

BAB I

Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Era yang sudah maju ini, gender antara lelaki dan perempuan sudah bukan lagi menjadi penghalang dalam sebuah peluang, khususnya peluang dalam bekerja dan mencari nafkah. Faktor yang beragam dari mulai pendidikan perempuan yang semakin tinggi, kebutuhan ekonomi dan keinginan untuk meniti karir tertentu yang akhirnya membuat banyak perempuan yang memilih bekerja dan menjadi peran publik dalam aktivitas formal. Keterlibatan perempuan dalam aktivitas formal, yaitu dunia kerja, semakin meningkat juga dengan persaingan ketat antara laki-laki dan perempuan. Hal ini disebabkan oleh keberadaan perempuan yang berpendidikan tinggi dan didukung oleh kecerdasan tinggi (IQ). Selain itu, perempuan memiliki otak yang cerdas dan pandai membagi waktu. Namun, kinerja perempuan sejauh ini belum sebanding dengan jumlah perempuan yang menduduki tingkat manajemen, karena ternyata masih banyak yang beranggapan bahwa perempuan yang memiliki kedudukan tinggi tidak pantas mendapatkan posisi tersebut. Kondisi ini disebut sebagai *glass ceiling*. *Glass ceiling* pertama kali dipopulerkan di tahun 1986 pada Wall Street Journal yang ditulis oleh 2 (dua) orang

wartawan. Pada tulisan tersebut, digambarkan bahwa perempuan mendapatkan hambatan-hambatan yang tidak kasat mata pada saat mereka mencoba untuk menaiki hierarki puncak di perusahaan (United States Department of Labor, 1995).

Azwar (2023) pada jurnalnya yang berjudul '*Glass Ceiling* Sebagai Hambatan dalam Mewujudkan Keadilan dan Kesetaraan Gender bagi Perempuan Pekerja' mengatakan bahwa *Glass ceiling* merupakan sebuah hambatan yang tidak terlihat yang menghambat perempuan untuk dipromosikan ke posisi tertinggi dan menerima imbalan yang serupa dengan laki-laki, walaupun perempuan tersebut berkarir di ranah yang sama dengan kaum laki-laki. Fenomena tersebut berjalan secara sistematis, walaupun terkadang tidak terlihat dengan jelas sebagai bentuk diskriminasi dan penindasan terhadap perempuan (gender). Fenomena *glass ceiling* ini, membuat perempuan yang dirugikan, sehingga banyak karyawan perempuan yang terpinggirkan dari kesempatan memperoleh jabatan yang lebih tinggi atau memperoleh penghasilan yang lebih baik di dunia kerja.

Pada jurnal milik Ade Nuri Septiana dan Rina Herlina Haryanti dengan judul "*Glass Ceiling* pada Pekerja Perempuan: Studi Literatur" mengutip Morrison et al. (1987) "*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”. Metafora dari *glass ceiling* sendiri adalah bagaikan hambatan berupa kaca tebal yang menghalangi perempuan untuk mencapai tangga karir yang mereka kira bisa digapai. Perempuan yang hebat ini pada akhirnya hanya mampu menatap ke atas kaca tebal itu sembari melihat laki-laki yang dianggap oleh banyak orang lebih mampu melangkah lebih tinggi ke tangga karir tersebut. Sebagai contoh lainnya juga terdapat pola promosi diskriminatif dimana kebijakan promosi jabatan sebenarnya tertulis tidak diskriminatif, namun dalam praktiknya ada hambatan bagi perempuan yang sebenarnya memenuhi syarat untuk jabatan yang lebih tinggi. Akan selalu saja ada hambatan bagi perempuan untuk mendapatkan kesempatan dalam peningkatan karir kerjanya. Sejalan dengan pandangan dari Morrison et al. (1987) dan Cahyani (2019), Adair (1999) berpendapat bahwa fenomena *glass ceiling* merupakan hambatan-hambatan yang dialami oleh suatu individu sehingga mencegah mereka untuk naik ke jabatan yang lebih tinggi meskipun memiliki kompetensi yang sudah memenuhi syarat.

