

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

II.1 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu untuk menjadi referensi dan menunjukkan perbedaan antara penelitian yang dilakukan sebelumnya. Setelah dilakukan telaah mengenai beberapa penelitian sebelumnya, penulis menemukan beberapa penelitian yang sejenis mengenai resepsi dari pemirsa konten Youtube Gita Savitri Devi terkait isu glass ceiling dan dampaknya bagi perkembangan karier:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Sekar Cahyo Laksanti, SE pada tahun 2017 dalam skripsinya yang berjudul “GLASS CEILING SEBUAH MITOS ATAU FAKTA BAGI KARIER PEREMPUAN”. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perempuan dapat bekerja karena pekerjaan dan keluarga serasi. Selain itu, tidak ada budaya yang mengutamakan laki-laki di tempat kerja dan diskriminasi terhadap perempuan. Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa perempuan lebih cenderung memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaan mereka, dan bahwa latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja perempuan tidak lagi merupakan masalah. Akibatnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa langit-langit kaca hanyalah mitos tentang karir wanita.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Ade Nuri Septiana dan Rina Herlina Haryanti pada tahun 2023 dalam skripsinya yang berjudul “Glass Ceiling pada Pekerja Perempuan: Studi Literatur”. Pada penelitian ini merupakan studi literatur tentang fenomena glass ceiling yang dialami oleh perempuan. Digunakan metode review tradisional (non-sistematis) pada sepuluh jurnal internasional yang membahas masalah *glass ceiling* dari tahun 2019 hingga 2022 untuk analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada banyak variabel yang memengaruhi pembentukan *glass ceiling*, yang terjadi baik di ruang publik maupun privat. Faktor-faktor ini termasuk perempuan itu sendiri, perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja, dan preferensi. Oleh karena itu, dalam menangani *glass ceiling*, strategi untuk menghilangkan fenomena ini harus diterapkan. Namun, *glass ceiling*

telah dihilangkan oleh perempuan. Mereka terus menghadapi masalah seperti prasangka, stereotip negatif, diskriminasi, dan peran ganda.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Nabillah Amanda Rahmawaty, pada tahun 2023 dalam skripsinya yang berjudul “Analisis Resepsi Khalayak Mengenai Konten Beropini ‘Glass Ceiling: Ketimpangan Gender di Tempat Kerja’ Pada Akun Youtube Gita Savitri Devi”. Pada penelitian ini, Analisis data dilakukan melalui survei analisis resepsi kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan klasifikasi relasi kekuasaan, gender, stereotype, budaya patriarki, dan budaya organisasi. Ditunjukkan bahwa sepuluh informan berada pada posisi dominan, dan semua informan tersebut setuju dengan manifestasi ketimpangan gender. Dalam posisi bernegosiasi, sembilan informan menyatakan bahwa mereka mendukung konten pesan yang mencakup manifestasi ketidaksetaraan gender, sementara dua informan lainnya menolaknya. Selanjutnya, dua belas informan dari posisi yang berlawanan menolak secara tegas adanya ketimpangan gender dalam konten langit-langit kaca.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Merycona, pada tahun 2015 dalam skripsinya yang berjudul “Studi Deskriptif Persepsi Karyawan Hotel Tentang Glass Ceiling Pada Wanita dalam Pencapaian Jabatan Puncak Manajemen Hotel di Kota Tanjung Selor”. Penelitian ini menggunakan data deskriptif kuantitatif, tabulasi silang, dan chi-square. Temuan menunjukkan bahwa persepsi umum karyawan perempuan terhadap langit-langit kaca adalah jika wanita dapat menduduki posisi puncak dalam manajemen hotel, mereka akan dapat melakukannya. mengatasi atau menyelesaikan masalah langit-langit kaca. Selain itu, ditemukan bahwa langit-langit kaca antara jenis kelamin, tingkat pendidikan, jabatan, dan pendapatan memiliki pengaruh yang signifikan.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Yeni Nuraeni & Ivan Lilin Suryono, pada tahun 2021 dalam skripsinya yang berjudul “Analisis Kesetaraan Gender dalam Bidang Ketenagakerjaan di Indonesia”. Penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif dengan mengumpulkan data primer melalui diskusi fokus grup (FGD). Hasil penelitian menunjukkan bahwa, meskipun kesenjangan gender masih ada di Indonesia, kesenjangan tersebut semakin berkurang seiring berjalannya waktu,

yang berarti lebih sedikit kesempatan bagi perempuan dan laki-laki. menjadi lebih konsisten. Namun, masih ada beberapa hambatan institusional dan sosial budaya yang menghambat peningkatan kesetaraan gender, seperti tidak adanya kesepakatan antara pekerja perempuan dan pengusaha mengenai kesetaraan gender di tempat kerja, peraturan yang belum diterapkan secara efektif untuk melindungi hak-hak pekerja perempuan, dan kurangnya kesempatan untuk pekerja perempuan.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu terkait *glass ceiling* dapat dijelaskan bahwa, penelitian yang dilakukan oleh Sekar (2017), Ade & Rina (2023), Nabillah (2023), Merycona (2015), dan Yeni & Ivan (2021) memiliki latar belakang yang sama yakni *glass ceiling* yang terjadi di perusahaan tempat para peneliti melakukan penelitian. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang telah penulis jelaskan diatas, mampu memberikan wawasan tambahan bagi penulis untuk menyelesaikan penelitian ini. Oleh karena itu, diharapkan penelitian ini mampu memberikan pemahaman dan pandangan bagi perempuan pekerja terhadap isu glass ceiling atau ketimpangan gender dari konten beropini dalam channel Youtube Gitasav dan dampaknya terhadap pengembangan karier perempuan di tempat kerja. Serta, dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap literatur mengenai isu-isu gender dan karier, khususnya dalam konteks pandangan perempuan pekerja.

Oleh karena itu dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian pada beberapa perusahaan di Malang khususnya pada perempuan yang bekerja, karena penelitian ini menganalisis pemahaman perempuan pekerja terkait dengan isu glass ceiling di tempat kerja dan menganalisis resepsi pesan atau informasi yang mereka tangkap dari konten beropini dalam channel Youtube Gitasav yang berjudul “Beropini: Glass Ceiling atau Ketimpangan Gender di Tempat Kerja”. Sehingga subjek peneliti dapat memberikan perspektif dan pemahaman mereka terkait isu glass ceiling atau ketimpangan gender di tempat kerja.

