

PEREMPUAN PROFESIONAL: RESISTENSI JURNALIS, GURU, DAN PEGAWAI TERHADAP BIAS GENDER DI TEMPAT KERJA

Ahmad Yasser Effendi

Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: ahmad.yasser@uinsu.ac.id

Abstract

This article examines the experiences and forms of resistance among professional women facing gender bias in the workplace, focusing on three key professions: journalists, teachers, and public bureaucrats. Although these fields are commonly perceived as domains of professionalism, women within them continue to encounter subtle symbolic and structural barriers in the form of subtle gender bias. Employing a qualitative approach and in-depth interviews with nine female informants across the three professions, this study analyzes how resistance is constructed symbolically, narratively, and collectively. The findings reveal that professional women's resistance often takes non-confrontational yet effective forms, such as role negotiation, solidarity alliances, and efforts to construct self-images as rational and competent actors. This article contributes to gender sociology discourse by highlighting the dynamics of bias that are not always explicit yet remain detrimental to women. It also underscores the necessity of gender-sensitive institutional reforms to ensure that professionalism no longer functions as a space for reproducing inequality.

Keywords: *gender bias, professional women, symbolic resistance, sociology of work, journalists, teachers, bureaucracy*

Abstrak

Artikel ini membahas pengalaman dan bentuk resistensi perempuan profesional terhadap bias gender di tempat kerja, dengan fokus pada tiga profesi utama: jurnalis, guru, dan pegawai birokrasi publik. Meskipun dianggap telah memasuki wilayah profesionalisme, perempuan dalam profesi ini masih menghadapi hambatan simbolik dan struktural yang bersifat halus (subtle gender bias). Menggunakan pendekatan kualitatif dan wawancara mendalam terhadap sembilan informan perempuan di tiga profesi tersebut, artikel ini menganalisis bagaimana resistensi dikonstruksi secara simbolik, naratif, dan kolektif. Temuan menunjukkan bahwa resistensi perempuan profesional berlangsung dalam bentuk-bentuk yang tidak konfrontatif namun efektif, seperti negosiasi peran, aliansi solidaritas, dan upaya membangun citra diri sebagai aktor rasional dan kompeten. Artikel ini berkontribusi terhadap wacana sosiologi gender dengan menyoroti dinamika bias yang tidak selalu eksplisit namun tetap merugikan perempuan. Ditekankan pula perlunya reformasi institusional yang sensitif gender agar profesionalisme tidak lagi menjadi ruang reproduksi ketimpangan.

Kata Kunci: *bias gender, perempuan profesional, resistensi simbolik, sosiologi kerja, jurnalis, guru, birokrasi*

PENDAHULUAN

Di berbagai sektor kerja profesional, perempuan semakin mendapatkan ruang untuk terlibat dalam aktivitas produksi dan pengambilan keputusan. Namun, keterlibatan ini tidak serta-merta menjamin kesetaraan dalam hal otoritas, promosi, maupun perlakuan institusional. Banyak penelitian menunjukkan bahwa diskriminasi terhadap perempuan di tempat kerja sering kali tidak hadir dalam bentuk yang vulgar dan eksplisit, tetapi justru beroperasi dalam ranah simbolik dan relasional yang halus (*subtle gender bias*). Bentuk-bentuk diskriminasi ini sulit dideteksi secara langsung, namun berdampak sistemik terhadap karier dan representasi perempuan dalam ruang profesional.

Menurut laporan Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2023, tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan Indonesia hanya mencapai 55,3% dibandingkan dengan laki-laki yang mencapai 84,0% (BPS, 2023). Meskipun banyak perempuan memasuki dunia kerja, mereka masih didominasi dalam pekerjaan sektor informal dan jarang menempati posisi pengambilan keputusan strategis. Data Komnas Perempuan 2022 menunjukkan bahwa dalam birokrasi pemerintahan, hanya 12,8% perempuan yang menempati jabatan struktural eselon II ke atas (KOMNAS PEREMPUAN, 2023). Di sektor pendidikan, perempuan memang mendominasi secara jumlah sebagai guru, namun masih tertinggal dalam hal kepemimpinan sekolah atau posisi struktural di dinas pendidikan. Hal yang sama berlaku dalam dunia jurnalistik, di mana menurut Aliansi Jurnalis Independen (AJI) pada tahun 2021, hanya sekitar 8% dari posisi pemimpin redaksi di media nasional diisi oleh perempuan (Ika Ningtyas, Musdalifah, Edi Faisol, Ocha Maryadi, 2021).

Fenomena ini menarik untuk ditelaah lebih lanjut dalam konteks profesi yang selama ini diasumsikan terbuka terhadap perempuan, seperti jurnalisme, pendidikan (guru), dan birokrasi publik. Ketiga bidang ini sering kali dianggap 'aman' dan netral gender karena tingkat partisipasi perempuan yang tinggi. Namun, realitasnya memperlihatkan bahwa kehadiran perempuan belum menjamin representasi yang setara dalam struktur kekuasaan. Sering kali terjadi fenomena "glass ceiling", di mana perempuan terhenti pada jenjang karier tertentu meskipun memiliki kualifikasi dan pengalaman yang memadai (Reinius, H., Hakkarainen, K., Juuti, K., & Korhonen, 2023). Fenomena ini menimbulkan pertanyaan penting: apakah struktur organisasi dan budaya kerja yang ada memang telah mendukung prinsip kesetaraan gender, ataukah masih mereproduksi ketimpangan dalam bentuk-bentuk baru yang tidak langsung terlihat?

