

Perempuan Pekerja di Tengah Krisis dan Perubahan Teknologi

Catatan Jurnal Perempuan

Perempuan Pekerja di Tengah Krisis dan Perubahan Teknologi

Artikel

Strategi Penghapusan Hambatan Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan
Tendy Gunawan

Minimnya Perhatian terhadap Kebutuhan Laktasi di Perusahaan Media
Afwan Purwanto Muin, Marina Nasution & Widia Primastika

Memikirkan Ulang Strategi Kesetaraan Gender di Organisasi Serikat Pekerja
Indrasari Tjandraningsih

Menilai 'Bekerja dari Rumah' Sebagai 'Kenormalan Baru' bagi Perempuan Pekerja Melalui Perspektif Feminisme
Dewayani D. Savitri & Atnike Nova Sigi

Pendekatan Afirmatif dalam Penguatan Akses Perempuan terhadap Pelatihan Vokasi Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK)
Tauvik Muhamad, Cornelia Hiranira Wiryasti & Eka Novitasari

Memajukan Agenda Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh tentang Pencegahan Kekerasan Seksual di Dunia Kerja di Indonesia
Atnike Nova Sigi

Diterbitkan oleh:

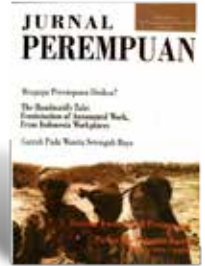
YAYASAN
YJP
JURNAL
PEREMPUAN

Yayasan Jurnal Perempuan
No. Akreditasi: 36/E/KPT/2019

Gerakan 1000 Sahabat Jurnal Perempuan

Pemerhati Jurnal Perempuan yang baik,

Jurnal Perempuan (JP) pertama kali terbit dengan nomor 01 Agustus/September 1996 dengan harga jual Rp 9.200,-. Jurnal Perempuan hadir di publik Indonesia dan terus-menerus memberikan yang terbaik dalam penyajian artikel-artikel dan penelitian yang menarik tentang permasalahan perempuan di Indonesia.



Tahun 1996, Jurnal Perempuan hanya berolah kurang dari seratus eksemplar yang didistribusikan sebagian besar secara gratis untuk dunia akademisi di Jakarta. Kini, oplah Jurnal Perempuan berkisar 3000 eksemplar dan didistribusikan ke seluruh Indonesia ke berbagai kalangan mulai dari perguruan tinggi, asosiasi profesi, guru-guru sekolah, anggota DPR, pemerintah, Lembaga Swadaya Masyarakat dan kalangan umum seperti karyawan dan ibu rumah tangga.

Kami selalu hadir memberikan pencerahan tentang nasib kaum perempuan dan kelompok minoritas lainnya melalui kajian gender dan feminisme. Selama perjalanan hingga tahun ini, kami menyadari betapa sangat berat yang dihadapi kaum perempuan dan betapa kami membutuhkan bantuan semua kalangan termasuk laki-laki untuk peduli pada perjuangan perempuan karena perjuangan ini.

Jurnal Perempuan menghimbau semua orang yang peduli pada Jurnal Perempuan untuk membantu kelangsungan penerbitan, penelitian dan advokasi Jurnal Perempuan. Tekad kami adalah untuk hadir seterusnya dalam menyajikan penelitian dan bacaan-bacaan yang bermanfaat untuk masyarakat Indonesia dan bahkan suatu saat dapat merambah pembaca internasional. Kami berharap anda mau membantu mewujudkan cita-cita kami.

Bila anda percaya pada investasi bacaan bermutu tentang kesetaraan dan keadilan dan peduli pada keberadaan Jurnal Perempuan, maka, kami memohon kepada publik untuk mendukung kami secara finansial, sebab pada akhirnya Jurnal Perempuan memang milik publik. Kami bertekad menggalang 1000 penyumbang Jurnal Perempuan atau 1000 Sahabat Jurnal Perempuan. Bergabunglah bersama kami menjadi penyumbang sesuai kemampuan anda:

- SJP Mahasiswa S1 : Rp 150.000,-/tahun
- SJP Silver : Rp 300.000,-/tahun
- SJP Gold : Rp 500.000,-/tahun
- SJP Platinum : Rp 1.000.000,-/tahun
- SJP Company : Rp 10.000.000,-/tahun

Formulir dapat diunduh di <http://www.jurnalperempuan.org/sahabat-jp.html>

Anda akan mendapatkan terbitan-terbitan Jurnal Perempuan secara teratur, menerima informasi-informasi kegiatan Jurnal Perempuan dan berita tentang perempuan serta kesempatan menghadiri setiap event Jurnal Perempuan.

Dana dapat ditransfer langsung ke bank berikut data pengirim, dengan informasi sebagai berikut:

**- Bank Mandiri Cabang Jatipadang atas nama Yayasan Jurnal Perempuan Indonesia
No. Rekening 127-00-2507969-8**

(Mohon bukti transfer diemail ke himah@jurnalperempuan.com)

Semua hasil penerimaan dana akan dicantumkan di website kami di: www.jurnalperempuan.org

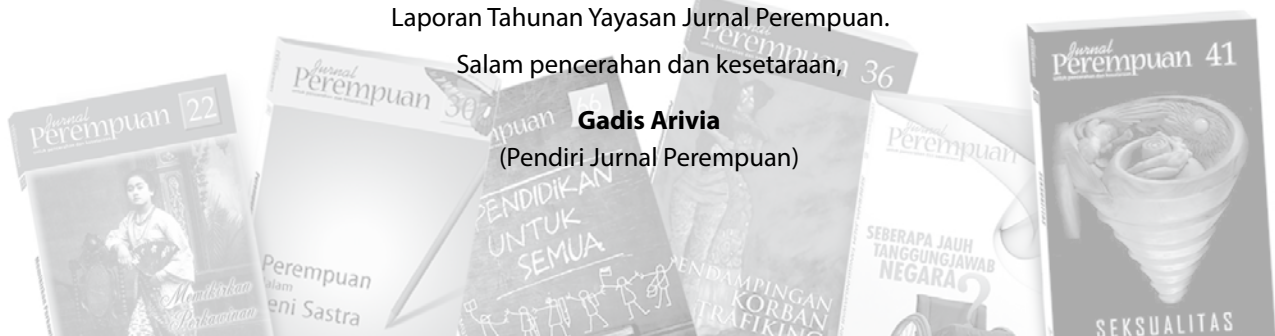
Informasi mengenai donasi dapat menghubungi Himah Sholihah
(Hp 081807124295, email: himah@jurnalperempuan.com).

Sebagai rasa tanggung jawab kami kepada publik, sumbangan anda akan kami umumkan pada tanggal 1 setiap bulannya di website kami www.jurnalperempuan.org dan dicantumkan dalam Laporan Tahunan Yayasan Jurnal Perempuan.

Salam pencerahan dan kesetaraan,

Gadis Arivia

(Pendiri Jurnal Perempuan)



ISSN 1410-153X

PENDIRI

Dr. Gadis Arivia
Prof. Dr. Toeti Heraty Noerhadi-Roosseno (Alm.)
Ratna Syafrida Dhanny
Asikin Arif (Alm.)

DEWAN PEMBINA

Dr. Gadis Arivia
Prof. Dr. Toeti Heraty Noerhadi-Roosseno (Alm.)
Mari Elka Pangestu, Ph.D
Svida Alisjahbana

DIREKTUR & PEMIMPIN REDAKSI

Dr. Atnike Nova Sigiuro, M.Sc

DEWAN REDAKSI

Prof. Dr. Sulistyowati Irianto (Antropologi Hukum
Feminisme, Universitas Indonesia)
Prof. Sylvia Tiwon (Antropologi Gender, University
California at Berkeley)
Prof. Saskia Wieringa (Sejarah Perempuan & Queer,
Universiteit van Amsterdam)
Prof. Dr. Musdah Mulia (Pemikiran Politik Islam &
Gender, UIN Syarif Hidayatullah)
Dr. Nur Iman Subono (Politik & Gender, FISIPOL
Universitas Indonesia)
Mariana Amiruddin, M.Hum (Komisi Nasional Anti
Kekerasan terhadap Perempuan)
Yacinta Kurniasih, M.A. (Sastra dan Perempuan, Faculty
of Arts, Monash University)
Soe Tjen Marching, Ph.D (Sejarah dan Politik
Perempuan, SOAS University of London)
Dr. Andi Achdian (Sejarah & Sosiologi, Universitas
Nasional)

MITRA BESTARI

Prof. Mayling Oey-Gardiner (Universitas Indonesia)
David Hulse, PhD (Former Regional Representative Ford
Foundation Jakarta)
Dr. Pinky Saptandari (Universitas Airlangga)
Dr. Kristi Poerwandari (Universitas Indonesia)
Dr. Ida Ruwaida Noor (Universitas Indonesia)
Katharine McGregor, PhD. (University of Melbourne)
Dr. (iur) Asmin Fransiska, SH, LLM (Universitas Katolik
Atma Jaya)
Dr. Irene Hadiprayitno (Leiden University)
Prof. Jeffrey Winters (Northwestern University)
Ro'fah, PhD. (UIN Sunan Kalijaga)
Tracy Wright Webster, PhD. (University of Western
Australia)
Prof. Kim Eun Shil (Korean Ewha Womens University)
Prof. Merlyna Lim (Carleton University)
Prof. Claudia Derichs (Universitaet Marburg)
Sari Andajani, PhD. (Auckland University of Technology)
Dr. Wening Udasmoro (Universitas Gajah Mada)
Prof. Ayami Nakatani (Okayama University)
Dr. Antarini Pratiwi Arna (Indonesian Scholarship and
Research Support Foundation)

Dr. Widjajanti M Santoso (Indonesian Institute of
Sciences)
Dr. Lidwina Inge Nurtjahyo (Universitas Indonesia)
Dr. Irene Hadiprayitno (Leiden University)
Dr. Bagus Takwin (Universitas Indonesia)
Dr. Sri Lestari Wahyuningroem (Universitas
Pembangunan Nasional Veteran Jakarta)
Francisca Saveria Sika Ery Seda, Ph.D. (Universitas
Indonesia)
Ikhaputri Widiyanti, M.Si. (Universitas Indonesia)
Elisabet Repelita Kuswijayanti, M.Si. (Indonesia)
Ruth Indiah Rahayu, M. Fil. (Sekolah Tinggi Filsafat
Driyarkara)
Prof. Maria Lichtmann (Appalachian State University,
USA)
Assoc. Prof. Muhamad Ali (University California,
Riverside)
Assoc. Prof. Mun'im Sirry (University of Notre Dame)
Assoc. Prof. Paul Bijl (Universiteit van Amsterdam)
Assoc. Prof. Patrick Ziegenhain (Goethe University
Frankfurt)
Assoc. Prof. Alexander Horstmann (University of
Copenhagen)

REDAKSI

Abby Gina Boangmanalu, M.Hum
Dewi Komalasari
Octania Wynn
Agnes Diana Wahyuni
Hendrik Bolitobi

