

Fenomena *Glass Ceiling* Sebagai Wujud Budaya Patriarki Di Korea Selatan

Baiq Nindy Anidia Agustina, Agnes Monica Stephanie Saragi

Universitas Mataram, Institut Kesehatan Helvetia

E-mail: baiqnindyanidia@gmail.com, agnessaragisutio@gmail.com

Abstract

One of the most dramatic social change in the entire nation has been the increase in labor for women. Respecting gender differences and treating women equitably in the workplace is crucial to achieving gender equality and social justice for women as the world population ages. In Korea, gender equality in the workplace seems to be less prevalent. The study examines gender representation and barriers to women's career advancement within the Korean government. According to statistics, women are underrepresented in the Korean government, especially at the top. Korean female civil officials are familiar with barriers to job advancement and limited access to the highest positions. It could be more difficult to deal with cultural differences like the heavy impact of Confucian traditions and collectivism in Korean society.

Keyword: Gender equality, discrimination, women

PENDAHULUAN

Laki-laki dan perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk menduduki posisi strategis atau kepemimpinan dalam struktur manajemen organisasi atau perusahaan. Akan tetapi, pada kenyataannya, banyak perempuan yang menghadapi berbagai bentuk hambatan untuk dapat meraih posisi tersebut. Hal ini bisa disebut dengan fenomena *Glass Ceiling*. Dalam bukunya yang berjudul *Theory and Applications* yang terbit pada tahun 2018, Yohanes menjeaskan bahwa *Glass Ceiling* menjadi salah satu fenomena yang banyak terjadi, terlebih lagi dalam ruang lingkup manajemen.¹ *Glass Ceiling* mampu menjadi faktor yang berperan sebagai penghalang dan penghambat bagi kaum minoritas khususnya pada perempuan untuk maju, seperti memiliki jabatan tinggi atau menjabat sebagai pimpinan di suatu perusahaan atau organisasi. *Glass Ceiling* terjadi pada perempuan bukan karena mereka tidak mampu menangani pekerjaan di tingkat lebih tinggi, melainkan karena mereka adalah perempuan.

Berdasarkan data dari *The Economist* pada tahun 2016 bahwa Korea Selatan adalah negara yang memiliki tingkat *Glass Ceiling* paling tinggi. Hal ini ditunjukkan dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Yamaguchi pada tahun 2016 hingga 2017 mengenai *Glass Ceiling* di Korea Selatan dengan menggunakan metode *Occupational Wage Survey* (OWS). Terjadinya peningkatan yang tinggi dalam pekerjaan perempuan menjadi transformasi sosial yang terjadi di seluruh dunia. Dalam *International Labour Office* (2010), perempuan merupakan 38% dari angkatan kerja dunia pada tahun 1970 dan telah terjadi peningkatan menjadi 47,3% setelah beberapa puluh tahun.² Dalam tulisannya, Connell mengatakan bahwa dengan berkembangnya zaman secara global, kasus kesetaraan gender sudah menjadi suatu kebijakan yang diterima secara

¹ Yohannes Alfandhono Destarianto, *Kepemimpinan Untuk Mahasiswa Teori Dan Aplikasi - Unika Atma Jaya*, 2018, <https://m.atmajaya.ac.id/web/KontenUnit.aspx?gid=berita-unit&ou=penerbit&cid=Kepemimpinan-Untuk-Mahasiswa-Teori-dan-Aplikasi>.

² *International Labor Office, Global Employment Trends for Youth: Special Issue on the Impact of the Global Economic Crisis on Youth*. (Washington; Washington: International Labour Office Brookings Institution Press [distributor, 2010), <http://site.ebrary.com/id/10512149>.

terbuka di banyak negara.³ Pada tahun 1970-an saat “Glass Ceiling” diciptakan, upaya perubahan dilakukan bertujuan untuk membuka posisi tingkat atas bagi perempuan di seluruh negara tetapi hasilnya hanya sedikit perubahan yang terjadi.

Peran perempuan dalam angkatan kerja di Korea terjadi peningkatan pada tahun 1965 dari 37,2% menjadi 48,3% pada tahun 2000. Data dengan jelas menunjukkan bahwa perempuan tidak diperlakukan secara adil di tempat kerja, praktik yang diterima tidak sesuai dengan prosedur yang harusnya berlaku. Hal inilah yang mengakibatkan semakin sedikitnya perempuan yang memegang posisi otoritas di atas laki-laki dalam pekerjaannya. Data menunjukkan bahwa ketidakadilan gender mungkin menjadi perhatian yang sangat serius di Korea. Pada tahun 2011 hanya 3,2% dari jajaran eksekutif senior di pemerintahan Korea yang ditempati oleh perempuan selebihnya ditempati oleh kaum laki-laki.⁴

Beberapa sarjana seperti R. Kim dan Moon berpendapat bahwa ketidakseimbangan gender dalam angkatan kerja dapat dihubungkan dengan konteks sejarah dan sosial yang terjadi di Korea, terutama warisan Konfusianisme yang sudah membuat tempat kerja menjadi maskulin dan membatasi posisi akses perempuan dalam hal pekerjaan.⁵ Mengutip dari Tirto.id (2019), Korea Selatan secara konsisten menempati peringkat pertama di dunia untuk kesenjangan gender, dengan indeks 0,063 (Norwegia memperoleh indeks tertinggi 0,048), menurut *Human Development Report* yang diterbitkan oleh PBB pada tahun 2018. Menurut data dari The Economist’s Glass Ceiling Index, Korea Selatan memiliki kesenjangan gaji antara laki-laki dan perempuan yang 35% lebih besar dari rata-rata global. Menurut peringkat tersebut, hanya sekitar 2% dari perusahaan besar Korea Selatan yang memasukkan wanita dalam posisi kepemimpinan, perempuan lebih banyak ditempatkan pada posisi manajemen dalam ranah pekerjaannya. Hal ini menjadi permasalahan yang cukup serius yang kerap dihadapi oleh kaum perempuan dalam ranah publik di Korea Selatan. Bahkan ada beberapa dari kasus ekstrim yang menentang perempuan dalam mengambil peran di ranah publik atau bekerja jika sudah menikah dan punya anak.⁶

Dari berbagai permasalahan tersebut, dapat diidentifikasi bahwa ketidaksetaraan gender menjadi sebuah permasalahan yang cukup serius dan tegolong sebagai permasalahan yang sulit untuk diatasi di berbagai negara, dan Korea Selatan menjadi salah satu negara yang mengalami hal ini. Jika meninjau berdasarkan pada status ekonomi dan diplomatik yang sangat baik yang mampu diraih oleh Korea Selatan dekade ini sudah semestinya bagi negara tersebut untuk memiliki tradisi modern termasuk dengan perspektif gender, sehingga bias gender yang merebak dapat teratasi. Korea Selatan menjadi negara yang dikenal memiliki tingkat perekonomian yang tinggi dewasa ini masih dihadapkan dengan permasalahan gender equality, ketimpangan yang terjadi antara perempuan dan laki-laki hampir terjadi dalam berbagai sektor dan lini kehidupan di negara tersebut, yang mencakup bidang pendidikan, pekerjaan bahkan dalam bidang politik sekalipun.⁷ Pemerintahan Korea telah mengeluarkan undang-undang dalam mengatasi masalah ini. Undang-undang tersebut berusaha untuk mempromosikan representasi perempuan dan melarang melakukan diskriminasi terhadap kaum perempuan dalam keputusan

³ Raewyn Connell, “Glass Ceiling Or Gendered Institutions? Mapping The Gender Regimes Of Public Sector Worksites,” *Public Administration Review* 06, no. 06 (2006): 837-49.

