



Ketidaksetaraan Gender dalam Dunia Kerja: Analisis Marginalisasi Perempuan melalui Fenomena Glass Ceiling terhadap Kesempatan Karier dan Akses Kepemimpinan

Gender Inequality in the World of Work: An Analysis of Women's Marginalization through the Glass Ceiling Phenomenon on Career Opportunities and Access to Leadership

Sekar Aulia Rambe

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara

Email: sekarauliarambe2024@gmail.com

Article Info

Article history:

Received : 27-05-2026

Revised : 29-05-2026

Accepted : 31-05-2026

Published : 02-06-2026

Abstract

This study examines gender inequality in the workplace, which continues to marginalize women, particularly through the phenomenon of the glass ceiling. This study aims to analyze the forms of gender inequality in the workplace, determine the impact of the glass ceiling phenomenon on women's career opportunities and access to leadership, and understand the efforts that can be made to overcome these barriers. The method used in this study is a qualitative descriptive approach through a literature review of various relevant sources. The results indicate that women still experience discrimination in job promotions, wage gaps, gender stereotypes, and limitations in securing strategic positions. The glass ceiling phenomenon is influenced by patriarchal culture, the social construction of gender, and a double burden that limits women's career development. Therefore, a joint effort is needed from the government, companies, and society to create a more just, inclusive, and gender-equal work environment.

Keywords: *gender inequality, glass ceiling, marginalization of women*

Abstrak

Penelitian ini membahas mengenai ketidaksetaraan gender dalam dunia kerja yang masih menyebabkan terjadinya marginalisasi perempuan, khususnya melalui fenomena *glass ceiling*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk ketidaksetaraan gender dalam dunia kerja, mengetahui pengaruh fenomena *glass ceiling* terhadap kesempatan karier dan akses kepemimpinan perempuan, serta memahami upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif melalui kajian literatur dari berbagai sumber yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perempuan masih mengalami diskriminasi dalam promosi jabatan, kesenjangan upah, stereotip gender, serta keterbatasan dalam menduduki posisi strategis. Fenomena *glass ceiling* dipengaruhi oleh budaya patriarki, konstruksi sosial gender, dan beban ganda (*double burden*) yang membatasi pengembangan karier perempuan. Oleh karena itu, diperlukan upaya bersama dari pemerintah, perusahaan, dan masyarakat untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil, inklusif, dan setara gender.

Kata Kunci: *ketidaksetaraan gender, glass ceiling, marginalisasi perempuan*

PENDAHULUAN

Ketidaksetaraan gender adalah sebuah permasalahan sosial yang sampai sekarang masih menjadi isu yang penting dalam berbagai aspek kehidupan termasuk dunia kerja. Secara konseptual, pada kesetaraan gender merujuk pada suatu kondisi yang di mana laki-laki dan perempuan memiliki hak, kesempatan dan juga akses yang sama dalam berbagai aspek kehidupan. Tetapi di dalam



praktik nyata nya, perempuan masih sering mengalami adanya ketimpangan pada saat memperoleh kesempatan kerja, pengembangan karir dan juga pada akses posisi strategis dalam suatu organisasi (Iriyani, 2024) .Pada kondisi ini, dapat menunjukkan bahwa sebuah kesetaraan gender belum sepenuhnya terlaksana secara substantif, meskipun jika dilihat secara normatif sudah banyak diakui keberadaannya.

Pada keikutsertaan perempuan di dalam dunia kerja sudah mengalami peningkatan yang cukup signifikan dari waktu ke waktu. Perempuan bukan lagi memiliki peran di dalam ranah domestik tetapi perempuan juga ikut berpartisipasi dalam sektor publik dan juga pada pembangunan ekonomi. Bahkan saat perempuan dinilai tidak memiliki kemampuan multitasking atau serbabisa dan ketahanan dalam menjalankan berbagai peran baik sebagai seorang pekerja maupun sebagai pengelola pada sektor domestik. Meskipun begitu pada tingkatan partisipasi tersebut tidak diikuti dengan peningkatan yang setara dalam hal pada jabatan tinggi atau pada posisi kepemimpinan. Perempuan masih dinilai cenderung berfokus pada pekerjaan yang posisi nya rendah dan juga memiliki keterbatasan dalam mobilitas karir.

