


Stereotipi Gender di dalam Pekerjaan

Details

Written by Adzka Adzkiya dan Gita Widya Laksmini Soerjoatmodjo

Category: [Vol. 5 No. 19 Oktober 2019 \(/index.php/daftar-artikel\)](#)

 Published: 07 October 2019

ISSN 2477-1686

Vol.5 No. 19 Oktober 2019

Stereotipi Gender di dalam Pekerjaan

Oleh

Adzka Adzkiya dan Gita Widya Laksmini Soerjoatmodjo

Program Studi Psikologi Fakultas Humaniora dan Bisnis

Universitas Pembangunan Jaya

Pernahkah Anda mengetahui apa itu stereotipi? Stereotipi adalah suatu proses memberikan sifat atau karakter kepada orang lain berdasarkan dari keanggotaan mereka dalam kategori sosial (McShane & Glinow, 2010). Dengan kata lain, stereotipi merupakan pelabelan yang diawali dengan proses persepsi terhadap objek persepsi mengenai berbagai macam ciri dan sifat-sifat personal yang melekat, yang seakan-akan permanen, pada sekelompok orang (Yusrini, 2017).

Apakah stereotipi itu selalu benar? Kenyataannya tidak. Namun, stereotipi adalah bagian dari cara kerja otak kita sehari-hari (Elia, 2017). Stereotipi tidak selalu memberikan informasi yang benar terkait karakter anggota tersebut. Bahkan seringkali stereotip dapat menimbulkan diskriminasi dan prasangka (McShane & Glinow, 2010).

Jenis kelamin (*gender*) merupakan hal yang kerap menjadi isu terkait dengan stereotipi di tempat kerja. Perempuan yang kerap menjadi minoritas dalam lingkungan kerja kerap dipinggirkan dari berbagai kesempatan pengembangan karir. Hal ini karena laki-laki dianggap lebih dapat diandalkan dan lebih kuat daripada perempuan. Perempuan seringkali lebih kecil kemungkinannya untuk bekerja, dan sebaliknya lebih besar kemungkinannya untuk tidak dipekerjakan. Perempuan pun cenderung mendapatkan upah lebih kecil daripada laki-laki (Yusrini, 2017).

Banyak profesi yang mengalami stereotipi gender, contohnya profesi pemadam kebakaran yang cenderung dikatakan bahwa pekerjaan maskulin yang lebih cocok untuk laki-laki karena tugas sebagai pemadam kebakaran merupakan tugas yang berat dan berbahaya. Contoh lain dari profesi

yang mengalami stereotipi gender juga terjadi pada perawat. Perawat cenderung dikatakan bahwa pekerjaan tersebut adalah pekerjaan yang dikhususkan untuk para perempuan, karena sifatnya yang femini. Tugas perawat yang cenderung memberikan perhatian, memberikan kepedulian dan mengasuh para pasien dianggap lebih cocok untuk perempuan yang lebih bersifat keibuan dibanding dengan laki-laki yang dikatakan lebih bersifat dan bersikap keras, tegas, otoritas, memiliki *power* dan kuat. Stereotip menentukan bias wewenang yang dilekatkan orang terhadap laki-laki atau perempuan yang bekerja dalam posisi atau dipekerjaan seperti itu. Dengan kata lain, hal ini menunjukkan bahwa mengidentikkan suatu peran sebagai pekerjaan perempuan atau pekerjaan laki-laki dan bias sosial yang menganggap perempuan berotoritas lebih rendah, dapat merugikan kita semua.

Tak hanya itu, stereotipi gender sendiri cenderung merugikan para pemimpin perempuan. Contohnya, seorang manajer perempuan lebih mungkin dianggap enteng atau remeh oleh para stafnya. Sedangkan, ketika laki-laki mengarahkan *staff*-nya atau mengarahkan yang lain, mereka sering dianggap tegas dan kompeten pada pekerjaannya. Tetapi, seringkali ketika perempuan yang mengarahkan, mereka tidak disukai dan dijuluki kasar, galak, suka mengatur (*bossy*) (Doering & Thebaud, 2017).

Kita hidup di dunia di mana kita menjalankan pekerjaan yang paling sesuai dengan kemampuan kita dan di mana orang yang berada dalam posisi kewenangan yang sama memperoleh respek yang sama, terlepas dari jenis kelaminnya. Jika seseorang dapat mendukung laki-laki dan perempuan yang bekerja dalam peran yang tidak ditentukan oleh tipikal gender tertentu, akan lebih ada kemungkinan dalam meremehkan *staff* atau profesi tertentu berdasarkan stereotip *gender* (Doering & Thebaud, 2017). Baik laki-laki dan perempuan, keduanya rentan mengalami bias negatif saat bekerja di posisi yang diasosiasikan orang berdasarkan gender (Doering & Thebaud, 2017). Mari saatnya mengedepankan perspektif yang lebih setara.

Referensi:

- Doering, L., & Thebaud, S. (2017, Agustus 16). Mengapa kita memilah pekerjaan berdasarkan gender? [Berita Online]. Diakses dari <http://www.bbc.com/indonesia/vert-cap-40940422> (<http://www.bbc.com/indonesia/vert-cap-40940422>).
- Elia, Yabes. (2017, Mei 09). Antara stereotyping, prasangka dan diskriminasi. [Artikel Populer] Diakses dari <https://zilbest.com/psikologi/antara-stereotyping-prasangka-dan-diskriminasi/> (<https://zilbest.com/psikologi/antara-stereotyping-prasangka-dan-diskriminasi/>).
- McShane, S., & Glinow, M. (2010). *Organizational behavior* (5th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Yusrini, Ari. (2017). Tenaga kerja wanita dalam perspektif gender di Nusa Tenggara Barat. *Jurnal Al-Maiyyah Universitas Negeri Islam (UIN) Mataram*, 10(1), 115-131. Diakses dari <http://ejurnal.stainparepare.ac.id/index.php/almaiyyah/article/download/452/342/> (<http://ejurnal.stainparepare.ac.id/index.php/almaiyyah/article/download/452/342/>).

