

Fenomena Glass Ceiling Dalam Lembaga Dakwah: Analisis Tantangan Struktural Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepemimpinan Perempuan

Fitrah Amaliah Hasibuan¹, Cecep Castrawijaya²

Magister Manajemen Dakwah, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia¹⁻²

Email Korespondensi: fitrahamaliahhasibuan07@gmail.com¹, cecep.castrawijaya@uinjkt.ac.id²

Article received: 22 Januari 2026, Review process: 11 Februari

Article Accepted: 25 April 2026, Article published: 11 Mei 2026

ABSTRACT

The glass ceiling phenomenon is an invisible barrier that limits women from achieving strategic leadership positions. In the context of Islamic missionary institutions, this phenomenon is important because although women play an active role in various Islamic missionary activities, their involvement in decision-making is still limited. This study aims to analyze the glass ceiling phenomenon in Islamic missionary institutions by focusing on the structural and cultural challenges and opportunities for women's leadership. This study uses a qualitative approach with a literature study method. The results show that structural barriers in the form of a hierarchical and male-dominated organizational system, as well as cultural barriers in the form of patriarchal culture and gender-biased religious interpretations, reinforce each other in limiting women's mobility. However, the development of digital technology and increasing awareness of gender equality open new opportunities for women in Islamic missionary leadership. This study concludes that the glass ceiling phenomenon in Islamic missionary institutions is the result of the interaction between structural and cultural factors, so that a comprehensive transformation is needed to create more inclusive leadership.

Keywords: Glass Ceiling, Women's Leadership, Preaching, Structural, Cultural

ABSTRAK

Fenomena glass ceiling merupakan hambatan tidak terlihat yang membatasi perempuan dalam mencapai posisi kepemimpinan strategis. Dalam konteks lembaga dakwah, fenomena ini menjadi penting karena meskipun perempuan berperan aktif dalam berbagai aktivitas dakwah, keterlibatan mereka dalam pengambilan keputusan masih terbatas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis fenomena glass ceiling dalam lembaga dakwah dengan fokus pada tantangan struktural dan kultural serta peluang kepemimpinan perempuan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hambatan struktural berupa sistem organisasi yang hierarkis dan didominasi oleh laki-laki, serta hambatan kultural berupa budaya patriarki dan interpretasi keagamaan yang bias gender, saling memperkuat dalam membatasi mobilitas perempuan. Namun demikian, perkembangan teknologi digital dan meningkatnya kesadaran kesetaraan gender membuka peluang baru bagi perempuan dalam kepemimpinan dakwah. Penelitian ini menyimpulkan bahwa fenomena glass ceiling dalam lembaga dakwah merupakan hasil interaksi antara faktor struktural dan kultural, sehingga diperlukan transformasi yang komprehensif untuk menciptakan kepemimpinan yang lebih inklusif.

Kata Kunci: Glass Ceiling, Kepemimpinan Perempuan, Dakwah, Struktural, Kultural

PENDAHULUAN

Dalam sejarah dakwah Islam, peran perempuan telah menjadi aspek yang sangat penting, tidak hanya dalam aspek spiritual tetapi juga dalam pembentukan Masyarakat yang lebih baik. Sejak zaman dahulu, Perempuan telah menunjukkan kapabilitas dalam menyebarkan ajaran Islam dan berkontribusi secara signifikan terhadap Pembangunan sosial yang berlandaskan nilai-nilai keagamaan. Di awal Sejarah Islam, Perempuan seperti Khadijah binti Khuwailid merupakan sosok yang berperan penting dalam mendukung Rasulullah SAW dan menyebarkan Islam dengan efektif. Mereka bukan hanya berfungsi sebagai penerima, tetapi juga sebagai penggerak serta penyebar wahyu Allah melalui dakwah yang penuh kasih sayang (Syamsidar et al., 2025.)

Menurut Morrison et al. (1987), glass ceiling merupakan sebuah fenomena dimana perempuan mengalami hambatan atau halangan transparan ketika berusaha naik ke puncak karier dalam mendapatkan jabatan tertentu di perusahaan. Fenomena glass ceiling yang dialami perempuan tidak sederhana hambatan pada individu perempuan saja. Akan tetapi, jauh lebih luas pada perempuan sebagai kelompok yang dihambat untuk dapat naik ke hierarki tinggi karena mereka adalah Perempuan. Fenomena glass ceiling ini dapat dimetaphora sebagai kondisi di mana perempuan yang masih diberikan ruang dalam menaiki tangga kariernya dengan memandang ke atas. Meskipun telah diberi ruang tetapi tangga yang ditempuh perempuan masih tetap diberi hambatan sebuah kaca. Perempuan pada akhirnya hanya mampu menatap ke atas dinding kaca sembari melihat laki-laki yang lebih mampu melangkah lebih tinggi ke tangga puncak karier. (Kurniasih & Hayati, 2024).

