

**STUDI FENOMENOLOGI TENTANG *GLASS CEILING* DI
LEMBAGA ZAKAT**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun Oleh :
MUHAMAD IHWANUL MUSLIM
NIM. 12010113130136

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2017**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Muhamad Ihwanul Muslim
Nomor Induk Mahasiswa : 12010113130136
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/ Manajemen
Judul Skripsi : STUDI FENOMENOLOGI TENTANG
GLASS CEILING DI LEMBAGA ZAKAT
Dosen Pembimbing : Mirwan Surya Perdhana, S.E., M.M., Ph.D.

Semarang, 15 Desember 2017

Dosen Pembimbing,

Mirwan Surya Perdhana, S.E., M.M., Ph.D.
NIP. 198509252008121003

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Muhamad Ihwanul Muslim
Nomor Induk Mahasiswa : 12010113130136
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/ Manajemen
Judul Skripsi : STUDI FENOMENOLOGI TENTANG
GLASS CEILING DI LEMBAGA ZAKAT

Telah dinyatakan lulus ujian pada **tanggal 28 Desember 2017**

Tim Penguji

1. Mirwan Surya Perdhana, S.E., M.M., Ph.D (.....)
2. Dr. Fuad Mas'ud, MIR (.....)
3. Dr. Farida Indriani, S.E., M.M (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Muhamad Ihwanul Muslim menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **STUDI FENOMENOLOGI TENTANG GLASS CEILING DI LEMBAGA ZAKAT** adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/ tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 15 Desember 2017

Yang membuat pernyataan,

Muhamad Ihwanul Muslim
NIM. 12010113130136

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“ Man Shabara Zafira ”

(Pepatah Arab)

“ Hai orang-orang mu'min, jika kamu menolong (agama) Allah, niscaya Dia akan menolongmu dan meneguhkan kedudukanmu ”

(QS. Muhammad : 7)

“ Sesungguhnya dunia akan pergi meninggalkan kita, sedangkan akhirat pasti akan datang. Masing-masing dari dunia dan akhirat memiliki anak-anak, karenanya, hendaklah kalian menjadi anak-anak akhirat dan jangan menjadi anak-anak dunia, karena hari ini adalah hari amal bukan hisab, sedang kelak adalah hari hisab bukan amal ”

(Ali bin Abi Thalib, RA)

Skripsi ini saya persembahkan untuk bapak dan ibu yang senantiasa memberikan cinta serta kasihnya dalam membersamai perjuangan anaknya menjadi seorang sarjana. Semoga skripsi ini dapat menjadi wasilah kebaikan bagi bapak dan ibu kelak

ABSTRAK

Dewasa ini, keterlibatan wanita dalam dunia kerja terus meningkat. Akan tetapi, tidak diiringi dengan jumlah karyawan wanita yang menduduki manajemen tingkat atas perusahaan yang masih sedikit. Hal ini disebabkan karena adanya hambatan yang menghalangi wanita untuk naik ke jenjang yang lebih tinggi di perusahaan tak terkecuali di lembaga zakat. Kesenjangan atau hambatan ini dalam banyak literatur disebut dengan fenomena *glass ceiling*. Penelitian ini akan menganalisis apakah terjadi fenomena *glass ceiling* atau tidak di lembaga zakat.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah fenomena *glass ceiling* terjadi di lembaga zakat dan untuk mengetahui adakah hambatan yang dialami karyawan wanita untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi di lembaga zakat.

Metode yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan studi fenomenologi. Alasan pemilihan metode tersebut adalah agar penelitian ini dapat dilakukan secara mendalam untuk mengetahui apakah terjadi fenomena *glass ceiling* atau tidak di lembaga zakat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fenomena *glass ceiling* terjadi di lembaga zakat yang disebabkan oleh faktor individu karyawan wanita itu sendiri yang bekerja di lembaga zakat bukan karena faktor organisasi di lembaga zakat.

