

## Aktualisasi Diri Dosen Perempuan

**Mardatillah**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Madani Balikpapan

---

### Article Info

#### Article history:

Received 17 Mei 2021

Revised 27 Mei 2021

Accepted 7 Juli 2021

---

#### Keywords:

Role;

self-development;

lecture

---

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine how self-actualization as a female lecturer and what factors play a role in self-actualization as a lecturer. Qualitative research is used in research with this type of case study. Researchers found that self-actualization of female lecturers is a form of self-development of her potential who has a master's education and is able to develop her career as a lecturer by having lecturer rank and certification. Actualization of female lecturers is also chosen as a promising career in the future and has a recognized status in society. The factors that determine the self-development of lecturers are divided into externals, namely colleagues and organizations. Meanwhile, internal factors are motivation, commitment and strong enthusiasm from the lecturer concerned. However, the urgency and the important point is that the lecturer himself is willing to develop himself or not.*

---

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana aktualisasi diri sebagai dosen perempuan dan faktor-faktor apa saja yang berperan dalam aktualisasi diri sebagai dosen. Penelitian kualitatif digunakan dalam penelitian dengan jenisnya studi kasus. Peneliti menemukan bahwa aktualisasi diri dosen perempuan sebagai bentuk pengembangan diri atas potensi dirinya yang memiliki pendidikan S2 dan mampu mengembangkan karirnya sebagai dosen dengan memiliki kepangkatan dan sertifikasi dosen. Aktualisasi dosen perempuan juga dipilih sebagai karir yang menjanjikan di masa depan dan memiliki status yang diakui di masyarakat. Faktor-faktor yang menjadi penentu pengembangan diri dosen dibagi atas eksternal yakni rekan kerja dan organisasi. Sedangkan faktor internal adalah motivasi, komitmen dan semangat yang kuat dari dosen yang bersangkutan. Namun yang menjadi urgensi dan poin pentingnya adalah dosen yang bersangkutan itu sendiri mau mengembangkan dirinya atau tidak.

---

### Kata kunci

aktualisasi diri;  
dosen;  
perempuan

---

### Corresponding Autor:

#### Mardatillah

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi

Madani Balikpapan

Email: [marda.tillah95@stiemadani.ac.id](mailto:marda.tillah95@stiemadani.ac.id)

## PENDAHULUAN

Pembangunan yang semakin berkembang dan berkelanjutan membuat peranan perempuan sangat penting. Lajunya pembangunan dapat dipercepat dengan melibatkan dan meningkatkan peranan perempuan di dalamnya menjadi sumber daya manusia yang sangat potensial bagi pembangunan masyarakat dan bangsa. Ini juga sejalan saat Indonesia menargetkan untuk mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan alias *sustainable development goals* (SDGs) di tahun 2030 yang disetujui PBB. Setidaknya ada 17 tujuan pembangunan yang ingin dicapai. Salah satunya adalah kesetaraan gender dan pendidikan berkualitas. Dan perempuan yang berkualitas menjadi salah satu bahasan kesetaraan gender dan pendidikan berkualitas. Hal ini karena perempuan Indonesia semakin berkembang diharapkan mampu menjadi mitra sejajar dari kaum pria, sehingga mampu menjadi insan yang berkualitas dan optimal di segala bidang tanpa melupakan kodratnya sebagai perempuan. Dalam sektor pendidikan adalah hal yang biasa menjumpai perempuan Indonesia sebagai dosen maupun yang merangkap jabatan struktural.

Pekerjaan di bidang pendidikan bagi perempuan merupakan salah satu pilihan terbaik untuk mengaktualisasikan dirinya atas ilmu yang dimiliki selain itu juga mampu mandiri secara ekonomi. Ini juga menjadikan perempuan yang mengajar di tingkat pendidikan tinggi semakin tinggi tiap tahunnya dan semakin banyak perempuan menjadi dosen sebagai profesi. Perguruan Tinggi sebagai salah satu lembaga pendidikan yang tertinggi dalam dunia informal merupakan tempat yang terbaik bagi perempuan Indonesia mengembangkan dirinya baik secara keilmuan tanpa melupakan keluarganya. Pilihan ini jatuh di sektor pendidikan karena banyaknya perempuan tidak bisa

