

TREATMENT PENGARUSUTAMAAN GENDER TERHADAP GLASS CEILING EFFECT PADA KARYAWATI

Dwi Hurriyati¹, Dahlia Eka Tri Yuliana²
Universitas Bina Darma Palembang^{1,2}
dwi.hurriyati@binadarma.ac.id¹

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mempelajari pemberdayaan perempuan di PT. PLN (Persero) UP3 Ogan Ilir melalui pengarusutamaan *gender* dalam mengatasi *glass ceiling effect* yang sering terjadi pada karyawan. Penelitian ini menggunakan metode observasi dan analisis dokumen. Hasil observasi yang dilakukan masih ada kesenjangan antara wanita dan pria dalam menduduki jabatan struktural di PT. PLN (Persero) UP3 Ogan Ilir, dari 42 posisi struktural sebanyak 37 pegawai diisi oleh pria, dan sebanyak lima orang atau setara dengan 12% adalah pegawai wanita, masih belum memenuhi 20% dari porsi yang diberikan perusahaan. Dari hasil pengamatan penulis terhadap kondisi karyawan yang masih minoritas dalam jabatan struktural akibat sebuah fenomena stereotip dan bias berupa prasangka. Prasangka di sini mencakup pemikiran bahwa wanita adalah makhluk yang lemah dengan kodratnya, ketika karyawan sudah menikah dan memiliki anak, fokus mereka dianggap akan terpecah antara pekerjaan dan keluarga, sekalipun mereka memiliki kemampuan yang mumpuni di bidangnya namun pemikiran ini dapat menghambat diri karyawan yang akan mendapat promosi struktural. Simpulan penelitian ini bahwa PT. PLN (Persero) UP3 Ogan Ilir mendukung pemberdayaan perempuan khususnya dalam pengarusutamaan *gender*.

Kata Kunci: *Glass Ceiling Effect*, Pengarusutamaan *Gender*.

ABSTRACT

The aim of this research is to study women's empowerment at PT. PLN (Persero) UP3 Ogan Ilir through gender mainstreaming in overcoming the glass ceiling effect which often occurs among female employees. This research uses observation and document analysis methods. The results of observations made are that there is still a gap between women and men in occupying structural positions in PT. PLN (Persero) UP3 Ogan Ilir, of the 42 structural positions, 37 employees are filled by men, and five people or the equivalent of 12% are female employees, still not fulfilling the 20% portion provided by the company. From the results of the author's observations of the condition of female employees who are still minorities in structural positions due to a phenomenon of stereotypes and bias in the form of prejudice. Prejudice here includes the idea that women are creatures who are weak by nature, when female employees are married and have children, their focus is considered to be divided between work and family, even though they have strong abilities in their field, but this thinking can hinder the employee's ability to get structural promotion. The conclusion of this research is that PT. PLN (Persero) UP3 Ogan Ilir supports women's empowerment, especially in gender mainstreaming.

Keywords: *Gender Mainstreaming*, *Glass Ceiling Effect*.

PENDAHULUAN

Pada dasarnya di Indonesia, tidak ada aturan tertulis yang melarang perempuan untuk menduduki posisi strategis dalam sebuah perusahaan atau lembaga. Namun para ahli seperti Bombuwela dan Chamaru (2013), Busch dan Holst (2009), Ponnuswany dan Hansa (2014), Sharif (2015) dan Krissetyanti (2018) sudah mendalami bahwa ada sekat yang tidak terlihat yang membatasi perempuan untuk mencapai posisi tertinggi dalam jabatannya baik di lembaga pemerintah maupun perusahaan swasta. Pemerintah Indonesia pada dasarnya sudah berupaya mewujudkan kesetaraan dan keadilan *gender* dalam dunia kerja. Dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 pasal 1 ayat 3 disebutkan bahwa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin telah dilarang oleh hukum. Berdasarkan Undang-Undang tersebut juga sudah disusun regulasi turunan yang mendorong terciptanya kesetaraan dan keadilan *gender* di Indonesia.

