

Perubahan Relasi Gender di Ruang Kerja Digital berdasarkan Analisis Ilmu Sosial Aktual

Fanda Hamidah^{1✉}, Rully Hartanto², Komaruddin Hadi³
(1,2,3) Program Studi Sosiologi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

Abstrak: Digitalisasi kerja telah mengubah struktur organisasi, pola interaksi, dan mekanisme pengambilan keputusan di tempat kerja, sekaligus membentuk ulang relasi gender secara kompleks. Penelitian ini bertujuan menganalisis perubahan relasi gender di ruang kerja digital melalui sintesis ilmu sosial aktual dengan mengintegrasikan teori feminis teknologi, sosiologi kerja, dan studi organisasi. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain analisis konseptual kritis berbasis studi literatur sistematis terhadap karya ilmiah internasional yang relevan. Analisis dilakukan melalui pengodean tematik dan sintesis konseptual untuk mengidentifikasi pola reproduksi, negosiasi, dan transformasi relasi gender dalam praktik kerja digital kontemporer. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ruang kerja digital tidak bersifat netral gender. Digitalisasi cenderung mereproduksi ketimpangan gender melalui mekanisme baru seperti algoritmisasi kerja, evaluasi kinerja berbasis teknologi, dan tuntutan fleksibilitas yang tidak seimbang. Fleksibilitas kerja digital membuka peluang partisipasi, tetapi juga memperluas intensifikasi kerja dan beban ganda, terutama bagi perempuan. Diskriminasi gender tidak menghilang, melainkan bertransformasi menjadi lebih subtil dan terlegitimasi secara teknis. Pada saat yang sama, digitalisasi juga membuka ruang negosiasi identitas gender dan redefinisi kompetensi kerja, meskipun hasilnya sangat bergantung pada konteks organisasi dan budaya kerja. Penelitian ini menegaskan bahwa perubahan relasi gender di ruang kerja digital merupakan proses sosial dinamis yang dimediasi oleh struktur organisasi, kebijakan, dan praktik teknologi. Temuan ini berkontribusi pada pengembangan kerangka analitis kritis untuk memahami implikasi sosial digitalisasi kerja serta pentingnya pendekatan yang sensitif gender dalam transformasi digital.

Abstract: Work digitalization has reshaped organizational structures, interaction patterns, and decision-making mechanisms in the workplace, while simultaneously reconfiguring gender relations in complex ways. This study aims to analyze changes in gender relations within digital workspaces through a synthesis of contemporary social science perspectives, integrating feminist technology theory, sociology of work, and organizational studies. The research adopts a qualitative approach with a critical conceptual analysis design based on a systematic literature review of relevant international scholarly works. Data were analyzed through thematic coding and conceptual synthesis to identify patterns of reproduction, negotiation, and transformation of gender relations in contemporary digital work practices. The findings indicate that digital workspaces are not gender-neutral. Digitalization tends to reproduce gender inequalities through new mechanisms such as algorithmic management, technology-based performance evaluation, and uneven demands for flexibility. Digital work flexibility expands opportunities for participation, yet simultaneously intensifies work and reinforces double burdens, particularly for women. Gender discrimination does not disappear in digital contexts but rather transforms into more subtle and technologically legitimized forms. At the same time, digitalization opens spaces for negotiating gender identities and redefining work competencies, although outcomes remain highly dependent on organizational contexts and workplace cultures. This study demonstrates that changes in gender relations in digital workspaces constitute a dynamic social process mediated by organizational structures, policies, and technological practices. The findings contribute to the development of a critical analytical framework for understanding the social implications of work digitalization and highlight the importance of gender-sensitive approaches in digital transformation processes.

