



DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i3>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Penanaman Disiplin Diri dalam Diskursus *Glass Ceiling* Pekerja Perempuan

Elly Manika Maya Mahadi^{1*}

Universitas Indonesia, Jakarta, Indonesia, elly.manika@u.ac.id

*Corresponding Author: elly.manika@u.ac.id

Abstract: *This study highlights the instillation of body discipline in the glass ceiling discourse on female workers as shown in the comments on the Instagram post @kumpul.leaders about the KuLi podcast excerpt Episode 20 entitled "The Suffering of Being a Career Woman". Through Fairclough's critical discourse analysis, it was found that the glass ceiling discourse that often appears is related to: empathy, appearance, competence, ability to socialize or be liked, and gender stereotypes related to family. To perpetuate the dominant ideology of men in the workplace, and prevent women's power from equaling men's power, language is used to discipline women's bodies. The instillation of self-discipline in women that has been carried out for a long time through community institutions and patriarchal ideology, makes women's marginal conditions normal and therefore, even fellow women also give negative views to female leaders, which further strengthens self-discipline in women.*

Keywords: *Women, Glass Ceiling, Self Discipline, Discourse*

Abstrak: Penelitian ini menyoroti tentang penanaman pendisiplinan tubuh dalam diskursus *glass ceiling* pada pekerja perempuan yang ditunjukkan dalam komentar pada unggahan instagram @kumpul.leaders tentang cuplikan *podcast* KuLi Episode 20 berjudul "Derita Jadi Wanita Karier". Melalui analisis wacana kritis Fairclough, didapati bahwa diskursus *glass ceiling* yang sering muncul adalah terkait: empati, penampilan, kompetensi, kemampuan bergaul atau disukai, dan *stereotype* gender terkait keluarga. Untuk melanggengkan ideologi dominan laki-laki di tempat kerja, dan mencegah kekuasaan perempuan menyamai kekuasaan laki-laki, maka digunakan bahasa untuk mendisiplinkan tubuh perempuan. Penanaman disiplin diri pada perempuan yang dilakukan dalam waktu lama melalui lembaga-lembaga masyarakat dan ideologi patriarki, membuat kondisi marginal perempuan sebagai normalitas dan oleh karenanya, bahkan sesama perempuan juga memberikan pandangan negatif pada pemimpin perempuan, yang semakin mengukuhkan pendisiplinan diri pada perempuan.

Kata Kunci: *Perempuan, Glass Ceiling, Disiplin Tubuh, Diskursus*

PENDAHULUAN

Sejak tahun 2022, partisipasi tenaga kerja perempuan di Indonesia terus mengalami kenaikan, dari 48,65% di tahun 2022, 49,53% di tahun 2023, dan naik menjadi 50,13% di tahun 2024 (Badan Pusat Statistik, 2024a). Namun, Badan Pusat Statistik (2024b) juga menyebutkan bahwa proporsi perempuan yang berada di posisi managerial tahun 2023 hanya sejumlah 35,02%. McLaren et al. (2023) menyebutkan bahwa di Indonesia, kepemimpinan perempuan dalam ranah pemerintahan yang diwujudkan dalam posisi eselon, secara signifikan jauh lebih sedikit daripada pria. Padahal, posisi pemimpin perempuan sangat penting dalam merepresentasikan perempuan dalam masalah sosial politik. Selain itu, perempuan memiliki karakteristik gaya kepemimpinan transformasional dan feminisme dengan ciri yang mendukung gaya kepemimpinan tersebut yaitu kemampuan untuk membujuk, membuktikan kritikan yang salah, semangat kerja tim, memiliki karisma kuat, berani mengambil risiko, multitasking dan sabar (Yulianti et al., 2018).

Untuk dapat memajukan kariernya, perempuan harus memiliki tingkat pendidikan formal, pengetahuan, dan keterampilan yang lebih tinggi daripada rekan-rekan mereka, termasuk laki-laki. Disamping itu, perempuan juga memerlukan dukungan rekan kerja dan keluarga dalam kemajuan karier, dan harus memastikan bahwa mereka tetap menjalankan tanggung jawab reproduksi meskipun mengejar kariernya (McLaren et al., 2023).

Idris et al. (2021) menunjukkan setidaknya ada enam hambatan kepemimpinan perempuan di media, yakni: hambatan sosial budaya, hambatan kondisi struktur organisasi, hambatan yang berkaitan dengan proses internal organisasi, hambatan personal yang berkaitan dengan latar belakang individu, hambatan personal yang berkaitan dengan *soft skill* yang dimiliki individu, dan hambatan personal yang berkaitan dengan rencana karir individu.

Hambatan yang kadang tak kasat mata bagi perempuan untuk meraih kesuksesan dalam karier ini disebut Marilyn Loden (1978) sebagai "*glass ceiling*" (BBC, 2017). Abbas et al. (2021) menyebutnya sebagai segregasi vertikal dan menghambat kemajuan perempuan dalam mencapai posisi puncak organisasi. Sementara Sunaryo et al. (2024) menyebutnya sebagai hambatan perempuan untuk mencapai jenjang karier yang lebih tinggi, yang salah satunya berasal dari *stereotype* gender.