⁴ “Federal Workforce Data: FedScope,” 2007, <https://www.fedscope.opm.gov/>.

⁵ Rosa Kim, “The Legacy of Institutionalized Gender Inequality in South Korea: The Family Law,” *Boston College Third World Law Journal* 14, no. 1 (January 1, 1994): 145.

⁶ Seungsook Moon, “Carving Out Space: Civil Society and the Women’s Movement in South Korea,” *The Journal of Asian Studies* 61, no. 2 (May 2002): 473-500, <https://doi.org/10.2307/2700298>.

⁷ Kim, “The Legacy of Institutionalized Gender Inequality in South Korea.”

dan prosedur personel.⁸ Namun, undang-undang yang telah dibuat tersebut tidak memberikan arti secara jelas tentang diskriminasi gender dan praktek-praktek diskriminatif.

Hal yang menjadi pengaruh besar terhadap permasalahan bias gender di Korea Selatan tersebut tidak terlepas dari warisan ajaran budaya yang turun temurun berupa ajaran konfusianisme yang meninggalkan pengaruh dalam bidang sosial dan budaya bagi perempuan dalam ranah pekerjaannya di Korea Selatan. Nilai-nilai tradisional yang masih melekat dalam masyarakat menjadikan perempuan Korea mendapatkan tekanan dalam berkarir. Maka untuk bisa menelaah lebih dalam mengenai permasalahan perempuan dalam pekerjaan yang bisa disebut dengan *Glass Ceiling*, penulis tertarik untuk membahas lebih jauh mengenai permasalahan tersebut.

Berdasarkan pada uraian latar belakang yang dijelaskan tersebut maka dapat diambil sebuah permasalahan dimana perempuan masih termarginalkan dalam posisinya di ranah pekerjaan, sehingga berdasarkan hal tersebut, muncul sebuah pertanyaan yang akan dijawab dalam penelitian ini yakni: bagaimana bentuk marginalisasi perempuan jika dilihat dari fenomena *Glass Ceiling* di Korea Selatan?

METODE PENELITIAN

Fenomena atau peristiwa yang diteliti dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan metode kualitatif dan teori sebagai pendukung analisis, permasalahan yang ditemui dalam penelitian kemudian disajikan sebagai narasi berdasarkan hasil pengolahan data. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan studi literatur yang berasal dari berbagai sumber, seperti buku dan sumber literatur berbasis online termasuk website, jurnal, dan media online lainnya. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh melalui sumber selain pengumpul data itu sendiri, seperti orang lain ataupun bahan tertulis atau sumber yang tidak didapatkan dengan terjun langsung ke lapangan, melainkan data sekunder dari berbagai literatur yang sudah ada. Untuk melakukan studi kepustakaan, penulis melakukan penelitian di beberapa tempat yang berkaitan, antara lain melalui buku-buku dan sumber-sumber terpercaya.

Teori Feminisme Sosialis

Teori ini terbentuk dari sebuah organisasi reformasi sosial yang dicangkan oleh sekelompok perempuan berbarengan dengan munculnya teori sosiologi Eropa. Tokoh-tokoh pelopor reformasi sosial tersebut yakni Jane Adams, C.P. Gilman, A.J. Cooper, Ida W. Barnett, Mariane Weber, dan B.P. Webb. Fenomena yang terjadi pada saat itu berupa adanya ketimpangan yang menjadikan para tokoh reformasi ini memberikan sebuah usulan mengenai upaya untuk dapat mengatasi kesenjangan yang tengah terjadi. Pemicu dari kesenjangan ini berupa gender, ras dan kelas, hal itu menjadi faktor penghambat bagi perempuan dalam mencapai kemajuan. Oleh karena itu, para tokoh perempuan itu menuangkan pandangannya untuk dapat merubah kehidupan masyarakat. Perkembangan sosiologi pada saat itu mengandung bias gender sehingga mereka melakukan penelitian untuk mewujudkan pemikiran teoritis dan praktek sosiologi dengan inovasi baru pada metode ilmu sosial. Mereka berusaha untuk menghasilkan teori Sosiologi yang lebih berorientasi pada laki-laki dan hidup berdampingan dengan teori yang telah dihasilkan. Mereka bekerja menuju reformasi ini dengan mengembangkan teori Sosiologis yang dapat memajukan ilmu pengetahuan dan meningkatkan standar hidup semua orang. Pendekatan Marxian, yang menghubungkan keadaan material dan

⁸ Kim.

pengalaman, ide, kepribadian, dan struktur sosial yang khas dari kelompok, hal tersebut digunakan untuk mengembangkan pengetahuan tersebut. Maka dari itu, studi tentang materialisme historis dan feminisme sosialis menjadi identik.⁹

Penjelasan dari Marx mengenai struktur penindasan relasi kelas kapitalisme dapat diterima oleh feminis sosialis, namun analisis Marxian mengenai patriarki yang menjadi efek samping dari produksi ekonomi yang sama ditolak oleh feminis sosialis dan lebih mendukung asumsi dari feminis radikal bahwa patriarki dalam interaksinya dengan ekonomi menjadi sebuah bentuk intimidasi atau penindasan yang cenderung bebas dan mandiri. Pengetahuan tentang penindasan kapitalisme dan patriarki digabungkan oleh feminis sosialis untuk memberikan pembenaran yang komprehensif untuk semua jenis penindasan sosial. Meskipun istilah ini telah mendapatkan popularitas sebagai bentuk patriarki kapitalis, namun sering digunakan untuk mengartikan patriarki kapitalis dengan dominasi. Istilah ini menekankan pada hubungan dimana satu pihak berperan sebagai pihak yang mendominasi, menggunakan pihak lain sebagai alat untuk melaksanakan keinginan pihak yang dominan tetapi menolak untuk mengakui subjektivitas independen dari pihak yang disubordinasi. Perspektif yang membantu masyarakat memahami bagaimana masyarakat menciptakan identitas kolektif baru adalah subjektivitas pengalaman perempuan dalam perjuangan.¹⁰

Feminisme sosialis dianggap sebagai aliran yang mana konstruksi sosial menjadi sumber ketidakadilan terhadap perempuan, stereotip-stereotip yang berkembang dalam masyarakat terhadap perempuan juga menjadi hal yang mempengaruhi ketidakadilan ini. Penindasan yang terjadi terhadap perempuan dapat terjadi tanpa memandang kelas sosial, bahkan dengan hadirnya revolusi sosialis ini masih tidak mampu untuk meningkatkan posisi perempuan. Rekonstruksi masyarakat merupakan tujuan dari feminis sosialis untuk mencapai kesetaraan gender. Sistem kapitalisme lah yang menciptakan kelas sosial dalam masyarakat dan pembagian kerja, sehingga hal inilah yang menjadikan adanya ketimpangan gender. Untuk menyadarkan kaum perempuan bahwa mereka merupakan “kelas” yang tidak diuntungkan, gerakan ini mengadopsi teori *praxis* Marxisme yang merupakan filosofi kesadaran rakyat tertindas. Sebagai hasil dari langkah penyadaran tersebut, kini sedang berlangsung proses dan upaya untuk menggugah perasaan para perempuan agar mereka sadar akan penindasannya dan berani mengambil tindakan untuk membela hak-haknya. Ini akan membantu mengubah situasi saat ini, dimana perempuan pada awalnya adalah pihak yang terpinggirkan dan memungkinkan mereka untuk bangkit dan eksis dimasa depan.¹¹

