

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Gender menurut Ayman dan Korabik (2010) merupakan fenomena multidimensi dan bertingkat, ini termasuk fenomena intrapsikis seperti skema gender, stereotip, identitas peran gender, sifat, sikap, dan nilai peran gender. Deaux dan Major (dalam Ayman & Korabik, 2010) mengatakan gender termasuk cara individu pria dan wanita dalam berinteraksi, ekspektasi peran sosial di masyarakat, serta cara individu bertindak dalam kesehariannya. Ferre (dalam Ayman & Korabik, 2010) lebih jelas mengatakan gender merupakan struktur hirarki peluang dan penindasan, serta struktur afektif identitas dan kohesi.

Peran gender secara tradisional lebih banyak menempatkan tanggung jawab rumah tangga dan keluarga sebagian besar pada wanita, sementara pria memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga dengan bekerja di luar (Bullough, 2022). Odrowaz-Coates (2021) menyebut fenomena ini sebagai 'genderisasi' tanggung jawab, yaitu hak lingkungan dan akses sosial yang sangat dipengaruhi oleh gender. Contohnya wanita lebih banyak melakukan pekerjaan rumah tangga tanpa bayaran, merawat anak-anak, anggota keluarga yang sakit atau cacat, serta orang lanjut usia daripada pria. Sebaliknya, pria lebih diutamakan dan memiliki peluang yang besar untuk mendapatkan pekerjaan berbayar di luar rumah. Hal ini terjadi karena pekerjaan rumah dianggap lebih ringan dan cocok dilakukan oleh wanita, sementara pekerjaan berbayar dinilai membutuhkan tingkat asertif yang tinggi sehingga cocok untuk pria.

Chalman dkk. (2021) mengungkapkan dalam penelitian bahwa pria dan wanita memiliki ekspektasi yang berbeda dalam masyarakat. Hofstede (2011) menyebutkan wanita memiliki nilai kompetitif yang lebih rendah daripada pria. Eagly dan Karau (dalam Bullough, 2022) menyampaikan bahwa ekspektasi peran gender secara tradisional terhadap wanita ini telah membatasi akses wanita untuk mendapatkan pekerjaan. Ridgeway (dalam Ayman & Korabik, 2010) menambahkan status sosial pria yang lebih tinggi berarti mereka memiliki akses ke kekuasaan dan sumber daya yang lebih besar dari wanita, sehingga mereka diberikan hak istimewa yang lebih banyak. Pendapat ini dibenarkan dalam banyak penelitian mengenai gender dan mempengaruhi hampir di semua dimensi kehidupan wanita, termasuk di tempat kerja.

Han dkk. (2019) mengungkapkan bahwa pekerja wanita memiliki preferensi eksekutif yang lebih rendah daripada pria karena perbedaan pola pertumbuhan dan perkembangan serta peran gender. Preferensi eksekutif yang lebih rendah akan menurunkan performansi perusahaan. Selain itu, pekerja wanita memiliki kehidupan dan kondisi kerja yang tidak menguntungkan karena kesenjangan sosial yang tinggi, ketidaksetaraan gender, dan tanggung jawab yang besar untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan keluarga dalam masyarakat yang belum berkembang dan antisosial-demokratis (Ornek & Esin, 2020).

Belwal dan Belwal (2017) menyampaikan bahwa beberapa petinggi pria di tempat kerja baik di pemerintahan maupun swasta merasa tidak puas terhadap pekerja wanita. Belwal dan Belwal juga menambahkan bahkan beberapa perekrut

kerja tidak percaya pada kemampuan wanita dan lebih memilih pria yang tidak memenuhi syarat daripada wanita yang memenuhi syarat dalam hal perekrutan dan seleksi awal. Dari beberapa data tersebut terlihat bahwa pekerja wanita memiliki *privileges* yang lebih sedikit daripada pria, ketidaksetaraan gender ini akan semakin terlihat jika pekerja wanita berada di lingkungan yang *male-dominated* atau didominasi oleh pria.

Park dkk (2018) mengklasifikasikan penyebaran gender berdasarkan jenis pekerjaan, dimana dalam penelitiannya 41,1% dari 4553 pria bekerja di perusahaan konstruksi dan manufaktur. Menurut Hulls dkk (2020) industri yang didominasi pria umumnya didefinisikan sebagai pekerjaan yang terdiri dari > 70% pekerja pria dan mencakup pertanian, keamanan, konstruksi, manufaktur, pertambangan, serta transportasi dan teknologi. Industri serupa diklasifikasikan sebagai industri yang didominasi pria di sebagian besar negara Eropa, AS, dan Australia (Roche dkk., 2016). Di Indonesia jenis pekerjaan *male-dominated* tidak beda jauh dengan luar negeri. Jenis pekerjaan seperti pertambangan, keamanan, konstruksi, manufaktur, dan teknologi masih dikategorikan sebagai pekerjaan maskulin dan identik dengan pria. Hal ini menyebabkan kaum feminine yang terjun ke jenis tempat kerja *male-dominated* mengalami kesulitan hingga muncul berbagai keluhan dan ketidaknyamanan.

