

STEREOTIP GENDER PADA BUDAYA PATRIARKI INDONESIA SEBAGAI HAMBATAN PEKERJA PEREMPUAN BERPERAN GANDA

Tiffany Sutarman¹, Hanifatusholihah², Hana Panggabean³, Rustono Farady Marta⁴,

Laurencia Steffanie Mega Wijaya Kurniawati⁵

^{1,2,3,4} Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, Jakarta

^{4,5} Universitas Satya Negara Indonesia, Jakarta

Alamat Surat Menyurat

rustono.farady@usni.ac.id

Abstract

Women have their own challenges facing gender stereotypes in the workplace. For Indonesian people who are generally close to a patriarchal culture, men and women are considered to have different roles and natures. The assumption of society that is created from the existence of gender stereotypes makes women have limitations in getting the same opportunities and rights as men in the public sphere. This gender stereotype later becomes an invisible barrier for working women or called as the glass ceiling. The glass ceiling that women get from the existence of gender stereotypes is divided into two, self-concept as an internal factor and patriarchal culture and multiple role as an external factor. The glass ceiling effect in companies has an impact on the tendency of companies to choose men for top positions, the practices of recruitment of gender-based recruitment, the existence of behavior and culture resulting from gender stereotypes that underestimate women's abilities, and the strengthening formation of cultural structures within a company based on gender roles. This paper is a conceptual idea that uses the literature review method to determine the extent to which gender stereotypes in Indonesia are seen as creating barriers for female workers.

Keywords: *gender stereotypes, glass ceiling, multiple roles, patriarchal culture, self-concept.*

Abstrak

Perempuan memiliki tantangan tersendiri menghadapi stereotip gender dalam lingkungan pekerjaan. Bagi masyarakat Indonesia yang secara umum erat dengan budaya patriarki, laki-laki dan perempuan dinilai memiliki peran dan kodrat yang berbeda-beda. Anggapan masyarakat yang tercipta dari adanya stereotip gender membuat perempuan memiliki keterbatasan dalam mendapatkan kesempatan dan hak yang sama dengan laki-laki di ranah publik. Stereotip gender ini nantinya menjadi hambatan yang tidak terlihat bagi perempuan pekerja atau dalam istilah disebut dengan glass ceiling. Glass ceiling yang didapatkan perempuan dari adanya stereotip gender terbagi menjadi dua yaitu konsep diri sebagai faktor internal dan budaya patriarki serta peran ganda sebagai faktor eksternal. Efek glass ceiling dalam perusahaan dapat berdampak pada kecenderungan perusahaan dalam memilih laki-laki untuk posisi-posisi atas, terjadinya praktek rekrutmen yang berbasis gender, adanya perilaku dan budaya hasil dari stereotip gender yang menyepelkan kemampuan perempuan, dan semakin kuatnya pembentukan struktur budaya di dalam sebuah perusahaan dengan berlandaskan pada peran gender. Tulisan ini merupakan gagasan konseptual yang menggunakan metode kajian literatur untuk mengetahui sejauh mana stereotip gender di Indonesia dipandang bisa menghasilkan hambatan bagi pekerja perempuan.

Kata Kunci : *stereotip gender, glass ceiling, peran ganda, budaya patriarki, konsep diri.*

Pendahuluan

Kemenangan Joe Biden dan Kamala Harris dalam pemilihan umum Presiden Amerika melahirkan banyak sejarah baru. Salah satunya Kamala Harris yang berhasil terpilih menjadi perempuan pertama yang menjabat posisi wakil presiden di Amerika. Di Indonesia ada Megawati Soekarnoputri yang terpilih pada tahun 1999

untuk menjabat sebagai Wakil Presiden dan pada tahun 2001 sebagai Presiden yang juga menjadi catatan sejarah penting bagi peran perempuan di Indonesia terhadap pembangunan bangsa.

Pada tahun 2020 tercatat rekor baru bagi perempuan yang menjalankan 37 perusahaan terbesar di Amerika dengan jabatan tertinggi, dan selama 20 tahun terakhir terjadi peningkatan

jumlah sebanyak 18 kali lipat CEO Perempuan (Voa Indonesia, 2020). Peningkatan ini menjadi ciri kemajuan bagi perempuan agar mendapatkan representasi setara dengan laki-laki. Fenomena-fenomena di atas menjelaskan bahwa kesetaraan sudah mulai terlihat di kelompok top level management, namun nyatanya belum secara signifikan dirasakan pada kelompok menengah ke bawah (Marta et al., 2021).

Dapat dilihat dari hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) tahun 2018 di Kabupaten Sragen, yang ternyata masih ditemukan kesenjangan dimana rata-rata penghasilan perempuan hanya sebesar 72.83 persen dari penghasilan laki-laki (Dewi, 2020). Diungkapkan juga oleh Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Bintang Puspayoga, semenjak adanya pandemi, sebanyak 36% perempuan pekerja informal harus mengurangi waktu kerja berbayar mereka dibandingkan laki-laki yang mengalaminya hanya sebesar 30% (Kemen PPPA, 2020).

Keberadaan perempuan memiliki pengaruh besar pada berbagai lingkup, terutama pada dirinya dan lingkup sosialnya seperti keluarga dan masyarakat, bahkan lebih jauh lagi bangsa dan negaranya (Marta et al., 2020). Peran perempuan tidak hanya dibutuhkan untuk ranah domestik namun juga untuk ranah publik. Menurut data dari BPS (Badan Pusat Statistik) menunjukkan bahwa jumlah penduduk Indonesia pada tahun 2018 yang berjenis kelamin laki-laki mencapai 134 juta jiwa dan berjenis kelamin perempuan mencapai 131,9 juta jiwa. Dengan demikian dalam aspek ketenagakerjaan perempuan juga patut diperhitungkan, karena tidak hanya laki-laki yang menyumbang bagi pembangunan negara namun perempuan juga turut andil di dalamnya (Banjarani & Andreas, 2019).

Negara telah hadir untuk mereduksi perlakuan yang tidak setara kepada pekerja perempuan di Indonesia dari berbagai peraturan dan kebijakan publik yang dibuat. Melalui UU No. 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan, pemerintah menjamin bahwa setiap pekerja

mendapatkan hak-haknya dan juga diberikan peluang yang sama tanpa adanya kecenderungan diskriminatif. Senada dengan agenda Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) untuk mencapai kesetaraan gender dan memberdayakan perempuan (Bappenas, 2017). Perancangan dan penetapan kebijakan bertujuan untuk memperjuangkan hak asasi yang dimiliki setiap manusia dan membantu perempuan memiliki peran yang dapat diberdayakan. Namun dalam pelaksanaannya, tidak sedikit perusahaan di Indonesia masih belum memperjuangkan pekerja perempuan untuk mendapatkan haknya sesuai dengan undang-undang berlaku (Banjarani & Andreas, 2019).

Bank Dunia mengakui masih terdapat ketidaksetaraan hak bagi perempuan dalam berbagai aspek seperti hukum, ekonomi maupun sosial pada seluruh wilayah di dunia (Firdaus, 2011). Kenyataan mengenai masih adanya praktek ketidaksetaraan perempuan pekerja pada dasarnya terkait dengan persepsi maupun stereotip gender yang cenderung merugikan perempuan (Sany & Rahardja, 2016). Stereotip sebagai sebuah upaya menggeneralisasikan sifat tertentu kepada seseorang atau kelompok berdasarkan kategori secara non-objektif, hanya karena berasal dari kelompok tertentu (Saguni, 2014). Munculnya stereotip berdasar pada definisi yang dihasilkan dari cara pandang dan latar belakang sosial dan budaya. Sehingga dalam perjalanannya stereotip gender secara terus menerus menjadi permasalahan yang tidak memiliki solusi dan menghalangi perempuan dalam melakukan pekerjaan di lingkungan kerjanya (Inayah & Pratama, 2019).

Masalah ini menggambarkan adanya hambatan yang terlihat secara tidak nyata karena stereotip gender sendiri tidak tampak jelas menjadi hambatan perempuan dalam pekerjaan. Menurut Burke dkk (dalam Onuoha & Idemudia, 2018) hambatan yang tidak terlihat dapat menghalangi perempuan atau kaum minoritas mendapatkan promosi ke tingkat atas organisasi disebut dengan *glass ceiling*. Dengan kata lain, *glass*

ceiling merupakan ungkapan yang digunakan untuk menggambarkan batasan atau hambatan yang halus dan transparan, tetapi efeknya bisa sangat menghambat perempuan untuk mendapatkan kesempatan berkembang atau menaiki hierarki manajemen. Sehingga seringkali tidak terlihat secara jelas, namun bisa dirasakan oleh perempuan.

Fenomena *glass ceiling* menjadi bukti bahwa adanya kaca penghalang bagi perempuan untuk bisa memiliki kesempatan naik jabatan dan menghambat perempuan untuk memiliki keuntungan-keuntungan yang sama seperti laki-laki, meskipun keduanya bekerja pada bidang yang sama (Perdana, 2018). Pada penelitian 1,500 perusahaan dalam daftar S&P, Tjajadi (2021) menemukan bahwa ada hambatan tak kasat mata yang memberikan batasan kepada perempuan bekerja dengan menetapkan kuota bagi perempuan yang ingin menjabat pada posisi-posisi lebih tinggi. Hal ini semakin menjelaskan bahwa *glass ceiling* atau hambatan bagi perempuan untuk berkarir dalam pekerjaannya masih ditemukan di dalam perusahaan, meskipun tidak secara langsung dapat terlihat bentuknya.

Perempuan tidak lepas dari penilaian serta konstruksi yang bias, terutama dalam konteks patriarki yang membuat perempuan sulit mengubah “kodratnya” (Puspitasari & Muktiyo, 2017). Masyarakat umumnya mengkonstruksikan perempuan dengan kodratnya sebagai istri dan ibu yang harus memiliki kemampuan untuk mengurus rumah tangga (Tuwu, 2018). Dalam penelitian Puspitasari & Muktiyo (2017), perempuan yang telah merambah ke ruang publik, tetap mendapatkan bayang-bayang peran domestik karena adanya peran ganda bagi mereka. Teori peran gender secara tidak langsung menjelaskan adanya stereotip dan pandangan bahwa perempuan tidak sesuai apabila berada pada ranah publik untuk bekerja, sebaliknya perempuan jauh lebih sesuai apabila berada di dalam rumah untuk mengurus keluarga dan anaknya (Marta et al., 2020)

Gender memberikan standar ketentuan dan tuntutan kepada perempuan dan laki-laki untuk menentukan bagaimana selayaknya mereka berperan di dalam masyarakat (Perdana, 2018). Sehingga pada akhirnya bisa berdampak pada pandangan orang lain dalam lingkungan kerja akan peran sebagai perempuan dan laki-laki (Bangun et al., 2020). Namun pandangan mengenai tidak adanya kesetaraan yang memunculkan *glass ceiling* ternyata tidak hanya semata-mata menimbulkan efek negatif pada perempuan (Cahyani, 2020). Dalam penelitian sebelumnya (Mada & Mujiati, 2014) dilihat dari perspektif gender mengenai motivasi ditemukan bahwa perempuan tetap memiliki motivasi afiliasi yang tinggi terhadap pekerjaan. Dengan cara tetap berusaha untuk berhubungan baik terhadap kolega maupun atasannya, serta bersikap kooperatif dalam pekerjaan (Prasetyo et al., 2020). Hal ini menunjukkan bahwa perempuan tidak selamanya terpuruk dengan adanya stereotip gender yang menjadi hambatan bagi pekerjaan mereka (Novianti & Fatonah, 2018).