Glass ceiling berupa metafora dimana hal ini disebabkan oleh budaya patriarki yang terjadi di lingkungan kerja. Disebutkan oleh Nurhayati (2014) pada konsep yang dibentuk dalam budaya patriarki memaparkan bagaimana laki-laki

diperankan pada posisi terpenting, baik di dalam pendidikan, pemerintah, industri maupun bisnis perusahaan. Kekuasaan terpenting yang berada di tangan laki-laki merepresentasikan dominasi laki-laki terhadap keluarga, perempuan dan lebih jauh lagi dominan dalam lingkungan masyarakat. Perempuan menjadi dirugikan dan tidak mendapatkan hak yang sama, sebaliknya laki-laki selalu diuntungkan dengan mendapatkan hak yang lebih besar dibandingkan perempuan. Patriarki juga menggambarkan sistem dominasi pada ruang lingkup publik dan privat. Novarisa (2019) juga mengatakan bahwa laki-laki selalu mendapatkan peran yang dominan, atau maskulin sedangkan perempuan selalu memiliki peran subordinat atau feminim. Dominasi laki-laki terhadap perempuan inilah yang menjadi dasar dari kekerasan simbolik, sebuah bentuk kekerasan yang sangat halus, tidak terlihat dan tidak disadari. Manneke Budiman (Tuwu 2018) menyebutkan dalam budaya patriarki dengan sudut pandang ekonomi, maka tugas domestik perempuan tidak tergolong sebagai sebuah pekerjaan karena tidak dapat menghasilkan uang. Meskipun perempuan sudah bekerja dalam suatu perusahaan, tetap masih ada tanggung jawab atas peran domestiknya yaitu menjaga anak dan mengurus rumahnya. Hal ini menjadikan budaya patriarki sebagai bentuk ketidaksetaraan antara peran laki-laki dan perempuan yang menjadi salah satu hambatan bagi perempuan dalam menjalankan pekerjaannya dan meraih karir yang lebih tinggi.

Faktor lain terjadinya fenomena *glass ceiling* di tempat kerja juga terjadi karena adanya bentuk bias gender yang bervariasi dan menyebar yang sering terjadi baik secara terbuka maupun secara terselubung. *Glass ceiling* digunakan oleh Amerika Serikat pada tahun 1991, sebagai tanggapan terhadap studi atas sembilan perusahaan Fortune 500.⁶ Studi tersebut menjelaskan bahwa perempuan dan minoritas menghadapi fenomena *glass ceiling* yang substansial dalam karir mereka. Berbagai jenis hambatan *glass ceiling* seperti perbedaan gaji untuk pekerjaan yang sebanding, diskriminasi seksual, diskriminasi etnis, diskriminasi ras, atau pelecehan di tempat kerja, kurang ramahnya kebijakan di tempat kerja, atau sebaliknya, kebijakan yang mendiskriminasi orang tertentu.

Sebagai pekerja profesional, perempuan menghadapi berbagai tantangan unik dalam meniti karir mereka. Salah satu tantangan yang mereka hadapi ada pada *glass ceiling* yang dimana ini mengacu pada pengalaman perempuan yang memiliki kesulitan untuk mencapai posisi kepemimpinan atau tangga karir yang lebih tinggi. Tujuan yang diinginkan semua orang dalam dunia kerja adalah diberikannya kesempatan yang setara tanpa memandang jenis kelamin. Namun, yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa kesenjangan gender masih terasa kuat, terutama di tingkat manajerial dan eksekutif. Survei yang dilakukan *Global Gender Gap Report*

2020 yang diterbitkan oleh *World Economic Forum* (WEF), mengatakan bahwa hanya 26,4% dari posisi manajemen senior di seluruh dunia dipegang oleh perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa akses perempuan pada posisi-posisi kepemimpinan masih terbatas. Pada data WEF sendiri hanya terdapat 10 negara yang tingkat kesetaraan gendernya termasuk golongan baik atau optimal, yakni: Islandia, Norwegia, Finlandia, Swedia, Nicaragua, New Zealand, Irlandia, Spanyol, Rwanda, Jerman (berdasarkan peringkat awal terakhir). Sedangkan Indonesia menurut Lambe pada 2023, secara keseluruhan indeks Indonesia menduduki posisi 85, menutup 70 persen dari kesenjangan gendernya. Selain itu, melihat dari sub indeks Ekonomi dan kesempatan berusaha, partisipasi perempuan hanya menempati posisi ke 68 dari 153 negara.

