

BIAS GENDER PADA PEMIMPIN PEREMPUAN

(Analisis Persepsi Staf Project Tentang Leadership Perempuan di Vecha Event Organizer)

Robyarto Noel Marcellino¹, Anggian Lasmarito Pasaribu²

¹ Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Komunikasi & Ilmu Sosial, Universitas Telkom, Indonesia, Email robartyarionoelm@student.telkomuniversity.ac.id

² Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Komunikasi & Ilmu Sosial, Universitas Telkom, Indonesia, anggianlp@telkomuniversity.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the practice of gender bias experienced by female leaders at Vecha Event Organizer, by highlighting the perceptions of project staff towards female leadership. Using a qualitative approach through in-depth interviews and observations, this study found that female leaders still face two main forms of gender bias, namely descriptive bias and prescriptive bias. Descriptive bias appears in the form of stereotypes that women are perceived as less assertive and more emotional, while prescriptive bias is seen when the assertiveness of female leaders is negatively assessed, such as being labeled "fierce" or "bossy". A double bind phenomenon was also identified, where female leaders had to balance the demands of being communal and agency, while still risking negative judgment. Project staff perceptions of female leadership were divided into positive, negative and neutral perceptions, which were influenced by work experience, organizational cultural values and social norms. The findings confirm that gender bias remains a significant challenge for women leaders in establishing authority and recognition of their competence. This research recommends the need for organizational efforts to raise awareness of gender bias and create a more inclusive work environment to support women's leadership development.

Keywords: Gender Bias, Female Leadership, Vecha Event Organizer, Perception Analysis, Descriptive Bias, Prescriptive Bias, Double Bind

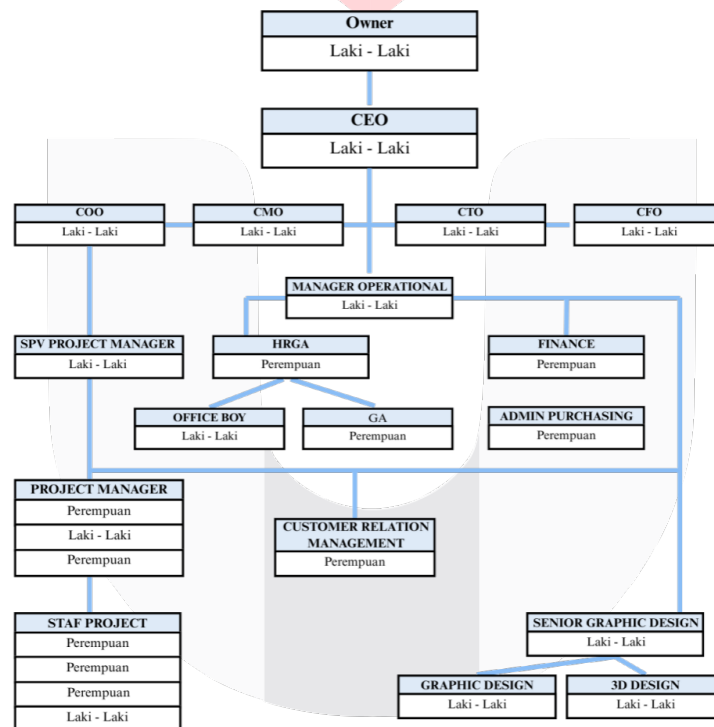
Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis praktik bias gender yang dialami oleh pemimpin perempuan di Vecha Event Organizer, dengan menyoroti persepsi staf project terhadap kepemimpinan perempuan. Menggunakan pendekatan kualitatif melalui wawancara mendalam dan observasi, penelitian ini menemukan bahwa pemimpin perempuan masih menghadapi dua bentuk utama bias gender, yaitu bias deskriptif dan bias preskriptif. Bias deskriptif muncul dalam bentuk stereotip bahwa perempuan dianggap kurang tegas dan lebih emosional, sedangkan bias preskriptif terlihat ketika ketegasan pemimpin perempuan justru dinilai negatif, seperti dilabeli "galak" atau "bossy". Fenomena double bind juga teridentifikasi, di mana pemimpin perempuan harus menyeimbangkan antara tuntutan bersikap komunal dan agensi, namun tetap berisiko mendapat penilaian negatif. Persepsi staf project terhadap kepemimpinan perempuan terbagi menjadi persepsi positif, negatif, dan netral, yang dipengaruhi oleh pengalaman kerja, nilai budaya organisasi, dan norma sosial. Temuan ini menegaskan bahwa bias gender masih menjadi tantangan signifikan bagi pemimpin perempuan dalam membangun otoritas dan pengakuan atas kompetensi mereka. Penelitian ini merekomendasikan perlunya upaya organisasi untuk meningkatkan kesadaran akan bias gender dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif guna mendukung pengembangan kepemimpinan perempuan.