Berbagai penelitian internasional turut mengonfirmasi bahwa tantangan utama perempuan di tempat kerja bukan hanya ketimpangan struktural, tetapi juga bias kultural yang menyusup dalam bahasa, interaksi, dan simbol-simbol institusional. Ely dan Padavic (2020) dalam penelitian mereka tentang organisasi korporat menemukan bahwa persepsi terhadap "*ideal worker*" masih sangat maskulin: tidak memiliki tanggungan domestik, mampu bekerja lembur, agresif, dan mobile. Dalam banyak kasus, perempuan yang berusaha menyesuaikan diri dengan standar ini mengalami kelelahan, alienasi, bahkan kejatuhan karier karena tidak mendapat dukungan sistemik (Ely, R.J., & Padavic, 2020). Hal serupa juga ditunjukkan oleh penelitian oleh Gloor, dkk. yang menyatakan bahwa meskipun perempuan memiliki keterampilan dan pendidikan yang setara, ekspektasi peran sosial yang melekat pada mereka tetap menjadi hambatan utama dalam mobilitas vertikal (Gloor, J. L., Li, X., Lim, S., & Pfarr, D., 2021).

Dalam konteks Indonesia, penting untuk menyadari bahwa tantangan perempuan profesional tidak dapat dilepaskan dari struktur sosial patriarkal yang masih kuat. Budaya kolektif, nilai-nilai keagamaan, serta konstruksi sosial tentang peran gender menciptakan situasi di mana keberhasilan perempuan di ruang publik sering kali dilihat sebagai pengecualian, bukan norma. Hal ini berdampak pada cara institusi merespons dan menilai kerja perempuan. Misalnya, keterlambatan seorang perempuan karena urusan anak dianggap sebagai kegagalan manajemen waktu pribadi, sedangkan keterlambatan serupa pada laki-laki lebih mudah ditoleransi. Dengan demikian, terdapat ketimpangan dalam standar evaluasi yang digunakan terhadap pekerja laki-laki dan perempuan.

Lebih jauh, bias gender juga dapat dibaca melalui dimensi simbolik. Pierre Bourdieu dalam konsep "*habitus*" dan "*symbolic violence*" menjelaskan bagaimana dominasi terjadi melalui mekanisme yang tidak disadari oleh individu (Bourdieu, 1991). Perempuan yang tidak dipromosikan, atau tidak diajak dalam diskusi strategis, tidak selalu dipersepsikan sebagai korban. Bahkan mereka sendiri bisa menerima kondisi tersebut sebagai hal yang wajar karena telah terinternalisasi dalam struktur berpikir mereka. Oleh karena itu, penting bagi penelitian ini untuk tidak hanya melihat bentuk-bentuk diskriminasi yang eksplisit, tetapi juga mengeksplorasi bagaimana perempuan menginterpretasikan pengalaman tersebut dan bagaimana mereka menyusun narasi serta strategi untuk menghadapinya.

Strategi resistensi perempuan terhadap bias gender sangat beragam, tergantung pada konteks budaya, struktur organisasi, dan karakter individu. Dalam masyarakat yang kurang mendukung ekspresi langsung atau konfrontatif, resistensi bisa berbentuk negosiasi simbolik, pembentukan aliansi sesama perempuan, hingga penggunaan narasi media untuk membangun citra profesional yang tangguh. Penelitian oleh Scott (1985) tentang "everyday resistance" menyatakan bahwa tindakan-tindakan kecil yang tampak pasif justru memiliki makna politik yang signifikan ketika dilakukan secara kolektif dan terus menerus (Scott, 1985).

Dalam bidang jurnalisme, misalnya, perempuan sering kali menghadapi stereotip ganda: sebagai jurnalis yang harus agresif dan independen, serta sebagai perempuan yang harus menjaga kesopanan dan kepatuhan. Ketegangan ini menciptakan dilema identitas profesional yang hanya bisa diatasi melalui strategi resistensi kreatif. Beberapa jurnalis perempuan membentuk komunitas untuk berbagi pengalaman, saling mendukung dalam liputan sulit, atau menyusun narasi alternatif melalui platform digital. Ini merupakan bentuk resistensi kultural yang mencoba mendefinisikan ulang profesionalisme dari perspektif perempuan (Klaas & Boukes, 2022; North, 2021).

Dalam dunia pendidikan, guru perempuan menghadapi ekspektasi ganda: sebagai pendidik dan sebagai figur keibuan. Akibatnya, mereka cenderung dibebani tugas-tugas afektif dan administratif yang tidak selalu dihargai dalam penilaian kinerja formal. Sebaliknya, guru laki-laki lebih mudah dilihat sebagai pemimpin dan inovator. Untuk itu, beberapa guru perempuan mencoba membangun kredibilitas melalui karya ilmiah, prestasi siswa, dan keaktifan dalam organisasi profesi sebagai bentuk resistensi terhadap marginalisasi simbolik (Lucia et al., 2021; Reinius, H., Hakkarainen, K., Juuti, K., & Korhonen, 2023).

Sementara itu, dalam birokrasi, pegawai perempuan menghadapi tantangan yang lebih kompleks karena struktur birokrasi cenderung hierarkis dan konservatif. Banyak perempuan yang mengalami hambatan dalam proses mutasi, promosi, dan penilaian kinerja karena persepsi bahwa mereka kurang fleksibel atau terlalu terikat dengan urusan rumah tangga. Namun demikian, muncul pula bentuk resistensi seperti advokasi kebijakan kesetaraan, keterlibatan dalam program pelatihan kepemimpinan perempuan, hingga penggunaan jalur informal untuk memperluas pengaruh dan jaringan kerja (Yuliani, T., & Haris, 2019).

