

BAB I

Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Kaum wanita adalah kaum yang identik memiliki tanggung jawab dalam peran domestik. Seiring dengan perkembangan zaman, tidak sedikit wanita yang mulai mengambil peran publik dalam berbagai sektor pekerjaan (Majekodunmi, 2017). Meskipun kaum wanita telah banyak terjun dalam berbagai sektor pekerjaan, namun masih sangat jarang dari mereka yang dapat menempati level manajerial dari suatu perusahaan. Data survey yang dilakukan Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2017 jumlah tenaga kerja wanita hampir setara dengan jumlah tenaga kerja laki-laki secara keseluruhan yaitu 38.63 persen dan 45.66 persen. Sementara jika ditinjau dari distribusi jabatan manajer menurut jenis kelamin menunjukkan sebesar 24.17 persen adalah wanita, dan 75.83 persen sisanya masih didominasi oleh laki-laki. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa meskipun jumlah wanita yang bekerja terbilang setara dengan jumlah laki-laki, tetapi dapat dikatakan masih sangat sedikit wanita yang mencapai level manajerial dalam suatu organisasi. Jika ditinjau dari keefektifan wanita dalam posisi manajerial, tidak terdapat perbedaan tingkat efektifitas wanita dan laki-laki dalam memimpin. Mereka memiliki perilaku dan efektifitas yang sama baiknya dalam hal kepemimpinan (Oshagbemi & Gill, 2003).

Penyebab sedikitnya jumlah wanita yang berada pada posisi manajerial bukan karena kurangnya kemampuan wanita dalam hal memimpin melainkan ada penyebab lain seperti adanya *stereotype* bahwa kepemimpinan adalah hal yang identik dengan sifat maskulin. Wanita secara lahiriah memiliki sifat feminim, sehingga wanita dipandang tidak mampu dalam hal memimpin (Shanmugam & Haigh, 2007) Padahal pada kenyataannya kepemimpinan yang dipegang oleh seorang wanita sama efektifnya dengan yang dipegang oleh seorang laki-laki, hanya saja terdapat perbedaan dalam gaya memimpinnya (Oshagbemi & Gill, 2003).

Selain itu terdapat penyebab lain yang menyebabkan sedikitnya jumlah wanita pada posisi manajerial yaitu penilaian kinerja berbasis gender. Adanya penilaian kinerja berbasis gender akan sangat dipengaruhi oleh siapa yang memberikan penilaian tersebut. Suatu perusahaan yang didominasi oleh gender

laki-laki akan cenderung memberikan penilaian kinerja yang lebih negatif terhadap karyawan wanitanya. Padahal, penilaian kinerja erat kaitannya dengan kemungkinan seseorang mencapai jenjang karir yang lebih tinggi (Bowen, 2000). Jika suatu organisasi merupakan sektor yang didominasi oleh laki-laki, maka wanita yang berada dalam sektor tersebut akan cenderung mendapat penilaian kinerja yang lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki. Sehingga hal tersebut menjadi sebuah hambatan bagi wanita untuk mencapai perkembangan dalam karirnya.

Sektor media dikenal sebagai sektor pekerjaan maskulin, dimana dahulu jumlah laki-laki yang bekerja di sektor ini lebih banyak dibandingkan jumlah wanitanya. Hal tersebut merujuk pada penelitian Engstrom (2000), yang mengatakan bahwa jurnalis merupakan sektor pekerjaan maskulin. Bekerja dalam sektor tersebut membuat wanita mengalami hambatan yang berkaitan dengan gendernya karena di sektor tersebut wanita dituntut untuk dapat bekerja layaknya pria. Selain itu, mereka juga diharapkan untuk dapat menghasilkan kinerja seperti jurnalis pria.