SAHABAT JURNAL PEREMPUAN & MARKETING

Himah Sholihah
Gery Andri Wibowo

DESAIN & TATA LETAK

Dina Yulianti

HOTLINE PELANGGAN :

Andri Wibowo/Gery : 0813 1869 2350 (SMS/WA)

ALAMAT REDAKSI :

Jl. Tanah Manisan No. 72 RT 07/ RW 03 Kel. Cipinang
Cempedak, Kec. Jatinegara Jakarta Timur
Telp: (+62) 812 1098 3075
E-mail : yjp@jurnalperempuan.com redaksi@
jurnalperempuan.com
Twitter : @jurnalperempuan
Facebook : Yayasan Jurnal Perempuan

WEBSITE

www.jurnalperempuan.org www.
indonesiafeministjournal.org

Cetakan Pertama, April 2021



Ucapan Terima Kasih pada Mitra Bestari

1. Prof. Sulistyowati Irianto
2. Dr. Andi Achdian
3. Dr. Bagus Takwin
4. Ruth Indiah Rahayu M.Fil
5. Dr. Pinky Saptandari
6. Dr. Sri Lestari Wahyuningroem

Daftar Isi

Catatan Jurnal Perempuan

Perempuan Pekerja di Tengah Krisis dan Perubahan Teknologi/ <i>Female Workers in the Midst of Crisis and Technological Change</i>	v-vi
Atnike Nova Sigiro	

Artikel

- Strategi Penghapusan Hambatan Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan/
Strategy for Abolishing Barriers to Women Labor Force Participation 1-16
Tendy Gunawan

- Minimnya Perhatian terhadap Kebutuhan Laktasi di Perusahaan Media/
The Lack of Attention to Lactation Needs in Media Companies 17-27
Afwan Purwanto Muin, Marina Nasution & Widia Primastika

- Memikirkan Ulang Strategi Kesetaraan Gender di Organisasi Serikat Pekerja/
Rethinking Strategy for Gender Equality in Trade Unions 29-37
Indrasari Tjandraningsih

- Menilai 'Bekerja dari Rumah' Sebagai 'Kenormalan Baru' bagi Perempuan Pekerja Melalui Perspektif Feminisme/
Analyzing 'Working from Home' as 'the New Normal' for Working Women from the Perspective of Feminism 39-48
Dewayani D. Savitri & Atnike Nova Sigiro

- Pendekatan Afirmatif dalam Penguatan Akses Perempuan terhadap Pelatihan Vokasi Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK)/ *Affirmative Approach in Strengthening Women's Access to the Information and Communication Technology's Vocational Training* 49-61
Tauvik Muhamad, Cornelia Hiranía Wiryasti & Eka Novitasari

- Memajukan Agenda Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh tentang Pencegahan Kekerasan Seksual di Dunia Kerja di Indonesia/
Advancing the Agenda of the Confederation of Trade Unions on the Prevention of Sexual Violence in the World of Work in Indonesia 63-77
Atnike Nova Sigiro

Perempuan Pekerja di Tengah Krisis dan Perubahan Teknologi

Female Workers in the Midst of Crisis and Technological Change

Dunia kerja saat ini sedang diwarnai oleh disrupsi, di mana jenis industri yang berkembang sejak revolusi industri berubah, baik dari segi teknologi maupun bentuk relasi industrialnya. Perubahan dunia kerja ini dipertajam dengan Pandemi Covid-19 yang telah berlangsung lebih dari satu tahun. Pandemi, misalnya, telah memaksa sebagian pekerja untuk bekerja dari rumah, dengan membawa konsekuensi beban kerja domestik yang semakin besar. Sementara itu, pandemi juga menghantam berbagai sektor industri dan menyebabkan hilangnya sejumlah lapangan kerja pada sektor tertentu. Bagi perempuan, perubahan teknologi dan krisis ini diperburuk oleh sistem ekonomi dan patriarki yang masih menyubordinasi perempuan.

Revolusi industri 4.0 telah menciptakan jenis-jenis pekerja baru dan menyebabkan hilangnya jenis pekerjaan lama yang tidak lagi sesuai dengan perkembangan pasar dan teknologi. Disrupsi membawa peluang bagi mereka yang memiliki akses terhadap pengetahuan, keterampilan, dan teknologi di bidang digital; namun meninggalkan mereka yang tidak memiliki akses. Fenomena *digital gap* adalah salah satu ketimpangan yang dialami oleh banyak perempuan akibat posisi sosial dan ekonomi yang timpang.

Sebagai pekerja, perempuan tidak hanya menghadapi persoalan sebagai kelas atau kelompok pekerja, tetapi juga menghadapi tantangan akibat identitas gendernya. Salah satu tantangan yang dihadapi perempuan pekerja adalah efek langit-langit kaca (*glass ceiling effect*), yang menghambat kemajuan karier perempuan dalam dunia kerja. Pandangan bahwa dunia kerja yang berwatak maskulin salah satunya muncul dalam anggapan bahwa pekerja perempuan memiliki kemampuan lebih rendah dibandingkan pekerja laki-laki. Pandangan semacam ini dapat dilihat dari pemisahan antara bidang pekerjaan bagi laki-laki dengan bidang pekerjaan bagi perempuan. Maka profesi di bidang-bidang ilmu Sains-Teknologi-Teknik-Matematika (*Science-Technology-Engineering-Mathematics*) diidentikkan dengan laki-laki, sementara profesi di bidang-bidang ilmu sosial, humaniora, pendidikan, diidentikkan dengan perempuan.

Perspektif feminisme mengkritik pandangan dominan yang memisahkan ekonomi dengan kerja domestik. Dunia kerja diidentikkan dengan maskulinitas, sementara kerja domestik dianggap sebagai ranah feminin yang tidak memiliki nilai ekonomi. Pemisahan yang bias gender ini

berakibat pada marginalisasi perempuan di dunia kerja, termasuk di dalam serikat pekerja/serikat buruh.

Sejarah perkembangan sejarah serikat pekerja/serikat buruh, memperlihatkan terjadinya pengabaian terhadap keberadaan perempuan sebagai bagian dari kelas pekerja. Pengabaian terhadap keberadaan perempuan pekerja tidak dapat dilepaskan dari bentuk awal perkembangan kapitalisme, di mana perempuan ditempatkan dalam kerja reproduksi di dalam keluarga, dan (bila dibutuhkan) sebagai angkatan kerja cadangan. Namun konsep angkatan kerja cadangan ini patut dipertanyakan ketika semakin banyak perempuan masuk ke dalam dunia kerja.

Bertambahnya angkatan kerja perempuan kemudian meningkatkan jumlah perempuan di dalam serikat pekerja/serikat buruh. Namun, hal ini tidak secara otomatis mendorong serikat pekerja/serikat buruh untuk memberi perhatian terhadap ketimpangan gender yang dihadapi oleh perempuan pekerja. Serikat pekerja/serikat buruh pada mulanya cenderung memandang kelas pekerja sebagai suatu kelompok sosial yang homogen, yaitu merujuk pada laki-laki sebagai kelas pekerja. Adalah Feminis Marxis dan Feminis Sosialis yang kemudian mengungkapkan ketimpangan gender yang berkelindan dengan persoalan kelas.

Gerakan perempuan pekerja, dengan strategi pengorganisasi terpisah (*separate organizing*), berusaha memperkuat struktur internal dan mendorong serikat pekerja/serikat buruh untuk memasukkan agenda-agenda keadilan gender sebagai bagian dari agenda serikat. Di sinilah isu-isu perempuan pekerja, seperti kesehatan reproduksi, diskriminasi upah, termasuk kekerasan seksual, mulai mewarnai agenda serikat pekerja/serikat buruh, baik di tingkat global, maupun di Indonesia. Di tingkat global, persoalan pelecehan dan kekerasan di dunia kerja telah diakui dengan diadopsinya Konvensi ILO No. 190 tahun 2019 tentang Pelecehan dan Kekerasan. Sementara pada tingkat nasional, serikat pekerja/serikat buruh pun turut serta memperjuangkan Rancangan Undang-undang Penghapusan Kekerasan Seksual.

Partisipasi perempuan di dunia kerja membawa peluang yang dapat memperkuat posisi perempuan di dalam masyarakat. Namun, dunia kerja yang buta gender (*gender blind*) justru dapat memperburuk ketimpangan

gender yang ada. Dalam dunia kerja yang mengalami perubahan dan krisis ini, feminisme terus berusaha untuk mengambil sikap kritis terhadap dunia kerja yang berwatak eksploitatif dan maskulin.

Bersama dengan terbitnya edisi "Perempuan Pekerja di Tengah Krisis dan Perubahan Teknologi", Redaksi Jurnal Perempuan pun mengumumkan bahwa mulai tahun

2021 ini, Jurnal Perempuan akan terbit tiga edisi dalam setahun. Keputusan ini diambil oleh Redaksi dengan tujuan untuk menyediakan rentang waktu yang lebih panjang dalam meningkatkan kualitas Jurnal Perempuan dan mendorong munculnya produksi pengetahuan perempuan di Indonesia. Selamat membaca.

(Atnike Nova Sigiro)

Tendy Gunawan

Program Officer, International Labour Organization (ILO)
Country Office for Indonesia and Timor-Leste

**Strategi Penghapusan Hambatan Partisipasi
Angkatan Kerja Perempuan**

*Strategy for Abolishing Barriers to Women Labor Force
Participation*

Kode Naskah: DDC 305

Jurnal Perempuan, Vol 26 No.1, April 2021, hal. 1-16, 11 gambar, 2 tabel,
19 daftar pustaka

The female labor force participation rate has not moved from 50-55 persen in the last ten years, and this condition has been exacerbated by the Covid-19 pandemic. This study looks at the various challenges for women in entering the world of work, maintaining jobs and building careers, and what strategies stakeholders can take to remove various barriers to women's labor force participation. The strategic recommendations include affirmative actions and policies that could be taken by policy makers and companies to remove barriers to women's participation in the workforce. The study is based on literature reviews of various studies and surveys conducted by the ILO in 2010-2020, especially regarding women in the world of work.

Keywords: gender equality; women labor force participation; glass ceiling effect

Tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan tidak beranjak dari 50-55 persen di sepuluh tahun terakhir, dan kondisi ini diperburuk dengan adanya pandemi Covid-19. Kajian ini melihat berbagai tantangan perempuan dalam memasuki dunia kerja, mempertahankan pekerjaan, berkarier, dan menyoroti strategi apa saja yang dapat dilakukan berbagai pemangku kepentingan untuk menghapus berbagai hambatan partisipasi angkatan kerja perempuan. Rekomendasi strategi mencakup tindakan dan kebijakan afirmatif dari pemerintah dan perusahaan yang dapat dilakukan untuk menghapuskan hambatan partisipasi perempuan dalam angkatan kerja. Kajian dibuat berdasarkan tinjauan pustaka dari berbagai studi dan survei yang dilakukan ILO di tahun 2010-2020, khususnya mengenai perempuan di dunia kerja.

