



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan zaman yang pesat telah membawa perubahan besar dalam peran perempuan dalam masyarakat. Saat ini, banyak perempuan yang tidak hanya terbatas pada urusan domestik, tetapi juga aktif dalam mencari nafkah untuk keluarga. Hal ini terjadi karena adanya kesempatan yang semakin terbuka bagi perempuan untuk berkarir di berbagai bidang, serta semakin meningkatnya kesadaran akan pentingnya kontribusi ekonomi yang setara antara suami dan istri dalam sebuah keluarga. Dengan demikian, perempuan dapat memainkan peran yang lebih luas dan aktif dalam kehidupan ekonomi keluarga, yang pada gilirannya juga membantu mengubah pandangan tradisional tentang peran gender dalam masyarakat. Meskipun demikian, kesetaraan gender masih menjadi tantangan di banyak sektor, termasuk dalam perjalanan karier perempuan dengan peran publik terhadap fenomena *glass ceiling*. (Septiana & Haryanti, 2023)

Fenomena *glass ceiling* menggambarkan Batasan tak kasat mata yang menghambat kemajuan karier perempuan, terutama pada posisi tinggi. Pandangan kesetaraan gender masih menjadi hambatan dalam memberikan peluang setara bagi perempuan di tempat kerja yang merupakan *glass ceiling* yang berasal dari perempuan. Perempuan dalam *glass ceiling* mengalami hambatan yang dialami dapat menciptakan ketidaksetaraan dalam peluang karier. Pandangan bahwa wanita kurang mampu untuk maju ke posisi jabatan tinggi atau sebagai pemimpin adalah salah satu contoh ketidaksetaraan gender yang mempengaruhi perkembangan karier karena merupakan hal yang penting. (Azwar, 2023)

Penting untuk menciptakan kesadaran akan ketidaksetaraan ini di tempat kerja dan mendorong adanya lingkungan kerja yang mendukung kesetaraan gender. Inisiatif seperti program pelatihan, mentorship, dan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan



kehidupan pribadi dapat membantu mengatasi hambatan tersebut dan menciptakan peluang yang setara bagi semua karyawan, dan tanpa adanya memandang jenis kelamin. (Nasution dkk, 2022)

Tanpa adanya memandang jenis kelamin, perempuan akan selalu merasakan adanya *glass ceiling* dalam perusahaan atau di lingkungan sekitarnya karena kurangnya percaya diri, dan merasa kurang mampu karena stigma negatif terhadap kemampuan perempuan dalam lingkungan kerja maupun di lingkungan sekitarnya yang dapat menjadi salah satu bentuk diskriminasi gender yang menghambat kemajuan karier dan beberapa hambatan nyata yang sering dihadapi. (Muslim & Perdhana, 2017)

Beberapa hambatan nyata yang sering dihadapi wanita di tempat kerja. Faktor-faktor seperti stereotip gender terkait kemampuan wanita dalam jabatan tinggi, serta aspek kesehatan reproduksi seperti siklus haid, melahirkan, dan menyusui, dapat memberikan kontribusi pada ketidaksetaraan dalam peluang karier. Cuti yang diperlukan oleh wanita selama periode kehamilan dan persalinan dapat mengakibatkan gangguan dalam kinerja dan produktivitas. Untuk mengatasi ini, penting bagi perusahaan untuk menerapkan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, termasuk dukungan terhadap karyawan yang mengalami peristiwa seperti kehamilan. Selain itu, mengevaluasi dan menangani ketidaksetaraan gaji antara pekerjaan yang sebanding adalah langkah penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil dan inklusif bagi semua karyawan, dan tanpa adanya memandang jenis kelamin, perempuan bisa menjadi pemimpin yang produktif dan dapat memberikan inspirasi, dan ekonomi di Indonesia yang sudah tinggi. (Azwar, 2023)

Ekonomi di Indonesia yang sudah tinggi karena melakukan kegiatan ekspor memainkan peran penting dalam dunia perdagangan internasional. Ekspor membuka



peluang bagi produk-produk dalam negeri untuk mencapai pasar global, memperluas daya saing, dan meningkatkan perekonomian negara. Melibatkan wanita dalam sektor ekspor juga memberikan kontribusi signifikan, menciptakan peluang pekerjaan dan memperkaya sumber daya manusia dalam konteks perdagangan internasional. Kerjasama antar negara dalam kegiatan ekspor tidak hanya menguntungkan secara ekonomi tetapi juga memperkuat hubungan internasional termasuk peran penting. (Romi dkk, 2022)

