



Menelisik Determinan *Invisible Barriers* terhadap Pengembangan Karir Perempuan *Pink Collar Jobs* yang Dimediasi oleh *Womens Skill Development* dan Dimoderasi oleh *Family Support*

Rahmaniati¹, Nia Ramadani², Nurbaity³, Kartini Aprianti^{4*}

^{1,2,3,4}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

¹rahmaniati.stiebima22@gmail.com

²niaramadani.stiebima22@gmail.com

³nurbaity.stiebima22@gmail.com

^{4*}penulis korespondensi: kartinaprianti93@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to identify the level of determinants of invisible barriers and women's career development and examine women's career development strategies. The sample in this study was 300 women in pink collar jobs. This research uses a quantitative design with data collection techniques through online and offline surveys and desk studies. The analysis uses SEM Partial least Square to analyze the 12 proposed hypotheses. The results of the study indicate that individual-level barriers, organizational-level barriers, social & cultural barriers become invisible barriers to Women's Skill Development, and women's career development even in the pink collar jobs sector, and Family Support is a strengthening factor for women when working. The results of this study are recommendations that open opportunities for women in pink collar jobs to actively empower themselves, especially in pink collar jobs, so they can obtain equality and the same career development opportunities as men.

Keywords: *Determinants of invisible barriers, Development, Family support, Pink collar jobs, Women career development, Women's skill*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi tingkat determinan invisible barrier dan pengembangan karir perempuan serta mengkaji strategi pengembangan karir perempuan. Sampel dalam penelitian ini perempuan *pink collar jobs* sejumlah 300 responden. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan teknik pengumpulan data dengan survei *online* dan *offline* dan desk study. Analisis menggunakan SEM Partial least Square untuk menganalisis 12 hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Individual Level Barriers, organizational level barriers, Social & Culture Barriers* menjadi *invisible barrier* bagi *Women's Skill Development, dan women's career development* bahkan di sektor *pink collar jobs* sekalipun dan *Family Support* menjadi faktor penguat bagi perempuan ketika bekerja. Hasil penelitian ini menjadi rekomendasi sehingga membuka kesempatan bagi perempuan *pink collar jobs* untuk memberdayakan dirinya secara aktif khususnya dalam pekerjaan *pink collar* sehingga memperoleh kesetaraan dan kesempatan pengembangan karir yang sama dengan laki-laki.

Kata Kunci: *Determinants of invisible barriers, Development, Family support, Pink collar jobs, Women career development, Women's skill*

PENDAHULUAN

Pink collar jobs merupakan pekerjaan yang berkaitan dengan sifat feminim dimana berfokus pada kepedulian dan layanan serta berhubungan dengan manusia dimana kemampuan komunikasi, empati dan cara bersosialisasi sangat dibutuhkan seperti perawat, sekretaris, guru, kasir, penata rambut, perias, sekretaris, penata busana, pengasuhan anak dan lain sebagainya (Prameswari,2022). Seiring dengan meningkatnya kebutuhan di sektor pink collar jobs serta perubahan pandangan peran gender, bahkan laki-laki mulai masuk ke dalam *pink collar jobs*.

Sebuah studi oleh MBS Group dan ScienceMagic.inc mengembangkan penelitian mengenai keberagaman dan kesetaraan pada 100 perusahaan kecantikan terbesar di Eropa melaporkan lebih dari 65% kursi komite eksekutif dipegang oleh laki-laki (Tony, 2022). Dalam situasi ini stereotipe yang disematkan kepada laki-laki cenderung positif yaitu katanya laki-laki lebih tegas, lebih bisa rasional dalam berpikir dan bisa membuat keputusan yang tepat. Sementara stereotipe pada perempuan dianggap lemah lembut, penyabar, penyayang dimana dirasa lebih dominan perasaan dibanding logika sehingga dianggap kurang kompeten dalam membuat keputusan (Timmer & David, 2023). Hal inilah yang membuat perempuan merasa kurang dihargai dan diabaikan sehingga semakin sulit untuk bisa berkembang dalam karir.

Posisi dan cita-cita perempuan untuk dapat berkembang dalam karir semakin sulit dicapai karena terbentur stereotipe dan diskriminasi. Berbeda dengan laki-laki yang tidak dihadapkan dengan pilihan-pilihan sulit seperti perempuan, artinya laki-laki tetap bisa jadi suami dan ayah bahkan ikut terlibat dalam pekerjaan domestik namun tetap tidak memiliki hambatan dalam meniti karir. Ada beberapa hambatan tak kasat mata (*invisible barrier*) yang mempengaruhi pengembangan karir perempuan bahkan pada sektor pink collar jobs yaitu yang pertama *Individual Level Barriers*. *Individual Level Barriers* adalah hambatan yang berasal dari perempuan itu sendiri yang mempengaruhi kemajuan karirnya. Hasil penelitian oleh Exley & Kessler (2019) menjelaskan bahwa perempuan secara subjektif cenderung menilai kemampuan dan kinerjanya kurang baik dibandingkan laki-laki walaupun memiliki kinerja yang sama. Dalam sebuah studi oleh National Bureau of Economic Research tahun 2022 ditemukan bahwa perempuan berjuang melawan rendahnya harga diri dan enggan membela diri ditempat kerja (Danielle, 2023). Hasil studi ini juga menjelaskan bahwa perempuan terhambat dalam kemajuan karir karena kurangnya rasa percaya diri dan visibilitas.

Hambatan kedua dalam pengembangan karir perempuan pink collar jobs adalah *Organizational Level Barriers* yaitu hambatan yang berasal dari organisasi. Masih banyak organisasi yang kurang kebijakan dalam mendukung pengembangan karir perempuan bahkan di sektor pink collar jobs. Tahun 2024 BPS mencatat kesenjangan upah dimana laki-laki memperoleh upah rata-rata per jam 17% lebih tinggi daripada perempuan. World Economic Forum tahun 2024 menyatakan bahwa perkiraan perempuan hanya setengah dari pendapatan laki-laki. Lebih lanjut dijelaskan bahwa perempuan digaji rendah akibat kebijakan pada organisasi dalam hal devaluasi pekerjaan, norma-norma sosial walaupun perempuan memiliki tingkat pendidikan yang sama atau lebih tinggi daripada laki-laki (Rahmatilah, 2024). Selain itu, di industri mode lebih dari 85% lulusan dari sekolah Mode papan atas adalah perempuan tetapi hanya 14% yang masuk di industri mode. Menurut studi yang dipelopori oleh CFDA Glamour, seorang manajer SDM yang diwawancarai mengakui bahwa mereka memprioritaskan kandidat laki-laki daripada kandidat perempuan untuk posisi manajerial (Ieva, 2021).

