

## PENGALAMAN PEREMPUAN DALAM DUNIA KERJA DI INDUSTRI TEKNOLOGI INFORMASI

---

Julia Anita

Pendamping Sosial Kementerian Sosial RI  
e-Mail: manihuruk89@gmail.com

---

### Abstract

*This research aims to understand women's experiences in the world of work in the information technology industry in Kabupaten Tanjung Jabung Barat, Jambi, focusing on the challenges faced, the strategies used to overcome these challenges, and the impact of corporate policies on gender equality. The data was collected through in-depth interviews, participatory observations, and documentation analysis at one of the information technology companies in Kabupaten Tanjung Jabung Barat, Jambi. The findings show that women often face gender stereotypes, difficulties in balancing work and personal life, and barriers to getting promotions and recognition for their achievements. To address these challenges, women use a variety of strategies, including building support networks, attending training and skill development, and effective time management. Although the company has implemented various policies to support gender equality, its implementation still encounters various obstacles. This research provides recommendations to improve the effectiveness of gender equality policies and create a more inclusive and equitable work environment.*

**Keywords:** Gender equality, Information technology industry, Women's strategy in the workplace.

### Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk memahami pengalaman perempuan dalam dunia kerja di industri teknologi informasi di Kabupaten Tanjung Jabung Barat, Jambi, dengan fokus pada tantangan yang dihadapi, strategi yang digunakan untuk mengatasi tantangan tersebut, dan dampak dari kebijakan perusahaan terhadap kesetaraan gender. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumentasi di salah satu perusahaan teknologi informasi di Kabupaten Tanjung Jabung Barat, Jambi. Temuan menunjukkan bahwa perempuan sering kali menghadapi stereotip gender, kesulitan dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi, serta hambatan dalam mendapatkan promosi dan pengakuan atas prestasi mereka. Untuk mengatasi tantangan ini, perempuan menggunakan berbagai strategi, termasuk membangun jaringan dukungan, mengikuti pelatihan dan pengembangan keterampilan, serta manajemen waktu yang efektif. Meskipun perusahaan telah menerapkan berbagai kebijakan untuk mendukung kesetaraan gender, implementasinya masih menemui berbagai kendala. Penelitian ini memberikan rekomendasi untuk meningkatkan efektivitas kebijakan kesetaraan gender dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan adil.*

**Kata Kunci:** Industri teknologi informasi, Kesetaraan gender, Strategi perempuan di tempat kerja.

## Pendahuluan

Perempuan telah memainkan peran penting dalam berbagai sektor pekerjaan, termasuk di industri teknologi informasi yang terus berkembang pesat (Pratama Y.Hadad, 2021). Namun, meskipun ada kemajuan signifikan dalam partisipasi perempuan di sektor ini, mereka masih menghadapi berbagai tantangan yang mempengaruhi perkembangan karier dan kesejahteraan mereka (Lestari, 2015). Tantangan-tantangan ini sering kali bersifat sistemis dan mencerminkan ketidaksetaraan gender yang masih ada di tempat kerja. Industri teknologi informasi, yang seharusnya menjadi pelopor dalam inovasi dan inklusi, sering kali masih terbentur oleh stereotip dan bias gender yang menghambat kemajuan perempuan. Misalnya, meskipun perempuan memiliki kualifikasi dan pengalaman yang sama dengan rekan kerja laki-laki, mereka sering kali dianggap kurang kompeten atau tidak cukup tangguh untuk menghadapi tekanan dan tuntutan di bidang teknologi (Nurhakim dkk., 2023). Stereotip ini tidak hanya mempengaruhi persepsi individu, tetapi juga berdampak pada keputusan manajerial terkait promosi dan penilaian kinerja.