Peran penting wanita sebagai sumber daya manusia dalam proses pendidikan dan pembentukan karakter generasi masa depan. Kemampuan wanita dalam menanamkan nilai-nilai moral dan etika sejak dini menjadi pondasi kuat bagi perkembangan anak-anak. Selain itu, kelebihan-kelebihan yang dimiliki wanita, seperti kemampuan multitasking dan keterampilan komunikasi yang baik, memberikan kontribusi positif dalam berbagai aspek kehidupan, baik sebagai ibu rumah tangga maupun profesional. Wanita memang memiliki peran yang sangat penting dalam membangun masyarakat yang berkualitas dan beretika menjadi suatu pandangan. (Romi dkk, 2022)

Pandangan tersebut bisa mencerminkan stereotip tertentu tentang wanita karier, namun perlu diingat bahwa setiap individu, termasuk wanita karier, memiliki beragam karakteristik dan nilai-nilai. Wanita karier dapat menjadi individu yang mandiri dan sukses dalam karier, namun hal ini bukan berarti bahwa wanita tidak peduli terhadap urusan rumah tangga atau keluarga. Banyak wanita karier yang berhasil menjalankan peran ganda sebagai profesional dan memiliki peran penting dalam kehidupan keluarga itu memang penting namun wanita karier sering kali mengalami kesetaraan gender. (Judiasih, 2022)

Kesetaraan gender merupakan upaya untuk memastikan bahwa semua individu, tanpa memandang jenis kelamin, memiliki akses yang sama terhadap pendidikan, peluang pekerjaan, pengambilan keputusan, dan perlindungan hukum. Kesetaraan gender juga



mencakup penolakan terhadap stereotip gender yang dapat membatasi potensi seseorang.

Tujuannya adalah menciptakan masyarakat di mana laki-laki dan perempuan memiliki peluang yang setara untuk berkembang dan menjalani hidup tanpa hambatan atau diskriminasi. Pandangan mengenai peran sosial perempuan sebagai tertinggal atau pasif adalah hasil dari konstruksi budaya dan bukan keadaan alamiah. Kesetaraan gender menggarisbawahi pentingnya memberikan peluang dan hak yang setara tanpa memandang jenis kelamin. Prinsip ini berupaya mengatasi stereotip gender dan menciptakan masyarakat yang mengakui hak, peluang, serta akses yang sama bagi laki-laki dan perempuan dalam mencapai kehidupan yang lebih baik namun tidak sejalan dengan aturan dan program yang ada. (Judiasih, 2022)

Kesetaraan gender memang masih terdapat tantangan besar dalam mencapai kesetaraan gender di Indonesia, meskipun ada upaya yang dilakukan baik dari pemerintah maupun masyarakat sipil. Diskriminasi gender dan ketidaksetaraan masih menjadi masalah yang kompleks dan memerlukan upaya bersama untuk mengatasinya. Konstruksi sosial dan budaya yang memandang perempuan sebagai makhluk yang lebih rendah atau memiliki peran yang terbatas merupakan salah satu akar penyebab dari ketidaksetaraan gender. Selain itu, ketidaksetaraan akses terhadap pendidikan, lapangan kerja, pengambilan keputusan, serta kontrol atas sumber daya juga berkontribusi pada masalah ini. Penting untuk terus melakukan advokasi, pendidikan, dan perubahan dalam budaya serta sistem kelembagaan untuk memastikan bahwa perempuan dan laki-laki memiliki kesempatan yang sama dalam kehidupan sosial, ekonomi, dan politik. Dengan upaya yang berkelanjutan, diharapkan bahwa Indonesia dapat mencapai kesetaraan gender yang lebih baik di masa depan. (Judiasih, 2022)

Dampak ketidaksetaraan gender meliputi berbagai aspek, termasuk marginalisasi ekonomi, subordinasi, stereotype negatif, kekerasan, serta beban kerja domestik yang tidak



seimbang dan perubahan ini memerlukan upaya bersama untuk mengubah sistem, norma, dan keyakinan yang mendorong ketidakadilan gender di masyarakat. ketidaksetaraan gender masih menjadi isu utama di Indonesia, dipengaruhi oleh kombinasi tradisi, keyakinan, sistem, dan kebijakan yang tidak selalu mendukung kesetaraan. Penting untuk terus mendorong perubahan dalam norma dan kebijakan guna mencapai kesetaraan gender yang lebih baik di berbagai aspek kehidupan. kesetaraan gender bukan hanya masalah dalam satu bidang, tetapi memasuki ke berbagai aspek kehidupan seperti sosial, pendidikan, pembangunan, dan ekonomi. (Judiasih, 2022)

Penting untuk terus mendorong adanya perubahan dalam persepsi masyarakat dan kebijakan guna menciptakan lingkungan di mana laki-laki dan perempuan memiliki hak dan kesempatan yang setara tanpa memandang karakteristik biologis dan ketidaksetaraan gender masuk ke berbagai lapisan masyarakat dan sektor kehidupan, menciptakan dampak yang meluas. Upaya bersama perlu dilakukan untuk mengatasi akar permasalahan ini dan memastikan kesetaraan gender di semua bidang sangatlah penting. (Judiasih, 2022)

