

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:

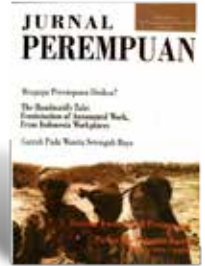
YAYASAN
YJP
JURNAL
PEREMPUAN

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

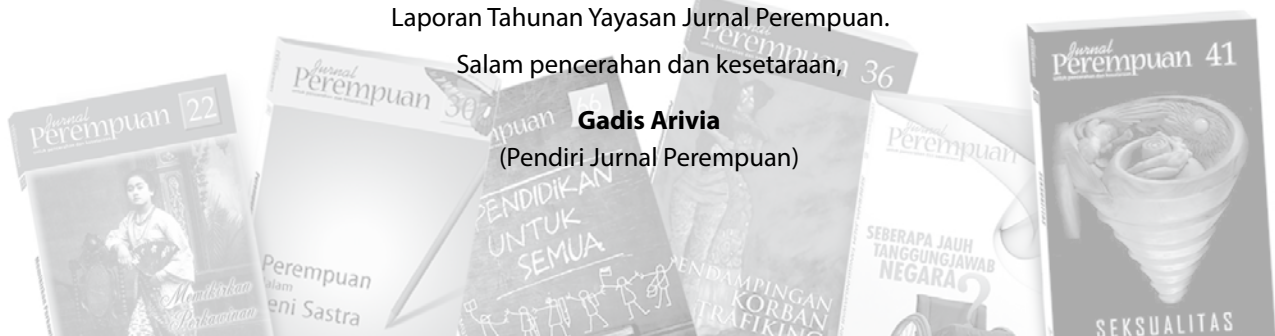
Informasi mengenai donasi dapat menghubungi Himah Sholihah
(Hp 081807124295, email: himah@jurnalperempuan.com).

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 Hiranisa 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 Hiranía 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

Minimnya Perhatian terhadap Kebutuhan Laktasi di Perusahaan Media

The Lack of Attention to Lactation Needs in Media Companies

Afwan Purwanto Muin¹, Marina Nasution², Widia Primastika³

Aliansi Jurnalis Independen Jakarta

Kalibata Timur IV G Nomor 10, RT 10/RW 08, Kalibata, Jakarta Selatan 12740

afwan.purwanto@gmail.com¹, marinasution@gmail.com², widia.primastika@gmail.com³

Kronologi Naskah: diterima 7 April 2021, direvisi 18 Juni 2021, diputuskan diterima 19 Juni 2021

Abstrak

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

Abstract

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

Pekerja Perempuan dan Pengalaman Laktasi

Pengalaman laktasi merupakan pengalaman khas perempuan. Isu menyusui menjadi salah satu isu yang menjadi perhatian para sarjana feminis sebab berkaitan dengan permasalahan ketimpangan gender. Simone de Beauvoir salah satu sarjana feminis melihat bahwa fungsi reproduksi perempuan kerap menjadi alasan mengapa perempuan mengalami diskriminasi. Dalam *The Second Sex* (1979), melihat bahwa sejak awal sejarah, perempuan telah dilekatkan dengan kerja domestik dan disingkirkan dari kehidupan publik karena fungsi reproduksinya. Pemikir lain yang menyoroti keterkaitan antara pola reproduksi manusia dan keterkaitannya domestikasi perempuan adalah sosiolog Joan Huber. Huber dalam Rippeyoung dan Noonan (2012) menyatakan bahwa

pola reproduksi dan neonatal manusia merupakan akar ketimpangan gender. Menurut Huber kebutuhan bayi untuk menyusui secara historis telah membuat perempuan tersingkirkan dari kerja dan kekuasaan. Pada masa lalu, karena perempuan harus merawat dan menyusui anaknya, maka dia terhalangi dari berbagai kegiatan lainnya, termasuk juga partisipasinya di ruang publik. Peran reproduksi perempuan, dalam hal ini menyusui, memiliki andil dalam penempatan posisi perempuan menjadi kelompok subordinat dalam dunia kerja. Dalam budaya patriarki, secara sosial laki-laki memiliki privilese dalam dunia kerja. Laki-laki tidak diidentikkan dengan kerja perawatan anak dan rumah tangga, sehingga lebih memiliki keleluasaannya untuk melakukan berbagai aktivitas di ruang publik. Hal ini

membuat laki-laki menjadi kelompok ordinar dalam dunia kerja.

Ilustrasi yang diberikan oleh Huber tampak masih relevan dengan kondisi saat ini, di mana perempuan kerap-kali tersingkirkan dari kehidupan publik karena pemaknaan atas tubuhnya. Tubuh perempuan khususnya tubuh maternal yaitu tubuh perempuan pada masa kehamilan, persalinan, laktasi dan perawatan anak dianggap sebagai tubuh yang tidak kompatibel dengan dunia profesional. Menurut Young (2005), dalam dunia publik, organisasi dan dalam dunia kerja, pengalaman maternal kerap diperlakukan sebagai pengalaman liyan.

