

## KEINOVATIFAN PEREMPUAN DALAM PERSPEKTIF KARIR YANG BERPRESTASI

---

Mukhtar

UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi  
e-Mail: [makahah2017@gmail.com](mailto:makahah2017@gmail.com)

---

### Abstract

*Woman, in their career, are potential. They should do some innovations. Innovations are somewhat like ideas, some things understandable as novel things. The biggest challenges faced by the career-woman are stemming from themselves, namely the intrinsic challenges. As long as they are able to keep this intrinsic challenges with them, they will not be defeated by outside challenges. Consequently, the peak of achievement they achieve is not but the result of their intended innovations.*

**Keywords:** Achievement; career; innovation; women.

### Pendahuluan

Memasuki era millenium ketiga, ada sebuah statement yang cukup menghebohkan, yaitu era kebangkitan wanita dalam semua lini kehidupan. Pernyataan ini ditulis oleh John Naisbiit dan istrinya Patricia Aburden, dalam bukunya Mega Trend for Woman. Mereka berdua dikenal selain sebagai kolumnis juga sebagai peramai masa depan (futurollog). Pernyataan yang dikemukakan, menunjukkan betapa besarnya potensi wanita dalam mengukir sejarah dengan seperangkat kemampuan yang ada pada dirinya.

Memang banyak pihak yang masih meragukan potensi tersebut, namun dalam kenyataan cukup banyak realitas yang dapat diamati dari ramalan yang dikemukakan. Hal ini dapat kita lihat beberapa wanita yang muncul sebagai kepala negara, perdana menteri, menteri, bahkan di Indonesia tercatat ada yang menjadi camat, bupati bahkan presiden, selain juga mewarnai unsur legislatif dan yudikatif, serta berbagai profesi lainnya dalam jabatan struktural dan fungsional.

Di Indonesia, jabatan yang dipegang oleh wanita ini memang terbilang belum sebanding dengan jumlah ratio keberadaan mereka. Padahal hari ini wanita Indonesia menempati posisi 53% di banding pria yang hanya 47% secara nasional. Terakhir dalam pengisian lembaga legislatif yang dicalonkan oleh partai-partai, juga dirasakan sangat belum berimbang antara ratio wanita dengan posisinya. Dalam aturan disediakan quota 30% yang diberikan kesempatan kepada wanita menempati quota legislatif, akan tetapi kenyataannya hanya dibawah 10% saja porsi mereka yang diberdayakan. Hal ini juga dirasakan berkolerasi pada jabatan-jabatan struktural dan fungsional lainnya pada jajaran instansi, perusahaan dan masyarakat.

Melihat kenyataan ini, tentu saja patut dipertanyakan mengapa porsi wanita begitu kecil menempatkan posisi-posisi penting dan strategis dalam sebuah

kelembagaan atau organisasi. Wanita tidak mampu berinovasi mengembangkan dirinya sehingga belum dapat diterima seutuhnya sebagai mitra dalam bekerja, atau tidak punya daya inovasi yang dinilai dapat memberikan pencerahan bagi lembaga sehingga wanita dipandang sebelah mata oleh sebuah sistem kelembagaan. Wanita perlu melakukan inovasi, agar dapat diterima oleh lembaga dan lingkungan sebagai mitra kerja, utamanya dalam mengembangkan karirnya yang profesional.

### **Hakikat Keinovatifan Wanita Karir**

Inovasi adalah sebuah gagasan (ide) praktek atau objek yang dapat difahammi, sebagai sesuatu yang baru, atau mempunyai makna lain yaitu mengadopsi dari sesuatu yang sebenarnya bukan benar-benar baru, kalau diukur sejak ditemukan pertama kali, namun kemudian difahami sebagai suatu yang baru.

