

## Research Article

## The Impact of Feminist Approaches on Women's Career Work Performance

**Pini Pitria**

Universitas Negeri Padang

E-mail: [vinyfitria14feb@gmail.com](mailto:vinyfitria14feb@gmail.com)**Netrawati**

Universitas Negeri Padang

E-mail: [netrawati@fip.unp.ac.id](mailto:netrawati@fip.unp.ac.id)**Zadrian Ardi**

Universitas Negeri Padang

E-mail: [zadrian@fip.unp.ac.id](mailto:zadrian@fip.unp.ac.id)

Copyright © 2025 by Authors, Published by Journal of Psychology, Counseling and Education.

Received : December 26, 2024

Revised : January 20, 2025

Accepted : January 28, 2025

Available online : February 28, 2022

**How to Cite:** Pini Pitria, Netrawati, & Zadrian Ardi. (2025). The Impact of Feminist Approaches on Women's Career Work Performance. Journal Of Psychology, Counseling And Education, 3(1), 87-93. <https://doi.org/10.58355/psy.v3i1.57>

**Abstract**

This journal aims to describe the impact of the feminist approach on the work performance of career women. The feminist approach has had a significant impact on career women's work performance, by helping to overcome barriers such as discrimination and gender inequality. By highlighting the importance of gender equality and challenging social norms that limit women's progress, feminism has promoted a more inclusive and respectful work culture. However, different approaches to feminism have different approaches to how to address these issues, and some approaches have generated controversy and criticism. Overall, the feminist approach has played an important role in improving the work performance of career women, but there is still a path to go to achieve full equality. Data collection is carried out by documenting all articles that have research. The artifacts used in this study were 10 national journal articles obtained from the google scholar database using the Harzing's Publish or Perish application. This SLR analysis allows for a deep understanding of the feminist approach, the work performance of career

women. The findings of this literature review provide valuable insights for women, especially career women.

**Keywords:** Feminist Approach, Job Performance, Career Women.

### Dampak Pendekatan Feminisme Terhadap Prestasi Kerja Wanita Karir

#### Abstrak

Jurnal ini bertujuan untuk mendeskripsikan dampak pendekatan feminisme terhadap prestasi kerja Wanita karier. Pendekatan feminisme telah memiliki dampak signifikan pada prestasi kerja wanita karier, dengan membantu mengatasi hambatan seperti diskriminasi dan ketidaksetaraan gender. Dengan menyoroti pentingnya kesetaraan gender dan menantang norma-norma sosial yang membatasi kemajuan wanita, feminisme telah mempromosikan budaya kerja yang lebih inklusif dan menghargai. Namun, pendekatan feminisme yang berbeda memiliki pendekatan yang berbeda terhadap cara mengatasi masalah ini, dan beberapa pendekatan telah menimbulkan kontroversi dan kritik. Secara keseluruhan, pendekatan feminisme telah memainkan peran penting dalam meningkatkan prestasi kerja wanita karier, tetapi masih ada jalan yang harus ditempuh untuk mencapai kesetaraan penuh. Pengumpulan data dilakukan dengan mendokumentasi semua artikel yang memiliki penelitian. Artikel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 10 artikel jurnal nasional yang diperoleh dari database google scholar dengan menggunakan aplikasi Harzing's Publish or Perish. Analisis SLR ini memungkinkan pemahaman yang mendalam tentang pendekatan feminisme prestasi kerja Wanita karier. Temuan dari tinjauan literatur ini memberikan wawasan yang berharga bagi para wanita khususnya wanita karier.

