

**KEPERCAYAAN DIRI PADA WANITA KARIR YANG
MENGALAMI *GLASS CEILING***

SKRIPSI

Diajukan kepada Program Studi Psikologi Islam
Jurusan Psikologi dan Psikoterapi Fakultas Ushuluddin dan Dakwah
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Guna Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
(S.Psi)



Oleh:

KRISTI WAHYU PRATIWI

NIM.191141131

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM
JURUSAN PSIKOLOGI DAN PSIKOTERAPI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA**

2023

Triyono, S.Sos. I, M.Si.

DOSEN PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA

NOTA PEMBIMBING

Hal: Skripsi Sdri. Kristi Wahyu Pratiwi

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ushuluddin dan Dakwah

UIN Raden Mas Said Surakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, mengoreksi, dan mengadakan perbaikan
seperlunya terhadap skripsi saudara:

Nama: Kristi Wahyu Pratiwi

NIM: 191141131

Judul: Kepercayaan Diri Wanita Karir yang Mengalami *Glass Ceiling*

Dengan ini kami menilai skripsi tersebut dapat disetujui untuk diajukan
pada sidang munaqosah Fakultas Ushuluddin dan Dakwah Universitas Islam Negeri
Raden Mas Said Surakarta.

Surakarta, 7 November 2023

Pembimbing



Triyono, S.Sos. I, M.Si.
NIP. 19821012 202321 1 012

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Kristi Wahyu Pratiwi
NIM : 191141131
Tempat, Tanggal Lahir : Wonogiri, 07 Desember 2000
Program Studi : Psikologi Islam
Jurusan : Psikologi Dan Psikoterapi
Fakultas : Ushuluddin Dan Dakwah
Judul Skripsi : Kepercayaan Diri pada Wanita Karir yang
Mengalami *Glass Ceiling*

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi saya adalah hasil karya atau penelitian sendiri bukan hasil karya orang lain. Demikian surat pernyataan ini saya buat sebenar-benarnya. Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti.

Surakarta, 7 November 2023

Yang menyatakan,



Kristi Wahyu Pratiwi
NIM. 191141131

HALAMAN PENGESAHAN

**KEPERCAYAAN DIRI PADA WANITA KARIR YANG MENGALAMI
GLASS CEILING**

Disusun oleh:

KRISTI WAHYU PRATIWI

191141131

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Ushuluddin dan Dakwah
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Pada hari Kamis, 23 November 2023
Dan dinyatakan telah memenuhi persyaratan
Guna memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)
Surakarta, 20 Desember 2023

Penguji Utama



Dr. Gadis Deslinda, M.Psi., Psikolog
NIK. 19750207 201401 2 069

Penguji II/ Ketua Sidang



Trivono, S.Sos. I, M.Si.
NIP. 19821012 202321 1 012

Penguji I/ Sekretaris Sidang



Vera Imanti, M.Psi., Psikolog
NIP. 19810816 202321 2 026

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ushuluddin dan Dakwah
Universitas Islam Negeri Surakarta



Dr. H. Kholilurrohman, M. Si.
NIP. 19741225 200501 1 005

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini di waktu yang tepat meskipun skripsi ini jauh dari kata sempurna. Suatu kebanggaan sebuah karya dibuat untuk dipersembahkan kepada keluarga penulis khususnya kedua orangtua, terimakasih banyak atas doa, nasihat, motivasi, cinta, dan kasih sayang yang selalu diberikan. Semoga dengan karya ini menjadikan sebuah bukti bahwa dedikasi keluarga penulis tidak pernah sia-sia.

MOTTO

“Cukuplah Allah menjadi penolong kami dan Allah adalah sebaik-baiknya pelindung.”

Q.S. Ali Imran (3): 173

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan.”

Q.S. Al Insyirah (94): 6

ABSTRAK

Kristi Wahyu Pratiwi, 191141131, *Kepercayaan Diri Pada Wanita Karir Yang Mengalami Glass Ceiling*, Psikologi Islam, Fakultas Ushuluddin dan Dakwah, Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta, 2023.

Glass ceiling menjadi salah satu penghalang wanita karir untuk mencapai puncak karir pada bidang yang ditekuni. Adanya anggapan wanita kurang bisa mengaktualisasikan diri di tempat kerja, lebih cenderung sulit untuk membangun *network* atau membangun relasi, *stereotip gender* terhadap peran wanita dan laki-laki, dan dihadapkan oleh konflik tanggung jawab antara keluarga dan tempat kerja merupakan faktor *glass ceiling*. Kondisi ini kemudian berdampak secara psikologis, berupa munculnya kepercayaan diri yang rendah pada wanita karir. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui gambaran kepercayaan diri pada wanita karir yang mengalami *glass ceiling*.

Pelitian ini adalah penelitian kualitatif fenomenologi. Informan diperoleh dengan kriteria wanita karir yang mengalami *glass ceiling*, memiliki jabatan sebagai top leader, memiliki pengalaman berkarir minimal 5 tahun sebagai top leader yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data menggunakan observasi *non partisipan*, wawancara semi terstruktur, dan dokumentasi. Kredibilitas data menggunakan teknik triangulasi sumber. Analisis data penelitian menggunakan analisis kepercayaan diri dari Miles dan Huberman (2014) meliputi pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, penarikan kesimpulan.

Hasil dari penelitian ini adalah *glass ceiling* pada wanita karir ini disebabkan karena kurangnya kepercayaan diri dan minimnya pengalaman sebagai *top leader*. Dalam prosesnya, kedua informan melakukan berbagai usaha untuk memiliki kepercayaan diri sehingga dapat menduduki posisi puncak jabatannya. Gambaran kepercayaan diri diidentifikasi melalui aspek-aspek kepercayaan diri yaitu keyakinan akan kemampuan diri yaitu percaya diri, yakin dapat menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. Aspek optimisme yaitu berfikir positif dan menumbuhkan motivasi diri. Aspek objektif yaitu selalu bermusyawarah dan tidak mengedepankan emosi dalam menghadapi permasalahan. Aspek tanggung jawab yaitu dapat mengatur waktu antara pekerjaan rumah dan pekerjaan kantor, dapat mengemban tugas dengan baik. Aspek rasional dan realistis yaitu berpikir yang rasional dan logis. Selain itu nilai kegigihan juga diterapkan dalam kepercayaan diri informan meliputi pantang menyerah dan yakin.

Kata kunci: *Wanita karir, Glass ceiling, Kepercayaan diri*

ABSTRACT

Kristi Wahyu Pratiwi, 191141131, Self-Confidence In Career Women Who Experience Glass Ceiling, Islamic Psychology, Faculty of Ushuluddin and Da'wah, Raden Mas Said State Islamic University Surakarta, 2023.

Glass ceiling Glass ceiling is one of the barriers for career women to reach the peak of their careers in their fields. The assumption that women are less able to actualize themselves at work, more likely to be difficult to build networks or build relationships, gender stereotypes of the roles of women and men, and faced with conflicts of responsibility between family and workplace are factors in the glass ceiling. This condition then has a psychological impact, in the form of the emergence of low self-confidence in career women. The purpose of this study was to determine the picture of self-confidence in career women who experience glass ceilings.

This research is a qualitative research of phenomenology. Informants are obtained with the criteria of career women who experience glass ceilings, have positions as top leaders, have at least 5 years of career experience as top leaders selected using purposive sampling techniques. Data were collected using non-participant observation, semi-structured interviews, and documentation. Data credibility using source triangulation techniques. Analysis of research data using self confidence analysis from Miles and Huberman (2014) includes data collection, data condensation, data presentation, conclusions.

The result of this study is that the glass ceiling in career women is caused by lack of confidence and lack of experience as a top leader. In the process, the two informants made various efforts to have confidence so that they could occupy the top positions of their positions. The image of self-confidence is identified through aspects of self-confidence, namely confidence in self-ability, namely confidence, confident in solving the problems faced. The aspect of optimism is to think positively and foster self-motivation. The objective aspect is always deliberation and not prioritizing emotions in facing problems. The responsibility aspect is being able to manage time between homework and office work, being able to carry out tasks well. The rational and realistic aspect is rational and logical thinking. In addition, the value of persistence is also applied in informant confidence, including never giving up and convinced.

Keywords: *Career woman, Glass ceiling, Self-confidence*

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, nikmat, dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi yang berjudul “Kepercayaan Diri pada Wanita Karir yang Mengalami *Glass Ceiling*” sebagai syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Psikologi. Tidak lupa sholawat serta salam kepada baginda Nabi Muhammad SAW yang kita nantikan syafa’atnya di akhirat nanti. Selanjutnya peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang turut andil dalam menyukseskan penelitian ini yaitu:

1. Bapak Prof. Dr. Toto Suharto, S.Ag., M.Ag. Rektor Universitas Raden Mas Said Surakarta.
2. Bapak Dr. H. Kholilurrohman, M. Si., Dekan Fakultas Ushuluddin dan Dakwah Universitas Raden Mas Said Surakarta
3. Dr. Retno Pangestuti, M.Psi. Ketua Program Studi Psikologi Islam Universitas Raden Mas Said Surakarta,
4. Triyono, S.Sos.I, M.Si Koordinator Program Studi Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin dan Dakwah UIN Raden Mas Said Surakarta dan ketua sidang serta dosen pembimbing tahap akhir yang telah memberikan arahan, masukan, arahan serta dukungan kepada penulis.
5. Dhestina Religia Mujahid, S.Psi., M.A., M.M., dosen pembimbing yang telah memberikan masukan, arahan serta dukungan kepada penulis selama proses penulisan skripsi.

6. Ibu Dr. Gadis Deslinda, M.Psi., Psikolog dan Ibu Vera Imanti, M.Psi., Psikolog. Dosen penguji yang telah memberikan masukan, arahan serta dukungan kepada penulis selama proses penulisan skripsi.
7. Seluruh dosen Fakultas Ushuluddin dan Dakwah UIN Raden Mas Said Surakarta yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada peneliti.
8. Seluruh staff Fakultas Ushuluddin dan Dakwah yang telah memberikan pelayanan yang prima.
9. Kedua orangtua saya yang paling saya cintai, Bapak Wariyo dan Mamiku Karmini, yang selalu memberikan nasihat, kebahagiaan, dan semangat untuk menyelesaikan skripsi.
10. Seluruh informan dalam penelitian yang telah membantu dan berpartisipasi dalam proses penyusunan skripsi.
11. Seluruh teman satu perjuangan program studi Psikologi Islam angkatan 2019 terlebih teman-teman sekelas Psikologi Islam C, *thanks for this beautiful journey, see you on top!*.
12. Kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan dan doa.
13. *Last but not least. I wanna thank me, for believing in me, for doing all this hard work, for having no days off, for never quitting, for just being a giver and trying to give more than receive, for to do more right than wrong, for just being me all time.*

Peneliti mengucapkan banyak terimakasih dan bantuan yang telah diberikan dalam menyusun skripsi ini. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun dari pembaca sangat peneliti harapkan agar kedepannya lebih baik. Besar harapan bahwa penelitian ini dapat bermanfaat bagi peneliti pribadi dan pembaca umumnya.

Aamiin ya rabbal'alam

Surakarta, 7 November 2023

Penulis

Kristi Wahyu Pratiwi
NIM.19.11.41.131

DAFTAR ISI

NOTA PEMBIMBING	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
MOTTO	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Tinjauan Pustaka	10
1. <i>Glass Ceiling</i>	10
2. Kepercayaan Diri.....	17
3. Wanita Karir.....	25

B. Telaah Pustaka.....	28
C. Kerangka Berpikir.....	35
BAB III METODE PENELITIAN.....	37
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	37
B. Lokasi Penelitian.....	38
C. Sumber Data Penelitian.....	38
D. Teknik Pengumpulan Data.....	39
E. Teknik Analisis Data.....	41
F. Kredibilitas Penelitian.....	41
G. Peran Peneliti	43
H. Etika Penelitian	43
BAB IV PEMBAHASAN.....	44
A. Setting Penelitian	44
B. Temuan hasil penelitian	46
C. Hasil analisis data.....	74
D. Pembahasan	79
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	86
A. Kesimpulan	86
B. Saran.....	87
DAFTAR PUSTAKA	88
TENTANG PENULIS	92
LAMPIRAN.....	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Berpikir	36
Gambar 2 Axial Coding Informan S	59
Gambar 3 Axial Coding Informan H	73
Gambar 4 Axial Coding Gambaran Kepercayaan Diri	80

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Jadwal Penelitian.....	45
Tabel 2 Identitas Informan	46
Tabel 3 Identitas Significant Other	46
Table 4 Kepercayaan Diri Informan 1	58
Tabel 5 Kepercayaan Diri Informan 2	72
Tabel 6 Hasil Temuan Baru	74

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Wanita karir atau dalam istilah lain dikenal juga sebagai *multi burden* yang diartikan sebagai wanita yang berkiprah di ruang publik serta sosial kemasyarakatan (Djamaluddin, 2018). Istilah karir yaitu suatu perjalanan yang memperlihatkan adanya kemajuan terus menerus dalam hubungan bekerja (Rahman, 2017). Dengan demikian wanita karir merupakan wanita yang melaksanakan, menekuni, dan mencintai suatu pekerjaan secara penuh dalam waktu yang lama untuk mencapai kemajuan dalam hidup, pekerjaan, maupun jabatan.

Kondisi ideal wanita karir menurut Slaughter (2015) yaitu menciptakan lingkungan kerja yang lebih fleksibel serta memungkinkan peran untuk mengejar karir dan tanggung jawab keluarga secara bersamaan. Idealnya wanita karir juga harus memiliki kepercayaan diri yang positif yang dapat membantu wanita untuk belajar dan berkembang, (Dweck, 2006). Sejalan dengan pendapat (Mohr, 2015) yang mengatakan bahwa kepercayaan diri adalah kunci dalam membantu perempuan untuk mengatasi rasa takut dan keraguan yang sering menghambat kemajuan wanita karir untuk menuju posisi puncak yang diinginkan.

Harapan yang ingin dipenuhi sebagai wanita karir menurut Sandberg (2013) yaitu mendorong perempuan untuk mengambil tanggung jawab

kepemimpinan dan menjadi bagian dari pengambilan keputusan penting di tempat kerja. Hewlett (2014) berpendapat bahwa wanita ingin memiliki kesempatan yang sama dalam meraih kesuksesan di tempat kerja. Akan tetapi, kenyataan yang terjadi pada wanita karir di tempat kerja sangat berbeda dengan harapan yang ingin dipenuhi. Menurut Shipman (2018) kenyataannya wanita karir masih merasa ragu-ragu dengan kemampuan dirinya, seringkali merasa tidak cukup percaya diri dan beresiko lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki. Sejalan dengan hal itu Sandberg (2013) juga berpendapat bahwa kenyataan yang terjadi pada wanita karir termasuk kesenjangan gaji, diskriminasi dan stereotipe gender yang membatasi kemajuan wanita karir.

Kondisi *glass ceiling* yang menghambat wanita karir untuk menuju puncak kesuksesannya. Wirth (2004) yang mengidentifikasi faktor-faktor *glass ceiling* seperti kurangnya akses jaringan profesional dan mentor, stereotip gender, diskriminasi, dan kebijakan organisasi yang tidak mendukung. Menurut Frankel (2014) mengemukakan bahwa salah satu kesalahan umum yang sering dilakukan wanita dalam berkarir adalah kurangnya kepercayaan diri. Wanita merasa tidak pantas atau tidak mampu mengambil resiko dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk mencapai kesuksesan.

Menurut Djamaluddin (2018) dalam *glass ceiling* terdapat tantangan dan halangan bagi wanita karir dalam mencapai posisi puncak jabatannya. Jatiningsih (2004) juga mengemukakan bahwa adanya hambatan yang menyebabkan wanita karir sulit untuk menduduki posisi puncak kepemimpinannya. Halangan tersebut hanya terjadi pada wanita karir yang

hendak menduduki posisi puncak jabatannya dan tidak terjadi pada laki-laki yakni disebut sebagai *glass ceiling* (Shasrini & Sukri, 2021).

Glass ceiling merupakan sesuatu yang dapat menghalangi wanita untuk mendapatkan promosi jabatannya dan juga dapat mencegah wanita untuk meraih posisi pemimpin dalam karirnya (Muamar, 2019). Hal tersebut juga sependapat dengan (Muhafidin, 2022) bahwa istilah metafora langit-langit kaca juga sering digunakan untuk mepresentasikan hambatan yang bersifat transparan. Hal ini dapat mencegah untuk melakukan promosi ke tingkat atas organisasi. Istilah seperti “kaca” karena sifatnya yang transparan akan tetapi dapat dirasakan dan menghambat pengembangan karir wanita (Coyne et al., 2004).

Di Indonesia budaya patriarki lebih berkuasa dibandingkan dengan budaya matriarki. Laki-laki berada pada posisi sentral, sedangkan wanita berada pada posisi marginal (Bauer, 2001). Oleh karena itu laki-laki mempunyai kekuasaan untuk mengatur, mendefinisikan, serta mengontrol wanita, juga dalam kehidupan. Secara sosial wanita ditempatkan sebagai *the second and the other*, sedangkan laki-laki sebagai *the first and the genuine subject* (Jatiningsih, 2004). Definisi sosial ini memberikan sebuah gambaran mengenai cara masyarakat mengartikan masing-masing individu. Dalam hal ini jika wanita beraktivitas di luar lingkup domestiknya (di sektor publik). Wanita tetap dituntut berperan sebagai istri dan ibu yang harus bertanggung jawab penuh atas urusan domestik (Djamaluddin, 2018). Akibatnya, wajar saja jika

produktivitas wanita lebih rendah daripada laki-laki, karena selain bekerja di sektor publik, wanita harus mengurus rumah tangga (Jatiningsih, 2004).

Berdasarkan laporan dari BKN (2020), jumlah ASN (Aparatur Sipil Negara) wanita meningkat cukup signifikan. Pada tahun 2013 mencapai 48,18% dan pada tahun 2020 meningkat ke angka 52,52%. Ironisnya jumlah ASN wanita yang telah menjadi mayoritas saat ini hanya sekitar 23,24% total jabatan eselon I-IV pasca telah ditetapkannya UU ASN (KSI Indonesia, 2019). Selain itu, pada tahun 2018 jabatan eselon I di 34 Kementrian Indonesia hanya 23,62% ASN wanita.

Adanya ketimpangan tersebut bahkan lebih memprihatinkan di beberapa tingkat pemerintah daerah. Hal ini terjadi di pemerintah daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur dimana tidak adanya wanita yang menduduki eselon I. Hanya ada 14,29% ASN wanita di jabatan eselon II, serta 25,56% wanita yang menduduki jabatan eselon III (Laiskodat, 2020). Hal ini pun serupa dengan yang terjadi di Pemda kota Bandar Lampung yang mana tidak adanya wanita yang menduduki jabatan eselon I dan hanya sekitar 30% wanita menduduki jabatan eselon II (Maryanah et al, 2019).

Fenomena *glass ceiling* ini nampaknya telah menjadi persoalan utama dalam permasalahan ini. Dalam kasus Pemprov NTT, ASN wanita memiliki minat yang sangat rendah untuk dapat mengisi jabatan struktural. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kepercayaan diri atau *insecurity* untuk bersaing pada organisasi pemerintahan (Meo, 2021). Beberapa ASN wanita juga merasa bahwa tidak berkenan apabila rekan kerjanya akan dipimpin oleh wanita. Hal

ini dikarenakan masih adanya stereotip bahwa wanita lamban dan kurang cekatan dalam mengambil sebuah keputusan karena terlalu mengutamakan perasaan (Astuti, 2013). Selain itu, berdasarkan hasil FGD dengan ASN wanita di Kota Bandar Lampung, diketahui beberapa ASN wanita takut untuk mengajukan diri karena mengalah demi pengembangan karir suami mereka (Maryanah et al., 2019).

Terlihat fenomena *glass ceiling* yang menjadi sebuah hambatan untuk wanita karir berkembang layaknya karir pada pria. Dijumpai fenomena lain yang meragukan kemampuan wanita meskipun memiliki riwayat pendidikan yang tinggi (Jatiningsih, 2004). Sebenarnya, *glass ceiling* tidak perlu masif terjadi karena hak pekerja pria dan wanita sudah dijamin dalam konstitusi sebagaimana yang telah ditegaskan dalam UUD Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28D ayat (2) bahwasannya, setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Hambatan wanita dalam berkarir atau *glass ceiling*, salah satunya dipengaruhi oleh kepercayaan diri. Misalnya mereka memutuskan untuk percaya diri agar dapat menduduki posisi teratas atau sebagai pimpinan di sebuah organisasi. Menurut Lauster (2023) rasa percaya diri yaitu suatu sikap atau rasa keyakinan yang ada dalam diri atas kemampuan yang dimiliki oleh seseorang. Orang yang mempunyai rasa percaya diri tidak akan terlalu merasa cemas atas tindakan-tindakan yang dilakukannya. Merasa bebas atas

keinginannya dan bertanggung jawab atas perbuatannya, memiliki dorongan prestasi dan dapat mengenal kelebihan dan kekurangan diri.

Pemimpin mempunyai pengaruh yang besar untuk keberhasilan sebuah organisasi. Sudah menjadi sebuah kebiasaan, apabila organisasi dipimpin oleh laki-laki. Namun, dengan seiring berkembangnya zaman menuntut wanita untuk mampu mengambil alih kepemimpinan dari tangan laki-laki. Menurut (Eagly, 2018) menyatakan bahwa seorang wanita memiliki sifat demokratis dan rasa kepedulian yang tinggi, sehingga dia juga akan memiliki kompetensi untuk menjadi seorang pemimpin dalam sebuah organisasi.

Gerakan emansipasi gender telah menggeser stigma tentang wanita. Mereka tidak dipandang lagi sebagai pribadi yang lemah. Akan tetapi, wanita dipandang sebagai sosok yang memiliki kemampuan yang sama seperti halnya laki-laki untuk menduduki posisi puncak dalam berkarir. Gaya kepemimpinan wanita yang bersifat komprehensif beserta nilai yang positif lainnya akan membuat wanita pantas untuk menduduki posisi yang tinggi (Yulianti, 2018).

Menurut Boro (2021) adanya fenomena *glass ceiling* yang dialami oleh wanita karir ini disebabkan oleh *insecurity* atau kepercayaan diri yang rendah untuk menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi. Penjelasan tersebut serupa dengan data yang diperoleh peneliti berdasarkan *preliminary study* yang dilakukan, bahwasannya wanita karir yang menduduki posisi puncak jabatannya sebagai seorang pemimpin kepala sekolah yang telah mengalami *glass ceiling* tersebut disebabkan adanya kepercayaan diri yang rendah terhadap kemampuan dirinya. Seperti yang diungkap oleh informan S bahwa

dirinya merasa ragu-ragu, bimbang untuk menyampaikan ide-ide baru atau sebuah inovasi yang dapat diterima oleh orang tua wali siswa atau rekan-rekan kerja informan. Hal yang sama juga dirasakan oleh informan H bahwa dirinya kurang percaya diri untuk menjadi kepala sekolah dikarenakan minimnya pengalaman yang dimilikinya.

Glass ceiling yang terjadi pada informan dalam penelitian ini dikarenakan adanya rasa kurang percaya diri untuk berada diposisi puncak jabatannya, merasa bimbang untuk menyampaikan pendapat, dan takut apabila inovasinya tidak dapat diterima oleh orang tua wali siswa maupun rekan-rekan kerjanya, serta adanya rasa keraguan dari dalam dirinya. Namun dari pada itu, wanita yang mengalami *glass ceiling* ini tetap menjadi wanita karir. Hal ini dikarenakan wanita berusaha menumbuhkan motivasi diri yang kuat serta rasa optimisme untuk dapat meningkatkan kepercayaan diri sehingga mereka mampu untuk mencapai posisi puncak jabatannya. Menurut Frazier (2005), hambatan lain yang harus dihadapi perempuan untuk dapat menduduki posisi puncak dalam berkarir yaitu adanya peran tradisional yang menyebutkan bahwa perempuan memiliki tanggung jawab penuh dengan urusan rumah tangga.

Subjek mampu bertanggung jawab mengemban tugas dalam berkarir maupun sebagai ibu rumah tangga juga dilakukan dengan baik. Sejalan dengan pendapat Jatningsih (2004), bahwasannya wanita tetap dituntut bertanggung jawab penuh dalam berperan sebagai istri dan ibu atas urusan domestiknya. Selain hal itu subjek mampu menjadi seorang *leader* yang dapat menjadi

teladan bagi siapapun di sekolah itu. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan prestasi yang diraih oleh kedua informan.

Berdasarkan uraian di atas dan hasil dari *preliminary research* dapat disimpulkan bahwa informan S dan juga informan H dalam penelitian ini mengalami *glass ceiling* yang disebabkan karena adanya keragu-raguan dalam dirinya untuk mengemban tugas sebagai kepala sekolah. Namun, seiring berjalannya waktu informan mampu untuk menumbuhkan motivasi diri dan juga optimisme untuk dapat meningkatkan kepercayaan diri sehingga informan mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul kepercayaan diri pada wanita karir yang mengalami *glass ceiling*.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut: “Bagaimana gambaran kepercayaan diri wanita karir yang mengalami *glass ceiling*?”

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan yang mempunyai tujuan untuk mengetahui gambaran kepercayaan diri pada wanita karir yang mengalami *glass ceiling*.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian yang akan dilaksanakan ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis:

1. Manfaat Teoritis:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan literatur dan mampu berkontribusi dalam pengembangan ilmu di bidang psikologi, utama berkaitan dengan kepercayaan diri pada wanita karir yang mengalami *glass ceiling*.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi wanita karir, penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman tentang pentingnya kepercayaan dirinya pada wanita karir yang mengalami *glass ceiling*
- b. Bagi masyarakat, diharapkan masyarakat dapat objektif dalam melihat potensi yang dimiliki wanita dan tidak menganggap wanita adalah kelompok yang termarginalkan atau subordinat daripada laki-laki.
- c. Bagi penulis selanjutnya, Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan untuk melakukan penelitian selanjutnya mengenai wanita karir yang mengalami *glass ceiling*

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Pustaka

1. *Glass Ceiling*

a. Definisi *Glass Ceiling*

Glass ceiling pertama kali dipopulerkan di tahun 1986 pada Wall Street Journal yang ditulis oleh dua orang wartawan. Dalam tulisan tersebut, digambarkan bahwa perempuan mendapatkan hambatan-hambatan yang tidak kasat mata pada saat mereka mencoba untuk menaiki hierarki puncak di perusahaan (Septiana & Haryanti, 2023). *Glass ceiling* merupakan hambatan yang tidak dapat terlihat yang dapat menghalangi wanita untuk dipromosikan ke posisi eksekutif dan menerima kompensasi yang serupa dengan laki-laki, walaupun wanita bekerja di ranah yang setara dengan laki-laki (Nozawa, 2010). Dilanjut penjelasan dari (Bjerk, 2008), *glass ceiling* sendiri adalah istilah dimana kesempatan wanita untuk mencapai jabatan tinggi di perusahaan cukup dibatasi, hanya sebagian kecil saja yang mampu menduduki posisi puncak.

Menurut Lockwood (2004) *glass ceiling* merupakan beberapa hambatan yang harus dilalui oleh wanita yang akan menduduki posisi puncak manajemen. Sedangkan menurut Haigh (2008) mengemukakan bahwasannya *glass ceiling* merupakan perisai transparan yang dapat

menghentikan perempuan dalam dunia bisnis. Pada penelitian Yu (2020), *glass ceiling* merupakan penghalang buatan yang menghambat majunya para wanita untuk mendapatkan kesempatan ke posisi manajemen dan pengambilan keputusan.

