



DINAMIKA GOVERNANCE JURNAL ILMU ADMINISTRASI NEGARA

DOI: <http://ejournal.upnjatim.ac.id/index.php/jdg/article/view/3397>

TANTANGAN DALAM MEMBENTUK PEMIMPIN PEREMPUAN YANG MEMILIKI LITERASI DIGITAL DI INDONESIA

Mala Sondang Silitonga¹, Nabilah Huwaidaa Zatira²

Politeknik STIA LAN Jakarta

ARTICLE INFORMATION

Article history: Berasal dari Paper Diseminasi
SINAGARA 2022

Received date: 31 Agustus 2022

Revised date: 31 Agustus 2022

Accepted date: 23 Januari 2023

ABSTRACT

Empowering women as leaders is an important target in human development both at the global level and at the national level in Indonesia because it can increase the country's competitiveness and promote inclusive growth. This research aims to contribute to efforts to reduce the leadership gender gap by increasing women's digital literacy. This research method uses a literature study using secondary data and the data collection method is library research. This study concludes that efforts to increase digital literacy (agility, adaptability, and fluency) by women as leaders are determined by culture which provides opportunities for women to easily access information technology (digital access), and digital infrastructure support.

Keywords: Digital Literacy, Women's Leadership. Digital Literacy, Women's Leadership..

ABSTRAKSI

Pemberdayaan perempuan sebagai pemimpin merupakan target penting dalam pembangunan manusia baik pada tingkat global maupun di tingkat nasional di Indonesia karena dapat meningkatkan daya saing negara dan mendorong pertumbuhan inklusif. Penelitian ini bertujuan untuk berkontribusi dalam upaya mengurangi kesenjangan gender kepemimpinan dengan meningkatkan literasi digital perempuan. Metode penelitian ini menggunakan studi literatur dengan menggunakan data sekunder dan metode pengumpulan data adalah studi Pustaka. Penelitian ini menyimpulkan bahwa upaya peningkatan literasi digital (*agility, adaptability, dan fluency*) oleh kaum perempuan sebagai pemimpin ditentukan oleh budaya (*culture*) yang memberi kesempatan kepada perempuan untuk dengan mudah mengakses teknologi informasi (*digital access*), dan dukungan infrastruktur digital.

Kata kunci: Literasi Digital, Kepemimpinan Perempuan.

PENDAHULUAN

Tujuan pembangunan berkelanjutan atau Sustainable Development Goals (SDGs), yang dimulai tahun 2016 dan menargetkan tahun 2030 sebagai tahun pencapaian, memuat salah satu tujuan tentang mencapai kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan, yaitu “*Ensuring women’s full and effective participation and equal opportunities for leadership at all levels of decision-making in political, economic and public life*” (tujuan ke-5 dari 17 tujuan). Pemberdayaan perempuan menjadi target penting dalam pembangunan manusia baik pada tingkat global maupun di tingkat nasional di Indonesia karena dapat meningkatkan daya saing negara dan mendorong pertumbuhan inklusif. Kesetaraan gender adalah kesamaan kondisi bagi laki-laki dan perempuan untuk memperoleh kesempatan dan hak-haknya sebagai manusia, agar mampu ikut berpartisipasi dalam berbagai kegiatan seperti kegiatan politik, ekonomi, dan sosial budaya.

Berdasarkan *Women In Business Report* (2020) Indonesia menempati posisi ke-4 dengan jumlah pemimpin perempuan terbanyak di Dunia dengan jumlah prosentase 35%. Tiga jabatan di antaranya yakni *Chief Finance Officer* (CFO) sebanyak 48%, *Human Resources Director* sebanyak 26%, dan *Chief Information Officer* (CIO) sebanyak 25%. Sementara menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) persentase jumlah perempuan yang menduduki posisi manajerial di Indonesia dengan tingkat pendidikan Universitas sejumlah 29.56%. Pada 2019, persentase perempuan dalam distribusi posisi manajerial antara perempuan dan laki-laki adalah sebesar 30.63% (BPS, 2019), yang artinya jumlah perempuan yang menempati posisi manajerial hanya setengah dari jumlah persentase laki-laki yang berada di posisi manajerial.

