

## Career Perceptions and Social Stigma of Young Female Gas Station Operators in Demak-Kudus

Herri Wijaya<sup>1\*</sup>, Milad Nufal Akbar<sup>2</sup>, Fifi Endah Irawati<sup>3</sup>, Nur Hayati<sup>4</sup>, Darsin<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup>Bisnis Digital, Universitas Muhammadiyah Kudus, Kudus, 59316, Indonesia

### ARTICLE INFO

#### Keywords:

Young Female Workers;  
Career Perception; Social  
Stigma; Gendered  
Occupation; Service Sector.

### ABSTRACT

**Introduction/Objective:** This study examines the phenomenon of young female workers at public gas stations (SPBU), a sector fraught with gender demands and social stigma. **Background Problems:** This research explores how female operators in the Demak and Kudus Regencies perceive their careers and navigate this stigma. **Novelty:** The novelty lies in its focus on the workers' internal perceptions and active resilience. **Research Methods:** Using a qualitative phenomenological approach, this study collected data through in-depth interviews with 14 informants. **Finding/Results:** Findings indicate this job is predominantly viewed as a transitional phase, driven by diverse motivations from economic necessity to psychosocial needs for independence. Informants actively navigate stigma, reframing the work as a means to develop non-technical skills like mental fortitude and financial discipline. **Conclusion:** The study concludes that these workers view this challenging job not as a permanent career, but as a vital developmental stage that provides essential skills for their future aspirations in other careers, entrepreneurship, or domestic life.

**Pendahuluan/Tujuan:** Studi ini mengkaji fenomena pekerja perempuan muda di Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU), sebuah sektor pekerjaan yang sarat dengan tuntutan berbasis gender dan stigma sosial. **Latar Belakang Masalah:** Penelitian ini mengeksplorasi bagaimana operator perempuan di Kabupaten Demak dan Kudus mempersepsikan karier mereka dan mengarungi stigma ini. **Kebaruan:** Kebaruan penelitian ini terletak pada fokusnya terhadap persepsi internal dan ketahanan (*resiliensi*) aktif para pekerja. **Metode Penelitian:** Menggunakan pendekatan fenomenologi kualitatif, studi ini mengumpulkan data melalui wawancara mendalam dengan 14 informan. **Temuan/Hasil:** Temuan menunjukkan bahwa pekerjaan ini sebagian besar dipandang sebagai fase transisi, didorong oleh beragam motivasi dari kebutuhan ekonomi hingga kebutuhan psikososial akan kemandirian. Informan secara aktif mengarungi stigma, membingkai ulang pekerjaan sebagai sarana untuk mengembangkan keterampilan non-teknis seperti kekuatan mental dan disiplin keuangan. **Kesimpulan:** Studi ini menyimpulkan bahwa para pekerja ini memandang pekerjaan yang menantang ini bukan sebagai karier permanen, melainkan sebagai tahap pengembangan penting yang memberikan keterampilan esensial untuk aspirasi masa depan mereka di karier lain, kewirausahaan, atau kehidupan domestik.

\* Corresponding Author at Department of Economics, Education, and Law, Universitas Muhammadiyah Kudus, Jl Citra Raya, Jl. Ganesha Raya No.1, Purwosari, Kec. Kota Kudus, Kabupaten Kudus, Jawa Tengah 59316, Indonesia.  
E-mail address: [herriwijaya@umkudus.ac.id](mailto:herriwijaya@umkudus.ac.id)

## INTRODUCTION

Partisipasi perempuan dalam angkatan kerja di Indonesia terus menunjukkan transformasi yang signifikan. Perempuan semakin banyak memasuki berbagai sektor ekonomi yang sebelumnya tidak identik dengan peran gender mereka (Siregar & Purnomo, 2021). Pergeseran ini tidak hanya didorong oleh tuntutan ekonomi rumah tangga untuk meningkatkan pendapatan keluarga (Astuti, 2019), tetapi juga oleh meningkatnya tingkat pendidikan dan aspirasi perempuan untuk mandiri secara finansial (Manning & Purnagunawan, 2017). Fenomena ini menandai perubahan dalam lanskap sosial-ekonomi, di mana kontribusi perempuan tidak lagi terbatas pada ranah domestik, melainkan meluas ke sektor publik yang lebih formal. Studi oleh (Fitria et al., 2022) menyoroti bagaimana perempuan beradaptasi dan mengambil peran vital dalam dinamika ekonomi modern, termasuk dalam ekonomi digital, yang menunjukkan agensi dan kapasitas mereka dalam menghadapi tantangan kerja kontemporer.

Salah satu sektor yang masif menyerap tenaga kerja perempuan muda adalah sektor jasa, yang pertumbuhannya menjadi tulang punggung ekonomi urban di Indonesia (Suryahadi et al., 2019). Pekerjaan di sektor ini, seperti operator SPBU, memiliki karakteristik unik yang menuntut adanya *emotional labor* atau kerja emosional yang tinggi dalam mengelola interaksi dengan Pelanggan (Grandey & Gabriel, 2015). Namun, pekerjaan di sektor ini seringkali dihadapkan pada kondisi kerja yang rentan atau *precarious*, yang ditandai dengan ketidakpastian dan minimnya proteksi sosial (Iqbal & Haryono, 2020). Hal ini tecermin dalam kualifikasi lowongan kerja yang secara gamblang menuntut kesiapan untuk "bekerja 2 Shift" serta "siap bekerja di hari Minggu Maupun Libur nasional", yang mengindikasikan intensitas kerja tinggi. (Puspitasari & Nisa, 2020) dalam penelitiannya menemukan bahwa pekerja perempuan di sektor jasa seringkali menghadapi tantangan ganda antara tuntutan profesionalitas dan ekspektasi peran gender, yang dapat memengaruhi kesejahteraan mereka.