Berdasarkan pemaparan *glass ceiling* oleh para ahli diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa definisi *glass ceiling* yaitu hambatan-hambatan yang tidak terlihat atau perisai transparan yang dapat menghalangi wanita untuk dapat menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi. Hambatan tersebut yang akan mematahkan langkah wanita karir yang sebenarnya telah mampu untuk mencapai posisi puncak dalam sebuah perusahaan.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Glass Ceiling*

Adapun faktor-faktor *glass ceiling* dalam karir wanita Newman (1993) yaitu sebagai berikut:

- 1) *Human capital model*, terhambatnya atau lambatnya wanita meningkatkan jenjang karir berkaitan dengan perbedaan pilihan individu dalam pendidikan, pengalaman kerja, senioritas, dll.
- 2) *Sociopsychological model*, adanya diskriminasi gender seperti wanita yang tidak mempunyai kapabilitas dan kredibilitas untuk berada posisi puncak.
- 3) *Systemic model*, ketidaksetaraan dalam mendapatkan kesempatan posisi puncak dan juga wanita tidak memiliki akses sebanyak laki-laki untuk menjalin komunikasi secara informal dan juga hubungan

dengan mentor yang menyebabkan sedikitnya wanita yang berada pada posisi atas untuk dijadikan *role model*.

Faktor-faktor *glass ceiling* dalam karir wanita menurut (Muslim, 2017) sebagai berikut:

- 1) Faktor individual, ketidakmampuan untuk mengaktualisasikan diri adanya kepercayaan diri yang rendah, kurangnya motivasi untuk menjadi pemimpin, kurangnya pengalaman.
- 2) Faktor organisasi, kurangnya dukungan mentor untuk mengembangkan kemampuan kepemimpinan bagi wanita untuk berkarir ke posisi puncak.
- 3) Faktor peran sosial, adanya stereotip gender di masyarakat yang menganggap wanita tidak cocok untuk menjadi pemimpin.

Menurut Wentling (2010) faktor-faktor *glass ceiling* yang dialami oleh wanita karir yaitu sebagai berikut:

- 1) Wanita dianggap kurang *profesionalisme* dalam bekerja
- 2) Wanita kurang dihargai apabila mereka melakukan tugas dengan benar
- 3) Kurangnya dukungan dari perusahaan serta minimnya peluang untuk mencapai puncak karir yang diinginkan.

Berdasarkan uraian dari pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor *glass ceiling* pada wanita karir yaitu adanya faktor individu yakni kurangnya kepercayaan diri yang dimiliki dan munculnya rasa keragu-raguan, faktor organisasi yang menyebabkan

terhambatnya wanita karir untuk meningkatkan jenjang karirnya, faktor sosial yang terjadi yaitu adanya stereotip gender yang menganggap remeh kemampuan wanita.

c. Hambatan *Glass Ceiling*

Menurut pemaparan dari Cornelius et all (2005) terdapat hambatan dalam *glass ceiling* yaitu sebagai berikut:

- 1) Kendala organisasi merupakan upaya yang gagal dalam perekrutan, pengembangan, dan pemberian dukungan bagi wanita dalam mengejar kedudukan manajemen yang lebih tinggi.
- 2) Kendala sosial yang muncul dari hambatan organisasi. Rintangan-rintangan ini mengasumsikan bahwa wanita kurang antusias dan ambisi untuk berkomitmen pada karir.
- 3) Hambatan pemerintah, hal ini disebabkan oleh kurangnya dukungan pemerintah terhadap keberadaan *glass ceiling* yang membuat wanita kecewa karena tidak mampu bersaing dengan laki-laki.

Menurut pemaparan dari Halim (2019) hambatan yang terjadi dalam *glass ceiling* yaitu sebagai berikut:

- 1) Hambatan diri sendiri, kurangnya motivasi yang menyebabkan munculnya rasa tidak nyaman terhadap pekerjaan yang sedang dijalannya sehingga kinerja menjadi buruk
- 2) Hambatan keluarga, apabila wanita sudah memiliki anak maka akan banyak membawa tanggung jawab dalam kehidupan keluarga dan hal tersebut adalah salah satu alasan mengapa banyak wanita yang

memutuskan untuk meninggalkan karirnya karena agar bisa mengurus anak-anaknya.

3) Hambatan organisasi, adanya diskriminasi gender

Menurut pemaparan dari Krissetyanti (2018) hambatan yang terjadi dalam *glass ceiling* yaitu sebagai berikut:

- 1) Hambatan individual, wanita harus bekerja lebih giat dibandingkan rekan laki-laki di tempat kerja untuk menunjukkan kualitas diri mereka
- 2) Hambatan interpersonal, kurangnya mentor untuk para PNS wanita serta kurangnya relasi untuk berkontribusi terhadap stagnannya karir wanita.
- 3) Hambatan organisasi, adanya budaya maskulin di lingkungan birokrasi yang dapat menghambat wanita untuk naik jabatan
- 4) Hambatan keluarga, keputusan karir wanita tidak lepas dari pengaruh pasangannya sehingga tidak jarang wanita yang harus meninggalkan karirnya karena mengikuti suaminya bekerja di tempat lain.

Berdasarkan uraian dari pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa hambatan yang terjadi dalam *glass ceiling* yaitu disebabkan karena adanya tuntutan yang mengharuskan wanita bekerja lebih giat dari pada laki-laki untuk menunjukkan kualitas diri mereka, akan tetapi wanita juga merasakan kurangnya motivasi yang menyebabkan kinerja menjadi menurun. Adanya hambatan organisasi maupun hambatan sosial yaitu adanya budaya maskulinitas sehingga

membatasi wanita untuk naik jabatan. Adanya hambatan keluarga yang mana wanita akan tetap berada dibawah kendali suaminya maka tak jarang bagi wanita yang harus meninggalkan karirnya untuk menjadi ibu rumah tangga.

d. Aspek-aspek *Glass Ceiling*

Menurut pemaparan dari Gang, Lane, dan Yun (2003) aspek-aspek yang terjadi dalam *glass ceiling* yaitu sebagai berikut:

- 1) Diskriminasi gender pada jabatan tinggi atas, *glass ceiling* dapat terjadi karena terdapat perbedaan perlakuan baik dari segi beban kerja ataupun tanggung jawab antara laki-laki dan perempuan.
- 2) Kesenjangan pendapatan terkait gender, pendapatan yang diperoleh Perempuan jauh lebih rendah daripada laki-laki.
- 3) Perbedaan peluang promosi berdasarkan gender, *glass ceiling* terjadi pada perusahaan yang memberikan peluang promosi yang jauh lebih besar kepada laki-laki. Hal ini mengakibatkan berkurangnya kesempatan perempuan untuk memperoleh peningkatan karir.

Menurut Cotter (2001) juga menyebutkan aspek-aspek yang terjadi dalam *glass ceiling* yaitu sebagai berikut:

- 1) Diskriminasi gender pada posisi jabatan tinggi, *glass ceiling* terlihat lebih jelas ketika kaum minoritas dan perempuan bergerak naik secara hierarki menuju posisi lebih tinggi.
- 2) Diskriminasi gender dalam mencapai posisi jabatan tinggi, kesempatan seperti promosi dan bentuk penghargaan jabatan yang

ditawarkan organisasi pada posisi manager puncak menjadi faktor yang berpengaruh terhadap banyaknya laki-laki yang menduduki jabatan manager.

- 3) Kesadaran akan adanya dampak negatif *glass ceiling*, hal ini akan mempengaruhi lajur perkembangan karir seseorang yang menyebabkan individu mengalami stagnasi karir.

Berdasarkan pemaparan para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek yang terjadi dalam *glass ceiling* yaitu adanya diskriminasi gender, kesenjangan pendapatan terkait gender, perbedaan peluang promosi berdasarkan gender, kesadaran akan dampak negatif *glass ceiling*.

e. Ciri-ciri *Glass Ceiling*

Menurut pemaparan oleh Sadida (2008) ciri-ciri yang terjadi dalam *glass ceiling* yaitu sebagai berikut:

- 1) Adanya stress, hal ini terkait *stereotyping* dan *prejudice* yang dialami di tempat kerjanya.
- 2) Adanya pengabaian terhadap potensi yang dimiliki wanita karir dan sulit mencapai posisi-posisi bergengsi di tempat kerja.
- 3) Kesejahteraan psikologis wanita karir menurun, hal ini dikarenakan kurangnya dukungan dari manajemen dan lingkungan organisasi.

Menurut pemaparan yang disampaikan oleh Fosuah (2017) ciri-ciri yang terjadi dalam *glass ceiling* yaitu sebagai berikut:

- 1) Kesulitan berkarir karena potensi-potensi yang dimiliki wanita menjadi terhambat
- 2) Menurunnya kepercayaan diri, pembagian tugas dalam karir dan rumah tangga akan membuat wanita merasa lelah sehingga tanpa disadari kepercayaan dirinya akan menurun dan berdampak pada hasil pekerjaan.
- 3) Produktivitas kerja menurun, hal ini berhubungan antara hal yang dihasilkan dengan yang digunakan pada waktu tertentu
- 4) Adanya dampak psikologis bagi wanita karir, yaitu cemas hingga stress, marah terhadap diri sendiri, marah terhadap lingkungan, putus asa, susah berkonsentrasi, *anxiety* bahkan depresi

Berdasarkan pemaparan para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri yang terjadi dalam *glass ceiling* yaitu adanya pengabaian terhadap potensi yang dimiliki wanita karir, kesejahteraan psikologis wanita karir menurun, menurunnya kepercayaan diri, produktivitas kerja menurun, adanya dampak psikologis bagi wanita karir

2. Kepercayaan Diri

a. Definisi Kepercayaan Diri

Kepercayaan diri menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia merupakan percaya pada kemampuan, kekuatan, dan penilaian diri sendiri (Depdikbud, 2008). Kepercayaan diri adalah salah satu aspek kepribadian yang berupa keyakinan akan kemampuan diri seseorang sehingga tidak mudah terpengaruh oleh orang lain dan dapat bertindak

seseuai kehendak, gembira, optimis, cukup toleran, bertanggung jawab (Ghufron, 2010).

Menurut Masturina (2018) mendefinisikan kepercayaan diri adalah keyakinan seseorang akan kemampuan yang telah dimiliki untuk menampilkan perilaku tertentu atau untuk mencapai target yang telah ditentukan. Dengan kata lain, kepercayaan diri merupakan bagaimana merasakan tentang diri sendiri dan perilaku akan merefleksikan tanpa disadari.

Kepercayaan diri dapat dikatakan sebagai suatu keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap gejala aspek kelebihan yang dimiliki oleh individu serta keyakinan tersebut mampu membuat dirinya untuk dapat mencapai berbagai tujuan hidupnya (Hakim, 2022). Hal ini sejalan dengan pendapat Bandura yang menjelaskan bahwa kepercayaan diri merupakan suatu keyakinan yang dimiliki seseorang bahwa dirinya mampu berperilaku seperti yang dibutuhkan untuk dapat memperoleh hasil seperti yang diharapkan (Mada, 2003).

Menurut Lauster (2003) kepercayaan diri merupakan suatu sikap atau keyakinan atas diri sendiri, sehingga dalam tindakan-tindakannya tidak terlalu cemas, merasa bebas untuk melakukan hal-hal yang sesuai dengan keinginan dan tanggung jawab atas perbuatannya, sopan dalam berinteraksi dengan orang lain, memiliki dorongan prestasi serta mampu mengenal kelebihan dan kelemahan diri sendiri.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa definisi kepercayaan diri merupakan keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri untuk mampu mencapai target, keinginan, dan tujuan untuk diselesaikan walaupun menghadapi berbagai tantangan dan masalah serta dilakukan dengan penuh tanggung jawab. Kepercayaan diri adalah suatu sifat yakin dan percaya akan kemampuan diri yang dimiliki, sehingga seseorang tidak bergantung kepada orang lain.

b. Aspek-aspek Kepercayaan Diri

Menurut pendapat Lauster (2003) aspek-aspek dalam kepercayaan diri adalah:

- 1) Keyakinan akan kemampuan diri, yaitu sikap positif seseorang tentang dirinya bahwa individu mengerti sungguh-sungguh akan apa yang dilakukannya.
- 2) Optimis, yaitu sikap positif individu yang selalu berpandangan baik dalam menghadapi segala hal tentang diri, harapan dan kemampuannya.
- 3) Obyektif, yaitu individu yang percaya diri memandang permasalahan atau sesuatu sesuai dengan kebenaran yang semestinya.
- 4) Bertanggung jawab, yaitu kesediaan individu untuk menanggung segala sesuatu yang telah menjadi konsekuensinya.

- 5) Rasional dan realistis, yaitu analisa terhadap sesuatu masalah, hal dan kejadian dengan menggunakan pemikiran yang dapat diterima oleh akal dan sesuai dengan kenyataan.

Menurut Rahayu (2013) aspek-aspek dalam kepercayaan diri yaitu sebagai berikut:

- 1) Cinta diri, seseorang yang mempunyai kepercayaan diri untuk mencintai diri sendiri
- 2) Pemahaman diri, seseorang yang mempunyai pemahaman diri yang baik akan menyadari kekuatan dalam diri sendiri, mengenal kelemahan dan keterbatasan diri.
- 3) Tujuan yang jelas, seseorang yang memiliki kepercayaan diri selalu mengetahui tujuan hidup mereka
- 4) Berpikir positif, seseorang yang memiliki kepercayaan diri akan menjadi teman yang menyenangkan karena mereka dapat melihat kehidupan dari sisi yang bagus.

Menurut Hakim (2002) aspek-aspek individu yang memiliki kepercayaan diri yaitu sebagai berikut:

- 1) Bersikap tenang, tidak merasa cemas apabila menghadapi situasi tertentu
- 2) Kemampuan komunikasi yang bagus, melakukan hubungan atau berinteraksi yang baik dengan orang lain melalui komunikasi
- 3) Berani menjadi diri sendiri

- 4) Berpikir positif, menyadari dan mengetahui bahwa dirinya mempunyai kekuatan untuk menghadapi hambatan-hambatan yang sedang dilaluinya

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek-aspek kepercayaan diri meliputi: mencintai diri sendiri, bersikap tenang ketika menghadapi situasi tertentu, berpikir positif, mempunyai keyakinan dan optimism, bertanggung jawab.

c. Indikator Kepercayaan Diri

Menurut Lauster (2003) indikator kepercayaan diri yaitu sebagai berikut:

- 1) Percaya pada kemampuan diri sendiri, suatu keyakinan atas diri sendiri terhadap segala fenomena yang terjadi yang berhubungan dengan kemampuan individu untuk dapat mengevaluasi serta mengatasi fenomena yang terjadi.
- 2) Memiliki rasa positif terhadap diri sendiri, mempunyai penilaian yang baik dari dalam diri sendiri, baik dari tindakan maupun pandangan yang dilakukan akan menimbulkan rasa positif terhadap diri sendiri.
- 3) Bertindak mandiri dalam mengambil keputusan, dapat bertindak dalam pengambilan keputusan atas apa yang dilakukan secara mandiri tanpa keterlibatan orang lain. selain hal itu, memiliki kemampuan untuk menyakini tindakan yang diambil tersebut.

- 4) Berani mengungkapkan pendapat, mempunyai sikap untuk berani mengungkapkan sesuatu dalam diri yang ingin diungkapkan kepada orang lain tanpa adanya sebuah paksaan atau hal yang dapat menghambat pengungkapan perasaan tersebut.

Menurut Rafli (2018) juga mengemukakan indikator dalam kepercayaan diri yaitu sebagai berikut:

- 1) Percaya diri dalam menghadapi kegagalan dan keberhasilan
- 2) Percaya diri dalam berkompetisi
- 3) Mengetahui keterbatasan diri sendiri pada saat menghadapi suatu permasalahan

Menurut pendapat Blegur (2020) terkait indikator kepercayaan diri yakni sebagai berikut:

- 1) Mempercayai kemampuan diri, keyakinan atas diri sendiri terhadap semua masalah yang sedang dihadapi untuk mengevaluasi serta mengatasi permasalahan tersebut
- 2) Mandiri dalam mengambil keputusan, individu dapat menentukan sebuah keputusan secara mandiri tanpa melibatkan orang lain
- 3) Memiliki rasa positif atas diri sendiri, memiliki penilaian yang baik untuk diri sendiri
- 4) Berani mencoba, individu berani untuk melakukan hal-hal baru dan positif
- 5) Internalisasi tindakan, kemampuan dalam mengutarakan gagasan dan juga tindakannya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator-indikator kepercayaan diri adalah percaya pada kemampuan diri sendiri, memiliki rasa positif, dapat bertindak mandiri, dan berani mengungkapkan pendapat.

d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepercayaan Diri

Menurut Lauster (2003), kepercayaan diri dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu:

- 1) Konsep diri, terbentuknya kepercayaan diri pada diri seseorang diawali dengan perkembangan konsep diri yang diperoleh dalam pergaulannya dalam suatu kelompok. Hasil interaksi yang terjadi akan menghasilkannya konsep diri.
- 2) Harga diri, konsep diri yang positif akan membentuk harga diri yang positif juga. Harga diri adalah penilaian yang dilakukan terhadap diri sendiri. Tingkat harga diri seseorang akan mempengaruhi tingkat kepercayaan diri seseorang.
- 3) Pengalaman, pengalaman dapat menjadi faktor munculnya rasa percaya diri. Sebaliknya, pengalaman juga dapat menjadi faktor menurunnya rasa percaya diri seseorang.
- 4) Pendidikan, tingkat pendidikan seseorang akan berpengaruh terhadap tingkat kepercayaan diri seseorang. Tingkat pendidikan yang rendah akan menjadikan orang tergantung dan berada dibawah kekuasaan orang lain yang lebih pandai darinya, dan sebaliknya orang yang memiliki pendidikan tinggi akan memiliki tingkat

kepercayaan diri yang lebih dibandingkan yang berpendidikan rendah.

Menurut Santrock (2003) kepercayaan diri dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu sebagai berikut:

- 1) Penampilan fisik, penampilan fisik berhubungan kuat dengan rasa percaya diri seseorang secara umum, yang kemudian diikuti oleh penerimaan sosial teman sebaya
- 2) Konsep diri, dengan adanya konsep diri yang positif seseorang dapat percaya diri
- 3) Hubungan dengan orang tua, adanya atribut-atribut dari orang tua yang berhubungan dengan tingkat kepercayaan diri meliputi: sebuah ekspresi kasih sayang, perhatian terhadap permasalahan yang dihadapi oleh anak, keharmonisan saat di rumah, kesediaan orang tua untuk memberikan pertolongan pada anak ketika dibutuhkan.

Sedangkan menurut Hakim (2002) juga mengemukakan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepercayaan diri yaitu sebagai berikut:

- 1) Kelainan fisik, hal ini dapat menjadikan seseorang tidak percaya diri apabila disikapi dengan negatif
- 2) Kondisi ekonomi, seseorang dengan kondisi ekonomi yang kurang juga akan menyebabkan kurang percaya diri. Hal ini dikarenakan adanya ketakutan apabila tidak diterima oleh lingkungan sekitar,

terlebih lagi apabila lingkungan sekitarnya merupakan golongan ekonomi menengah ke atas.

- 3) Status sosial, seseorang yang mempunyai status sosial rendah merasa tidak percaya diri apabila dirinya berinteraksi dengan golongan yang lebih tinggi
- 4) Kecerdasan, seseorang yang cerdas akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan tempat dirinya berada
- 5) Pendidikan keluarga, apabila individu sejak kecil sudah mendapatkan pemahaman tentang makhluk sosial yang kedudukannya sama dengan orang lain maka akan memiliki percaya diri.

Berdasarkan pernyataan dari beberapa pendapat ahli di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepercayaan diri yaitu konsep diri, harga diri, pengalaman, penampilan fisik, hubungan dengan ortu, kondisi ekonomi, dan status sosial.

3. Wanita Karir

a. Definisi Wanita Karir

Secara etimologis wanita karir merupakan penggabungan dari dua kata yaitu “wanita” dan “karir”. Kata “wanita” yang mempunyai arti wanita dewasa. Sedangkan “karir” mempunyai dua pengertian, yaitu: *pertama*, perkembangan dalam kehidupan seseorang pada bidang

pekerjaan. *Kedua*, sebuah pekerjaan yang dapat memberikan harapan untuk mencapai kesuksesan (Anton, 2020).

Pembahasan tentang wanita karir menekankan pada kata “karir”. Dalam kata “karir” tidak diidentikkan dengan pencapaian, melainkan juga dikatakan sebagai tangga hierarki yang dapat melibatkan perencanaan matang dan memungkinkan seseorang untuk menempatkan posisi atau jabatannya di lingkungan kerjanya (Poerwandari, 2019).

Menurut Muamar (2019) menyatakan bahwasannya keberhasilan wanita berkarir tidak hanya diukur dengan pencapaian materi akan tetapi juga ditentukan oleh prestasi kerja, yang pada nantinya menjadikan seseorang untuk mencapai kedudukan tinggi dalam sebuah organisasi dan mendapatkan status social dalam bermasyarakat. Hal ini dapat kita pahami bahwa wanita berkarir tidak hanya untuk mendapatkan upah atau gaji, namun juga untuk memperoleh prestasi yang tinggi.

Dari pemaparan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa wanita karir merupakan wanita yang memiliki pekerjaan tertentu yang mampu mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya serta dapat memberikan harapan untuk maju. Tolak ukur wanita yang berhasil dalam berkarir tidak hanya dari pencapaian materi, melainkan juga dari prestasi yang diperoleh dalam bekerja.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Wanita Karir

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi wanita karir menurut Wakirin (2017) yaitu sebagai berikut:

- 1) Pendidikan, kemajuan wanita karir disektor pendidikan yang akibatnya banyak wanita terdidik tidak lagi merasa puas apabila hanya menjalankan perannya di rumah saja.
- 2) Ekonomi, agar tidak bergantung pada suami. Walaupun suami memenuhi semua kebutuhan rumah tangga, karena sifat perempuan selagi ada kemampuan sendiri, tidak selalu meminta kepada suami.
- 3) Memiliki *passion*, keinginan terus belajar dan memiliki fokus yang tinggi dalam dirinya. Wanita karir bisa belajar banyak hal dalam pekerjaannya dan dapat menemukan apa yang harus mereka capai untuk menjadi lebih baik.
- 4) Mengembangkan bakat, bakat yang dimiliki seseorang akan melahirkan sosok wanita karir yang berkualitas daripada wanita yang tidak memiliki bakat.

Menurut Handayani (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi wanita karir yaitu sebagai berikut:

- 1) Pendidikan, para wanita yang telah menyelesaikan pendidikannya di sebuah perguruan tinggi dan telah mendapatkan gelar sarjana tentunya sudah tidak akan betah apabila hanya berdiam diri di rumah saja. Oleh sebab itu mereka akan mencari pekerjaan untuk meniti karir yang sesuai dengan disiplin keilmuan yang dimilikinya.
- 2) Status sosial, wanita berkarir seringkali bukan semata-mata untuk mencukupi kebutuhan hidupnya saja, akan tetapi juga termotivasi oleh faktor-faktor lainnya seperti untuk meningkatkan status sosial.

3) Kebutuhan aktualisasi diri, wanita yang berkarir akan dapat dengan mudah mengekspresikan dirinya sendiri yaitu dengan cara yang kreatif dan produktif untuk menghasilkan sesuatu yang mendatangkan kebanggaan terhadap diri sendiri. Melalui karir ini wanita berusaha menemukan identitas dirinya dan dari pencapaian yang diraihinya tersebut dapat mendatangkan rasa percaya diri dan kebahagiaan.

Berdasarkan pemaparan faktor-faktor yang mempengaruhi wanita karir oleh para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi wanita untuk berkarir yaitu disebabkan oleh pendidikan, ekonomi, mengembangkan bakat, meningkatkan status sosial, kebutuhan aktualisasi diri.

B. Telaah Pustaka

Sebelum dilakukan penelitian mengenai kepercayaan diri pada wanita karir yang mengalami *glass ceiling*, peneliti telah melakukan peninjauan terhadap penelitian-penelitian terdahulu. Hal ini dilakukan guna mengetahui, memahami, serta menelaah hasil penelitian terdahulu, sehingga peneliti dapat menemukan perbedaan-perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu. Peneliti menemukan beberapa penelitian yang pernah dilakukan yang berkaitan dengan *glass ceiling* pada wanita karir yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Sekar Cahyo Laksanti (2017) pada program Strata 1 (S1) di Universitas Diponegoro Semarang yang berjudul

“*Glass Ceiling* Sebuah Mitos atau Fakta bagi Karir Wanita”. Metode penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus instrumental. Adapun subjek dalam penelitian ini yaitu enam perempuan yang memiliki posisi sebagai *top manager*, empat perempuan *middle manager*, dan satu perempuan *low manager*. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah wanita yang berkeluarga dan juga berkarir dapat berjalan seimbang sehingga tidak menjadi sebuah hambatan bagi wanita untuk bekerja.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Rio Wahyu Purnomo & Wahyudi (2021) pada jurnal administrasi negara yang berjudul “Peran *Self Confidence* Bagi Kemampuan Komunikasi Matematis Siswa”. Metode penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian deskriptif kualitatif. Adapun subjek dari penelitian ini adalah delapan orang siswa kelas VII A di SMP N 1 Bungal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepercayaan diri sangat berperan penting bagi kemampuan komunikasi matematis siswa.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Ning Fuadah Karimah Elnur, dkk (2022) pada jurnal *islamic religious education* yang berjudul “Studi Fenomenologi Kepercayaan Diri Santri pada Pembelajaran Tahfidz Qur’an Tematik”. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi yang melibatkan beberapa santri di Yayasan Bait al-Hikmah Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terjadi perkembangan kepercayaan diri santri pada sebagian besar aspek lahir dan batin.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Zuhur Fardani, Edy Surya & Mulyono (2021) yang berjudul Analisis Kepercayaan Diri (Self Confidence) Siswa dalam Pembelajaran Matematika melalui Model *Problem Based Learning*. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif. Subjek dalam penelitian ini yaitu siswa MAS Al-Washliyah Medan yang berjumlah 30 orang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan terdapat enam siswa yang memiliki kepercayaan diri tinggi, dua puluh siswa memiliki kepercayaan diri sedang, dan empat siswa memiliki kepercayaan diri rendah.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Tessa Shasrini dan Al Sukri (2021) pada penelitian jurnal ranah komunikasi dengan judul “Pengaruh *Glass Ceiling* terhadap Pengembangan Karir Wanita di Dunia Pendidikan”. Hasil dari penelitian ini yaitu faktor *glass ceiling* yang paling berpengaruh adalah faktor organisasi. Oleh karena itu, para pekerja laki-laki harus bekerja untuk menghindari hambatan individu seperti kurangnya rasa percaya diri, terlalu emosional dalam pekerjaan, pekerja harus dengan mengembangkan rasa percaya diri dan berpikir positif. Adapun perbedaan dengan penelitian ini yaitu variabel yang digunakan ialah *glass ceiling* dan pengembangan karir. Sedangkan untuk metode yang digunakan yaitu metode survei dengan jenis penelitian kuantitatif.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Oksiana Jatiningsih (2004) yang berjudul “*Glass Ceiling* dalam Karir Kepemimpinan Perempuan di Sekolah”. Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa faktor keluarga mempunyai

kontribusi yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas-tugas kepemimpinan seorang wanita. Tema-tema yang muncul terkait dengan peran wanita sebagai kepala sekolah adalah (1) Konstruksi nilai bahwa ibu sebagai penanggung jawab pekerjaan domestik dan perawatan anak merupakan kontrol sosial bagi aktivitas domestik-publik; (2) Fungsi domestik dan publik harus dapat diperankan secara baik pada waktu yang bersamaan. (3) Kontrol anak merefleksikan harapan agar orang tuanya (ibu) segera pulang. (4) Keraguan dan ketakutan subjek untuk mengambil keputusan merupakan penghalang munculnya wanita sebagai pemimpin.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni Sari Nasution, dkk (2022) yang berjudul tentang “*Glass Ceiling* dalam Peningkatan Jenjang Karir Pegawai Negeri Sipil Perempuan Di Lingkungan Pemerintah Kota Medan”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *women’s sex role*, *gender stereotype* dan *work environment* menjadi faktor yang mempengaruhi peningkatan jenjang karir pegawai negeri sipil wanita di lingkungan pemerintah kota medan. sehingga untuk mengatasi hal tersebut dan meningkatkan partisipasi wanita dalam jabatan struktural atas hal yang harus diperhatikan atau implikasi kebijakannya adalah mendesain infrastruktur yang sensitif terhadap gender, meningkatkan keterlibatan wanita dalam jabatan publik dan kebijakan dan memperbaiki kebijakan terkait ASN dalam pelaksanaan merit system khususnya dalam hal promosi jabatan.