Tulisan ini merupakan gagasan konseptual yang dijelaskan melalui kajian literatur untuk mengetahui sejauh mana stereotip gender (Ismiati, 2018), Indonesia dipandang bisa menghasilkan hambatan bagi pekerja perempuan. Diharapkan literatur ini dapat memberikan gambaran mengenai hambatan tak kasat mata yang dihadapi oleh perempuan di dalam dunia pekerjaan, sehingga perempuan tetap dapat mengasah kemampuan dan mengembangkan kompetensinya tanpa melihat pandangan negatif orang lain (Sunuwati & Rahmawati, 2017). Oleh sebab itu, baik secara langsung maupun tidak langsung, kemampuan dan kompetensi yang dimiliki perempuan dapat berpengaruh bagi perkembangan dan pembangunan negara (Muslim & Perdana, 2017).

Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian dengan studi kepustakaan (A. A. Siregar, 2013). Data pustaka didapatkan

dengan melakukan pengumpulan data dari jurnal ilmiah, studi literatur, berita dan dokumen lainnya (Kurniawati & Wahjudi, 2019; Putra et al., 2021). Selanjutnya peneliti membaca, menyusun kerangka berpikir, serta mengolah bahan penelitian yang didapat. Sehingga peneliti bisa mengelompokkan, mengalokasikan mengorganisasikan, dan menggunakan variasi pustaka untuk meneliti lebih lanjut mengenai stereotip gender dan kaitannya dengan *glass ceiling* (Latukolan et al., 2021).

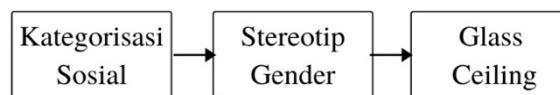
Dengan melakukan studi kepustakaan, peneliti mendalami lebih lanjut terhadap masalah yang hendak diteliti melalui kajian teoritis, referensi serta kajian ilmiah lain yang terkait dengan budaya, nilai juga norma yang berkembang pada keadaan sosial yang diteliti (Harry et al., 2022; Sugiyono, 2016). Berdasarkan sumber pustaka yang relevan peneliti menggunakan teknik sitasi untuk mengutip pernyataan atau hasil penelitian dari studi sebelumnya.

Hasil dan Pembahasan

Perempuan selalu menjadi topik yang menarik bila dikaitkan dengan isu gender. Konsensus budaya mengenai jenis kelamin dapat membatasi peran gender terutama perempuan dalam mengembangkan karirnya. Perlakuan yang berbeda antara laki-laki dan perempuan dalam pekerjaan merupakan hasil dari adanya kategorisasi sosial. Perlakuan tersebut diatur juga berdasarkan norma dan aturan budaya yang disepakati bersama khususnya bagi masyarakat Indonesia yang majemuk (Harry et al., 2021).

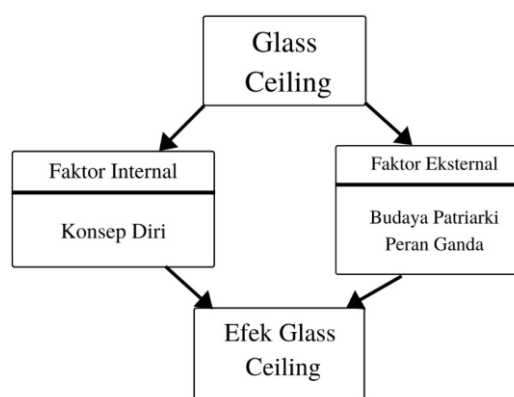
Stereotip gender diawali dengan adanya generalisasi dari suatu kelompok kepada orang-orang di dalam kelompok lain (Saguni, 2014). Dari adanya stereotip gender yang cenderung merugikan perempuan dalam kesempatannya di bidang pekerjaan publik, memunculkan hambatan yang tidak terlihat atau transparan. Hambatan ini adalah fenomena *glass ceiling* yang sering terjadi pada institusi yang memiliki sudut pandang yang bias terhadap perempuan (Partini, 2013; Pramitha,

2020). Perempuan sering mendapati dirinya kesulitan untuk mencapai karir tertinggi karena dianggap sebagai subjek yang tidak setara dengan laki-laki. Proses terjadinya *glass ceiling* ini diperlihatkan pada *Gambar 1* di berikut ini.



Gambar 1. Stereotip Terhadap Glass Ceiling
Sumber : Peneliti (2022)

Glass ceiling yang didapat dari adanya stereotip gender terhadap perempuan terdiri dari faktor internal maupun eksternal. Konsep diri seorang Perempuan terhadap pandangan budaya yang sering menyudutkan mereka terutama dalam pekerjaan merupakan bagian dari eksternal. Selain itu adanya budaya patriarki dan peran ganda perempuan juga merupakan bagian hambatan yang tidak terlihat secara langsung dan merupakan faktor eksternal yang berasal dari stereotip budaya mengenai gender. Setiap faktor tersebut nantinya akan menghasilkan dampak yang disebut efek *glass ceiling*. Uraian ini digambarkan dalam kerangka konseptual di bawah ini pada *Gambar 2*.



Gambar 2. Faktor Terjadinya Glass Ceiling
Sumber : Peneliti (2022)

Konsep *glass ceiling* menurut Onuoha & Idemudia (2018) merupakan hambatan bagi perempuan untuk meraih prestasi tertinggi dalam

pekerjaannya. *Glass ceiling* yang didasarkan pada sikap atau bias organisasi, dapat dilihat sebagai konsekuensi alami dari stereotip gender. Dalam penelitian Merycona Merang (2015) hambatan yang terjadi pada perempuan pekerja dibagi menjadi dua faktor. Faktor internal meliputi faktor diri sendiri, tingkat atau kualifikasi pendidikan, lingkungan keluarga, dan kesehatan, serta faktor eksternal yaitu peran lingkungan sosial dan lingkungan pekerjaan (Saliman et al., 2021).

Kategorisasi Sosial

Kategorisasi yang terjadi dalam kehidupan sosial menjadi suatu hal yang tidak dapat dihindari. Menurut penelitian Wibisono dan Sasia (2020), teori identitas sosial yang dicetuskan oleh Tajfel dan Turner, bertujuan untuk membantu individu dalam mengklasifikasikan perbedaan yang ada menjadi kategori-kategori sosial, seperti jenis kelamin, umur, status sosial, maupun keahlian pada bidang tertentu. Dari kategori sosial, individu dapat mengklasifikasikan dirinya termasuk dalam kelompok yang mana dalam kehidupan sosial. Individu yang dapat menentukan dirinya ke dalam satu kategori kelompok cenderung memperlakukan kelompoknya secara positif dibanding kelompok lain. Perlakuan tersebut diatur juga berdasarkan norma dan aturan yang disepakati bersama dalam suatu budaya, khususnya bagi masyarakat Indonesia yang cenderung bersifat kolektivisme (Lestari et al., 2021; Widiastuti, 2012).

Kategorisasi sosial memberikan dampak pada arti diri, perilaku, serta persepsi terhadap bentuk dasar yang menjelaskan dan menentukan perilaku (Sari et al., 2022). Dengan memberikan penilaian dasar yang berlebihan pada kelompoknya, maka penilaian yang dilakukan kepada kelompok lain menjadi cenderung negatif. Stereotip nantinya akan muncul pada kondisi seperti ini. Di sisi lain, setiap individu memiliki beberapa kategorisasi sosial, namun jika seorang individu sudah menentukan diri ke dalam suatu kategori sosial maka kategori lain dianggap tidak penting, sehingga bisa memunculkan konflik.

Perbedaan perlakuan antara perempuan dan laki-laki dalam pekerjaan merupakan bentuk dari kategorisasi sosial pada gender. Kategori ini kemudian memunculkan stereotip terhadap perempuan yang akhirnya dapat memicu upaya laki-laki untuk memastikan status gender mereka dengan cara memperkuat identitas sosial mereka dengan kelompoknya. Kusumawadani (2020) menemukan bahwa teori peran gender bisa memicu motif pembenaran pada laki-laki, sehingga bisa semakin menguatkan stereotip gender yang ada dalam dunia pekerjaan. Laki-laki dianggap lebih memiliki banyak keuntungan karena menjadi kelompok mayoritas dalam dunia pekerjaan (Kray et al., 2017).

Standpoint Theory

Indonesia merupakan negara yang multikultural dengan berbagai macam kategorisasi sosial dan budaya (Suryandari, 2017). Budaya kolektivistik yang sebagian besar dianut oleh masyarakat Indonesia, menurut Gudykunst dan Kim membahas mengenai cara berkomunikasi dengan cara dimana budaya dipahami dari beberapa hal, yaitu nilai yang dianut, karakter pribadi, dan konsep yang melekat dalam diri individu tersebut (Widiastuti, 2012).

Berdasarkan *standpoint theory* yang dipaparkan Wood ("*Tingkat Keterbacaan Teks dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Belajar Siswa pada Pokok Bahasan Larutan Penyangga*", 2006), komunikasi dapat dibedakan dari dua sisi, yaitu komunikasi yang terjadi secara verbal dan komunikasi yang terjadi secara non verbal (Yesica Maretha, 2012). Komunikasi verbal yang diungkapkan secara langsung dapat memicu diskriminasi terhadap kelompok yang berbeda. Sedangkan komunikasi non verbal dapat memunculkan persepsi dan stereotip bagi kelompok lain. Komunikasi inilah yang menjadi refleksi terhadap masalah gender.

Komunikasi menjadi bagian yang penting dalam keberlangsungan organisasi atau perusahaan. Lebih lanjut dijelaskan bahwa iklim komunikasi dalam perusahaan juga berperan penting karena dapat memengaruhi kebiasaan serta bagaimana karyawan bersikap dan berinteraksi di tempat kerjanya (Harita et al., 2020).

Teori *Standpoint* yang dikenalkan oleh Sandra dan Wood (Sarwono, 2011) dinyatakan bahwa dimana jika kita telah mengkategorisasikan diri ke dalam sebuah kelompok dengan kuat maka bisa membentuk apa yang kita tahu dan alami, serta bagaimana cara berkomunikasi dengan diri sendiri maupun dengan lingkungan. *Standpoint* merupakan pijakan kita dalam melihat dan menilai sesuatu di sekitar kita. Ketika kita berkomunikasi dengan orang lain, posisi pijakan itu akan mengarahkan perhatian kita ke banyak aspek seperti ekonomi, politik, ras, maupun sosial budaya tertentu.

Diungkapkan oleh George H.M *standpoint* dapat digunakan sebagai proses komunikasi interaksi simbolik yang terjalin secara baik dengan diri sendiri maupun orang lain yang dipengaruhi oleh budaya (Oki Cahyo Nugroho, 2015). Teori sudut pandang ini menekankan bahwa dari adanya kategori sosial, kelompok sosial membentuk pengalaman, pengetahuan dan perilaku komunikasi nantinya bisa membentuk pandangannya sendiri untuk kelompok sosial lainnya.

Siregar (2020) menyatakan bahwa peran perempuan dan laki-laki dibentuk dari hasil persepsi dan kesepakatan bersama, dimana bahasa memegang peran penting dalam prosesnya. Peran yang dimiliki individu selaras dengan nilai-nilai yang berlaku dalam sebuah masyarakat. Senada dengan pemaparan (Murtiningsih et al., 2017) menjelaskan *standpoint* sebagai cara individu berkomunikasi, tidak hanya dengan dirinya, namun juga dengan orang-orang yang berada di sekelilingnya serta bagaimana persepsi kita dalam menangkap suatu hal dibentuk oleh kelompok-kelompok sosial yang ditinggali. Artinya komunikasi yang terjadi dalam kategori sosial dapat menciptakan persepsi dan pandangan bagi kelompok lain sesuai dengan norma dan budaya yang berlaku.

