

GENDERED EXPERIENCE MAHASISWI TEKNIK MESIN UNIVERSITAS DIPONEGORO: INTERPRETATIVE PHENOMENOLOGICAL ANALYSIS

Ajeng Fajarianti Rahadianputri¹, Muhammad Zulfa Alfaruqy¹

¹Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro,
Jl. Prof. Mr. Sunario, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia, 50275

ajengrahadianputri@students.undip.ac.id

Abstrak

Bidang teknik mesin di perguruan tinggi di Indonesia memiliki persentase partisipasi mahasiswi yang rendah. Ini mengindikasikan bahwa kehadiran perempuan dengan atribut dan peran feminin yang dikaitkan oleh masyarakat, menjadi sebuah keunikan ketika berada di dalam lingkungan yang didominasi oleh laki-laki seperti jurusan teknik mesin. Penelitian bertujuan memahami *gendered experience* mahasiswi teknik mesin secara mendalam. Tiga mahasiswi teknik mesin minimal tingkat dua menjadi partisipan penelitian ini. Kriteria ini dipilih karena mahasiswi tingkat dua telah memiliki pengalaman yang lebih kaya dalam menjalani perkuliahan. Data dikumpulkan menggunakan wawancara semi-terstruktur dan dianalisis menggunakan *Interpretative Phenomenological Analysis*. Temuan penelitian mencakup 1.) pertimbangan melanjutkan studi ke teknik mesin; 2.) diskriminasi gender di lingkungan akademik, sosial, dan organisasi mahasiswa; 3.) persepsi menjadi bagian dari kelompok minoritas gender; 4.) ketidaknyamanan emosional akibat diskriminasi gender; 5.) kesadaran akan *privilege*; 6.) strategi koping dalam menghadapi diskriminasi gender. Temuan khusus mengenai seksisme di tempat Kerja Praktik ditemukan pada salah satu partisipan karena partisipan lainnya belum mendapatkan mata kuliah tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun stereotip peran gender tradisional tidak memengaruhi keputusan mahasiswi teknik mesin dalam memilih bidang studi tersebut, diskriminasi gender yang berakar pada stereotip peran gender tradisional tetap menjadi tantangan yang dihadapi oleh para mahasiswi di lingkungan kampus.

Kata kunci: mahasiswi; teknik mesin; diskriminasi gender; *interpretative phenomenological analysis*

Abstract

Female participation in the field of mechanical engineering within Indonesian universities remains low, indicating the unique experiences of women who possess stereotypical feminine attributes and societal roles as they enter male-dominated environments. This research is aimed to comprehensively understand the gendered experiences of female mechanical engineering students. The study involved three participants who were pursuing mechanical engineering degrees, specifically targeting those who had reached at least the sophomore level due to their accumulated college experiences. Data were collected through semi-structured interview and analysed using the Interpretative Phenomenological Analysis. Several themes were found: 1) the participants' consideration to pursue mechanical engineering studies; 2) gender discrimination within academic, social, and student organization contexts; 3) perception of being part of a gender minority group; 4) emotional distress stemming from gender discrimination; 5) awareness of gender-related privileges; 6) coping strategies employed to navigate discriminatory encounters. Notably, one participant reported encountering sexism during her internship, while the other participants had not faced similar experiences due to differences in course timing. Overall, the study highlights that traditional gender role stereotypes did not sway female mechanical engineering students' choice of field. Nevertheless, gender discrimination rooted in these stereotypes remains a challenge within the campus environment.

Keywords: female university student; mechanical engineering; gender discrimination; interpretative phenomenological analysis

PENDAHULUAN

Persentase partisipasi perempuan dalam penelitian dan pengembangan STEM (*Science, Technology, Engineering, & Mathematics*) di Indonesia tergolong baik (30,6%) (UNESCO, 2015). Akan tetapi, partisipasi tersebut cenderung terkonsentrasi pada bidang-bidang tertentu dalam pendidikan tinggi. Mahasiswi memiliki persentase yang lebih tinggi di bidang farmasi (88%) dan biologi (80,7%), namun memiliki persentase yang sedikit lebih rendah di bidang fisika (38,9%). Persentase dalam pendidikan teknik di Indonesia juga menunjukkan perbedaan yang signifikan, dengan persentase yang lebih tinggi di bidang teknik kimia (78%) dan persentase yang lebih rendah di bidang teknik mesin (5%) (UNESCO, 2015). Para profesional perempuan STEM menyatakan bahwa rendahnya partisipasi perempuan dalam bidang teknik mesin adalah karena bidang tersebut menuntut tenaga fisik dan tidak memiliki lingkungan kerja yang menarik sehingga tidak cocok untuk perempuan (Sani dalam UNESCO, 2015).

Sex-typing merupakan keyakinan bahwa laki-laki dan perempuan lebih cocok untuk pekerjaan tertentu berdasarkan jenis kelamin biologis yang dimiliki (McRaney dkk., 2021). Jacobs, Chhin, dan Bleeker (dalam McRaney, 2021) menemukan bahwa ekspektasi gender (*gender-typed expectation*) orangtua berkorelasi dengan ekspektasi gender dan pilihan karier anak. Hal ini mengindikasikan bahwa persepsi dan ekspektasi gender dalam masyarakat dapat mempengaruhi pilihan karier dan partisipasi perempuan dalam bidang-bidang tertentu, termasuk dalam bidang STEM seperti teknik mesin yang dianggap maskulin.

Akan tetapi, mahasiswi di jurusan teknik mesin memilih untuk melanjutkan pendidikan di bidang tersebut karena pertimbangan karier, prospek ekonomi, kesempatan lapangan kerja yang luas, keinginan untuk mempelajari pengetahuan baru, dan kepuasan dalam mengaplikasikan ilmu terapan (Sihotang, 2017; Wigati dkk., 2017). Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswi teknik mesin tidak dipengaruhi oleh *sex-typing* atau pun faktor peran gender ketika memilih bidang karir (Santrock 2014; McRaney dkk., 2021). Pertimbangan mahasiswi yang memilih jurusan teknik mesin didasarkan pada pemahaman tentang diri sendiri, pengetahuan dan pemahaman pada dunia kerja, dan penalaran realistis antara pemahaman dan pengetahuan tersebut (Parsons dalam Hastuti & Winkel, 2006). Hal ini mengindikasikan bahwa pandangan generasi perempuan yang lebih muda terhadap bidang keahlian telah berubah, seiring dengan perubahan persepsi terhadap kesetaraan dan peran gender (Schroth, 2019; Yulindrasari & Adriany, 2023).

