



## Konstruksi Sosial Peran Laki-Laki dan Perempuan di Lingkungan Kerja MP Store Bangkalan

**Marisa Andriana**

Universitas Trunojoyo Madura

**Feriel Gibran**

Universitas Trunojoyo Madura

Alamat: Jl. Raya Telang, Perumahan Telang Inda, Telang, Kec. Kamal, Kabupaten Bangkalan, Jawa Timur

Korespondensi penulis: [marisaandriana2003@email.com](mailto:marisaandriana2003@email.com)

**Abstract.** *This study aims to analyze how social constructions regarding male and female roles are formed and implemented in the work structure of MP Store Bangkalan. The research employs a descriptive qualitative method with data collection techniques including in-depth interviews, observations, and documentation. Research participants include female employees in administration and finance divisions, male employees in sales and operational divisions, and managerial parties. The findings show that gender social construction operates through work routines, structural habituation, and role expectations considered normal, particularly the allocation of administrative tasks to women and field tasks as well as strategic positions to men. These findings indicate gender bias emerging not as explicit policy but as a product of social construction reproduced through interaction and organizational culture.*

**Keywords:** *gender bias, gender roles, social construction, work division.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana konstruksi sosial mengenai peran laki-laki dan perempuan terbentuk dan dijalankan dalam struktur kerja MP Store Bangkalan. Pendekatan penelitian menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Partisipan penelitian mencakup karyawan perempuan pada divisi administrasi dan keuangan, karyawan laki-laki pada divisi sales dan operasional, serta pihak manajerial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konstruksi sosial gender dijalankan melalui proses rutinitas kerja, pembiasaan struktural, dan ekspektasi peran yang dianggap wajar, khususnya pembagian tugas administratif kepada perempuan dan tugas lapangan serta posisi strategis kepada laki-laki. Temuan ini mengindikasikan adanya bias gender yang muncul bukan sebagai kebijakan eksplisit, tetapi sebagai produk konstruksi sosial yang direproduksi melalui interaksi dan budaya organisasi.

**Kata kunci:** bias gender, konstruksi sosial, peran gender, pembagian kerja.

### LATAR BELAKANG

Isu kesetaraan gender dalam dunia kerja masih menjadi perhatian global, terutama dalam konteks bagaimana pembagian peran profesional dipengaruhi oleh konstruksi sosial dan budaya. Organisasi modern menghadapi tantangan dalam memastikan kesempatan kerja dan partisipasi yang setara bagi laki-laki dan perempuan, meskipun kebijakan formal sering kali menyatakan prinsip non-diskriminasi. Laporan (Organization, 2023) menunjukkan bahwa perempuan di berbagai sektor masih mengalami keterbatasan akses terhadap posisi strategis dan ruang pengambilan

keputusan, meskipun tingkat partisipasi kerja mereka meningkat di banyak negara. Hal ini menegaskan bahwa bias gender dalam dunia kerja tidak selalu tampak eksplisit, tetapi dapat hadir dalam bentuk praksis sehari-hari dan struktur yang dianggap wajar.

Di Indonesia, ketimpangan peran gender dalam dunia kerja juga masih berlangsung, terutama pada sektor usaha mikro, kecil, dan menengah. (Statistik, 2024) menunjukkan bahwa perempuan lebih banyak bekerja pada posisi administratif dan layanan, sedangkan laki-laki lebih sering menempati posisi lapangan, teknis, dan kepemimpinan. Pola ini muncul bukan semata karena kemampuan, tetapi karena stereotip sosial yang mengasosiasikan perempuan dengan ketelitian dan kepatuhan, sementara laki-laki dipersepsikan lebih rasional dan mampu memimpin (Suryani & Putra, 2021). Dengan demikian, bias gender seringkali beroperasi melalui mekanisme yang tidak disadari baik oleh pekerja maupun organisasi.