Dalam konteks ini, memahami pengalaman perempuan dalam dunia kerja di industri teknologi informasi menjadi semakin penting. Pengalaman ini dapat memberikan wawasan yang berharga tentang hambatan-hambatan yang mereka hadapi serta strategi yang mereka gunakan untuk mengatasi tantangan tersebut. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa perempuan sering kali harus bekerja lebih keras untuk mendapatkan pengakuan yang setara dengan rekan kerja laki-laki (Idris dkk., 2021). Mereka juga lebih rentan terhadap diskriminasi dan bias yang dapat mempengaruhi perkembangan karier dan kepuasan kerja mereka. Misalnya, perempuan mungkin menghadapi kesulitan dalam menavigasi politik kantor yang didominasi oleh laki-laki, atau mereka mungkin merasa kurang didukung oleh manajer dan rekan kerja mereka. Situasi ini dapat mengakibatkan stres yang tinggi dan rasa frustrasi yang mendalam, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan mereka secara keseluruhan.

Perusahaan teknologi informasi di Kabupaten Tanjung Jabung Barat, Jambi, seperti di banyak tempat lain, telah mencoba untuk mengatasi isu-isu ini dengan menerapkan berbagai kebijakan dan program yang mendukung kesetaraan gender. Program-program ini termasuk *mentoring*, pelatihan kesadaran gender, dan kebijakan fleksibilitas kerja (Wendratama dkk., 2024). Meskipun inisiatif ini menunjukkan komitmen perusahaan terhadap kesetaraan gender, efektivitasnya dalam menciptakan perubahan nyata masih perlu dievaluasi. Misalnya, program *mentoring* dapat membantu perempuan membangun jaringan profesional yang lebih kuat dan mendapatkan bimbingan dari mentor yang berpengalaman, tetapi tanpa dukungan yang memadai dari manajemen puncak, program ini mungkin tidak akan mencapai dampak yang diharapkan. Selain itu, pelatihan kesadaran gender dapat meningkatkan pemahaman tentang pentingnya kesetaraan gender di tempat kerja, tetapi perubahan perilaku dan budaya organisasi membutuhkan waktu dan komitmen yang berkelanjutan (Anastasia dkk., 2015).

Studi ini juga akan melihat bagaimana perempuan di perusahaan teknologi informasi di Kabupaten Tanjung Jabung Barat, Jambi mengatasi tantangan yang mereka hadapi. Berbagai strategi, seperti membangun jaringan dukungan, mengikuti pelatihan dan pengembangan keterampilan, serta manajemen waktu yang efektif, dapat memberikan wawasan tentang cara perempuan mengelola karier mereka dalam lingkungan yang mungkin tidak selalu mendukung. Mengidentifikasi strategi-strategi ini dapat membantu perusahaan dan pembuat kebijakan dalam merancang intervensi yang lebih efektif untuk mendukung perempuan di tempat kerja. Misalnya, membangun jaringan dukungan dapat membantu perempuan merasa lebih terhubung dan didukung di tempat kerja, sementara pelatihan dan pengembangan keterampilan dapat meningkatkan kepercayaan diri dan kompetensi mereka. Manajemen waktu yang efektif juga dapat membantu perempuan menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, yang sering kali menjadi tantangan besar bagi mereka.

Selain itu, penting untuk memahami dampak dari kebijakan perusahaan terhadap kesetaraan gender (Efendi, 2020). Kebijakan yang dirancang dengan baik dapat memberikan dukungan yang diperlukan untuk perempuan agar dapat berkembang dan mencapai potensi penuh mereka. Namun, tanpa implementasi yang efektif dan pengawasan yang ketat, kebijakan ini mungkin tidak akan mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengevaluasi dampak dari kebijakan perusahaan, dengan fokus pada pengalaman langsung perempuan yang bekerja di industri teknologi informasi di Kabupaten Tanjung Jabung Barat, Jambi. Evaluasi ini tidak hanya akan mencakup hasil-hasil yang diharapkan dari kebijakan tersebut, tetapi juga akan mengidentifikasi kendala-kendala yang mungkin menghambat efektivitasnya. Misalnya, kebijakan cuti melahirkan yang lebih fleksibel dapat memberikan manfaat besar bagi karyawan perempuan, tetapi tanpa pengawasan yang memadai, kebijakan ini mungkin tidak akan diimplementasikan secara konsisten di seluruh organisasi.

Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan rekomendasi yang dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan efektivitas kebijakan kesetaraan gender. Rekomendasi ini didasarkan pada temuan penelitian dan bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan adil. Dengan memahami pengalaman dan tantangan yang dihadapi oleh perempuan, perusahaan dapat mengembangkan strategi yang lebih baik untuk mendukung kesetaraan gender dan memberdayakan karyawan perempuan. Ini tidak hanya penting untuk kesejahteraan karyawan tetapi juga untuk kinerja dan inovasi perusahaan secara keseluruhan. Misalnya, perusahaan dapat mengembangkan program pelatihan yang lebih spesifik dan berkelanjutan untuk mengatasi bias gender, atau mereka dapat memperkuat mekanisme pengawasan untuk memastikan bahwa kebijakan kesetaraan gender diimplementasikan dengan konsisten dan efektif.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang komprehensif tentang pengalaman perempuan dalam dunia kerja di industri teknologi informasi di Kabupaten Tanjung Jabung Barat, Jambi. Dengan mengeksplorasi tantangan yang mereka hadapi, strategi yang mereka gunakan, dan dampak dari kebijakan perusahaan, studi ini berharap dapat berkontribusi pada upaya menciptakan lingkungan kerja yang

lebih inklusif dan mendukung. Perusahaan teknologi informasi memiliki potensi besar untuk menjadi pelopor dalam kesetaraan gender, dan penelitian ini berusaha untuk memberikan informasi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan tersebut. Dengan menerapkan rekomendasi yang didasarkan pada temuan penelitian, perusahaan dapat menciptakan tempat kerja yang lebih adil dan produktif, yang pada akhirnya akan menguntungkan semua karyawan dan meningkatkan daya saing mereka di pasar global.

Kesetaraan gender di tempat kerja adalah isu yang kompleks dan multifaset yang membutuhkan pendekatan yang holistik dan terkoordinasi (Leovani, dkk., 2023). Penelitian ini berusaha untuk menjelaskan berbagai dimensi dari pengalaman perempuan di industri teknologi informasi dan memberikan wawasan yang dapat membantu perusahaan dan pembuat kebijakan dalam mengembangkan strategi yang lebih efektif. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang tantangan yang dihadapi oleh perempuan dan strategi yang mereka gunakan untuk mengatasi tantangan tersebut, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan mendukung. Ini tidak hanya akan meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan perempuan, tetapi juga akan meningkatkan kinerja dan inovasi perusahaan secara keseluruhan, yang pada akhirnya akan menguntungkan semua pihak yang terlibat (Iftitah, dkk., 2023).

## Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam artikel ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus (Sugiyono, 2016). Penelitian ini dilakukan di salah satu perusahaan teknologi informasi di Kabupaten Tanjung Jabung Barat, Jambi, yang dipilih secara *purposif*. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan sepuluh perempuan yang bekerja di perusahaan tersebut, yang dipilih berdasarkan kriteria tertentu untuk memastikan variasi dalam pengalaman dan posisi kerja. Selain wawancara, observasi partisipasi dilakukan selama tiga bulan untuk memahami dinamika lingkungan kerja secara langsung. Dokumentasi seperti laporan perusahaan, kebijakan internal, dan materi komunikasi perusahaan juga dianalisis untuk melengkapi data wawancara dan observasi. Teknik triangulasi data digunakan untuk memastikan validitas dan reliabilitas temuan penelitian (Aan Komariah, dkk., 2009).

