



Fenomena komunikasi wanita karir sebagai top manajemen di Pertamina Hulu Rokan (studi fenomenologi komunikasi pada *top management* wanita di pertamina hulu rokan)

Nova Diana^{1✉}, Muhammad Firdaus¹, Ringgo Eldapi Yozani¹

University of Riau⁽¹⁾

DOI: 10.31004/jutin.v8i1.38800

✉ Corresponding author:
[nova_wonka@yahoo.com]

Article Info	Abstrak
<p><i>Kata kunci:</i> <i>Fenomena</i> <i>Komunikasi;</i> <i>Konsep Diri;</i> <i>Top Manajemen;</i> <i>Pertamina</i></p>	<p>Penelitian ini menganalisis pengalaman komunikasi perempuan di posisi top manajemen di PT. Pertamina Hulu Rokan (PHR), dengan fokus pada peran komunikasi, tantangan, dan dampaknya terhadap organisasi. Menggunakan pendekatan fenomenologis, penelitian ini menggali motif di balik keputusan perempuan karir, yaitu dorongan orangtua, tekad, peluang, serta pembuktian, ekonomi, dan status sosial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemaknaan perempuan terhadap pemimpin meliputi aspek mengayomi, bijaksana, dan inspiratif, dengan konsep diri yang terbagi dalam tiga kategori: tangguh, ambisius, dan friendly. Pengalaman komunikasi mereka terbagi dalam dua kategori, yaitu komunikasi menyenangkan yang didapat dari dukungan keluarga, masyarakat, dan kerja, serta komunikasi tidak menyenangkan akibat kesibukan yang mengurangi waktu bersama keluarga. Penelitian ini memberikan wawasan tentang kontribusi perempuan dalam kepemimpinan di sektor migas dan pentingnya komunikasi yang efektif dan kolaboratif dalam menghadapi tantangan.</p>
<p><i>Keywords:</i> <i>Phenomenon</i> <i>Communication;</i> <i>Self Concept;</i> <i>Top Management;</i> <i>Pertamina</i></p>	<p>Abstract</p> <p>This research analyzes the communication experiences of women in top management positions at PT. Pertamina Hulu Rokan (PHR), with a focus on the role of communication, challenges and its impact on the organization. Using a phenomenological approach, this research explores the motives behind career women's decisions, namely parental encouragement, determination, opportunity, as well as proof, economics and social status. The research results show that women's interpretation of leaders includes aspects of being nurturing, wise, and inspiring, with self-concepts divided into three categories: tough, ambitious, and friendly. Their communication experiences are divided into two categories, namely</p>

pleasant communication obtained from family, community and work support, and unpleasant communication due to busyness which reduces time with family. This research provides insight into the contribution of women in leadership in the oil and gas sector and the importance of effective and collaborative communication in facing challenges.

1. INTRODUCTION

Fenomena dominasi laki-laki dalam posisi kepemimpinan di berbagai sektor sering kali dikaitkan dengan ketidaksetaraan gender yang telah berlangsung lama. Ketidaksetaraan ini didorong oleh konstruksi sosial budaya patriarki yang menempatkan perempuan di posisi subordinat, serta keyakinan bawah sadar yang menganggap perempuan hanya sebagai pendukung, bukan pemimpin atau pencari nafkah. Ketidaksetaraan gender akibat konstruksi sosial budaya patriarki tetap menjadi hambatan bagi perempuan dalam mencapai posisi kepemimpinan strategis, yang diperkuat oleh fenomena "Langit-langit kaca". Meski demikian, PT. Pertamina Hulu Rokan (PHR) menjadi contoh keberhasilan perempuan yang bekerja di PHR dalam memimpin dengan integritas dan inovasi di industri migas yang didominasi laki-laki. Namun Penelitian yang secara khusus memfokuskan dengan pengalaman komunikasi perempuan di posisi top manajemen, terutama di PHR masih jarang dilakukan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengalaman komunikasi perempuan sebagai bagian top manajemen di PHR rokan hulu, meliputi peran komunikasi, tantangan yang dihadapi, serta dampak kepemimpinan mereka terhadap organisasi.

