



ISSN 2685-483X
Volume 6, Issue 1, Januari-Juli 2024
Halaman 121-145



***Ageisme* sebagai Kekerasan Simbolik pada Perempuan di Tempat Kerja**

Pitriyani, Tutin Aryanti

Magister Pendidikan Sosiologi, Universitas Pendidikan Indonesia

Kata Kunci	Abstrak
Ageisme Diskriminasi Usia Kekerasan Simbolik Bias Gender	<p>Perempuan masih menjadi objek diskriminasi, stereotip negatif dan prasangka di tempat kerja. <i>Ageisme</i> gender, diskriminasi berdasarkan usia menjadi isu paling serius yang mengancam karier perempuan lanjut usia. Artikel ini secara khusus membongkar realitas <i>ageisme</i> pada perempuan lanjut usia di tempat kerja yang merupakan bentuk kekerasan simbolik pada perempuan. Penelitian ini merupakan analisis literatur dengan metode studi literatur pada 10 artikel pada jurnal internasional yang berkaitan dengan topik <i>ageisme</i> dari tahun 2019-2024. Hasil penelitian menunjukkan bahwa diskriminasi berdasarkan usia lebih banyak dialami oleh pekerja perempuan, <i>ageisme</i> tidak hanya menyerang secara individu namun secara struktur, seperti batas usia bagi pencari kerja, standar kecantikan (<i>lookism</i>), perempuan tidak dianggap sebagai seorang profesional (<i>momism</i>), menjadi target pemecatan dan pensiun paksa, sulitnya peluang karier (<i>glass ceiling</i>), dan ketidaksetaraan upah (<i>pay gap</i>). <i>Ageisme</i> menjadi kekerasan simbolik karena sifatnya yang tidak terlihat dan laten membuat perempuan tidak sadar bahwa mereka sedang mengalami kekerasan atau diskriminasi.</p>



ISSN 2685-483X

Volume 6, Issue 1, Januari-Juni 2024

Pages 121-145



Ageism as Symbolic Violence against Women in the Workplace

Pitriyani, Tutin Aryanti

Magister Pendidikan Sosiologi, Universitas Pendidikan Indonesia

Keywords	Abstract
Ageism	Women are still the object of discrimination, negative stereotypes and prejudice in the workplace. Gender ageism, discrimination based on age, is the most severe issue that threatens the careers of older women. This article exposes explicitly the reality of ageism towards older women in the workplace, which is a form of symbolic violence against women. This research is a literature analysis using the literature study method on ten articles in international journals related to ageism from 2019 to 2024. The results of the research show that female workers experience discrimination based on age. Ageism not only attacks individually but structurally, such as age limits for job seekers, beauty standards (lookism), women not being considered as professionals (momism), being targets for dismissal and forced retirement, challenging career opportunities (glass ceiling), and wage inequality (pay gap). Ageism becomes symbolic violence because its invisible and latent nature makes women unaware that they are experiencing violence or discrimination.
Age Discrimination	
Symbolic Violence	
Gender Bias	

Log Kegiatan Naskah

Pengiriman Naskah <i>Submission</i>	2024-05-16
Review	2024-05-20
Revisi <i>Revision</i>	2024-05-21
Naskah Diterima <i>Submission Accepted</i>	2024-05-26
Penerbitan <i>Publication</i>	June 2024

Pendahuluan

Sejak 20 tahun terakhir, keterlibatan perempuan di ranah produktif tidak mengalami peningkatan dan cenderung stagnan. Secara global, partisipasi perempuan di dunia kerja hanya berkisar di angka 51% berbanding jauh dengan partisipasi angkatan kerja laki – laki 82% (IBCWE, 2023). Organisasi Buruh Internasional (ILO) mendapati perempuan di seluruh dunia lebih sulit mendapat pekerjaan di banding laki – laki, perbandingan keduanya sebesar 6:10 atau hanya 6 perempuan yang memiliki pekerjaan untuk setiap 10 pekerja laki – laki. Kesenjangan ini secara signifikan lebih luas di negara – negara berkembang seperti Indonesia (Schlein, 2018). Secara historis, sejak krisis moneter 1998 hingga sekarang pengangguran perempuan di Indonesia dari tahun ke tahun lebih tinggi dibandingkan laki – laki (Nasution & Maymunah, 2023). Temuan lembaga riset *Australia Indonesia Partnership for Economic Governance (AIPEG)* menunjukkan bahwa partisipasi perempuan di angkatan kerja hanya sebesar 53% yang artinya 1 dari 2 perempuan di usia kerja (15-64 tahun) tidak memiliki pekerjaan (Sitepu, 2017). Bahkan sekitar 7,17 juta dari 16,15 juta perempuan memilih untuk tidak terjun ke pasar kerja (Jatim Newroom, 2023). Sedangkan kondisi di tempat kerja, sebanyak 54% dari 24 juta perempuan Indonesia bekerja secara informal dan tidak memiliki perlindungan hukum, padahal sering menghadapi diskriminasi (IBCWE, 2023).

Tingginya tingkat diskriminasi pada perempuan di tempat kerja menjadi salah satu penyebab utama rendahnya partisipasi angkatan kerja perempuan (IBCWE, 2023). Selain kurangnya perlindungan hukum dan regulasi yang cenderung merugikan perempuan, diskriminasi berbasis gender dan usia (*ageisme*) juga menjadi parasit yang nyata. Sebanyak 31% perempuan dalam penelitian (Tahmaseb-McConatha, 2023) percaya bahwa ‘usia’ menjadi alasan utama perusahaan tidak mempekerjakan dan memutus kontrak kerja mereka. Di Amerika, 70% perempuan berkulit ‘berwarna’ (Afrika-Amerika) bahkan mendapat prasangka buruk yang saling bersinggungan antara usia, etnis dan bias gender di tempat kerja (Tahmaseb-McConatha, 2023). Di Indonesia sendiri, perempuan yang sudah menikah dan punya anak adalah batas produktivitas mereka, sekitar 40% pekerja perempuan berhenti bekerja pada tahun pertama setelah mereka memiliki anak. Bahkan di tahun 2016, pernikahan dan punya anak menjadi alasan 1,7 juta perempuan usia 20-24 tahun keluar dari angkatan kerja (Sitepu, 2017). Keadaan ini semakin tidak menguntungkan perempuan, ketika mereka kembali berkarier beberapa tahun setelahnya. Tidak ada ruang kosong bagi perempuan yang sudah menikah dan memiliki anak. Mereka menjadi sulit mencari pekerjaan dan berakhir menjadi ibu rumah tangga atau bekerja di sektor informal. Dito seorang HRD perusahaan ternama di Jakarta pernah mengatakan bahwa usia pekerja di atas 25 tahun sudah sulit dilatih keterampilan baru (Nasution & Maymunah, 2023).

Melonggarnya kontrol negara atas pasar tenaga kerja memberikan keleluasaan bagi pengusaha untuk melakukan tindakan *ageisme* terhadap pekerja yang lebih tua khususnya perempuan. Tempat kerja masa kini penuh dengan kata – kata yang berfokus pada kaum muda seperti, inovatif, energik, produktif dan fleksibel (Tahmaseb-McConatha, 2023). Sedangkan pandangan terhadap pekerja yang lebih tua digambarkan dengan kurang kompeten, keras kepala, tidak sehat, tidak berkembang dan mahal. Sehingga tidak sedikit mereka yang berusia ‘tua’ (>40 tahun) dan perempuan menjadi korban PHK tanpa alasan yang jelas (Huang, 2023). Porsi perempuan di ranah produktif tidak lepas dari sifat gender dan stigma mereka sebagai pekerjaan yang bergulat hanya pada pendidikan, keperawatan, perhotelan, sekretaris dan asisten administrasi (McConatha, V.K, Magnarelli, & Hanna, 2023). Pekerja perempuan ‘tua’ sering kali hanya dianggap seorang ibu atau nenek seseorang (*momism*) dan tidak pernah dianggap sebagai seorang profesional yang memiliki keterampilan di luar sifat gender mereka (Tahmaseb-McConatha, 2023). Pada saat yang sama, kesenjangan upah yang diterima perempuan pun menjadi belenggu yang menyiksa. Perempuan selalu berpenghasilan lebih rendah setiap tahunnya, upah yang diterimanya hanya 83% dari penghasilan laki - laki (Morrone, 2023).

Ageisme sebagai praktik diskriminasi perempuan pertama kali dikenalkan oleh ahli Gerontologi Robert N. Butler untuk menggambarkan diskriminasi terhadap orang yang lebih tua (World Health Organization (WHO), 2021). *Ageisme* sebagai kekerasan berbasis

“isme” terbesar ketiga setelah rasisme dan seksisme yang melibatkan stereotip negatif sebagai alat diskriminasi terhadap seseorang atau kelompok (McConatha, V.K, Magnarelli, & Hanna, 2023). Dalam konsep ini, biasanya orang yang lebih tua dipandang sebagai seseorang yang tidak kompeten, lambat atau kurang mampu beradaptasi dengan teknologi dan perubahan. Hal ini mengarah pada prasangka bahwa mereka tidak cocok untuk posisi kerja tertentu atau tidak layak mendapatkan pelatihan dan pengembangan.

Dalam ranah ekonomi dan dunia kerja, praktik *ageisme* tak hanya menyinggung usia namun juga gender, karena faktanya pekerja perempuan lebih banyak menjadi korban *ageisme* dibandingkan pekerja laki – laki (Stovell, 2023). Berdasarkan penelitian terbaru menunjukkan bahwa 62% pekerja perempuan di atas 50 tahun di Amerika pernah mendapatkan diskriminasi di tempat kerja (Allum, 2024). Tercatat ada 70% perempuan (Afrika-Amerika) berusia >50 tahun melaporkan diskriminasi selama bekerja (Crouch, 2022). Di Australia, perempuan selalu dikaitkan dengan isu “*lookism*”, mengutamakan penampilan dan daya tarik seksual sehingga kaum tua tersingkirkan (MvGann, et al., 2016). Peluang kemajuan karier (promosi) juga menjadi kemustahilan bagi perempuan terutama pada perusahaan berbasis teknologi dan hiburan (Bandias & Sharma, 2016; Ross, 2024). Di Inggris, perempuan yang bekerja di industri pertelevisian sering kali mendapat kesenjangan terkait kontrak kerja dan pemecatan karena usia, bahkan sebagian dari mereka diminta untuk pensiun dini. Di Spanyol, konstruksi *ageisme* disiarkan dalam program radio dan media, meski bersifat implisit konstruksi wacana lansia sebagai subjek yang pasif dan tidak produktif secara signifikan mengubah persepsi terhadap peran lansia di masyarakat (Roman, et al., 2022). Sedangkan negara bagian Asia seperti China dan Indonesia, *ageisme* jelas terlihat sejak proses seleksi penerimaan pekerja dengan adanya kualifikasi batas usia dan diskriminasi berbasis gender (Litha, 2022).

