



Pengembangan Stereotip Gender terhadap Persepsi Karyawan pada Manajer Perempuan

Gasella Aurelia Azzahra^{a, 1*}

^a Universitas Mulawarman, Indonesia

¹ gasellaureliaazzahra@gmail.com*

*korespondensi penulis

Informasi artikel

Received: 6 Oktober 2023;

Revised: 15 Oktober 2023;

Accepted: 22 Oktober 2023.

Kata-kata kunci:

Stereotip Gender;

Diskriminasi Gender;

Manajer Perempuan;

Persepsi Karyawan;

Kesejahteraan Gender.

: ABSTRAK

Sikap masyarakat terhadap perempuan mulai bergeser akibat globalisasi. Perubahan struktur dan sikap masyarakat, termasuk perubahan dalam pekerjaan dan persepsi diri perempuan, sebagai akibat dari arus globalisasi yang cepat, serta perubahan situasi moneter dan sosial. Gender adalah sebuah konsep yang mengacu pada pengaturan koneksi antara perempuan dan laki-laki yang tidak dikendalikan oleh kontras organik dan dipengaruhi oleh lingkungan sosial, politik, dan ekonomi. Diskriminasi terhadap wanita di tempat kerja biasanya berbentuk konflik peran, yang lebih sering dihadapi manajer wanita daripada manajer pria. Dari segi budaya, perempuan selalu dipandang sebagai makhluk domestik dengan mobilitas terbatas. Karena proporsi perempuan eksekutif di Indonesia yang menganut patriarki masih terbilang kecil, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengembangan stereotip gender terhadap persepsi karyawan kepada General Manager perempuan. Untuk menggunakan pendekatan penelitian kualitatif, stereotip pemimpin perempuan yang akan diteliti harus diidentifikasi bersama dengan elemen utama dari rumusan masalah, tujuan studi, dan kekuatan. Data kualitatif yang diperoleh akan lebih luas, mendalam, dapat diandalkan, dan bermakna, sehingga tujuan penelitian dapat terpenuhi.

Keywords:

Gender Stereotypes;

Gender Discrimination;

Female Managers;

Employee Perception;

Gender Welfare.

ABSTRACT

***The Development of Gender Stereotypes on Employee Perceptions of Female Managers.** People's attitudes towards women began to shift due to globalization. Changes in the structure and attitudes of society, including changes in women's work and self-perception, as a result of the rapid flow of globalization, as well as changes in the monetary and social situation. Gender is a concept that refers to the arrangement of connections between women and men that are not controlled by organic contrasts and are influenced by the social, political, and economic environment. Discrimination against women in the workplace usually takes the form of role conflict, which female managers face more often than male managers. From a cultural perspective, women are always seen as domestic creatures with limited mobility. Because the proportion of female executives in Indonesia who adheres to patriarchy is still relatively small, the purpose of this study is to find out how the development of gender stereotypes on employee perceptions of female General Managers. To use a qualitative research approach, the stereotypes of women leaders to be investigated must be identified along with the main elements of the problem statement, study objectives, and strengths. The qualitative data obtained will be more extensive, in-depth, reliable, and meaningful, so that the research objectives can be met.*

Copyright © 2023 (Gasella Aurelia Azzahra). All Right Reserved

How to Cite : Azzahra, G. A. (2023). Pengembangan Stereotip Gender terhadap Persepsi Karyawan pada Manajer Perempuan. *Konstruksi Sosial : Jurnal Penelitian Ilmu Sosial*, 2(6), 111–121. <https://doi.org/10.56393/konstruksisocial.v1i12.1375>



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/). Allows readers to read, download, copy, distribute, print, search, or link to the full texts of its articles and allow readers to use them for any other lawful purpose. The journal hold the copyright.

Pendahuluan

Masyarakat masih menganggap bahwa kemampuan individu untuk memimpin dengan aspek biologis melekat pada pemimpin, yang didasarkan pada perbedaan laki-laki dan perempuan (Anggraini, 2018). Maraknya ketidaksetaraan gender menempatkan perempuan dalam kondisi yang kurang menguntungkan, padahal perempuan merupakan sumber daya manusia yang sangat potensial dan berperan di seluruh dunia, bahkan dalam beberapa hal jauh lebih banyak dibandingkan laki-laki (Hoyt & Burnette, 2013) (Widyatmike Gede Mulawarman, Suryaningsi, 2021)

Partisipasi perempuan dalam kepemimpinan telah menjadi rekor tersendiri dalam sejarah dunia. Ada sekitar 68 perempuan yang tercatat sebagai presiden dan perdana menteri di berbagai negara di dunia. Kondisi ini menunjukkan bahwa peran dan kepemimpinan perempuan sangat menentukan kemajuan dan kemakmuran suatu negara. Proporsi perempuan yang bekerja di negara-negara makmur lebih banyak daripada partisipasi perempuan di negara-negara miskin. Di negara-negara ini, perempuan memainkan peran utama dalam bisnis pemerintah dan masyarakat (Eger, Miller & Scarles, 2018). Namun, beberapa orang masih berpendapat bahwa perempuan tidak cocok untuk posisi kepemimpinan; Bahkan dalam masyarakat konvensional, masih ada penolakan terhadap perempuan menjadi pemimpin. Padahal, jelas di sektor ketenagakerjaan dan UU Ketenagakerjaan, hak perempuan sama dengan laki-laki; namun, beberapa manajer masih berpikir bahwa peran berbasis gender tertentu menyebabkan bias gender dalam pekerjaan. Mereka beranggapan bahwa kinerja perempuan tidak sama dengan laki-laki karena laki-laki adalah kepala keluarga (Widyatmike Gede Mulawarman, Suryaningsi, 2021)

Di tempat kerja, gender sering menjadi sumber stereotip. Perempuan, yang sering menjadi minoritas di tempat kerja, sering kali dikecualikan dari berbagai peluang kemajuan karir. Ini karena pria dianggap lebih dapat diandalkan dan berkuasa daripada perempuan. Sebaliknya, perempuan lebih enggan bekerja, cenderung tidak menganggur. Perempuan juga mendapatkan kompensasi yang lebih rendah daripada pria (Yusrini, 2017).