Selanjutnya dikatakan bahwa karakteristik inovasi adalah *pertama*, memiliki tingkat hubungan keuntungan, yaitu adanya pemahaman bahwa ide tersebut harus lebih baik dari pada yang digantikannya, dapat diukur oleh istilah-istilah ekonomi, prestise sosial, keramahtamahan dan faktor penting adalah dapat memuaskan. *Kedua*, memiliki tingkat kecocokan, yaitu adanya konsistensi dengan nilai yang telah mapan pengalaman masa lalu dan dapat memenuhi kebutuhan. *Ketiga*, memiliki tingkat kerumitan, yaitu kesadaran bahwa inovasi memiliki kesulitan untuk dipahami dan dipergunakan. *Keempat*, dapat dicoba, yaitu pemahaman bahwa sebuah inovasi bersifat terbatas. *Kelima*, dapat di observasi, yaitu pemahaman bahwa sebuah inovasi dapat terlihat oleh lainnya untuk diteliti. Seirama dengan ide di atas, inovasi dapat difahami sebagai kepemilikan hubungan keuntungan yang besar, tingkat kecocokan, memiliki keruwetan, dapat dicoba dan dapat diobservasi, untuk kemudian diadopsi secara lebih cepat.

Inovasi, dapat pula digambarkan sebagai upaya peningkatan pemikiran. Dalam konteks ini perlu adanya perluasan 'perangkat lunak' seperti pengetahuan, yang diperlukan pada awal kegiatan dan dapat dipergunakan untuk memperkuat diri sendiri dalam membuat suatu keputusan. Inovasi dapat pula dipahami sebagai dasar kontribusi pribadi dan bukan sekedar untuk pemenuhan (*compliance*) dari suatu keadaan yang mandek (*status quo*) atau sekedar adat kebiasaan. Basis untuk berinovasi adalah lebih pada tingkat elementai dari kegiatan atau perbaikan seseorang. Inovasi dapat menjamin pengembangan produk dan respon perilaku terhadap perbedaan-perbedaan.

Sumber lain mengatakan inovasi sebagai keberhasilan dari suatu keberanian yang luar biasa (*exploitation*) untuk menampilkan ide-ide baru, mengandung sumber berkah dengan kapasitas baru untuk mengkreasi kekayaan, keberanian memperoleh kesempatan baru untuk suatu kepuasan keinginan dan kebutuhan manusia, transformasi ide kepada sesuatu produk yang mengandung nilai jual, ke dalam servis baru (Hollins & Hollins: 120). Selanjutnya digaribawahi oleh pemikir lain, bahwa inovasi merupakan suatu ide, praktek atau objek yang dirasakan sebagai sesuatu yang baru oleh seseorang atau lain unit yang mengadopsi. Dalam penjelasan berikut dikatakan bahwa pendekatan yang membedakan antara inovasi dan penemuan/ciptaan (*invention*) adalah mengacu pada keaslian kreasi atau penemuan ide baru tersebut, sepanjang ide tersebut dirasakan sebagai sesuatu yang baru oleh orang-orang yang terlibat, kemudian disebut inovasi walaupun hal itu mungkin telah ada di tempat sebelumnya.

Kemudian pandangan yang lain menekankan bahwa inovasi adalah membuat suatu pekerjaan menjadi lebih baik dari sebelumnya. Dalam penelitian dan pengembangan sumber daya (*research and resource development*) selanjutnya, antara hasil ciptaan dan hasil inovasi, keduanya cenderung menjadi ‘teman sejawat’ yang daripadanya menghasilkan produk yang inovatif, yaitu baru dan lebih baik.

Seorang pakar dapat melihat inovasi lebih jauh, dengan mengatakan bahwa inovasi adalah salah satu refleksi terpenting dari kekuatan kehidupan masa depan suatu organisasi. Inovasi juga merupakan kemampuan untuk mengkreasi sesuatu yang penting walau kadang tidak kontinu, sampai pada pencapaian perubahan kuantum dalam *outcomes* adalah salah satu ekspresi vital bentuk kemampuan keinovatifan seseorang (Chattel, 15-16).

Seorang inovator adalah orang yang aktif mencari ide-ide baru, memiliki hubungan yang luas melalui jejaring kerja yang biasanya berada diluar sistim sosialnya. Seorang inovator mampu menanggulangi ketidakpastian keinovasian itu sendiri kemudian mengadopsi kategori lain misalnya hanya mengadopsi sistemnya. Inovator juga tidak tergantung pada penilaian subjektif dari lingkungannya, sehingga ukuran keinovatifan tergantung dari kapan (waktu) keinovasian tersebut diadopsi.