Masuknya perempuan muda ke dalam profesi seperti operator SPBU menyoroti konsep segregasi pekerjaan berbasis gender atau "pekerjaan tergender" (*gendered occupations*), di mana masyarakat secara sosial mengasosiasikan pekerjaan tertentu dengan jenis kelamin tertentu (Hegewisch & Gornick, 2017). Persyaratan eksplisit dalam lowongan kerja seperti "Wanita", "Berpenampilan Menarik", dan batas "Tinggi badan min 155" merupakan bukti nyata bagaimana peran ini secara aktif dikonstruksikan sebagai pekerjaan yang menuntut *aesthetic labor* atau kerja estetika, di mana penampilan fisik menjadi bagian dari komoditas kerja (Warhurst & Nickson, 2016). Meskipun lingkungan kerjanya tradisional dipandang sebagai domain maskulin, perempuan yang memasukinya harus bernegosiasi dengan harapan dan stereotip yang ada (Pratiwi & Budiyo, 2021). (Sari & Raharjo, 2019) mengemukakan bahwa stereotip gender dalam pemilihan karir masih kuat di masyarakat, yang dapat menciptakan hambatan psikologis dan sosial bagi individu yang memilih jalur "non-tradisional".

Dari perspektif pekerja perempuan muda, keputusan untuk mengambil pekerjaan di SPBU merupakan sebuah pilihan rasional yang kompleks, yang harus dipahami dalam konteks pilihan yang tersedia (Hakim, 2016). Kenyataan ini diperkuat oleh kriteria rekrutmen yang menargetkan demografi spesifik: "Umur Max 25", "Pendidikan SMA", dan terutama syarat "Belum Menikah". Praktik yang mensyaratkan status belum menikah ini merupakan bentuk diskriminasi yang masih sering terjadi di pasar kerja Indonesia dan membatasi peluang perempuan (Rosyida & Wibowo, 2018). Fase ini seringkali menjadi bagian dari periode transisi dari sekolah ke dunia kerja (*school-to-work transition*) yang dialami kaum muda, di mana pekerjaan pertama menjadi ajang pembelajaran sebelum memasuki karir yang lebih stabil (Sukamdi et al., 2015). Sejalan dengan hal ini, (Hidayat & Prasetyo, 2021) menemukan bahwa persepsi karir pada lulusan baru sangat dipengaruhi oleh realitas pasar kerja dan kebutuhan untuk segera mandiri.

Dalam konteks lokal Kabupaten Demak dan Kudus, yang merupakan bagian dari koridor industri di jalur Pantura, Upah Minimum Kabupaten (UMK) menjadi daya tarik utama bagi para pencari kerja (Tjandraningsih & Toha, 2017). Struktur ekonomi wilayah ini yang didominasi oleh sektor industri dan perdagangan menciptakan permintaan tinggi akan tenaga kerja di sektor pendukung seperti jasa (bps.go.id, 2023). Iklan lowongan kerja yang nyata di wilayah penelitian, yang mencari operator untuk penempatan di "SPBU Klaling, SPBU Hadipolo, SPBU Ngembal, dan SPBU Prambatan", bahkan menyediakan "Mess untuk Operator Wanita (Khusus Luar Kota)". Hal ini menegaskan bahwa pekerjaan ini memiliki daya tarik ekonomi yang mampu menarik migrasi tenaga kerja dari luar daerah. Analisis oleh (Widiastuti, 2018) mengenai dinamika perburuhan di kawasan industri Pantura menunjukkan bahwa pekerja muda seringkali berada dalam posisi tawar yang rendah, sehingga menerima pekerjaan apa pun yang tersedia menjadi strategi bertahan hidup yang umum.

Meskipun fenomena pekerja perempuan di SPBU mudah diamati, pemahaman mendalam mengenai pengalaman subjektif (*lived experience*) mereka masih terbatas. Padahal, pendekatan ini krusial untuk mengungkap realitas sosial dari perspektif pelaku. Persyaratan lowongan kerja tersebut melahirkan citra "karyawati ideal", namun realitas perempuan yang mengisi posisi tersebut dan bagaimana mereka menunjukkan agensi (*agency*) dalam bernegosiasi dengan berbagai tuntutan masih menjadi area yang belum terungkap. Penelitian kualitatif, seperti yang dilakukan oleh (Munti, 2017) terhadap buruh pabrik perempuan, menunjukkan pentingnya memahami "suara dari dalam" untuk mendapatkan gambaran utuh. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk mengisi kekosongan tersebut

dengan mengeksplorasi secara mendalam persepsi karir dan stigma sosial yang dialami oleh pekerja perempuan muda SPBU di Demak dan Kudus melalui pendekatan fenomenologi.

