

PENGARUH GLASS CEILING TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE DI PEMPROV DKI JAKARTA

Juniawan M Putra¹, Setyo Riyanto², Ahmad B Saluy³, Mafizatul Nurhayati⁴

^{1,2,3,4}Program Doktor Pascasarjana Universitas Mercu Buana

email:juniawanmp@gmail.com¹, setyoriyanto@gmail.com², badawi_saluy@yahoo.co.id³,
mafiz_69@yahoo.com⁴

Abstract

Proporsi keterlibatan perempuan dari masa awal tahun 1980 hingga tahun 2000 sudah banyak perubahan yang dapat dilihat dalam kehidupan sehari-hari namun masih adanya diskriminasi terhadap perempuan ini dapat dilihat dari dunia kerja yang di mana eksistensinya telah diakui namun belum menunjukkan hal yang signifikan jika dilihat dari asas kesetaraan. Hal ini tercermin dari rendahnya keterlibatan perempuan dalam proses pengambilan kebijakan dalam organisasi baik di tingkat pemerintahan maupun tingkat politik. Metode dalam penelitian ini adalah pra survei lapangan dengan pendekatan literatur Pustaka dan data sekunder dari BPS (Biro Pusat Statistik) Dki Jakarta yang penulis ambil dan jadikan data penguat dalam jurnal ini. Dari hasil di atas menunjukan adanya ketidak signifikan yang terjadi pada perempuan terhadap kinerja mereka di organisasi pemerintah, yang berakibat pada menurunnya performa yang di akibatkan pada tidak dapatnya mereka untuk berkarir lebih di bandingkan dari pria yang dapat Mengembangkan Karir Mereka Hingga Pada Level Tertinggi Pada Organisasi Pemerintah.

Kata Kunci : Glass Ceiling, Employee Performance, Pemerintah Provinsi Dki Jakarta

Abstract

The proportion of women's involvement from the early 1980s to 2000 has changed a lot that can be seen in everyday life, but there is still discrimination against women that can be seen from the world of work where their existence has been recognized but has not shown significant things when viewed from the principle of equality. This is reflected in the low involvement of women in the policy-making process in organizations both at the government and political levels. The method in this research is a pre-field survey with a literature approach and secondary data from BPS (Central Bureau of Statistics) Dki Jakarta which the author takes and makes reinforcing data in this journal. From the results above, it shows that there is an insignificance that occurs in women towards their performance in government organizations, which results in a decrease in performance due to their inability to have a career more than men who can develop their careers to the highest level in government organizations.

Keywords: Glass Ceiling, Employee Performance, Jakarta Provincial Government

PENDAHULUAN

Akhir-akhir ini peran seorang perempuan sudah mulai menunjukan pownya dalam setiap kesempatan bukan lagi sebagai pendamping melainkan sebagai seorang pimpinan yang di mana hal tersebut bukan lagi halangan bagi seorang perempuan yang sebelumnya hal yang sangat tabuh bagi seorang perempuan di dalam dunia kerja ataupun di dalam masyarakat yang menjunjung tinggi kultur budaya yang sangat erat terhadap kepemimpinan pria, hal inipun telah di patahkan oleh beberapa perempuan yang sudah sukses dalam menjejakan karir dalam politik ataupun dalam pemerintah.

Proporsi keterlibatan perempuan dari masa awal tahun 1980 hingga tahun 2000 sudah banyak perubahan yang dapat dilihat dalam kehidupan sehari-hari namun masih adanya diskriminasi terhadap perempuan ini dapat dilihat dari dunia kerja yang di mana eksistensinya telah diakui namun belum menunjukkan hal yang signifikan jika dilihat dari asas kesetaraan. Hal ini tercermin dari rendahnya keterlibatan perempuan dalam proses pengambilan kebijakan dalam organisasi baik di tingkat pemerintahan maupun tingkat politik.

Hal ini juga sebagai tolak ukur bahwa perempuan bukan lagi sebagai seseorang yang tunduk pada perintah melainkan dapat menjadi sosok pimpinan yang dapat setara dengan para pria yang di mana suatu loncatan baru bagi Indonesia yang kental pada budaya dan kultur yang menjunjung tinggi kepemimpinan seorang pria, ini mengisyaratkan bahwa siapapun yang ingin menjadi pimpinan di Indonesia bukan karena jenis kelaminnya melainkan melihat dari kesungguhan dan kinerja yang iya dapat lakukan untuk organisasinya kedepan.