Glass Ceiling menjadi isu penting dalam berbagai organisasi, termasuk lembaga dakwah. Meskipun perempuan memiliki peran aktif dalam kegiatan dakwah, keterlibatan mereka dalam posisi kepemimpinan strategis masih terbatas. Hal ini menunjukkan adanya hambatan tidak terlihat yang membatasi perempuan untuk mencapai posisi tertinggi dalam organisasi.

kepemimpinan perempuan dalam Islam telah berlangsung sejak berabad-abad lamanya, melibatkan interpretasi teks-teks keagamaan, pertimbangan sosio-kultural, dan dimensi politik yang kompleks. Dalam konteks modern, isu ini semakin relevan seiring dengan meningkatnya kesadaran global mengenai kesetaraan gender dan hak asasi manusia (Herdianto, 2025). Dalam konteks lembaga dakwah, hambatan tersebut tidak hanya bersifat struktural, seperti sistem organisasi dan kebijakan internal, tetapi juga dipengaruhi oleh budaya organisasi yang cenderung patriarkal. Pemahaman keagamaan dan konstruksi sosial seringkali memperkuat persepsi bahwa kepemimpinan lebih dominan dipegang oleh laki-laki.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis fenomena Glass Ceiling dalam Lembaga dakwah dengan analisis tantangan structural dan budaya organisasi terhadap kepemimpinan perempuan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif melalui studi kepustakaan untuk mengeksplorasi pemikiran, nilai dan konsep kepemimpinan

Perempuan dalam institusi Pendidikan Islam. Analisis dilakukan terhadap sumber primer dan skunder, seperti tafsir, hadis, literatur ilmiah, serta regulasi terkait. Pendekatan ini dipilih guna untuk mengkaji aspek historis, normative, dan empiris mengenai peran kepemimpinan perempuan. Sumber data utama dalam penelitian ini berasal dari kitab suci Al-Qur'an dan hadis Nabi Muhammad SAW yang berkaitan dengan kepemimpinan dan peran perempuan dalam masyarakat. Referensi lain mencakup artikel jurnal nasional terakreditasi, prosiding seminar, dan buku-buku keilmuan yang membahas gender, kepemimpinan, serta pendidikan Islam (Haruna et al., 2025).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode analisis integratif, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan Kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilih dan menyederhanakan data yang relevan dengan fenomena glass ceiling dalam lembaga dakwah. Selanjutnya penyajian data dilakukan dengan Menyusun informasi dalam bentuk narasi yang sistematis, khususnya terkait dengan tantangan struktural dan budaya dalam kepemimpinan Perempuan di bidang dakwah. Tahapan terakhir ialah membuat Kesimpulan, yaitu merumuskan temuan penelitian mengenai bentuk fenomena glass ceiling dalam lembaga dakwah analisis tantangan struktural dan budaya organisasi terhadap kepemimpinan perempuan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perempuan dan Dakwah dalam Perspektif Sejarah Islam

Dalam sejarah dakwah Islam, peran perempuan telah menjadi aspek yang sangat penting, tidak hanya dalam aspek spiritual tetapi juga dalam pembentukan Masyarakat yang lebih baik. Sejak zaman dahulu, Perempuan telah menunjukkan kapabilitas dalam menyebarkan ajaran Islam dan berkontribusi secara signifikan terhadap Pembangunan sosial yang berlandaskan nilai-nilai keagamaan. Di awal Sejarah Islam, Perempuan seperti Khadijah binti Khuwailid merupakan sosok yang berperan penting dalam mendukung Rasulullah SAW dan menyebarkan Islam dengan efektif. Mereka bukan hanya berfungsi sebagai penerima, tetapi juga sebagai penggerak serta penyebar wahyu Allah melalui dakwah yang penuh kasih sayang (Syamsidar et al., 2025.)

Menurut Morrison et al. (1987), glass ceiling merupakan sebuah fenomena dimana perempuan mengalami hambatan atau halangan transparan ketika berusaha naik ke puncak karier dalam mendapatkan jabatan tertentu di perusahaan. Fenomena glass ceiling yang dialami perempuan tidak sederhana hambatan pada individu perempuan saja. Akan tetapi, jauh lebih luas pada perempuan sebagai kelompok yang dihambat untuk dapat naik ke hierarki tinggi karena mereka adalah Perempuan. Fenomena glass ceiling ini dapat dimetaphora sebagai kondisi di mana perempuan yang masih diberikan ruang dalam menaiki tangga kariernya dengan memandang ke atas. Meskipun telah diberi ruang tetapi tangga yang ditempuh perempuan masih tetap diberi hambatan sebuah kaca. Perempuan pada akhirnya hanya mampu menatap ke atas dinding kaca sembari melihat laki-laki yang lebih mampu melangkah lebih tinggi ke tangga puncak karier. (Kurniasih & Hayati, 2024).

