



## *Coldplay Gate* sebagai Cermin Ketimpangan Gender dan Etika Relasi di Dunia Kerja

Azizah Kurnia Angraini<sup>1\*</sup>, Nada Hafiyah Klariesha<sup>2</sup>, Indah Rizki Bethania Silitonga<sup>3</sup>,  
Olivia Diva Nabila<sup>4</sup>, <sup>5</sup>Dian Alya Julianti<sup>5</sup>

<sup>1-5</sup>Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Bengkulu, Indonesia

\*Penulis Korespondensi: [azizahkurnia1717@gmail.com](mailto:azizahkurnia1717@gmail.com)

**Abstract.** *This study examines the Coldplay Gate phenomenon as a reflection of gender inequality and weak ethical relations in the workplace. The event, which began as a personal issue in the entertainment sphere, evolved into a public discourse because it revealed the vulnerability of women within organizational power structures. The workplace, which should uphold professionalism, instead demonstrates gender bias, subordination, and dysfunctional practices that undermine institutional integrity. This research employs a descriptive qualitative approach with a literature study as the main method. Data were collected from news articles, research reports, and official publications from both national and international institutions such as the World Bank Gender Data Portal (2024), Statistics Indonesia (BPS, 2024), the International Labour Organization (ILO), and Populix (2024). Data analysis was conducted using content analysis to identify key themes, including women's subordination, abuse of power relations, and weak organizational ethics. The findings indicate that Coldplay Gate should not be understood merely as a personal scandal but as a reflection of unequal workplace structures. Empirical data reinforce this conclusion, such as women's labor participation of only 55.41 percent, limited representation in strategic positions (15 percent of CEOs are women), and high levels of workplace discrimination (45 percent). These findings highlight the need for ethical awareness and gender sensitivity to be internalized within organizational culture. The study concludes that formal regulations must be accompanied by the development of a fair, safe, and inclusive professional culture, enabling workplaces to function as equal spaces for all individuals without barriers based on gender or power relations.*

**Keywords:** *Coldplay Gate; Gender inequality; Power relations; Work ethics; Workplace discrimination.*

**Abstrak.** Penelitian ini membahas fenomena *Coldplay Gate* sebagai cermin ketimpangan gender dan lemahnya etika relasi di dunia kerja. Peristiwa yang berawal dari isu personal dalam ranah hiburan ini berkembang menjadi wacana publik karena memperlihatkan kerentanan perempuan dalam struktur relasi kuasa organisasi. Dunia kerja yang seharusnya menjunjung profesionalisme justru menunjukkan bias gender, subordinasi, dan praktik disfungsi yang merusak integritas institusi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan studi pustaka sebagai metode utama. Data diperoleh dari artikel berita, laporan penelitian, serta publikasi resmi lembaga nasional maupun internasional seperti World Bank Gender Data Portal (2024), Badan Pusat Statistik (2024), International Labour Organization (ILO), dan survei Populix (2024). Analisis dilakukan melalui analisis isi (*content analysis*) untuk mengidentifikasi tema-tema utama, antara lain subordinasi perempuan, penyalahgunaan relasi kuasa, dan lemahnya etika organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Coldplay Gate* tidak dapat dipahami sekadar sebagai skandal personal, melainkan refleksi dari struktur kerja yang timpang. Data empiris memperkuat temuan ini, misalnya partisipasi kerja perempuan yang hanya 55,41 persen, keterbatasan representasi pada posisi strategis (15 persen CEO perempuan), serta tingginya diskriminasi di tempat kerja (45 persen). Temuan ini menegaskan perlunya kesadaran etis dan sensitivitas gender yang terinternalisasi dalam budaya organisasi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa regulasi formal perlu disertai pembangunan budaya profesional yang adil, aman, dan inklusif agar dunia kerja berfungsi sebagai ruang setara bagi seluruh individu tanpa hambatan berbasis gender maupun relasi kuasa.