Kesadaran gender adalah kemampuan untuk mengamati masyarakat melalui lensa norma gender dan memahami bagaimana hal ini berdampak pada kebutuhan perempuan versus keinginan laki-laki. Kapasitas untuk mengetahui bahwa pria dan perempuan menghadapi tantangan, perbedaan, dan kekurangan yang berbeda. (UNESCO Publication Agency, 2011).

Pembangunan manusia adalah penekanan inti dari Tujuan Pembangunan Milenium (MDGs), yang dibangun di atas konvensi dan kemitraan pembangunan global. Negara-negara kaya diandalkan untuk membantu negara-negara miskin dan non-industri dalam mencapai tujuan perbaikan mereka. Dengan melacak gender, MDGs berharap dapat mempromosikan kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan. Memperluas kapasitas lembaga pendidikan untuk mengelola dan yang berorientasi gender untuk mempromosikan pengetahuan publik tentang gender.

Beberapa masalah keluarga diliputi oleh masalah keuangan daerah, misalnya, perpisahan, perjuangan keluarga, kemiskinan, perilaku kasar di rumah, kesalahan remaja, dan lain-lain. Sampai saat ini, kemajuan ekonomi masyarakat belum memiliki pilihan untuk membantu bantuan pemerintah kepada masyarakat secara keseluruhan. Tinggi badan dan kemiskinan adalah dua penanda yang paling signifikan. Disparitas jenis kelamin bertahan di Indonesia, antara lain, di pasar kerja, dengan perempuan mendekati kebebasan dengan kompensasi yang lebih rendah dari laki-laki. Perempuan lebih ragu untuk bekerja dan pasti akan menganggur. Perempuan mendapatkan arus kas lebih sedikit daripada pria.

Sebenarnya, ada organisasi-organisasi yang dijalankan oleh orang-orang dalam kehidupan sehari-hari biasa, dengan berbagai fase pergaulan mulai dari satu keluarga lalu ke keluarga berikutnya, dan dimulai dari satu wilayah lalu ke wilayah berikutnya. Terlepas dari kenyataan bahwa tidak ada hubungan seks yang ideal atau keseimbangan seks di tingkat lokal, yang dicapai dengan tidak adanya perempuan sebagai kepala yang berbeda, asosiasi ini adalah organisasi yang mengakses dan mengontrol aset keluarga. Sebagian besar perkumpulan perempuan yang ada adalah perkumpulan ketat dan sosial. Masih ada batasan untuk investasi perempuan dalam latihan moneter dan sosial-sosial dalam situasi ini.

Karena budaya masyarakat adat yang berpusat pada manusia, belum ada keseimbangan pekerjaan yang ideal di antara orang-orang. Pria dianggap sebagai penyedia fundamental dalam budaya ini, sedangkan perempuan dianggap sebagai penyedia tambahan (Gultom, 2022).

Terbukti dengan sendirinya bahwa ada disparitas global dalam tenaga kerja berdasarkan orientasi seksual. Terlepas dari kenyataan bahwa perempuan merupakan hampir setengah dari populasi, mereka terlalu terwakili dalam angkatan kerja. Proporsi pekerjaan pria berkisar antara 65 hingga 70 persen dari populasi secara global, sedangkan proporsi pekerjaan perempuan diperkirakan sekitar 40 hingga 45 persen. Hal ini disebabkan oleh berbagai penyebab, termasuk persepsi umum bahwa laki-laki memiliki kemampuan fisik dan seksual yang lebih baik daripada perempuan.

Perubahan struktur dan sikap masyarakat, termasuk perubahan dalam pekerjaan dan persepsi diri perempuan, sebagai akibat dari arus globalisasi yang cepat, serta perubahan situasi moneter dan sosial. Dalam pengertian konvensional, perempuan yang baik adalah perempuan yang bisa bergaul lebih baik dengan pasangannya dan membesarkan anak-anaknya dengan baik. Seorang perempuan yang baik sering dikontraskan dengan seorang ibu rumah tangga, yang terutama bertanggung jawab untuk merawat dan mendidik keluarganya.

Sikap masyarakat terhadap perempuan mulai bergeser akibat globalisasi. Perempuan sekarang memiliki kesempatan untuk melanjutkan pendidikan lanjutan. Peran seorang perempuan tidak selalu terbatas pada dapur. Memang, beberapa perempuan bekerja di bidang perintis dan non-usaha untuk membantu ekonomi keluarga. Ini dianggap sebagai sumber rasa syukur, dan perempuan itu tidak melupakan peran utamanya sebagai ibu rumah tangga dalam praktiknya. (Sany dan Rahardja, 2016)

Uniknya dari bidang pekerjaan jika pasangan/laki-laki adalah perintis yang tidak malu-malu dalam rumah tangga. Ada beberapa karakteristik dalam struktur organisasi jabatan yang Perempuan dalam posisi administratif harus didukung dalam UU Ketenagakerjaan no. 13 Tahun 2003 yang mengutamakan kenyamanan gender di atas kebebasan tenaga kerja dalam mendukung hal tersebut.

Laki-laki di sisi lain, terus mendominasi manajemen dan bidang profesional lainnya saat ini (Kusterer, 2013). Hampir semua pria bekerja di luar rumah secara penuh waktu atau paruh waktu, namun hanya sedikit perempuan yang bekerja di luar rumah secara paruh waktu atau penuh waktu memilih menjadi ibu rumah tangga (Sandberg, 2013). Banyaknya perempuan yang meninggalkan pekerjaannya karena kurangnya keseimbangan antara tugas perempuan, khususnya tanggung jawab ibu rumah tangga dan tanggung jawab masyarakat. Sementara pekerjaan mereka menuntut mereka untuk waktu yang lama, biologi mereka mengharuskan mereka untuk melahirkan dan mengasuh anak. Ketika iklim kerja tidak memungkinkan kedua peran ini fleksibel, alternatif terbaik adalah berhenti.