Dalam konteks perempuan modern, telah banyak perempuan yang terlibat dalam dunia kerja profesional sambil tetap menjalankan kerja perawatan rumah tangga. Dalam situasi tersebut, perempuan kerap dihadapkan dengan dilema antara mengutamakan kepentingan perawatan rumah tangga dengan kepentingan pemenuhan kewajiban mereka di dunia kerja. Kerja reproduksi perempuan yaitu menyusui adalah salah satu isu tantangan yang dihadapi oleh perempuan yang juga melakoni kerja produksi. Konflik antara identitas perempuan sebagai ibu dan sebagai pekerja profesional tidak jarang membuat perempuan berada pada situasi harus mengorbankan salah satunya. Dilema ini adalah salah satu persoalan yang perlu dikenali dalam persoalan pelibatan perempuan dalam dunia kerja.

Data BPS (2020), menunjukkan bahwa Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Perempuan lebih rendah dari pada TPAK laki-laki. Salah satu penyebab rendahnya TPAK perempuan adalah karena tidak dikenalnya tantangan perempuan pekerja terkait fungsi reproduksinya, yakni dalam pengalaman maternal seperti saat kehamilan, menyusui dan perawatan. Perempuan pekerja yang menyusui mengalami berbagai hambatan antara lain: kurangnya dukungan rekan kerja, kurangnya ruang laktasi yang terjaga privasinya, dan tidak adanya tempat untuk menyimpan ASI (Rippeyoung & Noonan 2012). Sejumlah studi menunjukkan bahwa perempuan mengalami kesulitan untuk menjalankan perannya sebagai ibu menyusui dengan peran sebagai pekerja profesional, sehingga dalam kondisi menyusui, banyak perempuan yang memutuskan mengurangi jam kerja profesional mereka, berganti pekerjaan atau bahkan berhenti sama sekali dari profesi mereka.

Sejumlah kebijakan telah dikeluarkan untuk merespons tantangan tersebut. Melalui sejumlah kebijakan, negara mengatur agar perusahaan mengakomodasi kebutuhan khusus tersebut, tujuannya agar anak tetap mendapatkan perawatan yang intensif,

tanpa perlu mengorbankan karier pekerja perempuan. Namun, sayangnya aturan tersebut belum sepenuhnya diterapkan oleh perusahaan-perusahaan. Pemerintah terkesan hanya berfokus pada peningkatan jumlah kuantitas perempuan pekerja tanpa secara serius menjawab persoalan diskriminasi di lingkungan kerja.

Di Indonesia, selisih angka Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) cukup besar, yakni pada porsi 82,69 persen untuk laki-laki dan 51,88 persen untuk perempuan (Sakernas 2018). Pemerintah telah melakukan sejumlah upaya untuk meningkatkan angka tersebut. Kementerian Ketenagakerjaan misalnya telah menghadirkan sejumlah kebijakan untuk memastikan dunia kerja yang non-diskriminatif. Namun demikian selama 20 tahun terakhir, persentase TPAK cenderung stagnan. Rata-rata TPAK laki-laki mencapai sekitar 84 persen, sementara perempuan hanya mencapai 50 persen. Ketimpangan ini terjadi salah satunya karena pasar tenaga kerja tidak mengenali dan tidak mengakomodasi persoalan-persoalan perempuan yang sifatnya khusus. Penelitian ini secara khusus hendak menyoroti bagaimana dilema perempuan jurnalis dalam melakukan kerja perawatan terhadap anak yakni menyusui dengan tantangan kerja profesionalnya.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang berfokus pada pengalaman perempuan jurnalis dalam menjalankan peran sebagai ibu menyusui dan sebagai pekerja profesional. Melalui wawancara mendalam kepada 12 responden dari 8 media, penulis menggali lebih dalam sejauh apa pentingnya keberadaan ruang laktasi guna mendukung keterlibatan perempuan dalam dunia kerja, khususnya pada profesi jurnalis. Wawancara dilakukan pada bulan Maret-April 2021 dan dilakukan melalui telepon.

Profesi jurnalis memberikan tantangan berlipat bagi perempuan jurnalis dalam masa menyusui. Sebab kerja-jurnalisme tidak hanya di dalam kantor media saja, tapi juga berpindah-pindah lokasi. Artinya, kebutuhan ruang laktasi tak sekadar kebutuhan di gedung perusahaan tempat mereka bekerja saja, tapi juga di lokasi liputan. Oleh sebab itu, untuk memastikan agar hak menyusui terpenuhi maka selain perlunya dukungan perusahaan terhadap para pekerja media perempuan, aspek ketersediaan ruang laktasi di ruang publik juga perlu diperhatikan.

