

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Waktu dan Periode Penelitian	21
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu Jurnal Nasional	37
Tabel 2. 2 Penelitian Terdahulu Jurnal Nasional	43

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Struktur Vecha Event Organizer	4
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	49
Gambar 3. 1 Unit Analisis Penelitian.....	58
Gambar 3. 2 Unit Analisis Data	59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Cek Inthenticate	97
Lampiran 2 Pertanyaan Informan.....	98
Lampiran 3 Hasil Wawancara Informan Kunci 1	100
Lampiran 4 Hasil Wawancara Informan Kunci 2.....	101
Lampiran 5 Hasil Wawancara Informan Kunci 3.....	104
Lampiran 6 Hasil Wawancara Informan Kunci 4.....	106
Lampiran 7 Hasil Wawancara Informan Kunci 6.....	109
Lampiran 8 Hasil Wawancara Informan Pendukung.....	111

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