Salah satu konsep yang dapat menjelaskan hambatan isu tersebut adalah konsep Glass Ceiling. Konsep ini adalah suatu kondisi yang dimana perempuan jika dilihat secara tidak kasat mata terhambat untuk mencapai pada posisi puncak di dalam struktur organisasi, walaupun secara formal tidak adanya aturan yang melarang (Oktarina et al., 2022). Pada fenomena ini dapat memberikan gambaran bahwa ada batasan struktural dan kultural yang dapat menghalangi perempuan untuk naik ke jenjang karir yang lebih tinggi.

Hambatan yang terjadi itu tidak terlepas dari adanya pengaruh yang kuat dari sistem patriarki yang masih ada dalam kehidupan masyarakat. Patriarki adalah sebuah sistem sosial dan budaya yang memposisikan laki-laki pada pusat kekuasaan dan juga di dominasi dalam berbagai aspek kehidupan. Pada sistem ini posisi perempuan sering sebagai pihak subordinat yang diberi sangat sedikit terhadap sumber daya, termasuk pada bidang pekerjaan dan juga pada posisi kepemimpinan. Nilai-nilai pada sistem patriarki yang sudah diturunkan melalui budaya, tradisi dan juga dari norma sosial juga ikut untuk memperkuat ketimpangan gender dan juga membatasi ruang gerak para perempuan dalam mengembangkan potensi diri.

Fenomena marginalisasi pada perempuan di dalam dunia kerja adalah salah satu dampak yang bisa kita lihat secara nyata dari sistem patriarki. Marginalisasi bukan hanya terjadi dalam bentuk diskriminasi upah yang diberikan tetapi marginalisasi juga bisa dalam bentuk saat menduduki posisi yang strategi saat bekerja. Pada beberapa kasus yang terjadi tidak jarang perempuan yang menerima perlakuan yang tidak setara meski beban kerja yang sama dengan laki-laki (Benu & Syahputra, 2025).

Meskipun sudah banyak upaya yang dilakukan untuk membentuk adanya kesetaraan gender, seperti membentuk kebijakan afirmatif dan juga meningkatkan kesadaran sosial, tetapi dalam kenyataannya masih banyak ketimpangan yang terjadi. Hal ini menunjukkan bahwa adanya kesenjangan yang terjadi antara kondisi yang ideal yang diharapkan dengan apa yang sudah terjadi di lapangan. Oleh karena itu, perlu adanya kajian yang lebih dalam untuk memahami bagaimana sebuah mekanisme dari marginalisasi perempuan bisa terjadi, khususnya dari fenomena *Glass Ceiling* yang ada di dalam dunia kerja.