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Pengalaman Kerja dan Tantangan yang Dihadapi

Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa perempuan di perusahaan teknologi informasi di Kabupaten Tanjung Jabung Barat, Jambi menghadapi berbagai tantangan yang bersifat unik dan kompleks. Berdasarkan wawancara mendalam dengan sepuluh perempuan, stereotip gender muncul sebagai salah satu isu utama yang mempengaruhi pengalaman kerja mereka. Stereotip ini sering kali menyebabkan anggapan bahwa perempuan kurang kompeten dalam bidang teknologi dibandingkan dengan laki-laki, meskipun memiliki kualifikasi dan pengalaman yang sama. Salah satu responden menyatakan bahwa "terkadang perempuan dianggap kurang kompeten dalam bidang teknologi dibandingkan laki-laki, meskipun mereka memiliki kualifikasi dan pengalaman yang sama." Pandangan ini menggambarkan persepsi umum yang masih melekat di kalangan karyawan dan manajemen, yang dapat mempengaruhi evaluasi dan pengakuan terhadap kemampuan perempuan. Dalam observasi selama tiga bulan,

terlihat bahwa stereotip ini tercermin dalam dinamika kerja sehari-hari, di mana perempuan sering kali harus bekerja lebih keras untuk membuktikan kemampuan mereka dan mendapatkan pengakuan yang setara dengan rekan kerja laki-laki.

Selain stereotip gender, perempuan juga menghadapi kesulitan dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi. Banyak responden yang mengungkapkan bahwa tuntutan pekerjaan sering kali bentrok dengan tanggung jawab keluarga. Salah satu responden mengatakan, "sulit untuk mengelola waktu antara pekerjaan yang menuntut dan tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga." Kesulitan ini diperparah oleh kurangnya dukungan struktural dari perusahaan, seperti kebijakan fleksibilitas waktu kerja atau cuti yang memadai. Observasi di tempat kerja mengungkapkan bahwa perempuan sering kali terlihat kelelahan dan stres karena harus memenuhi ekspektasi profesional sambil mengurus tanggung jawab rumah tangga. Stres ini tidak hanya berdampak pada kesehatan fisik dan mental mereka, tetapi juga mempengaruhi produktivitas dan kinerja kerja.

Hambatan dalam mendapatkan promosi dan pengakuan atas prestasi juga menjadi tantangan signifikan bagi perempuan di perusahaan teknologi informasi ini. Temuan dari wawancara mengindikasikan bahwa beberapa perempuan merasa peluang untuk naik jabatan lebih terbatas dibandingkan rekan kerja laki-laki. Salah satu responden mengungkapkan, "meskipun saya telah bekerja keras dan mencapai target, saya merasa kesempatan untuk promosi lebih sering diberikan kepada kolega laki-laki." Hal ini menunjukkan adanya ketidaksetaraan gender dalam proses promosi dan evaluasi kinerja. Observasi di tempat kerja mendukung pernyataan ini, dengan ditemukan bahwa posisi manajerial dan kepemimpinan masih didominasi oleh laki-laki. Struktur organisasi yang tidak seimbang ini menciptakan lingkungan di mana perempuan merasa bahwa usaha dan kontribusi mereka kurang dihargai dan diakui.

Selain itu, temuan penelitian juga menunjukkan adanya diskriminasi gender yang mempengaruhi perkembangan karir perempuan. Beberapa responden melaporkan bahwa mereka sering kali merasa tidak dihargai atau diabaikan dalam rapat dan diskusi penting. Salah satu responden mencatat, "sering kali ide-ide saya diabaikan atau diambil oleh rekan laki-laki tanpa pengakuan." Diskriminasi ini, meskipun kadang terselubung, memiliki dampak signifikan pada motivasi dan produktivitas perempuan. Observasi juga menunjukkan bahwa partisipasi perempuan dalam pengambilan keputusan strategis masih rendah, yang menghambat kontribusi mereka terhadap inovasi dan pertumbuhan perusahaan. Selain itu, ada kecenderungan untuk memberikan tugas-tugas yang kurang strategis kepada perempuan, yang membatasi peluang mereka untuk berkembang dan menunjukkan kemampuan kepemimpinan.

