

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini, akan membahas kajian pustaka yang berisikan landasan teoritis, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran. Landasan teoritis membahas mengenai pengidentifikasi teori-teori dan konsep-konsep yang relevan dengan topik penelitian yang berguna dalam mendukung pembahasan, membantu memahami topik penelitian dan penelitian terdahulu bagian ini melibatkan *review literatur* terhadap penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang relevan dengan topik penelitian. Akan meninjau temuan-temuan yang telah ada, mengevaluasi metodologi yang digunakan, dan mengidentifikasi celah-celah penelitian yang masih perlu diisi dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya.

Kerangka pemikiran adalah suatu model konseptual yang digunakan untuk mengorganisir dan mengintegrasikan teori-teori yang relevan dalam memahami suatu masalah atau fenomena tertentu. Ini membantu peneliti atau praktisi dalam merancang penelitian atau strategi intervensi dengan memperhitungkan berbagai faktor yang mempengaruhi masalah yang sedang dipelajari. Kerangka pemikiran menjadi penjelasan sementara tentang berbagai gejala yang menjadi objek penelitian.

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Pekerja Wanita

a. Definisi

Pekerja wanita, dalam mendukung operasional dan kesuksesan suatu perusahaan. Berikut beberapa poin penting yang dapat ditarik dari pernyataan tersebut:

- Hak Cipta dilindungi Undang-Undang
Hak Cipta milik Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie
yang telah dilakukan sebelumnya yang relevan dengan topik penelitian
menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya.
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mentantumkan 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 IBKKG.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBKKG.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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,
 - 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.

1. Pentingnya peran pekerja wanita: Perempuan memiliki peran yang penting dalam menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Kesetaraan akses terhadap pekerjaan dan kesempatan kerja bagi wanita penting untuk memastikan bahwa potensi penuh mereka sebagai anggota produktif masyarakat dapat diwujudkan.
2. Pekerja sebagai tulang punggung perusahaan: Pekerja, termasuk pekerja wanita, diakui sebagai tulang punggung perusahaan. Mereka berperan dalam menjalankan tugas-tugas operasional dan menggerakkan aktivitas bisnis sehingga perusahaan dapat berjalan dengan lancar dan efisien.
3. Perhatian terhadap keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan pekerja: Pentingnya memperhatikan keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan pekerja, termasuk pekerja wanita, adalah upaya yang krusial. Perusahaan memiliki tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan mendukung bagi semua pekerja.
4. Perlindungan pekerja: Perlindungan terhadap hak-hak pekerja, termasuk hak-hak pekerja wanita, merupakan aspek penting dalam memastikan keadilan dan kesejahteraan di tempat kerja. Hal ini mencakup perlindungan terhadap diskriminasi, pelecehan, penganiayaan, dan penyalahgunaan di tempat kerja.

Upaya peningkatan perlindungan pekerja, termasuk pekerja wanita, adalah penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, aman, dan berkelanjutan. Hal ini juga merupakan bagian dari komitmen untuk mencapai kesetaraan gender di tempat kerja dan dalam masyarakat secara luas. Dengan

memperhatikan kebutuhan dan hak-hak pekerja, perusahaan dapat menciptakan budaya kerja yang positif dan produktif bagi semua karyawan.

Definisi tenaga kerja perempuan yang disampaikan menekankan kemampuan perempuan untuk melakukan berbagai kegiatan atau pekerjaan, baik dalam konteks hubungan kerja formal maupun di luar hubungan kerja formal, dengan tujuan menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan pribadi atau kebutuhan masyarakat. Beberapa poin penting yang dapat ditarik dari definisi tersebut adalah:

1. Kemampuan perempuan dalam berbagai kegiatan/pekerjaan: Definisi tersebut mengakui bahwa perempuan memiliki kemampuan untuk melakukan berbagai jenis pekerjaan atau kegiatan, baik dalam konteks formal maupun informal.
2. Tujuan menghasilkan barang atau jasa: Perempuan dapat melakukan kegiatan atau pekerjaan dengan tujuan untuk menghasilkan barang atau jasa yang bermanfaat, baik untuk memenuhi kebutuhan pribadi atau kebutuhan masyarakat secara luas.
3. Keterlibatan dalam hubungan kerja formal dan informal: Definisi tersebut mencakup keterlibatan perempuan dalam hubungan kerja formal (seperti pekerjaan di kantor, pabrik, atau perusahaan) maupun di luar hubungan kerja formal (seperti pekerjaan rumah tangga, pengusaha kecil, atau pekerjaan informal).
4. Kontribusi terhadap kebutuhan pribadi dan kebutuhan masyarakat: Perempuan tidak hanya berkontribusi untuk memenuhi kebutuhan pribadi

