

Makna Kerja Bagi Perempuan Pekerja: Studi Pada Dosen Perempuan FISIP Unsoed
Rifki Hafidz Firdaus, Amelia Agustina, Nasywa Andi Oosterdam, Bagas Nurbaya Sakti,
Marselinus Wahyu Aji, Ankarlina Pandu Primadata

Universitas Jenderal Soedirman

Email: rifki.firdaus@mhs.unsoed.ac.id, amelia.agustina@mhs.unsoed.ac.id

nasywa.oosterdam@mhs.unsoed.ac.id, bagas.sakti@mhs.unsoed.ac.id, marselinus.aji@mhs.unsoed.ac.id,
ankarlina@unsoed.ac.id

ABSTRAK

Partisipasi perempuan dalam angkatan kerja Indonesia mencapai 56,42% pada tahun 2024. Kondisi ini mendorong perempuan mengisi berbagai sektor pekerjaan, termasuk pendidikan tinggi. Dosen perempuan menghadapi tuntutan akademik sekaligus ekspektasi sosial-kultural yang melekat pada gender mereka. Oleh karena itu, makna kerja bagi dosen perempuan penting untuk dikaji. Penelitian ini bertujuan mengeksplorasi makna kerja dosen perempuan di FISIP Universitas Jenderal Soedirman. Penelitian menggunakan pendekatan fenomenologi sosial Alfred Schutz. Peneliti mengumpulkan data melalui wawancara mendalam terhadap lima informan dosen perempuan, observasi, dan studi pustaka. Peneliti menganalisis data menggunakan model Miles dan Huberman, kemudian memvalidasinya melalui triangulasi sumber. Hasil penelitian menunjukkan tiga temuan utama. Pertama, makna kerja dosen perempuan mencakup dimensi aktualisasi diri, motif ekonomi, serta pengembangan bakat dan pengetahuan. Kedua, motivasi kerja terbentuk dari dua motif: *because motive*, yaitu sosialisasi keluarga di lingkungan pendidikan sejak kecil, dan *in-order-to motive*, yaitu keinginan berekspresi diri dan berkontribusi bagi masa depan melalui mahasiswa. Ketiga, dosen perempuan menghadapi beban ganda antara peran akademik dan domestik, serta ketimpangan ekspektasi sosial yang menuntut mereka membuktikan kapabilitas lebih besar daripada laki-laki. Dukungan dan pemahaman keluarga membantu menyeimbangkan beban tersebut. Meskipun demikian, beban ganda dan ketimpangan ekspektasi tidak mengubah substansi makna kerja; keduanya hanya memengaruhi fluktuasi semangat kerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa makna kerja dosen perempuan bersifat tetap secara substansi, tetapi dinamis dalam cara dihayati. Temuan ini memperkaya kajian sosiologi gender dan dapat menjadi rujukan bagi perguruan tinggi dalam merancang kebijakan yang lebih inklusif dan responsif gender.

Kata Kunci: Makna Kerja, Dosen Perempuan, Beban Ganda

ABSTRACT

*Women's labor force participation in Indonesia reached 56.42% in 2024. This trend has expanded women's presence across employment sectors, including higher education. Female lecturers face both academic demands and gendered social expectations. Therefore, the meaning of work among female lecturers deserves scholarly attention. This study aims to explore the meaning of work among female lecturers at the Faculty of Social and Political Sciences, Universitas Jenderal Soedirman. The study applies Alfred Schutz's social phenomenology approach. The researcher collected data through in-depth interviews with five female lecturers, observation, and a literature review. The researcher analyzed the data using the Miles and Huberman model and validated the findings through source triangulation. The results reveal three main findings. First, the meaning of work among female lecturers encompasses self-actualization, economic motives, and the development of talent and knowledge. Second, work motivation is shaped by two motives: a *because motive*, namely family socialization within educational environments since childhood, and an *in-order-to motive*, namely the desire for self-expression and future contribution through students. Third, female lecturers experience a double burden between academic and domestic roles, along with unequal social expectations that require them to prove greater capability than men. Family understanding and support help balance this burden. However, the double burden and unequal expectations do not alter the substance of the meaning of work; they only affect fluctuations in work motivation. The study concludes that the meaning of work among female lecturers remains substantively stable, yet dynamically experienced. These findings contribute to gender sociology scholarship and can inform higher education institutions in designing more inclusive, gender-responsive policies.*

Keywords : *Meaning of Work, Female Lecturers, Double Burden*

1. PENDAHULUAN

Makna kerja menjadi aspek fundamental untuk memahami transformasi peran perempuan dalam dunia kerja. Hal ini seiring dengan tingginya angka partisipasi perempuan dalam angkatan kerja pada tahun 2024 di Indonesia sebesar 56,42% (Badan Pusat Statistik, 2025). Data ini mencerminkan dinamika dalam struktur sosial yang memungkinkan perempuan masuk ke dalam lebih banyak bidang pekerjaan, termasuk pendidikan. Dosen perempuan selain sebagai tenaga pendidik juga menghadapi tantangan menginternalisasi dan mengaktualisasikan peran di tengah tuntutan akademis yang semakin kompleks. Kondisi ini tidak hanya terkait dengan pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi, tetapi juga berkaitan dengan ekspektasi sosial dan kultural yang melekat pada identitas gender dosen perempuan. Sehingga penelitian untuk melihat makna kerja bagi dosen perempuan menarik untuk dilakukan.

Wrzesniewski (dalam Widiati & Muafi, 2020) mendefinisikan makna kerja sebagai pemaknaan pekerjaan yang berarti, mengacu perspektif individu memandang secara luas arti penting pekerjaan bagi mereka. Makna kerja adalah kumpulan nilai, keyakinan, sikap dan harapan yang dimiliki individu berhubungan dengan pekerjaannya (Gaggioti dalam Aini, 2022). Menurut Setiyono & Imelda (2021) makna kerja bagi perempuan melingkupi alasan ekonomi dan non ekonomi, diantaranya seperti membantu keluarga, mempunyai pendapatan sendiri, mencapai identitas diri, bersosialisasi, dan aktualisasi diri. Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa makna kerja merupakan interpretasi personal seseorang terhadap pekerjaannya yang mencakup berbagai aspek, baik dari segi nilai, keyakinan, sikap, hingga harapan, serta memiliki dimensi yang berbeda-beda terutama bagi perempuan yang tidak hanya terbatas pada aspek ekonomi tetapi juga non ekonomi.