Penting untuk menghindari generalisasi, karena setiap wanita memiliki keputusan dan pilihan hidup yang unik. Wanita karier juga dapat memiliki tingkat pendidikan tinggi dan fokus pada kesejahteraan hidup mereka tanpa mengabaikan peran sebagai ibu atau pasangan. Cara berpikir dan nilai-nilai setiap individu dapat bervariasi, tidak hanya tergantung pada status karier atau keputusan hidup tertentu dalam pandangan terhadap peran ibu rumah tangga. (Judiasih, 2022)

Pandangan terhadap peran ibu rumah tangga memang bisa bervariasi di masyarakat. Meskipun kadang dianggap sebagai peran yang penuh pengorbanan, penting untuk diingat bahwa menjadi ibu rumah tangga adalah pilihan hidup yang sah dan bernilai. Banyak ibu rumah tangga yang memiliki kehidupan yang memuaskan dan berdaya, serta memberikan

Hambatan tak kasat mata atau buatan yang menghalangi perempuan (dan orang kulit berwarna) agar tidak melewati tingkat tertentu, yang mencegah perempuan bergerak melampaui manajemen senior, dimana keterwakilan perempuan dalam posisi puncak yang



menjadi hal yang minoritas dan berjalan secara sistematis yang diartikan sebagai *glass ceiling*. (Nasution dkk, 2022)

Fenomena *glass ceiling* yang dialami perempuan tidak sesederhana hambatan pada individu perempuan saja. Akan tetapi, jauh lebih luas pada perempuan sebagai kelompok yang dihambat untuk dapat naik ke hierarki tinggi karena mereka adalah Perempuan. (Morrison et al dalam Septiana dan Haryanti, 2023)

Perempuan seringkali menghadapi tantangan tidak hanya dari lingkungan kerja yang mungkin bias, tetapi juga dari permasalahan internal dan persepsi diri. Faktor-faktor seperti ekspektasi sosial, stereotip gender, dan kurangnya dukungan dapat memberikan tekanan tambahan pada perempuan yang berusaha meraih kesuksesan dalam karir. Dukungan dan advokasi untuk memahami serta mengatasi permasalahan internal ini juga menjadi kunci dalam mencapai kesetaraan gender. (Judiasih, 2022)

Kesetaraan gender adalah konsep di mana semua individu, tanpa memandang jenis kelamin, memiliki hak, tanggung jawab, dan peluang yang sama dalam kehidupan sosial, ekonomi, dan politik. Ini melibatkan penghapusan kesetaraan berbasis gender dan memastikan pemberdayaan yang seimbang untuk semua isu. (Judiasih, 2022)

Gender merupakan istilah yang digunakan untuk membedakan status sosial antara laki-laki dan perempuan dalam masyarakat. Status ini dibentuk oleh konsep-konsep sosial, budaya, dan kultural yang berkembang di dalam masyarakat. Gender bukanlah sesuatu yang bersifat biologis atau alami, melainkan merupakan konstruksi sosial yang dapat berubah seiring waktu dan perubahan dalam masyarakat. Meskipun konsep gender telah dihasilkan oleh pemikiran kolektif masyarakat, namun masyarakat juga memiliki kemampuan untuk mengubah dan merekonstruksi konsep gender tersebut sesuai dengan perubahan sosial, budaya, dan nilai-nilai yang berkembang. (Judiasih, 2022)



Keseimbangan antara kebudayaan wanita dan kesetaraan gender menghasilkan pengakuan dan perlakuan yang setara bagi semua individu, tanpa memandang jenis kelamin. Ini berarti menolak stereotip gender yang membatasi peran wanita dalam berbagai bidang dan mempromosikan kesempatan yang setara di bidang pendidikan, pekerjaan, dan kehidupan sehari-hari. Pemberdayaan wanita dan kesetaraan gender bekerja bersama untuk menciptakan masyarakat yang inklusif dan adil, di mana semua individu memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang dan berpartisipasi dalam berbagai aspek kehidupan. (Judiasih, 2022)

Prinsip tersebut adalah prinsip kesetaraan gender. Prinsip ini mengadvokasi hak, tanggung jawab, dan peluang yang setara bagi semua individu, tanpa memandang jenis kelamin. Ini melibatkan penghapusan diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, penolakan terhadap stereotip gender, serta upaya untuk mencapai pemberdayaan dan perlakuan yang setara bagi wanita dan pria dalam semua aspek kehidupan, termasuk di bidang pendidikan, pekerjaan, dan kehidupan sosial. Kesetaraan gender menjadi aspek penting dalam menciptakan masyarakat yang adil dan berkelanjutan bagi semua anggotanya. (Judiasih, 2022)