**Kata Kunci:** *Coldplay Gate; Ketimpangan gender; Relasi kuasa, Etika kerja; Diskriminasi tempat kerja.*

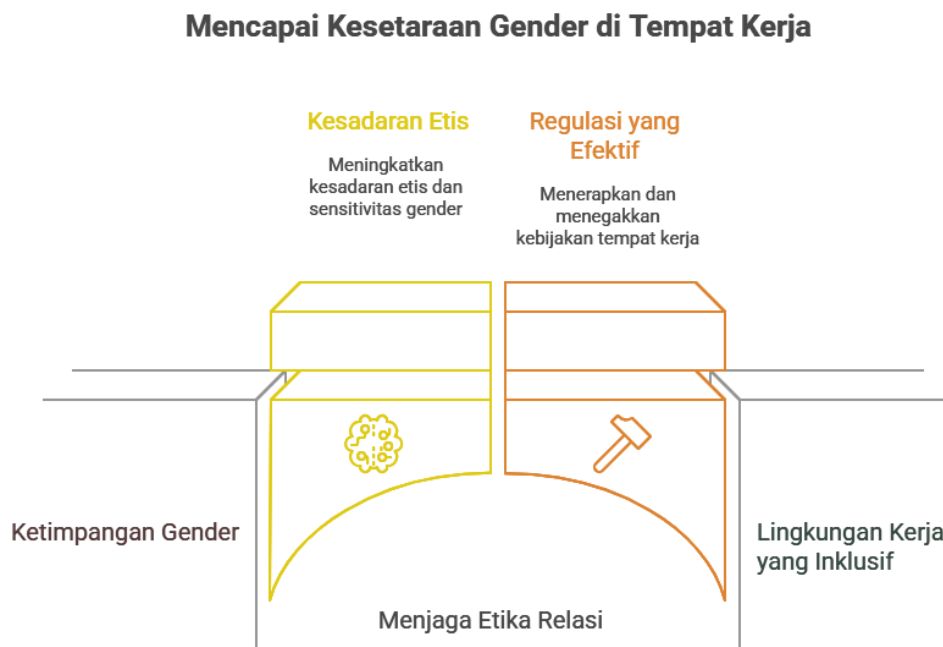
## 1. PENDAHULUAN

Kasus yang populer dengan sebutan Coldplay Gate tidak dapat dipandang semata-mata sebagai isu hiburan, melainkan merepresentasikan fenomena sosial yang menyingkap ketimpangan gender serta problematika etika relasi dalam dunia kerja. Dunia kerja idealnya berfungsi sebagai ruang profesional yang menjunjung tinggi objektivitas, namun pada praktiknya kerap terdistorsi oleh relasi kuasa yang tidak seimbang. Peristiwa Coldplay Gate yang terjadi pada konser Coldplay di Boston menunjukkan bagaimana ranah personal dapat bertransformasi menjadi isu publik, sekaligus membuka wacana kritis mengenai kerentanan gender dan kegagalan etis dalam relasi kerja. Posisi perempuan dalam kondisi tersebut cenderung terperangkap pada status subordinat, terutama ketika kekuasaan struktural dimanfaatkan untuk kepentingan individual. Situasi ini menimbulkan pertanyaan publik terkait netralitas, integritas, serta profesionalisme organisasi, yang pada akhirnya memicu pengunduran diri Andy Byron dari jabatan CEO dan penonaktifan sementara Kristin Cabot dari posisinya sebagai *Chief People Officer*.