Namun hal ini masih menjadi hal yang sangat tabu melihat dari kontrakditif yang masih berkembang di masyarakat yang masih mengaggap kepemimpinan haruslah seorang pria yang dapat bertanggung jawab terhadap apa yang di pegang dan menjadikan sosok prempuan yang terlihat lemah dalam segala hal yang berikatan dengan pekerjaan yang di lakukan oleh pria.

Seperti halnya organisasi swasta organsasi pemerintah juga menghadapi dinamika hal yang sama di mana tingkat kepercayaan terhadap prempuan masih sangat minim dalam mengembangkan tugas yang setara dengan pria hal ini membuat prempuan sering merasa tidak nyaman terhadap diskriminasi yang mereka dapatkan di akibatkan oleh tidak adanya aturan mengikat terhadap perilaku diskriminan terhadap pegawai ASN terutamanya para prempuan yang ingin meningkatkan skilnya dalam pengembangan tugas dan dapat membuktikan pencapai yang telah di capai selama bertahun-tahun bekerja dalam organisasi.

Hal ini dapat di lihat dari kolom presentase jabatan sesuai jenis kelamin di pemprov DKI Jakarta di mana fenomena ini di angkat dari hasil pemetaan hasil survai yang menunjukan semakin tingginya jabatan di dalam pemerintahan pemprov DKI Jakarta semakin terlihat sedikitnya pren seorang prempuan dalam organisasi tersebut, ini membuktikan bahwa adanya ketidak signifikan terhadap jabatan yang di pegang oleh pria dan prempuan yang berakibat pada tidak adanya perwakilan prempuan dalam memutuskan suatu prencanaan mengenai aturan terhadap prempuan itu sendiri.

Di dalam tingkat organisasi pemeritah sebagai organisasi birokrasi yang menjembatani kepentingan antara aparatur sipil negara dengan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan publik yang sama dimana pelayan publik ini tidak memandang jensi kelamian, suku, rasa hingga umur akan sama dilayani oleh aparatur sipil negara. Aparatur sipil negara mempunyai urgensi sebagai penggerakan birokrasi pemerintahan pusat dan daerah yang dimana mereka semuanya bekerja pada satu system yang telah direncanakan untuk kepentingan masyarakat banyak (mentri PANRB Tjahko Kumolo. 2021)

Tabel 1. Jumlah ASN berdasarkan jenis kelamin dan jenis jabatan struktural 2021

No	Jabatan	Laki-Laki	%	Perepuan	%	Total
1	Fungsional Tretentu	9124	46%	19670	54%	28794
2	Fungsional Umum	14318	57%	10667	43%	24985
3	Eselon III	630	68%	286	32%	916
4	Eselon II	60	79%	18	21%	76
5	Eselon I	1	100%	-	-	1

Hasi dari 1.1 menunjukan semakin tingginya jabatan dalam pemerintahan Pemprov DKI Jakarta semakin sedikit atau tidak ada sama sekali perwakilan prempuan seperti pada Eselon II pria di angka 79% sedangkan perempuan hanya 21% yang menjadikan tidak adanya keseimbangan dalam menentukan aturan terhadap kesetaraan gender yang tidak signifikan.

METODE

Metode dalam penelitian ini adalah pra survei lapangan dengan pendekatan literatur Pustaka dan data sekunder dari BPS (Biro Pusat Statistik) Dki Jakarta yang penulis ambil dan jadikan data penguat dalam jurnal ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Glass Ceiling

No	Pertanyaan	Setuju	Tidak Setuju	Total Responden
1	Dalam hal ini saya tidak memberanikan diri untuk memberikan pendapat di depan atasan saya (laki-laki)	56%	44%	170
2	Saya sangat tidak percaya diri dengan tingkat Pendidikan saya sendiri di depan teman kerja saya (laki-laki)	67%	33%	170
3	Sebagian besar hambatan saya dalam menaiki jabatan adalah budaya yang	88%	12%	170

	masih melekat di dalam organisasi saya di mana pimpinan harus laki-laki			
4	pandangan sebgaiian laki-laki terhadap Wanita adalah lemah dan tidak dapat di berikan tanggung jawab yang besar	68%	32%	170
5	Sebagain besar pekerjaan pengurusan dokumen dan sejenisnya yang terlihat mengerjakan adalah laki-laki	23%	71%	170

Glass Ceiling dalam organisasi pemerintah di mana 88% menyatakan setuju dengan hambatan menaiki jabatan khusus untuk perempuan adalah pembawaan budaya yang di mana budaya tersebut menyatakan laki-laki harus selalu menjadi pimpinan bagi Wanita, dan sementara itu 71% menyatakan tidak setuju mengenai pekerjaan pengurusan dokumen dan sejenisnya yang terlihat mengerjakan adalah laki-laki. Dari pernyataan diatas di perkuat oleh penelitian oleh Wahyu Sari Nasution et al (2022) mengenai Glass Ceiling dalam Peningkatan Karir Pegawai ASN, meskipun pekerja wanita mengalami peningkatan yang pesat, akses untuk menduduki posisi manajemen tingkat senior sangat terbatas. Level tersebut didominasi oleh laki-laki.