8. Penelitian yang dilakukan oleh Baiq Nindy Anidia Agustina, dkk (2022) dengan judul “Fenomena *Glass Ceiling* sebagai Wujud Budaya Patriarki di Korea Selatan”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan Korea Selatan merupakan negara yang mempunyai tingkat *glass ceiling* terbesar di dunia. Hal ini terjadi dikarenakan, adanya budaya patriarki dan menganggap bahwa wanita tidak mampu menjadi pemimpin. Selain itu, adanya cara berpikir masyarakat yang masih tradisional dan adanya warisan konfusianisme yang telah membuat tempat kerja menjadi maskulin dan membatasi akses wanita dalam organisasi.
9. Penelitian yang dilakukan oleh Viona Budi Cahyani (2019) dengan judul “*Glass Ceiling* pada Perempuan dalam Menempati Posisi Strategis Struktural di Birokrasi Kementerian Republik Indonesia”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan erat antara birokrasi dengan budaya patriarki yang dapat menyebabkan minimnya wanita yang dapat menduduki posisi strategis di birokrasi. Adanya hambatan lain yang dapat dirasakan wanita yaitu pembagian tugas kerja jabatan di birokrasi yang menunjukkan nilai maskulinitas yang telah terhegemoni di diri wanita dan ranah birokrasi. Upaya yang dilakukan wanita untuk dapat melewati *glass ceiling* yaitu dengan *hard politics*.
10. Penelitian yang dilakukan oleh Selly Oktarina, Eko Wahyono, dkk (2014) dengan judul “Fenomena *Glass Ceiling* pada Perempuan Pekerja”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya fenomena *glass ceiling* pada

perempuan yang berada pada posisi inferior baik karena adanya tekanan struktur dan kultur di dalam masyarakat.

11. Penelitian yang telah dilakukan oleh Sakshi Sharma & Parul Schrawat (2014) dengan judul "*Glass Ceiling for Women: Does It Exist in The Modern India*". Subjek dari penelitian ini yaitu wanita yang bekerja di Universitas Punjab India. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa glass ceiling masih berkembang pada masyarakat India meskipun adanya factor tingkat Pendidikan, usia, dan gaji yang diterima tidak sepenuhnya berpengaruh.
12. Penelitian yang telah dilakukan oleh Eleanor Wilson (2014) yang berjudul "*Diversity, Culture and Glass Ceiling*". Subjek dari penelitian ini yaitu Perusahaan yang berada di Amerika. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa glass ceiling masih *exist* di organisasi-organisasi. Adanya hambatan yang dialami yaitu stereotip gender, bias dan rasis. Peneliti juga menyebutkan bahwa untuk mengurangi hambatan tersebut diperlukan adanya komitmen yang harus dibangun untuk benar-benar menghilangkan stereotip, bias dan rasis.
13. Penelitian yang dilakukan oleh Anantapur & Andhra Pradesh (2015) dengan judul "*Breaking the Glass Ceiling: Initiative of Indian Industry (A Study with Special Reference to Exemplary Organizations)*". Subjek dari penelitian ini yaitu perempuan-perempuan yang bekerja di organisasi, website, artikel, dll. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kualitatif dengan wawancara dan penggunaan data sekunder.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hambatan yang harus dihadapi perempuan yaitu keyakinan dalam diri dan masalah pemilihan berat antara karir atau keluarga.

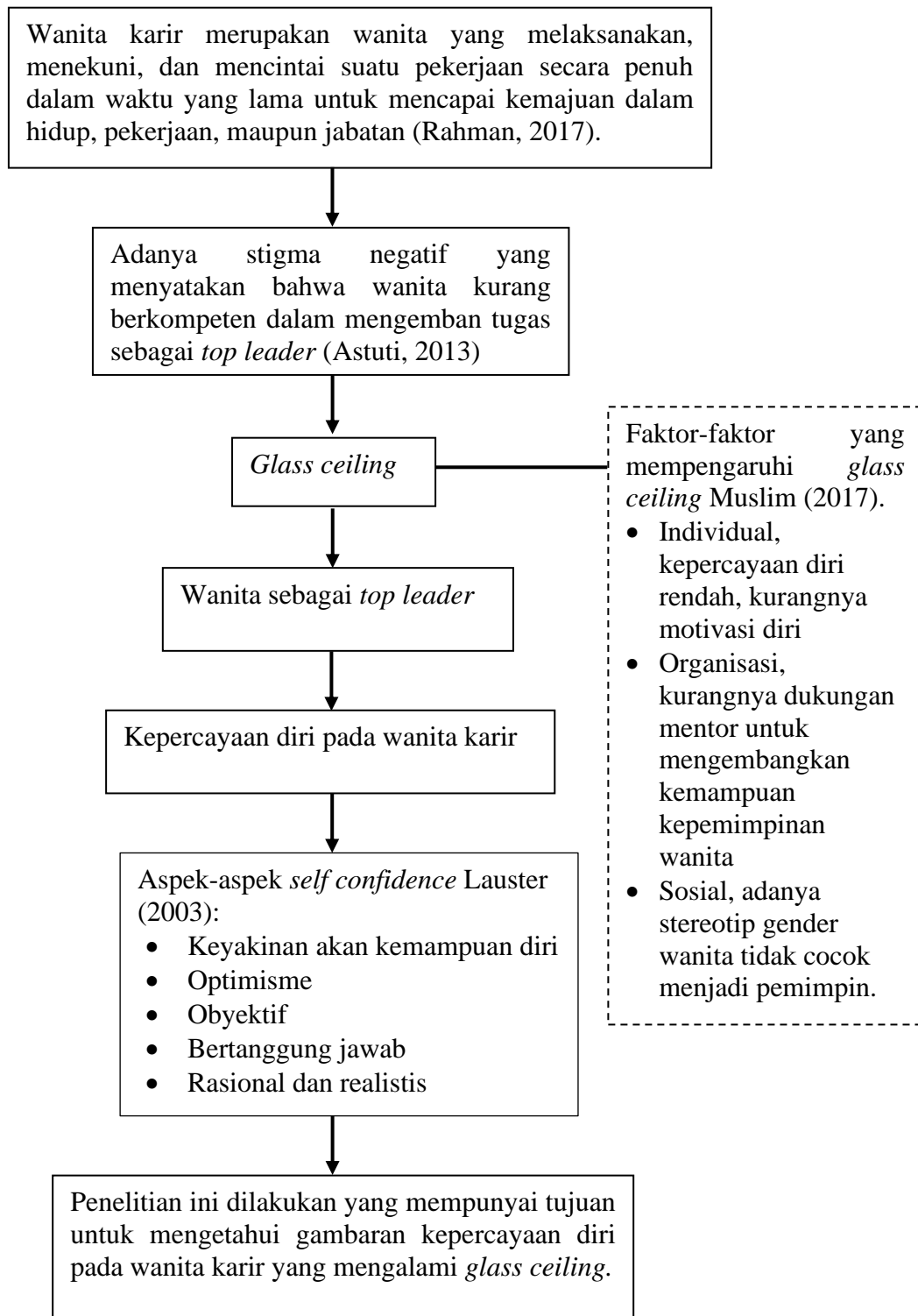
14. Penelitian yang dilakukan oleh Bombuwela & De Alwis (2013) dengan judul "*Effects of Glass Ceiling on Women Career Development in Private Sector Organization Case of Sri Lanka*". Hasil dari penelitian ini memperlihatkan bahwa *glass ceiling* masih menjadi faktor penghambat karir wanita di perusahaan swasta di negara Sri Lanka.
15. Penelitian yang dilakukan Eunike Prapti Lestari Krissetyanti (2018) dengan judul "*Women's Perception about Glass Ceiling in their Career Development in Local Bureaucracy in Indonesia*". Subjek dalam penelitian ini yaitu pegawai negeri sipil Perempuan yang menduduki jabatan structural di pemerintah provinsi DIY. Metode dalam penelitian ini yaitu menggunakan penelitian kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hambatan pengembangan karir pegawai negeri sipil dapat diidentifikasi menjadi empat kategori yaitu individu, organisasi, keluarga, dan masyarakat.

Berdasarkan penelitian di atas, pada penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif dengan metode pendekatan fenomenologi yang memiliki keunikan tersendiri yang membuat berbeda dari penelitian yang lainnya. Penelitian ini menggunakan subjek yang belum pernah diteliti sebelumnya sehingga menjadikan penelitian ini berbeda dengan yang lainnya. Penelitian ini menggunakan subjek seorang wanita top leader yang

mempunyai jabatan sebagai kepala sekolah. Pada penelitian sebelumnya menggunakan subjek wanita-wanita pegawai negeri sipil yang bekerja di sebuah organisasi tertentu. Sedangkan, dalam penelitian ini menggunakan subjek wanita karir yang mengalami *glass ceiling* untuk mencapai posisi puncak jabatannya dengan kepercayaan diri.

C. Kerangka Berpikir

Dalam menempuh karir wanita juga seringkali mengalami hambatan atau *glass ceiling*. Menurut (Smith, 2012) *Glass ceiling* merupakan bentuk metafora yang menunjukkan penghalang tidak terlihat yang menghalangi wanita dalam mendapatkan tingkat kedudukan paling tinggi pada manajemen atas dalam sebuah organisasi. Hambatan wanita dalam berkarir atau *glass ceiling* yang terjadi yaitu kurangnya kepercayaan diri untuk menduduki posisi puncak jabatannya. Namun dari pada itu, wanita yang mengalami *glass ceiling* ini tetap menjadi wanita karir, hal ini dikarenakan wanita berusaha menumbuhkan motivasi diri, optimisme, untuk dapat meningkatkan kepercayaan diri sehingga mereka mampu untuk mencapai posisi puncak jabatannya. Kepercayaan diri ini dipengaruhi oleh beberapa aspek, menurut (Lauster, 2003) yaitu keyakinan akan kemampuan diri, optimis, obyektif, bertanggung jawab, rasional dan realitis.



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan jenis kualitatif. Menurut (Rahmat, 2009), penelitian kualitatif merupakan prosedur penelitian yang dapat menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku orang-orang yang diamati. Sugiyono (2013) mengemukakan bahwasannya penelitian kualitatif merupakan untuk meneliti suatu fenomena ataupun gejala yang dapat diamati atau tidak dapat diamati. Dalam penelitian kualitatif ini memiliki beberapa karakteristik yaitu diantaranya bersifat eksplorasi atau menggali, gejala yang diteliti tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya, dan penelitian kualitatif ini berupa deskriptif bukan objektif.

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan fenomenologi. Hal ini dikarenakan fenomenologi mencoba mengungkapkan makna konsep atau pengalaman yang didasari oleh kesadaran yang dialami pada beberapa individu (Rahmat, 2009). Hasil dari studi fenomenologi ini diharapkan mampu meningkatkan pemahaman pembaca tentang penghayatan kehidupan orang lain (Wekke, 2020). Oleh sebab itu, dalam penelitian ini akan memaparkan makna dari peristiwa-peristiwa wanita karir yang mengalami glass ceiling dalam menumbukan kepercayaan diri untuk dapat menduduki posisi puncak.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana penelitian akan dilakukan. Pemilihan lokasi dalam penelitian ini yaitu ditentukan dengan metode *purposive*. Menurut Suwama (dalam Nurgiansah, 2018) *purposive* adalah teknik pemilihan lokasi penelitian yang didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan kemenarikan, keunikan, dan kesesuaian dengan topik yang telah dipilih. Penelitian ini dilakukan oleh peneliti yang berlokasi di Sekolah X, Kabupaten Wonogiri, Provinsi Jawa Tengah. Peneliti memilih lokasi ini dikarenakan berdasarkan *preliminary study* yang peneliti lakukan sebelumnya terdapat fenomena yang sesuai untuk diteliti sehingga peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian di lokasi tersebut.

C. Sumber Data Penelitian

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang dikumpulkan langsung di lapangan dari informan yang memberikan data langsung kepada pengumpul data (Sugiyono, 2013). Adapun kriteria data primer dalam penelitian ini yaitu:

- a. Merupakan wanita karir yang mengalami *glass ceiling*, ditunjukkan dengan menurunnya kepercayaan diri, menurunnya kesejahteraan psikologis wanita karir, adanya pengabaian terhadap potensi yang dimiliki wanita karir dan sulit mencapai posisi-posisi puncak ditempat kerja.

- b. Memiliki jabatan sebagai *top leader* dikarenakan tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui gambaran kepercayaan diri pada wanita karir dalam menduduki posisi puncak jabatannya.
- c. Memiliki pengalaman dalam berkarir minimal 5 tahun menjadi *top leader*. Menurut Lauster (2003) mengemukakan bahwa kepercayaan diri diperoleh dari pengalaman hidup, hal ini sejalan dengan kriteria penelitian ini yaitu untuk mengetahui kepercayaan diri wanita karir yang terbentuk selama 5 tahun kebelakang.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan sumber data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari sumber data lain dan dapat berasal dari orang lain yang dapat berbentuk seperti jurnal, buku, serta dokumen, artikel ilmiah. Peneliti juga menggunakan *significant others*, yakni merupakan rekan atau sahabat dekat dari informan utama. Pada penelitian ini menggunakan *significant others* yaitu sejumlah dua orang *significant others*.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Menurut (Esterberg, 2022) menyatakan bahwa wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui pertanyaan dan tanggapan, serta menghasilkan komunikasi dan makna

tentang topik tertentu. Peneliti menggunakan teknik wawancara semi struktur. Wawancara ini tergolong *in dept interview* dan dapat digunakan peneliti secara lebih bebas apabila disandingkan dengan wawancara terstruktur. Pedoman penelitian ini diambil dari tokoh Lauster (2003) metode wawancara terlampir pada lembar lampiran dalam penelitian ini.

2. Observasi

Observasi digunakan untuk memaparkan gambaran realistik perilaku atau kejadian, untuk menjawab pertanyaan, untuk membantu memahami perilaku manusia, dan untuk evaluasi yakni melakukan pengukuran terhadap aspek tertentu (Rahmat, 2009). Penelitian ini menggunakan jenis observasi non partisipan, yaitu proses pengamatan yang dilakukan peneliti terhadap informan tanpa ikut andil dalam kegiatan sehari-hari informan. Alasan peneliti memilih penggunaan observasi ini yaitu peneliti hanya mengamati kegiatan yang berlangsung di lapangan. Adapun teknik pencatatan observasi ini yakni menggunakan *narrative description* yaitu dengan menyajikan informasi dalam bentuk teks atau gambar (misalnya foto, video) guna mendukung data penelitian (Darmanita, 2020).

3. Dokumentasi

Menurut (Abdussamad, 2021) dokumentasi adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen dapat berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental seseorang. Dalam penelitian ini dokumentasi yang digunakan yaitu melalui foto atau gambar yang

berisikan aktivitas-aktivitas yang dilakukan informan, piagam prestasi yang pernah diraih informan.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis data di lapangan model Huberman. Menurut Sugiyono (2013) menyatakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung selama wawancara secara terus-menerus sampai selesai, sehingga datanya sudah jenuh.

Adapun langkah-langkah teknik analisis data menurut Miles dan Huberman (2014) adalah sebagai berikut:

1. Pengumpulan data

Pengumpulan data ini akan berkaitan dengan analisis data. Pengumpulan data dapat berupa data dari hasil wawancara, observasi, maupun dokumentasi. Data tersebut yang menjadi bahan untuk dapat melanjutkan ke tahap selanjutnya.

2. *Data Condensation* (Kondensasi Data)

Kondensasi data merupakan proses memilih, menyederhanakan, mengabstrakkan, dan atau mentransformasikan data yang mendekati keseluruhan bagian dari catatan-catatan yang diperoleh di lapangan secara tertulis, transkrip wawancara, dan materi-materi lainnya. Pada tahapan ini peneliti akan melakukan pengumpulan dari data-data wawancara yang telah dilakukan sebelumnya sehingga data yang

diperoleh benar-benar dapat terfokus sesuai dengan tingkat kebutuhan dalam penelitian. Melakukan wawancara untuk mendapatkan data yang sesuai dengan topik penelitian.

3. *Data Display* (Penyajian Data)

Penyajian data merupakan proses kedua yang dilakukan setelah mereduksi data. Dalam proses ini peneliti menyajikan data dengan bentuk naratif atau dengan bentuk-bentuk kalimat yang sudah dirangkai sehingga menjadi satu kesatuan dengan kalimat lain.

4. *Conclusion Drawing* (Penarikan Kesimpulan)

Penarikan kesimpulan merupakan proses dalam penetapan kesimpulan yang didasarkan dari hasil wawancara yang dilakukan informan dan data yang diperoleh sesuai atau dapat menjawab rumusan masalah yang diajukan.

Pada Teknik analisis data ini peneliti menggunakan tipe coding *summative content analysis*, hal ini digunakan untuk memadukan antara *conventional content analysis* (induktif, dengan quotation dari informan) dengan *directed content analysis* (deduktif, dengan acuan landasan teori/model) (Hsieh et al., 2005).

F. Kredibilitas Penelitian

Dalam penelitian ini kredibilitas penelitian menggunakan triangulasi sumber dan software atlas.ti. Triangulasi sumber merupakan teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari beberapa teknik

pengumpulan data dan sumber data yang telah ada (Sugiyono, 2013). Atlas.ti digunakan untuk meminimalisir kualitas penurunan data dan juga untuk validitas pada penelitian kualitatif. Selain itu juga dapat digunakan untuk peneliti lain dalam mengecek kembali hasil peneliti sebelumnya dengan menggunakan software atlas.ti tersebut (Heath et al., 2010).

G. Peran Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, peneliti sendiri atau dengan bantuan orang lain merupakan alat pengumpul data utama (Moleong, 2007). Sesuai pendapat tersebut, peran penelitian dalam penelitian kualitatif ini yaitu sebagai perencana, pengumpul data, penganalisis, serta sebagai penemu data hasil penelitian. Peneliti juga menjadi kunci untuk melakukan sebuah penelitian. Sebagai dukungan untuk mengumpulkan data di lapangan, penulis menggunakan buku tulis dan bolpoin sebagai pencatat data.

H. Etika Penelitian

Etika penelitian dapat diartikan sebagai interpretasi prinsip-prinsip moral ke dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan hasil penelitian Mayer (dalam Sarosa, 2012). Dalam penelitian kualitatif, etika penelitian berkaitan dengan cara peneliti merumuskan topik penelitian, merencanakan penelitian, mengakses data, mengumpulkan data, menyimpan data, menganalisis data serta melaporkan secara bertanggung jawab dan bermoral (Sarosa, 2012)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Setting Penelitian

Setting penelitian dalam penelitian kualitatif adalah salah satu bagian penting yang telah ditentukan ketika menempatkan fokus penelitian. Setting penelitian ini akan menunjukkan lokasi penelitian yang langsung melekat pada fokus penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya. Penelitian ini dilaksanakan pada Wanita karir yang pernah mengalami glass ceiling yang berada di Kecamatan Slogohimo, Kabupaten Wonogiri, Jawa Tengah. Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Mei 2023 hingga Juni 2023 yang dimulai dari studi pendahuluan, pencarian narasumber informan hingga pengumpulan data.

Studi pendahuluan dalam penelitian ini dilaksanakan untuk melakukan pengamatan dan memperoleh informasi pada fenomena yang menjadi fokus penelitian dengan kriteria yang sudah ditentukan, guna memperoleh narasumber yaitu menggunakan *purposive sampling*. Peneliti dapat mengenal informan pertama dan kedua dari rekomendasi rekan peneliti yang memiliki saudara kepala sekolah. Pembangunan rapport peneliti untuk mengenal informan serta usaha yang peneliti lakukan agar informan bersedia untuk menjadi subjek penelitian pada penelitian ini diperlukan waktu yang berbeda-beda. Informan pertama, peneliti membutuhkan waktu 3 minggu untuk pembangunan rapport dan informan kedua membutuhkan waktu 2 minggu, hal tersebut dikarenakan informan sangat sibuk dengan jadwal kegiatannya. Proses

pendekatan dengan informan tidak mengalami kesulitan dikarenakan informan adalah saudara dari rekan-rekan saya, sehingga peneliti tidak merasa kesulitan untuk membujuk informan sebagai subjek dari penelitian ini.

Selama proses penelitian dilakukan peneliti mengalami kesulitan yang sama untuk informan S dan informan H yaitu harus merubah jadwal wawancara yang sudah ditentukan sebelumnya dikarenakan mereka ada jadwal yang bertabrakan dengan agenda kantornya, selain hal itu peneliti tidak menemukan kendala yang mengurangi jalannya penelitian. Informan S dan juga informan H sangat antusias dalam proses wawancara, kedua informan sangat konsisten dari awal hingga akhir proses wawancara berlangsung.

Jadwal penelitian:

Tabel 1
Jadwan Penelitian Informan

No	Keterangan	Informan I (S)	Informan II (H)
1.	Pendekatan dengan informan	Rabu, 1 Februari 2023 Rumah informan 14.00-15.00	Jumat, 3 Februari 2023 Kantor sekolah 13.00-14.00
2.	Wawancara dengan informan	Kamis, 18 Mei 2023 Rumah informan 15.00-16.30	Kamis, 22 Juni 2023 Kantor sekolah 13.00-14.00
3.	Wawancara dengan SO	Jumat, 19 Mei 2023 Kantor sekolah 13.00-14.00	Kamis, 22 Juni 2023 Kantor sekolah 14.00-14.30
4.	Observasi dengan informan	Rabu, 22 Mei 2023 SD N 1 S 10.00-11.00	Selasa, 27 Juni 2023 SD N 1 B 09.00-10.00

B. Temuan Hasil Penelitian

Hasil temuan penelitian diperoleh melalui teknik wawancara dan observasi terhadap informan yaitu tentang kepercayaan diri pada wanita karir yang mengalami *glass ceiling*. Terdapat dua informan yang peneliti wawancarai, hal ini disebabkan karakteristik informan dalam penelitian ini cukup spesifik yaitu menjadi *top leader* selama lima tahun karena untuk melihat kepercayaan diri informan selama lima tahun kebelakang. Adapun data informan yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.
Data Informan

Nama	Usia	Pekerjaan	Domisili
S	50 tahun	Kepala sekolah	Slogohimo
H	45 tahun	Kepala sekolah	Slogohimo

Tabel 3.
Data *Significant Other*

Nama	Usia	Pekerjaan	Domisili
R	42 tahun	Guru pengajar	Slogohimo
P	39 tahun	Guru pengajar	Slogohimo

Penganalisan data dengan mengolah seluruh data yang telah didapatkan dari hasil wawancara dan juga observasi yang sudah dicatat saat di lapangan. Berikut ini adalah data dari kedua informan utama beserta temuannya di lapangan:

1. Informan 1 (S)

a. Latar belakang

Informan merupakan seorang kepala sekolah dan juga sebagai ibu rumah tangga. Informan memiliki usia 50 tahun dan telah menjabat sebagai kepala sekolah selama kurang lebih 15 tahun. Sebelum diangkat menjadi kepala sekolah informan merupakan guru pengajar di salah satu SD Negeri di Kecamatan Slogohimo dan kemudian diangkat menjadi kepala sekolah pada tahun 2007. Pada awalnya informan mengalami berbagai hambatan-hambatan dalam mengemban tugasnya sebagai kepala sekolah, seperti, menghadapi berbagai karakter dari guru-guru yang informan pimpin sehingga informan merasa takut tidak diterima dengan baik oleh mereka.

Banyaknya murid di sekolah itu membuat informan merasa ragu dan takut tidak bisa membina murid-murid tersebut. Informan merasakan keragu-raguan dalam dirinya, merasa bimbang dan tidak mempunyai kepercayaan diri yang cukup. Namun, berkat dukungan dari keluarga dan juga teman-teman, informan berusaha untuk menumbuhkan kepercayaan dirinya serta informan mempunyai keyakinan yang besar untuk menjadi pemimpin yang baik, hingga pada puncak karirnya informan mampu meraih prestasi sebagai kepala sekolah terbaik pada tahun 2016 dan 2017 ditingkat kecamatan.

b. Aspek keyakinan dan kemampuan diri

Aspek keyakinan dan kemampuan diri merupakan sikap positif seseorang tentang dirinya bahwa individu tersebut mengerti sungguh-sungguh akan apa yang dilakukannya. Hal ini serupa dengan informan bahwasannya dirinya mempunyai kemampuan diri untuk melewati berbagai hambatan yang dialaminya. Informan berusaha untuk menumbuhkan kepercayaan dirinya dan mempunyai keyakinan bahwasannya dirinya mampu untuk menghadapi hambatan-hambatan karirnya. Seperti yang disampaikan oleh informan sebagai berikut:

“Saya ceritakan dari awalnya dulu ya mbak ya, memang semula itu ada keraguan ketika saya akan diangkat menjadi kepala sekolah. Pada saat itu saya merasa bimbang, apakah saya ini mampu untuk memimpin sebuah sekolah sedangkan saya sendiri merasa belum punya banyak pengalaman. Karir saya itukan dimulai dari guru pengajar di SD ya mbak, saya diangkat menjadi kepek itu pada tahun 2007. Kemudian dari situ saya mempunyai niat dan terus bertekad untuk membangun rasa kepercayaan diri saya. Sehingga, saya merasa yakin kalau saya bisa menjadi pemimpin untuk sebuah sekolah, dan alhamdulillah itu sudah terlaksana dari tahun 2007 sampai saat ini.” (W1. I1. 12)

Tidak cukup sampai disitu, hal yang serupapun juga dialami oleh informan ketika dirinya dipindahkan tugas menjadi kepala sekolah ke SD Negeri Y yang masih beralamatkan di Kecamatan Slogohimo. Informan juga memiliki rasa keraguan dan kepercayaan diri yang rendah. Namun dengan adanya dukungan dari keluarga dan juga teman-temannya, informan mampu untuk melewati masa sulitnya sehingga pada puncak karirnya informan mendapatkan penghargaan sebagai kepala sekolah

berprestasi pada tahun 2016 dan tahun 2017. Hal ini diungkapkan oleh informan sebagai berikut:

“Saya yakin sih mbak bisa melewati hambatan-hambatan yang terjadi, saya banyak menghadapi berbagai karakter dari guru-guru yang saya pimpin di SDN X selama 7 tahun dan pindah ke SDN Y itu juga salah satu SD favorit banyak sekali siswanya sampai 200 siswa lebih, disitu saya juga mengalami keragu-raguan juga. Akan tetapi dengan niat dan percaya diri, terutama itu kepercayaan diri ya mbak. Saya bisa menjadi kepala sekolah berprestasi pada tahun 2016 dan tahun 2017 ditingkat kecamatan. Saya merasa pada saat itu menjadi puncak karir saya yang dibuktikan dengan piagam pencapaian saya juga” (W1. I1. 16)

Hal tersebut diperkuat dengan pengakuan rekan kerja dari informan yaitu sebagai berikut:

“Kalau menurut saya ibu S itu sangat percaya diri ya, beliau sosok pemimpin yang bijaksana. Ibu S juga sering mendiskusikan atau mengadakan rapat untuk membahas masalah-masalah yang ada di sekolah ini.” (W1. SO1. 12)

Dari observasi yang telah dilakukan, pada saat informan menjadi pengisi acara di sekolah itu informan terlihat percaya diri dan tidak muncul perilaku yang menunjukkan gugup (O1. I1. 15-17). Selain itu keyakinan akan kemampuan diri informan diperkuat juga dengan dokumentasi piagam penghargaan sebagai kepala sekolah berprestasi untuk bentuk gambaran kemampuan informan dalam mengemban tugas sebagai *top leader* (lampiran hal 129).