Kata kunci : *Lembaga Zakat; Glass Ceiling; Fenomenologi; Karyawan Wanita*

ABSTRACT

Today, women's involvement in the workforce continues to increase. However, not accompanied by the number of female employees who fold the upper levels of companies that are still small. This is due to the obstacles that for women to rise to higher levels in the company is no exception in the institution of zakat. This gap or obstacle in many literatures is called the glass ceiling phenomenon. This research will be a phenomenon of glass ceiling or not in zakat institution.

The purpose of this study is to find out whether the phenomenon of glass ceiling occurs in zakat institutions and to find out whether there are obstacles experienced by employees to obtain a higher position in zakat institutions.

The method used is qualitative method with phenomenology study approach. The reason for choosing this method is that this research can be done in depth to find out whether there is a glass ceiling phenomenon or not in zakat institution. The results of this study indicate the phenomenon of glass ceiling occurs in zakat institutions caused by individual factors of female employees themselves who work in zakat institutions not due to organizational factors in zakat institutions.

Keywords: Zakat Institution; Glass ceiling; Phenomenology; Female Employees

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat serta karunia-Nya, Allah telah memberikan kelancaran dalam penulisan skripsi ini. Walaupun demikian, skripsi ini tentu masih membutuhkan banyak perbaikan dan masukan agar bisa lebih baik lagi. Oleh karena itu, diharapkan pada penelitian-penelitian selanjutnya bisa dikembangkan kembali hasil dari penelitian ini. Namun dalam penulisan skripsi ini, peneliti ingin mengucapkan terima kasih dan apresiasi kepada berbagai pihak yang telah mendukung sehingga tugas akhir ini dapat selesai.

1. Allah SWT yang telah memberikan nikmat sehat dan kesempatan, sehingga penulisan skripsi ini bisa berlangsung lancar.
2. Orangtua saya, yaitu Ibu Lilis Winarlis dan Bapak Resmana yang memberikan saya banyak motivasi dan energi dalam mengerjakan skripsi ini.
3. Kakak, dan adik-adik saya, yaitu Muhammad Ibnu Malik, Wanda Nur Aini Lisnawati dan Siti Zahra Salsabila yang telah banyak memberikan banyak dorongan dan kekuatan untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Suharnomo, selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis yang telah memberikan banyak nasihat, motivasi, serta saran dalam rangka terselesaikannya skripsi ini.
5. Bapak Dr. Harjum Muharam, SE., ME. selaku Ketua Jurusan Manajemen yang telah memberikan motivasi dan berbagai bantuan dalam proses penulisan skripsi ini.

6. Bapak Mirwan Surya Perdhana, Ph.D yang selaku dosen pembimbing yang telah membimbing serta memberikan banyak masukan serta saran dalam penulisan skripsi ini.
7. Bapak Drs. Mudji Rahardjo, SU., selaku dosen wali yang telah memberikan banyak masukan serta saran dalam proses perkuliahan.
8. Kepada para narasumber yang telah memberikan waktu dan pikirannya sehingga data dalam penulisan skripsi ini dapat terkumpul.
9. Mas Feri, Mas Eko, Bang Imran, Mas Rizal, Pak Adi, Pak Masyuni dan Pak Djoko yang telah memberikan banyak masukan serta materi dan waktu-waktu untuk bisa saling menginspirasi.
10. Teruntuk teman-teman luar biasa, Umar Syafiq, Hudzaifah, Barra Bahtiar Aziz, Saifullah, Padang, Firman, Fauzian, Aufar, Mujib, Galuh, Akbar, Reza, Jalu, Janu, Saiful Riza, Mas Matin Al Hafizh, Mas Hafis Darus, Mas Sulistyو Nugroho, Mas Ali, Mas Soleh, Mas Lutfi yang begitu memberikan banyak semangat dan ilmu selama ini.
11. Seluruh teman-teman Supersonic, Mas Boyy, Laskar Ukhuwah dan Sang Pemantas yang selalu memberikan dukungan serta motivasinya selama kuliah
12. Seluruh staf dan pengurus harian KSEI FEB Undip yang telah memberikan kesempatan untuk bisa berkembang dan menjadi lebih baik.