Dalam catatan Komnas Perempuan Indonesia, potret diskriminasi dan kekerasan pada perempuan di tempat kerja terjadi secara sistematis, berakar dari budaya patriarki dan seksisme yang telah mendarah daging (Chuzafah, et al., 2021). Arti kekerasan tidak hanya sebatas seksualitas (fisik) namun juga kekerasan secara struktural melalui peraturan, kebijakan dan regulasi perusahaan yang cenderung menyudutkan kaum perempuan. Dalam beberapa riset paling tidak ditemukan bentuk – bentuk kekerasan yang dimaksud, misalnya kasus pemecatan perempuan berdasarkan usia (Steinmayer & Xu, 2020), perempuan dinilai atas dasar etnis dan warna kulit mereka (Tahmaseb-McConatha, 2023), ketidaksetaraan upah yang diterima perempuan (Morrone, 2023), nilai utama perempuan hanya dilihat secara fisik dan penampilan “*looksm*” (MvGann, et al., 2016), peran perempuan hanya sebatas *second sex* atau “*momism*” (McConatha, V.K, Magnarelli, & Hanna, 2023), dan tidak adanya ruang untuk perempuan bersuara menjadi kelompok subjektif (Litha, 2022). Namun, yang menjadi menarik adalah bagaimana diskriminasi tersebut terus – menerus berulang, dan lumpuhnya kesadaran perempuan terhadap apa yang sedang dialaminya. Praktik-praktik *ageisme* ini seakan ternormalisasi di masyarakat, bukan menjadi sesuatu yang membahayakan. Pierre Bourdieu, seorang sosiolog Prancis melihat kondisi tersebut sebagai bentuk kekerasan simbolik (*symbolic violence*), sebuah mekanisme sosial yang menganggap bahwa *ageisme* dan kekerasan lainnya adalah hal yang wajar (Bourdieu, 2010). Kekerasan bersifat laten dan tidak adanya kesadaran baik oleh pelaku maupun korban (Ulya, 2016). Nilai – nilai maskulinitas dianggap nilai dominan yang patut diadopsi dan digunakan dalam ranah dunia kerja. Alih – alih melawan dan menolak, perempuan yang menjadi korban justru menerima dominasi tersebut (Musdawati, 2017). Bourdieu melihat ketika kondisi tersebut diterima begitu saja, perempuan tidak menyadari adanya pemaksaan yang dikonstruksi lewat simbol, maka pada saat itu kekuasaan simbolik bekerja.

Secara khusus, artikel ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam mengenai fenomena diskriminasi pekerja perempuan berbasis gender dan usia dengan menggunakan metode studi literatur untuk membongkar realitas *ageisme* sebagai kekerasan simbolik di dunia kerja. *Ageisme* pada perempuan dimaknai sebagai mekanisme kekuasaan yang menggunakan simbol – simbol dan ideologi patriarki/maskulinitas yang melahirkan pembahasan: (1) *Ageisme* sebagai stereotip, prasangka dan diskriminasi dalam realitas perempuan di masyarakat; (2) Bentuk – bentuk *ageisme* pada perempuan di dunia kerja; dan (3) *Ageisme* menjadi kekerasan simbolik yang bersifat laten, tidak disadari, tidak dirasakan

oleh perempuan sehingga terciptanya kondisi normalisasi terhadap *ageisme*.

Metode

Metode utama dalam penyusunan artikel ini adalah dengan studi literatur tradisional (*traditional review*) yang meliputi identifikasi, pengkajian, evaluasi dan menginterpretasikan 10 artikel pada jurnal internasional yang mengkaji *ageisme* sebagai diskriminasi terhadap perempuan di dunia kerja dari tahun 2019 hingga 2024 dan sebagian besar terindeks Q1/Q2. Meskipun tidak sistematis, pendekatan ini dianggap lebih fleksibel dan mampu mengeksplorasi ide – ide yang relevan dengan subjektivitas yang tersirat namun memungkinkan penjelasan yang komprehensif terkait topik penelitian yaitu *ageisme* dan segala bentuk diskriminasi terhadap pekerja perempuan berdasarkan usia (Septiana & Haryanti, 2023). Proses pencarian jurnal dengan menggunakan kata kunci “*ageisme/ageism*”, “*workplace*”, “*women worker*”, “*equality*”, “*age discrimination*” dan “*bias gender*” pada *database Google Scholar* dan *PubMed*. Dipilihlah 10 artikel (**Tabel 1.**) sebagai data primer penelitian ini, setelah melakukan proses penyaringan dengan membaca judul yang menampilkan kata “*ageisme* atau *age discrimination*”, tujuan penelitian yang memang membongkar diskriminasi *ageisme* di tempat kerja, penelitian berbasis wawancara (kualitatif) atau data hasil survei (kuantitatif), dan hasil/temuan yang dibahas secara mendalam mengenai *ageisme* dan perempuan di tempat kerja. Selain itu, terdapat beberapa literatur lain sebagai data sekunder untuk menunjang data – data yang diperlukan. Penelitian ini memberikan wawasan tambahan bagi studi mengenai *ageisme* di Indonesia dengan temuan dari literatur internasional pada artikel ini, apakah pola yang sama juga terjadi di Indonesia. Selain itu, penelitian literatur ini dapat menjadi sumber referensi dan informasi penting bagi para pekerja perempuan di Indonesia, menunjukkan bahwa masalah ketidaksetaraan pekerja perempuan dalam dunia kerja masih sangat nyata dan terus berlangsung hingga saat ini.

Tabel 1. Daftar Jurnal yang Digunakan dalam Studi Literatur dalam Artikel Ini

No.	Judul Artikel	Metode Penelitian	Permasalahan yang diteliti dan Hasil Penelitian	Indeks Jurnal
1.	Gendered Ageism in the Media Industry: Disavowal, Discrimination and the Pushback. (Ross, 2024)	Kualitatif Studi Kasus (24 Informan)	Permasalahan: Kasus – kasus pengadilan tentang diskriminasi (gendered ageism) pekerja perempuan pada industri media di Inggris dan Amerika Hasil: Ageisme terjadi pada stereotip negatif pada perempuan lanjut usia dengan pemutusan kontrak kerja, tuntutan untuk selalu ‘cantik’ (Lookism), sulitnya peluang karier karena lingkungan kerja yang reproduksi homososial.	Q2

No.	Judul Artikel	Metode Penelitian	Permasalahan yang diteliti dan Hasil Penelitian	Indeks Jurnal
2.	Gender and Age Inequalities in Television and News Production Culture in Poland: Ethnography in a Public Broadcasting Company. (Gober, 2020)	Kualitatif Etnografi (50 Informan)	Permasalahan: Kondisi ketidaksetaraan gender dan usia dalam budaya produksi televisi dan berita di Polandia Hasil: Terjadinya transformasi karya jurnalis menjadi komersialisasi yang akhirnya menciptakan lingkungan kerja yang kurang ramah khususnya pada perempuan. Pekerja perempuan ditekan untuk selalu tampil ‘cantik dan segar’ di depan kamera, pembagian kerja yang bias gender dan stigma negatif terkait modal sosial perempuan hanya pada ‘seks/fisik’ dan ‘koneksi’ bukan karna kemampuan atau keahliannya.	Q1
3.	Older Women’s Lived Experiences of Gendered Ageism. (Stovell, 2023)	Kualitatif (18 Informan)	Permasalahan: Perempuan lanjut usia di negara Kenya, Rwanda dan Uganda mengalami ageisme berdasarkan gender menjadi hambatan dalam mereka berkembang secara karier bahkan minimnya akses layanan kesehatan. Hasil: Di negara berkembang perempuan korban ageisme semakin diperburuk oleh kemiskinan, norma sosial, masalah buta huruf dan kurangnya kesadaran akan hak – hak mereka. Sehingga ketika mereka bekerja sulit untuk mengembangkan kemampuan secara profesional, tidak dilibatkan pada pengambilan keputusan – keputusan penting, ketidaksetaraan upah dan pembagian kerja yang bias gender.	NA

No.	Judul Artikel	Metode Penelitian	Permasalahan yang diteliti dan Hasil Penelitian	Indeks Jurnal
4.	The Gendered Face of Ageism in the Workplace (McConatha, Kumar, Magnarelli, & Hanna, 2023)	Kuantitatif Survei (244 Responden)	<p>Permasalahan:</p> <p>Mengidentifikasi prevalensi Ageism di tempat kerja dan menyoroti konsekuensi sosial dan psikologis negatif menjadi korban Ageism di Amerika.</p> <p>Hasil:</p> <p>Ageisme ‘isme terbesar ketiga’ setelah rasisme dan seksisme, yang melibatkan stereotip dan/ atau diskriminasi terhadap seseorang atau kelompok berdasarkan usia. Ageisme cenderung berdasarkan gender, pekerja perempuan lebih tua banyak menjadi korban Ageisme dibandingkan pekerja laki – laki. Pekerja perempuan diperlakukan sebagai “Momism” dianggap sebagai ibu atau nenek seseorang, bukan seorang profesional, guru, atau profesor.</p>	Q1
5.	The Prevalence of Ageism in the Chinese Workplace: Investigating the Impact of the “Retirement” Age at 35 Years Old on Job Seekers. (Li & Tang, 2023)	Kuantitatif Survei (517 Responden)	<p>Permasalahan:</p> <p>Dampak dan pengaruh ageisme terhadap pencari kerja berusia 35+ tahun di Tiongkok, China.</p> <p>Hasil:</p> <p>Keterlibatan pemerintah dalam membatasi usia 35 tahun bagi penerimaan pekerja sehingga memperkuat stereotip yang bias dan menjadi normalisasi di masyarakat bahwa pekerja yang sudah berumur di atas 30 tahun tak layak untuk dipekerjakan. Perempuan menanggung beban ageisme yang tidak proporsional dibandingkan dengan laki-laki. Karier perempuan berakhir di saat mereka berusia lebih dari 30 tahun. Maraknya pemutusan kontrak kerja, pensiun paksa serta tuntutan terhadap penampilan fisik perempuan.</p>	NA