Kata Kunci: kesetaraan gender, partisipasi angkatan kerja perempuan, efek langit-langit kaca

Afwan Purwanto Muin, Marina Nasution, Widia Primastika
Aliansi Jurnalis Independen Jakarta

**Minimnya Perhatian terhadap Kebutuhan Laktasi di
Perusahaan Media**

The Lack of Attention to Lactation Needs in Media Companies

Kode Naskah: DDC 305

Jurnal Perempuan, Vol 26 No.1, April 2021, hal. 17-27, 31 daftar pustaka

The fulfillment of exclusive breastfeeding is important not only for the babies and toddlers, but also for prevention of breast cancer to mothers and/ or women. Although the government has developed policies related to exclusive breastfeeding, the achievements are still inadequate. One of the problems is the lack of support from the workplace environment. This study focuses on the attention and support of media companies to the lactation needs of breastfeeding women journalists. This qualitative study uses the in-depth interview method and literature study. The results of the study show that media support for the lactation needs of female journalists is still very low. The

newsroom must have a special policy that fully supports the lactation needs of journalists both at the office and outside the office. The study also found that full support from the social work environment plays a very important role in the success of a female journalist in giving exclusive breastfeeding.

Keywords: women and journalism; feminism; access to lactation; working women

Pemenuhan ASI eksklusif penting tidak hanya bagi bayi dan balita, tetapi juga dapat mencegah kanker payudara pada ibu atau perempuan. Meski pemerintah telah mengembangkan kebijakan terkait pemberian ASI eksklusif, tetapi capaiannya masih belum memadai. Salah satu penyebab, kurangnya dukungan dari lingkungan tempat kerja. Penelitian ini berfokus pada perhatian dan dukungan perusahaan media terhadap kebutuhan laktasi jurnalis perempuan yang menyusui. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan menggunakan metode wawancara mendalam dan studi literatur. Hasil kajian menunjukkan dukungan perusahaan media terhadap kebutuhan laktasi jurnalis perempuan masih sangat minim. Oleh sebab itu, penelitian melihat bahwa sektor jurnalisisme perlu memiliki kebijakan khusus yang mendukung penuh kebutuhan laktasi jurnalisnya baik ketika di kantor maupun di luar kantor. Kajian juga menemukan bahwa dukungan penuh dari lingkungan sosial kerja amat berperan dalam kesuksesan seorang jurnalis perempuan memberi ASI Eksklusif.

Kata kunci: perempuan dan jurnalisisme; feminisme; menyusui; perempuan pekerja

Indrasari Tjandraningsih

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi,
Universitas Parahyangan

**Memikirkan Ulang Strategi Kesetaraan Gender
di Organisasi Serikat Pekerja**

Rethinking Strategy for Gender Equality in Trade Unions

Kode Naskah: DDC 305

Jurnal Perempuan, Vol 26 No.1, April 2021, hal. 29-37, 21 daftar pustaka

The non-strategic role and position of women workers in trade union organization, even in the women-dominated sector, is hardly changed even though the number of women members of trade unions is increasing. Various programs have been carried out to increase the strategic role of women in trade union organizations but so far have not shown significant results. Based on interviews with officers of gender equality programs for trade unions, union leaders and women and men members and literature studies this paper offers an idea of the need for a non-exclusive approach and actively and proportionally involving men in awareness-raising and gender equality programs for trade unions. This idea is based on the fact that in trade unions gender-related program is always left to or only involves women. The strategy in the gender equality awareness and improvement program that only involves women causes the program's effectiveness to be low because half of the causes of the problem is not involved.

Keywords: women worker; trade union; gender equality

Kedudukan dan peran non-sentral dan non-strategis pekerja perempuan di organisasi serikat pekerja untuk sektor yang dominan perempuan sekalipun, merupakan fenomena lama yang hampir tak berubah meskipun jumlah pekerja perempuan yang menjadi anggota serikat pekerja semakin bertambah. Berbagai program telah dilakukan untuk meningkatkan peran strategis perempuan dalam organisasi serikat pekerja tetapi praktis belum menunjukkan luaran yang berarti. Melalui wawancara dengan pelaksana program kesetaraan gender untuk

serikat pekerja, aktivis ketua maupun anggota perempuan dan laki-laki, studi literatur; tulisan ini menawarkan ide perlunya pendekatan yang bersifat non-eksklusif dan secara aktif dan proporsional melibatkan laki-laki dalam program-program peningkatan kesadaran dan kesetaraan gender untuk serikat pekerja. Ide ini didasarkan pada fakta bahwa di serikat pekerja program tersebut selalu diserahkan kepada atau hanya melibatkan perempuan. Strategi dalam program penyadaran dan peningkatan kesetaraan gender yang hanya melibatkan perempuan menyebabkan efektivitas program rendah karena separuh penyebab persoalan tidak dilibatkan.

Kata-kata kunci: buruh perempuan; serikat pekerja; kesetaraan gender

Dewayani D. Savitri¹ & Atnike Nova Sigiro²

Social Inclusion and Gender Specialist (ILO Excoll)¹ & Universitas Paramadina²

Menilai 'Bekerja dari Rumah' Sebagai 'Kenormalan Baru' bagi Perempuan Pekerja Melalui Perspektif Feminisme

Analyzing 'Working from Home' as 'the New Normal' for Working Women from the Perspective of Feminism

Kode Naskah: DDC 305

Jurnal Perempuan, Vol 26 No.1, April 2021, hal. 39-48, 2 gambar, 1 tabel, 27 daftar pustaka

Working from home, when workers accomplish their duties and works at home, have become an important phenomenon during the Covid-19 pandemic, that have been practiced for more than a year since the Covid-19 outbreak. For working women, working from home have combined two women's duties in one place at the same time, those are their responsibilities as workers, and their responsibilities at homes – including care work, as the common gender role of women. This article aims to explore whether working from home could become a conducive mode of work for women and family's welfare. What factors do the policy makers need to consider, so that working from home would not reproduce gender inequality against women. This article was developed from literature studies on the analysis and policy framework at the global level, and also several existing researches about the challenges that have been faced by working women during the Covid-19 pandemic in Indonesia.

Keywords: teleworking; working women; Covid-19 pandemic; gender and economy

Bekerja dari rumah (*working from home*), di mana para pekerja melakukan tugas-tugas dan pekerjaan dari rumah, menjadi sebuah fenomena penting di masa pandemi Covid-19, yang telah dipraktikkan lebih dari satu tahun sejak pandemi Covid-19 terjadi. Bagi perempuan pekerja, 'bekerja dari rumah' menggabungkan dua tugas perempuan di tempat dan waktu yang bersamaan, yaitu tanggung jawab bekerja, dan tanggung jawab rumah tangga - termasuk pengasuhan, yang pada umumnya menjadi peran gender perempuan. Tulisan ini ingin menelusuri apakah model 'bekerja dari rumah' dapat menjadi model kerja yang kondusif bagi perempuan dan kesejahteraan keluarga. Apa faktor-faktor yang perlu mendapatkan perhatian pembuat kebijakan, agar 'bekerja dari rumah' tidak mereproduksi ketidakadilan gender terhadap perempuan. Tulisan ini disusun melalui studi literatur terhadap kerangka analisa dan kebijakan di tingkat global, serta beberapa penelitian mengenai tantangan yang dihadapi perempuan pekerja di masa pandemi Covid-19 di Indonesia.

Kata kunci: kerja jarak jauh; perempuan pekerja; Pandemi Covid-19; gender dan ekonomi.

Tauvik Muhamad¹, Cornelia Hirania Wiryasti² & Eka Novitasari³

¹Manager/Technical Officer, ²Project Officer, ³Program Assistant, Industry Skills for Inclusive Growth (InSIGHT-2)/ Japan Skills Project ILO Country Office for Indonesia and Timor-Leste

Pendekatan Afirmatif dalam Penguatan Akses Perempuan terhadap Pelatihan Vokasi Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK)

Affirmative Approach in Strengthening Women's Access to the Information and Communication Technology's Vocational Training

Kode Naskah: DDC 305

Jurnal Perempuan, Vol 26 No.1, April 2021, hal. 49-61, 10 gambar, 2 tabel, 24 daftar pustaka

Despite growing of internet users and digitalizing economy as result of Industry Revolution 4.0, Indonesia still experiences gender-based digital divides, in which, women are left behind in the digital economy and the growing information and communication technology (ICT) sector. To address the issue, affirmative action in accessing skills development programs and labor market are crucial. The aim of the study is to observe whether current affirmative action for women, have contributed in addressing the issue, and what other affirmative actions and initiatives are necessary, if any. The paper uses mixed qualitative and quantitative methods in which primary data are collected through interview and online survey respectively; and secondary data are collected through literature review. The study argues that affirmative action alone would not be adequate to address gender inequality in digital economy and ICT sector. This study concludes that an integrated intervention between access to capacity building and women's participation is needed, to enable women to enter the digital economy and the ICT sector.

Keywords: digital divide; digital economy; affirmative action; women participation

Kendati terjadi peningkatan pertumbuhan pengguna internet dan digitalisasi ekonomi sebagai produk Revolusi Industri 4.0, Indonesia masih mengalami kesenjangan digital di mana kaum perempuan tertinggal dalam ekonomi digital dan sektor teknologi informasi dan komunikasi (TIK). Untuk menjawab persoalan ini, aksi afirmatif untuk memastikan perempuan memperoleh akses terhadap program pengembangan keterampilan dan dunia kerja menjadi hal yang krusial. Tujuan dari studi ini adalah untuk mengkaji apakah kebijakan afirmatif bagi perempuan yang saat ini sudah ada berkontribusi dalam memecahkan persoalan kesenjangan digital dan aksi afirmatif dan inisiatif tambahan apa yang diperlukan. Studi ini menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif untuk mengumpulkan data primer yaitu melalui survei dan wawancara; serta melakukan mengumpulkan data sekunder melalui studi literatur. Studi ini menawarkan argumentasi bahwa aksi afirmatif saja tidak memadai untuk menjawab persoalan ketidaksetaraan gender dalam ekonomi digital dan sektor TIK. Studi ini menyimpulkan bahwa diperlukan intervensi yang terintegrasi antara peningkatan akses terhadap pengembangan kapasitas dan keterlibatan perempuan, agar perempuan dapat memasuki ekonomi digital dan sektor TIK.