Pandangan seperti itu mencerminkan stereotip gender yang membatasi peran dan kemampuan perempuan dalam berbagai bidang, termasuk kepemimpinan. Mempercayai bahwa hanya laki-laki yang layak menjadi pemimpin dapat menghalangi perempuan untuk mencapai posisi dan pengaruh yang setara di berbagai sektor kehidupan, termasuk sektor publik seperti PT Meiko Ekspres. (Judiasih, 2022)

Stereotip yang menyatakan bahwa perempuan hanya mengambil keputusan berdasarkan perasaan saja adalah generalisasi yang tidak akurat dan tidak adil. Pemimpin, baik laki-laki maupun perempuan, seharusnya mampu mengambil keputusan yang berbasis



pada pemikiran yang rasional, analisis, dan pertimbangan yang matang, tanpa dipengaruhi oleh jenis kelamin. (Judiasih, 2022)

Mendorong kesetaraan gender dalam kepemimpinan dan seluruh aspek kehidupan merupakan langkah penting untuk menciptakan masyarakat yang inklusif, adil, dan berkelanjutan. Ini berarti memberikan kesempatan yang setara bagi laki-laki dan perempuan untuk berkembang dan berkontribusi dalam segala bidang, tanpa adanya hambatan atau diskriminasi berdasarkan jenis kelamin. (Judiasih, 2022)

Kesetaraan gender membutuhkan penyingkiran *glass ceiling*, yang merupakan hambatan diskriminatif yang mencegah wanita mencapai posisi kepemimpinan atau puncak karier yang setara dengan pria. Upaya untuk mencapai kesetaraan gender melibatkan perubahan budaya perusahaan yang inklusif, kebijakan perekrutan yang adil, serta peningkatan kesadaran terhadap bias gender yang dapat memengaruhi pengambilan keputusan di tingkat tertinggi. (Azwar, 2022)

Dengan mengatasi *glass ceiling*, masyarakat dapat mencapai tingkat kesetaraan gender yang lebih baik di semua lapisan dan sektor. Ini tidak hanya menguntungkan perempuan, tetapi juga menghasilkan manfaat bagi organisasi dan masyarakat secara keseluruhan, dengan menciptakan lingkungan yang lebih beragam, inovatif, dan inklusif yang mendorong kemajuan dan kemakmuran bersama. (Azwar, 2022)

"Langit-langit kaca" adalah istilah yang melambangkan berbagai hambatan yang menghalangi individu yang memenuhi syarat untuk maju lebih tinggi dalam organisasi mereka. Meskipun banyak perempuan memegang posisi manajemen, hanya sedikit yang berhasil mencapai posisi tingkat atas. Perkiraan menunjukkan bahwa hanya satu hingga lima persen pejabat puncak eksekutif adalah Perempuan. (Biro Wanita, 1989; Catalyst, 1990; Mueller, 1992 dalam Adair, 1999)



Perempuan sering menghadapi fenomena *glass ceiling* dalam dunia kerja, di mana terdapat hambatan tak terlihat yang mencegah mereka mencapai posisi kepemimpinan atau puncak karier yang setara dengan pria. Hal ini dapat disebabkan oleh faktor seperti bias gender, stereotip tradisional, dan norma sosial yang mempengaruhi persepsi terhadap peran perempuan di tempat kerja. Untuk mengatasi fenomena *glass ceiling*, diperlukan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang tenang, kebijakan rekrutmen yang benar, dan dukungan bagi pengembangan karier perempuan. Kesadaran terhadap permasalahan ini dan advokasi untuk kesetaraan gender dapat membantu meruntuhkan *glass ceiling*, memberikan peluang yang setara bagi semua individu tanpa memandang jenis kelamin dalam fenomena *glass ceiling*. (Partini, 2013)

Glass ceiling adalah perisai transparan yang dapat menghentikan perempuan dalam dunia bisnis. Dari beberapa pendapat, didapatkan bahwa *glass ceiling* merupakan barrier atau hambatan atau perisai atau pembatas transparan yang mampu menahan perempuan dalam memperoleh kesempatan naik ke posisi yang lebih tinggi atau bahkan manajemen puncak. (Haigh dalam Septiana dan Haryanti, 2023)

Glass ceiling juga dapat terjadi di dalam pemimpin atau eksekutif perusahaan, di mana terdapat hambatan tak terlihat yang mencegah perempuan atau individu dari kelompok minoritas mencapai posisi kepemimpinan tertinggi. Ini bisa disebabkan oleh bias gender, stereotip peran, serta norma sosial yang mempengaruhi persepsi terhadap kemampuan dan kelayakan perempuan untuk memimpin. Untuk mengatasi *glass ceiling* di dalam kepemimpinan, penting untuk mendorong keragaman dalam rekrutmen dan promosi, menciptakan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan, serta meningkatkan kesadaran organisasional tentang pentingnya inklusi. Dengan menghadapi isu-isu ini secara aktif, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung



pertumbuhan dan kesuksesan semua individu, tanpa memandang jenis kelamin seorang pemimpin. (Septiana & Haryanti, 2023)

