

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perempuan secara konsisten ditempatkan pada posisi kedua, sementara laki-laki dianggap sebagai yang lebih unggul. Fenomena ini sangat terlihat dalam sistem patriarki, di mana perempuan seringkali mendapati diri mereka dalam peran yang lebih rendah, karena dianggap tidak sesuai untuk menjadi pemimpin, dan selalu mengalami pengekangan serta pengucilan (Billah, 2022). Adanya kesetaraan gender ini, membuat perempuan memiliki tekad untuk menggapai harapan mereka, termasuk dalam mengemukakan ide-ide, harapan, dan tujuan hidup.

Keterlibatan perempuan dalam aktivitas ekonomi adalah suatu realitas yang menegaskan bahwa perempuan memiliki peran yang produktif dalam proses pembangunan. Pertumbuhan ekonomi yang pesat memberikan dampak signifikan terhadap perkembangan berbagai industri, yang pada akhirnya menciptakan peluang kerja yang luas, baik untuk laki-laki maupun perempuan. Dengan perubahan zaman dan laju pertumbuhan ekonomi yang cepat, dunia kerja tidak lagi menjadi domain yang dikuasai oleh laki-laki saja (Ajeng, 2019).

Perempuan memiliki beragam peran yang signifikan, baik dalam bidang pendidikan maupun karir. Tidak dapat disangkal bahwa saat ini banyak perempuan yang aktif berperan sebagaimana laki-laki dalam memberikan dukungan ekonomi bagi keluarga (Nika Rizqi Fitriana, 2016). Hal ini disebabkan oleh meningkatnya kebutuhan hidup, yang disertai dengan pendapatan suami atau pria yang belum mencukupi. Sebagai akibatnya, wanita atau istri, tanpa memiliki pilihan lain, harus turut aktif dalam upaya mencari nafkah agar kebutuhan keluarga dapat tercukupi (A. Fadilah, 2019). Karakter yang dimiliki oleh perempuan memungkinkan untuk dengan mudah terlibat dalam berbagai bidang yang memerlukan ketekunan, tekad, tanggung jawab, dan komitmen yang tinggi (Maelani, 2020).

Sebagian besar perusahaan saat ini mempekerjakan perempuan karena dianggap memiliki sifat sabar dan telaten. Hal ini berdampak positif pada peluang kerja perempuan di luar rumah yang semakin terbuka dari waktu ke waktu (Lumingkewas & Mas'ud, 2017). Di sisi lain, pekerja perempuan juga memiliki

keunggulan, terutama dalam hal prestasi kerja. Karena perempuan mungkin lebih unggul dalam beberapa jenis pekerjaan yang membutuhkan tingkat akurasi yang sangat tinggi, seperti dalam industri elektronika, di mana perusahaan sering mempekerjakan pekerja perempuan. Hal serupa terjadi dalam industri pertahanan dan beberapa jenis industri lain yang membutuhkan akurasi tinggi, sehingga banyak pengusaha lebih memilih untuk memiliki pekerja-pekerja perempuan di sektor tersebut (Rahmawati & Dewi, 2020)

. Jabatan-jabatan clerical, seperti yang ada di bagian keuangan, administrasi umum, dan bidang serupa, memiliki peran yang tak kalah penting dan seringkali dipegang oleh perempuan. Dalam pekerjaan seperti ini, ketelitian dan keseriusan menjadi faktor kunci yang harus diperhatikan. Oleh karena itu, beberapa pekerjaan tertentu menunjukkan bahwa kontribusi perempuan memegang peranan penting agar kinerja dari keseluruhan lembaga dapat optimal (Rahmawati & Dewi, 2020). Lingkungan kerja, yang sebelumnya dianggap sebagai ranah publik yang terutama dikuasai oleh kaum laki-laki, kini semakin menarik perhatian dari kaum perempuan, yang sebelumnya lebih sering diasumsikan berperan di ranah domestik (Octamaya et al., 2022).