Mahasiswi di bidang STEM, termasuk teknik mesin, menghadapi tantangan seperti bias, budaya kampus yang tidak ramah terhadap perempuan, perbedaan perlakuan dalam pembelajaran praktik, ketidakstabilan identitas, dan ketidakstabilan *sense of belonging* (Visa, 2015; Robnett, 2016; Blackburn, 2017; Solihati, 2020). Tantangan ini menjadi hambatan bagi mahasiswi untuk menyelesaikan gelar STEM dan memasuki bidang pekerjaan STEM (Blackburn, 2017). Tantangan-tantangan ini dapat disebabkan oleh seksisme dan stereotip peran gender yang ada di lingkungan kampus karena kedua hal ini merupakan awal mula dari terjadinya diskriminasi gender (Helgeson, 2015).

Seksisme merupakan sikap terhadap individu berdasarkan jenis kelamin (Helgeson, 2015). Swim dkk. (dalam Helgeson, 2015), membedakan seksisme menjadi seksisme tradisional dan modern. Seksisme tradisional mencakup dukungan terhadap peran gender yang konservatif, perlakuan yang berbeda antara pria dan wanita, serta keyakinan bahwa wanita kurang kompeten dibandingkan pria. Seksisme modern melibatkan penolakan terhadap pengakuan

diskriminasi terhadap wanita, sikap bermusuhan terhadap tuntutan wanita, dan kebencian terhadap pemberian perlakuan istimewa kepada wanita. Dalam teori *Ambivalent Sexism*, *hostile sexism* mencerminkan sikap permusuhan terhadap wanita yang menolak peran gender tradisional, sementara *benevolent sexism* menunjukkan sikap positif dengan keinginan untuk membantu wanita (Glick & Fiske dalam Helgeson 2015; Oswald dkk., 2019). *Ambivalent sexism* memiliki akar yang terkait dengan patriarki, diferensiasi gender, dan reproduksi seksual.

Menurut Helgeson (2015), stereotip peran gender merujuk pada karakteristik yang dikaitkan dengan perempuan dan laki-laki dalam masyarakat. Peran gender mengacu pada ekspektasi yang melekat pada laki-laki dan perempuan dalam masyarakat. Di banyak budaya, termasuk budaya Jawa, mengekspektasikan perempuan untuk bersikap perhatian, ekspresif secara emosional, sopan, dan membantu orang lain (Helgeson, 2015; Murniati, dalam Rahmawati dkk., 2018). Di sisi lain, laki-laki diekspektasikan untuk bersikap kuat, mandiri, dan kompetitif, serta menekan ekspresi emosi yang dirasakan (Helgeson, 2015).

Merujuk pada kerangka teoretis Teori Identitas Sosial (SIT) konsep diri individu dibentuk oleh keanggotaan mereka dalam kelompok sosial (Ellemers & Haslam, 2012). Kerangka ini berfokus pada peran kategorisasi, identifikasi, dan perbandingan sosial dalam membentuk dan mempertahankan identitas sosial, yang pada gilirannya memengaruhi perilaku dan hubungan kelompok serta antar kelompok (Hogg, 2016).

Penelitian-penelitian deskriptif di jurusan teknik mesin di Indonesia telah menunjukkan bahwa mahasiswi memilih jurusan tersebut karena peluang kerja dan faktor ekonomi yang menarik, serta minat dalam mengaplikasikan ilmu terapan. Temuan-temuan tersebut juga mengungkapkan bahwa mahasiswi di jurusan Teknik Mesin di Indonesia menghadapi bias, stereotip gender, dan marginalisasi karena merupakan kelompok minoritas gender dalam jurusan tersebut. Oleh karena itu, rumusan masalah yang berusaha dijawab oleh peneliti adalah “Bagaimana pengalaman mahasiswi sebagai kelompok minoritas gender di jurusan teknik mesin?”

Melalui rumusan masalah di atas, peneliti berupaya untuk memahami memahami *gendered experience* mahasiswi teknik mesin secara mendalam, menggunakan metode *Interpretative Phenomenological Analysis* (IPA). *Gendered experience* mengacu pada pengalaman yang dipengaruhi oleh peran gender atau konstruksi sosial tentang gender. Pengalaman-pengalaman yang berusaha dibahas oleh peneliti berangkat dari pertimbangan memilih jurusan teknik mesin untuk melanjutkan studi, tantangan dan hambatan yang hanya dihadapi oleh mahasiswi, dampak psikologis dari tantangan dan hambatan khusus tersebut terhadap mahasiswi, serta strategi yang digunakan oleh mahasiswi teknik mesin dalam menghadapi tantangan dan hambatan yang terkait dengan gender.

METODE

Penelitian ini dilakukan menggunakan metode kualitatif, khususnya IPA. Penelitian dengan pendekatan IPA memfokuskan kajian pada proses interpretasi dan analisis terhadap pengalaman personal yang unik secara detail (La Kahija, 2017). Metode sampling yang digunakan adalah *non-probability* sampling dengan teknik *purposive sampling*. Penelitian ini melibatkan tiga orang partisipan dengan kriteria inklusi yaitu: 1.) merupakan mahasiswi jurusan teknik mesin di Universitas Diponegoro (UNDIP); 2.) minimal tingkat dua; 3.) bersedia untuk diwawancarai. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara

semi-terstruktur yang menggunakan panduan wawancara yang berisi pertanyaan terbuka. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan pendekatan IPA dengan langkah-langkah seperti membaca transkrip, membuat catatan awal, menciptakan tema emergen, membentuk tema superordinat, dan mengidentifikasi pola antara partisipan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah dilakukan analisis data, ditemukan dua tema induk yang merupakan sintesis dari tema-tema superordinat. Tema khusus juga ditemukan pada salah satu partisipan.