No.	Judul Artikel	Metode Penelitian	Permasalahan yang diteliti dan Hasil Penelitian	Indeks Jurnal
6.	Doing Age in the Workplace: Exploring Age Categorisation in Performance Appraisal. (Previtali & Spedale, 2021)	Kualitatif Etnometodologi (12 Informan)	Permasalahan: Ageisme di tempat kerja sebagai proses konstruksi sosial yang mempengaruhi transisi, hierarki, tahapan karier dan penilaian kinerja para pekerja di Italia. Hasil: Norma – norma di masyarakat terhadap gender berlaku juga pada budaya penilaian di tempat kerja. Konstruksi ageisme bekerja pada manajemen dan penilaian kinerja pekerja, khususnya pada perempuan yang mendapat stereotip kurang produktif dibanding laki – laki.	Q1
7.	Effects of Workplace Ageism on Negative Perception of Aging and Subjective Well-Being of Older Adults According to Gender and Employments Status. (Takeuhi & Katagiri, 2024)	Kuantitatif Survei (600 Responden)	Permasalahan: Dampak ageisme di tempat kerja terhadap sikap terhadap penuaan dan kesejahteraan subjektif berdasarkan gender dan status pekerjaan di Jepang. Hasil: Perempuan yang bekerja penuh waktu cenderung memiliki tingkat ageisme yang lebih tinggi sehingga perempuan banyak yang memilih untuk bekerja paruh waktu. Menurunnya kesejahteraan subjektif perempuan. Bentuk ageisme yang diterima berupa: pemindahan dan pembagian kerja, upah yang terabaikan, kontrak kerja yang memaksakan pensiun, diskriminasi secara verbal (ejekan dan olokan)	Q1

No.	Judul Artikel	Metode Penelitian	Permasalahan yang diteliti dan Hasil Penelitian	Indeks Jurnal
8.	Women in Leadership: A Qualitative of Challenges, Experiences and Strategies in Addressing Gender Bias. (Harris, 2019)	Kualitatif (26 Informan)	<p>Permasalahan:</p> <p>Tantangan yang dihadapi perempuan dalam mengejar posisi kepemimpinan di Texas.</p> <p>Hasil:</p> <p>Modal sosial yang dimiliki perempuan untuk bertahan di tempat kerja adalah karena ‘penampilan/fisik’-nya (lookism), sehingga uban dan keriput menjadi tantangan bagi perempuan dalam mempertahankan dan meningkatkan kariernya. Budaya patriarki dalam struktur perusahaan membuat perempuan tidak memiliki ruang dan suara dalam keputusan dan proyek – proyek besar. Perempuan juga sulit untuk berada di posisi kunci (atas).</p>	NA
9.	Withdrawing from Job Search: The Effect of Age Discrimination on Occupational Future Time Perspective, Career Exploration and Retirement Intentions. (Watermann & Klehe, 2023)	Kuantitatif Survei (483 Responden)	<p>Permasalahan:</p> <p>Ageisme menyebabkan penurunan kepercayaan diri pada pencari kerja yang lebih tua dan membuat mereka menarik diri dari pasar tenaga kerja di Inggris dan Amerika.</p> <p>Hasil:</p> <p>Ageisme menurunkan sisa waktu dan peluang masa depan pencari kerja yang lebih tua yang akhirnya memaksa mereka untuk pensiun dini dan eksploitasi karier.</p>	Q1

No.	Judul Artikel	Metode Penelitian	Permasalahan yang diteliti dan Hasil Penelitian	Indeks Jurnal
10.	Measuring Age Discrimination at Work: Spanish Adaptation and Preliminary Validation of the Nordic Age Discrimination Scale (NADS). (Carral & Alcover, 2019)	Kuantitatif Survei (209 Responden)	Permasalahan: Stereotip negatif pada pekerja yang lebih tua mengakibatkan ageisme dan diskriminasi pada sektor kesehatan di Spanyol. Hasil: Pekerja kesehatan lanjut usia sering kali diabaikan pada saat promosi atau rekrutmen internal. Mereka juga tidak memiliki kesempatan untuk mengikuti pelatihan padahal peralatan dan sistem pekerjaan terbilang baru sehingga mereka tersingkirkan oleh pekerja yang lebih muda. Selain itu pekerja lanjut usia juga cenderung mendapat kenaikan upah yang rendah.	Q1

Sumber: Hasil Review dan Analisis pada 10 Artikel Data Primer

Hasil dan Pembahasan

Ageisme: Ketika Perempuan Menjadi Objek Stereotip, Prasangka dan Diskriminasi

Dunia sedang mengalami fenomena penuaan global yang signifikan, dengan populasi usia lanjut yang terus bertambah sementara jumlah generasi muda cenderung menurun di banyak negara. Pada tahun 2050 yang akan datang diperkirakan dua miliar orang akan berusia di atas 60 tahun atau terjadinya peningkatan dari 900 juta orang di tahun 2015 (North, 2022). Realitas perubahan demografi menciptakan ketidakseimbangan dalam kekuatan ekonomi dan politik, yang pada akhirnya memicu stereotip negatif terhadap orang tua sebagai individu yang tidak kompeten dan tidak produktif di pasar tenaga kerja (Stypinska & Nikander, 2018). Perkembangan teknologi dan media juga memainkan peran penting dalam membuka jalan bagi munculnya diskriminasi terhadap usia, yang kemudian dikenal sebagai ageisme atau *ageism* (Neely, Sheehan, & Williams, 2023).

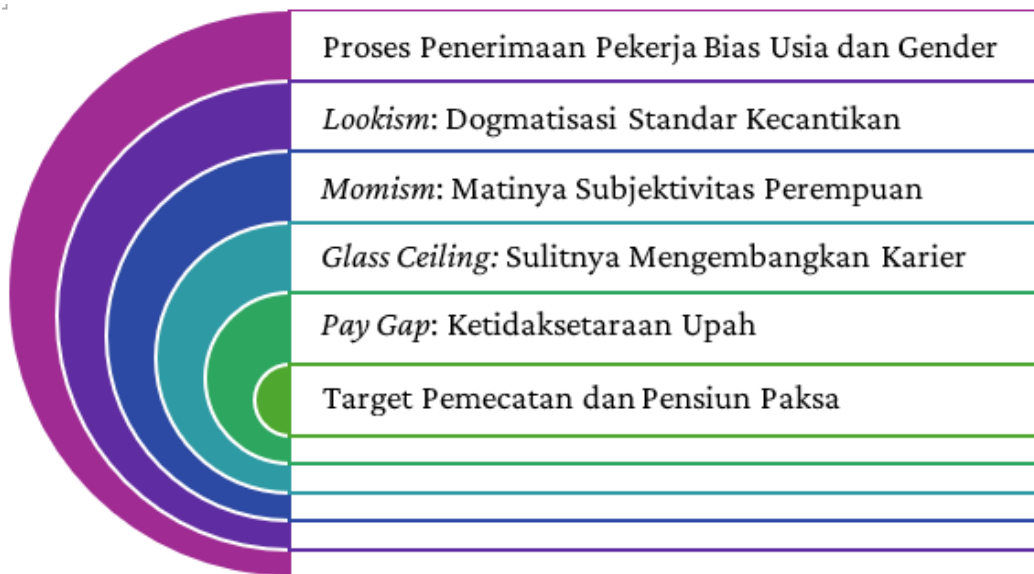
Konsep ageisme merujuk pada pandangan negatif, stereotip (cara berpikir), prasangka (cara merasakan) dan diskriminatif (cara bertindak) yang ditunjukkan kepada orang lain atau bahkan diri sendiri berdasarkan usia (Stovell, 2023). Istilah 'ageisme/ageism' pertama kali diperkenalkan oleh Robert N. Butler pada tahun 1969 untuk menggambarkan kondisi diskriminasi berdasarkan usia, gender dan rasisme (Li & Tang, 2023). Ageisme memberikan perlakuan yang tidak menguntungkan, tidak adil dan tidak setara hanya karena usia seseorang (Watermann & Klehe, 2023). Fenomena ageisme bahkan menjadi diskriminasi 'isme terbesar ketiga setelah rasisme dan seksisme (McConatha, V.K, Magnarelli, & Hanna, 2023). Ageisme merupakan masalah lintas budaya yang telah menjadi duri dalam sendi – sendi kehidupan masyarakat (North, 2022). Pada dunia kerja, ageisme mengacu pada perlakuan yang tidak adil atau prasangka terhadap pekerja berdasarkan usia. Dalam hal ini mencakup berbagai bentuk diskriminasi yang dapat mempengaruhi proses perekrutan (Li & Tang, 2023), promosi dan pemutusan kontrak/hubungan kerja (Ross, 2024), pengabaian pengembangan karier atau promosi pada pekerja yang lebih tua (McLaughlin & Neumark, 2022).

Ageisme tidak hanya menimbulkan persepsi stereotip terhadap orang berdasarkan usia saja tetapi juga memperkuat prasangka dan bias gender (Li & Tang, 2023). Meski pada realitasnya ageisme dialami oleh laki – laki dan perempuan, riset menunjukkan bahwa perempuan lanjut usia lebih rentan terhadap dampak negatif diskriminasi ini (Stovell, 2023; Takeuhi & Katagiri, 2024). Di Amerika misalnya, ageisme cenderung lebih banyak dialami oleh perempuan, 70% perempuan ‘berwarna’ (Afrika-Amerika) mendapat prasangka yang saling bersinggungan antara usia, ras dan bias gender di tempat kerja (McConatha, V.K, Magnarelli, & Hanna, 2023). Hal yang sama juga pada pekerja perempuan di Jepang, di mana mereka akhirnya lebih banyak memilih untuk bekerja paruh waktu untuk menghindari ageisme yang sering terjadi pada pekerja penuh waktu (Takeuhi & Katagiri, 2024). Bertambahnya usia bagi perempuan memperburuk posisi mereka yang semakin tidak terlihat dan terabaikan berdasarkan usia dan gender (Stovell, 2023). Bukti ilmiah telah menjelaskan kenyataan bahwa perempuan menanggung beban ageisme lebih berat dibandingkan dengan laki – laki (Li & Tang, 2023). Banyak perempuan yang merasa bahwa penilaian negatif terhadap usia mereka di tempat kerja berasal dari pekerja laki – laki yang bahkan kondisi ageisme seperti itu jarang dialami oleh pekerja laki – laki (Harris, 2019). Pekerja perempuan cenderung memiliki masa kerja yang lebih singkat dibandingkan laki – laki, hampir tidak ada perempuan dengan usia (70-80an) yang bekerja pada posisi yang sama dengan yang dimiliki laki – laki (Ross, 2024).