Berdasarkan paparan diatas, wanita yang bekerja pada sektor maskulin seperti jurnalis wanita dapat mengalami penilaian berbasis gender tentang kemampuan mereka untuk berada dalam posisi manajerial, yang bersumber dari lingkungan kerjanya. Penilaian berbasis gender merupakan bentuk dari perilaku diskriminatif terhadap wanita yang berasal dari lingkungan kerjanya. Diskriminasi terhadap karyawan wanita di media terjadi di beberapa negara. Seperti yang terjadi di Eropa, dimana menurut penelitian yang dilakukan oleh Gill (2011), wanita pekerja *freelance* industri media di Eropa menerima bayaran yang lebih sedikit dibandingkan pekerja laki-laki *freelance*. Selain itu, mereka juga memiliki lebih sedikit kesempatan dalam mendapatkan kontrak pekerjaan. Di Inggris, diskriminasi karyawan wanita di industri media juga terjadi. Hal ini disimpulkan dari studi kasus yang dilakukan oleh McCracken, FitzSimons, Priest, Girstmair dan Murphy (2018), yang menunjukkan bahwa di Inggris diskriminasi terhadap wanita pekerja industri media masih menjadi masalah yang begitu signifikan. Wanita pekerja media di Inggris harus melakukan usaha yang lebih untuk mencapai posisi dan mendapat bayaran yang setara dengan para pekerja laki-laki. Di negara lain yaitu Austria, juga menunjukkan masih adanya diskriminasi terhadap wanita pekerja media dimana

mereka harus setidaknya dua kali lebih baik dibandingkan pekerja laki-laki untuk mencapai posisi yang setara dengan para pekerja laki-laki.

Diskriminasi terhadap wanita di industri media juga terjadi di Indonesia. Menurut data survey yang diperoleh Aliansi Jurnalis Independen (AJI) pada tahun 2012, menunjukkan bahwa jurnalis wanita di Indonesia seringkali mengalami diskriminasi dalam tugas misalnya dianggap kurang kompeten dibandingkan jurnalis laki-laki, pelecehan seksual saat menjalankan tugas, tidak terpenuhinya hak reproduksi, dan konflik peran ganda antara pekerjaan dan keluarga. Selain itu berdasarkan data yang diperoleh tahun 2009, AJI (2012) menemukan bahwa jurnalis wanita mendapatkan gaji yang tidak setara dengan gaji jurnalis laki-laki. Adanya diskriminasi terhadap karyawan dapat menyebabkan kinerja seseorang terganggu, hal ini dibuktikan oleh penelitian Arshad (2016) yang menyebutkan bahwa diskriminasi gender dalam dunia kerja yang dialami wanita pekerja di Pakistan mempengaruhi tingkat kinerja mereka

Fenomena diatas menunjukkan tingginya diskriminasi terhadap karyawan wanita di industri media yang dapat mengganggu kinerja karyawan perempuan. Menurut Koopmans (2014), kinerja adalah segala bentuk perilaku atau aksi yang sejalan dengan tujuan organisasi atau perusahaan. Terdapat 3 dimensi dalam kinerja antara lain; *task performance*, *contextual performance*, dan *counterproductive work behavior*. *Task performance* dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan serta pengetahuan terkait pekerjaan seorang karyawan. Sedangkan *contextual performance* dapat dilihat dari perilaku karyawan yang mengambil atau mengerjakan pekerjaan tambahan, perilaku inisiatif karyawan, dan perilaku membantu karyawan baru. *Counterproductive work behavior* dapat dilihat dari perilaku perilaku yang merugikan atau bertentangan dengan tujuan perusahaan misalnya datang terlambat, absen kerja, penyalahgunaan obat dan sebagainya. Oleh karena itu, konsep kinerja yang dikemukakan oleh Koopmans (2014) lebih dari sekedar berfokus pada hasil kerja saja, melainkan lebih melihat kepada proses bagaimana suatu hasil kerja dihasilkan oleh individu.