Fenomena ini memperlihatkan bahwa persoalan gender tidak terbatas pada perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan, melainkan merupakan konsekuensi dari konstruksi sosial dan budaya yang melanggengkan pola relasi timpang. Ketika prinsip etika kerja terabaikan, muncul praktik disfungsional seperti pelecehan, eksploitasi, hingga pemaksaan terselubung. Relasi yang pada permukaan tampak konsensual berpotensi dipersepsikan secara bias, menimbulkan diskriminasi, dan menumbuhkan anggapan adanya privilese tertentu. Akibatnya, dunia kerja yang seharusnya menjamin rasa aman dan keadilan justru berubah menjadi arena yang menimbulkan tekanan, khususnya bagi kelompok yang menempati posisi rentan.

Temuan empiris memperkuat ilustrasi ketimpangan tersebut. Berdasarkan laporan World Bank Gender Data Portal (2024), tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan di Indonesia hanya mencapai 52,6%, jauh lebih rendah dibandingkan laki-laki sebesar 81,4%. Data Badan Pusat Statistik (2024) mencatat Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan berada pada angka 55,41%, meskipun tren peningkatan berlangsung relatif lambat. Laporan International Labour Organization (ILO) mengindikasikan bahwa hanya 15% CEO perusahaan di Indonesia berjenis kelamin perempuan, yang memperlihatkan keterbatasan representasi perempuan pada level strategis. Survei Populix (2024) menambahkan bahwa hampir 45% perempuan pernah mengalami diskriminasi di tempat kerja, dengan bentuk dominan berupa kesenjangan gaji (48%) serta pelecehan verbal (40%). Fakta-fakta tersebut memperlihatkan bahwa kesetaraan gender dalam dunia kerja masih jauh dari ideal normatif.

Kasus Coldplay Gate dapat diposisikan sebagai cermin kegagalan menjaga batas profesional yang seharusnya menjadi fondasi etika dunia kerja. Meskipun sejumlah perusahaan telah menetapkan kebijakan terkait *relationships at work* yang mewajibkan pelaporan hubungan personal antarpegawai, peristiwa ini memperlihatkan bahwa regulasi normatif tidak akan efektif apabila tidak disertai kesadaran etis serta sensitivitas gender. Artikel ini ditujukan untuk menguraikan bagaimana fenomena Coldplay Gate dapat menjadi refleksi kritis dalam memahami problematika ketimpangan gender sekaligus urgensi menjaga etika relasi di dunia kerja, sehingga dapat tercipta lingkungan yang aman, inklusif, dan berkeadilan bagi seluruh pihak.



**Gambar 1.** Visualisasi Gender di Tempat Kerja.

## 2. KAJIAN TEORITIS

Kajian teoritis penelitian ini berakar pada dua konsep utama, yakni ketimpangan gender dan etika relasi kerja. Kedua konsep tersebut saling beririsan dalam menjelaskan bagaimana struktur sosial dan budaya organisasi membentuk dinamika kekuasaan di lingkungan profesional. Dalam konteks ini, gender tidak semata-mata dipahami sebagai kategori biologis, melainkan konstruksi sosial yang menentukan akses, peluang, serta posisi individu di dunia kerja. Ridgeway (2011) menjelaskan bahwa ketimpangan gender bertahan melalui mekanisme simbolik dan struktural yang bekerja bersamaan, sehingga menciptakan norma sosial yang menempatkan perempuan dalam posisi subordinat. Konstruksi tersebut termanifestasi dalam bentuk diskriminasi upah, keterbatasan promosi, serta bias terhadap peran kepemimpinan perempuan.

Konsep ketimpangan gender juga berkaitan erat dengan representasi perempuan pada posisi strategis. Laporan International Labour Organization (2020) menunjukkan bahwa hanya 15 persen CEO di Indonesia berjenis kelamin perempuan, yang menggambarkan masih adanya hambatan sistemik terhadap akses perempuan menuju jabatan puncak. Hambatan ini diperkuat oleh data Badan Pusat Statistik (2024) yang menunjukkan tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan hanya sekitar 55,41 persen, serta temuan Populix (2024) yang mengindikasikan 45 persen perempuan pernah mengalami diskriminasi di tempat kerja, terutama dalam bentuk kesenjangan gaji dan pelecehan verbal. Fakta tersebut memperlihatkan bahwa struktur dunia kerja belum sepenuhnya setara, dan masih mencerminkan pola bias gender yang mengakar dalam budaya organisasi.