Kata kunci: Kesenjangan digital, ekonomi digital, aksi afirmatif, partisipasi perempuan

Atnike Nova Sigiro
Jurnal Perempuan

Memajukan Agenda Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh tentang Pencegahan Kekerasan Seksual di Dunia Kerja di Indonesia

Advancing the Agenda of the Confederation of Trade Unions on the Prevention of Sexual Violence in the World of Work in Indonesia

Kode Naskah: DDC 305

Jurnal Perempuan, Vol 26 No.1, April 2021, hal. 63-77, 4 tabel, 23 daftar pustaka

This article was formulated based on interviews with 5 (five) trade union confederations from a number of confederations in Indonesia, namely: Konfederasi Serikat Pekerja Nasional (KSPN), Konfederasi Serikat Buruh Muslimin Indonesia (KSarbumusi), Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (KSBSI), Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI), and Konfederasi Kongres Aliansi Serikat Buruh Indonesia (KKASBI). This article seeks to explore the efforts made by the trade union confederation in promoting gender equality - specifically in advancing the agenda for the prevention and elimination of sexual violence in the world of work. This article was compiled based on research with a qualitative approach, with data collection methods through interviews and literature studies. The results of this study found that the confederations interviewed had already set up internal structures that have specific functions on issues related to gender equality, gender-based violence, and women's empowerment; although still limited and on ad-hoc basis. This research also finds that the role of the trade union

confederation is particularly prominent in advocating policies related to sexual violence and gender-based violence in the world of work, such as advocating the Bill on the Elimination of Sexual Violence, and the ratification of the ILO Convention No. 190 on Violence and Harassment.

Keywords: women and trade union; sexual violence at work; women and the labor movement

Artikel ini disusun berdasarkan wawancara terhadap 5 (lima) konfederasi serikat pekerja/serikat buruh (SP/SB) dari sejumlah konfederasi yang ada di Indonesia, yaitu: Konfederasi Serikat Pekerja Nasional (KSPN), Konfederasi Serikat Buruh Muslimin Indonesia (KSarbumusi), Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (KSBSI), Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI), dan Konfederasi Kongres Aliansi Serikat Buruh Indonesia (KKASBI). Artikel ini berusaha menelusuri upaya-upaya yang telah dilakukan oleh konfederasi SP/SB tersebut dalam mendorong kesetaraan gender - secara khusus dalam memajukan agenda pencegahan dan penghapusan kekerasan seksual di dunia kerja. Artikel ini disusun berdasarkan penelitian dengan pendekatan kualitatif, dengan metode pengumpulan data melalui wawancara dan studi literatur. Hasil penelitian ini menemukan bahwa konfederasi yang diwawancarai telah memiliki struktur internal yang memiliki fungsi khusus terkait isu-isu kesetaraan gender, kekerasan berbasis gender, maupun pemberdayaan perempuan; meskipun masih bersifat terbatas dan *ad-hoc*. Penelitian ini juga menemukan peran konfederasi serikat pekerja/serikat buruh terutama menonjol dalam advokasi kebijakan terkait kekerasan seksual dan kekerasan berbasis gender di dunia kerja, seperti advokasi terhadap RUU Penghapusan Kekerasan Seksual, dan ratifikasi Konvensi ILO No. 190 tentang Kekerasan dan Pelecehan.

Kata kunci: perempuan dan serikat pekerja; kekerasan seksual di tempat kerja; perempuan dan gerakan buruh

Memikirkan Ulang Strategi Kesetaraan Gender di Organisasi Serikat Pekerja

Rethinking Strategy for Gender Equality in Trade Unions

Indrasari Tjandraningsih

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Parahyangan
Gedung 9 Jalan Ciumbuleuit 94, Bandung 40141

i.tjandraningsih@gmail.com

Kronologi Naskah: diterima 5 April 2021, direvisi 19 April 2021, diputuskan diterima 19 Juni 2021

Abstrak

Kedudukan dan peran non-sentral dan non-strategis pekerja perempuan di organisasi serikat pekerja untuk sektor yang dominan perempuan sekalipun, merupakan fenomena lama yang hampir tak berubah meskipun jumlah pekerja perempuan yang menjadi anggota serikat pekerja semakin bertambah. Berbagai program telah dilakukan untuk meningkatkan peran strategis perempuan dalam organisasi serikat pekerja tetapi praktis belum menunjukkan luaran yang berarti. Melalui wawancara dengan pelaksana program kesetaraan gender untuk serikat pekerja, aktivis ketua maupun anggota perempuan dan laki-laki, studi literatur, tulisan ini menawarkan ide perlunya pendekatan yang bersifat non-eksklusif dan secara aktif dan proporsional melibatkan laki-laki dalam program-program peningkatan kesadaran dan kesetaraan gender untuk serikat pekerja. Ide ini didasarkan pada fakta bahwa di serikat pekerja program tersebut selalu diserahkan kepada atau hanya melibatkan perempuan. Strategi dalam program penyadaran dan peningkatan kesetaraan gender yang hanya melibatkan perempuan menyebabkan efektivitas program rendah karena separuh penyebab persoalan tidak dilibatkan.

Kata-kata kunci: buruh perempuan; serikat pekerja; kesetaraan gender

Abstract

The non-strategic role and position of women workers in trade union organization, even in the women-dominated sector, is hardly changed even though the number of women members of trade unions is increasing. Various programs have been carried out to increase the strategic role of women in trade union organizations but so far have not shown significant results. Based on interviews with officers of gender equality programs for trade unions, union leaders and women and men members and literature studies this paper offers an idea of the need for a non-exclusive approach and actively and proportionally involving men in awareness-raising and gender equality programs for trade unions. This idea is based on the fact that in trade unions gender-related program is always left to or only involves women. The strategy in the gender equality awareness and improvement program that only involves women causes the program's effectiveness to be low because half of the causes of the problem is not involved.

Keywords: women worker; trade union; gender equality

Pendahuluan

".....ingin memperbanyak pengurus perempuan karena 80 persen pekerja adalah perempuan karena kalau di serikat pekerja banyak perempuan mungkin akan lebih banyak pemikiran dan aspirasi lain, jadi makin berwarna dan bisa membantu pekerja perempuan lain yang masih takut bersuara..." (Ismarlina, pekerja perempuan peserta Sekolah Buruh Perempuan)¹.

Posisi tawar pekerja Indonesia secara umum semakin lemah dilihat dari berbagai kasus pelanggaran hak pekerja yang menimbulkan perselisihan industrial dan aksi-aksi industrial yang membuktikan semakin kuatnya posisi pengusaha dan lemahnya peran pemerintah dalam perlindungan terhadap warga negara pekerja,

bahkan untuk dipenuhinya hak pekerja yang telah diatur oleh undang-undang. Situasi tersebut menyebabkan peran serikat pekerja sebagai organisasi untuk memperjuangkan kepentingan pekerja menjadi sangat penting. Meskipun secara faktual, serikat pekerja semakin menghadapi tantangan internal maupun eksternal dalam mempertahankan eksistensinya. Tantangan terhadap eksistensi serikat pekerja terutama disebabkan oleh perkembangan strategi kapitalisme global dan kebijakan pemerintah untuk ketenagakerjaan dan perburuhan, yang semakin berpihak pada modal.

Situasi yang dihadapi oleh serikat pekerja di Indonesia juga dihadapi oleh serikat pekerja di seluruh dunia. Sistem kapitalisme global yang terus mengembangkan

berbagai strategi untuk bertahan dan berakumulasi di tengah ekonomi yang semakin rentan dan krisis yang semakin sering terjadi telah mendesak posisi serikat pekerja menjadi semakin terpinggirkan dan tergerus kekuatannya. Krisis ekonomi secara pasti mengurangi jumlah anggota serikat pekerja karena pemutusan hubungan kerja. Penerapan fleksibilitas pasar kerja (Nugroho & Tjandraningsih 2007) dan hubungan kerja yang dibangun sebagai strategi modal untuk lebih lentur menghadapi krisis juga membawa akibat langsung berkurangnya anggota serikat pekerja karena berkurangnya jumlah pekerja tetap. Pekerja dengan status hubungan kerja tetap atau permanen merupakan konstituen utama dari serikat pekerja.

Tantangan terhadap eksistensi serikat pekerja berimbas langsung kepada anggota-anggotanya. Imbas berganda dialami oleh pekerja perempuan karena selain perannya sebagai pekerja masih belum sepenuhnya diakui dalam organisasi serikat pekerja, persoalan yang dihadapi pekerja perempuan masih belum dianggap sebagai isu organisasi. Terdapat kecenderungan di dalam organisasi serikat pekerja untuk memprioritaskan isu-isu upah dan kebijakan pemerintah lainnya sebagai agenda perjuangan dan tidak memasukkan persoalan yang dihadapi anggota perempuan di dalamnya.

Sebagai anggota serikat, perempuan yang bekerja di berbagai sektor pekerjaan yang secara jumlah mendominasi masih belum juga terwakili kedudukan, peran dan kepentingannya secara proporsional dalam organisasi serikat pekerja. Perempuan juga masih sedikit yang menduduki posisi strategis dalam organisasi. Berbagai upaya untuk membawa perspektif dan kepentingan perempuan dalam serikat pekerja telah dilakukan akan tetapi progresnya sangat lambat. Tulisan ini hendak memeriksa sekaligus menawarkan alternatif strategi untuk memunculkan perempuan dalam serikat pekerja melalui telaah dan analisis terhadap program dan kegiatan pendidikan peningkatan kapasitas dan kesetaraan gender yang dilaksanakan oleh serikat pekerja dan organisasi masyarakat sipil lainnya. Secara umum pendekatan program yang hanya berfokus pada perempuan dan tidak melibatkan laki-laki menjadi salah satu kendala utama yang menyebabkan tujuan memberdayakan pekerja sulit dicapai.

Informasi dalam tulisan ini mengacu pada studi literatur dan pendekatan kualitatif melalui percakapan dan wawancara dengan para aktivis serikat pekerja perempuan dan laki-laki, pengelola program pemberdayaan perempuan dan kesetaraan gender untuk serikat pekerja.

Serikat Pekerja dan Pekerja Perempuan di Indonesia

Peran Serikat Pekerja

Dari perspektif ilmu politik, serikat pekerja adalah elemen yang amat penting dalam sistem demokrasi. Serikat pekerja yang mengorganisir kelas pekerja, dengan jumlah anggota dan kemampuan organisasinya, menurut Rueschemeyer et al. (1992), dapat memberikan kapasitas bagi pekerja untuk menyeimbangkan kekuatan antar kelas dalam sistem kapitalisme. Apalagi dengan karakteristik yang diidentifikasi oleh Valenzuela yakni kemampuannya untuk mengganggu ekonomi dan mencegah represi total untuk demokratisasi (Baccaro et al. 2018). Meskipun Baccaro et al lebih lanjut menulis bahwa untuk konteks Asia kontribusi serikat pekerja terhadap demokratisasi sebagaimana disebut oleh Rueschemeyer et al (1992) perlu dikaji ulang. Akan tetapi, kekuatan anggota serikat pekerja dari sisi jumlah dan kapasitas berorganisasi merupakan modal utama bagi serikat pekerja di mana pun untuk memberi pengaruh yang besar dalam proses demokratisasi, baik di tempat kerja maupun di arena politik yang lebih luas. Pembahasan mengenai peran politik serikat pekerja di Indonesia dapat dilihat misalnya melalui Suryomenggolo (2014), Caraway et al (2015), Triyono (2016), Aditya (2018); Faedlulloh (2019) dan Rochadi (2020).