Penelitian-penelitian sebelumnya telah memberikan kontribusi signifikan dalam mengeksplorasi fenomena makna kerja dari berbagai perspektif dan dimensi yang berbeda. Penelitian Hidayat, et al., (2025) mengenai makna kerja pada generasi milenial dipengaruhi oleh pemaknaan pekerjaan yang dilakukan memiliki arti dan berdampak positif. Temuan penelitian Oktovani & Riasnugrahani (2022) menunjukkan panggilan hidup menjadi alasan signifikan pekerja kehutanan dalam memaknai dan melanjutkan pekerjaannya. Temuan penelitian Harsono dkk (2024) mengenai keseimbangan kehidupan kerja bagi dosen perempuan, pekerjaan digunakan sebagai cara meningkatkan kualitas hidupnya. Berdasarkan temuan-temuan tersebut, makna kerja memiliki kompleksitas yang berbeda beda sesuai dengan latar belakang kehidupan sosial dan budayanya.

Makna kerja bagi perempuan seringkali dipahami tidak hanya sebagai sumber penghasilan, tetapi juga sebagai bagian dari identitas diri dan bentuk kontribusi terhadap masyarakat. Burbano, et al., (2024) menunjukkan bahwa perempuan cenderung mengaitkan pekerjaan mereka dengan aspek-aspek yang lebih bermakna, seperti otonomi pribadi, pengakuan sosial, serta tanggung jawab terhadap lingkungan sosial. Penelitian ini menegaskan bahwa pekerjaan bagi perempuan bukan semata-mata urusan ekonomi, tetapi juga menyangkut nilai-nilai personal dan sosial yang mendalam. Pada dosen perempuan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) Universitas Jenderal Soedirman (Unsoed) (selanjutnya hanya akan ditulis dosen perempuan), makna kerja bisa jadi lebih kompleks, mengingat mereka tidak hanya bertanggung jawab dalam pengajaran, tetapi juga dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Selain tanggung jawab Tri Dharma perguruan tinggi, dosen perempuan juga memiliki peran sebagai agen sosialisasi pendidikan. Hal ini menciptakan dinamika yang khas dalam memahami bagaimana perempuan di posisi tersebut mendefinisikan dan mengartikulasikan makna kerja bagi mereka.

Urgensi penelitian ini terletak pada kesenjangan dalam literatur mengenai makna kerja bagi perempuan khususnya dosen di institusi pendidikan tinggi. Meski telah banyak studi tentang makna kerja bagi perempuan secara umum, masih terbatas kajian yang mengeksplorasi pengalaman dan sudut pandang dosen perempuan dalam perannya sebagai profesional dan tanggungjawab domestik. Penelitian ini bertujuan untuk mendalami makna kerja, motivasi, dan beban kerja dosen perempuan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Berdasarkan hal tersebut rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana makna kerja bagi dosen perempuan. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian sosiologi gender khususnya terkait makna kerja bagi perempuan pekerja. Secara praktis penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi pengambil kebijakan dalam merancang kebijakan yang lebih inklusif dan responsif gender di lingkungan perguruan tinggi.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif dengan pendekatan penelitian fenomenologi untuk memperoleh pemahaman mendalam tentang pengalaman dan pemaknaan informan dalam konteks sosialnya. Menurut Patton (dalam Waruwu, 2024), penelitian kualitatif bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai suatu konteks tertentu beserta keunikannya. Pendekatan fenomenologi dipilih berkaitan dengan tujuan penelitian mengungkap makna kerja yang terbentuk oleh motivasi dan beban kerja dosen perempuan

FISIP Unsoed. Melalui pendekatan fenomenologi, peneliti berupaya mengungkap esensi universal dari suatu fenomena melalui pengalaman hidup individu dengan cara mendeskripsikan dan memaknai pengalaman tersebut secara mendalam (Creswell dalam Basalamah, et al., 2025).

Penelitian ini menggunakan perspektif fenomenologi sosial Alfred Schutz sebagai pisau analisis utama. Perspektif ini dipilih karena penelitian berfokus pada pengalaman subjektif dosen perempuan dalam memaknai pekerjaan, motivasi kerja, serta pengalaman menjalankan peran publik dan domestik. Schutz memandang bahwa realitas sosial dibentuk melalui pengalaman sehari-hari dan pemaknaan subjektif individu terhadap tindakan sosialnya. Penggunaan perspektif fenomenologi Schutz berimplikasi pada proses *bracketing*, yaitu upaya peneliti untuk menangguk sementara asumsi dan penilaian awal mengenai perempuan pekerja, peran gender profesi dosen dan beban ganda (Raho, 2021). *Bracketing*, dilakukan agar proses identifikasi makna kerja berangkat dari pengalaman dan penuturan informan, melalui identifikasi pernyataan-pernyataan penting dalam transkrip wawancara, mengelompokkannya ke dalam tema, lalu menafsirkan hubungan antara pengalaman masa lalu, kondisi kehidupan sehari-hari, serta tujuan masa depan informan dalam membentuk makna kerja (Raho, 2021). Penelitian dilaksanakan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) Universitas Jenderal Soedirman (Unsoed).

Subjek dalam penelitian ini yaitu dosen perempuan yang berstatus sebagai tenaga pengajar di FISIP Unsoed. Penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, informan ditentukan berdasarkan karakteristik tertentu sesuai tujuan penelitian (Lenaini, 2021). Informan dalam penelitian ini dipilih berdasarkan beberapa kriteria tertentu untuk memastikan kesesuaian dengan fokus kajian. Pertama, informan merupakan perempuan yang berstatus sebagai dosen di Unsoed. Kedua, informan memiliki pengalaman mengajar minimal satu tahun, sehingga dianggap telah memiliki pemahaman dan pengalaman yang memadai terkait dinamika pekerjaan sebagai dosen. Ketiga, informan bersedia menceritakan secara terbuka pengalamannya mengenai makna kerja, motivasi kerja, serta pembagian peran domestik dan akademik yang dijalani sehari-hari. Keempat, informan memberikan persetujuan (*informed consent*) untuk diwawancarai dan direkam selama proses pengumpulan data berlangsung, guna menjamin validitas serta etika dalam penelitian ini. Informan dalam penelitian ini berjumlah lima orang, untuk melindungi anonimitas informan, identitas mereka disajikan dalam bentuk kategori umum, sebagaimana terlihat pada tabel 1 di bawah.