Melalui paparan ini, artikel ini tidak hanya ingin menjelaskan fakta ketimpangan gender di dunia kerja profesional, tetapi juga menyoroti agensi perempuan dalam menghadapi ketimpangan tersebut. Resistensi perempuan tidak bisa lagi dibaca hanya sebagai bentuk oposisi terhadap struktur patriarki, tetapi harus dilihat sebagai upaya rekonstruksi makna, negosiasi simbolik, dan strategi politik dalam konteks mikro dan makro. Dengan demikian, studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretik dan praktis terhadap pengembangan kebijakan kerja yang lebih adil dan responsif gender.

Penelitian ini memposisikan diri dalam kajian sosiologi gender dengan fokus pada bagaimana perempuan profesional mengalami dan merespons bias gender di tempat kerja. Untuk itu, beberapa kerangka teoretik digunakan sebagai pisau analisis utama, yaitu: teori organisasi berjenjang gender dari Joan Acker, konsep habitus dan kekerasan simbolik dari Pierre Bourdieu, konsep hegemonic masculinity dari R.W. Connell, serta konsep resistensi sehari-hari (*everyday resistance*) dari James C. Scott. Masing-masing teori ini tidak hanya digunakan sebagai latar belakang pemikiran, tetapi juga secara aktif dipakai untuk membaca data empirik dan membangun pemahaman teoretis terhadap resistensi perempuan profesional (Acker, 1990; Bourdieu, 1991; Connell, 1995; Scott, 1985).

Acker (1990) memperkenalkan konsep “*gendered organizations*” yang menunjukkan bahwa organisasi tidak netral gender. Struktur, proses, budaya kerja, hingga aturan-aturan yang tampak rasional dalam organisasi, pada kenyataannya mereproduksi ketimpangan antara laki-laki dan perempuan. Dalam kerangka ini, profesionalisme sendiri dibentuk dalam norma dan harapan yang cenderung maskulin (Acker, 1990). Misalnya, standar kerja yang mengharuskan mobilitas tinggi dan fleksibilitas waktu mengasumsikan pekerja yang tidak memiliki tanggung jawab domestik.

Dalam artikel ini, teori Acker digunakan untuk membaca bagaimana institusi pendidikan, media, dan birokrasi memproduksi ekspektasi yang lebih menguntungkan pekerja laki-laki. Misalnya, guru laki-laki lebih sering diangkat menjadi kepala sekolah karena diasumsikan lebih tegas dan otoritatif, sementara guru perempuan diidentifikasi dengan peran-peran afektif dan administratif. Dalam birokrasi, banyak perempuan terhambat dalam promosi karena struktur kerja tidak memperhitungkan beban ganda mereka sebagai ibu rumah tangga. Konsep “*gendered substructure*” Acker membantu menjelaskan bahwa ketimpangan ini bukan sekadar masalah jumlah, melainkan tertanam dalam proses institusional sehari-hari.

Pierre Bourdieu (1991) memperkenalkan konsep habitus dan symbolic violence sebagai cara untuk memahami dominasi yang berlangsung tanpa paksaan fisik atau eksplisit (Bourdieu, 1991). Habitus adalah sistem disposisi internal yang terbentuk oleh pengalaman sosial dan menjadi dasar bagi tindakan serta persepsi individu. Ketika perempuan menerima perlakuan tidak adil sebagai hal wajar, itu menunjukkan bahwa simbol kekuasaan telah bekerja secara halus.

Dalam konteks penelitian ini, konsep habitus membantu menjelaskan mengapa banyak perempuan profesional tidak secara langsung menolak bias gender, melainkan mencoba menyesuaikan diri melalui strategi adaptif. Sementara itu, *symbolic violence* menjelaskan bagaimana sistem kerja membentuk persepsi bahwa promosi hanya bisa dicapai oleh laki-laki karena karakteristik “ideal” yang telah dibentuk secara kultural. Dalam dunia jurnalisme, misalnya, agresivitas dan kecepatan dianggap lebih profesional, padahal kualitas narasi dan pendekatan empatik sering kali lebih kuat dalam liputan perempuan.

R.W. Connell (1995) memperkenalkan istilah hegemonic masculinity untuk menjelaskan bentuk maskulinitas dominan yang dilegitimasi secara sosial dan institusional, yang menempatkan bentuk maskulinitas lainnya (termasuk feminin) pada posisi subordinat (Connell, 1995). Maskulinitas hegemonik tidak harus dilakukan oleh semua laki-laki, tetapi menciptakan standar normatif yang menguntungkan mereka.

Dalam artikel ini, konsep *hegemonic masculinity* digunakan untuk menganalisis bagaimana institusi profesional menetapkan standar keberhasilan yang bersifat maskulin. Dalam birokrasi, misalnya, kemampuan memimpin sering diidentikkan dengan sikap tegas, dominan, dan berjarak, bukan dengan empati dan dialog. Ini menyulitkan perempuan yang mengembangkan gaya kepemimpinan partisipatif. Dalam dunia pendidikan dan media, perempuan juga menghadapi ekspektasi untuk tetap lembut dan tidak “menonjol”, padahal keberhasilan profesional sering dikaitkan dengan visibilitas dan vokalitas.

James C. Scott (1985) mengembangkan teori tentang *everyday resistance* sebagai bentuk perlawanan yang tidak terbuka, tetapi dilakukan melalui tindakan-tindakan kecil yang tersembunyi namun konsisten. Dalam konteks masyarakat yang represif atau penuh kontrol sosial, bentuk resistensi ini sering kali menjadi satu-satunya cara bagi kelompok subordinat untuk menegosiasikan ruang dan identitas (Scott, 1985).