**Kata Kunci:** Pendekatan Feminisme, Prestasi Kerja, Wanita Karier.

#### PENDAHULUAN

Pada era modern seperti sekarang ini wanita yang bekerja untuk menopang ekonomi keluarga sudah bukanlah termasuk hal yang tabu lagi. Kaum Wanita banyak yang berperan dalam mencari nafkah yang harusnya itu kewajiban seorang laki-laki, Rendahnya tingkat penghasilan seorang laki-laki juga disebabkan oleh skill atau keahlian yang dimiliki oleh laki-laki, yang mana hal ini sangat berpengaruh di dunia kerja, dan hal ini teruji melalui sebagian hasil interview yang didapatkan oleh penulis, bahwa kebanyakan laki-laki berfokus pada satu bidang pekerjaan saja dan mereka nyaman dengan kondisi itu sehingga mereka hanya mendapatkan penghasilan dari satu bidang yang difokuskan nya tadi. Itulah yang menyebabkan terkadang penghasilan tidak sesuai dengan kebutuhan. Berbeda dengan kaum wanita, kaum Wanita cenderung kreatif apalagi dalam urusan pekerjaan yang menghasilkan, mereka lebih banyak mencari peluang bisnis yang menguntungkan dan menghasilkan lebih banyak pendapatan sehingga mereka nyaman untuk berkarir atau disebut menjadi wanita karier.

Wanita karier sering diidentikkan dengan wanita yang tangguh dan memiliki pekerjaan. Pekerjaan yang didapatkan oleh para wanita pada umumnya didasari oleh

kesetaraan gender yang di agungkan oleh pendekatan feminisme, dalam pendekatan feminisme membahas mengenai bagaimana perempuan tersebut melawan adanya ketidakadilan dalam hidupnya. Eksistensialisme memandang manusia sebagai suatu makhluk yang harus bereksistensi, mengkaji cara manusia berada di dunia dengan kesadaran. Manusia menjadi pusat eksistensialisme, karena manusia bertanggung jawab terhadap dirinya sendiri. Manusia berhak memilih apa yang akan dia lakukan guna menunjukkan keberadaan dirinya. Hal ini sejalan dengan pendapat Hidayat (2013: 3) eksistensialisme memandang manusia sebagai suatu yang tinggi, dan keberadaannya itu selalu ditentukan oleh dirinya, karena hanya manusia yang dapat bereksistensi, yang sadar akan dirinya dan tahu cara menempatkan dirinya.

Feminisme memandang peran perempuan dalam menunjukkan eksistensinya. Sebagai perempuan tidak harus selalu bergantung kepada laki-laki. perempuan berhak menentukan tindakan yang harus dia lakukan dan Perempuan berhak membahagiakan dirinya untuk mempunyai penghasilan sendiri tanpa mengabaikan tanggungjawabnya sebagai istri atau sebagai perempuan.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode Studi Kepustakaan (*Library Research*). Metode pengumpulan data terdiri dari melakukan survei terhadap buku, sumber informasi online, dan artikel ilmiah yang berkaitan dengan topik penelitian ini dan menghubungkannya dengan situasi saat ini.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Dampak Pendekatan Feminisme**

Secara terminologi, feminisme adalah advokasi kesetaraan hak-hak perempuan dalam hal sosial, politik maupun ekonomi, yang dimaksud disini adalah memperjuangkan hak dan kesempatan dari hal diskriminasi atau ketidakadilan, yang sering didapatkan oleh kaum wanita baik dalam hal pekerjaan, pendidikan dan lain sebagainya dalam suatu struktur sosial. Feminisme juga di artikan sebagai gerakan sosial dan politik yang bertujuan untuk mendapatkan kesetaraan gender dan mengatasi diskriminasi terhadap wanita. Gerakan ini telah memiliki dampak signifikan pada kehidupan dan pekerjaan wanita, termasuk di tempat kerja.

Salah satu dampak signifikan dari feminisme adalah meningkatnya partisipasi wanita di tempat kerja. Dengan menantang norma-norma sosial dan gender tradisional, feminisme telah membantu mempromosikan ide bahwa wanita layak mendapatkan kesempatan yang sama dengan pria untuk mengejar karir dan mencapai kesuksesan di tempja. Sebagai hasilnya, lebih banyak wanita telah memasuki lapangan pekerjaan yang tradisionalnya didominasi oleh pria, dan mereka telah membuktikan diri sebagai pemimpin, insinyur, ilmuwan, dan pemimpin bisnis.