Dalam membahas temuan ini, penting untuk dicatat bahwa upaya perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif belum sepenuhnya efektif. Meskipun ada kebijakan dan program yang dirancang untuk mendukung kesetaraan gender, implementasinya masih menemui berbagai kendala. Ketidaksetaraan gender dalam promosi, evaluasi kinerja, dan pengambilan keputusan menunjukkan bahwa perubahan budaya organisasi yang lebih mendalam diperlukan. Perusahaan perlu lebih proaktif dalam memantau dan mengevaluasi kebijakan kesetaraan gender untuk memastikan bahwa perempuan mendapatkan kesempatan yang adil untuk berkembang. Selain itu, penting untuk mengedukasi seluruh karyawan tentang pentingnya kesetaraan gender dan menghilangkan stereotip yang merugikan.

Secara keseluruhan, temuan ini menyoroti perlunya tindakan yang lebih konkret dan komitmen yang lebih kuat dari perusahaan untuk mengatasi tantangan yang dihadapi perempuan dalam dunia kerja. Dukungan yang lebih baik dalam bentuk fleksibilitas kerja, pelatihan kesadaran gender, dan evaluasi kinerja yang transparan dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan adil. Dengan demikian, perusahaan teknologi informasi di Kabupaten Tanjung Jabung Barat, Jambi, dapat lebih efektif dalam memanfaatkan potensi penuh dari seluruh karyawannya, tanpa terkecuali. Memastikan bahwa perempuan memiliki akses yang sama terhadap peluang dan sumber daya adalah langkah penting menuju keberhasilan organisasi dan pencapaian tujuan bisnis yang lebih besar.

### **Strategi Perempuan dalam Mengatasi Tantangan**

Penelitian ini mengungkapkan bahwa perempuan di perusahaan teknologi informasi di Kabupaten Tanjung Jabung Barat, Jambi mengadopsi berbagai strategi untuk mengatasi tantangan yang mereka hadapi di tempat kerja. Salah satu strategi utama yang digunakan adalah membangun jaringan dukungan di dalam dan di luar perusahaan. Responden menyatakan bahwa memiliki jaringan dukungan yang kuat sangat membantu dalam menghadapi stres dan diskriminasi. Seorang responden menjelaskan, "Saya bergabung dengan kelompok diskusi internal yang terdiri dari rekan-rekan perempuan, di mana kami saling berbagi pengalaman dan memberikan dukungan moral." Observasi selama penelitian menunjukkan bahwa kelompok-kelompok ini tidak hanya memberikan dukungan emosional, tetapi juga berfungsi sebagai platform untuk berbagi informasi tentang peluang karir dan pelatihan yang tersedia.

Selain membangun jaringan dukungan, perempuan di perusahaan ini juga aktif mengikuti pelatihan dan pengembangan keterampilan untuk meningkatkan kompetensi mereka. Banyak responden mengakui bahwa mengikuti pelatihan membantu mereka merasa lebih percaya diri dan siap menghadapi tantangan di tempat kerja. Salah satu responden menyebutkan, "Mengikuti berbagai workshop dan pelatihan membuat saya lebih percaya diri dalam menjalankan tugas-tugas teknis dan manajerial." Observasi di perusahaan juga menunjukkan bahwa perempuan yang aktif dalam program pelatihan cenderung lebih terlibat dalam proyek-proyek penting dan mendapatkan lebih banyak pengakuan atas kontribusi mereka. Pelatihan ini tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga membekali mereka dengan kemampuan kepemimpinan dan manajemen yang penting untuk perkembangan karir.

Manajemen waktu yang efektif juga merupakan strategi penting yang diterapkan oleh perempuan di perusahaan ini. Responden menyatakan bahwa kemampuan untuk mengatur waktu dengan baik sangat membantu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Salah satu responden mengatakan, "Saya menggunakan berbagai alat dan teknik manajemen waktu untuk memastikan bahwa saya bisa memenuhi target pekerjaan tanpa mengorbankan waktu bersama keluarga." Observasi menunjukkan bahwa perempuan yang menerapkan manajemen waktu yang efektif cenderung lebih produktif dan mampu menghadapi tekanan kerja dengan lebih baik. Mereka menggunakan kalender digital, daftar tugas, dan teknik prioritas untuk memastikan bahwa semua tanggung jawab dapat diselesaikan tepat waktu.