Dalam kerangka hubungan industrial, serikat pekerja juga berperan untuk menciptakan demokrasi industrial di tempat kerja sebagai pemilik suara yang sah untuk pengambilan keputusan yang menyangkut kerja dan hubungan kerja. Meskipun demikian, demokrasi industrial yang dicetuskan oleh Sydney dan Beatrice Webb di abad 19 (Salamon 2010) perlu disikapi dengan kritis karena muncul pertanyaan apakah demokrasi di tempat kerja dengan serikat pekerja sebagai elemen utamanya konsisten dengan demokrasi dalam internal organisasi serikat pekerja. Gumbrell-McCormick dan Hyman (2019) mengatakan bahwa beberapa penulis hubungan industrial menyatakan bahwa serikat pekerja tidak bisa mendapat legitimasi sebagai kekuatan demokrasi kecuali dapat membuktikan bahwa secara internal organisasi dan dalam dirinya sendiri juga menerapkan prinsip-prinsip demokrasi. Dalam rangka mengefektifkan peran mendorong demokratisasi maka serikat pekerja memerlukan apa yang diidentifikasi oleh Regalia sebagai *"the capacity to interpret, decipher, sustain, and redefine the demands of the represented, so as to evoke the broadest possible consensus and approval"*; atau kapasitas untuk memaknai, menguraikan,

mendukung dan mendefinisikan kebutuhan mereka yang diwakili agar dapat memunculkan kesepakatan secara optimal (Gumbrell-McCormick & Hyman 2019).

Dari titik reformasi di Indonesia - yang sering dimaknai sebagai terbukanya alam demokrasi dan lepas dari pemerintahan yang otoriter - dunia serikat pekerja adalah salah satu yang paling merasakan keterbukaan tersebut. Dalam dua puluh tahun terakhir, dengan diakhirinya era serikat tunggal oleh Presiden Habibie dengan penandatanganan Konvensi ILO No. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi, dan Konvensi ILO No. 98 tentang Berlakunya Dasar-dasar dari Hak untuk Berorganisasi dan untuk Berunding Bersama dan diundangkannya kebebasan berserikat melalui UU No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh oleh Presiden Abdurrahman Wahid, jumlah organisasi serikat pekerja berkembang pesat. Hal ini berbeda dari masa sebelumnya di mana hanya ada satu serikat, yaitu Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI). Data yang dicatat oleh *industrialunion.org*, sebuah proyek penguatan serikat pekerja, berdasarkan data resmi dari Kementerian Tenaga Kerja memperlihatkan bahwa pada tahun 2020 jumlah organisasi di tingkat perusahaan berjumlah di atas 10 ribu, dengan total anggota 3,2 juta orang. Organisasi di tingkat perusahaan itu berafiliasi pada 111 federasi dan federasi tersebut berafiliasi pada 16 konfederasi.

Perempuan di Serikat Pekerja: Mayoritas tapi tak Tampak

Serikat-serikat pekerja yang berpengaruh di tingkat nasional di Indonesia mengorganisir pekerja di sektor-sektor yang mayoritas pekerjaannya adalah perempuan. Akan tetapi sebagaimana di tempat kerja, dominasi secara jumlah berbanding terbalik dengan partisipasi dan peran strategis dalam organisasi serikat pekerja. Secara sosiologis, pekerja perempuan menghadapi *multi-layered power structure* atau struktur kekuasaan berlapis. Proses industrialisasi yang bermula di awal tahun 1970-an dicirikan dengan feminisasi dan urbanisasi kaum perempuan yang berasal dari kelas sosial miskin dan berpendidikan rendah masuk ke lingkungan dan harus berhadapan dengan kelas sosial yang terdiri dari laki-laki yang lebih berpendidikan dan berkuasa serta lebih kuat secara ekonomi baik di tempat kerja maupun di organisasi serikat pekerja. Situasi tersebut langsung meletakkan pekerja perempuan dalam posisi subordinat. Dalam sebuah wawancara seorang perempuan aktivis bercerita saat pertama kali bekerja di awal 1990-an, ia selalu menundukkan kepala dan tidak berani menatap mata ketika berhadapan dengan atasannya (laki-laki) dan

tidak berani berpendapat. Kondisi semacam ini masih dialami pekerja perempuan saat ini dan berdampak pada tenggelamnya kepentingan perempuan.

Hingga saat ini belum ada data anggota serikat pekerja di tingkat nasional yang terpilah berdasarkan gender. Data anggota berdasarkan gender dimiliki oleh sebagian serikat di tingkat federasi. Untuk serikat yang mengorganisir sektor industri yang mayoritas pekerjaannya perempuan seperti garmen, sepatu, mainan, rokok, maka persentase anggotanya akan didominasi perempuan dan sebaliknya. Dengan demikian anggota serikat pekerja di sektor tersebut juga mayoritas perempuan. Akan tetapi sudah bisa dipastikan bahwa pada serikat di sektor-sektor tersebut amat sedikit jumlah perempuan yang menjabat sebagai pimpinan organisasi, baik di tingkat pabrik maupun di tingkatan cabang dan federasi sebagaimana tergambar dalam ilustrasi berikut ini.

SPN atau Serikat Pekerja Nasional, mayoritas anggotanya adalah perempuan. Namun dari total 600 Pengurus Serikat Pekerja (PSP), hanya kurang dari 5 persen PSP yang ketuanya di tingkat pabrik adalah perempuan dan hanya 1 (satu) Dewan Pengurus Daerah (DPD) yang ketuanya perempuan (Shanto 2021, wawancara, 31 Maret). Di Garteks atau Gabungan Serikat Buruh Tekstil, ada 15 perempuan ketua dari total 130 PSP tingkat pabrik (12 persen) dan 3 perempuan ketua di tingkat cabang. Garteks atau Gabungan Serikat Buruh Tekstil mempunyai 4 perempuan pimpinan organisasi di tingkat perusahaan dari total 130 organisasi dan 3 perempuan pimpinan cabang dari 18 organisasi (Ary Djoko 2021, wawancara, 1 April).

Posisi marginal perempuan dalam serikat pekerja merupakan fenomena global yang belum berubah. Ledwith (2012) menuliskan bahwa keberadaan perempuan dalam posisi subordinat dalam serikat pekerja terus terjadi meskipun telah terjadi banyak perubahan dengan meningkatnya partisipasi perempuan dalam dunia kerja dan munculnya keprihatinan terhadap defisit gender sejak gelombang kedua feminisme di tahun 1970-an. Situasi itu disebutkannya sebagai sebuah kisah tentang perserikatan maskulin yang eksklusif versus tuntutan untuk politik gender yang inklusif (*exclusionary masculinized unionism versus demands for an inclusive gender politics*).

Konfederasi serikat pekerja Eropa menyatakan bahwa meningkatkan keseimbangan gender dalam kepemimpinan di organisasi serikat pekerja dan di struktur pengambilan keputusan masih tetap menjadi tantangan mendasar bagi gerakan serikat pekerja (Ledwith 2012 mengutip Pilinger 2010).

Posisi perempuan sebagai anggota dalam serikat pekerja masih menghadapi persoalan yang sama seperti di tempat kerja yang termarginalisasi dan terdiskriminasi. Di tempat kerja perempuan menghadapi pelanggaran hak pekerja secara umum maupun hak perlindungan reproduksi, mengalami pelecehan seksual dan diskriminasi. Di organisasi serikat pekerja sebagaimana diilustrasikan di atas perempuan tidak menempati posisi-posisi puncak atau pengambil keputusan strategis melainkan menduduki posisi tradisional sebagai pelaksana seperti bendahara, sekretaris, staf bidang pendidikan. Di acara-acara serikat pekerja, anggota perempuan bertugas di seksi keuangan (juru bayar), konsumsi, pembawa acara atau pembawa baki cendera mata.

Dalam aksi-aksi rutin serikat pekerja dan dalam peringatan hari Buruh Internasional persoalan yang dihadapi pekerja perempuan tidak menjadi isu dan tuntutan dominan, sebagaimana dicatat LIPS (Majalah Sedane 2019). Isu pekerja perempuan baru muncul di peringatan Hari Perempuan Internasional yang perayaannya didominasi oleh pekerja perempuan sendiri dengan partisipasi laki-laki yang minim.

Keterpinggiran dan ketidakterwakilan perempuan secara jumlah, kepentingan dan peran dalam serikat pekerja sudah menjadi pertanyaan yang berusaha dijawab melalui berbagai penelitian dan dari berbagai perspektif yang memperlihatkan bahwa dominasi laki-laki dalam organisasi serikat pekerja menyebabkan anggota pekerja perempuan tidak terlihat (oleh laki-laki) (ILO 2005; Hilmy & Fatma 2011; Subagya dkk 2013, Zuhaena 2015, Nilamsari 2017; TURC 2019).

Partisipasi perempuan di sektor usaha menengah dan besar yang cenderung stagnan tercermin dalam peran perempuan dalam organisasi serikat pekerja. Untuk diketahui, serikat pekerja di Indonesia secara umum masih berkonsentrasi mengorganisir pekerja di sektor formal terutama di industri manufaktur.

Pengalaman Perempuan di Serikat Pekerja

Meskipun dengan irama yang sangat lambat, kebebasan berserikat yang terbuka sejak dua puluh tahun yang lalu telah membuka celah bagi peran dan suara pekerja perempuan melalui organisasi serikat pekerja. Melalui perjuangan para perintis kesetaraan hak perempuan sebagai anggota serikat pekerja perlahan-lahan muncul para perempuan pegiat serikat pekerja untuk mengangkat kepentingan pekerja perempuan dalam organisasi. Perjuangan dimulai dua puluh

tahun lalu dengan berusaha merebut hak anggota perempuan untuk menjadi anggota delegasi dalam kongres organisasi dan mengubah tata tertib kongres yang menghilangkan hak pilih perempuan sementara anggaran dasar mencantumkan hak memilih dan dipilih anggota sah organisasi. Perjuangan dilanjutkan dengan persyaratan kuota 30 persen kehadiran perempuan dalam kegiatan-kegiatan serikat pekerja (Lilis Mahmudah 2021, wawancara, 26 Maret).

Jauh sebelumnya, salah satu awal perjuangan mengangkat suara pekerja perempuan dimulai dengan kegiatan yang diinisiasi oleh almarhumah Ari Sunarijati, seorang perempuan aktivis SPSI yang pada awal tahun 1990-an mendirikan Pondok Pekerja Wanita di Jakarta, Sukabumi dan Surabaya, yang diikuti dengan mendirikan Lembaga Wanita, Pekerja dan Anak sebagai salah satu sayap organisasi serikat pekerja terbesar di Indonesia saat itu. Tujuan pendiriannya adalah untuk mendidik pekerja perempuan agar mengetahui hak-haknya sebagai pekerja dan sebagai anggota serikat pekerja dan menyiapkan pekerja perempuan sebagai pimpinan serikat pekerja (Ashoka.org 2021)². Di masa itu, dengan serikat pekerja tunggal yang dikontrol pemerintah, tujuan kegiatan yang dilakukan terutama adalah menyiapkan kader-kader pimpinan serikat yang benar-benar datang dari kaum pekerja.