Abbas et al. (2021) menyoroti adanya diskriminasi gender, kondisi lingkungan kerja yang meremehkan perempuan, kurangnya motivasi dan kepuasan atas kinerja perempuan, adanya hambatan keluarga pada tugas-tugas domestik perempuan, budaya dominasi pria, serta adanya *stereotype* bahwa laki-laki dianggap lebih produktif, energik, inovatif, logis, dan intelektual untuk menduduki posisi puncak dibandingkan dengan perempuan menjadi *glass ceiling* bagi perempuan untuk mencapai puncak kepemimpinan. Sejalan dengan hal tersebut, Saleem et al. (2017) mengacu pada perspektif teori peran sosial untuk mengidentifikasi fenomena *glass ceiling* dalam konteks Asia, juga melihat representasi perempuan dalam proses seleksi dan promosi lebih sedikit pada pelatihan dan pengembangan, karena adanya *stereotype* pada perempuan. Ganiyu et al. (2018) menyoroti kondisi *glass ceiling* diperparah dengan kurangnya dukungan yang dibutuhkan untuk mendorong, menggerakkan, dan melindungi perempuan. Untuk mencapai masyarakat yang lebih adil dan inklusif, perlu ada komitmen untuk mengatasi ketidaksetaraan gender dalam kepemimpinan (Rahmayanty et al., 2023).

Galea & Chappell (2022) menyebutkan bahwa dominasi laki-laki di tempat kerja merupakan representasi laki-laki yang berlebihan terkait dengan aturan gender yang menegaskan hegemoni maskulinitas yang menghasilkan hak istimewa maskulin dan mendukung hierarki gender. Hak istimewa maskulin ini terjadi melalui tiga mekanisme, yaitu: (1) budaya penyangkalan; (2) persepsi bahwa aturan bersifat netral, sah, dan diterapkan secara objektif; (3) melalui reaksi keras dan perlawanan untuk mempertahankan status quo gender. Meskipun individu dan organisasi menyatakan nilai-nilai kesetaraan dan nondiskriminasi, namun hak istimewa maskulin terus terus berjalan untuk mempertahankan kekuasaan laki-laki

dengan cara memberikan keuntungan bagi laki-laki untuk (me)reproduksi tatanan gender yang dominan. Hak istimewa maskulin bekerja melalui lembaga politik untuk memegang dan mereplikasi kekuatan gender dengan menggunakan aturan informal, sehingga menjadi reaksi penolakan atas upaya akses kelompok “luar” terhadap pengetahuan dan sumber daya institusional yang berharga.

Untuk menegakkan kekuasaan atas dominasi laki-laki, hak istimewa diberikan pada laki-laki dan normalitas dihadirkan melalui cara-cara informal, sehingga sulit bagi perempuan untuk menembus pengetahuan dan sumber daya institusional serta memiliki hak dan kekuasaan yang sama dengan laki-laki.

Foucault menjelaskan diskursus sebagai sistem representasi. Diskursus diartikan sebagai sekelompok pernyataan yang berisi bahasa untuk berbicara – sebuah cara untuk merepresentasikan pengetahuan yang sedang dibicarakan. Diskursus adalah produksi pengetahuan melalui bahasa. Diskursus memproduksi objek pengetahuan. Pengetahuan akan topik memberikan otoritas dan dianggap sebagai kebenaran. Praktiknya melalui institusi, dimana terdapat *punishment* dan *discipline* yang diregulasi dan diorganisasikan (Hall, 1997).

Melalui bahasa, laki-laki memproduksi pengetahuan, sehingga memiliki kekuasaan di dunia kerja. Bahasa-bahasa ini digunakan untuk menormalisasi atau memproduksi kebenaran yang diwujudkan dalam bentuk *stereotype*, serta digunakan untuk mendisiplinkan dan memberikan hukuman pada perempuan, agar tidak melewati garis kekuasaan yang sama dengan laki-laki. Praktiknya diregulasi dan diorganisasikan melalui institusi kerja, baik secara formal maupun informal. Sehingga membentuk diskursus bahwa perempuan tidak layak menempati posisi pemimpin.

Pendisiplinan pada perempuan dilakukan melalui berbagai cara, dimulai dari rumah hingga tempat kerja. Foucault menyebutnya dengan istilah “*docile bodies*”, yang merujuk pada tubuh yang mengalami kepatuhan setelah mengalami proses manipulasi dengan melakukan kontrol melalui power, sehingga menghasilkan mekanisme diri berupa: pergerakan, gestur, sikap, kecepatan (Foucault, 1995). Tubuh seseorang dibuat patuh melalui serangkaian manipulasi dan pelatihan yang terlembaga, melalui sekolah, rumah sakit, dan lain sebagainya. Sehingga, seseorang dengan sukarela tubuhnya akan mengikuti aturan disiplin yang berlaku. Hal ini karena seseorang tidak mungkin hidup seorang diri, melainkan hidup di tengah lingkungan masyarakat yang memiliki aturan disiplin dan hukuman tersendiri. Dalam tataran masyarakat, perempuan dibuat patuh dengan pelatihan dan manipulasi bertahun-tahun yang terwujud dalam bentuk peran gender dan *stereotype* gender, mulai dari rumah, sekolah, lembaga-lembaga yang terlibat dalam kehidupannya, serta dalam lembaga kerja. Bayraktar & Tezcan (2015) menyebutkan bahwa agenda sosial-politik tidak hanya membentuk teknologi tetapi mengarah pada manipulasi tubuh perempuan, melalui kekuasaan dalam menghasilkan wacana kebenaran yang diperkuat di masyarakat.