Article history:

Received: 18 September 2025

Revised: 16 October 2025

Accepted: 12 November 2025

Published: 27 November 2025

Kata Kunci:

relasi gender, kerja digital, digitalisasi kerja, ketimpangan gender, organisasi digital

Keyword:

gender relations, digital work, work digitalization, gender inequality, digital organizations

This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



How to cite: Hamidah, F., Hartanto, R., & Hadi, K. (2025). Perubahan Relasi Gender di Ruang Kerja Digital berdasarkan Analisis Ilmu Sosial Aktual. *PERSEPTIF: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 3(4), 147-155. <https://doi.org/10.70716/perseptif.v3i4.454>

PENDAHULUAN

Digitalisasi kerja telah menjadi transformasi struktural yang mengubah cara organisasi beroperasi, cara individu bekerja, serta cara relasi sosial dibentuk dan dinegosiasikan. Perkembangan teknologi digital tidak hanya memengaruhi efisiensi dan produktivitas, tetapi juga membawa implikasi sosial yang mendalam, khususnya terhadap relasi gender di ruang kerja. Dalam konteks ini, ruang kerja digital tidak dapat dipahami semata sebagai arena teknis, melainkan sebagai ruang sosial yang sarat kepentingan, nilai, dan relasi kuasa (Bühl, 2000; Winker, 1998).

Pada tahap awal perkembangan teknologi informasi, muncul optimisme bahwa ruang virtual akan menghapus perbedaan sosial, termasuk perbedaan gender. Identitas dianggap menjadi cair dan tidak lagi terikat pada tubuh fisik. Namun, kajian sosiologis awal telah menunjukkan bahwa ruang virtual justru mereproduksi struktur sosial yang telah ada, termasuk ketimpangan gender (Bühl, 2000; Winker, 1998). Teknologi tidak hadir dalam ruang hampa. Ia dikembangkan, diterapkan, dan digunakan dalam konteks sosial tertentu yang memuat relasi kuasa yang timpang.

Pendekatan feminis terhadap teknologi menegaskan bahwa teknologi selalu berkelindan dengan kepentingan sosial dan politik. Wajcman (2008) menunjukkan bahwa desain teknologi, isi teknis, dan pola penggunaannya sangat dipengaruhi oleh relasi gender yang dominan. Perspektif ini menolak asumsi netralitas teknologi dan menempatkan gender sebagai kategori analisis utama dalam memahami perubahan kerja di era digital. Richardson (2022) memperkuat argumen ini dengan menunjukkan bahwa teknologi kantor tidak hanya digunakan oleh pekerja, tetapi juga ikut membentuk identitas gender dan pembagian kerja secara simbolik maupun material.

Dalam perkembangan mutakhir, digitalisasi kerja semakin intensif melalui kerja jarak jauh, kerja berbasis platform, dan penggunaan algoritma dalam manajemen tenaga kerja. Transformasi ini sering dipromosikan sebagai peluang bagi kesetaraan gender karena menawarkan fleksibilitas waktu dan tempat kerja. Namun, temuan empiris menunjukkan gambaran yang lebih kompleks. Digitalisasi memang membuka peluang baru bagi partisipasi perempuan, tetapi juga menciptakan bentuk ketimpangan baru yang lebih terselubung (Kohlrausch & Weber, 2021; Ohlert & Boos, 2020).

Studi sektoral menunjukkan bahwa perempuan masih kurang terwakili di sektor yang sangat terdigitalisasi dan bernilai ekonomi tinggi. Kondisi ini berkontribusi pada bertahannya segregasi gender dan kesenjangan upah (Ohlert & Boos, 2020). Di sisi lain, penelitian tentang kerja industri sederhana menunjukkan bahwa digitalisasi dapat membuka ruang renegotiasi peran gender, meskipun tidak selalu menghasilkan perubahan yang progresif (Kutzner, 2019). Hal ini menegaskan bahwa dampak digitalisasi terhadap relasi gender sangat bergantung pada konteks organisasi dan struktur kerja.

Perubahan bentuk kerja juga memengaruhi pengalaman subjektif pekerja perempuan. Mosseri et al. (2022) menunjukkan bahwa perempuan mengalami ambivalensi dalam menghadapi teknologi digital. Di satu sisi, teknologi memberi peluang pengembangan karier. Di sisi lain, teknologi memperkuat tekanan kerja, pengawasan, dan ekspektasi kinerja. Pengalaman ini menunjukkan bahwa relasi gender di ruang kerja digital tidak hanya bersifat struktural, tetapi juga dialami secara emosional dan sehari-hari.