Kata kunci: Bias Gender, Kepemimpinan Perempuan, Vecha Event Organizer, Analisis Persepsi, Bias Deskriptif, Bias Preskriptif, Double Bind

I. PENDAHULUAN

Keterlibatan perempuan dalam dunia kerja terus mengalami peningkatan signifikan, termasuk di industri *event organizer* yang secara historis didominasi oleh laki-laki (McKinsey, 2023). Namun, di balik kemajuan ini, tantangan terkait kesetaraan gender dan stigma terhadap perempuan dalam posisi kepemimpinan masih kerap ditemukan (Eagly & Karau, 2002; Catalyst, 2021). Bias gender, baik yang muncul secara eksplisit maupun implisit, menjadi isu sentral yang memengaruhi dinamika profesional. Peran perempuan dalam kepemimpinan semakin mendapat perhatian, seiring dengan kesadaran akan pentingnya keberagaman gender untuk meningkatkan kinerja dan inovasi organisasi. Meskipun demikian, banyak perempuan yang menjabat sebagai pemimpin sering kali dihadapkan pada stereotip negatif, seperti anggapan bahwa mereka lebih emosional atau kurang tegas dibandingkan rekan pria mereka, yang dapat memengaruhi cara mereka dipersepsikan oleh anggota tim dan kolega (Intan Baiduri et al., 2023). Fenomena *double bind* atau dilema ganda, di mana pemimpin perempuan dituntut untuk menunjukkan ketegasan namun justru dinilai negatif jika terlalu asertif, menjadi tantangan yang sulit dinavigasi (Eagly & Karau, 2002; Catalyst, 2021; Sherly Sandberg, 2013).



Gambar 1.1 Struktur Vecha Event Organizer

Vecha Event Organizer, sebagai salah satu perusahaan terkemuka di industri ini, menunjukkan komitmen yang kuat terhadap kesetaraan gender dengan menempatkan perempuan di berbagai posisi strategis, termasuk *Project Manager*, *General Affairs*, *Finance*, dan *Human Resources*. Keberadaan perempuan dalam jabatan-jabatan penting ini mencerminkan nilai-nilai inklusivitas perusahaan dan menegaskan kontribusi signifikan mereka terhadap keberhasilan proyek. Gaya kepemimpinan perempuan di Vecha yang adaptif, empatik, dan kolaboratif terbukti mampu menciptakan

dinamika tim yang produktif dan membangun hubungan interpersonal yang kuat (Rosener, 1990; Eagly & Carli, 2003). Namun, meskipun secara struktural Vecha telah memberikan ruang bagi kepemimpinan perempuan, observasi awal menunjukkan bahwa *Project Manager* perempuan masih menghadapi perlakuan dan penilaian yang berbeda dari staf, mengindikasikan adanya bias gender yang bersifat interpersonal (Taylor et al., 1978; Robbins & Judge, 2019). Hal ini sejalan dengan laporan McKinsey & Company (2023) dan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (2023) yang mengindikasikan bahwa perempuan masih menghadapi tantangan dalam meraih posisi kepemimpinan akibat bias gender yang mengakar, meskipun jumlah perempuan yang bekerja terus meningkat.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis praktik bias gender yang dialami oleh pemimpin perempuan di Vecha Event Organizer dalam menjalankan tugas kepemimpinan mereka. Secara spesifik, penelitian ini akan mengidentifikasi dan menganalisis bentuk-bentuk bias deskriptif (stereotip bahwa perempuan kurang memiliki sifat kepemimpinan yang dibutuhkan) dan bias preskriptif (penilaian negatif terhadap perempuan yang menunjukkan perilaku kepemimpinan asertif), serta fenomena *double bind* yang mereka hadapi, berdasarkan Teori Role Congruity (Eagly & Karau, 2002). Lebih lanjut, penelitian ini akan menganalisis persepsi staf proyek—baik positif, negatif, maupun netral—terhadap *Project Manager* perempuan di Vecha Event Organizer (Taylor et al., 1978; Robbins & Judge, 2019). Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran faktual mengenai bentuk-bentuk bias gender yang masih ada dalam konteks industri *event organizer*, sekaligus memperkaya literatur mengenai dinamika kepemimpinan perempuan. Temuan ini juga diharapkan dapat menjadi dasar rekomendasi bagi Vecha Event Organizer dan organisasi serupa untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil, inklusif, dan mendukung pengembangan kepemimpinan perempuan secara optimal (Catalyst, 2020; Hill et al., 2016; Sherly Sandberg, 2013).

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana praktik bias gender dialami oleh pemimpin perempuan di Vecha Event Organizer saat menjalankan tugas kepemimpinan mereka. Penelitian ini bertujuan menganalisis persepsi staf project terhadap Project Manager perempuan serta mengidentifikasi bentuk-bentuk bias gender yang mereka hadapi dan dampaknya terhadap kinerja. Studi ini diharapkan memberikan rekomendasi bagi Vecha Event Organizer dan perusahaan sejenis dalam mengembangkan strategi manajemen yang lebih inklusif. Dengan demikian, diharapkan lingkungan kerja yang mendukung dan produktif dapat terwujud. Penelitian ini sekaligus diharapkan mendorong pengakuan yang lebih luas terhadap kontribusi perempuan dalam kepemimpinan proyek.

