

## BAB II

### Tinjauan Pustaka

#### 2.1 Review Penelitian Sejenis

Sebelum penelitian ini dibuat, terdapat penelitian sejenis yang mirip dengan tema yang bersangkutan :

1. “Glass Ceiling pada Pekerja Perempuan: Studi Literatur” - Ade Nuri

Septiana & Rina Herlina Haryanti (Universitas Sebelas Maret, 2023)

Penelitian ini berfokus pada fenomena *Glass Ceiling* terhadap pekerja perempuan secara internasional. Menggunakan metode studi literatur, penelitian ini menganalisis sepuluh jurnal internasional yang terbit antara tahun 2019 hingga 2022. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor penyebab terjadinya *glass ceiling*, penelitian ini menemukan strategi untuk mengatasi serta memahami tantangan yang dihadapi perempuan setelah berhasil melewati hambatan tersebut. Mayoritas jurnal menyoroti faktor penyebab munculnya *glass ceiling*, sedangkan studi mengenai kondisi pasca-perempuan menembus batas tersebut masih sangat terbatas. Berdasarkan

analisis, terdapat tiga faktor utama penyebab *glass ceiling* pada perempuan, yaitu: (1) faktor internal dari dalam diri perempuan (misalnya rendahnya kepercayaan diri), (2) faktor dari perusahaan atau organisasi (seperti diskriminasi, stereotip, dan eksklusivitas jaringan kerja), serta (3) faktor preferensi sosial-budaya (seperti beban peran ganda). Meskipun sebagian perempuan berhasil melampaui hambatan tersebut, mereka tetap menghadapi tantangan lanjutan berupa tekanan sosial, diskriminasi terselubung, dan kesulitan mempertahankan posisi kepemimpinan.

Berbeda dengan penelitian tersebut yang menggunakan metode studi literatur, studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur secara empiris pengaruh persepsi terhadap *glass ceiling* terhadap sikap diam pekerja perempuan di lingkungan kerja. Penelitian ini juga menggunakan teori *Spiral of Silence* sebagai landasan untuk menjelaskan sikap diam yang muncul akibat tekanan sosial, khususnya pada ancaman sosial yang dirasakan ketika menyampaikan opini berbeda. Selain itu, penelitian ini difokuskan pada pekerja perempuan di Balai Pemasarakatan (Bapas) Kelas I Bandung dan Lembaga Pemasarakatan (Lapas) Kelas I Sukamiskin.

2. “Teori Spiral of Silence dalam Kajian Gender di New Media” - Nila Fazatin  
(Pascasarjana Ilmu Komunikasi, Universitas Gadjah Mada, 2021)

Penelitian ini mengkaji relevansi teori *Spiral of Silence* dalam konteks media baru (*new media*), khususnya dalam perspektif gender. Menggunakan metode studi literatur, penelitian ini bertujuan untuk menelaah validitas teori *spiral of silence* dalam era digital dan mengeksplorasi bagaimana perbedaan gender memengaruhi individu dalam menyampaikan opini di ruang publik virtual. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa validitas teori ini diperdebatkan, terutama dalam konteks media digital. Namun dalam perspektif gender, studi ini menemukan bahwa perempuan cenderung lebih berhati-hati dan tertutup dalam menyampaikan opini, baik secara daring ataupun luring. Fogel dan Nehmad (2009) menunjukkan bahwa gender turut memengaruhi tingkat keberanian individu dalam berbagi pendapat, privasi, dan mengambil risiko di media sosial. Budaya patriarki serta ekspektasi sosial masih memengaruhi perempuan untuk bersikap diam di ruang publik, meskipun dinamika ini tidak selalu sama di dunia digital. Secara keseluruhan,

penelitian ini menyimpulkan bahwa teori *Spiral of Silence* tetap relevan dalam menjelaskan perilaku diam di masyarakat, namun menghadapi tantangan dalam konteks media digital yang memungkinkan anonimitas dan fleksibilitas identitas, khususnya bagi perempuan.

Kajian tersebut mengaitkan teori *Spiral of Silence* dengan konteks gender di media sosial, dan menyoroti bagaimana opini perempuan yang sering tidak mendapat ruang karena kekhawatiran terhadap stigma dan penucilan secara digital. Berbeda dari penelitian tersebut, studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh persepsi terhadap *glass ceiling*, yakni hambatan sistemik yang dialami kelompok minoritas dalam organisasi, terhadap sikap diam perempuan di lingkungan kerja formal, bukan di media digital. Selain itu, penelitian ini mengangkat konteks dunia kerja pada lima bidang strategis di Kota Bandung. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi yang lebih spesifik dan kontekstual dalam melihat kecenderungan diam perempuan dalam lingkungan profesional, bukan dalam ruang media daring.

3. “Pengaruh Glass Ceiling terhadap Pengembangan Karier Perempuan (Studi ASN di IAIN Palopo)” – Verra Asis Andi (Institut Agama Islam Negeri Palopo, 2020)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah fenomena *Glass Ceiling* memengaruhi pengembangan karir perempuan, khususnya pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan IAIN Palopo. Kuantitatif menjadi bentuk pendekatan dengan teknik sampel jenuh, penelitian ini mengkaji berbagai hambatan tidak terlihat yang menghalangi perempuan untuk mencapai posisi tinggi dalam organisasi, meskipun mereka memiliki kemampuan yang sebanding dengan laki-laki. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *glass ceiling* terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap pengembangan karir perempuan ASN di IAIN Palopo. Hambatan utama yang paling menonjol mencakup konflik peran ganda antara tanggung jawab perempuan di keluarga dengan pekerjaan, persepsi manajemen yang masih bias gender, serta minimnya dukungan institusional bagi perempuan untuk menduduki jabatan strategis. Analisis statistik menunjukkan nilai R Square sebesar 11,1%, yang mengindikasikan bahwa pengaruh *glass ceiling* memang ada meskipun

tidak dominan. Selain itu, hasil uji t menghasilkan nilai t-hitung sebesar 3,102 yang lebih besar dari t-tabel 1,991, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa *glass ceiling* berkontribusi terhadap terhambatnya pengembangan karier perempuan ASN, meskipun masih terdapat faktor lain di luar variabel penelitian yang juga memengaruhinya.

Studi tersebut menekankan pada aspek promosi jabatan dan mobilitas vertikal perempuan dalam birokrasi pemerintahan. Berbeda dengan penelitian tersebut, studi ini tidak hanya membahas dampak dari *glass ceiling* terhadap aspek karir formal, tetapi juga mengkaji pengaruh persepsi terhadap *glass ceiling* terhadap sikap diam perempuan di lingkungan kerja, dengan menggunakan teori *spiral of silence* sebagai landasan. Jangkauan pada penelitian ini juga terfokus pada satu instansi yaitu di Balai Pemasarakatan (Bapas) Kelas I Bandung dan Lembaga Pemasarakatan (Lapas) Kelas I Sukamiskin, Direktorat Jenderal Pemasarakatan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan RI, Wilayah Jawa Barat.

4. “Persepsi Perempuan Mengenai Berita Wacana Pelegalan Poligami di Aceh” – Putri Maulina & Reni Juliani (Universitas Teuku Umar, Meulaboh, 2019)

Penelitian ini berfokus pada penerapan teori *Spiral of Silence* dalam konteks budaya patriarki di Aceh, khususnya dalam menelaah persepsi perempuan terhadap wacana pelegalan poligami yang muncul di media lokal. Menggunakan pendekatan *mives methods* melalui wawancara mendalam dan analisis model Miles dan Huberman, penelitian ini memanfaatkan teori persepsi dan *Spiral of Silence* untuk mengkaji bagaimana perempuan di Aceh Barat merespons pemberitaan Harian Serambi Indonesia terkait wacana pelegalan poligami dalam rancangan Qanun Hukum Keluarga tahun 2019. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar perempuan secara pribadi menolak praktik poligami meskipun secara agama diperbolehkan. Media lokal turut membentuk opini publik dengan menghadirkan narasi pro dan kontra, tetapi suara perempuan sebagai kelompok terdampak langsung kurang terwakili. Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya patriarki dan bias media turut berkontribusi terhadap sikap diam perempuan di ruang publik,

serta menegaskan pentingnya pelibatan perspektif perempuan dalam kebijakan yang menyangkut kehidupan mereka.