meninggalkan terlalu lama anak-anaknya di rumah, walaupun adanya pengasuh bagi buah hati mereka. Ini terjadi karena adanya tanggung jawab dan pengabdian sebagai seorang ibu dan istri untuk rumah tangganya, walaupun berpendidikan tinggi. Dan pilihan ini juga bukan tanpa sebab dosen yang mengajar diwajibkan memiliki pendidikan minimal strata dua alias pendidikan magister atau master, yang artinya pendidikan ini bisa optimal dimanfaatkan jika berada di dunia pendidikan yang memang mengharapkan demikian sebagai mana dalam Undang-Undang No.14 tahun 2005 pasal 46 tentang guru dan dosen yang menyebutkan bahwa dosen memiliki kualifikasi akademik minimal adalah lulusan program magister untuk program diploma atau program sarjana dan lulusan program Doktor untuk program Pascasarjana.

Aktualisasi diri diartikan sebagai bagian dari proses tumbuh kembangnya seseorang menekankan pada pertumbuhan diri sebagai pengembangan diri. Sebagaimana dengan menitikberatkan pada perkembangan potensi seseorang, dimana mengeksploitasi untuk dapat berkembang secara optimal tanpa adanya tantangan dari mana saja (Mardatillah, 2015). Aktualisasi juga diartikan sebagai sebagai usaha keras individu untuk membuat hal terbaik dan bukan hanya penciptaan karya-karya atau hasil dari kemampuan-kemampuan khusus namun juga suatu proses yang telah dilewati dan pengungkapan potensi dirinya (Husamah, dkk 2016)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Setyowati, T.L.A.D dan Arisanti, A.T (2015) menyebutkan bahwa adanya keinginan perempuan untuk terlibat dalam dunia kerja dan memilih sebagai dosen di dominasi oleh beberapa faktor, yaitu karena faktor tingkat pendidikan, kebutuhan untuk aktualisasi diri, dan faktor ekonomi. Dan alasan keterlibatan dosen perempuan dalam jabatan struktural

lebih pada kebutuhan mengaktualisasikan diri. Sejumlah pendekatan seperti *time-based conflict*, *strain-based conflict*, serta *behavior-based conflict* digunakan untuk mengatasi *women family conflict* pada dosen perempuan.. Sedangkan *problem focused* dan *emotion focused* yang dilakukan secara pribadi maupun melibatkan orang lain merupakan strategi yang biasa digunakan dalam mengatasi *women family conflict* yang terjadi.

Penelitian yang dilakukan Susanto, C (2016) menyebutkan bahwa perempuan yang berperan ganda sebagai wanita karir dan ibu rumah tangga mempunyai latar belakang yang berbeda dalam bekerja. Perempuan yang mempunyai latar belakang pendidikan tinggi dapat mengaktualisasi dirinya dengan sangat baik namun tidak optimal dalam mengurus rumah tangga. Sebaliknya perempuan yang bekerja karena ekonomi tidak dapat menikmati pekerjaannya tetapi dapat mengaktualisasikan dirinya dengan mengurus rumah tangga dengan baik.

Data Dirjen Sumber Daya Iptek Dikti, Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi (Kemristekdikti) jumlah dosen Indonesia mengatakan, jumlah dosen Indonesia ada 285.273 orang, dengan rincian 162.016 dosen laki-laki dan 123.257 dosen perempuan, meski jumlah dosen laki-laki lebih banyak dari perempuan namun untuk tren dosen usia muda yakni di bawah usia 40 tahun didominasi perempuan. Khususnya yang berusia 25 hingga 34, dosen perempuan berjumlah hampir mencapai 50.000-an. Sedangkan di usia yang sama jumlah dosen laki-laki hanya mencapai 40.000-an orang ([pddikti.kemdikbud.go.id/dosen](http://pddikti.kemdikbud.go.id/dosen)). Penelitian ini juga di dasarkan atas fenomena yang terjadi bahwa perempuan meskipun memiliki peran sebagai ibu tangga juga berprofesi sebagai dosen apalagi yang memiliki jabatan struktural tetap melakukan