Tabel 1. Karakteristik Informan (Sumber: Data Primer Penelitian 2025)

Nama	Jurusan	Usia	Status Pernikahan	Lama Mengajar
Informan 1	Ilmu Komunikasi	28 Tahun	Belum Menikah	1 Tahun
Informan 2	Administrasi Publik	32 Tahun	Menikah	7 Tahun
Informan 3	Sosiologi	62 Tahun	Menikah	32 Tahun
Informan 4	Hubungan Internasional	46 Tahun	Menikah	23 Tahun
Informan 5	Ilmu Politik	32 Tahun	Belum Menikah	6 Tahun

Tabel 1 menunjukkan bahwa lima informan memiliki karakteristik yang beragam berdasarkan program studi, usia, status pernikahan dan lama mengajar. Keberagaman karakteristik ini menjadi dasar penting dalam memahami bagaimana para dosen perempuan mengonstruksi makna kerja dalam kehidupan mereka. Perbedaan usia berkisar antara 28 hingga 62 tahun, status pernikahan yang beragam, serta pengalaman mengajar bervariasi dari 1 hingga 32 tahun memberikan perspektif yang kaya untuk mengetahui motivasi dan beban kerja yang dimiliki. Keberagaman karakteristik tersebut juga mampu menggambarkan secara mendalam proses perubahan makna kerja dosen perempuan di FISIP Unsoed.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi. Penelitian dilaksanakan selama tiga bulan, mencakup tahap persiapan, pengumpulan data, hingga analisis dan penyusunan laporan penelitian. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model miles huberman. Teknik analisis data Miles Huberman memiliki tahapan tahapan yang saling interaktif dan terus menerus setiap tahapnya meliputi; pengumpulan data; penyajian data; reduksi data; dan penarikan kesimpulan (Kafomai & Ramlah, 2023). Data yang dianalisis diuji validitasnya menggunakan model triangulasi sumber data. Validitas data diperoleh dengan membandingkan data dari berbagai sumber wawancara atau dokumen lain (Nurfajriani, et al., 2024). Pada penelitian ini triangulasi data dilakukan dengan membandingkan transkrip wawancara dari masing masing informan dan membandingkannya dengan penelitian terdahulu yang berkaitan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan penelitian mengenai makna kerja dosen perempuan FISIP Unsoed diperoleh melalui analisis hasil wawancara mendalam, observasi dan dokumentasi terhadap lima informan. Temuan tersebut disusun ke dalam tiga fokus pembahasan. Pertama, konstruksi makna kerja yang mencakup aktualisasi diri, pemenuhan kebutuhan ekonomi, pengembangan ilmu pengetahuan, dan penyaluran bakat. Kedua, motivasi kerja yang meliputi sosialisasi keluarga, pekerjaan sebagai media ekspresi diri, serta orientasi masa depan. Ketiga, pengalaman dosen perempuan dalam menghadapi beban ganda dan ketimpangan ekspektasi sosial, serta peran dukungan keluarga dalam mengurangi beban tersebut. Setiap temuan diperkuat melalui kutipan wawancara informan dan kemudian diinterpretasikan dengan menggunakan perspektif fenomenologi sosial Alfred Schutz serta dikaitkan dengan penelitian terdahulu yang relevan. Analisis difokuskan pada tiga konsep Schutz, yaitu dunia kehidupan (*life world*) dan tipikasi untuk memahami pembentukan makna, serta *because motive* dan *in-order-to motive* untuk memahami motivasi tindakan.

3.1. Konstruksi Makna Kerja Dosen Perempuan

Berdasarkan analisis data terhadap hasil wawancara dan observasi lima informan mengungkapkan bahwa makna kerja terbagi dalam beberapa dimensi yaitu aktualisasi diri, kebutuhan ekonomi, dan menyalurkan bakat, serta pengembangan kapasitas keilmuan. Seperti yang dituturkan beberapa informan berikut:

"...salah satu cara mendapatkan penghasilan...kesempatan untuk mengaktualisasikan diri saya dengan bekerja...." (Informan 1, 27 Mei 2025)

"...aktualisasi diri karena... menurutku jadi kita bisa mengekspresikan diri bisa bersosialisasi dengan lingkup yang lebih luas daripada hanya sekedar di rumah" (Informan 5, 3 Juni 2025)

"Yang kedua adalah aktualisasi diri ya. Jadi aktualisasi diri itu adalah tingkatan tertinggi..."(Informan 2, 27 Mei 2025)

Informan 1, Informan 5, dan Informan 2 menyebutkan bahwa makna kerja bagi mereka salah satunya adalah aktualisasi diri. Aktualisasi diri merupakan proses berkelanjutan dalam pengembangan potensi individu untuk menjadi diri yang sebenarnya, sebagaimana dikemukakan Aristoteles melalui konsep *entelechia* (Arroisi, et al., 2022). Pada dosen perempuan, aktualisasi diri menjadi manifestasi penting dari makna kerja mereka, yang tercermin melalui berbagai upaya pengembangan profesional dan akademik.

Hal ini sejalan dengan penelitian Martadilah (2021) yang menyatakan bentuk aktualisasi diri dosen perempuan diwujudkan melalui peningkatan jenjang pendidikan, kepangkatan yang lebih tinggi, serta memperoleh sertifikasi sebagai bentuk legitimasi kompetensi, hal ini berkaitan dengan profesi dosen yang dianggap bisa menaikan status sosial. Aktualisasi diri melalui profesi dosen menjadi instrumen strategis bagi perempuan dalam mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender, dimana mereka dapat berperan aktif baik dalam ranah domestik maupun publik (Ajizah & Khomisah, 2021). Dengan demikian, dosen perempuan memaknai pekerjaannya sebagai proses diri yang berkelanjutan dari pendidikannya untuk mendapatkan status sosial yang lebih baik dan mewujudkan keadilan gender bagi perempuan di ranah domestik dan publik. Dimensi lain makna kerja dosen perempuan disebutkan sebagai berikut:

*“Selain ini adalah bagian dari ikhtiar saya untuk memenuhi kebutuhan keluarga begitu ya...
”(Informan 2, 27 Mei 2025)*

“pekerja itu enggak hanya, ee.., ingin cari uang tapi juga kita menurut saya juga meraih kemerdekaan” (Informan 3, 2 Juni 2025)

Dari kedua informan tersebut diketahui bahwa makna kerja dosen perempuan juga tidak dapat dilepaskan dari faktor atau kebutuhan ekonomi. Motif ekonomi ini berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan keluarga seperti sandang, pangan, dan papan dengan standar yang lebih layak. Hal ini sejalan dengan penelitian (Sumarni, 2022) menegaskan bahwa makna kerja sangat erat kaitannya dengan pemenuhan kebutuhan ekonomi keluarga, di mana bekerja dipandang sebagai usaha untuk bertahan hidup dan meningkatkan kesejahteraan. Dengan demikian, pekerjaan bagi dosen perempuan tidak hanya sebatas media aktualisasi diri namun juga menunjang hal praktis seperti stabilitas ekonomi keluarga.