## LITERATURE REVIEW

### Transformasi Tenaga Kerja Perempuan di Sektor Jasa

Partisipasi perempuan dalam angkatan kerja di Indonesia sedang mengalami transformasi signifikan, dengan perempuan semakin banyak memasuki sektor-sektor yang sebelumnya tidak identik dengan peran gender mereka. Pergeseran ini didorong oleh dua faktor utama: tuntutan ekonomi untuk meningkatkan pendapatan keluarga dan meningkatnya aspirasi perempuan untuk mandiri secara finansial yang didukung oleh tingkat pendidikan. Perempuan terbukti mampu beradaptasi dan mengambil peran vital dalam dinamika ekonomi modern, termasuk ekonomi digital. Salah satu sektor yang masif menyerap tenaga kerja perempuan muda adalah sektor jasa, yang telah menjadi tulang punggung ekonomi urban di Indonesia. Namun, pekerjaan di sektor ini memiliki karakteristik unik. Pertama, pekerjaan ini menuntut *emotional labor* (kerja emosional) yang tinggi dalam mengelola interaksi dengan pelanggan. Kedua, pekerjaan ini seringkali bersifat rentan atau *precarious*, ditandai dengan ketidakpastian kerja dan minimnya proteksi sosial. Pekerja perempuan di sektor jasa sering menghadapi tantangan ganda antara tuntutan profesionalitas dan ekspektasi peran gender yang dapat memengaruhi kesejahteraan mereka (Puspitasari & Nisa, 2020).

### Pekerjaan Tergender (*Gendered Occupations*) dan Kerja Estetika

Masuknya perempuan muda ke dalam profesi seperti operator SPBU menyoroti konsep segregasi pekerjaan berbasis gender atau "pekerjaan tergender" (*gendered occupations*). Ini adalah proses di mana masyarakat secara sosial mengasosiasikan pekerjaan tertentu dengan jenis kelamin tertentu. Dalam konteks ini, persyaratan lowongan kerja yang eksplisit seperti "Wanita", "Berpenampilan Menarik", dan batas tinggi badan minimum merupakan bukti nyata bahwa peran ini dikonstruksikan sebagai pekerjaan yang menuntut *aesthetic labor* (kerja estetika). Kerja estetika merujuk pada situasi di mana penampilan fisik pekerja menjadi bagian dari komoditas kerja yang dituntut oleh perusahaan. Meskipun lingkungan kerja SPBU secara tradisional dapat dipandang sebagai domain maskulin, perempuan yang memasukinya harus bernegosiasi dengan harapan dan stereotip yang ada. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa stereotip gender dalam pemilihan karir masih kuat di masyarakat, yang dapat menciptakan hambatan psikologis dan sosial bagi individu yang memilih jalur "non-tradisional" (Santoso et al., 2021).

### Persepsi Karir sebagai Transisi 'School-to-Work'

Dari perspektif pekerja, keputusan mengambil pekerjaan di SPBU merupakan sebuah pilihan rasional yang kompleks, yang harus dipahami dalam konteks pilihan terbatas yang tersedia bagi mereka. Pilihan ini seringkali dibatasi oleh praktik diskriminatif, seperti syarat "Belum Menikah", yang masih sering terjadi di pasar kerja Indonesia. Oleh karena itu, pekerjaan ini seringkali menjadi bagian dari periode transisi dari sekolah ke dunia kerja (*school-to-work transition*) yang dialami kaum muda. Dalam fase ini, pekerjaan pertama apa pun jenisnya menjadi ajang pembelajaran sebelum memasuki karir yang lebih stabil. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa persepsi karir pada lulusan baru sangat dipengaruhi oleh realitas pasar kerja dan kebutuhan mendesak untuk segera mandiri secara finansial. Dalam konteks lokal seperti koridor industri Pantura (Demak-Kudus), daya tarik Upah Minimum Kabupaten (UMK) menjadi faktor penarik utama, meskipun pekerja muda di kawasan ini seringkali berada dalam posisi tawar yang rendah (Hidayat & Prasetyo, 2021).

### Kesenjangan Penelitian dan Landasan Studi Saat Ini

Meskipun fenomena pekerja perempuan di SPBU mudah diamati secara kasat mata, pemahaman mendalam mengenai pengalaman subjektif (*lived experience*) mereka masih sangat terbatas. Penelitian kualitatif sebelumnya, seperti studi fenomenologi pada buruh pabrik perempuan, telah menunjukkan pentingnya memahami "suara dari dalam" untuk mendapatkan gambaran utuh mengenai realitas sosial yang mereka hadapi. Selain itu, masih belum terungkap bagaimana para pekerja perempuan ini menunjukkan agensi (*agency*) kapasitas mereka untuk bertindak dan membuat

pilihan dalam bernegosiasi dengan berbagai tuntutan dan stigma yang melekat pada pekerjaan mereka. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk mengisi kekosongan tersebut dengan berfokus pada eksplorasi mendalam mengenai persepsi karir dan stigma sosial yang dialami oleh pekerja perempuan muda SPBU, menggunakan pendekatan fenomenologi untuk mengungkap makna dari pengalaman hidup mereka.