Dalam perusahaan, peran pemimpin cenderung lebih sering diisi oleh laki-laki daripada perempuan. Karena laki-laki cenderung dianggap lebih tepat untuk mengisi posisi kepemimpinan dan juga terdapat sifat *agentik* yang dimiliki oleh laki-laki (Innayah & Pratama, 2019). Padahal, dari perspektif manajemen, perempuan dan laki-laki memiliki posisi yang setara dalam pelaksanaan kewajiban dan penerimaan hak. Baik perempuan maupun laki-laki memiliki hak yang sama untuk menjadi pemimpin, dan seleksi pemimpin seharusnya didasarkan pada kemampuan individu, bukan berdasarkan jenis kelamin (Badriyah, 2022). Cara seorang pimpinan mengelola bawahannya juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan dan karyawan. Ketika karyawan memiliki seorang pemimpin yang kompeten akan cenderung memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan (R. Fadilah, 2022).



Gambar 1 Proporsi Perempuan yang Bekerja pada Posisi Manajer (2020)  
(Sumber: Badan Pusat Statistik, 2023)

Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat ada 2,82 juta penduduk 15 tahun ke atas yang bekerja memiliki jabatan manajer. Dari 2,82 juta pekerja di jabatan manajer, sebanyak 33,08% merupakan perempuan. Namun, proporsi perempuan pada posisi manajerial masih tertinggal dari laki-laki yang sebesar 66,2% (Databoks, 2021).

Peneliti melihat suatu kondisi atau fenomena unik yang terjadi di lingkungan PT Sari Bahari Malang. Dari segi pemberdayaan perempuan, walaupun perusahaan ini bergerak di bidang alutsista yang identik dengan laki-laki, namun PT Sari Bahari Malang tetap mempekerjakan karyawan perempuan bahkan hingga menduduki jabatan sebagai pimpinan perusahaan. Di lain pihak, pemimpin di sebagian besar organisasi di dunia didominasi oleh laki-laki. Hal ini disebabkan oleh adanya dua jenis prasangka terhadap pemimpin perempuan. Prasangka pertama muncul dari kesalahpahaman yang berkembang tentang cara masyarakat memandang dan mendefinisikan peran serta karakteristik gender. Stereotip gender ini menciptakan prasangka terhadap perempuan dan menghambat perkembangan karier manajer perempuan di seluruh dunia. Prasangka kedua adalah anggapan bahwa manajer perempuan tidak memiliki keterampilan dan kualitas kepemimpinan yang setara dengan manajer laki-laki. (Nurfadillah, 2021).

Berdasarkan kenyataan dan uraian-uraian tersebut peneliti tergugah rasa ingin tahunya untuk mengkaji secara lebih dalam fenomena yang terbilang berbeda

tersebut, yakni kontribusi women empowerment pada perusahaan alutsista PT Sari Bahari yang dipimpin oleh seorang perempuan dan perusahaan tersebut dapat terus berkembang pesat. Peneliti berusaha mengetahui, memahami dan menelaah munculnya fenomena unik tersebut. Maka dengan demikian berdasarkan fenomena gap research yang telah dijelaskan sebelumnya. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan tujuan untuk menganalisis Kontribusi Women Empowerment di Perusahaan Alutsista (Studi Kasus Karyawati di PT Sari Bahari Malang)

## **1.2 Rumusan Masalah**

Untuk dapat mengarahkan dan membimbing peneliti dalam memilih situasi dan latar belakang penelitian yang banyak tersedia pada PT Sari Bahari, maka dalam hal tersebut sebelum peneliti terjun dalam kegiatan penelitian di lapangan, maka peneliti menggunakan suatu fokus masalah yang dapat digunakan peneliti untuk membatasi fokus penelitiannya pada suatu kejadian atau fenomena yang terjadi dan hal-hal yang secara langsung berhubungan dengan kejadian atau fenomena tersebut, hal ini dimaksudkan untuk memilih data-data yang dianggap relevan diantara banyak data yang didapatkan oleh peneliti nantinya. Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi program women empowerment di Pt Sari Bahari?
2. Bagaimana peran dan keterlibatan karyawan perempuan dalam pekerjaan di PT Sari Bahari?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mencari tahu bagaimana peran karyawati PT Sari Bahari sehingga mendapatkan kepercayaan penuh di perusahaan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoristis**

Penelitian ini memberikan kontribusi pada pemahaman dinamika gender khususnya industry pertahanan. Hal ini dapat membantu teori yang memerlukan pemahaman lebih dalam tentang peran perempuan di sector ini

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini dapat memberikan panduan bagi PT Sari Bahari dalam mengembangkan dan memperkuat kebijakan women empowerment. Hal ini dapat membantu organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan efektif