Selanjutnya dijelaskan bahwa proses keputusan inovasi berlangsung pada seseorang individu (atau unit lain pembuat keputusan di masa lalu) dari pemahaman pertama tentang sebuah ide baru, kepada pembentukan suatu sikap terhadap ide baru tersebut. Selanjutnya diputuskan untuk mengadopsi atau menolak penerapan ide baru tersebut, kemudian mengkonfirmasi keputusan tersebut. Proses konsep ‘step’ utama adalah 1) pengetahuan; 2) persuasi; 3) keputusan; 4) penerapan; dan 5) konfirmasi.

Pandangan yang lebih luas tentang inovasi melihat adanya suatu dorongan langsung kepada program yang didasari ide-ide yang bersifat universal. Lebih jauh dikatakan bahwa tujuan inovatif untuk mengembangkan tambahan peningkatan koordinasi dan melakukan terobosan (*breakthrough*) yang inovatif dapat dilakukan dalam bentuk produk, jasa teknologi dan proses lain dalam rangka mempercepat kepuasan pelanggan, agar dapat lebih baik dari yang dipersiapkan oleh para pesaing. Titik perhatian yang perlu dikedepankan dalam konteks tersebut adalah bagaimana agar keinovasian ini diarahkan kepada suatu pengembangan terhadap produk baru atau servis baru.

Allen memperjelas konsep inovasi, yaitu ‘memperkenalkan sesuatu yang baru’ yang mencakup metode, kostum, peralatan atau perubahan-perubahan cara untuk dapat melakukan sesuatu. Untuk pencapaiannya terdapat tiga hal yang harus dikerjakan, *pertama*, adanya dorongan untuk menjadi inovator. *Kedua*, adanya pengakuan sebagai inovator. *Ketiga*, adanya pendapatan sebagai inovator. Proses untuk menjadi inovator ini tidak boleh berhenti dan setiap aktivitas harus merefleksikan bahwa ia adalah seorang inovator.

Berkaitan dengan karir, maka karir dapat dilihat sebagai suatu rangkaian pegangan pekerjaan selama seseorang bekerja. Manajemen karir adalah proses sebuah disain pada penerapan tujuan, perencanaan, dan strategi yang memungkinkan sumber daya para profesional dan para manajer untuk kepuasan terhadap kebutuhan kerja keras yang memungkinkan setiap individu dapat mencapai tujuan karir mereka. Selanjutnya dikatakan bahwa perencanaan karir adalah proses perencanaan untuk tujuan individu setiap karyawan, sedangkan perencanaan karier organisasi adalah

proses perencanaan manajemen yang pada akhirnya bertujuan untuk karir karyawan pula (Elbert & Hatrield, 1995: 471).

Sebuah perencanaan karir sesungguhnya merupakan target atau goal di mana seseorang ingin maju untuk lima atau sepuluh tahun kedepan. Selain itu perencanaan karir termasuk patron untuk penilaian masa depan dan melihat posisi jabatan. Disamping itu daftar pendidikan atau aktifitas training akan diperlukan sebagai bagian dari kemajuan karir.

Pandangan yang lebih sederhana menyatakan, karir adalah perasaan yang berkaitan dengan sikap dan perilaku individu yang berhubungan dengan pekerjaan, pengalaman dan kegiatan sepanjang rentang kehidupan manusia. Definisi yang lebih sederhana adalah urutan jabatan dan pekerjaan yang dapat menjadi sumber mata pencarian bagi seseorang berbuat untuk suatu kehidupan. Selanjutnya dikatakan bahwa karir dapat diikuti dari spesialisasi pendidikan atau pengembangan dari pengalaman jabatan seseorang selama hidupnya. Jabatan mereka hampir pasti untuk suatu perubahan, walaupun mereka berada dalam jalur karir yang sama. Sedangkan yang dimaksud alur karir adalah urutan dari training, jabatan dan pengalaman yang merupakan total pengalaman kerja individu.