## HYPOTHESIS DEVELOPMENT

Berdasarkan tinjauan literatur di atas, penelitian kualitatif ini dipandu oleh proposisi teoretis berikut untuk dieksplorasi. Pertama, pekerjaan sebagai operator SPBU dikonstruksikan sebagai "pekerjaan tergender" yang menuntut emotional dan aesthetic labor, yang berpotensi menempatkan pekerja perempuan dalam kondisi kerja yang rentan. Kedua, pekerja perempuan muda cenderung mempersepsikan pekerjaan ini bukan sebagai karir jangka panjang, melainkan sebagai fase transisi (*school-to-work transition*) yang didasari oleh pilihan rasional dalam konteks keterbatasan pilihan dan kebutuhan ekonomi mendesak. Ketiga, para pekerja perempuan secara aktif mengalami dan bernegosiasi dengan stigma sosial yang melekat pada profesi mereka, dan dalam prosesnya, mereka menunjukkan agensi (*agency*) untuk memaknai pengalaman kerja tersebut.

## RESEARCH METHOD

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan studi fenomenologi. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pemahaman realitas sosial yang kompleks dari sudut pandang partisipan, bukan mengukur variabel secara numerik (Creswell & Poth, 2018). Lebih spesifik, pendekatan fenomenologi digunakan karena tujuan penelitian adalah untuk memahami secara mendalam makna (*meaning*) dari pengalaman hidup (*lived experiences*) para pekerja perempuan muda SPBU. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi dan mendeskripsikan esensi dari persepsi dan pengalaman mereka terkait pilihan karir dan stigma sosial, sebagaimana yang mereka alami secara langsung (Neubauer et al., 2019).

Penelitian ini akan dilaksanakan di beberapa Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) yang berlokasi di wilayah Kabupaten Kudus dan Kabupaten Demak, Jawa Tengah. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada observasi awal mengenai tingginya jumlah pekerja perempuan muda di SPBU sepanjang jalur Pantura yang melintasi kedua kabupaten tersebut, yang merupakan koridor ekonomi penting. Beberapa lokasi yang menjadi fokus antara lain SPBU Klaling, SPBU Ngembal, SPBU Prambatan, SPBU Cangkring, dan SPBU Wonoketingal. Penelitian akan dilaksanakan dalam kurun waktu tiga bulan, mulai dari Agustus hingga Oktober 2025, yang mencakup tahap persiapan, pengumpulan data, analisis, hingga penyusunan laporan.

Subjek dalam penelitian ini adalah pekerja perempuan muda yang berprofesi sebagai operator SPBU. Penentuan informan dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling. Sebagaimana dijelaskan oleh (Patton, 2015), purposive sampling memungkinkan peneliti untuk secara sengaja memilih informan yang kaya akan informasi dan memiliki pengalaman mendalam terkait fenomena yang diteliti. Kriteria (*kriteria inklusi*) yang ditetapkan untuk informan adalah: (1) Perempuan, usia 18-25 tahun; (2) Belum menikah; (3) Pendidikan terakhir SMA/SMK atau sederajat; (4) Bekerja sebagai operator SPBU di wilayah Kudus atau Demak; (5) Memiliki pengalaman kerja minimal 6 (enam) bulan. Untuk memperluas jangkauan, teknik snowball sampling juga akan digunakan, di mana informan awal merekomendasikan informan lain yang sesuai kriteria. Jumlah informan ditargetkan sekitar 10-15 orang atau hingga tercapainya titik jenuh data (*data saturation*).

Untuk memperoleh data yang komprehensif, peneliti akan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data. Menurut (Creswell & Poth, 2018), penggunaan berbagai sumber data dapat memberikan pemahaman yang lebih kaya dan kompleks terhadap suatu fenomena. Teknik yang digunakan yakni, pertama dilakukan wawancara mendalam (*In-depth Interview*): Menjadi metode utama untuk menggali pengalaman, persepsi, dan makna dari sudut pandang informan secara langsung. Selanjutnya kedua dilakukan observasi Non-Partisipan: Dilakukan untuk memahami konteks lingkungan kerja, interaksi, dan dinamika sosial yang terjadi di lokasi penelitian, dan terakhir melalui dokumentasi: Mengumpulkan data pendukung seperti foto lingkungan kerja (dengan izin) dan menganalisis teks iklan lowongan kerja yang relevan.

Dalam penelitian kualitatif, instrumen utama adalah peneliti sendiri (*Human Instrument*). Konsep ini menegaskan bahwa kemampuan peneliti dalam berinteraksi, berempati, dan menganalisis secara kritis selama proses penelitian adalah kunci utama keberhasilan pengumpulan data (Creswell & Poth, 2018). Untuk mendukung perannya, peneliti menggunakan instrumen pendukung, yaitu: (1) Panduan Wawancara semi-terstruktur; (2) Alat Perekam (*Recorder*) untuk akurasi data; dan (3) Catatan Lapangan (*Field Notes*) untuk merekam hasil observasi dan refleksi.

Analisis data dalam penelitian ini akan dilakukan secara interaktif dan berkelanjutan, mengacu pada model analisis kualitatif dari (Miles et al., 2018). Proses analisis ini melibatkan tiga tahapan utama yang saling terkait; pertama, reduksi Data (*Data Reduction*): Proses mentranskripsi data, memilih informasi relevan, dan melakukan pengkodean (*coding*) untuk mengidentifikasi kategori dan tema-tema kunci. Kedua, penyajian Data (*Data Display*): Mengorganisasikan data yang telah dikodekan ke dalam bentuk narasi, matriks, atau bagan untuk mempermudah pemahaman dan melihat pola hubungan antar tema. Ketiga, penarikan Kesimpulan/Verifikasi (*Conclusion Drawing/Verification*): Menginterpretasikan makna dari pola yang ditemukan, menghubungkannya dengan kerangka teoretis, dan merumuskan kesimpulan yang kokoh dan dapat dipertanggungjawabkan.

