

Stereotip Gender pada Wanita Karir di Tempat Kerja

Ishmatul Maula Rokhim*, Rakhmadiyah Dewi Noorrizki

Universitas Negeri Malang, Jl. Semarang No. 5 Malang, Jawa Timur, Indonesia

*Penulis korespondensi, Surel: ishmatul.maula.2108116@student.um.ac.id

Abstract

Although women have made tremendous strides in labor participation, they remain grossly under-represented in traditionally male occupations and fields. The scarcity of women at the top levels of organizations persists despite women gaining the experience, education, and skills necessary for upward mobility and despite various organizational efforts to support their career advancement. This article provides an overview of gender stereotypes in career women in the workplace. The method used in this article is library-based research. Stereotypes are generalizations about groups that are applied to individual members of a group simply because they belong to that group, and gender stereotypes are generalizations about the attributes of men and women. Gender stereotypes have descriptive and prescriptive characteristics. Descriptive gender stereotypes show what women and men are like. Prescriptive gender stereotypes designate what women and men should be like. Both descriptive and prescriptive gender stereotypes and the resulting expectations can harm women's career advancement.

Keywords: gender stereotypes; career woman; workplace

Abstrak

Meskipun perempuan telah membuat langkah luar biasa dalam partisipasi tenaga kerja, mereka tetap sangat kurang terwakili dalam pekerjaan dan bidang tradisional laki-laki. Kelangkaan perempuan di tingkat atas organisasi masih sering terjadi meskipun perempuan memperoleh pengalaman, pendidikan dan keterampilan yang diperlukan untuk mobilitas ke atas dan meskipun ada berbagai upaya organisasi untuk mendukung kemajuan karir mereka. Tujuan dari artikel ini yaitu memberikan gambaran mengenai stereotip gender pada wanita karir di tempat kerja. Metode yang digunakan pada artikel ini yaitu penelitian berbasis kepustakaan. Stereotip adalah generalisasi tentang kelompok yang diterapkan pada anggota kelompok individu hanya karena mereka termasuk dalam kelompok itu, dan stereotip gender adalah generalisasi tentang atribut pria dan wanita. Stereotip gender memiliki sifat deskriptif dan preskriptif. Stereotip gender deskriptif menunjukkan seperti apa perempuan dan laki-laki. Stereotip gender preskriptif menunjuk seperti apa seharusnya perempuan dan laki-laki. Baik stereotip gender deskriptif maupun preskriptif dan harapan yang dihasilkan, hal tersebut dapat membahayakan kemajuan karier wanita.

Kata kunci: stereotip gender; wanita karir; tempat kerja

1. Pendahuluan

Kita semua menggunakan stereotip dalam kehidupan kita sehari-hari. Stereotip memungkinkan kita untuk segera “mengetahui” banyak hal tentang jenis orang tertentu karena beberapa atribut mereka yang lain (Dianita, 2020). Misalnya, kita mungkin mengklasifikasikan seseorang sebagai kuat atau lemah, teman atau musuh, kompeten atau tidak kompeten, atau terampil atau tidak terampil hanya karena dia seorang wanita atau pria, hitam atau putih, tua atau muda, kaya atau miskin, dan sebagainya.

Ketika kita menggunakan stereotip dengan cara ini, kita dapat berperilaku terhadap jenis orang tertentu berdasarkan stereotip yang kita pegang alih-alih berdasarkan karakteristik mereka yang sebenarnya (Myers, 2018). Misalnya, kita biasanya menganggap wanita dan pria memiliki karakteristik fisik, mental, dan emosional yang berbeda. Jadi, perempuan adalah (atau seharusnya) komunal, yang berarti mereka (atau seharusnya)

hangat, menyenangkan, peduli, lembut, rendah hati, sensitif dan penuh kasih sayang. Dan laki-laki adalah (atau seharusnya) agen, yang berarti mereka (atau seharusnya) kuat, kuat, agresif, kompeten, kompetitif, dan mandiri (Sany & Rahardja, 2016).