Feminisme juga telah membantu mengatasi kesenjangan gaji antara pria dan wanita. Dengan menyoroti masalah ini dan menuntut perubahan, feminisme telah membantu mendorong perusahaan untuk mengevaluasi dan mengatasi praktik gaji yang tidak adil. Sebagai hasilnya, banyak perusahaan telah mengambil langkah-langkah untuk menyeimbangkan gaji mereka, dan kesenjangan gaji antara pria dan menurun secara bertahap.

Selain itu, feminisme telah membantu mempromosikan budaya kerja yang lebih inklusif dan menghormati. Dengan menantang norma-norma gender tradisional, feminisme telah membantu mendorong perusahaan untuk mengevaluasi dan mengubah praktik kerja yang tidak adil dan tidak menghormati. Sebagai hasilnya, banyak perusahaan telah mengambil langkah-langkah untuk mempromosikan budaya kerja yang lebih inklusif dan menghormati, yang telah membantu meningkatkan dan retensi karyawan.

Namun, penting untuk dicatat bahwa feminisme belum mencapai semua tujuannya, dan masih ada jarak yang perlu ditempuh untuk mencapai kesetaraan gender di tempat kerja. Meskipun telah ada kemajuan signifikan, masih ada perbedaan gaji yang signifikan antara pria dan wanita, dan masih ada kurangnya wanita di posisi kepemimpinan. Namun, kerja feminis telah membantu menyiapkan panggung bagi wanita untuk mengejar karir dan mencapai kesuksesan di tempat kerja, dan akan terus memainkan peran penting dalam mempromosikan kesetaraan gender di tempat kerja.

### **Wanita Karir**

Wanita karir adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan wanita yang memiliki pekerjaan atau karir yang stabil dan sukses di tempat kerja sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Kontemporer (1991) menjelaskan kata karir selalu dihubungkan dengan tingkat atau jenis pekerjaan seseorang. Dengan penjelasan lain wanita karir berarti wanita yang berkecimpung dalam kegiatan profesi (usaha dan perusahaan), Ini termasuk wanita yang memiliki pekerjaan yang memuaskan, memiliki kemampuan untuk mengejar pekerjaan yang mereka sukai, dan memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan mereka di tempat kerja.

Wanita karir memiliki pendidikan dan keahlian serta mereka memiliki keterampilan, pengalaman yang diperlukan untuk berhasil di tempat kerja mereka. Mereka juga merasa memiliki kendali atas pekerjaan yang mereka miliki. Sering kali seorang Wanita karir memiliki kesejahteraan dan merasa lebih puas serta bahagia dengan kehidupan mereka secara keseluruhan.

Sejak adanya kesetaraan gender wanita mengalami peningkatan yang menggembirakan. Terbukti atas keberhasilan meraih kedudukan, prestasi serta peningkatan karir. Posisi pemimpin didapatkan oleh wanita tidak dengan cara yang mudah karena untuk merealisasikannya dibutuhkan wawasan, pengalaman luas yang disertai kreativitas, kepercayaan, kecakapan dan yang utama adalah kompetensi. Kenyataannya wanita bukanlah pemimpin tanpa kemampuan, melainkan pemimpin terpilih yang memenuhi standar kecakapan sebagai pimpinan.

Kiprah wanita dalam organisasi seperti dua sisi mata uang yang sangat dilematis. Di satu sisi wanita berjuang sedemikian rupa untuk merealisasikan dan memaksimalkan kapasitas, sehingga hak dan pengakuan mampu didapatkan. Di sisi lain, terdapat banyak pihak yang masih memperdebatkan terlebih menyudutkan posisi wanita. Menurut Carli (1999), wanita kurang kompeten sebagai pemimpin karena wanita memiliki gaya kepemimpinan tradisional dan gaya kepemimpinannya banyak mencontoh pria dalam memimpin, sehingga kepemimpinan wanita

diragukan. Sementara Pierce dan Newstrom (1999) menyebutkan pemimpin wanita dalam mengambil keputusan lebih berorientasi pada intuisi dan empati. Perdebatan ini sangat berbeda dengan kenyataannya, walaupun pemimpin wanita berusaha untuk berkiprah kedalam dan keluar tetap dipersepsikan negatif yang menimbulkan ketidakpercayaan dan keragu-raguan.