aktivitas sebagai seorang istri dan ibu rumah tangga saat pulang dari kampus dan melakukan semua pekerjaan domestik serta harus benar-benar mengatur waktunya agar dapat melakukan aktivitas pribadi (*me time*) namun berbeda sekali dengan jika yang dosen itu adalah seorang laki-laki ketika saat di rumah dapat melakukan semua aktivitas pribadi dan pekerjaan. Selain itu tuntutan dan tekanan dari budaya dan lingkungan Indonesia yang mengharuskan seorang perempuan meskipun setinggi apapun pendidikan dan jabatannya wajib melayani dan mendahului kepentingan suami dan keluarga, meskipun sejak era milenia perubahan ini terjadi bergeser sedikit demi sedikit untuk angkatan milenia namun untuk dosen perempuan yang bukan milenia hal ini masih dianggap sebuah hal "tabu".

Melihat fenomena di atas maka peneliti tertarik meneliti lebih jauh tentang aktualisasi diri dosen perempuan ini, sebab adanya konflik kepentingan antara keinginan pribadi dengan tuntutan sebagai ibu rumah tangga dan seorang ibu membuat seorang dosen perempuan harus lebih cerdas dan mengatur waktu, tenaga dan menempatkan dirinya. Artinya jika tidak benar-benar tidak disikapi akan menjadi "bom waktu" di kemudian hari. Sebagaimana mana penelitian yang dilakukan oleh Mardatillah (2020) bahwa rendahnya pemahaman dan pengetahuan akan potensi dirinya akan membuat seseorang berhenti untuk meningkatkan dirinya. Padahal pengembangan diri bagian dari aktualisasi diri seseorang.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk menemukan gambaran aktualisasi diri sebagai dosen perempuan Serta faktor-faktor apa saja yang berperan dalam aktualiasasi diri. Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimanakah

aktualisasi diri sebagai dosen perempuan serta mengetahui faktor-faktor apa saja yang berperan dalam aktualisasi diri.

## METODE PENELITIAN

### Penelitian Sebelumnya

Wibowo, E.D.E (2012) yang meneliti tentang pengaruh kompensasi dan aktualisasi diri terhadap motivasi penelitian pada dosen di Universitas Semarang menunjukkan nilai rata-rata untuk motivasi 57,26, untuk kompensasi 57,23 dan untuk aktualisasi diri 67,84. Analisis regresi sederhana pertama menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas kompensasi terhadap variabel terikat motivasi penelitian adalah signifikan, dengan besaran pengaruh 15,9 %. Analisis regresi sederhana kedua menunjukkan pengaruh signifikan variabel bebas aktualisasi diri terhadap variabel terikat motivasi penelitian sebesar 37%. Kemudian analisis regresi berganda menunjukkan pengaruh secara bersama-sama kompensasi dan aktualisasi diri terhadap motivasi penelitian adalah signifikan dengan 44,1 % variasi motivasi penelitian dipengaruhi oleh kompensasi dan aktualisasi diri.

Penelitian yang dilakukan Prasetyo, A.R (2015) menemukan bahwa gambaran kebahagiaan kerja seorang dosen adalah relasi di tempat kerja dengan orang lain, keterlibatan penuh, penemuan makna spiritual dan pengembangan karir melalui aktualisasi diri. Di sisi Muflihah (2013) menyebutkan bahwa laki-laki dan perempuan diciptakan dalam suatu bagan kemitraan simbiosis mutualistik. Perempuan memiliki keinginan mengaktualisasikan dirinya, ikut berperan sebagai mitra laki-laki dalam mengemban tugas sebagai khalifatullah di bumi, aktif di ranah publik, baik melalui kegiatan sosial, intelektual, dan politik

### Desain Penelitian

Metode penelitian yang dipilih oleh peneliti adalah kualitatif studi kasus. Peneliti memilih hal ini karena dianggap pas oleh peneliti karena peneliti ingin mengetahui bagaimanakah aktualisasi diri sebagai dosen perempuan. Selanjutnya mengetahui faktor-faktor apa saja yang berperan dalam aktualisasi diri.