Selain adanya diskriminasi, kondisi lain yang menyebabkan para pekerja wanita di media tidak dapat mencapai kinerja optimalnya adalah adanya konflik peran ganda. Menurut beberapa penelitian yang dilakukan sebelumnya, konflik

yang terjadi antara peran pekerjaan dan keluarga berelasi secara linear dengan jumlah waktu kerja perminggu yang dijalani seseorang (Adkins & Premeux, 2012). Selain itu, *shift* kerja dan waktu kerja yang *overtime* merupakan pemicu munculnya konflik peran ganda pada wanita yang bekerja (Grosswald, 2003; Frone & Cooper, dalam Nart & Batur, 2013). Konflik peran ganda merupakan kondisi umum yang dialami wanita dalam berbagai sektor industri. Industri media adalah salah satunya. Sektor media dikenal dengan waktu bekerjanya yang tidak menentu sehingga hal ini beresiko lebih tinggi dalam menimbulkan konflik peran ganda bagi para karyawannya terutama karyawan wanita. Berdasarkan data yang diperoleh AJI (2012), menemukan bahwa jurnalis perempuan mengalami hambatan dalam mencapai kinerja yang setara dengan jurnalis laki-laki dikarenakan mereka mengalami kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan mengurus anak.

Konflik peran ganda tidak hanya terjadi pada sektor media di Indonesia, namun juga terjadi di Amerika. Penelitian yang dilakukan oleh Engstrom dan Ferri (2000), menemukan bahwa jurnalis di salah satu media televisi Amerika Serikat, baik wanita maupun laki-laki mengalami konflik peran ganda. Hal ini disebabkan karena pekerjaan jurnalis dalam industri media yang tidak mengenal waktu. Walau demikian, jurnalis wanita masih menjadi kelompok demografis yang memperoleh skor tertinggi dalam skala konflik peran ganda dibandingkan jurnalis laki-laki. Selain itu, penelitian lain yang dilakukan di India menemukan bahwa konflik peran ganda dialami oleh setiap jurnalis wanita, namun hal itu bisa diatasi dengan mengatur shift kerja khusus bagi jurnalis wanita (Kumar, Gowda, & Shekar, 2018).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Geroda dan Puspitasari (2017), kemunculan konflik peran ganda berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja seseorang, dan kepuasan kerja seseorang berkorelasi positif terhadap tingkat kinerjanya. Artinya, ketika seorang pekerja mengalami konflik peran ganda maka kepuasan kerjanya menurun dan selanjutnya hal tersebut akan mempengaruhi kinerjanya. Serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Majekodunmi (2017), disebutkan bahwa konflik peran ganda yang dialami oleh ibu yang bekerja akan mempengaruhi kinerjanya di kantor. Penelitian lain yang dilakukan oleh Wirokka dan Febrilia (2015) menemukan hal serupa yaitu konflik peran ganda

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pekerja wanita yang sudah menikah.

Pada akhirnya karyawan wanita yang kesulitan mengelola konflik peran ganda yang dialaminya di tempat kerja dapat memutuskan untuk mengundurkan diri. Menurut penelitian yang dilakukan Herawati (2016), ditemukan bahwa pekerja wanita industri media di Jawa Barat lebih memilih untuk keluar dari pekerjaannya akibat mengalami kesulitan dalam membagi perannya antara pekerjaan dan keluarga. Temuan-temuan diatas sejalan dengan wawancara yang dilakukan peneliti pada pekerja wanita salah satu industri media di Jakarta dimana partisipan menyebutkan bahwa ia mengalami kesulitan dalam mengatur waktu dikala harus mengurus anak dan suami, sedangkan ada pekerjaan yang harus diurus di kantor. Sehingga hal tersebut membuat ia terhambat dalam mencapai target kerjanya.

