

PERAN PEMBENTUKAN KOMITE SOSIAL KESETARAAN GENDER PEREMPUAN DALAM ISU STEREOTIP

Dinda Ayu Wardhani

Universitas Teuku Umar

Email: dindaayupuspa9@gmail.com

INFO ARTIKEL

Diajukan : 28-06-2022

Diterima : 14-07-2022

Diterbitkan : 25-07-2022

Kata kunci: karyawan;
stereotip; gender

ABSTRAK

Isu ketimpangan gender dalam lingkungan kerja seperti stereotip gender kerap terjadi, salah satunya di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Teh Bah Butong, dimana tindakan tersebut sama sekali tidak disadari oleh para pekerja. Ketimpangan gender ini muncul karena perusahaan yang beroperasi di industri atau pabrik yang tenaga kerjanya dominan adalah laki-laki, sehingga menyebabkan ketimpangan gender harus dihindari. Karyawan harus dapat menyeimbangkan kedudukan dan kekuasaan layaknya karyawan laki-laki di setiap bagian pekerjaan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dimana Sugiyono (2016: 9) mengemukakan pendapat bahwa metode penelitian kualitatif digunakan untuk mengkaji objek yang proporsional dan peran peneliti sebagai instrumen utama dalam penelitian yang dilakukan. Ketimpangan gender di dunia kerja tidak melihat posisi di instansi tersebut. Ketimpangan gender tidak dapat diatasi hanya dengan mengandalkan jabatan, kompetensi kerja, atau kekuatan fisik. Komite sosial kesetaraan gender perempuan dibentuk dalam rangka memberikan dorongan untuk perubahan dan mengatasi isu-isu tersebut. Perusahaan memberikan kesempatan yang luas serta keadilan bagi perempuan untuk mengembangkan karir mereka. Melalui forum komite sosial kesetaraan gender perempuan, upaya kesetaraan gender di lingkungan kerja terus memaksimalkan dan memberi dukungan penuh terhadap karir karyawan.

ABSTRACT

The issue of gender inequality in the work environment such as gender stereotypes often occurs, one of which is at PT. Perkebunan Nusantara IV Bah Butong Tea Business Unit, where the workers were completely unaware of this action. This gender inequality arises because companies operating in industries or factories where the dominant workforce is male, thus causing gender inequality to be avoided. Employees must be able to balance position and power like male employees in every part of the job. In this study, the researcher uses a qualitative approach where Sugiyono (2016: 9) argues that qualitative research methods are used to examine proportional objects and the role of researchers as the main instrument in the research conducted. Gender inequality in the world of work does not see the position in the agency. Gender inequality cannot be overcome only by relying on position, work competence, or physical strength. The women's gender equality social committee was formed in order to provide impetus for change and address these issues. The company provides broad opportunities and fairness for women to develop their careers. Through the women's gender equality social committee forum, efforts for gender equality in the work environment continue to maximize and provide full support for the careers of female employees.

Keywords: employee;
stereotip; gender



Pendahuluan

Perusahaan tentunya mempekerjakan karyawan laki-laki maupun perempuan di dalam bidangnya masing-masing. Tetapi seringkali terjadi ketimpangan antara kedudukan laki-laki dan perempuan di setiap perusahaan tersebut atau biasa disebut sebagai isu kesetaraan gender. Isu gender merupakan isu yang sudah lama terjadi di tengah masyarakat. Isu gender yang umum terjadi yaitu terlihat jelas dalam kehidupan sosial manusia yang dibentuk oleh stereotip terhadap gender tertentu hingga kepada masalah diskriminasi terhadap perempuan (Yuliantini, 2021). Salah satu pemicu munculnya ketidakadilan gender pada perempuan adalah melekatnya karakter maskulin pada lingkungan kerja sesuai dengan melekatnya peran produktif pada laki-laki (Sulistiyo, Hubeis, & Matindas, 2016). Ketimpangan yang terjadi menyebabkan adanya stereotip yang tanpa disadari oleh pekerja.

Ketimpangan gender terkhusus isu stereotip masih gencar dan kerap terjadi terutama di dunia industri (Muhamad, Tirta, & Nabilah, 2021). Meskipun tercatat di BPS (Badan Pusat Statistik), pekerja perempuan mengalami peningkatan di tahun 2020 sebesar 2,63% atau 50,70 juta orang dibanding tahun sebelumnya yang hanya 49,40 juta orang. Dengan adanya peningkatan tersebut dapat diartikan bahwa perempuan juga mampu berkontribusi dalam dunia kerja. Namun hal tersebut juga masih belum dapat menghilangkan isu stereotip terhadap perempuan.

Seperti halnya yang terjadi di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Teh Bah Butong, banyak sekali terjadi ketimpangan gender terutama stereotip yang sama sekali tidak disadari oleh pekerja. Ketimpangan gender ini muncul dikarenakan perusahaan yang bergerak di industri atau pabrik dominan pekerjanya ialah laki-laki yang mengakibatkan tidak terhindarnya ketimpangan gender. Karyawati harus mampu menyeimbangkan posisi dan tenaga seperti karyawan laki-laki di setiap bagian yang di isi (Kesumaningsari & Simarmata, 2014). Hal tersebut menimbulkan ketidaknyamanan karyawati sehingga mereka beranggapan bahwa keberadaan dan kinerja mereka terlalu disepelekan.