Urgensi dari penelitian ini terletak pada pentingnya memberikan pemahaman baru mengenai peran perempuan dalam industri strategis seperti migas, khususnya dalam hal kontribusi mereka melalui kepemimpinan yang komunikatif dan kolaboratif. Industri migas, yang secara tradisional didominasi oleh laki-laki, kini mulai membuka ruang bagi perempuan untuk menduduki posisi-posisi penting dalam manajemen. Kepemimpinan perempuan yang komunikatif dan kolaboratif dapat memberikan dampak signifikan, baik dalam meningkatkan kinerja perusahaan maupun dalam mengembangkan budaya organisasi yang inklusif. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi kebijakan pemberdayaan perempuan di dunia praktisi, dengan memberikan bukti nyata bahwa kepemimpinan perempuan mampu membawa perubahan positif, bahkan di sektor-sektor yang sebelumnya dianggap sebagai domain laki-laki. Temuan-temuan penelitian ini juga dapat memberikan perspektif baru bagi perusahaan-perusahaan lain yang ingin lebih memperhatikan aspek kesetaraan gender dalam pengelolaan sumber daya manusia dan mengoptimalkan potensi perempuan dalam posisi strategis. Beberapa penelitian terdahulu yang menggunakan pendekatan serupa dalam memecahkan masalah ini antara lain adalah penelitian Widiyanti dan Anwar (2020) yang mengkaji peran pemimpin perempuan dalam industri energi dan kepemimpinan kolaboratif yang meningkatkan sinergi antar tim. Selain itu, penelitian Sari dan Sembiring (2018) tentang pemberdayaan perempuan di posisi kepemimpinan pada sektor migas juga menunjukkan bagaimana perempuan dapat mengimplementasikan gaya kepemimpinan inklusif dan berbasis komunikasi efektif. Kurniawati dan Prasetyo (2019) dalam penelitian mereka tentang peran kepemimpinan perempuan dalam pengelolaan sumber daya alam menekankan pentingnya pendekatan komunikasi organisasi transformatif dalam mendorong keberlanjutan. Penelitian-penelitian ini mendukung pentingnya peran kepemimpinan perempuan dalam sektor-sektor strategis dan dapat menjadi dasar untuk kebijakan yang mendukung pemberdayaan perempuan di dunia industri.

Berdasarkan fenomena tersebut mendorong peneliti untuk menganalisis lebih lagi pengalaman komunikasi perempuan sebagai top manajemen di Pertamina Hulu Rokan. Wilayah kerja PHR mencakup area strategis dibagian utara Kota Minas, Rumbai Pekanbaru. Penelitian ini diharapkan dapat menganalisis peran komunikasi yang dijalankan perempuan di posisi puncak manajemen, tantangan yang mereka hadapi serta dampak komunikasi tersebut terhadap organisasi dan lingkungan kerja. Dan temuan pada penelitian ini dapat berguna dan memberikan wawasan baru serta kontribusi perempuan dalam kepemimpinan di sektor Migas.

2. METHODS

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologis yang bertujuan untuk memahami secara mendalam pengalaman perempuan sebagai top manajemen di PT. Pertamina Hulu Rokan (PHR). Menurut (Moleong, 2014), penelitian kualitatif berupaya menggambarkan fenomena secara utuh dengan mendeskripsikan perilaku, persepsi dan motivasi subjek penelitian dalam konteks alami. Pendekatan