Pemimpin yang produktif memang dapat memberikan inspirasi dan teladan bagi bawahan. Adanya kendala kepercayaan diri dan faktor-faktor lain yang telah disebutkan, terutama pada karyawan wanita, dapat menjadi dampak dari *glass ceiling* atau hambatan lainnya dalam karier. Penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan kesetaraan, di mana setiap karyawan merasa dihargai dan memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang. Melalui inisiatif seperti pelatihan kepercayaan diri, program dukungan keseimbangan kehidupan kerja, dan penanganan isu-isu lingkungan kerja yang merugikan, perusahaan dapat membantu mengatasi hambatan yang dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan, termasuk karyawan wanita. (Septiana & Haryanti, 2023)

Karyawan wanita sering kali menyentuh aspek penting terkait dampak produktivitas menurun pada kinerja karyawan, terutama dalam konteks biaya hidup yang terus meningkat. Wanita, seperti halnya pria, sering merasa perlu untuk berkontribusi pada perekonomian keluarga dan memenuhi kebutuhan hidup yang semakin mahal dan sangat penting bagi perusahaan untuk memahami. (Septiana & Haryanti, 2023)

Penting bagi perusahaan untuk memahami dan merespons kebutuhan karyawan terkait tantangan ekonomi, termasuk biaya hidup yang meningkat. Ini bisa melibatkan penyediaan kebijakan fleksibilitas kerja, dukungan keseimbangan kehidupan kerja, dan program kesejahteraan karyawan yang dapat membantu mengatasi beban ekonomi dan meningkatkan kesejahteraan umum. Dalam konteks ini, memberikan dukungan dan memahami situasi unik yang dihadapi oleh wanita di tempat kerja dapat membantu

(Septiana & Haryanti, 2023)

Glass ceiling bahwa perempuan cenderung mengalami kesulitan untuk mencapai prestasi tertinggi dalam karirnya. (Adair dalam Partini, 2013)

Fenomena *the glass ceiling* telah membuktikan hal tersebut melalui penelitian untuk disertasinya, bahwa semakin tinggi jabatan struktural dalam sebuah perusahaan atau institusi, maka jumlah perempuan semakin menurun. (Partini, 2013)

Konsep *glass ceiling* mengatakan bahwa perempuan untuk mencapai prestasi tertinggi dalam karirnya cenderung mengalami kesulitan yang tidak semata-mata disebabkan adanya hambatan yang bersifat substantif akan tetapi lebih disebabkan karena peran gender sebagai perempuan yang telah dibentuk oleh lingkungan sosial dan masyarakat sedemikian rupa sehingga menyebabkan keterbatasan ruang geraknya di ranah publik sebagai akibat dari struktur maupun kultur yang dikonstruksi oleh masyarakat dalam membentuk relasi sosial. (Partini dalam Nasution dkk, 2022)

Tantangan yang nyata yang dihadapi oleh banyak perempuan dalam mencapai keseimbangan antara tuntutan karier dan tanggung jawab domestik. Konflik antara ambisi profesional dan peran tradisional sebagai ibu rumah tangga seringkali dapat menghambat kemajuan karier. Upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, serta menyediakan fleksibilitas dalam program pelatihan, dapat membantu mengatasi dilema tersebut. Dengan memberikan dukungan yang tepat dan fasilitas yang memadai, perempuan dapat merasa lebih termotivasi dan diakomodasi dalam mengejar karier tanpa harus mengorbankan peran penting dalam keluarga dan kehidupan pribadi. Penting bagi organisasi dan masyarakat secara keseluruhan untuk memastikan bahwa perempuan memiliki peluang yang setara



untuk meningkatkan keterampilan dan memajukan karier, sehingga tidak merasa terkunci dalam pilihan sulit antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. (Judiasih, 2022)

Glass ceiling merupakan sebuah hambatan yang tidak terlihat yang menghalangi wanita untuk dipromosikan ke posisi eksekutif dan menerima kompensasi yang serupa dengan laki-laki, walaupun bekerja di ranah yang setara dengan laki-laki. Fenomena ini berjalan secara sistematis, namun, terkadang tidak dikenali bentuk diskriminasi dan penindasan terhadap gendernya. (Nozawa dalam Muslim dan Perdhana, 2017)

Dengan adanya fenomena *glass ceiling* ini, banyak wanita yang merasa dirugikan, sehingga banyak dari para karyawan wanita yang terpinggirkan dari kesempatan memperoleh jabatan yang lebih tinggi. (Puspa dalam Muslim dan Perdhana, 2017)