Berbagai upaya dilakukan untuk menciptakan keadilan gender, mengakhiri isu stereotip yang dianggap sebagai hal yang lumrah (Suhada, 2021). Upaya ini tercermin dari adanya pembentukan komite sosial divisi kesetaraan gender perempuan di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Teh Bah Butong. Komite sosial divisi kesetaraan gender perempuan ini dianggap sangat berperan penting untuk mengantisipasi munculnya ketimpangan gender terhadap karyawati, terutama keberlangsungannya tindakan stereotip yang kerap terjadi di lingkungan kerja, baik itu di kantor, pabrik maupun lapangan. Dibentuknya komite sosial ini juga diharapkan mampu membantu para karyawati mendapatkan pengakuan serta apresiasi yang luar biasa dikarenakan mampu menjalankan peran ganda (Murtopo, 2018).

Salah satu penelitian yang dilakukan oleh Nukhbah Sany dan Edy Rahardja dalam judul “Membedah Stereotip Gender: Persepsi Karyawan Terhadap Seorang General Manager Perempuan” yang menggunakan metode penelitian kualitatif pada tahun 2016 mengungkapkan bahwasanya seorang perempuan yang dapat menduduki posisi sebagai general manager menganggap hal tersebut suatu tantangan dikarenakan mampu menyeimbangkan peran dan posisi seperti laki-laki sehingga merasa ada keistimewaan tersendiri bagi perempuan (Lolowang, 2022). Akan tetapi perasaan istimewa tersebut sama sekali tidak dirasakan karena stereotip yang sudah melekat menyatakan bahwasanya perempuan yang hebat dan sukses hanya dalam urusan rumah tangga saja dan tidak dalam pencapaian karirnya.

Mengacu pada penelitian tersebut, dalam penelitian yang akan dilaksanakan oleh peneliti memiliki persamaan yaitu pada objek yang akan diteliti mengenai isu stereotip yang dialami pekerja perempuan dan jenis serta metode penelitian yang digunakan yaitu metode kualitatif (Karim, 2014).

Sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu objek dalam penelitian sebelumnya hanya membahas posisi general manager perempuan, sedangkan dalam penelitian ini membahas tiga bagian besar yang diisi oleh perempuan yaitu pabrik, kantor dan lapangan. Dan lokasi penelitian sebelumnya dilakukan di *Dafam Holding Company*, sedangkan pada penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Teh Bah Butong.

Berdasarkan *Standpoint Theory*, masalah maskulinitas dan feminitas merupakan tindakan yang refleksi terjadi dalam komunikasi, baik secara verbal maupun non verbal. Standpoint theory memberikan dominasi kepada setiap orang untuk memiliki gagasannya sendiri (Utami, 2015).

Standpoint theory memiliki tiga konsep penting yaitu, yang pertama Sikap. Konsep ini diartikan sebagai wadah bersama oleh orang-orang yang dapat mengemukakan sudut pandangannya sesuai dari wawasan yang dikuasai dan dapat diperoleh melalui pengalaman, gagasan, interaksi dan sosial (Nugroho, Suseno, & Prabaningrum, 2021). Yang kedua Situated Knowledge dan Situated Imagination, pada konsep ini diartikan sebagai suatu pengetahuan yang dimiliki dan dikuasai oleh setiap individu yang didapatkan dari berbagai pengalaman yang pernah ia lakukan atau bukan bersifat alamiah. Dan yang ketiga Pembagian Pekerjaan Berdasarkan Jenis Kelamin, pada konsep ini dapat diartikan bahwasanya penempatan suatu pekerjaan harus didasari sesuai dengan jenis kelamin dan tidak ada kesetaraan gender didalamnya sehingga berpotensi menimbulkan eksploitasi pekerja perempuan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Metode penelitian kualitatif digunakan untuk meneliti suatu objek yang proporsional dan peran peneliti sebagai instrumen utama dalam penelitian yang dilakukan (Gumilang, 2016). Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini melalui metode wawancara yang diolah menjadi kalimat sehingga dapat dijadikan data yang memenuhi kebutuhan penelitian. Oleh karena

itu data dari wawancara yang sudah dikumpulkan dengan menggunakan pendekatan kualitatif menjabarkan seberapa besar peran komite sosial yang dibentuk dalam mengatasi isu stereotip yang dialami oleh karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Teh Bah Butong, Kecamatan Sidamanik, Kabupaten Simalungun, Provinsi Sumatera Utara. Dengan dilakukannya penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif maka teknik pengumpulan data dilakukan dengan melakukan kegiatan yang meliputi, **wawancara** dimana dalam proses ini terdapat peneliti dengan informan atau narasumber dari pihak yang berkaitan guna mendapat data yang akurat, serta **observasi** yang bertujuan agar peneliti dapat mengamati objek secara langsung guna melengkapi data penelitian (Diana, Suwena, & Wijaya, 2017). Informan atau narasumber pada penelitian ini sebanyak 5 karyawan yang bekerja di bagian pabrik, kantor dan lapangan.