Kedudukan perempuan menjadi manajemen senior di perusahaan atau lembaga profesional secara global sejak 2011-2020 sudah mengalami peningkatan yang cukup baik. Pada tahun 2011 proporsi perempuan adalah 20% sedangkan laki-laki adalah 80%. Namun ada perubahan pada tahun 2015 yang dimana proporsi perempuan menjadi 22% dan laki-laki 78%. Proporsi perempuan semakin meningkat pada tahun 2019 dan bertahan pada tahun 2020 yang mencapai 29%. Namun data terbaru dari Grant Thornton Internasional mengungkapkan bahwa

jabatan manajemen senior yang dipegang oleh perempuan secara global pada tahun 2024 mencapai 33,5%. Keterwakilan perempuan di bidang politik secara global memang menunjukkan peningkatan signifikan, bahkan meningkat berlipat ganda dalam beberapa dekade terakhir. Namun demikian, secara kuantitatif, perempuan masih sangat minim menempati posisi politik tertinggi, dengan rata-rata keterwakilan yang tidak melebihi lima kursi di berbagai lembaga legislatif. Pada tahun 2025 tercatat ada 14 negara yang memiliki Presiden perempuan, dan 12 negara yang menjadikan perempuan perdana menteri. Di Indonesia sendiri Presiden saat ini, Prabowo Subianto bersama Wakil Presiden, Gibran Rakabuming Raka yang membangun Kabinet Merah-Putih pada tahun 2024 lalu juga melibatkan 13 perempuan dari 109 Menteri dan Wakil Menteri. Meski tidak sesuai target 30% keterlibatan perempuan di pemerintah, namun jika dibandingkan dengan kabinet Presiden Joko Widodo yang hanya melibatkan 9 perempuan dalam kabinetnya, periode 2024-2029 sudah lebih meningkat untuk kesetaraan gender. Semua data secara internasional dan nasional ini, seharusnya menjadi sebuah pertimbangan yang besar bagi perusahaan untuk memposisikan perempuan di posisi yang tinggi, dan menjadikan motivasi untuk perempuan bekerja untuk dapat menaiki tangga karir yang lebih tinggi lagi. Namun pada kenyataannya hambatan selalu terjadi di lapangan yang menyangkut tentang dirinya sendiri, opini publik dari segi sosial-

ekonomi, dan kelayakan yang tidak tertulis di masyarakat. Apalagi pandangan dari masyarakat yang masih menjunjung tinggi patriarki tradisional di Tanah Air, Indonesia yang masih memandang urusan perempuan hanya ‘di dapur, sumur, dan kasur’, padahal perempuan memiliki banyak potensi dan menjadi lebih daripada Ibu Rumah Tangga.

Perempuan di Indonesia yang bekerja kebanyakan berada di bidang layanan publik dan posisi mereka di perusahaan hanya dalam posisi menejer menengah ke bawah, perempuan tidak memiliki kekuatan atau hak-hak tertentu di perusahaan, dengan mengalami masalah kultural, hierarkis, gender, dan organisasi dan struktural di dalam perusahaan. Penghalang ini disebut diskriminasi gender oleh Angel Alvamega Peruntu dan Merinda Pandowo dalam jurnal ‘*The Influence of Glass Ceiling Practice to Women Employen in Bank Sulutgo Branch Bitung*’. Pemerintah Indonesia sendiri pada dasarnya sudah berupaya mewujudkan keadilan gender dalam dunia kerja. Pada Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia (HAM) Pasal 49 ayat 1 bahwa perempuan berhak untuk memilih, dipilih, diangkat dalam pekerjaan, jabatan dan profesi sesuai dengan persyaratan dan peraturan perundang-undangan. Tercantum pada Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Pasal 1 Ayat 3 juga disebutkan bahwa diskriminasi

berdasarkan jenis kelamin telah dilarang oleh hukum. Undang-undang tersebut juga pada dasarnya sudah disusun regulasi turunan yang terciptanya dorongan untuk kesetaraan dan keadilan gender di Indonesia. Bahkan Kementerian BAPPENAS juga sudah menyusun Indeks Kesetaraan dan Keadilan Gender (IKKG) dan Indikator Kelembagaan Pengarusutamaan Gender (IKPUG). Namun di lapangannya, masih terjadi diskriminasi pada pekerja perempuan. Ada juga kebijakan terbaru yang diluncurkan oleh Pemerintah berupa Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 2 Tahun 2022 yang dimana Pemerintah Indonesia mengeluarkan kebijakan untuk mendorong kesetaraan gender di tempat kerja, termasuk pelaporan kesenjangan upah dan peningkatan representasi perempuan di posisi kepemimpinan; dan Program Kartu Prakerja dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan dan partisipasi perempuan di pasar kerja. Pada perusahaan swasta di Indonesia juga mulai menerapkan kebijakan *diversity and inclusion* untuk meningkatkan representasi perempuan di posisi kepemimpinan. Namun, implementasinya masih terbatas pada perusahaan multinasional dan startup teknologi.