Glass Ceiling menjadi isu penting dalam berbagai organisasi, termasuk lembaga dakwah. Meskipun perempuan memiliki peran aktif dalam kegiatan dakwah, keterlibatan mereka dalam posisi kepemimpinan strategis masih terbatas. Hal ini menunjukkan adanya hambatan tidak terlihat yang membatasi perempuan untuk mencapai posisi tertinggi dalam organisasi.

kepemimpinan perempuan dalam Islam telah berlangsung sejak berabad-abad lamanya, melibatkan interpretasi teks-teks keagamaan, pertimbangan sosio-kultural, dan dimensi politik yang kompleks. Dalam konteks modern, isu ini semakin relevan seiring dengan meningkatnya kesadaran global mengenai kesetaraan gender dan hak asasi manusia (Herdianto, 2025). Dalam konteks lembaga dakwah, hambatan tersebut tidak hanya bersifat struktural, seperti sistem organisasi dan kebijakan internal, tetapi juga dipengaruhi oleh budaya organisasi yang cenderung patriarkal. Pemahaman keagamaan dan konstruksi sosial seringkali memperkuat persepsi bahwa kepemimpinan lebih dominan dipegang oleh laki-laki.

Secara etimologi kepemimpinan berasal dari kata "pimpin", dengan mendapatkan awalan "me" menjadi "memimpin", yang berarti menuntun, menunjukkan jalan dan membimbing, perkataan "memimpin" adalah suatu bentuk kegiatan dan yang melaksanakannya adalah pemimpin. Kepemimpinan dalam bahasa arab disebut "Al-Imamah". Kepemimpinan merupakan amanah yang dibebankan kepada individu yang ditentukan oleh syariat untuk mewujudkan kemaslahatan umat, baik di dunia maupun di akhirat. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa kepemimpinan adalah tanggung jawab yang bersifat menyeluruh, mencakup pengaturan seluruh urusan umat, baik dalam bidang keagamaan maupun politik, dengan tujuan utama mencapai kesejahteraan dan kebaikan Bersama.

Pendapat tersebut diperkuat oleh Saefullah, ia mengatakan bahwa kepemimpinan dapat dipahami sebagai kemampuan sekaligus keterampilan seseorang dalam menggunakan kekuasaan yang dimilikinya untuk memengaruhi orang lain, sehingga mereka bersedia melakukan suatu kegiatan yang diarahkan pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan bersama (Humaira, et al, 2026). Dalam konteks Islam, kemampuan memengaruhi dan mengarahkan orang lain tersebut salah satunya diwujudkan melalui aktivitas dakwah sebagai bagian dari tanggung jawab kepemimpinan umat.

Dakwah dalam Islam adalah sebuah praktek yang sangat mendasar dan terlihat jelas dalam kehidupan Rasulullah Saw. Jika dakwah diinterpretasikan sebagai tindakan konkret, maka akan mencakup berbagai aspek yang terkait dengan aktivitas manusia. Oleh karena itu, dalam Islam, setiap orang Islam diwajibkan untuk melakukan dakwah. Bahkan, dakwah dianggap sebagai salah satu dari kewajiban utama yang harus dilaksanakan oleh setiap individu yang mukallaf. Namun, setelah wafatnya Rasulullah SAW, umat Islam menghadapi berbagai permasalahan, termasuk peran perempuan dalam kegiatan dakwah, apakah hanya di lingkungan keluarga atau apakah mereka dapat berdakwah di luar rumah.

Kepemimpinan dakwah dari perspektif sosial selalu diwujudkan oleh da'i atau da'i itu sendiri. Pandangan seperti itu tidak salah bila dianggap bahwa pengkhotbah adalah pemimpin yang tidak hanya diikuti sebagai teladan perilaku

keteladanannya tetapi juga didengarkan nasihat dan bimbingan dalam bidang agama. Namun demikian, terdapat perbedaan tugas seorang pemimpin dakwah (da'i) dan pemimpin dakwah. Jika peran para pemimpin dakwah adalah mengembangkan visi dan menetapkan arah dan strategi lembaga dakwah untuk membawa perubahan yang diperlukan. Misi; kemudian terserah kepada pemimpin administrasi dakwah untuk merumuskan rencana dan mengalokasikan sumber daya yang tersedia untuk melaksanakan rencana tersebut.

Sedangkan jika pemimpin dakwah adalah orang yang mengkomunikasikan tujuan dicapai dengan ucapan dan perbuatan (tindakan) yang kebutuhan mempengaruhi pembentukan tim yang memahami visidan strategi kelembagaan; kemudian pimpinan dakwah yang memutuskan struktur organisasi untuk memenuhi persyaratan yang direncanakan dan ditentukan orang-orang di bawah struktur saat ini mendelegasikan tanggung jawab dan wewenang untuk implementasi kebijakan yang direncanakan, dirumuskan, proses yang membantu memimpin dan menciptakan orang kemungkinan untuk mengontrol pelaksanaannya (Leliana & Castrawijaya, 2024). Namun demikian, dalam praktiknya, kepemimpinan dakwah masih menunjukkan adanya fenomena glass ceiling yang membatasi perempuan dalam mencapai posisi kepemimpinan strategis.