Selain itu bekerja sebagai dosen juga dimaknai sebagai proses mengembangkan ilmu pengetahuan diri dan penyaluran bakat oleh beberapa informan. Disebut sebagai berikut:

“...karena saya suka belajar gitu loh, saya gak tau apakah ini make sense atau enggak tapi saya tuh suka belajar suka apa namanya tantangan kayak misalnya ketika skripsian, ngerjain tugas akhir itu menyenangkan gitu...” (Informan 1, 27 Mei 2025)

“...Kerja adalah sebuah mekanisme untuk menyalurkan bakat kita, talenta kita, keinginan kita, skill kita.” (Informan 4, 2 Juni 2025)

Informan 1 memaknai pekerjaannya sebagai proses belajar dalam dirinya, untuk mengetahui apakah sesuatu yang ia pelajari sesuai atau tidak dengan dirinya. Sementara Informan 4, berdasarkan tuturannya, memaknai pekerjaan sebagai bentuk menyalurkan bakat

atau talenta yang ia miliki, menurutnya mengajar adalah bakat yang ia miliki. Pengembangan ilmu dan penyaluran bakat juga dapat dikategorikan sebagai media aktualisasi diri. Semakin tinggi keinginan aktualisasi diri semakin tinggi pula tingkat keinginan pengembangan ilmu dan penyaluran bakat dosen perempuan. Sejalan dengan penelitian lain yang menunjukkan kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh positif terhadap pengembangan ilmu dan penyaluran bakat di pendidikan (Ariani, et al., 2022). Dengan demikian, makna kerja dosen perempuan terbagi menjadi media aktualisasi diri, cara mencukupi kebutuhan ekonomi, proses pengembangan ilmu dan media menyalurkan bakat.

Berdasarkan fenomenologi sosial Schutz, keempat dimensi makna tersebut tidaklah melekat pada pekerjaan itu sendiri, namun hasil interpretasi informan atas pengalaman kerjanya. Menurut Schutz, individu membangun makna dari pengalaman pribadi melalui proses tipikasi. Pada proses ini individu memahami dan memberi makna pada suatu perilaku atau peristiwa (Wicaksono et al., 2022). Pemaknaan ini berlangsung dalam dunia kehidupan (*lifeworld*) suatu realitas sehari-hari yang diterima apa adanya dan menjadi dasar perilaku seseorang (Wita & Mursal, 2022). Berdasarkan temuan penelitian, pengalaman belajar-mengajar dan berinteraksi dengan mahasiswa ditipikasi oleh informan sebagai cara mengaktualisasi diri. Di sisi lain, tanggungjawab terhadap keluarga ditipikasi sebagai kebutuhan ekonomi. Hal ini memperlihatkan makna kerja dosen perempuan yang multi dimensi tetap sejalan, sebab keseluruhannya berdasar pengalaman subjektif yang sama menjadi seorang dosen perempuan.

3.2. Motivasi Kerja Dalam Pembentukan Makna Kerja

Makna kerja bagi dosen perempuan dipahami sebagai suatu konstruksi dinamis yang terbentuk melalui interaksi kompleks berbagai faktor, melampaui sekedar pemenuhan kebutuhan ekonomi. Salah satu faktor utama pembentuk makna kerja adalah motivasi kerja sebagai pendorong utama dalam pelaksanaan tugas akademik. Menurut Sutrisno (dalam Manihuruk & Tirtayasa, 2020), menyatakan bahwa faktor-faktor motivasi dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari pegawai, sedangkan Adinda et al., (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun dari luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, intensitas, dan ketekunannya. Sejalan dengan temuan tersebut, penelitian ini mengungkapkan bahwa motivasi kerja tidak dapat dipisahkan dari latar belakang sosialisasi profesional para informan, khususnya pengaruh lingkungan keluarga sebagai agen sosialisasi primer yang membentuk orientasi dan motivasi berkarir di bidang pendidikan. Sehubungan dengan itu, Soe'oed

mengatakan keluarga merupakan agen sosialisasi primer bagi anak, artinya di dalam keluargalah anak pertama kali menjalani proses sosialisasi sejak kecil, dimana anak di ajarkan tentang sikap, cara-cara bertingkah laku, nilai-nilai, dan norma-norma yang berlaku di lingkungan masyarakatnya (Andela & Wirdanengsih, 2022). Berikut adalah beberapa tuturan informan yang mempresentasikan bagaimana lingkungan keluarga berkontribusi dalam membentuk identitas profesional mereka sebagai dosen perempuan:

“...karena keluarga saya ya. Karena bapak saya itu dosen di-- dulu IKIP Jogja sekarang UNY, terus ibu saya guru, dua kakak saya juga guru, terus ipar-ipar saya guru. Jadi barangkali, eh, dari keluarga itu sudah terbentuk...” (Informan 3, 2 Juni 2025)

“Jadi saya memang punya background orang tua pendidik, kebetulan ibu saya adalah guru BK yang biasa berhubungan dengan siswa-siswa yang baik baik ya. Siswa-siswa yang baik-baik, sehingga mungkin menurut saya ya, saya pribadi jadi kayak dan saya sering ikut beliau 2 berkegiatan saat mengajar, saat ada kegiatan di sekolah...” (Informan 2, 27 Mei 2025)

“Pertama kali mungkin dari keluarga ya, saya melihat ayah ibu saya kan guru. Ayah saya guru Geografi di SMA, ibu saya guru Bahasa Inggris di SMP Negeri...” (Informan 4, 2 Juni 2025)

“keluarga besar saya memang kebanyakan aaa, di dunia pendidikan gitu. Bukan di keluarga inti ya, tapi di keluarga besar ada beberapa yang jadi dosen gitu, jadi kaya saya ter encorect aja gitu bayangannya ternyata jadi dosen enak nih yaa,..” (Informan 1, 27 Mei 2025)

Berdasarkan tuturan para informan, salah satu motivasi utama dalam memilih profesi dosen tak terlepas dari pengaruh lingkungan keluarga yang memiliki latar belakang di bidang pendidikan dan sudah terbentuk sejak kecil. Hal ini terlihat pada Informan 4 yang orang tuanya berprofesi sebagai guru. Penelitian yang dilakukan oleh Andela & Wirdanengsih (2022) menegaskan bahwa di dalam keluarga orang tua berperan penting dalam proses sosialisasi yang di alami anak karena orang tua merupakan *significant others* dan menjadi *role model* bagi anak dalam pembentukan perilakunya. Sedangkan Informan 3 memperoleh sosialisasi sebagai pengajar dari ayahnya sebagai dosen serta ibunya yang merupakan guru dan saudaranya yang juga menjadi guru. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Widyaningrum & Suratno (2022) bahwa lingkungan keluarga terutama orang tua yang memberikan dorongan positif dapat mempengaruhi minat menjadi guru. Berbeda dengan Informan 1, meskipun tidak memiliki latar belakang keluarga pendidik dalam keluarga inti, sosialisasi menjadi dosen diperoleh melalui keluarga besar dengan lingkup yang lebih luas. Lingkungan keluarga sangat penting untuk menjadi lingkungan yang mendukung dan memberikan contoh yang baik untuk membentuk individu yang berkualitas dalam kehidupan mereka (Lestari et al., 2024). Dengan demikian, pengaruh sosialisasi keluarga tidak hanya mengenalkan dunia pendidikan kepada informan,

tetapi juga menumbuhkan orientasi untuk menjadikan pekerjaan sebagai kelanjutan identitas keluarga sekaligus bentuk kontribusi sosial melalui profesi dosen.