fenomenologis, seperti yang dijelaskan Creswell (2014), berfokus kepada pemahaman makna pengalaman individu dengan menunda penilaian awal untuk memastikan interpretasi murni dari perspektif informan. Penelitian ini dilaksanakan selama lima bulan. Subjek penelitian dipilih dengan menggunakan teknik penentuan informan adalah *purposive sampling*. Sugiyono menjelaskan bahwa teknik *purposive* merupakan metode penentuan informan berdasarkan pertimbangan tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2020). Dalam hal ini, kriteria pemilihan informan difokuskan pada perempuan karir yang memiliki jabatan Top Management di PT. Pertamina Hulu Rokan serta memiliki pengalaman kerja lebih dari lima tahun di perusahaan tersebut. Kriteria ini ditetapkan untuk memastikan bahwa informan yang dipilih memiliki pemahaman mendalam dan pengalaman yang relevan terkait dengan konteks penelitian yang dilakukan. Kriyantono (2014: 160) menyatakan bahwa metode penelitian merupakan teknik atau cara yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data-data penelitian. Teknik Pengumpulan data dengan menggunakan wawancara mendalam, observasi langsung dan dokumentasi. Teknik analisis data dilakukan secara sistematis dengan mengorganisasikan, mengelompokkan dan menarik makna dari pernyataan partisipan berdasarkan tahapan fenomenologi yang diuraikan. Terakhir penelitian ini menggunakan teknik keabsahan data dengan menggunakan uji kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas dan konfirmabilitas sesuai prosedur penelitian kualitatif.

3. RESULT AND DISCUSSION

Penelitian ini melibatkan lima informan wanita yang menduduki posisi strategis di PT. Pertamina Hulu Rokan. Informan memiliki latar belakang pendidikan yang kuat dan pengalaman kerja yang luas di berbagai perusahaan besar, termasuk perusahaan multinasional di sektor energi. Jabatan yang mereka emban mencakup bidang pengembangan sumur, manajemen operasional, pengelolaan sumber daya manusia, manajemen kontrak, dan operasi lapangan, yang memberikan perspektif beragam tentang tantangan dan dinamika dunia kerja.

Penelitian ini membahas fenomena perempuan karir sebagai top management di PT. Pertamina Wilayah Rokan, dengan fokus pada motif, pemaknaan terhadap pemimpin, konsep diri, dan pengalaman komunikasi yang dialami oleh para informan. Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memperoleh informasi dari beberapa informan yang masing-masing memiliki pengalaman unik, sehingga memberikan wawasan mengenai apa yang mendorong perempuan karir tersebut untuk mencapai posisi top management, bagaimana mereka memaknai kepemimpinan, dan bagaimana mereka mengonsep diri mereka dalam peran tersebut. Setiap informan memiliki pengalaman komunikasi yang berbeda, yang memengaruhi pandangan dan pengalaman mereka selama berkarir di PT. Pertamina Wilayah Rokan. Pembahasan ini menggunakan teori fenomenologi Alfred Schutz untuk memandu analisis hasil penelitian.

1. Motif Wanita Menjabat Sebagai Top Management Di PT. Pertamina Wilayah Hulu Rokan

Motif adalah dorongan, keinginan, hasrat, dan tenaga penggerak dalam diri manusia yang mendorongnya untuk melakukan suatu tindakan tertentu. Semua perilaku manusia pada dasarnya memiliki motif yang menjadi landasan dalam bertindak. Menurut (Ahmadi, 2009), motif memiliki hubungan sistematis dengan respon atau serangkaian respon terhadap keadaan dorongan tertentu, sementara (Kuswarno, 2013) menjelaskan bahwa motif adalah dorongan untuk menetapkan pilihan perilaku yang dijalani secara konsisten, berbeda dengan alasan yang muncul sebagai keputusan awal saat seseorang bertindak. Pandangan Alfred Schutz membagi motif menjadi dua kategori utama:

1. Motif Sebab (*Because of Motive*)

Motif ini merujuk pada pengalaman masa lalu yang memengaruhi tindakan seseorang. Dalam konteks penelitian ini, motif sebab mencakup pengalaman masa lalu para informan yang memengaruhi mereka dalam memilih jalan karier sebagai wanita di top management. Hasil penelitian ini mengidentifikasi motif-motif yang mendorong informan untuk mencapai posisi top management di PT. Pertamina Hulu Rokan, yang dapat dikategorikan dalam tiga kategori utama berdasarkan konsep "because of motive" yang merujuk pada pengaruh masa lalu