Berdasarkan dari hasil temuan yang didapat dan juga dari observasi, maka dapat disimpulkan bahwa. Informan tidak mudah putus asa dari keraguan-keraguan dalam meniti karirnya. Informan berusaha untuk memotivasi dirinya dan juga adanya dukungan dari keluarga serta teman-teman kerja informan sampai pada akhirnya informan kembali menemukan semangat yang ada pada dirinya dan kepercayaan diri itu tumbuh dengan seiring berjalannya waktu.

c. Aspek optimisme

Aspek optimisme ini mengacu pada perspektif yang baik dalam menghadapi segala sesuatu tentang diri dan kemampuannya. Pada saat informan mengalami rasa takut akan kegagalan untuk mengerjakan tugas-tugas atau menghadapi permasalahan yang sedang terjadi, informan berusaha optimis dan tetap menumbuhkan rasa kepercayaan dirinya dengan pemikiran yang positif, seperti yang disampaikan oleh informan berikut ini:

“Yang membuat saya terus merasa optimis itu ya rasa yakin dan percaya diri itu tadi mbak. Selain itu saya juga berdoa dan selalu berpikir positif, yakin bahwasannya saya bisa melewati rintangan-rintangan yang ada karena selalu optimis.” (W1. I1. 22)

Hal tersebut diungkapkan karena informan yakin terhadap dirinya dan optimis untuk dapat melewati permasalahan yang terjadi.

Seorang kepala sekolah harus mempunyai jiwa optimisme yang baik, hal ini seperti informan yang berusaha untuk menumbuhkan rasa optimisme dalam dirinya. Informan juga tidak segan meminta bantuan

kepada rekan-rekan kerjanya apabila mendapatkan kesulitan. Hal tersebut juga terlihat dari observasi bahwa informan melakukan diskusi kepada teman-temannya. Seperti halnya yang diungkapkan informan berikut ini:

“Saya optimis ya mbak dalam menghadapi permasalahan yang ada karena bagaimanapun saya adalah seorang pemimpin jadi ya harus optimis, selain itu adanya bantuan dari teman-teman itu tadi mbak. Kalau saya ada kesulitan untuk menyelesaikan sendiri ya saya diskusikan dengan teman-teman saya kemudian muncul sebuah solusi. Kemudian cara saya menyiapkan diri agar saya bisa merasa optimis itu ya awalnya saya harus punya kepercayaan diri serta tekad yang kuat agar nantinya tidak down ditengah jalan, kemudian barulah saya merasa optimis mampu melewati semuanya.”
(W1. I1. 26)

Berdasarkan dari hasil temuan yang didapat dan juga dari observasi, maka dapat disimpulkan bawasannya bahwasannya informan memiliki jiwa optimisme yang cukup sehingga tidak mudah putus asa dari sebuah keadaan yang sulit, selain itu juga adanya dukungan dari keluarga maupun teman-teman dari informan untuk terus memotivasi dirinya menjadi lebih baik.

d. Aspek objektif

Aspek objektif ini mengacu pada keberanian mengungkapkan pendapat dan memiliki konsep diri yang positif. Hal ini serupa dengan informan yang mana dirinya juga memiliki konsep diri yang positif, terlihat dari cara informan *manage* permasalahan yang terjadi dipekerjaanya. Informan menjelaskan bahwa dirinya akan menyelesaikan permasalahan satu-persatu dengan memprioritaskan

permasalahan yang akan diselesaikan terlebih dahulu dengan begitu informan akan lebih fokus untuk mencari solusi dari permasalahan tersebut. Berikut penjelasan informan:

“Memang banyak sekali permasalahan dan selalu ada saja ya hehehe. Nah itu saya selesaikan satu-persatu, saya prioritaskan mana yang akan diselesaikan terlebih dahulu dengan mengatur strategi saya, kemudian saya diskusikan dengan teman-teman kalau tidak selesai ya saya diskusikan kembali di forum rapat.” (W1. I1. 30)

Sebagai kepala sekolah, informan juga berusaha untuk menjadi teladan yang baik bagi rekan-rekan kerja maupun murid-muridnya. Hal ini diketahui dari informan yang selalu menertibkan kedisiplinan yang meliputi disiplin waktu, disiplin pakaian, dan juga tata krama. Seperti halnya yang diungkapkan informan berikut ini:

“Terutama itu tentang kedisiplinan, disiplin waktu itu misalnya masuk dan pulang sekolah. Masuk sekolah itu harus tepat sesuai aturan tata tertib waktu, kalau saya sendiri harus memberi teladan bagi teman-teman ya paling tidak saya datangnya harus terlebih awal dari bapak/ibu guru dan bapak/ibu guru datangnya harus lebih awal dari murid-murid. Selain itu ada kedisiplinan pakaian, kalau disekolah itu saya jadwalkan memakai seragam yang berbeda setiap harinya dan alhamdulillah sudah berjalan dengan baik” (W1. I1. 36)

Penerapan kedisiplinan informan juga terlihat pada saat observasi yaitu informan menggunakan pakaian rapi dan berseragam, informan menyapa dengan ramah kepada peneliti (O1. I1. 1-2) Adapun pembelajaran yang didapatkan informan dari adanya hambatan *glass ceiling* tersebut yaitu informan menjadi seseorang yang tidak mudah menyerah dan tangguh

dalam menghadapi permasalahan lainnya. Seperti yang diungkapkan oleh informan berikut ini:

“Ya pembelajarannya saya bisa menyelesaikan permasalahan dengan baik, menjadikan saya lebih tangguh untuk dapat menghadapi permasalahan-permasalahan lainnya.” (W1. I1. 32)

Berdasarkan hasil temuan yang diperoleh, maka dapat disimpulkan bahwa informan memiliki nilai-nilai objektif yang baik yakni terlihat dari konsep diri informan yang dapat *manage* permasalahan sehingga mendapatkan solusi yang diinginkan. Informan juga dapat menjadi teladan yang baik, hal tersebut dibuktikan dengan kedisiplinan informan yang mencakup kedisiplinan waktu, dan aturan berpakaian.

e. Aspek bertanggung jawab

Aspek tanggung jawab ini mencakup tentang pengambilan keputusan dan bersedia menanggung segala sesuatu yang telah menjadi konsekuensinya. Keputusan informan untuk memilih peran ganda ini sudah didasari dengan keyakinan yang ada pada dirinya dan juga adanya dukungan dari keluarga. Segi tanggung jawab yang dimiliki oleh informan yang merupakan seorang wanita karir dan juga sebagai ibu rumah tangga ini tentunya harus dapat membagi waktu antara tugas kantor dan tugas pekerjaan rumah. Seperti penjelasan informan berikut ini:

“Seperti yang saya katakan di awal tadi bahwa saya harus bisa mengatur waktu antara di sekolah dan di rumah

dengan tidak membawa pekerjaan sekolah ke rumah atau sebaliknya yaitu membawa pekerjaan rumah ke sekolah. Kalau saya tidak bisa mengatur waktu ya kacau mbak, yang ada pekerjaan rumah saya tidak selesai dan tanggung jawab saya sebagai ibu rumah tangga ini kacau. Jadi, saya harus sebisa mungkin menyelesaikan pekerjaan sekolah itu ya disekolah walaupun tidak selesai ya dilanjut besoknya lagi begitu mbak.” (W1. I1. 48)

Selain hal tersebut bentuk tanggung jawab informan sebagai kepala sekolah yaitu berusaha untuk memajukan sekolah dengan membuat inovasi baru yang dapat didapat diterima oleh rekan kerja ataupun masyarakat, bertanggung jawab untuk membimbing dan mendidik murid-murid agar mempunyai karakter yang lebih baik. Seperti yang diungkapkan oleh informan berikut ini:

“Tanggung jawab saya sebagai kepala sekolah itu tentunya banyak sekali nggih. Ya saya berusaha semaksimal mungkin untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas dari pekerjaan saya dan juga untuk memajukan sebuah sekolah, dan alhamdulillah saya dapat menyelesaikan amanah yang diberikan oleh pemerintah itu dengan baik.” (W1. I1. 44)

“Contohnya ya membuat inovasi baru yang diterima oleh masyarakat untuk memajukan sekolah kemudian tata tertib yang mesti kita perbarui, membantu bapak/ibu guru mendidik murid-murid, begitu mbak.” (W1. I1. 45)

Hal tersebut juga dikuatkan oleh rekan kerja informan yaitu sebagai berikut:

“Tentang tanggung jawab ibu S itu cukup baik juga sih mbak. Beliau dapat menyelesaikan tugas dari pemerintah, menertibkan kita rekan-rekan kerja dan murid-murid ya pastinya dan juga ini mbak soal memajukan sekolah karena kan kita mesti mengejar akreditasi itu ya dulunya.” (W1, SO1. 16)

Berdasarkan perolehan data di lapangan dan observasi, maka dapat disimpulkan bahwa informan memiliki tanggung jawab sebagai kepala sekolah yaitu harus membuat inovasi baru guna meningkatkan akreditasi sekolah, melaksanakan tugas-tugas yang telah diperintahkan oleh pemerintah, mengkoordinasikan dengan rekan kerja ketika mendapati suatu masalah untuk mencari solusi yang terbaik. Informan juga memiliki tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga, maka hal itu mengharuskan informan untuk memiliki *management* waktu yang baik agar tidak lepas tanggung jawab dari salah satu pekerjaan tersebut.

f. Aspek rasional dan realistis

Aspek rasional dan realistis ini mengacu pada memandang suatu permasalahan dengan menggunakan pemikiran yang dapat diterima oleh akal dan sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya. Hal ini informan memiliki sikap rasional dan realistis yang dapat dibuktikan dengan cara informan menghadapi masalah sebagaimana yang telah dijelaskan oleh informan berikut ini:

“Ya saya berpikir rasional ya mbak, sebisanya saya tidak mengedepankan emosi. Ketika saya menjumpai masalah ya saya pikir dulu solusinya yang baik bagaimana agar masalah tersebut bisa segera teratasi. Kalau masalahnya berat ya terkadang sampai berhari-hari itu mbak saya memikirkan solusi dari masalah yang saya hadapi itu. Alhamdulillah dari rasa sabar dan keyakinan yang ada pada diri saya semuanya bisa teratasi” (W1. II. 50)

Dari pernyataan informan tersebut terlihat apabila informan mendapati suatu masalah informan bisa saja *overthinking* atau berlarut-larut

memikirkan masalah tersebut sampai sehari-hari. Namun dengan rasa kesabaran dan juga keyakinan informan dapat mengatasi permasalahan tersebut.

Informan juga memiliki sikap realistis untuk menghadapi permasalahan *glass ceiling* yaitu dengan menambah kepercayaan diri dan tetap optimis, seperti yang diungkapkan oleh informan berikut ini:

“Untuk sikapnya ya saya harus menambah kepercayaan diri untuk bisa menghadapi permasalahan saya. Contohnya sikap ragu-ragu untuk menghadapi murid-murid yang bandel, saya ragu itu mbak apakah saya bisa merubah menjadi lebih baik ya. Jadi ya sikap realistisnya itu dengan menambah kepercayaan diri dan juga optimis saya bisa melakukannya.”
(W1. I1. 54)

Ketika mendapati murid-murid yang tidak taat aturan atau melawan terhadap guru-guru pengajar tindakan informan yaitu mencari akar dari permasalahan tersebut kemudian memberikan arahan dan juga bimbingan atau mengkonsultasikan dengan orang tua murid. Seperti yang dijelaskan informan sebagai berikut:

“Ya yang pertama itu diberi arahan dan bimbingan dari wali kelasnya ya. Apabila wali kelasnya kewalahan itu saya yang handle mbak, dari situ saya cari tau dulu pokok permasalahannya apa kok anaknya sampai kayak gitu. Kemudian dikonsultasikan dengan bapak/ibu guru atau ortunya dipanggil kesini dan kita juga harus koreksi diri mbak apakah kita pada saat mendidik anak-anak itu ada tindakan ataupun ucapan yang tidak disengaja sehingga membuat anak itu bandel ke kita, begitu mbak.” (W1. I1. 56)

Berdasarkan hasil temuan yang diperoleh di lapangan dan juga observasi, maka dapat disimpulkan bahwa informan dalam menghadapi

masalah selalu berpikir rasional dan realistis. Hal ini terlihat dari cara informan menyikapi masalah dan juga tindakan informan dalam mendidik murid-muridnya, hal tersebut dilakukan informan untuk mendapatkan solusi yang diinginkan. Namun, apabila informan tidak bisa menemukan jalan keluar dari masalah tersebut, informan mendiskusikan dengan rekan-rekan kerjanya untuk membantu menyelesaikan permasalahan.

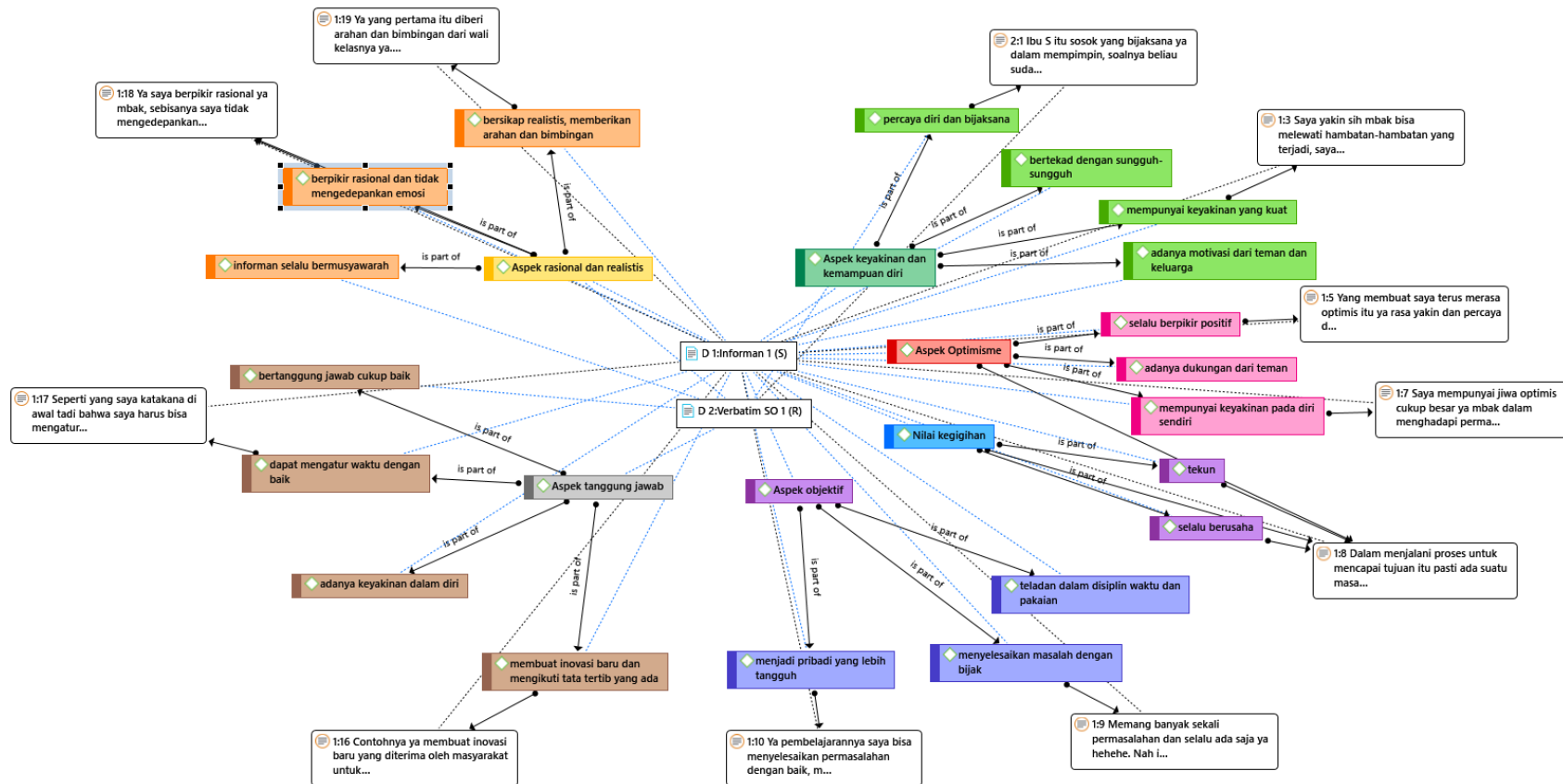
g. Nilai kegigihan

Nilai kegigihan merupakan cara untuk menentukan dimana seseorang dapat menempatkan upaya mereka untuk bertahan dalam menghadapi tantangan hidup. Hal ini serupa dengan yang dilakukan oleh informan S bahwasannya dirinya selalu berusaha untuk menampilkan yang terbaik dari apa yang sudah informan jalani dan tidak mudah putus asa dalam menghadapi hambatan-hambatan yang terjadi. Seperti yang disampaikan oleh informan yaitu *“kita harus berusaha percaya diri dan tidak ragu-ragu untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.”* (W1. I1. 18).

Berdasarkan perolehan data di lapangan dan observasi, maka dapat disimpulkan bahwa informan memiliki nilai kegigihan dalam menumbuhkan kepercayaan diri untuk mengemban tugasnya sebagai top leader. Nilai kegigihan ini dibuktikan dengan rasa keyakinan informan yang selalu berusaha dan tidak mudah putus asa.

Tabel 4. Kepercayaan Diri Informan S

Aspek	Hasil Temuan
Perjalanan karir informan	Dari yang awalnya informan merasa takut, bimbang, ragu-ragu, insecurity, sekarang dapat menumbuhkan kepercayaan dirinya, mampu berpikir yang positif sehingga dapat megemban tugas dengan baik.
Aspek keyakinan dan kemampuan diri	1. Kemampuan untuk percaya diri 2. Kemampuan untuk memotivasi diri
Aspek optimisme	1. Kemampuan berpikir positif 2. Mempunyai keyakinan dan optimisme
Aspek objektif	1. Kemampuan menyelesaikan masalah dengan baik 2. Kemampuan bermusyawarah dengan baik
Aspek tanggung jawab	1. Kemampuan mengatur waktu 2. kemampuan bertanggung jawab dalam mengemban tugas
Aspek rasional dan realistis	Kemampuan berpikir rasional dan logis
Nilai kegigihan	Tidak mudah menyerah dan yakin.



Gambar 2.
Axial Coding Informan S

1. Informan 2

a. Latar belakang

Informan H merupakan seorang kepala sekolah disalah satu SD Negeri di Kecamatan Slogohimo yang saat ini berusia 45 tahun dan juga sebagai ibu rumah tangga yang memiliki dua orang anak. Informan diangkat menjadi kepala sekolah sejak tahun 2018 silam yang sebelumnya adalah guru pengajar khusus mata pelajaran agama islam. Pada awalnya saat menjabat sebagai kepala sekolah di salah satu SD Negeri di Kecamatan Slogohimo ini informan merasa minder atau mempunyai kepercayaan diri yang rendah, hal tersebut disebabkan karena minimnya pengalaman yang dimiliki oleh informan. Informan seringkali merasa takut, ragu-ragu bahwa dirinya itu tidak dapat memimpin dengan baik atau tidak dapat mensukseskan sekolah. Akan tetapi dengan adanya dukugan dari keluarga maupun teman-teman informan mampu kembali menumbuhkan semangat dan perlahan-lahan mampu membangun kepercayaan diri sehingga mampu untuk mengemban tugas menjadi kepala sekolah dan dapat dijadikan panutan yang baik bagi rekan-rekan kerja maupun murid-muridnya.

b. Aspek keyakinan dan kemampuan diri

Pada saat pertama kali menjabat sebagai kepala sekolah informan H merasa tidak cukup percaya diri dikarenakan informan masih minim pengalaman dibandingkan dengan guru-guru yang lainnya. Seiring berjalannya waktu informan berusaha untuk menumbuhkan kepercayaan yang ada pada dirinya dengan motivasi dan keyakinan yang besar sehingga membuat informan tidak mudah putus asa. Seperti yang diungkapkan oleh informan sebagai berikut:

“Yang pertama itu jangan merasa putus asa, malahan kita menampilkan kemampuan kita. Kita punya kemampuan apa sih yang kita tampilkan atau yang bisa kita tunjukkan untuk orang lain. Kalau kita sudah bisa menunjukkan kemampuan kita dan semaksimal mungkin usaha kita itu insyaallah kepercayaan diri yang tadinya sempat hilang itu akan bisa muncul kembali karena kita sudah berusaha menampilkan yang terbaik. Itu menurut kita akan tetapi penilaian orang lain kan bisa saja berbeda tapi setidaknya kita memberikan yang terbaik yang kita miliki.” (W2. I2. 14)

Hal tersebut dikuatkan oleh *significant other* yang merupakan rekan kerja informan yaitu sebagai berikut:

“Ya beliau tegas, percaya diri, gigih juga selama menjadi kepala sekolah disini soalnya kan juga beliau dulunya seorang guru agama ya, beliau juga baik kok memimpin sekolah ini” (W2, SO2. 12-14)

Berdasarkan dari observasi informan memiliki kepercayaan diri yakni ditunjukkan pada saat memimpin rapat (O2. I2. 15-20). Informan mempunyai keyakinan yang cukup sehingga membuat dirinya merasa percaya diri untuk menghadapi permasalahan yang sedang

dialaminya. Selain itu juga adanya bantuan dari rekan-rekan informan apabila mendapati kesulitan yang tidak bisa diselesaikan sendirian.

“Kalau dari awal itu yang membuat kita berhasil itu kan keyakinan, dan mungkin keyakinan saya diatas 80% kalau pencapaiannya seratus itu ya sekitar diatas 80% karena setiap permasalahan yang saya sebutkan tadi kalau saya tidak bisa menyelesaikan sendiri itu bisa minta tolong ke orang lain. Keyakinan itu ada karena yang membuat yakin itu ya diri sendiri dan apabila keyakinan kita besar ya insyaallah akan berhasil begitu mbak” (W2. I2. 12)

Diperkuat juga dengan dokumentasi informan yang mendapatkan sertifikat sebagai guru profesional sebagai bukti kemampuan dan prestasi informan (lampiran hal 129)

Berdasarkan dari temuan di lapangan dan observasi maka dapat disimpulkan bahwa informan memiliki keyakinan yang besar untuk dapat menumbuhkan kepercayaan diri sehingga informan dapat melewati hambatan *glass ceiling* yang ada. Informan tidak mau apabila dirinya terjebak dalam satu titik keterpurukan, maka dari itu informan selalu berusaha untuk meyakinkan diri sendiri dan terus melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

c. Aspek optimisme

Aspek optimisme ini mengacu pada pandangan atau pemikiran yang baik dalam menghadapi segala sesuatu tentang diri dan kemampuannya. Informan dalam menghadapi sebuah hambatan-hambatan yang terjadi pada saat menempuh karir juga pernah merasakan kegagalan. Namun kegagalan tersebut yang membuat

informan menjadi optimis sehingga informan merasa tidak takut akan rasa gagal kembali dikarenakan menurutnya setiap manusia pasti akan mengalami sebuah kegagalan, akan tetapi jika gigih dan tetap berusaha yang terbaik maka sebesar apapun masalah pasti akan terselesaikan.

Seperti yang diungkapkan informan berikut ini:

“Kalau gagal ya namanya orang kita pernah gagal, kita pernah tidak bisa menyelesaikan sesuatu yang seharusnya sudah selesai. Akan tetapi tidak boleh berhenti dengan kegagalan itu karena prinsipnya gini suatu kegagalan itu adalah keberhasilan yang tertunda, kalau kita mempunyai keyakinan yang kuat dan terus berusaha insyaallah kegagalan yang tadinya itu tidak bisa kita lalui asal kita berusaha maka akan terlampaui karena memang hanya suatu hal yang tertunda tinggal usahanya kita aja, kalau kita gigih berusaha itu insyaallah walaupun saat ini gagal dimasa depan akan berhasil.” (W2. I2. 18)

Informan berpandangan bahwa setiap kesulitan yang tengah dihadapi apabila terus berusaha dan tetap optimis maka berbagai kesulitan akan mudah untuk dilewati. Informan juga mempunyai semangat yang tinggi dan terus memotivasi diri sendiri untuk tetap berjuang melewati permasalahan yang dihadapinya. Hal tersebut dibuktikan ketika informan mengerjakan SKP yang mana proses pengerjaannya setiap tahun itu berbeda dengan tahun sebelumnya yang mengharuskan informan untuk belajar tentang tutorial pengerjaan SKP tersebut melalui kanal youtube atau meminta bantuan dari rekan kerja informan.

“Kalau optimis seberapa besarnya 95% saya sudah optimis karena suatu pekerjaan itu sebenarnya tidak ada yang

susah, cuma kita mau atau tidak gitu. Seperti contohnya pengerjaan SKP itu setiap tahun aplikasinya selalu berganti dari dulu saya masih menjadi guru hingga menjadi kepala sekolah itu selalu berganti. Kalau kita terpaku saya sudah mampu ini trus kita berdiam diri itu kan tidak bisa. Harusnya kan kita memang mengikuti alur yang berjalan aja jadi kita selalu optimis aja tidak usah minder, karena kalau kita minder itu malah menghambat pekerjaan kita. Akan tetapi kalau kita optimis sesusahnya pekerjaan yang kita hadapi pasti ada jalan keluarnya, dan jalan keluarnya itu juga banyak sekali mbak. Kita tidak harus pandai itu tidak, kita bisa bertanya, kemudian kita saling sharing, atau belajar sendiri dari youtube, dll.”
(W2. I2. 22)

Berdasarkan temuan yang didapatkan di lapangan dan observasi, maka dapat disimpulkan bahwa informan telah mampu melewati hambatan-hambatan *glass ceiling* yaitu dengan mempunyai sikap optimisme yang besar, keyakinan pada diri sendiri bahwa setiap kesulitan pasti ada kemudahan. Informan tidak terpaku dengan suatu masalah, akan tetapi informan tetap berusaha meskipun jalan yang dilaluinya berat. Hal tersebut dapat menjadikan informan tidak berputus asa dengan suatu keadaan.

d. Aspek Objektif

Aspek objektif ini mengacu pada keberanian diri dalam mengungkapkan sebuah pendapat dan memiliki konsep diri yang positif. Informan memiliki sikap objektif yang baik, hal ini terlihat dari informan *manage* permasalahan yang terjadi. Hal pertama yang dilakukan oleh informan yaitu mencari akar dari masalah dan memikirkan sebuah solusi dari permasalahan tersebut. Disamping itu

juga terdapat rekan-rekan informan yang bersedia membantu apabila informan tidak bisa menemukan solusi dari permasalahan yang dihadapinya. Sebagaimana yang dijelaskan oleh informan sebagai berikut:

“Yang pertama itu mencari inti masalahnya, sebenarnya masalahnya apa sih kok sampai seperti ini. Nah itu kita cari inti masalahnya dulu, kemudian setelah ketemu masalahnya ini kita cari solusinya. Ketika saya masih bisa menyelesaikan sendiri ya saya kerjakan sendiri. Namun apabila saya tidak bisa menyelesaikan sendiri ya kita mencari perbandingan atau nasihat dari seseorang yang lebih paham dari kita dan hal itu tidak hanya dari satu orang. Jadi ada beberapa orang kemudian nanti kita compare bagusnya yang mana begitu” (W2. I2. 26)

Diperkuat juga dengan dokumentasi observasi, terlihat informan yang sedang memimpin rapat bersama rekan-rekan guru yang lainnya sebagai bukti objektivitas informan dalam menyelesaikan permasalahan yakni dengan bermusyawarah (O2. H. 16).