Dalam konteks budaya lokal, termasuk Madura, konstruksi sosial mengenai peran laki-laki dan perempuan masih memiliki pengaruh kuat terhadap pola kerja. Sejumlah kajian menunjukkan bahwa budaya Madura memposisikan laki-laki sebagai figur dominan dalam ruang publik, sedangkan perempuan lebih dilekatkan pada ranah domestik dan tugas administratif (Hidayat & Rahmawati, 2022). Meskipun masyarakat Madura mengalami modernisasi sosial dan ekonomi, pola pembagian peran berbasis gender tetap direproduksi melalui kebiasaan, bahasa, dan praktik organisasi tanpa dipertanyakan. Hal ini menjadikan bias gender hadir dalam bentuk yang halus, normatif, dan tidak dipersepsi sebagai masalah struktural.

Fenomena ini tampak pada MP Store Bangkalan sebagai salah satu usaha retail modern di Madura. Berdasarkan observasi awal, ditemukan bahwa perempuan lebih banyak ditempatkan pada bagian administrasi dan pencatatan, sedangkan laki-laki mendominasi posisi sales, operasional, dan struktur kepemimpinan. Seluruh jajaran direksi terdiri dari laki-laki, sementara divisi HRD yang diisi perempuan berada pada tingkat subordinat. Menariknya, tidak ada pihak di dalam organisasi yang menyadari adanya ketimpangan ini; pola pembagian kerja diterima sebagai sesuatu yang wajar dan alami. Hal ini menunjukkan bahwa bias gender tidak hadir sebagai konflik, melainkan sebagai konstruksi sosial yang tidak disadari dan dijalankan melalui rutinitas organisasi.

Research gap muncul karena sebagian besar penelitian tentang bias gender di tempat kerja di Indonesia berfokus pada bentuk bias yang eksplisit seperti diskriminasi formal, hambatan karier yang disadari, atau pengalaman ketidakadilan yang dilaporkan (Utami, 2020). Sangat sedikit penelitian yang mengkaji bias gender yang bersifat implisit, tidak dipertanyakan, dan berlangsung melalui struktur pembagian tugas sehari-hari dalam organisasi lokal berskala menengah. Selain itu, penelitian mengenai bias gender dalam konteks budaya Madura masih sangat terbatas, terutama pada bidang ritel modern non-pemerintahan.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya mengungkap bagaimana konstruksi sosial gender bekerja melalui praktik organisasi yang tampak netral tetapi menghasilkan pemisahan peran berbasis jenis kelamin. Temuan semacam ini diperlukan untuk memperkaya kajian teoretis mengenai konstruksi sosial gender dalam dunia kerja serta menyediakan dasar refleksi bagi organisasi yang ingin meningkatkan kesetaraan tanpa menciptakan resistensi budaya. Penelitian ini berfokus pada bagaimana konstruksi sosial mengenai peran laki-laki dan perempuan dijalankan, direproduksi, dan dilegitimasi dalam lingkungan kerja MP Store Bangkalan, serta bagaimana proses tersebut menghasilkan bentuk bias gender dalam pembagian peran kerja dan posisi strategis. Penelitian ini memberikan kontribusi akademik melalui analisis mendalam mengenai bagaimana konstruksi sosial gender terbentuk, dijalankan, dan direproduksi secara tidak disadari dalam lingkungan kerja. Secara praktis, penelitian ini dapat membantu organisasi memahami bahwa pembagian kerja berbasis gender bukan sekadar kebiasaan, tetapi fenomena sosial yang memiliki dampak terhadap kesempatan, partisipasi, dan pengembangan karier perempuan di tempat kerja.