Penelitian ini menggunakan teori Scott untuk membaca tindakan-tindakan resistensi perempuan profesional yang tidak selalu eksplisit: menghindari proyek dengan atasan yang bias, membangun jejaring solidaritas informal, menolak mengikuti perintah yang tidak adil, hingga menyusun narasi alternatif melalui media sosial. Resistensi ini juga tampak dalam pemilihan pakaian kerja, cara bicara di forum publik, serta strategi mengatur waktu antara pekerjaan dan rumah tangga.

Dengan menggabungkan empat teori ini, artikel ini menawarkan pendekatan analisis multi-level: Acker melihat bagaimana organisasi memproduksi bias; Bourdieu menjelaskan bagaimana individu merespons secara simbolik; Connell membaca dimensi maskulinitas dominan dalam institusi; dan Scott menyoroti bagaimana perlawanan muncul dalam bentuk keseharian.

Misalnya, ketika seorang guru perempuan memilih menolak promosi kepala sekolah karena takut dianggap “tidak cocok” oleh rekan-rekan laki-laki, ini bisa dibaca melalui: struktur organisasi yang bias (Acker), habitus yang terbentuk sejak awal karier (Bourdieu), norma maskulin tentang kepemimpinan (Connell), dan tindakan menolak promosi sebagai bentuk resistensi simbolik (Scott).

Dengan demikian, teori-teori ini tidak berdiri sendiri, melainkan saling melengkapi untuk memahami kompleksitas resistensi perempuan terhadap bias gender di tempat kerja profesional. Pendekatan ini juga memungkinkan pembacaan yang lebih reflektif terhadap makna ‘profesionalisme’ itu sendiri, yang selama ini telah dinaturalisasi sebagai sesuatu yang netral dan universal, padahal dalam praktiknya sangat terpolitisasi secara gender.

Artikel ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana jurnalis, guru, dan pegawai perempuan mengalami dan merespons bias gender di tempat kerja. Fokus utama penelitian ini adalah untuk memahami strategi resistensi yang digunakan oleh perempuan profesional dalam menghadapi hambatan-hambatan tersebut. Pendekatan yang digunakan bersifat kualitatif dengan teknik wawancara mendalam. Studi ini juga mengintegrasikan teori-teori gender klasik dan kontemporer untuk memahami dinamika kekuasaan dan struktur dalam institusi kerja. Dengan menganalisis pengalaman subyektif dan narasi perempuan profesional, artikel ini ingin berkontribusi pada diskusi akademik mengenai bagaimana resistensi terhadap ketimpangan gender direalisasikan dalam konteks profesionalisme di Indonesia.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus kolektif untuk memahami pengalaman perempuan profesional dalam menghadapi bias gender di tiga sektor berbeda: jurnanisme, pendidikan, dan birokrasi publik. Desain ini memungkinkan analisis komparatif antar konteks institusional sekaligus mengidentifikasi pola resistensi yang serupa. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam terhadap sembilan informan yang terdiri dari tiga jurnalis, tiga guru, dan tiga aparatur sipil negara (ASN) di kota besar di Indonesia, yaitu Medan; Jakarta; dan Yogyakarta. Informan dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria: (1) perempuan yang bekerja di sektor formal, (2) memiliki pengalaman kerja minimal lima tahun, dan (3) memiliki pengalaman dalam struktur organisasi atau proses pengambilan keputusan. Beberapa informan tambahan diperoleh melalui *snowball sampling* terbatas.

Wawancara dilakukan pada Maret–Mei 2019 secara semi-terstruktur dan berlangsung selama 45–90 menit. Seluruh wawancara direkam dengan persetujuan informan dan ditranskripsikan untuk analisis. Data dianalisis menggunakan analisis tematik melalui tahap pengkodean, identifikasi tema, dan interpretasi naratif. Fokus analisis diarahkan pada pengalaman bias gender, strategi resistensi, dan negosiasi profesionalisme (Braun, V., & Clarke, 2006). Kredibilitas data diperkuat melalui triangulasi antar-informan serta pengecekan ulang ringkasan temuan kepada beberapa partisipan. Identitas informan dan institusi disamarkan untuk menjaga etika penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan penelitian ini menyajikan gambaran komprehensif mengenai pengalaman perempuan profesional dalam menghadapi bias gender di tempat kerja, serta strategi resistensi yang mereka kembangkan di tengah struktur dan budaya kerja yang patriarkal. Temuan penelitian diperoleh dari wawancara mendalam dengan sembilan informan yang terdiri dari jurnalis, guru, dan pegawai birokrasi publik, masing-masing tiga orang. Analisis dilakukan secara tematik dengan merujuk pada teori Acker mengenai organisasi berjenjang gender, konsep habitus dan kekerasan simbolik Bourdieu, maskulinitas hegemonik Connell, serta teori resistensi sehari-hari Scott. Integrasi keempat teori ini memberikan pemahaman yang menyeluruh tentang bagaimana struktur organisasi dan norma sosial berinteraksi dengan agensi perempuan dalam membentuk dinamika ketimpangan sekaligus ruang resistensi.