Wacana ASI dan Kebijakan

Dalam beberapa dekade terakhir, wacana ASI berkembang pesat di tingkat global. Pendekatan kesehatan menyatakan bahwa pemberian ASI eksklusif

pada awal periode kehidupan bayi akan membuat gizi bayi terpenuhi secara optimal sehingga mampu memproses pembentukan imunitas, perkembangan otak dan fisik bayi. Selain itu, pemenuhan ASI eksklusif juga dapat mengurangi risiko kematian pada balita dan risiko kanker payudara pada ibu.

ASI juga dibincang dari segi ekonomi. Meski belum ada penelitian tentang pengaruh pemenuhan ASI eksklusif terhadap ekonomi di Indonesia, tetapi penelitian di berbagai negara seperti Amerika Serikat, Italia, Australia, Belanda, Inggris, dan Spanyol menunjukkan bahwa pemberian ASI eksklusif bisa menghemat komponen biaya kesehatan. Pemberian ASI eksklusif bisa mengurangi risiko biaya yang muncul akibat penyakit *otitis media*, *gastroenteritis*, *necrotising enterocolitis*, infeksi saluran pernapasan, asma, leukemia anak, diabetes tipe 1, obesitas, kematian bayi mendadak (Quesada et al. 2020).

World Health Organization (WHO 2018) merilis pernyataan bahwa menyusui adalah cara paling efektif untuk memastikan kesehatan dan keberlangsungan hidup anak. Menurut WHO, berdasarkan data global, hanya 40 persen bayi di bawah usia enam bulan yang mendapat ASI eksklusif. Untuk itu, WHO merekomendasikan setiap bayi harus diberi ASI dalam rentan waktu satu jam setelah lahir. Selain itu, WHO bersama UNICEF juga merekomendasikan pemberian ASI eksklusif selama 6 bulan pertama kehidupannya tanpa perlu makanan lainnya termasuk air.

Fanny et al. (2011) dalam jurnal *Media Gizi Pangan*, menganalisis beban biaya pelayanan kesehatan balita menurut riwayat pemberian ASI dengan studi kasus di Sulawesi Selatan. Temuan riset tersebut menunjukkan bahwa riwayat pemberian ASI kepada bayi secara optimal bisa menurunkan biaya pelayanan kesehatan pada balita. Perbandingan beban biaya terhadap anak yang pernah disusui, pernah disusui tetapi tidak cukup 24 bulan, dan yang sama sekali tidak pernah disusui, menghasilkan perbedaan jumlah yang signifikan. Jumlah biaya terbesar dikeluarkan oleh orang tua yang anaknya sama sekali tidak pernah disusui, yakni mencapai lebih kurang Rp161.318,20 per/triwulan. Jumlah ini lebih dua kali lipat dibandingkan biaya yang dikeluarkan untuk kategori pernah disusui sampai sekarang dan pernah disusui sekarang tidak.

Dengan meluasnya wacana bahwa pemberian ASI kepada bayi memberikan manfaat besar bagi kesehatan Ibu dan anak dan juga manfaat ekonomis, maka desakan agar perempuan memberikan ASI kepada bayi menjadi meningkat. Melalui berbagai kampanye di tingkat global

dan nasional, perempuan dihadapkan pada tuntutan sosial untuk memberikan ASI pada bayinya. Menurut Gatrell (2013), gagasan "ibu yang baik" diidentikkan dengan ibu yang memberikan ASI kepada anaknya telah diinternalisasikan pada perempuan secara luas.

Merespons wacana global tentang kampanye pemenuhan ASI bagi bayi, pemerintah Indonesia telah menetapkan kebijakan nasional PP No. 33/2012 tentang Program Pemberian ASI Eksklusif. Target cakupan ASI Eksklusif yang ditetapkan dalam Rencana Strategis Nasional 2015-2019, yaitu mencapai 50 persen pada 2019. Namun, UNICEF mencatat bahwa angka ASI eksklusif di Indonesia masih rendah karena hanya 1 dari 2 bayi di bawah 6 bulan yang mendapatkan ASI eksklusif. Artinya, lebih dari setengah bayi di Indonesia telah diperkenalkan dengan makanan pendamping ASI ketika sejak berusia di bawah 6 bulan. Artinya kebijakan tersebut belum mampu mengakomodasi persoalan dan kebutuhan perempuan dalam masa maternal untuk dapat memberikan ASI pada bayinya.

Data Badan Perencanaan dan Pembangunan Nasional (Bappenas) 2019 juga menunjukkan, hanya sekitar 37,3 persen bayi usia 0-6 bulan yang mendapat ASI Eksklusif. Berbagai faktor melatarbelakangi kondisi tersebut antara lain karena kurangnya pengetahuan dan kesadaran ibu, kurangnya dukungan dari keluarga dan orang terdekat serta lingkungan, termasuk kurangnya dukungan bagi perempuan menyusui di tempat kerja.

Sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hak cuti hamil dan melahirkan bagi perempuan, diberikan selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan anak. Namun, pergeseran waktu cuti tersebut bisa berubah sesuai dengan kondisi perempuan, misalnya dalam kondisi kelahiran prematur. Dalam penjelasan Pasal 82 ayat (1), cuti dapat diperpanjang berdasarkan surat keterangan yang diberikan oleh dokter atau bidan sebelum atau sesudah persalinan. Pemberian cuti hamil dan melahirkan selama tiga bulan memberikan tantangan bagi target pemenuhan ASI selama 6 bulan pertama kehidupan bayi. Menurut Bailey dan Pain (2001), menyusui adalah tindakan yang memakan waktu dan juga menguras tenaga. Hal ini menjadi alasan mengapa ditemukan perempuan yang menghentikan proses laktasinya ketika mereka kembali bekerja.

Berdasarkan data BPS, diketahui bahwa tingkat partisipasi perempuan di pasar tenaga kerja masih rendah. Badan Pusat Statistik (BPS), hingga Februari 2020, mencatat setidaknya 51.934.989 perempuan yang bekerja di berbagai sektor. Angka ini tak bertambah

signifikan jika dibandingkan dengan angkatan kerja perempuan tahun 2017 yang berjumlah 49.772.097. Sangat disayangkan bahwa partisipasi perempuan dalam dunia kerja masih rendah, padahal pelibatan perempuan di dunia kerja telah terbukti bisa meningkatkan ekonomi sebuah negara. Kondisi ketimpangan partisipasi perempuan di dunia kerja diperparah oleh nilai patriarki di dunia kerja. Beberapa hambatan perempuan di dunia kerja antara lain: kekerasan di dunia kerja, pengabaian hak perempuan pekerja seperti ruang laktasi dan juga diskriminasi dalam pengupahan.

Norma budaya patriarki tadi termanifestasi dalam berbagai bentuk diskriminasi di dunia kerja. Dalam aspek pengupahan misalnya, diskriminasi terjadi karena banyak media menggunakan standar Undang-undang Nomor 1 tahun 1974 tentang Perkawinan dalam hal pengupahan untuk pekerja perempuan. Hal ini terjadi juga pada perusahaan pers. Dalam Undang-undang Nomor 1 tahun 1974 tentang Perkawinan pasal 31 ayat (3) dinyatakan bahwa suami adalah kepala keluarga dan istri ibu rumah tangga (Stellarosa, et al. 2019). Aturan ini merefleksikan pembagian peran gender dalam keluarga. Laki-laki diposisikan sebagai pencari nafkah, sementara perempuan adalah ibu rumah tangga, sehingga sekalipun perempuan bekerja maka nafkah yang didapatkan dianggap hanya sebagai nafkah tambahan. Menurut Okin (1989), pembagian peran gender dalam keluarga tersebut menghasilkan ketimpangan dalam distribusi hak. Dalam konteks ketenagakerjaan, pekerja perempuan menjadi sulit mendapat hak jaminan pekerja seperti misalnya asuransi kesehatan keluarga.

Dalam upaya pemenuhan hak pekerja perempuan, khususnya dalam kaitannya pemberian ASI terhadap bayi. Pemerintah telah menghadirkan sejumlah kebijakan, antara lain: Pasal 83 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 22 Undang-undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak dan Pasal 128 ayat 2 Undang-undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan.

Pasal 83 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengamanatkan bahwa: *"Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja"*. Kebijakan ini dihadirkan untuk mengakomodasi kebutuhan ibu menyusui yang telah selesai masa cutinya. Aturan ini memperkuat Pasal 22 Undang-undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak yang menyebutkan: *"Negara dan pemerintah berkewajiban dan bertanggung jawab memberikan dukungan sarana*

dan prasarana dalam penyelenggaraan perlindungan anak". Serta memperkuat pasal 128 ayat 2 Undang-undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan yang mengatakan bahwa: *"Ibu mendapatkan jaminan, bahwa selama pemberian air susu ibu, pihak keluarga, pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat harus mendukung ibu bayi secara penuh dengan penyediaan waktu dan fasilitas khusus. Bahkan fasilitas khusus tersebut diadakan di tempat kerja dan tempat sarana umum"*.

Dalam upaya mendorong situasi kerja yang setara gender dan mengakomodasi kebutuhan perempuan, sejumlah kebijakan telah diterbitkan, tetapi sayangnya dalam tataran implementasi hak-hak perempuan pekerja masih terlanggar dan banyak yang tidak dipenuhi.