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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,
 - 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.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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,
 - 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.

atau keluarga mereka sendiri, tetapi juga untuk memenuhi kebutuhan masyarakat secara lebih luas melalui barang atau jasa yang dihasilkan.

Definisi ini menegaskan peran penting tenaga kerja perempuan dalam ekonomi dan masyarakat secara keseluruhan, serta pentingnya mengakui dan mendukung kontribusi mereka dalam berbagai sektor dan kapasitas. Hal ini juga mencerminkan pentingnya kesetaraan gender dalam memastikan bahwa wanita memiliki potensi yang sama dengan laki-laki dalam organisasi dan memiliki kesempatan atau potensi yang setara untuk meningkatkan potensi masing-masing.

2.1.2 Glass Ceiling

a. Definisi

Istilah *glass ceiling* sendiri adalah sebuah hambatan transparan yang mencegah wanita untuk sampai ke posisi atas perusahaan. (Powell dalam Muslim dan Perdhana, 2017)

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)

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,
 - 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.

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 sendiri adalah istilah dimana kesempatan wanita untuk mencapai jabatan tinggi di perusahaan cukup dibatasi, hanya sebagian kecil saja yang mampu menduduki posisi puncak (Bjerk dalam Muslim dan Perdhana, 2017)

Glass ceiling merupakan keterwakilan wanita dalam mencapai posisi puncak di perusahaan menjadi hal yang minoritas (Bjerk dalam Muslim dan Perdhana, 2017)

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

Glass ceiling merupakan sebuah fenomena di mana perempuan mengalami hambatan atau halangan transparan ketika berusaha naik ke puncak karier dalam mendapatkan jabatan tertentu di perusahaan. (Morrison et al dalam Septiana dan Haryanti, 2023)

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)



Tidak mudah untuk mendapatkan informasi terkait fenomena *glass ceiling*, karena adanya pengaruh budaya patriarki sehingga sebagian perempuan tidak menyadari telah mengalami hambatan dalam pengembangan karier (Krissetyanti dalam Septiana dan Haryanti, 2023)

"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)

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)

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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,
 - 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.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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)

Wall Street Journal menciptakan ungkapan "langit-langit kaca yang telah muncul untuk melambangkan berbagai hambatan yang dihadapi perempuan dan kelompok minoritas dalam upaya mereka meningkatkan status pekerjaan mereka (Hymowitz & Schellhardt dalam Adair, 1999).

Sebaliknya, langit-langit kaca berlaku bagi perempuan sebagai sebuah kelompok yang dicegah untuk maju lebih tinggi karena mereka perempuan" (Morrison, White & Van Velsor dalam Adair, 1999).

Departemen Tenaga Kerja telah menyimpulkan bahwa "langit-langit kaca (glass langit-langit) paling jelas didefinisikan sebagai hambatan buatan yang didasarkan pada bias sikap atau organisasi yang mencegah individu yang memenuhi syarat untuk maju dalam organisasi mereka ke posisi manajemen posisi tingkat" (Departemen Tenaga Kerja AS dalam Adair, 1999)

Seorang kolumnis mengamati bahwa "Sekarang bahkan pemerintahan konservatif telah menyatakan bahwa langit-langit kaca sama nyatanya dengan baja" (Rivers dalam Adair, 1999)

b. Hambatan Glass Ceiling

Terlihat bahwa hambatan-hambatan seperti struktural di dalam internal bisnis, hambatan sosial, dan hambatan pribadi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karier perempuan. Ini mungkin

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,
 - 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.

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,
 - 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.

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

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

mencakup faktor-faktor seperti ketidaksetaraan kesempatan, stereotip gender, kebijakan perusahaan yang tidak mendukung, serta tantangan-tantangan pribadi yang mungkin dihadapi oleh perempuan dalam mencapai kemajuan karier mereka.