Tabel 1.
Tema Induk dan Tema Superordinat Antarpartisipan

Tema Induk	Tema Superordinat
Pengambilan Keputusan Karir dan Lingkungan Studi	<ol style="list-style-type: none">1. Pertimbangan melanjutkan studi ke teknik mesin.2. Diskriminasi gender di lingkungan akademik, sosial, dan organisasi mahasiswa.
Dampak Psikologis menjadi Bagian dari Kelompok Minoritas Gender	<ol style="list-style-type: none">1. Persepsi diri menjadi bagian dari kelompok minoritas gender.2. Ketidaknyamanan emosional akibat diskriminasi gender.3. Kesadaran akan <i>privilege</i>.4. Strategi koping dalam menghadapi diskriminasi gender.

Tabel 2.
Tema Khusus Partisipan R

Tema Khusus
Seksisme di tempat Kerja Praktik

Pengambilan Keputusan Karir dan Lingkungan Studi

Dalam memilih jurusan teknik mesin, para partisipan mempertimbangkan minat, bakat, dorongan keluarga, dan prospek karier. R merasa terdorong untuk memilih teknik mesin karena keterampilannya dalam olimpiade fisika dan pengalaman keluarganya yang sukses dalam bidang teknik. A memilih jurusan tersebut karena diarahkan oleh ayahnya yang juga lulusan teknik elektro dan ingin memilih jurusan yang mirip dengan ayahnya. M memilih teknik mesin karena ingin bekerja bersama ayahnya dan meneruskan perusahaan ayahnya setelah lulus.

"[...] katanya (guru les, guru olimpiade, dan ayah subjek) bla bla bla teknik gampang dapet kerja [...] ngeliat om tante gua, bapak gua juga anak teknik semuanya lancar-lancar aja hidupnya gitu." (R: 6)

"Aku ngga tau bahkan sampai detik-detik terakhir mau tes SBM, itu aku ngga tau aku mau (jurusan) apa [...] jadinya mama papa aku lah yang arahin [...] Nah papaku tuh pengen kalo engga elektro ya yang miripmirip elektro. Makanya mesin [...]" (A:34)

"[...] kan ayah kan udah tua kan jadi kalo misalnya udah lulus kuliah bisa gantiin ayah. Kan ayahku ada perusahaan, itu sih mba [...]" (M:20)

Berdasarkan teori Krumboltz (dalam Patton & McMahon, 2014) mengenai gaya pengambilan keputusan karier, partisipan R, A, dan M memiliki gaya pengambilan keputusan yang berbeda-beda. Partisipan R menggunakan gaya pengambilan keputusan yang rasional. R mempertimbangkan keterampilannya dalam olimpiade fisika dan pengalaman keluarganya yang sukses dalam bidang teknik mesin sebagai alasan memilih jurusan tersebut. Keputusannya didasarkan pada logika dan pemikiran sistematis yang juga sesuai dengan aspek-aspek terkait pengambilan keputusan karier menurut Parsons (dalam Hastuti & Winkel, 2006). Partisipan A menggunakan gaya pengambilan keputusan yang dependan. A tidak mengetahui keinginannya sendiri, sehingga diarahkan oleh ayahnya yang merupakan lulusan teknik elektro. Partisipan M juga menggunakan gaya pengambilan keputusan yang dependan. M memilih jurusan teknik mesin karena merasa harus bekerja bersama ayahnya dan meneruskan perusahaan ayahnya setelah lulus. Keputusan partisipan A dan M didasarkan pada harapan dan saran ayah masing-masing.

Berdasarkan temuan penelitian di atas, *sex-typing* atau faktor gender tidak mempengaruhi keputusan ketiga partisipan untuk melanjutkan studi ke bidang teknik mesin. Keputusan ketiga partisipan pun dipengaruhi oleh orang-orang dewasa di sekitar mereka. Hal ini menunjukkan bahwa sudah ada perubahan pandangan di masyarakat mengenai kesetaraan dan peran gender ke arah yang lebih transisional, sehingga mempengaruhi pandangan terhadap bidang teknik mesin (Schroth, 2019; Yulindrasari & Adriany, 2023).

Setelah diterima sebagai mahasiswi teknik mesin, para partisipan mengalami diskriminasi gender di lingkungan akademik, organisasi mahasiswa, dan sosial. Beberapa partisipan menghadapi diskriminasi dari dosen berupa peraturan bahwa mahasiswi harus duduk di baris depan kelas ketika kuliah. Di lingkungan sosial, para mahasiswi dipanggil dengan sebutan "Ratu" dan diekpektasikan untuk berperilaku sesuai peran ratu yang disosialisasikan oleh senior-senior di kampus. Di Himpunan Mahasiswa Mesin (HMM), para partisipan dihadapkan pada *Glass Ceiling Effect* yang menghalangi pengembangan diri sebagai pemimpin dan dilarang menyatakan pendapat di hadapan senior laki-laki. HMM juga membuat peraturan untuk kegiatan kaderisasi dimana mahasiswi hanya boleh diantar-jemput oleh mahasiswa dan dilarang bepergian sendirian atau diantar-jemput oleh mahasiswi lainnya.

"[...] dosenku yang cowok, dia tuh yang cewek tuh harus yang duduknya di depan, jangan di belakang lah walaupun ga depan banget ya jangan di belakang gitu [...]" (A: 116)

Diskriminasi yang dihadapi oleh para partisipan berakar dari adanya seksisme dan stereotip peran gender di lingkungan kampus (Helgeson, 2015). Peraturan dosen yang mengharuskan mahasiswi duduk di baris depan kelas mencerminkan adanya bentuk seksisme tradisional berupa *differential treatment* (perlakuan berbeda) berdasarkan gender (Swim dkk. dalam Helgeson, 2015). Panggilan "Ratu" yang diberikan kepada mahasiswi teknik mesin menunjukkan bahwa gender perempuan, yang merupakan kelompok minoritas, yang membuat mahasiswi lebih menonjol di lingkungan yang didominasi oleh laki-laki. Nikolenko (2023) mengemukakan bahwa nama panggilan diberikan kepada seseorang yang memiliki keunikan atau keistimewaan yang menonjol dibandingkan orang lain, sehingga membuat orang tersebut menjadi perhatian utama.