Hasil dan Pembahasan

Stereotip sering kali negatif dan bisa dikemas dalam prasangka dan diskriminasi (Rosyidah & Nurwati, 2019). Dari hasil observasi dan wawancara, banyak pernyataan yang menyatakan bahwa perempuan tidak bisa menjadi karyawan pimpinan yang kompeten dan hanya bisa dilakukan oleh laki-laki sehingga perempuan hanya kompeten pada tingkatan karyawan pelaksana. Sedangkan isu stereotip gender sebelumnya terdapat beberapa perbedaan dalam kemampuan fisik (laki-laki lebih agresif fisiknya dibandingkan perempuan) dan waktu kerja (peran ganda perempuan sebagai ibu rumah tangga dan perempuan karir).

Hasil penelitian yang dilakukan, ketimpangan gender dalam dunia kerja tidak memandang jabatan dalam instansi tersebut. Ketimpangan gender tidak bisa diatasi hanya dengan mengandalkan jabatan, kompetensi kerja, maupun kekuatan fisik. Namun diperlukan peran pekerja dan kesadaran diri pekerja untuk berpartisipasi mencegah terjadinya ketimpangan gender, terutama stereotip. Maka dari itu, dibentuklah komite sosial kesetaraan gender perempuan agar dapat memberikan dorongan perubahan serta mengatasi isu-isu tersebut.

Ketimpangan gender seperti isu stereotip cukup menyita perhatian perusahaan sehingga diputuskan membentuk komite sosial. Isu stereotip ini sudah seperti hal yang lumrah di lingkungan kerja. Penyebab isu stereotip terjadi dikarenakan adanya perbandingan tingkatan antara laki-laki dan perempuan, seperti tenaga, pikiran serta waktu. Isu stereotip menghambat kenyamanan kerja perempuan dan juga mengurangi rasa percaya diri terhadap kinerjanya, sehingga beranggapan bahwa mereka tidak kompeten dan tidak bisa meningkatkan karirnya. Kesempatan perempuan untuk menaiki puncak karir kecil kemungkinannya dikarenakan dianggap tidak sebanding dengan laki-laki.

Hasil observasi yang dilakukan, terdapat dua keadaan yang menyebabkan hal tersebut terjadi, keadaan objektif dan subjektif. Keadaan objektif dapat lebih dirasakan oleh pekerja perempuan di bagian lapangan dan pabrik, dimana tidak terdapat keringanan dikarenakan tenaga yang tidak sebanding dengan pekerja laki-laki namun upah

disetarakan dan hasilnya upah pekerja laki-laki lebih tinggi dibandingkan upah pekerja perempuan. Sedangkan kondisi subjektif seperti stereotip yang kerap digaungkan terhadap feminisme pekerja perempuan seperti perempuan fidiknya lebih lemah dibandingkan laki-laki dan perempuan lemah lembut sehingga tidak cocok jika meniti karir di perusahaan. Kedua indikator tersebut menjadi permasalahan di internal dan eksternal perusahaan, maka dari itu diperlukan adanya dukungan dan kesempatan kerja yang setara sehingga tidak ada isu stereotip gender di lingkungan kerja tersebut.

Pembentukan komite sosial kesetaraan gender perempuan juga melibatkan karyawan perempuan di internal perusahaan (Larasati, Sunarto, & Rahmiaji, 2022). Sebagai anggota panitia yang bertanggungjawab terhadap permasalahan ketimpangan gender di lingkungan kerja, maka hal itu membuat salah satu anggota selalu berkoordinasi dan berusaha memaksimalkan penyelesaian masalah yang timbul. Ibu TN yang diwawancarai pada tanggal 10 Mei 2022 mengungkapkan bahwa :

“Sebelum terbentuk komite ini, ketimpangan gender sering terjadi sehingga untuk karyawan perempuan dan sedikit kurang diperhatikan. Tindakan stereotip juga kerap terjadi dan berdampak terhadap kenyamanan kerja karyawati, namun tidak ada forum pengaduan untuk menyelesaikan permasalahan tersebut, hanya sebatas melapor dengan atasan masing-masing tanpa alur penyelesaian masalah yang pasti. Dari permasalahan tersebut, dibentuklah komite sosial ini dengan tujuan agar menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman serta berimbang antara satu dengan yang lainnya. Komite ini juga memaksimalkan penyelesaian permasalahan dan selalu berkoordinasi dengan setiap asisten maupun mandor setiap bagian kerja. Sehingga dengan hal tersebut, permasalahan yang muncul dapat diselesaikan dengan baik.”

Berdasarkan hasil wawancara di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa adanya forum yaitu komite sosial kesetaraan gender dapat menyelesaikan ketimpangan gender yang di alami oleh karyawati yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Teh Bah Butong, sehingga karyawati merasakan nyaman pada saat bekerja. Pembentukan komite ini mengacu pada standpoint theory dimana perempuan tidak hanya diberikan kekuasaan untuk meyuarakan pendapatnya sendiri, namun perempuan jauh lebih membutuhkan suatu pengakuan bahwasanya tidak ada perbedaan antar gender di dalam konteks apapun terutama di dunia kerja.

Selain mengatasi isu ketimpangan gender, secara perlahan pembentukan komite ini menghilangkan karakteristik terhadap gender melalui sosialisasi yang telah dilakukan dan mengubah stereotip terhadap perempuan. Dapat dibuktikan bahwasanya perempuan juga bisa menentukan dan mengambil kebijakan secara objektif tanpa memandang gender. Observasi secara langsung di lapangan juga menunjukkan bahwa isu stereotip memang menurun dari tahun-tahun sebelumnya. Hal tersebut dapat dilihat banyaknya pelatihan-pelatihan yang melibatkan karyawati dan mulai terbukanya kesempatan bagi karyawati untuk menjadi bagian dari struktur pimpinan.