Kekuasaan yang tertanam dalam budaya patriarki tampak melalui struktur sosial yang sering mengabaikan keberadaan, kepentingan dan suara perempuan, kekuasaan ini beroperasi melalui jaringan kesadaran kolektif masyarakat (Anggunitakiranantika, 2022). Pengalaman perempuan dalam menghadapi ageisme sering kali diperburuk oleh faktor – faktor pribadi dan kontekstual, seperti menurunnya kesehatan, status keuangan yang kurang stabil/rendah, status pernikahan, tempat tinggal, dan norma sosial budaya. Pada negara – negara berkembang, norma – norma sosial menimbulkan persepsi bahwa perempuan lanjut usia “tidak punya hak” atau “tidak diperbolehkan” untuk bekerja (Stovell, 2023). Bahkan setelah mereka masuk dalam dunia kerja, pekerja perempuan selalu berada dalam posisi dilema, menjaga keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi mereka terutama bagi mereka yang sudah memiliki anak (Harris, 2019; Previtali & Spedale, 2021). Mereka menjadi pekerja yang memikul beban dan tugas ganda. Tertekan untuk memenuhi harapan di tempat kerja namun juga sembari mencari cara untuk memberikan perhatian dan dukungan yang cukup pada keluarga mereka. Sehingga tidak sedikit perempuan yang dianggap tidak berkomitmen dan beban perusahaan karena kurangnya kontribusi kinerja mereka yang dianggap tidak maksimal (Ross, 2024).

Praktik Ageisme di Tempat Kerja

Ageisme pada perempuan di tempat kerja merupakan bentuk diskriminasi ganda yang melibatkan bias berdasarkan usia dan jenis kelamin. Kombinasi ageisme dan seksisme ini dikenal sebagai “*double jeopardy*” (bahaya ganda). Ini berarti bahwa mereka mungkin mengalami perlakuan yang lebih buruk dibandingkan dengan laki-laki yang lebih tua atau perempuan yang lebih muda karena stereotip dan prasangka terhadap kedua atribut ini saling memperkuat. Ini menciptakan tantangan tambahan bagi perempuan yang lebih tua dalam lingkungan profesional. Untuk memahami sepenuhnya kompleksitas diskriminasi ini, mari kita jelajahi lebih dalam elemen-elemen yang terlibat dimulai dari laporan luar hingga lapisan dalam sistem dunia kerja:



Gambar 1. Elemen - elemen Diskriminasi *Ageisme* pada Perempuan di Tempat Kerja

Sumber: Hasil Review dan Analisis pada 10 Artikel Data Primer

Proses Penerimaan Pekerja Bias Usia dan Gender

Polemik *ageisme* pada “perempuan lanjut usia” mengacu pada perempuan yang telah mencapai usia yang lebih tua dalam karier mereka. *Ageisme* sudah terlihat dalam proses perekrutan, di mana perempuan lanjut usia mungkin diabaikan atau dianggap kurang kompeten atau kurang adaptif dibandingkan dengan laki – laki maupun perempuan yang lebih muda (Li & Tang, 2023; Carral & Alcover, 2019). Meski sistem hukum sering kali menyuarkan kesetaraan peluang kerja, namun perempuan yang lebih tua masih menghadapi batasan usia yang didasarkan pada gender di lingkungan kerja (Stovell, 2023). Masih ada tantangan yang perlu diatasi untuk memastikan bahwa perempuan lanjut usia mendapatkan perlakuan yang adil dan memiliki kesempatan yang sama dalam karier mereka (Ross, 2024). Ketika perempuan lanjut usia kehilangan pekerjaan, sulit bagi mereka untuk mengembalikan karier mereka dan membutuhkan waktu lebih lama (dibandingkan generasi muda) untuk mendapatkan pekerjaan kembali (Watermann & Klehe, 2023). Praktik *ageisme* dalam proses penerimaan pekerjaan dapat terjadi dalam berbagai konteks dan cara, di antaranya:

Penolakan Berdasarkan Usia

Perempuan lanjut usia merupakan bagian integral dari pasar tenaga kerja, namun pembatasan usia berdasarkan gender dapat menyebabkan ketidaksetaraan kesempatan kerja, pemberi kerja tidak jarang menolak pelamar hanya berdasarkan usia mereka, tanpa mempertimbangkan kualifikasi atau pengalaman mereka. Persoalan ini menyebabkan hilangnya hak perempuan lanjut usia untuk bekerja. Di negara berkembang seperti Kenya, Rwanda & Uganda batasan usia pada perempuan akhirnya berdampak pada pemberdayaan ekonomi, jaminan pendapatan perempuan dan melahirkan kemiskinan (Stovell, 2023). Realita serupa juga pada temuan (McConatha, V.K, Magnarelli, & Hanna, 2023), usia terus menerus menghambat peluang perempuan untuk bekerja penuh waktu, lebih dari separuh perempuan yang mencari pekerjaan percaya bahwa pemberi kerja tidak mempekerjakan mereka berdasarkan usia.

Persyaratan yang Tidak Masuk Akal

Beberapa iklan pekerjaan mungkin mencantumkan persyaratan yang tidak masuk akal bagi calon yang lebih tua, yang membuat mereka tidak bisa bersaing secara adil. Ini terutama

terjadi ketika persyaratan usia yang ditetapkan tidak berhubungan langsung dengan kualifikasi pekerjaan yang sebenarnya atau kebutuhan bisnis, tetapi lebih sebagai alat untuk menghilangkan pelamar yang lebih tua, termasuk perempuan. Dalam lingkungan kerja yang sangat kompetitif, pemerintah Tiongkok menetapkan batasan usia 35 tahun bagi pencari kerja yang ingin mendapatkan posisi pegawai negeri sipil nasional. Pada saat yang sama, perusahaan sektor swasta menetapkan kriteria yang sama, usia 35 tahun sebagai titik kontradiksi yang penting dalam domain perusahaan (Li & Tang, 2023). Beberapa kasus di industri media dan pelayanan publik, pelamar perempuan tidak hanya dirugikan oleh batas usia saja, terkadang terdapat persyaratan lain yang hanya berlaku bagi perempuan yaitu pemenuhan standar kecantikan tertentu muda dan cantik. tinggi dan berat badan dicantumkan pada iklan lowongan pekerjaan dengan penambahan kata “berpenampilan menarik”. Logika di balik realitas tersebut selalu sama: tubuh perempuan adalah modal utama bagi mereka yang ingin mempertahankan karier (Gober, 2020; Ross, 2024; Li & Tang, 2023).

Perilaku Tidak Respek

Proses modernisasi selama dua abad terakhir di negara – negara industri telah menghasilkan perubahan dramatis dalam struktur pasar tenaga kerja dan berdampak pada status pekerja yang lebih tua. Mark Zuckerberg seorang CEO dan pendiri *Facebook* pernah mengatakan bahwa “anak muda lebih pintar” (Stypinska & Nikander, 2018). Penekanan seperti ini tentunya merugikan pekerja yang lebih tua bahkan saat proses seleksi penerimaan pekerjaan. Pewawancara atau *recruiter* mungkin menunjukkan perilaku tidak respek terhadap pelamar yang lebih tua, seperti meremehkan pengalaman atau menganggap bahwa mereka tidak akan dapat beradaptasi dengan perubahan teknologi atau lingkungan kerja yang baru. Ageisme tampak membuat para pencari kerja khususnya perempuan lanjut usia patah semangat, akibat penilaian dan stereotip bahwa mereka tidak diinginkan oleh pasar tenaga kerja lagi (Watermann & Klehe, 2023). Kata – kata seperti “*saudara terlalu tua untuk posisi (pekerjaan) itu*” atau “*apakah saudara mampu menggunakan platform X?*” mewarnai tindakan ageisme saat proses wawancara kerja. Pertanyaan – pertanyaan yang mengarah pada prasangka negatif dan stereotip terhadap penilaian kinerja mereka nantinya (Previtali & Spedale, 2021).

Perempuan sebagai Objek Kecantikan

Konsep ageisme sejak awal mengarah pada sifatnya yang dapat mempengaruhi persepsi terhadap seseorang berdasarkan usia dengan mengasumsikan bahwa seseorang yang lebih tua kurang kompeten, kurang produktif atau kurang fleksibel di dibandingkan dengan laki – laki atau perempuan yang lebih muda (Ross, 2024; Gober, 2020; Stypinska & Nikander, 2018). Sebagai tanggapan, perempuan lanjut usia merasa perlu untuk terus mempertahankan penampilan fisik mereka agar terlihat lebih muda atau sesuai dengan standar kecantikan yang lebih muda (Harris, 2019; Li & Tang, 2023). Hal ini karena mengacu pada yang namanya *lookism*, di mana seseorang mengalami diskriminasi atau tekanan sosial berdasarkan fisik mereka, terutama dalam industri tertentu yang sangat menekankan penampilan fisik, seperti dunia hiburan atau media (Ross, 2024; Gober, 2020). Ideologi praktis membenarkan perlunya berpenampilan menarik dan segar ‘di depan kamera’. Bekerjanya dogmatisasi wacana “perempuan harus cantik di televisi” merujuk pada *rating* penonton untuk membenarkan tidak terlihatnya tubuh pekerja perempuan lanjut usia (Gober, 2020). Amanda dalam penelitian (Ross, 2024) mempertanyakan apakah ini karena faktor usia atau sekadar persyaratan yang dapat dimengerti agar terlihat menarik di mata pemirsa.

Howard dalam (Harris, 2019) menjelaskan bahwa salah satu cara perempuan meraih posisi pemimpin karena aspek penampilan fisiknya termasuk berat badan, pakaian riasan dan warna rambut. Pernyataan tersebut menggambarkan paradoks yang sering terjadi dalam upaya untuk mengekang atau menyangkal proses penuaan. Meskipun seseorang berusaha untuk mengabaikan atau menyangkal kenyataan bahwa mereka menua, kenyataan tetaplah bahwa penuaan adalah bagian alami dari siklus kehidupan manusia yang tidak dapat dihindari (Ross, 2024; McConatha, V.K, Magnarelli & Hanna, 2023). Ageisme

diidentifikasi sebagai masalah yang berkaitan dengan daya tarik dengan karier yang berkelanjutan, terutama dalam konteks profesional media perempuan. Dalam konteks ini, penuaan, terutama jika dipandang dari sudut pandang gender, dianggap sebagai faktor yang signifikan dalam menimbulkan risiko terhadap karier perempuan di industri media (Ross, 2024). Tergantunya hak pekerja perempuan lanjut usia tergusur oleh talenta segar, energik, aura dinamis muda dan menarik (Gober, 2020; Ross, 2024; Li & Tang, 2023).