13. Seluruh staf dan pengurus harian Mizantium FEB Undip yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk belajar dan mendapatkan berbagai soft skill
14. Seluruh staf dan pengurus harian LDK INSANI Undip 2016 khususnya departemen syiar yang telah memberikan penulis berbagai inspirasi sehingga banyak manfaat yang bisa penulis dapatkan ketika mengikuti organisasi dan memberikan kepercayaan kepada penulis untuk memimpin
15. Seluruh staf dan pengurus harian LDK INSANI Undip 2017 terkhusus BPMAIU INSANI Undip 2017 yaitu, Arum, Mirah, Bondan, Ucup, Naufal, Anita, Ani, Riza, Indah, Yogi, Naely, Putri, Ijah, Tiar, Nikmah, Mojang, Fathur, Muti, Imas dan Redyta yang telah memberikan arti sebuah keluarga dalam organisasi dan memberikan kepercayaan kepada penulis untuk memimpin.
16. Kepada adik-adik lingkaran, yaitu Iqbal, Firhan, Rahmat, Yuman, Akfa, Sutadi, Hafizh, Brigas dan Amir yang telah memberikan banyak motivasi dalam membina.
17. Teman-teman KKN Kecamatan Ampelgading, Desa Karangtengah, Peralang yang telah mewarnai empat puluh hari penulis dengan berbagai pengalaman yang tidak terlupakan.
18. Teman-teman Keluarga Panitia Talim RT 04 dan Hijrah Mimpi 131 yang telah memberikan banyak ilmu di dalamnya.

19. Keluarga Semangat Baru 2016 dan Mujahid 2017 yang telah memberikan banyak inspirasi sehingga penulis mampu berkembang menjadi lebih baik.
20. Seluruh teman-teman jurusan Manajemen Angkatan 2013 yang telah memberikan banyak bantuan serta motivasi.
21. Seluruh teman-teman mahasiswa manajemen 2013 dosen bimbingan bapak Mirwan, Umar, Yarra, Ana, Abel, Cynthia, Nimas, Raihan, Safaat yang telah membantu dan berjuang bersama untuk mengerjakan tugas akhir.
22. Seluruh keluarga Muslim Ekonomi 2013 yang memberikan banyak ilmu dan inspirasi.
23. Seluruh teman-teman keluarga besar KAMMI Ekonomi Undip yang telah memberikan banyak pengalaman yang berharga sehingga dapat bermanfaat bagi penulis.

Semarang, 15 Desember 2017

Penulis,

Muhamad Ihwanul Muslim
NIM.12010113130136

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian.....	8
1.3.1. Tujuan penelitian	8
1.3.2. Kegunaan penelitian	9
1.4. Sistematika Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 <i>Glass Ceiling</i>	11
2.1.2 Wanita dalam Dunia Kerja	34
2.1.3 Peran Wanita Dalam Agama Islam.....	35
2.1.4 Penelitian Terdahulu	38
2.1.5 Kerangka Penelitian.....	49
BAB III METODE PENELITIAN.....	50
3.1 Desain dan Jenis Penelitian	50
3.2 Informan Penelitian	51

3.3 Sumber Data.....	52
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	52
3.4.1 Wawancara Kualitatif.....	52
3.5 Objek Penelitian.....	53
3.6 Metode Pengolahan Data.....	53
3.6.1 Reduksi Data.....	53
3.6.2 Teknik Analisis Data.....	54
3.6.3 Penyajian Data.....	55
3.6.4 Penarikan Kesimpulan.....	55
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	57
4.1 Deskripsi Perusahaan.....	57
4.1.1 Lembaga Zakat Nurul Hadi.....	57
4.1.2 Lembaga Zakat Izzatul Umat.....	59
4.2 Deskripsi Partisipan.....	60
4.3 Hasil Penelitian.....	65
4.3.1 Fenomena <i>Glass Ceiling</i> di Lembaga Zakat.....	65
4.4 Pembahasan Penelitian.....	76
4.4.1 Sulitnya Mengurangi Sifat Alamiah Wanita.....	76
4.4.2 Keengganan Karyawan Wanita Untuk Dipindahkan Kerja Ke Tempat Lain.....	79
4.4.3 Kecenderungan Untuk Memilih Laki-laki Sebagai Pemimpin.....	83
4.4.4 Kemampuan Meredam <i>Family-Work Conflict</i> dan <i>Work-Family Conflict</i>	88
4.5 Rangkuman Tabel Temuan Hasil Penelitian.....	91
BAB V PENUTUP.....	96
5.1 Kesimpulan.....	96
5.2 Implikasi Manajerial.....	101
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	104
5.4 Agenda Yang Akan Datang.....	104
DAFTAR PUSTAKA.....	106