Indikator objektif dirasakan salah satu karyawati pabrik, seperti tidak mampu memaksimalkan tenaga ketika adanya target produksi yang ditetapkan perusahaan yang

disebabkan perbedaan fisik, sehingga upah yang didapatkan lebih rendah dibandingkan karyawan laki-laki. Sedangkan indikator subjektif yaitu karyawan laki-laki menganggap hal tersebut wajar dikarenakan sesuai dengan fisik dan tenaga yang dimiliki. Bekerja di pabrik salah satunya bagian sortasi tentunya cukup berat bagi karyawati yang memiliki perbedaan tenaga, sehingga tidak dapat dipungkiri celah terjadinya stereotip antar pekerja cukup besar. Peneliti melakukan wawancara terhadap salah satu karyawati tersebut. Ibu S yang diwawancarai pada tanggal 11 Mei 2022 mengungkapkan bahwa :

“Untuk tindakan stereotip tentunya pernah ibu rasakan selama bekerja disini ya, apalagi di sortasi inikan cukup berat dan fisik, tenaga harus kuat seperti laki-laki, sesekali minta bantuan sama laki-laki untuk bantu yang berat jadi ada kemungkinan pastinya karyawan lain yang beranggapan bahwa kami ini lemah dan ga terlalu kuat terutama ketika ada target produksi yang harus dikejar. Dan untungnya atasan perhatian dengan kita, kalau merasa terganggu kita bisa lapor keatasan (mandor) lalu mandor langsung konsultasi ke asisten. Alhamdulillah teratasi masalah yang seperti ini”

Dari hasil wawancara tersebut peneliti dapat menyimpulkan bahwa tindakan stereotip masih kerap terjadi di lingkungan kerja bagian pabrik yang di dominasi oleh tenaga laki-laki.

Karyawati yang bekerja di bagian pabrik masih mendapatkan sikap bahwasanya perempuan itu tidak mampu atau bersifat feminim dikarenakan pekerjaan yang dilakukannya sebatas fisik perempuan yang tidak bisa menyeimbangkan fisiknya dengan laki-laki. Ketergantungan karyawati yang kerap meminta bantuan karyawan laki-laki juga semakin memperjelas stereotip mereka bahwasanya perempuan itu lemah dan tidak semestinya berada di lingkungan tersebut. Dalam konteks ini, karyawati dituntut untuk mampu menjalankan peran ganda tersebut yang berdampak terhadap beban moral mereka.

Peran komite sosial kesetaraan gender perempuan sangat penting untuk menyelesaikan konflik internal antar pekerja dalam ruang lingkup pabrik. Observasi dan wawancara menghasilkan bahwa dalam mengatasi permasalahan tersebut pihak komite sosial kesetaraan gender perempuan mengambil kebijakan bersama dengan pimpinan terkait untuk menghilangkan karakteristik gender dalam bidang kerja tersebut (Marwanti & Astuti, 2012). Dapat dilihat seperti pengurangan karyawati di bidang tersebut, adanya pembagian shift kerja serta sosialisasi yang dilakukan oleh komite sosial kesetaraan gender perempuan dengan tujuan memberikan pencerahan terhadap gender kepada para pekerja dengan harapan hilangnya karakteristik gender di sudut pandang masing-masing.

Seiring tergerusnya zaman yang secara tanpa disadari mulai mengubah pola pemikiran masyarakat terhadap perempuan. Di era saat ini, perempuan memiliki kesempatan penuh untuk menempuh pendidikan yang tinggi bahkan bisa menjadi pemimpin. Hal tersebut terdapat di PT. Perusahaan Nusantara IV Unit Usaha Teh yang menjadikan salah satu karyawati menjadi karyawan pimpinan di bagian asisten tata usaha.

Namun, dibalik momentum tersebut stereotip juga masih terjadi. Seperti penilaian karyawan terhadap perbedaan sikap antara karyawan pimpinan laki-laki dengan perempuan, dimana karyawan memiliki sudut pandang bahwasanya karyawan pimpinan

laki-laki lebih agresif dan tegas, sedangkan karyawan pimpinan perempuan lebih lemah lembut dan memiliki rasa simpatik. Hal tersebut mendorong penelitian ini dengan tujuan memahami suatu keadaan dimana perempuan menjadi salah satu bagian struktur pimpinan di dalam perusahaan. Ibu SG yang diwawancarai pada tanggal 17 Mei 2022 mengungkapkan bahwa :

“Untuk tindakan stereotip saat ini sudah berkurang dan pihak perusahaan juga banyak mengupayakan kesetaraan gender. Dulunya kan ga ada manajer perempuan atau asisten perempuan, nah sekarang kan sudah ada. Sebagai salah satu asisten perempuan mendapat keringanan beban kerja, jadi lebih disesuaikan kembali dan untuk apresiasi kerja juga tidak ada perbedaan. Tapi karena asisten perempuan satu-satunya lebih merasakan potensi kerja harus seideal asisten laki-laki. Dan untuk prioritas promosi karir ga ada perbedaan yang signifikan, semua itu tergantung kepribadian (kompetensi) masing-masing. Jika terjadi tindakan tersebut hanya sebatas dengan KTU (Kepala Tata Usaha) dan manajer saja, tidak sampai ke kantor pusat dan masih bisa diatasi di lingkungan internal.”