Dalam ranah etika kerja, Treviño, den Nieuwenboer, dan Kish-Gephart (2014) menegaskan bahwa perilaku tidak etis dalam organisasi sering kali muncul akibat lemahnya budaya etis dan mekanisme pengawasan internal. Ketika nilai integritas dan profesionalisme tidak diinternalisasi secara kolektif, relasi kuasa di tempat kerja menjadi rentan terhadap penyalahgunaan. Fenomena Coldplay Gate merefleksikan kondisi ini, di mana hubungan personal antara individu dengan posisi otoritatif memunculkan potensi konflik kepentingan yang mengganggu netralitas institusi. Etika kerja, dengan demikian, tidak dapat dipahami hanya sebagai seperangkat aturan formal, tetapi sebagai sistem nilai yang menuntut tanggung jawab moral dari setiap aktor dalam organisasi. Pendekatan Ely dan Meyerson (2000) tentang teori gender dalam organisasi memberikan kerangka konseptual yang relevan untuk memahami fenomena ini. Mereka menekankan bahwa kesetaraan gender tidak akan tercapai tanpa perubahan struktural dan budaya yang mendasar dalam organisasi. Kesetaraan bukan hanya berarti membuka akses bagi perempuan, tetapi juga menghapus norma-norma simbolik yang menormalisasi dominasi laki-laki di ruang profesional. Oleh karena itu, pembentukan budaya organisasi yang adil dan inklusif menjadi prasyarat bagi tegaknya etika relasi kerja.

Selain itu, laporan World Bank (2024) menyoroti bahwa pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan bergantung pada kesetaraan gender dan partisipasi perempuan yang setara di dunia kerja. Ketika perempuan diberikan ruang yang setara untuk berpartisipasi dan berkarier, produktivitas serta daya saing organisasi akan meningkat secara signifikan. Hal ini sejalan dengan temuan McKinsey & Company (2023) dalam laporan *Women in the Workplace*, yang menunjukkan bahwa perusahaan dengan tingkat kesetaraan gender tinggi memiliki kinerja dan inovasi lebih baik hingga 25 persen dibandingkan perusahaan yang masih bias gender. Data ini mempertegas bahwa keadilan gender tidak hanya bernilai moral, tetapi juga strategis bagi keberlanjutan organisasi.

Dengan demikian, teori ketimpangan gender dan etika relasi kerja menjadi fondasi konseptual untuk menafsirkan kasus Coldplay Gate sebagai refleksi dari persoalan struktural yang lebih luas. Kasus tersebut memperlihatkan bahwa relasi kuasa di tempat kerja tidak dapat dilepaskan dari bias gender dan lemahnya sistem etis organisasi. Upaya menciptakan dunia kerja yang setara menuntut integrasi nilai-nilai keadilan, transparansi, dan empati ke dalam praktik manajerial sehari-hari. Pendekatan teoritis ini menegaskan bahwa penyelesaian masalah etika dan gender tidak cukup melalui regulasi formal, melainkan membutuhkan transformasi budaya organisasi yang menempatkan kesetaraan dan martabat manusia sebagai landasan utama.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif karena berfokus pada penggalian makna di balik fenomena Coldplay Gate yang menjadi sorotan publik. Pendekatan ini dipilih untuk memahami bagaimana isu personal dalam ranah hiburan dapat bertransformasi menjadi wacana sosial yang merefleksikan problem ketimpangan gender serta etika relasi di dunia kerja. Melalui metode kualitatif, penelitian ini tidak hanya menggambarkan kasus secara faktual, melainkan juga menafsirkan relasi kuasa, bias gender, serta implikasi etis yang muncul dari peristiwa tersebut.