### Subjek Penelitian

Melihat hal tersebut peneliti memutuskan kajian penelitian di STIE Madani. Entitas pendidikan ini dipilih oleh peneliti karena memiliki organisasi yang dinamis dan adaptif, yang memungkinkan adanya perubahan yang secara terus menerus sebagai akibat tuntutan perubahan lingkungan baik dari internal maupun eksternal. Fokus yang menjadi konsen dari penelitian ini adalah segala aktualisasi dosen perempuan dan rekan kerja serta atasan, sehingga unit analisis kajian penelitian ini berfokus pada *individual-person*. Dan fokus pendekatan yang sejak awal menekankan pada studi kasus untuk menggali, menemukan dan menjelaskan aktivitas aktualisasi diri dosen perempuan.

### Metode Pengumpulan Data

Peneliti dalam menganalisa data melakukan dengan cara mengamati, mengidentifikasi, menerangkan secara mendalam dari hasil penelitian. Menurut Bogdan, R.C dan Biklen, S.K. (1982:50), yang menyebutkan bahwa kegiatan analisis data bagi penelitian kualitatif adalah menelaah data, menata, membagi menjadi satu-satuan yang dapat dikelola, mensistesis, mencari pola, menemukan apa-apa saja dan apa yang diteliti dan diputuskan oleh peneliti untuk dilaporkan.

Teknik pengumpulan data yang peneliti lakukan adalah wawancara kepada informan utama yakni dosen perempuan kemudian di triangulasi dengan wawancara

informan kunci yakni atasan dan rekan kerja serta data observasi dan dokumentasi yang ada. Pada teknik validasi data peneliti akan melakukan triangulasi sumber data baik dari wawancara, observasi dan dokumentasi kemudian mencocok kembali kepada informan. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Cresswell (2013) menjelaskan bahwa seorang peneliti dapat melibatkan dua prosedur validasi data dalam penelitian, yakni triangulasi sumber data dan mengembalikan keseluruhan narasi deskripsi tekstual dan struktural kepada informan untuk dilakukan pemeriksaan

### Teknik Analisis Data

Tahapan-tahapan penelitian digunakan oleh peneliti yang dibagi atas:

- Tahap pengumpulan data dimana peneliti dalam melakukan penelitian ini melakukan pengumpulan data.
- Reduksi data, saat seluruh data terkumpul maka tahap berikutnya adalah peneliti menganalisa dengan menggunakan teknik reduksi data yaitu merangkum, memilih dan memfokuskan akan hal-hal yang diperlukan dalam penelitian ini. Dan menggunakan triangulasi untuk data wawancara, dokumentasi dan observasi
- Pemaparan data, yakni saat peneliti mendeskripsikan kembali data-data yang akan direduksi dan mencocokkan dengan informan

Penarikan kesimpulan berupa tahap terakhir peneliti melakukan penarikan kesimpulan berdasarkan tujuan dan rumusan masalah penelitian.

### HASIL PENELITIAN

Penelitian ini mengambil tempat di STIE Madani yang telah berdiri sejak tahun 2010 sebelumnya perubahan status dari Akademi Akuntansi Balikpapan (AAB) yang sudah ada sejak tahun 1995. Saat ini memiliki dosen tetap sejumlah 11 orang dan dosen tidak tetap sejumlah 6 orang dan memiliki jumlah dosen tetap perempuan sebanyak 8 orang. Informan utama penelitian ini memiliki kriteria sebagai berikut memiliki fungsional sebagai dosen, menikah dengan memiliki anak atau tidak, tidak tugas belajar atau ijin belajar dan menjabat struktural di STIE Madani atau tidak menjabat sebanyak 5 orang. Dan 1 orang dosen perempuan masih ijin belajar, sedangkan sebanyak 3 orang dosen perempuan tidak sesuai kriteria, sebab hanya memiliki fungsional sebagai dosen dan sebagai ibu rumah tangga. Sehingga yang dapat dijadikan informan utama yakni dosen perempuan yang bekerja adalah 4 orang. Untuk melengkapi data peneliti maka informan kunci peneliti memasukkan rekan kerja dan atasan dosen tsb. Data informan penelitian dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 1. Informan Berdasarkan Jenis Kelompok**