Berdasarkan hasil wawancara di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwasanya tindakan stereotip tidak memandang suatu jabatan dan kekuasaan tertentu. Seperti halnya seorang karyawan pimpinan yang memiliki jabatan sebagai asisten tata usaha perempuan satu-satunya dalam perusahaan tersebut yang masih mengalami tindakan stereotip gender. Isu stereotip yang sering dirasakan oleh seorang karyawan pimpinan yaitu peran jabatan yang ia duduki. Stereotip gender yang sudah menjadi acuan penilaian terhadap karyawan pimpinan perempuan khususnya, menuntut sikap perempuan harus lebih seagresif laki-laki jika menduduki posisi pemimpin. Walaupun berperilaku secara agresif dan mampu mencapai kesuksesan, perannya akan tetap dipertanyakan dan di evaluasi kompetensi dan kinerjanya.

Dalam keadaan tuntutan dan penilaian sekitar lingkungan kerja karyawan pimpinan, peran komite sosial juga sangat diperlukan dan langsung berkoordinasi dengan KTU dan manajer meskipun mengatasi permasalahan pimpinannya dan harus bersikap netral tanpa ada tekanan apapun. Dalam kondisi seperti ini, kebijakan yang diputuskan oleh panitia komite sosial kesetaraan gender perempuan yaitu membuat kebijakan yang inklusif terutama di bagian struktural pimpinan. Kebijakan inklusif yang dimaksud yaitu memberikan keleluasaan dan menghargai perbedaan sikap maupun wawasan yang dituangkan oleh karyawan sehingga dapat menghasilkan nilai positif bagi perusahaan. Jika hal tersebut mampu diterapkan oleh pimpinan, maka tujuan kebijakan inklusif tersebut yaitu memberikan contoh nyata kepada karyawan lain mengenai kesetaraan gender.

Isu stereotip pada posisi yang diduduki oleh karyawan perempuan di bagian SDM mendapatkan penilaian bahwasanya perempuan lebih cocok duduk di kantor dikarenakan lebih teliti untuk mengurus dokumen perusahaan. Hal tersebut dikarenakan, uletnya perempuan ketika berperan sebagai ibu rumah tangga sehingga menjadi tuntutan di lingkungan kerja. Dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan, posisi SDM ini yang sebelumnya diduduki oleh karyawan laki-laki dan kemudian dimasuki oleh seorang

karyawati perempuan menjadikan tuntutan pekerjaan yang harus seideal laki-laki. Penilaian yang biasa terjadi justru menjadi berbalik ketika sudah terciptanya budaya kerja dengan gender yang berbeda. Cekatan, agresif, teliti bahkan harus mengesampingkan peran sebagai ibu rumah tangga dan harus benar-benar berperan sebagai laki-laki yang mampu mengesampingkan hal tersebut serta mampu bekerja dibawah tekanan. Hal tersebut tentunya mengganggu kenyamanan di lingkungan kerja dan membutuhkan penyelesaian masalah yang fleksibel. Ibu ES yang diwawancarai pada tanggal 10 Mei 2022 mengungkapkan bahwa :

“Bekerja di bagian SDM ini sebenarnya dituntut untuk lebih perfek dan profesional dalam melaksanakan berbagai tugas. Apalagi untuk unit ini hanya satu karyawati saja, jadi terkadang atasan atau teman kerja kita sering menuntut bahwasanya kita yang perempuan harus bisa seperti mereka yang laki-laki. Harus cekatan dan mampu lah bekerja dibawah tekanan tanpa mengenal waktu. Bahkan saya harus mengesampingkan posisi saya sebagai istri dan ibu. Kalau laki-laki kan mudah begitu, kalau perempuan pasti pikirannya campur aduklah, sedikit susah.”

Berdasarkan hasil wawancara diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwasanya perempuan sering mendapatkan tuntutan pekerjaan yang tanpa mereka sadari tengah mengalami ketimpangan gender atau stereotip dalam lingkungan kerja. Perempuan lebih sering dituntut untuk menjalankan peran semaskulin mungkin agar mendapatkan pengakuan bahwasanya mereka bekerja secara profesional. Dimana bagian kerja SDM memang diketahui menangani pekerja lain dengan sifat yang beraneka ragam, sehingga dibutuhkan *effort* yang lebih untuk mengatasi hal tersebut. Dalam menangani permasalahan tersebut, komite sosial kesetaraan gender perempuan mengajukan untuk mengikutsertakan karyawati dalam berbagai pelatihan dan pengembangan dengan tujuan untuk meningkatkan kapasitas sebagai dukungan untuk melaksanakan tugasnya sebagai karyawan SDM.