II. TINJAUAN LITERATUR

2.1 Rangkuman Teori

2.1.1 Bias Gender

Bias gender dalam kepemimpinan merujuk pada perlakuan tidak setara terhadap individu berdasarkan gender, yang berdampak signifikan pada perempuan dalam posisi pemimpin (Eagly & Karau, 2002). Bias deskriptif muncul ketika perempuan dianggap kurang memiliki sifat kepemimpinan yang diharapkan, seperti ketegasan, sementara bias preskriptif terjadi ketika perempuan yang bersikap tegas dinilai negatif karena melanggar norma gender (Catalyst, 2021). Kedua bentuk bias ini menciptakan dilema *double bind* bagi pemimpin perempuan, yang harus menyeimbangkan antara menunjukkan kompetensi dan memenuhi ekspektasi gender (Sandberg, 2013).

2.1.2 Analisis Persepsi

Persepsi adalah proses di mana individu mengorganisasi dan menginterpretasikan rangsangan dari lingkungan untuk memberikan makna pada pengalaman mereka (Catalyst, 2021 & McKinsey, 2023). Proses ini bersifat subjektif dan dipengaruhi oleh pengalaman, nilai, dan harapan individu. Dalam konteks organisasi, persepsi memengaruhi interaksi sosial dan keputusan manajerial yang berdampak pada efektivitas kerja. Fiske dan Taylor (1991) menjelaskan bahwa proses pembentukan persepsi melibatkan seleksi informasi, organisasi rangsangan, dan evaluasi. Dalam konteks pemimpin perempuan, skema gender dan stereotip dapat memengaruhi interpretasi perilaku mereka, yang berujung pada penilaian evaluatif yang positif, negatif, atau netral.

2.1.3 Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi dan makna antara individu secara langsung. Menurut Adler dan Proctor (2017), komunikasi ini melibatkan elemen verbal dan non-verbal yang penting dalam

membangun hubungan efektif. DeVito (2016) menekankan bahwa komponen utama dalam komunikasi interpersonal meliputi pengirim, pesan, saluran, penerima, umpan balik, dan konteks. Emosi juga berperan krusial, di mana Goleman (1995) menyatakan bahwa kemampuan mengenali dan mengelola emosi adalah inti dari komunikasi yang efektif. Meskipun banyak manfaat, hambatan seperti perbedaan budaya dan stereotip dapat mengganggu proses komunikasi (McKay, Davis, dan Fanning, 2011).

2.1.4 Bias Gender di Dunia Kerja

Bias gender di dunia kerja memengaruhi berbagai aspek ketenagakerjaan, termasuk rekrutmen, kesenjangan upah, dan evaluasi kinerja. Al-Ghazali (2020) menyatakan bahwa bias ini dapat menurunkan produktivitas organisasi. Kesenjangan upah gender masih menjadi tantangan global, di mana perempuan sering kali memperoleh gaji lebih rendah dibandingkan laki-laki (Catalyst, 2021). Selain itu, perempuan juga menghadapi hambatan promosi yang dikenal sebagai glass ceiling. Dalam industri tertentu, seperti event organizer, bias gender dapat memengaruhi cara perempuan dinilai dalam kepemimpinan.

2.1.5 Leadership Perempuan

Kepemimpinan perempuan semakin relevan dalam diskursus sosial dan organisasi. Eagly dan Carli (2003) menyatakan bahwa perempuan membawa perspektif unik yang dapat memperkaya dinamika tim. Namun, perempuan masih menghadapi tantangan dalam mencapai posisi kepemimpinan akibat diskriminasi dan stereotip negatif (Kiran dan Shukla, 2018). Gaya kepemimpinan perempuan cenderung kolaboratif dan emosional, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja (Rosener, 1990). Keberagaman gender dalam kepemimpinan berkontribusi pada efisiensi dan efektivitas organisasi (Terjesen, Sealy, dan Singh, 2009).

2.1.6 Staff Project

Staf project adalah individu yang terlibat dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan proyek untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hendri, 2020). Mereka memiliki peran penting dalam tim proyek dan terdiri dari berbagai disiplin ilmu. Keberadaan staf project yang kompeten meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja tim (Putri, 2023). Interaksi dan kolaborasi yang baik antar anggota staf project juga berkontribusi pada pencapaian tujuan proyek. Oleh karena itu, pengembangan keterampilan dan pelatihan bagi staf project sangat penting dalam manajemen proyek modern (Wahyu, 2024).