Sama dengan pandangan ini karir dianggap sebagai urutan perasaan individu dari sikap dan perilaku yang berhubungan dengan pengalaman pekerjaan dan aktivitas-aktivitas lainnya dalam rentang kehidupan manusia. Pendapat senada mengatakan, karir adalah sebuah urutan aktivitas jabatan, perencanaan atau peningkatan, yang melibatkan elemen-elemen dari sejumlah kemajuan (didefinisikan secara subyektif), tepat janji dalam pengembangan diri selama periode waktu tertentu. Selanjutnya dikatakan bahwa manajemen karir dalam organisasi hanya akan menjadi masuk akal apabila seorang individu disiapkan untuk memberikan beberapa (bila tidak semua) gagasan, ide pribadinya dan agenda pekerjaannya dalam suasana pekerjaan dan manajer umum dapat merespon dalam suatu langkah yang fleksibel.

Ada yang berpendapat bahwa karir adalah semacam urutan “pakaian kerja’ atau atribut dari serangkaian jabatan yang akan memberi kemajuan kepada kehidupan seseorang, yang langsung dapat dilihat melalui fakta-fakta pekerjaan. Terdapat tiga tahapan dalam mengekspresikan perhatian pada berbagai tingkat pengembangan, terdiri dari tahap bayangan (*fantasy*), tahap pemagangan (*tentative*) dan tahap realisasi (*realistic*).

Pakar lain menganggap, karir adalah basis pendidikan manusia yang berhubungan dengan pekerjaannya, karena akan menimbulkan perubahan yang dramatik di dalam sejumlah peran wanita untuk memperkuat posisi kerjanya. Seseorang dapat menolong karir dirinya apabila : pertama, tahu apa yang akan dikerjakannya, kedua, dapat mengerjakannya, ketiga bekerja untuk menemukan kesempatan dalam pekerjaannya dan keempat membuat kelanjutan dari kesempatan tersebut, kemudian kapan kesempatan itu dapat dipresentasikannya. Karir harus mempunyai tujuan, sehingga tujuan karir adalah salah satu bagian logis dari tugas kehidupan, untuk membentuk dan memodifikasi sebuah impian (Carrol, 1990: 244-250).

Untuk mencapai puncak karir, seseorang perlu menemukan perencanaan karir yang khusus dan jelas. Dikatakan bahwa perencanaan karir adalah sebuah ‘blue print’ untuk sebuah profesionalitas dan pengembangan individu. Seseorang seharusnya

mempunyai perencanaan khusus, ke mana arah karir yang dikehendakinya dengan berbagai pelibatan langkah lanjutannya.

Dalam pandangan tradisional, karir hanyalah 'persneling' untuk memacu secara maksimal promosi diri dan pendpaatan keuangan. Sedangkan pandangan kontemporer, karir dapat menolong seseorang untuk mencapai sebuah 'protean'. Artinya, protean dalam karir adalah alat kontrol individu pada pemenuhan jati diri, perasaan sukses yang merupakan kepuasan diri yang secara psikologis (individual) lebih dari sukses eksternal. Seseorang yang telah mencapai sebuah protean karir percaya sepenuhnya pada kepuasan kerja, kedalaman ilmu pengetahuan dan komit pada profesionalitas kerja. Mereka berada dari segala kalangan dan memiliki kecenderungan lebih yakin pada kemampuan karir yang dibinanya sendiri dari pada sekedar 'hadiah' dari lembaga/perusahaannya.

Sependapat dengan pandangan di atas, Chattel berpendapat bahwa pada dasarnya alur-alur karir adalah sebuah pendakian, yang seharusnya bicara tentang pertumbuhan dan evaluasi dari kemampuan setiap individu untuk memberikan kontibusi yang bersifat pengayaan, alurnya harus lebih lengkap dan jalannya lebih bulat. Artinya, karir harus merupakan patron yang dapat dikembangkan, dari suatu keadaan yang tidak menentu menjadi proses yang menyenangkan untuk menuju nasib yang lebih pasti (Cattel, 159).