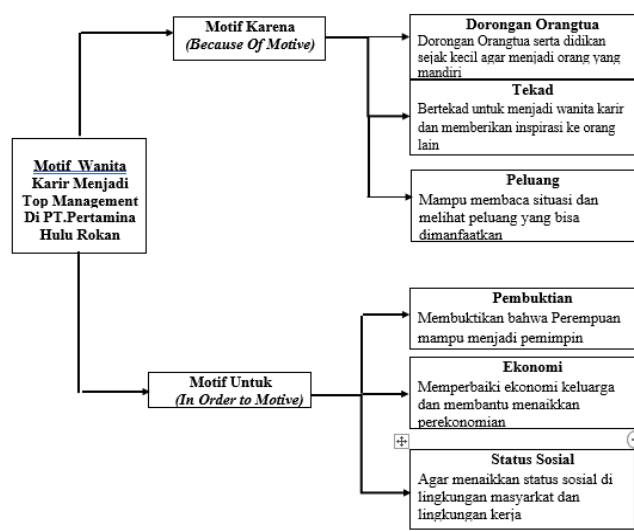
Motif *because of motive* yang berhubungan dengan masa lalu dapat dibagi menjadi beberapa kategori penting yang mendorong individu untuk mencapai posisi mereka di top management PT. Pertamina Hulu Rokan. Dorongan orangtua menjadi faktor utama, di mana orangtua memberikan motivasi, arahan, dan dukungan emosional untuk mencapai tujuan, mengatasi tantangan, dan meraih kesuksesan. Selain itu, tekad yang kuat juga menjadi motif penting, dengan banyak individu yang mengembangkan niat yang sangat kuat untuk sukses meskipun menghadapi rintangan dan hambatan. Tekad ini sering kali muncul setelah mengalami pengalaman sulit, seperti perundungan atau keraguan terhadap kemampuan mereka. Tak kalah penting, kemampuan untuk memanfaatkan peluang yang muncul juga berperan besar dalam perjalanan karir mereka. Banyak individu yang berhasil karena mampu melihat dan memanfaatkan peluang untuk bergabung dengan perusahaan besar, yang kemudian menjadi titik awal kesuksesan mereka. Kombinasi dari dorongan orangtua, tekad pribadi, dan kemampuan memanfaatkan peluang tersebut berkontribusi pada pencapaian posisi tinggi di perusahaan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dorongan orangtua, tekad yang kuat, dan kemampuan untuk memanfaatkan peluang adalah faktor-faktor utama yang membentuk jalur karier informan menuju posisi top management di PT. Pertamina Hulu Rokan.

2. Motif Untuk (*In Order to Motive*)

Motif ini menggambarkan orientasi masa depan, yaitu tujuan atau aspirasi yang ingin dicapai oleh seseorang melalui tindakannya. Motif untuk mencapai tujuan masa depan dalam karir sering kali berhubungan dengan keinginan untuk membuktikan diri, meningkatkan perekonomian, dan memperbaiki status sosial. Banyak individu berambisi untuk membuktikan kemampuan mereka, terutama dalam menghadapi stereotip atau penilaian negatif yang sebelumnya mereka terima, dengan menjadi pemimpin yang sukses di tempat kerja. Selain itu, banyak yang bekerja keras untuk meningkatkan perekonomian keluarga, baik untuk menciptakan kehidupan yang lebih baik, mempersiapkan masa depan anak-anak, maupun membantu keluarga besar yang membutuhkan. Pekerjaan sebagai wanita karir, khususnya di perusahaan besar, juga dilihat sebagai sarana untuk meningkatkan status sosial, membuktikan bahwa perempuan mampu mengemban posisi penting, dan memberikan kebanggaan bagi keluarga. Semua faktor ini saling mendukung dalam pencapaian tujuan yang lebih besar, yakni kesuksesan dan kestabilan dalam kehidupan pribadi dan keluarga.