Sudut pandang digunakan sebagai wadah untuk memandang dan menilai setiap kejadian dan peristiwa di sekeliling kita. Setiap lokasi, waktu, dan ruang dimana suatu peristiwa atau kejadian terjadi, maka segalanya berkaitan dengan nilai, perilaku, dan norma tertentu. Wood (Sunarto, 2013) menjelaskan Teori Sudut Pandang melihat gender bukan hanya sekedar perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan, namun lebih jauh lagi gender sebagai hasil rekonstruksi

dari keberagaman budaya. Lebih lanjut ia mengatakan gender lebih dari sekedar variabel, gender adalah sistem makna yang membentuk sudut pandang individu dengan memposisikan sebagian besar laki-laki dan perempuan dalam keadaan materi, sosial dan simbolik yang berbeda.

Pandangan terhadap perbedaan gender ini dijelaskan oleh Widayati (2020) dalam penelitiannya di salah satu hotel di Yogyakarta. Dikatakan bahwa secara umum cara berkomunikasi melalui sikap dan sifat karyawan dapat memengaruhi jabatan atau posisi kerja. Adanya pandangan bagi Perempuan yang telah menikah, bahwa mereka lebih mementingkan keluarga, dapat menghambat kesempatan karir karyawan Perempuan di perhotelan. Dari hasil observasi dijelaskan bahwa masih ada bias gender yang dapat dilihat dari pola pikir karyawan saat melakukan komunikasi, penilaian kepada orang lain, cara pandang mereka ketika menghadapi dan memecahkan masalah di kantor (Shafarila & Supardi, 2017).

Sudut pandang seseorang akan berdampak pada cara orang tersebut memandang segala sesuatu termasuk implikasinya terhadap pandangan akan dunia ini. Pada dasarnya teori sudut pandang dalam konteks ini berfokus untuk mendalami kelompok-kelompok dalam masyarakat multikultural yang kurang mendapatkan perhatian (kelompok mayoritas) dan cenderung terpinggirkan akibat adanya struktur dan kekuasaan yang tidak setara.

Stereotip Gender Perempuan Pekerja

Stereotip gender merupakan awal mula terciptanya ketidaksetaraan gender yang bisa menjadi hambatan bagi perkembangan seorang karyawan, terutama Perempuan yang memiliki harapan serta keinginan lebih dibandingkan dengan laki-laki dalam hal pekerjaan (Sany & Rahardja, 2016). Lahirnya stereotip yang berasal dari ide dan pikiran manusia dapat membentuk sebuah kepercayaan. Menurut Go (2016), gambaran mengenai pandangan yang subjektif, negatif, dan penuh prasangka merupakan representasi dari stereotip. Lippman menggambarkan stereotip sebagai pandangan kognitif individu terhadap kelompok lain dengan pengaruhnya terhadap perasaan individu tersebut (Widiastuti, 2012). Istilah gender dan stereotip gender dapat dipelajari melalui peran individu

terhadap gender tertentu, sehingga stereotip gender menciptakan sebuah persepsi mengenai peran yang diberikan sekelompok individu dalam masyarakat terhadap gender tertentu (Sany & Rahardja, 2016).

Beberapa aspek dapat mendukung pembentukan stereotip gender. Aspek pertama membahas mengenai karakter dan sifat antara laki-laki dan Perempuan. Konstruksi gender bagi Perempuan melekatkan sifat Perempuan sebagai seorang yang lemah lembut, santun, sabar dan penyayang (Puspitasari & Muktiyo, 2017). Kedua ialah peran dan posisi sosial. Karena adanya stereotip terhadap peran Perempuan, maka Perempuan kerap kali diposisikan dalam ranah domestik sehingga Perempuan dianggap tidak memiliki dampak yang berarti selain di dalam rumah tangga (Tuwu, 2018). Ketiga adalah manifestasi diri. Perbedaan manifestasi diri tidak lepas kaitannya dengan stereotip antara laki-laki dan Perempuan. Laki-laki berpenampilan gagah, tangguh, dan kuat. Sedangkan perempuan cenderung lebih memiliki penampilan yang lembut, kecil, dan tidak lebih kuat dari laki-laki. Keempat yaitu peran dalam keluarga. Laki-laki cenderung berperan dominan di dalam keluarga dengan tanggung jawab yang lebih berat untuk mencari nafkah (S, 2012).

Konsep mengenai gender menentukan cara berpikir dan bersikap, baik pada perempuan maupun pada laki-laki. Konsep ini dibenarkan dan dijalankan dari waktu ke waktu sehingga perbedaan jenis kelamin berpengaruh terhadap bagaimana peranan laki-laki maupun peranan perempuan di dalam masyarakat (Puspitasari & Muktiyo, 2017). Penggambaran pada perempuan sebagai makhluk yang lemah, tidak bisa mandiri, bodoh, dan juga emosional, berbanding terbalik dengan laki-laki yang digambarkan sebagai sosok yang kuat, mandiri, serta rasional (Tumakaka, 2012). Stereotip semacam ini menguatkan pandangan kelompok tertentu yang menggambarkan secara negatif kelompok lainnya akibat adanya perbedaan gender (Badan Pusat Statistik, 2018).

Dalam penelitian Mahmudah (2019) ditemukan adanya pembatasan dalam dunia kerja tambang yang dianggap lebih cocok untuk laki-laki, hal ini diungkapkan tidak terlepas dari konsep peran gender yang tumbuh di masyarakat. Stereotip gender perempuan digambarkan sebagai

kaum yang lemah tidak cocok untuk pekerjaan tambang yang dinilai adalah dunia kerja yang keras. Perbedaan ini tentunya berasal dari konstruksi peran gender yang secara diasosiasikan secara sosial maupun kultural.

Widayati (2020) menekankan bahwa adanya stereotip tentang laki-laki yang dianggap lebih berorientasi pada pekerjaan, independen dalam menghadapi persoalan, agresif dalam mengejar tujuan dan memiliki keterampilan yang lebih baik dalam hal memimpin suatu organisasi atau perusahaan tertentu. Sebaliknya, Perempuan cenderung dipersepsikan sebagai individu yang lemah lembut dalam bersikap, lebih subjektif dalam memandang masalah, tidak ambisius dalam mencapai sesuatu, lebih banyak melakukan pertimbangan dalam mengambil keputusan, dan tidak memiliki tanggung jawab sebesar yang dimiliki oleh laki-laki.

Di antara laki-laki dan perempuan terdapat kesenjangan konsep gender yang dibentuk dan dikonstruksi melalui aspek agama dan negara, baik secara sosial maupun secara budaya (Mahmudah, 2019). Hasil konstruksi dari perbedaan gender mendorong laki-laki dan perempuan juga memiliki peran dan tanggung jawab yang berbeda. Adanya perbedaan yang berasal dari konstruksi sosial budaya menghasilkan peran dan tugas yang berbeda berdasarkan gendernya. Perbedaan yang ada di antara laki-laki dan perempuan secara tidak langsung membuat perempuan tidak memiliki peluang untuk berkontribusi dalam berbagai aspek dalam kehidupan seperti dalam lingkup keluarga, lingkup masyarakat, maupun lingkup negara (S, 2012). Ketertinggalan ini juga dirasakan pada sektor pekerjaan dan kesempatan perempuan dalam mencapai karir tertingginya.

Perempuan pekerja banyak yang merasa dirugikan dari adanya stereotip tentang gender sehingga mereka menjadi sulit untuk mendapatkan kesempatan demi memperoleh promosi dan menduduki posisi yang lebih tinggi. Joshi dkk (2015) membuktikan dalam waktu kurang lebih 30 tahun penelitiannya pada beberapa bidang pekerjaan, meskipun Perempuan dan laki-laki memiliki kinerja yang sama bagusnya, tetap saja laki-laki akan mendapatkan penghargaan yang lebih terhadap kinerjanya yang tinggi.

Peran Gender

Berbeda halnya dengan perempuan yang memiliki kinerja yang sama, cenderung mendapatkan penghargaan yang lebih rendah. Bahkan sekalipun sudah mendapatkan jabatan yang tinggi, perempuan tetap bisa berada di bawah laki-laki dalam hal penghargaan atas pekerjaan yang mereka lakukan.

Teori peran gender membahas mengenai ekspektasi dan harapan masyarakat akan peran gender dalam realisasinya di dalam kehidupan sehari-hari seperti dalam lingkup tempatnya bekerja. Peran gender berusaha untuk menetapkan bagaimana individu baik laki-laki maupun perempuan harus bersikap dan bertindak, sehingga kelak akan berdampak pada persepsi individu lain di lingkungannya (Innayah & Pratama, 2019). Sebab itu, teori peran gender akan memicu masyarakat untuk membenarkan pandangan stereotip sehingga masyarakat cenderung akan menganggap perempuan tidak lebih baik dibandingkan laki-laki dalam bekerja. Terdapat pemikiran bahwa peran perempuan dalam ranah domestik tidak memiliki dampak langsung pada bidang ekonomi, sehingga dapat dikatakan bahwa mengurus rumah tangga tidaklah produktif.

Dalam penelitian sebelumnya peran perempuan untuk melakukan pekerjaan rumah tangga dianggap tidak membantu dalam sektor ekonomi sehingga membuat pekerjaan rumah tangga bukan bagian dari pekerjaan produktif (Tuwu, 2018). Sehingga dalam hal pekerjaan apapun yang dilakukan perempuan dipandang tidak lebih baik dari laki-laki. Manajemen perusahaan dan pihak-pihak profesional cenderung masih dikuasai oleh laki-laki (Sany & Rahardja, 2016). Mayoritas laki-laki bekerja dan bertanggung jawab pada bidang-bidang pekerjaan yang profesional (Prasetyo et al., 2020), sedangkan perempuan cenderung memilih untuk bekerja paruh waktu dan mundur dari karirnya dalam ranah publik demi memegang peranan sebagai seorang istri dan ibu (Aprinta, 2011).

Demi menekan pengeluaran gaji pekerja dengan jumlah yang besar, maka tidak sedikit perempuan yang dipekerjakan sebagai pegawai biasa. Tuntutan kebanyakan perusahaan menginginkan pekerja perempuan yang perannya belum menjadi seorang ibu atau memiliki anak bahkan belum menikah, sehingga

pekerja dapat dengan fokus mengerjakan dan memprioritaskan pekerjaannya.

Lebih lanjut dijelaskan oleh Rudman (Ulfiyah, 2010). Perempuan yang memilih untuk bertindak dengan cara yang bukan seharusnya maka mereka akan menerima pandangan dan konsekuensi negatif dari publik. Jika dalam kepemimpinan perempuan menunjukkan cara yang melanggar norma gender perempuan sekalipun mereka kompeten maka akan tetap dinilai rendah dalam daya tarik sosial. Berbeda dengan laki-laki yang tetap akan dipandang lebih kompeten dan disukai.

Penelitian lain menyebutkan perempuan yang mengalami panggilan dalam pekerjaan jumlahnya lebih sedikit dibandingkan laki-laki. Hoyt dan Murphy (Ulfiyah, 2010) menyatakan hal ini dipengaruhi dari adanya stereotip gender perempuan yang sebagian besar tidak sesuai dengan peran kepemimpinan. Budaya yang membatasi peran perempuan berpengaruh pada bagaimana cara pandang perempuan terhadap peran mereka sebagai pemimpin. Ancaman dari stereotip ini mempunyai konsekuensi negatif yang signifikan, seperti penurunan kinerja hingga tidak mengidentifikasi diri dengan domain (Tumakaka, 2012).

Kerja sama yang terjalin antara kaum perempuan dengan kaum laki-laki dalam rumah tangga dapat menimbulkan peran ganda perempuan (Mardiah & Zulhaida, 2018). Dari penjabaran di atas menunjukkan bahwa stereotip gender berasal dari perbedaan dan keyakinan budaya suatu kelompok yang berhubungan dengan peran gender masing-masing. Oleh sebab itu, ketika seseorang menstereotipkan orang atau kelompok lain, mereka harus menentukan kategori sosialnya terlebih dahulu berdasarkan konstruksi budaya yang telah ada.