Fenomena susahnyanya perempuan menempati posisi strategis pada dunia kerja bukan hanya karena rendahnya kemampuan perempuan dalam bidangnya masing-masing, namun ada kekuatan tak terlihat yang menjadi penghambat bagi perempuan untuk menduduki posisi tertinggi di lembaga/dunia kerja tersebut. Fenomena ini disebut sebagai *glass ceiling* yang merupakan metafora yang digunakan untuk mewakili penghalang tak terlihat yang menjaga sekelompok masyarakat tertentu (biasanya diterapkan pada minoritas/perempuan) agar tidak melampaui tingkat tertentu dalam hierarki jabatan. Menurut Morrison, White, dan Van Velsor (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. Fenomena *glass ceiling* yang dialami perempuan tidak sesederhana hambatan pada individu perempuan saja. Akan tetapi, jauh lebih luas pada perempuan sebagai kelompok yang dihambat untuk dapat naik ke hierarki tinggi karena mereka adalah perempuan.

Salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yaitu PT. PLN (Persero) UP3 Ogan Ilir, merupakan salah satu unit perusahaan listrik yang identik dengan pekerjaan di bidang teknik dengan mayoritas pegawainya adalah laki-laki. Namun berdasarkan program *wellbeing* berbasis kebijakan di mana salah satu programnya adalah tentang *gender equality* yang mengusung kegiatan untuk meningkatkan kesetaraan *gender* dengan memberikan kesempatan yang sama kepada pegawai pria dan wanita mendapatkan perlakuan yang baik dan kesempatan untuk berkembang, maka di bentuklah sebuah pola implementasi dalam hal pengembangan talent perempuan serta pengembangan karakter dan kapabilitas untuk perempuan. Jumlah pegawai di PT. PLN (Persero) UP3 Ogan Ilir masih didominasi oleh laki-laki, dari total 98 pegawai sebanyak 75 orang atau setara 77% merupakan karyawan laki-laki, kemudian untuk jabatan struktural dari 42 pegawai sebanyak 37 pegawai atau setara dengan 88% merupakan pegawai pria, dan sisanya sebanyak lima orang atau setara dengan 12% diisi oleh wanita, belum memenuhi 20% dari porsi yang diberikan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil pengamatan penulis terhadap kondisi karyawati yang masih minoritas dalam menduduki jabatan struktural yaitu akibat adanya sebuah fenomena stereotip dan bias berupa

prasangka. Prasangka di sini mencakup pemikiran bahwa wanita adalah makhluk yang lemah dengan kodratnya sebagai seorang ibu, sehingga ketika karyawan sudah memutuskan menikah dan memiliki anak maka perusahaan akan menganggap fokus para karyawan tersebut terpecah antara pekerjaan dan keluarga dalam membagi waktu dengan pekerjaan, selain itu akibat adanya periode menstruasi dianggap dapat mengganggu kemampuan berpikir dan suasana hati.

Sebagai upaya optimasi peran wanita dan memastikan kesetaraan akses perempuan dalam ketenagalistrikan maka manajemen PT. PLN (Persero) membuat kebijakan bahwa setiap karyawan di PT. PLN (Persero) memiliki kesempatan yang sama rata dalam pengembangan karir individu, untuk memenuhi syarat dan ketentuan dalam pengembangan karir jabatan individu dapat melakukan pembelajaran (diklat) terlebih dahulu serta penugasan dan kegiatan lainnya yang telah sesuai dengan prosedur internal perusahaan. Hal ini digunakan pada sistem pembelajaran karyawan karena menjadi referensi dalam meningkatkan dan mengembangkan nilai karyawan untuk mengelola perusahaan. Pada sistem pembelajaran (diklat) di PT. PLN (Persero) memiliki beberapa tujuan antara lain, untuk memperoleh karyawan-karyawan profesional, berintegritas, berkompeten, memiliki perjuangan yang tinggi dan daya tahan untuk meningkatkan penilaian perusahaan serta menjadi perusahaan yang diminati oleh pencari pekerjaan.

Untuk mewujudkan pemahaman yang luas tentang pentingnya kesetaraan *gender* di bidang ketenagalistrikan serta mendorong pemberdayaan perempuan di seluruh jajaran PLN Grup dan pemangku kepentingan, dibentuklah