Fenomena Glass Ceiling dalam Lembaga Dakwah

Fenomena Glass Ceiling dalam lembaga dakwah merupakan isu penting yang perlu mendapat perhatian. Hal ini tampak dari besarnya keterlibatan perempuan dalam berbagai aktivitas dakwah, seperti pengajian, pendidikan, dan kegiatan sosial keagamaan. Meskipun demikian, peran aktif tersebut belum diiringi dengan peluang yang setara untuk menempati posisi strategis sebagai pemimpin maupun pengambil keputusan. Kondisi ini menunjukkan adanya batasan tidak terlihat yang menghambat perempuan dalam mencapai posisi kepemimpinan. Hambatan tersebut tidak hanya berasal dari struktur organisasi, tetapi juga dipengaruhi oleh budaya organisasi yang masih bersifat patriarkal serta pemahaman keagamaan yang cenderung membatasi peran perempuan. Oleh karena itu, kajian lebih lanjut diperlukan untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi fenomena ini serta dampaknya terhadap pengembangan kepemimpinan perempuan dalam lembaga dakwah. Ada beberapa faktor utama yang menghambat partisipasi politik Perempuan antara lain:

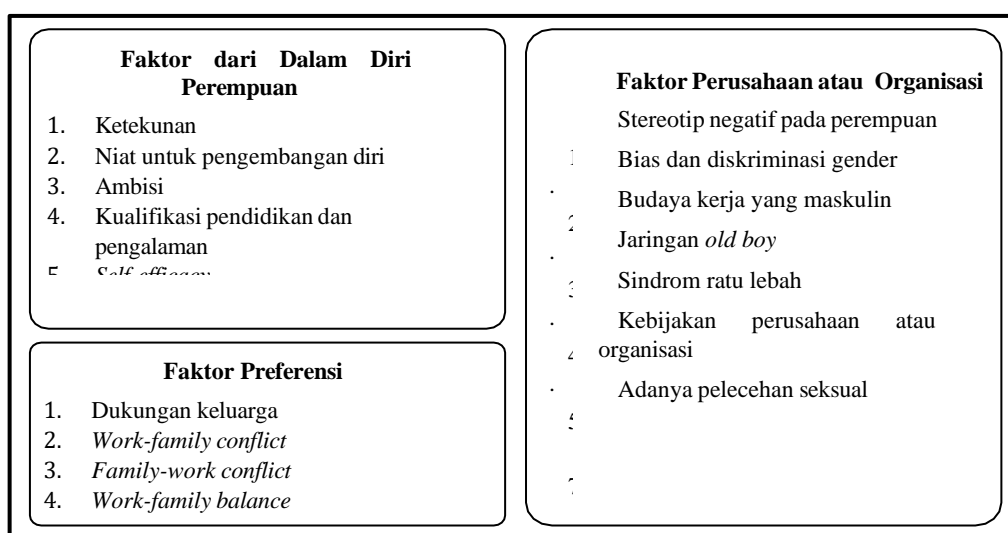
1. Konstruksi budaya yang diperkuat oleh interpretasi keagamaan yang menempatkan perempuan sebagai pihak yang berada di bawah otoritas laki-laki, sehingga dalam proses pengambilan keputusan baik yang menyangkut urusan sosial, ekonomi, maupun kehidupan pribadi perempuan jarang diberi ruang untuk menyuarakan pendapatnya.
2. Keterbatasan akses perempuan terhadap sumber daya ekonomi maupun informasi masih menjadi hambatan besar yang memengaruhi kiprah mereka dalam pengambilan keputusan. Kondisi ini menjadikan posisi tawar Perempuan lemah ketika terlibat dalam proses perumusan kebijakan, karena mereka tidak memiliki dukungan finansial maupun pengetahuan yang

memadai untuk bersaing dengan laki-laki yang lebih dominan di ruang public.

3. Sejarah panjang pengekangan gerakan perempuan pada masa Orde Baru yang ditandai dengan pembatasan aktivitas sosial-politik perempuan dan penyebaran doktrin budaya yang menempatkan perempuan hanya pada ranah domestik telah memengaruhi pola pikir masyarakat dan mempersempit ruang gerak perempuan dalam politik dan kehidupan publik.
4. Konstruksi sosial yang terus-menerus menempatkan perempuan dalam posisi subordinat juga membentuk rasa percaya diri yang rendah. Hal ini menyebabkan banyak perempuan merasa kurang layak atau tidak mampu untuk berpartisipasi aktif, apalagi menduduki posisi strategis dalam dunia politik (Setyawati et al., 2026).

Salah satu hambatan utama bagi kepemimpinan perempuan dalam konteks Islam adalah interpretasi tekstual terhadap teks-teks keagamaan yang sering mengabaikan konteks historis dan sosiologis. Dominasi tafsir patriarkal yang diwariskan dari generasi ke generasi telah membentuk persepsi kolektif mengenai ketidaklayakan perempuan dalam posisi kepemimpinan (Herdianto, n.d.)