Secara internal, perempuan memainkan peran domestik dalam pengelolaan rumah tangga, mulai dari perawatan kesehatan anggota keluarga (anak-anak)

hingga pendidikan anak. Banyaknya peran yang dijalankan oleh perempuan menunjukkan keterampilan, ketahanan, dan ketekunan mereka dalam menjalankan tugas dengan baik. Seiring dengan pekerjaan mereka di dunia publik, diketahui bahwa jumlah pekerja perempuan lebih rendah dibandingkan laki-laki, tetapi selalu meningkat setiap tahun. Berdasarkan data yang dirilis oleh ILO (*International Labor Organization*) pada tahun 2015, jumlah pekerja perempuan di Indonesia terus meningkat. Di Indonesia sendiri, pada 31 Mei 2024 tercatat oleh Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Kemen PPPA) bekerja sama dengan Microsave (MSC) Consulting Indonesia yang melakukan Studi Perempuan Dalam Ekonomi Digital: “Meningkatkan Akses Terhadap Pekerjaan Bagi Pekerja Informal Perempuan Dalam Ekonomi Digital” yang dilakukan terhadap 400 pekerja informal perempuan di 9 (Sembilan) Provinsi di Indonesia.

Pada situs Kemen PPPA di tanggal 31 Mei 2024 mengatakan meskipun jumlah pekerja perempuan lebih rendah daripada laki-laki, pekerja perempuan lebih besar kemungkinannya untuk menjadi pekerja informal, sekitar 66% atau 54.5 juta pekerja informal di Indonesia adalah perempuan. Ditambahkan juga Indeks Ketimpangan Gender Tahun 2022 di Indonesia, menunjukkan adanya perbaikan namun perbaikan ini dipengaruhi oleh perbaikan kesetaraan capaian pada dimensi

kesehatan reproduksi dan pemberdayaan, sedangkan dalam dimensi tenaga kerja yang dilihat dari nilai Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan belum terdapat perbaikan yang berarti. TPAK laki-laki sebesar 83,98% dan perempuan sebesar 54,42%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa TPAK laki-laki lebih tinggi sekitar 1,5 kali TPAK perempuan yang dapat diartikan dari 100 orang penduduk usia kerja laki-laki, sekitar 84 orang yang termasuk angkatan kerja (BPS, Sakernas Februari 2023).

Di Indonesia sendiri partisipasi perempuan dalam dunia kerja berperan penting dalam peningkatan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) perempuan. Terutama partisipasi perempuan yang bekerja sebagai tenaga manajer administrasi, profesional, dan teknisi. Jika persentase perempuan yang bekerja dengan jabatan tersebut naik sebesar 1% maka IPM perempuan juga akan naik sebesar 0,298. Kenaikan IPM ini dinilai sebagai kenaikan terbesar jika dibandingkan dengan partisipasi perempuan yang bekerja sebagai pengusaha (naik sebesar 0,206) dan perempuan bekerja di parlemen (naik sebesar 0,196). Hal ini terjadi karena perempuan yang menjabat sebagai tenaga manajer administrasi, profesional, dan teknisi memiliki jabatan yang strategis untuk berperan dalam pengambilan keputusan di tempat kerjanya (Abdurrahman & Tusianti, 2021).