Tarakan adalah lokasi strategis untuk Kalimantan Utara, sebagai mesin pertumbuhan Wilayah Utara. Tarakan merupakan stasiun transit perdagangan antara Indonesia, Malaysia, dan Filipina, serta pusat transit perdagangan antar pulau di Kalimantan bagian utara. Pertengahan Maret lalu, Kota Tarakan menjadi perbincangan hangat akibat isu konstruksi sosial, stigmatisasi, dan stereotip terhadap perempuan. Menurut kaltara.siberindo.co, Bintang Puspayoga, Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPPA), menyoroti bahwa prasangka terhadap perempuan terus menyebar di kalangan warga Tarakan. Stereotip ini muncul bukan karena kelemahan perempuan, tetapi karena mereka ditempatkan pada posisi yang lebih rendah dari laki-laki. Dalam skenario ini, stereotip dapat berbahaya karena dapat berdampak pada peluang kerja. Hal ini terjadi di berbagai industri, termasuk perempuan di industri kelautan dan perikanan. Stereotip pelaut perempuan berbahaya karena dapat mengganggu kesempatan kerja mereka. Akibat munculnya stereotip ini, banyak orang di industri kelautan dan perikanan yang ragu-ragu untuk bekerja sebagai pelaut.

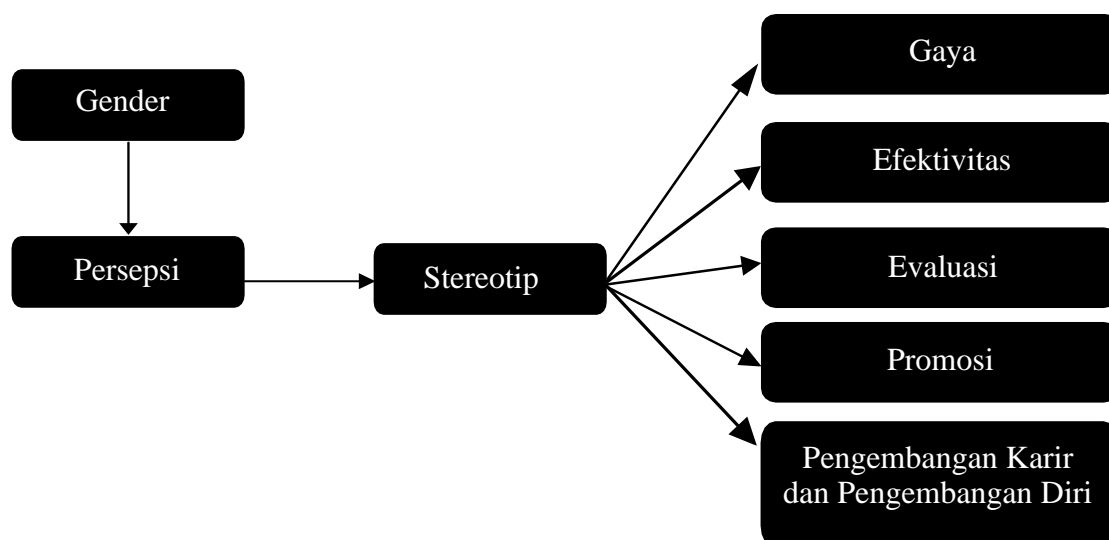
Dalam sebuah penelitian terhadap pelaut perempuan (Kitada, 2013), tiga subkelompok norma dan nilai penting di kapal diidentifikasi: penekanan pada penyamaran emosi dan sentimen, kepentingan, dan memprioritaskan tuntutan pekerjaan daripada individu. Karakteristik ini mencerminkan norma dan

nilai laki-laki lebih dari kebanyakan masyarakat berbasis darat, yang memerlukan sejumlah besar penyesuaian bagi pelaut perempuan dalam konteks pelayaran kontemporer mereka.

Minimnya literatur tentang penghapusan segala macam diskriminasi dan internalisasi berbasis gender di tempat kerja, serta penjelasan di atas. Hasilnya, peneliti menerbitkan makalah berjudul "Pengembangan Stereotip Gender pada Persepsi Pekerja Perempuan dalam Kesempurnaan Kesejahteraan Gender." Diharapkan dengan membaca penelitian ini, pembaca akan lebih memahami fenomena perempuan dan kepemimpinannya, gaya inisiatif dalam memimpin, evaluasi pekerjaan, kemajuan pekerjaan, kesuksesan profesional, dan pengembangan diri sebagai pemimpin perempuan, serta referensi hipotetis untuk kelangsungan hidup karyawan perempuan dalam konteks dukungan pemerintah untuk kesetaraan gender.

Metode

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengembangan stereotip gender terhadap karyawan kepada General Manager perempuan. Untuk menggunakan pendekatan penelitian kualitatif, stereotip pemimpin perempuan yang akan diteliti harus diidentifikasi bersama dengan elemen utama dari rumusan masalah, tujuan studi, dan kekuatan. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, maka dibuat kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut:



Hasil dan Pembahasan

Terminologi Gender. Gender adalah sebuah konsep yang mengacu pada pengaturan koneksi dan koneksi antara perempuan dan laki-laki yang tidak dikendalikan oleh kontras organik dan dipengaruhi oleh lingkungan sosial, politik, dan ekonomi. Gender adalah seperangkat pekerjaan, aktivitas, dan atribut yang dikonstruksi secara sosial yang dianggap cocok untuk orang-orang dalam suatu masyarakat.

Stereotip Gender. Schneider (2004) mendefinisikan stereotip sebagai "kesan kualitas yang membagi orang ke dalam kelompok atau kategori." Dalam pemikiran kita, stereotip juga bisa berhubungan dengan "gagasan membangun kepercayaan". Perspektif peran yang diberikan masyarakat kepada gender tertentu diselidiki dengan melihat karakteristik dan peran (masyarakat, pekerjaan, dan keluarga) yang cenderung diasosiasikan orang dengan jenis kelamin yang berbeda (Mills, 2012).

Wanita biasanya memiliki dua peran: satu di rumah (sebagai istri bagi pasangan mereka dan ibu bagi anak-anak mereka) dan yang lainnya di tempat kerja. Sangat penting untuk mengakui bahwa peran gender dapat berubah sementara juga mengakui keterbatasan mereka. Laki-laki tidak diragukan lagi adalah pemimpin keluarga dan pencari nafkah utama. Wanita, di sisi lain, mampu sepenuhnya menyadari pekerjaan dan keluarga mereka bahkan tanpa menyadarinya.