Kerja jarak jauh sering dianggap mampu mengurangi diskriminasi karena berkurangnya interaksi fisik. Namun, penelitian terbaru menunjukkan bahwa diskriminasi gender tetap terjadi baik dalam kerja daring maupun luring. Bentuknya berubah, tetapi tidak menghilang (Doering & Tilcsik, 2024). Weibler et al. (2024) menunjukkan bahwa ruang kerja virtual memang mengurangi perbedaan gender yang

terlihat, tetapi pada saat yang sama menciptakan mekanisme eksklusi baru yang lebih sulit dikenali dan dikritisi.

Dalam konteks organisasi, transformasi digital sering kali berjalan lebih cepat dibanding perubahan budaya dan kebijakan kesetaraan. Gerdenitsch et al. (2024) menunjukkan bahwa banyak organisasi mengadopsi teknologi digital tanpa disertai refleksi kritis terhadap implikasi gender. Akibatnya, bias struktural tetap tertanam dalam sistem kerja digital, termasuk dalam proses evaluasi kinerja dan distribusi peluang.

Kajian lintas budaya dan lintas negara memperlihatkan variasi dampak digitalisasi terhadap relasi gender. Ilimbetova (2021) menunjukkan bahwa digitalisasi di pasar kerja Rusia berdampak berbeda bagi laki-laki dan perempuan, tergantung pada sektor dan posisi kerja. Sementara itu, studi interdisipliner tentang budaya dan kerja digital menegaskan bahwa ketimpangan gender tidak dapat dilepaskan dari konteks budaya dan kebijakan nasional (Various Authors, 2023).

Upaya konseptualisasi posisi perempuan di sektor digital juga terus berkembang. Cornet et al. (2024) mengusulkan model analisis yang membedakan antara pendekatan kesetaraan dan pendekatan perbedaan gender. Model ini menekankan pentingnya analisis pada level individu dan organisasi secara simultan. Somani dan Wani (2025) menunjukkan bahwa kebijakan korporasi yang proaktif dapat mendorong perubahan positif, meskipun tidak sepenuhnya mengatasi ketimpangan struktural.

Meskipun literatur mengenai gender dan kerja digital semakin luas, beberapa celah penelitian masih terlihat. Pertama, banyak studi terfokus pada dampak teknologi, tetapi kurang menelaah proses sosial yang membentuk relasi gender dalam praktik kerja digital sehari-hari. Kedua, terdapat fragmentasi antara kajian teoritis klasik dan penelitian empiris mutakhir. Ketiga, analisis sering kali terpisah antara level individu, organisasi, dan struktur ekonomi yang lebih luas (Grau-Sarabia & Fuster-Morell, 2021).

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perubahan relasi gender di ruang kerja digital melalui sintesis ilmu sosial aktual. Fokus utama penelitian adalah memahami bagaimana relasi gender direproduksi, dinegosiasikan, dan diubah dalam praktik kerja digital kontemporer. Penelitian ini tidak memandang teknologi sebagai determinan tunggal, tetapi sebagai bagian dari proses sosial yang kompleks dan dinamis.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pendekatan integratif yang menghubungkan teori feminis teknologi, sosiologi kerja, dan studi organisasi digital. Dengan menggabungkan literatur klasik dan mutakhir, penelitian ini berupaya membaca kontinuitas dan perubahan relasi gender secara lebih utuh. Pendekatan ini diharapkan mampu memberikan kontribusi konseptual terhadap kajian gender dan kerja digital, sekaligus menawarkan landasan analitis bagi perumusan kebijakan yang lebih sensitif gender.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain analisis konseptual kritis. Pendekatan ini dipilih karena relasi gender di ruang kerja digital merupakan fenomena sosial yang tidak dapat direduksi menjadi variabel kuantitatif semata. Relasi gender dipahami sebagai konstruksi sosial yang dibentuk melalui interaksi, struktur organisasi, dan praktik teknologi (Wajcman, 2008; Richardson, 2022).