Mom-ism: Matinya Subjektivitas Perempuan

Pada dasarnya, ageisme memfokuskan dirinya pada diskriminasi atau prasangka berdasarkan usia seseorang dari pada gender. Namun dalam beberapa kasus, ageisme metampakkan adanya interaksi dengan bias gender (Harris, 2019; Stovell, 2023). Di dunia kerja, perempuan sering kali tidak dianggap sebagai individu yang memiliki pandangan, keinginan atau pengalaman yang unik dan penting (Carral & Alcover, 2019). Dalam penelitian (McConatha, V.K, Magnarelli, & Hanna, 2023) mengindikasikan bahwa beberapa pekerja perempuan lanjut usia merasa bahwa mereka tidak diperlakukan sebagai individu profesional atau akademis yang kompeten dalam lingkungan kerja. Mereka lebih dianggap sebagai figur seorang ibu atau nenek mengarah pada peran tradisional yaitu *momism* (Ross, 2024). Dalam konteks ini, ageisme bekerja pada pengabaian terhadap identitas profesional pekerja perempuan lanjut usia, di mana ketika perempuan lebih dikenal atau diidentifikasi oleh peran domestik mereka, identitas profesional atau akademis mereka terabaikan atau dianggap tidak signifikan. Ini dapat mengurangi penghargaan dan pengakuan terhadap prestasi dan keterampilan profesional mereka (Stovell, 2023).

Fenomena bias gender dan usia dalam dunia kerja merambah pada penilaian kinerja dan prestasi perempuan yang dinilai lebih rendah atau terabaikan meski kinerja mereka sama bahkan lebih baik dari pekerja laki – laki (Harris, 2019). Dalam ranah produktif, suara perempuan sering kali terabaikan dan hilang di tengah kebisingan patriarki yang mendominasi, mencerminkan ada sisi pengetahuan yang terpinggirkan dalam hal ini pengetahuan perempuan lanjut usia (Stovell, 2023; Ross, 2024). Dalam kasus (Harris, 2019). kuatnya budaya patriarki dalam struktur perusahaan membuat perempuan bergantung pada koneksi pekerja laki – laki yang mereka anggap sebagai mentor atau *sponsorship* mereka. Sulitnya perempuan berada pada posisi kunci (atas) sampai membutuhkan sosok laki – laki untuk membantunya bertahan dan mengembangkan karier. Raisborough et al. dalam (Ross, 2024) menambahkan bahwa adanya identifikasi beberapa masalah lainnya terhadap perempuan lanjut usia di tempat kerja, yaitu marginalisasi, *typecasting*, dan *gatekeeping*.

Glass Ceiling: Sulitnya Kesempatan Karier (Promosi)

Altamimi et al. dalam (Septiana & Haryanti, 2023) mengungkapkan bahwa *glass ceiling* merujuk pada penghalang dan hambatan tidak terlihat yang menghambat kemajuan karier perempuan untuk dapat naik ke posisi manajemen senior atau posisi kepemimpinan dalam organisasi atau perusahaan. Dalam konteks ini, ageisme berkontribusi pada pembentukan *glass ceiling* bagi perempuan lanjut usia untuk naik lebih tinggi dalam tangga karier (Stovell, 2023; Harris, 2019a; Hermawan, 2021; Carral & Alcover, 2019b). Lingkungan kerja yang terkontaminasi ageisme berbasis gender berarti perempuan lanjut usia tidak diberi kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan karier mereka (Stovell, 2023). Hampir semua negara pada setiap sektor, perempuan masih kurang terwakili dalam posisi kepemimpinan (Harris, 2019). Bias struktural dan implisit dari rekan kerja, atas dan pemimpin perusahaan masih kuat akan dominasi patriarki yang selalu menghegemoni wacana gender bahwa perempuan dianggap kurang mampu memimpin dibandingkan laki – laki (Stovell, 2023; Harris, 2019; Ross, 2024).

Seperti yang telah kita bahas sebelumnya, *glass ceiling* adalah hambatan tidak terlihat yang mencegah perempuan mencapai tingkat tertinggi dalam hierarki karier (Carral & Alcover, 2019). Hasil survei yang dilakukan Perron dalam (Kereri & Nyang'au, 2023) menunjukkan bahwa 12% pekerja yang lebih tua melaporkan bahwa mereka diabaikan untuk mendapatkan posisi senior karena usia mereka. Ini bisa disebabkan oleh stereotip gender,

diskriminasi, atau kurangnya dukungan untuk karyawan perempuan dalam mencapai posisi kepemimpinan (Previtali & Spedale, 2021). Misalnya pada temuan (Harris, 2019), perempuan perlu bekerja keras dua kali lipat untuk mengadvokasi diri dan membuktikan diri untuk diberi peluang karier dan proyek – proyek besar.

Pay Gap: Ketidaksetaraan Upah

Faktor utama yang berkontribusi terhadap terjadinya ageisme pada pekerja perempuan lanjut usia adalah tidak proporsionalnya pendapatan/upah (Stovell, 2023a; Kereri & Nyang'au, 2023b; Gober, 2020; Harris, 2019). Beberapa perusahaan mengambil keuntungan dengan mempekerjakan orang yang lebih tua jika mereka bersedia menerima upah yang lebih rendah (McConatha, V.K, Magnarelli, & Hanna, 2023). Kontribusi perempuan lanjut usia tidak dihargai dan dirugikan secara finansial sehingga membatasi peluang perempuan untuk menabung dan meningkatkan risiko mereka berada dalam kemiskinan (Stovell, 2023a; Gutterman, 2023b). Terlebih lagi, karier perempuan selalu terbalut oleh stereotip pekerja “kerah merah muda”, yaitu pekerja yang mengacu pada sektor layanan, pendidikan, kesehatan dan pekerja sosial yang identik dengan upah yang lebih rendah dibandingkan pekerjaan lain (Gutterman, 2023; Carral & Alcover, 2019).

Kesenjangan upah atau *pay gap* antara pekerja perempuan dan laki – laki telah menjadi masalah serius yang merupakan bagian dari diskriminasi terhadap perempuan di tempat kerja (Takeuhi & Katagiri, 2024). Hasil survei McLaren dalam (Kereri & Nyang'au, 2023) terdapat 29% pekerja perempuan lanjut usia menerima upah yang lebih rendah dan 24% berada pada posisi pekerja bawah dengan jam kerja yang tidak ramah. Menurut Biro Statistik Tenaga Kerja di Amerika Serikat tahun 2020, median upah per jam bagi perempuan adalah sekitar 82% dari median upah per jam laki – laki. Sedangkan di negara berkembang seperti Indonesia, pekerja perempuan menerima upah 36,86 persen lebih rendah dibandingkan laki – laki (Nasution & Yuniasih, 2022). Data dari BPS tahun 2019 perbandingan rata – rata upah laki – laki sekitar 3,17 juta rupiah per bulan sedangkan perempuan hanya sekitar 2,45 juta rupiah per bulan (Lusiyanti, 2020).

Target Pemecatan dan Pensiun Dini

Ageisme dalam dunia kerja telah menjadi momok penyebab utama diskriminasi terhadap perempuan sebagai target pemecatan berdasarkan usia (Ross, 2024; Stovell, 2023a; Kereri & Nyang'au, 2023b). Dalam upaya untuk memperbarui tenaga kerja atau mendatangkan energi baru ke dalam perusahaan, manajemen mungkin cenderung memilih untuk memecat pekerja yang lebih tua, termasuk perempuan, dan menggantikannya dengan generasi yang lebih muda (Ross, 2024a; Takeuhi & Katagiri, 2024b). Hal ini dapat menciptakan lingkungan di mana perempuan yang lebih tua dianggap kurang relevan atau tidak diinginkan lagi di tempat kerja (Gutterman, 2023; Steinmayer & Xu, 2020). Pada penelitian (Stovell, 2023) menemukan adanya keterkaitan lingkungan kerja yang bias gender dapat memaksa perempuan lanjut usia untuk mempertimbangkan pensiun dini. Beberapa perempuan dipaksa untuk pensiun lebih awal dari pada yang mereka harapkan atau inginkan (Stovell, 2023a; Ross, 2024; Tahmaseb-McConatha, 2023b).

Dalam beberapa industri, terutama yang sangat kompetitif atau berorientasi pada kecepatan dan teknologi ada tekanan untuk mempekerjakan atau mempromosikan pekerja yang lebih mudah dianggap lebih “*up-to-date*” dengan teknologi dan tren terbaru (Gober, 2020; Ross, 2024; Neely, Sheehan & Williams, 2023). Misalnya pada penelitian (Gober, 2020a; Steinmayer & Xu, 2020b) industri hiburan dan media televisi telah mengalami transformasi karya jurnalis yang kini mengarah pada komersialisasi karena adanya tekanan rating dari penonton, semua siaran dan aktor yang terlibat di dalamnya ditentukan oleh keinginan dari penonton dan bagi pekerja perempuan lanjut usia hal ini menjadi dasar keputusan untuk memecat mereka karena dianggap tidak lagi memenuhi standar kecantikan ‘persepsi publik’. Kasus serupa terjadi pula pada O'Reilly dan Traynor dalam penelitian (Ross, 2024). Struktur kekuasaan yang tidak seimbang ini dapat menyebabkan adanya bias dalam pemberian kesempatan kepada perempuan, terutama yang lebih tua. Pada beberapa penelitian menunjukkan pengalaman pekerja perempuan yang dipaksa untuk pensiun dini

(Ross, 2024; Li & Tang, 2023; Steinmayer & Xu, 2020). Bahkan di Rwanda (Stovell, 2023) pensiun paksa menjadi sesuatu yang lazim terjadi, menyoroti peran bias usia dan gender perempuan lanjut usia di sana kerap kali mendapat perlakuan buruk di tempat kerja dan penolakan terhadap peluang pertumbuhan dan pengembangan karier mereka.

Ageisme gender membuat perempuan bekerja keras dua kali lipat dalam memperjuangkan kesetaraan hak dan kesempatannya dalam mengembangkan karier. Namun tampaknya perjuangan mereka dihadapkan pada hukum yang masih setengah hati. Misalnya pengalaman informan pada penelitian (Stovell, 2023), sulitnya mengakses keadilan dan penegakan hukum bagi perempuan, ketika mereka meminta bantuan kepada penegak hukum, mereka akan diminta untuk diwakili oleh seorang laki – laki, diminta menunggu berjam – jam sampai akhirnya seseorang mendengarkan apa yang mereka ingin katakan. Namun, setiap tindakan hukum yang dilakukan oleh perempuan ada harga yang harus dibayar, ketika mereka melaporkan terjadinya diskriminasi (ageisme, seksisme, rasisme) terhadap mereka di tempat kerja maka pada saat itu juga karier mereka berakhir (Ross, 2024; Li & Tang, 2023; Gober, 2020). Setidaknya realitas ini menimpa Demetria Kalodimos, seorang jurnalis yang sudah mengabdikan dirinya selama 33 tahun di stasiun TV namun harus berakhir tepat di saat dirinya melaporkan tindakan ageisme ke pengadilan. Ia juga masuk dalam ‘daftar hitam’ orang – orang yang tidak lagi diizinkan untuk bekerja sebagai penyiar di televisi mana pun dan dipaksa untuk pensiun dini (Ross, 2024).