Para informan secara konsisten mengungkapkan bahwa bias gender yang mereka alami jarang muncul dalam bentuk yang eksplisit, melainkan beroperasi melalui praktik-praktik organisasi yang tampak netral. Seorang jurnalis dengan pengalaman lebih dari sepuluh tahun bercerita bahwa ia hampir selalu ditugaskan untuk liputan isu keluarga dan gaya hidup, sementara liputan politik dan ekonomi yang dianggap prestisius diberikan kepada rekan laki-lakinya. Ia mengatakan, “Kalau ada liputan soal ekonomi atau politik, biasanya editor langsung menunjuk wartawan laki-laki. Katanya supaya lebih gampang kalau harus lembur atau keluar kota.” Guru perempuan juga menyampaikan pengalaman serupa. Seorang informan menyebutkan bahwa ia sering mendapat tugas administratif dan membina siswa, sementara guru laki-laki dipercaya memimpin lomba atau kegiatan yang berinteraksi dengan pihak luar. Pegawai birokrasi perempuan menyebutkan bahwa mereka jarang diikutsertakan dalam perjalanan dinas ke luar kota, dengan alasan “untuk menjaga kenyamanan keluarga mereka,” meskipun mereka sendiri tidak pernah mengajukan keberatan.

Fenomena ini menguatkan konsep gendered substructure dari Acker, di mana pembagian kerja yang terlihat rasional ternyata sarat bias gender. Pembagian kerja yang berbasis stereotip ini membatasi visibilitas profesional perempuan di mata pengambil keputusan. Dalam jangka panjang, perempuan kehilangan peluang membangun portofolio kerja yang bernilai strategis untuk promosi. Hal ini menciptakan lingkaran ketimpangan yang berulang: perempuan dianggap kurang layak untuk promosi karena tidak menonjol, padahal mereka tidak menonjol karena diberi tugas yang kurang strategis sejak awal.

Akses terhadap promosi dan pengambilan keputusan strategis juga menjadi kendala utama. Dari sembilan informan, hanya dua yang pernah diusulkan untuk promosi: seorang guru yang diajukan menjadi kepala sekolah dan seorang jurnalis yang diusulkan menjadi redaktur. Namun, keduanya menghadapi resistensi halus, seperti keraguan atas kemampuan memimpin dan komentar terkait tanggung jawab keluarga. Seorang guru perempuan berkata, “Waktu ada wacana saya jadi kepala sekolah, ada yang bilang, ‘Nanti kalau anak sakit bagaimana?’ Padahal guru laki-laki tidak pernah ditanya begitu.” Dalam birokrasi, promosi sangat dipengaruhi jaringan informal yang didominasi laki-laki, seperti kegiatan olahraga, nongkrong, dan pertemuan di luar jam kerja. Perempuan yang

tidak terlibat dalam arena ini sering luput dari radar promosi meskipun memiliki kinerja setara atau lebih tinggi.

Standar ganda dalam penilaian profesionalisme semakin menegaskan bias yang ada. Seorang jurnalis perempuan menyebut bahwa ketika ia bersikap tegas di rapat, beberapa kolega menyebutnya emosional, sedangkan ketika wartawan laki-laki bersikap sama, ia dianggap vokal dan asertif. Guru perempuan juga mengalami hal serupa: keterlambatan karena mengurus anak dianggap bukti kurang profesional, sedangkan guru laki-laki dengan alasan yang sama jarang dipermasalahkan. Fenomena ini merepresentasikan kekerasan simbolik sebagaimana dijelaskan oleh Bourdieu, di mana dominasi hadir melalui mekanisme yang halus dan diinternalisasi oleh kelompok subordinat.

Meskipun demikian, perempuan tidak sepenuhnya pasif. Mereka mengembangkan strategi resistensi yang halus dan non-konfrontatif, selaras dengan konsep *everyday resistance* dari Scott. Salah satu strategi yang menonjol adalah pembuktian profesionalisme melalui kinerja yang melampaui standar. Seorang jurnalis perempuan secara aktif menulis liputan investigatif yang kemudian diakui secara luas, meskipun awalnya tidak mendapat penugasan resmi. Guru perempuan menulis karya ilmiah, mengikuti pelatihan profesional, dan memenangkan lomba pendidikan, sebagai cara untuk memperkuat posisi mereka. Pegawai birokrasi memimpin proyek internal secara sukarela, dengan tujuan membangun rekam jejak yang sulit diabaikan oleh atasan.

Strategi lain adalah pembentukan jaringan solidaritas informal sesama perempuan. Informan membentuk grup komunikasi untuk berbagi pengalaman, strategi promosi, dan dukungan emosional. Seorang pegawai birokrasi menyebut bahwa grup ini menjadi tempat aman untuk mendiskusikan masalah diskriminasi yang mereka alami, dan sering menjadi sumber informasi tentang peluang pelatihan dan pengembangan karier. Dalam dunia jurnalistik, kelompok liputan bersama membantu perempuan saling melindungi di lapangan, sekaligus meningkatkan posisi tawar di redaksi.

Pengelolaan citra profesional juga menjadi bagian penting dari resistensi simbolik. Para informan sadar bahwa penampilan, cara bicara, dan penggunaan media sosial dapat membentuk persepsi profesional yang menguntungkan. Guru perempuan membagikan inovasi pembelajaran di media sosial, sementara jurnalis mempublikasikan liputan unggulan mereka secara daring untuk membangun reputasi publik. Langkah ini

tidak hanya memperkuat posisi mereka di organisasi, tetapi juga menjadi bentuk perlawanan terhadap stereotip gender.

Seluruh strategi resistensi ini perlahan membentuk rekonstruksi makna profesionalisme. Para informan mendefinisikan profesionalisme bukan hanya melalui mobilitas tinggi, agresivitas, atau ketersediaan penuh waktu yang lekat pada standar maskulin, tetapi juga melalui kolaborasi, empati, kepemimpinan inklusif, dan keseimbangan kerja-rumah tangga. Rekonstruksi ini merupakan bentuk cultural transformation from below, di mana perubahan dimulai dari pengalaman individu yang kemudian membangun wacana baru dalam organisasi. Seorang jurnalis berkata, “Buat saya profesional itu bukan cuma soal bisa kerja sampai malam, tetapi juga bagaimana kita bisa tetap waras dan seimbang.”