sebuah kebijakan salah satunya mengusung pengarusutamaan *gender*. Pengarusutamaan *gender* adalah strategi yang dibangun untuk mengintegrasikan *gender* menjadi satu dimensi integral dari perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi atas kebijakan dan program pembangunan nasional. Pengarusutamaan *gender* di tubuh BUMN saat ini menjadi salah satu indikator penilaian atau *Key Performance Indicators* (KPI) di *Environmental, Social dan Corporate Governance* (ESG) yang masuk dalam kategori *diversity and inclusion* pada aspek Sosial. PT. PLN (Persero) yang merupakan salah satu BUMN terbesar di Indonesia mendorong peran perempuan untuk menjadi pemimpin dan mengoptimalkan kemampuannya melalui Srikandi PLN yang berkomitmen untuk mengimplementasikan pengarusutamaan *gender* dalam tubuh perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Studi pengabdian dilaksanakan di PT. PLN (Persero) UP3 Ogan Ilir selama tiga bulan dimulai sejak 4 September – 4 Desember 2023 pada hari kerja mulai pukul 07.30 – 16.00 WIB. Lingkup kerja yang diberikan oleh PT. PLN (Persero) UP3 Ogan Ilir kepada penulis yaitu sebagai bagian dari Tim Srikandi PLN, sehingga penulis mengetahui beberapa kegiatan yang dilakukan yaitu sebagai berikut:

Pertama, Tim Srikandi PLN UP3 Ogan Ilir dan PLN ULP Prabumulih terjun langsung dalam penyalaan serentak di wilayah 3T (terdalam, terdepan, tertinggal) dengan program “*Light Up The Dream*” dalam rangka Hari Listrik Nasional ke 78, tahun ini PLN UP3 Ogan Ilir berhasil melakukan penyalaan serentak

sebanyak 32 pelanggan yang tersebar di wilayah kerja PLN (Persero) UP3 Ogan Ilir. Program ini bertujuan untuk memberikan bantuan listrik gratis kepada pelanggan tidak mampu sejalan dengan program perusahaan dalam memberi kesempatan bagi seluruh lapisan masyarakat untuk menikmati listrik.



Gambar 2. Kegiatan Tim Srikandi PLN di Daerah 3T

Kedua, Tim Srikandi PT. PLN (persero) UP3 Ogan Ilir bersama ULP Kayuagung melakukan pelayanan pelanggan Tegangan Menengah PT. Laju Perdana Indah (LPI) dengan kapasitas daya 1.385 kVA di Desa Betung, Kecamatan Semendawai Barat, Kabupaten Oku Timur.

Ketiga, Tim Srikandi PT. PLN (persero) UP3 Ogan Ilir menghadirkan listrik bagi warga prasejahtera secara gratis, ada 474 rumah warga kelompok rentan di Kabupaten Ogan Ilir. Dalam program ini, Srikandi PLN turun langsung ke lapangan untuk melakukan survey calon penerima bantuan, memberikan pengetahuan terkait penggunaan listrik yang aman, dan memasang kWh meter.

Penyebab utama dari efek *glass ceiling* adalah faktor manusia, yaitu ketidakmampuan perempuan dalam mengaktualisasikan diri di lingkungan kerja dan kurangnya dukungan untuk pengembangan karier mereka. Adanya stereotip dan persepsi yang salah

tentang peran *gender* yang mempengaruhi persepsi terhadap kemampuan dan potensi perempuan dalam posisi kepemimpinan. Adanya diskriminasi dan bias dalam pengambilan keputusan terkait promosi dan penghargaan, yang menghambat kemajuan perempuan dalam karier mereka. Kebijakan dan budaya organisasi yang tidak inklusif mengakibatkan kurangnya dukungan kesetaraan *gender* dan pemberdayaan perempuan, serta kurangnya kesadaran akan pentingnya pengarusutamaan *gender*.

Pengarusutamaan *gender* dan kesetaraan *gender* memiliki perbedaan dan persamaan yang perlu dipahami. Pengarusutamaan *gender* mengacu pada pendekatan yang mengintegrasikan perspektif *gender* ke dalam semua kebijakan, program, dan kegiatan untuk mengatasi ketimpangan *gender*. Sementara itu, kesetaraan *gender* merujuk pada kondisi di mana laki-laki dan perempuan memiliki hak, peluang, dan akses yang sama dalam semua aspek kehidupan. Pengarusutamaan *gender* berfokus pada identifikasi dan mengatasi ketimpangan *gender* yang mungkin ada dalam kebijakan, program, dan praktik. Sementara itu, kesetaraan *gender* berfokus pada mencapai kesetaraan hak dan peluang bagi semua individu, tanpa memandang jenis kelamin.