Jadi dapat disimpulkan bahwa ketertindasan perempuan dalam perspektif feminis sosialis berasal dari adanya masalah kelas yang menjadikan adanya perbedaan fungsi dan status perempuan. Dalam penelitian ini diambil permasalahan mengenai *Glass Ceiling* yang merupakan bentuk pembatasan terhadap perempuan yang menghalangi demografi serta kenaikan pada tingkat tertentu dalam sebuah hierarki. Permasalahan *Glass Ceiling* ini umumnya terjadi di instansi yang mana perempuan menjadi terhambat dalam mengembangkan karirnya karena mereka perempuan, sehingga dalam feminis sosialis yang menjadikan kelas sebagai akar permasalahan dari penindasan terhadap perempuan dianggap relevan untuk menjelaskan permasalahan dalam penelitian ini. Dalam ranah pekerjaan, kelas tertinggi adalah seseorang dengan jabatan yang paling tinggi, sehingga setiap orang akan memimpikan posisi itu begitu juga

⁹ Siti Aminah, “Gender, Politik, Dan Patriarki Kapitalisme Dalam Perspektif Feminis Sosialis,” *Jurnal Politik Indonesia* 1, no. 2 (Oktober 2012): 53–54.

¹⁰ Ibid.

¹¹ Andestend, “Feminisme Sosialis Di Dalam Novel Mencari Perempuan Yang Hilang Karya Imad Zaki,” *Jurnal Ilmiah Korpus* 4, no. 2 (2020): 141, <https://doi.org/10.33369/jik.v4i2.8022>.

dengan perempuan, namun posisi sebagai perempuan dengan berbagai hambatan seperti menstruasi, hamil, melahirkan dan sebagainya menjadikan perempuan terhalangi untuk mendapatkan karir yang cemerlang.

Marginalisasi Perempuan dan Budaya Patriarki di Korea Selatan

Mengabaikan hak-hak yang seharusnya bisa diperoleh oleh pihak-pihak yang terpinggirkan merupakan bentuk dari marginalisasi. Sebuah kondisi dimana menempatkan, menggeser atau bergerak kepinggiran merupakan cara lain untuk menggambarkan marginalisasi. Marginalisasi perempuan dianggap sebagai proses pemiskinan terhadap perempuan itu sendiri.¹² Hal ini disebabkan karena kelompok yang termarginalkan tidak diberi kesempatan untuk berkembang. Perempuan mengalami kerugian yang lebih besar dibandingkan dengan laki-laki dalam hal ketidakadilan gender. Dalam dunia kerja, misalnya ibu atau istri yang bekerja hanya dinilai sebagai sumber penghasilan tambahan bagi keluarga, sehingga ada perbedaan gaji yang didapatkan oleh perempuan dan laki-laki dalam pekerjaannya. Perempuan biasanya dibayar lebih rendah daripada pria untuk pekerjaan yang sama.

Jika ditinjau kembali, meskipun dalam segi pendidikan dan kemampuan yang dimiliki, perempuan menempuh pendidikan yang sama dengan laki-laki, namun tetap saja dalam posisi serta upah yang didapatkan, perempuan akan ditempatkan di posisi yang lebih rendah dengan gaji yang sesuai dengan posisi tersebut pula. Perempuan cenderung mendapatkan perlakuan yang bias gender, bukan hanya di ranah pekerjaan, akan tetapi bias gender juga terjadi dalam lingkungan keluarganya. Perlakuan tidak adil yang didapatkan berupa pembedaan yang terjadi antara perempuan dengan laki-laki dalam keluarganya, sehingga perempuan menjadi termarginalkan dalam keluarganya sendiri.¹³ Anggota keluarga laki-laki dianggap lebih baik saat saat mengatasi permasalahan dalam keluarga dan proses pengambilan keputusan yang dianggap lebih matang sehingga hak perempuan semakin sedikit dalam hal ini karena lebih didominasi oleh laki-laki.

Dengan anggapan bahwa laki-laki memiliki kedudukan yang lebih tinggi akan memberikan dampak kepada tingkat pendidikan yang rendah bagi perempuan. Dapat diambil contoh yang banyak terjadi ketika suatu keluarga berada dalam kesulitan ekonomi, maka laki-laki akan menjadi prioritas, seperti dalam bidang pendidikan laki-laki lebih diprioritaskan daripada anak perempuan sendiri. Anak perempuan akan mengerahkan lebih banyak energi untuk membantu pekerjaan rumah. Hal ini terjadi sebagai akibat dari cara pandang budaya patriarki yang telah mendarah daging di benak masyarakat, bahwa anak laki-laki pada akhirnya akan mengambil alih peran sebagai kepala keluarga sedangkan perempuan akan menikah dan pergi dengan suaminya sehingga nanti memikul tanggung jawab dan mengambil peran sebagai ibu rumah tangga.

Peluang perempuan untuk mencapai potensinya terhambat oleh anggapan masyarakat bahwa mereka lebih cocok mengurus tugas rumah tangga daripada bekerja dan mencari pekerjaan diluar rumah. Perempuan yang tidak mampu hidup mandiri karena kendala keuangan dan tidak mampu untuk menghasilkan uang akan berubah menjadi budak laki-laki, dalam situasi ini, perempuan akan menuruti segala tuntutan yang dibuat oleh laki-laki untuk bertahan hidup. Istri akan menuruti segala permintaan suaminya agar diberi nafkah (materi) agar dapat terus bertahan hidup jika suami bekerja dan istri mengasuh anak dan tugas rumah lainnya. Situasi ini muncul

¹² Mansour Fakih, *Analisis Gender dan Transformasi Sosial* (INSISTPress, 2016), <https://insistpress.com/2017/05/31/analisis-gender-dan-transformasi-sosial/>.

¹³Ibid

karena, jika istri ditinggalkan oleh suaminya, dia tidak memiliki pemasukan untuk menghidupi dirinya dan anak-anaknya. Perempuan masih harus menghadapi sejumlah isu baru, seperti jenis kejahatan lain seperti pelecehan seksual di tempat kerja, perlakuan tidak adil diantara rekan kerja, dan beban kerja ganda yang mereka terima, bahkan ketika mereka telah berhasil mendapatkan pekerjaan dan memulai karir mereka. Perempuan yang ingin berkarir diperlakukan sebagai pekerja kelas kedua karena dalam masyarakat patriarki, banyak anggapan yang dibuat tentang mereka, yang menyebabkan mereka diposisikan sebagai pihak yang inferior yang akan selalu bergantung pada laki-laki.¹⁴

Masalah bias gender atau gender yang termarginalkan bukan hanya dialami oleh perempuan dalam bentuk fisik semata, akan tetapi marginalisasi juga dapat terjadi dalam diri pribadi perempuan. Hal ini terjadi dikarenakan adanya rasa *insecure* yang dialami perempuan yang akhirnya menjadikan perempuan memilih untuk menyingkir dari persaingan dalam berkarir. Bukan hanya itu, budaya patriarki yang ditanamkan dalam benak masyarakat bahwasannya perempuan merupakan makhluk yang lemah lembut juga menjadikan perempuan merasa bahwa ada benteng tinggi berupa aturan dari masyarakat sebagai bentuk patriarki tersebut yang menjadikan perempuan membatasi dirinya. Kontrol laki-laki terhadap perempuan dalam masyarakat patriarki juga menjadi penghambat, beberapa bentuk kontrol laki-laki yang dimaksud meliputi berbagai bidang seperti: 1. Membatasi kemampuan perempuan untuk berproduksi atau bekerja, 2. Mengontrol kemampuan mereka untuk berproduksi, 3. Mengontrol seksualitas mereka, 4. Membatasi kebebasan bergerak mereka, dan 5. Memberi laki-laki status sebagai pemilik real estate dan sumber daya lainnya yang biasanya didominasi oleh laki-laki.¹⁵