Berdasarkan kerangka Schutz tindakan sosial digerakkan oleh motif sebab (*because motive*) dari pengamalaman masa lalu dan motif tujuan (*in-order-to motive*) berorientasi pada masa depan (Wicaksono et al., 2022). Sosialisasi keluarga yang dituturkan informan 1,2,3 dan 4 dapat dipahami sebagai *because motive*. Pengalaman hidup bersama orang tua atau keluarga besar yang berprofesi sebagai guru dan dosen membentuk pengetahuan informan mengenai dunia pendidikan. Hal ini membuat profesi dosen terasa wajar dan bermakna bagi para informan. Dengan demikian, menjadi dosen perempuan bukan sebuah keputusan tiba-tiba, melainkan kelanjutan dari pengalaman hidup yang telah mengendap sejak kecil.

Selain faktor keluarga, informan juga menuturkan motivasi personal yang bersifat intrinsik. Mereka melihat profesi sebagai dosen sebagai sarana pengembangan diri, berikut tuturan informan:

“... dengan bekerja itu ya menurutku jadi kita bisa mengekspresikan diri...” (Informan 5, 3 Juni 2025)

“...Mengajar itu mengasikan berinteraksi dengan mahasiswa itu menyenangkan gitu ya... Nah dari situ saya juga ngerasa bahwa kayaknya passion saya itu di teaching gitu ya...” (Informan 4, 2 Juni 2025)

“...Jadi dengan mengajar saya itu seperti menyemai masa depan bahkan saya, tapi itu sebenarnya enggak hanya saya tapi juga saya ingin menanam masa depan untuk keluarga saya, untuk negara saya, karena bagi saya mahasiswa adalah masa depan...” (Informan 3, 2 Juni 2025)

“...jadi ilmunya gak buat kita doang gitu jadi buat orang lain... supaya saya bisa contribute, apa yang kemudian bisa saya tinggalkan ketika saya udah gak dalam masa produktif ... ya bisa lebih explore myself gitu” (Informan 1, 27 Mei 2025)

Selain pengaruh sosialisasi keluarga, informan mengemukakan motivasi bekerja yang bersifat lebih umum. Informan 5 dan Informan 4 melihat pekerjaan sebagai media untuk mengekspresikan diri, menganggapnya sebagai pekerjaan yang dapat memenuhi tingkat kesenangan dan kepuasan diri. Menurut Hasibuan dalam penelitian Syarweni (2023) bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Di sisi lain, Informan 3 dan Informan 1 menghubungkan motivasi kerja dengan orientasi masa depan yaitu menyebarkan ilmu pengetahuan kepada orang lain. Dosen sebagai pendidik bagi mahasiswa, bagaimana sosok seorang dosen dapat menjalankan perannya merubah, menyadarkan mahasiswa ke era pendewasaan diri, pendewasaan berfikir, perubahan perilaku ke arah yang lebih baik, dan dengan pendidikan pun dapat mensejahterakan kehidupan

(Hikmah, 2022). Hasil penelitian Siregar (2023) juga menyatakan bahwa dengan menjadikan karir sebagai landasan untuk peningkatan finansial, perempuan tidak hanya dapat memperbaiki kondisi hidup mereka sendiri, tetapi juga memainkan peran penting dalam pertumbuhan ekonomi dan perkembangan sosial yang lebih luas.

Motivasi intrinsik yang dituturkan informan dapat dikategorikan sebagai *in-order-to motive* atau tujuan yang hendak dicapai melalui pekerjaan. Informan 4 dan 5 menjadikan pekerjaan sebagai sarana mengeskpresikan diri dan memperoleh kepuasan. Sementara itu, informan 3 menjadikan pekerjaan sebagai sarana menyemai masa depan melalui mahasiswanya. Sejalan dengan itu, informan 1 ingin meninggalkan kontribusi keilmuan bagi orang lain. Motif tujuan ini bersifat subjektif dan hanya dapat dipahami dari sudut pandang pelakunya. Kedua motif ini juga saling melengkapi, *because motive* memberikan landasan pengalaman memilih profesi dosen, sedangkan *in-order-to motive* memberi arah dan alasan untuk bertahan. Dengan demikian, makna kerja dosen perempuan dibentuk oleh pengalaman masa lalu berupa sosialisasi keluarga dan tujuan masa depan berupa mengeskpresikan diri serta berkontribusi secara sosial melalui pendidikan.

3.3. Transformasi makna kerja Dosen Perempuan

Beban ganda menjadi realitas yang tidak terhindarkan bagi dosen perempuan, bahkan bagi mereka yang mengkaji permasalahan gender sekalipun. Kompleksitas peran ini muncul dari tuntutan untuk menjalankan dua tanggung jawab besar secara bersamaan: peran publik sebagai akademisi dan peran domestik dalam rumah tangga. Hal ini sesuai dengan tuturan informan;

“Misalnya kewajiban saya untuk Tridharma itu berbarengan dengan saat anak saya itu membutuhkan bimbingan belajar misalnya, ujian akhir kah, tes dan sebagainya kayak gitu dan dimana tanggung jawab itu sudah menjadi prinsip gitu hidup saya, nah kemudian akhirnya saya harus membagi peran itu....” (Informan 2, 27 Mei 2025)

“...saya sendiri ee., tidak bisa melepaskan tanggungjawab saya, terhadap misalnya rumah. Misalnya meskipun suami saya enggak menuntut harus ini itu tapi saya sendiri punya tanggungjawab...” (Informan 3, 2 Juni 2025)

Informan 3 yang bekerja sebagai dosen selama 32 tahun dan Informan 2 yang telah mengabdikan selama 7 Tahun tidak bisa melepaskan tanggung jawabnya sebagai perempuan dalam keluarga baik sebagai ibu maupun istri di keluarganya. Keperluan seperti mengurus kebutuhan sekolah anak hingga urusan rumah tangga tidak bisa informan lepaskan begitu saja sebagai

dosen perempuan. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Qomariyah, et al., 2024) dosen perempuan mengalami beban ganda menjalankan tugas domestik rumah, serta aktif dalam peran publik sebagai pendidik dan menjalankan kegiatan sosial di luar kampus. Dengan demikian, meskipun telah memiliki pemahaman mendalam tentang isu gender, dosen perempuan tetap menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan peran ganda mereka.