Adapun Tingkat Proporsi Perempuan Yang Berada Di Posisi Manajerial Menurut Tingkat Pendidikan dari tahun 2019 sampai dengan 2021 di jenjang SMA, Diploma I/II/III dan Universitas mengalami kenaikan (lihat tabel 1.1), begitu pula dari sisi jenis kelamin jumlah perempuan yang menduduki jabatan manajerial meningkat setiap tahunnya (tabel 1.2)

Tabel 1.1 Proporsi Perempuan pada Posisi Manajerial berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Tingkat Proporsi perempuan yang berada di posisi manajerial, menurut tingkat pendidikan		
	2019	2020	2021
<= SD	41,16	42,43	42,01
SMP	32,73	39,98	38,43
SMA Umum	26,35	27,85	29,40
SMA Kejuruan	26,50	29,85	26,83
Diploma I/II/III	33,43	35,19	38,32
Universitas	28,11	28,60	29,56

Sumber: Badan Pusat Statistik 2022

Adapun data distribusi jabatan manajer menurut jenis kelamin pada tahun 2017 hingga 2019 menurut data BPS dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.2. Distribusi Jabatan Manajer Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Distribusi Jabatan Manajer Menurut Jenis Kelamin (Persen)		
	2017	2018	2019
Laki - Laki	73,37	71,03	69,37
Perempuan	26,63	28,97	30,63

Sumber: Badan Pusat Statistik 2022

Data diatas menunjukkan perkembangan positif bagi keterlibatan perempuan dari sisi indeks pemberdayaan gender, dan proporsi perempuan di posisi strategis terus meningkat. Lebih lanjut Di sektor publik data menunjukkan bahwa meskipun terdapat penurunan jumlah PNS di Indonesia sejak 2014 hingga 2017, dari 4.4 juta orang menjadi 4.1 juta orang, proporsi jumlah ASN perempuan meningkat dari 49% (2014) menjadi 51% (2018). Namun kenaikan proporsi jumlah perempuan di sektor publik belum diikuti dengan tingginya jumlah PNS perempuan pada jabatan *structural* yang hanya 33% (BPS, 2022). Pada level internasional, pada tahun 2017 prosentase PNS perempuan di Indonesia hanya 17.4% (rata-rata prosentase kelompok negara G20 adalah 26.4%). Prosentase ini menjadikan Indonesia berada pada ranking 15 diantara 20 negara negara G20 (Thailand: 32.3%, Malaysia: 37,1% dan Myanmar: 40%). Indeks ketimpangan gender (Gender Inequality Index) Indonesia (2019) berada pada peringkat ke 121 dari 162 negara, dengan beberapa indikator, diantaranya kesetaraan capaian pendidikan, kesempatan kerja, dan keterlibatan perempuan di parlemen.

Tantangan Persaingan Global di Era VUCA (dihadapi oleh Sektor Publik dan Bisnis) membutuhkan pemimpin berdaya saing yang memiliki kemampuan literasi. Sehingga sejauh mana keterwakilan perempuan sebagai pemimpin dapat dibarengi oleh kemampuan literasi digital yang baik. Dengan kemampuan digital yang baik, pemimpin

perempuan dapat meningkatkan konektivitas, inklusi keuangan, akses perdagangan layanan publik.

Di Indonesia sendiri, secara umum penggunaan internet pada perempuan sebanyak 46.83% dan laki-laki sebesar 53.17%. Dari sini dapat dilihat bahwa perempuan lebih jarang mengakses internet dibandingkan dengan laki-laki. Pada penggunaan komputer, laki-laki menyentuh angka 20.15%, sementara perempuan hanya sebesar 18.05% (Statistik Telekomunikasi Indonesia BPS, 2018).

Perbedaan penggunaan teknologi digital antara laki-laki dan perempuan juga menjadi salah satu penyebab terjadinya kesenjangan digital, padahal keduanya mempunyai keterkaitan yang erat (Karyotaki et.al. (2022). Laki-laki cenderung lebih sering menggunakan teknologi digital untuk sekedar hobi atau rasa penasaran serta adanya ketertarikan yang lebih terhadap dunia digital. Sementara perempuan cenderung menggunakan teknologi digital hanya untuk hiburan semata dan tidak banyak perempuan yang sering mengulik tentang teknologi digital. Stigma bahwa teknologi digital “lebih diprioritaskan” untuk laki-laki atau male dominated juga ikut ambil bagian dalam terciptanya digital divide. Karena pengaruh dari stigma tersebut, banyak dari perempuan yang enggan untuk menekuni dunia teknologi digital secara optimal dan profesional.

Pemimpin perempuan dengan kompetensi digital yang sangat baik menjadi keharusan untuk memaksimalkan perannya dalam mendorong keterbukaan informasi di era transformasi digital dan menghadapi masyarakat yang semakin digital native dan bergantung pada layanan yang berbasis teknologi informasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa tantangan dalam mengatasi kesenjangan digital pada pemimpin perempuan harus segera dijawab oleh pemerintah untuk dapat merespon digital governance.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka penelitian ini fokus untuk melihat “Bagaimana strategi dalam meningkatkan literasi digital pemimpin perempuan di Indonesia?”