Glass Ceiling

Masalah-masalah yang terkait stereotip gender sendiri tidak secara jelas tampak menjadi hambatan perempuan dalam pekerjaan. Menurut Burke dkk (Onuoha & Idemudia, 2018) hambatan transparan yang dapat menghalangi perempuan mendapatkan promosi ke tingkat atas organisasi disebut dengan *glass ceiling*. Dengan kata lain, *glass ceiling* adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan batasan atau hambatan yang

halus dan transparan, tetapi efeknya bisa sangat menghambat perempuan (atau kelompok minoritas) untuk mendapatkan kesempatan berkembang atau menaiki hierarki manajemen. Sehingga seringkali *glass ceiling* tidak terlihat secara jelas, namun bisa dirasakan oleh perempuan.

Faktor peran sosial yang memengaruhi timbulnya *glass ceiling* di perusahaan salah satunya ialah tercipta dari sebuah stereotip gender di masyarakat yang menganggap tugas perempuan hanya sebatas di rumah saja (Muslim & Perdhana, 2017). Selaras dengan Wentling dalam penelitian Wijayanti (2009), *The Federal Glass Ceiling Commision* memaparkan bahwa terdapat beberapa faktor utama terjadinya *Glass Ceiling*. Pertama, dampak dari *stereotype* (stereotip), *prejudice* (prasangka), dan *bias gender*. Sadar ataupun tidak, pandangan masyarakat yang melihat bahwa perempuan memiliki kedudukan yang lebih rendah dibandingkan laki-laki banyak ditemukan di tengah masyarakat (Sya & Marta, 2019).

Kedua adalah masih terjadinya *internal structural barrier* (hambatan internal) dalam lingkup perusahaan. Tindakan ketidaksetaraan gender masih kerap kali ditemukan pada hal-hal seperti keengganan memberikan bimbingan dan tidak memberikan kesempatan promosi bagi karyawan perempuan. Tidak sedikit tanggapan yang diberikan orang-orang mengenai karyawan perempuan di dalam perusahaan, dimana mereka dianggap tidak memiliki kemampuan untuk bekerja dengan optimal dan sesuai dengan tuntutan yang diberikan. Menurut UU No. 13 Tahun 2003 (Banjarani & Andreas, 2019), perempuan cenderung memiliki lebih banyak kemungkinan untuk izin dari pekerjaannya yang disebabkan oleh cuti bulanan, cuti hamil, cuti melahirkan, dan lain-lain.

Terakhir, kurangnya pengawasan, pengaturan, pengumpulan data dan laporan atas terjadinya efek dari *glass ceiling* oleh pemerintah terkait. Hal ini yang membuat *glass ceiling* dapat terjadi secara berulang.

Perkembangan karir perempuan untuk jabatan-jabatan penting menemui berbagai

hambatan dari segi kultural, sosial maupun personal. Bukan hanya sekedar hambatan substantif tetapi lebih karena perempuan adalah sosok yang harus patuh pada nilai dan sistem budaya yang berlaku di sekitarnya (Partini, 2013). Hal ini telah menciptakan konstruksi dan relasi gender di dalam birokrasi pemerintah yang timpang, sebagai sebuah paradoks karena perbandingan antara pertumbuhan dengan akses untuk menempati jabatan struktural tidaklah linier.

Dalam penelitian Partini (2013) di Dinas Kesehatan Aceh Tengah ditemukan perempuan sering menolak untuk ditempatkan pada posisi Kepala Dinas atau Kepala Bagian karena merasa kurang percaya diri. Selain itu juga pertimbangan mengenai keluarga menjadi hambatan lain bagi perempuan karena takut menjadikan anak dan suami mereka jadi tidak terurus. Dikatakan bahwa perempuan boleh saja berkarir tetapi tetap tidak boleh melupakan kodratnya sebagai seorang perempuan.

Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) tahun 2018 di Kabupaten Sragen juga ternyata masih ditemukan kesenjangan dimana rata-rata penghasilan perempuan hanya sebesar 72.83 persen dari penghasilan laki-laki (Dewi, 2020). Fenomena *glass ceiling* menjadi bukti bahwa adanya hambatan tidak terlihat yang menjadi penghalang bagi perempuan untuk bisa memiliki kesempatan naik jabatan dan menghambat perempuan untuk memiliki keuntungan-keuntungan yang sama seperti laki-laki, meskipun keduanya bekerja pada bidang yang sama (Muslim & Perdhana, 2017). Pada penelitian 1,500 perusahaan dalam daftar S&P, Dezső et al (2016) menemukan bahwa ada hambatan tak kasat mata yang memberikan batasan kepada perempuan bekerja dengan menetapkan kuota bagi perempuan yang ingin menjabat pada posisi-posisi lebih tinggi.

Hal ini semakin menjelaskan bahwa *glass ceiling* atau hambatan bagi perempuan untuk berkarir dalam pekerjaannya masih ditemukan di dalam perusahaan, meskipun tidak secara langsung dapat terlihat bentuknya. Fakta-fakta tersebut mengarahkan pada kenyataan bahwa

meskipun peraturan di Indonesia telah menetapkan kesetaraan dalam upah dan kesempatan yang sama bagi laki-laki dan perempuan, namun kurangnya penghargaan terhadap kemampuan perempuan serta kesempatan perempuan menaiki karirnya di pasar publik masih kurang. Sehingga untuk mencapai kesetaraan gender dalam dunia kerja perlu adanya kebijakan dan penegakan hukum yang kuat yang tidak memihak sebelah pihak (Hennigusnia, 2013), dan mereduksi kaca transparan yang menghambat perempuan dalam pekerjaannya.

Stereotip Gender

Manifestasi yang dibangun oleh konsep diri menetapkan bahwa laki-laki dan perempuan seharusnya memiliki konsep yang percaya diri, mandiri, tegas, dan kuat. Konsep diri yang ada pada diri seorang individu tidak hanya berasal sejak lahir, namun ada pula konsep diri yang dibangun saat individu tumbuh dan berkembang pada lingkungannya. Ismiati (2018) menuturkan bahwa konsep diri yang baik atau buruk, negatif atau positif diterapkan dan terinternalisasi pada diri individu sejak masa kecilnya.

Internalisasi merupakan suatu proses dimana konsep diri dibentuk melalui beberapa hal, yaitu dengan mendengar, melihat, merasakan, memahami, mengalami, dan pada akhirnya meyakini itu sebagai suatu nilai yang dipegang oleh individu tersebut. Berbeda dengan anak perempuan yang cenderung diperlakukan lembut serta diajari untuk lebih perasa. Anak laki-laki dididik untuk tangguh, kuat, dan tidak mudah menyerah serta harus memiliki tanggung jawab yang tinggi, sehingga itulah yang menjadi manifestasi anak laki-laki dalam pandangan masyarakat.

Anak laki-laki dan perempuan memiliki peranan sosial yang berbeda, namun pada masa kecilnya mereka cenderung belajar untuk mengikuti model yang diperankan oleh orang-orang di sekitarnya. Cara meniru yang dilakukan anak-anak didapatkan dari hasil pengamatan yang dilakukan seseorang untuk menyesuaikan sikap,

tingkah, dan perilakunya sesuai dengan nilai-nilai serta norma yang berlaku di dalam masyarakat.

Menurut Bandura (Mahayana & Supriyadi, 2019) tindakan mengamati, meniru, dan mengikuti menjadi modal bagi individu untuk memahami perannya sehingga tindakan dan sikap dapat terinternalisasi dengan baik. Sejak kecil individu sudah mempelajari dan menerapkan peran-peran sosial yang ada di dalam keluarga dan masyarakat, dimana hal ini terus diperankan sampai mereka beranjak dewasa. Dalam menjalankan perannya, keluarga dan masyarakat kerap kali menaruh harapan pada individu, tidak hanya berharap pada anak laki-laki namun juga berharap pada anak perempuan.

Harapan ini secara bersamaan diberikan dengan adanya pelabelan yang berbeda antara anak perempuan dan anak laki-laki. Hal inilah yang mendukung terjadinya perbedaan perlakuan pada kedua gender tersebut (Ismiati, 2018). Perempuan dikonstruksikan sebagai pribadi yang memiliki konsep tidak tegas, tidak mandiri, tidak berani dan tidak rasional dalam berpikir. Oleh karena itu, kelak nantinya hal ini dapat berpengaruh terhadap peran perempuan. Ketika individu mulai memasuki lapangan pekerjaan, maka individu tersebut mulai meyakinkan dirinya dan menerapkan nilai-nilai yang sudah diberikan oleh keluarga dan masyarakat sejak individu itu kecil. Hal inilah yang menjadi titik awal individu meyakinkan dirinya bahwa konsep diri yang terbentuk pada individu sejak kecil itu benar adanya.

Pada akhirnya, nilai-nilai ini yang diyakini dan terinternalisasi sehingga membentuk konsep diri Perempuan tersebut. Pada kenyataannya, hal yang biasa bagi perempuan dewasa untuk menangis saat menghadapi masalah berat, atau sedang berduka. Sebaliknya, apabila perempuan tidak menangis, malah masyarakat akan berpikir bahwa dirinya keras hati. Pada saat yang sama, laki-laki juga ingin menangis, namun persepsi, harapan, dan nilai-nilai yang diterapkan menuntut laki-laki untuk tetap tegar dan tidak terlihat lemah (Ismiati, 2018). Oleh karena itu, laki-laki akan

berusaha untuk terlihat kuat dan tidak menangis meski dalam keadaan duka. Namun tidak semua *stereotype* yang diberikan kepada individu atau kelompok tertentu itu benar adanya. Memang benar bahwa perempuan akan lebih mudah untuk menangis dibandingkan dengan laki-laki. Hal ini dilihat dari perempuan lebih sering mengeluarkan air mata dibandingkan dengan laki-laki. Seperti halnya orang kulit hitam memiliki talenta, dimana mayoritas musik Amerika digeluti oleh masyarakat kulit hitam.

Determinisme akan sikap dan perilaku yang terjadi dalam diri individu memiliki dampak terhadap konsep diri yang pada akhirnya akan menghalangi dan menghambat individu untuk mengembangkan kemampuan dan kompetensinya. perempuan kerap kali dianggap sebagai makhluk yang emosional dan laki-laki dianggap sebagai makhluk yang rasional (Yoga et al., 2015). Hal ini berkaitan dengan bagaimana perempuan dapat dikatakan mampu untuk berpikir secara kritis dan mengambil keputusan dengan bijak. Kecenderungan emosional pada perempuan menjadi aspek yang perlu dipertimbangkan, terkait pada peluang yang dimiliki perempuan untuk mendapatkan promosi kenaikan jabatan. Sebab itu, pandangan stereotip pada gender tertentu akan cenderung mengarah pada sisi negatif.

Penelitian Markovsky menunjukkan bahwa hipotesis penelitian dengan hasil penelitian memiliki perbedaan signifikan karena berdasarkan oleh aspek lingkungan sosial dan lingkungan budaya dimana individu berada akan berpengaruh dan menghasilkan persepsi sosial yang berbeda pula (Mudjiyanto & Nur, 2013). Aspek negatif dari pemikiran stereotip dapat terlihat ketika hal tersebut sudah berpengaruh pada persepsi tentang bagaimana individu memandang dan memahami sesuatu hal. Hal ini akan mengganggu ketepatan individu dalam berpikir dan menilai, sehingga berakibat pada keterbatasan pemahaman yang akan mempengaruhi kompetensi dan kemampuannya.

Pemahaman serupa dapat ditemukan dalam kehidupan sehari-hari seperti ketika laki-laki dan perempuan menikah dan mereka bekerja pada perusahaan yang sama. Sang istri mendapat pendapatan lebih rendah dibandingkan dengan pendapatan suami, karena adanya pandangan bahwa suami sebagai kepala keluarga menanggung beban lebih besar dibandingkan dengan istri. Apabila antara suami dan istri berada pada divisi, jabatan, dan kesempatan promosi yang sama, namun mengacu pada pandangan stereotipe, maka sang istri akan memilih untuk mundur dan mendukung suaminya. Oleh karena itu, tindakan yang dilakukan oleh istrinya sesuai dengan nilai dan norma yang dibentuk dan dibangun dalam masyarakat, yang dimana nilai-nilai inilah yang dianggap etis dan lumrah.