Untuk menjamin kredibilitas dan keabsahan temuan penelitian, akan diterapkan teknik triangulasi. Triangulasi adalah strategi untuk memperkuat validitas temuan dengan menggunakan berbagai sumber atau metode untuk memeriksa data yang sama (Patton, 2015). Triangulasi yang akan digunakan dalam penelitian ini meliputi triangulasi sumber: Membandingkan dan memverifikasi data dari beberapa informan yang berbeda untuk melihat konsistensi informasi. Serta triangulasi teknik: Membandingkan data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan data dari hasil observasi dan dokumentasi untuk memastikan temuan saling menguatkan.

## RESULTS

Pada bagian ini menyajikan temuan penelitian yang diperoleh dari hasil wawancara mendalam dengan para informan, yaitu pekerja perempuan muda di beberapa SPBU di wilayah Kudus dan Demak. Paparan data akan diorganisasikan ke dalam tema-tema kunci yang relevan dengan pertanyaan penelitian, diikuti dengan pembahasan yang mengaitkan temuan tersebut dengan kerangka teoretis yang telah diuraikan sebelumnya.

### Gambaran Umum Informan

Penelitian ini melibatkan 9 orang informan perempuan yang bekerja sebagai operator SPBU dengan rentang usia 19 hingga 23 tahun. Seluruh informan memiliki latar belakang pendidikan setingkat SMA/SMK/MA dan berstatus belum menikah. Durasi kerja mereka bervariasi antara 7 bulan hingga hampir 4 tahun, memberikan keragaman dalam hal pengalaman.

Tabel 1. Rekapitulasi Responden

Usia		Pendidikan	
19	3	SMA	4
20	5	SMK	7
21	2	MA	2
22	2	D1	1
23	2		14
Total	14	Total	

Sumber : Data Penelitian

Tabel 2. Rekapitulasi Motivasi Kunci

Motivasi Kunci
Menabung untuk biaya pernikahan.
Tekanan social/lingkungan karena menganggur.
Mencari kebebasan dari lingkungan rumah yang mengekang.
Melunasi cicilan dan pinjaman.
Membiayai hobi modifikasi motor.
Menjadi tulang punggung keluarga setelah ayah sakit.
Belajar mandiri atas anjuran orang tua pengusaha.
Ikut-ikutan teman dan mencari komunitas 142ocial.
Mengejar jenjang karir (pengawas/admin) di perusahaan.
Mengisi waktu & memulihkan diri setelah gagal masuk kuliah.
Ingin mandiri secara finansial untuk kebutuhan pribadi (gaya hidup).
Menabung untuk biaya kuliah online jurusan PGSD.

Motivasi Kunci
Mengumpulkan modal untuk bekerja ke Taiwan.
Membantu ekonomi keluarga dan mencari pengalaman kerja.

## DISCUSSION

### Persepsi Karir: Pekerjaan sebagai Fase Transisi dengan Beragam Motivasi

Temuan utama penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada satupun informan yang memandang pekerjaannya sebagai operator SPBU sebagai sebuah karir jangka panjang. Secara konsisten, pekerjaan ini dipersepsikan sebagai pekerjaan transisi atau sementara dan/atau pilihan terbaik yang ada saat ini. Meskipun persepsinya beragam, motivasi yang mendasari pilihan ini sangat beragam, yang dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori utama: 1) Pilihan Rasional untuk Tujuan Terencana: Sebagian informan secara sadar dan strategis memilih pekerjaan ini sebagai jembatan untuk mencapai tujuan masa depan yang jelas. Motivasi ini terlihat pada Nanda (23), yang bekerja untuk menabung biaya pernikahan bersama pasangannya. Ia menyebut pekerjaan ini sebagai "pilihan paling strategis" dan "fase perjuangan sebelum memulai fase hidup yang baru". Serupa dengan itu, Dinda (21) bekerja dengan tujuan spesifik mengumpulkan modal untuk bekerja di Taiwan, dan setiap gaji ia lihat sebagai satu langkah lebih dekat ke tujuannya. Bagi mereka, pekerjaan ini adalah alat yang rasional untuk mencapai aspirasi pribadi yang sudah terencana. 2) Pilihan karena Keterpaksaan dan Kondisi Mendesak: Bagi kelompok informan lain, pilihan bekerja di SPBU didasari oleh keterpaksaan akibat kondisi ekonomi yang mendesak. Tasya (22) menjadi tulang punggung keluarga setelah ayahnya tidak bisa lagi bekerja berat, sehingga ia harus "cari kerja apa saja yang penting bisa cepat dapat gaji" untuk kebutuhan dapur dan sekolah adik-adiknya. Demikian pula dengan Okta (23), yang terpaksa mencari pekerjaan dengan gaji pasti (UMK) untuk melunasi cicilan dan pinjaman. Bagi mereka, pekerjaan ini bukanlah pilihan, melainkan sebuah keharusan untuk bertahan hidup (*survival mode*), di mana fokus utamanya adalah kestabilan finansial saat ini. 3) Pilihan untuk Memenuhi Kebutuhan Psikologis dan Sosial: Kategori ketiga menunjukkan bahwa motivasi bekerja tidak selalu bersifat finansial atau karir, melainkan untuk memenuhi kebutuhan psikologis. Khanif (19), yang merasa dikekang di rumah, secara nekat mencari pekerjaan ini sebagai sarana untuk mendapatkan "kebebasan dan ruang" serta memiliki dunianya sendiri. Sementara itu, Nabila (20) termotivasi oleh tekanan sosial karena merasa "tidak enak" jika terus menganggur sementara teman-temannya sudah bekerja. Bagi mereka, pekerjaan ini berfungsi sebagai cara untuk mengubah status sosial, membangun identitas, dan mencari ruang pribadi di luar lingkungan domestik.