Desain penelitian bersifat analitis dan reflektif dengan fokus pada sintesis literatur ilmiah yang relevan. Penelitian ini tidak melakukan pengumpulan data primer, tetapi memanfaatkan penelitian terdahulu sebagai sumber utama data konseptual dan empiris. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk membaca pola umum, kontradiksi, dan dinamika perubahan relasi gender di berbagai konteks kerja digital.

Kerangka teoretis penelitian dibangun dari tiga pilar utama. Pilar pertama adalah teori feminis teknologi yang menekankan keterkaitan antara teknologi dan relasi kuasa gender (Wajcman, 2008; Bühl, 2000). Pilar kedua adalah sosiologi kerja digital yang mengkaji perubahan organisasi, fleksibilitas kerja, dan kontrol tenaga kerja (Carstensen, 2020, 2023; Kohlrausch & Weber, 2021). Pilar ketiga adalah perspektif diskriminasi dan relasi kuasa dalam organisasi modern (Doering & Tilcsik, 2024; Gerdenitsch et al., 2024).

Data penelitian diperoleh melalui studi literatur sistematis terhadap sumber-sumber akademik yang tercantum dalam daftar pustaka. Literatur dipilih secara purposif berdasarkan relevansi tema, kekuatan teoritis, dan kontribusi empiris terhadap kajian gender dan kerja digital. Sumber mencakup artikel jurnal bereputasi, buku akademik, dan bab buku yang mewakili berbagai disiplin ilmu sosial. Proses pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran dan pembacaan mendalam terhadap setiap sumber. Setiap teks dianalisis untuk mengidentifikasi konsep kunci, temuan utama, dan argumen teoritis yang berkaitan dengan relasi gender dan digitalisasi kerja. Analisis tidak hanya berfokus pada hasil penelitian, tetapi juga pada asumsi epistemologis dan kerangka analitis yang digunakan penulis.

Teknik analisis data menggunakan analisis tematik. Tahap pertama adalah pengodean terbuka untuk mengidentifikasi tema-tema utama seperti kesetaraan gender, diskriminasi digital, fleksibilitas kerja, dan transformasi organisasi. Tahap kedua adalah pengodean aksial untuk menghubungkan tema-tema tersebut dengan konteks sosial dan organisasi. Tahap ketiga adalah sintesis konseptual untuk membangun pemahaman terpadu mengenai perubahan relasi gender.

Analisis komparatif juga digunakan untuk membandingkan temuan lintas sektor dan lintas konteks nasional. Pendekatan ini memungkinkan identifikasi variasi dampak digitalisasi terhadap relasi gender (Ohlert & Boos, 2020; Ilimbetova, 2021). Dengan cara ini, penelitian tidak terjebak pada generalisasi berlebihan, tetapi menekankan konteks dan kondisi spesifik. Keabsahan analisis dijaga melalui triangulasi sumber. Temuan dari satu studi dibandingkan dengan studi lain yang memiliki pendekatan atau konteks berbeda. Triangulasi ini membantu mengurangi bias interpretasi dan meningkatkan konsistensi analitis (Cornet et al., 2024; Various Authors, 2023). Selain itu, audit konseptual dilakukan untuk memastikan penggunaan istilah dan konsep secara konsisten.

Penelitian ini memiliki beberapa batasan. Pertama, karena berbasis literatur, penelitian tidak menangkap dinamika empiris terbaru yang belum terdokumentasi. Kedua, konteks lokal tertentu mungkin kurang terwakili. Namun, keterbatasan ini diimbangi dengan keluasan perspektif dan kedalaman analisis teoretis. Dengan metode ini, penelitian diharapkan mampu memberikan pemahaman komprehensif mengenai perubahan relasi gender di ruang kerja digital serta menawarkan kerangka analitis yang relevan bagi penelitian dan kebijakan selanjutnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis terhadap literatur yang dikaji menunjukkan bahwa perubahan relasi gender di ruang kerja digital tidak berlangsung secara linier maupun homogen. Digitalisasi kerja memunculkan dinamika

ambivalen yang memperlihatkan keberlanjutan struktur ketimpangan sekaligus membuka ruang negosiasi baru. Temuan ini mengonfirmasi bahwa teknologi digital tidak secara otomatis menghasilkan kesetaraan gender, tetapi beroperasi dalam relasi sosial yang telah terbentuk sebelumnya (Bühl, 2000; Wajcman, 2008).