Pengarusutamaan *gender* di tubuh BUMN menjadi salah satu penilaian yang memunculkan iklim yang aman dan nyaman bagi perempuan yang akan mendorong kinerja perusahaan untuk lebih baik ke depannya. Sejalan dengan misi tersebut, PLN melalui Srikandi PLN berkomitmen untuk mengimplementasikan pengarusutamaan *gender* dalam tubuh perusahaan. Komitmen PT. PLN

(Persero) membentuk karakter Anggun, Cerdas, dan Tangguh (ACT).

SIMPULAN

PLN (Persero) UP3 Ogan Ilir membentuk Tim Srikandi PLN sebagai wujud komitmen PLN dalam mendorong pemberdayaan perempuan, khususnya dalam pengarusutamaan *gender*. Hal ini sejalan dengan turunan dari program Srikandi Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang digagas oleh Kementerian BUMN sebagai wadah bagi perempuan yang berkarya di perusahaan BUMN. Srikandi PLN senantiasa berperan aktif dalam mengawal program-program baik di internal maupun eksternal perusahaan sehingga mampu menciptakan perempuan yang berdaya, mandiri, dan berkarakter.

DAFTAR PUSTAKA

- Adieb, M. (13, April 2022). Mengenal Glass Ceiling: Mulai dari Definisi, Efek, dan Cara Mengatasi. *Glints*. Diakses dari: <https://glints.com/id/lowongan/glass-ceiling-adalah/>
- Altamimi, N. N., Alali, R. A., Eid, H. F., Alhkbani, F. A., & Al-Haqbani, A. A. (2022). Breaking Through The Glass Ceiling: The Three-dimensional Model (Macro, Meso and Micro) Towards Promoting Women Participation in An Academic Context: Insights from a Mixed-Methods Approach. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 9(2), 41–54. <https://doi.org/https://doi.org/10.21833/ijaas.2022.02.005>
- Azwar, A. (2023). Glass Ceiling sebagai Hambatan Dalam Mewujudkan Keadilan dan Kesetaraan *Gender* Bagi Perempuan Pekerja. *SALAM: Jurnal Sosial dan Budaya Syar-I*. 10(1). 9-10. <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v10i1.26067>
- Batool, S. A., Mansor, N. N. A., Bashir, S., & Zainab, S. S. (2021). The Perception of Glass Ceiling and Its Impact on Interpersonal Conflicts in A Masculine Culture: Mediating Role of Self-Efficacy. *Studies of Applied Economics*, 39(10), 1–10. <https://doi.org/https://doi.org/10.25115/eea.v39i10.5961>
- Bombuwela P. M., & Chamaru, D. A. A. (2013). Effects Of Glass Ceiling on Women Career Development In Private Sector Organizations–Case of Sri Lanka. *Journal Of Competitiveness*, 5(2), 3–19. <https://doi.org/10.7441/Joc.2013.02.01>
- Espinosa, M. P., & Ferreira, E. (2022). Gender implicit bias and glass ceiling effects. *Journal of Applied Economics*, 25(1), 37–57. <https://doi.org/10.1080/15140326.2021.2007723>
- Morrison, A. M., White, R. P., Van Velsor, E., & Center For Creative Leadership. (1987). *Breaking The Glass Ceiling: Can Women Reach The Top Of America's Largest Corporations?*. Addison-Wesley Pub. Co. North Carolina.
- Nasution, W. S., Irawati, I., Muhafidin, D. (2022). Glass Ceiling dalam Peningkatan Jenjang Karir Pegawai Negeri Sipil Perempuan di Lingkungan Pemerintah Kota Medan. *JANE: Jurnal Administrasi Negara*. 14(1). 368-384.

- <https://jurnal.unpad.ac.id/jane/article/download/41326/18110>
- Oktarina, S., Wahyono, E., Zinal, A. G., Alif, M., Sarifudin, A. (2022). The Glass Ceiling Phenomenon In Working Women. *Marwah: Jurnal Perempuan, Agama dan Jender*. 21(2). 1-15.
<https://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/marwah/article/viewFile/13986/8220>
- Septiana, A. N., Haryanti, R. H., (2023). Glass Ceiling pada Pekerja Perempuan: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 12(1). 168-177.
<https://doi.org/10.23887/jish.v12i1.58384>
- Yu, H. H. (2020). Glass Ceiling in Federal Law Enforcement: An Exploratory Analysis of the Factors Contributing to Women's Career Advancement. *Review of Public Personnel Administration*, 40(2), 183–201.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0734371X18794254>