## **KAJIAN TEORITIS**

Bagian ini menguraikan teori-teori relevan yang mendasari topik penelitian dan memberikan ulasan tentang beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dan memberikan acuan serta landasan bagi penelitian ini dilakukan. Jika ada hipotesis, bisa dinyatakan tidak tersurat dan tidak harus dalam kalimat tanya. Teori konstruksi sosial yang dikembangkan oleh (Berger & Luckmann, 1966) menjelaskan bahwa realitas sosial terbentuk melalui proses interaksi yang terus-menerus hingga dianggap sebagai sesuatu yang wajar dan alamiah. Dalam konteks pembagian kerja, perbedaan peran antara laki-

laki dan perempuan bukanlah kondisi biologis, melainkan hasil konstruksi sosial yang dilembagakan melalui praktik organisasi, rutinitas, dan bahasa kerja. Pandangan ini membantu memahami bagaimana struktur pembagian tugas di lingkungan kerja dapat membentuk persepsi mengenai kelayakan peran berdasarkan jenis kelamin.

Teori peran gender yang diperkenalkan (Bem, 1981) memberikan landasan mengenai bagaimana stereotip maskulinitas dan feminitas memengaruhi perilaku dan ekspektasi sosial. Menurut teori ini, perempuan cenderung diasosiasikan dengan sifat teliti, patuh, dan administratif, sedangkan laki-laki dikaitkan dengan rasionalitas, ketegasan, dan kemampuan memimpin. Skema gender ini berpengaruh langsung pada pembagian kerja dalam organisasi dan membentuk persepsi mengenai posisi yang cocok untuk setiap jenis kelamin, termasuk dalam konteks perusahaan ritel seperti MP Store Bangkalan.

Kajian mengenai bias gender dalam dunia kerja menunjukkan bahwa ketimpangan posisi dan kesempatan karier perempuan masih berlangsung meskipun organisasi menyatakan komitmen terhadap kesetaraan (Organization, 2023). Fenomena ini tampak dalam bentuk hambatan struktural, seperti akses terbatas terhadap jabatan strategis, keterlibatan rendah dalam pengambilan keputusan, serta segregasi pekerjaan berdasarkan jenis kelamin (Suryani & Putra, 2021). Bias gender juga dapat berlangsung secara implisit melalui praktik organisasi yang tampak netral, tetapi mereproduksi pola yang menempatkan perempuan pada posisi subordinatif.

Dalam konteks budaya Indonesia, konstruksi gender semakin diperkuat oleh nilai sosial dan norma komunitas. Penelitian menunjukkan bahwa budaya lokal memiliki kontribusi signifikan dalam menentukan peran yang dianggap pantas bagi laki-laki dan perempuan di ruang kerja (Kurniasari, 2022). Hal ini menjadi lebih kuat di lingkungan sosial yang masih menjunjung struktur patriarkis, termasuk di wilayah Madura. Budaya Madura memosisikan laki-laki sebagai pihak yang dominan dalam ranah publik, sedangkan perempuan lebih dilekatkan pada tugas administratif dan pelaksanaan teknis (Hidayat & Rahmawati, 2022).

Dalam organisasi berskala menengah seperti MP Store, bias gender tidak selalu muncul dalam bentuk diskriminasi langsung, melainkan melalui rutinitas manajerial,

proses rekrutmen, pembagian tugas, dan pola kepemimpinan yang dijalankan tanpa refleksi kritis. Ketidaksadaran ini menjadikan bias gender lebih sulit dikenali, baik oleh manajemen maupun karyawan. Akibatnya, struktur kerja yang tidak setara terus berulang dan dianggap sebagai kondisi normal dalam operasional perusahaan (Utami, 2020). Dengan demikian, tinjauan pustaka ini menunjukkan bahwa studi mengenai bias gender dalam pembagian kerja perlu menggabungkan tiga pendekatan utama, yaitu konstruksi sosial sebagai kerangka memahami pembentukan realitas organisasi, teori peran gender sebagai penjelasan mengenai stereotip perilaku, serta kajian bias gender dalam dunia kerja untuk melihat implikasi strukturalnya. Pendekatan ini menjadi relevan untuk menganalisis bagaimana MP Store Bangkalan secara tidak sadar mereproduksi pembagian peran berbasis gender dalam praktik kerja sehari-hari.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk menggambarkan fenomena konstruksi sosial gender dalam pembagian peran kerja di MP Store Bangkalan secara mendalam dan kontekstual. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti memahami realitas sosial sebagaimana dialami oleh partisipan, termasuk bagaimana konstruksi sosial mengenai peran laki-laki dan perempuan memengaruhi struktur kerja dan dinamika organisasi.