Faktor ketiga yang menghambat pengembangan karir perempuan ialah social dan culture barriers. Berdasarkan hasil kajian Kementerian pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, budaya indonesia masih menganggap perempuan tidak boleh melakukan aktifitas diluar terlalu banyak. Sistem sosial menempatkan perempuan dikonotasikan sebagai pekerja domestik yang menuntut

perempuan agar selalu bisa melakukan pekerjaan rumah seperti memasak, mencuci dan membereskan rumah sehingga menjadikan sulitnya perempuan untuk bisa aktif bekerja diluar rumah (Audi, 2022). Faktor keempat yang dapat mendorong pengembangan karir perempuan adalah skill development. skill development yaitu aktivitas yang diarahkan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian dan hubungan interpersonal yang bertujuan untuk peningkatan kinerja dan pengembangan pribadi (Achaya & Cinjel, 2022). skill development berkontribusi terhadap pengembangan sumber daya manusia salah satunya mendorong karir perempuan. Namun perempuan seringkali tidak memiliki ketrampilan yang dibutuhkan untuk jenjang karirnya. Menurut Kumara (2018) perempuan seringkali tidak dipersiapkan dengan baik dan biasanya terisolasi dari tugas-tugas pengembangan akibatnya banyak perempuan tetap berada diposisi terbawah tangga organisasi.

Faktor terakhir yang memperkuat perempuan dalam menghadapi berbagai hambatan dalam meniti adalah *Family Support* (dukungan keluarga). Dukungan keluarga mampu mengurangi beban psikologis karena menghilangkan tekanan negatif yang dirasakan. Sebuah studi baru-baru ini dari Bright Side (Lisnawati, 2022) menemukan bahwa perempuan memilih bekerja lebih bahagia dibandingkan dengan yang tidak bekerja sama sekali. Tujuan dari penelitian ini adalah Menganalisis pengaruh *Individual Level Barriers, organizational level barriers social & culture barrier yang moderasi oleh family suport dan dimediasi oleh Women's Skill Development terhadap women's career development* pada perempuan di sektor *pink collar jobs*.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengembangan Karir Perempuan (*Women's Career Development*)

Karir menurut Handoko (Juita, 2016) adalah semua pekerjaan atau jabatanyang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Dengan demikian karir menunjukkan perkembangan para pegawai secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi. Pengembangan karir merupakan perbaikan pribadi yang diusahakan oleh seseorang untuk mencapai rencana karir. Pangkal tolak dari pengembangan karir dimulai dari individu, dimana individu harus menerima tanggungjawabnya atas pengembangan karir.

Handoko (Juita, 2016) menyebutkan bahwa pengembangan karir (*Career Development*) adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Gilligan dan Ballwick (Juita, 2016) menyatakan dalam pengembangan karir wanita ternyata berbeda secara alamiah dibanding pria dimana perbedaan tersebut terjadi baik dalam waktu dan cara bagaimana mereka mencoba memecahkan konflik dari tugas-tugas dan peran yang harus mereka alami pada masing-masing tahap pengembangan atau sepanjang siklus hidup mereka.

Pengembangan karir secara tradisional dikonseptualisasikan dalam konteks yang lebih luas, memerlukan urutan yang berurutan dan sistematis sikap dan perilaku yang terkait dengan pengalaman terkait pekerjaan, yang mengakui kehidupan pribadi individu selama seluruh rentang siklus hidup. Pengembangan karir dapat jelaskan sebagai serangkaian aktifitas yang mengarah pada penilaian dan penguatan karir bagi seseorang baik itu pria atau wanita, untuk memfasilitasi pencapaian tujuan karir di masa depan. Konsep lain yang berhubungan dengan karir untuk memfasilitasi pencapaian tujuan karir adalah jalur karir. Jalur karir adalah jalur yang seseorang ambil untuk mencapai tujuan karir. Melalui jalur karir, seorang karyawan dapat mengikuti instruksi untuk mengimplementasikan pengembangan karir (shasrini & Sukri, 2021).

Determinan *Invisible Barrier*

Meningkatnya aktivitas perempuan dalam membantu meningkatkan kesejahteraan hidup menunjukkan adanya perubahan pola pikir dan peran perempuan dibandingkan masa lalu. Dahulu, perempuan umumnya hanya menerima hasil yang diberikan oleh suami tanpa banyak terlibat dalam

urusan ekonomi keluarga. Namun, saat ini perempuan memiliki kebebasan yang lebih besar untuk berpartisipasi dalam menopang perekonomian keluarga dengan menjalani pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya. Bahkan, tidak sedikit perempuan yang justru lebih aktif dan bekerja lebih keras dalam mencari nafkah bagi keluarganya.

Pengembangan karier perempuan di berbagai negara maju hingga saat ini masih dipengaruhi oleh beragam faktor penghambat yang membuat perempuan belum sepenuhnya memperoleh kesempatan yang setara dalam dunia kerja. Hambatan tersebut muncul baik dari faktor internal yang berasal dari diri perempuan sendiri maupun faktor eksternal yang bersumber dari lingkungan organisasi dan budaya masyarakat. Salah satu hambatan yang sering dibahas adalah *Individual Level Barriers*, yaitu kendala pada tingkat individu yang berkaitan dengan kondisi psikologis, kepercayaan diri, motivasi, serta persepsi perempuan terhadap kemampuan dirinya dalam mengembangkan karier profesional. Faktor ini menjadi penting karena rasa percaya diri yang rendah sering kali membuat perempuan kurang berani mengambil peluang, menghadapi tantangan pekerjaan, atau bersaing untuk memperoleh posisi yang lebih tinggi dalam organisasi (Datta dan Agrawal, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Datta dan Agrawal (2017) mengenai perkembangan karier manajer perempuan di India menunjukkan bahwa kepercayaan diri memiliki peranan yang sangat penting dalam mendukung kemajuan karier perempuan. Perempuan yang memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya cenderung lebih berani mengambil keputusan, menunjukkan kompetensi, serta memanfaatkan kesempatan yang tersedia untuk mencapai jenjang karier yang lebih tinggi. Sebaliknya, kurangnya rasa percaya diri dapat menjadi penghambat bagi perempuan dalam menampilkan potensi terbaiknya di lingkungan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa faktor psikologis dan personal memiliki pengaruh yang besar terhadap perkembangan karier perempuan di dunia profesional.