II.2 Landasan Teori

2.2.1 Komunikasi Massa

Komunikasi massa adalah proses penyampaian pesan melalui media massa. Komunikasi massa ditujukan kepada khalayak atau masyarakat luas dan terdapat berbagai macam metode komunikasi dimana khalayak berperan sebagai penerima belaka. Media

massa meliputi media audio, visual, cetak, audiovisual, media luar ruang dan lain-lain. Komunikasi massa merupakan komunikasi satu arah yang bertujuan untuk berbagi atau menciptakan pengetahuan di kalangan masyarakat umum melalui pesan-pesan dari individu atau kelompok pengirim. Ciri-ciri komunikasi massa seperti komunikator tetap konsisten bahkan dalam organisasi yang kompleks. Hal ini memungkinkan penyalur pesan komunikasi massa menggunakan berbagai media. Selain itu, ciri dominan dalam komunikasi massa adalah apa yang dikatakan dan dilakukan komunikator kepada khalayak. Komunikasi massa mempunyai jumlah khalayak atau komunikator yang relatif besar dan tidak terbatas yang menyampaikan pesan yang sama secara bersamaan, sehingga tersebar luas dan terbuka. Dalam komunikasi massa yang berkembang saat ini, orang menggunakan media sosial seperti platform online seperti YouTube, Instagram, Twitter, dll. Bertujuan untuk berinteraksi dengan teman dan keluarga serta berbagi konten dengan jutaan orang di seluruh dunia. Media sosial sangat penting dalam komunikasi massa dan juga media massa. Namun, media tersebut harus digunakan dengan hati-hati untuk menghindari penyebaran berita palsu dan konten provokatif serta mempengaruhi opini publik dengan informasi yang salah. Ada juga banyak media massa lain yang digunakan dalam komunikasi massa seperti media periklanan, televisi, film, radio, internet, majalah, dll. Komunikasi massa dapat secara efektif menyampaikan pesannya kepada khalayaknya dan masyarakat luas dengan menggunakan berbagai media massa.

2.2.2 Definisi Glass Ceiling

Glass ceiling atau kesenjangan gender mengacu pada fenomena atau kondisi dimana pekerja perempuan menghadapi hambatan dan rintangan ketika ingin mencapai karir atau pekerjaan yang sama dengan laki-laki atau jabatan tertinggi di suatu perusahaan. Kita tahu bahwa ada banyak perusahaan di mana sejumlah kecil laki-laki menduduki posisi tertinggi. Saat ini pekerja perempuan hanyalah pegawai biasa atau subordinat dari laki-laki. Hal ini menjadi kendala atau hambatan bagi setiap pekerja perempuan untuk mencapai karir yang lebih tinggi atau untuk dipromosikan ke posisi jabatan yang lebih tinggi. Walaupun hal ini merupakan kualifikasi yang memadai di dalam perusahaan, namun juga mengungguli karyawan laki-laki. Ketidaksetaraan gender di tempat kerja telah menjadi topik perdebatan hangat di berbagai lapisan masyarakat dan dunia. *Glass ceiling* atau langit-langit kaca adalah istilah sosial yang mengacu pada fenomena di mana perempuan dan kelompok minoritas tidak dapat mencapai posisi senior di tempat kerja meskipun memiliki kualifikasi dan pengalaman yang sama dengan laki-laki. Menurut para ahli, seperti Mathis (2017), definisi glass ceiling adalah praktik diskriminasi yang menghalangi

wanita atau kaum minoritas untuk mencapai posisi manajemen puncak. Fenomena ini dapat menciptakan hambatan yang menghalangi perempuan untuk mencapai posisi puncak, menghambat kemajuan profesional perempuan, dan menghambat kemajuan perempuan ke posisi senior. *Glass ceiling* atau langit-langit kaca juga berujung pada kesenjangan antara laki-laki dan perempuan di tempat kerja dan menjadi topik yang masih diperdebatkan dalam konteks kesetaraan gender di tempat kerja.



Gambar 2. 1 Marilyn Loden penemu glass ceiling

Menurut Merriam-Webster.com, *Glass ceiling* atau langit-langit kaca adalah penghalang tidak berwujud dari suatu hirarki yang mencegah perempuan atau minoritas memperoleh posisi tingkat atas (glass ceiling, 2023). Istilah ini pertama kali diciptakan oleh Marilyn Roden pada tahun 1978. *Glass ceiling* atau langit-langit kaca adalah sesuatu yang tidak dapat Anda lihat tetapi benar-benar terjadi. *Glass ceiling* berarti “suatu sistem atau serangkaian sikap tidak adil yang menghalangi beberapa orang (seperti perempuan atau ras tertentu) untuk mencapai pekerjaan yang paling berpengaruh.” Dan telah ada sejak tahun 1984. Ini adalah ungkapan baru yang digunakan dalam bahasa Inggris. Menurut surat kabar Oxford, istilah ini pertama kali digunakan dalam kamus bahasa Inggris untuk merujuk pada kemajuan struktur manajemen suatu perusahaan. Menghadapi fenomena ini, atau situasi “*Glass Ceiling* atau langit-langit kaca”, banyak perempuan merasa bahwa peluang mereka untuk memperoleh status yang lebih tinggi atau posisi profesional tidaklah menguntungkan. *Glass ceiling* atau langit-langit kaca mengacu pada isu ketidaksetaraan gender di tempat kerja dan hambatan tidak kasat mata yang menghalangi perempuan mencapai posisi kepemimpinan tertinggi di dunia kerja. Topik ini sedang hangat

diperbincangkan di dunia dan masyarakat. Penelitian yang dilakukan oleh Eagly dan Carli (2007), menunjukkan bahwa stereotip gender terus mempengaruhi persepsi dan evaluasi terhadap perempuan di dunia kerja. Terdapat kesenjangan sosial antara ekspektasi gender tradisional dan kenyataan yang dihadapi perempuan ketika mencoba mencapai posisi kepemimpinan di dunia kerja. Meskipun perempuan semakin banyak menduduki posisi di tingkat yang rendah, mereka terus dikucilkan dari sebagian besar posisi di tingkat yang lebih tinggi.

Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa perusahaan masih memiliki bias negatif terhadap pekerja perempuan, karena mereka percaya bahwa pekerja perempuan tidak mampu melakukan tugas-tugas di posisi puncak di perusahaan dibandingkan laki-laki. Akibat lain dari stereotip ini adalah pengusaha menjadi tidak adil dalam merekrut karyawan. Mereka percaya bahwa perempuan yang menduduki posisi kepemimpinan pasti tidak bisa hidup lama karena mereka meninggalkan keluarganya demi kepentingan keluarga mereka (Nozawa, 2010). Dalam hal pekerjaan, stereotip terhadap laki-laki cenderung positif. Peran laki-laki di tempat kerja lebih tegas, memungkinkan laki-laki menjalankan kepemimpinan dan menggunakan logika secara rasional untuk berpikir dan mengambil keputusan yang tepat. Inilah sebabnya mengapa industri ini didominasi oleh laki-laki. Hal ini menyulitkan perempuan untuk mempelajari pekerjaan yang cukup untuk bersaing dengan mereka.