Rumusan Masalah

1. Bagaimana bentuk dari ketidaksetaraan gender dalam dunia kerja dan kesenjangan antara kondisi ideal dari kesetaraan gender dengan realitas yang terjadi di lapangan?
2. Bagaimana fenomena *glass ceiling* dapat mempengaruhi marginalisasi perempuan dalam kesempatan karier dan akses terhadap posisi kepemimpinan?
3. Bagaimana upaya maupun strategi yang dapat dilakukan untuk mengatasi ketidaksetaraan gender dan hambatan *glass ceiling* dalam dunia kerja?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis ketidaksetaraan gender yang sampai sekarang masih dialami oleh perempuan khususnya dalam dunia kerja yaitu pada kesempatan pengembangan karier dan akses terhadap posisi kepemimpinan. Selain itu, penelitian ini juga memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana fenomena *glass ceiling* yang menjadi salah satu hambatan bagi perempuan dalam mencapai jabatan yang dianggap strategis dan juga pada posisi manajerial dalam suatu organisasi. Penelitian ini juga memiliki upaya untuk mengidentifikasi pada faktor-faktor yang menyebabkan marginalisasi perempuan seperti dalam sistem budaya patriarki, stereotip gender, diskriminasi dan jua adanya beban ganda atau double burden yang sampai sekarang masih melekat dalam kehidupan sosial. Lalu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengailisis dampak dari marginalisas yang terjadi dalam peluang karier perempuan, representasi kepemimpinan dan juga pada keterlibatan perempuan pada saat pengambilan keputusan. Dengan demikian, penelitian ini sangat diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai bahwa pentingnya mewujudkan kesetaraan gender dalam bidang kerja agar perempuan juga memiliki kesempatan yang sama dalam mengembangkan karier dan juga perempuan dapat memperoleh akses kepemimpinan.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi dalam pengembangan pada kajian Sosiologi yaitu dalam bidang Gender Studies yang menjelaskan mengenai ketidaksetaraan gender, marginalisasi perempuan dan juga pada fenomena *glass ceiling* dalam dunia kerja. Selain itu penelitian ini juga dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang memiliki kaitan dengan isu kesetaraan gender, akses kepemimpinan pada perempuan dan juga pada hambatan struktural yang ada dalam pengembangan karier perempuan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada masyarakat, lembaga ataupun kepada organisasi untuk mengetahui pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang adil dan juga yang setara bagi perempuan. Hasil dari penelitian ini sangat diharapkan dapat menjadi sebuah bahan pertimbangan bagi berbagai pihak seperti pihak perusahaan, institusi maupun pemerintahan dalam merumuskan kebijakan yang sedang mendukung kesetaraan gender, membuka akses pada kepemimpinan bagi perempuan dan juga mengurangi praktik diskriminasi dan marginalisasi yang ada dalam dunia kerja.



LANDASAN TEORI

Teori Patriarki – Sylvia Walby

Pada teori patriarki yang dijelaskan oleh Sylvia menyebutkan bahwa pada patriarki adalah suatu sistem sosial yang di mana menempatkan laki-laki pada suatu pihak yang memiliki kekuasaan yang lebih dominan dalam berbagai aspek kehidupan. Sedangkan pada perempuan yang ditempatkan pada posisi yang lebih rendah atau subordinat. Pada sistem patriarki ini bukan hanya dapat dipahami sebagai sebuah kekuasaan laki-laki di dalam keluarga, tetapi pada sistem patriarki ini dapat dilihat sebagai sebuah struktur sosial yang dapat memengaruhi hubungan antara laki-laki dan perempuan dalam bidang ekonomi, politik, pendidikan dan juga pada bidang lainnya. Pada sistem patriarki ini perempuan sangat sering mengalami dan mendapatkan pembatasan pada akses, kesempatan dan bahkan pada hak yang sama dengan apa yang didapatkan oleh laki-laki.

Sylvia menjelaskan bahwa patriarki ini bekerja melalui 6 struktur utama, yaitu pada rumah tangga, pekerjaan berbayar, negara, kekerasan laki-laki, seksualitas, dan juga pada budaya. Dalam struktur domestik atau rumah tangga, yang paling sangat sering dibebani dengan tanggung jawab adalah perempuan dibandingkan dengan laki-laki. Dalam pekerjaan berbayar, yang sering mengalami diskriminasi upah adalah perempuan, dan juga pada keterbatasan promosi jabatan, dan juga pada mencapai posisi strategis. Jika dalam struktur negara, pada kebijakan yang dianggap kurang sensitif gender yang dapat memperkuat terjadinya ketimpangan. Sementara itu dalam budaya patriarki dapat membantu kita untuk membentuk perspektif bahwa laki-laki yang lebih layak untuk menjadi seorang pemimpin, dianggap lebih rasional, dan juga dianggap lebih mampu untuk mengambil sebuah keputusan jika dibandingkan dengan perempuan.

Pada penelitian ini, teori yang dikemukakan oleh Sylvia digunakan untuk menjelaskan bagaimana sebuah fenomena dari glass ceiling yang bukan hanya sekedar menjadi hambatan individual, tetapi juga merupakan hasil dari pada sistem sosial yang sudah ada dan sangat kuat yang ada dalam budaya patriarki. Adanya ketidaksetaraan gender dalam kesempatan karier dan pada akses kepemimpinan yang terjadi karena adanya struktur sosial yang masih menempatkan laki-laki pada pusat kekuasaan, sehingga posisi perempuan sering menghadapi hambatan saat mencapai posisi puncak dalam sebuah organisasi.