Reproduksi Ketimpangan Gender dalam Ruang Kerja Digital

Hasil analisis menunjukkan bahwa banyak praktik kerja digital mereproduksi ketimpangan gender dalam bentuk yang lebih tidak kasatmata. Dalam konteks kerja virtual, perbedaan gender sering dianggap tidak relevan karena berkurangnya interaksi fisik. Namun, asumsi ini tidak sepenuhnya terbukti secara empiris. Weibler et al. (2024) menunjukkan bahwa ruang kerja virtual memang mengurangi penanda gender yang terlihat, tetapi justru membuka peluang bagi munculnya diskriminasi berbasis performa, ketersediaan waktu, dan ekspektasi responsivitas yang bias gender.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Doering dan Tilcsik (2024) yang menegaskan bahwa diskriminasi gender tetap terjadi baik dalam kerja jarak jauh maupun kerja di lokasi fisik. Perbedaannya terletak pada mekanisme diskriminasi. Dalam ruang kerja digital, diskriminasi tidak lagi berbasis interaksi langsung, tetapi melalui evaluasi kinerja, distribusi tugas, dan pengambilan keputusan berbasis algoritma. Mekanisme ini sering kali dianggap objektif, padahal mengandung asumsi sosial yang tidak netral (Kohlrausch & Weber, 2021).

Ohlert dan Boos (2020) menunjukkan bahwa sektor dengan tingkat digitalisasi tinggi cenderung mempertahankan segregasi gender dan memperlambat penurunan kesenjangan upah. Hal ini mengindikasikan bahwa digitalisasi tidak menghapus struktur pasar kerja yang timpang, tetapi justru dapat memperkuatnya melalui seleksi berbasis kompetensi digital yang tidak merata secara sosial. Dalam konteks ini, teknologi berfungsi sebagai mekanisme seleksi sosial yang menyamarkan ketimpangan di balik bahasa efisiensi dan inovasi.

Algoritmisasi Kerja dan Bias Gender Struktural

Salah satu temuan penting dalam literatur adalah peran algoritma dalam membentuk relasi gender di ruang kerja digital. Kohlrausch dan Weber (2021) menegaskan bahwa algoritma manajemen tenaga kerja berpotensi mereproduksi stereotip gender karena dibangun dari data historis yang sudah bias. Ketika algoritma digunakan untuk evaluasi kinerja atau rekrutmen, bias tersebut tidak hilang, tetapi justru dilegitimasi sebagai keputusan teknis.

Gerdenitsch et al. (2024) menunjukkan bahwa banyak organisasi mengadopsi teknologi digital tanpa melakukan audit gender terhadap sistem yang digunakan. Akibatnya, bias struktural tetap tertanam dalam proses kerja sehari-hari. Temuan ini memperkuat argumen feminis teknologi yang menyatakan bahwa teknologi mencerminkan relasi kuasa yang melatarbelakangi pembuatannya (Wajcman, 2008; Richardson, 2022).

Dalam praktiknya, algoritmisasi kerja juga mengubah bentuk pengawasan dan kontrol. Pengawasan digital sering kali bersifat terus-menerus dan berbasis output. Kondisi ini berdampak berbeda bagi pekerja perempuan yang masih memikul beban kerja reproduktif di luar pekerjaan formal (Carstensen, 2020). Fleksibilitas kerja yang ditawarkan digitalisasi sering kali berubah menjadi intensifikasi kerja, terutama bagi perempuan.

Fleksibilitas Kerja dan Beban Ganda Gender

Salah satu narasi dominan dalam diskursus kerja digital adalah fleksibilitas. Kerja jarak jauh dan kerja berbasis platform sering dipromosikan sebagai solusi bagi ketimpangan gender karena memungkinkan penyesuaian antara kerja dan kehidupan keluarga. Namun, hasil analisis menunjukkan bahwa fleksibilitas ini bersifat ambivalen.