Penelitian tersebut menekankan pada analisis persepsi perempuan dalam konteks budaya dan keagamaan, serta bagaimana media menyajikan isu tersebut. Meskipun sama-sama mengkaji isu gender dan persepsi perempuan, penelitian ini berbeda secara fokus dan pendekatan. Penelitian ini dilakukan dengan mengangkat fenomena *glass ceiling* di dunia kerja, dan secara khusus melihat pengaruh persepsi perempuan terhadap hambatan struktural dan sosial dalam organisasi terhadap sikap diam yang mereka tunjukkan, menggunakan kerangka teori *Spiral of Silence*. Selain itu, konteks penelitian ini akan fokus pada lingkungan kerja formal di Balai Pemasarakatan (Bapas) Kelas I Bandung dan Lembaga Pemasarakatan (Lapas) Kelas I Sukamiskin dengan pendekatan kuantitatif untuk mengukur hubungan antara persepsi dan sikap, sehingga memberikan kontribusi baru dalam kajian gender yang lebih spesifik pada ruang profesional, bukan pada wacana media atau isu domestik.

5. “Glass Ceiling Sebagai Hambatan Dalam Mewujudkan Keadilan dan Kesetaraan Gender Bagi Perempuan Pekerja” – Azwar (Dosen Ilmu Komunikasi, UPN Veteran Jakarta) – 2023

Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka terhadap 12 (dua belas) jurnal ilmiah untuk mengkaji bagaimana fenomena *glass ceiling* menghambat pencapaian keadilan dan kesetaraan gender di dunia kerja. Hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa meskipun partisipasi perempuan dalam dunia profesional terus meningkat, mereka masih sangat minim dalam menduduki posisi strategis, baik di sektor publik maupun swasta. Terjadinya hambatan *glass ceiling* dikarenakan kombinasi faktor individual seperti peran ganda, interpersonal seperti kurangnya mentor dan jaringan informal, serta struktural pada budaya organisasi yang maskulin dan norma sosial patriarkal. Penelitian ini juga menyoroti adanya kesenjangan upah berbasis gender yang dipengaruhi oleh mitos bahwa tenaga kerja perempuan lebih *lemah* dibanding laki-laki. Kesenjangan juga terjadi antara prinsip kesetaraan (*equality*) dan keadilan gender (*equity*) masih belum dijumpai dengan pendekatan yang tegas. Penekanan dari Azwar sebagai peneliti yaitu pentingnya pendekatan kritis berbasis gender

untuk meninjau ulang kebijakan, norma sosial, dan budaya kerja yang cenderung mempertahankan diskriminasi gender secara sistemik.

Kajian tersebut menekankan pentingnya kesadaran gender dan reformasi kebijakan organisasi untuk mewujudkan kesetaraan dalam lingkungan kerja. Sedangkan penelitian ini tidak hanya melihat *glass ceiling* sebagai hambatan struktural, tetapi juga mengkaji bagaimana persepsi terhadap *glass ceiling* dapat berpengaruh terhadap sikap diam perempuan di lingkungan kerja, dengan menggunakan kerangka teori *Spiral of silence*. Secara khusus penelitian ini akan terfokus pada lingkungan kerja pada Balai Pemasarakatan (Bapas) Kelas I Bandung dan Lembaga Permasarakatan (Lapas) Kelas I Sukamiskin untuk mengukur secara empiris hubungan antara persepsi hambatan karir dan kecenderungan diam yang muncul karena tekanan sosial atau ancaman isolasi. Demikian penelitian ini menawarkan pendekatan psikososial yang lebih terfokus pada dinamika komunikasi perempuan di lingkungan kerja, bukan hanya aspek struktural atau normatif.

6. “Pengaruh Patriarki di Sektor Pekerjaan terhadap Hak Pekerja Wanita dalam Konteks Kesetaraan Gender” – Kuni Wafiqotuz Zahroh (Program Studi Ilmu Hukum, UIN Walisongo Semarang, 2023)

Kajian pada penelitian ini tentang pengaruh sistem patriarki terhadap hak-hak pekerja perempuan dalam konteks kesetaraan gender di dunia kerja. Menggunakan pendekatan kualitatif melalui studi literatur dan observasi fenomena sosial, penulis penelitian ini menunjukkan bahwa budaya patriarki masih memengaruhi ketidaksetaraan gender dalam berbagai aspek kerja. Hambatan yang dialami perempuan mencakup marginalisasi yang dimana perempuan dianggap sebagai pekerja sekunder dengan upah lebih rendah, subordinasi yang dimana minimnya kepercayaan dalam pengambilan keputusan, stereotip negatif pada perempuan yang melebeli mereka sebagai makhluk emosional atau hanya cocok sebagai ibu rumah tangga, serta terjadinya kekerasan berbasis gender dalam bentuk fisik maupun verbal. Selain itu, peran ganda antara tanggung jawab domestik dan profesional juga menjadi kendala besar bagi pekerja perempuan. Meskipun kesetaraan telah dijamin secara hukum, diskriminasi tetap terjadi di lapangan. Penelitian ini menekankan bahwa

diperlukan strategi internal dari perempuan serta dukungan eksternal dari masyarakat dan pemerintah untuk mendorong keadilan dan kesetaraan yang nyata di tempat kerja.

Pendekatan yang digunakan berfokus pada perspektif hukum dan struktural, dengan menitikberatkan pada keadilan normatif dan pengakuan hak pekerja perempuan secara legal. Berbeda dengan penelitian tersebut, studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur pengaruh persepsi terhadap *glass ceiling* terhadap sikap diam pekerja perempuan, dengan menjadikan teori *Spiral of Silence* sebagai dasar analisis. Fokus penelitian ini tidak hanya pada pemenuhan hak formal, tetapi juga pada respon psikososial perempuan di tempat kerja, khususnya ketika mereka menghadapi tekanan atau ancaman isolasi sosial saat hendak menyampaikan opini atau pengalaman ketidakadilan. Selain itu, penelitian ini mengambil tempat di Bapas Kelas I Bandung dan Lembaga Perasyarakatan (Lapas) Kelas I Sukamiskin, sehingga memberikan kontribusi empirik dalam memahami relasi antara hambatan struktural dan kecenderungan komunikasi diam di lingkungan kerja kontemporer.

Tabel 2. 1 Review Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian dan Nama Penulis	Teori Penelitian	Metode Penelitian	Analisis
1	<p>“<i>Glass Ceiling pada Pekerja Perempuan: Studi Literatur</i>”</p> <p>Ade Nuri Septiana dan Rina Herlina Haryanti (Universitas Sebelas Maret, 2023)</p>	<p>Identifikasi faktor penyebab <i>glass ceiling</i> pada pekerja perempuan.</p>	<p>Kualitatif, Studi Literatur</p>	<p>Meneliti 10 jurnal internasional yang terbit antara tahun 2019 – 2022. ujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor penyebab terjadinya <i>glass ceiling</i>, menemukan strategi untuk mengatasinya, serta memahami tantangan yang dihadapi perempuan setelah berhasil melewati hambatan tersebut.</p>
2	<p>“Teori <i>Spiral of Silence</i> dalam Kajian Gender di <i>New Media</i>”</p> <p>Nila Fazatin (Pascasarjana Ilmu Komunikasi,</p>	<p><i>Spiral of silence</i> dalam kajian gender di <i>new media</i></p>	<p>Kualitatif, Studi Literatur</p>	<p>Eksplorasi bagaimana perbedaan gender memengaruhi kecenderungan individu, terutama perempuan, untuk menyuarakan pendapat di ruang publik digital, serta melihat bagaimana teori <i>Spiral of silence</i> masih valid</p>

	Universitas Gadjah Mada, 2021)			dalam era <i>new media</i> yang ditandai dengan kebebasan berekspresi.
3	<p>“Pengaruh Glass Ceiling terhadap Pengembangan Karier Perempuan (Studi ASN di IAIN Palopo)”</p> <p>Verra Asis Andi (Institut Agama Islam Negeri Palopo, 2020)</p>	<p><i>Glass Ceiling</i> sebagai pengaruh pengembangan karir perempuan.</p>	<p>Kuantitatif, Teknik Sampel Jenuh</p>	<p>Pengaruh <i>glass ceiling</i> pada pengembangan karir perempuan ASN di IAIN Palopo dengan hasil menunjukkan bahwa hambatan struktural seperti peran ganda, bias manajemen, dan kurangnya dukungan institusional berkontribusi terhadap terhambatnya karir perempuan, meskipun pengaruhnya tidak dominan. Secara statistik, <i>glass ceiling</i> terbukti signifikan memengaruhi perkembangan karir, yang menandakan bahwa diskriminasi tersembunyi masih menjadi persoalan nyata dalam institusi publik.</p>
4	<p>“Persepsi Perempuan</p>	<p><i>Spiral of Silence</i> pada</p>	<p><i>Mixed methods,</i></p>	<p>Menganalisis persepsi perempuan di Aceh Barat</p>