Teori Konstruksi Sosial Gender – Ann Oakley

Teori yang dijelaskan oleh Ann Oakley yaitu teori konstruksi sosial gender ini membahas mengenai gender yang bukan sesuatu dibawa dari lahir melainkan hasil dari sebuah proses sosial dan juga budaya yang sudah dibentuk oleh masyarakat itu sendiri. Dalam artian sex dan gender Ann Oakley juga memedakan pengertiannya yaitu jika sex lebih mengacu pada perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan seperti perbedaan fisik, dan juga fungsi reproduksi. Sedangkan pengertian gender adalah sesuatu yang merujuk pada peran, perilaku, sifat dan juga tanggung jawab yang diberikan oleh masyarakat kepada laki-laki maupun perempuan

Oakley menjelaskan bahwa sejak kecil seorang individu sudah dibentuk dari proses sosialisasi gender. Pada laki-laki sudah diajarkan untuk menjadi individu yang kuat, mandiri, rasional dan juga berorientasi pada kepemimpinan, sedangkan pada perempuan sudah diajarkan menjadi individu yang lembut, emosional, penurut dan juga lebih fokus pada urusan domestik atau rumah tangga. Proses ini dilakukan mulai dari keluarga, pendidikan, lingkungan dan juga bahkan



dari budaya dan juga gama. Pada akhirnya membuat masyarakat memiliki pandangan bahwa setiap laki-laki dan perempuan memiliki peran tertentu yang sebenarnya itu hanyalah hasil dari konstruksi sosial.

Teori konstruksi sosial pada penelitian ini digunakan untuk menjelaskan bahwa marginalisasi perempuan di dalam dunia kerja tidak hanya terjadi karena adanya kelemahan biologis pada perempuan tetapi juga terjadi karena adanya pandangan yang membatasi perempuan untuk mendapatkan posisi tertentu. Pada stereotip dan konstruksi sosial ini yang dapat memperkuat fenomena glass ceiling, sehingga banyak perempuan yang sulit untuk mendapatkan kesempatan yang setara dalam pengembangan karier dan juga pada akses terhadap posisi kepemimpinan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif melalui kajian literatur dari berbagai sumber yang relevan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bentuk Ketidaksetaraan Gender dalam Dunia Kerja dan Kesenjangan antara Kondisi Ideal dengan Realitas di Lapangan

Kesetaraan gender yang terjadi di dalam dunia kerja tidak jauh dari kondisi yang di mana laki-laki dan juga perempuan memiliki hak, kesempatan dan juga perlakuan yang diterima dengan sama dalam mendapatkan upah, menduduki posisi strategis dan juga pengembangan karier. Jika dilihat pada kondisi yang ideal, dunia kerja seharusnya menilai dari kemampuan yang dimiliki, kompetensi dan juga pada kualitas kerja tanpa adanya pengaruh yang diciptakan dari perbedaan gender. Salah satu bentuk penghormatan atas hak asasi manusia adalah kesetaraan gender karena setiap orang pastinya memiliki hak yang sama dalam mengembangkan dan juga memperoleh kesempatan yang adil di dalam kehidupan sosial maupun ekonomi. Tetapi, jika adanya berbagai kebijakan dan juga adanya gerakan dari kesetaraan gender yang sudah berkembang, pada realitas di lapangan sudah ditunjukkan bahwa perempuan masih banyak dihadapkan dengan berbagai bentuk dari ketidaksetaraan dalam dunia kerja.