Selain hambatan yang berasal dari faktor individu, perempuan juga menghadapi *Organizational Level Barriers* atau hambatan yang muncul dari lingkungan organisasi tempat mereka bekerja. Hambatan ini biasanya berkaitan dengan kebijakan perusahaan, budaya kerja, praktik perekrutan, serta sistem promosi jabatan yang masih cenderung memberikan keuntungan lebih besar kepada laki-laki dibandingkan perempuan. Dalam penelitiannya, Kurupparachchi (2019) menjelaskan bahwa berbagai kebijakan organisasi dan praktik sumber daya manusia di sejumlah perusahaan masih menunjukkan kecenderungan bias gender. Kondisi tersebut menyebabkan perempuan sering kali memiliki kesempatan yang lebih kecil untuk memperoleh posisi strategis atau jabatan manajerial, meskipun memiliki kemampuan dan pengalaman kerja yang memadai.

Di samping faktor individu dan organisasi, norma budaya serta stereotipe gender yang berkembang di masyarakat juga menjadi salah satu hambatan utama dalam pengembangan karier perempuan. Di berbagai negara dan budaya, masih terdapat pandangan tradisional yang menganggap bahwa perempuan seharusnya lebih memprioritaskan tanggung jawab domestik dan keluarga dibandingkan dengan karier profesional. Pandangan ini membentuk ekspektasi sosial bahwa perempuan bertugas mengurus rumah tangga, mendidik anak, serta memenuhi peran keluarga lainnya, sementara laki-laki dianggap lebih pantas berfokus pada pekerjaan dan kepemimpinan di dunia kerja. Akibatnya, perempuan sering mengalami tekanan sosial ketika ingin mengembangkan karier atau mengejar posisi yang lebih tinggi dalam organisasi (Juita, 2016).

Menurut penelitian Jayachandran (2021), *stereotype gender* yang terus berkembang dalam masyarakat dapat membatasi ruang gerak perempuan dalam dunia kerja. Beban tanggung jawab domestik yang lebih besar sering kali membuat perempuan memiliki keterbatasan waktu, energi, dan kesempatan untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya. Selain itu, stereotipe yang menganggap laki-laki lebih kompeten dalam memimpin juga dapat memengaruhi penilaian organisasi terhadap kemampuan

perempuan untuk menduduki posisi manajerial atau jabatan strategis lainnya. Hal ini menyebabkan perempuan harus menghadapi tantangan yang lebih besar dibandingkan laki-laki dalam proses pengembangan kariernya.

Dengan demikian, pengembangan karier perempuan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, mulai dari faktor personal, kebijakan organisasi, hingga norma budaya dan stereotipe gender yang masih berkembang di masyarakat. Untuk mengatasi berbagai hambatan tersebut, diperlukan dukungan dari berbagai pihak, baik melalui peningkatan rasa percaya diri perempuan, penerapan kebijakan organisasi yang lebih adil dan inklusif, maupun perubahan pandangan sosial mengenai peran gender. Dengan terciptanya lingkungan yang mendukung kesetaraan gender, perempuan akan memiliki peluang yang lebih besar untuk mengembangkan karier dan mencapai posisi yang sesuai dengan kemampuan serta potensinya.

Perempuan yang turut berkontribusi dalam meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan keluarganya sudah seharusnya memperoleh kesempatan yang luas untuk mengembangkan potensi serta mewujudkan peran tersebut secara optimal. Keterlibatan perempuan dalam kegiatan ekonomi tidak hanya memberikan dampak positif bagi kondisi finansial keluarga, tetapi juga menjadi bentuk nyata partisipasi mereka dalam mendukung keberlangsungan kehidupan rumah tangga yang lebih sejahtera. Dengan adanya kesempatan yang setara, perempuan dapat lebih leluasa memanfaatkan kemampuan, keterampilan, serta potensi yang dimilikinya dalam berbagai bidang pekerjaan maupun kegiatan produktif lainnya.

Skill Development

Salah satu faktor yang dapat mendorong peningkatan pengembangan karier perempuan adalah adanya skill development atau pengembangan keterampilan. Pengembangan keterampilan menjadi aspek yang sangat penting karena dapat membantu perempuan meningkatkan kemampuan, pengetahuan, serta kompetensi yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Dengan memiliki keterampilan yang memadai, perempuan akan lebih mampu menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks dan kompetitif. Selain itu, peningkatan kemampuan profesional juga dapat menumbuhkan rasa percaya diri perempuan dalam menjalankan tugas, mengambil keputusan, serta menunjukkan kualitas kerja yang lebih baik di lingkungan organisasi. Proses pengembangan keterampilan ini dapat dilakukan melalui pendidikan, pelatihan, seminar, pengalaman kerja, maupun kegiatan pengembangan diri lainnya yang mendukung peningkatan kapasitas individu.

Menurut penelitian Abalkhail (2019), peningkatan keterampilan dan potensi pribadi yang lebih besar memberikan peluang bagi perempuan untuk berkembang dari posisi pekerjaan yang lebih rendah menuju posisi yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan dan kompetensi yang terus berkembang dapat membuka kesempatan yang lebih luas bagi perempuan untuk memperoleh promosi jabatan, tanggung jawab yang lebih besar, serta posisi strategis dalam organisasi. Dengan keterampilan yang semakin baik, perempuan tidak hanya mampu meningkatkan kualitas kinerjanya, tetapi juga dapat bersaing secara profesional dalam dunia kerja. Oleh karena itu, pengembangan keterampilan menjadi salah satu kunci utama dalam mendukung kemajuan karier perempuan sekaligus membantu mereka mencapai potensi terbaik yang dimiliki.

Pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki perempuan dapat menjadi modal penting untuk berkontribusi tidak hanya bagi keluarga, tetapi juga bagi lingkungan sosial di sekitarnya. Perempuan memiliki kemampuan untuk menyumbangkan tenaga, ide, serta pemikirannya dalam berbagai aktivitas kemasyarakatan yang bermanfaat bagi kepentingan bersama. Melalui keterlibatan tersebut, perempuan dapat berperan aktif dalam mendukung pembangunan sosial dan ekonomi masyarakat, baik melalui kegiatan kewirausahaan, pendidikan, organisasi sosial, maupun aktivitas pemberdayaan lainnya. Dengan demikian, keberadaan perempuan tidak hanya menjadi pendukung dalam lingkup

keluarga, tetapi juga menjadi bagian penting dalam menciptakan kesejahteraan masyarakat secara lebih luas.

Family Support

Selain faktor pengembangan keterampilan, dukungan keluarga atau *Family Support* juga menjadi salah satu faktor penting yang dapat memperkuat dan membantu perempuan dalam menghadapi berbagai hambatan pengembangan karier. Dukungan keluarga memiliki peranan yang besar karena perempuan sering kali harus menjalankan dua peran sekaligus, yaitu sebagai individu yang bekerja secara profesional dan sebagai anggota keluarga yang memiliki tanggung jawab domestik. Dalam kondisi tersebut, keberadaan keluarga yang memberikan dukungan emosional, motivasi, perhatian, serta bantuan dalam menjalankan tanggung jawab rumah tangga dapat membantu perempuan merasa lebih tenang dan percaya diri dalam mengembangkan kariernya. Dukungan yang diberikan oleh pasangan, orang tua, maupun anggota keluarga lainnya dapat menjadi sumber kekuatan bagi perempuan untuk tetap bertahan dan berkembang di lingkungan kerja yang penuh tantangan (Lisnawati, 2022)

Kehidupan keluarga yang harmonis dan hubungan yang baik antaranggota keluarga juga dapat membantu mengurangi tekanan emosional maupun stres yang muncul akibat tuntutan pekerjaan. Ketika perempuan memperoleh dukungan dan pengertian dari keluarga, mereka cenderung lebih mampu mengelola keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kondisi ini memberikan dampak positif terhadap kesehatan mental, semangat kerja, serta motivasi perempuan dalam menjalankan karier profesionalnya. Dengan adanya dukungan keluarga, perempuan akan merasa lebih dihargai atas keputusan mereka untuk bekerja dan mengembangkan diri. Oleh karena itu, *Family Support* menjadi faktor yang sangat penting dalam membantu perempuan mengatasi berbagai hambatan karier sekaligus memberikan dorongan positif agar mereka dapat mencapai perkembangan karier yang lebih baik (Siregar, 2023)

Selain itu faktor *Family Support* menjadi penguat dalam menjembatani hambatan-hambatan dalam pengembangan karir perempuan. Kehidupan dan hubungan keluarga yang baik dapat menghilangkan emosi atau tekanan negatif yang ditimbulkan oleh pekerjaan. Hal ini berarti dukungan keluarga memberikan dampak positif ketika perempuan menjadi memustuskan bekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah semua perempuan yang bekerja di sektor pekerjaan kerah merah muda di seluruh Indonesia. Hair, Black, Babin, dan Aderson (2014) merekomendasikan ukuran sampel yang besar, yaitu 5 kali jumlah item dalam survei. Oleh karena itu, ukuran sampel penelitian ini adalah $5 \times 60 = 300$ perempuan *pink collar jobs*.

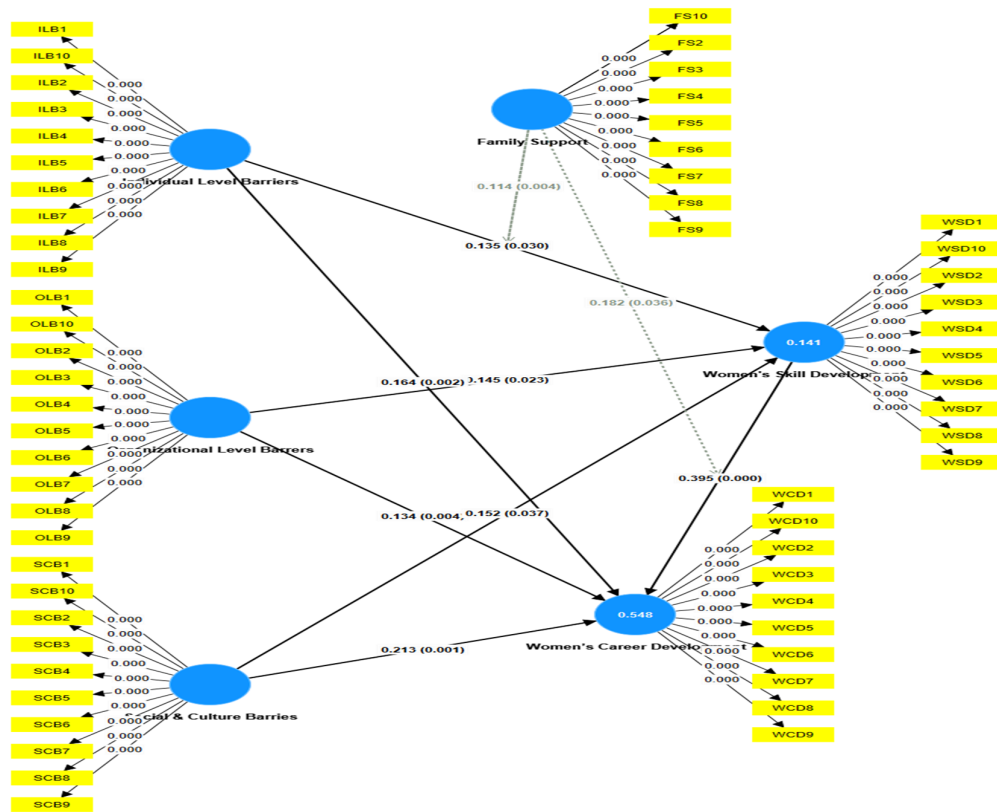
Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu menetapkan kriteria tertentu bagi subjek untuk memilih sampel. Kriteria yang sesuai dengan kebutuhan penelitian ini adalah 1) perempuan yang sedang bekerja atau pernah bekerja; 2) pernah atau sedang bekerja di sektor *pink collar jobs*; 3) bersedia menjadi responden penelitian dan mengisi *informed consent*.