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Agustus 2016	1
Tabel 1.2 Daftar CEO Terbaik di Indonesia Tahun 2015	2
Tabel 2.1 Faktor-faktor Penyebab Terjadinya <i>Glass Ceiling</i> di Perusahaan	16
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	42
Tabel 4.1 Identitas Narasumber	60
Tabel 4.2 Rangkuman Temuan Hasil Penelitian	92
Tabel 5.1 Rangkuman Jawaban Penelitian	100

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 <i>Research Gap</i>	4
Gambar 2.1 Landasan Teori	11
Gambar 2.2 Faktor-Faktor Terjadinya <i>Glass Ceiling</i>	18
Gambar 2.3 Kerangka Penelitian	49

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Daftar Pertanyaan	110
Lampiran II Hasil Wawancara	116
Lampiran III Surat Izin Penelitian.....	150

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dunia pekerjaan akan senantiasa berkembang pesat mengikuti alur perubahan. Hal ini, tentunya akan memberikan dampak positif dan negatif terhadap karyawan-karyawan perusahaan yang bekerja di dalamnya. Persaingan di dunia kerja pun semakin ketat. Tidak hanya laki-laki melainkan wanita pun turut andil di dalamnya. Saat ini, keterlibatan wanita dalam dunia kerja cukup pesat. Berdasarkan data proporsi pekerja menurut pekerjaan yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistika Tahun 2016 (lihat tabel 1.1).

Tabel 1.1

Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia, Agustus 2016 (juta jiwa)

Sektor	Lapangan Pekerjaan	Periode Agustus Tahun 2016	
		Laki-laki	Perempuan
1	Pertanian, Kehutanan, Perburuan dan Perikanan	24.042.918	13.727.247
2	Pertambangan dan Penggalian	1.305.864	170.620
3	Industri Pengolahan	8.853.339	6.686.895
4	Listrik, Gas dan Air	320.966	36.241
5	Bangunan	7.813.419	165.148
6	Perdagangan Besar, Rumah Makan, Eceran dan Hotel	12.824.295	13.865.335
7	Angkutan, Pergudangan dan Komunikasi	5.193.073	415.676
8	Keuangan, Asuransi, Usaha Persewaan Tanah, bangunan dan Jasa Perusahaan	2.496.191	1.035.334
9	Jasa Kemasyarakatan, Sosial dan Perseorangan	10.093.562	9.365.850
Total (Jiwa)		72.943.627	45.468.346

Sumber : Data Olahan dan BPS (2016) Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia : Agustus 2016, Jakarta

Perempuan memiliki dominasi di bidang pekerjaan profesional bagian penjualan yang biasanya diisi oleh kaum lelaki. Yakni, sebesar 13.865.335 jiwa

dari total angkatan kerja di Indonesia yang berjumlah 118.411.973 jiwa (Badan Pusat Statistika, 2016)

Keterlibatan kaum wanita dalam pasar tenaga kerja di Indonesia selalu mengalami peningkatan tiap tahunnya. Berdasarkan data yang dikeluarkan oleh ILO (*International Labour Organization*) pada tahun 2015, mencatat pertumbuhan jumlah pekerja wanita di Indonesia terus mengalami peningkatan. Terbukti, pada tahun 2015 sebanyak 38 persen dari 120 juta pekerja di Indonesia adalah wanita (Paul Burin, 2016). Hal tersebut, didukung pula dengan data yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistika Indonesia yang mencatat pada tahun 2016 jumlah angkatan kerja wanita berjumlah 42.668.611 di tahun 2015 dan kemudian meningkat di tahun 2016 menjadi 45.468.346 (Badan Pusat Statistika, 2016)