Meskipun demikian, di Indonesia masih terjadi ketimpangan gender perempuan di dunia kerja. Salah satunya dalam ruang lingkup birokrasi. Birokrasi di Indonesia merupakan organisasi yang menjadikan laki-laki dan perempuan menjadi saling berkompetisi. Munculnya bias gender dalam pemilihan gender sebagai akibat dari mengakarnya budaya patriarki dalam sistem birokrasi di Indonesia. Kemudian birokrasi di Indonesia dibentuk akibat adanya nilai maskulin dalam konstruksi sosialnya. Ketimpangan perempuan di birokrasi dapat dilihat pada perempuan yang memiliki jabatan tinggi. Semakin tinggi jabatan maka semakin minim representasi perempuan di birokrasi seperti pada jabatan eselon I dan II (Cahyani, 2019). Tidak berbeda jauh dengan ketimpangan pada jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) perempuan dan laki-laki yang ditemukan oleh riset jurdal dari mahasiswa Universitas Airlangga terkait persentase PNS pada jabatan struktural eselon I di 34 (Cahyani, 2019). Kementerian Indonesia dimana memang tidak stabil angka persentasenya. Pada tahun 2014, hanya 15,6% perempuan pada eselon I mengalami penurunan hingga tahun 2018. Perbandingan poin 2,84%, dibandingkan pada tahun sebelumnya hingga menjadi 23,62%. Dari data ini, terjadi *glass ceiling* yang menghambat mereka memperoleh jabatan yang lebih tinggi atau tingkat yang tertinggi seperti Deputi atau Direktur Jenderal di birokrasi. Tumpang tindih inilah adalah bukti nyata *gap* bagi perempuan berkarir. Selain itu, tekanan

dari tanggung jawab keluarga juga sering menjadi faktor penghambat bagi perempuan dalam mengejar karir mereka.

Di Jawa Barat, tingkat Keterlibatan Perempuan di Parlemen tahun 2019 – 2023 melalui web bps.go.id setiap tahunnya meningkat. Pada tahun 2019 terdapat 20,00% dan terus meningkat setidaknya 0,83% saat tahun 2020, saat masuk tahun 2022 meningkat cukup tinggi sampai 1% dan puncaknya berada pada tahun 2023 yang berada di 22,69%. Sedangkan di Kota Bandung terjadi juga peningkatan setiap tahunnya yang pada tahun 2019 terdapat 16% keterlibatan perempuan di parlemen, dan pada 2020 sempat meningkat hanya 0,33% dari tahun sebelumnya menjadi 16,33%, namun kembali menjadi 16% pada tahun 2021, dan akhirnya meningkat pada 2022 dan 2023 dengan angka yang sama yaitu 18%. Berbeda lagi dengan persentase pada Perempuan Sebagai Tenaga Profesional yang memiliki presentase yang cukup tinggi, meski tidak sampai lima puluh persen. Di Jawa Barat terdapat 41,55% pada tahun 2019, meningkat saat tahun 2020 yang menjadi 43,02%, berada dipuncak pada tahun 2021 yaitu mencapai 45,35%, sempat turun dengan angka 42,91% pada tahun 2022, namun kembali naik menjadi 43,40% pada tahun 2023. Sedangkan di Kota Bandung, bps.go.id mencatat bahwa tenaga profesional mengalami naik dan turun selama 2019 – 2023. Pada 2019 sudah terdapat 45,76%, lalu

turun pada 2020 menjadi 43,9%, namun kembali naik secara pesat menjadi 49,37% pada 2021, tahun 2022 dan 2023 mengalami penurunan menjadi 45,9%. Tercatat dari data bahwa kurangnya keterlibatan perempuan di Jawa Barat, dan khususnya Kota Bandung di Parlemen, meski dalam tenaga profesional peran perempuan lebih banyak, namun mengalami penurunan pada dua tahun terakhir.

Kota Bandung dipilih menjadi fokus penelitian ini karena Kota Bandung sendiri adalah Ibu Kota Jawa Barat dan menjadi salah satu kota metropolitan di Indonesia. Sebagai bukti yang ada, Kota Bandung memiliki 5 (lima) fungsi yang menjadikan dukungan infrastruktur yang baik untuk membangun kehidupan yang baru, diantaranya adalah Kota Perdagangan, Pariwisata, Pendidikan, Pusat Seni dan Budaya, serta Pusat Industri. Tidak heran Kota Bandung memiliki 1.202.485 jiwa penduduk yang bekerja atau berusaha meniti karir dengan jumlah laki-laki berjumlah 459.949 atau persentasenya mencapai 38% sedangkan perempuan berjumlah 742.536 atau persentase mencapai 62%. Kota Bandung memiliki lebih banyak perempuan yang berkarir. Namun sangat disayangkan masih terjadi ketimpangan gender dalam posisi kepemimpinan. Melalui hasil Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung tahun 2019 hanya ada 9 perempuan atau 16% yang terlibat meskipun dikatakan pada Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 tentang