	<p><i>Mengenai Berita Wacana Pelegalan Poligami di Aceh”</i></p> <p>Putri Maulina &amp; Reni Juliani (Universitas Teuku Umar, 2019)</p>	<p>perempuan terhadap Budaya Patriarki.</p>	<p>wawancara mendalam</p>	<p>terhadap wacana pelegalan poligami yang diberitakan di media lokal, khususnya Harian Serambi Indonesia, dengan pendekatan teori persepsi dan <i>spiral of silence</i>. Penelitian ini menemukan bahwa mayoritas perempuan di Aceh Barat menolak praktik poligami secara personal, meskipun secara agama dianggap sah. Mereka merasa tidak siap secara mental dan emosional jika harus dipoligami dan memandang <i>qanun</i> poligami belum tentu melindungi perempuan. Media disini berperan membentuk opini dominan yang membuat perempuan dengan pandangan berbeda enggan bersuara, sesuai dengan teori <i>Spiral of Silence</i>.</p>
--	---	---	---------------------------	--

5	<p>“<i>Glass Ceiling</i> Sebagai Hambatan Dalam Mewujudkan Keadilan dan Kesetaraan Gender Bagi Perempuan Pekerja”</p> <p>Azwar (Dosen Ilmu Komunikasi, UPN Veteran Jakarta, 2023)</p>	<p><i>Glass Ceiling</i> dan kesetaraan gender bagi Pekerja Perempuan</p>	<p>Kualitatif, Studi Kepustakaan</p>	<p>Menggali bagaimana fenomena <i>glass ceiling</i> menjadi penghambat perempuan dalam mencapai keadilan dan kesetaraan gender dalam pekerjaan profesional. Melalui studi pustaka terhadap berbagai jurnal, penelitian ini menegaskan bahwa <i>glass ceiling</i> masih menjadi kendala sistemik bagi perempuan untuk mencapai posisi strategis, baik di sektor publik maupun swasta. Hambatan tersebut bersifat struktural dan kultural, diperkuat oleh stereotip gender, norma patriarkal, dan kurangnya dukungan organisasi. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya pendekatan kritis berbasis gender dalam memahami ketidaksetaraan ini.</p>
---	---	--	--------------------------------------	---

6	<p>“Pengaruh Patriarki di Sektor Pekerjaan terhadap Hak Pekerja Wanita dalam Konteks Kesetaraan Gender”</p> <p>Kuni Wafiqotuz Zahroh (UIN Walisongo Semarang, 2023)</p>	<p>Budaya Patriarki dan <i>Glass Ceiling</i></p>	<p>Kualitatif, Studi literatus dan observasi fenomena sosial</p>	<p>Menganalisis bagaimana sistem patriarki memengaruhi hak-hak pekerja perempuan serta bagaimana strategi internal dan eksternal yang dapat mendukung terwujudnya kesetaraan gender di sektor pekerjaan. Hasil dari analisis ini menunjukkan bahwa budaya patriarki masih kuat memengaruhi ketidaksetaraan gender di dunia kerja. Perempuan dianggap pekerja sekunder, digaji lebih rendah, sulit mendapat promosi, serta mendapat subordinasi dalam pengambilan keputusan serta kekerasan berbasis gender baik secara fisik maupun verbal. Selain itu, perempuan menanggung beban ganda karena harus bekerja di luar rumah sekaligus mengurus pekerjaan domestik.</p>
---	---	--	--	--

				Meskipun secara hukum telah menjamin kesetaraan, praktik diskriminasi masih terjadi, sehingga perlu dukungan dari masyarakat dan pemerintah untuk mewujudkan keadilan bagi pekerja perempuan.
--	--	--	--	---

## **2.2 Kerangka Konseptual**

### **2.2.1 Glass Ceiling**

#### **2.2.1.1 Pengertian Glass Ceiling**

Pada era yang semakin maju ini, kesetaraan gender antara laki-laki dan perempuan semakin marak terjadi akhir-akhir ini. Salah satu yang menunjukkan kesetaraan gender yang ada pada lingkungan kerja adalah perwakilan posisi perempuan pada puncak manajemen. Namun tentunya terdapat penghalang untuk mendapatkan posisi tersebut, dan terjadinya penghalang ini disebut fenomena *glass ceiling* yang menjadi pengaruh dalam kemajuan karier pekerja perempuan itu

sendiri. Karakilic (2019) mengatakan bahwa pemikiran *glass ceiling* ini muncul ketika karyawan perempuan dilarang untuk naik ke level manajemen senior karena adanya tradisi bisnis atau stereotip yang akhirnya menjadi sebuah sindrom di lingkungan kerja.

Berbeda dengan peneliti Yu (2020), *glass ceiling* merupakan penghalang buatan yang menghambat majunya para laki-laki minoritas dan perempuan untuk mendapatkan kesempatan ke posisi manajemen dan pengambilan keputusan. Sedangkan bagi Babic & Hansez (2021), *glass ceiling* merupakan seseorang yang dihentikan kariernya di tingkat rendah meskipun telah memenuhi syarat untuk naik ke hierarki organisasi yang lebih tinggi. Hal ini disebabkan karena adanya diskriminasi yang biasanya didasari pada seksisme atau rasisme.

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 wanita 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 wanita yang dirugikan, sehingga banyak karyawan wanita 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 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 haknya, 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 bentuk hambatan *glass ceiling* mencakup ketimpangan upah untuk pekerjaan yang setara, diskriminasi seksual, diskriminasi etnis, diskriminasi ras,

atau pelecehan di tempat kerja, kurang ramahnya kebijakan di tempat kerja, atau sebaliknya, kebijakan yang mendiskriminasi orang tertentu.

#### **2.2.1.2. Faktor-Faktor Penyebab Terjadinya *Glass Ceiling***

Penjelasan yang sudah dijelaskan sebelumnya menunjukkan terjadinya *glass ceiling* adanya hambatan yang dilalui pekerja perempuan di lingkungan kerja. Namun faktor-faktor penyebab terjadinya *glass ceiling* sendiri ternyata tidak hanya diberikan pada lingkungan kerja saja, pekerja perempuan bisa mendapatkan *glas ceiling* juga dari dirinya sendiri dan keluarganya. Berikut adalah penjelasan Faktor-Faktor Penyebab Terjadinya *Glass Ceiling* (Azwar, 2023; Ade Nuri Septiana dan Rina Herlina Haryanti, 2023) :

##### (1) Individu

Masyarakat beranggapan bahwa dalam kehidupan perempuan bertanggungjawab mengurus rumah tangga, dan anggapan itu mengakar sampai secara tidak langsung tertanam dalam pikiran banyak perempuan. Hal ini akhirnya menjadi penghalang utama pada sisi individu banyak perempuan untuk mencapai posisi lebih tinggi dalam

pekerjaan. Hal tersebut membuat perempuan yang sudah memiliki pekerjaan menjadi memiliki peran ganda sebagai pekerja di kantornya dan penganggung jawab di rumah tangga di keluarganya. Beberapa perempuan bahkan menjadi tulang punggung keluarga tanpa bantuan laki-laki di keluragnya, menambah banyaknya pekerjaan mereka sebagai perempuan. Efek yang akhirnya diterima pekerja perempuan ini dalam pekerjaan mereka adalah mereka harus bekerja lebih keras dari rekan laki-laki untuk mencapai kemajuan pada persepsi karir mereka dan menjadi seorang pemimpin di tempat mereka bekerja.

## (2) Interpersonal

Anggapan yang terjadi pada masyarakat tentang tanggung jawab perempuan pada pengurusan rumah tangga ternyata tidak hanya tertanam pada pemikiran banyak perempuan, tentunya juga ada pada lingkungan di banyak perusahaan swasta ataupun negeri. Adanya akses yang terbatas terhadap mentor atau sponsor yang bisa membuka jalan bagi promosi jabatan terjadi pada lingkungan kerja yang dialami pekerja perempuan. Tidak hanya itu, munculnya sindrom "*queen bee*" di mana perempuan senior justru enggan membantu rekan sesama pekerja

perempuan untuk naik ke posisi atas karena kompetisi atau tekanan sistemik.

### (3) Organisasi

Budaya organisasi yang cenderung maskulin pada banyak perusahaan tentunya membuat banyak pekerja perempuan mendapatkan perlakuan berbeda di lingkungan kerja. Keharusan pekerja perempuan untuk memiliki sifat maskulin untuk meyakinkan atasan tentang kemampuan dan kompetensi kepemimpinannya tentu membuat sebuah penghalang yang nampak jelas di mata pekerja perempuan. Ditambah dengan kurangnya dukungan dari sekitar seperti jam kerja yang tidak fleksibel untuk perempuan yang memiliki peran ganda dan rentang cuti hamil yang kurang membuat pekerja perempuan memiliki peluang yang sama dengan pekerja laki-laki.