Kondisi seperti ini yang terjadi dalam masyarakat sehingga dijadikan sebagai suatu konsep atau model yang menjadi suatu tolak ukur masyarakat dalam berpikir dan bertindak. Dengan terbentuknya model-model pemikiran seperti itu, maka secara tidak sadar konsep diri perempuan dibentuk sesuai dengan harapan masyarakat perihal bagaimana seharusnya perempuan berperan.

Representasi Budaya Patriarki

Pada masyarakat dengan budaya patriarki, perempuan kerap kali berada pada posisi kelompok yang terhegemoni. Meskipun sudah ditetapkan secara hukum mengenai Ketenagakerjaan dalam UU No 13 Tahun 2003 bahwa Perempuan dan laki-laki sama-sama memiliki kuasa dan hak yang sama, namun bentuk ini selalu muncul dalam sistem birokrasi. Isu peran gender di masyarakat Indonesia juga erat dengan budaya patriarki yang mempersepsikan Perempuan dan laki-laki dalam peran yang berbeda. Seorang laki-laki diberikan nilai dan peran kunci utama dalam kedudukannya di dalam sebuah keluarga, sedangkan perempuan memiliki peran sebatas ibu dan istri dalam rumah tangga (Marta, Fernando, et al., 2019).

Peran perempuan dalam Budaya Jawa hanya terbatas pada ruang lingkup rumah tangga, dimana perempuan dikonstruksikan sebagai “*kanca wingking*” (S, 2012). Perempuan merupakan aktor terpenting dalam mengurus rumah tangga, yaitu sebagai istri dan ibu yang mengatur keseharian di dalam keluarga serta mengurus anak-anaknya. Permulaan budaya patriarki terbentuk dari adanya perbedaan biologis antara perempuan dan laki-laki. Menurut Rokhmansyah (2013) patriarki berbicara mengenai sebuah struktur budaya yang berfokus pada laki-laki sebagai pusat yang berperan untuk memegang kendali dan memimpin. Pada masyarakat Indonesia yang menganut budaya patriarki ditemukan adanya perbedaan norma mengenai bagaimana penerapan hak-hak bagi laki-laki dan perempuan (Wijayanti, 2007).

Konsep yang dibentuk dalam budaya patriarki memaparkan bagaimana laki-laki diperankan pada posisi terpenting, baik di dalam pendidikan, pemerintahan, industri maupun bisnis perusahaan. Kekuasaan terpenting yang berada di tangan laki-laki merepresentasikan dominasi laki-laki atas keluarga, perempuan dan lebih jauh lagi dominasi dalam lingkungan masyarakat (Nurhayati, 2014). perempuan kerap kali dirugikan dan tidak mendapatkan haknya, sebaliknya laki-laki selalu diuntungkan dengan mendapatkan hak yang lebih besar dibanding perempuan. Fenomena ketidaksetaraan gender ini memiliki dampak besar bagi kehidupan sehari-hari, hal ini tidak jarang ditemukan pada masyarakat dengan budaya patriarki dimana perempuan dan laki-laki memiliki peranan yang berbeda.

Patriarki menggambarkan sistem dominasi laki-laki baik di ruang publik dan lingkungan privat. Ideologi patriarki menstereotipkan secara berlebihan perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan. Laki-laki selalu mendapatkan peran yang dominan, atau maskulin, dan perempuan selalu memiliki peran subordinat atau feminim (Novarisa, 2019). Pada beberapa negara dengan budaya patriarki, masyarakat masih memegang erat ideologi-ideologi budaya dan menjadi pemicu

posisi perempuan dalam masyarakat, dimana keberadaan perempuan menjadi sesuatu yang kurang penting dan bukan yang terutama.

Dominasi laki-laki terhadap Perempuan adalah dasar dari kekerasan simbolik, sebuah bentuk kekerasan yang sangat halus, tidak terlihat dan tidak disadari. Tokoh Perempuan sebagai objek kekerasan simbolik tidak bisa dilepaskan dari latar belakang budaya patriarki (Novarisa, 2019). Dalam dominasi laki-laki, Perempuan menjalani peran yang seharusnya dilakukan adalah kepatuhan yang seakan wajar. Dominasi ini terlaksana dari cara simbolis dalam komunikasi dan pengetahuan. Prinsip simbolik sendiri dapat berupa bahasa, gaya hidup, cara berpikir atau bertindak, dan *stereotype* (Sulaeman et al., 2015).

Perempuan sebagai seorang istri memiliki peran yang berfokus dalam mengatur pendapatan dan pengeluaran di dalam rumah tangganya. Oleh karena itu, perempuan tidak dapat lepas dari kodrat, norma, dan nilai yang selalu mengikatnya. Walaupun perempuan bekerja di luar rumah, ia harus tetap menjalankan tugas domestiknya di rumah dan dituntut untuk berusaha menjaga keseimbangan antara kedua perannya. Penerapan ideologi patriarki pada perempuan dalam ranah domestik masih dapat dilakukan dengan pelekatan stereotip. Sejauh ini, pelekatan dapat diterapkan pada lingkup pekerjaan domestik, yaitu dengan menjaga rumah dan mengurus keluarga (Tuwu, 2018). Pada budaya patriarki, peran perempuan menjadi dibatasi sehingga perempuan kerap kali mendapatkan perlakuan tidak adil (Pramudya, 2014).

Manneke Budiman (Tuwu, 2018) menyebutkan dalam budaya patriarki dengan sudut pandang ekonomi, maka tugas domestik perempuan tidak tergolong sebagai sebuah pekerjaan karena tidak dapat menghasilkan uang. Sebab itu, pekerjaan perempuan baik dalam ranah publik maupun dalam ranah domestik, keduanya tidak ada yang dapat dikorbankan. Meskipun perempuan sudah bekerja dalam suatu perusahaan, tetap masih ada tanggung jawab atas peran domestiknya yaitu menjaga anak dan

mengurus rumahnya. Hal ini menjadikan budaya patriarki sebagai bentuk ketidaksetaraan antara peran laki-laki dan perempuan yang menjadi salah satu hambatan bagi perempuan dalam menjalankan pekerjaannya dan meraih karir yang lebih tinggi.

Peran Ganda Perempuan

Bangsa Indonesia yang erat kaitannya dengan budaya patriarki yang mengharuskan perempuan untuk mampu berperan dengan baik, entah pada ranah domestik, maupun pada ranah publik. Tuntutan perempuan untuk bisa berperan ganda membuat perempuan perlu untuk menerapkan peranannya dengan seimbang dalam rumah tangga dan dalam pekerjaan. Masyarakat mengkonstruksikan perempuan dengan kodratnya sebagai istri dan ibu yang harus memiliki kemampuan untuk mengurus rumah tangga. Di sisi lain, pekerja dalam perusahaan, perempuan dituntut untuk dapat membagi perannya dengan seimbang dan tanpa mengganggu tanggung jawabnya sebagai seorang pekerja. Konstruksi sosial membangun pandangan yang diyakini oleh masyarakat mengenai sifat perempuan dan laki-laki yang menentukan perannya dalam bidang pekerjaan (Widayati, 2020).

Dalam masyarakat yang menganut budaya tradisional, perempuan dan laki-laki memiliki peranan yang berbeda di dalam keluarga dan masyarakat. Terutama di dalam keluarga, laki-laki dituntut untuk bekerja mencari uang demi mencukupi kebutuhan keluarga, sedangkan perempuan dituntut untuk bertanggung jawab dalam rumah tangga dengan melakukan pekerjaan yang menjadi tugas seorang ibu dan istri, yaitu memasak, merawat rumah, dan mengurus anak (Mardiah & Zulhaida, 2018). Masyarakat membuat representasi laki-laki sebagai sosok yang tangguh, kuat dan berani, sebaliknya perempuan direpresentasikan sebagai sosok yang lembut, ramah, dan halus (Widayati, 2020). Seiring berkembangnya zaman, istri turut membantu suami tidak hanya demi faktor ekonomi yaitu untuk mencukupi kebutuhan keluarga, namun

juga sebagai upaya mengaktualisasikan diri dalam masyarakat (Muslim & Perdhana, 2017).

Keikutsertaan Perempuan dalam bekerja dengan kaum laki-laki menimbulkan peran ganda Perempuan (Mardiah & Zulhaida, 2018). Hasil penelitian *International Labour Organization* (2013) menunjukkan bahwa pembagian peranan Perempuan dalam keluarga menjadi pandangan dasar bagi perusahaan untuk menganalisa dan merekrut tenaga kerja dengan pertimbangan terhadap gender. Peran publik adalah kegiatan di luar rumah untuk memperoleh pendapatan. Peran domestik adalah peran sebagai ibu rumah tangga terkait kegiatan di dalam rumah yaitu mengurus keluarga. Peran perempuan berfokus pada ranah domestik yaitu menjalankan peran dan tugasnya di dalam rumah tangga sebagai seorang istri dan seorang ibu, serta pada ranah masyarakat yaitu dalam pekerjaannya sebagai seorang karyawan (Sany & Rahardja, 2016).

Laki-laki disibukkan dengan peran publik, sedangkan perempuan disibukkan dengan peran domestik (S, 2012). Kondisi ini sudah tidak asing terjadi pada masyarakat Indonesia yang masih sangat kental dengan budaya patriarki. Dalam dunia kerja, laki-laki bertanggung jawab pada lingkup publik, sedangkan perempuan bertanggung jawab pada lingkup internal (Merycona Merang, 2015). Aktualisasi diri merupakan tujuan perempuan yang berstatus menengah ke atas untuk bekerja, sedangkan perempuan berstatus menengah ke bawah cenderung bekerja untuk memenuhi kebutuhan dasar ekonomi (Fernando & Marta, 2018). Hal ini mendukung perempuan untuk memiliki peluang masuk dalam ranah yang pada dasarnya disiapkan untuk laki-laki. Apapun motivasi perempuan dalam bekerja, peran ganda yang dimiliki perempuan tidak lagi dapat dihindari. Keberadaan perempuan di dalam maupun di luar rumah tidak merubah kenyataan bahwa peran perempuan di luar memiliki arti yang berbeda dengan peran seorang laki-laki (Innayah & Pratama, 2019). Adanya ketidakseimbangan peran disebabkan oleh proses pembagian peran perempuan yang apabila

terjadi secara terus menerus dapat mengakibatkan konflik dalam pekerjaan maupun dalam keluarga.

Terdapat anggapan bahwa laki-laki mendapatkan pendapatan yang lebih tinggi dibandingkan perempuan disebabkan oleh perempuan yang memiliki produktivitas lebih rendah. Hal ini disebabkan oleh tuntutan akan peranan ganda perempuan dalam masyarakat. Ketika seorang perempuan berada pada ranah publik, secara otomatis perempuan tidak dapat mengelak dari peran yang sudah melekat erat pada dirinya sebagai seorang ibu istri dan seorang ibu yang memiliki tugas dan tanggung jawab pada ranah domestik.

Selaras dengan budaya patriarki yang menuntut setiap perempuan untuk memiliki kemampuan dalam menjabat dua peranan sekaligus. Baik secara langsung maupun tidak langsung, tuntutan ini yang membuat setiap peranan yang ditetapkan masyarakat pada diri perempuan dapat terinternalisasi dalam dirinya dengan sempurna (Wang et al., 2021). Lebih lanjut, perempuan diharuskan untuk berperan dengan setara dimanapun ia diposisikan, baik secara maskulin maupun secara feminin.