Agenda sosial-politik untuk melanggengkan dominasi laki-laki di dunia kerja diwujudkan melalui bahasa-bahasa dalam wacana dan *stereotype* perempuan yang ditanamkan ke dalam diri perempuan melalui disiplin diri, untuk mencegah perempuan mencapai kekuasaan yang sama dengan laki-laki. Penanaman disiplin diri ini nampak dalam diskursus *glass ceiling* yang melembaga, sehingga dianggap sebagai kebenaran umum. Untuk dapat mencapai posisi pimpinan, seorang perempuan harus mengikuti aturan tak kasat mata yang standarnya berbeda dengan laki-laki, namun mau tidak mau dilakukan perempuan secara patuh karena telah ditanamkan melalui pelatihan disiplin diri bertahun-tahun dan lewat bahasa.

Penelitian ini ingin melihat bagaimana penanaman disiplin diri dalam diskursus *glass ceiling* pekerja perempuan, yang ditunjukkan dalam komentar pada unggahan instagram @kumpul.leaders tentang cuplikan *podcast* KuLi Episode 20 berjudul “Derita Jadi Wanita Karier”, yaitu diskusi tentang kesulitan perempuan dalam mencapai posisi pimpinan, dengan narasumber Dwi Faiz, *Head of Programmes UN Women Indonesia*. *Podcast* ini diunggah

tanggal 18 September 2024 di youtube, namun cuplikannya diunggah beberapa kali di instagram, seperti pada: tanggal 2 Oktober 2024, 14 Oktober 2024, 16 Januari 2025, dan 27 Januari 2025, dengan total komentar sebanyak 489 pada keempat unggahan tersebut. Penelitian ini ingin mengeksplorasi penanaman disiplin diri dalam diskursus *glass ceiling* pekerja perempuan yang disampaikan dalam komentar tersebut.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode analisis wacana kritis Fairclough untuk melakukan analisis terkait bahasa, ideologi, dan kekuasaan. Fairclough (1995) menyebutkan bahwa pertama, ideologi terutama terletak proposisi tersirat; kedua, norma-norma interaksi yang melibatkan aspek makna dan bentuk interpersonal mungkin ideologis, dalam tambahan pada kasus makna dan bentuk ide yang lebih banyak dibahas - 'isi' teks; ketiga teori kekuasaan sebagai bagian dari 'diskusi ideologis', kekuatan untuk membentuk tatanan wacana, untuk memerintahkan praktik diskursif dalam dominasi, bahkan dalam percakapan kasual terdapat kemungkinan kondisi kekuatan ideologis/diskursus.

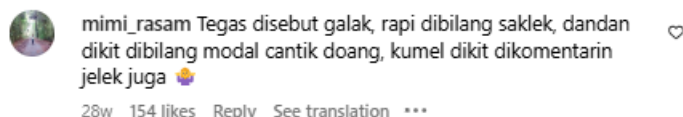
Analisis dilakukan pada diskursus *glass ceiling* yang muncul pada komentar unggahan instagram @kumpul.leaders tentang cuplikan *podcast* KuLi Episode 20 berjudul “Derita Jadi Wanita Karier” tanggal: 2 Oktober 2024, 14 Oktober 2024, 16 Januari 2025, dan 27 Januari 2025, dengan total komentar sebanyak 489 komentar pada keempat unggahan tersebut. Komentar dipilih berdasarkan komentar yang menceritakan bagaimana *glass ceiling* terjadi dalam dunia kerja perempuan, kemudian dilakukan pengkategorian topik yang muncul dan analisis kata-kata apa yang sering digunakan untuk memberikan hambatan karier pada perempuan, termasuk bahasa, norma, dan ideologi yang ditanamkan pada perempuan untuk mendisiplinkan perempuan agar tidak memiliki kekuasaan karier yang sama dengan laki-laki.

HASIL DAN PEMBAHASAN

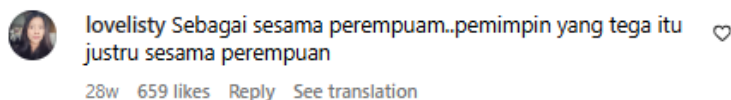
Berdasarkan komentar yang muncul dalam unggahan instagram @kumpul.leaders tentang cuplikan *podcast* KuLi Episode 20 berjudul “Derita Jadi Wanita Karier” tanggal: 2 Oktober 2024, 14 Oktober 2024, 16 Januari 2025, dan 27 Januari 2025 diperoleh beberapa topik yang sering muncul dalam upaya *glass ceiling* pada perempuan, yaitu terkait: empati, penampilan, kompetensi, kemampuan bergaul atau disukai, dan *stereotype* gender terkait keluarga.