Jenis data yang akan dikumpulkan diantaranya data primer dengan survei *online* menggunakan kuesioner model likert (pada 100 responden uji coba) dan dengan *survei online dan offline* (pada 300 responden penelitian) . Teknik analisis data dimana validitas dan reliabilitas kuesioner serta uji deskriptif diuji dengan menggunakan kuesioner berformat skala Likert, dengan menggunakan perangkat lunak *Statistical Social Sciences Package (SPSS) for Windows versi 20*. Selain itu, analisis *structural equality modeling* (SEM) dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak *Smart Partial*

Least Squares (SmartPLS) untuk menguji pengaruh langsung, mediasi dan moderasi variabel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebanyak 300 (100%) perempuan *pink collar jobs* penelitian ini tersebar pada 23 provinsi di Indonesia. Mayoritas termasuk ke dalam kategori usia 25-29 tahun (55%) dengan pendidikan terakhir terbanyak lulusan S1 (82%). Sektor *pink collar jobs* mayoritas pada sektor jasa dan layanan (40,3%). Lama bekerja 3-5 tahun (47,3%) dengan jam kerja perminggu 24-30 jam (47,3%). Status perkawinan sudah menikah (53%) dengan tanggungan keluarga 1-3 orang (72,7%). Pendapatan perbulan (61,3%) dan pengeluaran perbulan (83%) berada di kisaran Rp1.000.000–Rp3.000.000. Hasil analisis lebih lanjut menunjukkan pendidikan erakhir, lama bekerja, jam kerja perminggu, rata-rata pendapatan perbulan, rata-rata pengeluaran perbulan, status perkawinan dan tanggungan keluarga memiliki korelasi dengan *individual, organizational dan social& culture level barrier*.



Gambar 1. Hasil Outer Loading Factor

H1: Pengaruh Individual Level Barriers terhadap Women’s Skill Development

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh *Individual Level Barriers* terhadap *Women’s Skill Development* adalah signifikan dengan p-value < 0,05 yaitu 0,030. Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,135 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh *Individual Level Barriers* terhadap *Women’s Skill Development* adalah positif. Dengan demikian hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima. Pengaruh *Individual Level Barriers* terhadap *Women’s Skill Development* adalah positif signifikan.

H2: Pengaruh Individual Level Barriers terhadap Women’s Career Development.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh *Individual Level Barriers* terhadap *Women’s Career Development* adalah signifikan dengan p-value < 0,05 yaitu 0,002. Nilai *original sample estimate*

adalah positif yaitu sebesar 0,164 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh *Individual Level Barriers* terhadap *Women's Career Development* adalah positif. Dengan demikian hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima. Pengaruh *Individual Level Barriers* terhadap *Women's Career Development* adalah positif signifikan.

H3: Pengaruh *Organizational Level Barriers* terhadap *Women's Skill Development*.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh *Organizational Level Barriers* terhadap *Women's Skill Development* adalah signifikan dengan p-value < 0,05 yaitu 0,023. Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,145 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh *Organizational Level Barriers* terhadap *Women's Skill Development* adalah positif. Dengan demikian hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima. Pengaruh *Organizational Level Barriers* terhadap *Women's Skill Development* adalah positif signifikan.

H4: Pengaruh *Organizational Level Barriers* terhadap *Women's Career Development*.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh *Organizational Level Barriers* terhadap *Women's Career Development* adalah signifikan dengan p-value < 0,05 yaitu 0,004. Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,134 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh *Organizational Level Barriers* terhadap *Women's Career Development* adalah positif. Dengan demikian hipotesis 4 dalam penelitian ini diterima. Pengaruh *Organizational Level Barriers* terhadap *Women's Career Development* adalah positif signifikan.

H5: Pengaruh *Social & Culture Barriers* terhadap *Women's Skill Development*.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh *Social & Culture Barriers* terhadap *Women's Skill Development* adalah signifikan dengan p-value < 0,05 yaitu 0,037. Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,152 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh *Social & Culture Barriers* terhadap *Women's Skill Development* adalah positif. Dengan demikian hipotesis 5 dalam penelitian ini diterima. Pengaruh *Social & Culture Barriers* terhadap *Women's Skill Development* adalah positif signifikan.

H6: Pengaruh *Social & Culture Barriers* terhadap *Women's Career Development*.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh *Social & Culture Barriers* terhadap *Women's Career Development* adalah signifikan dengan p-value < 0,05 yaitu 0,001. Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,213 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh *Social & Culture Barriers* terhadap *Women's Career Development* adalah positif. Dengan demikian hipotesis 6 dalam penelitian ini diterima. Pengaruh *Social & Culture Barriers* terhadap *Women's Career Development* adalah positif signifikan.

Individual level, organizational level, Social & Culture Barriers berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *Women's Skill Development* Dan *Women's Career Development*. Pengembangan karir perempuan di negara-negara maju dipengaruhi oleh beberapa faktor hambatan diantaranya faktor *Individual Level Barriers* yaitu faktor yang berasal dari perempuan itu sendiri. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Datta & agrawal (2017) tentang kemajuan karir manajer perempuan di India menegaskan bahwa kepercayaan diri menjadi faktor penting dalam kemajuan karir perempuan. Selain faktor personal.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan *studi oleh National Bureau of Economic Research tahun 2022 bahwa perempuan terhambat dalam kemajuan karir karena kurangnya rasa percaya diri dan visibilitas*. Kurupparachchi (2019) dalam penelitiannya menjelaskan kebijakan organisasi dan praktik perekrutan serta promosi lebih memihak laki-laki dibandingkan perempuan. Selain itu, Norma budaya dan stereotipe gender yang terus berlanjut menghambat kemajuan karir perempuan. Di beberapa budaya diberbagai negara, peran gender tradisional seringkali mendikte bahwa perempuan

harus memprioritaskan tanggung jawab keluarga daripada karir profesional. Stereotipe yang berkembang ini membatasi waktu dan energi perempuan untuk mengembangkan karir serta menghalangi perempuan untuk mencapai posisi manajerial (Jayachandran, 2021).

Perempuan terkadang masih dianggap kurang memiliki kemampuan atau kompetensi dalam mengembangkan karir karena adanya pandangan yang berkaitan dengan sifat dasar perempuan. Padahal, pada dasarnya kesempatan untuk berkarier dan berkembang dalam dunia kerja merupakan hak setiap individu tanpa memandang jenis kelamin, termasuk bagi perempuan (Ani, 2018). Pengembangan karir perempuan seharusnya disesuaikan dengan karakter, minat, kemampuan, dan potensi yang dimiliki oleh masing-masing individu. Untuk mendukung hal tersebut, berbagai layanan seperti konseling karir dapat menjadi salah satu solusi yang membantu perempuan dalam merencanakan, mengembangkan, serta menentukan arah karir yang sesuai dengan tujuan dan kemampuan mereka.