Fenomena *glass ceiling* menjadi suatu perhatian penting bagi para karyawan wanita khususnya, karena dengan adanya *glass ceiling* di perusahaan akan menyebabkan peluang karyawan wanita untuk dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi semakin kecil, walaupun, jika ditinjau dari sisi kompetensi kemampuannya tak jauh berbeda dengan laki-laki. (Merycona dalam Muslim dan Perdhana, 2017)

Glass ceiling merupakan representasi nyata dari hambatan karier bagi perempuan di banyak institusi. Hierarki jabatan yang ditentukan sosial seringkali menciptakan aturan tidak tertulis yang memperkuat bias gender, mempersulit perempuan untuk mencapai posisi puncak dan tidak netral terhadap gender dapat mengekang potensi perempuan dalam pengambilan keputusan, menghambat representasi gender yang seimbang, dan berdampak negatif pada keberagaman perspektif dalam lembaga publik. Pentingnya melibatkan perempuan dalam pengambilan keputusan tidak hanya untuk kepentingan individu, tetapi juga untuk mewujudkan dampak positif yang lebih besar bagi perempuan secara keseluruhan dan menjadi pengalaman. (Leovani dkk, 2023)



Strong objectivity menekankan pentingnya memulai penelitian dari perspektif yang

berada di posisi yang terpinggirkan atau terdiskriminasi, dalam hal ini, perempuan yang mengalami *glass ceiling*. Dengan menggunakan metode kualitatif, seperti studi kasus, para peneliti dapat mengeksplorasi secara mendalam pengalaman, persepsi, dan dampak dari fenomena *glass ceiling* pada perempuan di berbagai perusahaan. Metode kualitatif memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang konteks sosial, budaya, dan struktural yang mempengaruhi pengalaman perempuan dalam dunia kerja. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat menggali informasi yang kaya dan kompleks tentang bagaimana *glass ceiling* memengaruhi karier, kehidupan pribadi, dan persepsi diri perempuan. Hal ini memungkinkan untuk mengidentifikasi pola-pola umum, tantangan, dan strategi yang digunakan oleh perempuan untuk menghadapi *glass ceiling*, serta upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut. Penting untuk diingat bahwa dalam penelitian tentang *glass ceiling*, pemahaman akan perbedaan gender dan jenis kelamin sangatlah penting. Dengan mempertimbangkan perspektif gender, peneliti dapat menangkap bagaimana struktur kekuasaan, stereotip, dan norma sosial yang berbasis gender mempengaruhi pengalaman perempuan dalam mencapai posisi-posisi penting dalam dunia kerja. (Sugiyono, 2022)

Perbedaan antara gender dan jenis kelamin penting untuk dipahami. Jenis kelamin berkaitan dengan karakteristik biologis dan fisik, seperti organ reproduksi dan fitur anatomis. Sementara itu, gender melibatkan peran sosial, perilaku, dan identitas yang dibangun oleh masyarakat. Ini mencakup norma-norma, ekspektasi, dan perbedaan budaya terkait dengan bagaimana laki-laki dan perempuan diharapkan berperilaku dan itu penting. (Leovani dkk, 2023)

Penting untuk menyadari bahwa gender bersifat dinamis dan dapat berubah seiring waktu, sementara jenis kelamin bersifat lebih tetap. Kesadaran akan perbedaan ini



membantu menghargai kompleksitas identitas individu dan mengurangi diskriminasi yang mungkin timbul dari pemahaman yang sempit mengenai gender dan jenis kelamin.

(Leovani dkk, 2023)

Gender bukanlah sesuatu yang kodrati, melainkan merupakan konstruksi sosial yang mencerminkan pandangan, norma, dan ekspektasi masyarakat terhadap peran dan kedudukan laki-laki dan perempuan dalam kehidupan bermasyarakat. Diskriminasi gender, yang merupakan hasil dari pandangan dan sistem yang tidak adil, telah menjadi masalah serius di seluruh dunia. Diskriminasi gender menciptakan kesenjangan yang tidak adil antara laki-laki dan perempuan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam pendidikan, pekerjaan, kesehatan, dan partisipasi politik. Hal ini tidak hanya merugikan individu perempuan secara langsung, tetapi juga merugikan masyarakat secara keseluruhan dengan menghambat kemajuan dan perkembangan yang inklusif. Upaya untuk mencapai kesetaraan gender merupakan langkah penting dalam memerangi diskriminasi gender dan memastikan bahwa semua individu, tanpa memandang jenis kelamin, memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang dan berpartisipasi dalam kehidupan bermasyarakat. Inisiatif ini melibatkan perubahan budaya, kebijakan, dan sistem yang mendukung kesetaraan gender, serta memerlukan keterlibatan semua pihak, termasuk pemerintah, organisasi masyarakat sipil, dan individu, untuk mencapai perubahan yang signifikan. (Leovani dkk, 2023)