Kesenjangan gender memberikan kontribusi terhadap marginalisasi perempuan. Masyarakat patriarki mendorong marginalisasi perempuan yang berakibat pada adanya disparitas gender. Karena perilaku masyarakat yang terus membudayakan patriarki, perempuan masih dipandang sebagai warga negara kelas kedua setelah laki-laki. Keberadaan mereka terpinggirkan dan hak-hak mereka secara umum telah dikebiri. Bahkan, tidak jarang ketika perempuan diperlakukan secara tidak adil dihadapan hukum. Karena budaya patriarki dan bias gender yang mendarah daging di masyarakat, perempuan secara tidak proporsional dikesampingkan. Isu-isu patriarki, ideologi familialisme, dan stereotip terhadap perempuan adalah bagian dari budaya masyarakat disini. Budaya patriarki yang berkembang hingga saat ini dimulai sejak manusia mulai mengenal berburu dan peperangan yang terjadi antar kelompok, pada masa itu ada pembagian peran antara perempuan dengan laki-laki, perempuan diam dirumah dan mengambil peran sebagai ibu rumah tangga dan menjaga anak sedangkan laki-laki pergi berburu ataupun ikut dalam berperang.¹⁶ Dalam bukunya yang berjudul "Kritik Sastra Feminis", Wiyatmi menggambarkan patriarki sebagai struktur sosial yang pada kenyataannya mengangkat laki-laki diatas perempuan dan menindas mereka.¹⁷ Struktur patriarki ini mungkin ada dan kerap terjadi, baik di ranah publik maupun privat. Keluarga menjadi titik awal dari kekuasaan laki-laki dibentuk yang kemudian dilanggengkan dalam masyarakat.

¹⁴ Irwan Abdullah, *Sangkan Paran Gender* (Pustaka pelajar, 1997).

¹⁵ Kamla Bhasin, Nug Katjasungkana, and Yayasan Bentang Budaya Kalyanamitra, *Menggugat patriarki: pengantar tentang persoalan dominasi terhadap kaum perempuan* (Yogyakarta; Jakarta (Jl. Jati Padang Utara Buntu 5, Jkt. 12540): Yayasan Bentang Budaya ; Kalyanamitra, 1996).

¹⁶ Nyoman Kutha Ratna, *Sastra dan cultural studies* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007).

¹⁷ Wiyatmi Wiyatmi, "Citraan Perlawanan Simbolis Terhadap Hegemoni Patriarki Melalui Pendidikan dan Peran Perempuan di Arena Publik dalam Novel-Novel Indonesia," *ATAVISM* 13, no. 2 (December 31, 2010): 243-56, <https://doi.org/10.24257/atavisme.v13i2.135.243-256>.

Budaya patriarki ini tidak hanya memberikan pembatasan ruang gerak bagi perempuan saja dengan berbagai aturan yang berlaku, akan tetapi batasan terhadap laki-laki juga ikut terseret didalamnya. Peraturan yang berlaku akibat dari perbedaan gender itu sendiri yang tentu saja dampaknya bukan hanya terjadi pada perempuan, akan tetapi laki-laki juga turut terseret sebagai pihak korban dalam sistem patriarki yang berlaku.¹⁸ Kerasnya tuntutan yang diberlakukan oleh masyarakat patriarki ini menjadikan laki-laki turut menjadi korban. Situasi ini terjadi disebabkan oleh sifat yang telah terbentuk dalam masyarakat patriarki yang menentukan bagaimana menjalankan hidup sebagai perempuan dan laki-laki, karena masyarakat patriarki menuntut kepada setiap jenis kelamin untuk hidup sesuai ketentuan dan standar yang ditetapkan oleh mereka jika ingin dianggap sebagai manusia normal.

Tindakan marginalisasi yang melekat terhadap perempuan menjadikan semakin sempitnya ruang gerak perempuan, dan hal ini menjadi sulit teratasi selama kekuasaan menjadi hal yang dipertaruhkan. Beauvoir dalam buku "the Second Sex" menjelaskan bahwasannya perempuan menjadi sebuah ancaman bagi laki-laki, hal ini terjadi karena lambat laun perempuan menyadari akan eksistensinya yang tidak diakui. Sehingga, jika laki-laki berusaha untuk terus melanggengkan kekuasaannya, laki-laki harus terus menindas perempuan.

Beauvoir menjelaskan pula bahwa penyebab marginalisasi terhadap perempuan yaitu segi usia seperti keadaan dimana seorang ibu merasa bahwa ia memiliki kebebasan kepada anaknya karena ia merasa bahwa dengan perannya sebagai seorang ibu ia memiliki otoritas untuk mengatur jalan hidup anaknya, hal ini terjadi karena anggapan bahwa anak yang diasuhnya dan dibesarkannya digolongkan seumpama sebuah objek yang begitu independen, maka dari itu ia merasa memiliki hak untuk diatur semaunya. Sehingga dengan begitu, situasi ini menunjukkan bagaimana ibu merasa lebih unggul dari anak-anak yang lebih muda darinya karena usianya yang lebih tua.¹⁹ Karena mereka percaya bahwa mereka memiliki lebih banyak pengalaman hidup daripada mereka yang lebih muda, mereka yang lebih tua cenderung memiliki otoritas yang lebih besar. Biasanya seorang ibu atau orang yang lebih tua memperlakukan anak mereka dikemudian hari sesuai dengan keinginan mereka, terlepas dari perasaan atau keinginan anak. Ini dilakukan hanya untuk menunjukkan kepada anak muda bagaimana rasanya menjadi dewasa. Dalam hal pengaruh individu terhadap kehidupan orang lain, tindakan marginalisasi berdasarkan usia hampir identik dengan bagaimana seorang suami memperlakukan istrinya, yang dimana individu satu mengontrol kehidupan individu lainnya.

Ras juga menjadi salah satu penyebab terjadinya marginalisasi terhadap perempuan. Kaum feminis-etnik yang berasal dari etnis Amerika kulit hitam merasa bahwa ada perbedaan mendasar antara dirinya dengan feminis kulit putih, hal ini terjadi karena adanya tindakan diskriminasi seksual yang diterima dari pihak laki-laki yang berkulit putih dengan yang berkulit hitam, tindakan diskriminasi juga terjadi dalam bentuk ketidakadilan terhadap ras dari kelompok dominan kulit putih, baik itu perempuan maupun laki-laki terhadap masyarakat kulit hitam.²⁰ Diskriminasi terhadap ras juga menjadi penyebab marginalisasi ganda terhadap perempuan kulit hitam. Marginalisasi terhadap perempuan kulit hitam bukan hanya didapatkan dari pihak laki-laki saja, akan tetapi juga dari sesama perempuan dalam kasus ini adalah perempuan kulit putih.

Penyebab selanjutnya yakni marginalisasi terhadap perempuan dalam segi biologis. Faktor biologis menjadi alasan utama marginalisasi terhadap perempuan, perempuan termarginalkan karena mereka adalah perempuan sehingga faktor biologis juga dapat menentukan nasib

¹⁸ Fakih, *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*.

