

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Fenomena penempatan pegawai berbasis gender masih menjadi sorotan dalam instansi pelayanan publik terutama di Indonesia. Baik di instansi Kelurahan Sulingan maupun instansi lainnya, terdapat adanya segregasi penempatan pegawai perempuan pada posisi pelayanan administratif, sebuah pola yang mencerminkan stereotip gender dalam pengelolaan sumber daya manusia birokrasi dan memunculkan ketidaksetaraan gender pada bidang-bidang tertentu.

Di dalam dunia kerja laki-laki dan perempuan seharusnya mendapatkan kesempatan yang sama di berbagai bidang yang memungkinkan. Namun menariknya pekerjaan administrasi lebih banyak di dominasi oleh perempuan di banding laki-laki. Disisi lain, jabatan pemimpin dalam pekerjaan masih banyak di dominasi oleh laki-laki dan masih sedikit perempuan yang dipercaya untuk menduduki posisi tersebut. Dari adanya persepsi tersebut melalui kebijakan Pengarusutamaan Gender (PUG) semestinya dapat memberikan ruang dan peluang yang sama bagi laki-laki dan perempuan untuk menentukan perannya sendiri atas peluang dan kompetensinya dalam pekerjaan. Namun masih terdapat kebiasaan di masyarakat yang menganggap bahwa gender gender identik dengan jenis kelamin, dimana wanita hanya mengerjakan hal yang feminim sedangkan laki-laki hanya mengerjakan hal-

hal yang maskulin. Hal tersebut tentu hanya akan mempersempit ruang ekspresi dalam gender.

Data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan peningkatan partisipasi kerja perempuan dari 58,84% pada 2022 menjadi 60,18% pada 2023. Namun, *International Labour Organization* (ILO) mencatat 61% posisi administratif masih didominasi perempuan. Di Kabupaten Tabalong sendiri, Indeks Pembangunan Gender (IPG) menunjukkan peningkatan marginal dari 86,06% (2022) menjadi 86,47% (2023), mengindikasikan masih adanya kesenjangan gender dalam pembangunan.

Di dalam buku (Perilaku Organisasi, p. 194) Stereotip peran jenis kelamin (*sex-role stereotype*) merupakan kepercayaan bahwa perlakuan dan kemampuan yang berbeda membuat pria dan wanita seharusnya berpakaian sesuai dengan peran yang berbeda. Sebuah survei atas 61.647 orang—50% wanita dan 50% pria—menyoroti stereotip peran jenis kelamin yang dimiliki oleh orang dewasa di Amerika Serikat. Hasilnya mengungkapkan bahwa wanita diberi label sebagai pemurung, penggosip, emosional, dan bermulut tajam. Aturan yang sama dari stereotip negatif tersebut tidak ditemukan saat hal itu menyangkut persepsi terhadap pria. Ketika ditanya siapa yang akan memimpin dengan efektif, pria dipilih oleh 2 dari 1 margin oleh pria dan wanita. Para peneliti memberi kesan bahwa pola hasil ini dihubungkan dengan harapan atau stereotip berdasarkan gender yang diterima orang-orang tanpa kewaspadaan yang disadari.

Sebuah meta-analisis atas 19 penelitian yang terdiri atas 1.842 individu menemukan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara gender pelamar kerja dengan rekomendasi perekrutan. Meta-analisis kedua atas 24 penelitian eksperimental mengungkapkan bahwa pria dan wanita menerima nilai kinerja yang sama untuk tingkat kinerja tugas yang sama. Dengan kata lain, tidak ada penyimpangan yang pro-pria. Namun, hasil yang berkaitan dengan keputusan promosi tidak seoptimis yang diharapkan. Sebuah studi lapangan terhadap 682 pegawai dalam perusahaan multinasional Fortune 500 menunjukkan bahwa gender secara signifikan berhubungan dengan nilai promosi yang potensial. Pria menerima penilaian yang lebih menguntungkan dibandingkan wanita, bahkan ketika mengontrol usia, pendidikan, jabatan organisasi, tingkat upah, dan tipe pekerjaan. Studi lain terhadap 448 manajer tingkat puncak menunjukkan bahwa penyimpangan gender memengaruhi nilai kinerja dan kesempatan promosi untuk wanita, terutama saat wanita bekerja dalam pekerjaan yang bukan pekerjaan tradisional. Para peneliti yang menyusun studi tersebut menyimpulkan bahwa stereotip peran jenis kelamin sebagian menjelaskan temuan-temuan tersebut (Robert Kreitner & Angelo Kinicki, 2014).