Hak perempuan yang terkait dengan peran reproduksinya masih teralienasi dari sistem dan proses kerja. Pemenuhan hak atas cuti haid, ruang laktasi sering kali dinilai belum begitu penting untuk mendukung pekerjaan perempuan yang sedang menyusui.

Dalam Survei Upah Riil dan Upah Layak Jurnalis Jakarta 2021 yang diselenggarakan oleh Aliansi Jurnalis Independen (AJI) Jakarta, muncul sebuah persoalan penting terkait ketersediaan ruang laktasi di perusahaan-perusahaan media. AJI mengadakan survei daring pada periode Januari hingga Februari 2021 yang melibatkan 97 responden. Para responden tersebut berasal dari 44 media. Data survei menunjukkan bahwa dari 44 media massa, hanya 5 media yang memiliki ruang laktasi di tempat kerja. Media tersebut adalah Metro TV, Republika, Medcom, Kumparan, dan Detik. Data survei menunjukkan bahwa mayoritas media massa belum menjamin pemenuhan hak laktasi pekerja perempuan, sekalipun undang-undang telah memandatkannya. Temuan lain dari survei tersebut adalah dari 50 responden perempuan, 35 di antaranya mengaku tidak mendapatkan cuti haid atau tidak tahu ada cuti haid di perusahaannya.

Survei AJI Jakarta tersebut mendapat respons beragam dari pekerja media, termasuk beberapa di antaranya mengklaim bahwa media tempat mereka bekerja telah memiliki ruang laktasi, berbeda dengan pernyataan responden yang mengikuti survei AJI Jakarta. Ini menunjukkan bahwa meskipun tersedia ruang laktasi di media tempat jurnalis bekerja, belum tentu fasilitas tersebut diketahui oleh semua jurnalis yang bekerja di media tersebut. Artinya ada jarak informasi terkait hak-hak pekerja perempuan (kurangnya sosialisasi) sehingga fasilitas tersebut tidak diketahui oleh para jurnalis. Penelitian ini kemudian hendak mengetahui lebih dalam terkait isu tersebut dengan mewawancarai sejumlah jurnalis perempuan terkait ruang laktasi di tempat kerja.

Dibutuhkan Ruang Laktasi Aman dan Nyaman untuk Mendukung Perempuan Pekerja

Meskipun pertumbuhan pekerja perempuan berbanding lurus dengan peningkatan ekonomi di suatu negara, sayangnya dukungan terhadap perempuan yang bekerja masih rendah, salah satunya dengan ketersediaan ruang laktasi. Para pekerja perempuan yang menyusui kerap kali mengalami kesulitan ketika harus memerah karena minimnya fasilitas yang diberikan oleh kantor.

Undang-undang memang telah mewajibkan agar perusahaan menyediakan ruang laktasi, tetapi kenyataannya masih banyak tempat bekerja yang belum menyediakannya. Studi yang dilakukan Saputri et al. (2020) menemukan bahwa secara statistik, praktik menyusui yang terjadi di Indonesia sejak 2002 hingga 2017 memang mengalami peningkatan, tapi tren pemberian ASI eksklusif pada perempuan yang bekerja lebih rendah. Yulia Sari (2016) memaparkan alasan rendahnya angka ASI eksklusif pada ibu bekerja di Indonesia melalui *Kesmas: National Public Health Journal* yakni kurangnya dukungan dari lingkungan kerja dan sosial. Beberapa tantangan memengaruhi pemenuhan ASI bagi ibu bekerja yakni tidak adanya ruang laktasi di tempat kerja, jadwal kerja yang tidak fleksibel, relasi dengan atasan, produktivitas yang menurun, dan permasalahan finansial.

Ketiadaan ruang laktasi di tempat kerja pada akhirnya memaksa perempuan yang ingin memenuhi kebutuhan ASI eksklusif anaknya untuk berhenti bekerja. Dengan demikian, keberadaan ruang laktasi di kantor dan aturan yang ramah terhadap pekerja perempuan yang menyusui menjadi penting sebab dapat mendorong produktivitas dan motivasi para perempuan yang menyusui untuk kembali ke kantor setelah cuti melahirkan (Basrowi et al. 2018)

Dalam sebuah survei yang dilakukan oleh Poynter pada tahun 2017 menemukan bahwa industri media tidak ramah terhadap pekerja yang memiliki anak. Riset tersebut dilakukan melibatkan 390 jurnalis di Amerika Serikat. Riset tersebut menemukan bahwa 31 persen responden mengatakan bahwa perusahaan media tidak memiliki aturan yang mendukung laktasi, sedangkan 19 persen responden lainnya mengatakan bahwa mereka tidak tahu. Padahal, kebijakan perusahaan yang sensitif gender diperlukan untuk meningkatkan partisipasi perempuan di dunia kerja dan menumbuhkan keragaman gender di dalam tubuh redaksi.