¹⁹ Simone Beauvoir, *Second Sex: Fakta dan Mitos diterjemahkan oleh Toni B. Febriantono* (Yogyakarta: Narasi-Pustaka Promthea, 2016), <http://perpus.bandungkab.go.id/opac/detail-opac?id=10075>.

²⁰ Soenarjati Djajanegara, *Kritik sastra feminis: sebuah pengantar* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2000).

perempuan dalam kehidupannya, jadi apabila mereka ingin merubah kehidupannya maka alternative yang bisa diambil yakni dengan merubah biologisnya.²¹ Kondisi ini pada akhirnya menjadikan kehidupan perempuan yang termarginalkan menjadi sulit untuk diubah karena mereka terlahir sebagai perempuan merupakan takdir tuhan.

Glass Ceiling Terhadap Perempuan di Korea Selatan

Glass Ceiling dapat didefinisikan sebagai sebuah konsep yang dicanangkan untuk menjelaskan berbagai bentuk permasalahan marginalisasi yang dialami oleh perempuan yang menjadikan perempuan terhambat dalam meningkatkan karir dan jabatannya kejenjang yang lebih tinggi di dalam institusi tempatnya bekerja. Ungkapan *Glass Ceiling* dapat dimetaforakan sebagai situasi dimana perempuan dipersilakan untuk maju dalam karir mereka dengan melihat keatas, tetapi ada penghalang berupa kaca yang mencegah mereka untuk melakukannya, namun membiarkan mereka mengamati pria saat mereka melihat keatas, membiarkan mereka mengamati pria saat mereka menapaki tangga ke puncak profesi mereka dari balik dinding kaca. Pemilihan untuk kedudukan jabatan tinggi di pemerintahan menjadikan timbulnya bias gender karena budaya patriarki yang mengakar dipemerintahan.²²

Glass Ceiling mengacu pada kondisi dimana adanya penghalang yang transparan dan halus namun begitu kuat sehingga mencegah perempuan dan kelompok minoritas untuk naik dalam hierarki manajemen. Karena adanya *Glass Ceiling* menjadikan hanya sedikit perempuan yang menempati posisi teratas dalam suatu organisasi. Bahkan meskipun mereka telah mampu untuk menempati posisi teratas mereka harus membayar biaya sosial dari pada pria, biaya sosial disini berupa anggapan orang lain atau masyarakat sosial kepada mereka, sehingga hal ini membatasi otoritas perempuan secara signifikan. Bentuk *Glass Ceiling* di Korea sendiri dapat dilihat dalam bentuk marginalisasi perempuan dalam pekerjaan, keseimbangan gender di Korea pada saat ini dalam angkatan kerja dapat dikaitkan dengan sejarah dan sosial di Korea, terutama warisan Konfusianisme yang telah membuat tempat kerja menjadi maskulin dan membatasi akses perempuan dalam organisasi. Perempuan kerap memegang otoritas yang cenderung pada tingkatan lebih rendah daripada laki-laki dalam dunia kerja meskipun dalam posisi yang setara menjadikan perempuan mendapatkan bayaran yang lebih rendah.

Lantas apakah yang dimaksud dengan warisan Konfusianisme? Konfusianisme sendiri tidak memiliki makna negatif dalam penjabarannya yang mana konfusianisme dianggap sebagai suatu ajaran yang menekankan atau mendidik manusia agar dapat melayani negara dan masyarakat. Ajaran Agung yang menekankan pada etika seperti dalam keluarga, masyarakat, dan negara tidak dapat terpisahkan dari ajaran Konfusius. Oleh karena itu, ajaran Konfusius harus diimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari dalam rangka mendidik dan mengembangkan manusia. Menurut ajaran Konfusius, untuk memperoleh pengetahuan, menjadi penguasa, pemimpin, atau orang terpelajar, seseorang harus terlebih dahulu menegakkan ketertiban di wilayahnya masing-masing. Oleh karena itu, untuk menegakkan ketertiban dalam kehidupan masyarakat, pertama-tama seseorang harus mampu mengendalikan keluarganya.²³

²¹ Fakih, *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*.

²² Viona Budi Cahyani, "Glass Ceiling Pada Perempuan Dalam Menempati Posisi Strategis Struktural Di Birokrasi Kementerian Republik Indonesia," accessed July 22, 2022, https://repository.unair.ac.id/84211/5/JURNAL_Fis.P.34%2019%20Cah%20p.pdf.

²³ Dewi Hartati, "Konfusianisme dalam Kebudayaan Cina Modern," *Paradigma: Jurnal Kajian Budaya* 2, no. 2 (February 15, 2016): 175, <https://doi.org/10.17510/paradigma.v2i2.25>.

Dari penjelasan tersebut menggambarkan bahwa ajaran konfusianisme ini merupakan ajaran yang mampu mewujudkan masyarakat yang baik dengan tatanan kehidupan yang baik pula. Namun pada masa dinasti Yi, ajaran konfusianisme sangat menyojalkan budaya patriarki yang mana pemikiran yang berakar kuat yakni peran sosial dalam kehidupan di masyarakat harus berdasarkan pada gender serta perempuan ditugaskan pada peran tertentu karena mereka perempuan, hal ini menunjukkan bahwa perempuan mengalami diskriminasi. Pada masa dinasti Yi (yang mana kehidupan pada masa itu dilatar belakangi oleh tradisi Konfusianisme) perempuan yang tidak menyojkan suatu posisi di ranah publik menjadi terpaksa untuk mampu mematuhi dan bersikap pasif terhadap laki-laki, pada masa dinasti Yi pula perempuan berada pada posisi dibawah laki-laki dan stereotip yang melekat pada perempuan pada masa itu yakni perempuan itu suci yang merupakan istri yang berbakti dan ibu yang berdedikasi, sehingga dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa pada masa dinasti Yi yang menjadikan ajaran konfusianisme sebagai acuan hidup sangatlah membatasi ruang gerak perempuan, perempuan memiliki kewajiban untuk patuh terhadap laki-laki sehingga menjadikan perempuan hanya berperan untuk membantu laki-laki saja.²⁴

Ajaran konfusianisme yang berkembang pada masa dinasti Yi itulah yang menjadi warisan budaya yang masih diterapkan oleh masyarakat tradisional terhadap perempuan di Korea Selatan yang menjadikan ruang gerak perempuan terbatas sehingga perempuan menjadi termarginalkan, kondisi inilah yang kemudian memunculkan fenomena Glass Ceiling dalam dunia kerja bagi perempuan. Warisan budaya inilah yang menjadikan perempuan memiliki peran ganda dalam kehidupannya serta begitu banyak tuntutan yang dilontarkan kepada perempuan terlebih lagi perempuan yang sedang meniti karir dalam dunia pekerjaan karena pada dasarnya pemikiran mengenai peran laki-laki sebagai pemimpin sudah melekat pada masyarakat tradisional yang merupakan warisan dari ajaran konfusianisme tersebut.