Ketika kita memikirkan masalah gender di tempat kerja, kita biasanya memikirkan masalah seperti pelecehan seksual, kesenjangan gaji dan sebagainya (Stellarosa & Silaban, 2018). Tetapi efek bias menyebar ke banyak aspek pekerjaan sehari-hari, seringkali dengan cara yang tidak selalu mudah dikenali atau diidentifikasi. Dan hambatan yang lebih halus ini bisa sama berbahayanya dengan perilaku yang lebih terbuka.

Menurut Kinanti, Syaebani & Primadini (2021), gender adalah salah satu kategori sosial yang paling banyak digunakan dalam konteks pekerjaan. Hal ini mempengaruhi reaksi orang terhadap individu dan interaksi mereka. Proses kategorisasi sosial ini tergantung pada komposisi gender di lingkungan.

Meskipun perempuan telah membuat langkah luar biasa dalam partisipasi tenaga kerja, mereka tetap sangat kurang terwakili dalam pekerjaan dan bidang tradisional laki-laki. Menurut Kinanti, Syaebani & Primadini (2021), melalui *World Economic Forum* menjelaskan dalam *Global Gender Gap Report 2020* bahwa partisipasi perempuan dalam pasar tenaga kerja adalah sebesar 49,26%. Persentase tersebut masih lebih kecil dibandingkan tingkat partisipasi laki-laki dalam pasar tenaga kerja yaitu sebesar 75,73%. Kelangkaan perempuan di tingkat atas organisasi masih sering terjadi meskipun perempuan memperoleh pengalaman, pendidikan dan keterampilan yang diperlukan untuk mobilitas ke atas dan meskipun ada berbagai upaya organisasi untuk mendukung kemajuan karir mereka. Melalui gambaran latar belakang artikel ini, tujuan dari artikel ini adalah untuk memberikan mengenai tentang gambaran stereotip gender pada wanita karir di tempat kerja.

2. Metode

Artikel ini merupakan penelitian berbasis kepustakaan. Penelitian kepustakaan melibatkan proses langkah demi langkah yang digunakan untuk mengumpulkan informasi untuk menulis artikel, membuat presentasi, atau menyelesaikan proyek (Khatibah, 2011). Saat penelitian berkembang dari satu langkah ke langkah berikutnya, biasanya diperlukan untuk membuat cadangan, merevisi, menambahkan materi tambahan atau bahkan mengubah topik sepenuhnya. Hal ini akan tergantung pada apa yang ditemukan selama penulisan artikel.

Proses penelitian ini sendiri melibatkan kegiatan mengidentifikasi dan menemukan informasi yang relevan, menganalisis apa yang ditemukan, dan kemudian mengembangkan dan mengekspresikan ide-ide. Menurut Danandjaja (2014), terdapat dua jenis sumber referensi untuk penelitian berbasis kepustakaan:

1. Sumber sekunder adalah penelitian yang dilakukan oleh peneliti lain. Sumber sekunder menggambarkan, menganalisis, dan/atau mengevaluasi informasi yang ditemukan dalam sumber-sumber primer. Dengan mengemas ulang informasi, sumber sekunder membuat informasi lebih mudah diakses. Beberapa contoh sumber sekunder adalah buku, artikel jurnal dan majalah, ensiklopedia, kamus, buku pegangan, indeks berkala, resensi, dan lain-lain.
2. Sumber primer adalah karya asli. Sumber-sumber ini mewakili pemikiran orisinal, laporan penemuan, atau berbagi informasi baru. Sumber primer mewakili penampilan formal pertama dari penelitian asli. Sumber primer meliputi data statistik, manuskrip,

survei, pidato, biografi/otobiografi, buku harian, sejarah lisan, wawancara, karya atau seni dan sastra, laporan penelitian, dokumen pemerintah, program komputer, dokumen asli (seperti akta kelahiran, transkrip percobaan) dan lain-lain.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Stereotip Gender