"Dikasih tau mba sama mba-mba ratu jadi kita harus tau [...] mereka nanya "kalian tau engga ee parameter ratu ada siapa- ada apa aja?" Terus ee aku jawab- eh kita

jawab "engga tau mba", terus ternyata dikasih tau sama mereka ada lima. Ada pemantik, penyemangat, parameter angkatan [...] Peran ratu deh kalo ga salah, bukan parameter. Peran ratu yang lima itu. Penyemangat, pemantik, parameter, aduh ada dua lagi pokoknya depannya P semua deh mba." (M: 357-363)

Peran yang diekspektasikan kepada partisipan sebagai "Ratu" berupa penyemangat, pemantik, parameter, dan penggerak angkatan berangkat dari anggapan bahwa perempuan sebagai sosok yang lembut dapat membuat laki-laki terhibur ketika lelah sehingga kembali semangat ketika melaksanakan acara angkatan. Temuan ini mencerminkan pandangan yang sudah ada di lingkungan teknik mesin tentang peran gender yang khas bagi perempuan. Pandangan ini disebut juga sebagai stereotip peran gender (Helgeson, 2015).

"[...] kalo di mesin tuh lo ga bisa jadi kbid, lo ngga bisa jadi pokoknya kalo cewek ya lo kalo ngejabat paling bisanya jadi bendahara atau jadi sekretaris [...] Padahal kahim 2016 waktu itu bilang "lo..nyalon aja R jadi kahim" [tertawa] mana ada yang setuju [...] waktu itu nyari kbid cewek 2017 tapi gajadi juga karena banyak yang ga setuju. Jadi keputusan yang diambil sama himpunan itu masih bergantung sama mas-mas yang udah lulus juga." (R: 100-102)

"[...] Terus kita kita ga boleh jadi ketua, kita cuma boleh jadi sekretaris-bendahara doang [...] Ketua himpunan contohnya, wakil ketua himpunan ga boleh, kita jadi ketua, kbid juga ga boleh [...] kita cuma boleh jadi bendahara sama sekretaris. Bendahara dua, sekretaris dua, udah." (M: 184-188)

Glass ceiling yang dialami oleh partisipan R dan M merupakan salah satu bentuk *hostile sexism* dari teori *ambivalent sexism*. Adanya fenomena *glass ceiling* serta pelarangan menyatakan pendapat di hadapan senior laki-laki mencerminkan bahwa keinginan perempuan untuk memimpin dan bersuara masih dianggap sebagai hal yang tidak bisa diterima di lingkungan teknik mesin. *Benevolent sexism*, khususnya subkomponen *protective paternalism*, yang tercermin dalam peraturan antar-jemput yang hanya diberlakukan untuk mahasiswi. Peraturan ini dapat dilihat sebagai upaya untuk melindungi perempuan dari bahaya yang dianggap tidak aman. Akan tetapi, perilaku tersebut dapat membatasi kebebasan perempuan dalam bertindak, dan menunjukkan bahwa perempuan dianggap tidak mampu melindungi diri sendiri sehingga memerlukan sosok pelindung laki-laki (Glick dan Fiske, dalam Oswald dkk., 2019).

Dampak Psikologis menjadi Bagian dari Kelompok Minoritas Gender

Para partisipan mempersepsikan diri sebagai bagian dari kelompok minoritas secara berbeda-beda. Persepsi diri yang merasakan penindasan dan pengabaian membentuk pengalaman dan penilaian yang memotivasi R untuk berinteraksi dan berperilaku dengan sekitarnya dengan rasa empati. Sikap partisipan A yang lebih nyaman berada di lingkungan dengan mayoritas laki-laki karena lebih nyaman bercanda dengan laki-laki mempengaruhi persepsi dirinya sebagai bagian dari kelompok minoritas. A tetap merasa nyaman walaupun merasa kecil ketika berkumpul dengan angkatannya. Persepsi diri M yang merasa perlu membaur dan menjaga hubungan dengan angkatannya mendorong M untuk berinteraksi dan berperilaku sesuai dengan tujuan tersebut.

"Karena kita kan minoritas mba. Otomatis kan yang diliat tuh kita minoritas, kita dikit, harusnya kita yang bisa berbaur ke angkatan dan kita yang bisa ngejagain angkatan karena kita tuh dikit. Kita perempuan kan, pasti salah satu dari kita tuh harus bisa ngasih tau ke sodara-sodara kita yang cowo yang lain gitu. Jadi diliatnya disitu [...] tuh cewek pasti bisa nyemangatin kan pasti beda kan rasanya disemangatin ee sama

perempuan terus kaya "semangat ya" ee "bisa ko lu ngerjain ini" gitu lho jadi kita buat penyemangat. [...]" (M: 150)

Teori kognisi sosial mengungkapkan bahwa dalam mempersepsi dan mengkodekan informasi, individu cenderung menghubungkan informasi baru dengan pengetahuan yang telah dimiliki sebelumnya (Bless & Greifeneder, 2017). Persepsi diri merujuk pada pandangan atau penilaian terhadap diri sendiri yang diperoleh dari hasil belajar dan pengalaman yang mempengaruhi seseorang dalam berinteraksi atau berperilaku di lingkungan sekitarnya (Yazid & Ridwan, 2017). Persepsi diri perlu diimbangi dengan kontrol diri, yaitu kemampuan individu untuk menahan keinginan atau dorongan sesaat yang bertentangan dengan tingkah laku yang tidak sesuai dengan norma sosial (Sari & Kustanti, 2020).

Ketiga partisipan mengalami ketidaknyamanan emosional sebagai akibat dari diskriminasi yang ada di lingkungan kampus karena identitas gender mereka sebagai perempuan. Secara umum, temuan ini mendukung penelitian Fertig dan Kumpaty (2020) yang menemukan bahwa mahasiswi dan kelompok minoritas lainnya yang belajar di fakultas teknik mesin seringkali tidak bersemangat untuk kuliah karena adanya norma dan gagasan yang telah mendarah daging dalam masyarakat, yang dicerminkan melalui praktik-praktik yang sering kali diskriminatif.

Partisipan A mengungkapkan ketidaknyamanannya untuk duduk di baris depan di kelas karena takut diminta untuk menjawab pertanyaan. Ketidaknyamanan A sejalan dengan temuan penelitian Cooper dkk (2018) yang menemukan bahwa panggilan acak dari dosen untuk menjawab pertanyaan dapat meningkatkan kecemasan pelajar di perguruan tinggi. Konstruk *fear of negative evaluation*, yang merupakan rasa takut terhadap penilaian negatif dari orang lain saat berpartisipasi dalam situasi sosial, diidentifikasi sebagai faktor utama yang mempengaruhi tingkat kecemasan yang tinggi pada pelajar ketika harus berbicara di depan kelas tanpa menjadi sukarelawan.