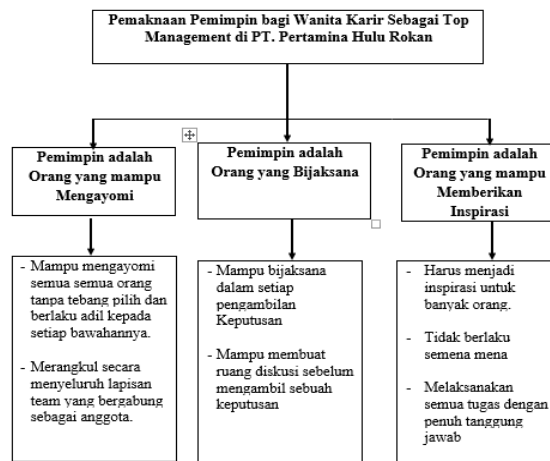
Schutz menekankan bahwa memahami motif seseorang secara pasti sulit dilakukan, sehingga diperlukan pendekatan historis untuk mengidentifikasi motif masa lalu dan masa depan. Dalam penelitian ini, motif sebab dan motif untuk menjadi landasan penting untuk memahami alasan para informan memilih dan mempertahankan karier mereka sebagai wanita karir di level top management PT. Pertamina Hulu Rokan.



Gambar 5.1 Model Motif Wanita Karir Menjadi Top Management Di PT. Pertamina Hulu Rokan

2. Makna Pemimpin Bagi Para Top Management Wanita Di PT. Pertamina Wilayah Hulu Rokan

Makna pemimpin bagi para Top Management wanita di PT. Pertamina Hulu Rokan dapat dikategorikan dalam beberapa dimensi. Pemimpin diartikan sebagai sosok yang mengayomi, mampu memberikan rasa nyaman dan kesejahteraan kepada bawahannya, serta menciptakan tim yang solid dengan merangkul berbagai lini dan membaca psikologis anggota. Selain itu, pemimpin juga dianggap bijaksana, dengan kemampuan untuk membuat keputusan yang matang, tidak emosional, serta terbuka untuk diskusi guna menghindari keputusan yang berisiko fatal. Pemimpin yang bijaksana diharapkan memiliki kedewasaan dalam berpikir dan bertindak, sehingga keputusan yang diambil dapat dipertanggungjawabkan. Selain itu, pemimpin harus menjadi inspirasi, mampu menggerakkan dan memotivasi orang lain dengan sikap yang baik, sehingga dapat memberikan contoh yang positif dan mengedukasi anggota agar mereka dapat meniru gaya kepemimpinan yang baik.

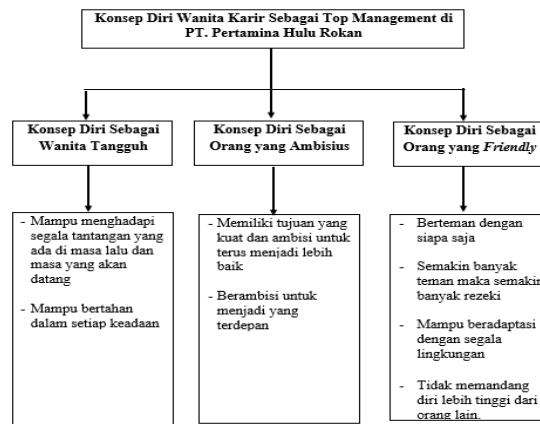


Gambar 5.2 Model Pemaknaan Pemimpin bagi Wanita Karir Sebagai Top Management di PT. Pertamina Hulu Rokan