Pemilihan Umum memiliki ketentuan afirmasi pencalonan perempuan mencapai 30%, namun hal ini belum bisa dipenuhi di DPRD Kota Bandung sendiri. Ini menunjukkan bagaimana pekerja perempuan di Kota Bandung memiliki keinginan untuk meniti karir meski masih terjadinya *glass ceiling* yang mereka hadapi untuk mencapai posisi tertinggi di karir dan memenuhi tujuan negara untuk mewujudkan kesetaraan gender yang lebih nyata.

Adanya *glass ceiling* yang terjadi pada perempuan untuk mencapai posisi tinggi dalam karir meskipun mereka memiliki kualifikasi dan kemampuan yang memadai, tidak menjadikan mereka bersuara dengan lantang untuk mendirikan keadilan bagi diri mereka sendiri. Diantaranya memiliki hambatan lain untuk bersuara dan mengungkapkan keresahan mereka. Ada dua faktor pasti mereka memilih diam, karena lingkungan di sekitar mereka yang mengancam, atau karena mereka sendiri ketakutan untuk terisolasi saat akhirnya mereka mengungkapkan pendapat mereka diantara mayoritas yang mendukung terjadinya ketimpangan gender ini. Hambatan berpendapat dan bersuara ini disebut *Spiral of Silence*, sebuah teori yang menjelaskan bahwa individu cenderung diam ketika mereka merasa pendapat mereka tidak didukung oleh mayoritas. Konteks *glass ceiling* ini dapat memperkuat pilihan mereka untuk menjadi bagian dari *spiral of silence* karena ada

ketakutan atau memang sudah mendapatkan respon negatif dari sekitarnya. Misalnya, ketika mereka menyadari bahwa terjadinya hambatan sistematis bias gender atau diskriminasi, mereka menjadi enggan untuk bersuara karena ada ketakutan dianggap menjadi masalah atau ketakutan mereka yang nantinya akan mendapat konsekuensi negatif seperti penurunan karir atau isolasi sosial. Semakin banyak perempuan memilih diam, suara mereka yang seharusnya dapat mendorong perubahan justru semakin tenggalam, yang tentunya memperkuat spiral keheningan itu sendiri. Akibatnya, norma dan struktur yang mendukung *glass ceiling* itu tetap bertahan, karena tidak ada tekanan yang cukup untuk mengubah sebuah keadaan tersebut.

Teori *Spiral of Silence* adalah teori tentang menemukan perubahan opini publik yang dicetuskan oleh Elizabeth Noelle-Neumann pada awal 1970-an. Fokus pada teori ini pada kejadian ketika orang menyatakan opininya mengenai masalah atau isu yang telah didefinisikan oleh media bagi publiknya. Pada tahun 1983 Noelle-Naumann menyatakan bahwa media akan terfokus lebih pada pandangan mayoritas, sementara yang berpandangan minoritas akan lebih tidak lugas dalam mengkomunikasikan pandangannya sehingga menimbulkan pergerakan yang bergerak ke bawah. Teori *spiral of silence* secara unik menyinggung opini publik

dan media. Opini publik sendiri didefinisikan oleh Noelle-Naumann sebagai “sikap atau perilaku yang harus diekspresikan seseorang di depan publik jika ia tidak ingin menyebabkan dirinya terisolasi dalam area-area kontroversi atau perubahan”. Secara umum teori ini akan mengkaji perihal perilaku kaum minoritas yang mendapat tekanan isolasi dari kaum mayoritas (opini publik) dan media.

Kasus *glass ceiling* menurut Morrison et al. (1987) adalah pekerja perempuan yang menjadi minoritas dan lingkungan yang mayoritas adalah pekerja yang kebanyakannya laki-laki, dan melihat apakah alasan mereka memilih diam dalam isu ini. Namun karena menurut Elizabeth Noelle-Neumann teori *spiral of silence* adalah analisis lanjutan dari opini dengan menunjukkan bagaimana komunikasi interpersonal dan media berjalan bersama dalam perkembangan opini masyarakat. Menunjukkan bahwa memang teori ini mengkaji tentang perilaku kalangan minoritas yang mendapat tekanan isolasi dari kaum mayoritas (opini publik) dan media.

