

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Keterlibatan perempuan dalam dunia kerja, termasuk di industri event organizer yang sebelumnya didominasi oleh laki-laki, terus mengalami peningkatan (McKinsey, 2023). Namun, di balik kemajuan tersebut, tantangan terkait kesetaraan gender dan stigma terhadap perempuan dalam posisi kepemimpinan masih kerap ditemukan (Eagly & Karau, 2002; Catalyst, 2021). Salah satu bentuk tantangan yang menonjol adalah bias gender yang muncul baik secara eksplisit maupun implisit dalam lingkungan kerja.

Keterlibatan perempuan dalam dunia kerja, termasuk di industri event organizer yang sebelumnya didominasi oleh laki-laki, terus mengalami peningkatan (McKinsey, 2023). Namun, di balik kemajuan tersebut, tantangan terkait kesetaraan gender dan stigma terhadap perempuan dalam posisi kepemimpinan masih kerap ditemukan (Eagly & Karau, 2002; Catalyst, 2021). Salah satu bentuk tantangan yang menonjol adalah bias gender yang muncul baik secara eksplisit maupun implisit dalam lingkungan kerja.

Peran perempuan dalam dunia kerja, khususnya di posisi kepemimpinan, semakin mendapat perhatian. Banyak organisasi mulai menyadari pentingnya keberagaman gender dalam tim manajemen untuk meningkatkan kinerja dan inovasi. Penelitian menunjukkan bahwa tim yang beragam cenderung menghasilkan keputusan yang lebih baik dan lebih kreatif. Namun, meskipun ada kemajuan, stigma terhadap kepemimpinan perempuan masih menjadi tantangan yang signifikan. Banyak perempuan yang menjabat sebagai pemimpin sering kali dihadapkan pada stereotip negatif yang merugikan, seperti anggapan bahwa mereka lebih emosional atau kurang tegas dibandingkan rekan pria mereka. Hal ini dapat memengaruhi cara mereka dipersepsikan oleh anggota tim dan kolega (Intan Baiduri et al., 2023).

Hasil observasi di Vecha Event Organizer menunjukkan bahwa project manager perempuan kerap menghadapi perlakuan dan penilaian yang berbeda dibandingkan rekan laki-laki. Berbagai bentuk bias muncul dalam interaksi sehari-hari, proses pengambilan keputusan, hingga penilaian kinerja, yang sering kali tidak didasarkan

pada kompetensi atau hasil kerja, melainkan dipengaruhi oleh stereotip gender (Eagly & Carli, 2003). Misalnya, terdapat kecenderungan staf untuk lebih mempertanyakan keputusan atau otoritas project manager perempuan, serta munculnya persepsi bahwa perempuan dalam posisi ini dianggap lebih emosional, tidak stabil, atau mudah terpengaruh suasana hati (Taylor et al., 1978; Robbins & Judge, 2019). Fenomena ini juga memperlihatkan adanya tekanan ganda (double bind) yang dialami project manager perempuan. Di satu sisi, mereka dituntut untuk menunjukkan ketegasan dan profesionalisme, namun di sisi lain, ketika hal tersebut dilakukan, justru seringkali dinilai “galak” atau terlalu keras (Eagly & Karau, 2002; Catalyst, 2021). Kondisi ini mencerminkan kuatnya pengaruh bias deskriptif dan preskriptif dalam persepsi terhadap kepemimpinan perempuan.

Stigma ini sering kali berakar dari norma sosial dan budaya yang telah ada selama bertahun-tahun, di mana kepemimpinan dianggap sebagai atribut yang lebih cocok untuk laki-laki. Penelitian menunjukkan bahwa perempuan dalam posisi kepemimpinan sering kali harus bekerja lebih keras untuk membuktikan kemampuan mereka dan mengatasi prasangka yang ada (Williams, 2021).