### Navigasi Stigma Sosial dan Resiliensi di Lingkungan Kerja

Hampir seluruh informan mengaku pernah menghadapi stigma atau perlakuan tidak menyenangkan, namun mereka menunjukkan berbagai strategi resiliensi untuk menghadapinya. Pertama Stigma dari Lingkungan Sosial dan Pelanggan: Stigma yang muncul beragam, mulai dari komentar teman yang meremehkan ("Nggak eman-eman po, Ifah, cantik-cantik kok kerjanya di pom bensin, panas-panasan?") hingga perlakuan pelanggan yang merendahkan. Beberapa informan melaporkan sering digoda atau diremehkan kemampuannya karena mereka perempuan, seperti permintaan untuk dilayani oleh operator laki-laki. Pengalaman paling menyakitkan adalah ketika pelanggan mengasumsikan tingkat pendidikan mereka rendah karena pekerjaannya. Kedua, Strategi Menghadapi Stigma: Para informan menunjukkan resiliensi yang luar biasa. Alih-alih larut dalam perasaan negatif, mereka mengembangkan berbagai strategi. Nanda (23) dan Okta (23) memilih untuk tidak peduli dan mengabaikan komentar negatif karena fokus pada tujuan mereka yang lebih besar. Miranda (20) justru menjadikan perlakuan remeh sebagai "tantangan buat membuktikan diri" dengan memberikan pelayanan terbaik. Sementara Khanif (19) memandang pengalaman ini sebagai "pendidikan jalanan" yang membuatnya lebih kuat. Hal ini menunjukkan adanya proses adaptasi dan penguatan mental dalam menghadapi tantangan di lingkungan kerja.

### Aspirasi Masa Depan dan Transformasi Keterampilan

Meskipun pekerjaan saat ini dianggap sementara, para informan mampu memaknainya sebagai sebuah proses pembelajaran yang relevan untuk masa depan mereka. 1) Visi Masa Depan yang Beragam: Aspirasi masa depan para informan sangat bervariasi. Sebagian memiliki rencana karir yang jelas, seperti Nanda (23) yang ingin membuka usaha katering, Ifah (19) yang ingin membuka toko online, Dinda (21) yang berencana bekerja di pabrik elektronik di Taiwan, dan Miranda (20) yang akan melanjutkan usaha orang tuanya. Di sisi lain, ada informan seperti Nabila (20) yang visinya lebih cair dan cenderung ke arah peran domestik setelah menikah. Ini menunjukkan bahwa meskipun berada dalam profesi yang sama, tujuan hidup mereka tetap sangat personal dan beragam. 2) Makna Keterampilan Non-Teknis (*Soft*

*Skills*): Secara universal, para informan merasa mendapatkan pelajaran berharga yang melampaui keterampilan teknis mengisi bahan bakar. Mereka belajar tentang disiplin keuangan, kesabaran dalam menghadapi berbagai karakter orang, komunikasi, tanggung jawab, dan yang terpenting adalah kekuatan mental serta arti sebuah perjuangan. Mereka secara sadar melihat keterampilan ini sebagai "bekal berharga" dan "latihan terbaik" yang akan berguna dalam kehidupan masa depan mereka, baik dalam karir, usaha, maupun rumah tangga. Hal ini menunjukkan adanya proses transformasi diri, di mana pekerjaan yang dianggap "biasa" ternyata mampu membentuk karakter dan memberikan pelajaran hidup yang mendalam.