Empati:

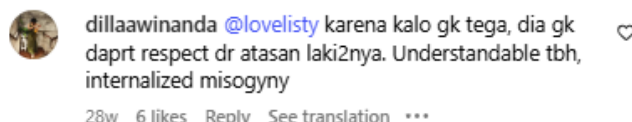
Perempuan yang ingin memiliki karier yang baik diharapkan memiliki empati namun juga harus memiliki ketegasan dalam bertindak. Jika perempuan menjadi pemimpin, seringkali disebut “tega” jika bersikap tegas. Kata “tega” juga digunakan untuk mendiskripsikan bagaimana persaingan sesama pekerja perempuan dalam memperoleh promosi, serta seolah merupakan syarat untuk mendapatkan penghormatan baik oleh sesama rekan kerja maupun dari atasan. Kata “tega” memiliki konotasi negatif karena perempuan diharapkan memiliki sikap penuh empati. Namun jika perempuan menunjukkan empatinya, seringkali perempuan disebut sensitif dan mudah terbawa perasaan, yang dianggap sebagai sifat yang kurang baik bagi pemimpin. Sementara itu saat laki-laki marah, dapat dimaklumi sebagai hal yang biasa. Perempuan yang ingin menjadi pemimpin diharapkan bisa bersikap tegas namun juga tetap memiliki empati agar memiliki citra yang baik, berbeda dengan laki-laki yang tidak harus berhadapan dengan ekspektasi bersikap penuh empati dan *stereotype* mudah terbawa perasaan.



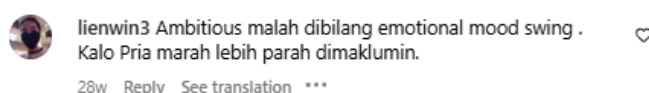
Gambar 1. Komentar tanggal 14 Oktober 2024



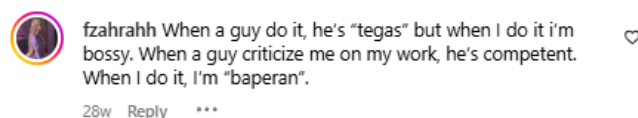
Gambar 2. Komentar tanggal 14 Oktober 2024



Gambar 3. Komentar tanggal 14 Oktober 2025



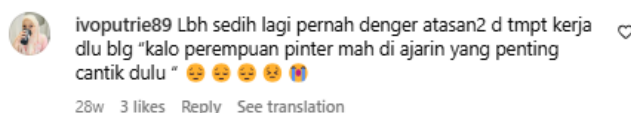
Gambar 4. Komentar tanggal 14 Oktober 2024



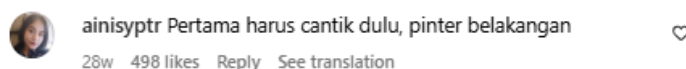
Gambar 5. Komentar tanggal 14 Oktober 2024

Penampilan:

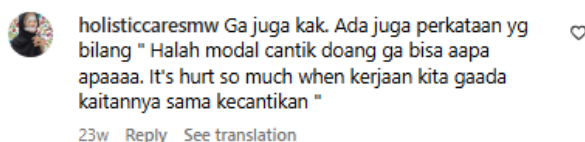
Perempuan yang memiliki karier yang baik diasosiasikan sebagai perempuan yang “cantik” dan berpenampilan menarik, bahkan dianggap sebagai salah satu syarat utama dalam mendapatkan promosi. Namun hal ini juga memicu sentimen negatif bahwa perempuan yang berhasil naik jabatan hanya mengandalkan kecantikannya. Prasangka negatif juga sering muncul terkait penampilan perempuan, bahwa perempuan yang cantik dan berhasil naik pangkat adalah perempuan yang tidak keberatan dilecehkan oleh atasannya. Di satu sisi perempuan dinilai dari penampilannya, namun di sisi lain harus tetap terlihat sederhana agar tidak mendapat sentimen negatif dari orang lain. Dualitas ini tidak harus dihadapi oleh laki-laki yang tidak perlu menjadi obyek seksual untuk mendapatkan kenaikan karier.



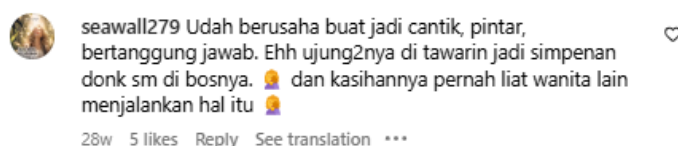
Gambar 6. Komentar tanggal 14 Oktober 2024



Gambar 7. Komentar tanggal 14 Oktober 2024



Gambar 8. Komentar tanggal 14 Oktober 2024

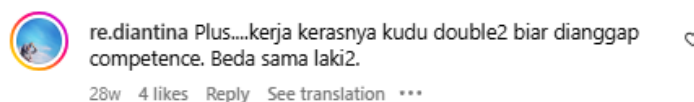


Gambar 9. Komentar tanggal 14 Oktober 2024

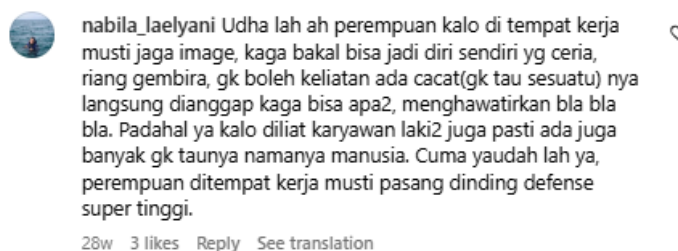
Alviyah et al. (2024) menyebutkan bahwa *lookism* atau kecantikan merupakan salah satu kekerasan simbolik yang dialami perempuan di dunia kerja, dimana perempuan hanya dijadikan obyek yang dilihat dari penampilannya saja. Pendisiplinan perempuan agar tidak menyamai posisi laki-laki salah satunya adalah dengan mensyaratkan kecantikan yang tidak berlebihan namun juga tidak sederhana agar dapat diterima tanpa sentimen negatif.