Informan juga mempunyai konsep diri yang positif, hal inilah yang dapat dijadikan contoh untuk rekan-rekan kerja maupun teladan bagi murid-murid informan sebagaimana penjelasan informan berikut ini:

“Kalau untuk yang menjadi contoh itu pasti ya yang pertama itu disiplin, karena dari kedisiplinan ini akan keliatan sekali nggih kita disiplin itu ada berbagai hal yaitu disiplin waktu, disiplin berpakaian. Kedua itu tata krama, tata krama ini suatu hal yang diutamakan karena orang menilai kan dari awal itu pasti bersalaman, mengucapkan salam, apapun itu tentang tata krama yang bisa dicontohkan. Ketiga itu tingkah laku, dari semua tingkah

laku kita itu kita berusaha yang terbaik walaupun mungkin kita lakukan susah yang penting kita berusaha semampu kita untuk yang terbaik dihadapan staff-staff yang lain.” (W2. I2. 30)

Informan juga menemukan sebuah pembelajaran dari hambatan-hambatan *glass ceiling* tersebut yaitu menjadikan informan lebih percaya diri untuk dapat menghadapi permasalahan yang lainnya. Seperti yang dikatakan oleh informan sebagai berikut:

“Yang saya pikirkan itu ketika saya berhasil melewati atau menyelesaikan permasalahan itu membuat saya tambah percaya diri dan yakin kalau saya pasti bisa melewati masalah selanjutnya. Ah kemarin saja saya bisa kok pasti sekarang saya juga bisa. Seberat apapun masalah yang kita hadapi kalau kita yakin pasti kita bisa, kurang lebih begitu mbak.” (W2. I2. 28)

Berdasarkan temuan yang didapatkan di lapangan, maka dapat disimpulkan bahwa informan memiliki nilai objektif yang baik dalam dirinya. Informan *memanange* permasalahan yaitu dengan memprioritaskan salah satu masalah yang akan diselesaikan terlebih dahulu dan kemudian memikirkan sebuah solusi untuk masalah tersebut. Banyaknya hambatan-hambatan *glass ceiling* yang dihadapi menjadikan informan mempunyai keyakinan dan juga kepercayaan diri bahwa tidak ada masalah yang sulit selagi ada tindakan untuk berusaha. Informan menjadikan sikap disiplin waktu dan berpakaian sebagai bentuk keteladanan yang harus dicontoh untuk menjadikan murid-murid yang mentaati taat tata tertib sekolah. Selain itu juga harus memiliki tata krama dan berperilaku yang sopan.

e. Aspek tanggung jawab

Aspek tanggung jawab ini mengacu pada bertindak mandiri dalam mengambil keputusan dan bersedia menanggung segala sesuatu yang telah menjadi konsekuensinya. Sebagai kepala sekolah yang sepantasnya dijadikan teladan, informan juga memiliki tanggung jawab yang besar. Disamping hal itu informan juga sebagai ibu rumah tangga yang berkewajiban untuk *menghandle* pekerjaan rumah. Seperti yang diungkapkan informan berikut ini yaitu:

“Saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan kantor itu ya dikantor karena nanti setelah saya pulang ke rumah itu sudah berbeda lagi pekerjaannya, waktunya untuk fokus ke keluarga dan juga sebaliknya tanggung jawab saya di rumah ya saya cukupi dulu misalnya pagi itu menyiapkan sarapan pagi, bekal anak-anak, apapun sebisanya saya selesaikan dulu kemudian baru berangkat ke kantor.”
(W2. I2. 38)

Sudah sepatutnya apabila informan disibukkan dengan pekerjaan rumah dan juga pekerjaan kantor. Namun, informan tetap berusaha semaksimal mungkin untuk bertanggung jawab menyelesaikan tugas-tugas yang ada. Informan dapat yakin menjalani keputusan sebagai ibu dengan peran ganda ini yaitu dengan mengandalkan diri sendiri dan berserah kepada Allah SWT. sebagaimana yang diungkapkan oleh informan berikut ini:

“Mungkin pada awalnya berat ya tapi saya yakin karena itu sudah menjadi tanggung jawab saya, karena gini kalau kita mengandalkan orang lain itu kepercayaan diri kita tidak akan tumbuh. Jadi untuk menjalankan itu harus seratus persen yakin untuk bisa berperan ganda, karena

apa? Karena memang wanita kalau dalam islam itu dimuliakan, ada yang mengatakan surga di bawah telapak kaki ibu itu hal yang mulia sekali, kalau dalam islam saja wanita dimuliakan seperti itu apalagi kita yang diberikan amanah sebagai kepala sekolah ya setidaknya kita bisa menjalankan amanah itu sehingga bisa terlaksana semua walaupun nanti apa hasilnya kita serahkan kepada Allah akan tetapi kita harus yakin bisa mengerjakan itu supaya ringan. Kalau kita mengeluh saja akhirnya malah berat tetapi kalau kita berpikiran positif, kita optimis itu bisa kita jalankan walaupun seberat apapun bisa kita atasin.”
(W2. I2. 34)

Adapun hal lain yang menjadi tanggung jawab informan sebagai kepala sekolah yaitu dengan membuat inovasi baru yang bertujuan untuk menjadikan murid-murid lebih paham tentang asmaul husna.

Sebagaimana yang diungkapkan oleh informan berikut ini:

“Sebagai kepala sekolah disini saya selalu bertanggung jawab dari tugas-tugas yang ada saya kerjakan satu-satu, kemudian saya menambahkan program itu setiap pagi ada hafalan asmaul husna sebelum mulai pembelajaran. Hal itu sekaligus bisa menjadi doa bagi anak-anak agar bisa mengikuti pembelajaran dengan baik.” (W2. I2. 36)

Hal tersebut dikuatkan dengan pernyataan *significant other* yang merupakan rekan kerja informan yaitu sebagai berikut:

“Soal tanggung jawab itu kalau ada tugas atau apapun yang ada di SD ini tuh beliau selalu tanggung jawab dan selalu mengusahakan yang terbaik mbak.” (W2. SO2. 16)

Berdasarkan hasil yang ditemukan di lapangan dan observasi, maka dapat disimpulkan bahwa informan telah berusaha melakukan tanggung jawab yang baik sebagaimana tugasnya menjadi kepala sekolah dan juga sebagai ibu rumah tangga. Hal tersebut terlihat dari

informan yang dapat *manage* waktu dalam pekerjaan kantor dan juga pekerjaan rumah. Informan mempunyai tanggung jawab sebagai kepala sekolah yakni dengan menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan, membuat inovasi baru untuk murid-muridnya agar lebih menghafal asmaul husna.

f. Aspek rasional dan realistis

Aspek rasional dan realistis ini mengacu pada memandang suatu masalah dengan menggunakan pemikiran yang dapat diterima oleh akal dan sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya. Informan selalu mempunyai pemikiran rasional dan realistis, hal ini dijelaskan oleh informan apabila dirinya tidak dapat berpikir dengan rasional dan pemikiran selalu diselimuti oleh rasa emosi. Informan tidak dapat menemukan solusi dari permasalahan yang tengah dihadapinya. Seperti yang diungkapkan oleh informan berikut ini:

“Kalau kita menghadapi masalah itu pas di awal pasti terasa berat tapi ya kita harus berpikir rasional, kalau kita tidak berpikir rasional kita tidak akan segera menemukan jalan keluar. Kita serahkan saja sama Allah, oh iya jadi kalau Allah nagsih cobaan seperti ini Allah itu yakin kita bisa melewati karena Allah tidak akan memberikan cobaan diluar kesanggupan hambanya. Jadi, keyakinan saya itu kalau saya diberikan cobaan seperti ini pasti saya bisa melewati. Kita harus percaya dari awal agar kita bisa melewatinya, kalau kita terus mengeluh, kita bersedih, itu tidak akan segera menemukan jalan keluar akan tetapi kalau kita menerima kemudian pasrah ya karena semua dari Allah maka kita bisa menghadapi semua masalah yang ada pada kita seberat apapun.” (W2. I2. 42)

Dengan berpikir rasional tersebut, informan selalu mempunyai keyakinan dan berpikir yang positif serta berikhtiar kepada Allah SWT. Selain itu informan juga mempunyai pemikiran yang realistis dalam menghadapi permasalahan *glass ceiling*, hal ini diungkapkan informan dengan berusaha menumbuhkan kepercayaan diri dan keyakinan terhadap pertolongan Allah, sebagaimana yang diungkapkan oleh informan sebagai berikut:

“Sikap realistisnya ya saya harus menambah kepercayaan diri saya dan juga keyakinan dalam diri saya untuk bisa melewati semua permasalahan itu, karena semua masalah datangnya dari Allah jadi jangan beranggapan bahwa ini adalah sebuah hukuman. Jangan pernah menilai masalah itu hukuman jadi biar kita tidak terpaku, anggaplah itu semua ujian. Jadi kalau kita yakin kita bisa melewati ujian insyaallah akan berhasil karena seperti anak sekolah kalau dia lulus ujian kan pasti naik tingkat. Nah seperti itu kalau kita diuji kemudian kita bisa melewati itu kedepannya akan lebih baik, realistisnya seperti itu.” (W2. I2. 44)

Berkaitan dengan hal tersebut *significant other* yang merupakan rekan kerja informan juga mengungkapkan bahwa informan selalu berkoordinasi dengan rekan-rekan kerja atau bermusyawarah untuk mendapatkan solusi yang diinginkan. Selain itu juga informan memiliki rasa empati terhadap warga disekitar, seperti yang diungkapkan *significant other* sebagai berikut:

“Beliau itu setiap ada kesulitan yang dihadapi itu selalu dikoordinasi dengan rekan-rekan guru mbak dan dalam lingkungan sosial itu juga bagus interaksinya dengan warga sekolah atau warga disekitar sekolah ini, kalau

ada apa-apa itu ibu H selalu ikut andil begitu ya misalnya melayat atau apa sebagainya” (W2. SO2. 20)

Berdasarkan hasil yang ditemukan di lapangan dan observasi, maka dapat disimpulkan bahwa informan dalam menghadapi masalah selalu memiliki sikap serta pemikiran yang rasional dan realistis yang dapat dibuktikan dengan tindakan informan yaitu tidak mudah tersulut emosi, selalu berpikir yang positif sesulit apapun masalah yang tengah dihadapinya. Adapun sikap realistis informan yaitu dengan menambah kepercayaan diri serta mempunyai keyakinan yang tinggi. Informan juga mengkoordinasikan dengan rekan-rekan kerja apabila mendapati suatu masalah yang tidak bisa teratasi.

g. Nilai kegigihan

Nilai kegigihan juga berpengaruh pada informan dalam menumbuhkan kepercayaan diri. Nilai kegigihan ini merupakan cara untuk menentukan dimana seseorang dapat menempatkan upaya mereka untuk bertahan dalam menghadapi tantangan hidup. Hal ini serupa dengan yang dilakukan oleh informan H bahwasannya dirinya tidak mudah putus asa dalam menghadapi permasalahan-permasalahan yang terjadi. Informan juga berkeyakinan bahwa dirinya mampu untuk dapat menjalani tugas yang telah diberikan. Seperti yang disampaikan oleh informan berikut ini:

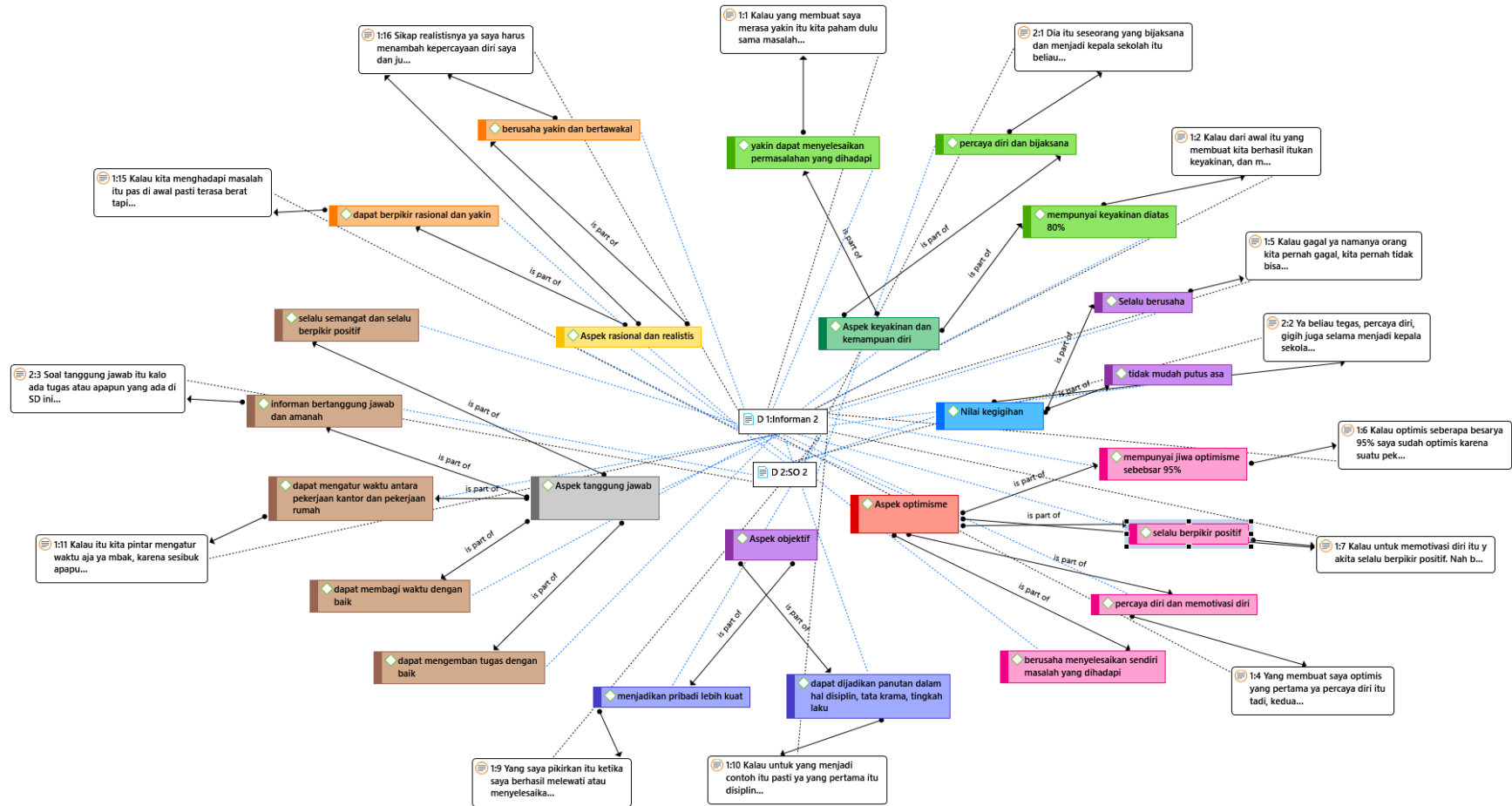
“jangan merasa putus asa, malahan kita menampilkan kemampuan kita. Kita punya kemampuan apa sih yang kita tampilkan atau yang bisa kita tunjukkan untuk orang lain. Kalau kita sudah bisa menunjukkan kemampuan kita dan semaksimal mungkin usaha kita itu insyaallah

kepercayaan diri yang tadinya sempat hilang itu akan bisa muncul kembali karena kita sudah berusaha menampilkan yang terbaik.” (W2. I2. 14)

Berdasarkan perolehan data di lapangan dan observasi, maka dapat disimpulkan bahwa informan H memiliki nilai kegigihan dalam menumbuhkan kepercayaan diri untuk mengemban tugasnya sebagai *top leader*. Nilai kegigihan ini dibuktikan dengan tidak mudah putus asa, keyakinan dalam diri informan dan selalu berusaha menampilkan yang terbaik.

Tabel 5. Kepercayaan Diri Informan H

Aspek	Hasil Temuan
Perjalanan karir informan	Dari yang awalnya informan merasa ragu-ragu karena minimnya pengalaman yang dimiliki, <i>insecurity</i> , sekarang dapat menumbuhkan kepercayaan dirinya, optimis sehingga dapat megemban tugas dengan baik.
Aspek keyakinan dan kemampuan diri	1. Kemampuan untuk percaya diri 2. Kemampuan untuk meyakinkan diri sendiri
Aspek optimisme	1. Kemampuan berpikir positif 2. Mempunyai keyakinan dan optimisme
Aspek objektif	1. Tidak mengedepankan emosi 2. Kemampuan bermusyawarah untuk menyelesaikan masalah dengan baik
Aspek tanggung jawab	1. Kemampuan mengatur waktu 2. kemampuan bertanggung jawab dalam mengemban tugas dan amanah
Aspek rasional dan realistis	Kemampuan berpikir rasional dan logis
Nilai kegigihan	Tidak mudah putus asa dan yakin.



Gambar 3.
Axial Coding Informan H

C. Hasil Analisis Data

Berdasarkan hasil temuan baru dari penelitian ini terdapat beberapa aspek yaitu: (1) Keyakinan dan kemampuan diri, (2) Optimisme, (3) Objektif, (4) Tanggung jawab, (5) Rasional dan realistis, (Nilai kegigihan).

Tabel 6. (Hasil Temuan Baru)

Aspek	Informan	Hasil Temuan
Keyakinan dan kemampuan diri	Informan S	Mampu percaya diri
	Informan S	Mampu memotivasi diri
	Informan H	Mampu untuk menumbuhkan kepercayaan diri
	Informan H	Mampu meyakinkan diri sendiri
Optimisme	Informan S	Mampu berpikir positif
	Informan S	Mampu menumbuhkan rasa optimisme
	Informan H	Mempunyai keyakinan dan optimis
Objektif	Informan S	Mampu menyelesaikan masalah dengan baik
	Informan S	Menyelesaikan masalah dengan bermusyawarah
	Informan H	Mampu meredam emosi apabila menjumpai masalah yang sulit
	Informan H	Mampu bermusyawarah dengan baik untuk menyelesaikan masalah
Tanggung jawab	Informan S	Mampu mengatur waktu dengan baik
	Informan S	Mampu bertanggung jawab dalam mengemban tugas
	Informan H	Mampu mengatur waktu antara pekerjaan rumah dan pekerjaan kantor
	Informan H	Mampu bertanggung jawab dan amanah
Rasional dan realistis	Informan S	Mampu berpikir rasional dan logis dengan baik
	Informan H	Mampu berpikir rasional dan logis dalam menyikapi permasalahan
Nilai Kegigihan	Informan S	Mampu yakin dalam diri sendiri dan tidak mudah putus asa
	Informan H	Selalu berusaha sesulit apapun hambatan yang dihadapi, tidak mudah putus asa.

1. Keyakinan akan kemampuan diri

Hambatan *glass ceiling* yang menjadikan informan S tidak mempunyai kepercayaan diri dan merasa ragu-ragu untuk menjadi seorang pemimpin. Hal tersebut dikarenakan informan dihadapkan dengan berbagai karakter guru-guru dan juga ban yaknya murid-murid yang harus dibimbingnya. Tidak cukup sampai disitu informan S juga merasakan hal yang sama ketika dipindahkan tugas dari SD Negeri X ke SD Negeri Y. Namun, informan tetap berusaha untuk meyakinkan diri bahwa informan mampu dalam menjadi pemimpin yang dapat diandalkan.

Hal yang serupa juga dialami oleh informan H bahwasannya pasca diangkat menjadi kepala sekolah, informan juga merasakan minder dikarenakan minimnya pengalaman yang dimilikinya. Tidak putus disitu, informan tetap berusaha untuk menumbuhkan kepercayaan dirinya dan yakin bahwa setiap masalah dipastikan ada jalan keluarnya selagi masih berusaha untuk mencapai kesuksesan tersebut. selain itu juga adanya dukungan dari keluarga dan teman-teman yang tidak sungkan membantu apabila informan H mendapati kesulitan. Hal tersebut yang membuat kepercayaan diri informan meningkat.

Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat dari kedua informan yang memiliki nilai keyakinan dan kemampuan diri yang tak jauh berbeda, meskipun, dihadapkan dengan keadaan sulit yang membuat kedua informan tersebut merasa minder atau ragu-ragu dalam mengemban masing-masing tugasnya. Akan tetapi, kedua informan tersebut tetap

berusaha untuk meyakinkan diri sendiri dan menumbuhkan kepercayaan diri dalam menghadapi hambatan *glass ceiling* yang tengah dialaminya.

2. Optimisme

Pada awalnya disaat informan S diangkat menjadi kepala sekolah, perasaan takut akan kegagalan itu muncul dikarenakan pada saat itu informan tidak memiliki kepercayaan diri yang cukup untuk menjadi seorang pemimpin. Namun seiring berjalannya waktu informan berusaha optimis dan berpikiran yang positif sehingga informan S mampu untuk menumbuhkan kepercayaan dirinya. Selain itu cara informan S untuk meminimalisir *insecurity* yang ada pada dirinya yaitu dengan mengisi kegiatan sehari-hari untuk tetap mengerjakan tugas-tugas yang telah diamanahkan sehingga informan S mendapatkan energi positif untuk membantu dirinya tidak merasa *insecure* kembali. Sejalan dengan informan H yang tetap optimis ketika mendapati kegagalan dari suatu masalah, menurut informan H kegagalan adalah sebuah kucinci dari keberhasilan. Oleh karena itu informan tidak merasa takut akan kegagalan yang sedang dialaminya, justru hal tersebut akan menjadikan informan H semangat untuk melewati hambatan-hambatan yang akan terjadi selanjutnya.

3. Objektif

Sebagai kepala sekolah yang mempunyai sikap objektif yang mana harus berani mengungkapkan pendapat dan memiliki konsep diri yang positif. Sebagaimana yang dimiliki oleh informan S dan informan H.

Kedua informan tersebut dapat manage permasalahan yang terjadi dipekerjaannya, hal ini dilakukan agar memudahkan informan untuk menemukan solusi yang diinginkan. Adapun yang patut dijadikan teladan dari informan S yaitu tentang kedisiplinan, yang meliputi disiplin waktu, disiplin berpakaian dengan memberikan seragam untuk hari yang berbeda. Begitu pula dengan informan H yang memiliki konsep diri yang positif yang dapat dijadikan teladan bagi rekan-rekan maupun murid-muridnya yaitu menertibkan kedisiplinan waktu, tata krama yang berkaitan dengan norma kesopanan dan bertingkah laku yang baik.

4. Bertanggung jawab

Keputusan kedua informan yang memilih untuk menjadi Wanita karir dan juga sebagai ibu rumah tangga ini mengharuskan informan tersebut memiliki tanggung jawab dimasing-masing bidangnya. Sebagaimana yang dilakukan oleh informan S yaitu harus pandai mengatur waktu antara pekerjaan rumah dan juga pekerjaan kantornya. Informan S berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan kantor di kantornya dan menyelesaikan pekerjaan rumah sebelum dirinya berangkat ke kantor. Hal tersebut juga serupa yang dilakukan oleh informan H bahwa dirinya sebelum berangkat ke kantor itu harus menyiapkan sarapan, merawat anaknya yang hendak ke sekolah, membersihkan rumah, dll. Informan H tidak ingin membawa pekerjaan kantor untuk dikerjakan di rumah. Apabila sudah di rumah yaitu waktunya untuk *spend time* dengan keluarga.

Tanggung jawab informan S dan informan H yang diamanahi sebagai kepala sekolah yaitu untuk memajukan sekolah menjadi sekolah unggulan di kecamatan Slogohimo. Selain itu juga membuat inovasi-inovasi baru yang dapat diterima oleh masyarakat luas guna untuk mengembangkan sistem pendidikan yang ada. Seperti yang dilakukan oleh informan H yang belum lama ini diterapkan dipembelajaran murid-murid yaitu setiap pagi sebelum sholat dhuha murid-murid diwajibkan untuk menghafalkan asmaul husna, hal ini dilakukan untuk memudahkan murid-murid tersebut mengingat nama-nama Allah SWT.

5. Rasional dan realistis

Tindakan informan S dan juga informan H dalam menghadapi suatu permasalahan yaitu selalu bersikap rasional dan realistis. Informan S selalu bersabar dan tidak mengedepankan emosi apabila mendapati masalah yang sulit. Dirinya percaya dan yakin dapat melewati permasalahan tersebut. Hal ini dapat dibuktikan dengan informan yang apabila mendapati murid-murid yang tidak taat aturan atau melawan terhadap nasihat-nasihat guru yang lain itu informan S yang selalu *menghandle* dan mencari solusinya yaitu dengan mencari tau akar dari permasalahan yang dialami tersebut kemudian mendiskusikan dengan orang tua murid-murid supaya dalam membimbing anak-anak di rumah lebih baik lagi. Tak lain dari informan H yang menyikapi suatu permasalahan dengan sikap yang tenang dan selalu berpikir yang positif. Selain hal itu juga informan H selalu berusaha

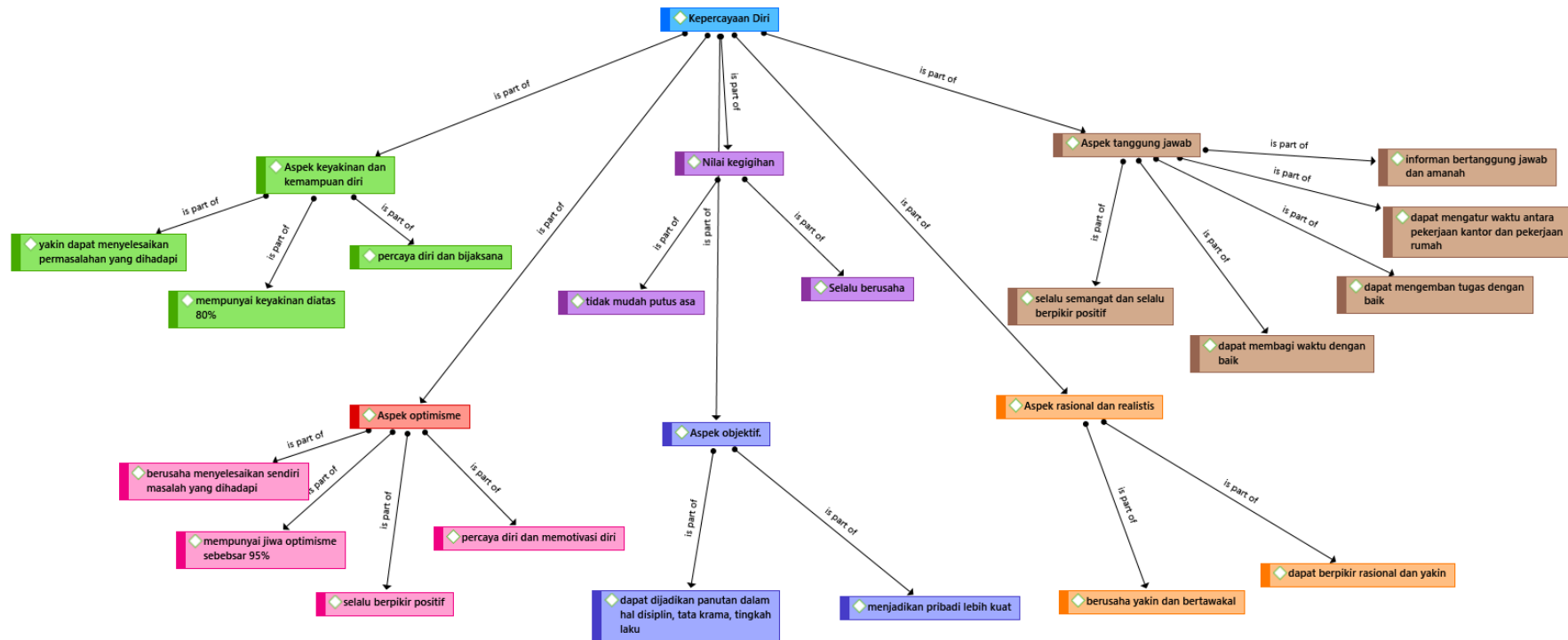
menumbuhkan kepercayaan diri dan keyakinan terhadap pertolongan Allah SWT.