Fenomena *glass ceiling* untuk pekerja perempuan di Kota Bandung ternyata masih memiliki beberapa kekurangan data yang diperbarui. Adapun banyaknya studi yang sudah dilakukan dengan fenomena ini dengan sikap diam, sebagian besar studi yang dilakukan terfokus pada konteks global dan belum ada pembaruan

pada tahun 2025, sehingga penelitian yang secara spesifik membicarakan pengalaman pekerja perempuan di kota-kota di Indonesia, khususnya di Kota Bandung dan pada tahun 2025, masih terbatas dan belum dilakukan. Selain itu, banyak penelitian yang membahas *glass ceiling* dan sikap diam secara terpisah, tanpa mengintegrasikan teori *Spiral of Silence* untuk memahami bagaimana norma pada sosial dan ketakutan akan sosial mempengaruhi perilaku komunikasi sebagai kaum minoritas di lingkungan mayoritas. Menggunakan metode kuantitatif, penelitian dengan judul “Pengaruh *Glass Ceiling* terhadap Sikap Diam Pekerja Perempuan di Kota Bandung: Perspektif *Spiral of Silence*” ini bertujuan untuk mengisi kekosongan dan memberikan data pembaruan dengan mengeksplorasi hubungan antara ketidaksetaraan gender di tempat kerja dan perilaku komunikasi pekerja perempuan, serta mempertimbangkan faktor budaya lokal yang dapat mempengaruhi pilihan untuk bersikap diam pada pekerja perempuan. Terfokus pada Kota Bandung, penelitian ini menggabungkan teori *glass ceiling* dan *spiral of silence* untuk memberika pemahaman yang lebih sistematis menggunakan pendekatan kuantitatif yang akan mengukur variabel-variabel yang relevan, dengan “Persepsi pada Kelompok Minoritas yang Mengalami *Glass Ceiling*” sebagai Variabel X (independen), dan “Sikap Diam di Lingkungan Kerja (*Spiral of Silence*)” sebagai Variabel Y. Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan

kontribusi penting terhadap pengembangan kebijakan kesetaraan gender di tempat kerja, dengan menyoroti pentingnya mengatasi isu-isu yang berkaitan dengan *glass ceiling* dan sikap diam untuk meningkatkan partisipasi dan suara perempuan dalam dunia kerja.

Penelitian ini dilaksanakan di Balai Pemasarakatan (Bapas) Kelas I Bandung dan Lembaga Pemasarakatan (Lapas) Sukamiskin yang memiliki sejumlah pegawai perempuan yang bekerja dalam berbagai divisi, termasuk administrasi, pengamanan, pembinaan, serta pelayanan kesehatan. Dalam konteks ini, penelitian difokuskan pada persepsi pekerja perempuan terhadap hambatan struktural dan sosial di lingkungan kerja Bapas dan Lapas, khususnya dalam hal partisipasi, akses terhadap promosi jabatan, dan kebebasan menyuarakan pendapat. Pemilihan Bapas dan Lapas ini sebagai lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa meskipun instansi ini bersifat formal dan berada di bawah struktur pemerintahan, budaya kerja yang cenderung maskulin dan hierarkis dapat menciptakan potensi munculnya fenomena *glass ceiling* serta kecenderungan perempuan untuk bersikap diam di tengah dominasi laki-laki dalam struktur kepemimpinan. Oleh karena itu, lingkungan kerja di Bapas dan Lapas ini menjadi konteks yang relevan untuk mengkaji hubungan antara persepsi terhadap *glass*

ceiling dan sikap diam (*spiral of silence*) dari sudut pandang pekerja perempuan dalam institusi pemasyarakatan.