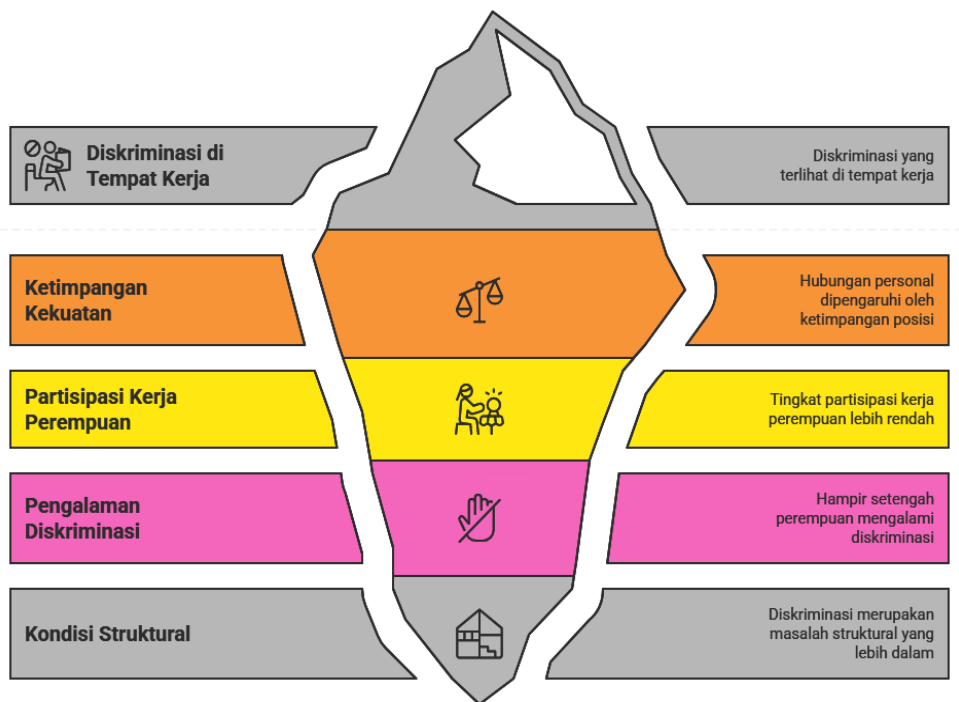
Data penelitian dikumpulkan melalui studi pustaka dengan memanfaatkan sumber-sumber sekunder yang relevan. Penulis menelaah berbagai artikel berita, laporan penelitian, serta publikasi resmi dari lembaga internasional maupun nasional yang memuat data terkait ketimpangan gender, diskriminasi, dan partisipasi perempuan di dunia kerja. Beberapa rujukan penting berasal dari World Bank Gender Data Portal (2024), laporan Badan Pusat Statistik (2024), International Labour Organization (ILO), serta survei Populix mengenai diskriminasi gender di tempat kerja. Sumber-sumber ini digunakan untuk memperkuat analisis mengenai sejauh mana fenomena Coldplay Gate merepresentasikan ketidaksetaraan struktural yang lebih luas.

Analisis data dilakukan dengan teknik analisis isi (*content analysis*) terhadap dokumen dan pemberitaan yang membahas peristiwa Coldplay Gate serta isu kesetaraan gender di dunia kerja. Teknik ini digunakan untuk mengidentifikasi tema-tema utama seperti subordinasi perempuan, penyalahgunaan relasi kuasa, serta lemahnya etika organisasi. Proses analisis dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Dengan metode ini, penelitian berupaya mengaitkan kasus Coldplay Gate dengan data empiris tentang diskriminasi gender di Indonesia, sehingga dapat menghadirkan refleksi kritis mengenai pentingnya kesadaran etis dan sensitivitas gender dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil dan inklusif.