Beberapa perempuan juga terlibat aktif dalam komunitas dan organisasi yang mendukung pemberdayaan perempuan di bidang teknologi informasi. Keterlibatan ini tidak hanya memberikan mereka platform untuk belajar dan berkembang, tetapi juga memungkinkan mereka untuk berkontribusi pada perubahan positif dalam industri. Seorang responden mengungkapkan, "Saya aktif dalam organisasi yang mendukung perempuan di teknologi, dan ini membantu saya membangun jaringan yang lebih luas dan mendapatkan mentor yang berpengalaman." Observasi menunjukkan bahwa keterlibatan dalam komunitas ini juga meningkatkan visibilitas dan pengakuan perempuan di industri, membuka peluang baru untuk kolaborasi dan kemajuan karir.

Temuan ini menunjukkan bahwa strategi-strategi yang diterapkan oleh perempuan untuk mengatasi tantangan di tempat kerja efektif dalam meningkatkan kompetensi, kepercayaan diri, dan kesejahteraan mereka. Dukungan dari jaringan, pelatihan, manajemen waktu, dan keterlibatan dalam komunitas memberdayakan perempuan untuk menghadapi diskriminasi dan hambatan dengan lebih baik. Namun, efektivitas strategi ini juga sangat bergantung pada dukungan dan kebijakan perusahaan yang memungkinkan perempuan untuk memanfaatkan peluang-peluang ini. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk terus mendukung inisiatif-inisiatif yang memberdayakan perempuan dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif.

Secara keseluruhan, strategi yang digunakan oleh perempuan di perusahaan teknologi informasi di Kabupaten Tanjung Jabung Barat, Jambi menunjukkan bahwa mereka mampu menghadapi dan mengatasi berbagai tantangan yang ada. Dengan dukungan yang tepat, perempuan dapat berkembang dan memberikan kontribusi yang signifikan di tempat kerja. Perusahaan perlu memastikan bahwa mereka menyediakan lingkungan yang mendukung dan sumber daya yang memadai untuk membantu perempuan mencapai potensi penuh mereka. Dukungan ini tidak hanya akan meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas perempuan, tetapi juga akan menguntungkan perusahaan secara keseluruhan melalui peningkatan kinerja dan inovasi.

### **Dampak Kebijakan Perusahaan terhadap Kesenjangan Gender**

Penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan teknologi informasi di Kabupaten Tanjung Jabung Barat, Jambi telah menerapkan berbagai kebijakan untuk mendukung kesetaraan gender di tempat kerja. Kebijakan-kebijakan ini meliputi program mentoring, cuti melahirkan yang lebih fleksibel, dan pelatihan kesadaran gender bagi seluruh karyawan. Berdasarkan wawancara dengan karyawan perempuan, program mentoring dianggap sangat membantu dalam pengembangan karir. Seorang responden mengungkapkan bahwa mentoring memberikan panduan dan dukungan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan di tempat kerja dan mengembangkan keterampilan. Observasi selama penelitian menunjukkan bahwa program mentoring ini membantu memperkuat jaringan profesional perempuan dan meningkatkan akses mereka ke peluang karir. Program ini juga membantu mengatasi rasa isolasi yang sering dirasakan perempuan dalam industri yang didominasi oleh laki-laki, sehingga menciptakan lingkungan yang lebih inklusif dan mendukung.

Selain itu, kebijakan cuti melahirkan yang lebih fleksibel juga memberikan dampak positif bagi karyawan perempuan. Beberapa responden menyatakan bahwa kebijakan ini memungkinkan mereka untuk lebih mudah menyeimbangkan antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga. Salah satu responden mengatakan bahwa cuti