"Biasa aja si sebenarnya. Biasanya dosen nyuruh ratu ke depan karena biar keliatan aja cewenya berapa. Ya walaupun becandanya begitu ya biasa aja. Paling ya kalo aku rada ga mau karena yaitu takut ditanya." (A: 388)

Partisipan R menganggap peraturan antar-jemput mahasiswi sebagai tindakan seksis dan marah ketika menyatakan ketidaksukaannya terhadap peraturan tersebut. Kemarahan partisipan R akibat peraturan ini sejalan dengan temuan penelitian Oswald dkk. (2019) tentang keterkaitan *hostile* dan *benevolent sexism* terhadap kesejahteraan psikologis perempuan. Penelitian ini menemukan bahwa salah satu subkomponen dari *benevolent sexism* adalah *protective paternalism*, berkaitan secara positif dengan penurunan rasa percaya diri dan kesejahteraan psikologis perempuan.

Ketiga partisipan mengalami ketidaknyamanan ketika dipanggil menggunakan panggilan "Ratu" di lingkungan teknik mesin UNDIP. Ketidaknyamanan partisipan R dan M terhadap panggilan "Ratu" berkaitan dengan ekspektasi peran "Ratu" dan konsekuensi dari peran tersebut terhadap diri mereka sebagai mahasiswi. M merasa peran sebagai parameter angkatan membebani dirinya. Akan tetapi, M menyatakan bahwa dirinya tidak memperlakukan peran ratu yang lainnya, yaitu sebagai penyemangat dan pemantik teman-teman laki-lakinya di angkatan. Sikap M terhadap kedua peran ini bertolak belakang dengan sikap R yang memandang bahwa peran penyemangat, pemantik, dan penggerak angkatan sebagai hal yang seksis dan tidak diperlukan. Berdasarkan teori peran yang

dikemukakan oleh Forsyth (2019), peran yang diberikan kepada seseorang dalam kelompok dapat menciptakan stres dan ketegangan jika peran tersebut tidak sesuai dengan harapan individu atau jika individu merasa tidak dapat memenuhi tuntutan peran tersebut.

R merasa frustrasi karena tidak dapat mencapai jabatan kepemimpinan tertentu karena *glass ceiling* yang ada di HMM. M berpendapat bahwa aturan yang menghalangi mahasiswi untuk tidak naik ke jabatan yang lebih tinggi dan menghalangi mahasiswi untuk menyatakan pendapat di hadapan senior laki-laki tidak menghambat pengembangan dirinya. Kedua pandangan ini menunjukkan adanya rasa tidak puas dan frustrasi, yang dapat menjadi konsekuensi dari adanya *glass ceiling* yang menghalangi kemajuan perempuan di tempat kerja atau organisasi (Taparia & Lenka, 2022).

Partisipan M juga merasa kesal karena tidak dapat menyatakan pendapatnya di hadapan senior laki-laki. Penelitian-penelitian sebelumnya juga menemukan bahwa baik teknisi senior maupun teknisi pemula perempuan sering mengalami situasi di mana suara mereka tidak dianggap penting dan komentar mereka diabaikan oleh rekan kerja laki-laki mereka (Hatmaker, 2015; Khilji & Pumroy, 2019). Hal ini menyebabkan para teknisi merasa marah, frustrasi, dan kesal terhadap kondisi kerja mereka (Hatmaker, 2013).

Beberapa partisipan mengakui bahwa identitas sebagai perempuan terkadang membawa pengalaman yang positif. R menyadari bahwa terkadang ada hak istimewa tertentu yang diberikan pada mahasiswi, misalnya diperbolehkan untuk ikut Ujian Tengah Semester (UTS) susulan dan diberikan kesempatan untuk melakukan bimbingan tugas. Partisipan A memandang peraturan antar-jemput mahasiswi sebagai sebuah kewenangan karena dapat menghemat biaya transportasi dan semakin dekat dengan orang yang mengantarnya.

"Jadi gua tuh kesel kalo misalnya ada beda-bedain cewek ama cowok, tapi kadang ada privilege nya juga Misalkan tadinya dosennya ngga mau nih bimbingan. Tapi pas gua kaya ngeliatin muka gua jadi mau gitu [...] Temen gua (laki-laki) maju nih "pak misi pak saya mau bimbingan tugas perancangan" "udah nanti aja" terus gua maju gitu "misi pak" "udah sini masuk". Kadang ada hal kecil yang dimudahkan gitu lho kaya gua ngga ikut UTS, temen gua (laki-laki) ga boleh susulan, gua boleh [...]" (R: 208-210)

"[...] aku seneng kemana-mana jadi tuh ngirit ongkos, terus kaya ya udah makin dekat juga sama yang yang- anter jemput kan gantiganti, nah makin dekat juga sama mereka [...]" (A: 274)

Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa meskipun mengalami dinamika negatif di lingkungan akademik dan tempat kerja, perempuan juga mengungkapkan "keuntungan" tertentu yang terkait dengan gender mereka (Khilji & Pumroy, 2019; Smith & Gayless, 2018). Dalam lingkungan akademik, keuntungan tersebut mencakup akses ke organisasi khusus mahasiswi, peluang *networking* yang unik, serta sumber daya kampus yang ditujukan secara khusus untuk mahasiswi (Smith & Gayles, 2018). Teknisi perempuan di tempat kerja juga menyampaikan bahwa perasaan dikagumi sebagai teknisi perempuan, diperhatikan oleh rekan kerja, dan diberikan peluang yang lebih baik karena adanya inisiatif-inisiatif yang mengedepankan keberagaman (*diversity*) di dalam organisasi (Khilji & Pumroy, 2019).