Perjuangan mengangkat suara perempuan di serikat pekerja juga dilakukan oleh seorang perempuan aktivis. Pengalaman pribadi bergaul dengan laki-laki aktivis serikat pekerja yang sangat dominan dan menempatkan perempuan sebagai pembuat kopi karena ia seorang perempuan menjadi pemicu untuk memperjuangkan kesetaraan perempuan pekerja dalam organisasi serikat pekerja. Peristiwa 'perempuan membuat kopi untuk laki-laki di ruang publik' kemudian menjadi salah satu cara menciptakan kesetaraan dalam organisasi serikat pekerja di tingkat perusahaan dengan larangan untuk pengurus perempuan membuat kopi bagi pengurus laki-laki (Endang Rokhani – pengacara, pendidik dan motivator bagi pekerja perempuan 2021, wawancara, 30 Maret).

Inisiatif lain untuk melawan marginalisasi perempuan di serikat pekerja juga dilakukan oleh seorang pekerja perempuan yang tanpa lelah berjuang untuk mengangkat dirinya menjadi wakil perempuan dalam organisasi serikat pekerja dengan terus belajar memahami ketimpangan relasi gender di tempat kerja dan di organisasi. Pengalaman pribadinya menghadapi perlawanan para aktivis laki-laki di serikat pekerja terhadap pencapaiannya meniti tangga hierarki organisasi justru

semakin meneguhkan motivasi untuk mendorong ke permukaan permasalahan dan kepentingan perempuan pekerja (Izzah Inzamiyah - pendidik perempuan anggota serikat pekerja 2021, wawancara, 29 Maret).

Inisiatif perjuangan tersebut masih terus dilanjutkan hingga kini sebab perempuan pekerja masih menghadapi hambatan yang sama untuk mendapat kesempatan yang setara dalam organisasi serikat pekerja. Sebuah angket kecil yang diselenggarakan oleh Komite Perempuan Serikat Pekerja Bekasi (KPPSB) pada 13 Maret 2021 dalam rangka peringatan International Women's Day dengan menargetkan perempuan anggota serikat pekerja menyatakan bahwa dua hambatan utama bagi perempuan untuk menduduki posisi pengambil keputusan di organisasi serikat pekerja adalah pandangan (dari laki-laki) bahwa perempuan belum mampu memimpin dan karena soal pembagian waktu.

Jika ditarik ke ranah konseptual, pengalaman perempuan dan hambatan yang dihadapi dalam organisasi serikat merupakan cerminan dan wujud dari jalinan stereotip gender, ketimpangan relasi gender dan budaya patriarki dalam masyarakat. Ideologi yang mengonstruksikan dan membentuk peran gender telah mengakar di benak masyarakat dan sangat sering memengaruhi atau bahkan menjadi basis kebijakan yang bias sehingga menghasilkan kebijakan yang meletakkan buruh perempuan di posisi yang semakin lemah.

Sebagai penegas atau pengingat, gender merupakan konsep sekaligus alat analisis terhadap cara pandang tentang lelaki dan perempuan baik secara fisik maupun secara konstruksi sosial. Gender, relasi gender dan berbagai elemennya merupakan pokok kerja feminisme. Feminisme sendiri memperlakukan hubungan gender yang dikonstruksikan dan disetir secara politis sehingga teori feminisme membutuhkan alat untuk mengklarifikasikan struktur sosial dan politik serta memperlihatkan bagaimana gender diproduksi dan direproduksi; melalui lensa gender, feminisme hendak memeriksa asumsi kekuasaan, mengubah kesadaran, melihat adanya penindasan dan bertindak untuk mengakhirinya (Arivia 2016).

Konstruksi sosial terhadap cara pandang pada ciri dan peran perempuan jelas diterapkan baik oleh laki-laki dan perempuan sendiri di lingkungan tempat kerja maupun di organisasi serikat. Dalam perkembangannya muncul garis tegas antara isu perempuan dan isu laki-laki, urusan perempuan dan urusan laki-laki, urusan organisasi dan urusan perempuan, urusan proses kerja dan urusan perempuan.

Di tempat kerja, perbedaan urusan perempuan dan urusan lain dapat diilustrasikan sebagai berikut. Jika ada persoalan mengenai pelanggaran terhadap perlindungan hak reproduksi seperti pelecehan seksual, hampir secara otomatis persoalan itu dianggap sebagai persoalan perempuan atau jenis kelamin dan bukan dianggap sebagai persoalan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) atau persoalan proses/prosedur kerja. Karena pelanggaran tersebut dianggap sebagai persoalan perempuan maka perempuanlah yang harus menyelesaikannya.

Ilustrasi yang serupa juga terjadi dalam organisasi serikat pekerja di mana isu perempuan tidak dianggap sebagai isu organisasi akan tetapi merupakan isu spesifik. Belum ada organisasi serikat pekerja yang meletakkan masalah pelecehan seksual sebagai isu organisasi yang secara institusi diangkat menjadi isu prioritas, bahkan di serikat pekerja yang anggotanya mayoritas perempuan. Terkecuali pada Federasi Serikat Buruh Persatuan Indonesia (FSBPI) yang menjadikan masalah pelecehan seksual sebagai agenda prioritas organisasi. Sudah menjadi fenomena yang umum dalam organisasi serikat pekerja untuk menyerahkan penyelesaian masalah yang menyangkut pelecehan seksual atau perlindungan hak reproduksi kepada perempuan. Juga merupakan hal yang umum pada forum diskusi di serikat pekerja saat membicarakan permasalahan umum maka pengurus laki-laki yang aktif bicara; sementara ketika bergeser pada permasalahan yang terkait perempuan, waktu dan tempat secara otomatis diserahkan kepada perempuan. Demikian juga untuk acara-acara atau undangan dari pihak luar, secara otomatis sudah ada pemisahan penugasan untuk laki-laki menghadiri kegiatan yang membahas upah, PKB (Perjanjian Kerja Bersama), atau jaminan sosial dan bagi perempuan untuk menghadiri kegiatan yang membahas hak reproduksi, pelecehan seksual dan perlindungan maternitas.

Para aktivis laki-laki dari Serikat Pekerja Nasional (SPN), Kimia Energi Pertambangan (KEP) dan Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) yang diwawancarai mengakui bahwa serikat pekerja adalah organisasi yang amat maskulin dan masih membedakan antara isu organisasi dan isu perempuan (Shanto, Guntoro, Kahar, 2021, wawancara, 31 Maret). Organisasi yang berciri maskulin ditandai dengan misalnya jam kegiatan rapat dan pertemuan yang berlangsung hingga larut malam atau dilaksanakan di luar kota hingga berhari-hari, ruangan rapat penuh asap rokok dan lelucon yang bersifat seksis. Kondisi tersebut membuat sulit bagi perempuan untuk dapat berpartisipasi secara optimal

karena situasi yang tidak nyaman. Perbedaan isu perempuan dari isu organisasi juga diakui memang terjadi. Isu yang dianggap sebagai isu organisasi adalah isu mengenai upah, PKB (Perjanjian Kerja Bersama), regulasi pemerintah terkait ketenagakerjaan seperti Omnibus Law UU Cipta Kerja, dan jaminan sosial, advokasi dan pembelaan anggota. Isu mengenai cuti melahirkan dan perlindungan maternitas dianggap sebagai isu perempuan. Menurut para pengurus laki-laki pemisahan antara isu perempuan dan isu organisasi sebagian disebabkan karena sikap eksklusif perempuan yang dipandang hanya mau berurusan dengan hal-hal yang menyangkut hak reproduksi perempuan dan enggan untuk ikut mengurus pembelaan dan advokasi. Perempuan juga dipandang merasa puas berada dalam zona nyaman di bidang atau departemen perempuan dalam organisasi. Sebagai catatan, semua serikat memiliki departemen perempuan dalam struktur organisasi dan belakangan membentuk komite perempuan sebagai sayap organisasi. Berbeda dengan sudut pandang laki-laki tentang zona nyaman di atas, seorang perempuan pimpinan cabang melihat bahwa pembentukan komite perempuan di organisasi serikat lebih merupakan sebuah panggung yang diciptakan agar pengurus organisasi tidak perlu mengurus isu perempuan.

Seperti rekan perempuannya, para pengurus laki-laki juga melihat bahwa peran dan aktivitas perempuan dalam organisasi disebabkan oleh faktor dalam diri perempuan berupa batasan yang dibuat oleh perempuan sendiri yang menyesuaikan dengan statusnya sebagai istri dan atau ibu. Faktor internal tersebut diakui oleh para pengurus laki-laki merupakan akibat dari budaya patriarki yang menyempitkan ruang gerak perempuan di arena publik.

Program Pemberdayaan Perempuan di Serikat Pekerja

Terpinggirkannya peran perempuan dalam organisasi serikat pekerja sudah dan sedang berusaha diatasi melalui berbagai program kesetaraan gender yang diselenggarakan oleh serikat pekerja maupun oleh lembaga pendamping serikat pekerja. Program-program itu terutama ditujukan untuk membangun kesadaran pekerja perempuan untuk mampu bersuara menyampaikan perlawanan terhadap pelanggaran hak di tempat kerja dan untuk membuka kesadaran perempuan terhadap kemampuannya mengambil peran penting dan strategis dalam organisasi yang setara dengan laki-laki. Pendekatan tindakan khusus sementara (*affirmative action*) atau disebut juga sebagai diskriminasi

positif menjadi warna program karena realitas sosial yang menempatkan situasi perempuan tidak setara dalam masyarakat; pendekatan ini memang bertujuan untuk mempromosikan kesetaraan sosial melalui perlakuan khusus terhadap kelompok-kelompok yang secara sosial-ekonomi terpinggirkan. Dan pekerja perempuan adalah kelompok masyarakat yang terpinggirkan.

Sebuah program pemberdayaan pekerja perempuan yang dilaksanakan oleh *Trade Union Rights Centre* (TURC), sebuah organisasi nonpemerintah yang fokus pada advokasi hak pekerja, bekerja sama dengan *CARE Indonesia*, dalam bentuk Sekolah Buruh Perempuan (SBP) misalnya, bertujuan untuk meningkatkan kapasitas perempuan pengurus serikat di tingkat pabrik dalam menggunakan data publik untuk keperluan advokasi. Peserta SBP seluruhnya perempuan dan pemberi materi sebagian besar perempuan. Kesenambungan keikutsertaan perempuan di SBP juga menghadapi tantangan serupa dengan partisipasi dalam kegiatan serikat pekerja yakni ijin dari keluarga selain juga ijin dari perusahaan. SBP mengonfirmasi bahwa pekerja perempuan memang perlu dilatih untuk menampilkan diri dan menyuarakan keinginan maupun kepentingannya kepada publik serta diperkenalkan pada hak sebagai pekerja dan hak untuk melawan tindakan-tindakan diskriminatif baik dari perusahaan maupun dari organisasi. Proses SBP juga memperlihatkan bahwa meskipun telah dimulai sejak dua puluh tahun yang lalu, penyadaran hak pekerja perempuan hingga saat ini masih terus harus selalu dimulai lagi.