### (4) Keluarga

Tuntutan pada perempuan memang berawal dari keluarga sadari mereka kecil. Semakin perempuan tumbuh menjadi dewasa, masyarakat memandang perempuan sebagai individu yang harus fokus pada

keluarga, khususnya pada perempuan yang sudah menikah dan memiliki anak yang menuntut mereka untuk lebih banyak meluangkan waktu untuk keluarga. Dukungan dari keluarga pun menjadi hambatan bagi pekerja perempuan yang masih menjunjung tinggi budaya patriarki. Asumsi bahwa karir perempuan mengikuti kasis suaminya menjadi salah satu faktor sulitnya pekerja perempuan menjadi berada di posisi teratas di kantornya.

#### (5) Budaya

Merujuk pada nilai, norma dan sistem keyakinan yang hidup di masyarakat dan membentuk persepsi patriarki yang kolektif tentang peran laki-laki dan perempuan. Pandangan yang sering masyarakat kumandangkan adalah dimana laki-laki sebagai pemimpin alami dan perempuan sebagai pengurus domestik atau urusan rumah tangga. Akibatnya, perempuan yang mencoba naik ke posisi kepemimpinan sering dipandang *tidak wajar*, tidak didukung oleh sosial, atau bahkan mengalami penolakan secara simbolik. Nilai budaya ini menjadi latar belakang yang menormalisasikan *glass ceiling* tanpa disadari masyarakat.

Faktor-faktor di atas seharusnya membuat masyarakat sadar bahwa anggapan yang berkembang selama ini salah. Peran ganda perempuan sebagai ibu rumah tangga dan pekerja tidak bisa dijadikan alasan untuk membatasi karir perempuan. Budaya masyarakat yang mendahulukan kepentingan kaum laki-laki, seharusnya mulai dikoreksi dengan menempatkan apa yang harus dan apa yang tidak seharusnya dalam pekerjaan di kantor ataupun di rumah tangga. Asumsi-asumsi bahwa karir perempuan mengikuti karir suaminya merupakan faktor yang tidak relevan lagi dengan kehidupan masa ini.

### **2.2.1.3 Data *Glass Ceiling* Secara Internasional**

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, walaupun jumlahnya tidak kurang dari 5 kursi yang diduduki oleh perempuan. Secara jumlah memang kurang terwakili dalam posisi politik tertinggi. Pada tahun 2025 tercatat ada 14 negara yang memiliki Presiden perempuan, 12 negara yang menjadikan perempuan perdana menteri.

#### **2.2.1.4 *Glass Ceiling* di Indonesia**

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. 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' sumber???. 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.

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](http://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 terdata 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, meningkan 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 tada 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.

### 2.2.2 Budaya Patriarki di Lingkungan Kerja

Setiap manusia yang menginjakkan bumi memiliki kesempatan yang sama untuk terus bertumbuh dan mengembangkan diri mereka. Hak yang dimiliki laki-laki dan perempuan seharusnya sama baik dalam hal kehidupan, pendidikan, pekerjaan, mengambil keputusan, berdedikasi dalam politik, bisnis, kreatifitas dan lain sebagainya. Namun pada kenyataannya, banyak masyarakat yang masih berpikir sistem patriarki yang dimana stigma tentang kuatnya peran laki-laki daripada perempuan yang menyebabkan ketimpangan gender. Keadilan dan kesetaraan gender memang belum sepenuhnya lepas dari konteks mengenai peranan kedudukan laki-laki dan perempuan yang selama ini dipahami oleh masyarakat pada realitas sosial mereka.

Sistem patriarki yang mendominasi kebudayaan masyarakat ini menyebabkan terjadinya kesenjangan dan ketidakadilan gender. Rokhmansyah (2013) mengatakan dalam bukunya yang berjudul 'Pengantar Gender dan *feminisme*', kata maskulinitas berasal dari patriarki yang berarti suatu sistem dimana peran laki-laki sebagai tujuan, pusat dan pemimpin secara keseluruhan. Laki-laki memiliki peran yang cukup memengaruhi aspek kegiatan manusia, dari mulai peran kontrol utama di masyarakat untuk kelaknya menjadi pemimpin dunia,

sehingga berakibat perempuan hanya memiliki sedikit akses atau pengaruh dalam kegiatan manusia, bahkan bisa saja tidak memilikinya sama sekali karena perempuan dianggap lebih lemah daripada laki-laki. Perbedaan peran laki-laki dan perempuan menciptakan hambatan struktural dalam masyarakat yang menghalangi akses yang setara bagi semua orang. Gerakan feminis dan aktivis perempuan yang gencar menyuarakan dan menegakkan hak asasi perempuan yang saat ini gencar *dibunyikan*, nyatanya masih lebih *lantang* pada praktik budaya patriarki sendiri yang masih berlangsung. Kerugian yang diterima oleh budaya patriarki ini sudah pasti perempuan dalam masalah kesalahan peran dan hak perempuan yang seharusnya juga mereka miliki.

Kekeliruan masyarakat dalam menyikapi peran gender menjadi salah satu faktor utama terjadinya ketimpangan gender dalam lingkungan kerja. Adanya konstruksi peran gender yang sering kali dipandang sebagai hal yang wajar atau alami dalam membentuk kontrol sosial, menyebabkan peran ini justru memperlemah posisi perempuan dalam aspek kehidupan, pendidikan, pekerjaan, kebijakan sosial dan sosial, kondisi ekonomi, hingga status dan partisipasi mereka dalam masyarakat. Di dalam sektor pekerjaan sendiri juga dapat saja terjadi adanya

ketidakadilan peran yang disebabkan oleh hal-hal berikut (Effendi & Ratnasari, 2018).

Ketimpangan antara laki-laki dan perempuan tidak hanya muncul dalam bentuk ketidakseimbangan angka, tetapi juga terungkap dalam berbagai aspek kehidupan yang menempatkan perempuan dalam posisi yang tidak setara. Terdapat lima kategori ketidakadilan gender yang di sebutkan Kuni Wafiqotuz Zahroh (2023) dalam jurnalnya yang berjudul ‘Pengaruh Patriarki di Sektor Pekerjaan terhadap Hak Pekerja Wanita dalam Konteks Kesetaraan Gender’. Bentuk-bentuk ketidakadilan gender ini bentuk utama yang merepresentasikan cara sistemik yang kerap tidak disadari namun berperan dalam memperkuat dominasi laki-laki dan melemahkan posisi perempuan dalam masyarakat. Berikut penjelasan kelima katogori ketidakasilan gender :

#### (1) Marginalisasi

Terjadinya proses peminggiran yang menyebabkan perempuan menjadi kelompok yang dirugikan secara ekonomi kerap ditemukan dalam berbagai sektor, seperti birokrasi, praktik di lingkungan masyarakat, institusi pemerintahan, dunia industri, hingga dalam konteks pembangunan. Sebagai contohnya, seorang perempuan atau istri yang

bekerja dianggap mencari uang hanya untuk tambahan belaka bukan dianggap mencari nafkah utama untuk keluarganya, sehingga terjadilah perbedaan gaji yang mana seorang wanita boleh digaji dibawah laki-laki jumlahnya. Stigma bahwa laki-laki sebagai “kepala rumah tangga” dan “pencari nafkah utama” menjadi hal yang mengakar di masyarakat. Hal ini turut memengaruhi pembagian peran kerja, di mana banyak pekerjaan dianggap lebih cocok untuk perempuan karena pandangan bahwa kemampuan mereka lebih rendah dibandingkan laki-laki, yang kemudian berdampak pada penerimaan gaji yang juga lebih rendah. Tidak hanya masalah imbalan kerja, tetapi juga terlihat dalam akses terhadap pelatihan dan kredit, terutama dalam program-program pertanian dan perekonomian, yang sering kali menghambat partisipasi perempuan secara setara dan merata.

## (2) Subordinasi

Hal ini memiliki pandangan bahwa salah satu gender lebih rendah daripada yang lain lebih banyak terjadi pada perempuan karena yang dianggap lebih lemah dari laki-laki. Meskipun perempuan mencakup sekitar 50% dari populasi dunia, hal tersebut tidak secara otomatis

menjamin bahwa mereka memiliki kekuasaan yang lebih besar dibanding laki-laki. Ketimpangan ini berkontribusi pada pemiskinan ekonomi perempuan, yang berkaitan erat dengan proses politik, pengambilan keputusan, dan distribusi kekuasaan yang masih didominasi oleh laki-laki. Sebagai contohnya, banyak kasus yang terjadi di dalam masyarakat, pemerintahan, tradisi, keagamaan dan lain sebagainya, yang menyebabkan perempuan diletakkan sebagai subordinasi dari kaum laki-laki, hal ini terjadi karena sebuah anggapan bahwa seorang perempuan itu emosional dan kepemimpinan memerlukan orang rasional yakni kaum laki-laki, adalah diskriminasi gender yang mana mengakibatkan seorang perempuan sulit untuk menjadi seorang pemimpin. Meski hal ini tidak terjadi secara global, namun tetap terjadi di dalam birokratis pemerintahan, masyarakat maupun rumah tangga di banyak negara, termasuk Indonesia.

