

ABSTRAK

Menurut data Badan Pusat Statistik Indonesia pada tahun 2023 partisipasi angkatan kerja perempuan baru terserap sebanyak 54,52% dibandingkan dengan laki-laki yang telah terserap hingga 84,26%. *International Labour Organization* mengungkapkan bahwa semakin tinggi jabatannya, maka akan semakin sedikit kesempatan yang dimiliki oleh perempuan untuk mengisi posisi struktural mengingat masih mendapatkan hambatan dalam menapaki karir yang lebih tinggi daripada laki-laki. Hal tersebut juga terjadi pada lingkungan Badan Usaha Milik Daerah Provinsi XYZ yang menyebabkan terjadinya *the glass ceiling* di Perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi penyebab terjadinya *the glass ceiling* pada perempuan sebagai manajemen dan bagaimana strategi para perempuan dalam menghadapinya. Metode analisis data yang dilakukan pada penelitian dengan menggunakan *the grounded theory* untuk menemukan keterkaitan antara hasil setiap tema sehingga menghasilkan temuan yang relevan sesuai pertanyaan penelitian. Hasil dari penelitian ini di dapatkan bahwa penyebab terjadinya *the glass ceiling* pada lingkungan Badan Usaha Milik Daerah Provinsi XYZ dapat dilihat adanya faktor internal yang meliputi tidak adanya ambisi dan *self efficacy* yang rendah, sedangkan faktor eksternal meliputi kurangnya dukungan pemerintah dan organisasi, diskriminasi, stereotip sosial, jaringan *old boys club* serta adanya *queen bee syndrome*. Sedangkan strategi perempuan dalam menghadapi *the glass ceiling* dapat dilihat dari faktor internal yaitu gambaran *self concept*, memiliki *knowledge & skill*, memiliki kemampuan interpersonal, memiliki kebermanfaatn, memiliki *passion & persistensi*. Selain itu dilihat dari faktor eksternal adalah dengan adanya dukungan keluarga, organisasi dan sosial.

Kata kunci: the glass ceiling, ketidaksetaraan gender, perempuan

ABSTRACT

According to data from Badan Pusat Statistik Indonesia in 2023, the labor force participation rate for women was only 54.52%, compared to 84.26% for men. The International Labour Organization reveals that the higher the position, the fewer opportunities women have to fill structural positions, as they still face obstacles in advancing their careers compared to men. This phenomenon also occurs in the Regional-Owned Enterprises of Province XYZ, leading to the occurrence of the glass ceiling in the company.

The aim of this research is to identify the causes of the glass ceiling for women in management and the strategies women use to overcome it. The data analysis method employed in this study is grounded theory to find the relationships between the results of each theme, thereby producing findings relevant to the research questions. The results of this study indicate that the causes of the glass ceiling in the environment of Regional-Owned Enterprises in Province XYZ include internal factors such as a lack of ambition and low self-efficacy, while external factors include a lack of government and organizational support, discrimination, social stereotypes, the old boys' club network, and the queen bee syndrome. Meanwhile, the strategies women use to overcome the glass ceiling can be seen from internal factors such as self-concept, knowledge and skills, interpersonal abilities, a sense of purpose, and passion and persistence. Additionally, external factors include family, organizational, and social support.

Keywords: the glass ceiling, gender inequality, women