Diskriminasi terhadap wanita di tempat kerja biasanya berbentuk konflik peran, yang lebih sering dihadapi manajer wanita daripada manajer pria (Gunnarsdóttir, 2014). Menurut penelitian Kusterer (2013) tentang pergantian pemimpin perempuan, perbedaan harapan antara posisi kepemimpinan dan peran gender perempuan berasal dari keyakinan bahwa kepemimpinan adalah agen, tetapi peran perempuan bersifat komunal. Kualitas agensi sesuai dengan tindakan yang berkaitan dengan kesejahteraan orang lain, simpatik, sensitif, dan membantu, sedangkan karakteristik komunitas mengacu pada perilaku yang peduli dengan kesejahteraan orang lain, serta perilaku tegas, mengendalikan, dan tidak aman. Manajer agen wanita terlihat tidak cocok dengan peran kepemimpinan dan gender, sementara manajer agen pria dianggap cocok untuk keduanya. Pandangan tentang potensi kepemimpinan perempuan dan penilaian mereka tentang peran kepemimpinan yang sebenarnya dipengaruhi oleh norma deskriptif (bagaimana mempercayai perempuan) dan norma deskriptif (bagaimana perempuan harus bertindak).

Ketika pria menampilkan kepemimpinan agen, itu digambarkan sebagai sifat pemimpin yang baik dan dinilai tinggi. Perilaku perempuan, di sisi lain, akan dianggap tidak menguntungkan. Bahkan wanita sukses akan mempertanyakan dan mengevaluasi kinerja mereka sendiri.

Praktik Budaya Masyarakat Terhadap Gender. Masyarakat kita masih percaya bahwa orang memiliki berbagai kualitas ketidaksesuaian/kesetaraan gender yang ada. Memiliki anak dipandang lebih penting dan tak tergantikan daripada memiliki seorang gadis kecil. Dalam beberapa aspek kehidupan, anak laki-laki diharapkan untuk memimpin keluarga mereka, tidak hanya secara finansial (Jurnal Perempuan No. 44, Tahun 2005:23). Pendidikan anak laki-laki akan selalu didahulukan dari pendidikan perempuan karena pendapatan keluarga diprioritaskan. Karena nilai dan tempat anak laki-laki dalam masyarakat meningkat dengan tingkat pengetahuannya.

Dari segi budaya, perempuan selalu dipandang sebagai makhluk domestik dengan mobilitas terbatas. Perempuan secara tidak proporsional dipengaruhi oleh kemiskinan dan buta huruf, yang tidak mengejutkan. Pemberdayaan atau pemberdayaan adalah pendekatan feminis untuk pembangunan yang mempertimbangkan semua elemen kehidupan perempuan dan semua pekerjaan mereka - baik kegiatan produktif, reproduktif, pribadi atau publik - dikeping, dan setiap upaya untuk menopang keluarga dan rumah tangga menghadapi perlawanan. Gender and development (GAD) merupakan konsep yang lahir dari kritik terhadap peran perempuan dalam pembangunan. Pentingnya pemberdayaan dari bawah ke atas melebihi pentingnya pemberdayaan dari atas ke bawah. Asal-usul subordinasi dalam hal ras, kelas, dan posisi diperiksa dengan menggunakan metode ini (Mosse, 2007:210). Aspirasi pertumbuhan perempuan dalam hal kemandirian dan kekuatan pribadi diakui oleh strategi ini.

Banyak faktor yang berkontribusi terhadap kesenjangan gender, termasuk orang-orang yang lebih peduli dengan pendidikan laki-laki daripada pendidikan anak perempuan. Variabel budaya juga berperan, terutama dalam pemilihan jurusan oleh siswa itu sendiri. Perempuan memilih ilmu-ilmu perilaku, seperti pendidikan, psikologi, dan kesejahteraan sosial, ke ilmu-ilmu keras, yang membekali mereka menjadi tenaga produktif yang dominan. Satu lagi yang cukup signifikan adalah sikap pengawas dan pelaksana diklat yang masih kewalahan oleh laki-laki. Perempuan terus dirugikan oleh budaya birokrasi, khususnya dalam pengambilan keputusan di bidang pendidikan. Laki-laki dan perempuan memainkan peran gender yang berbeda di setiap peradaban. Ada perbedaan dalam pekerjaan yang mereka lakukan di komunitas mereka, serta peringkat dan kekuasaan sosial mereka. Perbedaan dalam perjalanan evolusi gender di arena publik disebabkan oleh berbagai penyebab, dari habitat biasa hingga cerita dan fantasi yang digunakan untuk menangani rahasia disparitas gender, mengapa mereka ada, dan bagaimana perbedaan antara jenis kelamin terhubung satu sama lain. lainnya.

Kesetaraan gender merupakan produk dari sejumlah sebab, salah satunya adalah kreasi, sosialisasi, bahkan budaya yang secara sosial budaya telah ditentukan oleh agama dan negara. Setelah melalui proses yang panjang, indoktrinasi gender akhirnya diterima sebagai takdir ilahi – seolah-olah bersifat biologis dan tidak dapat diubah – dan ketidakseimbangan gender diterima sebagai kodrat laki-

laki dan perempuan. Sifat-sifat ini merupakan konsekuensi dari konstruksi daripada seleksi alam, menurut aturan bahwa setiap karakteristik biasanya spesifik gender dan bahwa atribut-atribut ini dapat dipertukarkan.

Gender dan norma gender dikaitkan dengan tingkat kinerja yang lebih buruk di semua bentuk hiburan, serta akses yang lebih sedikit ke kekayaan dan aset lainnya, pengaruh politik, pendidikan, kesehatan yang baik, dan standar hidup yang adil. Peran gender terdiri dari campuran unsur-unsur biologis yang kita bawa sejak lahir, tetapi Kelas, suku, warna kulit, agama, kasta dan negara adalah semua faktor yang mempengaruhi prospek hidup seorang wanita dan pria dari latar belakang yang sama. Faktor budaya yang menghambat kegiatan dan keberhasilan pendidikan anak perempuan dan laki-laki harus diselidiki secara menyeluruh. Anak perempuan sering terlibat dalam praktik budaya seperti segregasi dan diskriminasi gender.