### (3) Stereotip

Kategori ini adalah bentuk diskriminasi terhadap kaum perempuan dengan cara memberi 'lebel' yang memojokkan mereka dan juga berakibat negatif. Lebel yang diartikan sebagai perempuan yang lemah

lembut dan emosional namun menyulitkan mereka untuk mendapat pekerjaan yang dianggap ‘keras’ dan rasional, yang dianggap hanya dimiliki oleh laki-laki. Pada label yang dimiliki perempuan dan laki-laki yang berbanding terbalik ini menyebabkan apa yang dicari atau dikerjakan oleh pekerja perempuan adalah “tambahan” atau juga “sampingan” dan juga cenderung tidak diperhitungkan.

#### (4) Violence

Perbedaan gender sering kali menjadi dasar terjadinya kekerasan yang secara dominan dialami oleh perempuan. Kekerasan ini dapat berbentuk fisik (seperti pemerkosaan, penyiksaan, pemukulan, bahkan sampai pembunuhan) maupun non-fisik (seperti pelecehan verbal, *catcalling*, dan intimidasi). Hal ini terjadi karena laki-laki merasa memiliki kemampuan dan kekuatan yang lebih besar dibanding perempuan, sehingga mendorong tindakan dominasi tersebut.

#### (5) Beban Kerja

Kehidupan di rumah tangga, sebagian pekerjaan rumah seharusnya dilakukan bersamaan antara perempuan dan laki-laki, namun banyak

observasi menyatakan bahwa perempuan mengerjakan 90% pekerjaan domestik. Terlebih lagi bagi mereka yang bekerja di tempat kerja namun juga harus masih mengerjakan pekerjaan domestik. Beban yang diterima perempuan menjadi dua kali lipat.

Budaya patriarki memberikan sebuah konstruksi sosial bahwa kekuatan dan kekuasaan hanya dimiliki laki-laki, sedangkan perempuan adalah makhluk lemah yang bisa dengan mudah disakiti secara mental dan fisik. Hal tersebut mendorong terjadinya ketidakadilan peran dan hak didalam sektor pekerjaan maupun jabatan.

### **2.2.3 Pekerja Perempuan di Kota Bandung**

Pekerja Perempuan merupakan bagian penting dari Angkatan kerja yang menunjang perekonomian daerah di Kota Bandung. Ibu Kota Jawa Barat ini, sebagai salah satu kota besar di Indonesia, memiliki berbagai sektor ekonomi yang mempekerjakan perempuan, mulai dari industri manufaktur, jasa, hingga sektor

kreatif dan pendidikan. Meskipun kontribusi dari pekerja Perempuan cukup signifikan dalam dunia kerja, mereka masih menghadapi berbagai tantangan terutama terkait kesetaraan gender.

Terpilihnya Kota Bandung untuk 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.

Norma-norma patriarki yang masih dijalankan oleh masyarakat di Kota Bandung membatasi peran perempuan, terutama dalam ranah profesional dan pengambilan keputusan. Kejadian ini mendorong adanya fenomena seperti *glass ceiling* terjadi dan membatasi peluang bagi pekerja perempuan untuk mencapai posisi manajerial atau posisi strategis dalam lingkungan kerja. Dalam penjelasan *Glass Ceiling* dan Budaya Patriarki sebelumnya menunjukkan bahwa pekerja perempuan sering kali mengalami diskriminasi yang bersifat langsung maupun tidak langsung, dan memiliki dampak pada karier dan kesejahteraan mereka.

Menyikap dan berperilaku sosial pekerja perempuan untuk menghadapi hambatan ini juga bervariasi, salah satunya adalah sikap diam atau enggan untuk menyuarakan pendapatnya. Sikap diam ini bisa dipengaruhi oleh rasa takut akan konsekuensi yang mereka dapatkan, bisa berupa diisolasi oleh lingkungan kerjanya, ancaman yang diberikan jika mereka menyuarakannya, atau merasa bahwa menyuarakan pendapat tidak akan memberikan perubahan. Sedangkan terjadinya

sikap diam ini juga bisa dikarenakan kurangnya dukungan dari atasan atau lingkungannya, dan ada juga kurangnya informasi yang mereka terima. Relevansi teori *Spiral of Silence* terlihat dalam cara pekerja perempuan di Kota Bandung menghadapi tekanan sosial dan mengambil keputusan untuk tidak bersuara sebagai upaya menjaga kenyamanan serta keamanan di lingkungan kerja.

Untuk memahami kondisi pekerja perempuan di Kota Bandung, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana fenomena *glass ceiling* dan mekanisme *spiral of silence* saling berinteraksi dalam mempengaruhi sikap diam pekerja perempuan di lingkungan kerja pada lima bidang utama sesuai dengan fungsi yang berjalan di Kota Bandung. Pemahaman ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai dinamika gender di dunia kerja, serta menjadi dasar bagi perumusan rekomendasi kebijakan yang mendukung kesetaraan dan pemberdayaan perempuan di sektor pekerjaan di Kota Bandung.

### **2.2.3.1 Konteks Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) Kelas I Sukamiskin dan Balai Pemasyarakatan (Bapas) Kelas I Bandung**

Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) dan Balai Pemasyarakatan (Bapas) merupakan unit pelaksana teknis di bawah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, yang bertugas menyelenggarakan bimbingan, pengawasan, dan pendampingan terhadap klien pemasyarakatan di luar lembaga pemasyarakatan, seperti tahanan, narapidana asimilasi, dan anak dalam proses peradilan pidana. Salah satu Lapas Bapas yang berada di wilayah Jawa Barat adalah Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) Kelas I Sukamiskin Balai Pemasyarakatan (Bapas) Bandung, yang secara administratif berada di bawah koordinasi Kantor Wilayah Kemenkumham Jawa Barat dan berlokasi di Jalan Rd. Roesbandi SH, Kecamatan Arcamanik, Kota Bandung.

Lapas dan Bapas Bandung menjadi institusi formal milik negara ini memiliki struktur organisasi yang birokratis dan hirarkis, serta menjalankan tugas-tugas profesional dengan standar administratif dan hukum yang ketat. Di dalamnya terdapat beragam posisi jabatan, mulai dari pembimbing kemasyarakatan (PK), pejabat struktural, staf administrasi, hingga tenaga pendukung lainnya, yang dijalankan oleh aparatur sipil negara (ASN), termasuk oleh pekerja perempuan.

Meskipun secara struktural terbuka bagi perempuan, lingkungan kerja di Lepas dan Bapas tetap memiliki kecenderungan maskulin—baik dalam pembagian peran, kepemimpinan, maupun budaya organisasi—yang dapat menciptakan batas-batas tidak kasat mata seperti *glass ceiling* dalam pengembangan karier.

Penelitian ini akan menempatkan Lepas dan Bapas Bandung sebagai lokasi studi yang relevan untuk memahami bagaimana persepsi perempuan terhadap hambatan karier struktural dan budaya kerja berdampak pada sikap diam di lingkungan profesional formal, terutama dalam menghadapi dominasi norma-norma mayoritas dan tekanan sosial yang tersirat. Kehadiran perempuan di institusi yang bercirikan ketertiban, kewenangan hukum, dan kepatuhan terhadap aturan formal, menjadikan Lepas dan Bapas sebagai ruang kerja yang menarik untuk diteliti dari sudut pandang komunikasi organisasi dan dinamika gender.

## **2.3 Kerangka Teoritis**

### **2.3.1 Sikap Diam dalam Teori Spiral of Silence**

#### **2.3.1.1 Pengertian**

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 atau mayoritas yang masih menganut budaya patriarki. 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 mungkin 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.