Sementara itu, hambatan dari pemerintah dan hambatan situasional mungkin memiliki dampak yang lebih sedikit atau tidak langsung terhadap pengembangan karier perempuan. Ini bisa berarti bahwa faktor-faktor seperti regulasi pemerintah atau situasi eksternal yang tidak terkait dengan gender mungkin memiliki pengaruh yang lebih umum atau merata terhadap semua individu, tanpa memandang gender.

Penting untuk diingat bahwa dalam konteks ini, pengembangan karier perempuan harus dipahami dalam kerangka yang lebih luas dari kesetaraan gender dan inklusi, di mana mengatasi hambatan-hambatan ini menjadi penting untuk menciptakan lingkungan yang mendukung bagi semua individu, tanpa memandang jenis kelamin. (Dauti & Dauti, 2020).

Tiga langkah utama penyebab terjadinya *glass ceiling* pada perempuan:

1. Kelompok penghalang yang menyebabkan fenomena *glass ceiling* muncul: Ini mencakup hambatan-hambatan seperti yang telah disebutkan sebelumnya, seperti hambatan struktural di dalam internal bisnis, hambatan sosial, dan hambatan pribadi. Faktor-faktor ini dapat membuat perempuan mengalami kesulitan dalam mencapai posisi kepemimpinan atau meraih kemajuan karier yang setara dengan rekan-rekan pria mereka.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2. Rintangan yang dipaksakan manajer laki-laki dan perempuan: Ini merujuk pada situasi di mana manajer, baik laki-laki maupun perempuan, mungkin secara tidak langsung atau sengaja membuat hambatan bagi kemajuan karier perempuan. Ini bisa meliputi preferensi terhadap rekan pria, ketidakadilan dalam penugasan proyek atau promosi, atau budaya perusahaan yang tidak mendukung kesetaraan gender.

3. Hambatan yang dipaksakan sendiri: Ini mencakup faktor-faktor internal yang dapat menghambat kemajuan karier perempuan, seperti kurangnya keyakinan diri, keengganan untuk mengambil risiko, atau penyesuaian terhadap stereotip gender yang mungkin membuat perempuan merasa kurang percaya diri dalam mengejar posisi kepemimpinan atau peluang karier yang lebih tinggi.

Dalam mengatasi *glass ceiling*, penting untuk mengatasi semua tiga langkah ini secara bersama-sama, baik melalui perubahan dalam budaya organisasi, kebijakan yang mendukung kesetaraan gender, maupun pengembangan keterampilan dan rasa percaya diri bagi perempuan dalam lingkungan kerja. (Karakılıç, 2019).

2.1.3 Kesetaraan Gender

a. Definisi

Kesetaraan gender merupakan tujuan yang penting dalam pembangunan global yang berkelanjutan. UNDP mempromosikan konsep kesetaraan gender dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk pendapatan, pendidikan, dan partisipasi politik, dengan harapan mencapai kondisi di mana

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,
 - 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.

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

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

laki-laki dan perempuan memiliki kesempatan yang sama dalam semua bidang tersebut.

Konsep kesetaraan gender yang diusung UNDP mencakup:

1. Kesetaraan dalam pendapatan: Hal ini berarti bahwa laki-laki dan perempuan harus memiliki akses yang sama terhadap peluang ekonomi dan penghasilan yang setara untuk pekerjaan yang setara.
2. Kesetaraan dalam pendidikan: Semua orang, tanpa memandang jenis kelamin, harus memiliki akses yang sama terhadap pendidikan yang berkualitas dan kesempatan untuk mengembangkan potensi mereka sepenuhnya.
3. Kesetaraan dalam partisipasi politik: Laki-laki dan perempuan harus memiliki kesempatan yang sama untuk terlibat dalam proses politik dan pengambilan keputusan.

GDI (Gender-related Development Index) dan GEM (Gender Empowerment Measure) adalah indikator yang digunakan oleh UNDP untuk mengukur tingkat kesetaraan gender di suatu negara. Jika angka GDI dan GEM mencapai nilai 1, itu menunjukkan bahwa kesetaraan gender telah tercapai secara sempurna, atau dalam istilah lain, telah terjadi "kesetaraan sempurna".