Tekanan ekonomi membuat perempuan menjalankan peran ganda (Akbar, 2017). Salah satunya dalam penelitian ini, perempuan memilih bekerja di lapangan sebagai pemetik teh. Mereka harus menjalankan peran ganda, sebagai ibu rumah tangga serta sebagai tulang punggung keluarga. Konsep pembagian kerja antara laki-laki dan perempuan berdasarkan jenis kelamin terbagi dalam dua hal yaitu : area publik (didominasi laki-laki) dan area domestik (didominasi wanita) (Triana & Krisnani, 2018). Pekerjaan sebagai pemetik teh tidak membutuhkan tingkatan pendidikan maupun keterampilan. Dan selama ini pandangan masyarakat mengenai bidang pekerjaan ini yaitu sebagai 'pekerjaan perempuan', dibuktikan dengan banyaknya perempuan yang menjadi pemetik teh dibandingkan laki-laki. Banyaknya pekerja perempuan menjadikan alasan bahwasanya perempuan lebih teliti, lembut dan penurut. Namun disamping hal itu. Upah kerja yang diterima oleh karyawati biasanya lebih rendah daripada upah yang diterima karyawan laki-laki (Suartana & Dewi, 2020). Perbedaan fisik dan tenaga yang cukup signifikan membuat hal tersenut terjadi. Hal ini berkaitan erat dengan adanya ketidakadilan yang menyangkut stereotipe yang bersifat gender. Ibu M yang diwawancarai pada tanggal 13 Mei 2022 mengungkapkan bahwa :

“Perempuan yang kerja sebagai pemetik teh berat sekali ya. Karena beban kerja apalagi sistem hitungannya kan perkilo setiap blok. Pastikan beda toh kita yang perempuan sama yang laki-laki. Tenaga kan jelas beda dan hasil petiknya juga beda, tapi hitungan gajinya tetap sama perempuan dan laki-laki. Tuntutan tenaga ini yang sering kita ga terlalu sanggup, tenaga harus kuat kayak yang laki-laki biar gaji bisa banyak. Tapi kan kita ga bisa paksakan itu.”

Berdasarkan hasil wawancara di atas peneliti menyimpulkan bahwasanya stereotip gender masih berlaku di pekerja lapangan yang dilakukan oleh atasan masing-masing, yang menuntut perempuan harus bisa menjalankan peran maskulin ketika bekerja. Dimana stereotip yang dilakukan bahwasanya perempuan ketika sudah berada di lokasi kerja, mereka harus melepas perannya sebagai feminim karena di dalam lingkungan kerja ini semua dituntut untuk menjadi maskulin. Adanya target produksi dari hasil pemetikan teh tersebut membuat perbandingan upah yang cukup jauh.

Menghadapi isu tersebut, komite sosial kesetaraan gender perempuan menyatakan sikap bahwasanya untuk diberlakukan kenaikan upah kepada setiap karyawati yang sudah bekerja selama satu tahun, kebijakan tersebut harus dilakukan karena ketidaksesuaian tenaga dibandingkan upah yang diterima dan pemetik teh sudah banyak yang bekerja diatas satu tahun. Hal tersebut juga memiliki tujuan untuk mendukung kesejahteraan karyawati yang bekerja di lapangan.

Stereotip sering kali negatif dan bisa dikemas dalam prasangka dan diskriminasi (Rosyidah & Nurwati, 2019). Dari hasil observasi dan wawancara, banyak pernyataan yang menyatakan bahwa perempuan tidak bisa menjadi karyawan pimpinan yang kompeten dan hanya bisa dilakukan oleh laki-laki sehingga perempuan hanya kompeten pada tingkatan karyawan pelaksana. Sedangkan isu stereotip gender sebelumnya terdapat beberapa perbedaan dalam kemampuan fisik (laki-laki lebih agresif fisiknya dibandingkan perempuan) dan waktu kerja (peran ganda perempuan sebagai ibu rumah tangga dan perempuan karir).

Hasil penelitian yang dilakukan, ketimpangan gender dalam dunia kerja tidak memandang jabatan dalam instansi tersebut. Ketimpangan gender tidak bisa diatasi hanya dengan mengandalkan jabatan, kompetensi kerja, maupun kekuatan fisik. Namun diperlukan peran pekerja dan kesadaran diri pekerja untuk berpartisipasi mencegah terjadinya ketimpangan gender, terutama stereotip. Maka dari itu, dibentuklah komite sosial kesetaraan gender perempuan agar dapat memberikan dorongan perubahan serta mengatasi isu-isu tersebut.

Permasalahan setiap karyawati jika dilihat dari Standpoint Theory yang mempunyai tiga konsep yaitu sikap, situated knowledge, serta pembagian pekerjaan berdasarkan jenis kelamin, maka dari itu dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Sikap/Sudut Pandang

Pada konsep *standpoint theory*, sikap atau sudut pandang yang terbentuk dari seseorang tergantung bagaimana lingkungannya (Cahyani & Sari, 2021). Berbeda dengan perspektif yang dibentuk atas posisi seseorang dalam sebuah struktur sosial, sudut pandang bukan sesuatu yang diberikan. Hal ini berarti bahwa, untuk

mencapai suatu sudut pandang tertentu, seseorang perlu untuk mengalami, memikirkan, merefleksikan realitas, melakukan interaksi serta melakukan perjuangan tertentu. Sudut pandang harus dicari secara aktif, bahkan seseorang yang mengalami penindasan pun belum tentu memilikinya. Dalam dunia kerja perempuan masih terpengaruh oleh stereotip yang timbul di lingkungan kerja. Dalam konsep ini perempuan yang bekerja di bagian pabrik, kantor maupun lapangan masih mendapatkan sikap bahwasanya perempuan itu tidak mampu memosisikan diri sebagai maskulinitas, namun dituntut tetap memiliki kewajiban dan tanggungjawab terhadap profesi dan bersifat maskulin. Perempuan dituntut untuk mampu menjalankan dan menyeimbangkan kedua peran tersebut. Perempuan harus melepas jiwa feminimnya ketika bekerja agar mendapatkan pengakuan bahwasanya mereka profesional dan kompeten.