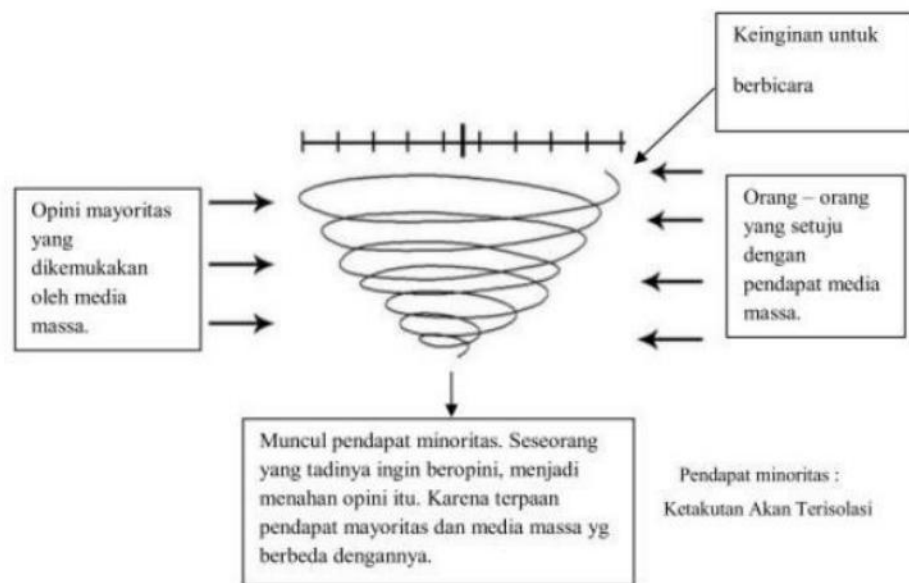
Perlu di garis bawahi dari teori ini adalah ketakutan isolasi sosial. Pada orang-orang minoritas yang tidak dapat mengungkapkan pendapatnya dan cenderung diam demi menghindari di lingkungannya atau mengisolasi diri sebelum diisolasi oleh lingkungannya. Menurut Susana Hornig Priest dalam penelitiannya yang berjudul "*Public Discourse and Scientific Controversy: A Spiral-of-Silence Analysis of Biotechnology Opinion in the United States*" mengatakan bahwa teori *spiral of silence* masih relevan dalam menjelaskan bagaimana opini publik itu berkembang. Kasus bioteknologi di Amerika, teori *spiral of silence* menganggap bahwasannya seseorang akan memberikan argumen yang berbeda atau bahkan diam jika berada dalam pendapat minoritas, khususnya dalam sebuah budaya yang sangat mendukung ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan pada review di *Harvard business review* karya Laelie Perlow dan Stephanie William yang membahas seputar *spiral of silence* dalam suatu perusahaan fenomena diam pun sering terjadi. Diam diasosiasikan dengan banyak hal seperti kerendahan hati, penghormatan kepada yang lain, suatu adat, terkadang juga sebagai bentuk rasa malu. Diam sering dianggap sebagai strategi yang paling aman dalam dunia bisnis untuk menghindari

konfrontasi atau risiko yang dapat timbul akibat pernyataan yang diutarakan. Sehingga arti kata diam disini tidak sesederhana apa yang dijelaskan oleh *spiral of silence*. Review tidak secara langsung mematahkan teori *spiral of silence* melainkan mengganti konsepnya menjadi *spiral of communication*. Selain dua contoh itu, topik yang akan dilayangkan pada kelompok yang berbeda maka hasilnya juga akan berbeda. Menurut Moy, Domke, dan Stamm dalam analisa mereka mengungkapkan bahwasannya persepsi dari orang-orang terdekat akan lebih berpengaruh pada opini yang akan diungkapkan seseorang dibandingkan dengan masyarakat luas.

Sebagaimana disebutkan dalam jurnal “Kajian Sejarah dan Perkembangan Teori Efek Media” karya Musfialdy dan Ine Angraini (2020) mengungkapkan bahwa teori *spiral of silence* adalah individu yang merasakan tekanan untuk menyembunyikan pendapat mereka ketika mereka merasa bahwa pandangan mereka berada di minoritas atau di luar arus utama. Sedangkan dalam pandangan mayoritas dibuat tampak lebih dominan daripada yang sebenarnya dan pandangan minoritas dibuat tampak lebih tidak populer atau lebih jauh dari arus utama daripada yang sebenarnya terjadi, karena kecenderungan media untuk menyisihkan atau bahkan mengabaikannya sama sekali. Sebagai hasil dari pola komunikasi individual ini, media memperdalam prosesnya ke tingkat yang lebih besar, memberikan

keunggulan yang semakin besar pada pandangan mayoritas sambil mengurangi pandangan minoritas menjadi tidak penting atau tidak terlihat, dan seterusnya, dan seterusnya. Spiral terus berputar sampai pandangan minoritas akhirnya hilang dari media dan ekspresi individu, dan pandangan mayoritas menjadi satu-satunya yang dianggap dapat diterima. Pada akhirnya, kemudian, opini publik (dan penguatannya oleh media) berfungsi tidak hanya untuk mencerminkan, tetapi juga untuk membentuk sikap dan tindakan masyarakat.

*Gambar 2. 1 Pola Spiral of Silence*



*Pola Spiral of Silence (Sumber : Sudut Pandang Spiral of Silence Theory Dalam Kelompok Minoritas)*

Memahami teori *Spiral of Silence* dalam kerangka *glass ceiling* dan budaya patriarki akan menunjukkan hasil dari tekanan struktural yang kompleks. Ketika suara pekerja perempuan dibungkam oleh ketakutan akan isolasi dan norma-norma patriarkal yang membatasi, sistem ketimpangan akan terus ditertahankan. Oleh karena itu, penting bagi institusi dari berbagai bidang dan masyarakat untuk membongkar struktur patriarki, menciptakan ruang aman untuk berbicara dan mendukung keberanian pekerja perempuan dalam menyuarkan ketidakadilan. Mendorong keberagaman suara bukan hanya memperkaya diskursus publik, tetapi juga menjadi langkah nyata menuju kesetaraan dan perubahan sosial yang lebih adil.

### **2.3.1.2 Konsep Threat dan Fear of Social Isolation**

Elisabeth Noelle-Neumann menekankan bahwa pilihan individu untuk diam tidak semata-mata terjadi karena perbedaan pendapat semata, tetapi dipengaruhi oleh persepsi mereka terhadap lingkungan sosial. Dua konsep inti ini menjadi pondasi utama yang akan menjelaskan dinamika ini adalah *Threat of Social Isolation* dan *Fear of Social Isolation*, yang masing-masing mewakili bentuk ancaman eksternal dan ketakutan internal yang mendorong individu untuk menahan

opini mereka di ruang publik. Pemahaman terhadap kedua konsep ini menjadi kunci dalam melihat bagaimana tekanan sosial mempengaruhi keberanian seseorang untuk bersuara, terutama ketika berada dalam posisi yang rentan secara struktural maupun psikologis. Berikut adalah penjelasannya :

(1) *Threat of social isolation*

Elisabeth Noelle-Naumann menjelaskan maksud dari konsep ini adalah level dari persetujuan beberapa orang atau kelompok yang secara kolektif mampu menggambarkan ancaman isolasi sosial. Kesempatan seseorang yang memiliki keterbatasan interaksi dengan orang lain dalam bentuk ketakutannya karena ditolak. Individu dalam konsep ini memilih diam karena tahu ada ancaman jika ada yang bersuara dengan argumen yang berbeda dengan mayoritas.

(2) *Fear of social isolation*

Konsep ini adalah opini seseorang yang terbentuk atas dasar ketakutan individu itu sendiri untuk terisolasi dari kelompoknya. Memiliki sifat personal karena merasa terbebani dengan adanya isolasi ini sehingga keinginan mereka untuk mengungkapkan opini mereka semakin rendah.

Adanya ketakutan tersendiri karena diisolasi dari kelompok pada lingkungannya, pada akhirnya mereka memilih untuk diam, padahal belum tentu juga pendapatnya akan ditolak.

Pemahaman terhadap dua konsep di atas membantu menjelaskan dinamika ketakutan dan tekanan sosial di lingkungan kerja yang menyebabkan pekerja perempuan memilih diam, terutama dalam menghadapi *glass ceiling*. Ditambah dengan budaya patriarki semakin memperkuat kondisi ini dengan menciptakan hambatan struktural sekaligus menanamkan ketakutan psikologis yang menghambat perempuan untuk menyuarakan ketidakadilan yang mereka terima. Ketika perempuan merasa suara mereka tidak aman, baik karena ancaman secara langsung maupun ketakutan internal pada diri mereka, maka *spiral of silence* akan terus berlangsung. Untuk memutus lingkaran ini, dibutuhkan upaya kolektif untuk mengubah norma sosial, memberikan dukungan psikologis, serta menciptakan ruang kerja yang aman dan inklusif. Hal ini penting agar setiap individu, khususnya pekerja perempuan, dapat bersuara tanpa rasa takut dan berkembang secara maksimal dalam karier yang mereka jalani.