Menurut Carli (1999) yang sedang diperbincangkan tentang masalah kompetensi dan kecakapannya rendah, penggunaan gaya feminin wanita untuk kiprahnya organisasi. Beberapa fenomena nyata ditemukan bahwa selama ini diperdebatkan tentang kiprah dan potensi wanita, hakekatnya adalah wanita memiliki permasalahan dalam memimpin. Bahkan tingginya kapasitas yang dimiliki wanita tidak menjadi jaminan keberhasilan pemimpin wanita dalam mengelola organisasi. Perlu diteliti dan dianalisa secara mendalam tentang bagaimana sebenarnya kepemimpinan wanita dari sisi wanita sebagai pemimpin dan para bawahannya karyawan laki-laki (terutama) yang merasakan langsung akan kepemimpinan wanita.

Fakta dilapangan menunjukkan seorang pemimpin wanita mampu menjalankan amanah dengan baik, kariernya menanjak terus sebagai pimpinan. Ia mampu menyelesaikan pekerjaan yang sangat berat namun tetap berperan sebagai istri dan ibu. Pemimpin Wanita yang lain, mampu merubah iklim organisasi menjadi lebih baik sehingga pelayanan terhadap masyarakat lebih optimal.

### **Kendala-Kendala Wanita Karir**

Kendala yang akan ditemui seorang wanita karir yang single akan menghabiskan waktu di pekerjaannya sehingga mereka lupa akan menikah, malah ada yang memutuskan tidak menikah karena sudah mampu dalam bidang finansial dan Wanita karir yang berkeluarga dalam hal ini adalah tenaga kependidikan wanita masih merasa terbantu akan waktu kerja yang fleksibel namun kendala-kendala yang timbul akibat dua peran tidak bisa dihindari. Pengasuhan anak yang tersita akibat pekerjaan di luar rumah membuat seorang wanita karir terpaksa mengalihkan pengasuhan anaknya pada orang-orang terdekat atau baby sitter belum lagi komunikasi yang terjalin tidak mudah akibat adanya konflik pribadi dengan keluarga. Seorang wanita karir memang membutuhkan komunikasi dan hubungan yang baik dengan lingkungannya terlebih lagi mengenai keluarga yang harus tetap dijaga. Hal ini selaras dengan teori yang dinyatakan oleh Utaminingsih (2017:53) bahwa kendala yang dihadapi seorang wanita karir atau faktor-faktor yang memicu adanya konflik berupa pengasuhan anak, keterlibatan keluarga, *miscommunication*, tipe pekerjaan serta fleksibilitas pekerjaan.

Keterlibatan keluarga yang dibutuhkan oleh seorang wanita karir atau ibu yang bekerja berupa dukungan emosional dimana orang-orang dilingkungannya terutama keluarga memberi perhatian (empati), cinta dan kepercayaan, sikap saling menghargai, peduli dan tanggap terhadap individu yang didukung (Cropanzano dan Mitchel, 2005). Selain itu seorang wanita karir juga membutuhkan sarana pendukung, fasilitas yang baik, bantuan finansial, dukungan dalam mencari jalan keluar dalam berbagai solusi pemecahan masalah. Karenanya seorang wanita karir

akan merasa nyaman dan tenang apabila orang terdekat mampu memahami, mendukung dan percaya.

### KESIMPULAN

Berdasarkan pemaparan pembahasan yang sudah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti berkesimpulan bahwa:

1. Motivasi wanita karir yang sudah berkeluarga sangatlah penting, bentuk motivasi yang diterima bisa dari internal atau eksternal. Motivasi berupa dukungan, kepercayaan dari orang terdekat atau hubungan yang baik antar manusia sangat dibutuhkan. Tujuan untuk pemenuhan kebutuhan hidup juga menjadi motivasi seorang wanita karir untuk tetap bekerja dan memenuhi kebutuhannya. Hal ini didukung kenyamanan saat bekerja, peraturan jam kerja yang fleksibel akan membuat seorang wanita karir merasa terbantu dalam membagi waktu, meski hal itu belum maksimal.
2. Kendala- kendala yang dihadapi seorang wanita karir tidak lain meliputi pengasuhan anak, komunikasi dan waktu yang dimiliki terkadang tersita untuk pemenuhan peran lainnya. Dalam menghadapi kendala-kendala juga dibutuhkan dukungan dari orang terdekat. Sehingga seorang wanita karir merasa memiliki semangat dan kekuatan untuk menghadapi konflik-konflik yang disebabkan oleh dua peran yang dimiliki.
3. Disiplin kerja yang baik adalah dampak dari peran ganda yang dimiliki seorang wanita karir dimana hal ini dipengaruhi oleh motivasi yang tinggi yang dimiliki seorang wanita karir yang sudah berkeluarga, kendala-kendala yang dihadapi juga tidak menghambat pemenuhan kewajiban dari ke dua peran yang dimiliki. Ibu yang bekerja tetap berusaha untuk semaksimal mungkin menjalankan peran tradisi dan transisi.
4. Wanita karir lebih tinggi motivasinya untuk mencapai tujuan yang di inginkan nya dan itu terbukti dari pencapaian yang memuaskan dalam kehidupan mereka.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, S., & Lelah, P. (2021). Peran Ganda Dalam Peningkatan Perekonomian Keluarga. *Indonesian Journal of Sociology, Education, and Development*, 3(1), 53–62. <https://doi.org/10.52483/ijsted.v3i1.53>
- Antoni, S., Aprilia, O., Syarif, D., & Ditama, R. A. (2022). Peranan Wanita Karier Dalam Meningkatkan Pendapatan Ekonomi Keluarga di Kabupaten Kerinci. *Lab*, 6(01), 57–75. <https://doi.org/10.33507/labatila.v5i02.310>
- Bendar, Amin. "Feminisme dan Gerakan Sosial". *Al-Wardah: Jurnal Kajian Perempuan, Gender dan Agama*. Vol. 13, No. 1, Juni 2019.
- Carli, L.L. 1999. *Gender: Interpersonal Power and Sosial Influence (Social Influence and social Power: Using Theory for Understanding Social Issues)*. On-Line: [www. Findarticles.com](http://www.findarticles.com).
- Eagly, A. H., & Johannesen-Schmidt, M. C. (2001). The Leadership Styles of Women and Men. *Journal of social issues*, 57(4), 781-797.

## The Impact of Feminist Approaches on Women's Career Work Performance

Pini Pitria, Netrawati, Zadrian Ardi

- Clare Wenham, *Feminist Global Health Security*, Oxford University Press, New York, 2021.
- Colleen O'Manique and Pieter Fourie., title: *Global health and security: critical feminist perspectives*, Routledge, New York, 2018
- Laura Sjoberg, what, and where, is feminist security studies?' *Journal of Regional Security* 11 (2):143- 161, 2016.
- Mastuti, I. (2006). Peran Ganda Wanita. Unpas Bandung. <http://www.pikiranrakyat.com/Cetak/2005/0205/04/1104.htm> (diakses Agustus 2006).
- Mahmudah, K, R.P. (2006). Mensinergiskan Peran Wanita di Arena Publik dan Domestik. *Majalah Jendela Annisa*. [http://www.dsmbali.or.id/dsmbali/index.php?option=com\\_content&task=view&id=55&Itemid=62](http://www.dsmbali.or.id/dsmbali/index.php?option=com_content&task=view&id=55&Itemid=62) (diakses Juli 2006)
- Rokhmansyah, A. (2016). *Pengantar Gender dan Feminisme Pemahaman Awal Kritik Sastra Feminisme*. Yogyakarta: Penerbit Garudhawaca.
- Soetjipto, A. 2006. Pemenuhan Hak-hak Politik Perempuan, Sejauh Manakah?. *Jurnal Perempuan* No. 45.
- Utaminingsih, A. (2017). *Gender dan Wanita Karir* (1st ed.). Malang: UB Press.
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan, Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan penelitian, Contoh Aplikasi untuk kepemimpinan wanita, Organisasi Bisnis, Pendidikan dan Militer Rajawali Pers*.