## CONCLUSION

Berdasarkan analisis hasil penelitian mengenai persepsi karir dan stigma sosial pada pekerja perempuan muda SPBU di Demak dan Kudus, dapat ditarik beberapa kesimpulan utama: Pertama pekerjaan sebagai fase transisi: Pekerjaan sebagai operator SPBU secara dominan dipersepsikan bukan sebagai karir jangka panjang, melainkan sebagai fase transisi. Keputusan ini didasari oleh beragam motivasi kompleks, mulai dari pilihan rasional untuk tujuan terencana (seperti menabung untuk biaya pernikahan, membiayai kuliah, atau mengumpulkan modal bekerja di luar negeri), hingga unsur keterpaksaan akibat kondisi mendesak (menjadi tulang punggung keluarga atau melunasi hutang). Selain itu, terdapat pula motivasi psikososial seperti mencari kebebasan dari lingkungan rumah atau merespons tekanan sosial agar tidak menganggur. Kedua, navigasi aktif terhadap stigma: Para pekerja perempuan muda ini secara nyata menghadapi dan aktif menavigasi stigma sosial yang melekat pada profesi mereka. Stigma ini datang dari lingkungan sosial terdekat (komentar meremehkan) maupun dari pelanggan (pelecehan verbal atau perlakuan merendahkan). Para informan menunjukkan resiliensi yang tinggi dengan mengembangkan berbagai strategi perlawanan, mulai dari sikap profesional, tidak peduli, hingga menjadikan stigma sebagai tantangan untuk membuktikan diri dan menguatkan mental. Ketiga, pemaknaan keterampilan non-teknis: Meskipun pekerjaan ini bersifat sementara, para informan mampu menemukan dan memaknai nilai-nilai berharga yang mereka yakini relevan untuk masa depan. Keterampilan yang paling dihargai bukanlah keterampilan teknis, melainkan soft skills seperti kedisiplinan finansial, kesabaran, kemampuan komunikasi, dan ketahanan mental. Mereka secara sadar melihat pengalaman kerja ini sebagai "sekolah kehidupan" atau "tempat penggemblengan" yang memberikan bekal sangat berguna untuk mencapai aspirasi masa depan mereka, baik dalam membangun rumah tangga, merintis usaha, maupun meniti karir profesional lainnya.

## MANAGERIAL IMPLICATION

Temuan penelitian ini memberikan beberapa implikasi praktis bagi manajer SPBU dan praktisi sumber daya manusia di sektor jasa, diantaranya 1) Strategi Perlindungan Karyawan dari Stigma: Temuan bahwa pekerja secara rutin menghadapi stigma dan perlakuan tidak menyenangkan dari pelanggan mengharuskan manajemen untuk mengambil sikap proaktif. Manajer harus menciptakan mekanisme perlindungan yang jelas, seperti prosedur standar untuk menangani pelecehan oleh pelanggan dan memberikan pelatihan de-eskalasi. Menunjukkan dukungan perusahaan secara terbuka dapat meningkatkan rasa aman dan ketahanan mental pekerja. 2) Pengelolaan Retensi untuk Pekerjaan Transisional: Mengingat pekerjaan ini dipersepsikan sebagai "fase transisi", manajer tidak dapat mengandalkan jalur karir internal sebagai motivator utama. Sebaliknya, strategi retensi harus fokus pada pemenuhan motivasi jangka pendek mereka. Misalnya, bagi pekerja yang menabung untuk kuliah, penawaran jadwal kerja yang fleksibel bisa sangat efektif. Bagi mereka yang terdesak kebutuhan ekonomi, skema insentif yang transparan dan Gaji UMK yang kompetitif menjadi sangat krusial. 3) Pembimbingan Pekerjaan sebagai Pengembangan Soft Skills: Pekerja secara sadar memaknai pekerjaan ini sebagai "sekolah kehidupan" untuk melatih keterampilan non-teknis. Manajemen dapat memanfaatkan temuan ini dengan secara eksplisit membimbing program pelatihan dan evaluasi kinerja. Alih-alih hanya berfokus pada SOP teknis, pelatihan dapat ditekankan pada "Cara Mengelola Pelanggan Sulit" atau "Dasar Disiplin Finansial". Ini menambah nilai pada pekerjaan di luar gaji, selaras dengan apa yang dicari pekerja, dan dapat meningkatkan moral serta kualitas layanan.

## LIMITATION AND FUTURE RESEARCH

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang sekaligus membuka peluang untuk penelitian di masa depan dimana penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan 14 informan di dua kabupaten spesifik (Kudus dan Demak). Temuan mendalam ini tidak dapat digeneralisasi secara statistik. Selain itu, kriteria informan yang spesifik (muda, belum menikah, pendidikan SMA/ sederajat) berarti persepsi ini mungkin berbeda untuk operator perempuan yang lebih tua, sudah menikah, atau memiliki latar belakang pendidikan berbeda. Penelitian mendatang dapat menggunakan pendekatan kuantitatif (survei) dengan sampel yang lebih besar dan lebih beragam secara demografis. Hal ini dapat mengukur seberapa umum (prevalensi) persepsi "pekerjaan transisional" ini dan mengidentifikasi faktor-faktor apa (misalnya usia, status pernikahan, lama kerja) yang paling kuat memengaruhi persepsi karir dan strategi menghadapi stigma.

Studi di masa depan akan bermanfaat jika melakukan perbandingan. Pertama, perbandingan regional (misalnya, antara pekerja SPBU di kota metropolitan besar seperti Jakarta dengan area rural) untuk melihat apakah konteks sosial-ekonomi yang berbeda menghasilkan persepsi stigma dan karir yang berbeda. Kedua, penelitian komparatif berbasis gender—membandingkan pengalaman operator perempuan dengan operator laki-laki—akan sangat berharga untuk memahami bagaimana stigma dan tuntutan pekerjaan dinegosiasikan secara berbeda. Rekomendasi Penelitian Longitudinal: Temuan menunjukkan bahwa pekerja percaya mereka mendapatkan soft skills yang vital untuk masa depan. Sebuah studi longitudinal dapat melacak para mantan operator ini setelah mereka beralih ke karir, wirausaha, atau kehidupan rumah tangga untuk memverifikasi apakah keterampilan (seperti ketahanan mental dan disiplin finansial) yang dipelajari di SPBU tersebut secara nyata berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang mereka.