Studi terhadap 1.600 jurnalis yang dilakukan oleh The University of Kansas pada tahun 2015

menunjukkan bahwa jurnalis perempuan lebih rentan mengalami *burnout* ketimbang laki-laki. Alasannya, karena perempuan menanggung beban sosial berlipat dibanding laki-laki. Beban ini termanifestasi dalam tuntutan sosial terhadap perempuan sebagai perawat anak dan keluarga. Norma tradisional yang patriarki membuat perempuan secara moral merasa bertanggung jawab untuk memastikan perawatan terbaik bagi anaknya. Namun, di sisi lain perempuan juga perlu terlibat di ruang publik untuk menyokong ekonomi keluarga dan mengafirmasi kebutuhan eksistensi diri.

Perempuan bekerja dituntut untuk secara bersamaan dapat menegosiasikan identitasnya sebagai ibu dengan kerja-kerja reproduktif seperti menyusui, dan mempresentasikan dirinya sebagai pekerja profesional yang dapat menyampingkan urusan keluarga ketika berada di tempat kerja. Perempuan secara bersamaan dituntut memenuhi kedua perannya.

Maka agar kedua identitas tersebut dapat berjalan, keberadaan ruang laktasi yang layak dan memadai menjadi sangat penting. Perempuan akan bisa menjalankan kedua peran tersebut tanpa harus mengorbankan salah satunya.

Pengalaman salah satu jurnalis perempuan dalam wawancara menunjukkan tantangan perempuan menyusui.

Kantorku tidak punya ruang laktasi. Pertamanya, aku diberi tempat untuk laktasi di dapur kantor, ruangnya bersih dan bisa dikunci, tapi tidak nyaman karena setiap lagi memompa ASI, digedor-gedor sama teman yang mau pakai dapur karena di kantorku tidak boleh makan di meja kerja. Akhirnya aku pindah memompa ke toilet meskipun tahu di toilet tidak steril. Di situ aku merasa gagal dalam memberikan ASI kepada anakku. Kantorku hanya menempati satu lantai di sebuah gedung di Jakarta yang punya 12 lantai, tapi di gedung itu tidak ada ruang laktasi. (NA 2021, seorang editor di media asing yang memiliki kantor biro yang terletak di Jakarta, wawancara, 31 Maret).

Pembagian peran berdasarkan norma gender meletakkan perempuan sebagai penanggung jawab perawatan dan pengasuhan keluarga, maka tidak mengherankan jika perempuan merasa frustrasi ketika mereka tidak dapat menyusui anaknya. Hal ini terkait dengan normalisasi tentang konsep "ibu yang baik".

Starns (2002) dalam *The Works of Breastfeeding* menjelaskan dilema tersebut berasal dari anggapan bahwa "Ibu yang baik" adalah mereka yang dapat memberikan ASI sebagai makanan utama anaknya. Ibu yang baik juga digambarkan sebagai perempuan yang mengutamakan kesejahteraan anaknya melampaui apa

pun juga. Tekanan sosial atas identitas ibu, mendesak perempuan untuk mengutamakan laktasi daripada kerja profesinya. Maka ketika perempuan gagal atau harus menghentikan pemberian ASI terhadap anaknya, mereka akan merasa bersalah dan merasa dirinya adalah ibu yang buruk (Starns 2012, h.250). Perempuan kerap merasa tidak cukup baik ketika mereka tidak dapat memenuhi tuntutan sosial dalam ranah kerja reproduksi dan kerja di ranah privat. Dalam berbagai literatur, perempuan sering dihadapkan dengan dilema untuk secara penuh mengurus anak atau bekerja. Padahal bila dilihat lebih saksama, pilihan perempuan untuk tetap berkarier sebagai jurnalis, bisa jadi adalah juga bagian dari upaya merawat dan mendukung keberlangsungan ekonomi keluarga.

Pernyataan dari NA tersebut memperkuat urgensi ketersediaan ruang laktasi di gedung perkantoran di Indonesia. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Kementerian Kesehatan pada 2016 terhadap 338 perusahaan di 19 provinsi dan 78 kabupaten atau kota, baru 64,8 persen gedung perkantoran di Indonesia yang telah menyediakan ruang laktasi (Astuti 2018). Artinya, belum semua perusahaan mendukung pemberian ASI eksklusif bagi para pekerja perempuannya.