melahirkan yang fleksibel memberikan waktu yang cukup untuk pulih dan merawat bayi tanpa khawatir kehilangan pekerjaan atau kesempatan karir. Observasi menunjukkan bahwa perempuan yang memanfaatkan cuti melahirkan ini merasa lebih didukung oleh perusahaan dan lebih mampu kembali ke pekerjaan dengan semangat dan produktivitas yang tinggi. Kebijakan ini tidak hanya mendukung kesejahteraan karyawan perempuan tetapi juga mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Pelatihan kesadaran gender yang diselenggarakan oleh perusahaan juga memainkan peran penting dalam meningkatkan pemahaman dan kesadaran tentang isu-isu gender di tempat kerja. Pelatihan ini dirancang untuk mengedukasi seluruh karyawan tentang pentingnya kesetaraan gender dan cara-cara mengatasi bias gender. Salah satu responden menyatakan bahwa pelatihan ini membuka mata tentang banyaknya bias yang tidak disadari sebelumnya dan memberikan alat untuk menghadapinya. Observasi menunjukkan bahwa setelah pelatihan, terdapat peningkatan dalam kesadaran dan perilaku yang lebih inklusif di kalangan karyawan, meskipun implementasi secara keseluruhan masih memerlukan perbaikan. Pelatihan ini juga mendorong dialog yang lebih terbuka mengenai isu-isu gender, yang penting untuk menciptakan budaya kerja yang lebih inklusif dan mendukung.

Namun, temuan juga menunjukkan bahwa meskipun kebijakan perusahaan memiliki potensi untuk meningkatkan kesetaraan gender, implementasinya masih menemui berbagai kendala. Beberapa responden mengeluhkan kurangnya pengawasan dan evaluasi yang efektif terhadap kebijakan tersebut. Salah satu responden menyatakan bahwa meskipun ada kebijakan yang baik, sering kali implementasinya tidak konsisten dan tidak ada mekanisme untuk memastikan bahwa kebijakan tersebut benar-benar dijalankan. Observasi juga menunjukkan bahwa tanpa pengawasan yang ketat, kebijakan yang ada sering kali hanya menjadi formalitas tanpa dampak nyata di lapangan. Hal ini menunjukkan perlunya mekanisme yang lebih kuat untuk memastikan bahwa kebijakan kesetaraan gender tidak hanya ada di atas kertas tetapi juga diterapkan secara efektif.

Selain itu, beberapa perempuan merasa bahwa meskipun kebijakan dan program sudah ada, masih terdapat kesenjangan dalam pelaksanaannya. Salah satu responden mengungkapkan bahwa ada banyak inisiatif yang bagus di atas kertas, tetapi dalam praktiknya, tidak semua orang mendapat manfaat yang sama. Hal ini menunjukkan bahwa diperlukan komitmen yang lebih kuat dari manajemen untuk memastikan bahwa kebijakan kesetaraan gender dijalankan dengan benar dan efektif. Observasi menunjukkan bahwa tanpa dukungan penuh dari manajemen puncak, kebijakan tersebut tidak akan mampu menciptakan perubahan yang signifikan dalam budaya perusahaan. Ini mengindikasikan perlunya kepemimpinan yang lebih tegas dan komitmen yang lebih besar untuk mengatasi hambatan-hambatan yang ada.

Dalam pembahasan temuan ini, jelas bahwa perusahaan perlu meningkatkan pengawasan dan evaluasi terhadap kebijakan kesetaraan gender yang telah diterapkan. Dukungan dari manajemen puncak sangat penting untuk memastikan bahwa kebijakan ini dijalankan dengan baik dan memberikan manfaat nyata bagi seluruh karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu memperkuat komunikasi dan transparansi mengenai kebijakan ini kepada semua karyawan untuk meningkatkan partisipasi dan kepatuhan. Meningkatkan kesadaran dan pemahaman tentang pentingnya kesetaraan gender di



seluruh tingkat organisasi adalah langkah penting untuk memastikan bahwa perubahan yang diinginkan dapat terwujud.