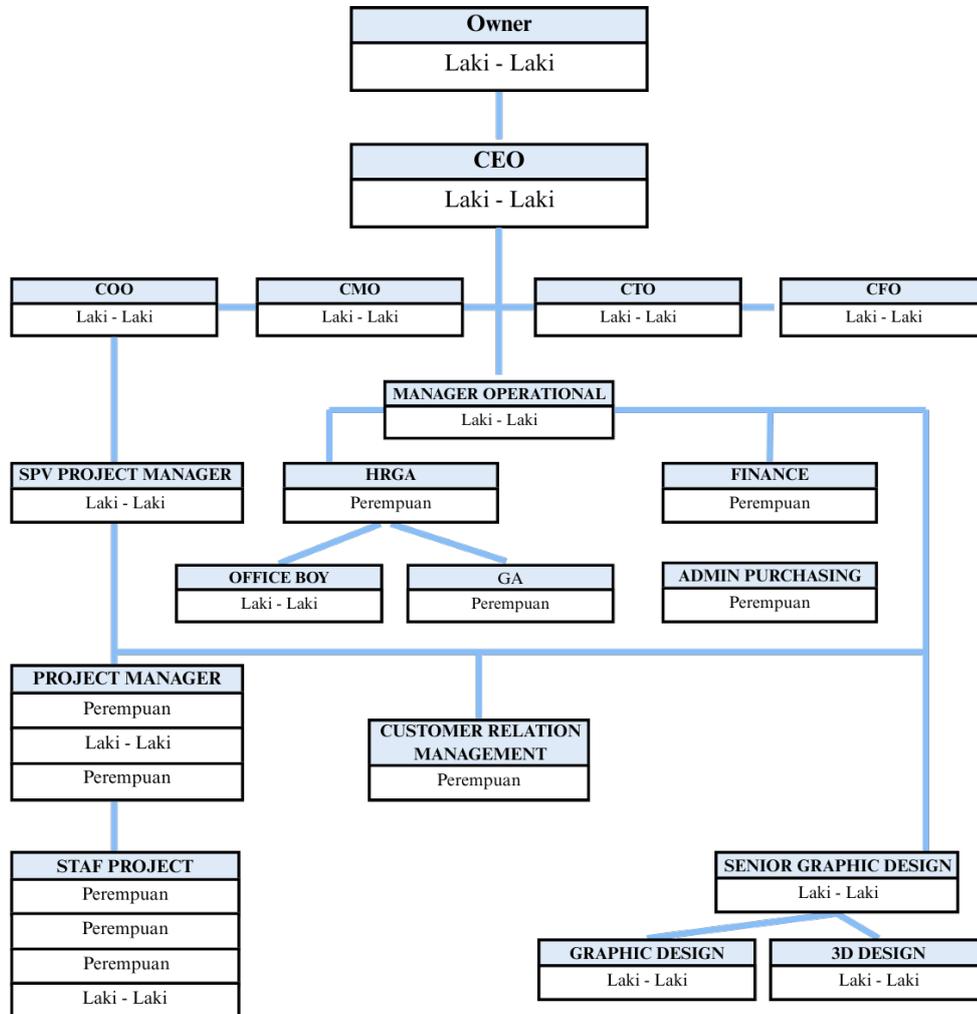
Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun perempuan telah mencapai posisi kepemimpinan, tantangan yang mereka hadapi dalam membangun kredibilitas dan kepercayaan dari tim tetap ada. Hal ini penting untuk diteliti lebih lanjut, terutama dalam konteks industri event organizer, di mana dinamika tim dan komunikasi yang efektif sangat krusial untuk kesuksesan proyek. Dengan memahami persepsi staf terhadap kepemimpinan perempuan, kita dapat mengidentifikasi langkah-langkah yang perlu diambil untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan mendukung bagi semua pemimpin, terlepas dari gender mereka (Hill et al., 2016).

Sheryl Sandberg dalam bukunya *"Lean In: Women, Work, and the Will to Lead"* menyoroti bahwa perempuan di tempat kerja sering kali menghadapi ekspektasi dan hambatan yang tidak dialami oleh laki-laki. Sandberg menegaskan bahwa perempuan pemimpin cenderung dinilai lebih kritis ketika menunjukkan ambisi atau ketegasan, dan sering kali harus menyeimbangkan antara tuntutan profesional dan ekspektasi sosial yang membatasi (Sheryl Sandberg, 2013). Selain itu, Sandberg juga menekankan pentingnya dukungan organisasi dan budaya kerja yang inklusif agar perempuan dapat berkembang dan berani mengambil peran kepemimpinan. Dalam

konteks Vecha Event Organizer, temuan observasi menunjukkan bahwa project manager perempuan menghadapi tantangan serupa, di mana bias dan stereotip gender masih menjadi hambatan dalam menjalankan peran kepemimpinan secara optimal.

Berdasarkan temuan tersebut, penting untuk mengkaji lebih dalam bagaimana bias gender terbentuk dan mempengaruhi persepsi staf terhadap kepemimpinan perempuan di Vecha Event Organizer. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran faktual mengenai bentuk-bentuk bias yang dialami project manager perempuan, serta menjadi dasar rekomendasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil, inklusif, dan mendukung pengembangan kepemimpinan perempuan (Catalyst, 2020; Hill et al., 2016; Sherly Sandberg, 2013).