2.1.7 Project Manager

Project Manager bertanggung jawab untuk merencanakan, melaksanakan, dan menutup proyek dengan efektif (Hendri, 2020). Mereka harus memastikan proyek berjalan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan, baik dari segi waktu, biaya, maupun kualitas. Keterampilan manajemen yang baik, termasuk kemampuan memimpin tim dan mengelola sumber daya, sangat penting (Sari, 2021). Project Manager juga harus mampu mengidentifikasi dan mengatasi risiko yang mungkin muncul selama proyek (Putri, 2023). Keberhasilan mereka sangat bergantung pada kemampuan beradaptasi dengan perubahan dan tantangan dalam lingkungan proyek (Anderson & Lee, 2022).

2.1.8 Event Organizer

Event organizer adalah entitas profesional yang menyediakan jasa perencanaan dan pelaksanaan acara. Mereka membantu klien dalam berbagai aspek penyelenggaraan acara, mulai dari konsep hingga manajemen acara (Amalia & Anne Ratnasari, 2022). Keterampilan komunikasi sangat penting dalam industri ini, karena membantu membangun relasi dan mengelola ekspektasi (Fadjri Fahrezi & Dr. Rummyeni, S.Sos., M.Sc 2024). Kemampuan berkomunikasi yang baik memungkinkan event organizer untuk menjalin kolaborasi yang kuat dengan klien dan vendor. Selain itu, keterampilan ini juga diperlukan untuk mengatasi tantangan yang mungkin muncul selama proses perencanaan.

2.1.9 Vecha Event Organizer

Vecha adalah event organizer yang berdiri sejak tahun 2018, berfokus pada wilayah Jakarta dan Bandung, serta memperluas jangkauan layanannya ke seluruh Indonesia. Dengan tim kreatif dan berpengalaman, Vecha menawarkan berbagai layanan event, termasuk gathering, workshop, dan peluncuran produk. Keberadaan project manager perempuan di Vecha berkontribusi besar dalam menjalankan berbagai event dan membangun reputasi perusahaan. Pendekatan kreatif dan kemampuan manajerial mereka memungkinkan Vecha untuk mengatasi tantangan

di pasar yang terus berkembang. Dengan demikian, Vecha Event Organizer menjadi mitra strategis yang diandalkan oleh banyak perusahaan besar di Indonesia.

2.2 Penelitian Terdahulu

Studi literatur mengenai gender dan kepemimpinan menunjukkan bahwa ketidaksetaraan gender masih menjadi isu signifikan, terutama di tingkat puncak, di mana perempuan menghadapi berbagai hambatan dalam mencapai posisi kepemimpinan (Intan Baiduri et al., 2023). Penelitian oleh Alifiulahtin Utaminingsih et al. (2020) mengungkapkan bahwa kepemimpinan perempuan di beberapa daerah masih dianggap tidak lazim, meskipun ada contoh keberhasilan, seperti kepala desa perempuan yang berhasil mengembangkan desa menjadi swakarya dan swasembada. Selain itu, Nur Hibbah dan Desi Safitri (2024) meneliti persepsi masyarakat terhadap kepemimpinan perempuan dalam konteks kesetaraan gender di Mandailing Natal, menemukan bahwa norma budaya patriarki menjadi tantangan utama bagi pemimpin perempuan. Penelitian oleh Helma Winda et al. (2023) menyoroti kontroversi mengenai peran kepemimpinan wanita dalam masyarakat Muslim di Indonesia, serta pandangan masyarakat yang sering kali meragukan kemampuan perempuan sebagai pemimpin. Gabriella Gusmian Merdikanti dan Robertus Budi Sarwono (2023) meneliti karakteristik wanita pemimpin dalam organisasi mahasiswa, menunjukkan bahwa mereka memiliki kemampuan multitasking dan membangun relasi yang partisipatif, berbeda dengan gaya kepemimpinan laki-laki yang lebih dominan.

Metode penelitian yang digunakan dalam studi-studi ini bervariasi, mulai dari kajian pustaka hingga penelitian kualitatif dan kuantitatif. Misalnya, Intan Baiduri et al. (2023) menggunakan kajian pustaka untuk menganalisis data sekunder, sedangkan Alifiulahtin Utaminingsih et al. (2020) menerapkan pendekatan kualitatif dengan observasi dan wawancara mendalam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gender masih menjadi faktor signifikan dalam praktik kepemimpinan, dengan perbedaan gaya antara laki-laki dan perempuan (Intan Baiduri et al., 2023). Penelitian oleh Nur Hibbah dan Desi Safitri (2024) menemukan bahwa pendidikan dan kebijakan yang lebih inklusif dapat membantu meningkatkan kesetaraan gender. Namun, keterbatasan dalam penelitian ini mencakup konteks budaya yang berbeda dan generalisasi hasil yang mungkin tidak mencakup semua aspek relevan (Alifiulahtin Utaminingsih et al., 2020). Penelitian terdahulu memberikan wawasan penting tentang bias gender dalam kepemimpinan, tetapi penelitian ini akan lebih fokus pada analisis persepsi staf project tentang kepemimpinan perempuan di Vecha Event Organizer, yang merupakan konteks yang lebih spesifik dan relevan.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan paradigma interpretatif yang berfokus pada pemahaman makna dan pengalaman individu dalam konteks sosial dan budaya mereka (Bakhri & Hanubun, 2018). Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi bagaimana staf project di Vecha Event Organizer memaknai kepemimpinan perempuan dan bagaimana konteks sosial mempengaruhi persepsi mereka. Metode yang digunakan adalah kualitatif, yang bertujuan untuk memahami fenomena sosial secara mendalam melalui pengalaman dan sudut pandang partisipan (Creswell, 2014). Penelitian ini memanfaatkan wawancara mendalam dan observasi sebagai teknik pengumpulan data utama, yang memungkinkan peneliti untuk menggali informasi yang kaya dan kontekstual (Yin, 2011).