Perempuan menjadi pihak yang termarginalkan dalam dunia kerja karena dianggap memiliki berbagai hambatan yang juga ditemukan di Korea yakni: Peran seks wanita, peran seks ini menjadikan perempuan dianggap tidak mampu untuk menempati posisi yang tinggi dan karir yang melegit karena peran seks perempuan mengacu pada peran reproduksi perempuan dan tanggung jawab rumah tangga yang dapat menghambat perempuan untuk berkonsentrasi dalam kesuksesan karirnya. Peran seks perempuan dianggap mampu menambah beban biaya atau beban sosial perempuan dalam mencari kemajuan karir, karena peran seks perempuan ini bukan hanya melingkupi peran reproduktif seperti melahirkan akan tetapi mencakup tanggung jawab perawatan yang biasanya diserahkan kepada perempuan, sehingga pada akhirnya hal ini akan menjadikan karir perempuan menjadi sekunder, misalnya seringkali perempuan tidak bersedia jika mengambil karir yang membutuhkan relokasi geografis daripada laki-laki, perempuan yang sudah menikah diasumsikan untuk mengikuti pasangannya ketika suaminya harus pindah untuk dipromosikan. Perempuan di Korea berusaha untuk menyeimbangkan antara karir dengan keluarga melalui program ramah keluarga dengan mengambil cuti orang tua dan program kerja yang fleksibel, namun hal ini pada akhirnya akan mengorbankan karir mereka karena setelah kembali bekerja perempuan cenderung mendapatkan tugas kerja yang berbeda serta kehilangan kesempatan untuk promosi yang mampu memperlambat perkembangan karir mereka, karena

²⁴ Dwi Amanda Putri, "Peran Perempuan Dalam Keluarga Korea Pada Masa Dinasti Joseon (1392 - 1910) Berdasarkan Ajaran Konfusianisme" (Jakarta, Akademi Bahasa Asing Nasional, 2019), 4, <http://repository.unas.ac.id/1806/>.

karyawan perempuan dengan anak akan memperoleh promosi secara signifikan lebih sedikit dibandingkan dengan laki-laki dan perempuan tanpa anak.²⁵

Stereotip seks, stereotip seks diartikan sebagai pandangan negative tentang kompetensi perempuan sebagai pemimpin yang dipengaruhi oleh peran seks perempuan. Perempuan dianggap kurang cocok berperan sebagai pengambil keputusan dan lebih baik untuk peran yang mendukung dan memelihara. Dalam budaya tradisional di Korea, stereotip seks masih ada, mendistorsi citra wanita pekerja diberbagai budaya, stereotip yang berkembang dimana perempuan sebagai istri, ibu dan anak diharapkan untuk mendukung laki-laki dan mengikuti laki-laki sebagai nahkoda dalam rumah tangganya, hal ini menambah penderitaan bagi perempuan karena perempuan harus mengikuti semua aturan yang diberlakukan oleh laki-laki itu sendiri. Pandangan yang seperti itu menjadikan perempuan kerap dikecualikan dalam kandidat untuk promosi ke posisi manajerial puncak, dengan alasan bahwa perempuan tidak cocok dalam mengambil keputusan dan tidak dapat diandalkan untuk posisi kepemimpinan. Maka untuk dapat menghilangkan stereotip seks maka perempuan harus dapat membuktikan bahwa mereka kompeten dan dapat diandalkan.

Budaya organisasi maskulin, budaya ini mengacu pada sikap yang mengecualikan perempuan dari kekuasaan, sumber daya, dan peluang organisasi dan memelihara keterkaitan antara laki-laki dengan perempuan yang tidak adil dalam kekuasaannya. Dengan adanya budaya organisasi maskulin yang kuat dapat menghambat perempuan untuk sampai pada posisi teratas dalam kelompok yang didominasi laki-laki, sehingga dengan adanya budaya organisasi maskulin ini tidak jauh dari budaya patriarki yang masih mengakar. Perempuan masih terlihat namun tidak berdaya karena ditekan untuk menyesuaikan diri dengan norma yang telah ditetapkan oleh kelompok yang mayoritas dalam kasus ini adalah laki-laki, sehingga perempuan yang tidak berdaya dalam organisasi akan sulit untuk berkontribusi hal ini menjadikan perjalanan untuk dapat mencapai puncak akan terhambat dan sebaliknya, kelompok dominan akan cenderung memanfaatkan kekuasaannya dengan membangun aliansi yang menjadikan mereka lebih mudah untuk mendapatkan akses ke sumber daya penting untuk menyelesaikan karirnya, hal ini dilakukan oleh laki-laki karena jika perempuan yang menempati posisi teratas maka kredibilitas perempuan akan dipertanyakan dan kemampuan dari laki-laki yang merupakan kelompok mayoritas akan diremehkan.²⁶

Kurangnya keterwakilan perempuan dalam posisi manajerial menjadi berkesinambungan bersama hambatan-hambatan yang diterima dalam institusi tempat mereka berkerja seperti yang telah dijelaskan diatas. Berdasarkan survey pada tahun 2002 terhadap pegawai negeri sipil di pemerintahan Korea, perempuan tidak merasakan bahwa mereka diperlakukan secara adil dalam hal kesempatan untuk promosi, penugasan kerja, penghargaan, dan evaluasi kinerja. Sebagian besar perempuan mengatakan bahwa pekerjaan yang diberikan kepada mereka tidak adil, 79,5% perempuan mengatakan bahwa mereka cenderung ditugaskan untuk mengerjakan pekerjaan yang kurang penting, 73,4% merasa bahwa mereka memiliki kesempatan yang lebih sedikit daripada rekan pria mereka, 69,2% perempuan merasa bahwa kinerja mereka tidak dievaluasi secara adil, dan 62,4% perempuan merasa bahwa mereka tidak mendapatkan upah yang adil.²⁷

Dengan berbagai hambatan yang dialami perempuan dalam berkarir yang sudah dijelaskan tersebut dianggap sebagai sebuah bentuk perspektif stereotip gender dimana kekuasaan

²⁵ Sungjoo Choi and Chun-Oh Park, "Glass Ceiling in Korean Civil Service: Analyzing Barriers to Women's Career Advancement in the Korean Government," *Sage Journals Public Personnel Management* 43, no. 1 (January 15, 2014): 123, <https://doi.org/10.1177/0091026013516933>.

²⁶ Choi and Park, 124.

²⁷Ibid, p. 127.

tertinggi yang dipegang oleh laki-laki menjadi sebuah hal yang menentang keberhasilan karir perempuan. Stereotip seks yang mengarah pada diskriminasi gender dalam penugasan posisi sehingga akan mengurangi peluang perempuan untuk dipromosikan ke pangkat kritis. Perempuan dalam masyarakat Korea secara tradisional dianggap sebagai jenis kelamin yang lebih rendah, dan diharapkan untuk mendukung dan menjadi bawahan laki-laki dalam pekerjaan. Intinya yakni, perempuan menjadi pihak yang termarginalkan di Korea karena adanya budaya Konfusianisme, sehingga dalam pandangan secara tradisional di Korea, suami dipandang sebagai “penghasil roti” utama dalam sebuah rumah tangga atau dalam bahasa sederhananya ialah, suami menjadi tulang punggung yang mampu menghasilkan uang untuk memenuhi kebutuhan keluarga, sementara istri dianggap sebagai pembantu rumah tangga, hal itu menjadi pandangan yang telah berkembang dalam masyarakat tradisional Korea.