## REFERENCES

- Astuti, R. D. (2019). Peran Ganda Perempuan Bekerja dalam Meningkatkan Perekonomian Keluarga. *Jurnal Ilmiah Sosiologi (Sorot)*, 1(2), 1–13. <https://doi.org/10.31258/sorot.vii2.1>
- bps.go.id. (2023). *Badan Pusat Statistik Kudus*. <https://kuduskab.bps.go.id/>
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry & research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). Sage publications.
- Fitria, T. N., Hapsari, D. R., & Kaukab, M. (2022). The Role of Women in the Digital Economy Era: Opportunities and Challenges. *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan*, 30(1), 45–58. <https://doi.org/10.14203/jep.30.1.2022.45-58>
- Grandey, A. A., & Gabriel, A. S. (2015). Emotional Labor in Service Work. In *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 3 (pp. 597–621). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14241-019>
- Hakim, C. (2016). *Preference Theory: A New Theory on Women's Work Choices*. Oxford University Press.
- Hegewisch, A., & Gornick, J. C. (2017). The Impact of Public Policy on Gender Equality. In *The Oxford Handbook of Gender and Politics*. Oxford University Press.
- Hidayat, R., & Prasetyo, A. P. (2021). Persepsi Karir dan Kesiapan Kerja Lulusan Baru Generasi Z di Era Volatilitas. *Jurnal Psikologi Terapan Dan Pendidikan*, 3(2), 112–124. <https://doi.org/10.26740/jpvt.v3n2.p112-124>
- Iqbal, M., & Haryono, T. (2020). Analisis Pekerjaan Rentan (Precarious Work) pada Pekerja Sektor Jasa di Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Kebijakan Publik*, 11(1), 1–16. <https://doi.org/10.22212/jekp.v11i1.1578>
- Manning, C., & Purnagunawan, R. M. (2017). *The Indonesian Labour Market in Transition: A Twenty Year Perspective*. Institute of Southeast Asian Studies.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2018). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (4th ed.). Sage publications.
- Munti, R. A. (2017). Pengalaman Buruh Perempuan dalam Industri Padat Karya: Studi Fenomenologi di Sidoarjo. *Jurnal Sosiologi DILEMA*, 32(1), 23–35. <https://doi.org/10.33541/jsd.v32i1.1078>
- Neubauer, B. E., Witkop, C. T., & Varpio, L. (2019). How phenomenology can help us learn from the experiences of others. *Perspectives on Medical Education*, 8(2), 90–97. <https://doi.org/10.1007/s40037-019-0509-2>
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice* (4th ed.). Sage publications.
- Pratiwi, D. A., & Budiyo, B. (2021). Negosiasi Identitas Perempuan dalam Ruang Kerja Maskulin. *Jurnal Komunikasi Dan Kajian Media*, 5(2), 123–138. <https://doi.org/10.31002/jlkm.v5i2.4321>
- Puspitasari, D., & Nisa, F. K. (2020). Beban Emosional dan Ketidakamanan Kerja pada Pekerja Perempuan Sektor Jasa Perhotelan. *Jurnal Studi Gender Dan Anak*, 15(2), 145–160. <https://doi.org/10.21580/jsga.2020.15.2.6543>
- Rosyida, F., & Wibowo, A. (2018). Diskriminasi Gender dalam Rekrutmen Tenaga Kerja di Sektor Swasta. *Jurnal Hukum Dan Pembangunan*, 48(3), 541–561. <https://doi.org/10.21143/jhp.vol48.no3.1770>
- Santoso, G., Retnowati, D., & Puspita, A. D. (2021). Mengurangi Kelelahan Tenaga Kerja Pramuniaga Posisi Berdiri. *JISO : Journal of Industrial and Systems Optimization*, 4(1), 61. <https://doi.org/10.51804/jiso.v4i1.61-65>

- Sari, P. A., & Raharjo, S. T. (2019). Stereotip Gender dan Pengaruhnya terhadap Pilihan Karir Siswa SMA. *Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 8(3), 210–225. <https://doi.org/10.21831/jps.v8i3.28765>
- Siregar, H., & Purnomo, D. (2021). Female Labor Force Participation and Economic Growth in Indonesia. *Jurnal Perspektif Pembiayaan Dan Pembangunan Daerah*, 8(5), 453–464. <https://doi.org/10.22437/ppd.v8i5.11059>
- Sukamdi, S., Adioetomo, S. M., & Risfannudin, M. (2015). *Youth in Indonesia: The Profile of the School to Work Transition*. UNFPA Indonesia.
- Suryahadi, A., Al Izzati, R., & Thabrany, H. (2019). *The Changing Structure of the Indonesian Economy and its Implications for the Labour Market*.
- Tjandraningsih, I., & Toha, M. (2017). Dampak Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri di Jawa Tengah. *Jurnal Ekonomi Pembangunan: Kajian Masalah Ekonomi Dan Pembangunan*, 18(1), 1–10. <https://doi.org/10.23917/jep.v18i1.2345>
- Warhurst, C., & Nickson, D. (2016). Aesthetic Labour. In *The SAGE Handbook of the Sociology of Work and Employment*. Sage Publications.
- Widiastuti, A. (2018). Dinamika Hubungan Industrial dan Pasar Kerja Fleksibel di Kawasan Industri Pantura. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 13(2), 98–115. <https://doi.org/10.33486/jaker.v13i2.112>