No	Kelompok	Jumlah
1	Informan Utama	4 org
2	Informan Kunci	2 org
<b>Total</b>		<b>6 org</b>

**Tabel 2. Informan Berdasarkan Usia**

No	Kelompok	30-40 <sup>th</sup>	41-50 <sup>th</sup>	Jumlah
1	Informan Utama	1	3	4 org
2	Informan Kunci	1	1	2 org
<b>Total</b>		<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6 org</b>

Hasil penelitian yang ditemukan oleh peneliti bahwa latar belakang aktualisasi diri adalah adanya keinginan membina karir sebanyak 2 orang (informan A dan B), hal ini dikarenakan secara finansial dan kebutuhan fisik maupun psikologi dari pasangan dan keluarga besar telah terpenuhi. Dan untuk informan A dan B ini memiliki jabatan struktural kurang dari 5 tahun namun memiliki kepangkatan fungsional dosen dan proses kenaikan Lektor 300. Pada informan lain (X dan Z) latar belakang aktualisasi diri oleh keinginan membina karir dan faktor tuntutan ekonomi sebanyak 2 orang, hal ini dikarenakan suami atau pasangan dosen perempuan tersebut telah meninggal dan beliau memiliki seorang anak yang harus dibiayai. Dan dosen perempuan X dan Z sudah menjadi dosen diatas 10 tahun namun kepangkatan sebagai dosen proses kenaikan asisten ahli 200 dan asli ahli 100. Artinya membina karir secara bersama-sama tidak bisa maksimal karena juga fokus kebutuhan ekonomi.

Dari hasil triangulasi yang peneliti lakukan suami dari informan pertama dan kedua memiliki suami yang bekerja dan secara finansial tidak memiliki masalah. Dan suami mereka tidak memperlakukan pekerjaan istrinya begitu juga secara observasi rumah yang ditempati oleh kedua informan utama ini terlihat di kompleks perumahan yang menengah ke atas. Pada informan utama (Z dan X) hasil observasi masih tinggal di rumah milik mertua atau orang tua.

Pandangan informan tentang dosen perempuan ideal adalah mampu menjalankan dan bertanggung jawab atas pemenuhan tuntutan yang diembannya ini termasuk mengatur atau memanager waktu yang dikatakan oleh semua informan A, B, X dan Z. Namun saat mempersepsikan dirinya atas pandangan ini baik informan A, X, dan Z menjawab bahwa masih jauh dari ideal halnya dikarenakan terkadang tak mampu

mengatur waktu apalagi saat pekerjaan yang bersamaan datang sekaligus sebab semuanya memiliki peran dan fungsi yang sama-sama penting bagi informan. Berbeda dengan informan X yang mempersepsikan dirinya sebagai dosen yang ideal halnya ini karena merasa telah terpenuhi apa yang menjadi harapannya.

Pandangan informan tentang ibu rumah tangga ideal menurut informan bagi semua informan A, B, X dan Z mampu membagi waktu dan peran dirinya dengan keluarganya dan mampu saling mendukung antara rumah tangga dengan karir. Dengan kata lain mampu memposisikan diri sebagai *working mom*, ketika dikerjakan bisa bertanggungjawab penuh dengan pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaannya. Saat dirumah fokus dengan keluarga dan memberikan yang terbaik versi si ibu untuk keluarga.

Dan persepsi informan terkait hal ini adalah dirinya bagi informan A, Z dan X masih belum ideal karena terkadang urusan keluarga terganggu urusan pekerjaan misalnya kadang sambil mengajar harus mengasuh anak atau memenuhi keinginan suami. Sedangkan pada informan B sudah ideal karena mengajar dan melakukan aktivitas yang berkaitan dengan dosen hanya Sabtu dan Minggu saja.

Menurut informan hambatan dalam menjalankan peran ganda bervariasi dari tidak ada hambatan sama sekali kemudian hambatan hal-hal kecil namun bisa diselesaikan sampai kesulitan pembagian waktu saja yang dialami oleh informan. Intinya hambatan masing-masing informan masih bisa diatasi meskipun terkadang kesulitan pembagian waktu saja antara tugas kantor dan tugas IRT selebihnya tidak ada karena sebenarnya suami sangat mendukung pekerjaan.