3. Konsep Diri Para Top Management Wanita Di PT. Pertamina Hulu Rokan

Konsep diri adalah gambaran yang relatif stabil tentang pikiran dan perasaan seseorang tentang dirinya sendiri, tentang tubuhnya, pikirannya, dan masyarakatnya, berdasarkan pengalaman dan interaksinya dengan orang lain. Menurut Adler dan Towne (dalam Wirman), konsep diri terdiri dari tiga dimensi diri: diri yang dirasakan, diri yang diinginkan, dan diri yang dipresentasikan. Konsep diri adalah perasaan paling dasar seseorang tentang diri sendiri dan tolok ukur untuk tindakan dan keputusan pribadi. Konsep diri adalah persepsi dan penilaiannya terhadap dirinya sendiri (Desmita, 2014:164). Cara pandang, keyakinan, sentimen, atau sikap seseorang tentang dirinya disebut sebagai konsep diri (Hamdi, 2016:10). Menurut Mohamad Surya, konsep diri adalah gambaran diri yang berasal dari diri sendiri, keyakinan, dan sikap terhadap diri sendiri, yang sejalan dengan pendapat tersebut di atas (Surya, 2014 : 86). Semua jenis pemikiran, emosi, dan penilaian yang dimiliki orang tentang diri mereka sendiri dan bagaimana mereka berinteraksi dengan orang lain secara kolektif disebut sebagai konsep diri (Pambudi, 2012: 150). Pengalaman yang dimiliki seseorang di lingkungannya, termasuk keluarga dan komunitasnya, membentuk konsep diri seseorang. Konsep diri adalah bagaimana mereka memandang diri mereka sendiri dalam kaitannya dengan identitas, pikiran, perasaan, perilaku, penampilan, dan ciri-ciri pribadi lainnya yang mempengaruhi bagaimana mereka berinteraksi dengan orang lain dan lingkungannya.

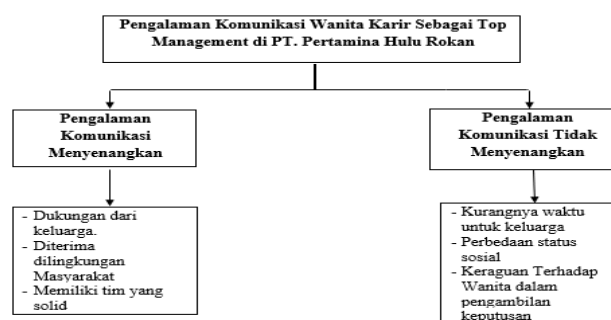
Konsep diri para Top Management wanita di PT. Pertamina Hulu Rokan dapat digambarkan dengan beberapa karakteristik utama yang mencerminkan ketangguhan, ambisius, dan sifat ramah. Mereka menggambarkan diri mereka sebagai wanita tangguh yang mampu menghadapi rintangan dan kesulitan dengan keyakinan dan tekad yang kuat, tanpa mudah menyerah, bahkan saat menghadapi tantangan besar. Mereka juga menunjukkan ambisi yang tinggi dalam mengejar tujuan hidup dan karier, selalu berusaha keras untuk mencapai apa yang mereka inginkan meskipun harus mengorbankan tenaga dan waktu. Selain itu, mereka memiliki sikap friendly, mudah bergaul, dan terbuka terhadap orang lain, menjalin hubungan baik dengan kolega maupun lingkungan sekitar, serta menjaga pentingnya silaturahmi dalam kehidupan mereka. Semua sifat ini menunjukkan bahwa mereka memiliki keseimbangan antara ketangguhan dalam menghadapi tantangan, ambisi untuk meraih kesuksesan, dan keramahan dalam menjalin hubungan sosial yang positif.



Gambar 5.3 Model Konsep Diri Wanita Karir Sebagai Top Management di PT. Pertamina Hulu Rokan