Tenaga Kerja Perempuan dalam Perspektif Undang-Undang. Pemerintah mengesahkan Undang-Undang Ketenagakerjaan pada tahun 2003, yang mencakup aturan untuk pekerja perempuan. Namun kenyataannya, implementasi UU Ketenagakerjaan belum optimal. Salah satu akibat buruknya koordinasi antar instansi/lembaga pemerintah adalah pelaksanaan undang-undang (UU) terhambat oleh peraturan pelaksana. Yang dimaksud dengan "pekerjaan" adalah "segala aspek yang berhubungan dengan ketenagakerjaan sebelum, selama, dan setelah masa kerja" dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Tenaga kerja didefinisikan sebagai "Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa yang sesuai dengan kebutuhan dirinya dan masyarakat" dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. "Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja..untuk menghasilkan barang atau jasa guna memenuhi kebutuhan masyarakat", menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Ketenagakerjaan, yang berbunyi: "Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja..untuk menghasilkan barang atau jasa guna memenuhi kebutuhan masyarakat". Akibatnya, perempuan yang bekerja di dunia kerja adalah perempuan yang dapat melakukan kegiatan/pekerjaan baik di dalam maupun di luar tempat kerja untuk menghasilkan barang atau jasa yang memenuhi kebutuhan dirinya dan masyarakatnya.

Persepsi, menurut Robbins (2015), adalah proses individu mengorganisasikan dan menginterpretasikan pengalaman indrawi agar memiliki pemahaman yang lebih baik tentang lingkungannya. Tindakan orang didasarkan pada persepsi mereka tentang realitas daripada realitas itu sendiri, oleh karena itu persepsi sangat penting. Persepsi dipengaruhi oleh tiga faktor, menurut (Robbins, 2015): penilaian sangat berharga, objek atau sasaran yang dievaluasi, konteks di mana kesan itu terbentuk

Tenaga Kerja Perempuan dalam Perspektif Gender. Pandangan dipengaruhi oleh konstruksi sosial. Laki-laki dan perempuan harus berpikir dan bertindak sesuai dengan aturan dan peraturan masyarakat, serta budaya masyarakat. Laki-laki mendominasi semua jenis bisnis, baik dalam politik, ekonomi, atau industri lainnya, karena perempuan sering dianggap lemah dan berkuasa. Unsur-unsur alam Kesenjangan gender juga mempengaruhi banyak peran yang dimainkan pria dan perempuan dalam masyarakat; pada akhirnya dominasi pembagian kerja ini mengarah pada pembagian kerja yang menguntungkan laki-laki yang mereka rasakan. Jika dibandingkan dengan laki-laki, perempuan tertinggal dalam setiap aspek kehidupan publik. Perempuan dikaitkan dengan tugas rumah secara umum.

Perempuan masih diperlakukan sebagai warga negara kelas dua dalam budaya ini. Mayoritas orang juga merasa bahwa menjadi laki-laki atau perempuan adalah hasil alami dari menjadi laki-laki atau perempuan secara biologis. Masyarakat membuat pembagian-pembagian tersebut untuk menentukan perilaku apa yang diharapkan dan untuk membedakan antara laki-laki dan perempuan.

Partisipasi perempuan sangat dibatasi sebagai akibat dari sudut pandang ini. Ketika kehidupan membaik, perempuan didorong untuk berbagi beban keuangan keluarga. Keharusan yang mendesak mampu mendobrak kepercayaan dan tradisi gender masyarakat yang sudah mengakar. Perempuan desa dengan pendidikan formal yang hanya bisa mendapatkan pekerjaan di sektor yang tidak terorganisir, seperti pekerja rumah tangga juga terkena imbas yang sama. Perempuan yang sebelumnya hanya ibu rumah tangga terpaksa bekerja di negara lain karena kondisi ekonomi yang parah. Jika dibandingkan dengan pendapatan tenaga kerja Indonesia yang relatif tinggi dibandingkan dengan negara lain, tenaga kerja perempuan dengan gaji yang lebih rendah telah muncul sebagai alat yang realistis untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga.

Migrasi perempuan untuk bekerja di luar negeri terutama Terlepas dari kenyataan bahwa ada masalah ekonomi, kenyataan di masyarakat adalah bahwa pasangan memainkan peran penting dalam pengambilan keputusan termasuk perempuan sebagai pencari nafkah. Kehadiran perempuan yang bekerja di luar negeri menempatkan suami pada posisi sebagai mata pencaharian utama keluarga. Secara nominal, uang yang diperoleh kedua belah pihak sangat bervariasi. Keyakinan bahwa tugas ini menuntut tenaga kerja yang besar dan sehat secara fisik karena mereka harus bekerja dengan kotoran dan panas matahari membuat perempuan absen dari industri pertanian.

Pembahasan tentang penstereotipan pemimpin perempuan pada pekerjaan. Meskipun dia adalah satu-satunya bos wanita di perusahaan, General Manager wanita tidak menganggap posisinya sangat unik. Di sisi lain, tidak mengalami diskriminasi atau perlakuan istimewa dari rekan kerja mereka. Menurut manajer umum wanita, lebih baik mengadopsi atribut agensi atau perhatian seperti pria untuk menjadi pemimpin yang baik. Kepemimpinan kinerja perusahaan juga bisa mendapatkan keuntungan dari fitur komunal. Namun, fitur komunitas yang tidak diinginkan seperti empati yang berlebihan diakui oleh Manajer Umum wanita sebagai penghalang kepemimpinan mereka. Mayoritas karyawan yang diwawancarai percaya bahwa jenis kelamin General Manager wanita tidak berpengaruh pada kesan mereka tentang kualitas kepemimpinan atau hasil pekerjaan.

Para pemimpin saat ini tidak hanya tertarik pada pekerja pria. Meski tidak drastis, jumlah perempuan dalam posisi kepemimpinan meningkat (Kusterer, 2013). Ada perbedaan yang harus dibuat antara kepemimpinan perempuan dan laki-laki, menurut Wirawan (2013). yang didasarkan pada enam premis yaitu perbedaan fisik, jumlah dan jenisnya, berbagai hormon, otak, psikologi, dan persepsi terhadap lingkungan.