Walaupun, data di lapangan menunjukkan peningkatan jumlah pekerja wanita, tetapi tetap saja wanita yang menduduki manajemen tingkat atas masih sangat sedikit (Powell, 1994). Dua puluh satu tahun berikutnya setelah Powel (1994) melakukan penelitian terkait masih sedikitnya wanita yang menduduki manajemen tingkat atas di Amerika. Pada tahun 2015 (lihat tabel 1.2), di Indonesia sendiri merilis 30 CEO Terbaik di Indonesia (Sukirno, 2015).

Tabel 1.2

Daftar CEO Terbaik di Indonesia Tahun 2015

NO	NAMA	PERUSAHAAN	NO	NAMA	PERUSAHAAN
1	Alex J Sinaga	Telekomunikasi Indonesia Tbk	16	Lukman Mahfoedz	Medco Energi Internasional Tbk
2	Arif P Rachmat	Triputra Agro Persada	17	Michael Tjoajadi	Schroders Investment Management Indonesia
3	Arif Wibowo	Garuda Indonesia Tbk	18	Michael Widjaja	Sinar Mas Land

NO	NAMA	PERUSAHAAN	NO	NAMA	PERUSAHAAN
4	Arifin Tasrif	Pupuk Indonesia Holding Company	19	Nanda Widya	Metropolitan Land Tbk
5	Arya Damar	Aplikanusa Lintasarta	20	<u>Parwati Surjaudaja</u>	OCBC NISP
6	Budi Gunadi Sadikin	Bank Mandiri Tbk	21	Prijono Sugiarto	Astra International Tbk
7	Budi Karya Sumadi	Angkasa Pura II	22	Purnomo Prawiro	Blue Bird Tbk
8	Dwi Soetjipto	Pertamina	23	<u>Putri K. Wardani</u>	Mustika Ratu Tbk
9	Eddy William Katuari	Wings Group	24	Raharjo Adisusanto	Sarana Multigriya Finansial
10	Ferry A. Sutikno	Dexa Medica	25	Richard Joost Lino	Pelabuhan Indonesia II
11	Irwan Hidayat	Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk	26	Setyono Djuandi Darmono	Kawasan Industri Jababeka Tbk
12	Iwan Setiawan Lukminto	Sri Rejeki Isman Tbk.	27	<u>Shinta Widjaja Kamdani</u>	Sintesa Group
13	Jahja Setiaatmadja	Bank Central Asia Tbk	28	Soeprapto Suparno	Tiki Jalur Nugraha Ekakurir
14	Jerry Ng	BTPN	29	Sofyan Basir	Perusahaan Listrik Negara (Persero)
15	Jo Daud Dharsono	SMART Tbk	30	Willy Suwandi Dharma	Adira Dinamika Multi Finance Tbk.

Sumber : Sukirno, 2015

Dari tiga puluh CEO tersebut, hanya tiga orang yang berjenis kelamin wanita. Yakni, Parwati Surjaudaja (OCBC NISP), Putri K Wardani (Mustika Ratu Tbk) dan Shinta Widjaja Kamdani (Sintesa Group). Hal ini membuktikan bahwa masih sulitnya wanita untuk menduduki manajemen tingkat atas pada perusahaan di Indonesia (Ghurobi, 2014).