Selain mampu mengembangkan karir, perempuan juga dapat tetap menjalankan perannya dalam keluarga, baik sebagai istri, ibu rumah tangga, maupun sebagai individu yang bekerja secara profesional. Perempuan memiliki kemampuan untuk membantu meningkatkan kondisi ekonomi keluarga tanpa harus meninggalkan tanggung jawabnya dalam rumah tangga apabila mampu mengatur keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga dengan baik (Masitoh et al., 2021). Dalam pandangan Islam, perempuan yang berkarier bukan merupakan sesuatu yang dilarang, karena Islam tidak membedakan hak laki-laki dan perempuan dalam melakukan kebaikan serta mengembangkan potensi diri (Muamar, 2019). Namun demikian, perempuan yang berkarier juga perlu memperhatikan keseimbangan dalam kehidupan rumah tangga agar pekerjaan yang dijalani tidak memberikan dampak negatif terhadap hubungan pernikahan dan keluarga. Konsep perempuan karir bukan berarti memberikan kebebasan tanpa batas untuk bekerja hingga mengabaikan tanggung jawab sebagai istri maupun ibu, melainkan bagaimana perempuan mampu menjalankan kedua peran tersebut secara seimbang dan harmonis.

H7: Pengaruh *Women's Skill Development* terhadap *Women's Career Development*.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh *Women's Skill Development* terhadap *Women's Career Development* adalah signifikan dengan $p\text{-value} < 0,05$ yaitu 0,000. Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,395 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh *Women's Skill Development* terhadap *Women's Career Development* adalah positif. Dengan demikian hipotesis 7 dalam penelitian ini diterima. Pengaruh *Women's Skill Development* terhadap *Women's Career Development* adalah positif signifikan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Abalkhail (2019) bahwa Peningkatan ketrampilan dan potensi pribadi yang lebih besar memungkinkan perempuan berpindah dari posisi yang lebih rendah ke posisi yang lebih tinggi.

Karier dapat menjadi sarana yang efektif bagi perempuan untuk meningkatkan kemampuan akademik dan pengembangan diri mereka. Melalui pekerjaan dan karir yang mendukung peningkatan pendidikan serta keterampilan, perempuan memiliki kesempatan yang lebih besar untuk mengembangkan potensi yang dimiliki secara maksimal. Pengembangan tersebut tidak hanya memberikan manfaat bagi diri perempuan sendiri, tetapi juga dapat memberikan pengaruh positif terhadap keluarga dan lingkungan masyarakat di sekitarnya. Selain itu, keterlibatan perempuan dalam bidang pendidikan, penelitian, dan pekerjaan profesional juga berperan penting dalam mendukung kemajuan ilmu pengetahuan dan inovasi (Siregar, 2023)

Dengan menjadikan karir sebagai jalan untuk meningkatkan kemampuan akademik, perempuan dapat memperoleh pengalaman, wawasan, serta kompetensi yang lebih luas dalam kehidupan profesional maupun sosial. Hal tersebut memungkinkan perempuan untuk memberikan kontribusi yang lebih besar dalam berbagai bidang, baik dalam lingkungan kerja maupun dalam kehidupan

bermasyarakat. Oleh karena itu, pengembangan karier tidak hanya berdampak pada peningkatan kualitas pribadi perempuan, tetapi juga mampu menciptakan pengaruh positif yang signifikan terhadap kehidupan sosial, profesional, dan perkembangan masyarakat secara keseluruhan.

H8: Pengaruh Moderasi *Family Support* Terhadap Hubungan *Individual Level Barriers* dan *Women's Skill Development*.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh Moderasi *Family Support* Terhadap Hubungan *Individual Level Barriers* dan *Women's Skill Development* adalah signifikan dengan p-value < 0,05 yaitu 0,004. Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,114 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh Moderasi *Family Support* Terhadap Hubungan *Individual Level Barriers* dan *Women's Skill Development* adalah positif. Dengan demikian hipotesis 8 dalam penelitian ini diterima. Pengaruh Moderasi *Family Support* Terhadap Hubungan *Individual Level Barriers* dan *Women's Skill Development* adalah positif signifikan.

H9: Pengaruh Moderasi *Family Support* Terhadap Hubungan *Women's Skill Development* dan *Women's Career Development*.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh Moderasi *Family Support* Terhadap Hubungan *Women's Skill Development* dan *Women's Career Development* adalah signifikan dengan p-value < 0,05 yaitu 0,036. Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,182 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh Moderasi *Family Support* Terhadap Hubungan *Women's Skill Development* dan *Women's Career Development* adalah positif. Dengan demikian hipotesis 9 dalam penelitian ini diterima. Pengaruh Moderasi *Family Support* Terhadap Hubungan *Women's Skill Development* dan *Women's Career Development* adalah positif signifikan. Faktor yang memperkuat perempuan dalam menghadapi berbagai hambatan dalam meniti adalah *Family Support* (dukungan keluarga). Dukungan keluarga mampu mengurangi beban psikologis karena menghilangkan tekanan negatif yang dirasakan. Sebuah studi baru-baru ini dari Bright Side (Lisnawati, 2022) menemukan bahwa perempuan memilih bekerja lebih bahagia dibandingkan dengan yang tidak bekerja sama sekali.

Meningkatnya keterlibatan perempuan dalam dunia kerja menjadi salah satu bentuk nyata dari perubahan peran perempuan dalam kehidupan modern. Saat ini, perempuan tidak lagi hanya berfokus pada peran sebagai ibu rumah tangga, tetapi juga aktif berpartisipasi dalam berbagai bidang pekerjaan dan profesi. Banyak perempuan memilih mengembangkan karier sebagai cara untuk memperbaiki kondisi ekonomi dan mencapai kemandirian finansial (Siregar, 2023). Keadaan finansial yang lebih stabil menjadi salah satu dorongan utama bagi perempuan untuk bekerja dan mengembangkan potensi kariernya. Dengan memiliki pekerjaan dan penghasilan sendiri, perempuan dapat membantu meningkatkan pendapatan keluarga, menabung untuk masa depan, serta mengatur kebutuhan keuangan pribadi secara lebih mandiri.