Carstensen (2020, 2023) menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja digital jarang disertai perubahan budaya organisasi yang mendasar. Akibatnya, tanggung jawab domestik tetap dilekatkan pada perempuan, sementara tuntutan kerja tetap tinggi. Dalam kondisi ini, fleksibilitas tidak mengurangi ketimpangan, tetapi justru memperluas ruang eksploitasi waktu kerja perempuan.

Mosseri et al. (2022) menggambarkan pengalaman subjektif perempuan yang bekerja dengan teknologi digital sebagai pengalaman yang berada di antara peluang dan frustrasi. Teknologi membuka akses terhadap pekerjaan dan pengembangan karier, tetapi juga meningkatkan tekanan untuk selalu tersedia dan produktif. Pengalaman ini menunjukkan bahwa perubahan relasi gender tidak hanya terjadi pada level struktural, tetapi juga pada level emosional dan psikososial.

Negosiasi Identitas Gender dalam Konteks Kerja Digital

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa ruang kerja digital menjadi arena penting bagi negosiasi identitas gender. Dalam sektor industri sederhana dan pekerjaan maskulin, digitalisasi memicu perubahan dalam definisi kompetensi dan maskulinitas kerja. Kutzner (2019) menunjukkan bahwa penggunaan teknologi digital dalam pekerjaan sederhana membuka peluang bagi perempuan untuk memasuki area kerja yang sebelumnya tertutup. Namun, perubahan ini sering kali disertai resistensi simbolik dan organisasi.

Abrahamsson et al. (2024) menunjukkan bahwa maskulinitas di tempat kerja mengalami transformasi bertahap seiring dengan digitalisasi. Maskulinitas tradisional yang berbasis kekuatan fisik mulai digantikan oleh kompetensi teknis dan kemampuan adaptasi. Namun, perubahan ini tidak secara otomatis menguntungkan perempuan karena norma maskulin baru juga dapat bersifat eksklusif.

Temuan ini mengonfirmasi bahwa relasi gender di ruang kerja digital bersifat dinamis dan kontekstual. Teknologi membuka ruang renegosiasi, tetapi hasilnya sangat bergantung pada struktur organisasi dan budaya kerja yang melingkupinya (Winker, 1998; Bühl, 2000).

Variasi Konteks Sosial dan Nasional

Analisis komparatif menunjukkan bahwa dampak digitalisasi terhadap relasi gender sangat dipengaruhi oleh konteks sosial dan nasional. Ilimbetova (2021) menunjukkan bahwa di pasar kerja Rusia, digitalisasi berdampak berbeda bagi laki-laki dan perempuan tergantung pada sektor dan posisi kerja. Temuan ini menegaskan bahwa digitalisasi tidak dapat dipahami secara universal, tetapi harus dianalisis dalam konteks kebijakan dan budaya kerja lokal.

Studi lintas budaya yang disintesis dalam karya Various Authors (2023) menunjukkan bahwa ketimpangan gender dalam kerja digital berkaitan erat dengan norma budaya, sistem pendidikan, dan kebijakan ketenagakerjaan. Konteks ini menentukan sejauh mana teknologi dapat berfungsi sebagai alat emansipasi atau justru sebagai mekanisme reproduksi ketimpangan.

Model Analisis Relasi Gender di Ruang Kerja Digital

Cornet et al. (2024) menawarkan model analisis yang membedakan antara pendekatan kesetaraan dan pendekatan perbedaan gender. Hasil analisis menunjukkan bahwa kedua pendekatan ini sama-sama penting untuk memahami posisi perempuan di sektor digital. Pendekatan kesetaraan

menyoroti akses dan representasi, sementara pendekatan perbedaan menekankan pengalaman dan makna kerja.

Somani dan Wani (2025) menunjukkan bahwa intervensi kebijakan organisasi dapat menghasilkan perubahan positif, terutama ketika perusahaan secara aktif menerapkan kebijakan inklusif dan pelatihan kesadaran gender. Namun, temuan ini juga menunjukkan bahwa perubahan di tingkat organisasi tidak cukup tanpa dukungan kebijakan struktural yang lebih luas.