Kompetensi:

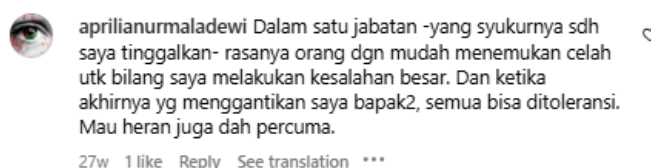
Pada dasarnya kompetensi menjadi syarat baik laki-laki maupun perempuan dalam kenaikan karier. Namun, pada perempuan, ada tuntutan untuk tidak boleh melakukan kesalahan atau tidak menguasai suatu hal. Sekali perempuan melakukan kesalahan atau tidak menguasai suatu hal, perempuan akan dinilai tidak kompeten. Kompetensi ini termasuk dalam pengambilan keputusan. Namun jika perempuan mengambil keputusan dengan logis dan terang-terangan, maka akan mendapatkan hinaan dan tidak disukai. Perempuan juga menjadi pilihan terakhir dan dibatasi dalam pengembangan kompetensi, misalnya dalam mengikuti pelatihan.



Gambar 10. Komentar tanggal 14 Oktober 2024



Gambar 11. Komentar tanggal 14 Oktober 2024



Gambar 12. Komentar tanggal 14 Oktober 2024



vegasisilya Kalau kita bisa ambil decision yang logic, straightforward Di bilang nya bitchy 🤔



28w 6 likes Reply See translation

Gambar 13. Komentar tanggal 14 Oktober 2024

Puspita Sari (2021) menjelaskan bahwa *stereotype* gender perempuan dianggap sebagai orang yang lemah secara fisik dan mental sehingga tidak cocok untuk mengambil peran kepemimpinan. Disamping itu, perempuan masih menghadapi tantangan dalam mendapatkan akses penuh dalam kesempatan pelatihan yang relevan pada pilihan karirnya (Leovani et al., 2023). Melalui anggapan bahwa perempuan lemah secara fisik dan mental, perempuan didisiplinkan untuk tidak mendapatkan kesempatan pelatihan dan kenaikan karier yang sama. Pendisiplinan ini termasuk dengan cara menyalahkan perempuan ketika melakukan kesalahan, tidak seperti laki-laki yang cenderung dimaklumi.

Kemampuan bergaul atau disukai:

Tidak seperti laki-laki, diskursus tentang bagaimana perempuan harus disukai sebagai bentuk *glass ceiling* banyak muncul dalam kolom komentar. Selain merupakan salah satu cuplikan *podcast* yang diunggah dalam postingan instagram tersebut, kata “disukai” sendiri merupakan kata yang sarat bias. Kata “disukai” berhubungan dengan poin-poin lain terkait empati, penampilan, dan kompetensi. Seorang perempuan yang menunjukkan empatinya dapat tidak disukai karna dianggap tidak tegas atau sebaliknya dianggap terlalu mudah terbawa perasaan. Seorang perempuan bisa tidak disukai karena dianggap “tega” atau saat mengambil keputusan yang terlalu terang-terangan. Seorang perempuan juga dapat tidak disukai karena penampilan, baik dianggap terlalu cantik atau kurang cantik. Kata ini sarat bias dan sangat melekat pada pendisiplinan diri perempuan.



ichachaos betul banget untuk perempuan segitunya pasti ada aja alasannya supaya bukan perempuan yg naik kelas. bahkan lu harus disukai dulu, beda sama yg laki laki padahal gak bisa kerja, tidak kreatif tp gak papa kalo disini mah



14w Reply See translation ***

Gambar 14. Komentar tanggal 16 Januari 2025



felitadigna Jd likeable juga punya plus minusnya — udh disukai, tp jd seolah2 gampang didekati dan dipengaruhi. Jd tegas, dibalang galak dan kurang “ngemong”. Berani pointing things when it's not right, dibalang terlalu speak up ttp harus punya sisi feminine dalam bekerja.