2. Situated Knowledge

Pada konsep ini diartikan sebagai suatu pengetahuan yang dimiliki dan dikuasai oleh setiap individu yang didapatkan dari berbagai pengalaman yang pernah dilakukan (Julianto, 2018). Adanya penempatan golongan pengetahuan dan nilai-nilai ideal dalam hal menjadi laki-laki dan perempuan. Perempuan sejak lahir sudah memiliki pengetahuan dan sudah dibentuk mengenai bagaimana menjadi manusia yang feminim. Sebagaimana perempuan yang sudah mendapatkan identitas sebagai istri, maka pencapaian menjadi perempuan yang ideal telah terpenuhi. Namun di dalam lingkungan kerja, hal tersebut justru berdampak negatif bagi perempuan. Melekatnya feminisme terhadap perempuan, dapat mempengaruhi perkembangan karir. Sehingga ketika sudah berada di lingkungan kerja tetap dilekatkan bahwa perempuan itu sebagai sosok feminim, walaupun masih mendapatkan tekanan untuk menjadi maskulin.

3. Pembagian Pekerjaan Berdasarkan Jenis Kelamin

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang agro industri tidak dapat dipungkiri bahwasanya terdapat karyawan yang bekerja di pabrik, lapangan juga kantor. Pada konsep ini, penempatan perempuan di setiap bagian kerja punya alasan tersendiri. Alasan utama yaitu dikarekanakan perempuan memiliki ketekunan, ketelitian dan kesabaran. Pembagian pekerjaan berdasarkan jenis kelamin ini didasari oleh pemahaman yang sudah mengakar bahwasanya kondisi fisik perempuan tetap dianggap lemah dibandingkan laki-laki yang lebih gagah perkasa. Namun diluar pemahaman tersebut, pada saat ini juga muncul pemahaman bahwa perempuan dianggap harus mampu maskulin seperti laki-laki.

Perusahaan yang peka terhadap isu ketimpangan gender ini berupaya untuk mengatasi isu tersebut. Perusahaan memberikan kesempatan luas dan juga keadilan kepada perempuan untuk mengembangkan karir mereka (James & Purba, 2017). Melalui forum komite sosial kesetaraan gender perempuan upaya untuk menyetarakan gender di lingkungan kerja yang juga masih belum sempurna. Namun hasil dari pembentukan komite tersebut dapat dilihat dari berkurangnya isu stereotip pada karyawan, adanya pemerataan tenaga kerja disetiap bidang dan juga bertambahnya kesadaran pekerja mengenai gender.

Kesimpulan

Permasalahan setiap karyawan jika dilihat dari Standpoint Theory yang mempunyai tiga konsep yaitu sikap, Situated Knowledge, serta pembagian pekerjaan berdasarkan jenis kelamin, seperti Konsep Sikap, dimana dalam dunia kerja perempuan masih terpengaruh oleh stereotip yang timbul di lingkungan kerja. Kemudian Konsep Situated Knowledge, dimana pada konsep ini diartikan sebagai suatu pengetahuan yang dimiliki dan dikuasai oleh setiap individu yang didapatkan dari berbagai pengalaman yang pernah dilakukan. Pembagian Pekerjaan Berdasarkan Jenis Kelamin, yaitu sebagai perusahaan yang bergerak di bidang agro industri tidak dapat dipungkiri bahwasanya terdapat karyawan yang bekerja di pabrik, lapangan juga kantor. Pembagian pekerjaan berdasarkan jenis kelamin ini didasari oleh pemahaman yang sudah mengakar bahwasanya kondisi fisik perempuan tetap dianggap lemah dibandingkan laki-laki yang lebih gagah perkasa. Namun diluar pemahaman tersebut, pada saat ini juga muncul pemahaman bahwa perempuan dianggap harus mampu maskulin seperti laki-laki. Perusahaan yang peka terhadap isu ketimpangan gender ini berupaya untuk mengatasi isu tersebut. Perusahaan memberikan kesempatan luas dan juga keadilan kepada perempuan untuk mengembangkan karir mereka. Melalui forum komite sosial kesetaraan gender perempuan upaya untuk menyetarakan gender di lingkungan kerja yang juga masih belum sempurna. Namun hasil dari pembentukan komite tersebut dapat dilihat dari berkurangnya isu stereotip pada karyawan, adanya pemerataan tenaga kerja di setiap bidang dan juga bertambahnya kesadaran pekerja mengenai gender.