Tabel 3. Employee Performance

No	Pertanyaan	Setuju	Tidak Setuju	Total Responden
1	Saya selaku karyawan wanita selalu bekerja optiman dalam situasi dan tekanan yang di bebaskan atasan	66%	34%	170
2	Stres dalam pekerjaan hal yang sudah biasa bagi saya dan tidak membawa ke dalam lingkungan kelurga saya	57%	43%	170
3	Pengembangan karir wanita dalam kantor saya masih kurang di perhatikan	74%	26%	170
4	Saya selaku karyawan wanita selalu akan menyamaratakan dengan pekerjaan laki-laki dalam kantor saya	69%	31%	170
5	Setiap pekerjaan yang di berikan kepada saya akan saya kerjakan dengan sungguh-sunggu	54%	46%	170

Employee Performance dala pernyataannya 66% setuju memberikan argumen terhadap karyawan wanita selalu bekerja optiman dalam situasi dan tekanan yang di bebaskan atasan dan 74% meyakini sepakat atau setuju terhadap pernyataan Pengembangan karir wanita dalam kantor saya masih kurang di perhatikan. Dan di perkuat dengan penelitian Honorata Ratnawati DwinPutranti & Agustina Eny Harianti (2022) menyatakan Dalam hal pengembangan karir, Ditreskrimsus Polda Jateng juga sudah baik, namun masih perlu ditingkatkan terutama terkait dengan pengenalan pihak lain serta pembinaan dan sponsor. Masih ada responden yang tidak setuju dengan indikator yang diberikan. Hal ini dapat diperbaiki dengan mempertimbangkan rekomendasi pihak lain dalam memberikan peningkatan jabatan/kedudukan pegawainya.

SIMPULAN

Dari hasil di atas menunjukan adanya ketidak signifikan yang terjadi pada perempuan terhadap kinerja mereka di organisasi pemerintah, yang berakibat pada menurunnya performa yang di akibatkan pada tidak dapatnya mereka untuk berkarir lebih di bandingkan dari peria yang dapat mengembangkan karir mereka hingga pada level tertinggi pada organisasi pemerintah. Dampak dari hal tersebut adalah :

1. Tidak adanya perwakilan perempuan di puncak teratas
2. Lemahnya peraturan yang memberikan hak kepada perempuan
3. Kesetaraan perempaun dan peria yang tidak signifikan terhadap performanya
4. Tidak seimbanyaknya terhadap aturan yang di berlakukan kepada pihak perepmpuan
5. Hal-hal yang harus di pertimbangkan dalam cuti prempuan tidak dapat di realisasikan akibat sura permpuan tidak ada sama sekali

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Akpinar-Sposito, C. (2013, April 3). Career Barriers For Women Executives And The Glass Ceiling Syndrome: The Case Study Comparison Between French And Turkish Women Executives. *Journal Of Social And Behavioral Sciences*, 488-497.
- Erwin, & Suhardi. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Wonder Trend Indonesia Influence Of Motivation And Training Toward Pt Wonder Trend Indonesia. *Jurnal Emba*, 8(3).
<https://doi.org/10.30871/Jaemb.V7i1.1083>
- Irman, K. D., And Shenny, O. 2021. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Prakarsa Tani Sejati Kabupaten Ketapang Hasanudin." *Jurnal Pemikiran Masyarakat Ilmiah Berwawasan Agribisnis* 7(1): 159–68. *Manajemen Sumber Daya Manusia* 4 (2) : 1-14.
- Nozawa, J. T. (2010). The Glass Ceiling Of Nonprofits: A Review Of Gender Inequality In Us Nonprofit Organization Executives.
- Omas Ihromi, 1990, Wanita Berkerja Dan Masalah-Masalahnya, Jakarta : Pusat Pengembangan Sumber Daya Wanita.
- Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 7(1).
- Rozi, A. Dan A. Puspitasari. 2021. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang. *Jurnal Ilmiah*.
- Undang-Undang Kerja 1984 No. 12
<https://www.djkn.kemenu.go.id/artikel/baca/15537/Birokrasi-Dan-Pelayanan-Publik-Dalam-Perspektif-Hukum-Administrasi-Negara.html>
<https://bkddki.jakarta.go.id>