Salah satu dari bentuk ketidaksetaraan gender yang paling mudah dilihat adalah adanya perbedaan dalam kesempatan pengembangan karier dan juga pada promosi jabatan. Perempuan yang sangat sering mengalami hambatan ini khususnya untuk menduduki posisi yang dianggap strategis meskipun perempuan memiliki tingkat pendidikan, pengalaman, dan juga kemampuan yang setara bahkan lebih daripada laki-laki. Dalam banyak organisasi, yang menduduki posisi kepemimpinan masih di dominasi oleh laki-laki karena masih banyak anggapan bahwa laki-laki lebih dianggap tegas, rasional dan laki-laki juga mampu untuk mengambil keputusan jika dibandingkan dengan perempuan. Sementara itu, perempuan sangat sering dianggap terlalu emosional, kurang tegas dan juga perempuan sering dianggap tidak mampu untuk menghadapi tekanan pada pekerjaan yang tinggi. Pada stereotip tersebut yang menyebabkan perempuan dianggap kurang layak apabila menjadi pemimpin, sehingga kesempatan yang ada tersebut lebih terbatas.

Selain itu juga pada ketidaksetaraan gender dapat dilihat dari adanya kesenjangan yang terjadi dalam pembagian upah kerja antara laki-laki dan perempuan. Dalam beberapa kasus yaitu perempuan yang menerima upah yang cukup rendah dibandingkan dengan upah yang diterima oleh



laki-laki meskipun beban kerja, tanggung jawab dan juga waktu kerja yang sama. Pada kondisi ini yang dapat menunjukkan bahwa perempuan masih sangat sering mengalami diskriminasi ekonomi di dalam dunia kerja. Pada ketimpangan pemberian upah ini bukan hanya memberikan dampak pada kesejahteraan perempuan, tetapi ini juga memperlihatkan bahwa pada kontribusi pada perempuan di dalam dunia kerja masih belum sepenuhnya dihargai secara setara. Perempuan masih sering dianggap sebagai pekerja sekunder karena adanya anggapan bahwa laki-laki adalah pencari nafkah utama di dalam keluarga sedangkan pada perempuan hanya sebagai pendukung dari ekonomi keluarga.

Ketidaksetaraan gender selanjutnya dapat dilihat dari pembagian kerja yang sudah didasarkan oleh stereotip gender. Di mana perempuan sering ditempatkan pada posisi pekerjaan yang sudah dianggap sebagai sifat feminim seperti dalam bidang administrasi, pelayanan, sekretaris, guru atau pekerjaan yang memiliki kaitan dengan pengasuhan dan juga pada pelayanan sosial. Sebaliknya, jika pada laki-laki lebih mendominasi pada bidang kerja yang dianggap membutuhkan kekuatan, kepemimpinan dan juga pada bidang pengambilan keputusan yang strategis. Pada pembagian kerja yang berdasarkan gender ini dapat menyebabkan perempuan lebih memiliki ruang sempit untuk mengembangkan karirnya dalam bidang tertentu. Dalam hal ini pastinya dapat memberikan dampak kepada perempuan, yaitu perempuan menjadi kurang memiliki akses terhadap pekerjaan dengan status sosial, penghasilan dan juga pada jenjang karir yang lebih tinggi dari laki-laki.

Kesenjangan yang terjadi pada kondisi ideal dan yang terjadi pada realitas tersebut menunjukkan bahwa adanya ketidaksetaraan gender yang terjadi di dalam dunia kerja bukan hanya disebabkan dari faktor individu tetapi juga terjadi karena adanya faktor struktur sosial, budaya dan juga adanya konstruksi gender yang sudah ada di dalam masyarakat. Ketidaksetaraan ini akhirnya dapat menimbulkan adanya hambatan yang dialami oleh perempuan dalam upaya memperoleh kesempatan yang setara dengan laki-laki, baik itu dalam akses bidang pekerjaan, pengembangan karier maupun dalam posisi kepemimpinan.