Menurut Uyun (2002), stereotip adalah generalisasi tentang kelompok yang diterapkan pada anggota kelompok individu hanya karena mereka termasuk dalam kelompok itu, dan stereotip gender adalah generalisasi tentang atribut pria dan wanita. Koenig (2018) menyatakan bahwa stereotip gender memiliki sifat deskriptif dan preskriptif. Stereotip gender deskriptif menunjukkan seperti apa perempuan dan laki-laki. Stereotip gender preskriptif menunjuk seperti apa seharusnya perempuan dan laki-laki. Baik stereotip gender deskriptif maupun preskriptif dan harapan yang dihasilkan, hal tersebut dapat membahayakan kemajuan karier wanita. Stereotip deskriptif mempromosikan ekspektasi negatif tentang kinerja perempuan dengan menciptakan persepsi “kurang cocok” antara atribut yang dianggap dimiliki oleh perempuan dan atribut yang dianggap perlu untuk sukses dalam posisi tradisional laki-laki (Heilman, 2001). Stereotip preskriptif membentuk ekspektasi normatif

terhadap perilaku laki-laki dan perempuan, yang mengakibatkan devaluasi dan penghinaan terhadap perempuan yang secara langsung atau tidak langsung melanggar norma gender (Heilman, 2001). Apakah berfungsi secara deskriptif atau preskriptif, stereotip gender dapat menghambat kemajuan karir wanita.

3.2 Stereotip Gender Deskriptif

Keyakinan tentang bagaimana pria dan wanita biasanya merupakan bagian dari stereotip gender deskriptif. Menurut Smith dkk (2019), istilah yang disebut dengan agensi sering dianggap sebagai ciri khas stereotip laki-laki, dan komunalitas sebagai ciri khas stereotip perempuan. Agensi ini bertujuan untuk menunjukkan orientasi pencapaian (misalnya, kompeten, ambisius, fokus pada tugas), kecenderungan untuk mengambil alih (tegas, dominan, kuat), otonomi (misalnya, mandiri dan tegas) dan rasionalitas (misalnya, analitis, logis, objektif). Di sisi lain, komunalitas disini bertujuan untuk menunjukkan kepedulian terhadap orang lain (misalnya, baik hati, peduli, perhatian), kecenderungan afiliasif (misalnya, hangat, ramah, kolaboratif), hormat (misalnya, patuh, hormat, menonjolkan diri) dan emosional. sensitivitas (misalnya, perspektif, intuitif, pemahaman). Konsepsi laki-laki dan perempuan tidak hanya berbeda, tetapi juga cenderung berlawanan, dengan perempuan dipandang kurang memiliki apa yang dianggap paling umum pada laki-laki, dan laki-laki dipandang kurang memiliki apa yang paling lazim pada perempuan.

Keyakinan yang dibagikan secara luas tentang pria dan wanita ini memiliki konsekuensi yang penting. Menurut Farago, Eggum-Wilkens & Zhang (2021), stereotip deskriptif berfungsi sebagai heuristik atau jalan pintas untuk membentuk kesan tentang orang. Stereotip deskriptif juga berfungsi sebagai perangkat hemat energi, memungkinkan pengamat untuk membentuk kesan dengan cepat, memungkinkan mereka untuk dengan mudah menanggapi dan membuat lebih dapat diprediksi dunia yang sangat kompleks yang dihadapi mereka. Selain itu, stereotip deskriptif dapat memberikan pengaruh tanpa preseptor menyadarinya. Penelitian yang dilaksanakan oleh Moskowitz (2010) menunjukkan bahwa stereotip sering diaktifkan secara otomatis ketika bertemu dengan anggota kelompok stereotip, meskipun mereka tidak selalu

ditindaklanjuti. Penelitian Dovidio, Kawakami & Gaertner (2002) juga membuktikan bahwa pengamat sering tidak menyadari dampak dari stereotip gender yang diaktifkan secara otomatis pada kesan mereka dan pengaruh kesan ini pada penilaian mereka. Karena stereotip dibagikan secara luas, diaktifkan secara otomatis, dan sangat berdampak, stereotip gender deskriptif kemungkinan besar akan mendominasi kesan yang terbentuk dari pria dan wanita. Dengan demikian, orang dapat dirugikan atau diuntungkan dalam cara mereka dipandang bukan karena seperti apa mereka atau apa yang telah mereka lakukan, tetapi karena kelompok gender tempat mereka berasal.