2.2.3 Faktor-Faktor yang Menimbulkan Glass Ceiling

Salah satu hambatan bagi jalur perempuan untuk mencapai posisi puncak adalah banyaknya direktur yang mempromosikan seseorang ke posisi yang lebih tinggi berdasarkan ketersediaan atau kesesuaiannya dengan pekerjaan tersebut. Kendala lain yang dihadapi perempuan dalam mencapai posisi puncak dalam karir mereka adalah adanya peran tradisional perempuan sebagai penanggung jawab rumah tangga. Namun pada masa Perang Dunia II, ketika laki-laki ditugaskan berperang di medan perang, perempuan mempunyai kesempatan untuk bekerja di luar rumah, sehingga perempuan harus menggantikan peran laki-laki untuk mencari nafkah (Frazier, 2005). Adapun beberapa kendala dan faktor yang dapat menyebabkan terjadinya *glass ceiling* atau langit-langit kaca yaitu sebagai berikut:

a. Stereotip & Diskriminasi gender

Adanya stereotip gender yang masih melekat kuat dalam pemahaman masyarakat dapat mempengaruhi persepsi terhadap kemampuan pekerja perempuan di lingkungan kerja. Diskriminasi merupakan tindakan yang cenderung negatif terhadap anggota kelompok sosial yang menjadi sasaran atau objek prasangka (Baron, 2004). Oleh karena itu, mengidentifikasi perilaku individu atau kelompok berdasarkan gender yaitu laki-laki dan perempuan disebut sebagai diskriminasi gender. Stereotip perilaku yang membedakan antara laki-laki dan perempuan dikenal dengan istilah stereotip gender. Ide-ide ini berbentuk label yang telah lama diterapkan pada kehidupan masyarakat. Oleh karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa frasa “stereotip gender” mengacu pada mentalitas dan pemahaman masyarakat dalam membedakan peran yang diasosiasikan dengan laki-laki dan perempuan, sehingga menjadikannya karakteristik dari masing-masing gender. Stereotip sebagai pola pikir sosial seringkali menimbulkan bias gender dan ketidaksetaraan gender. Konflik antar stereotip gender terlihat jelas dalam cara masyarakat memperlakukan perempuan, terutama dalam hal pemilihan karier (Riswani, 2015). Diskriminasi gender dan stereotip merupakan hambatan untuk mencapai "*glass ceiling*" di tempat kerja. Konsep ini berasal dari cara masyarakat memahami perbedaan gender. Wanita sering dipandang negatif sebagai karyawan, terutama di perusahaan yang didominasi laki-laki, dan sering dikucilkan dari posisi kepemimpinan karena dianggap tidak mampu membuat keputusan. Perempuan harus menunjukkan bahwa mereka lebih baik daripada orang lain untuk memerangi stereotip ini. Mengatasi diskriminasi gender dan memastikan bahwa etika kerja yang baik diterapkan tanpa mempertimbangkan gender adalah penting. Dalam pembagian pekerjaan, diskriminasi ini juga terlihat, karena laki-laki seringkali diberi pekerjaan yang lebih sulit dan gaji yang lebih tinggi dibandingkan perempuan, yang cenderung diberi pekerjaan yang lebih mudah dan gaji yang lebih rendah.

b. Keterbatasan akses dalam peluang promosi karier

Kebijakan keterampilan dan kualifikasi yang tidak mendukung kesetaraan gender seringkali menghalangi perempuan untuk maju dalam karir mereka. Diskriminasi, cuti melahirkan, tanggung jawab pengasuhan anak, dan stereotip menyebabkan "*glass ceiling*" yang menghalangi orang untuk menjadi pemimpin di

perusahaan mereka. Selain itu, beban kerja dan keluarga menjadi masalah. Sementara laki-laki jarang ditanyai pertanyaan ini, perempuan seringkali harus memilih antara menjadi ibu, istri, atau wanita karir. Perempuan harus memilih pekerjaan yang memungkinkan mereka mengasuh anak dan memiliki fleksibilitas pekerjaan. Tidak memiliki arahan dari atasan juga menghambat kemajuan karir. Stereotip tentang laki-laki seringkali diperkuat oleh lingkungan kerja yang kompetitif dan bersaing, yang menghambat kebijakan kesetaraan gender dan memperburuk "*glass ceiling*". Permasalahan "*glass ceiling*" dapat meningkat dalam industri yang tidak memiliki kebijakan kesetaraan gender. Ini dapat diatasi dengan menerapkan kebijakan yang mendukung keseimbangan dalam kehidupan kerja, pembagian tugas yang adil, dan promosi berdasarkan prestasi. Misalnya, karena perempuan sering menghadapi kesulitan dalam pekerjaan yang didominasi laki-laki, perusahaan teknologi cenderung mempekerjakan laki-laki. Stereotip terhadap perempuan di lingkungan kerja seringkali menghalangi mereka untuk maju atau mempertahankan posisi mereka saat ini.

c. Norma budaya

Norma budaya dalam organisasi dan industri korporasi, seperti ekspektasi terhadap peran perempuan, juga menjadi penghalang bagi kemajuan karir perempuan. Permasalahan yang dihadapi perempuan, termasuk kesenjangan akses terhadap berbagai hal di masyarakat, merupakan akibat dari permasalahan yang bersumber dari persepsi patriarki, dan patriarki masih menjadi permasalahan bagi sebagian besar masyarakat, khususnya di Indonesia sendiri (Annisa, et.al, 2023). Perempuan sering dihalangi untuk mencapai karir yang lebih maju karena norma budaya yang mengikat peran gender tradisional yang menuntut mereka untuk mengasuh anak dan menjaga rumah. Karena tidak setaranya kesempatan pendidikan dan pelatihan, persaingan mendapatkan pekerjaan menjadi lebih sulit bagi perempuan untuk menembus "*glass ceiling*". Selain itu, norma budaya perusahaan yang menekankan sifat laki-laki seperti keberanian dan semangat menghalangi perempuan untuk mendapatkan pengakuan dan penghargaan di tempat kerja. Perempuan sulit menduduki posisi manajemen senior dan kepemimpinan karena pekerjaan yang secara tradisional dilakukan oleh laki-laki, terutama pekerjaan emosional dan pengasuhan, sering kali tidak diakui dan tidak dihargai.

d. Perbedaan dalam pemberian upah atau gaji

Di industri perusahaan, perempuan seringkali mendapat gaji dan upah yang lebih rendah dan mampu bekerja lebih lama dibandingkan laki-laki. (ILO,2016). Jam kerja normal suatu perusahaan seharusnya merupakan standar jam kerja efektif maksimal 7 sampai 8 jam. Jika karyawan terbebani dengan jam kerja yang panjang, maka upah atau gaji yang dibayarkan juga harus lebih tinggi. Namun wanita juga sering merasakan hal ini. Selain itu, laki-laki cenderung dipromosikan lebih tinggi di perusahaan daripada perempuan (Ibarra, Nancy dan Christine, 2010). Menurut Cornelius, glass ceiling masih banyak digunakan oleh pekerja perempuan. Di tempat kerja, perempuan dan laki-laki tidak sama. Laki-laki cenderung mendapatkan promosi dan kompensasi yang lebih besar dibandingkan perempuan (Cornelius, 2005).