Seorang individu akan sukses dan dapat memperoleh peningkatan karirnya dengan cara mengadopsi sebuah perspektif karir. Perlu menggunakan strategi 'proactive' misalnya melalui kerja lembur. Perlu pula menebarkan pandangan seluas mungkin yang bertujuan untuk kesuksesan karir, misalnya ; perhitungan efesiensi waktu, peningkatan ketrampilan manajemen, pemahaman strategi karir, kejelian melihat kondisi organisasi yang meliputi perubahan nilai, kebijakan politik, kekuasaan atau kemungkiinan adanya stress. Kemudian ditindaklanjuti dengan latihan berpandangan realistis. Maksudnya, bagaimana seseorang menginginkan karir untuk tujuan hasil, kemudian membuat perencanaan dan pilihan untuk memastikan jalan mana yang dapat diikutinya.

Pengembangan karir dapat didefinisikan sebagai metode atau prosedur-prosedur untuk pekerjaan yang efektif dan proses pergeseran personil dalam suatu kerangka (*framework*) organisasi yang terdiri dari dua elemen nyata, yaitu : perencanaan karir dan manajemen karir. Perencanaan karir mengacu pada penentuan personil dari salah satu alur karir tersebut.

Prinsipnya pengembangan karir adalah proses dimana seorang individu mengalami peningkatan melalui serangkaian pekerjaan yang berhubungan dengan posisi. Setiap posisi tersebut memiliki karakteristik keunikan, misalnya : keunikan masalah, tema dan keunikan dalam tugas itu sendiri. Pendeknya, peningkatan aktivitas karir dalam total kualitas mengacu pada tebar spektrum yang diawali dari diri pribadi sebagai pusat kegiatan, kemudian kepada tim sebagai pusat kegiatan, sampai pada organisasi sebagai pusat kegiatan dan perencanaan sukses.

Lebih luas dapat dilihat bahwa karir adalah rangkaian dari pasangan sikap dan perilaku seseorang dan pekerjaannya yang berhubungan dengan pengalaman dan aktivitasnya yang meliputi rentang kehidupan seorang manusia. Terdapat empat asumsi penting, yaitu, *pertama*, karir tidak menyatakan sukses atau gagal. Karir hanya dipandang sebagai sebuah seri dari serangkaian kegiatan, atau lebih pada sebuah evaluasi dari betapa suksesnya seseorang untuk sesuatu yang telah dilaluinya atau pada

akhir kehidupannya. *Kedua*, kesuksesan karir adalah keputusan yang terbaik dari seseorang yang memberikan perhatian kepadanya, bukan dari opini normatif orang lain di sekitarnya. *Ketiga*, sebuah karir terdiri dari segala sesuatu yang terjadi pada akhir kehidupan seseorang, tentang apa yang dilakukan seseorang dan yang dirasakan dalam pekerjaan. *Keempat*, karir adalah pandangan yang terbaik sebagai proses dari pekerjaan yang berhubungan dengan pengalaman. Pengalaman tersebut meliputi serentetan promosi dalam sebuah perusahaan. Pengertian yang lebih baik searah dengan konsep ini adalah untuk menguji apa yang dicari seseorang dalam karir.

Hal ini dapat dilakukan dengan menggunakan 'jangkar' konsep karir. Jangkar karir adalah faktor yang menyebabkan seseorang melihat kepastian bentuk dari pekerjaan tersebut dan mewakili apa yang dicarinya dalam jabatannya. Karir juga dapat dianggap sebagai rangkaian dari pasangan sikap dan perilaku seseorang dan pekerjaannya berhubungan dengan pengalaman dan aktivitasnya dalam rentang kehidupan seorang manusia.

Secara tradisional manajemen karier dapat dipahami sebagai sesuatu yang berarti kemajuan langsung dari serangkaian jabatan. Kriteria untuk kemajuan ini sangat bervariasi, tapi normalnya dilakukan dengan cara yang bertahap dan lama meliputi service, kemampuan dan kinerja. Bila diterapkan di dalam organisasi, maka dalam berbagai upaya, karir merupakan suatu seri lingkaran dari seperangkat prinsip, yang di dalam manajerial dan pekerjaan profesional karir dapat dibangun antara pengalaman kehidupan pekerjaan dan kehidupan bukan pekerjaan.