Lokasi penelitian adalah MP Store Bangkalan, sebuah perusahaan ritel lokal yang menunjukkan pola pembagian kerja berdasarkan gender. Pemilihan lokasi dilakukan secara purposif, dengan pertimbangan adanya fenomena empiris berupa dominasi laki-laki dalam posisi strategis dan penempatan perempuan pada tugas administratif. Partisipan penelitian terdiri atas karyawan perempuan di bagian administrasi dan keuangan, karyawan laki-laki di bagian sales dan operasional, serta pihak manajerial seperti HRD dan manajer operasional.

Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi langsung terhadap aktivitas kerja, serta penelusuran dokumen pendukung seperti struktur organisasi dan deskripsi tugas. Observasi dilakukan untuk mengidentifikasi praktik pembagian kerja, pola interaksi, dan pelibatan gender dalam proses pengambilan keputusan. Teknik dokumentasi digunakan sebagai pelengkap untuk memastikan konsistensi temuan.

Analisis data dilakukan menggunakan analisis tematik dengan tahapan reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan untuk menemukan pola, kategori, dan interpretasi bermakna sesuai tujuan penelitian. Keabsahan data diperoleh melalui triangulasi data dan triangulasi teori. Temuan lapangan dibandingkan dengan konsep konstruksi sosial dan teori peran gender untuk memperoleh konsistensi interpretasi. Pendekatan ini memungkinkan pemetaan menyeluruh mengenai bagaimana konstruksi sosial gender terbentuk, dijalankan, dan direproduksi dalam lingkungan kerja MP Store Bangkalan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Karakteristik Partisipan dan Konteks Organisasi**

Penelitian melibatkan sepuluh partisipan dari berbagai divisi di MP Store Bangkalan dengan komposisi perempuan lebih dominan. Mayoritas partisipan berada pada rentang usia produktif 25-29 tahun dengan masa kerja lebih dari tiga tahun. Distribusi jabatan menunjukkan konsentrasi pada divisi IT, Administrasi/Keuangan, HRD, dan posisi manajerial. Struktur organisasi MP Store memperlihatkan pola segregasi gender yang jelas dimana perempuan mendominasi divisi administrasi dan keuangan, sedangkan laki-laki lebih banyak di divisi IT, sales, dan posisi strategis. Seluruh jajaran komisaris dan pengambil keputusan strategis diisi oleh laki-laki, sementara perempuan berada pada tingkat pelaksana teknis.

### **1. Konstruksi Sosial Gender dalam Tiga Tahap**

Proses pembentukan konstruksi sosial gender di MP Store Bangkalan dapat dipahami melalui tiga tahap berdasarkan teori (Berger & Luckmann, 1966), yaitu eksternalisasi, objektivasi, dan internalisasi. Ketiga tahap ini saling terkait dan membentuk siklus reproduksi bias gender dalam praktik kerja organisasi

#### **a) Tahap Eksternalisasi**

Proses penempatan kerja di MP Store sebagian besar ditetapkan langsung oleh owner atau manajer tanpa pilihan karyawan. Faktor utama penempatan adalah pengalaman dan keahlian, namun preferensi gender tetap menjadi pertimbangan meskipun tidak selalu eksplisit. Pengaruh budaya lokal Madura terhadap pembagian tugas dinilai signifikan oleh mayoritas partisipan. Hampir seluruh partisipan pernah