Bekerja di industri yang didominasi gender tertentu telah terbukti berdampak pada kesehatan dan kesejahteraan karyawan, terutama untuk lawan jenis (Hulls dkk., 2020). Perasaan tidak nyaman wanita beraktifitas disekitar rekan kerja pria banyak dibahas penyebabnya oleh berbagai penelitian, salah satunya

karena masalah *gender equality* di tempat kerja. Menurut Barreiro-Gen dkk., (2021) *gender equality* diartikan sebagai kesamaan tanggung jawab, hak, dan kesempatan baik bagi pria dan wanita dewasa maupun remaja pria dan wanita dalam semua dimensi kehidupan. Sedangkan Ko, dkk. (2021) memaknai *gender equality* sebagai bagian integral dari inovasi. Adapun dalam masalah *gender equality* di tempat kerja, target yang sering dirugikan dalam hal ini adalah wanita, terutama pada tempat kerja *male-dominated*.

Pada sebagian besar bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, partisipasi wanita sedang meningkat, dan peningkatan *gender equality* merupakan salah satu agenda penting untuk mencapai inovasi teknologi, dan dalam kaitannya dengan konsekuensi sosial-ekonomi. Namun, seiring bertambahnya partisipasi wanita di dunia kerja, terdapat pula masalah terhadap *gender equality* ini terhadap wanita. Masalah *gender equality* dialami oleh informan RP di tempat kerjanya. RP merupakan seorang wanita yang sedang bekerja sebagai teknisi di sebuah proyek pembangunan jalan yang mana juga di dominasi oleh pria. Selama ±4 bulan bekerja di proyek, RP secara berkala akan mengunjungi lokasi proyek bersama timnya. Dimana dalam tim itu terkadang terdapat RP bersama seorang rekan wanita dan sisanya adalah pria, bahkan RP mengaku tidak jarang hanya Ia sendiri wanita yang ikut turun ke lapangan proyek. Di tempat kerja yang lingkungannya rawan ini, RP mengaku seringkali menerima perlakuan tidak mengenakkan dari pekerja di lapangan, seperti di *catcalling*, diberi perhatian lebih, atau disanjung-sanjung secara berlebihan yang mana semua perlakuan itu membuat RP merasa

tidak nyaman. Berikut pernyataan RP tentang bagaimana cara Ia menghadapi ketidakadilan di tempat kerja:

“yaa, awalnya kan kayak, apasih.. risih.. ya pasti risih lah digituin kan.. tapi ya gimana, ya kita kan lingkungannya kayak gitu yaa, jadi yaudah, kayak... udahlah, gausah diperpanjang juga” (RP, Komunikasi Personal, November 2022)

Dalam wawancara tersebut, informan RP mengaku tidak bisa berbuat banyak selain menerima saja. Menurut RP, itu adalah risiko yang diterimanya ketika memasuki tempat kerja *male-dominated*, maka dari itu Ia lebih memilih untuk berusaha menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja tersebut. Elwér dkk. (2013) menyatakan dalam penelitiannya bahwa banyak tempat kerja di seluruh dunia yang memisahkan jenis pekerjaan berdasarkan gender. Sehingga dari hal tersebut mulai terbentuk *gap* diantara pria dan wanita, baik secara horizontal maupun vertikal dalam hal pekerjaan. *Gap* yang terbentuk antar gender ini mempengaruhi performansi kerja wanita, sehingga hal ini dinilai sebagai hambatan sosial di dunia kerja yang merujuk kepada masalah *gender equality* di tempat kerja (Elwér dkk., 2013).

Selain bentuk *sexual harassment* yang dialami RP, bentuk lain dari masalah *gender equality* di lingkungan kerja adalah *glass ceiling* yang membatasi kesempatan wanita di tempat kerja, diskriminasi gender, dan bullying (Bell, 2002; dalam Sunaryo, dkk., 2021). Fakih (1997) juga menjabarkan masalah *gender equality* yang sering terjadi pada wanita, yaitu yang pertama marginalisasi wanita. Marginalisasi merupakan pengabaian hak-hak yang seharusnya diperoleh oleh wanita. Kedua, subordinasi yaitu anggapan bahwa wanita tidak mampu menjadi

pemimpin karena bersifat irrasional dan emosional. Ketiga, banyaknya stereotipe yang melekat pada wanita. Keempat, kekerasan pada wanita berupa invasi fisik maupun mental. Sedangkan yang terakhir, yaitu adanya beban ganda pada wanita. Beberapa bentuk masalah *gender equality* terhadap wanita di tempat *male-dominated* tersebut sering ditemui, yang memberikan dampak fisik dan mental terhadap gender minoritas.