Karir digambarkan sebagai suatu konsep untuk pemberdayaan pribadi, yang dilaksanakan secara konsisten dan memiliki kebebasan cara pencapaiannya. Maka perencanaan karir berarti upaya untuk mencapai sukses antara tujuan organisasi dan tujuan pribadi. Prinsipnya karir dapat dibagi menjadi dua aspek yaitu subjektif dan objektif. Subjektif maksudnya merupakan pengalaman seseorang dalam merasakan sesuatu nilai guna dan kemajuan dalam ketrampilan dan tanggungjawab sebagai faktor penggerak karirnya. Tapi seseorang akan sering mengalami frustrasi kalau tidak mendapatkan perubahan dalam karir itu. Objektif maksudnya, seseorang yang mempersiapkan diri untuk menduduki suatu posisi tertentu dalam menuju suatu perubahan karir pada suatu organisasi sesuai dengan standar yang dipersyaratkan.

Terkait dengan wanita, dikatakan oleh Kartono bahwa wanita dipandang sebagai sesosok pribadi sosial, yaitu pribadi psikofisik yang memerlukan antar-relasi jasmaniah dan psikis dengan manusia lain. Wanita juga ingin dicintai, ingin dihargai dan diakui, ingin dihitung dan mendapatkan status dalam kelompoknya. Pakar lain menyarankan, apabila ingin mendapatkan jabatan yang lebih baik dalam kemajuan karir, walaupun selalu mengalami perubahan-perubahan, namun sepanjang untuk kebaikan wanita dan agar selalu menjadi kandidat dalam setiap kesempatan maka perlu membuat jaringan kerja dan kontak profesional dengan wanita lain, seperti halnya melakukan bisnis, hubungan kerja seprofesi dan mempelajari kesempatan-kesempatan untuk melihat peluang karir lainnya. Sebab, dalam bekerja pada dasarnya antara wanita dan pria sama baiknya, hanya cara kerja wanita berbeda dengan pria, yaitu khas dengan sifat-sifat kewanitaannya atau kodratnya.

Relevan dengan apa yang disampaikan oleh para pakar tersebut, Mertz berpendapat bahwa secara kodrati wanita sesungguhnya diasumsikan sebagai pembawa gender, sedangkan pria sebagai pembawa budaya. Walaupun mereka memiliki

reproduksi seks yang berbeda pada diri masing-masing, namun selera mereka tidak selalu berbeda dalam memberikan perhatian pada manusia di sekelilingnya.

### **Dimensi dan Indikator Wanita Karir**

Wanita inovatif dalam perspektif karir, tentu saja tidak dapat dilepaskan keberadaannya dari sudut makna kemitra sejajaran antara pria-wanita. Bahkan pandangan ini akan lebih relevan bila dikedepankan dalam melihat kapasitas wanita di tengah komunitas atau profesinya. Dalam hal ini setidaknya pandangan kemitrasejajaran ini dapat dilihat dari dua sumbu. Pertama, sumbu wanita-pria dalam aktivitas sosio-ekonomi, dan kedua, sumbu wanita-pria dalam aktivitas sosial-politik. .

Keinovatifan wanita karir adalah keinginan wanita karir untuk melakukan sesuatu yang baru. Keinginan tersebut menyangkut gagasan maupun tindakan di dalam pengalaman rentang kehidupan berkarir dalam rangka memberikan sesuatu yang bermakna kepada sesama manusia, organisasi/lembaga maupun lingkungannya sesuai dengan kodratnya.