### 2.3.1.3 Asumsi Dasar Spiral of Silence

Teori *spiral of silence* menjelaskan kecenderungan individu untuk memilih diam ketika pendapat mereka berbeda dengan opini mayoritas. Diam yang mereka pilih ini bukan tanpa alasan, melainkan berakar dari dinamika sosial yang kompleks, termasuk diantaranya rasa takut terisolasi di lingkungannya. Untuk memahami lebih dalam bagaimana teori *spiral of silence* terbentuk dan berlangsung, perlu diketahui terlebih dahulu sejumlah asumsi dasar yang menjadi fondasi dari teori ini. Baik Noelle-Naumann dan Morissan mengemukakan tiga asumsi utama yang menjelaskan pola individu dalam menghadapi tekanan opini publik. Berikut penjelasan dari masing-masing asumsi tersebut.

a) Elisabeth Noelle-Neuman (dalam Juariyah., & Wijayanti, 2020)

(1) Individu dengan pandangan menyimpang akan terancam terisolir dari masyarakat

Asumsi pertama, menunjukkan seseorang yang memiliki pendapat yang berbeda atau bertentangan dengan pendapat mayoritas akan menghadapi risiko sosial, seperti sudah pasti mereka akan diisolasi atau tidak diterima oleh lingkungan masyarakat disekitarnya. Karena ketakutan akan diisolasi ini, banyak orang memilih untuk menyimpan sendiri

pendapat mereka dan tidak mengungkapkannya. Mayoritas masyarakat yang memiliki pendapat yang sama bergantung pada nilai yang ditetapkan dan didukung secara bersamaan dalam kesepakatan yang ditentukan oleh opini publik.

(2) Kekhawatiran akan terisolir menyebabkan individu selalu mempertimbangkan situasi iklim pendapat sepanjang waktu

Setiap individu akan selalu berusaha untuk melihat iklim pendapat yang ada di sekitar mereka. Mereka mencermati apakah pendapat mereka sejalan dengan mayoritas atau tidak. Jika pendapat mereka terasa tidak sejalan atau malah bertentangan dengan mayoritas, mereka akan lebih cenderung untuk diam dan tidak mengungkapkannya untuk menghindari risiko sosial, meskipun belum tentu juga mereka akan diisolasi. Individu ini melakukan observasi pribadi dan media. Saat melakukan observasi pribadi, mereka menggunakan indera kuasi-statistik (*quasi-statistical sense*), indera ini mampu untuk memperkirakan opini yang berlawanan. Selanjutnya individu akan beralih pencariannya kepada media.

(3) Perilaku publik dipengaruhi oleh penilaian terhadap opini publik

Asumsi terakhir, adalah perilaku komunikasi publik yang sangat dipengaruhi oleh bagaimana seseorang menilai opini publik yang ada di sekitar mereka. Opini publik disini juga bisa berupa berbicara secara langsung (berkomunikasi). Mirip dengan asumsi kedua, di mana mereka akan memilih diam jika pendapat mereka bertentangan dengan mayoritas. Namun yang berbeda adalah jika mereka menilai bahwa mayoritas memiliki pendapat yang tidak jauh berbeda, maka mereka memilih untuk menyuarakannya. Kekuatan dari kelompok mayoritas dan kelemahan dari kelompok minoritas merupakan penyebab munculnya *spiral of silence*. Pada akhirnya orang bertindak sesuai dengan perasaan orang lain.

b) Morissan (2010)

(1) Masyarakat memiliki kekuasaan terhadap mereka yang memiliki pandangan menyimpang dan tidak ingin menyesuaikan dirinya dengan ancaman isolasi.

Peran dalam opini publik adalah menentukan apakah nilai-nilai dalam masyarakat dapat diterima atau tidak. Bila masyarakat setuju dengan seperangkat nilai-nilai maka kekhawatiran terhadap ancaman isolasi

menurun. Namun ketika ada perbedaan pendapat, maka ancaman isolasi akan meningkat.

(2) Perasaan khawatir akan terisolasi menyebabkan individu harus mengukur iklim pendapat sepanjang waktu

Masyarakat akan lebih mengetahui pendapat atau pandangan mana yang lebih populer yang lebih banyak diterima dan pandangan mana yang tidak diterima. Teori *spiral of silence* memberikan argumentasi bahwa orang selalu bertindak sebagai penilaian pada iklim opini publik. Ini berarti, individu akan cenderung membuat perkiraan tentang opini publik berdasarkan perasaannya, termasuk memperkirakan seberapa banyak orang yang mendukung atau menolak pendapat yang diyakininya.

(3) Evaluasi atas opini publik akan mempengaruhi pendapat dan perilaku masyarakat,

Sebagai contohnya, dalam pemilu yang dilakukan, individu biasanya dapat memperkirakan dengan cukup akurat pandangan dan pendapat yang mengemuka mengenai kandidat dan isu-isu yang ditemukannya dan mereka kemungkinan akan menyatakan pendapatnya jika individu ini setuju dengan pendapat mayoritas masyarakat terhadap suatu isu

tertentu, sebaliknya jika individu ini akan memilih diam pada pandapatnya yang tidak sama dengan mayoritas masyarakat.

Ketiga asumsi yang dikemukakan oleh Noelle-Neumann dan Morissan menunjukkan bahwa perilaku diam yang muncul pada individu bukan sekadar bentuk pasif, melainkan merupakan hasil dari evaluasi terus-menerus terhadap lingkungan sosialnya. Pemahaman terhadap asumsi-asumsi ini menjadi penting dalam konteks sosial dan dunia kerja untuk memahami mengapa suara minoritas kerap terabaikan, serta bagaimana menciptakan ruang yang aman dan inklusif bagi seluruh individu, terutama mereka yang rentan terhadap tekanan sosial, diskriminasi, atau pengucilan.

#### **2.3.1.4 Validasi Opini Publik dalam Teori Spiral of Silence**

Menguji nilai kevalidan pada opini publik, Noelle-Naumann menyebutkan bahwa pentingnya enam faktor yang harus diperhatikan dalam proses pengumpulan dan pengukuran opini publik. Tujuannya untuk memastikan bahwa teori dapat

diterapkan secara tepat, akurat, dan relevan dalam berbagai konteks sosial maupun budaya yang ada. Berikut adalah penjelasannya :

(1) *Cross national differences*

Faktor ini merupakan salah satu tantangan utama dalam penerapan teori *Spiral of Silence*. Noelle-Neumann menegaskan bahwa perbedaan budaya antarnegara dapat memengaruhi kecenderungan individu dalam menyatakan pendapat. Oleh karena itu, teori ini harus mampu dioperasionalkan lintas budaya agar keabsahannya dapat diuji dalam berbagai konteks sosial yang berbeda. Sehingga penilaian dan norma dalam masyarakat menjadi pertimbangan penting dalam menilai ketepatan teori ini.

(2) *Public exposure*

Ditekankan bahwa opini publik tidak bersifat tersembunyi, melainkan memiliki eksposur yang dapat diamati oleh individu dalam kehidupan sosial mereka. Opini publik menjadi referensi yang penting bagi seseorang dalam menentukan apakah individu ini akan memilih untuk menyuarakan atau menyembunyikan pendapatnya.

(3) *Anonymous public*

Dalam pengoperasian konsep publik, penting untuk memastikan bahwa responden atau pihak yang terlibat dalam survei adalah publik anonim—bukan individu yang saling mengenal secara pribadi atau memiliki latar belakang pengetahuan yang sama. Termasuk penting karena menggaris bawahi konsep *Fear of Social Isolation* yang bersifat personal.

(4) *Size of the public*

Pada pengambilan data, jumlah responden harus cukup representatis untuk menggambarkan opini publik secara valid. Maka itu, ukuran dari orang-orang yang digunakan harus bersifat konstan dan terkontrol untuk meningkatkan keandalan hasil penelitian.

(5) *Survey data*

Data survei yang dikumpulkan harus dirancang dengan cermat dan akurat agar mampu menangkap pandangan publik secara objektif. Instrumen pengukuran harus disusun berdasarkan indikator yang

relevan dan valid, terutama dalam konteks persepsi terhadap opini mayoritas dan kecenderungan diam pada minoritas.

(6) *Moral loading*

topik yang dijadikan bahan penelitian idealnya memiliki muatan moral atau bersifat kontroversial. Termasuk penting untuk peneliti agar dapat melihat secara nyata bagaimana kekuatan opini mayoritas masyarakat bekerja dan bagaimana individu merespon tekanan sosial terhadap pendapat yang dianggap berbeda atau bertentangan.

Keenam faktor yang sudah dijelaskan di atas menjadi pertimbangan penting dalam merancang penelitian ini untuk validitas data dan relevansi teoritis yang dapat terjaga dengan baik.