6. Nilai kegigihan

Pada saat informan diamanahi sebagai top leader tentunya menghadapi banyak hambatan-hambatan yang membuat kedua informan merasa ragu-ragu, bimbang untuk menjalankan tugasnya. Akan tetapi, kedua informan berusaha untuk memotivasi diri dan meyakinkan terhadap diri sendiri bahwasannya kedua informan mampu untuk melewati permasalahan yang tengah dihadapi tersebut. Berangkat dari hal ini terlihat kegigihan kedua informan dalam menumbuhkan kepercayaan dirinya untuk tetap bertahan dalam menjalankan tugasnya sebagai *top leader*. Kedua informan selalu berusaha untuk dapat menampilkan yang terbaik dan tidak mudah putus asa.

Gambar 4

Axial Coding Gambaran Kepercayaan Diri Wanita Karir



D. Pembahasan

Berdasarkan hasil temuan yang didapat melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi dengan kedua informan dan *significant other*. Masing-masing informan memiliki kemiripan dalam faktor *glass ceiling* yang dialaminya. Menurut (Frankel, 2014) yang berpendapat bahwa salah satu kesalahan umum yang sering dilakukan wanita dalam berkarir adalah kurangnya kepercayaan diri. Pada kedua informan, *glass ceiling* yang didasarkan karena kepercayaan diri yang rendah, perasaan ragu-ragu, bimbang, dan kurangnya pengalaman. Adanya hambatan tersebut menyebabkan kedua informan merasa sedih, *overthinking*, *insecurity*. Namun dari pada itu, kedua informan yang mengalami *glass ceiling* ini tetap menjadi wanita karir dan menjalankan tugas yang telah menjadi kewajibannya. Hal ini dikarenakan seiring berjalannya waktu kedua informan tersebut berusaha dalam menumbuhkan kepercayaan diri untuk menduduki posisi jabatannya sebagai kepala sekolah. Hal tersebut ditunjukkan oleh informan S yang berhasil meraih piagam penghargaan sebagai kepala sekolah berprestasi pada tahun 2017. Informan H yang mendapatkan sertifikat sebagai guru profesional, sertifikat pemanfaatan akun pembelajaran dari Pusdatin-Kemendikbud.

Kepercayaan diri atau kepercayaan diri menurut (Lauster, 2003) yang terdiri dari 5 aspek antara lain: keyakinan dan kemampuan diri, optimisme, objektif, bertanggung jawab, rasional dan realistis. Pada aspek keyakinan dan kemampuan diri, kepercayaan informan terbentuk secara bertahap dengan

seiring berjalannya waktu dan membentuk sebuah proses. Dalam prosesnya ini kedua informan tidak sedikit mengalami kesulitan. Kesulitan dalam pembentukan kepercayaan diri ini terjadi karena adanya faktor *glass ceiling* yang dialami oleh kedua informan. Namun kedua informan menyadari bahwa sebagai pemimpin yang dijadikan panutan oleh banyak orang harus memiliki sikap percaya diri dan kepercayaan diri adalah modal utama untuk mencapai kesuksesan. Berangkat dari hal tersebut kedua informan berusaha untuk memotivasi diri sendiri dan menumbuhkan kepercayaan diri dalam dirinya. Selain hal itu adanya dukungan dari keluarga serta teman-teman informan yang menjadikan semangat bagi informan untuk menduduki posisi puncak jabatan ini.

Dalam segi optimisme, Dariyo (2007) berpendapat bahwa individu yang mempunyai kepercayaan diri biasanya memiliki inisiatif, kreatif, dan optimis untuk masa depan, mampu menyadari kelebihan dan kelemahan diri sendiri, berpikir positif, dan menganggap bahwa semua permasalahan pasti ada jalan keluarnya. Pendapat tersebut sejalan dengan apa yang dilakukan oleh kedua informan yaitu tetap optimis untuk melewati hambatan-hambatan *glass ceiling* yang menghalangi informan untuk menduduki posisi puncak karirnya. Kedua informan tersebut menghadapi permasalahan dengan sikap tenang dan selalu berpikir positif bahwa setiap kegagalan adalah kunci dari sebuah keberhasilan dan meyakini bahwa pertolongan Allah SWT itu dekat. Informan juga merasa apabila dirinya optimis dan bersungguh-sungguh maka semua permasalahan akan dapat teratasi dengan mudah. Sejalan dengan

pendapat (Hakim, 2022) yang mengungkapkan bahwa seseorang yang memiliki sikap optimis memiliki keyakinan untuk dapat melakukan apapun dan akan berusaha untuk mencapai tujuan yang dia inginkan.

Sikap objektif yang dimiliki oleh informan yaitu berani mengungkapkan pendapat serta memiliki konsep diri yang positif. Hal ini sependapat dengan (Rais, 2022) yang mengatakan bahwa individu yang mempunyai kepercayaan diri yang tinggi akan mudah untuk berinteraksi dengan orang lain, mampu mengeluarkan pendapat tanpa merasakan keraguan, dan dapat menghargai pendapat orang lain. Kedua informan tersebut percaya diri dalam mengungkapkan pendapat sebagaimana yang dilakukannya dalam memimpin forum rapat ataupun dalam acara-acara besar lainnya. Kedua informan juga memiliki konsep diri yang positif yang patut dijadikan teladan bagi rekan-rekan atau murid-muridnya, sikap tersebut yaitu berkaitan dengan kedisiplinan waktu, kedisiplinan berpakaian, bertingkah laku yang baik, dan menghargai atau dapat menjaga etika terhadap sesama.

Menurut Gufon (2014) yang menyatakan bahwa salah satu ciri seseorang yang memiliki kepercayaan diri yaitu bertanggung jawab atas apa yang sedang dijalani dalam pekerjaannya. Kedua informan memiliki tanggung jawab sebagai wanita karir yang menjabat sebagai kepala sekolah dan juga sebagai ibu rumah tangga. Hal tersebut informan sangat bertanggung jawab dalam masing-masing bidangnya yang ditunjukkan dengan kedua informan dapat membagi waktu antara pekerjaan kantor dan pekerjaan rumah. Selain itu, rasa tanggung jawab ini dapat mendorong kedua informan untuk

selalu menampilkan yang terbaik sehingga kedua informan tersebut akan berusaha dalam menghadapi hambatan-hambatan yang terjadi. Menurut (Saputra, 2019) yang menyatakan bahwa seseorang yang memiliki sikap tanggung jawab akan lebih berani untuk menanggung resiko dan akan menyelesaikannya dengan sebaik mungkin. Hal tersebut sejalan dengan kedua informan yang telah berani mengambil resiko atas keputusannya yang memiliki peran ganda yaitu sebagai wanita karir dan ibu rumah tangga.

Dalam segi rasional dan realistis, kedua informan dapat menghadapi permasalahan dan memandang suatu masalah dengan pemikiran yang positif serta tidak mengedepankan emosi. Hal tersebut sejalan dengan pendapat (Marhaeni, 2022) yang mengemukakan bahwa seseorang yang percaya diri memiliki sikap rasional dan realistis yaitu memiliki daya analisis terhadap suatu konteks, persoalan, dan suatu kejadian dengan menggunakan akal sehat dan sesuai dengan kenyataan atas kebenarannya. Kedua informan terus mampu untuk menumbuhkan kepercayaan diri dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya dan mempunyai cara pandang yang positif terhadap diri sendiri dan situasi yang terjadi di luar dirinya.

Nilai kegigihan juga berpengaruh kepada kedua informan sehingga informan mampu untuk memiliki kepercayaan diri dalam menghadapi permasalahan yang terjadi. Hal ini sependapat dengan Duckworth (2007) bahwasannya individu dengan kegigihan tinggi ketika dihadapkan dengan perasaan kecewa dan bosan pada sesuatu, tidak akan merubah haluan atau mundur, orang tersebut akan berusaha pada hal yang telah dipilihnya. Sejalan

dengan teori tersebut, menurut pendapat Izaach (2017) yang menjelaskan individu dengan derajat kegigihan yang tinggi dapat berhasil dalam mencapai tujuan hidupnya sehingga mampu meraih sukses. Kedua informan dalam penelitian juga memiliki nilai kegigihan yang cukup tinggi yang dibuktikan dengan informan selalu berusaha dan tidak mudah putus asa dalam menghadapi berbagai permasalahan yang terjadi, sehingga informan mampu mengemban tugas menjadi *top leader* dan dinobatkan sebagai kepala sekolah berprestas

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah bahwa *glass ceiling* pada wanita karir ini disebabkan karena kurangnya kepercayaan diri dan minimnya pengalaman sebagai *top leader*. Seiring berjalannya waktu hambatan-hambatan *glass ceiling* yang dialami oleh kedua informan dapat dilewati secara bertahap dengan adanya konsep diri yang positif dan dukungan dari orang-orang terdekat informan, sehingga informan mampu menumbuhkan kepercayaan diri dan dapat melewati *glass ceiling* yang dialaminya.

Gambaran kepercayaan diri diidentifikasi melalui aspek-aspek kepercayaan diri yaitu keyakinan akan kemampuan diri yaitu percaya diri, yakin dapat menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. Aspek optimisme yaitu berfikir positif dan menumbuhkan motivasi diri. Aspek objektif yaitu selalu bermusyawarah dan tidak mengedepankan emosi dalam menghadapi permasalahan. Aspek tanggung jawab yaitu dapat mengatur waktu antara pekerjaan rumah dan pekerjaan kantor, dapat mengemban tugas dengan baik. Aspek rasional dan realistis yaitu berpikir yang rasional dan logis. Selain itu nilai kegigihan juga diterapkan dalam kepercayaan diri informan meliputi pantang menyerah dan yakin. Nilai kegigihan ini yang membedakan dari penelitian sebelumnya. Kedua informan telah membuktikan bahwa mereka mampu untuk memenuhi kelima aspek tersebut.

B. Saran

1. Bagi Wanita Karir

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman tentang pentingnya kepercayaan dirinya pada wanita karir yang mengalami *glass ceiling*

2. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan masyarakat dapat objektif dalam melihat potensi yang dimiliki wanita dan tidak menganggap wanita adalah kelompok yang termarginalkan atau subordinat daripada laki-laki.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya mengenai kepercayaan diri pada wanita karir yang mengalami *glass ceiling*. Dengan menambah jumlah informan supaya data yang diperoleh lebih mendalam.

Daftar Pustaka

- Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif (R. Patta (ed.))*. CV. Syakir Media Press.
- Bjerk, D. (2008). Glass Ceiling Or Sticky Floors Statistical Discrimination In A Dynamic Model Of Hiring And Promotion. *Economic Journal*, 118(530).
- Bombuwela, P. M., & Chamaru, D. A. A. (2013). Effects of Glass Ceiling on Women Career Development in Private Sector Organizations – Case of Sri Lanka. *Journal of Competitiveness*, 5(2), 3–19.
- Carol S. Dweck. (2006). *Mindset: The New Psychology of Succes*. Random House Publishing Group.
- Cornelius, Nelarine and Skinner, D. (2005). (2005). An Alternative View Through The Glass Ceiling, Using Capabilities Theory to Reflect on The Career Journey of Senior Women. *Woment in Manangement Review*, 20(7/8), 595–609.
- Cotter, D., hermsen, J., Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001). The Glass Ceiling Effect. *Oxford Journal*, 80(2).
- Djamaluddin, A. (2018). Wanita Karier dan Pembinaan Generasi Muda. *Al-Maiyyah*, 11(1), 111–131.
- Duckworth, A.L., Peterson, C., Matthews, M. D., & K. (2007). Grit: Preseverance and Passion for Long-Term Goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6).
- Elnur, Ning Fuadah Karimah, D. (2022). Studi Fenomenologi Kepercayaan Diri Santri pada Pembelajaran Tahfizh Qur'an Tematik. *Islamic Religius Education*, 6(1).
- Esterberg, K. G. (2022). *Qualitative Methods in Social Research*. Mc Graw Hill.
- Fardani, Z. E. S. & M. (2021). Analisis Kepercayaan Diri (Self Confidence) Siswa dalam Pembelajaran Matematika Melalui Model Problem Based Learning. *Pendidikan Matematika*, 14(1).
- Fosuah, J., Agyedu, G. O., & G. (2017). Causes and Effect of Glass Ceiling for Woman in Public Institution of Ashanti Region, Ghana. *The International Journal of Business Management*, 5(10).
- Frankel, L. P. (2014). *Nice Girls don't get the Corner Office (Revised (ed.))*. Balance.
- Gang, I., Lane, J., Yun, M. (2003). Does the Glass Ceiling Exist? A Cross National Perspective on Gender Income Mobility. In *New Brunwick: Economics Departemen NJH Rutgers University*.
- Haigh, J. (2008). *Tales From The Glass Ceiling: A Survival Guide For Woman in Business*.

- Hakim, T. (2002). *Mengatasi Rasa Tidak Percaya Diri*. Puspa Swara.
- Halim, J. R. (2019). Hambatan-hambatan Terhadap Perkembangan Karir Wanita di Hotel Bintang 5 di Surabaya. *Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 7(2).
- Handayani, R. (2020). Covid--19, Multi Peran Wanita Karir pada Masa Pandemi. *Jurnal Kajian Gender Dan Anak*, 4(1).
- Hewlett, S. A. (2014). *Executive Presence*. Harper Collins.
- Hsieh, H., & Shannon, S. E. (2005). Three Approaches to Qualitative Content Analysis. *Qualitative Health Research*, 15(9), 1277–1288. <https://doi.org/10.1177/1049732305276687>
- Izaach, R. N. (2017). Gambaran Derajat Kegigihan pada Mahasiswa Akademi Keperawatan di Kepulauan Aru. *Psikologi*, 1(1).
- Jatiningsih, O. (2004). Glass Ceiling dalam Karier Kepemimpinan Perempuan. *Seminar Nasional Gender & Budaya Madura Iii Madura: Perempuan, Budaya & Perubahan*, 235–240.
- Krissetyanti, E. P. L. (2018). Women's Perceptions about Glass Ceiling in their Career Development in Local Bureaucracy in Indonesia. *Ilmu Administrasi Dan Organisasi*, 25(1).
- Laiskodat, H. S. (2020). *Standar Pelayanan Publik Lingkup Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTT*.
- Lauster, P. (2003). *Tes Kepercayaan Diri*. Bumi Aksara.
- Lockwood, N. (2004). The Glass Ceiling: Domestic and International. *Trade Journal*, 49(6).
- Maryanah, T. (2019). Perempuan dalam Birokrasi pada Pemerintah Kota Bandar Lampung. *Penelitian Terapan*, 1–30.
- Masturina, D. (2018). Pengaruh Kompetensi Diri Dan Kepercayaan Diri Terhadap Perencanaan Karir. *Psikoborneo*, 6(2), 198–205.
- Meo, E. N., & Boro, V. I. A. (2021). Kesetaraan Gender dalam Perekrutan Aparatur Sipil Negara Menempati Jabatan Struktural di Pemerintah Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur. *Perspektif*, 10(1), 204–210. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v10i1.4274>
- Mohr, T. (2015). *Playing Big Find Your Voice, Your Vision and Make Things Happen*. Penguin Random House.
- Muamar, A. (2019). Wanita karir dalam Prespektif Psikologis dan Sosiologis Keluarga serta Hukum Islam. *Equalita*, 1(1).
- Muslim, M. I., & Perdhana, M. S. (2017). Glass Ceiling: Sebuah Studi Literatur. *Bisnis STRATEGI*, 26(1), 28–38.
- Newman, M. A. (1993). Career Advancement: Does Gender Make a Difference. *American Review of Public Relation*, 23.

- Nozawa, J. T. (2010). The Glass Ceiling of Nonprofits. *Public Policy & Administration*.
- Pradesh, A. & A. (2015). Breaking The Glass Ceiling: Initiatives of Indian Industry (A Study with Special Reference to Exemplary Organizations). *Business and Management*, 3(3).
- Rahayu, A. N. (2013). *Menumbuhkan Kepercayaan Diri Melalui Kegiatan Bercerita*. PT Indeks.
- Rahman, A. S. (2017). Peranan Wanita Karier Dalam Keluarga, Pola Asuh Dan Pendidikan Anak (Studi Kasus Pada Wanita Karier Pada Jl. Angrek Rt 002/018 Pondok Benda Pamulang Tangerang Selatan). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(2).
- Rahmat, P. S. (2009). Penelitian Kualitatif. *Equilibrium*, 5(9), 1–8.
- Sadida, N. (2008). *Perilaku Submisif, Persepsi Glass Ceiling, dan Dampaknya Terhadap Well Being Karyawan Perempuan*. Himpunan Psikologi Indonesia.
- Sandberg, S. (2013). *Lean In: Women, Work, and the will to Lead* (R. House (ed.)).
- Santrock, J. . (2003). *Adolescence: Perkembangan Remaja*. Erlangga.
- Sari, R. P. N., & Anton. (2020). Wanita Karier Perspektif Islam. *Pemikiran Syariah Dan Hukum*, 4(1), 83–115.
- Septiana, A. N., & Haryanti, R. H. (2023). Glass Ceiling pada Pekerja Perempuan : Studi Literatur. *Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 12(1), 168–177.
- Shasrini, T., & Sukri, A. (2021). Pengaruh Glass Ceiling Terhadap Pengembangan Karir Wanita Di Dunia Pendidikan. *Jurnal Ranah Komunikasi (JRK)*, 5(1), 70. <https://doi.org/10.25077/rk.5.1.70-76.2021>
- Shipman, C. (2018). *The Confidence Code*. Harper Business.
- Slaughter, A. M. (2015). *Unfinished Business: Women Man Work Family*. Random House, 2015.
- ST. Zakiah Darmanita, M. Y. (2020). Pengoperasian Penelitian Naratif dan Etnografi; Pengertian, Prinsip-Prinsip, Prosedur, Analisis, Interpretasi dan Pelaporan temuan. *Manajemen Dan Dakwah*, 1, 24–34.
- Sugiyono, P. D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta, Bandung.
- Wahyu Adi Purnomo, R. & W. (2021). Peran Self Confidence Bagi Kemampuan Matematis Siswa. *Edupedia*, 5(2).
- Wakirin. (2017). Wanita Karir dalam Perspektif Islam. *Jurnal Pendidikan Islam*, 4(1), 1–14.
- Wentling. (2010). Perception Of a Woman in Management: A Thematic Analysis Of Razing. *Journal of Career Development*, 37(2).
- Wirth, L. (2004). *Breaking through the Glass Ceiling: women in Management*.

International Labor Office.

Yu, H. H. (2020). Glass Ceiling in Federal law Enforcement: An Exploratory Analysis of the Factors Contributing to Woman Career Advancement. *Review of Public Personer Administration*, 40(2).

Yulianti, R. (2018). No Title. *Politik Dan Sosial Kemasyarakatan*, 10(2), 14–29.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Kristi Wahyu Pratiwi
Tempat, Tanggal, Lahir : Wonogiri, 7 Desember 2000
Nomor Induk Mahasiswa : 191141131
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
E-mail : kristhy.wp@gmail.com
No Hp : 0823-2837-7908

Riwayat Pendidikan

2006	TK Pertiwi Pelem
2006-2012	SD Negeri 1 Pelem
2012-2015	SMP Negeri 3 Jatisrono
2015-2018	SMA Negeri 1 Slogohimo
2019-Sekarang	UIN Raden Mas Said Surakarta

LAMPIRAN

*Lampiran 1. Informed Consent***INFORMED CONSENT**


Saya Kristi Wahyu Pratiwi mahasiswa semester 8 Program Studi Psikologi Islam UIN Raden Mas Said Surakarta. Saat ini saya ingin melakukan penelitian tugas akhir dengan judul “*Self Confidence* pada Wanita Karir yang Mengalami *Glass Ceiling*” sebagai syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Psikologi.

Fenomena *glass ceiling* yang dialami oleh wanita karir dalam penelitian ini disebabkan oleh kepercayaan diri yang rendah untuk dapat menduduki posisi puncak jabatan yang lebih tinggi. Oleh karena itu, peneliti ingin berusaha untuk meneliti dan melihat bagaimana wanita karir yang mengalami *glass ceiling* mampu untuk percaya diri. Penelitian ini dilakukan kepada wanita karir karena peneliti ingin mengetahui lebih lanjut tentang kepercayaan diri pada wanita karir yang mengalami *glass ceiling*.

Berdasarkan studi pendahuluan yang telah peneliti lakukan sebelumnya, peneliti mohon kepada Saudari untuk bersedia berpartisipasi menjadi informan dalam penelitian ini. Proses pengambilan data dalam penelitian ini melalui prosedur wawancara dan observasi terkait dengan pengalaman Saudari dalam mencapai puncak jabatan.

Saudari bebas untuk menolak ikut serta dalam penelitian ini, dan apabila Saudari telah memutuskan untuk ikut, Saudari juga bebas untuk mengundurkan diri setiap saat. Keseluruhan data dalam penelitian ini akan diolah hanya untuk kepentingan penelitian dan akan dijamin kerahasiaannya. Jika Saudari memiliki pertanyaan terkait penelitian ini, Saudari dapat menghubungi saya Kristi Wahyu Pratiwi 082328377908; kristhy.wp@gmail.com

Jatisrono, 18 Mei 2023


kristi Wahyu Pratiwi
Peneliti

Lampiran 2. Surat Pernyataan Persetujuan

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN

Berdasarkan lembar penjelasan penelitian yang telah saya baca/dengar dan diskusikan, Saya yang berketetapan di bawah ini:

Nama : §
Usia : 50 tahun
Alamat : §logohimo

Bersedia untuk terlibat dan berpartisipasi aktif dalam penelitian dengan judul "**SELF CONFIDENCE PADA WANITA KARIR YANG MENGALAMI GLASS CEILING**". Saya menyatakan, bahwa keikutsertaan dalam kegiatan penelitian mahasiswa UIN Raden Mas Said Surakarta kali ini saya lakukan secara sukarela atau tanpa paksaan dari pihak manapun.

Saya bersedia terlibat penuh dan aktif selama proses penelitian sesuai dengan kapasitas yang saya miliki. Saya akan memberikan informasi dengan sejujur-jujurnya, dan memperkenankan peneliti menggunakan data-data yang saya berikan untuk dipergunakan sesuai dengan kepentingan dan tujuan penelitian. Saya mengetahui, bahwa identitas dan informasi yang saya berikan akan DIRAHASIAKAN dan tidak akan disampaikan secara terbuka kepada khalayak umum.

Sebagai informan dalam penelitian ini, saya menyetujui untuk diwawancara pada waktu dan tempat yang telah ditentukan. Dalam melakukan wawancara, saya juga memperkenankan peneliti untuk menggunakan alat bantu perekam agar dapat menghindari kesalahan dan/atau adanya informasi yang tidak lengkap mengenai topik yang diteliti.

Meskipun saya telah menyatakan untuk ikut berpartisipasi dalam penelitian ini dengan penuh kesediaan, saya bebas untuk mengundurkan diri setiap saat jika saya menghendakinya.

..§logohimo..... 18 Mei 2023



(.....KRISTI WAHYU PRATOMO)

Peneliti



(.....)

Informan Penelitian

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN

Berdasarkan lembar penjelasan penelitian yang telah saya baca/dengar dan diskusikan,
Saya yang berkeberangan di bawah ini:

Nama : H T.
Usia : 45 th.
Alamat : SDN 1 Belusari


Bersedia untuk terlibat dan berpartisipasi aktif dalam penelitian dengan judul "**SELF CONFIDENCE PADA WANITA KARIR YANG MENGALAMI GLASS CEILING**". Saya menyatakan, bahwa keikutsertaan dalam kegiatan penelitian mahasiswa UIN Raden Mas Said Surakarta kali ini saya lakukan secara sukarela atau tanpa paksaan dari pihak manapun.

Saya bersedia terlibat penuh dan aktif selama proses penelitian sesuai dengan kapasitas yang saya miliki. Saya akan memberikan informasi dengan sejujur-jujurnya, dan memperkenalkan peneliti menggunakan data-data yang saya berikan untuk dipergunakan sesuai dengan kepentingan dan tujuan penelitian. Saya mengetahui, bahwa identitas dan informasi yang saya berikan akan DIRAHASIAKAN dan tidak akan disampaikan secara terbuka kepada khalayak umum.

Sebagai informan dalam penelitian ini, saya menyetujui untuk diwawancara pada waktu dan tempat yang telah ditentukan. Dalam melakukan wawancara, saya juga memperkenalkan peneliti untuk menggunakan alat bantu perekam agar dapat menghindari kesalahan dan/atau adanya informasi yang tidak lengkap mengenai topik yang diteliti.

Meskipun saya telah menyatakan untuk ikut berpartisipasi dalam penelitian ini dengan penuh kesediaan, saya bebas untuk mengundurkan diri setiap saat jika saya menghendakinya.

Slogohimo 22 Juni 2023


 (.....Kristi Wahyu P.....)
 Peneliti


 (.....)
 Informan Penelitian

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN

Berdasarkan lembar penjelasan penelitian yang telah saya baca/dengar dan diskusikan, Saya yang berkeeterangan di bawah ini:

Nama : P
Usia : 30 tahun
Alamat : Slogohimo

Bersedia untuk terlibat dan berpartisipasi aktif dalam penelitian dengan judul "**SELF CONFIDENCE PADA WANITA KARIR YANG MENGALAMI GLASS CEILING**". Saya menyatakan, bahwa keikutsertaan dalam kegiatan penelitian mahasiswa UIN Raden Mas Said Surakarta kali ini saya lakukan secara sukarela atau tanpa paksaan dari pihak manapun.

Saya bersedia terlibat penuh dan aktif selama proses penelitian sesuai dengan kapasitas yang saya miliki. Saya akan memberikan informasi dengan sejujur-jujurnya, dan memperkenankan peneliti menggunakan data-data yang saya berikan untuk dipergunakan sesuai dengan kepentingan dan tujuan penelitian. Saya mengetahui, bahwa identitas dan informasi yang saya berikan akan DIRAHASIAKAN dan tidak akan disampaikan secara terbuka kepada khalayak umum.

Sebagai informan dalam penelitian ini, saya menyetujui untuk diwawancara pada waktu dan tempat yang telah ditentukan. Dalam melakukan wawancara, saya juga memperkenankan peneliti untuk menggunakan alat bantu perekam agar dapat menghindari kesalahan dan/atau adanya informasi yang tidak lengkap mengenai topik yang diteliti.

Meskipun saya telah menyatakan untuk ikut berpartisipasi dalam penelitian ini dengan penuh kesediaan, saya bebas untuk mengundurkan diri setiap saat jika saya menghendakinya.

Slogohimo, 22 Juni 2023


(.....Kristi Wahyu P.....)

Peneliti


(.....)

Informan Penelitian

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN

Berdasarkan lembar penjelasan penelitian yang telah saya baca/dengar dan diskusikan, saya yang berketerangan di bawah ini:

Nama : P
 Usia : 12 tahun
 Alamat : Slogohimo

Bersedia untuk terlibat dan berpartisipasi aktif dalam penelitian dengan judul "**SELF CONFIDENCE PADA WANITA KARIR YANG MENGALAMI GLASS CEILING**". Saya menyatakan, bahwa keikutsertaan dalam kegiatan penelitian mahasiswa UIN Raden Mas Said Surakarta kali ini saya lakukan secara sukarela atau tanpa paksaan dari pihak manapun.


Saya bersedia terlibat penuh dan aktif selama proses penelitian sesuai dengan kapasitas yang saya miliki. Saya akan memberikan informasi dengan sejujur-jujurnya, dan memperkenalkan peneliti menggunakan data-data yang saya berikan untuk dipergunakan sesuai dengan kepentingan dan tujuan penelitian. Saya mengetahui, bahwa identitas dan informasi yang saya berikan akan DIRAHASIAKAN dan tidak akan disampaikan secara terbuka kepada khalayak umum.

Sebagai informan dalam penelitian ini, saya menyetujui untuk diwawancara pada waktu dan tempat yang telah ditentukan. Dalam melakukan wawancara, saya juga memperkenalkan peneliti untuk menggunakan alat bantu perekam agar dapat menghindari kesalahan dan/atau adanya informasi yang tidak lengkap mengenai topik yang diteliti.