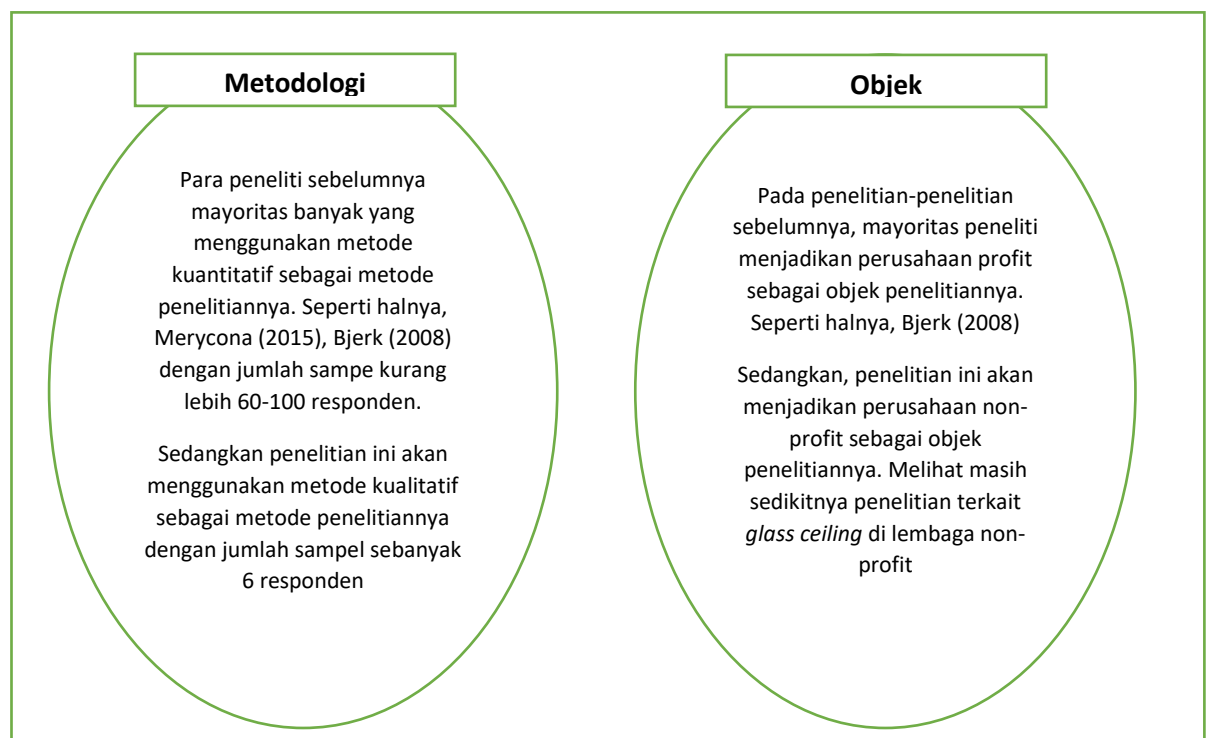
Kesempatan promosi jabatan ke jenjang yang lebih tinggi bagi wanita dan kaum minoritas memang masih sangat sedikit yang disebabkan kurangnya kualifikasi yang memadai (Bjerk, 2008). Seperti halnya di Indonesia, rata-rata wanita di negara ini hanya memiliki potensi promosi jabatan yakni pada pekerjaan

di bidang pelayanan jasa dan publik, itupun sebagai manajer menengah ke bawah karena kurangnya kualifikasi yang dimiliki (Ghurobi, 2014).

Hal tersebut disebabkan adanya suatu hambatan yang tidak terlihat yang membuat wanita tertunda untuk memperoleh promosi jabatan ke jenjang yang lebih tinggi. Padahal, jika ditinjau dari sisi kompetensi kemampuannya tak jauh berbeda antara laki-laki dan wanita (Merycona, 2015). Kesenjangan atau hambatan ini dalam banyak literatur disebut dengan fenomena *glass ceiling* (Bjerk, 2008).

Berikut akan dijelaskan pada gambar 1.1 di bawah ini terkait beberapa penelitian sebelumnya tentang *glass ceiling* yang kemudian menjadi referensi peneliti dalam membuat penelitian yang baru.

Gambar 1.1 Research Gap



Sumber : Dikembangkan penulis (2017)

Menurut Alvesson & Sandberg (2011) *research gap* adalah permasalahan yang belum tuntas diteliti atau belum pernah diteliti oleh penelitian sebelumnya. *Research gap* dari sebuah penelitian umumnya unik dan menjadikan pembeda antara satu riset dengan riset lainnya.