Dalam berorganisasi peran perempuan dan laki-laki seringkali dilibatkan pada posisi-posisi hierarki tertentu, agar dapat menyelesaikan tugas-tugas dan mencapai tujuan organisasi dengan baik dan kompeten di bidangnya. Namun dalam beberapa persepsi para ahli menegaskan bahwa dari anggapan atau generalisasi tentang adanya karakteristik, perilaku, dan peran yang dianggap

sesuai untuk perempuan. Dalam teori tentang "*Gendered Organizations*" di jelaskan bahwa struktur, praktik, dan budaya di banyak tempat kerja dibuat dengan asumsi bahwa pekerja ideal adalah pria. Juga ditekankan bahwa hal ini menyebabkan terpinggirkannya wanita dalam posisi-posisi penting di banyak organisasi. Organisasi termasuk institusi publik, seringkali terstruktur secara gender. Ditegaskan juga bahwa pekerjaan administratif sering kali dianggap sebagai pekerjaan yang sesuai dengan sifat "feminin", seperti ketelitian, kesabaran, dan kemampuan multitasking. Dominasi perempuan dalam bidang ini bukan karena keahlian alami, tetapi lebih kepada bias gender yang melekat pada pembagian kerja dalam masyarakat (Acker, Joan 1990). juga ditegaskan oleh Patricia Yancey Martin (2003) bahwa pekerjaan administratif di sektor publik secara tradisional ditempati oleh perempuan karena persepsi bahwa tugas-tugas administratif bersifat rutin, tidak memerlukan pengambilan keputusan strategis, dan berhubungan dengan "pelayanan," yang dikaitkan dengan peran perempuan dalam masyarakat patriarkal. Ini menciptakan dominasi perempuan di pekerjaan ini tetapi mengerdikan peluang untuk naik ke posisi kepemimpinan.

Pada sebuah lembaga riset global, menemukan bahwa stereotip gender yang menganggap pria lebih baik dalam hal kepemimpinan dan pengambilan keputusan menjadi faktor utama yang mempengaruhi bias gender di tempat kerja. Bias ini dapat menyebabkan underrepresentation wanita di posisi manajerial dan eksekutif. (Catalyst, 2007). Pria sering dianggap lebih kompeten meskipun performa antara pria dan wanita sama. Hal ini

dikarenakan oleh ekspektasi dan persepsi yang dikondisikan secara sosial bahwa pria lebih cocok untuk pekerjaan yang berkaitan dengan kepemimpinan dan tanggung jawab besar (Valian, Virginia, 1998).

Seorang ekonom feminis, menyebutkan bahwa bias gender maskulin dalam dunia kerja juga terlihat dalam perbedaan upah antara pria dan wanita. Menurutnya, sistem kerja yang maskulin cenderung menempatkan pria di pekerjaan dengan gaji lebih tinggi dan tanggung jawab lebih besar, sementara wanita ditempatkan dalam peran-peran yang lebih rendah nilainya secara ekonomi (Hartmann, Heidi, 1976).

Berdasarkan observasi awal di Kelurahan Sulingan, peran pegawai perempuan dominan ditempatkan pada posisi front office dan administrasi, dengan pekerjaan multitasking antara pelayanan publik langsung dan tugas administratif. Kondisi ini mengindikasikan adanya segregasi jabatan berbasis gender yang dapat memunculkan stereotip gender pada kompetensi pada perempuan.

Penelitian terdahulu yang mendukung temuan ini meliputi studi dari Sarina dan Ridwan (2021), yang mengidentifikasi stereotip dan diskriminasi sebagai hambatan utama kesetaraan gender, sangat relevan dengan kondisi di Kelurahan Sulingan. Di sisi lain, penelitian oleh Yanuarius You et al. (2019) menyoroti dampak dominasi patriarki yang menciptakan perbedaan peran gender dalam masyarakat, yang terlihat jelas di Sulingan, di mana pegawai laki-laki menikmati fleksibilitas dan posisi yang lebih berpengaruh. Mulasari (2015) meneliti kesenjangan gender dalam partisipasi angkatan kerja,

menunjukkan bahwa perempuan masih memiliki akses terbatas ke posisi strategis, yang mencerminkan ketidakadilan yang sama.

Lebih jauh, penelitian oleh Sulfiana, Muhammad Syukur, dan Ridwan Said Ahmad (2023) menunjukkan bahwa budaya patriarki yang kuat secara turun-temurun menciptakan ketidakadilan dan diskriminasi terhadap perempuan. Temuan ini sejalan dengan situasi di Kelurahan Sulingan Kecamatan Murung Pudak, di mana pegawai perempuan sering menghadapi batasan dalam peran mereka. Penelitian Acker (1990) juga menekankan bahwa struktur organisasi modern secara inheren bersifat maskulin, menciptakan marginalisasi perempuan dalam posisi strategis, yang sangat relevan dengan pengamatan bahwa pegawai perempuan di Sulingan seringkali tidak mendapatkan kesempatan yang sama dengan rekan laki-laki mereka.

## **B. Fokus Penelitian**

Karena adanya stereotip gender yang menempatkan perempuan pada bidang pelayanan publik, maka penelitian ini berfokus pada Persepsi Stereotip Gender Dalam Penempatan Pegawai Di Kelurahan Sulingan Kecamatan Murung Pudak yang didasarkan pada kebijakan kesetaraan gender dalam pembangunan yang berkeadilan. Penelitian ini akan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode fenomenologi. Serta melakukan observasi secara non partisipan. Pengumpulan data akan dilakukan dengan Sekertaris Lurah sebagai informan utama dan staff perempuan sebagai informan kunci pada bidang pelayanan publik di

Kelurahan Sulingan untuk mendapatkan persepsi yang koheren mengenai stereotip gender.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang, maka dalam penelitian ini menggunakan rumusan masalah, sebagai berikut :

Bagaimana Persepsi Stereotip Gender dalam Penempatan Pegawai Perempuan Pada Bidang Pelayanan Publik di Kelurahan Sulingan Kecamatan Murung Pudak?