Subjek penelitian adalah staf project Vecha Event Organizer yang dipilih secara purposif, berdasarkan pengalaman langsung mereka dalam bekerja di bawah kepemimpinan perempuan. Pemilihan ini bertujuan untuk mendapatkan wawasan yang relevan terkait persepsi terhadap kepemimpinan perempuan dan isu bias gender yang mungkin terjadi (Patton, 2015). Objek penelitian adalah persepsi staf terhadap kepemimpinan perempuan yang mengalami bias gender, mencakup bagaimana mereka memahami dan menilai gaya kepemimpinan perempuan serta dampak bias gender terhadap pandangan tersebut (Eagly & Karau, 2002).

Metode pengumpulan data dilakukan melalui observasi untuk mengidentifikasi dinamika kerja dan interaksi antar staf, serta wawancara semi terstruktur untuk menggali pandangan dan pengalaman staf secara mendalam (Creswell, 2014). Analisis data kualitatif dilakukan dengan mengorganisasi, mengkode, dan menginterpretasi data untuk menemukan pola dan tema yang muncul (Creswell, 2014). Keabsahan data dijaga melalui triangulasi metode,

yang menggabungkan wawancara dan observasi untuk memastikan validitas informasi yang diperoleh (Afifuddin & Saebani, 2013). Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman yang mendalam tentang bias gender dalam kepemimpinan perempuan di Vecha Event Organizer.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis bentuk-bentuk bias gender yang dihadapi oleh pemimpin perempuan di Vecha Event Organizer. Bias gender dalam konteks ini merujuk pada proses bagaimana persepsi staf menilai dari mental individu dalam menangkap, menafsirkan, dan menilai kepemimpinan perempuan. Berdasarkan wawancara mendalam dan observasi, hasil penelitian menunjukkan adanya 4 kategori bias gender: Bias Deskriptif, Bias Preskriptif, Tantangan Ganda (Double Bind), Netral/Refleksi Objektif.

Dimensi Teori Bias Gender (Eagly & Karau, 2002)	Indikator	Contoh Ungkapan
Bias Deskriptif	Persepsi mengenai ketidakmampuan perempuan pada aspek kepemimpinan.	"kurang tegas", "kurang dominan", "kurang rasional", atau "terlalu emosional"
Bias Preskriptif	Reaksi negatif terhadap perempuan yang bersifat tegas/agresif.	"agresif", "galak", "bossy", "dingin", atau "tidak disukai"
Tantangan Ganda (Double Bind)	Kewajiban menyeimbangkan sikap komunal vs agensi.	"gampang marah, padahal sebenarnya mereka hanya menunjukkan ketegasan dalam menjalankan tugas."
Netral/Refleksi Objektif	Penilaian berdasarkan kinerja, bukan gender.	"Tidak ada perbedaan signifikan antara laki-laki dan perempuan"

4.2 Pembahasan

4.2.1 Bias Gender

Penelitian ini mengungkap bahwa bias gender masih menjadi isu sentral dalam kepemimpinan di Vecha Event Organizer, di mana individu dinilai berbeda berdasarkan jenis kelamin, sering kali berakar pada stereotip dan norma sosial (Eagly & Karau, 2002; Catalyst, 2021). Hasil wawancara dan observasi menunjukkan bias ini muncul secara eksplisit, seperti penilaian negatif terhadap *Project Manager* perempuan yang dianggap emosional atau kurang tegas, serta secara implisit melalui ekspektasi bawah sadar yang memengaruhi penilaian otoritas mereka. Temuan ini mendukung konsep bias deskriptif dan preskriptif, di mana perempuan menghadapi ekspektasi ganda dalam kepemimpinan (Eagly & Karau, 2002; Rosener, 1990). Secara keseluruhan, hasil penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa bias gender merupakan hambatan utama bagi perempuan dalam mencapai posisi kepemimpinan (Catalyst, 2021; McKinsey, 2023; Intan Baiduri et al., 2023; Hibbah & Safitri, 2024).