Sintesis Teoretis dan Implikasi Analitis

Secara keseluruhan, hasil analisis mengonfirmasi argumen Grau-Sarabia dan Fuster-Morell (2021) bahwa kajian gender dalam ekonomi digital masih terfragmentasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa integrasi antara teori feminis teknologi, sosiologi kerja, dan studi organisasi memberikan kerangka analitis yang lebih komprehensif untuk memahami perubahan relasi gender di ruang kerja digital.

Temuan penelitian ini juga menegaskan bahwa teknologi digital tidak bersifat deterministik. Dampaknya terhadap relasi gender dimediasi oleh struktur organisasi, kebijakan publik, dan praktik sosial sehari-hari. Oleh karena itu, analisis relasi gender di ruang kerja digital harus bergerak melampaui pertanyaan tentang dampak teknologi menuju pemahaman tentang proses sosial yang membentuk penggunaan teknologi.

Dengan demikian, perubahan relasi gender di ruang kerja digital dapat dipahami sebagai proses negosiasi berkelanjutan yang melibatkan aktor individu, organisasi, dan struktur sosial yang lebih luas. Pendekatan ini memungkinkan pembacaan yang lebih kritis dan realistis terhadap janji kesetaraan yang sering dilekatkan pada digitalisasi kerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa perubahan relasi gender di ruang kerja digital berlangsung sebagai proses sosial yang kompleks dan tidak linier. Digitalisasi kerja tidak secara otomatis menciptakan kesetaraan gender, melainkan beroperasi dalam struktur sosial dan organisasi yang telah terbentuk sebelumnya. Teknologi digital dapat berfungsi sebagai sarana transformasi, tetapi juga sebagai mekanisme reproduksi ketimpangan dalam bentuk yang lebih halus dan sulit dikenali.

Ruang kerja digital menghadirkan peluang baru melalui fleksibilitas kerja, akses terhadap teknologi, dan perluasan bentuk partisipasi tenaga kerja. Namun, peluang tersebut sering kali dibatasi oleh norma organisasi, pembagian kerja berbasis gender, serta penggunaan sistem digital yang tidak sensitif terhadap perbedaan pengalaman sosial pekerja. Fleksibilitas yang ditawarkan teknologi kerap berubah menjadi intensifikasi kerja, terutama bagi perempuan yang masih memikul beban ganda antara kerja profesional dan tanggung jawab domestik.

Hasil analisis juga menegaskan bahwa diskriminasi gender di ruang kerja digital tidak hilang, tetapi bertransformasi. Mekanisme diskriminasi bergeser dari interaksi langsung menuju proses evaluasi, pengawasan, dan pengambilan keputusan berbasis teknologi. Dalam kondisi ini, bias gender dapat tersembunyi di balik klaim objektivitas sistem digital dan praktik manajerial modern.

Penelitian ini menegaskan pentingnya pendekatan analitis yang memandang teknologi sebagai bagian dari relasi sosial yang dinamis. Perubahan relasi gender di ruang kerja digital harus dipahami sebagai hasil negosiasi berkelanjutan antara individu, organisasi, dan struktur sosial yang lebih luas. Tanpa refleksi kritis dan intervensi yang sadar gender, digitalisasi berisiko mempertahankan