Pengaruh Fenomena Glass Ceiling Terhadap Marginalisasi Perempuan dalam Kesempatan Karier dan Akses Kepemimpinan

Dalam fenomena glass ceiling adalah salah satu bentuk dari ketidaksetaraan gender yang sampai saat ini masih banyak terjadi khususnya dalam dunia kerja. Istilah dari glass ceiling ini digunakan untuk menggambarkan adanya hambatan atau gangguan yang tidak terlihat yang dapat membatasi perempuan untuk mencapai posisi tertinggi di dalam suatu organisasi atau dalam dunia kerja. Hambatan yang dimaksud adalah hambatan yang tidak bersifat formal atau tertulis tetapi hambatan itu bisa dirasakan langsung oleh perempuan pada saat proses pengembangan karier dan akses dalam mencapai target kepemimpinan. Pada dasarnya, perempuan memiliki kesempatan untuk bekerja dan berkembang, tetapi di tahap tertentu para perempuan sering kali mengalami kesulitan untuk naik ke dalam posisi yang lebih tinggi dikarenakan adanya bias gender, stereotip gender dan juga adanya sikap yang mendominasi laki-laki atau adanya budaya patriarki yang terjadi di dalam dunia kerja.

Pada fenomena glass ceiling dapat menyebabkan para perempuan mengalami marginalisasi dalam banyak aspek pekerjaan. Marginalisasi yang terjadi tersebut dapat dilihat dari adanya batasan peluang perempuan dalam memperoleh jabatan, rendahnya angka perempuan dalam posisi



manajeral hingga minimnya keikutsertaan perempuan dalam proses pengambilan keputusan. Jika dilihat dari banyak organisasi atau dalam dunia kerja, posisi kepemimpinan lebih banyak diberikan kepada laki-laki karena laki-laki sudah dinilai lebih tegas, rasional dan laki-laki juga dianggap lebih mampu memimpin jika dibandingkan dengan perempuan. Sementara itu jika perempuan sering dinilai kurang cocok menjadi seorang pemimpin karena perempuan dianggap lebih emosional, lemah dan juga dianggap sulit untuk mengambil keputusan jika dibandingkan dengan laki-laki. Dari pandangan ini yang pada akhirnya menciptakan adanya diskriminasi yang dapat menghambat perempuan untuk mencapai posisi yang strategis.

Fenomena glass ceiling terjadi karena adanya pengaruh dari kuatnya budaya patriarki di dalam masyarakat. Budaya patriarki yang dapat membentuk persepektif bahwa laki-laki adalah pihak yang lebih pantas untuk memegang kekuasaan dan juga kepemimpinan sedangkan pada perempuan dianggap lebih identik dengan peran domestik atau rumah tangga. Hal ini dapat mengakibatkan pada perempuan sangat sulit untuk mengembangkan karier karena adanya tekanan sosial yang dirasakan oleh perempuan dan adanya seterotip gender. Perempuan sering kali dianggap yang lebih memiliki tanggung jawab lebih dalam ranah domestik seperti mengurus anak, dan keluarga sehingga jika perempuan fokus pada karier itu dinilai sebagai hal sekunder dibandingkan dengan laki-laki. Pada kondisi ini dapat menyebabkan perempuan mengalami hambatan dalam dunia kerja yang lebih besar dikarenakan harus menyeimbangkan antara tanggung jawab di ranah domestik dengan sikap profesional di ranah pekerjaan secara bersamaan.

Marginalisasi yang terjadi pada perempuan juga mengakibatkan fenomena glass ceiling yang tidak hanya memberikan dampak pada individu perempuan tetapi juga memberikan dampak pada sebuah organisasi dan juga dalam kehidupan masyarakat secara menyeluruh. Jika dilihat dari rendahnya keterlibatan perempuan di dalam posisi kepemimpinan yang dapat memberikan efek kurangnya keberagaman sudut pandang dalam proses pengambilan keputusan. Padahal jika perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk ikut dalam pengambilan suatu keputusan, pastinya akan memberikan sudut pandang yang akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi tersebut. Selain itu dalam ketidaksetaraan tersebut juga dapat menghambat terciptanya lingkungan kerja yang lebih aktif dan juga yang lebih inklusif.

Fenomena glass ceiling dalam hal ini dapat menunjukkan bahwa adanya ketidaksetaraan gender di dalam dunia kerja masih sering terjadi secara struktural dan kultural. Terjadi hambatan yang dihadapi perempuan yang tidak selalu terlihat secara langsung, tetapi hambatan tersebut berjalan mulai dari stereotip, budaya patriarki, diskriminasi dan juga pada sistem sebuah organisasi yang dinilai lebih menguntungkan pada pihak laki-laki. Oleh karena itu, fenomena glass ceiling dapat menjadi salah satu faktor yang utama dalam penguatan marginalisasi perempuan guna kesempatan kerja dan juga mendapatkan akses dalam posisi kepemimpinan.