Peran yang dimiliki oleh laki-laki tidak sebanyak peranan perempuan, seperti halnya perempuan memiliki tugas untuk membagi waktu antara keluarga dengan pekerjaannya. Dalam budaya tradisional, Perempuan diharuskan untuk berperan penuh di dalam keluarga, sebab itu perempuan dipersepsikan sebagai penanggung jawab dalam lingkup keluarga. Perempuan bertugas untuk mengurus rumah tangga dan merawat anak-anaknya, sehingga perempuan pekerja secara otomatis memiliki dua beban peran yang harus dijalankan. Di sisi lain, laki-laki hanya memiliki tanggung jawab untuk berperan dalam operasional yaitu bekerja demi memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga.

Glass ceiling merupakan fenomena yang dialami oleh karyawan perempuan yang terjadi pada organisasi perusahaan. Efek *glass ceiling* meminimalisir peluang bagi karyawan perempuan untuk bisa mendapatkan jabatan yang lebih tinggi,

meskipun dalam segi kemampuan, Perempuan dan laki-laki tidak jauh berbeda dan menerima keuntungan yang sama dengan yang diterima oleh laki-laki, sekalipun mereka berada pada bidang dan jabatan yang setara (Muslim & Perdhana, 2017). Istilah *glass ceiling* diciptakan pada tahun 1970-an di Amerika Serikat untuk menggambarkan penghalang buatan yang tak terlihat, yang diciptakan oleh sikap dan prasangka organisasi, yang menghalangi perempuan untuk mencapai posisi tertinggi dalam organisasi. Terjadinya fenomena ini bisa di tempat kerja atau di organisasi politik yang pada dasarnya adalah cerminan dari ketidaksetaraan gender sosial dan ekonomi (Chinmi et al., 2020).

Peluang perempuan dalam mendapat jabatan yang lebih tinggi di perusahaan diblokir dengan adanya *glass ceiling*. Hal ini terulang dan berlanjut terus menerus, namun tidak dianggap sebagai sebuah bentuk tindakan yang diskriminatif (Juditha, 2015). Dalam abad kedua puluh ini ada peningkatan jumlah perempuan dalam posisi manajemen, namun peningkatan kesempatan perempuan tersebut tidak mampu untuk sepenuhnya memanfaatkan potensi mereka. Hal ini karena sebagian besar manajer perempuan melaporkan adanya berbagai tantangan yang dihadapi mereka dalam peran mereka dan ketika mereka mencoba untuk mengakses posisi yang lebih tinggi dari otoritas dalam organisasi (Awaliah & Masduki, 2019).

Hasil penelitian McCauley (1994) pada 226 perempuan dan 281 laki-laki di lima perusahaan besar menyatakan bahwa dalam konteks gender, tidak ditemukan perbedaan yang signifikan dalam meraih peluang dan kesempatan. Namun, mereka juga membahas bagaimana kelompok perempuan dirugikan karena adanya dampak buruk dari *glass ceiling*. Lebih lanjut, Dezsó (2016) dalam penelitiannya yang dilakukan pada pejabat-pejabat di suatu perusahaan S&P, menunjukkan adanya hambatan-hambatan yang menghalangi perempuan untuk memiliki kesempatan menjabat posisi-posisi yang lebih tinggi, sehingga dapat dilihat bahwa efek *glass ceiling* masih kerap kali

terjadi dalam perusahaan (Innayah & Pratama, 2019). Bjerck (2008) menuturkan bahwa tidak mudah menemukan perempuan dengan jabatan yang tinggi pada suatu perusahaan, sehingga terciptanya kesenjangan gender di dalam perusahaan (Muslim & Perdhana, 2017).

Irene (2017) mengkategorikan beberapa hambatan yang ditemukan di perusahaan dalam menghadapi *glass ceiling effect*. Pertama, kemampuan karyawan perempuan tidak melebihi kemampuan karyawan laki-laki sehingga perusahaan memiliki kecenderungan untuk memilih karyawan laki-laki. Hal-hal ini seringkali ditemukan pada praktek-praktek yang terjadi di dalam perusahaan seperti proses rekrutmen, retensi, dan promosi. Pernyataan bahwa perempuan dan laki-laki memiliki kemampuan yang sama sulit untuk dibuktikan karena adanya persepsi *glass ceiling* sehingga perempuan tidak lagi mendapatkan kesempatan untuk membuktikan.

Kedua, adanya perilaku-perilaku dan budaya-budaya yang cenderung memberatkan Perempuan dan lebih memihak pada laki-laki, seperti *stereotype* dan gaya kepemimpinan. Tidak jarang adanya gambaran bahwa manajer perempuan dianggap kurang memiliki karakteristik untuk menjadi seorang manajer yang sukses. Ketiga, adanya pembentukan struktur dan budaya yang kuat di dalam sebuah perusahaan dengan berlandaskan pada *feminist theory*. Melalui teori ini dapat disimpulkan bahwasanya penting untuk memperhatikan konstruksi budaya dalam memandang peranan laki-laki dan perempuan.

Penelitian di Amerika Serikat pada ranah organisasi publik terkait *glass ceiling* memaparkan bagaimana perempuan berperan dalam lembaga publik dan sejauh mana perempuan terlibat dalam setiap penentuan keputusan penting. Peranan perempuan dalam lembaga publik diharapkan dapat berdampak positif bagi perempuan-perempuan dalam berbagai lembaga publik lainnya dan menjadi representasi perempuan dalam mekanisme lembaga birokrasi (Cahyani, 2020). Penelitian lainnya pada perusahaan Amerika Serikat dengan fokusnya pada CEO,

memperlihatkan *glass ceiling* sebagai penghalang yang menghambat perempuan untuk bergerak maju dan memiliki kemampuan untuk memimpin perusahaan (Laksanti et al., 2017). Faktor penyebab dari hambatan-hambatan yang terjadi dapat diselesaikan dengan upaya perempuan untuk berjuang mempertahankan kinerja, kemampuan, dan kompetensi perempuan di lapangan kerja agar dapat berdiri setara dengan laki-laki dan menghindari efek dari *glass ceiling* (Cahyani, 2020).

Penelitian pada manajer perempuan pada lembaga birokrasi di Indonesia, tepatnya pada Kementerian Keuangan yang mengupas bagaimana hambatan-hambatan yang dilalui oleh perempuan. Namun disayangkan bahwa penelitian ini hanya dilakukan pada satu lembaga pemerintahan yaitu Kementerian Keuangan (Muljono, 2013). Hampir pada setiap aspek kehidupan, laki-laki memegang kekuasaan dan dominasi yang cukup tinggi sehingga memiliki dampak besar dalam kehidupan perempuan. Sebab itu, perempuan diharuskan untuk berjuang dan berusaha lebih keras supaya memiliki modal yang dapat mendukungnya untuk bersaing dengan laki-laki (Muljono, 2013).

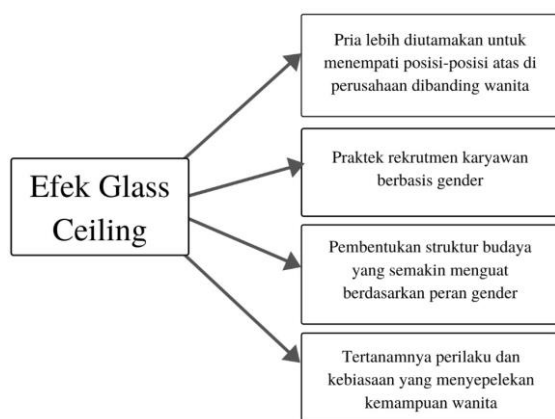
Perempuan perlu mengejar kemampuan dan kompetensi yang dimiliki laki-laki agar pantas disandingkan dan diperlakukan setara dengan laki-laki. Sebagai sebuah *platform* kompetisi yang berlangsung antara laki-laki dan perempuan, birokrasi terbentuk oleh konstruksi sosial yang memiliki unsur-unsur maskulin di dalamnya. Birokrasi sebagai bagian dari struktur organisasi tidak dapat terlepas dari pengaruh gender khususnya perempuan (Ismiati, 2018).

Dalam ranah birokrasi kesenjangan gender dapat terjadi apabila ada pandangan pemimpin yang melihat bahwa pekerja perempuannya tidak memiliki kemampuan yang cukup untuk berpartisipasi. Sebabnya penting bagi perempuan untuk meningkatkan kinerja yang dimilikinya agar layak untuk dibandingkan dengan laki-laki (Cahyani, 2020). Dalam birokrasi khususnya di Indonesia, kedudukan perempuan dan laki-laki berbeda cukup jauh, kesenjangan antara laki-laki

dan perempuan menjadi salah satu permasalahan yang tak terelakkan.

Dalam penelitian Mada & Mujianti (2014) menunjukkan bahwa perempuan mempunyai motivasi lebih rendah untuk mencapai kepemimpinan dalam perusahaan dibandingkan laki-laki. Rendahnya motivasi ini menjadi salah satu bukti bahwa *glass ceiling* yang terjadi pada perempuan bisa menyebabkan perempuan enggan menaiki puncak karirnya.

Efek *glass ceiling* tersebut dapat dilihat pada Gambar 3 di bawah ini:



Gambar 3. Efek *glass ceiling*
Sumber : Peneliti (2022)

Adlina (2018) menjelaskan motivasi sebagai modal psikologis bagi karyawan dalam perkembangan positif yang ditandai dengan *self efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resilience* dalam meraih keberhasilan. Motivasi ini juga berhubungan dengan peran perusahaan dalam menyikapi kesetaraan antara karyawan perempuan dan laki-laki (Mahmudah, 2019). Hasil penelitian mengungkapkan ada pengaruh signifikan dari modal psikologis karyawan dan persepsi dukungan positif perusahaan terhadap kesiapan karyawan untuk bisa *upgrade* diri dan berubah lebih baik (Marta, Hafiar, et al., 2019).

Menurut data dari Badan Kepegawaian Negara (2018), posisi yang dijabat oleh perempuan ini tidak stagnan. Dapat dilihat, pada tahun 2014 angka perempuan PNS (Pegawai Negeri Sipil) yang berada pada jabatan tertentu

sudah mencapai 15,6 %. Penurunan terjadi apabila dibandingkan dengan tahun 2013 yaitu 23,62% (BKN, 2019).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perempuan yang mengalami efek dari *glass ceiling* akan mempengaruhi cepat lambat dan mampu tidak mampunya mereka untuk naik pada jabatan tertinggi di suatu birokrasi (Partini, 2013). Efek dari *glass ceiling* menunjukkan bahwa efek ini berkorelasi kuat dengan kesenjangan pendapatan yang diterima antara laki-laki dan perempuan. Namun, faktor-faktor yang mendukung terjadinya kesenjangan gaji atau upah yang diterima merupakan faktor-faktor yang tidak teramati. Adanya indikasi perbedaan upah dapat berpengaruh dan menyulut terjadinya diskriminasi. Oleh karena itu, perlu upaya meminimalisir agar perbedaan yang ada tidak berpengaruh besar terhadap tindakan yang diskriminatif.

Lange (2019) mengutarakan bahwa perempuan seringkali dipaksa untuk memilih dan memutuskan pilihan yang akan diambil, yaitu antara tanggung jawab dalam keluarga dan tanggung jawab dalam bekerja. Masalah yang menghambat perempuan lebih bersifat psikologis pada perempuan itu sendiri (Padjajaran, 2020). Biasanya berwujud ketakutan atau kecemasan atas ketidakmampuannya mengatur peran di ranah domestik dan publik secara seimbang. Hal seperti ini mungkin hampir tidak pernah menjadi kekhawatiran yang sama pada laki-laki, karena laki-laki pada dasarnya telah berada pada konstruksi perannya di dunia publik (Marta et al., 2020). Kegiatan perempuan di lingkup publik diharuskan untuk tidak boleh menghilangkan tanggung jawabnya di lingkup domestik.