Perubahan yang holistik dalam kebijakan dan norma sosial diperlukan untuk mengatasi ketidaksetaraan tersebut. Mendorong partisipasi aktif perempuan dalam pengambilan keputusan, memberikan akses yang sama terhadap pendidikan dan pekerjaan, serta menghapuskan kebijakan ketidaksetaraan dapat menjadi langkah-langkah penting dalam mencapai kesetaraan gender. Dan gender adalah konsep yang berkaitan dengan



peran, perilaku, dan atribut yang masyarakat anggap cocok untuk laki-laki dan perempuan di perusahaan. (Leovani dkk, 2023)

PT Meiko Ekspres memiliki jumlah karyawan laki-laki sebanyak 78% dan karyawan wanita sebanyak 22%. Hal ini bisa disebabkan oleh banyak faktor seperti jenis pekerjaan yang membutuhkan lebih banyak tenaga pria atau mungkin juga karena stereotip gender di bidang tersebut. Namun demikian, penting untuk memastikan bahwa semua karyawan diperlakukan sama dan mendapatkan kesempatan yang adil dalam lingkungan kerja.

Peran pemimpin dalam sebuah perusahaan sangatlah penting, terutama dalam konteks manajemen sumber daya manusia (SDM). Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya bertanggung jawab atas arah strategis dan keberhasilan perusahaan, tetapi juga harus memperhatikan karyawan sebagai aset berharga yang memengaruhi kinerja dan keberhasilan organisasi. Manajemen SDM melibatkan berbagai aspek, termasuk perekrutan, pengembangan, penghargaan, dan retensi karyawan. Seorang pemimpin yang efektif akan memahami bahwa karyawan adalah faktor kunci dalam mencapai tujuan perusahaan, dan harus diperlakukan secara adil, dihargai, dan didukung dalam pengembangan karier. Kepribadian seorang pemimpin dapat memengaruhi budaya perusahaan dan pendekatan terhadap manajemen SDM. Pemimpin yang berorientasi pada pengembangan kemampuan kerja karyawan akan mendorong pembelajaran dan pertumbuhan, memotivasi karyawan untuk mencapai potensi maksimal, dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan kolaboratif. Dengan demikian, pemimpin yang efektif dalam manajemen SDM akan memainkan peran penting dalam memastikan bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja yang berkualitas, produktif, dan berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama. Ini juga akan berkontribusi pada pencapaian keunggulan bersaing dan keberlanjutan jangka panjang perusahaan.



PT Meiko Ekspres memiliki beberapa data karyawan sebagai narasumber, data yang diambil melalui wawancara dan pengamatan langsung pada karyawan yang mengalami *glass ceiling* dan kesetaraan gender, berikut pada Tabel 1.1 memperlihatkan identitas karyawan yang diambil sebagai data sumber, sebagai berikut Tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1. 1
Nama-nama Karyawan sebagai Narasumber

No	Nama Lengkap	Umur	Jabatan	Lama Bekerja	Pendidikan Terakhir
1	Veny Boeryanto	41 Tahun	Admin Finance	16 Tahun	SMK
2	Artiarani Ayu P	29 Tahun	Admin & CS PPJK	12 Tahun	S1
3	Tika Putri Agustine	34 Tahun	Admin Finance	10 Tahun	SMA
4	Monica Yunitasari	31 Tahun	HRD	5 Tahun	SMK
5	Hendy Sutjipto	42 Tahun	Wakil General Manager	13 Tahun	S1

Sumber: Data Diolah, 2023.

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, bahwa usia karyawan pada tabel tersebut memiliki rentang yang cukup besar. Veny Boeryanto dengan usia 41 tahun dan Artiarani Ayu P yang berusia 29 tahun menunjukkan variasi usia yang signifikan di antara narasumber. Perbedaan usia ini bisa mencerminkan pengalaman kerja dan tingkat pendidikan yang beragam di antara karyawan tersebut. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, perusahaan sering memanfaatkan keberagaman usia dan pengalaman untuk mencapai keragaman pengetahuan dan perspektif dalam tim, dan perusahaan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Perusahaan perlu menciptakan sebuah strategi untuk mengatasi *glass ceiling*, perusahaan dapat menciptakan strategi yang inklusif dan progresif. Berikut beberapa langkah yang dapat diambil:

a. Penilaian Kebijakan Internal:

1. Tinjau kebijakan internal perusahaan untuk memastikan adanya kesetaraan gender.
2. Pastikan promosi dan peluang karier dinilai secara adil tanpa diskriminasi gender.

b. Pelatihan Kesetaraan Gender:

1. Selenggarakan pelatihan untuk semua karyawan tentang kesetaraan gender, bias, dan stereotip.
2. Fokus pada kesadaran akan dampak *glass ceiling* dan cara mencegahnya.

c. Monitoring dan Pelaporan:

1. Implementasikan sistem pemantauan untuk melacak progres dalam mencapai kesetaraan gender.
2. Rutin lakukan pelaporan terbuka tentang komposisi tim dan peluang karier.

d. Keterlibatan Pemimpin:

1. Mengajak pemimpin untuk memandang seseorang bukan berdasarkan gendernya, akan tetapi kinerja kerja, kualitas serta kemampuan seseorang tersebut pada hal yang di kerjakan.
2. Libatkan mereka dalam memastikan implementasi strategi ini.



e. Komitmen Publik:

1. Nyatakan komitmen perusahaan terhadap kesetaraan gender secara terbuka dan transparan.
2. Komunikasikan pencapaian dan progres melalui saluran internal dan eksternal.