General Manager perempuan tidak menganggap posisinya sangat unik. Di sisi lain, tidak mengalami diskriminasi atau perlakuan istimewa dari rekan kerjanya. Menurut manajer umum perempuan, lebih baik mengadopsi atribut agen atau perhatian seperti pria untuk menjadi pemimpin yang baik. Kepemimpinan kinerja perusahaan juga dapat memperoleh manfaat dari fitur-fitur komunal. Namun, ada sifat komunal negatif seperti kelebihan simpatik yang disadari oleh General Manager perempuan sebagai kendala dalam menjalankan kepemimpinannya. Mayoritas karyawan yang diwawancarai percaya bahwa jenis kelamin General Manager perempuan tidak berpengaruh pada kesan mereka tentang kualitas kepemimpinan atau hasil pekerjaan.

Model kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasihat, menyarankan bawahan, dan mengakui keahlian bawahan. Hal ini mengikuti pendapat yang melaporkan bahwa kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu, bersedia mendengarkan saran dan saran dari bawahan, juga bersedia mengakui keahlian spesialis di bidangnya masing-masing dan mampu memanfaatkan kapasitas masing-masing anggota sebagai seefektif mungkin pada waktu dan kondisi yang tepat (Jones, Jones, Winchester & Grint, 2016). Kepemimpinan demokratis juga sering disebut kepemimpinan pengembangan kelompok. Pengikut yang baik juga dapat menghasilkan kepemimpinan dengan mengikuti kepemimpinan yang ada dan sampai taraf tertentu memberikan umpan balik kepada pemimpin. Pengaruh adalah proses dimana para pemimpin mengkomunikasikan ide, mendapatkan penerimaan ide dan memotivasi pengikut untuk mendukung

dan mengimplementasikan ide-ide ini melalui perubahan (Woods & Gronn, 2009). Dalam kepemimpinan demokratis inilah yang bisa membuat kepemimpinan perempuan dapat terwujud seiring dengan tingginya Indeks Demokrasi di suatu negara khususnya Indonesia yang harus bisa ditingkatkan kembali kedepannya (Widyatmike Gede Mulawarman, Suryaningsi, 2021).

Persepsi Karyawan terhadap Gaya Kepemimpinan Pemimpin Perempuan. Sesuai dengan filosofi Kusterer (2013), General Manager perempuan menggunakan gaya kepemimpinan transformasional. Karyawan menghargai gaya kepemimpinan ini karena masukan mereka dihargai dalam proses pengambilan keputusan. Selanjutnya, pandangan transformasional General Manager menumbuhkan rasa memiliki dan kenyamanan di tempat kerja. Menurut penelitian yang diterbitkan dalam Kusterer (2013) oleh Van Engen dan Willemsen, perbedaan antara manajer wanita dan pria disebabkan oleh stereotip gender: manajer wanita lebih menyukai gaya kepemimpinan yang berorientasi tugas/transaksional, sedangkan manajer pria lebih menyukai kepemimpinan yang demokratis, interpersonal, dan transformasional gaya.

Dalam jurnalnya "Ways Woman Lead," Rosener (dikutip Handoko, 2012) mengklaim bahwa perempuan secara bawaan lebih nyaman dengan pendekatan kepemimpinan transformasional, yang terkait dengan karakteristik feminin mereka. Menurut Rosener, banyak orang di majalah ini percaya bahwa untuk dianggap sebagai pemimpin yang sukses, wanita harus memperhatikan seperti malas. Perspektif Rosener telah menyanggah mitos bahwa kepemimpinan transaksional berbasis tugas dan berbasis penghargaan melekat dalam kepemimpinan dan kepemimpinan terbaik dengan membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional, dalam semua manifestasinya, sama-sama dihargai.

Persepsi Karyawan terhadap Efektivitas Kepemimpinan Perempuan. Seluruh karyawan menyatakan kekagumannya atas efektivitas General Manager perempuan tersebut, yang ditunjukkan dengan sikapnya dalam mencapai tenggat waktu dan kemampuannya untuk mencapai tujuan tersebut, menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, dan menghilangkan kesalahan yang terjadi selama proses kerja.

Menurut Jonsen (2010), tidak ada perbedaan kemandirian antara pria dan wanita dalam peran manajerial, tetapi ada perbedaan budaya dalam keyakinan gender dan gaya kepemimpinan. Persepsi ini berdampak pada peluang kemajuan pekerjaan perempuan, termasuk seleksi manajerial, promosi, penempatan, dan pelatihan.

Orang akan menilai kepemimpinan seorang wanita berdasarkan kriteria eksterior daripada faktor internal ketika dia menerima hasil evaluasi yang positif/baik. Manajer wanita yang mengadopsi agen mengalami efek serangan balik, di mana mereka menerima peringkat kompetensi tinggi tetapi masih dipandang tidak mampu memimpin (Eileen, 2014). Hal ini menempatkan perempuan pada posisi yang salah sebagai pemimpin.

Persepsi Karyawan terhadap Evaluasi Pekerjaan Pemimpin Perempuan. Gender dilihat oleh semua sumber sebagai isu non-evaluatif dalam hal pekerjaan. Karyawan dievaluasi berdasarkan prestasi dan bakat mereka dalam memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan. Stereotip akan menghalangi perempuan dalam posisi kepemimpinan organisasi. Wanita dalam posisi manajerial menerima lebih banyak umpan balik negatif daripada pria, yang menghargainya karena peran gender yang mereka mainkan sebagai wanita dan hubungan intim yang mereka miliki dengan pria. Sifat-sifat yang terkait dengan pemimpin yang terkait dengan pria (yang disebut maskulin atau agen) dan alasan wanita dibahas dari perspektif ini.

Penilai laki-laki kesal dengan manajer, menurut Eagly et al. dalam Rhee (2015), karena mereka menempatkan perempuan pada posisi yang berlawanan dengan hierarki gender pada umumnya. Sudut pandang ini sejalan dengan temuan studi, yang menunjukkan bahwa laki-laki cenderung menilai manajer perempuan lebih rendah daripada perempuan dalam peran non-manajerial.