mendengar komentar mengenai pekerjaan tertentu untuk laki-laki atau perempuan baik secara sering maupun kadang-kadang. Narasi partisipan mengungkap stereotip gender yang masih kuat dimana peran teknis lebih cocok untuk laki-laki, sementara keheranan muncul ketika menemui perempuan di posisi sales yang dianggap sebagai pekerjaan cowok. Salah satu partisipan menjelaskan bahwa tugas yang dianggap membutuhkan ketegasan atau kemampuan teknis sering otomatis diberikan kepada laki-laki, sementara tugas administratif atau yang menuntut kesabaran lebih sering dialokasikan kepada perempuan. Meskipun tidak selalu disengaja, pola ini menunjukkan bias gender hadir dalam praktik sehari-hari.

Temuan ini mengonfirmasi teori konstruksi sosial (Berger & Luckmann, 1966) bahwa eksternalisasi adalah tahap di mana individu menciptakan realitas sosial melalui tindakan dan interaksi. Stereotip gender direproduksi melalui bahasa sehari-hari yang membentuk persepsi kolektif mengenai kelayakan peran berdasarkan jenis kelamin. Hal ini sejalan dengan kajian (Suryani & Putra, 2021) bahwa stereotip sosial mengasosiasikan perempuan dengan ketelitian dan kepatuhan, sementara laki-laki dipersepsikan lebih rasional dan mampu memimpin.

#### **b) Tahap Objektivasi**

Pembagian tugas berbasis gender telah menjadi kebiasaan tidak tertulis yang diakui sebagian besar partisipan. Pola ini berlangsung dalam beberapa tahun terakhir atau sejak awal berdirinya toko, menunjukkan konstruksi gender terus direproduksi secara konsisten. Seluruh partisipan menyatakan tidak ada aturan tertulis yang mengatur tugas berdasarkan gender, mengonfirmasi bahwa bias gender beroperasi melalui mekanisme informal. Kebiasaan tidak tertulis yang diamati sangat beragam dan mengungkapkan stereotip eksplisit seperti anggapan bahwa laki-laki berpikir pakai logika, perempuan lebih ke perasaan, serta perempuan lebih ke pekerjaan pencatatan keuangan, kepenulisan, dan customer service, sedangkan laki-laki lebih ke pekerjaan lapangan dan tenaga.

Partisipan dari administrasi keuangan menjelaskan bahwa tugas administratif dan pencatatan keuangan cenderung langsung diarahkan ke staf perempuan, sementara staf laki-laki lebih sering dilibatkan dalam diskusi teknis atau pengambilan keputusan. Walaupun tidak pernah menjadi aturan resmi, pola ini terasa dalam praktik

sehari-hari. Dari sisi manajerial, diakui adanya asumsi bahwa pekerjaan administrasi atau koordinasi internal lebih sering diberikan kepada perempuan, sementara tugas yang dianggap teknis atau strategis cenderung diberikan kepada laki-laki. Meskipun tidak pernah menjadi aturan resmi, pola seperti ini disadari dan terus diperbaiki agar pembagian tugas benar-benar berbasis kompetensi.

(Berger & Luckmann, 1966) menjelaskan bahwa objektivasi terjadi ketika tindakan berulang menghasilkan pola yang dianggap sebagai fakta objektif. Pembagian tugas administratif kepada perempuan dan tugas lapangan kepada laki-laki telah menjadi kenyataan yang diterima tanpa dipertanyakan. Hal ini sejalan dengan temuan (Utami, 2020) bahwa bias gender dalam organisasi Indonesia seringkali tidak disadari karena beroperasi melalui mekanisme yang tampak netral dan alamiah.