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan studi literatur dengan menggunakan data sekunder dan metode pengumpulan data adalah studi Pustaka. Pada bagian berikut akan dijelaskan mengenai konsep literasi digital, kesetaraan gender, diikuti

dengan kepemimpinan perempuan. Bagian selanjutnya adalah pembahasan yang diikuti dengan Kesimpulan dan ditutup dengan rekomendasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Literasi Digital

UNESCO mendefinisikan literasi digital sebagai sebuah kemampuan, tidak hanya tentang kemampuan atau kecakapan, melainkan juga mencakup kesadaran dan sikap seseorang untuk dapat mengidentifikasi, mengakses, mengelola, mengimplementasikan informasi serta perangkat digital. Selain itu, kemampuan untuk belajar, berpikir kritis, kreatif, dan inovatif untuk kompetensi digital. Literasi digital juga didefinisikan sebagai kemampuan dalam memahami, mengelola, dan memanfaatkan informasi secara baik dan benar (Paul Gilster, 1997).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Tomas Chamorro- Premuzic (2020), Teknologi digital bukan hanya tentang alat digital, melainkan berkaitan dengan Sumber Daya Manusia (SDM), dimana SDM berperan penting dalam berkembangnya teknologi digital dan penggunaannya. SDM yang memiliki literasi digital tentu akan memanfaatkan teknologi digital dengan bijak. Digital lebih dari sekedar teknologi dan literasi digital adalah tentang memahami banyak cara baru dalam melakukan sesuatu, model bisnis baru, cara kerja baru, cara baru dalam memberikan layanan berbasis sistem sehingga menjadi lebih cepat, efektif dan efisien.

Terdapat delapan elemen utama dalam literasi digital yaitu Kultural, Kognitif, Konstruktif, Komunikatif, Kepercayaan diri yang bertanggung jawab, Kreatif, serta Kritis dalam menyikapi isi (content) dari informasi (Belshaw, 2011). Delapan elemen diatas berkaitan erat dengan norma yang harus dipatuhi, perlunya inovasi dan kreativitas serta komunikasi yang baik.

Literasi digital merupakan salah satu pondasi yang dapat membantu Indonesia dalam melaksanakan transformasi digital. Di era digitalisasi 4.0 ini, semua aspek dalam kehidupan masyarakat tentu tidak terlepas dari teknologi digital. Untuk itu, masyarakat Indonesia harus dapat mengolah dan memanfaatkan teknologi digital sebaik mungkin dengan bijak. Pada 2019 Indonesia menempati urutan ke empat di Dunia dalam jumlah pengguna internet terbanyak dengan memiliki 171 juta orang yang menggunakan internet

Indeks Literasi Digital Indonesia 2021 menunjukkan tingkat literasi digital di Indonesia berada pada skor 3.49 dan untuk budaya digital memiliki skor 3.90 dari skala 1-5. Skor tersebut terbilang tinggi melihat dari kondisi masyarakat Indonesia yang kebanyakan baru menggunakan teknologi digital pada hal-hal sederhana di kehidupan sehari-hari.

Kesenjangan digital antara perempuan dan laki-laki tidak hanya bicara mengenai kemampuan teknologi, tapi lebih jauh berkembang terkait ketidaksetaraan terhadap akses kepada ekonomi (layanan keuangan), sosial (layanan kesejahteraan) dan budaya, serta politik. Dengan demikian teknologi digital menghadirkan peluang untuk mempersempit gap (kesenjangan) gender secara umum.

Kesetaraan Gender

Saat ini persepsi perempuan sebagai “second class society” masih ada baik di level nasional maupun di daerah di Indonesia (Probosiwi, 2015). Tanpa komitmen dalam memberikan kesempatan yang sama antara laki-laki dan perempuan dalam segala aspek, kesetaraan gender tentu akan sulit untuk dicapai. Implementasi kesetaraan gender di Indonesia tidak berjalan mulus begitu saja, berbagai kendala dijumpai dalam implementasinya.