Beban ganda tidak hanya menjadi masalah tunggal yang dialami oleh dosen perempuan. Ketimpangan ekspektasi sosial menjadi masalah lain yang harus dihadapi perempuan sekalipun seorang akademisi. Hal ini sesuai dengan tuturan informan;

“....Tapi yang jelas kadang perempuan harus membuktikan lebih untuk bisa dihargai...Nah perempuan itu harus bisa membuktikan bahwa kita itu juga punya kapabilitas...” (Informan 3, 2 Juni 2025)

“Itu perempuan biasanya harus membuktikan dirinya tiga kali lipat dibanding laki laki...” (Informan 4, 2 Juni 2025)

“... mungkin kalau perempuan dianggapnya kurang cukup aja gitu... orang orang untuk mengomentari hal-hal yang nggak penting... misalnya saya pakai kayak gini, kayak kutek, itu yang akan menjadi lebih perhatian.” (Informan 5, 3 Juni 2025)

“...kalau cewek, mau selengean dikit, apaan sih ini cewek, jadi cewek kok kayak gitu, iya gak? respect-nya turun...” (Informan 1, 27 Mei 2025)

Menurut Informan 3 untuk menempati jabatan posisi yang sama dengan laki-laki perempuan harus membuktikan kapabilitas lebih daripada laki-laki. Hal ini juga ditegaskan oleh Informan 4 yang menganggap perempuan harus tiga kali lebih baik untuk menempati posisi yang sama dengan laki-laki. Sementara itu, Informan 5 dan Informan 1 menyoroti bahwa ekspektasi sosial antara laki-laki dan perempuan terasa timpang dengan perempuan yang lebih cenderung disepelekan atau digunjing dari hal hal kecil atau remeh seperti kutek atau penampilan lain. Fenomena ini muncul ketika perempuan berupaya menempati posisi setara dengan laki-laki, di mana mereka dihadapkan pada tuntutan untuk menunjukkan kapabilitas yang melampaui standar.

Pandangan tradisional masyarakat Indonesia tentang perbedaan gender masih menjadi tantangan besar dalam mencapai kesetaraan, karena perempuan dituntut menunjukkan kemampuan yang lebih dibanding laki-laki untuk mendapatkan pengakuan yang setara (Kusyanti, 2025). Situasi ini diperburuk dengan adanya penilaian berbasis stereotip maskulin, sebagaimana dikemukakan oleh Nina & Mahfud (2025) bahwa stereotip maskulin dalam menilai kinerja perempuan menciptakan ekspektasi yang tidak adil, dimana perempuan yang berkarir di ranah publik atau jabatan yang didominasi laki-laki dituntut menunjukkan performa

yang melampaui standar, sehingga menciptakan beban tambahan dalam upaya mencapai kesetaraan gender. Hal ini memperlihatkan dosen perempuan yang mengkaji persoalan kesetaraan gender pun harus membuktikan lebih dari laki-laki berkali-kali lipat untuk mendapatkan posisi atau jabatan sosial yang sama dengan laki-laki.

Ketimpangan ekspektasi sosial yang dialami informan juga dapat dibaca melalui konsep tipikasi Schutz. Pada kehidupan sehari-hari masyarakat memiliki tipikasi tentang bagaimana “perempuan” seharusnya bersikap dan berpenampilan. Hal ini membuat hal-hal kecil seperti kutek atau sikap yang dianggap kurang pantas menjadi bahan penilaian (informan 5 dan 1). Tipikasi tersebut juga menjadi bagian dari pengetahuan bersama yang membuat perempuan merasa perlu membuktikan kapabilitasnya lebih besar (informan 3 dan 4). Hal ini memperlihatkan tekanan yang dialami dosen perempuan bersumber dari dunia sosial, tidak hanya pengalaman pribadinya.

Beban ganda dosen perempuan dapat dikelola dalam keluarga yang memahami beban kerja sebagai dosen. Peran penting keluarga ini terlihat dari tuturan beberapa informan berikut:

“...keluarga saya 100% aware bahwa pekerjaan dosen itu seperti apa sih, kesibukannya seperti apa gitu.” (Informan 1, 27 Mei 2025)

“Artinya ada kesepakatan yang kemudian dijalankan baik oleh saya maupun member-- family member yang lain kayak gitu ya. Artinya memang biasanya saat saya sedang membutuhkan-- jadi itu tuh lebih fleksibel...” (Informan 2, 27 Mei 2025)

“...ketika saya harus melakukan tugas tugas yang ini ya suami bisa handle...Pokoknya siapa yang sempat, siapa yang sempat itu yang...” (Informan 3, 2 Juni 2025)

“...mereka menerima sih karena biasanya saya menggantikan waktu yang tertunda tadi itu dengan hal lain... Jadi kadang malah mereka sudah merancang oke nanti kita bisa minta sesuatu yang lebih gitu ya karena ibunya tidak bisa...” (Informan 4, 2 Juni 2025)

Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui peran keluarga dalam memahami pekerjaan formal dosen perempuan sangatlah penting untuk mengurangi dampak dari beban ganda. Keluarga Informan 1 dan Informan 5, informan yang belum menikah, orangtuanya 100% mendukung pekerjaan mereka menjadi dosen. Sementara bagi informan yang sudah menikah, peran suami dan anak dalam memahami tugas dosen perempuan juga sangat penting. Peran keluarga ditunjukkan melalui perilaku mereka yang memahami tugas dan kewajiban seorang dosen yang terkadang menyita waktu bersama keluarga. Hal ini sesuai dengan penelitian Merdekawaty, et al, (2022) mengenai dukungan keluarga melalui pembagian tugas rumah tangga, *quality time*, dan pemahaman terhadap beban kerja menjadi strategi kunci bagi dosen perempuan dalam mengatasi beban ganda antara tuntutan akademik dan tanggung jawab

domestik. Dengan demikian, keluarga memiliki peran penting dalam mengurangi beban ganda dengan membantu mengatasi pekerjaan rumah atau juga melalui dukungan terhadap dosen perempuan.

Kompleksitas permasalahan beban ganda, ketimpangan ekspektasi sosial dan peran keluarga tidak membuat pemaknaan kerja dosen perempuan mengalami perubahan signifikan. Hal ini sesuai tuturan informan berikut:

“...mungkin proporsinya kan kadang eh apa namanya berubah-ubah itu tapi secara umum tetap substansinya sama...” (Informan 3, 2 Juni 2025)

“... mungkin lebih ke spirit ya.. jadi kalau ada perubahan makna kerja apa enggak mungkin ada ya dari semangat mungkin ada kalau sekarang mungkin orientasinya lebih kepada cepat selesai supaya bisa istirahat gitu...” (Informan 5, 3 Juni 2025)

“...sekarang saya jadi lebih apa namanya ya istilahnya lebih memaknai eksistensi saya...ada banyak kesempatan... kapabilitas yang saya akhirnya tergalil jadi ternyata saya bisa banyak hal...” (Informan 1, 27 Mei 2025)

Berdasarkan penuturan Informan 3 yang telah menjadi dosen selama 32 Tahun diketahui meskipun ia mengalami beban ganda dan ketimpangan ekspektasi sosial tidak ada perubahan makna kerja bagi dirinya, hanya secara proporsional berubah ubah. Hal ini juga ditegaskan oleh Meutia dan Katrini menurut mereka bukan makna kerja yang mengalami perubahan tetapi semangat dan eksistensi kapabilitas yang berubah. Penelitian Rosdianti, et al, (2024) mengungkap hal serupa dimana beban kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja. Dengan demikian permasalahan beban ganda, ekspektasi sosial, dan peran keluarga tidak merubah makna kerja, tetapi semangat kerja yang menjadi bagian dari makna kerja berubah secara proporsional berkaitan dengan beban kerja yang fluktuatif.