Persepsi Karyawan terhadap Promosi Pekerjaan Pemimpin Perempuan. Gender juga dianggap sebagai faktor yang memiliki pengaruh kecil terhadap kemajuan pekerjaan. Ketika seorang karyawan

dipindahkan ke kantor luar kota sebagai akibat dari promosi, jenis kelamin diperhitungkan, dengan laki-laki memiliki kemungkinan yang lebih tinggi.

Karyawan dan bos menerima promosi lebih mudah ketika mereka perempuan. Jika dibandingkan dengan karyawan pria dalam peran yang sama, karyawan wanita memiliki lebih sedikit prospek untuk maju. Meskipun kriteria seperti pendidikan dan pengalaman telah diperhitungkan, mengarahkan perempuan untuk menjadi manajer juga terbukti kurang efektif (Anandarajan, 2015). Wanita menghadapi hambatan untuk dipromosikan karena mereka kurang pengalaman dibandingkan dengan karyawan pria, yang disebut sebagai "hipotesis pipa". Menurut pendapat ini, jika perempuan memiliki pengalaman yang sama dengan rekan laki-lakinya, mereka akan memiliki prospek yang sama untuk maju (Anandarajan, 2015). Namun, temuan penelitian di atas mengungkapkan bahwa, meskipun memiliki pengalaman serupa dan menilai kemungkinan kemajuan, perempuan masih kurang terwakili dalam angkatan kerja. Hal ini dipandang sebagai akibat dari fenomena glass ceiling, yang mengacu pada kurangnya waktu untuk kemajuan karir yang bukan disebabkan oleh kurangnya kesempatan

Persepsi Karyawan terhadap Pengembangan Karir dan Pengembangan Diri Pemimpin Perempuan. Stereotip gender mempengaruhi perkembangan karyawan, terutama bagi wanita, yang menghadapi ekspektasi yang lebih tinggi dari pria. Sandberg (2013) mencatat dalam bukunya bahwa banyak karyawan kehilangan kesempatan untuk memajukan profesi mereka karena mereka takut dinilai buruk oleh teman atau rekan kerja mereka. Batu sandungan ini menyebabkan personel tersebut mengalami antara lain (Sandberg, 2013):

Keengganan untuk mengambil risiko. Ketidakpastian merupakan komponen yang tidak dapat dihindari dalam dunia ekonomi. Menerima dan memperkirakan ketidakpastian adalah keterampilan yang dapat dipelajari untuk kemajuan karir. Terbukti dengan antusiasme mereka untuk bergabung dengan perusahaan teknologi baru, pria lebih berani mengambil risiko ini. Wanita, di sisi lain, lebih memilih untuk tetap berada di area fungsional yang sama ketika berganti karier. Manajer lebih memilih untuk tetap dalam bisnis mereka saat ini daripada beralih ke yang lain ketika mereka dipindahkan. Orang yang mengambil risiko diberi label "penghindar risiko" oleh Sandberg, yang akibatnya mandek.

Pertahankan pekerjaan Anda saat ini. Tinggal di area fungsional yang sama atau bahkan organisasi yang sama dengan seorang pemimpin mendorong stagnasi dan kehilangan peluang untuk kemajuan. Hal ini bermanfaat bagi kepemimpinan seseorang untuk mencari pengalaman baru. Wanita lebih cenderung bermain aman karena tekanan eksternal (tetap tinggal). Stereotip gender mempersulit perempuan untuk memegang posisi yang didominasi laki-laki. Wanita, di sisi lain, lebih cenderung mendukung karir pasangannya daripada sebaliknya.

Enggan untuk mengambil tanggung jawab yang sulit. Penghindaran risiko (upaya menghindari risiko) adalah produk stereotip gender, yang membuat perempuan lebih ragu untuk menerima tugas berat. Tidak seperti karyawan pria, yang lebih cenderung mencari aktivitas berstandar tinggi dan mengerjakan proyek dengan tingkat visualitas tinggi, karyawan wanita lebih ragu untuk melakukannya. atau Hindari dipilih dengan cara apa pun. Alasan mendasar untuk ini adalah bahwa wanita terlalu khawatir jika mereka tidak memiliki keterampilan yang diperlukan untuk tugas baru tersebut. Dalam hal ini, Sandberg merekomendasikan untuk beralih dari pola pikir "Saya belum siap untuk melakukannya" menjadi "Saya ingin melakukannya—dan saya akan belajar sambil jalan." Enggan untuk mengajukan promosi, bahkan ketika mereka layak mendapatkannya. Wanita lebih terpengaruh oleh masalah ini. Perempuan jarang memperjuangkan haknya untuk dipromosikan karena mereka percaya bahwa jika mereka melakukan pekerjaan dengan baik, atasan mereka akan menjadi tidak seimbang. Temuan penelitian ini mendukung teori Lyness dan Schrader dalam Sandberg (2013) yang menyatakan bahwa perempuan cenderung tetap berada di area fungsional yang sama bahkan ketika mereka berpindah pekerjaan. Eksekutif perempuan lebih cenderung untuk tetap di perusahaan yang sama daripada pergi ke kota yang berbeda dalam hal transfer pekerjaan. Ketika seorang manajer

umum perempuan dipromosikan, dia ingin tinggal di lokasinya saat ini daripada dipindahkan ke kantor cabang di kota lain. Hal ini karena seorang istri harus menghargai pekerjaan suaminya agar dia tidak mendesak keluarga untuk pindah agar istrinya maju. Karyawan percaya bahwa keluarga, yang disebabkan oleh tekanan dari fungsi gandanya, adalah penghambat kemajuan karir perempuan. Di sisi lain, ciri-ciri komunal negatif yang mereka miliki, seperti kurang asertif, kurang percaya diri, plin-plan dalam mengambil keputusan, khawatir berlebihan, lupa, dan mudah terbawa suasana, dianggap sebagai penghambat pengembangan diri. Kualitas-kualitas ini, diperkirakan, akan berkurang. Untuk meningkatkan keterampilan kepemimpinan, pembicara menginginkan sikap yang lebih agen (penuh tekad dan ketegasan).