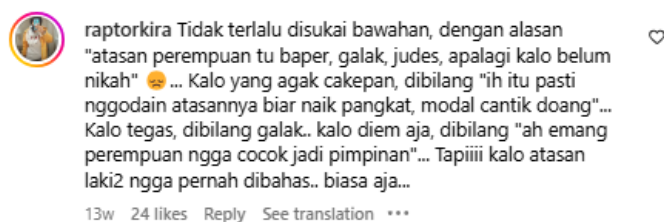


28w 22 likes Reply See translation ***

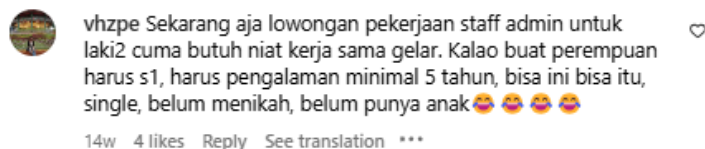
Gambar 15. Komentar tanggal 14 Oktober 2024

Stereotype gender terkait keluarga

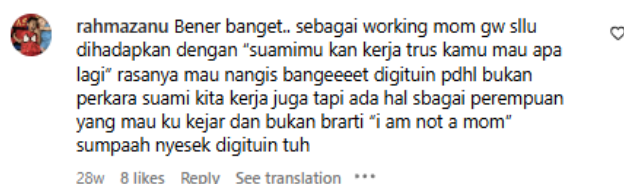
Poin terakhir yang ditemukan dalam diskursus *glass ceiling* pada perempuan adalah terkait kata “keluarga”. Perempuan dianggap berkaitan erat dengan “keluarga”, sehingga berbagai hambatan muncul mengatasnamakan “keluarga”. Bahasa yang cenderung mempertanyakan kemampuan perempuan dalam mengurus keluarga ketika bekerja dan naik jabatan, serta status seorang perempuan sudah berkeluarga atau belum menjadi hambatan yang paling sering dirasakan. Perempuan yang belum menikah diasosiasikan “galak”, sementara yang sudah menikah dianggap “tidak loyal”. Karier perempuan juga terhambat ketika hamil dan memiliki anak karena dianggap kurang produktif. Hal ini dinormalisasi oleh laki-laki melalui komentar laki-laki dalam unggahan tersebut, padahal tanggung jawab keluarga bukan hanya terletak pada perempuan.



Gambar 16. Komentar tanggal 27 Januari 2025

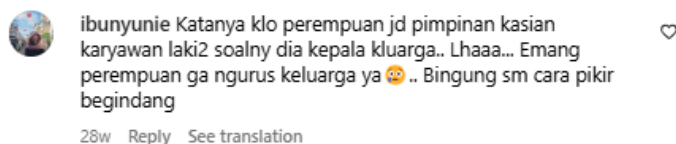


Gambar 17. Komentar tanggal 16 Januari 2025

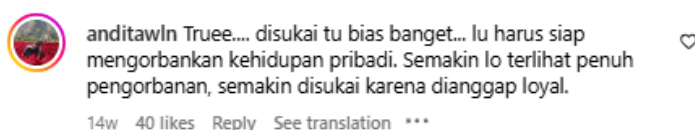


Gambar 18. Komentar tanggal 14 Oktober 2024

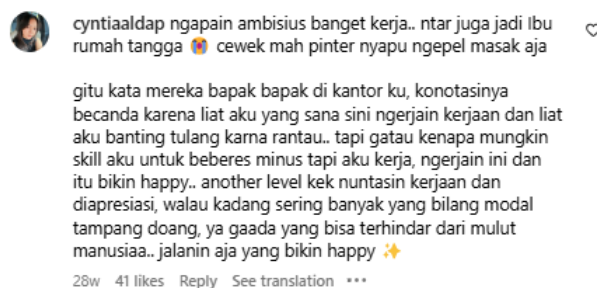
Sebaliknya, pada laki-laki, memiliki keluarga justru dapat menjadi pertimbangan positif dalam peningkatan karier, karena dianggap memiliki tanggung jawab lebih. Berbeda dengan perempuan yang harus dihadapkan dengan pilihan antara mengorbankan karier atau keluarga.



Gambar 19. Komentar tanggal 14 Oktober 2024



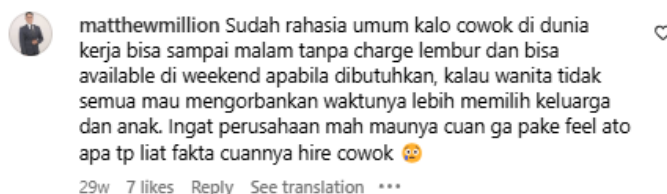
Gambar 20. Komentar tanggal 16 Januari 2025



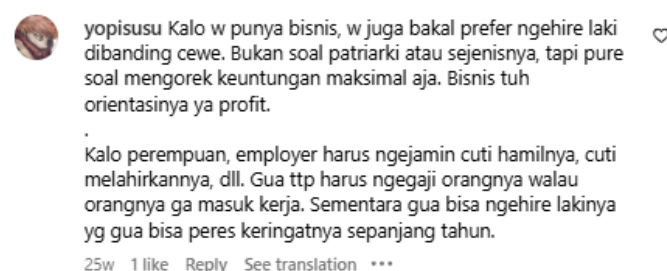
Gambar 21. Komentar tanggal 14 Oktober 2024

Ideologi dominan dan normalisasi

Selain tentang *glass ceiling* yang terjadi pada perempuan, adanya normalisasi perempuan berperan dalam keluarga dan kondisi biologisnya yang memungkinkan kehamilan, dianggap dapat menurunkan produktivitas sehingga menjadi hambatan tak kasat mata pada perempuan. Karena dianggap sebagai normalitas dan kebenaran, maka diskursus tentang produktivitas perempuan tidak sebaik laki-laki di dunia kerja dianggap sebagai rahasia umum.