Di dunia usaha, tidak boleh ada perbedaan upah dan gaji antara laki-laki dan perempuan karena laki-laki dan perempuan mempunyai hak dan tanggung jawab yang sama di tempat kerja mana pun. Mungkin ada perusahaan atau industri di mana laki-laki dan perempuan dibayar secara tidak setara, meskipun posisi mereka setara. Selain itu, ada beberapa faktor yang memengaruhi perbedaan upah antara laki-laki dan perempuan, termasuk perbedaan tingkat pengalaman, kecenderungan laki-laki untuk memikul tanggung jawab yang lebih besar, dan tingkat pendidikan yang lebih tinggi (Lockwood, 2004).

Perbedaan upah dan gaji juga dapat diukur dari fakta bahwa perempuan mempunyai pengalaman kerja yang lebih sedikit dibandingkan laki-laki. Selain itu, faktor lain yang dapat menghambat perempuan dalam meningkatkan pengalaman kerja mereka termasuk kurangnya pelatihan perusahaan dan kurangnya kesempatan bagi perempuan untuk meningkatkan keterampilan mereka (Chant & Pedwell, 2008). Selain itu, perempuan juga menghadapi keputusan sulit, seperti antara pekerjaan dan keluarga. Ada beberapa alasan mengapa perempuan memilih keluarga dibandingkan karier. Kurangnya dukungan bagi pekerja perempuan dari perusahaan dan manajer, rendahnya tanggung jawab perempuan sebagai ibu rumah tangga dan keluarga, dan mungkin kondisi kerja yang kurang menguntungkan bagi perempuan.

2.2.4 Dampak Glass Ceiling Pada Karier Perempuan

Fenomena *glass ceiling* atau langit-langit kaca ini menyulitkan perempuan untuk mengejar posisi dan karier tingkat tinggi di perusahaan. Oleh karena itu, dampak terhadap karier perempuan sangat beragam dan dapat berdampak negatif terhadap realisasi karier perempuan. Hal ini dapat menimbulkan dampak negatif terhadap kesehatan dan kesejahteraan manusia, terutama bagi perempuan yang bekerja. Adapun beberapa dampak dari *glass ceiling* pada karier perempuan, sebagai berikut;

a. Penyebab Stress

Glass ceiling atau Langit-langit kaca dapat menimbulkan dampak negatif berupa meningkatnya stres dan depresi di kalangan pekerja perempuan. Perasaan stres ini dapat mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja bagi karyawan yang terkena dampaknya. Dalam jangka panjang, karyawan perempuan seringkali merasa sedih, cemas, sulit tidur, sakit kepala, dan mudah marah.

b. Mengalami *Self Doubt* atau Keraguan Pada Diri Sendiri

Akibat lain yang ditimbulkan oleh *glass ceiling* atau langit-langit kaca adalah munculnya perasaan ragu atau ragu pada diri sendiri. Pekerja perempuan yang tidak diberi kesempatan untuk menduduki jabatan tinggi mungkin akan merasa ragu terhadap kinerja dan kemampuannya.

c. Mengalami Gangguan Suasana Hati

Wanita mungkin lebih sering menderita kecemasan dan depresi dibandingkan pria. Sebuah studi Sumber Terpercaya tahun 2016 yang dilakukan oleh Heathline menemukan bahwa diskriminasi gender di tempat kerja adalah salah satu alasan mengapa perempuan lebih mungkin mengalami kecemasan dibandingkan laki-laki.

d. Kesulitan Meniti Karir

Sebagaimana telah dijelaskan di atas, *glass ceiling* atau langit-langit kaca menjadi penghalang bagi perempuan dalam meniti karier. Dengan keterbatasan dan hambatan tersebut, perempuan terkekang pada posisi dan kedudukannya.

e. Kehilangan kepercayaan diri

Adanya *glass ceiling* atau langit-langit kaca juga dapat menyebabkan perempuan kehilangan rasa percaya diri. Karena mereka merasa orang lain bisa mencapai jabatan tinggi, tapi mereka tidak bisa. Hilangnya rasa percaya

diri juga berdampak pada performa kerja sehingga semakin sulit tampil dalam pekerjaan.

f. Produktivitas Berkurang

Stres, hilangnya rasa percaya diri, dan faktor lainnya dapat menurunkan produktivitas dalam bekerja. Perasaan stres ini juga menjadi salah satu dampak yang dirasakan wanita saat *glass ceiling* atau langit-langit kaca muncul.

g. Menimbulkan Dampak Psikologis

Glass Ceiling atau langit-langit kaca tidak hanya mempengaruhi prestasi kerja dan area kerja saja, namun juga dapat menimbulkan dampak psikologis. Misalnya kita sering merasa sedih, mudah marah, putus asa, kehilangan semangat, sulit konsentrasi, dan merasa tertekan.

Pengalaman *glass ceiling* atau langit-langit kaca dapat membuat perempuan dan kelompok minoritas merasa cemas dan sulit berkonsentrasi. Bahkan tidak menutup kemungkinan untuk mengalami gejala depresi, seperti perasaan putus asa, perubahan pola makan, kurang energi, sering merasa bersalah, dan cepat marah. Untuk itu, Anda perlu memahami definisi *glass ceiling* dan dampaknya dengan baik, mencari tahu penyebabnya, kemudian melakukan pencegahan dan solusi untuk mengatasinya.