4.2.2 Bias Deskriptif

Bias deskriptif terlihat dalam cara staf mempersepsikan *Project Manager* perempuan, di mana mereka sering dianggap emosional dan kurang rasional. Hal ini mencerminkan stereotip yang mengaitkan perempuan dengan sifat-sifat komunal, yang dapat mengganggu penilaian terhadap kemampuan kepemimpinan mereka (Eagly & Karau, 2002). Penelitian ini menunjukkan bahwa bias deskriptif masih kuat dan mempengaruhi persepsi staf di Vecha Event Organizer, menciptakan tantangan bagi pemimpin perempuan untuk mendapatkan pengakuan yang setara dengan rekan pria mereka.

4.2.5 Bias Preskriptif

Bias preskriptif muncul ketika pemimpin perempuan yang menunjukkan ketegasan dinilai negatif, sementara ketegasan yang sama pada laki-laki dianggap wajar. Temuan di Vecha menunjukkan bahwa pemimpin perempuan sering kali dilabeli "galak" ketika bersikap tegas, mencerminkan ekspektasi yang tidak adil (Eagly & Karau, 2002). Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin perempuan harus berjuang melawan stereotip yang tidak adil dan berusaha untuk diakui berdasarkan kompetensi dan kinerja mereka.

4.2.10 Tantangan Ganda (Double Bind)

Fenomena tantangan ganda atau double bind yang dihadapi pemimpin perempuan di Vecha Event Organizer menunjukkan ekspektasi yang sering kali kontradiktif. Pemimpin perempuan diharapkan untuk menunjukkan sifat komunal dan agensi, tetapi sering kali menghadapi penilaian negatif ketika bersikap tegas (Catalyst, 2021). Temuan ini menegaskan pentingnya kesadaran akan bias gender dalam penilaian kepemimpinan dan perlunya upaya untuk mendekonstruksi stereotip gender di tempat kerja.

4.2.2 Persepsi Positif terhadap Kepemimpinan Perempuan

Persepsi positif terhadap pemimpin perempuan muncul ketika individu menginterpretasikan karakteristik pemimpin secara favorable. Di Vecha Event Organizer, banyak informan menyoroti perhatian terhadap detail dan kemampuan membangun hubungan interpersonal yang baik. Hal ini menciptakan suasana kerja yang lebih inklusif dan produktif, mendukung pandangan bahwa perempuan membawa perspektif unik dalam kepemimpinan (Eagly dan Carli, 2003). Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa perempuan cenderung menggunakan pendekatan partisipatif dan memiliki kemampuan membangun relasi yang kuat (Intan Baiduri et al., 2023; Gabriella Gusman Merdikanti dan Robertus Budi Sarwono, 2023).

4.2.3 Persepsi Negatif terhadap Kepemimpinan Perempuan

Meskipun terdapat persepsi positif, penelitian ini juga mengungkap adanya persepsi negatif terhadap Project Manager perempuan, terutama terkait emosionalitas dan gaya komunikasi. Beberapa informan menyebutkan bahwa pemimpin perempuan sering dianggap "moody" dan emosional, yang mencerminkan bias gender yang mengaitkan perempuan dengan ketidakstabilan emosional (Eagly & Karau, 2002). Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa stereotip gender masih menjadi hambatan bagi perempuan dalam mencapai posisi kepemimpinan (Kahn et al., 2022; Nur Hibbah & Desi Safitri, 2024).

4.2.3 Perbandingan Persepsi terhadap Kepemimpinan Perempuan dan Laki-laki

Perbandingan persepsi terhadap kepemimpinan perempuan dan laki-laki di Vecha Event Organizer menunjukkan bahwa pemimpin laki-laki dipersepsikan lebih positif dalam ketegasan dan otoritas. Sebaliknya, ketegasan pemimpin perempuan sering dinilai negatif dengan label "galak" atau "emosional". Meskipun demikian, pemimpin perempuan dihargai dalam hal empati dan hubungan interpersonal. Beberapa staf menilai kepemimpinan berdasarkan kinerja, menunjukkan potensi perubahan menuju lingkungan kerja yang lebih inklusif. Temuan ini mengonfirmasi bahwa bias gender masih memengaruhi penilaian di tempat kerja, sehingga penting bagi organisasi untuk membangun budaya kerja yang adil.

4.2.1 Komunikasi Interpersonal Staf dengan Pemimpin Perempuan

Komunikasi interpersonal memainkan peran penting dalam dinamika tim dan kepemimpinan, terutama dalam konteks kepemimpinan perempuan di Vecha Event Organizer. Temuan penelitian menunjukkan bahwa Project Manager perempuan dinilai memiliki keunggulan dalam komunikasi yang suportif dan empatik. Meskipun ada pandangan negatif dari beberapa informan, mereka juga mengakui kemampuan pemimpin perempuan dalam membangun kedekatan emosional dengan staf, yang meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja (Burlison, 2003). Gaya komunikasi yang mendidik dan apresiatif ini sejalan dengan temuan Rosener (1990) yang menyatakan bahwa perempuan cenderung menggunakan pendekatan partisipatif dalam kepemimpinan. Namun, tantangan muncul ketika aspek emosional dianggap berlebihan, yang dapat mempengaruhi persepsi terhadap komunikasi interpersonal pemimpin perempuan (Khan dan Khan, 2021).