Adapun dalam penelitian ini akan mencoba melengkapi kekurangan dari riset sebelumnya, yakni, menjadikan lembaga non profit Islam sebagai objek dari penelitian ini, yang pada riset-riset sebelumnya belum pernah ada yang melakukan penelitian dengan tema yang serupa pada lembaga tersebut, karena mayoritas peneliti sebelumnya memfokuskan penelitiannya kepada perusahaan profit dan menggunakan metode kuantitatif sebagai metode dalam penelitiannya, contohnya, Merycona (2015) yang memfokuskan penelitiannya terhadap karyawan hotel di beberapa hotel di Tanjung Selor. Lalu, Bjerk (2008) yang melakukan penelitiannya di beberapa perusahaan profit di Amerika.

Berbeda halnya dengan peneliti, yang lebih memilih memfokuskan penelitiannya pada lembaga non-profit Islam atau dalam hal ini salah satunya adalah lembaga zakat dengan metode yang digunakan ialah metode kualitatif. Masih minimnya penelitian terkait *glass ceiling* yang difokuskan ke lembaga non profit menjadi salah satu alasan peneliti melakukan penelitian ke lembaga tersebut. Hal ini senada dengan apa yang disampaikan oleh Nozawa (2010), bahwa, penelitian tentang fenomena *glass ceiling* di lembaga non profit masih sangat minim dibandingkan pada lembaga-lembaga profit. Seiring berkembangnya waktu, dengan jumlah lembaga non-profit yang terus meningkat, para peneliti mulai memfokuskan penelitiannya pada lembaga tersebut.

Adapun alasan lainnya adalah karyawan wanita yang bekerja di lembaga zakat memperoleh kompensasi yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang bekerja di lembaga pemerintah atau swasta. Hal tersebut diperoleh dari informasi yang disampaikan oleh mayoritas narasumber yang bekerja di lembaga zakat, mereka mengatakan jika gaji yang mereka terima tidak lebih besar dari upah minimum regional suatu wilayah atau provinsi. Keadaan ini selaras dengan apa yang disampaikan oleh Nozawa (2010), bahwa, sudah menjadi suatu konsekuensi yang harus mereka terima, karena sektor nirlaba memiliki akar kesukarelaan yang lebih mengedepankan pengabdian dibanding mengharapkan kenaikan upah atau jabatan. Berdasarkan hal tersebut, menarik kiranya untuk mengetahui masihkah ada ambisi dari karyawan yang bekerja di lembaga non profit khususnya di lembaga zakat yang memikirkan untuk memperoleh gaji serta jabatan yang lebih tinggi di lembaga tersebut.

Pada kondisi yang lain lembaga zakat pun merupakan lembaga yang menjadikan nilai-nilai Islam sebagai rujukan dalam segala kegiatan usahanya, seperti halnya, perihal memilih pemimpin dalam sebuah lembaga atau instansi, karena dalam Islam wanita dilarang untuk dijadikan pemimpin diantara laki-laki. Jika, hal tersebut terjadi berarti sudah menyalahi fitrah (sifat bawaan) wanita yang telah Allah karuniakan dan menjadi sebuah kesalahan fatal yang menyebabkan kerusakan moral (Bin Baz, 1998, dalam Sidani, 2005). Dengan adanya hal itu apakah akan menyebabkan wanita mengalami *glass ceiling* di lembaga zakat ? Hal inilah, yang kemudian menjadi salah satu dasar pemikiran peneliti dalam melakukan penelitian terkait *glass ceiling* di lembaga zakat.