#### 4. HASIL PEMBAHASAN

Fenomena Coldplay Gate memperlihatkan bahwa isu personal yang tampak sederhana ternyata berhubungan dengan persoalan struktural dalam dunia kerja. Relasi kuasa antara atasan dan bawahan menjadi titik utama perdebatan, karena situasi tersebut memperlihatkan adanya posisi rentan yang dialami perempuan ketika berhadapan dengan struktur kekuasaan organisasi. Dunia kerja idealnya menjadi ruang profesional yang netral, tetapi kasus ini menunjukkan bagaimana bias gender dan praktik tidak etis masih sering muncul sehingga merusak integritas institusi (World Bank, 2024).

Peristiwa ini juga mengilustrasikan bahwa hubungan personal yang terjadi di lingkungan kerja tidak dapat dilepaskan dari ketimpangan posisi yang ada. Hubungan yang pada permukaan terlihat konsensual dapat menghasilkan persepsi diskriminatif dan menciptakan tekanan bagi pihak yang lebih lemah. Kondisi tersebut sejalan dengan data Badan Pusat Statistik (2024) yang menunjukkan tingkat partisipasi kerja perempuan hanya mencapai 55,41 persen, jauh di bawah partisipasi laki-laki. Ketimpangan ini diperkuat oleh temuan Populix (2024), yang melaporkan bahwa hampir 45 persen perempuan pernah mengalami diskriminasi di dunia kerja, dengan bentuk dominan berupa kesenjangan gaji dan pelecehan verbal. Fakta ini memperlihatkan bahwa Coldplay Gate tidak berdiri sendiri, melainkan merepresentasikan kondisi struktural yang menempatkan perempuan pada posisi subordinat.



**Gambar 2.** Diskriminasi di Tempat Kerja Tersembunyi di Balik Hubungan Personal.

Selain angka partisipasi yang rendah, keterbatasan representasi perempuan dalam kepemimpinan juga memperlihatkan adanya hambatan sistemik. International Labour Organization (2020) mencatat bahwa hanya 15 persen CEO perusahaan di Indonesia berjenis kelamin perempuan. Angka ini menunjukkan bahwa akses terhadap posisi strategis masih belum setara, meskipun wacana kesetaraan gender terus digaungkan. Dalam konteks ini, Coldplay Gate tidak hanya dipahami sebagai skandal personal, tetapi juga sebagai cermin rapuhnya etika relasi kerja. Etika yang seharusnya menegakkan profesionalisme justru dilemahkan oleh kepentingan personal yang memanfaatkan relasi kuasa.

Implikasi dari kasus ini adalah perlunya kesadaran etis yang dibangun secara berkelanjutan di lingkungan kerja. Regulasi perusahaan mengenai hubungan antarpegawai memang telah banyak diterapkan, namun efektivitasnya bergantung pada budaya organisasi yang mampu menjunjung tinggi keadilan dan integritas. Tanpa kesadaran tersebut, dunia kerja berpotensi menjadi arena diskriminatif yang merugikan kelompok rentan. Coldplay Gate pada akhirnya tidak hanya menunjukkan kegagalan individu dalam menjaga etika, melainkan juga memperlihatkan kelemahan struktural dalam memastikan lingkungan kerja yang adil, aman, dan inklusif (Populix, 2024; World Bank, 2024).

Fenomena Coldplay Gate dapat dipahami lebih jauh sebagai ilustrasi dari kegagalan organisasi dalam menginternalisasi prinsip tata kelola yang setara dan inklusif. Kasus ini menegaskan bahwa bias gender tidak hanya muncul dalam bentuk eksplisit seperti diskriminasi gaji atau pelecehan verbal, tetapi juga hadir secara implisit melalui relasi interpersonal yang memanfaatkan struktur kuasa. Ketika seorang pemimpin perusahaan terlibat dalam relasi yang berpotensi menimbulkan konflik kepentingan, kepercayaan publik terhadap netralitas institusi pun terganggu. Kondisi ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ridgeway (2011), yang menegaskan bahwa bias gender bekerja melalui mekanisme simbolik maupun struktural, sehingga memperlemah posisi perempuan di ruang profesional.