Selain faktor diatas, terdapat beberapa faktor lainnya yang menyebabkan terjadinya fenomena glass ceiling. Faktor ini dikategorikan menjadi 3 kelompok besar yaitu faktor yang muncul karena perempuan itu sendiri, faktor yang berasal dari perusahaan atau organisasi tempat perempuan bekerja, dan faktor preferensi seperti terlihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 1: Faktor-Faktor Penyebab *Glass Ceiling*

Faktor penyebab *plafon kaca* berasal dari tiga sumber utama. Pertama, dari dalam diri perempuan itu sendiri, seperti ketekunan, ambisi, rasa percaya diri, dan *efikasi diri* yaitu keyakinan seseorang terhadap kemampuannya sendiri. Ketika perempuan meremehkan dirinya sendiri, mereka cenderung tidak berani mengambil peluang untuk naik jabatan, yang justru semakin memperkuat anggapan bahwa perempuan memang tidak mampu memimpin.

Kedua, faktor dari perusahaan atau organisasi. Lingkungan kerja yang sudah terbentuk secara maskulin menciptakan berbagai hambatan, mulai dari stereotip bahwa perempuan tidak cocok untuk posisi strategis, diskriminasi gender, hingga jaringan *old boy* yakni kelompok informal yang hanya melibatkan laki-laki sehingga perempuan terpinggirkan dari hubungan kerja penting. Bahkan, sindrom ratu lebah, yaitu kondisi di mana pemimpin perempuan justru menghambat perempuan lain agar tidak naik ke posisi yang sama, ikut memperburuk situasi ini.

Ketiga, faktor preferensi yang berkaitan dengan peran ganda perempuan sebagai pekerja sekaligus istri dan ibu. Dua peran ini sering kali saling mengganggu dan menimbulkan *konflik pekerjaan-keluarga* dimana ketika tuntutan pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga begitu pula sebaliknya. Tanpa dukungan keluarga yang memadai, perempuan semakin kesulitan menjaga keseimbangan dan fokus dalam pengembangan kariernya (Septiana & Haryanti, 2023).

Tantangan Struktural

Struktur organisasi dalam lembaga dakwah serta budaya keagamaan kerap menciptakan hambatan tidak terlihat (*glass ceiling*) yang menghalangi perempuan untuk mencapai posisi kepemimpinan strategis. Kondisi ini semakin menguat akibat interaksi antara keduanya, di mana struktur organisasi yang cenderung maskulin dan norma patriarkal saling memperkuat dalam membatasi peluang mobilitas vertikal perempuan (Dzuhayatin, 2020).

Dalam konteks lembaga dakwah, konstruksi gender dalam struktur organisasi masih berperan dalam memperkuat pembatasan terhadap perempuan. Perempuan cenderung ditempatkan pada posisi pelaksana atau pada bidang yang bersifat domestik, sedangkan posisi strategis sebagai pengambil keputusan masih didominasi oleh laki-laki. Kondisi ini menunjukkan bahwa hambatan struktural tetap menjadi faktor utama yang membatasi mobilitas vertikal perempuan dalam kepemimpinan dakwah.

Sebagian besar organisasi dakwah masih menerapkan struktur hierarkis dengan pola komando vertikal yang didominasi oleh laki-laki pada posisi strategis. Kondisi ini berimplikasi pada terbatasnya akses perempuan dalam proses koordinasi maupun promosi jabatan. Struktur tersebut turut membentuk lingkungan yang cenderung maskulin, sehingga perempuan jarang memperoleh kesempatan mengikuti pelatihan kepemimpinan atau terlibat dalam jaringan informal seperti *old boy network*. Dalam konteks lembaga seperti Muhammadiyah, konstruksi gender dalam struktur organisasi masih berperan dalam membatasi mobilitas vertikal perempuan menuju posisi kepemimpinan puncak (Trizuwani, 2025).

Tantangan Kultural

Selain faktor struktural, hambatan juga berasal dari budaya patriarki yang masih kuat. Interpretasi keagamaan yang cenderung tekstual seringkali menempatkan laki-laki sebagai pemimpin utama. Konstruksi sosial ini membentuk persepsi bahwa perempuan kurang layak menjadi pemimpin. Salah satu hambatan utama bagi kepemimpinan perempuan dalam konteks Islam adalah interpretasi

tekstual terhadap teks-teks keagamaan yang sering mengabaikan konteks historis dan sosiologis. Dominasi tafsir patriarkal yang diwariskan dari generasi ke generasi telah membentuk persepsi kolektif mengenai ketidaklayakan perempuan dalam posisi kepemimpinan (Herdianto, n.d.)