## **2.4 Kerangka Pemikiran**

Teori *Spiral of Silence* menjadi dasar konseptual dalam penelitian ini karena menjelaskan kecenderungan individu untuk memilih diam ketika mereka merasa pendapatnya berbeda dari mayoritas. Dalam konteks penelitian ini, teori tersebut

digunakan untuk memahami bagaimana persepsi pada kelompok minoritas yang mengalami *Glass Ceiling* (Variabel X) berpengaruh terhadap sikap diam (Variabel Y) pada pekerja perempuan di Kota Bandung. Teori *Spiral of Silence* dijelaskan oleh Elisabeth Noelle-Neumann adalah bagaimana individu yang memiliki pendapat atau pandangan yang berbeda memilih untuk diam karena dua alasan, diantaranya adanya ancaman dari lingkungannya (*Threat of social isolation*) atau adanya ketakutan individu itu sendiri karena takut dikucilkan sekitarnya (*Fear of social isolation*).

Penelitian ini mengangkat fenomena *Glass Ceiling*, dimana terjadi hambatan yang dialami individu atau kelompok untuk mendapat posisi tertinggi di struktur organisasi ataupun hak mereka di organisasi, yang bisa berupa kebebasan berpendapat, upah yang sama, ataupun fleksibilitas jam kerja. *Glass Ceiling* terjadi karena faktor individu, Interpersonal, organisasi, keluarga, dan budaya. Namun, dalam penelitian ini, fokus diarahkan pada tiga faktor utama, yakni individu (X1), Interpersonal (X2), dan organisasi (X3), yang dianggap paling relevan dalam konteks pekerja perempuan di Kota Bandung.

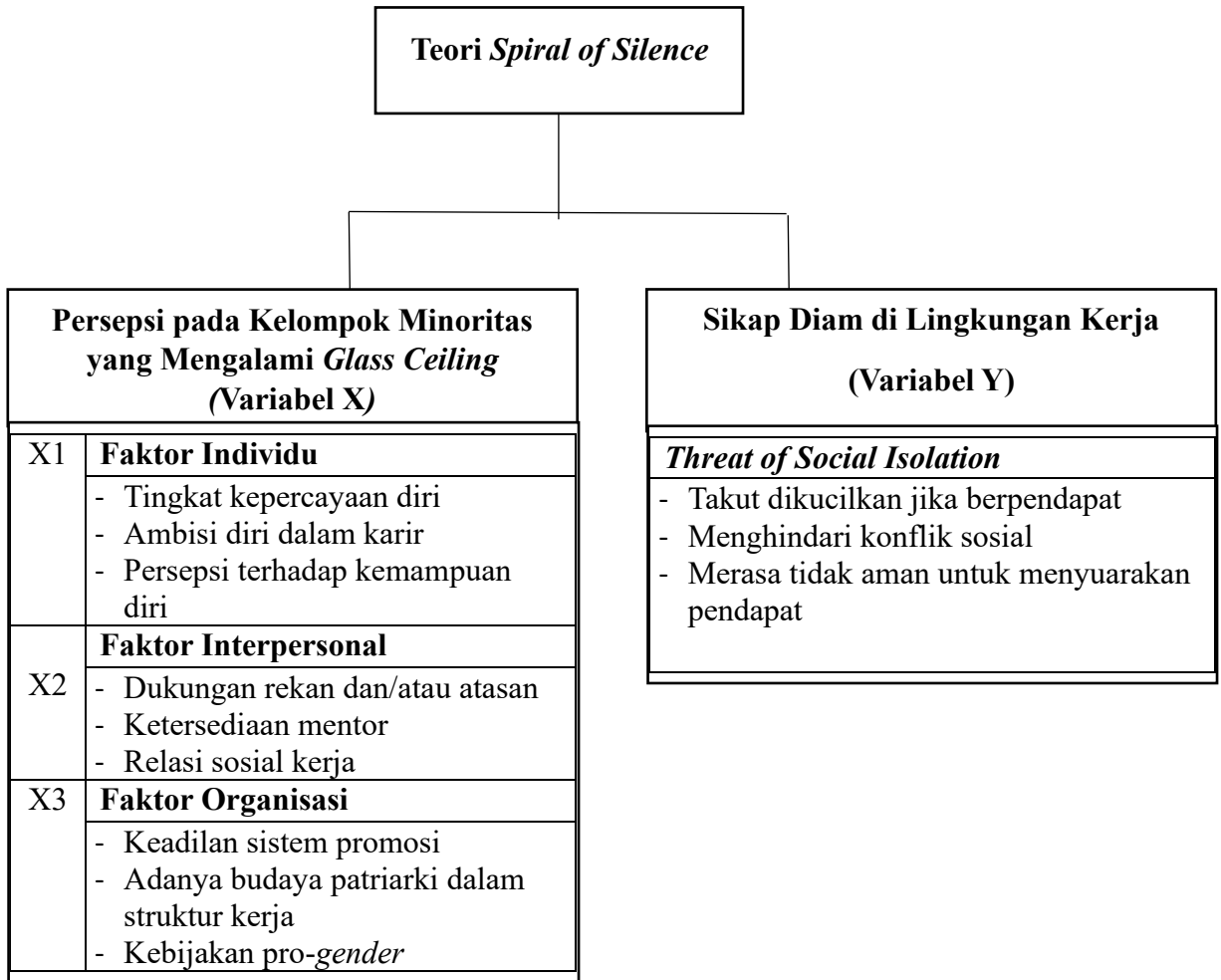
Faktor individu (X1) akan mencakup aspek-aspek kepercayaan diri, ambisi karir, serta persepsi terhadap kapasitas diri yang dapat memengaruhi keberanian

pekerja perempuan dalam menyuarakan pendapat di lingkungan kerja. Faktor Interpersonal (X2) merujuk pada dinamika hubungan sosial di tempat kerja yang termasuk sejauh mana perempuan mendapat dukungan dari rekan kerja, atasan, serta keberadaan mentor atau jejaring profesional. Sementara itu, faktor organisasi (X3) berkaitan dengan struktur dan kebijakan perusahaan yang dapat bersifat bias gender, seperti ketimpangan promosi jabatan, budaya patriarki di tempat kerja, dan minimnya kebijakan yang mendukung kesetaraan. Ketiga faktor ini dijadikan indikator untuk menelusuri keterkaitan antara persepsi terhadap *glass ceiling* dengan kecenderungan pekerja perempuan dalam menunjukkan sikap diam di tempat kerja.

Persepsi tersebut kemudian diasumsikan dapat memengaruhi sikap diam melalui adanya rasa ancaman terhadap isolasi sosial (*threat of social isolation*), sebagaimana dijelaskan dalam teori *Spiral of Silence*. Dengan demikian, kerangka pemikiran dalam penelitian ini menggambarkan alur logis bahwa semakin tinggi persepsi terhadap hambatan struktural dan sosial (*glass ceiling*), maka semakin besar kecenderungan pekerja perempuan untuk memilih diam dalam menyampaikan pendapat di lingkungan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana persepsi terhadap *glass ceiling* (Variabel X) memengaruhi sikap diam di lingkungan kerja (Variabel Y) pada pekerja perempuan di Kota Bandung. Persepsi terhadap *glass ceiling* diukur melalui tiga indikator utama, yaitu faktor individu, Interpersonal, dan organisasi, yang mewakili hambatan secara psikologis, relasional, serta struktural yang dialami pekerja perempuan dalam dunia kerja. Ketiga faktor tersebut diasumsikan dapat membentuk persepsi bahwa suara atau pendapat perempuan kurang didengar atau bahkan berisiko menimbulkan reaksi negatif. Hal ini dapat menimbulkan ancaman terhadap isolasi sosial (*threat of social isolation*), yaitu perasaan bahwa menyuarakan opini bisa berujung pada penolakan, pengucilan, atau sanksi sosial di lingkungan kerja. Berdasarkan teori *Spiral of Silence* oleh Elisabeth Noelle-Neumann, persepsi terhadap ancaman tersebut akan mendorong individu untuk bersikap diam meskipun memiliki pandangan berbeda. Berdasarkan itu, penelitian ini akan menguji apakah persepsi terhadap *glass ceiling* secara signifikan berpengaruh terhadap sikap diam pekerja perempuan, melalui indikator *threat of social isolation*.

Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran



## 2.5 Hipotesis

H0: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi pada kelompok minoritas yang mengalami *glass ceiling* terhadap sikap diam di lingkungan kerja pada pekerja perempuan di Kota Bandung.

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi pada kelompok minoritas yang mengalami *glass ceiling* terhadap sikap diam di lingkungan kerja pada pekerja perempuan di Kota Bandung.