Aktualisasi diri dosen perempuan adalah potensi yang dimiliki seseorang khususnya dosen perempuan untuk di

diwujudkan dan memaksimalkan potensi dirinya dalam hal ini pendidikan S2nya menjadi seorang dosen. Para dosen perempuan di STIE Madani telah memilih dan menentukan pilihan pekerjaan sebagai dosen dalam waktu yang cukup lama yakni diatas rata-rata 3 tahun ke atas dan mampu memposisikan diri sebagai dosen dengan memiliki kepangkatan dan sertifikasi dosen yang diisyaratkan.

Aktualisasi diri dosen perempuan di STIE Madani sama sekali tidak terhambat oleh adanya peraturan institusi atau kebijakan institusi yang bersifat diskriminatif. Berdasarkan observasi dan data dokumentasi peneliti dosen perempuan STIE Madani yang menjadi informan utama secara data memiliki kepangkatan asisten ahli 100 (1 orang), proses kenaikan kepangkatan asisten ahli 200 (1 orang) dan proses kepangkatan Lektor Kepala 300 (2 orang). Institusi STIE Madani sejak tahun 2020 mendorong peningkatan diri dosen melalui kepangkatan, antrian sertifikasi dosen maupun hibah penelitian dosen. Khusus untuk hibah penelitian STIE Madani tahun 2020 dari yang mengajukan sebanyak 5 peneliti, 3 orangnya adalah perempuan. Begitu juga dana hibah penelitian 2021 yang diajukan sebanyak 3 penelitian ke Pendidikan Tinggi lewat LLDIKTI XI Kalimantan semuanya adalah dimenangkan oleh dosen perempuan. Hal ini mengoptimalkan diri melalui berbagai kesempatan, tidak terbatas dan jabatan struktural, melainkan juga pada kemampuan kompetensi di bidang keilmuannya.

Informan mendeskripsikan bahwa peran aktualisasi diri sebagai dosen menurut kasus yang informan temui adalah sebagai konsekuensi sebagai dosen di masa sekarang dan depan sebagai karir dosen. Memahami adanya faktor yang berperan bagi seorang dosen, memahami adanya faktor rekan yang mendukung aktualisasi

diri memahami adanya faktor sebab rekan sejawat yang mendukung akan menjadi kekuatan tersendiri bagi para dosen perempuan. Hal ini juga disebabkan kebutuhan seorang perempuan yang selalu ingin bercerita dan dipahami serta bagian dari dukungan sosial rekan sejawat. Begitu juga dengan organisasi yang mendukung keberhasilan dosen untuk meningkatkan karir menjadi faktor eksternal

Faktor internal adalah motivasi, komitmen dan semangat yang kuat dari dosen yang bersangkutan. Apalagi ada 2 orang dosen yang merantau dari Jawa mengikut suami dan 2 orang dosen yang suaminya sudah meninggal dan memiliki anak menjadi kekuatan terbesar bagi dosen perempuan untuk anaknya memiliki pendidikan yang terbaik minimal seperti orang tuanya. Akan tetapi hal penting dari semua ini adalah apa dan bagaimana dosen perempuan tersebut mau mengaktualisasikan dirinya secara maksimal dan optimal.

## SIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Gambaran aktualisasi diri sebagai dosen perempuan adalah sebagai bentuk pengembangan diri atas potensi dirinya yang memiliki pendidikan S2 dan mampu mengembangkan karirnya sebagai dosen dengan memiliki kepangkatan dan sertifikasi dosen. Aktualisasi dosen perempuan juga dipilih sebagai karir yang menjanjikan di masa depan dan memiliki status yang diakui di masyarakat.
- 2) Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang berperan dalam aktualisasi diri peneliti membagi atas faktor internal dan eksternal. Faktor-faktor yang menjadi penentu pengembangan diri dosen dibagi atas eksternal yakni rekan kerja dan organisasi. Sedangkan faktor internal

adalah motivasi, komitmen dan semangat yang kuat dari dosen yang bersangkutan. Namun yang menjadi urgensi dan poin pentingnya adalah dosen yang bersangkutan itu sendiri mau mengembangkan dirinya atau tidak.