Gambar 22. Komentar tanggal 2 Oktober 2024

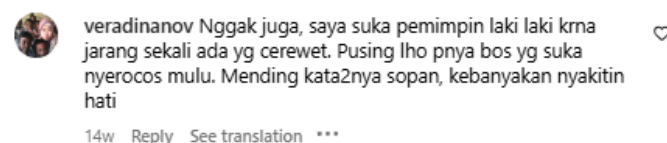


Gambar 23. Komentar tanggal 2 Oktober 2024

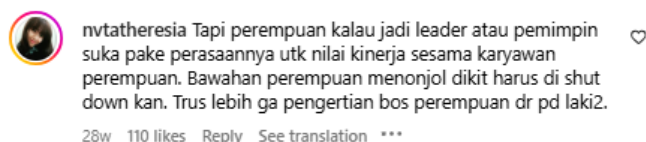
Menurut Foucault (1995) keberhasilan kekuasaan atas disiplin berasal dari penggunaan instrumen sederhana; pengamatan hierarkis, dan menormalkan penilaian. Kekuatan norma muncul dari disiplin. Menormalkan penilaian bahwa perempuan sebagai pribadi yang tidak lebih produktif dari laki-laki dan norma bahwa perempuan lebih memperhatikan keluarga adalah hasil dari pendisiplinan menggunakan instrumen kata-kata sederhana yang mempertanyakan peran perempuan dalam keluarga. Hal ini juga berdasarkan dari hierarki sosial yang mengedepankan perempuan sebagai kelompok marginal dalam bekerja. Norma bahwa perempuan harus mengedepankan keluarga menjadi hal yang dinormalisasi karena adanya pendisiplinan diri dengan memanfaatkan ideologi patriarki.

Pelestarian *stereotype* gender oleh perempuan lain

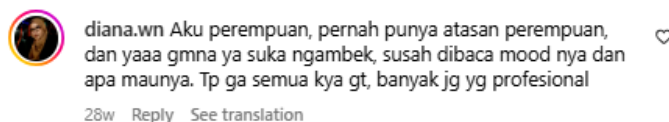
Stereotype bahwa perempuan mudah terbawa perasaan, galak, mudah marah, rumit, adalah hal yang tidak hanya disampaikan oleh laki-laki tapi juga oleh sesama perempuan, sehingga semakin menyulitkan perempuan untuk diterima di tempat kerja sebagai pemimpin. Pemimpin perempuan terutama dianggap emosional dan terlalu rumit, sehingga kurang disukai oleh sesama pekerja perempuan.



Gambar 24. Komentar tanggal 16 Januari 2024



Gambar 25. Komentar tanggal 14 Oktober 2024



Gambar 26. Komentar tanggal 14 Oktober 2024

Galsanjigmed & Sekiguchi (2023) menyebutkan bahwa *stereotype* dan bias gender telah terinternalisasi ke dalam diri perempuan, sehingga menurunkan kepercayaan diri perempuan, membuat perempuan ragu akan kemampuan dan keterampilan mereka, serta membatasi diri perempuan dalam mengambil kesempatan untuk menaikkan kariernya. Pendisiplinan pada perempuan dilakukan oleh sesama perempuan karena perempuan telah menginternalisasi *stereotype* gender dengan dominasi laki-laki, sehingga saat menghadapi pemimpin perempuan, sesama perempuan pun berpikir sesuai ideologi patriarki yang berkembang. Pemimpin perempuan tidak hanya harus melawan tantangan gender eksternal yang disebabkan oleh bias dan stereotip gender, tetapi juga harus percaya pada diri mereka sendiri, termasuk identitas gender mereka, dan secara aktif berjuang untuk posisi kepemimpinan.

KESIMPULAN

Perempuan harus berhadapan dengan *glass ceiling* dalam upayanya meningkatkan karier. Diskursus *glass ceiling* yang sering muncul adalah terkait empati, penampilan, kompetensi, kemampuan bergaul atau disukai, dan *stereotype* gender terkait keluarga. Tidak seperti laki-laki, perempuan berada pada posisi serba salah ketika bersikap karena adanya berbagai *stereotype* dan bias gender. Hal ini menyebabkan pemakluman pada laki-laki namun kekurangan bagi perempuan.

Sebagai upaya melanggengkan ideologi dominan laki-laki di tempat kerja, dan mencegah kekuasaan perempuan menyamai kekuasaan laki-laki, maka digunakan bahasa untuk mendisiplinkan tubuh perempuan, melalui kata-kata seperti: “tega”, “emosional”, “cantik”, dan “keluarga”. Penanaman disiplin diri pada perempuan yang dilakukan dalam waktu lama melalui lembaga-lembaga masyarakat dan ideologi patriarki, membuat kondisi yang tidak setara pada perempuan sebagai normalitas dan oleh karenanya, bahkan sesama perempuan juga memberikan pandangan negatif pada pemimpin perempuan, yang semakin mengukuhkan pendisiplinan diri pada perempuan.