Schein dan Bauer (2019) masalah *gender equality* merupakan stresor psikososial yang dapat memicu respons emosional, kognitif, dan perilaku yang merusak kesehatan, serta efek fisiologis negatif pada penyakit yang sensitif terhadap stres dan kondisi pra-klinis. Sementara dalam menghadapi stressor tersebut banyak wanita memilih untuk tetap bungkam dan menutup masalahnya. Diantara alasan dari perilaku ini yaitu karena rasa malu, masalah privasi, dan ketakutan akan konsekuensi yang mungkin terjadi (misalnya, pembalasan oleh pelaku, kehilangan pekerjaan, atau memperburuk situasi) (Carson dalam Wang dkk., 2022). Selain itu, tidak hanya dampak secara mental, Hulls dkk. (2020) memaparkan bahwa banyak pria maupun wanita cenderung memiliki tingkat ketidakhadiran yang lebih tinggi di tempat kerja yang secara numerik didominasi oleh lawan gender. Hal ini tentu saja tidak hanya merugikan salah satu pihak yaitu pekerja tapi juga perusahaan, karena semakin tinggi tingkat ketidakhadiran akan menurunkan produktivitas perusahaan.

Menurut Sullivan (2019) masalah *gender equality* dapat dipahami sebagai kesenjangan hak dan benefit yang diterima oleh wanita di tempat kerja dibandingkan dengan pekerja pria. Di Indonesia sendiri wanita sering mengalami

ketidakadilan karena dipengaruhi beberapa alasan, yaitu rezim Orde baru militer yang tidak mengizinkan wanita memiliki jabatan di politik, lalu mayoritas muslim yang lebih menganjurkan wanita untuk tetap tertutup di rumah, dan terakhir budaya patriarki yang cenderung mengutamakan pria dalam pengambilan keputusan di organisasi (Rosenfield, 2012; dalam Sunaryo, dkk., 2021).

*Gender equality* sebenarnya bisa tercipta tergantung bagaimana perusahaan mengelola sumber daya manusianya. Johansson dkk. (2020) menyampaikan bahwa *gender equality* bisa tercipta di sektor kehutanan di Swedia ketika jumlah pekerja wanita ditambahkan, lebih banyak meskipun belum setara. Meski demikian, dalam hasil wawancara pribadi dengan pekerja wanita, Johansson menemukan fakta bahwa beberapa wanita masih tetap merasakan tidak nyaman seperti perasaan dikucilkan sehubungan dengan budaya tempat kerja yang dominan dan ikatan sosial di antara para professional. Budaya tempat kerja dominan yang dimaksud adalah nilai-nilai tradisional maskulin yang diasosiasikan dengan kehutanan, sedangkan ikatan sosial diciptakan melalui berburu, mandi sauna, serta jargon macho.

Berdasarkan Elwer, dkk (2013) wanita yang bekerja di tempat yang mayoritas diisi oleh pria memiliki status kesehatan yang lebih buruk dibanding wanita yang bekerja dengan komposisi gender yang setara atau dominan wanita. Sedangkan, data yang disajikan oleh Sullivan (2019) melaporkan ketidakadilan pada pekerja wanita dalam hal upah kerja, yaitu wanita di UK pada tahun 2014-2015 memiliki jam kerja yang lebih banyak dari pria dan upah yang lebih sedikit, hal ini karena wanita yang *multitasking* dengan mengasuh anak akan mendapatkan

pengurangan upah. Singkatnya, statistik terbaru menunjukkan kesenjangan upah gender sebesar 16% di Eropa, dan 18% di AS, meskipun setengah abad wanita beralih ke pekerjaan berbayar (Sullivan, 2019). Selain itu, data dari *US National Study of the Changing Workforce* (2014) menemukan bahwa wanita melaporkan kepuasan kerja yang lebih tinggi di tempat kerja yang didominasi wanita karena alasan fleksibilitas pekerjaan (Clark, D'Ambrosio, & Zhu, 2021). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa masih sedikit kesadaran pekerja akan *gender equality*. Hal ini karena dari data survey tersebut menunjukkan masih banyaknya wanita yang menerima perlakuan tidak adil dan tidak nyaman berada di lingkungan yang di dominasi oleh lawan jenis.