Untuk mengatasi ketidaknyamanan yang muncul, ketiga partisipan menjalankan strategi-strategi tertentu untuk secara langsung menghilangkan perilaku yang seksis dan diskriminatif, atau menyesuaikan persepsi dan perilaku untuk menghilangkan ketidaknyamanan yang timbul. Partisipan R menanggapi lelucon dari dosennya dengan

tertawa karena takut dosen yang bersangkutan menjadi pembimbing TA-nya. Temuan ini dapat dihubungkan dengan temuan penelitian Scarduzio dkk. (2018) tentang penggunaan humor sebagai strategi emosi aktif dalam menghadapi komentar seksis atau komentar yang sugestif secara seksual. Individu menggunakan humor dalam merespons komentar seksis dengan lelucon atau tertawa. Menggunakan humor dalam hal ini tidak hanya dapat membantu mengurangi ketegangan yang dirasakan oleh individu, tetapi juga dapat membuat lelucon yang diterima terkesan kurang serius.

Partisipan R mencoba menghindari aturan antar-jemput mahasiswi dengan cara mengenakan kerudung dan kacamata sehingga tidak dikenali oleh senior di luar kampus. R menyatakan telah berhasil melakukannya selama dua semester saat masih menjadi kader dan dapat bepergian sendiri tanpa terdeteksi oleh senior. Strategi ini dapat dikaitkan dengan teori *cybernetic coping* (Biggs dkk., 2017) yang menggambarkan coping sebagai reaksi untuk meminimalkan gejala-gejala ketegangan, memodifikasi persepsi tentang kondisi mental yang diinginkan dan yang sebenarnya dialami, serta menyesuaikan kondisi yang dirasakan dengan kondisi yang diinginkan melalui lima mekanisme *coping*. R menggunakan mekanisme coping *avoidance*, yaitu upaya menekan aspek yang tidak diinginkan dari stresor untuk menghindari situasi yang tidak dapat dikendalikan.

Partisipan A dapat membiasakan diri dengan panggilan “Ratu” dan melihatnya sebagai pengingat identitas perempuan serta sebagai cara untuk mencegah perlakuan yang tidak diharapkan dari teman laki-lakinya. Teori identitas sosial dapat menjelaskan mengapa partisipan A melihat sebutan "ratu" sebagai pengingat identitas perempuan. Identitas sosial merupakan identitas yang melat dalam keanggotaan kelompok sosial (Alfaruqy & Masykur, 2014). Identitas sosial ini mencakup domain kognitif, emosional, dan evaluatif (Alfaruqy, 2023). Identitas sosial seseorang dapat mempengaruhi bagaimana dirinya ingin dilihat dan diperlakukan orang lain (Hogg, 2016).

Dalam merespons *glass ceiling* yang dihadapi, R memilih untuk mengambil jabatan Kepala Departemen (Kadep) di organisasi di luar jurusan setelah upayanya untuk mengubah peraturan dengan berbicara kepada Ketua Himpunan (Kahim) HMM tidak berhasil. Hal ini dapat diinterpretasikan sebagai mekanisme coping tindakan langsung dalam *cybernetic coping* untuk mengubah situasi yang membuat dirinya tidak nyaman (Biggs dkk., 2017). Sementara itu, M memilih untuk mengambil jabatan Penanggungjawab Program Kerja (PJ Proker) dan berusaha membuat pendapatnya didengar melalui teman-teman mahasiswa, namun masih merasa kesal karena tidak dapat mengatakannya secara langsung. Berdasarkan teori *cybernetic coping*, M menggunakan mekanisme coping akomodasi dengan menyesuaikan keinginannya agar lebih sejalan dengan situasi yang dirasakan. M juga menggunakan mekanisme coping devaluasi dengan mengurangi rasa pentingnya untuk menyampaikan pendapat secara langsung (Biggs dkk., 2017).

“[...] saya jadi PJ kan jadi saya ngerasa kaya ya udah gua- gua punya proker nih jadi gua bisa ngatur- ngatur- ngatur dong jadi gua bisa ngasih saran apa yang gua pikirin apa yang gua bisa ya gua kembangin gitu disini [...].” (M: 381)

“[...] lumayan senang sih kaya ya udahlah yang penting ada opini gua disitu. Tapi karena emang kesalnya kita engga bisa ngomong aja langsung.” (M: 371)

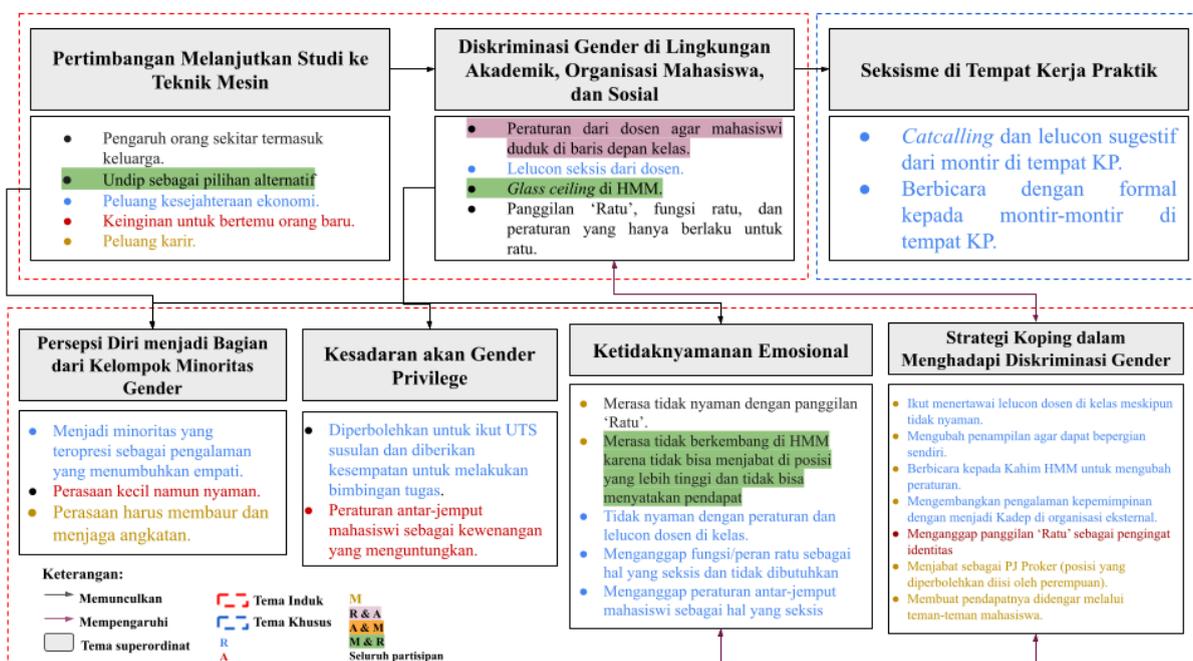
Tema Khusus: Seksisme di Tempat Kerja Praktik

Tema khusus muncul pada partisipan R, dimana R menceritakan pengalamannya sebagai karyawan magang di sebuah pabrik otomotif saat menjalani Mata Kuliah Kerja Praktik (KP).