Kesetaraan gender akan memperkuat kemampuan negara untuk berkembang, mengurangi kemiskinan, dan memerintah secara efektif. Mempromosikan kesetaraan gender adalah bagian utama dari strategi pembangunan dalam rangka untuk memberdayakan masyarakat (semua orang)-perempuan dan laki-laki-untuk mengentaskan diri dari kemiskinan dan meningkatkan taraf hidup masyarakat. Women Research Institute (2012) menemukan bahwa perempuan mampu berpartisipasi dalam pengambilan keputusan secara lebih baik. Pada pemilu 2009 tercatat sebanyak 16.134.959 (22,45%) suara diberikan kepada perempuan dari jumlah pemilih sebanyak 104.099.785. Padahal jumlah pemilih perempuan dan laki-laki tidak berbanding jauh. Sayangnya, setelah terpilih menjadi anggota DPR RI penempatan anggota perempuan tidak merata keseluruh komisi. Anggota perempuan hanya ditempatkan pada beberapa posisi yang “ringan” (women friendly). Pada 2019, tercatat hanya 17.4% perempuan yang menduduki posisi di parlemen, yang bahkan tidak sampai setengah dari jumlah laki-

laki yang memenuhi posisi di parlemen dengan angka 82.6% (UNDP, 2019).

Saat ini Indonesia sendiri menempati posisi ke-92 dalam Indeks Kesenjangan Gender Global (2022), ini menandakan masih tingginya tingkat kesenjangan posisi perempuan dan laki-laki dalam hal pekerjaan (Grafik 3.1). Meskipun mengalami penurunan dibanding tahun 2021 dimana sempat menempati posisi ke-101, kesenjangan gender di Indonesia masih terbilang tinggi. Ini dapat dilihat dari data BPS dan beberapa data statistik lain yang menunjukkan jauhnya perbandingan antara jumlah laki-laki dan perempuan yang menempati posisi manajerial baik di sektor publik maupun privat..

Gambar 3.1 The Global Gender Gap Index 2022 Rankings



Sumber: World Economic Forum (2022)

Dalam mendukung adanya kesetaraan gender di Indonesia, beberapa hal esensial perlu dilakukan dalam prosesnya, antara lain:

- Kesempatan mendapatkan Pendidikan**
Pendidikan merupakan hal krusial yang perlu dimiliki oleh setiap orang, baik laki-laki maupun perempuan secara setara. Kesetaraan pendidikan selain untuk memberikan kesempatan kepada perempuan untuk mendapatkan pekerjaan, juga untuk membangun pola pikir dan sikap yang lebih maju dan terbuka.
- Kesempatan memperoleh pekerjaan**
Stereotype perempuan adalah “second class society” telah membatasi kesempatan perempuan untuk bekerja di sector yang selama ini dikuasai laki-laki (Detjen, J. 2021). Sama halnya dengan pendidikan, kesetaraan dalam kesempatan memperoleh pekerjaan juga berhak didapatkan oleh perempuan. Berbagai jenis pekerjaan yang biasanya hanya dilakukan oleh laki-laki juga dapat dilakukan oleh perempuan saat ini.

c. Kesempatan untuk mendapatkan fasilitas/layanan sosial.

Kesetaraan dalam memperoleh fasilitas dan layanan sosial tentu harus diimplementasikan karena setiap masyarakat berhak mendapatkannya tanpa perbedaan perlakuan antara laki-laki dan perempuan.

d. Kesempatan untuk membuka usaha

Survey McKinsey (2015) menunjukkan bahwa bisnis yang berhasil adalah bisnis yang menerapkan perbedaan (*diversity*) dalam pengelolaannya. Inklusivitas dalam berusaha ini salah satunya ditentukan oleh

keberadaan perempuan. Di Indonesia sendiri, 99.99% usaha di Indonesia adalah UMKM, dan lebih dari 50% dimiliki oleh Perempuan. Pada tahun 2020 sekitar 3 juta UMKM yang menggunakan transaksi online dan dilengkapi dengan *e-commerce* (BPS, 2020). Terbukti pada pandemi covid-19 terjadi banyak aspek dalam kehidupan sehari – hari yang harus berubah. Bukan hanya waktu melainkan juga metode yang digunakan. Hampir 95% segala kegiatan saat pandemi dilakukan secara *online* yang mengharuskan semua orang termasuk perempuan untuk dapat melek digital. Banyak UMKM perempuan yang mengalami kenaikan profit dalam usahanya dengan menambahkan teknologi digital sebagai penunjang dalam menjalankan usaha mereka. Sehingga kita dapat menyimpulkan kesetaraan perempuan dan laki-laki dalam kesempatan untuk membuka usaha akan memberikan dua kali lipat kesempatan untuk memberdayakan masyarakat dan dua kali lipat kesempatan untuk meningkatkan perekonomian negara.

e. Kesempatan untuk duduk di pemerintahan & lembaga perwakilan

Perempuan memiliki hak untuk ikut andil dalam pemerintahan dan lembaga perwakilan. Adanya kesempatan yang sama antara laki-laki dan keterwakilan perempuan dalam pemerintahan dan lembaga perwakilan bisa membuka pandangan masyarakat bahwa perempuan juga dapat berpartisipasi dalam hal membagan negeri.