Sekadar menyediakan ruang laktasi saja tak cukup, perusahaan perlu menyediakan ruang laktasi yang layak untuk mendukung kelancaran ASI eksklusif. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2013 tentang Tata Cara Penyediaan Fasilitas Khusus Menyusui dan/atau Memerah Air Susu Ibu, ruang laktasi layak setidaknya meliputi persyaratan: tersedia ruangan khusus dengan ukuran minimal 3x4 meter dan/atau disesuaikan jumlah pekerja perempuan yang sedang menyusui, pintu yang dapat dikunci, yang mudah dibuka/ditutup, lantai keramik/semen/karpet, memiliki ventilasi dan sirkulasi udara yang cukup, bebas potensi bahaya di tempat kerja termasuk polusi, lingkungan cukup tenang jauh dari kebisingan, penerangan dalam ruangan cukup dan tidak menyilaukan, kelembaban berkisar antara 30-50, maksimum 60 persen, dan tersedia wastafel dengan air mengalir untuk cuci tangan dan mencuci peralatan.

Dalam aturan tersebut tak hanya mengatur ruang laktasi saja, tetapi dalam Pasal 11, ruang laktasi juga harus memiliki peralatan memadai seperti peralatan penyimpanan ASI dan peralatan pendukung lain sesuai standar. Peralatan menyimpan ASI standar yakni lemari pendingin untuk menyimpan ASI, gel pendingin, tas untuk membawa ASI perahan, dan alat sterilisasi botol ASI.

Di kantorku ada ruang laktasi, tapi aku lebih sering memerah di musala karena ruang laktasi ada di lantai yang berbeda dengan ruang redaksi. Kantorku tidak pakai lift, jadi malas naik-turun kalau ada barang yang ketinggalan. Teman-temanku juga kalau memerah di musala karena lebih dekat dan lebih nyaman. (KR 2021, editor di sebuah media nasional yang berbasis di Jakarta, wawancara, 31 Maret)

Pernyataan KR menunjukkan adanya ketimpangan antara kebijakan dan implementasi yang dilakukan perusahaan. Hal ini membuat upaya pemenuhan hak menyusui tidak cukup hanya dengan perubahan tataran kebijakan, tetapi juga mendorong perubahan kesadaran tentang kewajiban penuh perusahaan agar memenuhi hak perempuan pekerja.

Faktor kenyamanan berpengaruh terhadap tingkat produksi ASI. Sebenarnya bukan cuma karena ruang laktasi ada di lantai yang berbeda, tapi kalau di ruang laktasi itu rasanya sepi, enggak ada temannya. Meski begitu, aku juga suka memompa di pusat perbelanjaan dekat kantorku. Ruangannya lebih nyaman, *pumping* sambil kerja juga nyaman. (KR 2021, editor di sebuah media nasional yang berbasis di Jakarta, wawancara, 31 Maret).

Pernyataan KR juga menunjukkan bahwa perusahaan perlu menyediakan ruang laktasi yang representatif untuk mendukung perempuan pekerja yang menyusui. Sebab, faktor kenyamanan dari ruang laktasi juga memengaruhi psikis perempuan dan akhirnya akan berdampak terhadap proses laktasi.

Kebijakan Khusus Redaksi bagi Jurnalis Menyusui

Berdasarkan sejumlah pengalaman yang dipaparkan oleh para jurnalis perempuan, maka salah satu tantangan utama bagi para perempuan jurnalis untuk melakukan kerja profesinya adalah masih belum adanya ruang laktasi yang memadai. Untuk itu redaksi harus turut terlibat membantu jurnalis perempuan yang menyusui agar mudah mengakses ruang laktasi. Tak sedikit jurnalis perempuan menyusui yang masih aktif liputan di luar kantor memiliki pengalaman ASI merembes dan membuang ASI karena lokasi liputan tak memungkinkan untuk melakukan laktasi dengan baik. Jurnalis perempuan yang tahu dan mengalami kesulitan itu mayoritas tidak berani menolak permintaan atasan karena khawatir akan melemahkan posisi tawar mereka di ruang redaksi.

Kutipan pengalaman IS dan IP menunjukkan bahwa pengalaman laktasi perempuan bekerja, khususnya pada bidang jurnalis tidaklah mudah. Agar tidak mengalami marginalisasi di lingkungan kerja, perempuan kerap

melakukan kerja profesionalnya meskipun dalam keadaan sangat lelah dan tidak optimal secara fisik, tujuannya agar mereka dapat memenuhi harapan dari norma profesional - yang hanya merefleksikan pengalaman maskulin. Dalam dunia kerja, laki-laki berada dalam posisi superior dibandingkan perempuan karena laki-laki dianggap sebagai manusia yang kompeten dalam melakukan kerja, tubuh mereka konsisten (tidak mengalami perubahan karena fungsi reproduksi), rasional dan tidak dilekatkan dengan perawatan rumah tangga. Dengan karakteristik tersebut laki-laki dianggap sebagai pekerja yang dapat terlibat secara penuh dan utuh dalam kerja profesional (Gartell 2013, h. 625-626). Gagasan tersebutlah yang menjadi dasar diskriminasi terhadap perempuan dalam dunia kerja.