R mendapatkan perlakuan yang seksis dan tidak profesional dari montir-montir di tempatnya melaksanakan KP. Montir-montir tersebut mengajak R untuk pulang bersamanya dengan nada yang sugestif. R juga mengaku mendapatkan *catcalling* dari montir-montir di kantornya. R mengalami peristiwa yang sama dengan partisipan dalam penelitian teknisi magang perempuan dalam penelitian Smith dan Gayless (2018) di mana teknisi magang perempuan sering mengalami dan menyaksikan komentar dan perilaku seksis dan melecehkan di tempat kerja mereka.

"[...] gua dibecandain seksis kaya gitu atau kaya digenit-genitin, di catcall. Sering banget gua digituin. [...] dia (montir) becandanya kaya gini kan "yu pulang bareng yu pulang bareng yu" [...]" (R: 227)

Partisipan R menjaga hubungan formal dengan para montir dengan selalu menggunakan bahasa formal seperti 'saya' ketika berbicara dengan para montir. Melalui upayanya ini, R berhasil menghentikan pertanyaan-pertanyaan seksis di tempat kerja praktiknya. Khilji dan Pumroy (2019) menemukan tiga strategi yang digunakan oleh para teknisi magang perempuan untuk mengatasi situasi sulit dan norma gender di tempat kerja mereka. Khilji dan Pumroy menyebutnya sebagai: 1.) *accepting to play by the rules*; 2.) *negotiating to play around the rules*; dan 3.) *defying to establish their own rules*. Dalam kasus ini, R menggunakan strategi ketiga. Strategi "*defying to establish their own rules*" menunjukkan bagaimana teknisi wanita membangun identitas mereka sendiri di tempat kerja, melalui penggunaan bahasa, pakaian, dan perilaku yang menentang stereotip gender yang ada.



Gambar 1. Dinamika Psikologis Antarpartisipan

KESIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa gender para partisipan sama sekali tidak mempengaruhi keputusan para partisipan dalam memilih bidang studi teknik mesin yang dinilai memiliki citra maskulin dan didominasi oleh laki-laki. Ketiga partisipan mengalami diskriminasi karena gender mereka sebagai perempuan. Pengalaman partisipan dalam menjadi kelompok minoritas gender dan menghadapi diskriminasi membuat partisipan mempersepsikan diri di

dalam situasi tersebut secara berbeda-beda. Diskriminasi gender membuat partisipan merasakan ketidaknyamanan emosional. Meskipun demikian, diskriminasi gender juga membuat partisipan sadar akan hak istimewa atau *privilege* yang dapat menguntungkan situasi mereka. Ketiga partisipan menggunakan strategi koping tertentu untuk mengatasi ketidaknyamanan yang dirasakan akibat diskriminasi atau untuk menghentikan perilaku seksis yang dihadapi.

Penelitian ini memberikan wawasan yang berharga bagi mahasiswi di lingkungan yang didominasi oleh laki-laki. Dengan memahami seksisme yang terjadi dalam lingkungan kampus, mahasiswi dapat lebih sadar dan mampu mengidentifikasi situasi yang berpotensi menjadi tantangan dan hambatan dalam berkuliah serta mengembangkan diri di kampus. Dengan pengetahuan ini, para mahasiswi dapat menghadapi tantangan dan hambatan tersebut dan menyelesaikan studi dengan baik.

Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai landasan bagi institusi pendidikan tinggi untuk merancang intervensi yang efektif dalam mengatasi perilaku seksis dan ketidakadilan sistemik yang berkontribusi pada rendahnya keterwakilan perempuan di bidang teknik mesin. Dengan menerapkan strategi yang relevan, institusi pendidikan tinggi dapat menciptakan lingkungan yang lebih inklusif dan mendukung bagi mahasiswi. Dengan demikian, langkah ini akan berkontribusi pada pembentukan budaya yang menghargai keragaman dan kesetaraan gender. Perusahaan yang mempekerjakan teknisi perempuan harus menyadari pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perempuan. Hasil penelitian ini menjadi pemahaman tentang pentingnya melindungi perempuan sebagai kelompok minoritas dari bias, diskriminasi, dan pelecehan seksual di tempat kerja. Dengan demikian, perusahaan akan menciptakan iklim kerja yang positif dan beragam, yang pada gilirannya berkontribusi pada produktivitas dan kreativitas yang lebih baik.

Penelitian dengan variasi sampel dan metode yang berbeda diperlukan untuk mengeksplorasi kesenjangan gender di dalam program studi teknik mesin atau bidang STEM lainnya. Penelitian yang akan datang juga perlu membahas mengenai hubungan antara identifikasi gender, atribut gender, dan pengejaran karier STEM, serta menyelidiki alasan mengapa maskulinitas dan feminitas dinilai berbeda bagi laki-laki dan perempuan dalam karier STEM. Fokus penelitian yang meliputi aspek kepercayaan diri, stres, motivasi, dan *self-esteem* yang mungkin dipengaruhi oleh pengalaman gender juga dapat dilakukan. Penelitian yang menggali mengenai persepsi kesesuaian gender terhadap bidang pekerjaan juga perlu dilakukan.

REFERENSI

- Alfaruqy, M. Z. (2023). Identitas nasional dan keterlibatan politik pada pemilih pemula perempuan. *Psyche 165 Journal*, 16(2), 79–86. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v16i2.236>
- Alfaruqy, M. Z., & Masykur, A. M. (2014). Memaknai nasionalisme. *Jurnal Empati*, 3(2), 246-256. <https://doi.org/10.14710/empati.2014.7519>
- Blackburn, H. (2017). The status of women in STEM in higher education: A review of the literature 2007–2017. *Science and Technology Libraries*, 36(3), 235–273. <https://doi.org/10.1080/0194262X.2017.1371658>
- Biggs, A., Brough, P., & Drummond, S. (2017). Lazarus and Folkman's psychological stress and coping theory. In J. C. Cooper, Cary L., Quick (Ed. 1), *The Handbook of Stress and Health: A Guide to Research and Practice*. John Wiley & Sons, Ltd.