Menurut Yuliana Intan Lestari (Siregar, 2023), bekerja bagi perempuan tidak hanya bertujuan untuk memperoleh penghasilan, tetapi juga menjadi sarana untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi dan pengembangan diri. Melalui pekerjaan, perempuan memiliki kesempatan untuk menunjukkan kemampuan, keterampilan, dan potensi yang dimiliki. Selain meningkatkan kesejahteraan ekonomi pribadi, bekerja juga memberikan peluang bagi perempuan untuk memperluas hubungan sosial, berinteraksi dengan masyarakat, serta memberikan kontribusi berupa kreativitas dan pemikiran dalam lingkungan sekitarnya.

H10: Mediasi *Women's Skill Development* terhadap hubungan *Individual Level Barriers* dan *Women's Career Development*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh mediasi *Women's Skill Development* terhadap hubungan *Individual Level Barriers* dan *Women's Career Development* adalah signifikan dengan p-

value $< 0,05$ yaitu 0,033. Dengan demikian hipotesis 10 dalam penelitian ini diterima. *Women's Skill Development* memediasi hubungan *Individual Level Barriers* dan *Women's Career Development*.

H11: Mediasi *Women's Skill Development* terhadap hubungan *Organizational Level Barriers* dan *Women's Career Development*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh mediasi *Women's Skill Development* terhadap hubungan *Organizational Level Barriers* dan *Women's Career Development* adalah signifikan dengan p-value $< 0,05$ yaitu 0,040. Dengan demikian hipotesis 11 dalam penelitian ini diterima. *Women's Skill Development* memediasi hubungan *Organizational Level Barriers* dan *Women's Career Development*.

H12: Mediasi *Women's Skill Development* terhadap hubungan *Social & Culture Barriers* dan *Women's Career Development*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh mediasi *Women's Skill Development* terhadap hubungan *Social & Culture Barriers* dan *Women's Career Development* adalah signifikan dengan p-value $< 0,05$ yaitu 0,049. Dengan demikian hipotesis 12 dalam penelitian ini diterima. *Women's Skill Development* memediasi hubungan *Social & Culture Barriers* dan *Women's Career Development*.

Individual level, organizational level, Social & Culture Barriers juga berpengaruh signifikan secara tidak langsung yang dimediasi oleh *Women's Skill Development* terhadap *Women's Career Development*. Menurut Kumara (2018) perempuan seringkali tidak dipersiapkan dengan baik dan biasanya terisolasi dari tugas-tugas pengembangan akibatnya banyak perempuan tetap berada diposisi terbawah tangga organisasi, dengan adanya program skill development berkontribusi terhadap pengembangan sumber daya manusia salah satunya mendorong karir perempuan.

Karier menjadi salah satu peluang penting bagi perempuan untuk meningkatkan kondisi ekonomi dan kesejahteraan hidup mereka. Dengan adanya akses pendidikan yang lebih luas, dukungan terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta perubahan budaya yang semakin positif, perempuan memiliki kesempatan yang lebih besar untuk mencapai kesetaraan gender dalam dunia kerja. Melalui pengembangan karier, perempuan dapat memperoleh kemandirian finansial sekaligus meningkatkan kualitas hidup diri sendiri maupun keluarganya (Siregar, 2023). Selain itu, keberhasilan perempuan dalam dunia kerja juga memberikan kontribusi yang besar terhadap pertumbuhan ekonomi dan perkembangan sosial masyarakat secara lebih luas.

Nilai *R-Square* model variabel *women career development* sebesar 0,548 artinya keragaman *women career development* dapat dijelaskan oleh variabel *Individual Level Barriers, organizational level barriers, social & culture barriers, family support, Women's Skill Development* adalah 54,8%, sedangkan sisanya 45,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak terdapat pada model.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *Individual Level Barriers, organizational level barriers, Social & Culture Barriers* menjadi *invisible barrier* bagi *Women's Skill Development, dan women's career development* bahkan di sektor *pink collar jobs* sekalipun dan *Family Support* menjadi faktor penguat bagi perempuan ketika bekerja. Hasil penelitian ini menjadi rekomendasi sehingga membuka kesempatan bagi perempuan *pink collar jobs* untuk memberdayakan dirinya secara aktif khususnya dalam pekerjaan *pink collar* sehingga memperoleh kesetaraan dan kesempatan pengembangan karir yang sama dengan laki-laki.

pemberdayaan atau empowerment menjadi salah satu aspek yang sangat penting dalam pengembangan karier perempuan. Ketika perempuan mampu mencapai keberhasilan dalam

kariernya, mereka cenderung merasa lebih mandiri, berdaya, dan memiliki tingkat kepercayaan diri yang lebih tinggi. Kesuksesan dalam dunia kerja memberikan kesempatan bagi perempuan untuk menunjukkan kemampuan, kompetensi, serta potensi yang dimiliki kepada lingkungan sekitarnya. Melalui pencapaian tersebut, perempuan dapat membuktikan bahwa mereka mampu bersaing, berkembang, dan memberikan kontribusi positif dalam berbagai bidang pekerjaan maupun kehidupan sosial.