Mencapai posisi tertinggi dalam perusahaan bukan menjadi prioritas yang mesti dicapai perempuan secara ambisius. Hal ini senada dengan hasil penelitian Sany & Rahardja (2016) mengemukakan bahwa perempuan dituntut memiliki kecakapan untuk mengkombinasikan peran dan kemampuannya yang berhubungan dengan keluarga dan profesi dalam pekerjaannya,

sehingga memungkinkan mereka dapat menembus keberhasilan karirnya.

Indonesia sebagai negara majemuk tentu memiliki banyak perbedaan dalam hal kebiasaan, budaya hingga penampilan. Gender menjadi salah satu perbedaan umum yang dikonstruksi menjadi sebuah stereotip dalam kehidupan bermasyarakat. Pandangan mengenai perempuan pekerja dari sudut pandang budaya membawa perempuan dalam situasi yang kurang diuntungkan. perempuan yang bekerja secara profesional di luar pekerjaan domestik distereotipkan negatif oleh banyak pihak sehingga bisa menghambat perempuan untuk mendapatkan kesempatan yang sama dengan laki-laki. Hambatan dari stereotip gender ini merupakan hambatan yang transparan atau disebut *glass ceiling* yang tidak terlihat secara langsung efeknya. Terdapat konsep diri sebagai faktor internal dan budaya patriarki serta peran ganda sebagai faktor eksternal yang menghambat perempuan pekerja di Indonesia untuk bisa mendapatkan hak yang sama dengan laki-laki.

Kesimpulan

Efek *glass ceiling* dalam perusahaan dapat berpengaruh pada kecenderungan perusahaan dalam memilih pekerja laki-laki untuk posisi-posisi atas, serta terjadinya praktek rekrutmen yang berbasis pada gender. Kedua, adanya perilaku-perilaku dan budaya-budaya hasil dari stereotip gender yang menyepelkan kemampuan perempuan. Ketiga, terciptanya pembentukan struktur dan budaya yang kuat di dalam sebuah perusahaan dengan berlandaskan pada feminitas.

Dari kajian literatur yang telah peneliti jabarkan diatas, masih terdapat beberapa kesenjangan yang belum banyak dibahas sebelumnya dalam penelitian & jurnal lainnya. Diantaranya: (1) belum dibandingkan mengenai *group privileges* bagi kelompok perempuan pekerja khususnya, dimana ada kecenderungan untuk kelompok tertentu mendapatkan banyak keuntungan karena didasari pada permasalahan gender. Penampilan fisik dari kelompok pekerja perempuan memiliki nilai

menambah yang mendukung perempuan untuk mendapatkan kesempatan dan peluang dalam dunia kerja. (2) belum ada bahasan mengenai relevansi penerapan kerangka konseptual ini pada budaya lain di Indonesia.

Daftar Pustaka

- Adlina, F., Wiroko, E. P., & Hayuwardhani, F. W. T. (2018). Modal Psikologis dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kesiapan Individu untuk Berubah pada Pegawai PPPKP-KKP. *Psychomatic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5(2), 211–220. <https://doi.org/10.15575/psy.v5i2.2314>
- Arinta, G. (2011). KAJIAN MEDIA MASSA: REPRESENTASI GIRL POWER WANITA MODERN DALAM MEDIA ONLINE (Studi Framing Girl Power dalam Rubrik Karir dan Keuangan Femina Online). *The Messenger*, 11(2), 16. <https://doi.org/10.16194/j.cnki.31-1059/g4.2011.07.016>
- Awaliah, S., & Masduki, M. (2019). Kontestasi Dan Adaptasi Otoritas Keagamaan Tradisional: Mencermati Visi Dakwah Pesantren Darul Falah Bangsri Jepara. *Jurnal Dakwah Risalah*, 30(1), 109. <https://doi.org/10.24014/jdr.v30i1.7453>
- Badan Pusat Statistik. (2018). Statistik Lingkungan Hidup Indonesia (SLHI) 2018. In Badan Pusat Statistik (04320.1803). BADAN PUSAT STATISTIK BPS-Statistics Indonesia. <https://doi.org/3305001>
- Bangun, C. R. A., Nareawari, K., & Sukur, G. F. F. (2020). Online Fan Fiction: Social Media Alternative Universe Practices on Twitter @Eskalokal and @Gaberntwice. *ASPIRATION Journal*, 1(2), 208–228.
- Banjarani, D. R., & Andreas, R. (2019). PELAKSANAAN DAN PERLINDUNGAN AKSES HAK PEKERJAWANITA DI INDONESIA: TELAAH UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN ATASKONVEN

- SI ILO (Implementation and Protection of Access to Female Workers' Rights in Indonesia: Review on The Law No. 13 Of 20. *Jurnal HAM*, 10(1), 115. <https://doi.org/10.30641/ham.2019.10.115-126>
- Bappenas. (2017). Kementerian PPN/ Bappenas. Kementerian PPN/ Bappenas.
- Cahyani, V. B. (2020). Glass Ceiling pada Perempuan dalam Menempati Posisi Strategis Struktural di Birokrasi Kementerian Republik Indonesia Viona. In Universitas Airlangga.
- Chinmi, M., Marta, R. F., Haryono, C. G., Fernando, J., & Goswami, J. K. (2020). Exploring online news as comparative study between Vendatu at India and Ruangguru from Indonesia in COVID-19 pandemic. *Journal of Content, Community and Communication*, 10(6), 167–176. <https://doi.org/10.31620/JCCC.06.20/13>
- Dewi, M. M. (2020). Kesenjangan Pendapatan Laki-laki dan Perempuan di Kabupaten Sragen Tahun 2018. In *Jurnal Litbang Sukowati* (Vol. 4, Issue 1, pp. 46–57).
- Dezső, C. L., Ross, D. G., & Uribe, J. (2016). Is there an implicit quota on women in top management? A large-sample statistical analysis. *Strategic Management Journal*, 37(1), 98–115. <https://doi.org/10.1002/smj.2461>
- Fernando, J., & Marta, R. F. (2018). Nasionalisme Fashion Dan Pemantik Citra Negara Dalam Situs www.Damniloveindonesia.Com. National Conference of Creative Industry, September, 5–6. <https://doi.org/10.30813/ncci.v0i0.1299>
- Firdaus. (2011). Diskriminasi Upah Pekerja Berdasarkan Gender Di Kabupaten Banyuasin (Analisis Data Sakernas 2009). *Kajian Ekonomi*, 10(2), 202–224.
- Harita, F. M., Sadono, T. P., Sya, M., Fernando, J., & Goswami, J. K. (2020). TRAVELOKA AS THE ULTIMATE WORKPLACE FOR MILLENNIAL GRADUATES IN INFORMATION AND TECHNOLOGY. *ASPIRATION Journal*, 1(November), 163–181.
- Harry, H., Marta, R. F., & Bahrudin, M. (2022). Pemetaan Ideologi Performatif dan Represif dalam Video Dokumenter di Kanal Youtube: Sebuah Perspektif Multimodalitas Budaya Kota Lasem. *ANDHARUPA: Jurnal Desain Komunikasi Visual & Multimedia*, 8(01), 38–51. <https://doi.org/10.33633/andharupa.v8i01.4727>
- Harry, H., Marta, R. F., & Briandana, R. (2021). Memetakan Tautan Budaya Lasem melalui Dokumenter Net . Biro Jawa Tengah dan MetroTVNews. *ProTVF*, 5(2), 227–246. <https://doi.org/https://doi.org/10.24198/ptvf.v5i2.33411>
- Hennigusnia. (2013). Kesenjangan Upah Antar Jender Di Indonesia : Glass Ceiling Atau Sticky Floor? (Gender Wage Gap in Indonesia : Glass Ceiling or Sticky Floor?). *Kependudukan Indonesia*, 9(2), 83–96.
- Innayah, M. N., & Pratama, B. C. (2019). Tantangan dan Kesempatan Wanita dalam Lingkungan Kerja. *DERIVATIF Jurnal Manajemen*, 13(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.24127/jm.v13i2.393>
- Irene, B. N. O. (2017). A Cross-cultural Assessment of the Competency Needs of Women Operating in the Context of SMMEs in South Africa. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 8(1), 20–30. <https://doi.org/10.5901/mjss.2017.v8n1p20>
- Ismiati. (2018). Pengaruh Stereotype Gender Terhadap Konsep Diri Perempuan. *Jurnal Studi Gender Dan Islam Serta Perlindungan Anak*, 7(1), 33–45.
- Juditha, C. (2015). Stereotip dan Prasangka dalam Konflik Etnis Tionghoa dan Bugis Makassar. *Ilmu Komunikasi*, 12(25), 87–104.

- Kemen PPPA. (2020). Kementerian Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak. Publikasi Dan Media Kementerian Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak.
- Kray, L. J., Howland, L., Russell, A. G., & Jackman, L. M. (2017). The effects of implicit gender Role theories on gender system justification: Fixed beliefs Strengthen masculinity to preserve the status quo. *Journal of Personality and Social Psychology*, 112(1), 98–115. <https://doi.org/10.1037/pspp0000124>
- Kurniawati, L. S. M. W., & Wahjudi, S. (2019). Analisis Isi Pada Program Desta and Gina in the Morning Pada Radio Prambors Jakarta. *SEMIOTIKA: Jurnal Komunikasi*, 13(1), 43–67. <https://doi.org/10.30813/s;jk.v13i1.1789>
- Kusumawadani, V., Santoso, N. R., & Herawati, D. M. (2020). Youtube As a Media Expression of Transgender Women. *ASPIRATION Journal*, 1(May), 95–112. <http://www.aspiration.id/index.php/asp/article/view/8>
- Laksanti, S. C., Suharnomo, & Perdhana, M. S. (2017). MENGINVESTIGASI FENOMENA GLASS CEILING: MITOS ATAU FAKTA? In *Forum Manajemen Indonesia (FMI 9)* (Vol. 6, Issue November).
- Lange, B. C. L., Callinan, L. S., & Smith, M. V. (2019). Adverse Childhood Experiences and Their Relation to Parenting Stress and Parenting Practices. *Community Mental Health Journal*, 55(4), 651–662. <https://doi.org/10.1007/s10597-018-0331-z>
- Latukolan, J. J., Marta, R. F., & Engliana, E. (2021). When Words Matter: Language Choices and Brand Building on Two Global Coffee Shop Retail Brands in Indonesia. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2899–2906. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1974>
- Lestari, R., Septiarysa, L., Marta, R. F., Agung, H., & Murfianti, F. (2021). Digitizing the Meaning of Enthusiasm in #generasiberanipahit through Morris Semiotics. *Jurnal Kata: Penelitian Tentang Ilmu Bahasa Dan Sastra*, 5(2), 297–309. <https://doi.org/10.22216/kata.v5i2.456>
- Mada, I. G. N. C., & Mujiati, N. W. (2014). KEKUASAAN DALAM PERSPEKTIF GENDER Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 3(6), 1633–1652.
- Mahayana, I. N. G. D., & Supriyadi. (2019). Perbedaan agresivitas remaja yang mengikuti olahraga beladiri pencak silat dan yang tidak mengikuti olahraga beladiri pencak silat ditinjau dari efikasi diri di Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 00, 216–225.
- Mahmudah, Z. (2019). Pekerja Perempuan Di Tambang: Bentuk Negosiasi Kesetaraan Gender Dalam Dunia Kerja Maskulin. *Jurnal ASPIKOM*, 3(6), 1228. <https://doi.org/10.24329/aspikom.v3i6.413>
- Mardiah, A., & Zuhaida, Z. (2018). PENERAPAN KESETARAAN GENDER DALAM PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN (Studi Perbandingan Antara Bank Syariah dan Konvensional di Pekanbaru). *Marwah: Jurnal Perempuan, Agama Dan Jender*, 17(1), 80. <https://doi.org/10.24014/marwah.v17i1.5692>
- Marta, R. F., Fernando, J., & Kurniawati, L. S. M. W. (2020). Tinjauan Peran Komunikasi Keluarga Pada Kinerja Public Relations Melalui Konten Laman Resmi Media Daring Kpppa. *Jurnal Komunikasi Pembangunan*, 18(01), 30–42. <https://doi.org/10.46937/18202028620>