Analisis integratif menegaskan bahwa interaksi antara struktur dan agensi sangat kompleks. Teori Acker menjelaskan bagaimana prosedur kerja yang tampak netral sebenarnya membangun bias gender. Bourdieu menunjukkan internalisasi bias ini melalui habitus dan kekerasan simbolik. Connell menguraikan bagaimana maskulinitas hegemonik membentuk standar profesionalisme yang menguntungkan laki-laki. Scott memberikan pemahaman bahwa resistensi perempuan hadir melalui tindakan sehari-hari yang halus namun bermakna. Integrasi keempat perspektif ini menegaskan bahwa resistensi perempuan profesional bukan hanya reaksi, melainkan strategi aktif untuk menegosiasikan ruang, membangun legitimasi, dan merekonstruksi budaya kerja agar lebih setara gender.

Meskipun ketiga profesi yang diteliti menunjukkan pola bias gender yang serupa dalam hal pembatasan akses strategis dan standar ganda profesionalisme, analisis lebih mendalam memperlihatkan bahwa bentuk dan mekanisme bias tersebut berbeda sesuai dengan karakter institusional masing-masing. Variasi ini penting untuk ditegaskan agar bias gender tidak dipahami sebagai fenomena homogen, melainkan sebagai praktik yang terbentuk melalui struktur organisasi yang spesifik.

Dalam dunia jurnanisme, bias gender tampak melalui logika mobilitas, visibilitas publik, dan konstruksi maskulinitas profesional yang agresif. Liputan politik, ekonomi, dan investigasi diasosiasikan dengan risiko tinggi, mobilitas cepat, serta jam kerja tidak teratur, yang membutuhkan pekerja “ideal” yang bebas dari tanggung jawab domestik. Sementara itu, perempuan diarahkan pada liputan “*soft news*” yang dinilai kurang

prestisius. Pola ini menunjukkan bahwa bias tidak hanya membatasi ruang kerja perempuan, tetapi juga membentuk segmentasi simbolik antara isu “keras” dan “lunak” yang secara implisit mengandung hierarki nilai bagi jurnalis.

Sebaliknya, dalam sektor pendidikan, bias gender muncul dalam bentuk feminisasi profesi yang pradaoks. Meskipun jumlah guru perempuan lebih banyak, posisi kepemimpinan tetap didominasi laki-laki. Hal ini menunjukkan adanya pemisahan antara kerja pedagogis yang diasosiasikan dengan sifat keibuan dan kepemimpinan administratif yang diasosiasikan dengan otoritas maskulin. Dalam konteks ini, bias bukan berupa eksklusif langsung, melainkan naturalisasi peran: perempuan dianggap “secara alamiah” cocok mengurus siswa, tetapi kurang pantas memimpin institusi.

Sementara itu, dalam birokrasi publik, bias gender lebih terstruktur dan terlembagakan melalui mekanisme hierarki dan jaringan informal. Promosi tidak hanya bergantung pada kinerja formal, tetapi juga pada akses terhadap relasi kuasa yang sering terbangun dalam ruang-ruang informal yang maskulin, seperti olahraga, pertemuan malam hari, atau forum sosial di luar jam kerja. Perempuan yang tidak hadir dalam arena tersebut kehilangan kesempatan membangun modal sosial yang krusial bagi mobilitas vertikal. Dengan demikian, bias dalam birokrasi beroperasi melalui kombinasi aturan formal yang tampak netral dan praktik informal yang eksklusif.

Perbandingan ini menegaskan bahwa struktur organisasi bukan hanya wadah netral, melainkan medan kuasa yang membentuk pola bias secara berbeda. Temuan ini memperluas pemahaman tentang *gendered organizations* dengan menunjukkan bahwa konfigurasi bias dipengaruhi oleh karakteristik sektor kerja.

Salah satu temuan penting yang muncul dari wawancara adalah pengalaman *double bind* yang dialami perempuan profesional. Mereka berada dalam situasi dilematis: jika menunjukkan ketegasan dan ambisi, mereka dianggap agresif atau terlalu dominan; jika bersikap kolaboratif dan empatik, mereka dinilai kurang tegas atau kurang layak memimpin. Dilema ini menciptakan tekanan performatif yang berlapis.

Dalam konteks jurnalisme, seorang informan mengungkapkan bahwa ketika ia berbicara tegas dalam rapat redaksi, beberapa kolega menyebutnya “terlalu emosional”. Namun ketika ia memilih diam, ia dianggap kurang berinisiatif. Situasi ini mencerminkan standar evaluasi yang tidak simetris. Maskulinitas hegemonik menetapkan norma

perilaku profesional, sementara perempuan yang mendekati norma tersebut tetap tidak sepenuhnya diterima.

Fenomena ini menunjukkan bahwa profesionalisme bukan sekadar kategori teknis, tetapi arena negosiasi identitas gender. Perempuan tidak hanya dituntut untuk kompeten, tetapi juga untuk menjaga citra feminitas yang dapat diterima secara sosial. Kondisi ini memperlihatkan bahwa resistensi terhadap bias bukanlah proses linier, melainkan penuh ambivalensi. Upaya membuktikan diri melalui kinerja unggul sering kali dilakukan dalam kerangka standar maskulin yang sama, sehingga menimbulkan pertanyaan kritis: apakah resistensi tersebut mentransformasi struktur, atau justru mereproduksi norma dominan dalam bentuk baru?