Strategi ini dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif, mengurangi dampak *glass ceiling*, dan memberikan peluang yang setara bagi semua anggota tim dan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas tersebut, maka judul dari penelitian ini adalah **“Glass Ceiling dan Kesetaraan Gender Bagi Karyawan Wanita Pada PT Meiko-Ekspres”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, sebagai berikut :

1. Mengapa terjadinya *glass ceiling*?
2. Apa saja hambatan dan tantangan yang dihadapi sebagai wanita dalam mengatasi *glass ceiling* untuk menciptakan kesetaraan gender?
3. Apakah adanya kesetaraan gender di perusahaan?
4. Bagaimana pandangan terhadap fenomena *glass ceiling* di tempat kerja?
5. Bagaimana pandangan terhadap kesetaraan gender di tempat kerja?
6. Bagaimana rencana untuk mengatasi *glass ceiling* di tempat kerja?
7. Bagaimana melihat peran seorang pemimpin dalam mengatasi hambatan-hambatan seperti *glass ceiling* untuk menciptakan kesetaraan gender di perusahaan?



1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah agar penelitian lebih terfokus dan tidak meluas dari pembahasan dimaksudkan, maka skripsi ini membahas *glass ceiling* dan kesetaraan gender bagi karyawan wanita pada PT Meiko Ekspres.

1.4 Batasan Penelitian

Berdasarkan menetapkan batasan penelitian untuk mempermudah proses pengumpulan data dan analisis data. Oleh karena itu, membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

1. Obyek Penelitian

Penelitian ini dibatasi pada lima informan, yaitu tiga orang karyawan wanita karena tiga karyawan wanita tersebut mengalami *glass ceiling* dan kesetaraan gender bagi karyawan wanita, 1 orang karyawan wanita sebagai HRD dan 1 orang karyawan laki-laki sebagai Wakil General Manager untuk menjelaskan adanya *glass ceiling* dan kesetaraan gender di PT Meiko Ekspres.

2. Pemilihan sumber data dari hasil wawancara dengan karyawan PT Meiko Ekspres dapat memberikan wawasan yang mendalam tentang pengalaman mereka terkait *glass ceiling* dan kesetaraan gender tersebut.

3. Variabel penelitian yang difokuskan pada "Glass Ceiling dan Kesetaraan Gender bagi karyawan wanita" dapat memberikan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana fenomena ini memengaruhi karyawan wanita dan upaya yang diambil untuk mengatasi *glass ceiling* dan kesetaraan gender dalam perusahaan tersebut.



1.5 Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana mengatasi *glass ceiling* dan kesetaraan gender serta strategi apa yang digunakan untuk mengatasi tantangan tersebut dan bagaimana tergambaranya *glass ceiling* dan kesetaraan gender dalam latar belakang masalah dan identifikasi masalah tersebut.

1.6 Tujuan Penelitian

1. Memahami terjadinya *glass ceiling* dan kesetaraan gender bagi karyawan wanita PT Meiko Ekspres.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis karyawan wanita, serta mengungkap dampak dan strategi yang digunakan untuk mengatasi *glass ceiling* dan kesetaraan gender di perusahaan.

1.7 Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini akan memberikan wawasan yang mendalam mengenai fenomena *glass ceiling* dan kesetaraan gender khususnya terkait "Glass Ceiling dan Kesetaraan Gender bagi Karyawan Wanita PT Meiko Ekspres." Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemahaman yang lebih baik terhadap dampak *glass ceiling* dan kesetaraan gender serta memberikan panduan untuk strategis dalam mengatasi tantangan tersebut.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan berharga dan menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengatasi fenomena "Glass Ceiling dan



Kesetaraan Gender bagi Karyawan Wanita PT Meiko Ekspres." Dengan demikian, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah strategis yang lebih terinformasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung pengembangan kinerja wanita tanpa terhambat oleh *glass ceiling* dan kesetaraan gender tersebut.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi tambahan pada pemahaman mengenai "Glass ceiling dan Kesetaraan Gender bagi Karyawan Wanita PT Meiko Ekspres." Selain itu, diharapkan penemuan ini dapat menjadi sumber pengetahuan yang berguna bagi peneliti selanjutnya, memperkaya literatur, dan memberikan panduan bagi penelitian masa depan dalam bidang ini.

(C) Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.