Perempuan cenderung diasumsikan selalu dipengaruhi secara negatif oleh stereotip gender deskriptif, tetapi kenyataannya tidak demikian. Meskipun konsepsi pria dan wanita berbeda, setiap konsepsi positif dengan caranya sendiri (Putrevu, 2001). Faktanya, ada bukti bahwa wanita dan atribut yang diyakini menjadi ciri mereka sangat dihargai dan dianggap “luar biasa” (Ellemers, 2018). Dengan demikian, konsepsi stereotip tentang seperti apa wanita tidak selalu bermasalah. Mereka bermasalah bagi perempuan dalam pengaturan kerja hanya sejauh mereka berdampak negatif terhadap harapan tentang kinerja mereka. Tetapi ekspektasi kinerja ditentukan tidak hanya oleh konsepsi tentang seperti apa individu itu, tetapi juga oleh “kesesuaian” mereka dengan atribut yang dianggap penting untuk berhasil melakukan pekerjaan (Ellemers, 2018).

3.3 Stereotip Gender Preskriptif

Menurut Prentice & Carranza (2002), stereotip gender tidak hanya deskriptif tetapi juga bersifat preskriptif. Artinya, stereotip tersebut tidak hanya menunjuk bagaimana perempuan dan laki-laki tetapi juga bagaimana mereka seharusnya. Stereotip preskriptif berfungsi sebagai norma injungtif yang mendikte atribut dan perilaku apa yang pantas dan tidak pantas untuk orang-orang dari kelompok yang berbeda yang dimana dalam hal ini yaitu pria dan wanita (Berdahl & Min, 2012).

Ada tumpang tindih dalam stereotip gender preskriptif dan deskriptif, dengan atribut dan perilaku yang sangat dihargai untuk pria dan wanita juga yang ditentukan untuk kedua stereotip ini. Jadi, bagi perempuan, komunalitas ditentukan yang tidak hanya dianggap bahwa perempuan adalah komunal, tetapi juga berpikir bahwa mereka “harus” komunal, menunjukkan atribut yang sensitif secara sosial dan memelihara yang mencerminkan kepedulian mereka terhadap orang lain. Stereotip gender preskriptif juga menunjuk sebuah larangan atau “tidak boleh” (Madera, Hebl & Martin, 2009). Untuk wanita, hal ini termasuk atribut dan perilaku agen yang terkait dengan pria tetapi tidak dengan wanita. Dengan demikian, perempuan dilarang menunjukkan penegasan diri, dominasi dan orientasi prestasi yang begitu diagungkan pada laki-laki.

Melanggar “resep gender” ini memiliki konsekuensi. Karena resep gender ini dijadikan sebagai norma, melanggarnya menghasilkan ketidaksetujuan dan kenegatifan sosial yang disebut dengan istilah “serangan balik” (Lee, 2022). Hukuman bagi pelanggar bisa saja terjadi.

Hukuman bagi perempuan yang melanggar norma gender bisa bermacam-macam bentuknya. Wanita yang tidak menunjukkan atribut yang ditentukan secara stereotip telah terbukti dianggap kurang sehat secara psikologis daripada wanita yang lebih feminin (Blashill & Powlishta, 2009). Wanita yang tidak memenuhi ketentuan gender telah berulang kali terbukti direndahkan serta mereka dianggap berperilaku yang dingin, bermusuhan secara

interpersonal, dan tidak disukai (Hellman, Heikkilä & Sundhall, 2014). Dalam konteks kerja, pelanggaran aturan terkait gender juga telah terbukti menghasilkan hukuman yang lebih nyata, termasuk upah yang lebih rendah, lebih sedikit niat untuk merekrut dan mempromosikan karyawan dan lebih sedikit rekomendasi untuk penghargaan organisasi (Bergmann, Scheele & Sorger, 2019). Dengan demikian, ketidaksetujuan sosial yang dihasilkan dari tidak memenuhi resep stereotip gender dapat mengakibatkan penurunan hasil terkait kinerja.