- 3) Peran faktor-faktor pengembangan diri ini adalah sangat berperan bagi dosen tersebut namun kembali lagi aktor utamanya adalah dosen itu sendiri. Namun demikian atasan, rekan kerja maupun organisasi dapat memberikan semangat dan dukungan meskipun tidak dapat berperan sebesar yang dosen tersebut lakukan, karena pengembangan diri adalah kebutuhan yang dirasakan penting bagi dosen tersebut jika dosen tersebut merasa demikian

## SARAN

Saran yang disampaikan peneliti adalah harapan bahwa penelitian ini memberikan warna baru atas memberikan pengetahuan dan wawasan baru mengenai aktualisasi diri dosen perempuan. Dan menjadi langkah selanjutnya untuk perkembangan keilmuan dalam pengembangan sumber daya manusia, sebagai dimensi informasi yang implementasi pengembangan diri dosennya dapat terus dikembangkan sehingga analisa aktualisasi diri dosen tidak hanya terbatas yang diteliti oleh peneliti namun juga menjadi model aktualisasi dosen perempuan secara holistik dan berkesinambungan.

Peneliti juga berharap bahwa penelitian ini mampu masukan dan kontribusi positif pada dosen perempuan maupun bagi institusi STIE Madani untuk pengembangan sumber daya manusia dengan terus menerus mengasah kompetensi diri dan mengaktualisasikan secara berkesinambungan, dengan cara memberikan penghargaan untuk realisasi target yang dibuat oleh STIE Madani dalam pengembangan dosen dan tetap

menciptakan suasana berkompetisi tanpa membedakan gender dosen.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, A (2012). Gambaran Proses Aktualisasi Tokoh Utama dalam Novel Zapizki Iz Mertovo Doma. Program Studi Bahasa Rusia. *Fakultas Sastra Universitas Padjajaran*. Jatinagor. Skripsi (tidak diterbitkan)
- Alwisol (2018). *Psikologi Kepribadian*. Edisi Revisi. UMM Press. Malang
- Bogdan, R.C & Biklen, S.K. (1982). *Qualitative Research for Education: An Introduction to Theory and Methods*. London: Allyn and Bacon, Inc.
- Creswell, John. W. (2015). *Penelitian Kualitatif & Desain Riset: Memilih di antara Lima Pendekatan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Hendrawati, MS Ermayanti, L Zamzami, (2007). Aktualisasi Diri dan Produktivitas Kerja Pegawai Wanita Pada Perguruan Tinggi di Universitas Andalas. *Tinjauan Antropologis tentang Peran Wanita di dalam Masyarakat*.
- Mardatillah, (2015). *Pengembangan Diri*. AAB Press. Balikpapan
- Mardatillah, (2020). Pengembangan Diri Dosen. *Psikostudia: Jurnal Ilmiah Psikologi*, (9) 3.
- Muflihah, (2013). Aktualisasi Diri Perempuan di Tengah Kepentingan Domestik dan Publik. *PALASTREN*, Volume. 6, Nomor. 1, Juni
- Prasetyo, A.R. (2015). Gambaran Career Happiness Plan Pada Dosen. *Jurnal Psikologi Undip*, Volume.14 Nomor 2, Oktober, hal 174-182
- Rusmini. (2016). Pemberdayaan Dosen Wanita Dalam Jabatan Tambahan (Studi pada IAIN Sultan Thaha Saifuddin Jambi). *International Journal of Child and Gender Studies*. Gender Equality. Volume 2 No.1. hal. 101-118

Samsara, A. (2020). *Mengenal Psikologi Humanistik*. Lautan Jiwa.Com  
Wibowo, EDE, (2012) Pengaruh Kompensasi dan Aktualisasi Diri Terhadap Motivasi

Penelitian Dosen Universitas Semarang. *Majalah Ilmiah Universitas Pandanaran*. Volume. 10, Nomor. 22