Data empiris yang tercatat di Indonesia memperlihatkan bahwa kesenjangan gender masih menjadi persoalan laten. Tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan yang hanya berkisar 52–55 persen menunjukkan adanya hambatan sistemik. Faktor-faktor seperti beban ganda rumah tangga, stereotip sosial, serta keterbatasan akses terhadap kesempatan promosi menjadi penyebab utamanya (BPS, 2024). Hambatan tersebut diperkuat dengan laporan International Labour Organization (2020) yang menegaskan bahwa kendala mobilitas karier perempuan di Asia Tenggara sering kali dipengaruhi oleh budaya organisasi yang maskulin dan tidak ramah terhadap kebutuhan pekerja perempuan. Kasus Coldplay Gate, dalam konteks ini, memperlihatkan bagaimana perempuan masih berada pada posisi subordinat meskipun

secara formal telah ada regulasi tentang nondiskriminasi. Fenomena serupa juga ditemukan di tingkat global. Laporan McKinsey & Company (2023) melalui *Women in the Workplace Report* menunjukkan bahwa meskipun perusahaan besar di Amerika Serikat mulai mengadopsi kebijakan kesetaraan gender, praktik diskriminasi terselubung tetap terjadi, terutama pada jenjang awal karier. Perempuan kerap dihadapkan pada "broken rung" atau tangga karier yang patah, yakni kondisi ketika kesempatan promosi pertama kali menuju level manajerial jauh lebih kecil dibandingkan laki-laki. Konsep ini relevan dengan kasus Coldplay Gate yang memperlihatkan bahwa posisi strategis perempuan sering kali rentan terhadap bias kuasa.

Dalam konteks etika, fenomena ini juga memperlihatkan lemahnya mekanisme compliance organisasi. Regulasi formal seperti code of conduct dan kebijakan workplace relationship disclosure seharusnya menjadi instrumen pengendali yang efektif, tetapi efektivitasnya sangat dipengaruhi oleh budaya etis yang hidup di dalam organisasi. Menurut Treviño, den Nieuwenboer, dan Kish-Gephart (2014), kegagalan membangun budaya etis menyebabkan individu lebih mudah memanfaatkan posisi untuk kepentingan personal. Situasi ini tercermin dari kasus Coldplay Gate, di mana aspek personalitas aktor dominan justru merusak integritas kelembagaan. Dari sisi psikososial, kasus ini juga memperlihatkan beban emosional yang lebih besar bagi perempuan. Survei Populix (2024) mencatat bahwa diskriminasi berbasis gender sering kali berdampak pada kesehatan mental, terutama rasa cemas dan tekanan psikologis akibat perlakuan tidak setara. Hal ini berpotensi menurunkan kinerja dan loyalitas pekerja terhadap organisasi. Dengan demikian, persoalan etika relasi di dunia kerja bukan hanya isu moral, tetapi juga berdampak langsung pada produktivitas dan keberlanjutan perusahaan.

Fenomena ini menegaskan pentingnya implementasi kebijakan berbasis keadilan substantif. Pendekatan berbasis regulasi saja terbukti tidak cukup, melainkan perlu dilengkapi dengan transformasi budaya organisasi yang berorientasi pada integritas, transparansi, dan penghargaan terhadap keberagaman. Tanpa langkah tersebut, kasus serupa dengan Coldplay Gate akan terus berulang dengan pola yang sama, sekaligus memperlebar jurang ketidaksetaraan gender di dunia kerja.