2.2.5 Upaya Mengatasi Glass Ceiling atau Langit-langit Kaca

Keluarga, masalah patriarki, dan stereotip tentang perempuan masih ada di masyarakat. Laki-laki memiliki kekuasaan yang lebih besar di tempat kerja dan menerima upah yang lebih rendah untuk pekerjaan yang sama, sehingga perempuan sering mengalami diskriminasi di tempat kerja. Stereotip mengatakan bahwa perempuan lebih baik sebagai pendukung daripada pengambil keputusan. Mengatasi hal ini membutuhkan kerja keras, inovasi, dan pengembangan potensi diri. Hal ini penting untuk menunjukkan bahwa perempuan layak untuk promosi dan pengembangan profesional di masa depan. Tantangan menghadapi "*glass ceiling*" dalam organisasi dapat diatasi dengan meningkatkan kesadaran dan pemahaman karyawan perempuan serta mengurangi hambatan yang menghalangi mereka untuk maju ke posisi senior. Selain itu, membangun jaringan yang kuat adalah cara penting untuk mengatasi tantangan dan memperluas jaringan melalui kontak dan kerja sama dengan rekan kerja. Jika memiliki jaringan yang luas akan melihat lebih banyak peluang karir dan perusahaan baru yang akan lebih dikenal masyarakat.

Menurut builtin.com, ada beberapa upaya untuk memecahkan *glass ceiling* atau langit-langit kaca, antara lain:

1. Melakukan Penyaringan Pelamar Secara Buta (Blind Screening/Blind Recruitment)

Blind screening merupakan metode seleksi atau penyaringan dalam merekrut karyawan secara sederhana untuk membandingkan kandidat berdasarkan keahlian dan pengalaman, serta mengurangi potensi bias yang muncul saat membaca resume orang asing. *Blind screening* juga dapat meningkatkan peluang perempuan untuk mendapatkan pekerjaan sebesar 25% hingga 46% (builtin.com, 2023).

2. Menerapkan Pelatihan Bias dan Stereotip Secara Teratur.

Mendatangkan pakar keberagaman dan inklusi atau menerapkan pelatihan bias implisit dapat membantu memulai percakapan yang sulit. Bias implisit dapat menjadi topik yang rumit, terutama bagi tim yang berbeda-beda dengan pengalaman dan opini yang berbeda. Kehadiran pakar dapat mengurangi tekanan dan memastikan percakapan yang produktif dan inklusif. Pertimbangkan pelatihan tambahan untuk manajer dan eksekutif yang mempekerjakan dan mempromosikan perempuan, serta memastikan tim kepemimpinan perusahaan dapat mendukung setiap karyawan terutama perempuan dalam semua aspek karir mereka.

3. Menetapkan Tujuan Perekrutan dan Promosi Keberagaman.

Memaksimalkan keuntungan finansial, dimulai dengan menilai keragaman perusahaan dan mengidentifikasi kelompok demografis yang kurang terwakili. Dokumentasi data ini berdasarkan departemen, tim, dan tingkat senioritas. Memberikan umpan balik anonim dari karyawan tentang pengalaman mereka menghadapi bias, agresi mikro, pelecehan, hambatan karier, dan banyak lagi. Informasi ini akan membantu perempuan membuat tolok ukur keberagaman dan merencanakan langkah selanjutnya untuk meningkatkan inklusivitas dan mengatasi batasan organisasi.

4. Memberikan Transparansi Upah di Seluruh Perusahaan.

Menetapkan formula upah secara spesifik dengan meningkatkan transparansi dan keadilan upah, menyederhanakan proses SDM, dan memenuhi kualifikasi perusahaan. Aplikasi seperti LinkedIn dan platform lowongan pekerjaan lainnya menyediakan data upah. Hal ini dapat membantu para calon pekerja

terutama perempuan memilih perusahaan sesuai dengan transparansi upah yang diberikan perusahaan. Serta dapat membantu menarik lebih banyak pelamar lainnya dan menciptakan kepercayaan.

2.2.6 Teori Analisis Resepsi

Analisis resepsi adalah aturan yang digunakan pemirsa untuk memahami teks media. Teks media tidak hanya mencakup teks tertulis tetapi juga produk media visual seperti iklan, televisi, dan film. Analisis resepsi merupakan teori tentang pemakaian program media oleh pemirsa. Makna pokok suatu adegan atau representasi suatu simbol, pesan, atau tanda dari media dimaknai sebagai bacaan yang disukai. Pemirsa secara aktif berpartisipasi dalam penafsiran program dan pesan yang mereka terima dari media. Interpretasi khalayak terhadap makna teks media dapat memperkuat pemahaman atau “penerimaan” khalayak terhadap realitas sosial tertentu, atau sebaliknya dapat menyadarkan kita bahwa apa yang disajikan media mungkin tidak sama dengan cara berpikir khalayak memahami sosial kenyataan (Pujarama, 2020). Namun lebih sering lagi para penyiar khawatir jika audiens gagal untuk menerima makna sebagaimana yang mereka para penyiar maksudkan. Apa yang sungguh-sungguh hendak mereka katakan bahwa para audiens tidak melakukan pengoperasian dalam lingkup kode ‘dominan’ atau ‘terpilih’. Tujuan mereka sebagai penyiar adalah komunikasi yang transparan secara sempurna (Stuart Hall, et al, 2011)

Analisis resepsi, sebagai pendekatan penelitian dalam studi sastra, media, dan komunikasi, telah didefinisikan oleh beberapa ahli. Berikut adalah beberapa definisi dari para ahli:

a. Stuart Hall

Stuart Hall, seorang tokoh teori media dan budaya, mengemukakan bahwa analisis resepsi mencakup pemahaman bagaimana audiens meresepi, menafsirkan, dan memberikan makna terhadap pesan media. Menurutnya, audiens bukanlah penerima pasif, tetapi aktif dalam proses pembacaan pesan.

b. David Morley

David Morley, seorang sarjana media dan budaya, melibatkan dimensi kekuasaan dan ideologi dalam definisinya. Menurutnya, analisis resepsi

adalah upaya untuk memahami bagaimana audiens menggunakan pesan media dalam kehidupan sehari-hari mereka dan bagaimana hal itu terkait dengan struktur kekuasaan dan ideologi sosial.

c. Jane Feuer

Jane Feuer, peneliti budaya populer, menekankan konsep interpretasi aktif dalam analisis resepsinya. Menurutnya, audiens tidak hanya menerima pesan, tetapi juga aktif dalam memberikan makna terhadapnya. Ia juga menyoroti pentingnya konteks budaya dalam memahami interpretasi tersebut.

d. David Buckingham

David Buckingham, seorang peneliti media dan pendidikan, menegaskan bahwa analisis resepsi melibatkan pemahaman tentang bagaimana audiens aktif dalam memilih, menafsirkan, dan menggunakan media. Ia juga menyoroti bahwa respons audiens dipengaruhi oleh keterlibatan sosial dan budaya mereka.

e. John Fiske

John Fiske, seorang teoritis media, menekankan bahwa audiens memiliki peran aktif dalam memberikan makna terhadap teks. Ia memperkenalkan konsep "reading against the grain" yang menunjukkan bahwa audiens dapat membaca atau meresepsi teks dengan cara yang tidak selalu sesuai dengan maksud produser teks.