Upaya dan Strategi untuk Mengatasi Ketidaksetaraan Gender dan Hambatan Glass Ceiling dalam Dunia Kerja

Ketidaksetaraan gender yang terjadi dan pada fenomena glass ceiling dalam dunia kerja adalah sebuah permasalahan yang tidak dapat diselesaikan hanya dari perubahan individu, tetapi dapat diselesaikan dengan upaya yang dilakukan bersama dari berbagai pihak, seperti pada pemerintah, perusahaan, organisasi, dan juga dalam masyarakat. Upaya yang dapat dilakukan tersebut cukup penting agar perempuan dapat memperoleh kesempatan yang setara dalam upaya



mengembangkan karier, menduduki posisi kepemimpinan dan juga perempuan dapat ikutserta pada saat proses pengambilan keputusan tanpa adanya diskriminasi yang terjadi berbasis gender.

Salah satu bentuk upaya yang dapat dilakukan adalah dengan cara memperkuat kebijakan kesetaraan gender di dalam dunia kerja. Perusahaan atau institusi harus menerapkan adanya sistem kerja yang adil tanpa dilakukannya pembedaan gender pada saat proses rekrutmen, promosi jabatan dan juga pada pemberian upah. Penilaian terhadap kinerja seseorang seharusnya dapat didasari dari kompetensi, kemampuan bukan hanya dari jenis kelamin. Dengan adanya kebijakan demikian, perempuan akan memiliki kesempatan yang lebih besar untuk mengembangkan diri dan juga dapat memperoleh posisi di dalam dunia kerja tersebut.

Selain itu, hal yang cukup penting adalah meningkatkan kesadaran mengenai kesetaraan gender dalam lingkungan kerja. Stereotip yang menyatakan bahwa laki-laki lebih pantas menjadi seorang pemimpin jika dibandingkan dengan perempuan perlu untuk dihilangkan melalui pendidikan, dan juga melalui sosialisasi mengenai pentingnya kesetaraan dari hak yang dimiliki antara laki-laki dan perempuan. Perubahan yang terjadi pada pola pikir masyarakat menjadi salah satu langkah yang cukup penting untuk mengurangi diskriminasi terhadap perempuan. Ketika perempuan dilihat memiliki kemampuan yang setara dengan laki-laki maka kesempatan yang dimiliki perempuan untuk memperoleh akses kepemimpinan akan semakin terbuka.

Upaya selanjutnya yang dapat dilakukan adalah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perempuan untuk menjalankan kariernya. Sampai sekarang masih banyak perempuan yang mengalami hambatan karena harus menghadapi beban ganda (Double burden) yang di mana tanggung jawab dalam pekerjaan yang sekaligus dikerjakan dengan tugas domestik dalam keluarga. Oleh karena itu, Perusahaan dapat memberikan kebijakan yang lebih ramah terhadap gender, seperti memberikan cuti melahirkan, fleksibilitas waktu kerja, fasilitas untuk penitipan anak, dan juga memberikan perlindungan terhadap pelecehan yang terjadi serta diskriminasi di tempat kerja. Kebijakan yang dilakukan tersebut dapat sangat membantu perempuan untuk tetap mengembangkan karier tanpa harus melakukan pengorbanan dalam peran yang lainnya.

Peran yang cukup penting juga dimiliki oleh pemerintah yaitu melalui kebijakan dan regulasi yang dapat mendukung perlindungan dan hak yang dimiliki perempuan di dalam dunia kerja. Pemerintah dapat memperkuat pada sistem pengawasan terhadap praktik diskriminasi gender, memastikan bahwa adanya perlindungan dalam bidang hukum yang tinggi bagi pekerja perempuan dan juga pemerintah dapat mendorong terciptanya representasi perempuan yang lebih besar dalam banyak sektor bidang pekerjaan dan ada posisi kepemimpinan. Selain itu peran pemerintah adalah sebagai pendukung atas partisipasi perempuan dalam mencapai posisi strategis yang dapat menjadi salah satu langkah untuk mengurangi kesenjangan gender. Jika dilihat di sisi lain, perusahaan dan juga pada organisasi juga diharapkan menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif melalui penerapan sistem kerja yang adil, transparan dan juga bebas dari diskriminasi gender.