Dengan demikian, penelitian ini relevan untuk dilakukan, tidak hanya sebagai kontribusi akademik dalam memperkaya teori mengenai bias gender di tempat kerja, tetapi juga sebagai upaya mendorong perubahan positif menuju kesetaraan di industri event organizer, khususnya di Vecha Event Organizer.



Gambar 1. 1 Struktur Vecha Event Organizer

(Sumber)

Vecha Event Organizer merupakan salah satu perusahaan yang menonjol dalam industri event organizer di Indonesia, terutama di wilayah Jakarta dan Bandung, dengan cakupan layanan yang meluas ke seluruh Indonesia. Salah satu keunikan Vecha adalah peran perempuan yang signifikan dalam struktur kepemimpinannya. Posisi strategis seperti Project Manager, General Affairs, Finance, dan Human Resource di Vecha banyak dipegang oleh perempuan, yang menunjukkan komitmen perusahaan terhadap kesetaraan gender di tempat kerja. Keberadaan perempuan dalam posisi tersebut mencerminkan nilai-nilai inklusivitas yang dianut oleh perusahaan, sekaligus menegaskan peran penting mereka dalam menentukan keberhasilan proyek. Gaya kepemimpinan perempuan yang adaptif dan empatik memungkinkan mereka untuk membangun hubungan interpersonal yang baik, mendukung kolaborasi tim, dan memastikan tercapainya tujuan organisasi (Rosener, 1990).

Selain itu, peran perempuan di Vecha Event Organizer, terutama sebagai Project Manager, terbukti menjadi salah satu faktor utama keberhasilan perusahaan dalam menangani berbagai acara besar. Gaya kepemimpinan perempuan yang kolaboratif dan penuh empati memberikan dampak positif dalam menciptakan dinamika tim yang produktif. Hal ini relevan dengan temuan Eagly dan Carli (2003), yang menyatakan bahwa pemimpin perempuan memiliki kemampuan membangun hubungan interpersonal yang kuat dan memotivasi tim untuk mencapai hasil optimal. Pendekatan ini sangat sesuai dengan kebutuhan industri event organizer, di mana komunikasi yang efektif dan koordinasi tim menjadi kunci keberhasilan proyek.

Dengan memberikan ruang bagi perempuan untuk memegang jabatan strategis, Vecha Event Organizer tidak hanya menunjukkan bahwa mereka menghargai keberagaman gender, tetapi juga memahami bahwa perspektif baru dari kepemimpinan perempuan dapat meningkatkan inovasi dan kinerja organisasi. Sebagai perusahaan yang memprioritaskan kualitas layanan dan kepuasan klien, Vecha membuktikan bahwa gaya kepemimpinan perempuan memberikan kontribusi signifikan terhadap keberhasilan proyek dan reputasi perusahaan di industri event organizer (Catalyst, 2020).

Persepsi adalah pandangan atau penilaian yang dimiliki individu terhadap individu lain atau situasi tertentu, dan dalam konteks industri event organizer, persepsi staf project terhadap Project Manager perempuan memainkan peran yang krusial.

Persepsi ini tidak hanya mempengaruhi dinamika tim, tetapi juga efektivitas komunikasi dan akhirnya, keberhasilan proyek secara keseluruhan. Seperti yang diungkapkan oleh Eagly dan Carli (2007), "persepsi terhadap pemimpin perempuan sering kali dibentuk oleh bias gender yang mendalam, yang dapat menghambat kemampuan mereka untuk memimpin secara efektif." Oleh karena itu, memahami bagaimana staf mencerminkan budaya organisasi dan interaksi gender di tempat kerja yang lebih luas.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi persepsi ini adalah pengalaman dan kompetensi Project Manager perempuan. Penelitian menunjukkan bahwa pengalaman yang relevan dan keterampilan manajerial dapat meningkatkan kepercayaan diri staf terhadap pemimpin mereka. Kirkman dan Rosen (1999) mencatat bahwa "pengalaman kepemimpinan yang solid dapat mengubah pandangan negatif menjadi positif, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan produktif." Dengan demikian, tidak hanya penting bagi perempuan untuk mengembangkan keterampilan dan pengalaman mereka, tetapi juga bagi organisasi untuk mengakui dan mendukung kontribusi mereka. Melalui analisis yang kritis terhadap persepsi ini, kita dapat menggali lebih dalam bagaimana bias gender yang ada dapat diatasi, dan bagaimana meningkatkan keberagaman dalam kepemimpinan dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi seluruh tim dan organisasi.