Stabilnya makna kerja di tengah beban ganda dan ketimpangan ekspektasi dapat dipahami melalui pandangan Schutz. Makna dibangun dari akumulasi pengalaman yang telah mengendap sebagai pengetahuan (Wicaksono et al., 2022). Pengalaman menghadapi beban ganda dipandang sebagai tambahan pengalaman baru, tetapi tidak menggeser inti makna yang telah terbentuk. Sebagaimana dituturkan informan 3, 5, dan 1 makna kerja tidak berubah, hanya semangat kerja dan proposisi setiap dimensi yang fluktuatif sesuai konteks pekerjaannya. Dengan demikian, makna kerja dosen perempuan bersifat tetap secara substansi, tetapi dinamis dalam menghayati maknanya sesuai situasi pekerjaan yang dihadapi.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa makna kerja bagi dosen perempuan FISIP Unsoed merupakan hasil interpretasi atas pengalaman kerja dalam dunia kehidupan (*lifeworld*) mereka. Dunia kehidupan ini ditipikasi sebagai media aktualisasi diri, cara memenuhi kebutuhan ekonomi, pengembangan ilmu pengetahuan, dan penyaluran bakat. Keempat dimensi bersifat multidimensi namun tetap sejalan, karena berdasar pada pengalaman subjektif yang sama menjadi dosen perempuan. Motivasi kerja terbentuk melalui *because motive* berupa sosialisasi keluarga di lingkungan pendidikan yang membentuk pengalaman pribadi informan sejak kecil dan *in-order-to motive* berupa keinginan mengespresikan diri, menyebarkan ilmu, serta memberi kontribusi bagi masa depan melalui mahasiswa. Kedua motif ini saling melengkapi, *because motive* menjadi dasar memilih profesi dosen, sedangkan *in-order-to motive* memberi arah untuk bertahan sebagai dosen.

Beban ganda yang dialami dosen perempuan antara peran akademik dan domestik, serta ketimpangan ekspektasi sosial bersumber dari tipikasi masyarakat mengenai bagaimana perempuan seharusnya bersikap dan berpenampilan. Hal ini membuat dosen perempuan merasa perlu membuktikan kapabilitas lebih besar dibandingkan laki-laki, meskipun memahami isu gender. Kondisi ini tidak merubah makna kerja sebab makna telah terbentuk dari akumulasi pengalaman informan, tetapi mempengaruhi semangat kerja dan proposisi setiap dimensi secara fluktuatif. Hal ini memperlihatkan makna kerja bersifat tetap secara substansi, namun dinamis dalam cara menghayatinya.

Secara teoritis, penelitian ini memperkaya kajian sosiologi gender terkait makna kerja pada perempuan pekerja profesional di sektor pendidikan tinggi. Secara praktis, temuan penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi perguruan tinggi dalam merancang kebijakan yang lebih inklusif dan responsif gender. Keterbatasan penelitian ini terletak pada jumlah informan yang terbatas (lima informan) dan berasal dari satu fakultas dalam satu perguruan tinggi. Selain itu, data yang bersumber dari pengalaman subjektif informan memungkinkan adanya bias pengingatan. Penelitian selanjutnya disarankan melibatkan informan dengan mempertimbangkan variasi latarbelakang seperti masa kerja, status pernikahan, dan jabatan akademik secara lebih beragam untuk memperkaya pemahaman mengenai makna kerja dosen perempuan.

Daftar Pustaka

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidiscipliner Research*, 1, 134-143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Aini, S. N. (2022). Meaning Of Work : Studi Deskriptif Pada Karyawan Di Kabupaten Jember. *National Multidisciplinary Sciences*, 1(3), 516-526. <https://doi.org/10.32528/nms.v1i3.88>
- Ajizah, N., & Khomisah. (2021). Aktualisasi Perempuan dalam Ruang Domestik dan Ruang Publik Perspektif Sadar Gender. *Az-Zahra: Journal of Gender and Family Studies*, 2(1), 59-73. <https://doi.org/10.15575/azzahra.v2i1.11908>
- Andela, R. F., & Wirdanengsih, W. (2022). Pelaksanaan Fungsi Sosialisasi Terhadap Anak Usia Dini Dalam Keluarga Petani. *Jurnal Perspektif*, 5(1), 1-8. <https://doi.org/10.24036/perspektif.v5i1.580>
- Angelina, S. D., Utamidewi, W., & Nayiroh, L. (2025). Konstruksi Makna Profesi Ojek Online (Studi Fenomenologi Pengemudi Ojek Online Perempuan Di Kota Bekasi). *Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi Communique*, 7(2), 203-213. <https://doi.org/10.62144/jikq.v7i2.478>
- Ariani, W. A., Kurniah, R., & Jannah, N. (2022). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri terhadap Potensi Bakat Siswa SMA Negeri 2 Kota Bengkulu. *Attractive: Innovative Education Journal*, 4(2), 314-319. <https://doi.org/10.51278/aj.v4i2.444>
- Arroisi, J., Ash-Shufi, C. G., & Fadhlil, F. D. (2022). Konsep Aktualisasi Diri Perspektif Barat Dan Islam. *Zawiyah: Jurnal Pemikiran Islam*, 8(1), 1-17. <https://doi.org/10.31332/zjpi.v8i1.2964>
- Aulia, F. U., & Basuki, Y. (2023). Perempuan Pekerja Dalam Perspektif Maqashid Ekonomi Islam Di Komunitas PEKKA. *IQTISHADIA Jurnal Ekonomi & Perbankan Syariah*, 10(2), 201-211. <https://doi.org/10.19105/iqtishadia.v10i2.10156>
- Badan Pusat Statistik. (2025). Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin, 2024. Diakses pada tanggal July 07, 2025, dari situs web Badan Pusat Statistik: <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MjIwMCMY/tingkat-partisipasi-angkatan-kerja-menurut-jenis-kelamin.html>
- Basalamah, A., Vita, N., & Barus, R. (2025). Pengalaman Komunikasi Pasien Aplikasi Halodoc (Studi Fenomenologi Pengalaman Pasien Aplikasi Halodoc Di Sekolah Tinggi Ilmu