Diskriminasi dan konflik peran ganda dalam dunia pekerjaan yang dialami oleh para jurnalis wanita di industri media termasuk dalam fenomena *Glass ceiling*. Menurut Davies dan Netzley (dalam Omran, Alizadeh, dan Esmaeeli, 2015), *Glass Ceiling* merupakan hambatan-hambatan tersembunyi atau tidak terlihat yang dirasakan wanita dan menghalangi perkembangan karir wanita tersebut di suatu perusahaan. *Glass ceiling* dapat bersumber dari hambatan yang berasal dari atasan, anggapan negatif tentang wanita, kehidupan keluarga, diskriminasi seksual, kebudayaan dan kebijakan perusahaan, jaringan komunikasi informal antar rekan kerja, serta diskriminasi terkait peran gender. Fenomena *Glass ceiling* terbilang cukup tinggi di beberapa negara di dunia. Menurut penelitian McCracken dkk (2018), menemukan bahwa industri media di negara Austria masih sangat dipengaruhi oleh fenomena *Glass ceiling*. Berdasarkan laporan European Institute Gender Equality (2013), menyatakan bahwa fakta yang ditemukan di berbagai negara diantaranya Perancis, Inggris, Jerman, Lithuania dan Belanda menemukan tingginya tingkat *Glass ceiling* yang dirasakan wanita yang bekerja di media.

Penelitian Chamaru dan Bombuwela (2013), menemukan *Glass ceiling* memiliki korelasi negatif signifikan terhadap perkembangan karir wanita. Semakin tinggi fenomena *Glass ceiling* yang dirasakan wanita dalam pekerjaannya, maka perkembangan karirnya akan semakin menurun. Penelitian lain yang dilakukan oleh Khan, Rehman dan Dost (2012), menemukan adanya peran signifikan *Glass ceiling*

terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain menyebutkan bahwa, rendahnya kinerja sebagai akibat dari fenomena Glass Ceiling memiliki pengaruh pada produktivitas suatu perusahaan (Dost, Rehman & Thariq, 2012). Semakin tinggi fenomena GC yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah komitmen karyawan untuk menghasilkan kinerja yang selanjutnya hal tersebut akan mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan secara menyeluruh. Berdasarkan paparan diatas, fenomena *Glass ceiling* dapat mempengaruhi tingkat produktivitas suatu perusahaan.

Menurut pandangan Islam, manusia diperintahkan untuk bekerja dan berusaha mencari nafkah dengan usahanya sendiri tanpa bergantung dengan orang lain. Selain itu, laki-laki dan perempuan keduanya memiliki hak yang sama untuk bekerja. Seluruh umat manusia diberikan kesempatan untuk bekerja dan melakukan usaha untuk mencari nafkah di muka bumi ini. Allah SWT berfirman:

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبْنَ وَسَّءَ لَوْ أَنَّ اللَّهَ مِن فَضْلِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا

Artinya: “Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (Karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu.” (QS. An-Nisa: 32)

Oleh karena itu, sebagian dari para ulama menyimpulkan bahwa seorang wanita yang bekerja hukumnya dalam Islam adalah diperbolehkan atau mubah. Meskipun begitu, mereka tidak diperbolehkan bila meninggalkan tanggung jawab untuk mengurus rumah tangganya dan menyalahi kodratnya sebagai seorang wanita (Qâsim Amin, al-Mar`ah al-Jadîdah dalam Asriaty, 2014). Selanjutnya, kedudukan wanita dalam Islam adalah kaum yang dipimpin oleh laki-laki. Laki-laki dianggap lebih baik dari wanita, karena itu kenabian dikhususkan bagi laki-laki. Demikian pula kepemimpinan tertinggi. Rasulullah SAW bersabda:

لَنْ يُفْلِحَ قَوْمٌ وَلَوْ أَمَرَهُمْ امْرَأَةٌ

Artinya: “Tidak akan beruntung kaum yang perkaranya dipimpin oleh seorang wanita” (HR. Al-Bukhari)

Hal ini begitu jelas menggambarkan bahwa kedudukan wanita sebagai pemimpin dari suatu kelompok menurut hukum Islam tidak diperbolehkan. Meskipun begitu, bukan berarti Islam memperbolehkan kaum laki-laki tidak menghormati dan menjadikan kaum wanita sebagai manusia kelas dua. Rasulullah SAW seringkali mengingatkan dalam sabda-sabdanya untuk berbuat baik kepada wanita. Salah satu sabdanya adalah sebagai berikut:

وَاسْتَوْصُوا بِالنِّسَاءِ فَإِنَّ الْمَرْأَةَ خُلِقَتْ مِنْ ضِلْعٍ وَإِنَّ أَعْوَجَ شَيْءٍ فِي الضِّلْعِ أَغْلَاهُ إِنَّ دَهَبَتْ

تُقِيمُهُ كَسْرَتَهُ وَإِنْ تَرَكَتَهُ لَمْ يَزَلْ أَعْوَجَ اسْتَوْصُوا بِالنِّسَاءِ خَيْرًا

Artinya: *“Dan berbuat baiklah kepada wanita. Sebab, mereka diciptakan dari tulang rusuk, dan tulang rusuk yang paling bengkok adalah bagian atasnya. Jika engkau meluruskannya, maka engkau mematahkannya dan jika engkau biarkan, maka akan tetap bengkok. Oleh karena itu, berbuat baiklah kepada wanita.”* (HR. Muslim)

Berdasarkan paparan diatas, penelitian ini dilakukan guna melihat bagaimana peran tingkat *Glass ceiling* yang terjadi pada industri media di Jakarta terhadap kinerja pada jurnalis wanita. Sejauh yang diketahui oleh peneliti, penelitian tentang *glass ceiling* dan kinerja pada kalangan jurnalis wanita masih perlu untuk dikaji. Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi para jurnalis wanita di industri media dalam menghadapi fenomena *Glass ceiling* serta dapat dijadikan acuan bagi perusahaan industri media dalam bersikap dan mengambil kebijakan untuk jurnalis wanitanya.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka pertanyaan yang diajukan adalah:

1. Apakah terdapat peran *Glass ceiling* terhadap kinerja jurnalis wanita pada industri media di Jakarta?
2. Bagaimana peran *Glass ceiling* terhadap Kinerja jurnalis wanita pada industri media di Jakarta dalam tinjauan Islam?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui peran *Glass ceiling* terhadap Kinerja jurnalis wanita pada industri media di Jakarta.
2. Mengetahui bagaimana peran *Glass ceiling* terhadap Kinerja jurnalis wanita pada industri media di Jakarta dalam tinjauan Islam.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi.
2. Penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi untuk penelitian terkait fenomena *glass ceiling* dan kinerja

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Hasil penelitian dapat dijadikan sumber informasi bagi jurnalis wanita dalam menghadapi fenomena *glass ceiling* di lingkungan kerjanya.
2. Hasil penelitian ini dapat dijadikan landasan bagi perusahaan industri media dalam melakukan upaya untuk mengatasi penurunan kinerja sebagai akibat dari fenomena *glass ceiling* pada jurnalis wanitanya.

1.5 Kerangka Berpikir

Fenomena:

- Di era moderen saat ini, kaum wanita telah banyak memasuki bahkan mendominasi beberapa sektor industri.
- Perbandingan antara jumlah karyawan laki-laki dan wanita di berbagai sektor hampir setara atau sama besar.
- Angka distribusi jabatan manajer menurut jenis kelamin adalah sebesar 24.17 persen wanita, dan sisanya adalah laki-laki
- Wanita yang berada diposisi manajerial masih sangat sedikit.
- Menurut penelitian, tidak ada perbedaan tingkat kemampuan dalam memimpin antara laki-laki dan perempuan.
- Terdapat penyebab lain → adanya bias gender
- Penilaian thdp kemampuan dipengaruhi oleh bias gender → tergantung gender yang mendominasi di suatu sektor
- Industri media merupakan sektor pekerjaan yang merupakan pekerjaan maskulin → didominasi laki-laki → menimbulkan bias gender → diskriminasi terhadap wanita
- Jurnalis wanita mendapat gaji lebih rendah dibandingkan jurnalis laki-laki.
- Jurnalis wanita dianggap tidak kompeten dalam bekerja di media.
- Selain itu mereka mengalami kesulitan membagi peran → jam kerja terlalu tinggi
- Diskriminasi dan konflik peran ganda yang dialami jurnalis wanita termasuk pada fenomena *glass ceiling*.