4.2.6 "Moody" Pada Pemimpin Perempuan

Persepsi bahwa perempuan cenderung "moody" dapat mempengaruhi penilaian terhadap kepemimpinan mereka. Temuan di Vecha menunjukkan bahwa suasana hati pemimpin perempuan sering kali dianggap tidak stabil, yang dapat mengganggu komunikasi dan pengambilan keputusan (Davis, 2022). Stereotip ini berakar dari bias deskriptif yang mengaitkan perempuan dengan emosionalitas berlebih, yang dapat merugikan mereka dalam konteks kepemimpinan.

4.2.7 Stereotip "Galak" Pada Pemimpin Perempuan

Label "galak" yang dilekatkan pada pemimpin perempuan mencerminkan bias preskriptif yang mengharuskan perempuan bersikap komunal. Ketegasan yang ditunjukkan oleh pemimpin perempuan sering kali dinilai negatif, sementara ketegasan yang sama pada laki-laki dianggap wajar (Eagly & Karau, 2002). Temuan ini menunjukkan bahwa pemimpin perempuan di Vecha Event Organizer menghadapi tantangan dalam menavigasi ekspektasi gender yang kaku.

4.2.8 Bias Gender Secara Struktural

Meskipun Vecha Event Organizer menunjukkan komitmen terhadap kesetaraan gender dengan banyaknya perempuan di posisi strategis, bias gender tetap ada dalam interaksi sehari-hari. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun akses ke posisi kepemimpinan tidak terhalang, persepsi yang tidak adil terhadap perempuan masih mempengaruhi dinamika kerja (Catalyst, 2021).

4.2.9 Kontribusi Kepemimpinan Perempuan tentang Pengambilan Keputusan dan Kinerja Organisasi di Vecha Event Organizer

Kehadiran perempuan dalam posisi kepemimpinan di Vecha Event Organizer memberikan dampak positif terhadap pengambilan keputusan dan kinerja organisasi. Gaya kepemimpinan perempuan yang kolaboratif dan empatik menciptakan dinamika tim yang produktif dan meningkatkan kualitas pengambilan keputusan (Terjesen, Sealy, dan Singh, 2009). Temuan ini mendukung argumen bahwa perempuan dalam kepemimpinan dapat memperkaya proses pengambilan keputusan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

4.2.9 Dampak Bias Gender Terhadap Kinerja Tim dan Organisasi

Penelitian di Vecha Event Organizer menunjukkan bahwa bias gender terhadap pemimpin perempuan berdampak negatif pada kinerja tim dan organisasi. Ketidaksesuaian antara stereotip gender dan karakteristik pemimpin menciptakan tantangan ganda yang menurunkan kepercayaan dan motivasi staf, serta menghambat komunikasi dan kolaborasi. Pemimpin perempuan juga mengalami beban psikologis yang lebih tinggi karena harus membuktikan kompetensi. Namun, dukungan organisasi terhadap kepemimpinan perempuan dapat meningkatkan motivasi dan inovasi dalam tim. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengatasi bias gender melalui edukasi dan kebijakan yang mendukung kesetaraan.

4.2.9 Peran Budaya Organisasi dalam Mengatasi Bias Gender

Budaya organisasi di Vecha Event Organizer berperan penting dalam mengatasi bias gender dengan menciptakan lingkungan inklusif dan mendukung keberagaman. Nilai-nilai kolaborasi dan kesempatan setara membantu pemimpin perempuan menempati posisi strategis dan mengurangi stereotip negatif. Meskipun perubahan budaya memerlukan waktu, Vecha terus memperkuat budaya inklusif melalui edukasi dan pelatihan kesadaran gender. Secara keseluruhan, budaya organisasi di Vecha menjadi fondasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan mendukung kesetaraan gender.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian, pemimpin perempuan di Vecha Event Organizer masih menghadapi bias gender yang memengaruhi persepsi staf. Bias ini muncul dalam dua bentuk: deskriptif, yang menganggap perempuan kurang memiliki sifat ketegasan dan stabilitas emosional, dan preskriptif, di mana sikap tegas pemimpin perempuan sering dinilai negatif. Fenomena double bind juga terlihat, di mana pemimpin perempuan harus menyeimbangkan ekspektasi antara bersikap komunal dan agensi. Persepsi staf terhadap kepemimpinan perempuan terbagi menjadi positif, negatif, dan netral, dengan stereotip gender masih mendominasi. Praktik bias ini menghambat otoritas dan pengakuan kompetensi pemimpin perempuan. Oleh karena itu, organisasi perlu meningkatkan kesadaran akan bias gender dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Praktis

a. Implementasi Program Pelatihan dan Peningkatan Kesadaran Gender:

- Merancang dan mengimplementasikan program pelatihan kesadaran gender untuk seluruh tingkatan staf guna mengurangi bias gender yang tidak disadari.

b. Menciptakan dan Memperkuat Lingkungan Kerja yang Inklusif:

- Mengimplementasikan kebijakan dan praktik yang mendukung keberagaman dan kesetaraan gender.