4. Pengalaman Komunikasi Para Top Management Wanita Di PT. Pertamina Hulu Rokan

Pengalaman komunikasi yang dialami oleh para top management wanita di PT. Pertamina Hulu Rokan dapat dikategorikan menjadi dua bentuk, yaitu pengalaman komunikasi menyenangkan dan tidak menyenangkan. Pengalaman komunikasi menyenangkan terjadi di lingkungan keluarga, masyarakat, dan kerja, di mana dukungan, penerimaan, dan kehangatan menjadi faktor utama. Komunikasi yang positif menciptakan rasa nyaman, saling menghargai, dan terkadang dibumbui dengan humor, baik di rumah maupun dalam interaksi sosial dan profesional. Di sisi lain, pengalaman komunikasi tidak menyenangkan muncul akibat kurangnya empati, ketidakjelasan, atau kegagalan untuk mendengarkan dan menghargai, baik di lingkungan keluarga, masyarakat, maupun kerja. Komunikasi yang tidak menyenangkan sering kali ditandai dengan keluhan keluarga akibat kesibukan, penilaian negatif dari masyarakat, dan keraguan terhadap kemampuan kepemimpinan perempuan dalam jabatan strategis.



Gambar 5.4 Model Pengalaman Komunikasi Wanita Karir Sebagai Top Management di PT. Pertamina Hulu Rokan

4. CONCLUSION

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian mengenai Fenomena Komunikasi Wanita Karir Sebagai Top Management di Pertamina Hulu Rokan, dapat disimpulkan bahwa motif yang melatarbelakangi wanita karir tersebut terbagi dalam dua kategori menurut teori fenomenologi Alfred Schutz, yaitu motif karena (because of motive) yang meliputi dorongan orangtua, tekad, dan peluang, serta motif untuk (in order to motive) yang berkaitan dengan pembuktian, ekonomi, dan status sosial. Pemaknaan terhadap pemimpin oleh wanita karir tersebut terbagi menjadi tiga kategori: pemimpin yang harus mengayomi, bijaksana dalam pengambilan keputusan, dan memberikan inspirasi bagi orang lain. Konsep diri wanita karir ini dibagi menjadi tiga: wanita tangguh, wanita ambisius, dan wanita yang friendly, di mana mereka menganggap bahwa ketangguhan, ambisi, dan sifat mudah bergaul menjadi faktor penting dalam mencapai posisi top management. Pengalaman komunikasi mereka terbagi dalam dua kategori: pengalaman komunikasi menyenangkan yang didapatkan dari

dukungan di lingkungan keluarga, masyarakat, dan kerja, serta pengalaman komunikasi tidak menyenangkan yang disebabkan oleh kesibukan yang mengurangi waktu bersama keluarga.