Kepemimpinan Perempuan

Menurut *Human Capital Theory* (Gary Becker and Theodore Schultz, 1994), semakin banyak

pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki seseorang diperoleh, semakin besar kemungkinan mencapai hasil kinerja yang lebih baik.

Di Indonesia saat ini, pendidikan dan pelatihan untuk melahirkan pemimpin perempuan masih menjadi tantangan, karena kurangnya infrastruktur dasar dan kelembagaan dalam masyarakat. Kebutuhan untuk mengembangkan jiwa kepemimpinan bagi perempuan sangat penting. Sejalan dengan *Human Capital Theory*, Kemampuan *soft skill*, seperti jaringan, negosiasi serta mengelola karir, dan mengelola keseimbangan kehidupan kerja, dapat menumbuhkan aktivitas pemimpin perempuan, Kepemimpinan perempuan dipengaruhi oleh faktor-faktor sosial dan hukum serta karakteristik pribadi, seperti rendahnya efikasi diri dan kurangnya perilaku mengambil risiko. Literasi digital yang berkembang akan mengubah nilai dan perilaku yang terkait dengan manajemen dan tata kelola Lembaga yang dipimpin perempuan (Orser, Riding, dan Li, 2019).

Setelah PBB mengemukakan pentingnya kesetaraan gender di seluruh dunia pada tahun 2005 peran perempuan dalam kepemimpinan secara global semakin tinggi. Di Indonesia, statistik telah menunjukkan perkembangan positif bagi gender perempuan sebagai pemimpin. Proporsi perempuan di posisi strategis perusahaan terus bertumbuh. Hal positif tersebut kian mendefinisikan peran perempuan sebagai *natural born leader* yang memegang keseimbangan di dunia profesional dan rumah tangga (Amyx untuk Forbes, 2018).

Peran Presidensi G20 melalui inisiatif aliansi G20 Empower, telah mendorong keterwakilan perempuan di posisi kepemimpinan di sector swasta dan publik, guna mewujudkan keberagaman, inklusivitas, kekuatan ketahanan ekonomi yang berkelanjutan. Terdapat lima indikator G20 Empower yaitu peran seimbang lelaki perempuan, prosentase perempuan yang dipromosikan dalam posisi tertentu, total kesenjangan remunerasi, persentase perempuan dalam jajaran Direksi, dan persentase terkait pekerjaan teknis. Dengan kesetaraan, kebijakan yang diambil akan berpihak pada para perempuan sehingga perempuan semakin terlindungi.

Gaya kepemimpinan perempuan yang khas serta intuisinya yang kuat menjadi poin tersendiri. Ketika menjalani suatu peran, perempuan cenderung akan melakukannya sepenuh hati tanpa keraguan,

sering menghadapi berbagai kondisi dan situasi juga membuat perempuan menjadi lebih kuat. Terlebih lagi adanya kesetaraan gender yang perlu diraih, kaum perempuan diajak untuk memaknai ulang kepemimpinannya, membuktikan bahwa stigma konservatif yang selama ini ada tidak membatasi kemampuan perempuan dalam menjadi pemimpin.

Tantangan Literasi Digital Pemimpin Perempuan

Kesenjangan digital yang terjadi terhadap perempuan menyebabkan lebih banyak kerugian daripada keuntungannya. Dalam laporan PDB setiap tahun, tercatat kerugian akibat dari kesenjangan digital yang terjadi antara perempuan dan laki - laki. Ini terjadi karena perempuan yang kurang memiliki keterampilan digital cenderung memiliki taraf hidup yang lebih rendah dibandingkan perempuan atau laki - laki yang melek digital. Padahal perempuan juga dapat memberikan dampak yang besar dengan memiliki keterampilan digital.

Stereotip gender yang menekankan teknologi informasi sebagai ranah laki-laki dan kurangnya *role model* untuk menginspirasi perempuan menjauhkan banyak perempuan berbakat untuk dapat menduduki jabatan pemimpin.