Hal ini juga tersirat dalam kutipan wawancara RP mengenai pengalaman ketidakadilan yang pernah dialaminya:

“eeee.. kalau misalnya kalo ada pekerjaan yang salah, misalnya kan.. ee.. paling yang kena marah yang... dimarahin itu kan cowok, trus cewek kan yaaa, gak kayak cowok gitu lah dimarahinnya.” (RP, Komunikasi Personal, November 2022)

“Trus, kalau misalnya dilapangan itu kan kebanyakan cowok ya... trus orang-orang proyek itu kan jarang lihat cewek kan, kan banyak cowok.. Trus kayak, waktu makan misalnya kan, kita makan di warung, kadang aku cewek sendiri, trus diliatin, trus digodain... gitulah, risih kadang” (RP, Komunikasi Personal, November 2022)

Dari wawancara tersebut terlihat bahwa RP mendapatkan perlakuan yang berbeda dari atasan sebagai gender minoritas, Ia juga menerima perlakuan yang menjurus kepada *sexual harassment* di tempat kerja. Wanita dianggap kurang kompeten dalam hal pekerjaan dibanding pria, sehingga terkadang mendapatkan perlakuan yang berbeda dari atasan, namun hal ini justru membuat wanita sebagai gender minoritas sulit untuk mendapatkan posisi dan promosi di tempat kerja

(Brosi, dkk., 2016; Chang & Milkman, 2019). Namun semua fakta ini bukan berarti bahwa setiap wanita tidak bisa memiliki performansi kerja yang menjanjikan. Chang dan Milkman (2019) dalam penelitiannya mengatakan wanita bisa menunjukkan kualitas dirinya apabila memiliki pribadi yang tegas, dingin, dan terkesan serius. Budaya feminine yang melabeli wanita sebagai sosok lemah lembut tampaknya tidak menguntungkan untuk diterapkan di tempat kerja, maka dari itu Horney (dalam Boeree, 2016) menekankan feminine harus memiliki citra diri yang kuat sehingga mampu mempertahankan hak pribadi sebagai wanita.

*Gender equality* menjadi sorotan dari sekian banyak masalah yang melanggar Hak Asasi Manusia (HAM), sehingga perlu ditingkatkan kesadaran *gender equality* di tempat kerja agar memungkinkan semua wanita akan terayomi dengan baik tanpa adanya diskriminasi (Newbigging, 2017). Selain itu, *gender equality* yang memprioritaskan kesejahteraan wanita dengan adanya “*women in Criminal Justice System (CJS)*”, akan memberikan rasa aman kepada wanita dengan dibentuknya semacam *support group* atau *women’s center* di lingkungan kerja, sehingga bisa mengurangi rasa minoritas ataupun inferior bagi wanita terutama yang bekerja di tempat yang didominasi oleh pria (Newbigging, 2017). Dengan demikian, kesadaran akan *gender equality* yang dibangun di lingkungan kerja akan membuat karyawan merasa saling menghargai dan mampu bersaing secara sehat dalam mewujudkan visi misi tempat kerja.

Dari beberapa pernyataan responden, diketahui ada beberapa masalah terkait *gender equality* di tempat kerja, diantaranya perlakuan semena-mena dengan menambahkan beban kerja kepada wanita, gaji lembur yang tidak

dibayarkan, serta perilaku yang membuat wanita merasa terintimidasi dan tidak nyaman selama bekerja. Oleh karena itu, peneliti ingin melihat bagaimana fenomena *gender equality* pada pekerja wanita di tempat kerja *male-dominated*. Mengingat *gender equality* sudah dipertimbangkan hampir di seluruh dunia sebagai bagian dari hak asasi manusia, diharapkan mampu memberikan peran yang kuat dalam mengurangi diskriminasi gender pada wanita terutama yang bekerja di tempat kerja yang didominasi oleh pria. Maka dari itu penulis merangkum ide penelitian ini dengan judul “gambaran *gender equality* pada pekerja wanita di tempat kerja *male-dominated*”.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya, Penulis menyimpulkan pokok masalah yang ingin dijawab dalam penelitian ini yaitu “Bagaimana fenomena *gender equality* pada pekerja wanita di tempat *male-dominated*?”

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui fenomena *gender equality* pada pekerja wanita di tempat *male-dominated*.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam bidang pendidikan serta bidang penelitian. Adapun manfaat dari penelitian ini, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan di bidang psikologi khususnya kesehatan mental di tempat kerja.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menciptakan informasi baru dan pengetahuan mengenai fenomena *gender equality* pada wanita di tempat kerja serta bermanfaat sebagai pedoman untuk penelitian selanjutnya.