Ageisme sebagai Kekerasan Simbolik

Ageisme Gender sebagai Kuasa Simbolik

Berbagai upaya dan agenda kesetaraan gender giat dilakukan untuk memberikan ruang bagi perempuan agar sejajar dengan laki – laki dalam memperoleh kesempatan berkontribusi dalam pembangunan. Agenda seperti Konferensi PBB tentang perempuan di Beijing (1995) atau tujuan pembangunan berkelanjutan (SDGs) merupakan upaya pemberdayaan perempuan dalam berbagai aspek pendidikan, politik, kesehatan, ekonomi dan hak – hak reproduktif (Musarrofa, 2019). Namun, kondisi kesetaraan gender yang diharapkan tampaknya ‘jalan di tempat’ dan tertinggal. Meski partisipasi perempuan di ranah publik sudah semakin meningkat, akan tetapi signifikannya tingkat partisipasi perempuan tersebut bukanlah indikator bagi kesetaraan gender di masyarakat. Karena pada realitasnya perempuan tidak terlepas dari diskriminasi dan justru kondisi tersebut hanya memindahkan ketertindasan perempuan dari ranah pribadi (*privat*) ke ranah publik. Ketidaksetaraan gender hanya mengubah bentuk dan tidak lantas berhenti atau menghilang. Kini ageisme menjadi bagian dari fase terburuk pekerja perempuan lanjut usia (Musarrofa, 2019; Putri & Fahrudin, 2021).

Dalam memahami diskursus gender membawa penulis untuk menggali pemikiran Pierre Bourdieu, seorang filsuf dan sosiolog Perancis yang mengkaji tentang bagaimana struktur sosial dapat bertahan dan terus berulang melintasi generasi. Melalui konsep habitus, Bourdieu mengungkapkan mekanisme dominasi yang disebut kekerasan simbolik (*symbolic violence*). Secara khusus, Bourdieu mengkaji bagaimana tatanan sosial seperti dunia kerja merugikan perempuan berkembang dan bertahan (Musarrofa, 2019). Dalam bukunya “Dominasi Maskulin”, Bourdieu melakukan analisis etnografis terhadap pembagian kerja berdasarkan gender di masyarakat. Dalam karyanya itulah, Bourdieu memberikan alat untuk menggali struktur simbolik dari pemahaman bawah sadar dan menganalisis dominasi maskulin sebagai bentuk kekerasan simbolik yang terjadi di atasnya (Bourdieu, 2010).

Pada setiap ranah (*field*), hierarki dominasi dan subordinasi selalu ada. Bourdieu mengidentifikasi adanya aturan tak tertulis yang memengaruhi dinamika setiap ranah yang Bourdieu sebut sebagai kekerasan simbolik (*symbolic violence*) (Bourdieu, 2010). Kekerasan simbolik adalah kekerasan yang paling sulit diatasi dan paling halus karena berfungsi melalui wacana, memanipulasi pemahaman dan persepsi individu tanpa memerlukan

tindakan fisik yang jelas (Alam & Alfian, 2022). Menurut Jenkins (Habibi, Mas'udah, & Suyanto, 2023) kekerasan simbolik merupakan pemaksaan suatu sistem yang melibatkan simbol dan makna (budaya) terhadap suatu kelompok (gender) dan kelas. Kekerasan simbolik memiliki sifat yang tak terlihat dan laten, tidak terlihat secara fisik. Namun bukan berarti kekerasan simbolik melupakan kekerasan fisik atau membebaskan laki – laki dari bentuk – bentuk kekerasan fisik seperti pemukulan, pemerkosaan, seksualitas dan sebagainya (Bourdieu, 2010). Cara kerja kekerasan simbolik ini hanya dengan mengaktifkan disposisi – disposisi yang tertanam dalam diri perempuan dan laki – laki yang sudah mendapat legitimasi sosial. Dalam konteks ageisme, kekerasan simbolik bekerja pada pelabelan dan stereotip berdasarkan usia perempuan, batas berakhirnya karier perempuan ketika mereka menikah dan memiliki anak, pada usia 35 tahun ke atas (Li & Tang, 2023). Selain itu, kekerasan simbolik juga bekerja pada stereotip jenis pekerjaan si “kerah merah muda” (mengajar, keperawatan, pekerja sosial, pengasuhan anak dan konseling) yang selalu menyelimuti karier seorang perempuan (Gutterman, 2023a; Li & Tang, 2023b; Gober, 2020; Ross, 2024). Disposisi – disposisi ini tertanam dalam diri perempuan dan laki – laki melalui konstruksi wacana – wacana yang tidak disadari sejak dini dan berjalan sejak lama (Bourdieu, 2010).

Bourdieu menjelaskan bahwa kekerasan simbolik hanya akan bekerja ketika kelas dominan menjalankan kekuasaan dalam struktur sosial, sehingga kekerasan dan kekuasaan menjadi dua konsep yang tidak dapat di pisahkan (Bourdieu, 2010). Mekanisme tersebut, menjadi temuan (Gober, 2020) dan (Ross, 2024) yang mengkaji ageisme di industri hiburan dan media televisi, di mana media berada pada tekanan aktor politik dan kekuatan ekonomi. Karya jurnalis menjadi komersialisasi dalam wujud rating penonton dan kontrol politik atas industri pertelevisian yang sering kali mengorbankan perempuan. Dengan menghegemoni wacana penampilan pada perempuan merupakan bentuk kekerasan simbolik terhadap tubuh perempuan. Bourdieu melihat adanya dogmatisasi ‘harus tampil cantik dan menarik di depan kamera’ sebagai bentuk eksploitasi terhadap tubuh perempuan. Sehingga membuat perempuan terus menerus mengeluhkan tubuhnya, ketika keriput dan uban menjadi penghalang bagi mereka untuk bertahan dan mengembangkan karier (Gober, 2020; Ross, 2024; Li & Tang, 2023). Adanya gagasan bahwa seiring bertambahnya usia, laki – laki memperoleh status dan nilai sosial sedangkan perempuan justru kehilangan status dan nilai sosial tersebut (Harris, 2019; Stovell, 2023).

Menurut Fu (Sari, 2020) polarisasi gender maskulin dan feminin menyebabkan operasi kekuasaan seperti seksisme, patriarki dan ageisme menjadi penyebab ketidaksetaraan gender itu sendiri. Di lingkungan kerja ketidaksetaraan bekerja seperti pada kesenjangan upah antara perempuan dan laki – laki (Li & Tang, 2023a; Stovell, 2023b; Kereri & Nyang'au, 2023c). Perempuan diposisikan sebagai pekerja non-reguler yang berupah rendah. Dimensi penting lainnya terkait dengan kekerasan struktural seperti pembatasan usia para pencari kerja (Li & Tang, 2023), pemecatan berdasarkan usia (Ross, 2024) dan rendahnya persentase perempuan yang menduduki jabatan manajerial akibat sulitnya mendapat peluang pengembangan karier (Harris, 2019; Kereri & Nyang'au, 2023). Bagi Bourdieu kekerasan yang berasal dari struktur ini akibat adanya relasi kekuasaan dan dominasi pihak yang berkuasa yang dalam hal ini perusahaan dengan dominasi maskulinnya (Bourdieu, 2010). Polarisasi gender dalam kajian *habitus* Bourdieu menjadi pijakan perempuan untuk menerima ageisme sebagai sesuatu yang wajar. Hal tersebut dikarenakan diskriminasi seperti ageisme dan seksisme di tempat kerja telah mendapatkan legitimasinya dalam masyarakat (Stovell, 2023). Sehingga ageisme sebagai kekerasan simbolik yang halus, tidak tampak, tidak dikenali dan tidak disadari sebagai suatu diskriminasi terhadap perempuan (Habibi, Mas'udah, & Suyanto, 2023).

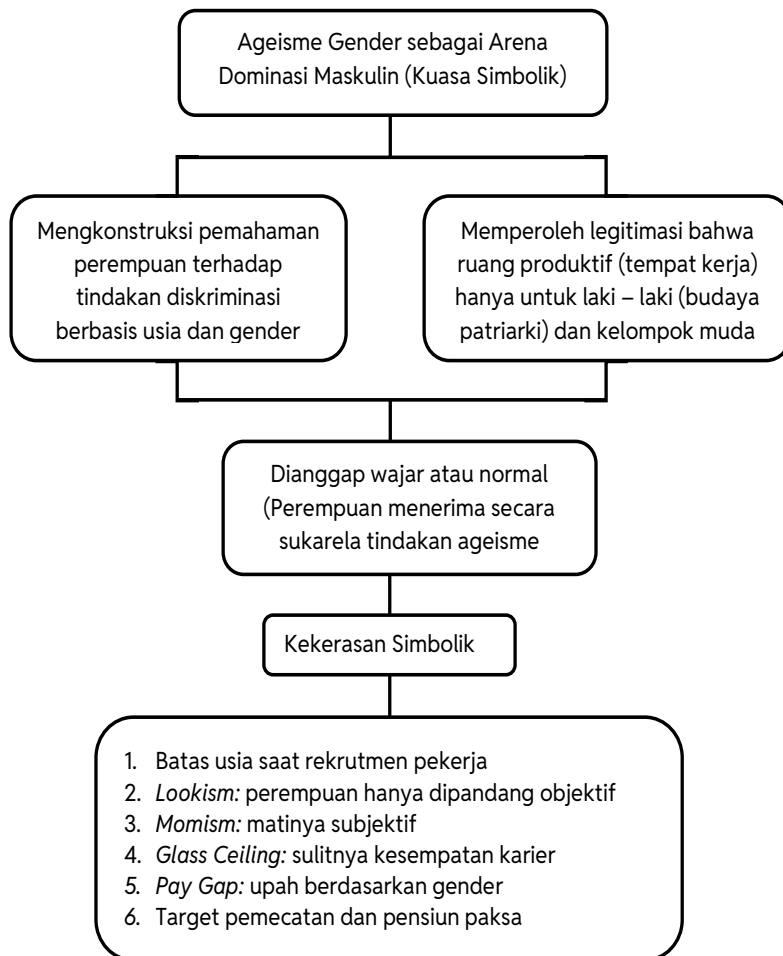
Ageisme Menjadi Normalisasi di Tempat Kerja

Menurut Bourdieu (2010), kekerasan simbolik adalah kekuasaan yang tersirat dalam upaya untuk memperoleh pengakuan, baik dalam ranah ekonomi, politik, budaya, atau bidang lainnya. Ini merujuk pada kekuasaan yang tidak selalu terlihat dalam bentuknya yang asli atau kekerasannya, namun melekat dalam struktur sosial dan diterima sebagai sesuatu yang seharusnya demikian. Bourdieu menggambarkan konsep “doxa” sebagai representasi dari

hal ini, yang ditanamkan secara terus-menerus dalam perilaku sosial dan diterima sebagai bagian dari realitas yang tidak terbantahkan. Dalam konteks ageisme, muncul pertanyaan mengapa perempuan lanjut usia tidak mengambil langkah hukum terhadap perusahaan yang melakukan diskriminasi tersebut, Bourdieu melihat bahwa para perempuan tersebut memandang bahwa ageisme sebagai sesuatu yang “normal” dan secara pasif menerimanya sebagai bagian dari realitas mereka (Harris, 2019; Stovell, 2023). Kekerasan simbolik berbasis ageisme merupakan kendala yang telah dinormalisasi oleh budaya masyarakat sehingga ketika memutuskan untuk mengambil tindakan pun, bukan keadilan yang mereka terima namun kesulitan lain terutama saat mereka kembali berkarier (Ross, 2024).