Simpulan

Gender adalah sebuah konsep yang mengacu pada pengaturan koneksi dan koneksi antara perempuan dan laki-laki yang tidak dikendalikan oleh kontras organik dan dipengaruhi oleh lingkungan sosial, politik, dan ekonomi. Perspektif peran yang diberikan masyarakat kepada gender tertentu diselidiki dengan melihat karakteristik dan peran (masyarakat, pekerjaan, dan keluarga) yang cenderung diasosiasikan orang dengan jenis kelamin yang berbeda. Pandangan tentang potensi kepemimpinan perempuan dan penilaian mereka tentang peran kepemimpinan yang sebenarnya dipengaruhi oleh norma deskriptif (bagaimana mempercayai perempuan) dan norma deskriptif (bagaimana perempuan harus bertindak). Dari segi budaya, perempuan selalu dipandang sebagai makhluk domestik dengan mobilitas terbatas. Perempuan secara tidak proporsional dipengaruhi oleh kemiskinan dan buta huruf, yang tidak mengejutkan. Pemberdayaan atau pemberdayaan adalah pendekatan feminis untuk pembangunan yang mempertimbangkan semua elemen. Pandangan dipengaruhi oleh konstruksi sosial. Laki-laki dan perempuan harus berpikir dan bertindak sesuai dengan aturan dan peraturan masyarakat, serta budaya masyarakat. Laki-laki mendominasi semua jenis bisnis, baik dalam politik, ekonomi, atau industri lainnya, karena perempuan sering dianggap lemah dan berkuasa. Partisipasi perempuan sangat dibatasi sebagai akibat dari sudut pandang ini. Ketika kehidupan membaik, perempuan didorong untuk berbagi beban keuangan keluarga. Keharusan yang mendesak mampu mendobrak kepercayaan dan tradisi gender masyarakat yang sudah mengakar. General Manager wanita tidak menganggap posisinya sangat unik. di sisi lain, tidak mengalami diskriminasi atau perlakuan istimewa dari rekan kerja mereka. Manajer wanita lebih menyukai gaya kepemimpinan yang berorientasi tugas, sedangkan manajer pria lebih menyukai kepemimpinan yang demokratis, interpersonal, dan transformasional gaya. Karyawan menyatakan kekagumannya atas efektivitas General Manager perempuan tersebut, yang ditunjukkan dengan sikapnya dalam mencapai tenggat waktu dan kemampuannya untuk mencapai tujuan tersebut, menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, dan menghilangkan kesalahan yang terjadi selama proses kerja. Karyawan dievaluasi berdasarkan prestasi dan bakat mereka dalam memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan. Stereotip akan menghalangi perempuan dalam posisi kepemimpinan organisasi. Gender juga dianggap sebagai faktor yang memiliki pengaruh kecil terhadap kemajuan pekerjaan.

Referensi

- Angraini, Y. (2018). Persepsi Karyawan Perempuan Terhadap Posisi Account Officer (Studi pada karyawan perempuan di PT BRI Syariah Kantor Cabang Madiun). *ACTIVA: Jurnal Ekonomi Syariah*, 1(2), 34-54.
- Girindani, W. A. (2022). Hubungan stereotip gender dan harga diri dengan kecenderungan cinderella complex pada remaja perempuan (Doctoral dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya).
- Gultom, A. F. (2021). Makna Perubahan Dalam Identitas Diri: Perspektif Filsafat Eksistensi Soren Kierkegaard Dan Relevansinya Bagi Revolusi Mental Warga Indonesia (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada).
- Gultom, Andri Fransiskus (2022) Jembatan Ilmu yang Rapuh. Kompas (6). ISSN 0215-207X

-
- Gultom, Andri, "Ideologi Yang Menari dalam Kontradiksi," Researchgate, 2022 <https://www.researchgate.net/publication/360773610_Ideologi_Yang_Menari_dalam_Kontradiksi_Ditulis_oleh>Nama_menjadi_eksistensi_pertama_anonim>
- Gultom, Andri, "Bias Universum pada Filsafat," Researchgate, 2022 <https://www.researchgate.net/publication/359874787_Bias_Universum_pada_Filsafat>
- Innayah, M. N., & Pratama, B. C. (2019). Tantangan dan Kesempatan Wanita dalam Lingkungan Kerja. *DERIVATIF: Jurnal Manajemen*, 13(2).
- Kurnianingsih, S. (2003). Pelecehan seksual terhadap perempuan di tempat kerja. *Buletin Psikologi*, 11(2).
- Machfiroh, R. U. (2018). *Feminist Theory Dalam Makna Serat Yusuf Dan Perspektif Ra Kartini, Terhadap Perempuan Dalam Profesi Akuntansi Di Jawa, Indonesia* (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Nurmayanti, P., Suryawati, E., Firzal, Y., Ramaiyanti, S., & Maulida, Y. (2021). Model konseptual kepemimpinan, gender, dan diversitas. *Jurnal EL-RIYASAH*, 12(1), 1-25.
- Parashakti, R. D. (2015). Perbedaan gaya kepemimpinan dalam perspektif maskulin dan feminin. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 96902.
- Rahmadhani, G. A., & Virianita, R. (2020). Pengaruh Stereotip Gender dan Konflik Peran Gender Laki-laki terhadap Motivasi Kerja Pemuda Desa Putus Sekolah. *Jurnal Sains Komunikasi dan Pengembangan Masyarakat [JSKPM]*, 4(2), 217-234.
- Rahmawati, A. (2016). Harmoni dalam keluarga perempuan karir: upaya mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender dalam keluarga. *Palastren: Jurnal Studi Gender*, 8(1), 1-34.
- Sany, N., & Rahardja, E. (2016). Membedah stereotip gender: persepsi karyawan terhadap seorang general manager perempuan. *Diponegoro Journal of Management*, 5(3), 443-451.
- Wardhani, D. A., & Maulina, P. (2022). Peran Pembentukan Komite Sosial Kesetaraan Gender Perempuan dalam Isu Stereotip. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 3(07), 785-798.
- Widyatmike Gede Mulawarman, Suryaningsi, L. K. (2021). Cypriot Journal of Educational Women and Leadership Style in School Management : *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 16(2), 594–611.