Menurut Rahmawati (2022), Analisis resepsi ini memiliki asumsi dasar yaitu konsep khalayak yang aktif. Sehingga dengan begitu, khalayak aktif ini merupakan khalayak yang memiliki independensi dalam menghasilkan serta mereproduksi arti pada sebuah tayangan yang telah ditontonnya. Sedangkan menurut Ida (2014), Pada dasarnya makna dalam sebuah teks media memiliki sifat polisemi dan terbuka dengan begitu audiens atau khalayak akan memahami atau memiliki pemaknaan yang berbeda-beda. Analisis resepsi digunakan untuk menguji hubungan khalayak dengan media massa. Analisis ini berupaya memberikan makna untuk memahami teks media (cetak, elektronik, atau internet) dengan memahami bagaimana teks media dibaca oleh pemirsa. Individu yang menganalisis media melalui kajian reception memfokuskan pada pengalaman dan pemirsaan khalayak (penonton/pembaca) serta bagaimana makna diciptakan melalui pengalaman tersebut (Hadi, 2009).

Khalayak dan media massa terlibat dalam analisis resepsi. Model pengkodean dan penguraian kode Stuart Hall ditemukan dalam analisis resepsi dan dipopulerkan pada tahun 1973. Menurut teori penerimaan ini, pesan atau informasi yang dikirim oleh pengirim unik untuk penerima. Dengan demikian, pengirim pesan (sender) menyampaikan pesan atau informasi menurut pendapatnya sendiri dan menggunakan proses decoding untuk berinteraksi dengan makna pesan yang disampaikan. Dengan kata lain, decoding mengacu pada penggunaan konten media dalam kehidupan sehari-hari. Perhatian individu dalam proses komunikasi massa (decoding), yaitu pemahaman dan pemaknaan teks media serta bagaimana orang menafsirkan konten media, adalah fokus penelitian analisis resepsi (Baran, 2023). Stuart Hall menjelaskan resepsi yaitu bagaimana proses pendekodean atau penerimaan penonton berlangsung di dalam media. Ia menyadari bahwa khalayak dapat menguraikan pesan atau pendekodean terhadap pesan melalui tiga sudut pandang atau posisi. Khalayak melakukan proses *decoding* berdasarkan tiga kemungkinan posisi resepsi atau tiga sudut pandang penerima, yaitu;

a. Posisi Pembacaan Dominan (*dominant-hegemonic position*)

Posisi ini dimana produser acara menggunakan kode-kode yang berlaku umum dan pemirsa menafsirkan pesan/tanda dengan menggunakan pesan-pesan yang berlaku umum. Mengenai keadaan ini, dapat dikatakan tidak ada perbedaan penafsiran antara pencipta dan penonton, dan secara hipotetis juga dapat dikatakan bahwa berbagai penonton itu sendiri mempunyai penafsiran dan pembacaan yang sama terhadap tokoh-tokohnya. Audiens dapat benar-benar memahami pesan dan makna yang ingin disampaikan oleh media.

b. Pembacaan yang Dinegosiasikan (*negotiated code/position*).

Pada posisi kedua ini, tidak ada pembacaan yang dominan. Jika tidak, sebagian besar penonton akan menerima maknanya dan mempertimbangkan untuk menyetujuinya sepenuhnya. Syarat dan ketentuan yang muncul dalam bentuk kode yang dikirimkan oleh produsen tunduk pada interpretasi berkelanjutan antara para pihak. Mayoritas audiens mungkin memahami secara cukup memadai apa yang secara dominan telah didefinisikan dan secara profesional telah ditunjuk sebagai petanda. Stuart Hall menjelaskan: “Khalayak pada umumnya menerima sebuah pesan,

namun menolak untuk menindaklanjuti pesan tersebut jika pesan tersebut berbeda dengan budaya atau nilai-nilai yang mereka wakili. Meskipun mereka setuju dengan suatu ideologi, mereka tetap mempertimbangkan apakah mereka ingin berpartisipasi dalam mempraktikkan ideologi tersebut.

c. Pembacaan Oposisi (*oppositional code/position*).

Posisi membaca jenis ketiga ini berlawanan dengan yang pertama. Penonton diberikan interpretasi atau bacaan yang bertentangan dengan apa yang ingin disampaikan oleh produser pada posisi membaca pertama. Pada posisi membaca ketiga, penonton diberikan interpretasi umum yang umum dan secara teoritis sesuai dengan apa yang ingin disampaikan oleh produser. Khalayak tidak dapat setuju tentang kesan yang diharapkan media dalam situasi seperti ini. Pembacaan kontras ini terjadi ketika produser tidak menggunakan kerangka budaya atau politik pembacanya, tetapi penonton menggunakan kerangka budaya atau politiknya sendiri. (Wood, 2007).

Menurut teori analisis resepsi, orang yang menonton konten media tidak secara pasif menerima tanda, simbol, teks, dan gambar. Menurut latar belakang sosial dan pengalaman hidup individu, pemirsa memiliki kewenangan untuk memilih program. Analisis resepsi mengevaluasi cara pemirsa membaca dan menerima berita media dan mengklasifikasikan mereka sebagai peserta aktif dalam menafsirkan konten. Peneliti menggunakan analisis resepsi untuk mengetahui bagaimana audiens menafsirkan tema "*glass ceiling*", juga dikenal sebagai langit-langit kaca, dalam konten Gita Savitri Devi di YouTube. Ini menunjukkan bahwa orang dari berbagai latar belakang sosial dan budaya menafsirkan teks media dengan cara yang berbeda.

2.2.7 Pengembangan Karier Pada Pekerja Perempuan

Perempuan seringkali diberi posisi yang kurang penting dalam dunia kerja beberapa dekade sebelumnya. Peran yang berbeda bagi laki-laki dan perempuan dalam masyarakat disebabkan oleh persepsi gender yang berbeda di masyarakat. Gender biasanya menyebabkan peran, tanggung jawab, fungsi, dan bahkan tempat di mana masyarakat melakukan aktivitasnya. (Lestari, 2015). Menurut Sriwijono, dkk (2006), dalam penelitian Lestari (2015), menyebutkan bahwa ketika laki-laki bekerja untuk mencari

nafkah, perempuan diharapkan melakukan pekerjaan rumah tangga seperti memasak, mengasuh anak, membersihkan, merawat, dan mengatur rumah, sedangkan perempuan diharapkan melakukan peran ganda di rumah.