Kekerasan simbolik secara nyata tercermin dalam bentuk-bentuk ageisme seperti batas usia, pembagian kerja, tuntutan penampilan/fisik (*lookism*), pemutusan kontrak kerja, sulitnya peluang berkarier (*glass ceiling*) dan kesenjangan upah antara laki – laki dan perempuan (Bourdieu, 2010). Ageisme mampu membentuk konstruksi realitas dalam sistem kerja kepada perempuan lanjut usia (Previtali & Spedale, 2021). Ageisme menyembunyikan kekerasannya dibalik simbol – simbol bahasa seperti “yang muda yang berkarya”, “bakat/talenta segar”, “*lookism*”, “*momism*”, “melek teknologi” atau pekerja lanjut usia yang “ketinggalan jaman/ tidak produktif” (Ross, 2024; Li & Tang, 2023; Harris, 2019). Simbol bahasa atau wacana ini pun menjadi budaya yang diterima oleh pekerja khususnya perempuan lanjut usia dan menjadi sesuatu yang benar (Bourdieu, 2010). Ketika presenter berita selalu menggunakan *make up* dan tersenyum lebar saat bekerja atau ketika penampilan menjadi modal utama ketimbang kemampuan mereka merupakan penerimaan perempuan terhadap ageisme dan bahkan tidak sadar bahwa hal tersebut merupakan kekerasan secara simbolik (Harris, 2019; Li & Tang, 2023; Gober, 2020; Ross, 2024). Kekerasan simbolik ageisme didasarkan pada rasa percaya, loyalitas, kesediaan untuk menerima, harapan dan kepercayaan perempuan lanjut usia sebagai dalih persaingan karier (Bourdieu, 2010). Ageisme tersebut dijalankan dengan cara yang halus dan tidak terlihat sehingga perempuan tidak menyadari dan tidak merasakannya sebagai suatu bentuk diskriminasi.

Gambar 2. Relasi Kuasa *Ageisme* sebagai Kekerasan Simbolik pada Perempuan



Sumber: Hasil Interpretasi Penulis, 2024

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat ditarik skema dan pemahaman bahwa pada ranah produktif seperti tempat kerja laki – laki selalu memenangkan persaingan kekuasaan, sehingga mereka memiliki kendali simbolis dan hak untuk mengatur bagaimana struktur dan budaya di suatu perusahaan yang lebih mengarah pada dominasi maskulinitas atau patriarki. Dominasi yang telah mendapat legitimasi tersebut pada akhirnya mengonstruksi pemahaman pekerja perempuan lanjut usia dalam memandang tindakan – tindakan diskriminasi seperti ageisme sebagai fenomena yang wajar dan ternormalisasi di tempat kerja. Mereka justru tenggelam dalam kondisi tersebut hingga tidak menyadari bahwa sedang menjadi objek diskriminasi. Hal tersebut karena ageisme bekerja dengan cara yang halus yang disebut Bourdiue sebagai kekerasan simbolik. Kekerasan simbolik berbentuk ageisme ini berlangsung terus menerus di tempat kerja karena telah menjadi budaya yang terstruktur dan dianggap sebagai aturan yang objektif. Selain itu, pekerja laki – laki dan perempuan muda mempertahankan dominasi mereka dengan melahirkan stereotip, prasangka dan diskriminasi berbasis usia dan gender pada pekerja perempuan lanjut usia sehingga meredam kemungkinan terjadinya perlawanan terhadap kondisi mereka.

Penutup

Diskriminasi berdasarkan usia dan gender telah menjadi tantangan utama yang mengancam kemajuan karier perempuan lanjut usia. Diskriminasi tersebut merambah pada tiga aspek sekaligus yaitu, stereotip, prasangka dan diskriminasi di tempat kerja. Polarisasi ageisme gender membelenggu perempuan lanjut usia pada batasan usia saat proses rekrutmen,

standar kecantikan (*lookism*), matinya subjektivitas perempuan yang tak dianggap sebagai seorang profesional, menjadi target pemecatan dan pensiun paksa, kemustahilan kemajuan karier (*glass ceiling*) dan sulitnya mendapat kesetaraan upah (*pay gap*). Namun, realitas ageisme sering kali tidak dianggap sebagai masalah yang berbahaya meskipun berdampak signifikan pada aspek kehidupan perempuan lanjut usia. Bourdieu memahami ageisme sebagai bentuk lain dari kekerasan simbolik yang mengonstruksi dan membatasi kesempatan perempuan mencapai potensi yang dimilikinya. Berdasarkan analisis literatur yang telah dilakukan ditemukan kekurangan dalam artikel ini, yaitu penelitian terkait ageisme terhadap pekerja perempuan lanjut usia di negara – negara berkembang dengan pendekatan kualitatif dari berbagai bidang industri. Maka dari itu, pada penelitian mendatang harapannya dapat dilakukan pengembangan penelitian kualitatif yang lebih mendalam terkait ageisme gender khususnya di Indonesia sebagai negara yang memiliki sistem sosial dan norma yang kental akan budaya patriarki.

Daftar Pustaka

- Alam, S., & Alfian, A. (2022). Kekerasan Simbolik terhadap Perempuan dalam Budaya Patriarki: Studi Kasus Mahasiswa Sosiologi Agama UIN Alauddin Makassar. *Satya Widya: Jurnal Studi Agama Vol.5 No.2*, 29-47.
- Allum, L. C. (2024, Januari). *Age Discrimination Among Workers Age 50-Plus*. Retrieved from AARP Research: Economic Security and Work: <https://www.aarp.org/research/topics/economics/info-2022/workforce-trends-older-adults-age-discrimination.html>
- Andriani, W. (2021). Penggunaan Metode Sistematis Literatur Review dalam Penelitian Ilmu Sosiologi. *Jurnal PTK dan Pendidikan Vol.7 No.2*, 124-133.
- Anggaunitakirantika, A. (2021). "Living by Others": Work Performance and Basic Need Fulfillment Among Women Farmworkers. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Vol.26 No 1*, 1-16.
- Ayalon, L., & Roy, S. (2023). Combatting Ageism in the Western Pacific Region. *The Lancet Regional Health Vol.35*, 1-8.
- Bahtiar. (2021). Assessing Ageist Behavior of Indonesian Adult Persons using the Older People Evaluation (ROPE) Survey. *Jurnal Kesehatan Pasak Bumi Kalimantan Vol.4 No.2*, 47-51.
- Bandias, S., & Sharma, R. (2016). The Workplace Implications of Ageism for Women in the Australian ICT Sector. *International Journal of Business: Humanities and Technology Vol.6 No.4*, 7-17.
- Bourdieu, P. (2010). *Dominasi Maskulin (diterj oleh: Tephanus Aswar Herwinarko*. Yogyakarta: Jalasutra.
- Calasanti, T., & King, N. (2021). Beyond Successful Aging 2.0: Inequalities, Ageism and the Case for Normalizing Old Ages. *The Gerontological: Society of America Vol.76 No.9*, 1817-1827.
- Carral, P., & Alcover, C. M. (2019). Measuring Age Discrimination at Work: Spanish Adaptation and Preliminary Validation of the Nordic Age Discrimination Scale (NADS). *Environmental Reserach and Public Health Vol.16*, 1-14.
- Chuzafah, Y., Hutabarat, R., Iswarini, T. S., Mashudi, S., Wiandani, T., Situmorang, D. F., . . . Asriyanti, Y. (2021). *Bekerja dengan Taruhan Nyawa: Diskriminasi dan Kekerasan Berbasis Gender terhdap Perempuan di Dunia Kerja*. Jakarta: Komnas Perempuan.
- Crouch, M. (2022, Juni 22). *Nearly 2 Out of 3 Women Age 50-Plus Regularly Face Discrimination* . Retrieved from AARP: Women Discrimination and Mental Health: <https://www.aarp.org>

- org/health/conditions-treatments/info-2022/women-discrimination-and-mental-health.html
- Dantas, C., Leuceiro, J., & Machado, N. (2022). Smart Against Ageism: an Overview of Age Discrimination in Portugal. *MAGYAR GERONTOLÓGIA*, 25-29.
- ELLE Indonesia. (2019, April 10). *Perempuan Sulit Dapat Kerja Setelah Menganggur, Mitos atau Fakta?* Retrieved from ELLE Indonesia: <https://elle.co.id/life/perempuan-sulit-dapat-kerja-setelah-menganggur-mitos-atau-fakta>
- Fadhlan, M., Lisa, A., Reza, M. A., & Wilda, N. (2021). Systematic Review: Efektivitas Ideonella Sakaiensis dan Chlamydomonas Reinhardtii sebagai Agen Biodegradasi Plastik Berbahan Dasar PET. *Jurnal Biolokus (Jurnal Penelitian Pendidikan Biologi dan Biologi Vol.4 No.1)*, 20-26.
- Gober, G. (2020). Gender and Age Inequalities in Television and News Production Culture in Poland: Ethnography in a Public Broadcasting Company. *Critical Studies in Television: The International Journal of Television Studies Vol.15 No.1*, 49-68.
- Gusnita, C. (2017). Kekerasan Simbolik Berita Kriminal di Media Sosial. *Deviance: Jurnal Kriminologi Vol.1 No.1*, 71-81.
- Gutterman, A. S. (2023). *Ageism and Older Women*. The Older Persons Rights Project.
- Habibi, A. W., Mas'udah, S., & Suyanto, B. (2023). Kekerasan Simbolik Sales Promotion Girl Rokok di Kota Surabaya. *Jurnal Sosiologi Dialektika Vol.18 No.2*, 136-148.
- Harris, B. (2019). *Women in Leadership: A Qualitative Review of Challenges Experiences and Strategies in Addressing Gender Bias*. Texas: Dissertations & Theses (Open Access).
- Hasna, N. A., Umi, V., Muhammad, I. Z., Dicky, A. H., Fina, F., & Erik, A. I. (2023). Systematic Literature Review: Pengaruh Media Pembelajaran Digital pada Pembelajaran Tematik terhadap Hasil Belajar Siswa SD. *Jurnal Ilmiah dan Karya Mahasiswa Vol.1 No.3*, 103-115.
- Hidayati, N., Kiranantika, A., & Sosio, M. (2019). Women in fashion: Preference and existence of handmade fashion products. *International Journal of Innovation, Creativity and Change, Vol.8 No 1*, 221-237.
- Huang, T. (2023, Maret 6). *Addressing Ageism in China's Workforce*. Retrieved from East Asia Forum: <https://eastasiaforum.org/2023/03/06/addressing-ageism-in-chinas-workforce/>
- IBCWE. (2023, Desember 24). *Partisipasi Kerja Perempuan Indonesia Masih Rendah karena Diskriminasi Perempuan Masih Terjadi*. Retrieved from IBCWE: <https://ibcwe.id/id/partisipasi-kerja-perempuan-indonesia-masih-rendah-karena-diskriminasi-perempuan-masih-terjadi/>
- ILO. (2024, Januari 10). *Global Unemployment Rate Set to Increase in 2024 while Growing Social Inequalities Raise Concerns, Says ILO Report*. Retrieved from ILO (International Labour Organization): WESO Trends 2024: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_908068/lang--en/index.htm
- Inayah, M. N., & Pratama, B. C. (2019). Tantangan dan Kesempatan Wanita dalam Lingkungan Kerja. *Derivatif: Jurnal Manajemen Vol13 No.2*, 8-15.
- Jatim Newroom. (2023, Januari 5). *7,017 Juta Perempuan Jatim Berusia 15 Tahun ke Atas Tidak Bekerja*. Retrieved from Dinas Kominfo Provinsi Jawa Timur: <https://kominfo.jatimprov.go.id/berita/7-017-juta-perempuan-jatim-berusia-15-tahun-ke-atas-tidak-bekerja>
- John W, C. (2015). *Penelitian Kualitatif dan Desain Riset Memilih di antara Lima Pendekatan*