Dimensi lain yang muncul dari analisis adalah dampak psikososial dari bias tidak langsung (subtil). Beberapa informan mengakui mengalami kelelahan emosional akibat tuntutan untuk terus-menerus membuktikan diri. Resistensi simbolik melalui kerja berlebih dan pencapaian prestasi tinggi menciptakan tekanan performatif yang tidak selalu terlihat dari luar.

Dalam kerangka Bourdieu, hal ini dapat dibaca sebagai bentuk internalisasi kekuasaan simbolik. Perempuan yang terus merasa harus “lebih baik dari laki-laki” untuk diakui menunjukkan bahwa standar maskulin telah terinternalisasi sebagai ukuran legitimasi. Beberapa informan bahkan menyatakan keraguan terhadap diri sendiri ketika gagal memperoleh promosi, meskipun indikator kinerja mereka secara keseluruhan sudah memadai. Rasa ragu tersebut bukan sekadar pengalaman individual, melainkan refleksi dari struktur evaluasi yang bias.

Ambivalensi ini memperlihatkan bahwa resistensi tidak selalu menghasilkan pembebasan psikologis. Dalam beberapa kasus, ia justru memperpanjang beban emosional karena perempuan harus menjalankan dua tugas sekaligus: memenuhi standar profesional dan mengelola ekspektasi gender.

Meskipun demikian, praktik resistensi yang dilakukan para informan tidak dapat direduksi sebagai adaptasi semata. Dalam banyak kasus, resistensi tersebut secara perlahan membangun definisi alternatif tentang profesionalisme. Ketika perempuan menekankan pentingnya keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, kolaborasi tim, serta kepemimpinan inklusif, mereka sedang menantang asumsi bahwa profesionalisme identik dengan mobilitas tanpa batas dan ketersediaan total.

Dalam dunia pendidikan, misalnya, guru perempuan yang mengintegrasikan pendekatan empatik dan partisipatif dalam kepemimpinan sekolah menunjukkan bahwa otoritas tidak selalu harus bersifat hierarkis. Di birokrasi, inisiatif membangun mentoring informal bagi pegawai perempuan menciptakan ruang solidaritas yang memperluas akses terhadap informasi promosi. Dalam jurnalisme, penggunaan platform digital untuk membangun reputasi publik menjadi strategi reputasional yang menggeser ketergantungan pada pengakuan redaksi internal.

Proses ini dapat dipahami sebagai *cultural transformation from below*, di mana perubahan tidak selalu dimulai dari kebijakan formal, melainkan dari praktik keseharian yang konsisten (Reinius, H., Hakkarainen, K., Juuti, K., & Korhonen, 2023). Resistensi sehari-hari, sebagaimana dijelaskan Scott, memperoleh dimensi baru dalam konteks profesional modern: ia tidak lagi sepenuhnya tersembunyi, tetapi tampil dalam bentuk performatif dan reputasional yang strategis.

Analisis temuan juga perlu diletakkan dalam konteks sosial Indonesia yang masih kuat dipengaruhi nilai patriarkal, norma keagamaan, dan budaya kolektivistik. Ekspektasi terhadap perempuan sebagai pengelola utama ranah domestik memperkuat asumsi bahwa komitmen kerja mereka bersifat sekunder. Dalam wawancara, beberapa informan menyebut bahwa komentar tentang tanggung jawab keluarga sering muncul dalam diskusi promosi, bahkan ketika tidak relevan dengan kinerja.

Budaya senioritas dan harmoni sosial juga membatasi ekspresi resistensi yang konfrontatif. Perempuan cenderung memilih strategi negosiasi simbolik daripada protes terbuka karena khawatir dianggap tidak loyal atau tidak sopan. Dengan demikian, resistensi non-konfrontatif bukan semata pilihan strategis, tetapi juga refleksi dari struktur budaya yang membingkai batas-batas tindakan yang dianggap pantas.

Temuan ini menunjukkan bahwa bias gender di ruang profesional Indonesia bukan hanya persoalan organisasi, tetapi juga berkaitan dengan norma sosial yang lebih luas. Oleh karena itu, perubahan struktural memerlukan pendekatan multi-level yang melibatkan reformasi kebijakan sekaligus transformasi budaya.

Secara teoretik, temuan penelitian ini memberikan beberapa kontribusi penting. Pertama, ia memperluas konsep *gendered organizations* dengan menunjukkan bagaimana bias subtil beroperasi melalui distribusi tugas dan jaringan informal yang tidak tercatat dalam regulasi formal. Kedua, ia memperkaya pembacaan tentang *everyday resistance*

dengan menempatkannya dalam konteks profesional modern yang melibatkan strategi reputasional dan performatif. Ketiga, integrasi perspektif Bourdieu dan Connell memperlihatkan bagaimana internalisasi habitus dan standar maskulinitas hegemonik membentuk ambivalensi resistensi perempuan.

Selain itu, penelitian ini menantang asumsi bahwa profesionalisme adalah kategori netral dan universal. Profesionalisme ternyata merupakan konstruksi sosial yang sarat nilai maskulin, yang perlu didefinisi agar lebih inklusif.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bias gender di tempat kerja bagi perempuan profesional—baik jurnalis, guru, maupun pegawai birokrasi publik—masih berlangsung dalam bentuk yang subtil, berlapis, dan sering tidak disadari. Ketimpangan ini hadir melalui mekanisme simbolik dan struktural yang tampak netral, tetapi secara konsisten memosisikan perempuan pada posisi subordinat. Bias muncul dalam bentuk pembagian kerja berbasis stereotip, keterbatasan akses terhadap promosi dan keputusan strategis, serta penerapan standar ganda dalam penilaian profesionalisme. Temuan ini menegaskan pandangan Joan Acker mengenai organisasi berjenjang gender dan sejalan dengan konsep kekerasan simbolik Bourdieu, yang menjelaskan bagaimana dominasi berlangsung melalui internalisasi norma yang bias. Maskulinitas hegemonik Connell memperlihatkan bagaimana standar kepemimpinan dan profesionalisme dibangun dengan menguntungkan laki-laki, sementara teori resistensi sehari-hari Scott memberi pemahaman bahwa perempuan tidak pasif dan justru mampu mengembangkan strategi subtil untuk menegosiasikan ruang dan membangun legitimasi.