Melihat luasnya pandangan teoritis tentang keinovatifan wanita karir, maka secara substantif, dapat dirangkum dalam dimensi dan indikator yang sederhana di dalam melihat perspektif keinovatifan wanita karir ini. Adapun dimensi dan indikator di antaranya, *Pertama*, dimensi 'gagasan' memiliki indikator: a) pemberdayaan diri dan strategi; b) faham terhadap pekerjaan, baik penilaian secara subyektif maupun obyektif; c) memiliki ide baru, rasional dan memuaskan; dan d) memiliki ider yang berprestise sosial, dapat dicoba dan dipraktekkan. *Kedua*, dimensi 'tindakan' memiliki indikator: a) memiliki kualitas kepemimpinan, urutan kepangkatan yang jelas dan memiliki basis pendidikan; b) adaptif, adaptatif, produktif, tepat janji (komit), konsisten, realistis, efektif dan dapat diobservasi; c) menghindari bekerja dengan motif uang/orientasi uang; d) memiliki kebebasan dalam bekerja, menghargai kemapanan dan belajar dari pengalaman masa lalu; dan e) menjaga penampilan yang menarik, memiliki sikap dan perilaku moral/akhlak terpuji yang diterima oleh lingkungan.

Dari sejumlah dimensi dan indikator di atas, tentu saja masih dapat dikembangkan atau dikreasikan dari sejumlah teori yang dikembangkan. Namun pada hakikatnya, dimensi dan indikator ini setidaknya membantu kita memahami secara lebih sederhana tentang potensi dasar wanita dalam menapaki karirnya secara lebih inovatif. Dengan bekal itu, wanita dapat diperhitungkan dan dimungkinkan menempati posisi yang lebih baik dan menjanjikan.

Dalam menapaki karir, sudah barang tentu dituntut memiliki kualifikasi dan berbagai kecakapan yang dimiliki. Sejumlah teori, dimensi dan indikator tentang wanita karir yang dikemukakan, merupakan pemikiran utama, bagi seseorang wanita untuk dia dapat berkaca dan berpacu dalam mencapai prestasi di sebuah lembaga atau organisasi yang memayunginya. Memang tidak mudah melakukan inovasi, wanita membutuhkan kekuatan dan semangat berprestasi yang tinggi untuk mendharmakan suatu karya terbaik agar dapat mencapai karir puncak dengan prestasi.

Karir puncak berprestasi, pada dasarnya hanya akibat dari inovasi-inovasi yang dilakukan seorang wanita dalam dia bekerja. Memang jarang seorang wanita dapat mempertahankan karir puncak ini secara stabil dan kontinu, dikarenakan beratnya tanggungjawab yang dihadapi oleh seorang wanita. Tidak jarang di tengah merintis karir, harus pasrah karena adanya kodrati melahirkan. Tidak jarang di tengah menapaki karir yang baik, harus ikhlas dihentikan dikarenakan menata harmonisasi rumah

tangga, yang juga menjadi kewajibannya. Tidak pula sedikit, di tengah sukses mengukir prestasi, karir harus berhenti, karena demi anak, suami dan berbagai alasan lain yang kadang-kadang sulit dimengerti oleh berbagai pihak.

Disinilah tuntutan dimensi dan indikator bagi seorang wanita karir yang ingin berprestasi, wanita harus inovatif baik secara ide maupun tindakan. Secara ide, wanita harus memiliki kemauan (*will*) dan bebas berfikir, dengan tanpa dibebani oleh tuntutan-tuntutan dari pihak maupun yang pada dasarnya mengekang dia untuk dapat melahirkan pikiran-pikiran cerdas dan kreatif. Secara tindakan, wanita ada kesempatan dan kemampuan menampilkan karya-karya produktif bagi lembaga, dengan seperangkat kecakapan dan kemampuan yang didukung oleh pengalaman pendidikan dan pengalaman kerja secara konsisten.

## Simpulan

Tampil menjadi wanita karir yang berprestasi memang menjadi salah satu hal yang cukup berat, tetapi hal tersebut dapat menjadi tantangan sekaligus peluang. Seberat apapun tantangan, bila dibarengi oleh kekuatan inovasi, justru akan mengubah segalanya, dan tidak mustahil karir berprestasi dapat diperoleh. Tantangan terbesar bagi seorang wanita, justru datang dari dalam dirinya sendiri yang umumnya tidak dapat dipatahkan ketika menjaga konsistensi karirnya. Atas situasi itu, ada filosofi bagi wanita yang ingin berkarir secara berprestasi “Innovation or Die”, melakukan inovasi atau mati. Ironis memang filosofi ini, tetapi sesungguhnya hal ini merupakan sebuah motivasi yang sangat dalam dan dapat menjadi pendorong bagi siapapun wanita yang telah menetapkan pilihan bagi dirinya sebagai wanita karir dan ingin mewujudkannya dengan prestasi.