Alasan berikutnya ialah peneliti menggunakan metode kualitatif dengan teknik wawancara agar informasi yang peneliti peroleh langsung dari narasumber, sehingga meminimalisir terjadinya ketidakvaliditasan informasi dan peneliti pun mampu secara langsung dapat berinteraksi dengan informan terkait topik penelitian ini. Hal ini, tidak dapat dilakukan apabila pengumpulan datanya menggunakan kuesioner, sehingga teknik wawancara menjadi pilihan peneliti dalam mengumpulkan data, karena dengan teknik ini peneliti lebih mudah menggali informasi-informasi lain yang sekiranya menjadi kebutuhan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, responden yang dibutuhkan pun tidak sebanyak responden yang ada pada penelitian sebelumnya, peneliti hanya membutuhkan 6 responden saja yang terdiri dari manajer dan karyawan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang serta informasi yang telah disampaikan sebelumnya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait fenomena *glass ceiling* di lembaga non profit di Indonesia yang dalam hal ini adalah lembaga zakat. Berikut masalah yang peneliti temukan terkait fenomena *glass ceiling* di Indonesia.

1. Jumlah pekerja wanita di Indonesia terus meningkat setiap tahunnya. Namun, tak sebanding dengan ketersediaan wanita yang masih sedikit dalam menduduki posisi manajemen puncak di perusahaan.
2. Masih adanya stereotip yang mengatakan bahwa lelaki lebih memiliki kemampuan bekerja yang lebih baik dibandingkan wanita.

3. Terdapat gap dalam penelitian terdahulu yang akan disempurnakan dalam penelitian ini, yaitu masih sedikitnya penelitian terkait *glass ceiling* di lembaga non-profit khususnya lembaga zakat.

4. Lembaga zakat merupakan lembaga yang menjadikan nilai-nilai Islam sebagai rujukan dalam segala kegiatan pengabdianya kepada umat. Salah satunya adalah perihal memilih wanita sebagai pemimpin dalam sebuah lembaga atau instansi, karena dalam Islam wanita dilarang untuk dijadikan pemimpin diantara laki-laki.

Sehingga, penelitian dilakukan untuk mengetahui adakah fenomena *glass ceiling* yang terjadi di lembaga non profit yang dalam hal ini adalah lembaga zakat. Dari rumusan masalah dan latar belakang di atas, dapat dibuat pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah narasumber pernah mengalami fenomena *glass ceiling* selama bekerja di lembaga zakat ?
2. Menurut narasumber, apakah saat ini masih ada *glass ceiling* yang terjadi di lembaga zakat ?

1.3. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1.3.1. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui apakah fenomena *glass ceiling* terjadi di lembaga zakat.
2. Untuk mengetahui adakah hambatan yang dialami karyawan wanita untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi di lembaga zakat.

1.3.2. Kegunaan penelitian

1.3.2.1. Manfaat Akademik

Hasil dari penelitian ini, harapannya dapat memberikan sumbangsih dalam pengembangan ilmu pengetahuan sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan tentang *glass ceiling*, serta, memberikan cakrawala baru bagi para mahasiswa terkait *glass ceiling*.

1.3.2.2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini, harapannya dapat memberikan masukan kepada perusahaan dalam memberikan pertimbangan yang adil dalam proses promosi jabatan bagi karyawan wanita. Sehingga, tidak menimbulkan kesenjangan jabatan.

1.4. Sistematika Penelitian

Untuk memudahkan pembahasan, penelitian ini disusun dalam lima bab dengan sistematika sebagai berikut:

- **BAB I PENDAHULUAN**

Bab pendahuluan merupakan bagian yang menjelaskan tentang latar belakang masalah dari penelitian, perumusan masalah yang diambil, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

- **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab tinjauan pustaka merupakan bagian yang menjelaskan landasan teori yang berhubungan dengan penelitian serta hasil penelitian terdahulu tentang *glass ceiling* dan hal-hal yang menjadi faktor timbulnya *glass ceiling*.

- **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab metode penelitian merupakan bagian yang menjelaskan bagaimana metode yang digunakan, sampel sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian.

- **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil dan pembahasan merupakan bagian yang menjelaskan deskripsi objek penelitian, analisis data, hasil penelitian dan pembahasan penelitian.

- **BAB V PENUTUP**

Bab penutup merupakan bagian terakhir dalam penulisan skripsi. Bagian ini memuat kesimpulan dan saran dari penelitian.