5. REFERENCES

- Hamdi, Mohamad. 2016. *Teori Kepribadian*. Bandung : Alfabeta.
- Hardani. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group.
- Husserl, Edmund. 1962. *Ideas : General Introduction to The Pure Phenomenology*. United State of America: Collier Books Edition
- Kurniawati, S. & Prasetyo, E. (2019). Peran Kepemimpinan Perempuan dalam Pengelolaan Sumber Daya Alam: Perspektif Teori Komunikasi Organisasi. *Jurnal Komunikasi Organisasi*, 10(4), 124-138.
- Kuswarno, Engkus. 2009. *Fenomenologi*. Bandung: Widya Padjadjaran.
- Littlejohn, Stephen W dan Karen A. Foss. 2012. *Teori Komunikasi Theories of Human Communication*. Jakarta: Salemba Humanika
- Saripudin, Muhamad. 2018. *Tanggung Jawab Dan Upaya Wanita Karir Dalam Mengharmoniskan Kehidupan Rumah Tangga Di Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya*. Palangka Raya : Institut Agama Islam Negeri.
- Sari, R. & Sembiring, M. (2018). Pemberdayaan Perempuan di Posisi Kepemimpinan pada Sektor Migas. *Jurnal Studi Gender*, 15(2), 55-67.
- Sarlito Wirawan Sarwono. 2004. *Psikologi Remaja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ardial komunikasi Studi Kasus Tentang Fungsi Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai, (Medan: lembang dan penulisan ilmiah aqli, 2018),h.4
- Eldapi, R. (2020). Motif Berinteraksi Imigran Ilegal Asal Afganistan Dengan Masyarakat Kota Pekanbaru. *Medium: Jurnal Ilmiah Fakultas Ilmu Komunikasi*, 8(1), 30-40.
- Hafiar, H. 2012. Cacat dan prestasi melalui pengalaman komunikasi atlet penyandang cacat (studi fenomenologi mengenai konstruksi makna kecacatan dan status sebagai atlet berprestasi melalui pengalaman komunikasi atlet penyandang cacat berprestasi di Bandung.. *Indonesian Journal of Dialectics*, 2(1).
- Lidyah, R. 2017. Posisi Manajer Untuk Wanita: Kendala dan Pandangan Islam. *An Nisa'a*, 12(1), 48-63.
- Mauliyah, Nur Ika, and Ella Anastasya Sinambela. "Peran Kepemimpinan Perempuan Dalam Pengambilan Keputusan Bisnis." *An-Nisa': Jurnal Kajian Perempuan dan Keislaman* 12.1 (2019): 45-57.
- Nurdiani, Nina. 2014. *Teknik sampling snowball dalam penelitian lapangan*. *Jurnal comech*. Vol. 5. No. 2.
- Pambudi, P.S. & Wijayanti D.Y. (2012). Hubungan Konsep Diri dengan Prestasi Akademik pada Mahasiswa Keperawatan. *Jurnal Nursing Studies*. Vol 1 No 1. Hal 149-156.
- Post, C., & Byron, K. 2015. Women on boards and firm financial performance: Lehigh University. *Academy of Management Journal*, 58(5), 2-58
- Pramiyanti. 2014. Motif Remaja Dalam Menggunakan Media Baru. *Jurnal Komuniti VI* (2) : Solo.
- Sohn, Brian Kelleher dkk. 2017. *Hearing The Voices of Students and Teachers: A Phenomenological Approach to Educational Research*. Qualitative Research in Education, Vol. 6 No. 2, Juni 2017. DOI: 10.17583/qre.2017.2374
- Wirman, Welly. "Pengalaman Komunikasi Dan Konsep Diri Perempuan Legislatif (Studi Fenomenologi Pada Anggota Dprd Provinsi Riau Periode 2009-2014)."
- Wulandari, Indri. 2015. Fenomena Sosial Pilihan Hidup Tidak Menikah Wanita Karier. *Jurnal Equilibrium Pendidikan Sosiologi*. Vol. 3. No. 1
- Azmi, 2021. UIN Suska Riau. Vice President Pertamina Hulu Rokan : Korelasi Dunia Pendidikan dengan Dunia Industri sangat Erat. <https://www.uin-suska.ac.id/2021/06/28/vice-president-pertamina-hulu-rokan-korelasi-dunia-pendidikan-dengan-dunia-industri-sangat-erat/> [diakses 25 Juni 2022]
- Endarwati, Oktiani. 2021. Sejarah Blok Rokan, Dikuasai Chevron Hampir 1 Abad hingga Akhirnya Dikelola Pertamina. Dalam <https://economy.okezone.com/read/2021/08/11/320/2454220/sejarah-blok-rokan-dikuasai-chevron-hreadir-1-abad-hingga-akhirnya-dikelola-pertamina> [diakses 25 Juni 2022]
- Energizing Asia. Energia Edisi II / 2021. Pertamina Hulu Energi. Bersinergi di Blok Rokan. dalam <https://phe.pertamina.com/Upload/File/fa8c8f2e-f37b-4c72-b4b9-1d121f8810ffEnergiaPHETW22021.pdf> [diakses 24 Juni]

- Pertamina.2021. Pertamina Tingkatkan Peran Perempuan dengan Komunitas PERTIWI. Dalam <https://www.pertamina.com/id/news-room/energia-news/pertamina-tingkatkan-peran-perempuan-bersama-komunitas-pertiwi> [di akses 25 Juni 2022]
- Pertamina.com. 2021. Wilayah Kerja Rokan Resmi Dikelola Pertamina Hulu Rokan. Dalam <https://pertamina.com/id/news-room/news-release/wilayah-kerja-rokan-resmi-dikelola-pertamina-hulu-rokan> [diakses 25 Juni 2022]