ketimpangan yang telah ada. Oleh karena itu, upaya menuju kesetaraan gender di ruang kerja digital memerlukan perubahan struktural, kebijakan organisasi yang inklusif, serta kesadaran sosial yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrahamsson, L., Johansson, K., Tosser Franklin, W., & Andersson, L. (2024). Maskuliniteter i förändring på mansdominerade arbetsplatser: Exemplet gruvindustrin. *Tidskrift för genusvetenskap*, 44(1-2), 1-22. <https://doi.org/10.55870/tgv.v44i1-2.13957>
- Bühl, A. (2000). Das Geschlechterverhältnis der virtuellen Gesellschaft. In *Soziologie der Informationsgesellschaft* (pp. 201-220). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-322-89605-6_10
- Carstensen, T. (2020). Neuverhandlung oder Verfestigung von Geschlechterungleichheiten? Effekte digitalisierter und mobiler Arbeit auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. In *Arbeit und Geschlecht im digitalen Kapitalismus* (pp. 275-295). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-32276-2_14
- Carstensen, T. (2023). Digitalisierung der Arbeit – eine Zwischenbilanz aus Geschlechterperspektiven. *WSI-Mitteilungen*, 76(5), 374-382. <https://doi.org/10.5771/0342-300x-2023-5-374>
- Cornet, A., Collet, I., & Wuidar, S. (2024). Modèle d'analyse de la place des femmes dans les métiers du digital et du numérique: L'influence du genre. *Question(s) de management ?*, 229(3), 113-128. <https://doi.org/10.3917/qdm.229.0113>
- Doering, L., & Tilcsik, A. (2024). Location matters: Everyday gender discrimination in remote and on-site work. *Organization Science*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1287/orsc.2022.16949>
- Gerdenitsch, C., Bergmann, N., Schneider, A., & Kolleg*innen. (2024). Geschlecht und digitale Transformation in Organisationen. *Arbeit*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1515/arbeits-2024-0009>
- Grau-Sarabia, M., & Fuster-Morell, M. (2021). Gender approaches in the study of the digital economy: A systematic literature review. *Humanities and Social Sciences Communications*, 8(1), Article 186. <https://doi.org/10.1057/s41599-021-00875-x>
- Ilimbetova, A. A. (2021). Gendernye osobennosti tsifrovizatsii na rossiyskom rynke truda. *Sotsiologicheskie issledovaniya*, 6, 45-56. <https://doi.org/10.38050/01300105202127>
- Kohlrausch, B., & Weber, L. (2021). Gender relations at the digitalised workplace: The interrelation between digitalisation, gender, and work. *Gender, Work & Organization*, 28(1), 1-18. <https://doi.org/10.13060/GAV.2020.010>
- Kutzner, E. (2019). Geschlechterverhältnisse in Prozessen der Digitalisierung industrieller Einfacharbeit: Stabilisierung oder Neuverhandlung? *Arbeit*, 28(4), 365-384. <https://doi.org/10.1515/arbeits-2019-0023>
- Mosseri, S., Vromen, A., Cooper, R., & Baird, M. (2022). Between frustration and invigoration: Women talking about digital technology at work. *Work, Employment and Society*, 36(6), 1025-1042. <https://doi.org/10.1177/09500170221091680>

- Nie, H. (2023). Gender inequality in the digital field and potential remedial measures. *Lecture Notes in Education Psychology and Public Media*, 21, 45–52. <https://doi.org/10.54254/2753-7048/21/20230050>
- Ohlert, C., & Boos, P. (2020). Auswirkungen der Digitalisierung auf Geschlechterungleichheiten: Eine empirische Untersuchung auf Branchenebene. *Arbeit*, 29(4), 389–409. <https://doi.org/10.1515/arbeit-2020-0015>
- Richardson, L. (2022). (De)constructing gender with office technology. *Techniques & Culture*, 77. <https://doi.org/10.4000/tc.17249>
- Somani, P. P., & Wani, P. (2025). Breaking barriers redefining gender roles in the digital age workforce. In *Gender equality and digital transformation* (pp. 21–39). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-9836-4.ch002>
- Various Authors. (2023). *Cultura y trabajo digital: Brechas y tensiones desde la perspectiva de la igualdad de género*. Universidad Nacional. <https://doi.org/10.56880/culturaytrabajodigital>
- Wajcman, J. (2008). Continuidad y cambio: Género y culturas de la tecnología en el trabajo. *Revista de Estudios Sociales*, 30, 12–25.
- Weibler, J., Biehl, B., Jenke, C., et al. (2024). »Und virtuell sind wir alle gleich!« Geschlecht und Arbeit im digitalen Raum. *Zfo. Zeitschrift Führung + Organisation*, 93(6), 371–378. <https://doi.org/10.34156/0722-7485-2024-6-371>
- Winker, G. (1998). Virtuelle Unordnung im Geschlechterverhältnis. In *Technik und Geschlecht* (pp. 45–62). Campus Verlag.