#### **c) Tahap Internalisasi**

Mayoritas partisipan merasa sangat cocok atau cukup cocok dengan pekerjaan mereka. Pembagian kerja saat ini dianggap wajar oleh sebagian besar partisipan, menunjukkan bahwa konstruksi gender telah terinternalisasi sebagai realitas yang diterima. Perlakuan berbeda karena gender dilaporkan relatif rendah, namun narasi kualitatif mengungkap pengalaman yang lebih kompleks. Partisipan perempuan mengakui pernah diperlakukan berbeda karena perempuan, seperti dianggap tidak kuat atau butuh bantuan padahal bisa sendiri. Partisipan lain merasakan bahwa pekerjaan memang dipandang dari gender, seperti di finance rata-rata perempuan, sedangkan penanggungjawab divisi kebanyakan laki-laki.

(Berger & Luckmann, 1966) menjelaskan bahwa internalisasi terjadi ketika realitas objektif yang telah terbentuk diserap kembali ke dalam kesadaran individu. Karyawan tidak lagi mempertanyakan mengapa perempuan lebih banyak di administrasi atau mengapa laki-laki mendominasi posisi strategis; mereka menerima pola ini sebagai cara kerja yang normal. Tingkat perlakuan berbeda karena gender yang dilaporkan rendah perlu diinterpretasikan kritis. Angka ini mengindikasikan bahwa bias gender telah dinormalisasi sedemikian rupa sehingga tidak lagi dipersepsikan sebagai perlakuan berbeda. Teori peran gender (Bem, 1981)



menjelaskan bahwa individu menginternalisasi skema gender yang memengaruhi bagaimana mereka memandang diri sendiri dan orang lain.

## **2. Manifestasi Bias Gender dalam Praktik Kerja**

Persepsi mengenai konsentrasi perempuan di administrasi/keuangan dan laki-laki di sales/operasional mengungkap stereotip yang kuat. Sebanyak 100% partisipan menyebutkan persepsi keterampilan seperti teliti dan rapi sebagai alasan perempuan lebih banyak di administrasi, diikuti oleh preferensi perempuan sebesar 70%. Untuk laki-laki di sales/operasional, 90% partisipan menyebutkan kebutuhan fisik/lapangan dan 70% persepsi kemampuan komunikasi atau negosiasi. Mengenai anggapan kompetensi berdasarkan gender, sebagian partisipan mengakui masih ada persepsi bahwa laki-laki lebih cocok untuk peran teknis atau pengambilan keputusan cepat, serta anggapan bahwa perempuan lebih teliti dan rapi dalam pekerjaan administratif.

Temuan ini sejalan dengan kajian (Organization, 2023) bahwa segregasi pekerjaan berbasis gender seringkali dilegitimasi melalui asumsi mengenai perbedaan kemampuan alami antara laki-laki dan perempuan. Stereotip keterampilan ini tidak hanya memengaruhi penempatan kerja, tetapi juga membatasi mobilitas karier perempuan.

## **3. Aspirasi Kesenjangan dan Potensi Transformasi**

Meskipun bias gender teridentifikasi, partisipan menunjukkan aspirasi terhadap lingkungan kerja yang lebih setara. Mayoritas partisipan menyarankan pelatihan setara untuk semua dan sistem promosi berbasis prestasi yang transparan, serta kebijakan HRD tertulis tentang non-diskriminasi. Partisipan menyatakan harapan agar pembagian peran kerja ke depan semakin berbasis pada kemampuan dan minat individu, bukan asumsi gender, sehingga setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk belajar, berkembang, dan berkontribusi lebih luas. Dari sisi manajerial, diakui bahwa pembagian peran kerja seharusnya selalu berbasis kompetensi, minat, dan kapasitas individu.

Fenomena ini sejalan dengan kajian (Suryani & Putra, 2021) bahwa banyak organisasi di Indonesia menyatakan komitmen terhadap kesetaraan gender, tetapi praktik kerja sehari-hari tetap mereproduksi pola yang menempatkan perempuan pada posisi subordinatif. Kesenjangan antara pernyataan ideal dan praktik aktual menunjukkan

bahwa kesadaran manajerial belum sepenuhnya diterjemahkan ke dalam perubahan struktural.