## Referensi

- Bainar. 1998. *Wacana Perempuan dalam Keindonesiaan dan Kemodernan*. Jakarta: Pustaka Cidesindo.
- Boone, Louis E dan David L Kurtz. 1992. *Management*. USA: Mcgrow Hill Inc.
- Careel, Michael R., dkk. 1995. *Human Resource Management: Global Strategies for Managing A Diverse Workforces*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Carter, Stephen. 1999. *Renaissance Management: The Rebirth of Energy and Innovation in People and Organizations*. USA: Biddles Ltd. Guildford and King's Lynn.
- Clark, Frances A. 1992. *Total Career Management: Strategiest for Creating Management Careers*. UK: McGraw Hill.
- Duubrin, Andrew J dan R. Duane Ireland. 1993. *Management and Organization*. Ohio: South Western Publishing Co.
- George, Allen, M. 2001. *Inovation*. <http://mustag.coled.umn.edu/inveting/moses.html>
- Gordon, Judith R. dkk. 1990. *Management and Organizational Behavior*. Massahusset: Allyn and Bacon A Division of Simon and Schuster Inc.
- Hilgert, Raymmond L dan Theo Haimann. 1991. *Supervision: Concepts and Pracitices of Management*. USA: South-Western Publishing Co.
- Jenks, V.O. 1990. *Human Relation in Organizations*. USA: V.O Jenks.
- Judson, Bruce dan Kate Kelly. 1999. *Hyperwars: 11 Strategies for Survival and Profit in The Era of On Line Bussiness*. Great Britain: Caledonian International Book Manufacturing Ltd.



- Kartono, Kartini. 1992. *Psikologi Wanita: Mengenal Gadis Remaja & Wanita Dewasa*. Bandung: Mundar Maju.
- Lindsay, William M dan Joseph A Petrick. 1997. *Total Quality and Organization Development*. USA: St. Lucie Press.
- Mertz, David. 1987. *Between Epistemology of Gender and Gendered Epistemology*. <http://gnosis.cx./publish/mertz/harding.txt>.
- Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. 1989. *Organizational Behavior*. USA: Houghton Mifflin Company.
- Peters, Tom. 1992. *Liberation Management: Necessary Disorganization for the Nanosecond Nineties*. Great Britain Excel A California Limited Partnership.
- Pinnington, Ashly dan Tony Edwards. 2000. *Introduction Human Resource Management*. New York: Oxford University Press Inc.
- Plunkett, Warren R dan Raymon F Attner. 1994. *Introduction to Management*. California: Wadsworth, Inc.
- Rogers, Everett M. 1995. *Diffusion Of Innovations*. USA: Everett M. Rogers, 1995.
- Roy, Robin dan Davidwield. 1986. *Product Desain dan Technological Innovation: A Reader*. USA: The Open University.
- Scarbrough, Harry. 1996. *The Management of Expertise*. USA: St. Martin's Press Inc.
- Scase, Richard dan Robert Goffe. 1989. *Reluctant Managers: Their Work and Lifesyles*. London: Billing and Son.
- Sisson, Keith. 1994. *Ersonnel Management: A Comprehensive Guide to Theory and Practice in Britain*. Great Britain: T.J Press Padstow Ltd., Padstow, Cornwall.
- Steinmetz, Lawrence L dan H. Ralph atodd Jr. 1992. *Supervision: First Line Management*. USA: Richard D. Inc.
- Steers, Richard M dan J. Stewart Black. 1994. *Organizational Behavior*. New York: Harper Collins College Publishers.
- Su Maddock. 1999. *Challenging Woman: Gender, Culture and Organization*. Great Britain: Athenaeum Press Gateshead.
- Tosi, Henry L dkk. 1990. *Managing Organizational Behavior*. New York: Henry L Tosi, John R Rizzo J. Carrol.
- Woman, Advancing. 2000. *Diversity in Hiring Career Choices*. <http://www.Advancingwoman.com/awcareer.html>.