Bibliografi

- Akbar, Dinnul Alfian. (2017). Konflik peran ganda karyawan wanita dan stres kerja. *An Nisa'a*, 12(1), 33–48.
- Cahyani, Desia Adilia Nur, & Sari, Maya Mustika Kartika. (2021). Pandangan Anggota Korps Hmi-Wati Surabaya Tentang Perempuan Berdaya. *Kajian Moral Dan Kewarganegaraan*, 9(1), 61–75.
- Diana, Putri, Suwena, I.Ketut, & Wijaya, Ni Made Sofia. (2017). Peran Dan Pengembangan Industri Kreatif Dalam Mendukung Pariwisata Di Desa Mas Dan Desa Peliatan, Ubud. *Jurnal Analisis Pariwisata ISSN*, 1410, 3729.
- Gumilang, Galang Surya. (2016). Metode penelitian kualitatif dalam bidang bimbingan dan konseling. *Jurnal Fokus Konseling*, 2(2).
- James, Albertus, & Purba, Sylvia Diana. (2017). Efek moderasi dukungan organisasi dan mediasi work-life balance pada pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja (Studi kasus karyawan wanita di PT Bank Central Asia, Tbk.). *Jurnal Manajemen*, 14(1), 53–73. DOI: <https://doi.org/10.25170/jm.v14i1.797>
- Julianto, Pebi. (2018). Pengaruh Pengetahuan dan Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Mtsn Model Sungai Penuh. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 1(1), 71–90. DOI: <https://doi.org/10.51279/jan.v1i1.55>
- Karim, Abdul. (2014). Kerangka Studi Feminisme (Model Penelitian Kualitatif tentang Perempuan dalam Koridor Sosial Keagamaan). *Fikrah*, 2(1).
- DOI: <http://dx.doi.org/10.21043/fikrah.v2i1.550>
- Kesumaningsari, Ni Putu Adelia, & Simarmata, Nicholas. (2014). Konflik kerja-keluarga dan work engagement karyawati bali pada bank di bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 105–118.
- Larasati, Marisa Arum, Sunarto, Sunarto, & Rahmiaji, Lintang Ratri. (2022). Esensi Pengalaman Kesetaraan Gender Pekerja Perempuan di PT. PLN (persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan di Yogyakarta. *Interaksi Online*, 10(2), 38–56.
- Lolowang, Irene. (2022). Strategi Pemenangan Calon Anggota Legislatif Perempuan pada Pemilu 2019 di Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal Politico*, 11(1).
- Marwanti, Sri, & Astuti, Ismi Dwi. (2012). Model pemberdayaan perempuan miskin melalui pengembangan kewirausahaan keluarga menuju ekonomi kreatif di Kabupaten Karanganyar. *SEPA: Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian Dan Agribisnis*,

9(1). DOI: <https://doi.org/10.20961/sepa.v9i1.48814>

Muhamad, Achmad, Tirta, Adhelia Nirmala, & Nabilah, Agathacia. (2021). Politisi berprespektif gender, siapapun bisa! Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UIN Sunan Ampel Surabaya.

Murtopo, Bahrun Ali. (2018). Peranan Perempuan Dalam Media Sosial. *Cakrawala: Jurnal Kajian Manajemen Pendidikan Islam Dan Studi Sosial*, 2(2), 14–24. DOI: <https://doi.org/10.33507/cakrawala.v2i2.51>

Nugroho, Azis, Suseno, Suseno, & Prabaningrum, Dyah. (2021). The The Feminism Perspective in the “ Si Parasit Lajang” Novel by Ayu Utami: A Feminist Standpoint Theory Nancy CM Hartsock Studies. *Jurnal Sastra Indonesia*, 10(2), 133–141.

Rosyidah, Feryna Nur, & Nurwati, Nunung. (2019). Gender dan Stereotipe: Konstruksi Realitas dalam Media Sosial Instagram. *Share: Social Work Journal*, 9(1), 10–19. DOI : <https://doi.org/10.24198/share.v9i1.19691>

Suartana, I.Putu, & Dewi, IGAM. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swiss Belinn Hotel. *Jurnal Manajemen*, 9(3), 863–883.

Suhada, Djilzaran Nurul. (2021). Feminisme dalam Dinamika Perjuangan Gender di Indonesia. *Indonesian Journal of Sociology, Education, and Development*, 3(1), 15–27. <https://orcid.org/0000-0002-4049-6210>

Sulistiyo, Putri Asih, Hubeis, Aida Vitayala, & Matindas, Krishnarini. (2016). Komunikasi Gender Dan Hubungannya Dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Gender Communication Related Employees Job Satisfaction). *Jurnal Komunikasi Pembangunan*, 14(2). DOI: <https://doi.org/10.46937/14201613767>

Triana, Annisya, & Krisnani, Hetty. (2018). Peran Ganda Ibu Rumah Tangga Pekerja K31 Unpad Dalam Rangka Menunjang Perekonomian Keluarga. *Prosiding Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(2), 188–197.

DOI: <https://doi.org/10.24198/jppm.v5i2.18370>

Utami, Lusya Savitri Setyo. (2015). Teori-teori adaptasi antar budaya. *Jurnal Komunikasi*, 7(2), 180–197. [10.24912/jk.v7i2.17](https://doi.org/10.24912/jk.v7i2.17)

Yuliantini, Maghfira Fitra. (2021). Ketimpangan Gender di Layar Perak: Representasi Perempuan di Film Terlaris Indonesia. *Umbara*, 6(2), 78–93.

DOI: <https://doi.org/10.24198/umbara.v6i2.33721>