KESIMPULAN

Ketidaksetaraan gender yang terjadi di dalam dunia kerja sampai saat ini masih menjadi salah satu permasalahan sosial yang terus terjadi. Meskipun perempuan sudah merasakan adanya peningkatan dalam partisipasi di dunia kerja tetapi jika dilihat langsung dalam praktiknya, masih banyak perempuan yang menghadapi berbagai hambatan dalam memperoleh akses dan kesempatan



karier. Pada bentuk ketidaksetaraan tersebut pada kesenjangan yang terjadi seperti pada saat pemberian upah, keterbatasan penempatan jabatan, stereotip gender dan juga pada rendahnya tingkat perempuan yang ada di posisi strategis. Kondisi ini dapat menjelaskan bahwa adanya ketidaksetaraan gender yang sangat diharapkan secara ideal belum sepenuhnya terlaksana dalam praktik langsung di dalam dunia kerja.

Pada fenomena glass ceiling yang menjadi salah satu faktor yang dapat memperkuat marginalisasi perempuan di dalam dunia kerja. Hambatan yang tidak dapat dilihat secara langsung yang membuat perempuan sulit untuk menduduki posisi tertentu meskipun perempuan memiliki kemampuan dan kometensi yang sama dan setara dengan laki-laki. Hal ini dapat dipengaruhi dari adanya budaya patriarki yang masih ditetapkan di dunia kerja tersebut yang dapat mengakibatkan perempuan sampai saat ini masih mengalami keterbatasan dalam pengembangan karier dan keterlibatan pada saat poses pengambilan keputusan

Untuk mengatasi ketidaksetaraan gender dan hambatan glass ceiling, diperlukan kerja sama dari berbagai pihak, seperti pemerintah, perusahaan, organisasi, maupun masyarakat. Upaya yang dapat dilakukan meliputi penerapan kebijakan kerja yang adil dan bebas diskriminasi, peningkatan kesadaran mengenai kesetaraan gender, penciptaan lingkungan kerja yang inklusif, serta pemberian kesempatan yang setara bagi perempuan dalam mengembangkan karier dan memperoleh akses kepemimpinan. Dengan adanya upaya tersebut, diharapkan tercipta lingkungan kerja yang lebih adil, setara, dan mampu memberikan ruang yang sama bagi perempuan maupun laki-laki untuk berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Benu, S., & Syahputra, A. W. (2025). *Teori Feminisme : Peran Perempuan Yang Bekerja Keras Dalam Keluarga di Era Modern. 1*.
- Cahyani, V. B. (2021). *Glass Ceiling perempuan dalam menempati posisi strategis struktural di birokrasi kementerian RI*.
- Iriyani astuti arief, indra lestari, muh ishak syahadat, la ode efrianto. (2024). *PEREMPUAN DAN KETIDAKADILAN GENDER (Studi Kasus Bentuk-Bentuk Ketidakadilan Gender di Kota Kendari Tahun 2024)*. 7(4), 2139–2152.
- Leovani, E., Ismadi, F. H., Terenggana, C. A., Katolik, U., & Charitas, M. (2023). *KETIDAKSETARAAN GENDER DI TEMPAT KERJA : TINJAUAN*. 13(02), 303–319. <https://doi.org/10.37478/als.v13i2.3118>
- Nasional, P. (2025). *Development as Freedom*. 9(3).
- Ni Wayan Suarmini, D. (2020). *PELUANG DAN TANTANGAN PERAN PEREMPUAN*. 48–53.
- Oktarina, S., Wahyono, E., Zainal, A. G., & Alif, M. (2022). *THE GLASS CEILING PHENOMENON IN WORKING*. 21(2), 1–15.