Strategi resistensi yang ditemukan meliputi pembuktian profesionalisme melalui kinerja yang melampaui standar, pembentukan jaringan solidaritas informal, dan pengelolaan citra profesional yang strategis. Melalui strategi ini, perempuan bukan hanya mampu bertahan di lingkungan kerja yang bias, tetapi juga perlahan membangun rekonstruksi makna profesionalisme yang lebih inklusif. Profesionalisme tidak lagi diukur hanya melalui mobilitas tinggi dan agresivitas yang melekat pada norma maskulin, tetapi juga melalui kolaborasi, empati, kepemimpinan partisipatif, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan rumah tangga. Rekonstruksi ini merupakan bentuk cultural transformation from below yang berpotensi menciptakan perubahan budaya organisasi dalam jangka panjang.

Rekomendasi

Berdasarkan temuan ini, beberapa rekomendasi dapat diajukan. Pertama, organisasi di sektor media, pendidikan, dan birokrasi perlu melakukan reformasi kebijakan promosi dan evaluasi kinerja agar lebih sensitif gender. Penilaian profesionalisme harus mempertimbangkan kualitas kinerja secara menyeluruh, bukan hanya keterikatan pada norma maskulin yang mengutamakan jam kerja panjang dan mobilitas tinggi. Kedua, program pengembangan kepemimpinan perempuan harus diperkuat, termasuk penyediaan pelatihan, mentoring, dan dukungan jaringan profesional yang memungkinkan perempuan menembus hambatan struktural. Ketiga, organisasi perlu membangun lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara kerja dan kehidupan domestik, misalnya dengan kebijakan fleksibilitas waktu dan fasilitas penunjang keluarga.

Selain itu, perlu dilakukan sosialisasi dan pendidikan internal yang menantang stereotip gender, agar norma-norma bias yang beroperasi secara simbolik dapat diputus. Penelitian lanjutan disarankan untuk memperluas lingkup studi ke dimensi kelas sosial, usia, dan etnisitas, untuk memahami bagaimana interseksionalitas memengaruhi pengalaman bias gender di tempat kerja. Dengan menggabungkan reformasi struktural dan penguatan agensi perempuan, diharapkan tercipta ruang kerja yang lebih setara dan adil gender, yang pada akhirnya berkontribusi pada penguatan profesionalisme dan keberlanjutan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Bourdieu, P. (1991). *Language and symbolic power*. Harvard University Press.
- BPS. (2023). *STATISTIK INDONESIA*. Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id/id/publication/2023/02/28/18018f9896f09f03580a614b/statistik-indonesia-2023.html>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Connell, R. W. (1995). *Masculinitie*. University of California Press.
- Ely, R.J., & Padavic, I. (2020). What's Really Holding Women Back? *Harvard Business Review*, 98(2), 58–67.

- Gloor, P. A., Gloor, J. L., & Fronzetti Colladon, A. (2021). Gender glass ceiling in entrepreneurial and corporate leadership: Evidence from S&P 500 companies. *Journal of Organizational Behavior*, 42(9), 1173–1192. <https://doi.org/10.1002/job.2555>
- Ika Ningtyas, Musdalifah, Edi Faisol, Ocha Maryadi, N. A. (2021). *Catatan Akhir Tahun 2021: Kekerasan, Kriminalisasi & Dampak UU Cipta Kerja (Masih) Bayangi Jurnalis Indonesia* (I. Ningtyas (ed.)). PRESS. https://aji.or.id/system/files/2024-07/catahuaji2021_4.pdf
- Klaas, E., & Boukes, M. (2022). A woman 's got to write what a woman 's got to write : the effect of journalist 's gender on the perceived credibility of news articles. *Feminist Media Studies*, 22(3), 571–587. <https://doi.org/10.1080/14680777.2020.1838596>
- KOMNAS PEREMPUAN. (2023). *KEKERASAN TERHADAP PEREMPUAN DI RANAH PUBLIK DAN NEGARA: MINIMNYA PERLINDUNGAN DAN PEMULIHAN*. KOMNAS PEREMPUAN.
- Lucia, A., Ruiz, G., Adriana, L., Zavala, R., Marlene, F., Victoria, L., Renata, D., La, T. De, Fernando, L., & Ayala, B. (2021). *Study of the Role of the Teacher Woman as Researcher and Manager of the Peruvian University using an Indeterminate Likert Scale*. 44.
- North, L. (2021). *The gendered newsroom: How journalists experience the changing world of media*. Hampton Press.
- Reinius, H., Hakkarainen, K., Juuti, K., & Korhonen, T. S. (2023). Teachers' perceived opportunity to contribute to school culture transformation. *Journal of Educational Change*, 25, 369–391.
- Scott, J. C. (1985). *Weapons of the weak: Everyday forms of peasant resistance*. Yale University Press.
- Yuliani, T., & Haris, M. (2019). Perempuan dalam birokrasi: Ketimpangan gender dalam jabatan struktural. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 5(2), 89–104. <https://doi.org/10.18196/jip.5290>