Pentingnya kesetaraan gender dan literasi digital bagi perempuan menjadi faktor penting dalam kepemimpinan perempuan yang melek digital. Perempuan juga dapat menjadi pemimpin dengan tingkat dan kompetensi yang sama dengan laki-laki, sekalipun dalam era digitalisasi. Namun seringkali perempuan kurang memiliki kesempatan untuk ikut andil dalam pengambilan keputusan sebagai pemimpin. Adapun Hambatan terkait kesetaraan gender dalam meningkatkan digital literasi mereka mencakup beberapa tantangan, yaitu:

a. Rendahnya dukungan

Kurangnya dukungan bagi para perempuan untuk menjadi pemimpin membuat tak banyak pemimpin perempuan di Indonesia, baik di sektor publik maupun privat. Dukungan ini bukan hanya berupa dukungan massa, namun juga dukungan dari lingkungan sekitar seperti rekan kerja, keluarga dan teman. Adanya stigma bahwa perempuan kurang cocok untuk menjadi pemimpin di lingkungan terkadang membuat

para pemimpin perempuan pesimis akan dukungan dari lingkungan sekitar mereka yang akhirnya

membuat mereka enggan untuk maju sebagai pemimpin.

b. Budaya (culture)

Budaya dan lingkungan sosial yang masih mendukung *Stereotype* perempuan merupakan merupakan "*second class society*" menjadi penyebab utama terkendalanya implementasi kesetaraan gender. Hambatan untuk mengakses, keterjangkauan, kurangnya pendidikan serta bias yang melekat dan norma sosial budaya membatasi kemampuan perempuan untuk mendapatkan keuntungan dari peluang yang ditawarkan oleh digital transformasi. Seringkali dalam kehidupan pekerjaan, perempuan terdapat "*double standard*" bagi perempuan ketika ingin menempati suatu posisi, meskipun memiliki kualifikasi yang sama dengan laki - laki.

c. *Digital illiteracy*

Salah satu tantangan terkait kesetaraan gender dalam meningkatkan digital literasi perempuan adalah adanya persepsi diri yang keliru tentang wanita yang mampu mengembangkan keterampilan digital tingkat tinggi. Digital literasi bagi kaum perempuan di Indonesia memang terbilang masih lebih sedikit jika dibandingkan dengan laki-laki. Perempuan memang lebih jarang menggunakan teknologi digital, baik internet

maupun perangkat keras (komputer). Penyebabnya beragam, mulai dari kurang aktifnya perempuan dalam penggunaan teknologi digital untuk secara luas dimana masih sebatas penggunaan dalam keseharian saja, hingga karena adanya anggapan bahwa lingkup teknologi digital merupakan ranah "maskulin" yang lumrahnya digeluti oleh laki-laki dan kemudian tak jarang membuat perempuan enggan untuk memasuki bidang tersebut.

d. Kurangnya infrastruktur

Selain dukungan, infrastruktur tentu diperlukan bagi kaum perempuan untuk dapat menjadi pemimpin. Infrastruktur digital dibutuhkan bagi kaum wanita dalam menjadi pemimpin yang melek digital. Kemudahan dalam mengakses teknologi digital masih menjadi masalah tersendiri. Sulitnya akses dan terbatasnya perangkat yang ada, membuat tidak banyak dari kaum wanita yang mampu menguasai teknologi digital secara *fluent*.

e. Kesenjangan dan diskriminasi gender di sektor ekonomi dan social

Belum tercapainya kesetaraan gender menyebabkan terjadinya kesenjangan gender dan diskriminasi gender pada sektor ekonomi dan sosial. Tidak sebandingnya jumlah laki-laki dan perempuan dalam beberapa jenis pekerjaan sudah menjelaskan bahwa terdapat diskriminasi gender dalam hal ini. Perempuan dianggap kurang cocok untuk melakukan pekerjaan fisik yang bersifat teknis dengan menggunakan banyak tenaga karena perempuan tidak memiliki imunitas yang sama dengan laki-laki. Stigma perempuan dianggap tidak perlu bekerja karena perempuan adalah ibu rumah tangga juga turut menjadi kendala. "Level" perempuan di mata masyarakat juga masih sering menjadi penghambat dalam hal ini. Dimana perempuan tidak boleh memiliki jabatan yang lebih tinggi dari laki-laki karena laki-laki lebih pantas untuk menjadi pemimpin.

f. Kurangnya akses ke teknologi digital

Teknologi digital yang mumpuni di Indonesia belumlah sebanyak negara lain. Persebarannya pun belum merata hingga ke seluruh daerah, masih terdapat daerah-daerah yang belum memiliki teknologi digital yang mumpuni.

Strategi Meningkatkan Literasi Digital Pemimpin Perempuan

Kendala yang muncul dalam kepemimpinan perempuan yang melek digital menjadikan para kaum perempuan dan pemerintah harus mencari solusi pasti yang relevan dengan hal ini. Pemimpin perempuan seharusnya memiliki literasi digital (*digital literacy*) yang tinggi dengan kemampuan beradaptasi (*adaptability*) dan kemahiran (*fluency*) yang cepat (*agile*).