REFERENSI

- Abbas, F., Abbas, N., & Ashiq, U. (2021). Glass Ceiling Effect and Women Career: Determining factors in Higher Education Institutions. *SJESR*, 4(1), 1–8. [https://doi.org/10.36902/sjesr-vol4-iss1-2021\(1-8\)](https://doi.org/10.36902/sjesr-vol4-iss1-2021(1-8))
- Alviyah, K., Pranawa, S., & Rahman, A. (2024). Perilaku Konsumsi Budaya Masyarakat dalam Tradisi Labuhan Ageng di Pantai Sembukan. *Indonesian Journal of Sociology, Education, and Development*, 6(1). <https://doi.org/https://ijsed.ap3si.org/index.php/journal/article/view/178/77>

- Badan Pusat Statistik. (2024a). *Perempuan sebagai Tenaga Profesional, 2022-2023*. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/NDY2IzI=/perempuan-sebagai-tenaga-profesional.html>
- Badan Pusat Statistik. (2024b, May 6). *Proporsi perempuan yang berada di posisi managerial menurut provinsi, 2021-2023*. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MjAwMyMy/proporsi-perempuan-yang-berada-di-posisi-managerial-menurut-provinsi.html>
- Bayraktar, M. K., & Tezcan, E. (2015). Docile Bodies, Subjectivity and Self-Constitution in Women On The Edge of Time. *İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ INTERNATIONAL JOURNAL OF MEDIA CULTURE AND LITERATURE*, 7(1), 27–42. https://doi.org/10.17932/iau.ijmcl.2015.014/ijmcl_v07i1003
- BBC. (2017, December 13). *100 Women: “Why I invented the glass ceiling phrase.”* <https://www.bbc.com/news/world-42026266>
- Fairclough, N. (1995). *Critical discourse analysis: the critical study of language*. Longman.
- Foucault, M. (1995). *Discipline and Punish The Birth of The Prison* (A. Sheridan, Trans.). Random House.
- Galea, N., & Chappell, L. (2022). Male-dominated workplaces and the power of masculine privilege: A comparison of the Australian political and construction sectors. *Gender, Work and Organization*, 29(5), 1692–1711. <https://doi.org/10.1111/gwao.12639>
- Galsanjigmed, E., & Sekiguchi, T. (2023). Challenges Women Experience in Leadership Careers: An Integrative Review. *Merits*, 3(2), 366–389. <https://doi.org/10.3390/merits3020021>
- Ganiyu, R. A., Oluwafemi, A., Ademola, A. A., & Olatunji, O. I. (2018). The Glass Ceiling Conundrum: Illusory belief or Barriers that impede Women’s Career Advancement in. *Journal of Evolutionary Studies in Business-JESB*, 1. <https://doi.org/10.1344/jesb2018.1.j040>
- Hall, S. (1997). Foucault Power, Knowledge, and Discourse. In *Representation: Cultural Representations and Signifying Practices*. Sage.
- Idris, I. K., Elizarni, Ariyanti, R., Sudarmanti, R., & Krismantari, I. (2021). *Roller Coaster Kepemimpinan Perempuan*. Perpustakaan Nasional RI Katalog Dalam Terbitan (KDT).
- Leovani, E., Ismadi, F. H., & Terenggana, C. A. (2023). KETIDAKSETARAAN GENDER DI TEMPAT KERJA : TINJAUAN MENGENAI PROSES DAN PRAKTEK DALAM ORGANISASI. *ANALISIS*, 13(2), 303–319. <https://doi.org/10.37478/als.v13i2.3118>
- McLaren, H., Patmisari, E., Hamiduzzaman, M., Star, C., & Widianingsih, I. (2023). Indonesian Women’s Civil Service Leadership: Analysis of Career Progression Opportunity and Constraint. *Administration and Society*, 55(6), 1218–1249. <https://doi.org/10.1177/00953997231167556>
- Puspita Sari, C. (2021). Gender Inequality: Dampaknya terhadap Pendapatan Per Kapita (Studi Kasus 33 Provinsi di Indonesia 2011-2019). *Jurnal Ekonomi Dan Statistik Indonesia*, 1(1), 47–52. <https://doi.org/10.11594/jesi.01.01.06>
- Rahmayanty, D., Rabbani, M. N., & Asrofi, F. (2023). Tantangan Dan Peluang Perempuan Sebagai Pemimpin Dalam Berbagai Industri. *Urnal Pendidikan Dan Konseling*, 5(6).
- Saleem, S., Rafiq, A., & Yusaf, S. (2017). Investigating the glass ceiling phenomenon: An empirical study of glass ceiling’s effects on selection-promotion and female effectiveness. *South Asian Journal of Business Studies*, 6(3), 297–313. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-04-2016-0028>
- Sunaryo, S., Rahardian, R., Risgiyanti, Suyono, J., & Ekowati, D. (2024). Leader-member exchange and glass ceiling: the effects on career satisfaction and work engagement. *Cogent Business and Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2336285>

Yulianti, R., Putra, D. D., & Takanjanji, P. D. (2018). Women Leadership: Telaah Kapasitas Perempuan Sebagai Pemimpin. *MADANI Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan*, 10(2).