Industry All Indonesia Council yang terdiri dari 11 federasi serikat pekerja sejak akhir tahun 2013 telah membentuk komite perempuan yang agenda utamanya adalah kampanye mengenai perlindungan maternitas. Agenda ini selain merupakan agenda internasional terkait konvensi ILO 183 tentang Perlindungan Maternitas juga mengakomodasi laporan dari perempuan anggota federasi afiliasi tentang pemeriksaan untuk mendapat hak cuti haid.

Kegiatan komite perempuan *Industry All Indonesia Council* seperti juga komite perempuan di organisasi serikat pekerja sepenuhnya dilaksanakan oleh perempuan. Partisipasi laki-laki sangat terbatas dan sifatnya cenderung formalitas dan seremonial. Atau bantuan yang bersifat *ad hoc* untuk urusan-urusan yang dianggap sebagai urusan laki-laki misalnya urusan yang sifatnya teknis dan berkaitan dengan teknologi.

Program-program pelatihan gender di serikat memang hanya diperuntukkan bagi perempuan dan dalam beberapa kegiatan laki-laki tidak boleh ikut. Di satu

sisi hal itu ditempuh untuk membebaskan perempuan untuk menyatakan keinginan dan kegelisahannya terhadap isu-isu terkait gender dalam forum yang tidak ada laki-laki. Akan tetapi di sisi lain cara itu justru semakin menjauhkan laki-laki dari pemahaman dan kesadaran terhadap ketimpangan relasi gender dan menegaskan anggapan pada laki-laki bahwa urusan gender adalah urusan perempuan. Dan hal terpenting lain adalah anggapan bahwa laki-laki tidak berkontribusi terhadap ketimpangan relasi gender yang terjadi. Sementara diakui bahwa budaya patriarki adalah penyebab ketimpangan relasi tersebut.

Program-program penyadaran dan kesetaraan gender dengan pendekatan tindakan afirmasi yang mengutamakan perempuan sebagai kelompok yang tertinggal di sisi lain menimbulkan kesan eksklusif yang dampaknya makin mempertegas pemisahan urusan perempuan versus urusan organisasi atau mengeluarkan urusan kepentingan perempuan dari urusan organisasi. Tindakan afirmasi juga dapat meniadakan meritokrasi dan menganggap sebuah capaian atau kemajuan diraih bukan karena kerja keras melainkan pengistimewaan – dan hal itu bisa bersifat kontraproduktif. Salah satu contoh adalah muncul kecemburuan pada laki-laki yang merasa perempuan terlalu banyak diberi keistimewaan untuk meningkatkan kapasitasnya melalui berbagai pelatihan khusus perempuan.

Tindakan afirmasi memang diperlukan untuk membuka ruang untuk menyetarakan lapangan permainan, bagi perempuan terhadap laki-laki. Akan tetapi dalam konteks perempuan serikat pekerja, pendekatan itu perlu dilengkapi dengan metode dan strategi lain yang dapat menghilangkan sisi kontraproduktifnya. Metode itu prinsipnya melibatkan tidak hanya perempuan akan tetapi juga laki-laki anggota dan pengurus serikat pekerja.

Sebuah tulisan tentang *Feminising the Unions*, menawarkan budaya alternatif yaitu budaya femininitas (*culture of femininity*) yang melihat perempuan serikat pekerja sebagai “menempatkan kepentingan pada hubungan yang sifatnya afektif daripada instrumental; memprioritaskan faktor-faktor sosial daripada faktor ekonomi murni; membuat keterhubungan antara rumah, pekerjaan dan masyarakat; penerimaan akan keberagaman dan keyakinan bahwa suara setiap orang harus didengar; tidak menyukai formalitas, hierarki dan pengambilan keputusan yang bersifat *top-down* serta keyakinan pada informalitas dan pentingnya opini dari akar rumput” (Ledwith, 2012). Kultur femininitas tumbuh dari pengalaman hidup perempuan sebagai pengasuh,

tersubordinasi dan berperan ganda dalam masyarakat dan dalam kerja upahan.

Mengintegrasikan kultur feminin dalam cara kerja serikat pekerja dapat dipikirkan untuk dilakukan sebagai cara untuk membuka ruang dalam organisasi yang lebih bersahabat bagi perempuan sehingga perempuan dapat lebih berani menyatakan diri dan gagasan-gagasannya untuk kemajuan organisasi sehingga prinsip keterwakilan seluruh anggota dan prinsip demokrasi dapat diwujudkan.

Pendekatan yang lebih inklusif tampaknya sudah menemukan jalannya. Generasi muda anggota serikat laki-laki dilihat oleh para pengurus serikat pekerja yang diwawancarai memiliki sikap setara dan berpikiran lebih terbuka serta tidak terlalu memiliki stereotip peran gender dan dengan demikian menjadi lebih mudah saling bekerja sama. Situasi ini juga terjadi di Inggris misalnya. Ledwith (2012) menulis berdasarkan sebuah studi yang ditulis oleh Edmund Heery dan John Kelly menemukan bahwa para pengurus serikat pekerja kerah putih yang muda dan berpendidikan, baik perempuan maupun laki-laki, lebih mendukung agenda terkait gender. Menurut Heery sebagaimana dikutip oleh Ledwith (2012), kelompok ini dapat menjadi lokomotif untuk meningkatkan dan makin terlibat dalam upaya menjalankan agenda kesetaraan dalam proses negosiasi. Perkembangan serupa dengan munculnya kader-kader muda di serikat pekerja di Indonesia dapat membuka lebar pintu masuk kesetaraan gender di organisasi serikat pekerja.

Lima belas tahun yang lalu ILO (2006) telah melaksanakan penelitian tentang isu-isu perempuan dan gender dengan fokus pada persoalan keterpinggiran pekerja perempuan di organisasi serikat pekerja di Indonesia. Penelitian itu menghasilkan rangkaian rekomendasi dengan prioritas untuk memperbaiki dari sisi internal organisasi. Beberapa rekomendasinya antara lain: membuat data statistik mengenai keterwakilan dan partisipasi yang dipisahkan berdasarkan jenis kelamin, memilih pengurus perempuan di seluruh tingkatan, menjamin keterwakilan perempuan secara proporsional dalam badan-badan eksekutif, memilih perempuan untuk pekerjaan-pekerjaan yang memiliki tanggung jawab negosiasi dan penetapan struktur perempuan yang berhubungan dengan badan-badan pengambil keputusan, menyusun program pendampingan/ bimbingan (*mentoring*) bagi perempuan muda yang memiliki potensi kepemimpinan gender.

Di tingkat internasional ILO (2020) bekerja sama dengan beberapa lembaga multinasional dalam sebuah

laporan tentang peran serikat pekerja untuk mencapai kesetaraan gender, merekomendasikan serikat pekerja antara lain untuk mengupayakan perundingan kolektif yang sensitif gender, mengembangkan rencana aksi kesetaraan gender sebagai acuan untuk pengambilan keputusan dalam serikat pekerja dan mengaudit struktur dan kebijakan serikat pekerja dari perspektif gender serta melibatkan sebanyak mungkin anggota dalam kegiatan-kegiatan yang gender sensitif.

Penutup

Budaya patriarki yang berkelindan dengan stereotip peran gender merupakan faktor struktural yang membatasi peran perempuan di posisi strategis organisasi serikat pekerja. Faktor tersebut membentuk serikat pekerja menjadi organisasi yang sangat maskulin yang sulit disesuaikan dengan peran gender perempuan dan membuat perempuan menarik diri untuk lebih aktif berpartisipasi. Faktor tersebut juga menyebabkan prinsip demokrasi dalam organisasi serikat tidak dapat sepenuhnya diwujudkan karena suara perempuan sebagai anggota yang diwakilinya tidak terakomodasi.

Terbatasnya peran perempuan di organisasi serikat adalah realitas yang diakui baik oleh pengurus perempuan maupun laki-laki. Secara organisasi, keterbatasan itu hendak dikurangi melalui berbagai program pendidikan khusus perempuan yang menyangkut kesadaran dan kesetaraan gender dan pendidikan kepemimpinan khusus perempuan. Akan tetapi metode pendidikan yang memisahkan perempuan dari laki-laki pada kenyataannya memberi kontribusi terhadap peneguhan ketimpangan gender dan dipisahkannya isu perempuan dari isu organisasi.

Diperlukan pemikiran untuk merancang strategi penyeteraan gender yang lebih inklusif dengan melibatkan perempuan dan laki-laki secara lebih setara. Ketimpangan relasi gender yang sebagian kontribusinya berasal dari budaya patriarki tidak dapat diselesaikan hanya oleh perempuan karena hal itu justru dapat memperberat beban perempuan. Pendekatan *affirmative action* untuk menyadarkan perempuan tentang kemampuannya memang diperlukan, akan tetapi perlu dilengkapi dengan menyadarkan laki-laki bahwa dalam serikat pekerja perempuan mempunyai hak yang sama sebagai anggota.

Pendekatan pendidikan perempuan yang sifatnya eksklusif memang membawa perubahan akan tetapi masih terbatas. Para aktivis serikat pekerja dan organisasi pendamping serikat pekerja sepakat apabila

pendekatan dan metode pendidikan kesetaraan gender masih eksklusif perempuan, dalam 10 tahun ke depan perempuan masih akan terpinggirkan dari posisi strategis organisasi.

Untuk memulai pendekatan yang inklusif bisa dilakukan segera dengan membaca kembali laporan ILO yang dibuat lima belas tahun yang lalu karena situasinya masih amat relevan. Selain itu beberapa ide yang dapat dipikirkan secara matang adalah melakukan pelatihan kesetaraan gender kepada para laki-laki pimpinan puncak organisasi serikat pekerja dengan para pelatih laki-laki. Menyasar para pucuk pimpinan organisasi serikat pekerja untuk menumbuhkan kesadaran dan kepekaan gender akan efektif untuk memasukkan persoalan yang dihadapi pekerja perempuan dalam agenda organisasi. Melatih mereka oleh pelatih laki-laki yang sudah sepenuhnya sensitif gender mungkin akan lebih efektif dalam penyampaiannya karena menggunakan cara pandang laki-laki terhadap isu gender serta kemampuan pelatih untuk mengoreksi sikap seksis para pimpinan serikat pekerja terhadap pengurus dan anggota perempuan. Dibutuhkan kemauan politik di tingkat para laki-laki pimpinan serikat pekerja. Ibarat menari tango, masalah keterbatasan peran strategis perempuan dalam organisasi serikat pekerja harus diatasi secara bersama-sama, oleh perempuan dan laki-laki.