Peluang Kepemimpinan Perempuan

Perempuan dalam agama Islam diberi tempat yang istimewa dan dihormati. Mereka tidak dihargai dengan mencoba menyeragamkan peran dan posisi mereka dengan laki-laki, tetapi dihormati sesuai dengan kodrat alami mereka sebagai perempuan. Bahkan, dalam beberapa hal, kehormatan mereka dapat melampaui kehormatan seorang laki-laki. Al-qur'an telah menjelaskan kepada kita semua bahwa kedudukan seseorang bukan berdasarkan jenis kelamin, maupun kedudukannya. Hal tersebut telah dijelaskan didalam Al-qur'an surat Al-Hujurat ayat 13 bahwa semua manusia setara di sisi Allah SWT, Kecuali Ketakwaan:

إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya: Sesungguhnya yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling bertakwa. Sungguh, Allah Maha Mengetahui lagi mahatelit.

Konsep kepemimpinan dalam Islam secara historis telah dikaitkan dengan maskulinitas, di mana sifat-sifat laki-laki sering disamakan dengan kualitas kepemimpinan. Pemaknaan ini telah meminggirkan dan mengecualikan perempuan, sehingga mempertajam ketidaksetaraan gender (Tamim et al., 2024).

Walaupun struktur organisasi cenderung membatasi mobilitas perempuan, perubahan sosial dan kelembagaan mulai membuka peluang baru bagi perempuan untuk terlibat dalam kepemimpinan dakwah dimana peranan Perempuan yang semakin penting dalam dunia dakwah Islam, terutama dengan kemajuan teknologi digital yang membuka berbagai peluang baru. Media sosial seperti Instagram, TikTok, dan YouTube telah menjadi ruang strategis bagi perempuan untuk menyampaikan pesan-pesan keislaman secara lebih ringan, menarik, dan mudah dipahami oleh berbagai kalangan masyarakat. Pendekatan yang mereka gunakan cenderung komunikatif dan personal, sehingga dakwah yang disampaikan terasa lebih dekat dan relevan dengan kondisi kehidupan sehari-hari masyarakat modern. Hal ini berbeda dengan metode dakwah tradisional yang seringkali bersifat formal dan kaku. Dengan memanfaatkan media digital, perempuan pendakwah mampu menjangkau audiens yang lebih luas, termasuk generasi muda yang sangat akrab dengan teknologi.

Kontribusi perempuan dalam dakwah Islam di era modern menjadi fenomena yang tidak dapat diabaikan. Perempuan telah menunjukkan peran yang signifikan, baik dalam ruang-ruang dakwah konvensional maupun digital, sebagai agen perubahan sosial dan penyampai pesan-pesan keislaman yang adaptif terhadap perkembangan zaman. Dengan memanfaatkan media sosial seperti Instagram, YouTube, dan TikTok, perempuan mampu menjangkau lapisan masyarakat yang lebih luas, terutama generasi muda, yang sangat akrab dengan

teknologi dan cenderung mengakses informasi secara cepat dan visual (Aprilia & Sudjatnika, 2025.)

Perkembangan teknologi digital turut membuka peluang struktural baru yang lebih fleksibel. Melalui media sosial dan berbagai platform digital, perempuan dapat menjalankan peran kepemimpinan dalam dakwah tanpa harus sepenuhnya bergantung pada struktur organisasi formal. Kondisi ini memberikan alternatif ruang kepemimpinan yang lebih inklusif serta mampu menyesuaikan dengan perkembangan zaman.

Fenomena glass ceiling dalam lembaga dakwah tidak dapat dipahami sebagai akibat dari satu faktor saja, melainkan merupakan hasil interaksi antara struktur organisasi dan budaya patriarkal. Struktur yang didominasi laki-laki menciptakan keterbatasan akses, sementara budaya memberikan legitimasi terhadap ketimpangan tersebut. Dibandingkan dengan faktor struktural, hambatan kultural cenderung lebih dominan karena bersifat internal dan sulit diubah.

Strategi Pencegahan Glass Ceiling

Adanya fenomena glass ceiling sangat merugikan perempuan. Oleh karena itu, diperlukan strategi sehingga hambatan tidak kasat dapat dipecahkan. Strategi yang dapat dilakukan dalam mencegah terjadinya fenomena glass ceiling pada perempuan yaitu sebagai berikut:

Pertama, strategi yang dapat dilakukan pada perusahaan atau organisasi yaitu dengan membangun budaya kerja yang sadar akan bias gender sekaligus sebagai upaya menghapus stereotip negatif terhadap pemimpin perempuan (Lekshmi Priya, 2019). Kemudian perusahaan atau organisasi dapat meringkai ulang tentang proses dan praktik sumber daya manusia (SDM) sehingga dalam perekrutan dan promosi jauh dari bias gender dan diskriminasi. Di sisi lain, perlu adanya pengembangan dan pemberian program mentoring untuk pekerja perempuan. Strategi lainnya yaitu pada pemimpin perempuan yang telah berada di posisi puncak harus tetap mendukung pekerja perempuan yang ada dibawahnya dan bukannya ikut menghambat karier perempuan lainnya.