Maka dari itu, dalam pemerintahan Korea diperlukan lebih banyak perempuan yang mampu melaksanakan tugas dalam pekerjaan dan memperoleh pangkat yang semakin tinggi daripada laki-laki untuk dapat mereformasi budaya organisasi yang berorientasi pada laki-laki dalam pemerintahan di Korea. Dengan tingkat pekerja perempuan dalam sebuah institusi di Korea dapat dilihat bahwa institusi dengan jumlah perempuan yang lebih banyak menandakan bahwa institusi tersebut telah menetapkan posisi pekerja secara adil dengan kontribusi perempuan dalam posisi yang lebih tinggi. Sebaliknya, institusi dengan tingkat pekerja perempuan yang lebih sedikit umumnya memiliki budaya maskulin yang lebih kuat dengan disertai stereotip gender.²⁸

Dampak *Glass Ceiling* dan Cara Mengatasinya

Glass Ceiling jelas membawa dampak bagi perempuan. Berikut beberapa dampaknya: 1. Kesulitan berkarier, *Glass Ceiling* menjadi penghambat bagi perempuan untuk berkarier. Dengan adanya batasan atau hambatan yang dialami perempuan, menjadikan perempuan hanya akan terjebak di posisi atau jabatan yang sama tanpa adanya peningkatan dalam karirnya. 2. Kehilangan kepercayaan diri, adanya *Glass Ceiling* juga dapat membuat perempuan kehilangan percaya diri. Perempuan akan merasa dirinya tidak mampu, karena melihat orang lain bisa menduduki jabatan tinggi dengan karir yang melegit sedangkan dirinya tidak mampu seperti itu. Kepercayaan diri yang hilang dari perempuan akan memberikan dampak terhadap hasil kinerjanya, yang pada akhirnya menjadikan perempuan semakin sulit untuk meningkatkan karirnya dimasa yang akan datang. 3. Produktivitas menurun, stres, hilangnya rasa percaya diri, serta faktor lainnya dapat menyebabkan produktivitas kerja menurun. Perasaan stres yang dialami juga menjadi salah satu dampak yang dirasakan oleh perempuan karena banyaknya tekanan dari masyarakat dan pekerjaan serta munculnya *Glass Ceiling*. Kinerja perempuan mungkin akan terpengaruh secara negative oleh kondisi depresi dan stress, produktivitas kemudian akan menurun akibatnya, karyawan perempuan tidak akan bisa memberikan usaha terbaiknya kepada perusahaan. 4. Gangguan mood dan stereotipe yang diasosiasikan terhadap perempuan yang sering dianggap lemah membuat mereka merasa tidak aman, yang mempengaruhi profesionalisme mereka di tempat kerja dan menyebabkan perempuan dianggap tidak layak untuk menempati posisi tinggi diperusahaan. Hal inilah yang menyebabkan perempuan merasa terkekang oleh lingkungannya. Diskriminasi gender dalam lingkungan kerja menjadi sebuah permasalahan besar, hal ini perlu untuk diatasi, karena dalam bekerja yang dibutuhkan hanya bagaimana menjalankan etos kerja yang baik sehingga gender seharusnya tidak dipandang sebagai masalah di tempat kerja.

²⁸ Choi and Park, “Glass Ceiling in Korean Civil Service: Analyzing Barriers to Women’s Career Advancement in the Korean Government,” 131.

Perempuan akan merasa cemas akan hal itu karena pada akhirnya perempuanlah yang mengalami kesulitan dalam memajukan karirnya. Perempuan dalam organisasi akan mengalami depresi akibat hambatan karir mereka, yang lebih buruk daripada ketakutan. Tentunya hal ini akan membuat orang cemas dalam bekerja, sehingga sulit untuk berkonsentrasi saat bekerja, dan 5. Menimbulkan dampak psikologis, selain berpengaruh pada hasil kerja atau bidang pekerjaan, *Glass Ceiling* juga bisa menimbulkan dampak psikologis. Misalnya menjadi sering merasa sedih, cepat marah, putus asa, hilang semangat, susah berkonsentrasi, hingga depresi.²⁹

Beberapa cara sebagai upaya dalam mengatasi *Glass Ceiling* yakni, menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan menghasilkan *output* yang baik. Sangat penting untuk selalu melakukan pekerjaan yang terbaik untuk dapat menunjukkan hasil pekerjaan yang dicapai. Tentunya, menunjukkan hasil kerja terbaik akan menghasilkan hasil terbaik untuk kelangsungan karir dimasa mendatang. Untuk dapat mencapai hal tersebut maka hal yang perlu dilakukan yakni dengan bekerja secara kreatif dan inovatif, serta hasil kerja yang terus ditingkatkan dan menunjukkan perkembangan potensi diri. Dengan begitu, pencapaian tersebut bisa ditunjukkan kepada siapa saja bahwa kita layak untuk dipertimbangkan dan diperhitungkan dalam kemajuan karir kedepannya sehingga bisa mengembangkan karir di tempat kerja.

Membangun jaringan atau *networking* yang baik adalah tindakan lain yang dapat digunakan untuk mengatasi *Glass Ceiling*. Dengan membangun jaringan atau *networking* antar sesama pekerja dan kolega-kolega dapat menjadikan *network* semakin luas. Dengan begitu, maka karir akan lebih berkembang kearah yang lebih baik lagi dimasa mendatang. Karena dengan semakin luas *network* yang di miliki, maka perkembangan karir akan semakin diakui oleh banyak orang. Untuk dapat berkarir pun tidak hanya dilakukan ditempat kerja saja, dalam hal ini tindakan yang dapat dilakukan yakni dengan membuka usaha untuk dapat mencapai sukses, dengan membuka usaha maka dapat mengembangkan karir tanpa adanya berbagai permasalahan jabatan dan *Glass Ceiling* seperti yang terjadi di tempat kerja seperti kantor dan sebagainya. Dengan jaringan yang berkembang, maka ini dapat menjadi solusi untuk memperkenalkan perusahaan yang baru dibangun kepada masyarakat umum.

Melakukan yang terbaik adalah tindakan terakhir yang dapat diambil untuk dapat mengatasi *Glass Ceiling*. Di tempat kerja, melakukan hal-hal dengan kemampuan terbaik perlu menjadi kebiasaan. Dengan membentuk kebiasaan melakukan yang terbaik, perhatian seseorang akan tertarik untuk terus bekerja sebaik mungkin sampai hasilnya memuaskan. Kondisi kerja seperti ini akan memungkinkan seseorang untuk berhasil dalam mengejar karir, karena hal itu akan menghasilkan promosi pada jabatan sehingga dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam pekerjaannya.³⁰

KESIMPULAN

Jadi dari penjelasan yang telah dijabarkan diatas, penulis mengambil kesimpulan bahwasannya Korea Selatan merupakan negara dengan tingkat *Glass Ceiling* terbesar di dunia. Di Korea Selatan sendiri, perempuan dalam ranah pekerjaan tidak diperlakukan secara adil. Dalam ranah pekerjaan yang mayoritas laki-laki, perempuan dijadikan sebagai rekan kerja yang hanya mengikuti pihak mayoritas sehingga perempuan menjadi termarginalkan dalam dunia kerja.

²⁹ Vanya Karunia Mulia Putri, "Glass Ceiling: Definisi, Penyebab, dan Dampaknya," *Kompas.com*, July 9, 2021, <https://www.kompas.com/skola/read/2021/07/09/131856469/glass-ceiling-definisi-penyebab-dan-dampaknya>.

³⁰ Maulana Adieb, "Mengenal Glass Ceiling: Mulai Dari Definisi, Efek, Dan Cara Mengatasi," *Glints Blog* (blog), November 17, 2020, <https://glints.com/id/lowongan/glass-ceiling-adalah/>.