1.2 Rumusan dan Identifikasi Masalah

1.2.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas yang telah dijelaskan, berikut adalah rumusan masalah untuk penelitian ini :

- 1) Terjadinya fenomena *glass ceiling* yang menghambat pekerja perempuan untuk mencapai posisi manajerial dan kepemimpinan di tempat kerja, dan kurangnya penelitian yang menggabungkannya dengan sikap diam pekerja perempuan (*spiral of silence*), sehingga belum banyak penelitian yang mengintegrasikan keduanya dalam kerangka teori komunikasi, khususnya dalam perspektif *spiral of silence*;
- 2) Kurangnya data yang membahas fenomena ini secara spesifik pada konteks lokal, khususnya di Kota Bandung, dari berbagai sektor industri, padahal Kota Bandung memiliki proporsi

pekerja perempuan yang cukup tinggi dengan berbagai bidang, dan ada peluang yang besar untuk mereka mengalami ketimpangan gender;

- 3) Belum diketahui secara kuantitatif sejauh mana *glass ceiling* berpengaruh terhadap sikap diam pekerja perempuan di tempat kerja, dan bagaimana faktor budaya patriarki turut memperkuat kecenderungan tersebut.

1.2.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka identifikasi masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

- 1) Bagaimana pengaruh persepsi pada kelompok minoritas yang mengalami *glass ceiling* terhadap sikap diam pekerja perempuan di Balai Pemasarakatan (Bapas) Bandung dan Lembaga Pemasarakatan (Lapas) Sukamiskin?
- 2) Bagaimana pengaruh faktor individu terhadap sikap diam di lingkungan kerja pada pekerja perempuan di Balai Pemasarakatan

(Bapas) Bandung dan Lembaga Pemasarakatan (Lapas)
Sukamiskin?

3) Bagaimana pengaruh faktor Interpersonal terhadap sikap diam di lingkungan kerja pada pekerja perempuan di Balai Pemasarakatan

(Bapas) Bandung dan Lembaga Pemasarakatan (Lapas)
Sukamiskin?

4) Bagaimana pengaruh faktor organisasi terhadap sikap diam di lingkungan kerja pada pekerja perempuan di Balai Pemasarakatan

(Bapas) Bandung dan Lembaga Pemasarakatan (Lapas)
Sukamiskin?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan diberikan dibagi menjadi dua, yaitu secara umum dan secara khusus. Berikut adalah penjelasannya :

1) Secara Umum

Untuk menganalisis pengaruh fenomena *glass ceiling* terhadap sikap diam (*spiral of silence*) pekerja perempuan di Balai Pemasarakatan (Bapas) Kelas I Bandung, Direktorat Jenderal Pemasarakatan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan RI, Wilayah Jawa Barat dan Lembaga Pemasarakatan (Lapas) Kelas I Sukamiskin.

2) Secara Khusus

- (1) Untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap *glass ceiling* dengan kecenderungan sikap diam pekerja perempuan dalam lingkungan kerja di Balai Pemasarakatan (Bapas) Bandung dan Lembaga Pemasarakatan (Lapas) Sukamiskin;
- (2) Untuk mengukur sejauh mana persepsi pekerja perempuan terhadap fenomena *glass ceiling* di berbagai sektor industri di Balai Pemasarakatan (Bapas) Bandung dan Lembaga Pemasarakatan (Lapas) Sukamiskin;
- (3) Untuk mengidentifikasi sejauh mana budaya patriarki di lingkungan kerja memperkuat fenomena *spiral of silence* di kalangan pekerja perempuan, khususnya di Balai Pemasarakatan (Bapas) Bandung dan Lembaga Pemasarakatan (Lapas) Sukamiskin.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian dalam penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu secara akademis dan praktis. Berikut adalah penjelasannya :

1) Kegunaan dalam Akademis

- (1) Memberikan kontribusi teori dengan menggabungkan konsep *glass ceiling* dan *spiral of silence* dalam studi tentang dinamika komunikasi dan perilaku di lingkungan kerja;
- (2) Memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan studi komunikasi gender dengan menghubungkan konsep *glass ceiling*, *spiral of silence*, dan budaya patriarki;
- (3) Memberikan validasi instrumen pengukuran terkait sikap diam (*spiral of silence*) dan persepsi *glass ceiling* dalam konteks Kota Bandung.

2) Kegunaan dalam Praktis

- (1) Memberikan data statistik terkait seberapa besar pengaruh budaya patriarki dan *glass ceiling* pada kecenderungan diam pekerja perempuan di Kota Bandung;

- (2) Memberikan gambaran empiris mengenai pengaruh persepsi *glass ceiling* dan budaya patriarki terhadap kecenderungan diam pekerja perempuan;
- (3) Menjadi rujukan kebijakan publik berbasis data untuk lembaga pemerintah atau komunitas perempuan di Kota Bandung.