- Marta, R. F., Fernando, J., & Simanjuntak, R. F. (2019). Eksplikasi Kualitas Konten Peran Keluarga Pada Instagram @Kemenpppa. *ETTISAL: Journal of Communication*, 4(2), 137. <https://doi.org/10.21111/ejoc.v4i2.3702>
- Marta, R. F., Hafiar, H., Budi Setiawan, Y., Andriani, F., Lestari, P., Pamungkas, S., Ratri Rahmiaji, L., Alif, M., Yuli Purnama, F., & Agustina Setyaningsih, L. (2019). Author compliance in following open journal system of communication science in Indonesia. *Journal of Physics: Conference Series*, 1175(1), 0–10. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1175/1/012222>
- Marta, R. F., Syarnubi, K. L., Wang, C., Cahyanto, I. P., Briandana, R., & Isnaini, M. (2021). Gaining public support: Framing of esports news content in the COVID-19 pandemic. *SEARCH Journal of Media and Communication Research*, 13 no. 2(2), 71–86.
- McCauley, C. D., Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., & Morrow, J. E. (1994). Assessing the Developmental Components of Managerial Jobs. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 544–560. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.4.544>
- Merycona Merang. (2015). Studi Deskriptif Persepsi Karyawan Hotel Tentang Glass Ceiling Pada Wanita Dalam Pencapaian Jabatan Puncak Manajemen Hotel Di Kota Tanjung Selor. *Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 3, No 2, 628–643.
- Mudjiyanto, B., & Nur, E. (2013). Semiotics In Research Method of Communication [Semiotika dalam Metode Penelitian Komunikasi]. *Jurnal Pekkomas*, 16(1), 73–82. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30818/jpkm.2013.1160108>
- Muljono, P. (2013). Negotiating gender and bureaucracy: Female managers in Indonesia's Ministry of Finance. January.
- Murtiningsih, B. S. E., Advenita, M., & Ikom, S. (2017). Representation of Patriarchal Culture in New Media: A case study of News and Advertisement on *Tribunnews.com*. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 8(3), 143–154. <https://doi.org/10.5901/mjss.2017.v8n3p143>
- Muslim, M. I., & Perdhana, M. S. (2017). GLASS CEILING SEBUAH STUDI LITERATUR.pdf. *Jurnal Bisnis Strategi*, 26, 28–38.
- Negara, B. K. (2019). Badan kepegawaian negara. Badan Kepegawaian Negara.
- Novarisa, G. (2019). DOMINASI PATRIARKI BERBENTUK KEKERASAN SIMBOLIK TERHADAP PEREMPUAN PADA SINETRON Domination of Patriarchi in the Form of Symbolic Violence on Women in Soap Operas. *Bricolage : Jurnal Magister Ilmu Komunikasi*, 5(2), 195–211.
- Novianti, D., & Fatonah, S. (2018). Literasi Media Digital di Lingkungan Ibu-Ibu Rumah Tangga di Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 16(1), 1–14.
- Nurhayati. (2014). AKHLAK DAN HUBUNGANNYA DENGAN AQIDAH DALAM ISLAM. *Jurnal Mudarrisuna*, 4(2), 289–309.
- Oki Cahyo Nugroho. (2015). Interaksi Simbolik Dalam Komunikasi Budaya. In *Aristo* (Vol. 3, Issue 1, pp. 1–8).
- Onuoha, C. U., & Idemudia, E. S. (2018). Influence of perceived glass ceiling and personal attributes on female employees' organizational commitment. *Generos*, 7(1), 1556–1578. <https://doi.org/10.4471/generos.2018.3052>
- Padjadjaran, M. I. K. U. (2020). Komunikasi Organisasi Dalam Era Post-Modern. In *Magister Ilmu Komunikasi UNiversitas Padjadjaran*.

- Partini. (2013). GLASS CEILING DAN GUILTY FEELING SEBAGAI PENGHAMBAT KARIR PEREMPUAN DI BIROKRASI. *Jurnal Komunitas*, 5(1), 218–228.
- Perdana. (2018). RENCANA STRATEGIS KEMENTERIAN PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK TAHUN 2015-2019. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Pramitha, D. (2020). Women in Educational Leadership from Islamic Perspectives. *EGALITA*, 15(2).
<https://doi.org/10.18860/egalita.v15i2.10805>
- Pramudya. (2014). Mencari akar penyebab kekerasan dalam rumah tangga terhadap perempuan tionghoa di jawa tengah. *Jurnal Dinamika Hukum*, 14(23), 151–161.
- Prasetyo, D. W., Hidayat, E., Marta, R. F., Kurniawati, L. S. M. W., & Chinmi, M. (2020). Patron-Client Relationship between Village Heads and Their Residents during the COVID-19 Pandemic. *Jurnal Mimbar*, 36.
- Pratama, N. I., & Cinintya, B. (2019). Tantangan dan Kesempatan Wanita Dalam Lingkungan Kerja. *Jurnal Manajemen*, 13(2), 1–8.
- Puspitasari, A. H., & Muktiyo, W. (2017). MENGGUGAT STEREOTIPE “PEREMPUAN SEMPURNA”: Framing Media terhadap Perempuan Pelaku Tindak Kekerasan. *PALASTREN Jurnal Studi Gender*, 10(2), 248.
<https://doi.org/10.21043/palastren.v10i2.2610>
- Putra, A. M., Anggoro, A. D. A. D., Aunul, S., & Putra, R. D. (2021). Understanding the Motives and Typifications of Youtuber Gaming on Social Media: A Phenomenology Study. *ASPIRATION Journal*, 2(1), 22–50.
- S, W. N. (2012). Peran Dan Potensi Wanita Dalam Pemenuhan Kebutuhan Ekonomi Keluarga Nelayan. In *Journal of Educational Social Studies* (Vol. 1, Issue 2).
<https://doi.org/10.15294/jess.v1i2.739>
- Saguni, F. (2014). PEMBERIAN STEREOTIPE GENDER Fatimah Saguni. *Musawa*, 6(2), 195–224.
- Saliman, T., Marta, R. F., & Wahjudi, S. (2021). Interaksi keluarga dan kelompok sebaya menstimulasi strategi pengambilan keputusan berkuliah sembari bekerja. *Jurnal Manajemen Komunikasi*, 5(2), 176.
<https://doi.org/10.24198/jmk.v5i2.28404>
- Sany, N., & Rahardja, E. (2016). Membedah Stereotip Gender: Persepsi Karyawan Terhadap Seorang General Manager Perempuan. *Diponegoro Journal of Management*, 5(3), 1–9.
- Sari, A. D. P., Karo, S. B., Kurniawati, L. S. M. W., Harry, H., & Fernando, J. (2022). Determinasi Pesan Kampanye #MYBABYTREE di Akun Instagram @wwf_id terhadap Partisipasi Followers dalam Melakukan Pelestarian Hutan. *JCommsci - Journal Of Media and Communication Science*, 5(2).
<https://doi.org/https://doi.org/10.29303/jcommsci.v5i2.173>
- Sarwono, B. K. (2011). Pahlawan Devisa dalam Perspektif Media. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 9(2), 180–192.
- Shafarila, A. W., & Supardi, E. (2017). Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Sebagai Diterminan Kinerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(2), 18.
<https://doi.org/10.17509/jpm.v2i2.8102>
- Siregar, A. A. (2013). Media dan Kekerasan Terhadap Anak (Analisis Isi Berita Kekerasan Terhadap Anak dalam Harian Medan Pos). *Jurnal Flow*, 66, 37–39.

- Siregar, A. N. (2020). Usia Perkawinan Berdasarkan Mental Emosional antara Pria dan Wanita. *EGALITA*, 15(2). <https://doi.org/10.18860/egalita.v15i2.10836>
- Sugiyono, P. D. (2016). Faktor Pengaruh Kinerja Karyawan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sulaeman, E. S., Murti, B., & Kunci, K. (2015). Aplikasi Model Pada Perencanaan Program Pemberdayaan Masyarakat Bidang Kesehatan Berbasis Penilaian Kebutuhan Kesehatan Masyarakat The Application of PRECEDE-PROCEED Model in Community Empowerment Planning in Health Sector Based on the Need Assessment of. *Jurnal Kedokteran Yarsi*, 23(3), 149–164.
- "Tingkat Keterbacaan Teks dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Belajar Siswa pada Pokok Bahasan Larutan Penyangga, 2 Heni Sulistyorini 1 (2006).
- Sunarto. (2013). Berteori dalam Penelitian Komunikasi. *Interaksi: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 2(1). <https://doi.org/10.14710/interaksi,2,1>,
- Sunuwati, & Rahmawati. (2017). Transformasi Wanita Karir Perspektif Gender Dalam Hukum Islam (Tuntutan Dan Tantangan Pada Era Modern). *An Nisa'a: Jurnal Kajian Gender Dan ANak*, 12.
- Suryandari, N. (2017). EKSISTENSI IDENTITAS KULTURAL DI TENGAH MASYARAKAT MULTIKULTUR DAN DESAKAN BUDAYA GLOBAL. *Komunikasi*, XI.
- Sya, M., & Marta, R. F. (2019). Alignment Frame Construction by Three Online Newspapers on the Slogan of Bangka Belitung Islands. *Jurnal Studi Komunikasi*, 3(November), 332–354. <https://doi.org/10.25139/jsk.3i3.1701>
- Tjajadi, O. P., Marta, R. F., & Engliana, E. (2021). Women's Resistance on Instagram Account @singlemomsindonesia. *JHSS Journal of Humanities and Social Studies*, 5(2), 111–115. <https://doi.org/https://doi.org/10.33751/jhss.v5i2.3710>
- Tumakaka, M. A. (2012). Resistensi Pekerja Perempuan terhadap Dominasi. *Jurnal Komunikasi Indonesia*, 1(1), 37–41.
- Tuwu, D. (2018). Peran Pekerja Perempuan Dalam Memenuhi Ekonomi Keluarga: Dari Peran Domestik Menuju Sektor Publik. *Al-Izzah: Jurnal Hasil-Hasil Penelitian*, 13(1), 63. <https://doi.org/10.31332/ai.v13i1.872>
- Ulfiah. (2010). KONSELING PEREMPUAN. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(2), 205–215.
- Voa indonesia. (2020). Voa indonesia. Voa Indonesia.
- Wang, C., Kerry, L., & Marta, R. F. (2021). Film distribution by video streaming platforms across Southeast Asia during COVID-19. *Media, Culture and Society*, 43(8), 1542–1552. <https://doi.org/10.1177/01634437211045350>
- Widayati, P. (2020). Bias Gender Pada Komunikasi Antar Pekerja Perhotelan: Studi Kasus Pada Hotel Grand Keisha Yogyakarta. *Metacommunication: Journal of Communication Studies*, 5(2), 145. <https://doi.org/10.20527/mc.v5i2.8194>
- Widiastuti, T. (2012). Sebuah Konflik Antarbudaya di Media. *Journal Communication Spectrum*, Vol. 1 No., 147–170.
- Wijayanti. (2007). Glass Ceiling Dalam Karir Wanita Mampukah Wanita Mengatasi Glass Ceiling? Universitas Muhammadiyah Purworejo, 2005, 29–42.
- Yesica Maretha. (2012). Komunikasi Kesehatan : Sebuah Tinjauan*. *Jurnal Psikogenesis*, 1(1), 88–94.
- Yoga, D. S., Suarmini, N. W., & Prabowo, S. (2015). Peran Keluarga Sangat Penting

dalam Pendidikan Mental, Karakter Anak
serta Budi Pekerti Anak. Jurnal Sosial
Humaniora, 8(1), 46.
<https://doi.org/10.12962/j24433527.v8i1.1241>