Bentuk *Glass Ceiling* yang paling jelas terlihat yakni dengan budaya patriarki yang berlaku dan menganggap bahwa perempuan tidak mampu menjadi pemimpin karena perempuan tidak mampu untuk mengambil keputusan, dan dalam kondisi tersebut laki-laki dianggap tidak mampu untuk menunjukkan jati diri sebagai laki-laki. Cara pikir masyarakat yang masih tradisional serta adanya warisan Konfusianisme yang telah membuat tempat kerja menjadi maskulin dan membatasi akses perempuan dalam organisasi.

Perempuan menjadi termarginalkan karena adanya hambatan terhadap perempuan seperti *pertama*, stereotip seks yang merupakan pandangan negatif tentang kompetensi perempuan sebagai pemimpin yang dipengaruhi oleh peran seks perempuan. Perempuan dianggap kurang cocok berperan sebagai pengambil keputusan dan lebih baik sebagai peran yang mendukung dalam hal ini berupa dukungan terhadap laki-laki. Kedua, budaya organisasi maskulin, yang mengacu pada sikap yang mengecualikan perempuan dari kekuasaan, sumber daya, dan peluang organisasi dan menjaga ketidakadilan kekuasaan antara laki-laki dan perempuan.

Jadi intinya disini ialah bahwasannya marginalisasi perempuan dalam bentuk *Glass Ceiling* ini terjadi karena adanya warisan budaya Konfusianisme dan cara pandang masyarakat yang masih tradisional sehingga menghalangi akses perempuan ke kesempatan yang sama dengan laki-laki. Fenomena ini menjadikan perempuan menjadi kesulitan dalam berkarir, kehilangan kepercayaan diri, produktivitas menurun, gangguan pada mood, serta berpengaruh pada kondisi psikologis sehingga kerap menjadikan perempuan menjadi sering merasa sedih, cepat marah, putus asa, hilang semangat, susah berkonsentrasi, hingga depresi.

Berdasarkan pada penelitian ini, saran yang bisa diajukan yakni meminimalisir tingkat diskriminasi perempuan karena mereka memiliki kesempatan yang sama dalam berbagai lini kehidupan. Untuk dapat meminimalisir tingkat diskriminasi ini yakni dengan memberikan edukasi mengenai gender equality yang perlu dicanangkan dalam masyarakat tradisional sehingga warisan budaya Konfusianisme dapat lebih disesuaikan dengan kehidupan dan gaya hidup masa kini yang telah modern.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Irwan. *Sangkan Paran Gender*. Pustaka pelajar, 1997.
- Adieb, Maulana. "Mengenal Glass Ceiling: Mulai Dari Definisi, Efek, Dan Cara Mengatasi." *Glints Blog* (blog), November 17, 2020. <https://glints.com/id/lowongan/glass-ceiling-adalah/>.
- Aminah, Siti. "Gender, Politik, Dan Patriarki Kapitalisme Dalam Perspektif Feminis Sosialis." *Jurnal Politik Indonesia* 1, no. 2 (Oktober 2012): 53-54.
- Andestend. "Feminisme Sosialis Di Dalam Novel Mencari Perempuan Yang Hilang Karya Imad Zaki." *Jurnal Ilmiah Korpus* 4, no. 2 (2020): 141. <https://doi.org/10.33369/jik.v4i2.8022>.
- Beauvoir, Simone. *Second Sex : Fakta dan Mitos diterjemahkan oleh Toni B. Febriantono*. Yogyakarta: Narasi-Pustaka Promthea, 2016. <http://perpus.bandungkab.go.id/opac/detail-opac?id=10075>.
- Bhasin, Kamla, Nug Katjasungkana, and Yayasan Bentang Budaya Kalyanamitra. *Menggugat patriarki: pengantar tentang persoalan dominasi terhadap kaum perempuan*. Yogyakarta; Jakarta (Jl. Jati Padang Utara Buntu 5, Jkt. 12540): Yayasan Bentang Budaya ; Kalyanamitra, 1996.

- Cahyani, Viona Budi. "Glass Ceiling Pada Perempuan Dalam Menempati Posisi Strategis Struktural Di Birokrasi Kementerian Republik Indonesia." Accessed July 22, 2022. https://repository.unair.ac.id/84211/5/JURNAL_Fis.P.34%2019%20Cah%20p.pdf.
- Choi, Sungjoo, and Chun-Oh Park. "Glass Ceiling in Korean Civil Service: Analyzing Barriers to Women's Career Advancement in the Korean Government." *Sage Journals Public Personnel Management* 43, no. 1 (January 15, 2014): 123. <https://doi.org/10.1177/0091026013516933>.
- Connell, Raewyn. "Glass Ceiling Or Gendered Institutions? Mapping The Gender Regimes Of Public Sector Worksites." *Public Administration Review* 06, no. 06 (2006): 837-949.
- Destarianto, Yohannes Alfandhono. *Kepemimpinan Untuk Mahasiswa Teori Dan Aplikasi - Unika Atma Jaya*, 2018. <https://m.atmajaya.ac.id/web/KontenUnit.aspx?gid=berita-unit&ou=penerbit&cid=Kepemimpinan-Untuk-Mahasiswa-Teori-dan-Aplikasi>.
- Djajanegara, Soenarjati. *Kritik sastra feminis : sebuah pengantar*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2000.
- Fakih, Mansour. *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. INSISTPress, 2016. <https://insistpress.com/2017/05/31/analisis-gender-dan-transformasi-sosial/>.
- "Federal Workforce Data: FedScope," 2007. <https://www.fedscope.opm.gov/>.
- Hartati, Dewi. "Konfusianisme dalam Kebudayaan Cina Modern." *Paradigma: Jurnal Kajian Budaya* 2, no. 2 (February 15, 2016): 174-79. <https://doi.org/10.17510/paradigma.v2i2.25>.
- International Labor Office. *Global Employment Trends for Youth: Special Issue on the Impact of the Global Economic Crisis on Youth*. Washington; Washington: International Labour Office Brookings Institution Press [distributor, 2010. <http://site.ebrary.com/id/10512149>.
- Kim, Rosa. "The Legacy of Institutionalized Gender Inequality in South Korea: The Family Law." *Boston College Third World Law Journal* 14, no. 1 (January 1, 1994): 145.
- Moon, Seungsook. "Carving Out Space: Civil Society and the Women's Movement in South Korea." *The Journal of Asian Studies* 61, no. 2 (May 2002): 473-500. <https://doi.org/10.2307/2700298>.
- Putri, Dwi Amanda. "PERAN PEREMPUAN DALAM KELUARGA KOREA PADA MASA DINASTI JOSEON (1392 - 1910) BERDASARKAN AJARAN KONFUSIANISME." *Akademi Bahasa Asing Nasional*, 2019. <http://repository.unas.ac.id/1806/>.
- Putri, Vanya Karunia Mulia. "Glass Ceiling: Definisi, Penyebab, dan Dampaknya." *Kompas.com*, July 9, 2021. <https://www.kompas.com/skola/read/2021/07/09/131856469/glass-ceiling-definisi-penyebab-dan-dampaknya>.
- Ratna, Nyoman Kutha. *Sastra dan cultural studies*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007.
- Wiyatmi, Wiyatmi. "Citraan Perlawanan Simbolis Terhadap Hegemoni Patriarki Melalui Pendidikan dan Peran Perempuan di Arena Publik dalam Novel-Novel Indonesia." *ATAVISME* 13, no. 2 (December 31, 2010): 243-56. <https://doi.org/10.24257/atavisme.v13i2.135.243-256>.