Kesetaraan gender yang diinginkan UNDP adalah kesetaraan kuantitatif, yang berarti mencapai perimbangan yang seimbang antara laki-laki dan perempuan dalam berbagai bidang kehidupan, seperti jumlah laki-laki dan perempuan dalam tenaga kerja, representasi politik, dll. Target ideal yang diinginkan adalah perimbangan 50:50 antara laki-laki dan perempuan.

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,
 - 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.

UNDP berharap bahwa semua negara di dunia dapat bergerak menuju pencapaian kesetaraan gender yang demikian, karena kesetaraan gender bukan hanya merupakan tujuan moral yang penting, tetapi juga kunci untuk mencapai pembangunan yang berkelanjutan dan inklusif.

Kesetaraan gender dengan sangat baik. Kesetaraan gender memang mencakup kondisi di mana laki-laki dan perempuan memiliki akses yang sama terhadap kesempatan dan hak-hak sebagai manusia, tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin. Ini berarti bahwa laki-laki dan perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dan berperan aktif dalam berbagai aspek kehidupan. Kesetaraan gender bukan hanya tentang menciptakan akses yang sama bagi laki-laki dan perempuan, tetapi juga tentang menciptakan lingkungan yang mendukung untuk mendorong partisipasi mereka dalam semua bidang kehidupan. Ini termasuk memastikan bahwa tidak ada hambatan atau diskriminasi yang menghalangi perempuan untuk mencapai potensi penuh mereka dalam politik, ekonomi, sosial budaya, pendidikan, dan pertahanan keamanan nasional. Dengan mencapai kesetaraan gender, masyarakat dapat memanfaatkan seluruh potensi manusia tanpa terbatas oleh stereotip gender atau norma sosial yang membatasi peran dan kontribusi individu berdasarkan jenis kelamin mereka. Ini tidak hanya merupakan tujuan yang adil dan etis, tetapi juga penting untuk mencapai perkembangan dan kemajuan yang berkelanjutan dalam masyarakat dan negara secara keseluruhan.

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

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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,
 - 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.

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

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Beberapa poin penting dari pernyataan tersebut adalah:

1. Kesamaan kondisi dan posisi: Ini menyoroti pentingnya menciptakan lingkungan di mana laki-laki dan perempuan memiliki akses yang sama terhadap sumber daya, peluang, dan posisi dalam masyarakat tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin.
2. Akses terhadap kesempatan dan hak-hak: Kesetaraan gender memastikan bahwa laki-laki dan perempuan memiliki akses yang sama terhadap kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperoleh hak-hak dasar sebagai manusia, seperti pendidikan, pekerjaan, kesehatan, dan kebebasan bereksresi.
3. Partisipasi dalam berbagai sektor kehidupan: Kesetaraan gender memungkinkan laki-laki dan perempuan untuk berperan dan berpartisipasi dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk politik, ekonomi, sosial budaya, pendidikan, dan pertahanan keamanan nasional, tanpa batasan atau hambatan berdasarkan jenis kelamin.
4. Kontribusi dalam pembangunan: Dengan menciptakan kesetaraan gender, masyarakat dapat memanfaatkan potensi penuh dari semua anggotanya, baik laki-laki maupun perempuan, untuk berkontribusi dalam pembangunan yang berkelanjutan dan inklusif.

Pernyataan tersebut menggarisbawahi pentingnya kesetaraan gender sebagai landasan yang kuat untuk menciptakan masyarakat yang adil, inklusif, dan berkelanjutan bagi semua individu, tanpa memandang jenis kelamin.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
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,
 - 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.

Pernyataan tersebut memberikan definisi yang jelas tentang apa yang dimaksud dengan kesetaraan gender. Berikut adalah beberapa poin penting yang dapat diperoleh dari pernyataan tersebut:

1. Kesamaan hak: Kesetaraan gender menegaskan bahwa baik laki-laki maupun perempuan memiliki hak yang sama dalam segala aspek kehidupan, termasuk hak-hak sipil, politik, ekonomi, sosial, dan budaya.
2. Kesamaan tanggung jawab: Selain memiliki hak yang sama, kesetaraan gender juga mencakup kesetaraan dalam tanggung jawab, baik di rumah tangga maupun di tempat kerja. Hal ini mengimplikasikan bahwa baik laki-laki maupun perempuan memiliki tanggung jawab yang sama dalam menjalankan tugas-tugas domestik dan profesional.
3. Kesamaan kesempatan: Kesetaraan gender menuntut agar laki-laki dan perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk mengakses pendidikan, pekerjaan, promosi karier, dan peluang-peluang lainnya tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin.
4. Kesamaan perlakuan: Ini mengacu pada pentingnya memberikan perlakuan yang adil dan setara terhadap laki-laki dan perempuan dalam segala hal, termasuk dalam hal gaji, promosi, penilaian kinerja, dan hak-hak lainnya di tempat kerja.
5. Kesamaan penilaian: Kesetaraan gender memastikan bahwa laki-laki dan perempuan dinilai berdasarkan prestasi, kompetensi, dan kontribusi mereka, bukan berdasarkan jenis kelamin.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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,
 - 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.



Pernyataan tersebut menyoroti pentingnya menciptakan lingkungan yang mendukung kesetaraan antara laki-laki dan perempuan, baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan sehari-hari, sehingga mendorong terciptanya masyarakat yang lebih inklusif, adil, dan berkelanjutan bagi semua individu.

Konsep iklim work-family atau work-life balance adalah salah satu pendekatan yang efektif untuk mendorong kesetaraan gender di tempat kerja. Iklim kerja yang mendukung kesetaraan gender dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga dapat membantu mendorong partisipasi yang lebih besar dari perempuan di pasar tenaga kerja, serta memungkinkan perempuan dan laki-laki untuk memiliki peran yang lebih aktif dalam kehidupan keluarga.

Beberapa aspek penting dari iklim work-family yang mendukung kesetaraan gender meliputi:

1. Implementasi program dan kebijakan: Perusahaan dapat mengimplementasikan program dan kebijakan yang mendukung karyawan dalam mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga, seperti fleksibilitas waktu kerja, cuti orangtua yang lebih luas, atau program pengasuhan anak.
2. Mengurangi tuntutan waktu yang mengganggu: Dengan mengurangi tuntutan waktu yang mengganggu, seperti jam kerja yang panjang atau tekanan untuk bekerja di luar jam kantor, perusahaan dapat membantu karyawan untuk lebih fokus pada tanggung jawab keluarga mereka tanpa harus khawatir akan dampak negatif terhadap karier mereka.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
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,
 - 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.

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

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

3. Mendorong partisipasi aktif dari manajer: Manajer memainkan peran kunci dalam menciptakan iklim kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga. Dukungan dari manajer, termasuk pemahaman terhadap kebutuhan karyawan dalam hal keseimbangan tersebut, dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan mendukung.

4. Promosi budaya perusahaan yang inklusif: Budaya perusahaan yang mendukung kesetaraan gender dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga perlu dipromosikan dan didorong secara aktif oleh pimpinan perusahaan. Ini dapat menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa didukung dan dihargai dalam menjalankan peran mereka di tempat kerja dan dalam keluarga.

Dengan menerapkan pendekatan ini, perusahaan dapat berkontribusi secara signifikan dalam mewujudkan kesetaraan gender di tempat kerja dan menciptakan lingkungan yang lebih inklusif dan berkelanjutan bagi semua karyawan, baik laki-laki maupun perempuan. (Michaelides et al., 2023).

Kesetaraan gender adalah kondisi perempuan dan laki-laki yang memiliki kedudukan setara untuk menciptakan hak secara utuh dalam berkontribusi serta menerima manfaat di dalam Pembangunan bidang kesehatan, ekonomi, sosial budaya, pendidikan, politik dan hukum. (Bappenas dalam Sukesni dkk, 2021)

Kesetaraan gender merupakan penilaian sama terhadap perempuan dan laki-laki dalam berbagai peran yang dilakukan di lingkup keluarga

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

maupun masyarakat luas dan bersumber dari masyarakat. (Widayani dalam Sukesni dkk, 2021)

b. Pentingnya Kesetaraan Gender

Pentingnya kesetaraan gender adalah salah satu aspek fundamental dalam masyarakat yang adil dan beradab. Kesetaraan gender mengacu pada perlakuan yang sama dan hak yang setara bagi semua individu, tanpa memandang jenis kelamin mereka. Ini melibatkan penghapusan segala bentuk diskriminasi dan ketidakadilan yang mungkin terjadi berdasarkan gender. Berikut beberapa alasan mengapa kesetaraan gender sangat penting:

- a. Keadilan dan Hukum: Setiap orang memiliki hak asasi manusia yang sama, termasuk hak untuk perlakuan yang adil, kesempatan yang setara, dan perlindungan hukum. Kesetaraan gender membantu memastikan bahwa tidak ada kelompok yang mendapatkan perlakuan yang lebih baik atau lebih buruk hanya karena jenis kelamin mereka.
- b. Pembangunan dan Pertumbuhan Ekonomi: Menyediakan kesempatan yang setara bagi perempuan dan laki-laki untuk berpartisipasi dalam kegiatan ekonomi akan mengarah pada pertumbuhan ekonomi yang lebih berkelanjutan. Penelitian menunjukkan bahwa negara-negara yang mempromosikan kesetaraan gender cenderung memiliki ekonomi yang lebih kuat dan produktif.
- c. Pendidikan dan Keterampilan: Kesetaraan gender memastikan bahwa akses pendidikan dan keterampilan tidak dibatasi oleh gender. Dengan memberikan kesempatan yang sama untuk belajar dan mengembangkan

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,
 - 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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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,
 - 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.

potensi mereka, kita dapat menciptakan masyarakat yang lebih terdidik dan berpengetahuan.

- d. Kesehatan dan Kesejahteraan: Kesetaraan gender berperan dalam meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan masyarakat. Ini termasuk akses yang adil terhadap layanan kesehatan reproduksi dan kehamilan yang aman, serta upaya untuk mengatasi isu-isu kesehatan khusus yang dihadapi oleh perempuan.
- e. Kekuatan dan Keputusan: Kesetaraan gender penting untuk mencapai keseimbangan dan representasi yang lebih baik didalam keputusan politik, sosial, dan ekonomi. Dengan mewakili kedua jenis kelamin secara merata, keputusan yang diambil akan mencerminkan beragam pandangan dan kepentingan masyarakat secara lebih adil.
- f. Pencegahan Kekerasan dan Pelecehan: Kesetaraan gender berperan dalam mengatasi kekerasan dan pelecehan terhadap perempuan dan laki-laki. Mengatasi stereotipe gender dan norma budaya yang merugikan akan membantu menciptakan lingkungan yang lebih aman dan menghormati hak asasi manusia semua orang.
- g. Perubahan Sosial: Memperjuangkan kesetaraan gender berarti melawan norma-norma sosial yang merugikan. Ini mendorong perubahan sosial yang lebih luas dan menciptakan masyarakat yang lebih inklusif dan berkeadilan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam kajian pustaka, penelitian ini mengawali dengan menelaah penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan penelitian yang dilakukan merupakan langkah



yang tepat. Ini memberikan peneliti rujukan pendukung, pelengkap, dan pembanding yang relevan, meningkatkan kualitas penelitian, serta memastikan bahwa skripsi atau penelitian ini lebih memadai dengan dasar ilmiah yang kuat.

Hal ini dimaksudkan untuk memperkuat kajian pustaka dengan merujuk pada penelitian yang ada bertujuan untuk memberikan dasar yang kuat pada penelitian. Dalam konteks pendekatan kualitatif, penghargaan terhadap perbedaan dan cara pandang subjek-subjek tertentu memungkinkan penelitian mengakomodasi keragaman, sehingga kesamaan maupun perbedaan dianggap sebagai hal yang wajar dan dapat saling melengkapi untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif.