<https://doi.org/10.2307/j.ctt207g7n0.5>

- Bless, H., & Greifeneder, R. (2017). Perceiving and encoding. In Greifeneder, R., Bless, H., & Fiedler, K (Ed. 2). *Social Cognition: How Individuals Construct Social Reality*. Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9781315648156>
- Cooper, K. M., Downing, V. R., & Brownell, S. E. (2018). The influence of active learning practices on student anxiety in large-enrollment college science classrooms. *International Journal of STEM Education*, 5(1), 1-18. <https://doi.org/10.1186/s40594-018-0123-6>
- Fertig, J., & Kumpaty, S. (2020). STEMpathy Study on persistence in mechanical engineering. *ASME International Mechanical Engineering Congress and Exposition*, 84577. <https://doi.org/https://doi.org/10.1115/IMECE2020-23679>
- Forsyth, D. R. (2019). *Group dynamics*. Cengage Learning.
- Hastuti, S., & Winkel, W. S. (2006). *Bimbingan dan konseling di institusi pendidikan*. Grasindo.
- Hatmaker, D. M. (2013). Engineering identity: Gender and professional identity negotiation among women engineers. *Gender, Work & Organization*, 20(4), 382-396.
- Helgeson, V. S. (2015). *The psychology of gender*. Psychology Press.
- Hogg, M. A. (2016). Social identity theory. In S. McKeown, R. Haji, & N. Ferguson (Eds.), *Understanding Peace and Conflict Through Social Identity Theory* (pp. 3–17). <https://doi.org/10.1007/978-3-319-29869-6>
- Khilji, S. E., & Pumroy, K. H. (2019). We are strong and we are resilient: Career experiences of women engineers. *Gender, Work and Organization*, 26(7), 1032–1052. <https://doi.org/10.1111/gwao.12322>
- La Kahija, Y. F. (2017). *Penelitian fenomenologis jalan memahami pengalaman hidup*. Kanisius.
- McRaney, K., Bridley, A., & Daffin, L. W. (2021). *The psychology of gender*. Washington State University.
- Nikolenko, O. (2023). Nicknames as emotionally evaluative social identity carriers. *International Journal of Social Science and Human Research*, 06(03), 1369–1374. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v6-i3-04>
- Oswald, D. L., Baalbaki, M., & Kirkman, M. (2019). Experiences with benevolent sexism: Scale development and associations with women's well-being. *Sex Roles*, 80(5–6), 362–380. <https://doi.org/10.1007/s11199-018-0933-5>
- Patton, W., & McMahon, M. (2014). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice* (Vol 2). Springer.
- Pehlivanli-Kadayifci, E. (2019). Exploring the hidden curriculum of gender in engineering education: A case of an engineering faculty in Turkey. *International Journal of Engineering Education*, 35(4), 1194–1205.
- Powell, A., & Sang, K. J. C. (2015). Everyday experiences of sexism in male-dominated Professions: A bourdieusian Perspective. *Sociology*, 49(5), 919–936. <https://doi.org/10.1177/0038038515573475>
- Rahmawati, A., Suryanto, S., & Hartini, N. (2018). Fear of success perempuan bekerja (dalam perspektif budaya jawa). *PALASTREN: Jurnal Studi Gender*, 11(1), 73-92.
- Robnett, R. D. (2016). Gender bias in STEM fields. *Psychology of Women Quarterly* 40 (1):65–79. [doi:10.1177/0361684315596162](https://doi.org/10.1177/0361684315596162)
- Santrock, J. W. (2014). *Adolescence* (15th ed.). McGraw-Hill.
- Sari, I. A. & Kustanti, E. R. (2020). Hubungan antara kontrol diri dengan pengungkapan diri pada remaja pengguna media sosial instagram. *Jurnal Empati*, 9(1), 52-57. <https://doi.org/10.14710/empati.2020.26921>
- Scarduzio, J. A., Sheff, S. E., & Smith, M. (2018). Coping and sexual harassment: How

- victims cope across multiple settings. *Archives of Sexual Behavior*, 47, 327-340.
- Schroth, H. (2019). Are you ready for Gen Z in the workplace?. *California Management Review*, 61(3), 5-18.
- Sihotang, T. (2017). Rasionalitas mahasiswi dalam memilih jurusan teknik mesin di Universitas Riau. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 4(2), 1-12.
- Smith, K. N., & Gayless, J. G. (2018). "Girl power": Gendered academic and workplace experiences of college women in engineering. *Social Sciences*, 7(1). <https://doi.org/10.3390/socsci7010011>
- Solihati, N. (2020). *Isu gender pada pendidikan vokasi teknik mesin bidang pengecoran logam*. (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Taparia, M., & Lenka, U. (2022). An integrated conceptual framework of the glass ceiling effect. *Journal of Organizational Effectiveness*, 9(3), 372–400. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2020-0098>
- UNESCO. (2015). *A complex formula: girls and women in science, technology, engineering and mathematics in Asia*. UNESCO Bangkok.
- Visa, R. Y. (2015). *Relasi kuasa dalam pendidikan yang dikonstruksi maskulin (studi di fakultas teknik Universitas Gadjah Mada)*. (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada).
- Wigati, R., Soelarso, S., & Abdurohim, A. (2017). Paradigma mahasiswa perempuan kuliah di fakultas teknik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. *Jurnal Pendidikan Karakter JAWARA (Jujur, Adil, Wibawa, Amanah, Religius, Akuntabel)*, 3(1).
- Yazid, T. P., & Ridwan, R. (2017). Proses persepsi diri mahasiswi dalam berbusana muslimah. *An-Nida'*, 41(2), 193-201.
- Yulindrasari, H., & Adriany, V. (2023). Stereotip gender lintas generasi: Eksplorasi konstruksi gender kontemporer generasi milenial (Y) dan generasi pascamilenial (Z) di Bandung. *Jurnal Psikologi Sosial*, 21(1), 98-107.