- Melakukan pelatihan kesadaran gender secara berkala untuk meningkatkan pemahaman tentang bias gender.
- Mendorong komunikasi terbuka di mana semua anggota tim merasa aman untuk menyampaikan pendapat.
- Membangun program mentoring untuk memperkuat hubungan interpersonal dan mendukung pengembangan karir.
- Meninjau dan menyesuaikan kebijakan rekrutmen dan promosi agar lebih adil dan transparan.

5.2.2 Saran Akademis

a. Penelitian Lanjutan dalam Konteks yang Lebih Beragam:

- Melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi dinamika bias gender dalam konteks organisasi dan industri yang lebih beragam, serta studi perbandingan antar industri atau budaya organisasi.

REFERENSI

- Adler, R. B., & Proctor, R. F. (2017). *Looking Out, Looking In*. Cengage Learning. Akmaliah. (n.d.). Gender Perspektif Interpretasi Teks dan Kontekstual. *Marwah: Jurnal Perempuan, Agama dan Jender*.
- Al-Ghazali, M. M. H. (2020). Gender Bias in Society: Impacts and Solutions. *Journal of Social Issues*.
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Performance Management*. Kogan Page.
- Baker, A. C., et al. (2021). Organizational Culture and Gender Diversity Management: A Systematic Review. *Gender, Work & Organization*, 28(3), 702-720.
- Brigham, E. F., & Ehrhardt, M. C. (2016). *Financial Management: Theory & Practice*. Cengage Learning.
- Brealey, R. A., & Myers, S. C. (2017). *Principles of Corporate Finance*. McGraw-Hill Education.
- Burleson, B. R. (2003). Communication and Social Influence. In *Handbook of Communication Science* (hlm. 101-123). Sage Publications.
- Catalyst. (2020). Women in Leadership: Latest Research. Retrieved from catalyst.org. Catalyst. (2021). The Gender Pay Gap. Retrieved from catalyst.org.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage Publications.
- DeVito, J. A. (2016). *The Interpersonal Communication Book*. Pearson.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. Pearson.
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2003). The female leadership advantage: An evaluation of the evidence. *The Leadership Quarterly*.
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). *Through the Labyrinth: The Truth About How Women Become Leaders*. Harvard Business Review Press.
- Gitman, L. J. (2015). *Principles of Managerial Finance*. Pearson.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Bantam Books.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE. Jorion, P. (2018). *Financial Risk Manager Handbook*. Wiley.
- Kahn, W. A. (2015). *The Social Psychology of Organizations*. Wiley.
- Kirkman, B. L., & Rosen, B. (1999). Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment. *Academy of Management Journal*, 42(1), 58- 74.
- Kiran, R., & Shukla, R. (2018). Challenges faced by women in leadership positions: A study of Indian women leaders. *Journal of Business Research*.
- McKay, M., Davis, M., & Fanning, P. (2011). *Messages: The Communication Skills Book*. New Harbinger Publications.
- Rahman, F. (2021). *Tantangan dan Solusi dalam General Affairs*. Surabaya: Pustaka Pelajar. Rosener, J. B. (1990). Ways Women Lead. *Harvard Business Review*.
- Ross, S. A., Westerfield, R. W., & Jaffe, J. (2019). *Corporate Finance*. McGraw-Hill Education.
- Sari, R. (2020). *Manajemen Hubungan Pihak Ketiga dalam General Affairs*. Bandung: Alfabeta.
- Smith, S. L., Choueiti, M., & Pieper, K. (2019). Gender Bias in Media: A Study of Representation. *Journal of Media Studies*.

- Supriyadi, A. (2019). *Pengelolaan General Affairs dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Tarique, I., & Schuler, R. S. (2010). *Global Talent Management*. Routledge.
- Terjesen, S., Sealy, R., & Singh, V. (2009). Women directors on corporate boards: A review and research agenda. *Corporate Governance: An International Review*.
- Ulrich, D. (2016). *Human Resource Champions*. Harvard Business Review Press.
- UN Women. (2022). Gender Equality: A Global Imperative. Retrieved from unwomen.org.
- UNESCO. (2021). Women in Science: A Global Perspective. Retrieved from unesco.org.
- Wibowo, S. (2022). *Efisiensi Pengelolaan Sumber Daya di General Affairs*. Semarang: Unnes Press.