Menurut Byars dan Rue (2003: 257), Pengembangan karir yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan adalah cara perusahaan mengembangkan dan memperkaya sumber daya manusianya untuk memenuhi kebutuhan perusahaan. Pengembangan karir bagi pekerja perempuan mencakup berbagai inisiatif dan strategi yang bertujuan untuk membantu perempuan mencapai kesuksesan, pengakuan, dan posisi kepemimpinan dalam dunia kerja. Proses ini mencakup berbagai aspek seperti pendidikan, pelatihan, dukungan organisasi, dan penanggulangan hambatan yang mungkin dihadapi oleh perempuan di tempat kerja. Adapun beberapa aspek atau strategi yang dapat membantu perempuan meraih kesuksesan, yaitu sebagai berikut;

a. Secara Khusus: Pendidikan Lanjutan dan Pelatihan

Pelatihan dan pendidikan lebih lanjut penting untuk pengembangan profesional perempuan. Ini dapat dicapai melalui seminar keterampilan dan program pengembangan diri. Keseimbangan antara mempertahankan tenaga kerja terampil dan mencapai tujuan perusahaan sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Pelatihan berkelanjutan membantu perempuan meningkatkan keterampilan mereka dan menghadapi tantangan baru di tempat kerja, sementara pelatihan kejuruan memberikan landasan yang kuat. Perusahaan mencari individu yang memiliki keahlian dan pemahaman yang luas. Oleh karena itu, perempuan harus menunjukkan kemampuan mereka untuk mencapai karir yang mereka impikan. Pelatihan dan pendidikan meningkatkan rasa percaya diri perempuan dan memungkinkan mereka menghadapi tantangan profesional dengan lebih percaya diri.

b. Pembinaan dan Pendampingan (*Mentoring*)

Melalui bimbingan dan dukungan dari mentor yang berpengalaman, program pendampingan mendukung pengembangan profesional perempuan. Mentor memberikan saran, berbagi pengalaman, dan mengatasi masalah seperti bias gender dan kekurangan jaringan profesional. Melalui hubungan ini, perempuan dapat mempelajari dinamika dunia kerja,

meningkatkan keterampilannya, dan membuat rencana karir yang berhasil. Pendampingan juga membantu profesional membangun jaringan, belajar komunikasi, negosiasi, dan kepemimpinan. Perempuan termotivasi untuk memberi kontribusi positif kepada tim mereka dan menemukan keseimbangan dalam kehidupan kerja yang sehat berkat dukungan ini. Secara keseluruhan, program pendampingan dan pembinaan membantu perempuan mengembangkan karir mereka, membantu mereka menghadapi tantangan dan mempercepat kemajuan mereka di tempat kerja.

c. Pemberdayaan dan Kesetaraan

Penciptaan lingkungan kerja yang memfasilitasi penentuan nasib dan kesetaraan memainkan peran penting dalam pengembangan perempuan. Visi dan keterlibatan perempuan dalam organisasi meningkat ketika ada kesetaraan dalam peluang promosi, proyek strategis, dan tanggung jawab. Laki-laki dan perempuan sama-sama dapat menduduki posisi yang lebih tinggi berdasarkan kemampuan dan potensi mereka. Mereka juga terlibat dalam proyek strategis dan berperan penting dalam pengambilan keputusan. Dengan memberikan tanggung jawab yang setara, perempuan memiliki kesempatan untuk menunjukkan kemampuan mereka dalam pekerjaan yang sulit. Organisasi membangun landasan yang kuat untuk pengembangan karir perempuan dengan pemberdayaan dan kesetaraan. Ini memungkinkan mereka untuk memaksimalkan potensi mereka.

d. Keseimbangan antara Kehidupan dan Pekerjaan atau *Work Life Balance*

Konsep penting yang dikenal sebagai keseimbangan kehidupan kerja berfokus pada mencapai keseimbangan yang sehat antara waktu, energi, dan komitmen terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menjaga keseimbangan ini membantu mengelola stres dan kelelahan, yang dapat memengaruhi kesehatan fisik, mental, dan emosional. Menjaga keseimbangan ini juga akan meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan kesejahteraan secara keseluruhan. Mereka yang dapat menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadinya cenderung lebih

bahagia, lebih sehat, dan memiliki lebih banyak waktu untuk hubungan sosial dan hobi. Untuk mengembangkan karir perempuan, sangat penting untuk menjaga keseimbangan kehidupan kerja. Kebijakan seperti jam kerja yang lebih fleksibel, cuti hamil yang setara, dan kesempatan untuk bekerja dari rumah membantu perempuan menggabungkan tanggung jawab keluarga dan pekerjaan. Dengan menerapkan kebijakan ini, perusahaan tidak hanya membantu perempuan menjadi lebih baik, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang inklusif yang mendukung keberagaman dan keseimbangan di tempat kerja.

e. Pengakuan dan Apresiasi

Sangat penting untuk mengakui dan menghargai peran perempuan di tempat kerja jika kita ingin membangun lingkungan kerja yang inklusif dan adil. Pengakuan ini dapat mencakup penghargaan, promosi yang adil, dan kesempatan untuk berkontribusi pada proyek strategis yang meningkatkan status mereka. Perempuan merasa dihargai dan termotivasi oleh penghargaan formal dan informal. Promosi yang adil memberikan akses yang setara ke posisi kepemimpinan dan memungkinkan perempuan untuk membuat keputusan yang lebih strategis. Pengaruh dan keterlibatan perempuan dalam inisiatif utama ditingkatkan dengan berpartisipasi dalam proyek strategis. Kebijakan yang mendukung pengakuan ini memungkinkan perusahaan untuk mengakui kontribusi perempuan dan meletakkan dasar untuk pertumbuhan karir yang lebih lanjut. Ini adalah langkah penting menuju budaya kerja yang adil dan memberdayakan semua orang, yang mendukung pengembangan profesional perempuan.

f. Jaringan Kerja atau *Networking*

Untuk berkembang dalam karir, sangat penting untuk membangun jaringan profesional, terutama bagi perempuan. Perempuan dapat meningkatkan karir mereka dengan berpartisipasi aktif dalam kegiatan networking, mendapatkan peluang baru, dan mendapatkan dukungan dari rekan kerja. Melalui aktivitas seperti bergabung dengan komunitas profesional dan menghadiri acara dan konferensi industri, jaringan membantu membangun dan mempertahankan hubungan sosial dan

profesional. Perempuan dapat mengakses sumber daya seperti peluang kerja, proyek lokal, dan informasi penting melalui jaringan yang luas. Selain itu, memiliki jaringan profesional yang kuat memungkinkan mendapatkan dukungan dan wawasan dari orang-orang yang lebih berpengalaman. Jaringan ini membantu memperoleh informasi dan pengetahuan, meningkatkan peluang karier, dan membangun citra profesional. Berinteraksi dengan profesional lain juga menawarkan saran, wawasan, dan pembelajaran berharga yang dapat digunakan untuk mengatasi tantangan dan peluang yang timbul dalam kehidupan profesional perempuan. Jaringan atau hubungan relasi memainkan peran penting dalam pengembangan profesional dan memperluas jaringan relasi di dunia kerja. Oleh karena itu, berpartisipasi aktif dalam aktivitas networking tidak hanya meningkatkan peluang karier, tetapi juga memberikan landasan yang kuat untuk pertumbuhan profesional dan kesuksesan jangka panjang.