Transformasi digital memberikan jalan baru bagi pemberdayaan ekonomi perempuan dan dapat berkontribusi pada kesetaraan gender yang lebih besar. Internet, platform digital, ponsel, dan keuangan digital layanan menawarkan peluang "lompatan" untuk semua dan dapat membantu menjembatani kesenjangan dengan membuka kesempatan kepada pemimpin perempuan untuk berinovasi. Pemerintah dan seluruh pihak harus memanfaatkan kesempatan ini untuk mendorong kesetaraan gender yang lebih besar di pasar tenaga kerja, dorong pertumbuhan ekonomi dan membangun dunia digital yang lebih inklusif. Hal ini sejalan dengan tujuan SDGs, dimana memastikan bahwa semua perempuan dapat berpartisipasi penuh dan mendapat kesempatan yang sama untuk kepemimpinan pada semua level pengambilan

keputusan dalam kehidupan politik, ekonomi dan publik.

Untuk menciptakan *gender-inclusive information and technology*, Pemerintah harus memperkenalkan kebijakan dan program untuk mendorong adopsi teknologi informasi dan inovasi di kalangan perempuan dan tidak bersifat "*gender blind*" (Henry et al., 2017). Kebijakan kolaboratif dapat membantu mempersempit kesenjangan gender digital, termasuk didalamnya:

a. Akses ke sumber daya

Mendukung kepemimpinan perempuan yang digital literate dengan memberikan akses terhadap segala kebutuhan yang diperlukan (seperti kolaborasi pendanaan antara pemerintah dan industry serta memudahkan proses penyiapan aplikasi bagi perempuan). Hal ini dapat dilakukan sebagai salah satu strategi yang bisa memudahkan perempuan dalam mencapai kepemimpinan yang digital literate. Dukungan ini dapat berupa program pelatihan (digital teknologi dan kepemimpinan), memberikan akses untuk organisasi pendukung berkolaborasi yang semuanya bertujuan untuk meningkatkan kepedulian (*awareness*) semua pihak akan pentingnya peran pemimpin perempuan di era transformasi digital saat ini.

b. Penyampaian program

Mempromosikan dan mensosialisasikan program atau kebijakan yang memudahkan perempuan untuk mengakses di sosial media secara cepat, didalamnya termasuk memberikan pelatihan kepada pemimpin perempuan tentang digital literasi (contoh melalui online digital training).

c. Kemampuan dan kompetensi digital

Dengan semakin luasnya transformasi budaya organisasi yang bergantung pada digital deep end ditambah dengan pandemi covid 19 pemimpin perempuan yang menguasai teknologi digital akan sangat dibutuhkan dan tentu akan sangat membantu meningkatkan serta memperbaiki kondisi yang ada.

d. Meningkatkan atau memberikan fasilitas penunjang literasi digital

Pemerintah dan pihak swasta dapat turut memberikan dukungan terhadap upaya menekan kesenjangan digital memberikan fasilitas penunjang literasi digital yang memungkinkan akses yang lebih baik, lebih aman, dan lebih terjangkau ke alat digital, dan kerja sama yang lebih kuat antar pemangku kepentingan untuk menghilangkan hambatan bagi

partisipasi penuh perempuan di dunia digital. Dengan memanfaatkan teknologi digital dengan baik, perempuan dapat memiliki keterampilan yang sama dengan laki - laki sebagai pemimpin di kelompok kecil hingga level nasional dan dunia.

KESIMPULAN

“Investasi terbaik bagi suatu bangsa adalah pada sumber daya manusianya” berinvestasi pada perempuan berarti berinvestasi pada setengah dari SDM yang dimiliki negara. Penelitian ini fokus pada kepemimpinan perempuan yang melek digital sehingga perannya sebagai agen perubahan dapat memberikan dampak yang positif dengan melalui peningkatan kesejahteraan melalui keterlibatannya dalam kepemimpinan. Kesenjangan gender digital perlu diselesaikan. Tidak ada alasan bagi pemimpin perempuan untuk tertinggal di belakang digital transformasi.

Teknologi digital memberikan peluang baru untuk membuat kemajuan, tetapi perbaikan teknologi tidak dapat mengatasi masalah struktural mendasar yang mendorong kesenjangan gender digital. Tindakan kebijakan konkrit diperlukan untuk mendorong partisipasi penuh dan inklusi pemimpin perempuan dalam ekonomi digital, sementara pada saat yang sama mengatasi stereotip dan norma sosial yang mengarah pada diskriminasi terhadap pemimpin perempuan.