Adapun ringkasan penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dan berkaitan dengan *glass ceiling* dan kesetaraan gender, berikut pada Tabel 2.1 memperlihatkan ringkasan penelitian terdahulu sebagai data sumber, sebagai berikut Tabel 2.1 di bawah ini:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

Penulis	Tahun	Judul	Hasil
Ade Nuri Septiana dan Rina Herlina Haryanti	2023	Glass Ceiling pada Pekerja Perempuan : Studi Literatur	Hasil dari penelitian didapatkan bahwa faktor-faktor penyebab munculnya <i>glass ceiling</i> di sektor swasta dan publik dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang kompleksitas masalah ini.
Azwar	2022	Glass Ceiling sebagai Hambatan dalam Mewujudkan Keadilan dan Kesetaraan Gender Bagi Perempuan Pekerja	Temuan dari kajian literatur tersebut mengonfirmasi bahwa fenomena " <i>glass ceiling</i> " menjadi kendala yang signifikan bagi wanita dalam

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



			mencapai posisi-posisi tinggi atau level tertentu di tempat kerja mereka. <i>Glass ceiling</i> menggambarkan hambatan-hambatan tak terlihat yang menghalangi perempuan untuk naik ke puncak tangga karier, terutama dalam mencapai posisi manajemen dan kepemimpinan yang tinggi.
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang			Tinjauan literatur yang ekstensif merupakan langkah yang sangat penting untuk memahami faktor-faktor yang menghambat kemajuan karir perempuan secara komprehensif. Dengan melakukan tinjauan literatur yang mendalam, para peneliti dapat mengidentifikasi berbagai faktor yang mungkin mempengaruhi pengalaman dan kesempatan perempuan dalam dunia kerja.
Muhamad Ihwanul dan Mirwan Surya Perdhana	2017	Glass Ceiling : Sebuah Studi Literatur	Implementasi Kesetaraan Gender dalam beberapa Aspek Kehidupan Bermasyarakat di Indonesia

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

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,
 - 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.

© Hak cipta milik Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	Partim	2013	Glass Ceiling and Guilty Feeling Sebagai Penghambat Karir Perempuan di Birokrasi	menyoroti kesadaran akan pentingnya mengatasi diskriminasi gender dan mencapai kesetaraan gender dalam berbagai bidang kehidupan.
Ega Leovani, Florentinus Heru Ismadi, dan Candra Astra Terengganu			2023	Ketidaksetaraan Gender di Tempat Kerja: Tinjauan Mengenai Proses dan Praktek dalam Organisasi	Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa perasaan ambigu, kurang percaya diri, dan kurangnya dukungan dari lingkungan sosial dapat disebabkan oleh dominasi budaya dan struktur yang memperkuat fenomena <i>glass ceiling</i> , sangat menggambarkan dampak yang signifikan dari ketidaksetaraan gender di tempat kerja.
Wahyuni Sari Nasution, Hj. Ira Irawati, dan Didin			2022	Glass Ceiling dalam Peningkatan Jenjang Karir	Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Women's



Muhafidin		Pegawai Negeri Sipil Perempuan di Lingkungan Pemerintah Kota Medan	Sex Role, Gender Stereotype, dan Work Environment menjadi faktor yang mempengaruhi peningkatan jenjang karir pegawai negeri sipil perempuan di lingkungan pemerintah kota Medan memberikan wawasan yang berharga tentang tantangan yang dihadapi oleh perempuan dalam mencapai kemajuan karier di sektor publik.
-----------	--	--	--

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang telah tersaji pada Tabel 2.1 di atas, menunjukkan bahwa masalah *glass ceiling* masih menjadi hambatan yang signifikan bagi perempuan dalam mencapai posisi puncak karier di dunia kerja. Faktor-faktor seperti bias, stereotip, dan diskriminasi gender memainkan peran penting dalam menciptakan hambatan-hambatan tersebut. Perselisihan mengenai kesetaraan gender di lingkungan kerja juga menjadi masalah yang perlu diatasi.

Temuan ini menegaskan bahwa upaya untuk mengatasi *glass ceiling* dan mempromosikan kesetaraan gender dalam dunia kerja masih menjadi prioritas yang penting. Diperlukan langkah-langkah konkret untuk mengubah budaya perusahaan, menghilangkan bias dan stereotip, serta mendorong kebijakan yang mendukung kesetaraan gender agar perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk mencapai posisi puncak karier seperti rekan-rekan mereka yang berjenis kelamin laki-laki.



2.3 Kerangka Pemikiran



Kerangka berpikir dalam suatu penelitian sangat penting untuk dikemukakan, terutama jika penelitian tersebut berhubungan atau berkaitan dengan fokus penelitian.

Kerangka berpikir memberikan struktur konseptual yang membimbing peneliti dalam merancang, melaksanakan, dan menginterpretasikan hasil penelitian, sehingga penelitian menjadi lebih terarah dan relevan dengan tujuan yang ingin dicapai.