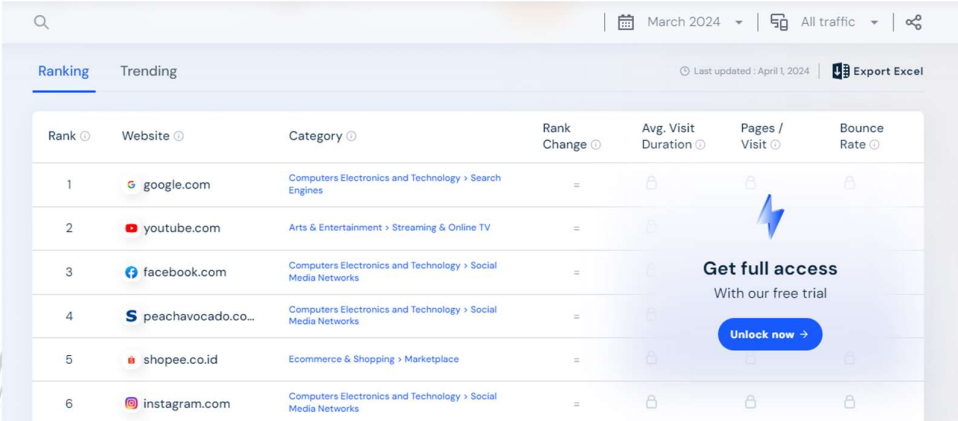
g. Pengatasi Hambatan Karir

Mengidentifikasi tantangan seperti kesenjangan gaji, kurangnya peluang promosi, dan stereotip gender dalam budaya perusahaan adalah langkah utamanya. Setelah ditemukan, perbaikan dapat dilakukan dengan menerapkan kebijakan perusahaan yang mendukung kesetaraan gender, seperti kebijakan gaji yang netral dan transparan dan peluang promosi berdasarkan kinerja. Penanganan sosial terhadap perubahan budaya sangat penting untuk membuat lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung kemajuan karier perempuan. Untuk mendukung kegiatan ini, organisasi harus meningkatkan kesadaran akan masalah yang dihadapi perempuan melalui pelatihan karyawan dan kampanye kesadaran. Dengan cara ini, perusahaan tidak hanya membuat lingkungan yang mendukung pengembangan karier perempuan tetapi juga mempercepat pencapaian kesetaraan gender di dunia kerja secara keseluruhan.

Pengembangan karier pada pekerja perempuan bukan hanya tentang memberikan peluang, tetapi juga menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan kesuksesan mereka dalam berbagai bidang pekerjaan. Upaya terus-menerus untuk

memperbaiki kesetaraan gender dan menciptakan peluang yang setara bagi semua pekerja sangat penting untuk mencapai pengembangan karier yang inklusif dan berkelanjutan.

2.2.8 Youtube sebagai Media Komunikasi dalam Penyebaran Pesan



Rank	Website	Category	Rank Change	Avg. Visit Duration	Pages / Visit	Bounce Rate
1	google.com	Computers Electronics and Technology > Search Engines	=			
2	youtube.com	Arts & Entertainment > Streaming & Online TV	=			
3	facebook.com	Computers Electronics and Technology > Social Media Networks	=			
4	peachavocado.co...	Computers Electronics and Technology > Social Media Networks	=			
5	shopee.co.id	Ecommerce & Shopping > Marketplace	=			
6	instagram.com	Computers Electronics and Technology > Social Media Networks	=			

Gambar 2. 2 Analisis statistik platform Youtube (Sumber: Similarweb.com)

YouTube, sebagai platform media sosial yang berfokus pada konten video, memainkan peran yang sangat signifikan dalam menyediakan ruang untuk komunikasi dan penyebaran pesan. Dalam observasi yang telah dilakukan, peneliti menemukan bahwa platform Youtube merupakan platform yang sering digemari, digunakan, dan ditonton oleh masyarakat dengan peringkat ke-2 di dunia (similarweb.com, 2024). Dalam era digital ini, YouTube telah menjadi saluran utama bagi individu, organisasi, dan merek untuk berbagi informasi, ide, dan cerita dengan audiens yang luas. YouTube tidak hanya menjadi alat untuk menghibur, tetapi juga berfungsi sebagai media komunikasi yang kuat, memungkinkan pengguna untuk menyampaikan pesan mereka dengan cara yang visual, menarik, dan berdampak. Diperkirakan 20 jam video diunggah setiap menit dan 6 miliar video dilihat setiap hari, YouTube saat ini menjadi situs penyedia video online terkemuka di Amerika Serikat dan di seluruh dunia dengan pangsa pasar sebesar 43%. Saat ini, YouTube memiliki kebutuhan pengguna yang sangat beragam. Karena itu, fitur-fitur yang ditawarkan oleh kemajuan teknologinya sangat bermanfaat bagi pengguna YouTube dalam berbagai hal (Junawan & Laugu, 2020).

YouTube adalah platform yang menyediakan berbagai jenis konten, seperti dokumenter, tutorial, video blog, dan kampanye sosial, dan memberikan ruang untuk berbagai pesan melalui fitur interaktif seperti komentar dan berbagi, yang mendorong

interaksi antara pembuat konten dan pemirsa, meningkatkan keterlibatan. Selain itu, pengguna dapat membuat saluran pribadi untuk membuat pesan mereka lebih kuat. YouTube bukan hanya situs hiburan, namun juga sebagai media komunikasi yang menyampaikan perspektif global, mempromosikan masalah sosial, dan memengaruhi pendapat publik. Khususnya pada konten YouTube Gita Savitri Devi "Glass Ceiling" membahas masalah ketidaksetaraan gender di tempat kerja, di mana perempuan sering mengalami diskriminasi dan terisolasi di lingkungan yang didominasi oleh laki-laki. Fenomena "*glass ceiling*" mencegah perempuan untuk menduduki posisi kepemimpinan, terutama di industri di mana dominasi laki-laki masih ada. Pada kontennya, Gita menekankan betapa pentingnya kesetaraan gender dalam kehidupan profesional, dan dia mengatakan bahwa setiap perempuan berhak memiliki kesempatan yang sama dengan laki-laki di tempat kerja mereka tanpa hambatan.