Daftar Pustaka

- Aditya, W 2018, *Buruh dan Partai Politik*, diakses pada 5 April 2020 <https://willyaditya.com/buruh-dan-partai-politik/>
- Arivia, G 2016, *Pedagogi Feminis: Membongkar Budaya Patriarki (Refleksi 20 Tahun Aktivisme di Luar dan Dalam Kelas)*, Jakarta: Yayasan Jurnal Perempuan.
- Baccaro et al 2018, "Theoretical and Empirical Links Between Trade Unions and Democracy", *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 40(1) 3–19, 2019.
- Caraway et al 2015, "Translating Membership Into Power At the Ballot Box? Trade Union Candidates and Worker Voting Patterns in Indonesia's National Elections", *Democratization*, 2015 Vol. 22, No. 7, 1296–1316, <http://dx.doi.org/10.1080/13510347.2014.930130>
- Faedlulloh, DD 2019, "Kegagalan Gerakan Buruh dan Partai Buruh Pada Pemilu Era Reformasi" dalam *Politica* Vol. 10 No. 2 November 2019.
- Gumbrell-McCormick, R & Hyman R 2019, "Democracy in Trade Unions, Democracy Through Trade Unions?", *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 40(1) 91 –110, 2019.
- Hilmy, U & Fatma 2011, *Peranan Buruh Perempuan di Serikat Buruh di Malang Raya*, diakses pada 25 Maret 2021 <https://journal.trunojoyo.ac.id/pamator/article/view/2438>

ILO 2006, *Laporan Penelitian Isu-isu Perempuan dan Jender di Organisasi Serikat Pekerja/Buruh di Indonesia*, Jakarta: ILO.

ILO 2020, *Empowering Women at Work Trade Union Policies and Practices for Gender Equality*, Geneva: ILO.

Ledwith, S 2012, *Gender Politics in Trade Unions: The Representation of Women between Exclusion and Inclusion*, Transfer: European Review of Labour and Research 2012.

Nilamsari, W 2017, *Peran Serikat Pekerja dalam Mengatasi Ketidakadilan Gender bagi Buruh/Pekerja Perempuan*, makalah dipresentasikan pada Konferensi Asosiasi Pembangunan Sosial Indonesia (APSI) di Pontianak 26 Juli 2018.

Nugroho, H & Tjandraningsih, I 2007, *Negara dan Pasar Kerja Fleksibel*, diakses pada 25 Maret 2021 <https://indoprogress.com/2007/09/negara-dan-pasar-kerja-fleksibel/>

Ritonga, BA 2001, "Survei Tingkat Partisipasi Buruh Perempuan Unit Kerja Serikat Pekerja/Buruh Tekstil, Sandang dan Kulit (SP-TSK) Sub Sektor Garmen Di Jawa Barat Dan DKI Jakarta", Penelitian dihasilkan oleh Yayasan AKATIGA dan Dewan Eksekutif Nasional SP-TSK Divisi Pergerakan Pekerja/Buruh Perempuan dan Perlindungan bagi Pekerja/buruh Anak, *Kertas Kerja Akatiga 05*, Bandung: AKATIGA.

Rochadi, S 2020, *Gerakan Buruh Indonesia: Perlawanan dan Fragmentasi*, Jakarta: Bina Aksara.

Rueschemeyer, D et.al 1992, "Capitalist Development and Democracy", article in *Contemporary Sociology*, 243-248.

Salamon, M 2010, *Industrial Relations: Theory and Practice*, Essex: Prentice Hall.

Subagya, S dkk 2013, *Pengarusutamaan Gender dan Optimalisasi Peran SP sebagai upaya Perlindungan Berbasis Gender bagi Perempuan Buruh Pabrik di Kabupaten Karanganyar*, diakses pada 25 Maret 2021, <https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/FIS/article/view/5502>

Suryomenggolo, J 2014, "Kebangkitan Gerakan Buruh" (Pengantar) Dalam *Kebangkitan Gerakan Buruh: Refleksi Era Reformasi*, Jakarta: Marjin Kiri.

TURC 2019, *Menjawab Minimnya Partisipasi Buruh Perempuan dalam Serikat Buruh Perkebunan Kelapa Sawit*, diakses pada 26 Maret 2021 <https://turc.or.id/2019/10/31/menjawab-minimnya-partisipasi-perempuan-dalam-serikat-buruh-perkebunan-kelapa-sawit/>

Triyono 2016, "Analisis Prospek Politik Buruh Pasca Pemilu 2014" dalam *Jurnal Review Politik*, Volume 06, No. 01 Juni 2016.

Zuhaena, F 2016, *Keterwakilan Perempuan dalam Serikat Buruh*, diakses pada tanggal 25 Maret 2021 - <http://jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/sca-1/article/view/894>

Catatan akhir

- 1 Kisah Ismarlina dapat disaksikan di kanal Trade Union Rights Center (TURC) <https://www.youtube.com/watch?v=XDo1e8sTKAg> - Cerita Perubahan Siswa Sekolah Buruh Perempuan Sukabumi, 3 Desember 2019
- 2 Wawancara dengan Almh. Ari Sunarijati dapat dilihat melalui situs *Ashoka.org* pada <https://www.ashoka.org/en-id/fellow/ari-sunarijati> diakses 31 Maret 2021

ETIKA & PEDOMAN PUBLIKASI BERKALA ILMIAH JURNAL PEREMPUAN

<http://www.jurnalperempuan.org/jurnal-perempuan.html>

Jurnal Perempuan (JP) merupakan jurnal publikasi ilmiah yang terbit setiap tiga bulan dengan menggunakan sistem *peer review* (mitra bestari) untuk seleksi artikel utama, kemudian disebut sebagai Topik Empu. Jurnal Perempuan mengurai persoalan perempuan dengan telaah teoritis hasil penelitian dengan analisis mendalam dan menghasilkan pengetahuan baru. Perspektif JP mengutamakan analisis gender dan metodologi feminis dengan irisan kajian lain seperti filsafat, ilmu budaya, seni, sastra, bahasa, psikologi, antropologi, politik dan ekonomi. Isu-isu marjinal seperti perdagangan manusia, LGBT, kekerasan seksual, pernikahan dini, kerusakan ekologi, dan lain-lain merupakan ciri khas keberpihakan JP. Anda dapat berpartisipasi menulis di JP dengan pedoman penulisan sebagai berikut:

1. Artikel merupakan hasil kajian dan riset yang orisinal, autentik, asli dan bukan merupakan plagiasi atas karya orang atau institusi lain. Karya belum pernah diterbitkan sebelumnya.
2. Artikel merupakan hasil penelitian, kajian, gagasan konseptual, aplikasi teori, ide tentang perempuan, LGBT, dan gender sebagai subjek kajian.
3. Artikel ditulis dalam bahasa Indonesia, sejumlah 10-15 halaman (5000-7000 kata), diketik dengan tipe huruf *Calibri* ukuran 12, *Justify*, spasi 1, pada kertas ukuran kwarto dan atau layar *Word Document* dan dikumpulkan melalui alamat email pada (redaksi@jurnalperempuan.com).
4. Sistematika penulisan artikel disusun dengan urutan sebagai berikut: **Judul** komprehensif dan jelas dengan mengandung kata-kata kunci. Judul dan subbagian dicetak tebal dan tidak boleh lebih dari 15 kata. **Nama** ditulis tanpa gelar, institusi, dan alamat email dicantumkan di bawah judul. **Abstrak** ditulis dalam dua bahasa: Bahasa Inggris dan Bahasa Indonesia secara berurutan dan tidak boleh lebih dari 100-150 kata, disertai 3-5 kata kunci. **Pendahuluan** bersifat uraian tanpa subbab yang memuat: latar belakang, rumusan masalah, landasan konseptual, dan metode penelitian. **Metode Penelitian** berisi cara pengumpulan data, metode analisis data, serta waktu dan tempat jika diperlukan. **Pembahasan** disajikan dalam subbab-subbab dengan penjudulan sesuai dalam kajian teori feminisme dan/atau kajian gender seperti menjadi ciri utama JP. **Penutup** bersifat reflektif atas permasalahan yang dijadikan fokus penelitian/kajian/ temuan dan mengandung nilai perubahan. **Daftar Pustaka** yang diacu harus tertera di akhir artikel.
5. Catatan-catatan berupa referensi ditulis secara lengkap sebagai catatan tubuh (*body note*), sedangkan keterangan yang dirasa penting dan informatif yang tidak dapat disederhanakan ditulis sebagai **Catatan Akhir** (*endnote*).
6. Penulisan Daftar Pustaka adalah secara alfabetis dan mengacu pada sistem *Harvard Style*, misalnya (Arivia 2003) untuk satu pengarang, (Arivia & Candraningrum 2003) untuk dua pengarang, (Candraningrum, Dhewy & Pratiwi 2016) untuk tiga pengarang, dan (Arivia et al. 2003) untuk empat atau lebih pengarang. Contoh:
Arivia, G 2003, *Filsafat Berperspektif Feminis*, Yayasan Jurnal Perempuan, Jakarta.
Amnesty International (AI) 2010, *Left Without a Choice: Barriers to Reproductive Health in Indonesia*, diakses pada 5 Maret 2016, http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/docs/ngos/AmnestyInternational_for_PSWG_en_Indonesia.pdf
Candraningrum, D (ed.) 2014, *Body Memories: Goddesses of Nusantara, Rings of Fire and Narrative of Myth*, Yayasan Jurnal Perempuan, Jakarta.
Dhewy, A 2014, "Faces of Female Parliament Candidates in 2014 General Election", *Indonesian Feminist Journal*, vol. 2 no. 2, h. 130-147.
"Sukinah Melawan Dunia" 2014, *KOMPAS*, 18 Desember, diakses 20 Desember 2014, <http://nasional.kompas.com/read/2014/12/18/14020061/Sukinah.Melawan.Dunia>
7. Kepastian pemuatan diberitahukan oleh Pemimpin Redaksi dan atau Sekretaris Redaksi kepada penulis. Artikel yang tidak dimuat akan dibalas via email dan tidak akan dikembalikan. Penulis yang dimuat kemudian akan mendapatkan dua eksemplar JP cetak.
8. Penulis wajib melakukan revisi artikel sesuai anjuran dan review dari Dewan Redaksi dan Mitra Bestari.
9. Hak Cipta (*Copyright*): seluruh materi baik narasi visual dan verbal (tertulis) yang diterbitkan JP merupakan milik JP. Pandangan dalam artikel merupakan perspektif masing-masing penulis. Apabila anda hendak menggunakan materi dalam JP, hubungi redaksi@jurnalperempuan.com untuk mendapatkan petunjuk.

YAYASAN
YJP
JURNAL
PEREMPUAN

Jl. Tanah Manisan No. 72
RT 07/ RW 03 Kel. Cipinang
Cempedak, Kec. Jatinegara
Jakarta Timur - INDONESIA
Telp: (+62) 812 1098 3075



**International
Labour
Organization**