Secara keseluruhan, meskipun kebijakan perusahaan teknologi informasi di Kabupaten Tanjung Jabung Barat, Jambi memiliki potensi untuk meningkatkan kesetaraan gender, diperlukan tindakan nyata dan komitmen yang lebih kuat untuk mencapai perubahan yang signifikan. Evaluasi dan pengawasan yang ketat, serta dukungan dari manajemen puncak, sangat penting untuk memastikan bahwa kebijakan ini dapat memberikan dampak positif bagi seluruh karyawan. Dengan komitmen yang lebih kuat, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan adil, yang tidak hanya menguntungkan karyawan perempuan tetapi juga meningkatkan kinerja dan inovasi perusahaan secara keseluruhan. Memastikan bahwa perempuan memiliki akses yang sama terhadap peluang dan sumber daya adalah langkah penting menuju keberhasilan organisasi dan pencapaian tujuan bisnis yang lebih besar.

### Simpulan

Kesimpulannya, penelitian ini mengungkapkan bahwa meskipun perusahaan teknologi informasi di Kabupaten Tanjung Jabung Barat, Jambi telah menerapkan berbagai kebijakan untuk mendukung kesetaraan gender, implementasi yang tidak konsisten dan kurangnya pengawasan menghambat efektivitasnya. Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperkuat komitmen dan pengawasan terhadap kebijakan kesetaraan gender untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan adil. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan, seperti sampel yang terbatas pada satu perusahaan dan durasi observasi yang relatif singkat, yang mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi di perusahaan lain atau perubahan jangka panjang. Oleh karena itu, direkomendasikan agar penelitian lanjutan dilakukan dengan sampel yang lebih luas dan durasi yang lebih panjang untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif. Selain itu, perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi berkala terhadap kebijakan kesetaraan gender dan memastikan adanya dukungan penuh dari manajemen puncak untuk mencapai perubahan yang nyata.

### Referensi

- Aan Komariah, Djam'an, & Satori. (2009). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Anastasia, A., Noerdin, E., Pireno KS, S., & Aripurnami, S. (2015). *Panduan Pelatihan Kepemimpinan Perempuan*. Women Research Institute. <http://www.wri.or.id>
- Efendi, S. (2020). Implementasi Kesetaraan Gender Dan Pemberdayaan Wanita Dalam Proses Rekrutmen Karyawan. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 2(1).
- Idris, I. K., Elizarni, Ariyanti, R., Sudarmanti, R., & Krismantari, I. (2021). *Roller Coaster Kepemimpinan Perempuan* (Y. Darmawan, Ed.; hlm. 140). PT Rajawali Buana Pusaka. <https://rankapublishing.com>
- Iftitah, A., Puspitasari, N. R., Yulianti, N., Putra, M. T. P., & Kunarso. (2023). Kesetaraan Gender Dalam Hukum Ketenagakerjaan. *Eksekusi: Jurnal Ilmu Hukum dan Administrasi Negara*, 1(2), 31-46.

- Leovani, E., Ismadi, F. H., & Terenggana, C. A. (2023). Ketidaksetaraan Gender Di Tempat Kerja: Tinjauan Mengenai Proses Dan Praktek Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Flores*, 13(2), 303–319. <https://doi.org/10.37478/als.v13i2.3118>
- Lestari, Y. I. (2015). Sikap Terhadap Pengembangan Karir Ditinjau dari Gender. *Jurnal Psikologi*, 11(2), 120–121.
- Nurhakim, P. R., Rodiah, I., & Fernando, H. (2023). Diskriminasi Upah Terhadap Perempuan Yang Bekerja: A Perspective of Gender Workplace. *Endogami: Jurnal Ilmiah Kajian Antropologi*, 7(1).
- Pratama Y.Hadad, A. (2021). Perempuan Dan Perannya Dalam Pengembangan Teknologi. *Al-Wardah: Jurnal Kajian Perempuan, Gender dan Agama*, 15(2).
- Sugiyono, S. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Wendratama, E., Rahayu, Masduki, & Suci, P. L. N. (2024). *Menilik Kebijakan dan Pengalaman Kesetaraan Gender serta Kekerasan Berbasis Gender di Perusahaan Media*. Asosiasi Media Siber Indonesia (AMSI). <https://www.amsi.or.id>