(Edisi Ke-3). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Kereri, J. O., & Nyang'au, G. K. (2023). Ageism: A Threat to Career Progression Despite Labor Shortage in the Construction Industry. *EPiC Series Built Environment Vol.4*, 641-649.
- Li, Z., & Tang, Z. (2023). The Prevalence of Ageism in the Chinese Workplace: Investigating the Impact of the "Retirement" Age at 35 Years Old on Job Seekers. *Research Square*, 1-30.
- Litha, Y. (2022, Juni 8). *Survei: Jurnalis Perempuan Alami Diskriminasi Gender di Tempat Kerja*. Retrieved from VOA: Indonesia: <https://www.voaindonesia.com/a/survei-jurnalis-perempuan-alami-diskriminasi-gender-di-tempat-kerja-/6607927.html>
- Lusiyanti. (2020). Kesenjangan Penghasilan Menurut Gender di Indonesia. *Jurnal Litbang Sukowati Vol.4 No.1*, 123-138.
- McConatha, J. T., Kumar, V., & Magnarelli, J. (2022). Ageism, Job Engagement, Negative Stereotypes, Intergenerational Climate, and Life Satisfaction among Middle-Aged and Older Employees in a University Setting. *Environmental Research and Public Health Vol.19*, 1-11.
- McConatha, J. T., V.K, K., Magnarelli, J., & Hanna, G. (2023). The Gendered Face of Ageism in the Workplace. *Advances in Social Sciences Research Journal Vol.10 No.1*, 528-536.
- McLaughlin, J. S., & Neumark, D. (2022). Gendered Ageism and Disability and Employment of Older Workers. *NBER Working Paper No.30355*.
- Meshi, D., Cotten, S. R., & Bender, A. R. (2020). Problematic Social Media Use and Perceived Social Isolation in Older Adults: A Cross-Sectional Study. *Gerontology Vol.66 No.2*, 160-168.
- Morrone, M. (2023, September 15). *Women are returning to work, but there's more to the story*. Retrieved from BBC Worklife: <https://www.bbc.com/worklife/article/20230914-women-are-returning-to-work-but-theres-more-to-the-story>
- Musarrofa, I. (2019). Pemikiran Pierre Bourdieu Tentang Dominasi Maskulin dan Sumbangannya Bagi Agenda Pengarusutamaan Gender di Indonesia. *Kafa'ah Journal Vol.9 No.1*, 34-49.
- Musdawati. (2017). Kekerasan Simbolik dan Pengalaman Perempuan Berpolitik di Aceh. *Jurnal Justisia (Jurnal Ilmu Hukum, Perundang-undangan dan Pranata Sosial Vol.2 No.2)*.
- MvGann, M., Ong, R., Bowman, D., Duncan, A., Kimberley, H., & Biggs, S. (2016). Gendered Ageism in Australia: Changing Perceptions of Age Discrimination among Older Men and Women. *Economic Papers (ESA: The Economic Society of Australia Vol.35 No.4)*, 375-388.
- Nasution, & Maymunah. (2023, September 29). *Stigma Perempuan Jadi Salah Satu Penyebab Ageisme di Dunia Kerja*. Retrieved from Solopos Bisnis: <https://bisnis.solopos.com/stigmatisasi-perempuan-jadi-salah-satu-penyebab-ageisme-di-dunia-kerja-1753876>
- Nasution, M., & Yuniati, I. (2023, September 30). *Kisah Para Perempuan Terkendala Batasan Usia saat akan Melamar Pekerjaan Formal*. Retrieved from Solopos Bisnis: <https://bisnis.solopos.com>
- Nasution, R., & Yuniasih, A. F. (2022). Analisis Kesenjangan Upah Antargender di Kawasan Timur Indonesia pada Masa Sebelum dan Saat Pandemi. *Aspirasi: Jurnal Masalah - masalah Sosial I Vol.13 No.2*, 185-202.
- Neely, M. T., Sheehan, P., & Williams, C. L. (2023). Social Inequality in High Tech: How Gender, Race and Ethnicity Structure the World's Most Powerful Industry. *Annual*

- Review of Sociology* , 319-338.
- North, M. S. (2022). Chinese Versus United States Workplace Ageism as GATE-ism: Generation, Age, Tenure, Experience. *Frontiers in Psychology Vol.13*, 1-10.
- Previtali, F., & Spedale, S. (2021). Doing Age in the Workplace: Exploring Age Categorisation in Performance Appraisal. *Journal of Aging Studies Vol. 59*, 1-11.
- Putra, D. K. (2019). Potret Kekerasan Terhadap Lansia Perempuan di Indonesia. *Community Vol.5 No.1*, 12-21.
- Putri, S. A., & Fahrudin, A. (2021). Polemik Work From Home (WFH) Bagi Perempuan Bekerja di Tengah Digitalisasi Teknologi dan Pandemi. *Marabat: Jurnal Perempuan dan Anak Vol.5 No.2*, 377-399.
- Roman, a. S., Tamayo, G. A., Mayoralas, G. F., Perez, F. R., Tomas, M. S., Gonzalez, D. S., & Rodriguez, V. (2022). Social Image of Old Age, Gendered Ageism and Inclusive Places: Older People in the Media. *International Journal of Environmental Research and Public Health*.
- Ross, K. (2024). Gendered Ageism in the Media Industry: Disavowal, Discrimination and The Pushback. *ournal of Women & Aging Vol.36 No.1* , 61-77.
- Sari, A. Y. (2020). *Ketidaksetaraan Gender sebagai Bentuk Kekerasan Terhadap Perempuan di Jepang*. 358-367: *Journal of International Relations Vol.6 No.2*.
- Saskara, I. A., & Kaluge, D. (2009). Analisis Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Pengangguran Perempuan. *Jurnal of Indonesian Applied Economics Vol.3 No.2*, 111-120.
- Sauer, P. C., & Seuring, S. (2023). How to Conduct Systematic Literature Reviews in Management Research: a Guide in 6 Steps and 14 Decisions. *Riview of Managerial Science Vol.17 No.5*, 1-35.
- Schlein, L. (2018, Maret 12). *ILO: Perempuan Lebih Sulit Dapat Pekerjaan dan Digaji Lebih Rendah*. Retrieved from VOA: Isu Sosial: <https://www.voaindonesia.com/a/ilo-perempuan-lebih-sulit-dapat-pekerjaan-dan-dibayar-rendah-/4293017.html>
- Septiana, A. N., & Haryanti, R. H. (2023). Glass Ceiling pada Pekerja Perempuan: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora Vol.12 No.1*, 168-177.
- Sitepu, M. (2017, Desember 22). *Hari Ibu: Ekonomi Indonesia Bisa Lebih Makmur Jika Para Ibu Tidak Berhenti Bekerja*. Retrieved from BBC Indonesia: <https://www.bbc.com/indonesia/indonesia-42428508>
- Steinmayer, V., & Xu, W. (2020, Mei 1). *Combating Ageism and Ensuring Age Equality in Asia-Pacific*. Retrieved from ESCAP (Economic and Social Commission for Asia and the Pacific: <https://www.unescap.org/blog/combating-ageism-and-ensuring-age-equality-asia-pacific>
- Stovell, J. (2023). Older Women's Lived Experiences of Gendered Ageism. *HelpAge International*, 1-20.
- Stypinska, J., & Nikander, P. (2018). Ageism and Age Discrimination in the Labour Market: A Macrostructural Perspective. *International Perspective on Aging Vol.19 No.6*, 91-108.
- Tahmaseb-McConatha, J. (2023). The Gendered Face of Ageism in the Workplace. *Advances in Social Sciences Research Journal Vol.10 No.1*, 528-536.
- Takeuhi, M., & Katagiri, K. (2024). Effects of Workplace Ageism on Negative Perception of Aging and Subjective Well-Being of Older Adults According to Gender and Employment Status. *Geriatrics Gerontology Internation Vol.24 No.1*, 259-265.

Tim Konde.co. (2023, Oktober 11). *Usiaku 40 Tahun dan Single Mother, Aku Ditolak Kerja karena Terlalu Tua*. Retrieved from Konde.co (Women, Marginal & Intersection): <https://www.konde.co/2023/10/usiaku-40-tahun-dan-single-mother-aku-ditolak-kerja-karena-terlalu-tua/>

Ulya. (2016). Mewaspadai Kekerasan Simbolik dalam Relasi Orang Tua dan Anak. *Palastren Vol.9 No.2*, 233-252.

Watermann, H., & Klehe, U. F.-C. (2023). Withdrawing from Job Search: The Effect of Age Discrimination on Occupational Future Time Perspective, Career Exploration, and Retirement Intentions. *Acta Psychologica* 234, 1-11.

World Health Organization (WHO). (2021). *Global Report on Ageism* . Global Campaign to Combat Ageism.