- Komunikasi Pembangunan Medan). *Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi Communique*, 7(2), 410-434. <https://doi.org/10.62144/jikq.v7i2.636>
- Burbano, V. C., Folke, O., Meier, S., & Rickne, J. (2024). The gender gap in meaningful work. *Management science*, 70(10), 7004-7023. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2022.01807>
- Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Unsoed. (2022). *Profil Staff Pengajar*. Retrieved from Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jenderal Soedirman: <https://fisip.unsoed.ac.id/id/>
- Fatma, R. (2020). Analisis Peran Ganda dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perempuan di Kabupaten Sumbawa. *Equilibrium: Jurnal Pendidikan*, 8(2), 181-192. <https://doi.org/10.26618/equilibrium.v8i2.3386>
- Harsono, R. D., Muntu, C. K., & Marianti, M. M. (2024). Analisis Keseimbangan Kehidupan-Kerja Pada Dosen Sebuah Perguruan Tinggi di Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi & Akuntansi (MEA)*, 8(3), 2673-2685. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i3.4803>
- Hidayat, A. R., Amelia, Budiwidodo, S., Suherli, E., & Chandrasari, F. (2025). Makna Employee Engagement bagi Generasi Milenial: Pendekatan Fenomenologi. *Cakrawala Repository IMWI*, 8(2), 1538-1546. <http://dx.doi.org/10.52851/cakrawala.v8i2.791>
- Hikmah, M. (2022). Dosen Sebagai Fasilitator dalam Pendidikan Islam. *Al-Ihda': Jurnal Pendidikan dan Pemikiran*, 17(2), 741-750. <https://doi.org/10.55558/alihda.v17i2.69>
- Kafomai, B., & Ramlah, S. (2023). Peran Orang Tua Dalam Mendampingi Anak Belajar Pada Masa Pandemi COVID-19 Di Kelurahan Maulafa Kecamatan Maulafa Kota Kupang. *JIP: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 8(1), 1-8. <http://dx.doi.org/10.59098/jipend.v8i1.921>
- Kusyanti, F. (2025). Tingkat Pengetahuan Tentang Gender Pada Ibu Ibu, Remaja, Bapak Bapak di Wilayah Desa Sumber Dukun Magelang. *Journal of TSCS1Kep*, 10(1), 31-41. <https://doi.org/10.35720/tscs1kep.v10i01.639>
- Lenaini, I. (2021). Teknik Pengambilan Sampel Purposive dan Snowball Sampling. *Historis*, 6(1), 33-39. <https://doi.org/10.31764/historis.v6i1.4075>
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100-110. <https://doi.org/10.33373/bening.v6i1.1540>
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296-307. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5040>

- Martadilah. (2021). Aktualisasi Diri Dosen Perempuan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 452-460. <http://dx.doi.org/10.30872/psikoborneo.v9i2.5987>
- Merdekawaty, A., Fatmawati, F., & Ardiyansyah, A. (2023). KONFLIK PERAN GANDA PADA DOSEN WANITA. *Jurnal Kependidikan*, 7(1), 17–24. Retrieved from <https://www.e-journalppmunsa.ac.id/index.php/kependidikan/article/view/902>
- Nina, B. S., & Mahfud. (2025). Kebijakan Pemerintah Terhadap Gerakan Perempuan Indonesia Pada Masa Orde Baru. *Jurnal Sangkala*, 4(2), 61-70. <https://doi.org/10.62734/js.v4i2.505>
- Nurfajriani, W. V., Ilhami, M. W., Mahendra, A., Sirodj, R. A., & Afgani, M. W. (2024). Triangulasi Data Dalam Analisis Data Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(17), 826-833. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13929272>
- Oktovani, N. N., & Riasnugrahani, M. (2022). Search for Calling, Presence for Calling dan Makna Kerja Pada Karyawan Kehutanan. *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(2), 1429-1438. <http://dx.doi.org/10.37905/aksara.8.2.1429-1438.2022>
- Puspita, R. (2020). Makna Kerja Perempuan Profesional di Sektor Pendidikan: Kajian Fenomenologi. *Jurnal Gender dan Masyarakat*, 12(1), 45–58.
- Qomariyah, N., Rodliyah, S., & Fathiyaturrahmah. (2024). Peran Ganda Dosen Perempuan dalam Melaksanakan Peran Domestik dan Peran Publik. *Aulad: Journal on Early Childhood*, 7(1), 89-96. <https://doi.org/10.31004/aulad.v7i1.587>
- Raho, B. (2021). *Teori Sosiologi Modern (Edisi Revisi)*. Ledalero. www.ledalero-publisher.com
- Rosdianti, R., Jaenab, J., & Irawan, I. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Semangat Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*, 1(4), 116-123. <https://doi.org/10.69714/4ty2yb74>
- Santika, L. R. (2023). Hubungan Peran Gender Terhadap Fear Of Success Pada Dosen Perempuan Fakultas Pariwisata Dan Perhotelan Di Universitas Negeri Padang (Doctoral dissertation, Universitas Putra Indonesia YPTK). <http://repository.upiypk.ac.id/10389/>
- Setiyono, D. A., & Imelda, J. D. (2021). Makna dan Perubahan Relasi Gender Bagi Perempuan Pekerja Dadakan di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Sosiologi Reflektif*, 15(2), 446-473. <https://doi.org/10.14421/jsr.v15i2.2144>
- Siregar, M. F. Z. (2023). Pentingnya pengembangan karir bagi perempuan di masa kini. *Saree: Research in Gender Studies*, 5(1), 89-102. <https://doi.org/10.47766/saree.v5i1.1807>

- Sumarni. (2022). Motivasi Kerja dan Etos Kerja dalam Pemenuhan Kebutuhan Ekonomi Keluarga Perspektif Ekonomi Syariah. *Jurnal AL-TSARWAH*, 5(2), 41-55. <https://doi.org/10.30863/al-tsarwah.v5i2.3317>
- Syarweni, N. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Dosen Politeknik Negeri Jakarta. *Journal of Management and Business Review*, 20(1), 81-101. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v20i1.240>
- Waruwu, M. (2024). Pendekatan Penelitian Kualitatif: Konsep, Prosedur, Kelebihan dan Peran di Bidang Pendidikan. *Afeksi: Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, 198-211. <https://doi.org/10.59698/afeksi.v5i2.236>
- Wicaksono, B., Nursanti, S., & Utamidewi, W. (2022). Motif dan Makna Penggunaan Bahasa “Jaksel” di Kalangan Mahasiswa Pengguna Bahasa “Jaksel” Dalam Kehidupan Sehari-hari. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(21), 388–396. <https://doi.org/10.5281/zenodo.727534>
- Widati, M. A., & Muafi. (2020). Analisis Pengaruh Makna Kerja dan Resiliensi Terhadap Intention To Leave yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 11(2), 149-166. <https://doi.org/10.18196/jbti.v11i2.9593>
- Widyaningrum, S., & Suratno, I. B. (2022). Pengaruh persepsi siswa tentang profesi guru dan lingkungan keluarga terhadap minat siswa menjadi guru. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Akuntansi*, 16(1), 21-31. <https://doi.org/10.24071/jpea.v16i1.5898>
- Wita, G., & Mursal, I. F. (2022). Fenomenologi dalam Kajian Sosial Sebuah Studi Tentang Konstruksi Makna. *Titian: Jurnal Ilmu Humaniora*, 6(2), 325–338. <https://doi.org/10.22437/titian.v6i2.21211>