Dalam hal ini, karier tidak hanya dimaknai sebagai upaya untuk memperoleh pekerjaan atau penghasilan semata, tetapi juga sebagai proses pengembangan diri secara berkelanjutan. Melalui karier, perempuan memiliki kesempatan untuk meningkatkan keterampilan, memperluas pengetahuan, serta mengembangkan kemampuan kepemimpinan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan pribadi maupun profesional. Pengalaman yang diperoleh dalam dunia kerja juga dapat membantu perempuan menjadi lebih mandiri dalam mengambil keputusan, menghadapi tantangan, serta membangun kualitas diri yang lebih baik. Dengan demikian, pengembangan karier dapat menjadi sarana penting bagi perempuan untuk mencapai pemberdayaan diri sekaligus meningkatkan kualitas hidup mereka secara menyeluruh.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih ditunjukkan kepada Direktorat Pembelajaran dan Kemahasiswaan serta Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains dan Teknologi, Republik Indonesia yang telah memberikan kesempatan memperoleh pendanaan Program Kreativitas Mahasiswa (PKM) tahun 2025, sehingga kami dapat mengasah serta mengembangkan potensi keilmuan kami dalam meneliti. Terimakasih pula kepada STIE BIMA yang sudah memberikan dukungan demi terlaksananya hingga terselesainya penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abalkhail, J. M. (2019). Women Managing Women: Hierarchical Relationships And Careerimpact. *Gender In Management: An International Journal*, 34(6), 466-485
- Ani, A. (2018). Perempuan Dan Karir. *Muwazah*, 9(2), 151–161. DOI: <https://doi.org/10.28918/Muwazah.V9i2.1126>
- Achanya, J.J. & Cinjel, N.D., 2022, 'Employee Training And Employee Development In An Organization: Explaining The Difference For The Avoidance Of Research Pitfalls', In J.I. Omenka, N.D. Cinjel & J.J. Achanya (Eds.), *Public Administration: Theory And Practice In Nigeria*, Pp. 126–137, Chananprints, Lagos.
- Akpinar.2025. *Breaking Through The Glass Escalator: Women And The Glass Cliff*. Url: <https://fastercapital.com/content/breaking-through-the-glass-escalator--women-and-the-glass-cliff.html>. Diakses Tanggal 12 Mei 2025
- Audi, Aura.2022. *Rendahnya Angka Pekerja Perempuan Akibat Budaya Patriarki*. Url: <https://kumparan.com/Audi-Aura/Rendahnya-Angka-Pekerja-Perempuan-Akibat-Budaya-Patriarki-1xiarp9yigo/full>. Diakses Tanggal 12 Mei 2025
- Danielle.2023. *What's Holding Women Back? Crises Of Confidence In The Workplace*. Url: <https://www.globalgovernmentforum.com/whats-holding-women-back-crises-of-confidence-in-the-workplace/>. Diakses Tanggal 11 Mei 2025.
- Datta, S., & Agrawal, U. A. (2017). Factors Affecting Career Advancement Of Indian Women Managers. *South Asian Journal Of Business Studies*, 6(3), 314-336.
- Exley, C. L., & Kessler, J. B. (2022). The Gender Gap In Self-Promotion. *The Quarterly Journal Of Economics*, 137(3), 1345-1381.

- Gröschl, S., Gabaldon, P., Hahn, T., & Kelan, E. (2023). *The Emergence And Effects Of Sponsors For Women Leaders. Gender, Work & Organization.*
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Babin, B. J., & Black, W. C. 2014. *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective* (Vol. 7): Upper Saddle River, Nj: Pearson.
- Hong, X., Zheng, X., Yuan, H., & Ni, C. (2025). *Parenthood Penalties In Academia: Childcare Responsibilities, Gender Role Beliefs And Institutional Support.*
- Ibarra, H., Ely, R., & Kolb, D. (2019). *A Lack Of Sponsorship Is Keeping Women From Advancing. Harvard Business Review.*
- Ieva.2021. *A Gender Gap: Why Do Men Still Rule The (Fashion) World?.* Url: <https://Notjustalabel.Com/Editorial/Gender-Gap-Why-Do-Men-Still-Rule-Fashion-World>. Diakses Tanggal 10 Mei 2025.
- Jayachandran, S. (2021). *Social Norms As A Barrier To Women's Employment In Developing Countries. International Monetary Fund Economic Review, 69(3), 576-595.*
- Juita, Y. I. (2011). Analisis Faktor Penghambat Dan Faktor Pendukung Pengembangan Karir Perempuan Pt. Indonesia Knitting Factory Semarang (*Doctoral Dissertation, Prodi Manajemen Unika Soegijapranata*).
- Kurupparachchi, J., & Surangi, H. (2019). Barriers To Career Advancement Of Women Managers In The Sri Lankan Corporate Sector. *International Journal Of Management And Applied Science, 5(3), 45-49.*
- Lisnawati. 2022. *Studi Ibu Bekerjalebih Bahagia Dibanding Ibu Rumah tangga.* Url: <https://Www.Liputan6.Com/Citizen6/Read/4894045/Studi-Ibu-Bekerja-Lebih-Bahagia-Dan-Sehat-Dibanding-Ibu-Rumah-Tangga>. Diakses Tanggal 13 Mei 2025
- Masitoh, S., Gussevi, S., & Tabroni, I. (2021). Peran Wanita Karir Dalam Pendidikan Anak. *Paedagogie: Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam, 2(02), 109-123.* DOI: <https://doi.org/10.52593/Pdg.02.2.04>
- Muamar, A. (2019). Wanita Karir Dalam Prespektif Psikologis Dan Sosiologis Keluarga Serta Hukum Islam. *Equalita: Jurnal Pusat Studi Gender Dan Anak, 1(1), 21.* DOI: <https://doi.org/10.24235/Equalita.V1i1.5153>
- Mckinsey & Company. (2022). *Women In The Workplace 2022 Report.* Mckinsey & Company.
- Praningtyas, A. D., & Rahayu, M. (2024). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Perkembangan Karir Pegawai Perempuan Di Lapas Perempuan Kelas Iia Jakarta. *Journal Of Management: Small And Medium Enterprises (Smes), 17(1-May), 147-156.*
- RAHMATILLAH.2024. *POTRET KESENJANGAN GENDER DI INDONESIA: UPAH PEKERJA PEREMPUAN 17% LEBIH RENDAH DARI LAKI-LAKI.* URL: <https://data.goodstats.id/statistic/potret-kesenjangan-gender-di-indonesia-upah-pekerja-perempuan-17-lebih-rendah-dari-laki-laki>. DIAKSES TANGGAL 11 MEI 2025
- SIREGAR, M. F. Z. (2023). PENTINGNYA PENGEMBANGAN KARIR BAGI PEREMPUAN DI MASA KINI. *SAREE: RESEARCH IN GENDER STUDIES, 5(1), 89-102.*
- SHASRINI, T., & SUKRI, A. (2021). PENGARUH GLASS CEILING TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR WANITA DI DUNIA PENDIDIKAN. *JURNAL RANAH KOMUNIKASI (JRK), 5(1), 70-76.*
- Timmer, J. D., & Woo, D. S. (2023), (November). Precarious Positions: Glass Ceilings, Glass Escalators, And Glass Cliffs In The Superintendency. In *Frontiers In Education* (Vol. 8, P. 1199756). Frontiers Media Sa.
- World Economic Forum. (2023). *Global Gender Gap Report 2023.* World Economic Forum.