Jika wanita ingin berhasil dalam pengaturan kerja tingkat atas, mereka harus melanggar aturan stereotip gender. Mereka harus mampu bersaing secara agresif untuk mendapatkan posisi, bertindak secara mandiri dan tegas, dan mengambil alih ketika situasi membutuhkannya. Tetapi perilaku seperti itu bertentangan dengan arahan yang melekat dalam resep stereotip gender. Apa yang terjadi ketika wanita menunjukkan atribut dan perilaku stereotip pria ini? Lebih sering daripada tidak, mereka terlihat bertindak dengan cara yang diperuntukkan bagi pria tetapi dilarang untuk wanita, dan mengakibatkan ketidaksetujuan dan menimbulkan hukuman. Oleh karena itu, bahkan ketika perempuan berusaha untuk membedakan diri mereka dari stereotip gender deskriptif dan menunjukkan bahwa mereka memiliki apa yang diperlukan untuk memenuhi posisi tradisional laki-laki, mereka cenderung menderita dengan konsekuensi yang negatif.

Kemudian, mengenai kepemimpinan, kepemimpinan sering dianggap sebagai peran tradisional laki-laki (Sahban, 2016). Dalam penelitian Manzi & Heilman (2021) menemukan bahwa perempuan dievaluasi lebih negatif daripada laki-laki ketika mereka mengadopsi gaya kepemimpinan otokratis atau direktif dimana gaya yang menyimpang dari stereotip komunal dan non-agresif untuk perilaku perempuan. Tetapi, perempuan tidak dievaluasi lebih negatif daripada laki-laki ketika mereka mengadopsi lebih banyak gaya kepemimpinan demokratis yang konsisten dan netral gender. Selain itu, perbedaan telah ditemukan dalam reaksi terhadap cara menerapkan sikap disiplin dimana pemimpin wanita telah ditemukan paling efektif ketika mereka mendisiplinkan bawahan mereka secara pribadi menggunakan komunikasi dua arah yang dimana gaya kepemimpinan yang sesuai gender disebut sebagai “perhatian” (Thoroughgood, Hunter & Sawyer, 2011). Temuan ini menunjukkan bahwa perempuan dihukum karena terlibat dalam perilaku kepemimpinan yang efektif bagi laki-laki.

4. Simpulan

Ketika kita memikirkan masalah gender di tempat kerja, kita biasanya memikirkan masalah seperti pelecehan seksual, kesenjangan gaji dan sebagainya. Tetapi efek bias menyebar ke banyak aspek pekerjaan sehari-hari, seringkali dengan cara yang tidak selalu mudah dikenali atau diidentifikasi. Dan hambatan yang lebih halus ini bisa sama berbahayanya dengan perilaku yang lebih terbuka. Stereotip adalah generalisasi tentang kelompok yang diterapkan pada anggota kelompok individu hanya karena mereka termasuk dalam kelompok itu, dan stereotip gender adalah generalisasi tentang atribut pria dan wanita. Stereotip gender memiliki sifat deskriptif dan preskriptif. Stereotip gender deskriptif menunjukkan seperti apa perempuan dan laki-laki. Stereotip gender preskriptif menunjuk seperti apa seharusnya perempuan dan laki-laki. Baik stereotip gender deskriptif maupun preskriptif dan harapan yang dihasilkan, hal tersebut dapat membahayakan kemajuan karier wanita. Stereotip deskriptif mempromosikan ekspektasi negatif tentang kinerja perempuan dengan menciptakan persepsi “kurang cocok” antara atribut yang dianggap dimiliki oleh perempuan dan atribut yang dianggap perlu untuk sukses dalam posisi tradisional laki-laki.

Stereotip preskriptif membentuk ekspektasi normatif terhadap perilaku laki-laki dan perempuan, yang mengakibatkan devaluasi dan penghinaan terhadap perempuan yang secara langsung atau tidak langsung melanggar norma gender. Apakah berfungsi secara deskriptif atau preskriptif, stereotip gender dapat menghambat kemajuan karir wanita.