Kedua, strategi yang harus dilakukan pada diri perempuan sendiri adalah mereka harus mempunyai ambisi kerja yang tinggi dengan memiliki ketekunan, rajin mengikuti program pengembangan kepemimpinan, dan mengambil kesempatan untuk mutasi kerja. Pekerja perempuan juga perlu melakukan perluasan variasi pekerjaan, meningkatkan kualitas pendidikan, dan ikut serta dalam kegiatan pelatihan tambahan sehingga dapat meningkatkan kompetensi yang dimiliki sebagai bekal kariernya. Kemudian perempuan juga perlu menjalin hubungan baik dengan senior atau atasan di tempat kerja dan dibersamai dengan pembuktian kepada senior atau atasan mereka jika perempuan tidak hanya memiliki kualifikasi diri yang tinggi tetapi juga mampu menerima tanggung jawab kerja yang lebih besar.

Ketiga, pemerintah mengeluarkan kebijakan yang mendukung kemajuan pekerja perempuan sehingga nantinya mereka dimudahkan dalam mendapatkan kesempatan untuk mendapatkan jabatan di posisi puncak dan tidak terhalangi glass ceiling (Septiana & Haryanti, 2023).

Pentingnya Networking dan Support System Sesama Perempuan

Networking bukan sekadar memperluas pergaulan, melainkan strategi karier yang terbukti signifikan bagi perempuan. Budaya organisasi, *networking*, dan praktik organisasi terbukti secara signifikan memengaruhi kemajuan karier perempuan menuju posisi manajemen puncak. Artinya, perempuan yang aktif membangun jaringan di dalam organisasi memiliki peluang lebih besar untuk naik ke posisi strategis (Jauhar & Lau, 2018).

Namun akses terhadap jaringan ini sering kali tidak setara. Karena jaringan di dunia kerja cenderung didominasi laki-laki, perempuan menghadapi lebih sedikit komunikasi informal dan tidak memiliki akses yang memadai ke jaringan formal maupun informal. Kondisi ini membuat perempuan semakin terpinggirkan dari informasi dan peluang penting yang justru banyak beredar melalui jaringan tidak resmi tersebut (Kolade & Kehinde, 2013).

Di sinilah solidaritas sesama perempuan menjadi sangat krusial. Meskipun banyak penelitian mendokumentasikan hambatan yang dihadapi pemimpin perempuan di tempat kerja, masih sedikit literatur yang berfokus pada strategi atau sumber daya yang digunakan perempuan untuk menavigasi lingkungan kerja mereka. Faktanya, ada pemimpin perempuan yang mampu mengatasi hambatan tersebut dan meraih posisi kepemimpinan dengan mengandalkan faktor motivasi personal maupun eksternal.

Hambatan utama bagi solidaritas perempuan di lingkungan kerja yang didominasi laki-laki meliputi perilaku tidak adil di tempat kerja, kepercayaan antargenerasi, ekspektasi masyarakat, budaya organisasi, stereotip, dan stigma. Oleh karena itu, membangun *support system* yang kuat sesama perempuan menjadi langkah penting untuk melawan hambatan-hambatan tersebut dari dalam (Naidoo & Vermeulen, 2023).

Mentoring sesama perempuan juga terbukti memberikan dampak nyata. Mentoring memiliki nilai yang sangat besar bagi kelompok yang menghadapi tantangan karier unik, termasuk perempuan, karena memfasilitasi *networking* dalam bidang yang digeluti dan sangat penting untuk membangun serta memperluas program karier seseorang. Selain itu, tidak adanya program mentoring institusional menghambat kemajuan karier dan memperburuk perasaan terisolasi yang dialami perempuan di tempat kerja (Dickson et al., 2021).

Jaringan mentor yang beragam dapat mendukung pencapaian tujuan karier jangka panjang, kemajuan, dan retensi, sehingga secara sinergis meningkatkan inisiatif keberagaman, kesetaraan, dan inklusi, sekaligus menciptakan siklus positif dari mentoring yang lebih kaya. Dengan kata lain, semakin banyak perempuan yang saling mendukung, semakin besar pula peluang bagi generasi perempuan berikutnya untuk berkembang (Deanna et al., 2022).

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa fenomena *glass ceiling* dalam lembaga dakwah masih menjadi hambatan nyata bagi perempuan untuk mencapai posisi kepemimpinan strategis. Meskipun perempuan aktif dalam berbagai kegiatan dakwah, mereka masih terbatas dalam pengambilan keputusan. Hambatan ini

terjadi karena adanya faktor struktural, seperti sistem organisasi yang didominasi laki-laki, serta faktor kultural, seperti budaya patriarki dan pemahaman keagamaan yang bias gender. Kedua faktor tersebut saling memperkuat sehingga mempersempit peluang perempuan. Namun, di sisi lain, perkembangan teknologi digital dan meningkatnya kesadaran akan kesetaraan gender membuka peluang baru bagi perempuan untuk berperan lebih luas dalam kepemimpinan dakwah. Oleh karena itu, diperlukan perubahan yang menyeluruh agar tercipta sistem kepemimpinan yang lebih adil dan inklusif.