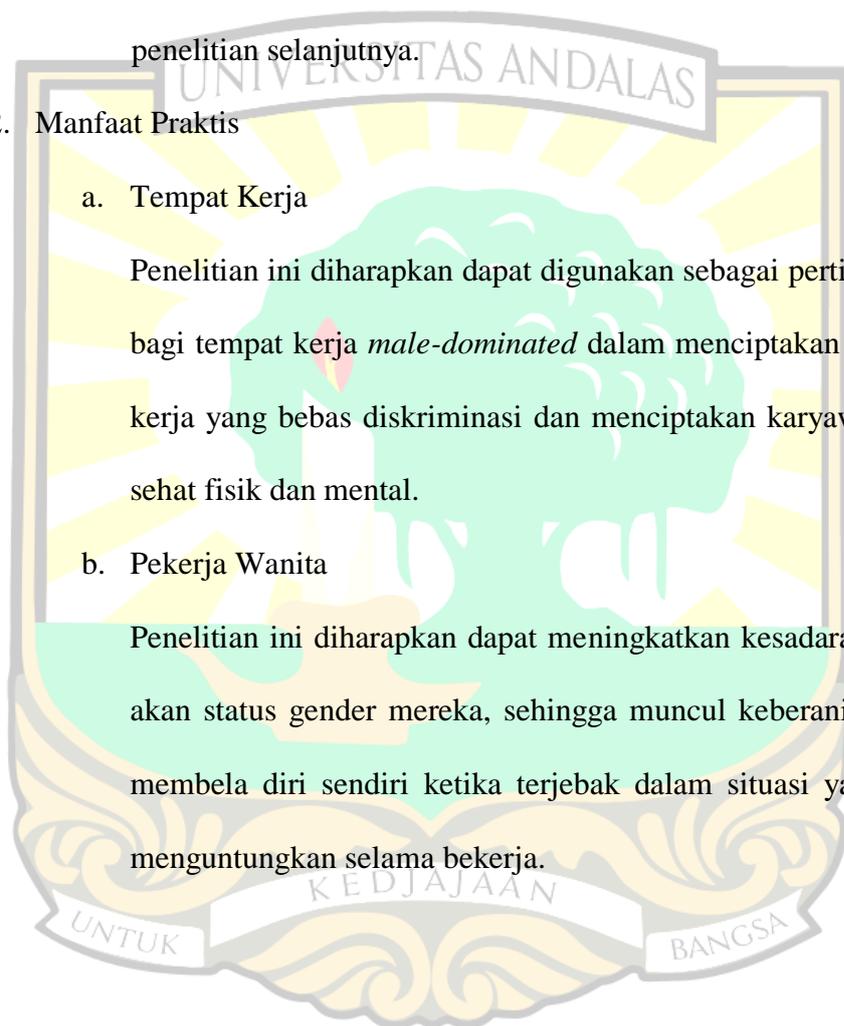
## 2. Manfaat Praktis

### a. Tempat Kerja

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pertimbangan bagi tempat kerja *male-dominated* dalam menciptakan lapangan kerja yang bebas diskriminasi dan menciptakan karyawan yang sehat fisik dan mental.

### b. Pekerja Wanita

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran wanita akan status gender mereka, sehingga muncul keberanian untuk membela diri sendiri ketika terjebak dalam situasi yang tidak menguntungkan selama bekerja.



c. Pekerja Pria

Penelitian ini diharapkan mampu menumbuhkan kesadaran pada pekerja pria untuk menghargai perbedaan gender serta meningkatkan kepedulian akan *gender equality* pada pekerja wanita di tempat kerja.

d. Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman bagi individu dalam meningkatkan kepedulian akan *gender equality*.

### 1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini sebagai berikut:

#### BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi penjelasan mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan proposal.

#### BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi teori-teori kepustakaan yang melandasi jalannya penelitian, bagiannya antara lain definisi *gender equality*, faktor-faktor yang mempengaruhi *gender equality*, dan definisi wanita bekerja.

### BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi penjelasan mengenai metode penelitian kualitatif, karakteristik sampel, metode pengumpulan data, alat bantu pengumpulan data, responden penelitian, dan prosedur penelitian.

### BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian hasil dan pembahasan, memaparkan hasil analisis data dalam bentuk penjelasan yang rinci dan runtut dan menambahkan penjelasan data yang mendukung hasil penelitian.

### BAB V PENUTUP

Bagian penutup yang berisi kesimpulan dan saran.