Meskipun saya telah menyatakan untuk ikut berpartisipasi dalam penelitian ini dengan penuh kesediaan, saya bebas untuk mengundurkan diri setiap saat jika saya menghendakinya.

Slogohimo, 19 Mei 2023


 (...Kristi Wahyu P....)
 Peneliti


 (...
 Informan Penelitian

Lampiran 3. Surat Izin Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA
FAKULTAS USHULUDDIN DAN DAKWAH**

Jl. Pandawa Pucangan Kartasura Sukoharjo Telp. (0271) 781516 Fax. (0271) 782774
Homepage : www.iain-surakarta.ac.id E-mail: fd.uin@iain-surakarta.ac.id

Nomor : B- 1628A/Un.20/F.I/PP.01.1/5/2023 Surakarta, 16 Juni 2023
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Penelitian

Kepada Yth.

Kepala Sekolah SD N 1 E
i, Kec. Slogohimo

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Prof. Dr. Islah, M. Ag
NIP : 19730522 200312 1 001
Pangkat : Pembina Tk.I/(IV/b)
Jabatan : Dekan Fakultas Ushuluddin dan Dakwah UIN Raden Mas Said Surakarta

Memohon izin bagi mahasiswa kami:

Nama : Kristi Wahyu Pratiwi
NIM : 191141131
Program Studi : Psikologi Islam

Waktu Penelitian : 20 Juni 2023 – 20 Juli 2023
Lokasi : **SD N 1 E**
Judul Skripsi : Self Confidence pada Wanita Karir yang Mengalami Glass Ceiling.

Demikian surat ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Dekan,

Prof. Dr. Islah, M. Ag
NIP. 19730522 200312 1 001

Lampiran 4. Guideline Wawancara

No	Aspek Kepercayaan Diri	Indikator	Item
1.	Keyakinan akan kemampuan diri	Percaya pada kemampuan diri sendiri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apa yang membuat anda merasa yakin bahwa anda mampu menghadapi permasalahan <i>glass ceiling</i> tersebut? 2. Coba ceritakan seberapa besar keyakinan yang anda miliki sehingga dapat melalui <i>glass ceiling</i> tersebut? 3. Ketika rasa <i>insecurity</i> muncul dalam diri anda, bagaimana cara anda untuk menumbuhkan rasa kepercayaan diri itu kembali?
2.	Optimisme	Berpandangan baik dalam menghadapi segala sesuatu tentang diri dan kemampuannya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apa yang membuat anda optimis untuk bisa melalui <i>glass ceiling</i>? Lalu bagaimana anda membangun rasa optimis tersebut? 2. Ketika rasa takut akan kegagalan muncul dalam diri anda, apa yang anda rasakan dan bagaimana anda mengatasi hal tersebut? 3. Seberapa besar optimis anda untuk menyelesaikan permasalahan dipekerjaan anda? Serta bagaimana anda menyiapkan diri sehingga anda merasa optimis untuk menghadapi <i>glass ceiling</i> tersebut? 4. Bagaimana anda memotivasi diri untuk mencapai tujuan anda?
3.	Objektif	Berani mengungkapkan pendapat dan memiliki konsep diri yang positif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana cara anda <i>manage</i> permasalahan yang terjadi dipekerjaan anda, sehingga anda mendapatkan resolusi yang diinginkan?

			<ol style="list-style-type: none"> 2. Apa yang anda pikirkan ketika anda menemukan sebuah pembelajaran dari masalah <i>glass ceiling</i> tersebut? 3. Apa yang anda lakukan untuk dapat menjadi contoh bagi karyawan ataupun staf anda?
4.	Bertanggung jawab	Bertindak mandiri dalam mengambil keputusan dan bersedia menanggung segala sesuatu yang telah menjadi konsekuensinya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana tanggung jawab anda dalam pengambilan keputusan memilih peran ganda, yaitu sebagai wanita karir dan ibu rumah tangga? 2. Mengapa anda yakin dapat menjalani keputusan anda sebagai ibu dengan peran ganda ini? 3. Bagaimana tanggung jawab anda yang diamanahi sebagai <i>top leader</i> ini? 4. Bagaimana cara anda untuk dapat mengatur waktu dalam tugas pekerjaan maupun tugas sebagai ibu rumah tangga?
5.	Rasional dan realistis	Memandang suatu masalah dengan menggunakan pemikiran yang dapat diterima oleh akal dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah anda ketika menghadapi masalah selalu berpikir secara rasional? Jika iya, bagaimana cara anda berpikir secara rasional dalam menghadapi <i>glass ceiling</i> tersebut? 2. Apa yang anda pikirkan tentang sikap realistis untuk menghadapi permasalahan <i>glass ceiling</i> yang pernah anda alami?

Lampiran 5. Pedoman Observasi

Judul	Kepercayaan diri pada wanita karir yang mengalami glass ceiling
Tujuan	Untuk mengetahui gambaran kepercayaan diri pada wanita karir yang mengalami <i>glass ceiling</i> .
Teknik observasi	Non partisipan
Teknik pencatatan observasi	Naratif
Target	Observasi dalam penelitian ini dilakukan untuk memahami gambaran kepercayaan diri pada wanita yang mengalami glass ceiling untuk menduduki posisi puncak jabatannya. Penelitian ini juga melibatkan pemahaman aspek kepercayaan diri yaitu keyakinan akan kemampuan diri, optimisme, objektif, bertanggung jawab, rasional dan realistis. Dengan memahami aspek-aspek kepercayaan diri ini, penelitian tentang kepercayaan diri pada wanita karir yang mengalami glass ceiling dapat memberikan gambaran tentang kepercayaan diri yang dimiliki oleh wanita karir untuk melewati glass ceiling, sehingga wanita karir tersebut dapat menduduki posisi puncak jabatannya.

Lampiran 6. Lembar Observasi

LEMBAR OBSERVASI

1. Informan (S)

Nama	S
Waktu	10.00 – 11.00 WIB
Tanggal Observasi	22 Mei 2023
Alamat	Slogohimo
Observasi Informan 1	
<p>Informan S terlihat mengenakan pakaian rapi motif batik dan hijab berwarna hijau tua serta kacamata. Peneliti berjabat tangan dengan informan dan informanpun menyambut peneliti dengan ramah dan tersenyum. Kamipun berbincang-bincang kecil tentang kegiatan yang akan dilakukan selanjutnya. Suasana di sekolah S terlihat asri dan udara yang sejuk dikarenakan banyak pepohonan rindang yang juga mengelilingi sekolah tersebut. Pada hari itu bertepatan dengan diadakan sebuah acara di sekolah tersebut yang dihadiri oleh seluruh guru dan staff penting lainnya. Sebelum acara dimulai, informan dan rekan-rekannya melakukan <i>briefing</i> terlebih dahulu. Pada saat informan maju ke depan untuk menyampaikan sambutan dan berpidato, informan terlihat percaya diri dan juga tidak terlihat gugup. Informan sesekali tersenyum dan pembawaan diri yang ceria. Suasana ruangan tersebut terlihat kondusif sampai acara selesai.</p>	

Hasil observasi:

No	Hasil Observasi	Temuan
1.	Informan S terlihat mengenakan pakaian rapi motif batik dan hijab berwarna hijau tua serta kacamata.	Kedisiplinan informan
2.	Peneliti berjabat tangan dengan informan dan informanpun menyambut peneliti dengan ramah dan tersenyum. Kamipun berbincang-bincang kecil tentang kegiatan yang akan dilakukan selanjutnya.	
3.	Suasana di sekolah S terlihat asri dan udara yang sejuk dikarenakan banyak pepohonan rindang yang juga mengelilingi sekolah tersebut. Pada hari itu bertepatan dengan diadakan sebuah acara di sekolah tersebut yang dihadiri oleh seluruh guru dan staff penting lainnya. Sebelum acara dimulai, informan dan rekan-rekannya	
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		
9.		
10.		
11.		
12.		
13.		

14.	melakukan <i>briefing</i> terlebih dahulu. Pada saat	Kepercayaan diri informan
15.	informan maju ke depan untuk menyampaikan	
16.	sambutan dan berpidato, <u>informan terlihat percaya</u>	
17.	<u>diri dan juga tidak terlihat gugup. Informan sesekali</u>	
18.	<u>tersenyum dan pembawaan diri yang ceria. Suasana</u>	
19.	ruangan tersebut terlihat kondusif sampai acara selesai.	

2. Informan H

Nama	H
Waktu	09.00 – 10.00 WIB
Tanggal Observasi	27 Juni 2023
Alamat	Slogohimo
Observasi Informan 2	
<p>Pagi itu informan H menyambut kedatangan peneliti dengan ramah, tak lupa peneliti juga berjabat tangan dengan informan H. Pada saat itu informan H terlihat mengenakan seragam dinas berwarna coklat. Suasana di sekolah tersebut terlihat ramai oleh murid-murid yang berlarian kesana kemari, ada juga yang sedang beraktivitas di perpustakaan, dan beberapa sedang membeli makanan di kantin. Pada hari itu memang sedang tidak ada pembelajaran di kelas dikarenakan bapak/ibu guru sedang melakukan rapat guna kepentingan evaluasi kendala-kendala yang dialaminya selama satu pekan. Selama berjalannya rapat yang dipimpin oleh informan H, terlihat sangat kondusif dan diskusi berlangsung dengan lancar. Informan H terlihat percaya diri dalam memimpin rapat. Dilihat dari gaya bicara, pandangan mata dan juga gerak tubuh informan H sangat serius dan tegas. Informan H mendengarkan keluh kesah staff guru lain dengan baik dan juga mampu mendiskusikan permasalahan yang dialaminya.</p>	

Hasil observasi:

No	Hasil observasi	Temuan
1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10. 11. 12. 13. 14.	<p>Pagi itu informan H menyambut kedatangan peneliti dengan ramah, tak lupa peneliti juga berjabat tangan dengan informan H. Pada saat itu informan H terlihat mengenakan seragam dinas berwarna coklat. Suasana di sekolah tersebut terlihat ramai oleh murid-murid yang berlarian kesana kemari, ada juga yang sedang beraktivitas di perpustakaan, dan beberapa sedang membeli makanan di kantin. Pada hari itu memang sedang tidak ada pembelajaran di kelas dikarenakan bapak/ibu guru sedang melakukan rapat guna kepentingan evaluasi kendala-kendala yang dialaminya selama satu pekan. Selama berjalannya rapat yang dipimpin oleh informan H, terlihat sangat kondusif dan diskusi berlangsung dengan lancar.</p>	

15. 16. 17. 18. 19. 20.	<u>Informan H terlihat percaya diri dalam memimpin rapat. Dilihat dari gaya bicara, pandangan mata dan juga gerak tubuh informan H sangat serius dan tegas.</u> <u>Informan H mendengarkan keluhan kesah staff guru lain dengan baik dan juga mampu mendiskusikan permasalahan yang dialaminya.</u>	Kepercayaan diri informan
--	--	---------------------------

Lampiran 7. Transkrip Verbatim

Verbatim Informan I (S)

Nama Inisial : S

Usia : 50 Tahun

Jenis kelamin : Perempuan

Hari, Tanggal : Kamis, 18 Mei 2023

Pukul : 15.00-16.30

Kode : W1

Ket:

K : Interviewer

S : Informan

No	K/S	Percakapan
1	K	Assalamualaikum Ibu
2	S	Walaikumsalam mbak, mangga pinarak mlebet
3	K	Nggih ibu, matursuwun
4	S	Baru pulang juga loh mbak saya tadi habis dari jagong
5	K	Maaf nggih ibu mengganggu waktunya
6	S	Gapapa loh mbak santai saja
7	K	Hehehe terimakasih bu. Langsung saja ya ibu berdasarkan kesepakatan yang telah kita setuju sebelumnya bahwasannya ibu bersedia untuk menjadi informan penelitian saya, maka dari itu mohon untuk menandatangani berkas persetujuan berikut ini.
8	S	Oke mbak, bismillah saya niatkan untuk membantu mbak semoga diberi kelancaran dalam mengerjakan sampai akhir
9	K	Aamiin, bu. Emm untuk memudahkan saya dalam pengambilan data boleh saya record ya ibu?
10	S	Boleh mbak silahkan
11	K	Baik langsung saja ke pertanyaan inti wawancara, Apa yang membuat ibu merasa yakin bahwasannya ibu mampu menghadapi permasalahan <i>glass ceiling</i> tersebut?
12	S	Saya ceritakan dari awalnya dulu ya mbak ya, memang semula itu ada keraguan ketika saya akan diangkat menjadi kepala sekolah. Pada saat itu saya merasa bimbang, apakah saya ini mampu untuk memimpin sebuah sekolah sedangkan saya sendiri merasa belum

		punya banyak pengalaman. Karir saya itukan dimulai dari guru pengajar di SD ya mbak, saya diangkat menjadi kepek itu pada tahun 2007. Kemudia dari situ saya mempunyai niat dan terus bertekad untuk membangun rasa kepercayaan diri saya. Sehingga, saya merasa yakin kalau saya bisa menjadi pemimpin untuk sebuah sekolah, dan alhamdulillah itu sudah terlaksana dari tahun 2007 sampai saat ini.
13	K	Baik, untuk hambatannya sendiri bagaimana ibu?
14	S	Untuk hambatannya itu sebenarnya banyak sekali hambatan ya mbak, entah suka atau duka sudah saya lalui dan alhamdulillah saya bisa melewatinya.
15	K	Coba ceritakan seberapa besar keyakinan yang ibu miliki sehingga dapat melalui <i>glass ceiling</i> tersebut?
16	S	Saya yakin sih mbak bisa melewati hambatan-hambatan yang terjadi, saya banyak menghadapi berbagai karakter dari guru-guru yang saya pimpin di SDN X selama 7 tahun dan pindah ke SDN Y itu juga salah satu SD favorit banyak sekali siswanya sampai 200 siswa lebih, disitu saya juga mengalami keragu-raguan juga. Akan tetapi dengan niat dan percaya diri, terutama itu kepercayaan diri ya mbak. Saya bisa menjadi kepala sekolah berprestasi pada tahun 2016 dan tahun 2017 ditingkat kecamatan. Saya merasa pada saat itu menjadi puncak karir saya yang dibuktikan dengan piagam pencapaian saya juga.
17	K	Baik bu. Kemudian ketika rasa insecurity muncul dalam diri ibu, bagaimana cara ibu untuk menumbuhkan kepercayaan diri itu kembali?
18	S	Ya memang rasa keraguan itu muncul tidak hanya sekali atau dua kali, ketika baru diangkat saja saya juga timbul keraguan trus pada saat itu saya dipindah dari SDN X ke SDN Y itu saja saya merasa apakah saya bisa melaksanakan tugas dengan teman-teman yang seperti itu dan juga siswanya yang sebanyak itu. Akan tetapi alhamdulillah berkat dukungan dari keluarga, dari teman-teman, tapi dorongan yang paling dominan itu dari diri sendiri jadi y akita harus berusaha percaya diri dan tidak ragu-ragu untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
19	K	Jadi yang bisa mensupport gitu ya bu untuk bisa membantu supaya tidak merasa insecure lagi?
20	S	Iya benar begitu mbak.
21	K	Apa yang membuat ibu optimis untuk bisa melalui glass ceiling? Lalu bagaimana ibu membangun rasa optimis tersebut?
22	S	Yang membuat saya terus merasa optimis itu ya rasa yakin dan percaya diri itu tadi mbak. Selain itu saya juga berdoa dan selalu berpikir positif, yakin bahwasannya saya bisa melewati rintangan-rintangan yang ada.

23	K	Baik, kemudian ketika rasa takut akan kegagalan muncul dalam diri ibu, apa yang ibu rasakan dan bagaimana ibu mengatasi hal tersebut?
24	S	Rasa takut dan juga rasa keragu-raguan itu memang ada ya mbak. Saya sendiri untuk mengatasi hal itu dengan mengisi kegiatan dari apa yang telah diperintahkan dari atasan itu kita kerjakan bersama-sama tapi kalau saya bisa mengerjakan sendiri ya saya kerjakan sendiri atau mungkin saya lagi repot gitu ya ada teman-teman yang membantu. Bantuan dari teman-teman itu yang membuat saya percaya diri.
25	K	Seberapa besar optimis ibu untuk menyelesaikan permasalahan dipekerjaan ibu? Serta bagaimana ibu menyiapkan diri sehingga ibu merasa optimis untuk menghadapi <i>glass ceiling</i> ?
26	S	Saya mempunyai jiwa optimis cukup besar ya mbak dalam menghadapi permasalahan yang ada karena bagaimanapun saya adalah seorang pemimpin jadi ya harus optimis, selain itu adanya bantuan dari teman-teman itu tadi mbak. Kalau saya ada kesulitan untuk menyelesaikan sendiri ya saya diskusikan dengan teman-teman saya kemudian muncul sebuah solusi. Kemudian cara saya menyiapkan diri agar saya bisa merasa optimis itu ya awalnya saya harus punya kepercayaan diri serta tekad yang kuat agar nantinya tidak <i>down</i> ditengah jalan, kemudian barulah saya merasa optimis mampu melewati semuanya.
27	K	Bagaimana ibu memotivasi diri untuk mencapai tujuan ibu?
28	S	Dalam menjalani proses untuk mencapai tujuan itu pasti ada suatu masa dimana kita merasa <i>down</i> atau ragu-ragu untuk maju begitu ya mbak. Nah cara saya memotivasi diri yakni dengan selalu berpikir yang positif, menyikapi segala hal dengan positif, ada keluarga juga yang selalu mendukung saya, ada teman-teman. Jadi semua lelah dari apa yang saya kerjakan itu seperti berkurang karena ya saya mendapatkan <i>support</i> yang baik oleh orang-orang disekeliling saya.
29	K	Bagaimana cara ibu memanage permasalahan yang terjadi dipekerjaan ibu, sehingga ibu mendapatkan resolusi yang diinginkan?
30	S	Memang banyak sekali permasalahan dan selalu ada saja ya hehehe. Nah itu saya selesaikan satu-persatu, saya prioritaskan mana yang akan diselesaikan terlebih dahulu dengan mengatur strategi saya, kemudian saya diskusikan dengan teman-teman kalau tidak selesai ya saya diskusikan Kembali di forum rapat.
31	K	Kemudian, apa yang ibu pikirkan ketika ibu menemukan sebuah pembelajaran dari masalah <i>glass ceiling</i> tersebut?
32	S	Ya pembelajarannya saya bisa menyelesaikan permasalahan dengan baik, menjadikan saya lebih tangguh untuk dapat menghadapi permasalahan-permasalahan lainnya.
33	K	Menjadi pribadi yang lebih kuat lagi begitu ya ibu?

34	S	Iya mbak betul begitu mbak
35	K	Apa yang ibu lakukan untuk dapat menjadi contoh bagi karyawan ataupun staf ibu?
36	S	Terutama itu tentang kedisiplinan, disiplin waktu itu misalnya masuk dan pulang sekolah. Masuk sekolah itu harus tepat sesuai aturan tata tertib waktu, kalau saya sendiri harus memberi teladan bagi teman-teman ya paling tidak saya datangnya harus terlebih awal dari bapak/ibu guru dan bapak/ibu guru datangnya harus lebih awal dari murid-murid. Selain itu ada kedisiplinan pakaian, kalau disekolah itu saya jadwalkan memakai seragam yang berbeda setiap harinya dan alhamdulillah sudah berjalan dengan baik.
37	K	Bagaimana tanggung jawab ibu dalam pengambilan keputusan memilih peran ganda, yaitu sebagai wanita karir dan ibu rumah tangga?
38	S	Pada prinsipnya saya harus bisa mengatur waktu terutama itu ya. Pagi sebelum berangkat ke sekolah itu memang untuk keluarga jadi persiapan untuk keluarga itu sudah dipersiapkan sampai siang saya pulang. Saya kalau sudah di sekolah itu ya fokus sama pekerjaan sekolah, kalau di rumah ya fokus sama keluarga dan pekerjaan rumah. Jadi, saya tidak membawa pekerjaan sekolah ke rumah itu tidak, sebisanya saya menyelesaikan pekerjaan sekolah itu ya di sekolah. Saya harus bisa mengatur waktu dan juga pekerjaan saya begitu mbak
39	K	Ohh iya baik ibu. Kemudian mengapa ibu yakin dapat menjalani keputusan ibu sebagai ibu dengan peran ganda ini?
40	S	Ya alhamdulillah saya yakin, kalau dalam pribadi saya kan yang mengatur saya sendiri. Jadi ya kepercayaan diri sendiri dalam mengatur waktu terutama nggih
41	K	Jadi ibu harus pandai mengatur waktu begitu ya antara di rumah dan di sekolah
42	S	Iya mbak, jangan sampai kita diatur oleh waktu tapi kita yang harus mengatur waktu itu
43	K	Bagaimana tanggung jawab ibu yang diamanahi sebagai <i>top leader</i> ini?
44	S	Tanggung jawab saya sebagai kepala sekolah itu tentunya banyak sekali nggih. Ya saya berusaha semaksimal mungkin untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas dari pekerjaan saya dan juga untuk memajukan sebuah sekolah, dan alhamdulillah saya dapat menyelesaikan amanah yang diberikan oleh pemerintah itu dengan baik
45	K	Tanggung jawab yang seperti apa itu buk misalnya?
46	S	Contohnya ya membuat inovasi baru yang diterima oleh masyarakat untuk memajukan sekolah kemudian tata tertib yang mesti kita perbarui, membantu bapak/ibu guru mendidik murid-murid, begitu mbak.

47	K	Bagaimana cara ibu untuk dapat mengatur waktu dalam tugas pekerjaan maupun tugas sebagai ibu rumah tangga?
48	S	Seperti yang saya katakan di awal tadi bahwa saya harus bisa mengatur waktu antara di sekolah dan di rumah dengan tidak membawa pekerjaan sekolah ke rumah atau sebaliknya yaitu membawa pekerjaan rumah ke sekolah. Kalau saya tidak bisa mengatur waktu ya kacau mbak, yang ada pekerjaan rumah saya tidak selesai dan tanggung jawab saya sebagai ibu rumah tangga ini kacau. Jadi, saya harus sebisa mungkin menyelesaikan pekerjaan sekolah itu ya di sekolah walaupun tidak selesai ya dilanjut besoknya lagi begitu mbak.
49	K	Apakah ibu ketika menghadapi masalah selalu berpikir secara rasional? Jika iya, bagaimana cara ibu berpikir secara rasional dalam menghadapi <i>glass ceiling</i> tersebut?
50	S	Ya saya berpikir rasional ya mbak, sebisanya saya tidak mengedepankan emosi. Ketika saya menjumpai masalah ya saya pikir dulu solusinya yang baik bagaimana agar masalah tersebut bisa segera teratasi. Kalau masalahnya berat ya terkadang sampai berhari-hari itu mbak saya memikirkan solusi dari masalah yang saya hadapi itu. Alhamdulillah dari rasa sabar dan keyakinan yang ada pada diri saya semuanya bisa teratasi
51	K	Jadi harus memilah salah satu permasalahan yang dihadapi kemudian dipikirkan secara matang bagaimana solusinya, begitu ya bu?
52	S	Iya mbak harus dipikir matang untuk solusinya
53	K	Apa yang ibu pikirkan tentang sikap realistis untuk menghadapi permasalahan <i>glass ceiling</i> yang pernah ibu alami?
54	S	Untuk sikapnya ya saya harus menambah kepercayaan diri untuk bisa menghadapi permasalahan saya. Contohnya sikap ragu-ragu untuk menghadapi murid-murid yang bandel, saya ragu itu mbak apakah saya bisa merubah menjadi lebih baik ya. Jadi ya sikap realistisnya itu dengan menambah kepercayaan diri dan juga optimis saya bisa melakukannya
55	K	Dan untuk mendidik anak-anak yang bandel tadi itu apakah cuma diberikan arahan atau ada tindakan yang lain bu?
56	S	Ya yang pertama itu diberi arahan dan bimbingan dari wali kelasnya ya. Apabila wali kelasnya kewalahan itu saya yang <i>handle</i> mbak, dari situ saya cari tau dulu pokok permasalahannya apa kok anaknya sampai kayak gitu. Kemudian dikonsultasikan dengan bapak/ibu guru atau ortunya dipanggil kesini dan kita juga harus koreksi diri mbak apakah kita pada saat mendidik anak-anak itu ada tindakan ataupun ucapan yang tidak disengaja sehingga membuat anak itu bandel ke kita, begitu mbak.
57	K	Ohh iya baik ibu, dan alhamdulillah wawancaranya sudah selesai, saya berterimakasih sanget loh bu kalih panjenengan sampun purun direpoti

58	S	Gapapa loh mbak santai saja, semoga dilancarkan nggih tugas akhirnya dan lulus dengan nilai yang memuaskan
59	K	Aamiin, terimakasih ibu semoga panjenengan sehat selalu nggih bu.
60	S	Aamiin mbak sama-sama nggih.

Verbatim Informan II (H)

Nama Inisial : H

Usia : 45 Tahun

Jenis kelamin : Perempuan

Hari, Tanggal : Kamis, 22 Juni 2023

Pukul : 13.00-14.00

Kode : W2

Ket:

K : Interviewer

S : Informan

No	K/H	Percakapan
1	K	Assalamualikum bu
2	H	Waalikumsalam mbak, silahkan masuk mbak
3	K	Baik ibu terimakasih
4	H	Menunggu saya lama ya tadi mbak?
5	K	Enggak juga kok bu hehe. Ini langsung saja nggih bu masuk ke inti wawancaranya
6	H	Iya mbak silahkan apa aja yang mau ditanyain
7	K	Apa yang membuat ibu merasa yakin bahwa ibu mampu menghadapi permasalahan <i>glass ceiling</i> tersebut?
8	H	Kalau yang membuat saya merasa yakin itu kita paham dulu sama masalah yang kita hadapi. Kemudian kalau sudah paham kan nanti muncul solusinya bagaimana dan dari situ saya yakin saya bisa menyelesaikan permasalahan yang ada. Namun, apabila saya kesulitan untuk menemukan solusi sendiri itu nanti saya minta solusi sama orang yang diatas saya. Contohnya masalah Pendidikan, kalau masalah pendidikan itu kita minta ke pengawas atau teman sejawat.
9	K	Jadi sebisa mungkin kita selesaikan sendiri dulu ya bu?
10	H	Iya mbak, nanti kalau kita sudah mentok ga nemuin solusi ya baru minta bantuan ke orang lain.
11	K	Coba ceritakan seberapa besar keyakinan yang ibu miliki sehingga dapat melalui <i>glass ceiling</i> tersebut?
12	H	Kalau dari awal itu yang membuat kita berhasil itu kan keyakinan, dan mungkin keyakinan saya diatas 80% kalau pencapaiannya seratus itu ya sekitar diatas 80% karena setiap permasalahan yang

		saya sebutkan tadi kalau saya tidak bisa menyelesaikan sendiri itu bisa minta tolong ke orang lain. Keyakinan itu ada karena yang membuat yakin itu ya diri sendiri dan apabila keyakinan kita besar ya insyaallah akan berhasil begitu mbak
13	K	Ketika rasa insecurity muncul dalam diri ibu, bagaimana cara ibu untuk menumbuhkan rasa kepercayaan diri itu kembali?
14	H	Yang pertama itu jangan merasa putus asa, malahan kita menampilkan kemampuan kita. Kita punya kemampuan apa sih yang kita tampilkan atau yang bisa kita tunjukkan untuk orang lain. Kalau kita sudah bisa menunjukkan kemampuan kita dan semaksimal mungkin usaha kita itu insyaallah kepercayaan diri yang tadinya sempat hilang itu akan bisa muncul kembali karena kita sudah berusaha menampilkan yang terbaik. Itu menurut kita akan tetapi penilaian orang lain kan bisa saja berbeda tapi setidaknya kita memberikan yang terbaik yang kita miliki
15	K	Apa yang membuat anda optimis untuk bisa melalui <i>glass ceiling</i> ? Lalu bagaimana anda membangun rasa optimis tersebut?
16	H	Yang membuat saya optimis yang pertama ya percaya diri itu tadi, kedua itu saya selalu berpikiran bahwa setiap kesusahan itu dibalikinya pasti ada kemudahan trus kemudian setiap kita berusaha pasti menemukan jalan. Tidak mungkin kalau kita sudah berusaha terus buntu itu tidak mungkin, setiap kita mau berusaha pasti insyaallah ada jalan. Jangan putus asa itu adalah kuncinya, jangan putus asa sampai kita menemukan jalan karena apabila ada masalah lalu kita berhenti itu tidak akan menemukan solusi, ya kalau ada masalah itu jangan berhenti berusaha insyaallah semuanya akan dilalui dengan mudah. Kemudian ketika kita bisa melalui kesulitan itu pastinya akan ada kepuasan tersendiri walaupun seberat apapun masalahnya.
17	K	Ketika rasa takut akan kegagalan muncul dalam diri ibu, apa yang ibu rasakan dan bagaimana ibu mengatasi hal tersebut?
18	H	Kalau gagal ya namanya orang kita pernah gagal, kita pernah tidak bisa menyelesaikan sesuatu yang seharusnya sudah selesai. Akan tetapi tidak boleh berhenti dengan kegagalan itu karena prinsipnya gini suatu kegagalan itu adalah keberhasilan yang tertunda, kalau kita mempunyai keyakinan yang kuat dan terus berusaha insyaallah kegagalan yang tadinya itu tidak bisa kita lalui asal kita berusaha maka akan terlampaui karena memang hanya suatu hal yang tertunda tinggal usahanya kita aja, kalau kita gigih berusaha itu insyaallah walaupun saat ini gagal dimasa depan akan berhasil.
19	K	Jadi mengatasi rasa akan kegagalan itu dengan keyakinan dan juga kita berusaha semaksimal mungkin ya bu?
20	H	Iya mbak kurang lebihnya begitu
21	K	Seberapa besar optimis ibu untuk menyelesaikan permasalahan dipekerjaan ibu? serta bagaimana ibu menyiapkan diri sehingga ibu merasa optimis untuk menghadapi glass ceiling tersebut?