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan judul yang diambil penulis, maka tujuan yang ingin dicapai penulis adalah:

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis persepsi stereotip gender dalam penempatan pegawai perempuan pada bidang pelayanan publik di Kelurahan Sulingan Kecamatan Murung Pudak.

### **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini terdiri dari manfaat teoritis yang berdasarkan pertimbangan kontekstual dan konseptual dan manfaat praktis untuk perbaikan bagi lembaga yang bersangkutan. Kegunaan penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

#### **1. Manfaat Teoritis**

##### **a.) Untuk Kontribusi Teori**

Harapannya penelitian ini dapat memberikan kontribusi berupa pengetahuan teori persepsi oleh Walgito pada tahun 2010 dan referensi

bagi akademisi dan menjadi dasar perbandingan untuk penelitian selanjutnya.

b.) Untuk Kajian Literatur

- 1.) Peneliti mendukung penelitian terdahulu oleh Achmad Azizi, Hikmah dan Sapto Adi Pranowo (2017) yang menyimpulkan bahwa Tidak ada pengaruh gender (keputusan dibuat bersama suami-istri) dalam kegiatan domestik, kegiatan produktif berupa investasi dan kegiatan sosial kemasyarakatan. Dominasi laki-laki (suami) hanya ditemukan dalam pengambilan keputusan terkait pengelolaan usaha perikanan.
- 2.) Peneliti mendukung peneliti terdahulu oleh Frestiana Dyah Mulasari (2015) yang menyimpulkan bahwa angka harapan hidup perempuan memiliki nilai lebih baik dibandingkan laki-laki, rata-rata lama sekolah perempuan masih di bawah rata-rata lama sekolah laki-laki dan tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan masih di bawah tingkat partisipasi angkatan kerja laki-laki dan masih adanya kesenjangan gender di Jawa Tengah yang tercermin dari berbagai indikator pembangunan, meskipun dalam aspek kesehatan perempuan menunjukkan capaian yang lebih baik.
- 3.) Peneliti tidak mendukung penelitian terdahulu oleh Sarina dan Ridwan Said Ahmad (2021) yang menyimpulkan bahwa adanya penyebab diskriminasi yakni, stereotip bahwa perempuan lemah,

anggapan perempuan tidak mampu menjadi pemimpin, kurangnya pemahaman kesetaraan gender, pembatasan kerja bagi perempuan yang sudah menikah dan memiliki anak. juga adanya bentuk diskriminasi yakni, pelecehan seksual verbal, kesenjangan pendapatan antara pekerja laki-laki dan perempuan, dan stereotip tentang kelemahan perempuan.

- 4.) Peneliti tidak mendukung peneliti terdahulu oleh Yanuarius You, Enos H.Rusmansara, Johz Mansoben dan Agustina Ivone Poli (2019) yang menyimpulkan bahwa masyarakat Hubula memposisikan perempuan sebagai subordinat dari laki-laki. Pembagian peran berbasis adat, laki-lakinya menangani acara adat dan perang (ranah publik), sedangkan perempuannya mengurus kebun, ternak, rumah tangga dan anak (ranah domestik). Terjadi disfungsi struktural karena perang tidak lagi terjadi dan adat memudar dan dominasi patriarki semakin menindas, menimbulkan ketidakadilan gender. Dampaknya berupa kekerasan terhadap perempuan (fisik, seksual, emosional, verbal, psikologis, ekonomi, intimidasi dan ancaman).
- 5.) Peneliti tidak mendukung peneliti terdahulu oleh Sulfiana, Muhammad Syukur dan Ridwan Said Ahmad (2023) yang menyimpulkan bahwa budaya patriarki yang mengakar kuat secara turun-temurun membuat laki-laki merasa superior dibanding perempuan, kedudukan laki-laki ditempatkan lebih

tinggi sehingga sering terjadi praktik ketidakadilan dan diskriminasi terhadap perempuan, pemenuhan kuota 30% perempuan dalam politik sulit dipenuhi karena keterbatasan akses dan perempuan tidak diberi tanggung jawab yang signifikan dalam keanggotaan dewan.

## 2. Manfaat Praktis

### a.) Manfaat Untuk Instansi

Harapannya penelitian ini dapat memberikan masukan bagi pemerintah dan instansi terkait dalam merumuskan keadilan dan kesetaraan dalam kebijakan yang lebih adil untuk semua gender.

### b.) Manfaat untuk Masyarakat

Harapannya penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengubah pola persepsi pada gender laki-laki dan perempuan dalam mengatasi stereotip gender yang ada pada umum