Menjembatani kesenjangan gender, juga di dunia digital, dapat memberikan sumber baru pertumbuhan ekonomi global, mendukung pelaksanaan Agenda 2030 untuk Pembangunan Berkelanjutan yang kuat, dan inklusif dibutuhkan kepemimpinan perempuan yang dinamis dan kreatif yang melek dan matang secara digital.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa upaya peningkatan literasi digital oleh kaum perempuan sebagai pemimpin selain ditentukan oleh dukungan infrastruktur dan akses ke teknologi digital, terdapat tiga komponen penting yang perlu diprioritaskan yaitu *agility, adaptability, dan fluency*. Tiga komponen ini perlu didukung dengan Langkah nyata *growth mindset* dengan dukungan digital, perempuan berkesempatan lebih untuk berkarya dan menjadi pemimpin.

Penelitian ini fokus pada tantangan dalam meningkatkan kompetensi literasi digital pemimpin perempuan dengan menggunakan studi kepustakaan yang bersifat kualitatif. Untuk mendapatkan rekomendasi yang komprehensif, penelitian

selanjutnya perlu untuk melakukan pengumpulan data secara langsung ke lapangan baik secara kualitatif (melalui wawancara mendalam kepada *key informant* yang relevan), ataupun kuantitatif (melalui survey kepada responden pemimpin perempuan baik di instansi pusat maupun daerah).

REFERENCES

- B. ORSER, A. RIDING AND Y. LI: *Technology adoption and gender inclusive entrepreneurship education and training. International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 11 (3), 273-298, (2019), <https://doi.org/10.1108/IJGE-02-2019-0026>
- Badan Pusat Statistik. 2018. *Statistik Telekomunikasi Indonesia BPS tahun*
- Badan Pusat Statistik. 2020. *Distribusi Jabatan Manajer Berdasarkan Jenis*
- Badan Pusat Statistik. 2022. *Tingkat Proporsi Perempuan Yang Berada Di Posisi Manajerial Menurut Tingkat PendidikanKelamin.*
- Belshaw, D. (2011). *What is digital literacy?*
- Bishop, Jennifer D. 2022. *The Female Leadership Gap: Breaking Down the Barriers and Biases of Women in Leadership. The Female Leadership Gap: Breaking Down the Barriers and Biases of Women in Leadership – ProQuest*
- Detjen, J. 2021 *Masculinity and Leadership Inequities an Examination of the Ways in Which Masculine Cultural Norms Underlie the Barriers to Women’s Leadership Acquisition – ProQuest*
- Chin, Jean Lau. Bernice Lott, Joy Rice, dan Janis Sanchez-Hucles. 2007. *Women and leadership: transforming visions and diverse voices. Women and Leadership: Transforming Visions and Diverse Voices - Google Books*
- Gilster, Paul. 1997. *Digital Literacy.*
- Grant Thornton. 2020. *Women In Business: Putting Blueprint Into Action. Women in business 2020 (grantthornton.global)*
- Henry, C., Orser, B., Coleman, S. and Foss, L. (2017), “Women’s entrepreneurship policy: 13-nation cross-country comparison”, *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, Vol. 9 No. 3, pp. 206-228.

- Human Development Reports. 2019. *Gender Inequality Index 2019. Gender Inequality Index | Human Development Reports (undp.org)*
- Maria Karyotaki¹ , Lizeta Bakola² , Athanasios Drigas³ , Charalabos Skianis. 2022. *Women's Leadership via Digital Technology and Entrepreneurship in business and society*
- Sustainable Development Goals. 2017. *Tujuan - tujuan Pembangunan Berkelanjutan.*
- Tomas Chamorro-Premuzic. 2020. *Digital Transformation Is About Talent, Not Technology.*
- UNESCO. 2022. *Digital Literacy: Definition. Digital literacy | UNESCO UIS*
- Wahyuningtyas, Neni. Khofifatu Rohmah Adi. 2016. *Digital Divide Perempuan Indonesia. Digital Divide Perempuan Indonesia | Wahyuningtyas / Sejarah dan Budaya : Jurnal Sejarah, Budaya, dan Pengajarannya (um.ac.id)*
- Woman Research Institute. 2013. *Policy Brief: Partisipasi & Representasi Politik Perempuan Policy Brief 2013 WRI ProRep Politic.pmd*
- World Economic Forum. 2022. *Global Gender Gap Report 2022. Global Gender Gap Report 2022 | World Economic Forum (weforum.org)*