## 5. KESIMPULAN

Fenomena Coldplay Gate menunjukkan bahwa relasi kuasa di lingkungan kerja masih kerap diwarnai bias gender yang merugikan perempuan, bahkan pada institusi yang mengklaim menjunjung kesetaraan dan profesionalisme. Kondisi ini menegaskan bahwa etika kerja bukan sekadar aturan formal, melainkan hasil internalisasi nilai yang berkelanjutan. Individu yang memiliki kekuasaan simbolik maupun struktural memikul tanggung jawab moral terhadap rekan kerja, karena pelanggaran etis berpotensi menimbulkan efek domino yang merusak reputasi lembaga dan kepercayaan publik. Kasus ini mendorong organisasi untuk meninjau kembali sejauh mana budaya internalnya telah mengakomodasi prinsip kesetaraan dan keamanan psikologis bagi seluruh pekerja. Prinsip ini sejalan dengan pandangan Ely dan Meyerson (2000) yang menegaskan bahwa organisasi modern tidak akan mampu mencapai kinerja optimal tanpa keadilan struktural dan rasa aman sosial di antara anggotanya. Oleh karena itu, transformasi nilai perlu diwujudkan melalui pelatihan dan pendidikan etika relasi serta kesetaraan gender sebagai bagian dari profesionalitas, disertai dengan sistem pelaporan yang transparan dan bebas intimidasi agar setiap pelanggaran dapat ditindak secara objektif.

Kesetaraan gender telah menjadi faktor penting dalam membangun organisasi yang berdaya saing dan berkelanjutan. Ely dan Thomas (2001) menegaskan bahwa keberagaman gender dalam tim kerja dapat meningkatkan kreativitas, pembelajaran kolektif, serta efektivitas organisasi jika dikelola secara inklusif. International Labour Organization (2020) juga menyoroti bahwa representasi perempuan di posisi kepemimpinan berdampak langsung terhadap peningkatan produktivitas dan inovasi di tempat kerja. Sementara itu, laporan McKinsey & Company (2020) menunjukkan bahwa organisasi yang berkomitmen pada kesetaraan gender memiliki peluang lebih besar untuk mencapai kinerja finansial di atas rata-rata industri. Temuan ini menegaskan bahwa kesetaraan bukan hanya isu moral, tetapi juga investasi strategis bagi keberlanjutan bisnis dan reputasi organisasi dalam jangka panjang.

## DAFTAR REFERENSI

- Badan Pusat Statistik. (2024). Tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) perempuan Februari 2024. BPS.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Ely, R. J., & Meyerson, D. E. (2000). Theories of gender in organizations: A new approach to organizational analysis and change. *Research in Organizational Behavior*, 22, 103–151.
- Ely, R. J., & Thomas, D. A. (2001). Cultural diversity at work: The effects of diversity perspectives on work group processes and outcomes. *Administrative Science Quarterly*, 46(2), 229–273. <https://doi.org/10.2307/2667087>
- International Labour Organization. (2020). *Women in business and management: The business case for change in Indonesia*. ILO.
- International Labour Organization. (2020). *Women in business and management: The business case for change in Indonesia*. ILO.
- McKinsey & Company. (2020). *Diversity wins: How inclusion matters*. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com>
- McKinsey & Company. (2023). *Women in the workplace 2023*. McKinsey & LeanIn.Org.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Populix. (2024). *Persepsi diskriminasi gender di tempat kerja*. Populix Research.
- Ridgeway, C. L. (2011). *Framed by gender: How gender inequality persists in the modern world*. Oxford University Press.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kualitatif: Untuk penelitian yang bersifat eksploratif, enterpretif, interaktif, dan konstruktif*. Bandung: Alfabeta.
- Treviño, L. K., den Nieuwenboer, N. A., & Kish-Gephart, J. J. (2014). (Un)Ethical behavior in organizations. *Annual Review of Psychology*, 65(1), 635–660.
- World Bank. (2024). *Gender data portal: Indonesia*. The World Bank Group.
- World Bank. (2024). *Gender equality for growth: Research and analytical program in Indonesia*. The World Bank Group