22	H	Kalau optimis seberapa besarnya 95% saya sudah optimis karena suatu pekerjaan itu sebenarnya tidak ada yang susah, cuma kita mau atau tidak gitu. Seperti contohnya pengerjaan SKP itu setiap tahun aplikasinya selalu berganti dari dulu saya masih menjadi guru hingga menjadi kepala sekolah itu selalu berganti. Kalau kita terpaksa saya sudah mampu ini trus kita berdiam diri itu kan tidak bisa. Harusnya kan kita memang mengikuti alur yang berjalan aja jadi kita selalu optimis aja tidak usah minder, karena kalau kita minder itu malah menghambat pekerjaan kita. Akan tetapi kalau kita optimis sesusahnya pekerjaan yang kita hadapi pasti ada jalan keluarnya, dan jalan keluarnya itu juga banyak sekali mbak. Kita tidak harus pandai itu tidak, kita bisa bertanya, kemudian kita saling sharing, atau belajar sendiri dari youtube, dll.
23	K	Kemudian, bagaimana ibu memotivasi diri untuk mencapai tujuan ibu?
24	H	Kalau untuk memotivasi diri itu y akita selalu berpikir positif. Nah berpikir positif itu gimana? Ya kita yakin itu kita bisa melewatinya walaupun itu berat kalau kita bisa berpikir positif itu insyaallah jadi ringan tetapi kalau kita sudah takut dulu atau minder dulu itu akhirnya tidak bisa melewati hal itu tadi. Intinya berpikiran positif lah mbak walau seberat apapun untuk bisa mencapai tujuan kita.
25	K	Bagaimana cara ibu <i>manage</i> permasalahan yang terjadi dipekerjaan ibu, sehingga ibu mendapatkan resolusi yang diinginkan?
26	H	Yang pertama itu mencari inti masalahnya, sebenarnya masalahnya apa sih kok sampai seperti ini. Nah itu kita cari inti masalahnya dulu, kemudian setelah ketemu masalahnya ini kita cari solusinya. Ketika saya masih bisa menyelesaikan sendiri ya saya kerjakan sendiri. Namun apabila saya tidak bisa menyelesaikan sendiri ya kita mencari perbandingan atau nasihat dari seseorang yang lebih paham dari kita dan hal itu tidak hanya dari satu orang. Jadi ada beberapa orang kemudian nanti kita compare bagusnyanya yang mana begitu.
27	K	Apa yang ibu pikirkan ketika ibu menemukan sebuah pembelajaran dari masalah <i>glass ceiling</i> tersebut?
28	H	Yang saya pikirkan itu ketika saya berhasil melewati atau menyelesaikan permasalahan itu membuat saya tambah percaya diri dan yakin kalau saya pasti bisa melewati masalah selanjutnya. Ah kemarin saja saya bisa kok pasti sekarang saya juga bisa. Seberat apapun masalah yang kita hadapi kalau kita yakin pasti kita bisa, kurang lebih begitu mbak.
29	K	Apa yang ibu lakukan untuk dapat menjadi contoh bagi karyawan atau staff ibu?
30	H	Kalau untuk yang menjadi contoh itu pasti ya yang pertama itu disiplin, karena dari kedisiplinan ini akan keliatan sekali nggih kita disiplin itu ada berbagai hal yaitu disiplin waktu, disiplin

		berpakaian. Kedua itu tata krama, tata krama ini suatu hal yang diutamakan karena orang menilai kan dari awal itu pasti bersalaman, mengucapkan salam, apapun itu tentang tata krama yang bisa dicontohkan. Ketiga itu tingkah laku, dari semua tingkah laku kit aitu kita berusaha yang terbaik walaupun mungkin kita lakukan susah yang penting kita berusaha semampu kita untuk yang terbaik dihadapan staff-staff yang lain.
31	K	Bagaimana tanggung jawab ibu dalam pengambilan keputusan memilih peran ganda, yaitu sebagai wanita karir dan ibu rumah tangga?
32	H	Kalau itu kita pintar mengatur waktu aja ya mbak, karena sesibuk apapun kita dikantor pokoknya pekerjaan rumah jangan smapai diabaikan. Pekerjaan rumah juga harus kita laksanakan ya seperti mengurus rumah tangga, mengurus pendidikan anak, dsb. Pokoknya harus kita laksanakan, kalau itu sudah sudah kita laksanakan insyaallah bisa berjalan beriringan. Akan tetapi kalau kita mementingkan pekerjaan kantor kemudian pekerjaan rumah kita abaikan itu justru hasilnya tidak akan bagus. Jadi, ya harus seimbang antara pekerjaan kantor dan pekerjaan rumah.
33	K	Mengapa ibu yakin dapat menjalani keputusan ibu sebagai ibu dengan peran ganda ini?
34	H	Mungkin pada awalnya berat ya tapi saya yakin karena itu sudah menjadi tanggung jawab saya, karena gini kalau kita mengandalkan orang lain itu kepercayaan diri kita tidak akan tumbuh. Jadi untuk menjalankan itu harus seratus persen yakin untuk bisa berperan ganda, karena apa? Karena memang wanita kalau dalam islam itu dimuliakan, ada yang mengatakan surga di bawah telapak kaki ibu itu hal yang mulia sekali, kalau dalam islam saja wanita dimuliakan seperti itu apalagi kita yang diberikan amanah sebagai kepala sekolah ya setidaknya kita bisa menjalankan amanah itu sehingga bisa terlaksana semua walaupun nanti apa hasilnya kita serahkan kepada Allah akan tetapi kita harus yakin bisa mengerjakan itu supaya ringan. Kalau kita mengeluh saja akhirnya malah berat tetapi kalau kita berpikiran positif, kita optimis itu bisa kita jalankan walaupun seberat apapun bisa kita atasin.
35	K	Kemudian, bagaimana tanggung jawab ibu yang diamanahi sebagai <i>top leader</i> ini?
36	H	Sebagai kepala sekolah disini saya selalu bertanggung jawab dari tugas-tugas yang ada saya kerjakan satu-satu, kemudian saya menambahkan program itu setiap pagi ada hafalan asmaul husna sebelum mulai pembelajaran. Hal itu sekaligus bisa menjadi doa bagi anak-anak agar bisa mengikuti pembelajaran dengan baik.
37	K	Bagaimana cara ibu untuk dapat mengatur waktu dalam tugas pekerjaan maupun tugas sebagai ibu rumah tangga?

38	H	Saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan kantor itu ya dikantor karena nanti setelah saya pulang ke rumah itu sudah berbeda lagi pekerjaannya, waktunya untuk fokus ke keluarga dan juga sebaliknya tanggung jawab saya di rumah ya saya cukupi dulu misalnya pagi itu menyiapkan sarapan pagi, bekal anak-anak, apapun sebisanya saya selesaikan dulu kemudian baru berangkat ke kantor.
39	K	Jadi pekerjaan kantor tidak dibawa ke rumah dan juga sebaliknya ya ibu?
40	H	Iya benar mbak, karena kalau gak gitu ya repot saya tidak ada waktu untuk keluarga
41	K	Apakah ibu ketika menghadapi masalah selalu berpikir secara rasional? Jika iya, bagaimana cara ibu berpikir secara rasional dalam menghadapi <i>glass ceiling</i> tersebut?
42	H	Kalau kita menghadapi masalah itu pas di awal pasti terasa berat tapi ya kita harus berpikir rasional, kalau kita tidak berpikir rasional kita tidak akan segera menemukan jalan keluar. Kita serahkan saja sama Allah, oh iya jadi kalau Allah nagsih cobaan seperti ini Allah itu yakin kita bisa melewati karena Allah tidak akan memberikan cobaan diluar kesanggupan hambanya. Jadi, keyakinan saya itu kalau saya diberikan cobaan seperti ini pasti saya bisa melewati. Kita harus percaya dari awal agar kita bisa melewatinya, kalau kita terus mengeluh, kita bersedih, itu tidak akan segera menemukan jalan keluar akan tetapi kalau kita menerima kemudian pasrah ya karena semua dari Allah maka kita bisa menghadapi semua masalah yang ada pada kita seberat apapun.
43	K	Apa yang anda pikirkan tentang sikap realistis untuk menghadapi permasalahan <i>glass ceiling</i> yang pernah anda alami?
44	H	Sikap realistisnya ya saya harus menambah kepercayaan diri saya dan juga keyakinan dalam diri saya untuk bisa melewati semua permasalahan itu, karena semua masalah datangnya dari Allah jadi jangan beranggapan bahwa ini adalah sebuah hukuman. Jangan pernah menilai masalah itu hukuman jadi biar kita tidak terpaku, anggaplah itu semua ujian. Jadi kalau kita yakin kita bisa melewati ujian insyaallah akan berhasil karena seperti anak sekolah kalau dia lulus ujian kan pasti naik tingkat. Nah seperti itu kalau kita diuji kemudian kita bisa melewati itu kedepannya akan lebih baik, realistisnya seperti itu.
45	K	Baik ibu ini sudah selesai untuk wawancaranya, terimakasih ibu sudah bersedia saya wawancara semoga kedepannya lebih sukses memajukan sekolah dan sehat selalu nggih bu. Ngapunten ngrepoti panjenengan niki bu hehehe
46	H	Aamin mbak, sama-sama. Semoga lancar proses skripsinya dan selalu dimudahkan ya
47	K	Aamiin bu. Kalau begitu saya pamit nggih bu
48	H	Monggo mbak

Verbatim Significant Other I (R)

Nama Inisial : R

Usia : 42 Tahun

Jenis kelamin : Perempuan

Hari, Tanggal : Jumat, 19 Mei 2023

Pukul : 13.00-14.00

Kode : SO1

Ket:

K : Interviewer

S : Informan

No	K/P	Percakapan
1	K	Assalamualaikum ibu
2	R	Waalaikumsalam mbak
3	K	Sebelumnya terimakasih nggih bu sudah mau diwawancara dan sudah saya reportkan
4	R	Gapapa mbak, sudah saya maklumi kan sebagai mahasiswa akhir ini banyak tugasnya
5	K	Iya ibu terimakasih sanget niki. Nggih langsung saja saya mulai nggih bu
6	R	Monggo mbak
7	K	Bagaimana ibu S menurut pandangan anda, bu?
8	R	Ibu S itu sosok yang bijaksana ya dalam memimpin, soalnya beliau sudah berpengalaman memimpin di SD sebelumnya itu kan dulu pernah menjabat di SD Negeri X. Beliau baik orangnya jadi panutan kita semualah disini.
9	K	kalau keseharian ibu S yang ibu ketahui itu bagaimana bu?
10	R	Ibu S itu disiplin gitu mbak, tertib sama aturan yang ada.
11	K	Bagaimana pandangan ibu terhadap kepercayaan diri ibu S ?
12	R	Kalau menurut saya ibu S itu sangat percaya diri ya, beliau sosok pemimpin yang bijaksana. Ibu S juga sering mendiskusikan atau mengadakan rapat untuk membahas masalah-masalah yang ada di sekolah ini.
13	K	Ohh iya baik ibu, jadi ibu S mempunyai kepercayaan diri yang baik nggih?
14	R	Iya mbak, kepercayaan dirinya bagus dan tidak merasa minder gitu.

15	K	Bagaimana tanggung jawab ibu H dalam mengemban tugas menjadi kepala sekolah itu ibu?
16	R	Tentang tanggung jawab ibu S itu cukup baik juga sih mbak. Beliau dapat menyelesaikan tugas dari pemerintah, menertibkan kita rekan-rekan kerja dan murid-murid ya pastinya dan juga ini mbak soal memajukan sekolah karena kan kita mesti mengejar akreditasi itu ya dulunya.
19	K	Bagaimana sikap realistis ibu H menurut ibu?
20	R	Sikap realistis ibu S itu apa ya, tidak tergesa-gesa dalam menyelesaikan sesuatu, tidak egois juga. Selalu musyawarah sama rekan-rekan kerja kalau ada masalah yang mungkin tidak bisa diselesaikan sendiri.
21	K	Brarti selalu dimusyawarahin gitu ya bu terkait masalah-masalah?
22	R	Iya mbak
23	K	Nggih sampun bu, terimakasih bu sudah menyempatkan waktu untuk saya wawancara
24	R	Lohh sudah gitu aja mbak? Hehe kirain banyak loh tadi mbak. Ya sama-sama nggih semoga lancar skripsinya dapet nilai yang bagus
25	K	Aamiin bu, nggih.

Verbatim Significant Other II (P)

Nama Inisial : P

Usia : 39 Tahun

Jenis kelamin : Perempuan

Hari, Tanggal : Kamis, 22 Juni 2023

Pukul : 14.00-14.30

Kode : SO2

Ket:

K : Interviewer

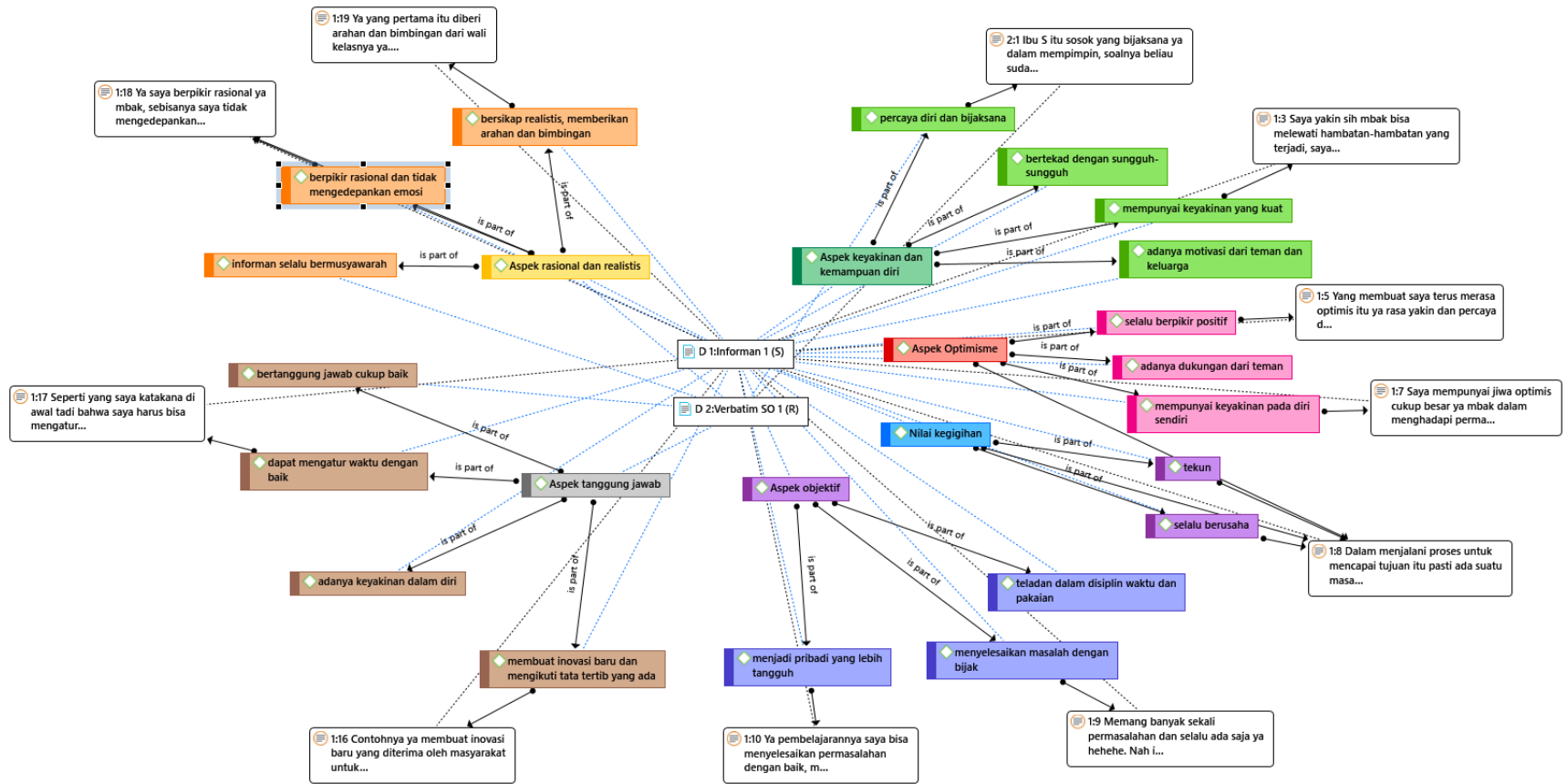
S : Informan

No	K/P	Percakapan
1	K	Assalamualaikum ibu
2	P	Walaikumsalam mbak
3	K	Sebelumnya terimakasih nggih bu sudah mau diwawancara dan sudah saya reportkan
4	P	Iya sama-sama loh mbak
5	K	Nggih langsung saja saya mulai nggih bu
6	P	Monggo mbak
7	K	Bagaimana ibu H menurut pandangan anda, bu?
8	P	Dia itu seseorang yang bijaksana dan menjadi kepala sekolah itu beliau menguasai semua jadi setiap kali ada tugas atau kegiatan beliau sudah paham
9	K	kalau keseharian ibu H yang ibu ketahui itu bagaimana bu?
10	P	Beliau ramah, suka rekan-rekan guru itu selalu harmonis gitu
11	K	Bagaimana pandangan ibu terhadap kepercayaan diri ibu H ?
12	P	Ya beliau tegas, percaya diri, gigih juga selama menjadi kepala sekolah disini soalnya kan juga beliau dulunya seorang guru agama ya
13	K	Jadi kepercayaan dirinya udah terbentuk dari lama begitu ya bu?
14	P	Iya benar begitu mbak dan beliau itu selalu berusaha yang terbaik untuk menjadi pemimpin itu
15	K	Ohh nggih. Bagaimana tanggung jawab ibu H dalam mengemban tugas menjadi kepala sekolah itu ibu?

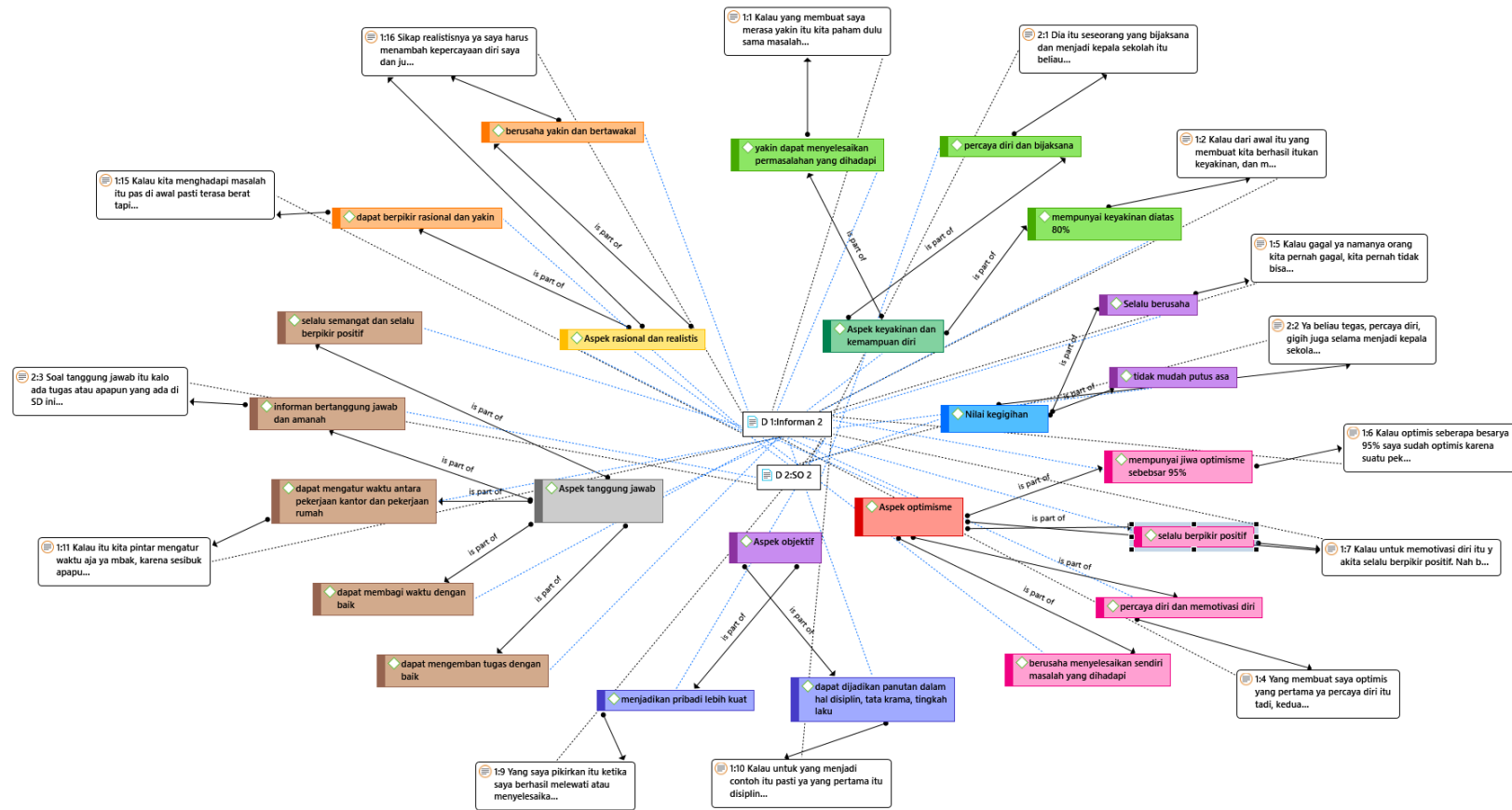
16	P	Soal tanggung jawab itu kalo ada tugas atau apapun yang ada di SD ini tuh beliau selalu tanggung jawab dan selalu mengusahakan yang terbaik mbak
19	K	Bagaimana sikap realistis ibu H menurut ibu?
20	P	Beliau itu setiap ada kesulitan yang dihadapi itu selalu dikoordinasi dengan rekan-rekan guru mbak dan dalam lingkungan sosial itu juga bagus interaksinya dengan warga sekolah atau warga disekitar sekolah ini, kalau ada apa-apa itu ibu H selalu ikut andil begitu ya misalnya melayat atau apa sebagainya
21	K	Ohh nggih brarti selalu ikut berkontribusi juga nggih bu dalam kegiatan yang ada disekitar?
22	P	Iya mbak
23	K	Nggih sampun bu, terimakasih bu sudah menyempatkan waktu untuk saya wawancara
24	P	Nggih mbak sama-sama, semoga dilancarkan ya hhehe
25	K	Aamiin bu, nggih.

Lampiran 8. Axial Coding

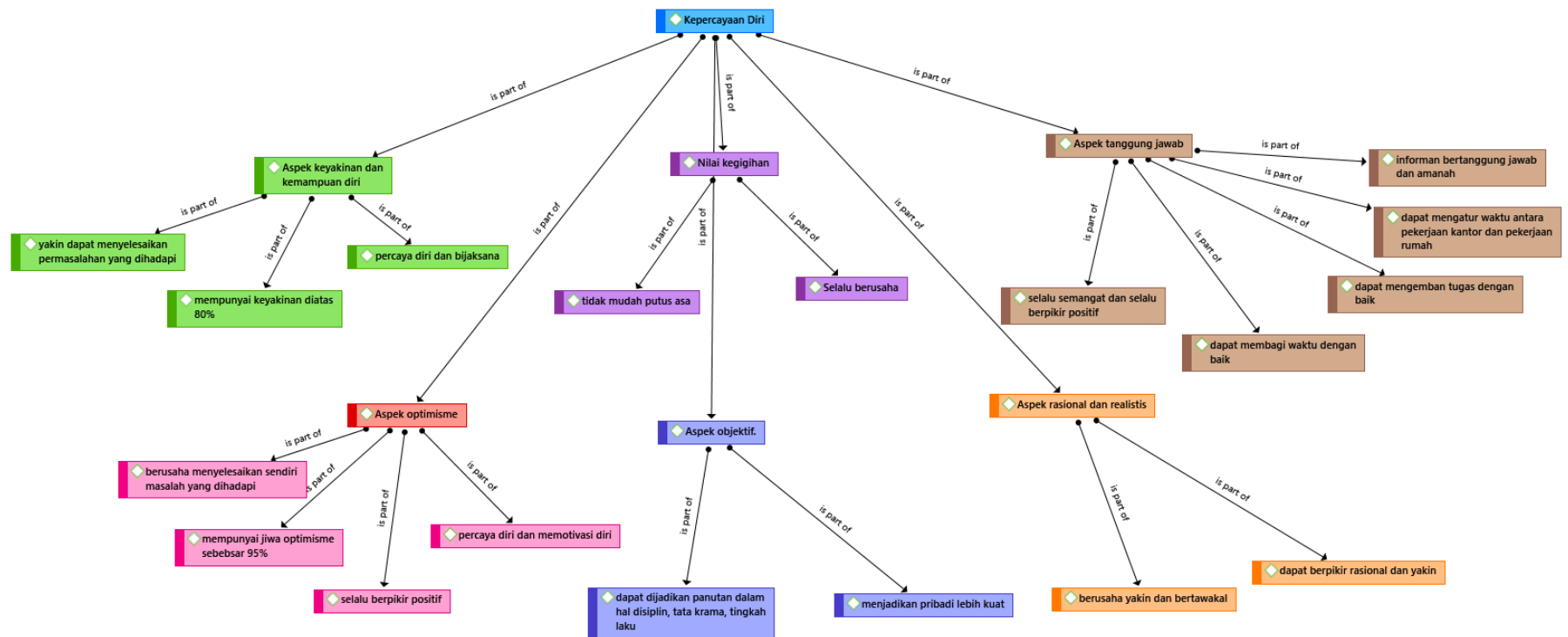
Axial Coding Informan S



Axial Coding Informan H



Axial Coding Gambaran Kepercayaan Diri Wanita Karir



Lampiran 9. Dokumentasi



Piagam prestasi informan S



Penerimaan piagam prestasi informan H



Suasana ruang rapat informan H