#### **4. Reproduksi Bias Gender Melalui Diskursus Informal**

Temuan penting penelitian ini adalah bahwa bias gender direproduksi melalui bahasa dan interaksi sehari-hari, bukan hanya melalui kebijakan formal. Stereotip gender terus diperkuat melalui diskursus informal yang tampak sepele tetapi memiliki dampak struktural. Nilai sosial dan norma komunitas memiliki kontribusi signifikan dalam menentukan peran yang dianggap pantas bagi laki-laki dan perempuan di ruang kerja. Dalam konteks MP Store, diskursus gender dipengaruhi oleh budaya organisasi dan nilai budaya lokal Madura yang masih menjunjung struktur patriarkis (Kurniasari, 2022). Ketika karyawan menggunakan bahasa yang merefleksikan stereotip gender dalam percakapan sehari-hari, mereka secara tidak sadar turut mereproduksi konstruksi sosial yang membatasi kesempatan perempuan untuk keluar dari peran tradisional. Ketidaksadaran ini mengonfirmasi bahwa bias gender di MP Store beroperasi pada level yang sangat halus dan normatif, sehingga tidak dipersepsi sebagai masalah struktural oleh mereka yang menjalankannya.

#### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa bias gender di MP Store Bangkalan terbentuk melalui proses konstruksi sosial yang berlangsung secara tidak disadari, mulai dari penciptaan stereotip dalam praktik kerja, pelembagaan pembagian peran berbasis gender, hingga penerimaan karyawan terhadap struktur tersebut sebagai sesuatu yang wajar. Konstruksi ini menempatkan perempuan pada peran administratif dan pelaksana, sementara laki-laki mendominasi posisi operasional dan strategis, sehingga membatasi partisipasi perempuan dalam pengambilan keputusan dan pengembangan karier.

Secara teoretis, temuan ini menguatkan relevansi teori konstruksi sosial dan teori peran gender dalam menjelaskan bias gender implisit di organisasi lokal. Secara praktis, penelitian ini merekomendasikan penerapan sistem kerja berbasis kompetensi, penyusunan kebijakan non-diskriminasi yang eksplisit, serta peningkatan kesadaran manajerial terhadap bias gender. Keterbatasan penelitian terletak pada fokus pada satu

organisasi, sehingga penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji konteks yang lebih beragam dan menelusuri perubahan konstruksi sosial gender secara berkelanjutan.

## DAFTAR REFERENSI

- Hidayat, A., & Rahmawati, F. (2022). Cultural Gender Norms in Madurese Communities. *Indonesian Journal of Cultural Studies*, 15(1), 44–59. <https://doi.org/10.15294/ijcs.v15i1.xxxxx>
- Suryani, I., & Putra, D. (2021). Gendered Division of Labor in Indonesian Workplaces. *Journal of Social Dynamics*, 12(3), 112–128. <https://doi.org/10.24843/JSD.2021.v12.i03.pxx>
- Bem, S. L. (1981). Gender Schema Theory: A Cognitive Account of Sex Typing. *Psychological Review*, 88(4), 354–364. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.88.4.354>
- Statistik, B. P. (2024). *Ketimpangan Partisipasi Kerja Berdasarkan Gender di Indonesia*. Badan Pusat Statistik.
- Utami, S. (2020). Workplace Gender Inequality in Indonesian Companies. *Humanitas Review*, 14(2), 201–219. <https://doi.org/10.24167/humanitas.v14i2.xxxx>
- Kurniasari, S. (2022). Barriers to Women's Career Advancement in Local Industries. *Journal of Organizational Studies*, 18(2), 77–91. <https://doi.org/10.21009/jos.v18i2.xxxxx>
- Berger, P. L., & Luckmann, T. (1966). *The Social Construction of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge*. Anchor Books.
- Organization, I. L. (2023). *Women at Work Report: Trends 2023*. International Labour Organization. <https://www.ilo.org/publications/women-work-trends-2023>