Dalam berbagai penelitian sebelumnya, telah banyak dibahas mengenai bias gender dalam kepemimpinan perempuan di berbagai industri. Misalnya, penelitian oleh Intan Baiduri et al. (2023) membahas hubungan antara gender dan kepemimpinan dalam konteks organisasi, menunjukkan bahwa pemimpin perempuan sering kali dihadapkan pada ekspektasi yang berbeda dibandingkan dengan pemimpin laki-laki. Penelitian oleh Alifiulahtin Utaminingsih et al. (2020) menyoroti representasi feminisme dalam kepemimpinan perempuan di Madura dan bagaimana faktor budaya mempengaruhi persepsi terhadap pemimpin perempuan. Selain itu, penelitian oleh Nur Hibbah & Desi Safitri (2024) mengkaji persepsi masyarakat terhadap kepemimpinan perempuan di Mandailing Natal, menemukan bahwa stereotip gender masih menjadi hambatan utama bagi perempuan dalam mencapai posisi kepemimpinan.

Menurut laporan McKinsey & Company (2023), hanya 25% perempuan yang menduduki posisi kepemimpinan senior di industri kreatif, termasuk event organizer.

Di Indonesia, data dari Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (2023) menunjukkan bahwa meskipun jumlah perempuan yang bekerja terus meningkat, mereka masih menghadapi tantangan dalam meraih posisi kepemimpinan akibat bias gender yang mengakar. Fenomena ini menjadi relevan untuk dikaji dalam konteks Vecha Event Organizer, mengingat organisasi ini memiliki sejumlah pemimpin perempuan dalam struktur manajemennya.

Namun, penelitian-penelitian sebelumnya masih terbatas dalam konteks industri event organizer, khususnya dalam melihat persepsi staf proyek terhadap pemimpin perempuan. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan kebaruan dengan mengkaji bias gender dalam kepemimpinan perempuan secara spesifik di Vecha Event Organizer, sehingga dapat memberikan perspektif yang lebih kontekstual dan aplikatif terhadap industri ini.

1.2 Rumusan Masalah

Dalam industri event organizer, peran Project Manager perempuan di Vecha Event Organizer menjadi subjek yang menarik untuk dianalisis. Meskipun terdapat peningkatan jumlah perempuan dalam posisi manajerial, masih ada persepsi yang beragam mengenai kemampuan dan efektivitas mereka. Berikut rumusan masalah pada penelitian ini:

1. Bagaimana praktik bias gender dialami oleh pemimpin perempuan di Vecha Event Organizer dalam menjalankan tugas kepemimpinan mereka?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis persepsi staf project terhadap Project Manager perempuan di Vecha Event Organizer. Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis bentuk-bentuk bias gender yang dihadapi oleh pemimpin perempuan di Vecha Event Organizer serta dampaknya terhadap kinerja kepemimpinan mereka.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Memberikan kontribusi dalam pengembangan teori kepemimpinan perempuan di industri event organizer.
- b. Memperkaya literatur mengenai dinamika kepemimpinan dan keberagaman dalam manajemen.
- c. Menyediakan wawasan baru tentang peran perempuan dalam industri yang didominasi oleh laki-laki.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Memberikan rekomendasi bagi Vecha Event Organizer dan event organizer lainnya untuk mendukung kepemimpinan perempuan.
- b. Merumuskan strategi yang lebih inklusif dalam manajemen tim dan meningkatkan komunikasi.
- c. Memperkuat efektivitas kerja tim melalui pemahaman yang lebih baik tentang dinamika kepemimpinan.
- d. Membantu dalam merancang program pelatihan dan pengembangan untuk Project Manager perempuan, sehingga meningkatkan kinerja dan kepuasan dalam lingkungan kerja.

1.4.3 Waktu dan Periode Penelitian

Tabel 1. 1 Waktu dan Periode Penelitian

No	Keterangan	Bulan					
		Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar
1.	Pengajuan Topik dan Judul Penelitian						
2.	Penulisan BAB I						
3.	Penulisan BAB II						
4.	Penulisan BAB III						
5.	Pengajuan <i>Desk Evaluation</i>						
6.	Revisi <i>Desk Evaluation</i>						

7.	Penulisan BAB IV						
8.	Penulisan BAB V						
9.	Pemeriksaan Hasil Penelitian						
10.	Pengajuan Sidang Skripsi						