Daftar Rujukan

- Berdahl, J. L., & Min, J. A. (2012). Prescriptive stereotypes and workplace consequences for East Asians in North America. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology, 18*(2).
- Bergmann, N., Scheele, A., & Sorger, C. (2019). Variations of the same? A sectoral analysis of the gender pay gap in Germany and Austria. *Gender, Work & Organization, 26*(5), 668-687.
- Blashill, A. J., & Powlishta, K. K. (2009). Gay stereotypes: The use of sexual orientation as a cue for gender-related attributes. *Sex roles, 61*(11), 783-793.
- Danandjaja, J. (2014). Metode Penelitian Kepustakaan. *Antropologi Indonesia, 82*-92.
- Dianita, E. R. (2020). Stereotip Gender Dalam Profesi Guru Pendidikan Anak Usia Dini. *GENIUS: Indonesian Journal of Early Childhood Education, 1*(2), 87-105.
- Dovidio, J. F., Kawakami, K., & Gaertner, S. L. (2002). Implicit and explicit prejudice and interracial interaction. *Journal of personality and social psychology, 82*(1).
- Ellemers, N. (2018). Gender stereotypes. *Annual review of psychology, 69*, 275-298.
- Farago, F., Eggum-Wilkens, N. D., & Zhang, L. (2021). Ugandan Adolescents' Descriptive Gender Stereotypes About Domestic And Recreational Activities, And Attitudes About Women. *Youth & Society, 53*(5), 723-744.
- Heilman, M. E. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of social issues, 57*(4), 657-674.
- Hellman, A., Heikkilä, M., & Sundhall, J. (2014). 'Don't be such a baby!' Competence and age as intersectional co-markers on children's gender. *International Journal of Early Childhood, 46*(3), 327-344.
- Khatibah, K. (2011). Penelitian Kepustakaan. *Iqra': Jurnal Perpustakaan dan Informasi, 5*(1), 36-39.
- Kinanti, N. A., Syaebani, M. I., & Primadini, D. V. (2021). Stereotip Pekerjaan Berbasis Gender Dalam Konteks Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Usahawan Indonesia, 44*(1), 1-16.
- Koenig, A. M. (2018). Comparing Prescriptive and Descriptive Gender Stereotypes About Children, Adults, and the Elderly. *Frontiers in Psychology, 9*, 1-13. doi:10.3389/fpsyg.2018.01086
- Lee, J. (2022). A critical review and theorization of workplace backlash: Looking back and moving forward through the lens of social dominance theory. *Human Resource Management Review.*
- Madera, J. M., Hebl, M. R., & Martin, R. C. (2009). Gender and letters of recommendation for academia: agentic and communal differences. *Journal of Applied Psychology, 94*(6).
- Manzi, F., & Heilman, M. E. (2021). Breaking the glass ceiling: For one and all?. *Journal of personality and social psychology, 120*(2).
- Moskowitz, G. B. (2010). On the control over stereotype activation and stereotype inhibition. *Social and Personality Psychology Compass, 4*(2), 140-158.
- Myers, D. G. (2018). *Social Psychology: Tenth Edition*. New York: McGraw-Hill Education.
- Prentice, D. A., & Carranza, E. (2002). What women and men should be, shouldn't be, are allowed to be, and don't have to be: The contents of prescriptive gender stereotypes. *Psychology of women quarterly, 26*(4), 269-281.
- Putrevu, S. (2001). Exploring the origins and information processing differences between men and women: Implications for advertisers. *Academy of marketing science review, 10*(1), 1-14.
- Sahban, H. (2016). Peran Kepemimpinan Perempuan dalam Pengambilan Keputusan di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Bongaya, 1*(1): 56-71.
- Sany, N., & Rahardja, E. (2016). Membedah stereotip gender: persepsi karyawan terhadap seorang general manager perempuan. *Diponegoro Journal of Management, 5*(3), 443-451.

- Smith, D. G., Rosenstein, J. E., Nikolov, M. C., & Chaney, D. A. (2019). The power of language: Gender, status, and agency in performance evaluations. *Sex Roles*, 80(3), 159-171.
- Stellarosa, Y., & Silaban, M. W. (2018). Perempuan, Media dan Profesi Jurnalis. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 16(3), 283-294.
- Thoroughgood, C. N., Hunter, S. T., & Sawyer, K. B. (2011). Bad Apples, Bad Barrels, And Broken Followers? An Empirical Examination Of Contextual Influences On Follower Perceptions And Reactions To Aversive Leadership. *Journal of business ethics*, 100(4), 647-672.
- Uyun, Q. (2002). Peran Gender Dalam Budaya Jawa. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 7(13), 32-42.