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar lembaga dakwah mulai membangun sistem organisasi yang lebih terbuka dan tidak bias gender, misalnya dengan memberikan kesempatan yang sama kepada perempuan dalam posisi kepemimpinan. Selain itu, perlu adanya pemahaman keagamaan yang lebih kontekstual agar tidak lagi membatasi peran perempuan. Perempuan juga diharapkan terus meningkatkan kualitas diri, seperti pendidikan, keterampilan, dan kepercayaan diri, agar mampu bersaing secara profesional. Di sisi lain, dukungan dari keluarga, organisasi, dan pemerintah juga sangat penting untuk mendorong terciptanya lingkungan yang mendukung kepemimpinan perempuan. Dengan adanya kerja sama dari berbagai pihak, diharapkan hambatan *glass ceiling* dapat dikurangi dan perempuan dapat berkontribusi secara maksimal dalam lembaga dakwah.

DAFTAR RUJUKAN

- Aprilia, F. D., & Sudjatnika, T. (n.d.). *Kontribusi Perempuan dalam dakwah Islam di Era Modern*.
- Deanna, R., Merkle, B. G., Chun, K. P., Navarro-Rosenblatt, D., Baxter, I., Oleas, N., ... & Auge, G. (2022). *Community voices: the importance of diverse networks in academic mentoring*. *Nature Communications*, 13(1), 1681.
- Dickson, K. S., Glass, J. E., Barnett, M. L., Graham, A. K., Powell, B. J., & Stadnick, N. A. (2021). Value of peer mentoring for early career professional, research, and personal development: a case study of implementation scientists. *Journal of Clinical and Translational Science*, 5(1).
- Dzuhayatin, S. R. (2020). Gender Glass Ceiling in Indonesia: Manifestation, Roots, and Theological Breakthrough. *Al-Jami'ah: Journal of Islamic Studies*, 58(1), 209-240. <https://doi.org/10.14421/ajis.2020.581.209-240>
- Haruna, D., Novita, L., Yusrawati, Y., & Junaidi, J. (2025). Konsep Kepemimpinan Perempuan Dalam Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Bilqolam Pendidikan Islam*, 6(1), 161-172. <https://doi.org/10.51672/jbpi.v6i1.576>
- Herdianto, D. (2025). *Kepemimpinan Perempuan Dalam Hukum Islam: Pengaruh dan Tantangan*.
- Humaira, A., Rahman, M. F., Ismail, A. M., Adhha, N., & Marwan, A. D. A. G. (2026). *Eksistensi Pemimpin Perempuan Di Asia Tenggara*. Penerbit KBM Indonesia.
- Jauhar, J. & Lim, L.L. (2018). The 'Glass Ceiling' and Women's Career Advancement to Top Management: The Moderating Effect of Social Support. *Global Business and Management Research*, Vol. 10, No. 1.

-
- Kolade, O. J., & Kehinde, O. (2013). *Glass ceiling and women career advancement: Evidence from Nigerian construction industry*.
- Kurniasih, N., & Hayati, N. R. (2024). The Impact of Gender Stereotypes and Self-Efficacy on the Glass Ceiling Phenomenon in the Religious Affairs Office of Purwakarta Regency. *Daengku: Journal of Humanities and Social Sciences Innovation*, 4(5), 829-835. <https://doi.org/10.35877/454RI.daengku2832>
- Leliana, A., & Castrawijaya, C. (2024). *Model Kepemimpinan Dalam Kepemimpinan Dakwah*. *Matlamat Minda*, 4(1). <https://doi.org/10.56633/jdki.v4i1.579>
- Manik, E. P., Erawan, I. K. P., & Pramana, G. I. (2025). Tantangan Kultural dan Struktural terhadap Kepemimpinan Politik Perempuan: Studi Literatur tentang Fenomena Glass Ceiling dalam Partai Politik. *Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial*, 11(3), 41-50.
- Pillay-Naidoo, D. & Vermeulen, C. (2023). Seeking Support Through Solidarity: *Female Leader's Experiences of Workplace Solidarity in Male-Dominated Professions*. *Frontiers in Psychology*, Vol. 14.
- Septiana, A. N., & Haryanti, R. H. (2023). Glass ceiling pada pekerja perempuan: Studi literatur. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 12(1), 168-177.
- Setyawati, Y., Cahyani, L. N., Jannati, N. K., & Dwi, W. A. (2026). *Perbandingan Pandangan Mazhab Terhadap Peran Perempuan Dalam Kepemimpinan Publik: Kajian Fikih dan Perspektif Gender*. 05.
- Syamsidar, C., Sazali, H., & Sayekti, R. (2025.). *Peran Strategis Perempuan dalam Dakwah Islam*.
- Tamim, R., Isti'ana, A., & Suslina, S. (2024). Komunikasi Perempuan dalam Dakwah (Menciptakan Ruang untuk Representasi dan Kepemimpinan). *Al Huwiyah: Journal of Woman and Children Studies*, 4(1), 44. <https://doi.org/10.24042/jwcs.v4i1.22496>