

Nama: **Citra Harniah**

Asal Instansi/Kantor: **Nickel Mining Company**

BIAS GENDER DI TEMPAT KERJA

Contoh konteks: *Bias Gender* di Perusahaan Tambang Nickel

Refleksi utama : *Bias Gender* di sektor pertambangan bukan **kodrat**, melainkan **konstruksi sosial** yang bisa diubah melalui Kebijakan Perusahaan & Perubahan *Mindset*.

Pertanyaan Pemantik	Refleksi Jawaban
1. Apakah kamu pernah mengalami atau menyaksikan situasi yang mencerminkan <i>bias gender</i> ?	<p>-Ya. Salah satu contoh nyata adalah ketika “Posisi Lapangan” (seperti: Pengawas Tambang, atau Operator Alat Berat) yang lebih sering diberikan kepada laki-laki, sedangkan perempuan dianggap hanya cocok untuk pekerjaan Administrasi (<i>Supporting Office</i>).</p> <p>-Sebagai perempuan yang bekerja di Industri Pertambangan, saya sering kali mengalami/menyaksikan situasi <i>“bias gender”</i>, baik yang terang-terangan maupun yang lebih halus. Salah satunya ialah <i>“stereotip gender”</i> yang meragukan kompetensi Karyawan Wanita di Bidang Teknis dan Operasional.</p>
2. Dalam konteks apa <i>bias gender</i> itu terjadi? Siapa saja yang terlibat?	<p><i>Bias</i> terjadi dalam konteks Rekrutmen dan Pembagian Tugas.</p> <ul style="list-style-type: none">• Pihak terlibat: HRD, Manajemen, Karyawan (Laki-laki/Perempuan).• Bentuk <i>bias</i>: laki-laki dianggap lebih “kuat” untuk lapangan, sedangkan perempuan dianggap kurang mampu menghadapi kondisi kerasnya dunia pertambangan.• Salah satu contoh: terjadi pada saat rapat kerja, terutama yang membahas isu teknis terkait operasional logistik, seperti koordinasi pemuatan nikel ke kapal tongkang. <p><i>Bias</i> tersebut datang dari beberapa rekan kerja laki-laki yang secara tidak sadar menganggap bahwa sebagai karyawan perempuan dari Divisi Marketing, tidak akan memahami detail teknis di lapangan. Sehingga mereka sering kali lebih memilih untuk mengabaikan pertanyaan/masukan dari karyawan perempuan, yang seolah-olah hanya bertugas pada bagian administrasi dokumen saja.</p>
3. Bagaimana situasi tersebut mempengaruhi perasaan, sikap, atau perilaku orang yang terdampak?	<ul style="list-style-type: none">• Perempuan: Merasa termarginalisasi, kesempatan pengembangan karier terbatas, muncul rasa tidak percaya diri.• Laki-laki: Akan jadi merasa lebih dominan, tetapi juga terbebani karena semua tugas lapangan otomatis dibebankan pada mereka. <p>Situasi tersebut akan membuat frustrasi dan merasa tidak dihargai. Namun agar tidak menyerah, hal itu justru menjadi motivasi untuk lebih proaktif dalam mempelajari data dan alur proses secara detail.</p>

<p>4. Apakah <i>bias</i> tersebut disadari atau dianggap “normal” oleh orang-orang di sekitarmu?</p>	<p>-<i>Bias</i> sering dianggap “normal” karena sudah budaya lama di dunia tambang bahwa pekerjaan lapangan = laki-laki. Padahal ada perempuan yang sebenarnya mampu secara fisik dan mental untuk pekerjaan tersebut.</p> <p>-Bagi sebagian besar rekan kerja laki-laki, <i>bias</i> dianggap “normal”. Mereka mungkin tidak memiliki niat buruk, tetapi <i>stereotip</i> yang sudah mengakar kuat di industri ini secara otomatis meragukan peran dan kemampuan karyawan perempuan.</p> <p>-<i>Bias</i> menjadi “wajar” karena jarang sekali ada yang bersuara lantang untuk menantangnya secara terbuka.</p>
<p>5. Apa yang kamu pelajari dari pengalaman / pengamatan tersebut?</p>	<p>-<i>Bias gender</i> masih kuat di industri pertambangan. Kesempatan seringkali tidak diberikan secara adil berdasarkan kompetensi, melainkan karena <i>stereotip gender</i>. Hal tersebut dapat merugikan perempuan yang potensinya tidak dimaksimalkan.</p> <p>-Saya belajar bahwa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Bias gender (stereotip)</i>, tidak selalu dalam bentuk kebencian, tetapi sering kali dalam bentuk asumsi yang membatasi. • Cara terbaik untuk melawan <i>bias</i>, bukanlah dengan “konfrontasi emosional”, melainkan dengan “demonstrasi kompetensi”. • Data yang akurat dan pemahaman mendalam tentang pekerjaan, menjadi “bahasa” yang paling efektif untuk membuktikan bahwa <i>gender</i> bukanlah penentu kemampuan.
<p>6. Jika kamu bisa mengubah sesuatu dari situasi itu, apa yang akan kamu lakukan?</p>	<p>Jika saya bisa mengubah sesuatu, saya akan mengadvokasi adanya:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kebijakan <i>Equal Opportunity</i> (kesempatan kerja berdasarkan <i>skill</i>, bukan <i>gender</i>). • <i>Training Gender Awareness</i> di perusahaan, agar semua karyawan lebih peka, terutama untuk tim manajerial. • Program Mentoring bagi perempuan yang ingin mengembangkan karier di Sektor Pertambangan. <p>Tujuannya bukan untuk mencari kesalahan, tetapi untuk:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Membuka mata semua orang tentang <i>bias</i> yang tidak disadari. • Menciptakan mekanisme yang lebih inklusif dalam rapat kerja, seperti memberikan kesempatan yang sama kepada setiap orang untuk berbicara dan menyoroti kontribusi dari semua anggota tim, tanpa memandang gender mereka.