Dalam kerangka pemikiran ini, menjelaskan bahwa *glass ceiling* dan kesetaraan gender karena ketekaitan antar variable menjelaskan bahwa kedua kedudukan variable-variabel tersebut. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah *Glass Ceiling* diidentifikasi sebagai variabel terikat, sedangkan Kesetaraan Gender merupakan variabel bebas. berikut pada Gambar 2.1 memperlihatkan kerangka berpikir penelitian, sebagai berikut Gambar 2.1 di bawah ini:

Gambar 2.1

Kerangka Berpikir Penelitian



Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan kajian dari kerangka berpikir penelitian yang telah tersaji pada Gambar 2.1 di atas, ditemukan bahwa *Glass Ceiling* diidentifikasi sebagai variabel terikat, sedangkan Kesetaraan Gender merupakan variabel bebas. memberikan landasan yang jelas

1.

a.

b.

c.

d.

e.

f.

g.

h.

i.

j.

k.

l.

m.

n.

o.

p.

q.

r.

s.

t.

u.

v.

w.

x.

y.

z.

aa.

bb.

cc.

dd.

ee.

ff.

gg.

hh.

ii.

jj.

kk.

ll.

mm.

nn.

oo.

pp.

qq.

rr.

ss.

tt.

uu.

vv.

ww.

xx.

yy.

zz.

aa.

bb.

cc.

dd.

ee.

ff.

gg.

hh.

ii.

jj.

kk.

ll.

mm.

nn.

oo.

pp.

qq.

rr.

ss.

tt.

uu.

vv.

ww.

xx.

yy.

zz.

aa.

bb.

cc.

dd.

ee.

ff.

gg.

hh.

ii.

jj.

kk.

ll.

mm.

nn.

oo.

pp.

qq.

rr.

ss.

tt.

uu.

vv.

ww.

xx.

yy.

zz.

aa.

bb.

cc.

dd.

ee.

ff.

gg.

hh.

ii.

jj.

kk.

ll.

mm.

nn.

oo.

pp.

qq.

rr.

ss.

tt.

uu.

vv.

ww.

xx.

yy.

zz.

aa.

bb.

cc.

dd.

ee.

ff.

gg.

hh.

ii.

jj.

kk.

ll.

mm.

nn.

oo.

pp.

qq.

rr.

ss.

tt.

uu.

vv.

ww.

xx.

yy.

zz.

aa.

bb.

cc.

dd.

ee.

ff.

gg.

hh.

ii.

jj.

kk.

ll.

mm.

nn.

oo.

pp.

qq.

rr.

ss.

tt.

uu.

vv.

ww.

xx.

yy.

zz.

aa.

bb.

cc.

dd.

ee.

ff.

gg.

hh.

ii.

jj.

kk.

ll.

mm.

nn.

oo.

pp.

qq.

rr.

ss.

tt.

uu.

vv.

ww.

xx.

yy.

zz.

aa.

bb.

cc.

dd.

ee.

ff.

gg.

hh.

ii.

jj.

kk.

ll.

mm.

nn.

oo.

pp.

qq.

rr.

ss.

tt.

uu.

vv.

ww.

xx.

yy.

zz.

aa.

bb.

cc.

dd.

ee.

ff.

gg.

hh.

ii.

jj.

kk.

ll.

mm.

nn.

oo.

pp.

qq.

rr.

ss.

tt.

uu.

vv.

ww.

xx.

yy.

zz.

aa.

bb.

cc.

dd.

ee.

ff.

gg.

hh.

ii.

jj.

kk.

ll.

mm.

nn.

oo.

pp.

qq.

rr.

ss.

tt.

uu.

vv.

ww.

untuk penelitian ini. Dengan memahami hubungan antar variabel ini, diharapkan penelitian dapat menyelidiki secara lebih mendalam bagaimana adanya fenomena *glass ceiling* dan berkontribusi terhadap kesetaraan gender untuk mengatasi *glass ceiling* dan mencapai kesetaraan gender, cara menghadapi dan membuat strategi terhadap tantangan *glass ceiling* dan mencapai kesetaraan gender di perusahaan.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Bilarang 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.