Aku udah pernah nyobain liputan di tempat yang pelosok, di tengah liputan enggak ada ruang laktasi pernah, di kamar mandi pernah, di luar negeri juga pernah, dan ya udah, aku di mana pun diusahkan tetap memompa, tantangannya ya kalau liputan itu soal penyimpanan. Aku pernah mastitis¹ karena telat memompa waktu liputan. Cuma untungnya waktu aku minta liputan di pos kesenian, kantor memberikan. Karena di pos seni kan udah jelas liputannya ke mana saja. (IS 2021, jurnalis di sebuah media nasional berbasis di Jakarta, wawancara, 31 Maret).

Tidak adanya ruang penyimpanan yang mumpuni untuk ASI perah menjadi salah satu hambatan tersendiri bagi jurnalis perempuan. Salah seorang narasumber dalam artikel ini menceritakan bahwa ia memilih untuk bolak-balik dari tempat liputan ke kantor agar bisa menyimpan ASI di kulkas yang ada di ruang laktasi kantor. Narasumber lainnya pun bercerita bahwa ia rela membawa peralatan laktasi dan penyimpanan ASI ketika liputan, agar perannya sebagai ibu dan pekerja dapat berjalan bersamaan.

Pengalaman memerah ASI saat sedang liputan di luar kantor seru sih, meskipun memang harus bawa *gembolan* [bungkusan yang berat/ besar] banyak banget ya. Aku sekarang pakai ransel yang langsung ada kotak ASI, tapi enggak jarang juga aku membawa kotak ASI yang model jinjing. Tantangannya sih kalau misalnya lagi mengawal konferensi pers, apalagi di rumah pejabat yang tidak punya ruang laktasi, aku harus menunggu konferensi pers selesai baru ke satu mal. Aku sering ke situ untuk memompa setiap pulang kerja. (IP 2021, reporter di sebuah media nasional berbasis di Jakarta, wawancara, 2 April).

Lokasi ruang laktasi yang strategis dan nyaman memang sangat membantu jurnalis yang sedang bekerja sehingga mereka bisa produktif dan mendukung pemberian ASI eksklusif pada anak. UL, jurnalis perempuan—Pemimpin Redaksi dari salah satu media menyadari kewajiban perusahaan dalam mendukung

para pekerja yang telah berkeluarga, sehingga medianya tak hanya menyediakan ruang laktasi, tapi juga ruang asuh bayi (*nursery room*). Bagi UL, keberadaan ruang laktasi penting untuk menjaga kesehatan bayi.

Kalau tidak punya tempat penyimpanan, mereka memompa di kamar mandi, padahal enggak higienis. Syarat minimal ruang laktasi itu ada kulkas, lampunya agak redup supaya nyaman, ada tempat duduk yang nyaman. Tapi yang paling bermanfaat itu ya untuk perah dan simpan susunya. Di media X tidak hanya menyediakan ruang laktasi, tapi kita juga siapkan *nursery room*. Ruang laktasi juga aksesibel. (UL 2021, Pemimpin Redaksi media X, wawancara 5 April).

Sebagai perempuan dan sebagai pimpinan redaksi, UL memahami tantangan yang dialami oleh jurnalis perempuan. Penyediaan ruang laktasi yang sesuai standar dan kebutuhan perempuan pekerja adalah salah satu bentuk dukungan yang dapat disediakan bagi jurnalis perempuan.

Selain media yang dipimpin oleh UL, narasumber SY dari media lain yang juga memiliki ruang laktasi mengatakan bahwa sejauh ini, lokasi dan fasilitas di ruang laktasi kantornya bisa mendukung para perempuan yang bekerja di media tersebut.

Sejauh ini tidak pernah ada yang mengeluhkan ruang laktasi di media Y. Kulkas khusus untuk ASI perah juga disediakan oleh kantor, karyawan perempuan di sini yang sedang menyusui juga memanfaatkan fasilitas ruang laktasi. Letaknya juga strategis, tidak ada yang mengeluhkan posisi ruang laktasi karena ada di tengah gedung. (SY 2021, Ketua Serikat Pekerja media Y, wawancara, 31 Maret).

Kerja jurnalistik memiliki mobilitas kerja yang tinggi, lokasi liputan berpindah-pindah, bahkan peliputan tidak jarang harus bekerja sampai ke luar kota. Maka untuk mendukung keterlibatan kerja jurnalis perempuan redaksi perlu membuat kebijakan yang ramah terhadap pekerja yang sedang dalam masa laktasi. Kebijakan yang sensitif gender tersebut akan memperbesar peluang jurnalis perempuan kembali masuk dalam dunia kerja setelah masa cuti melahirkan berakhir.

Dalam buku *Jejak Jurnalis Perempuan* (2012) yang disusun oleh Aliansi Jurnalis Independen menemukan penyebab dari ketimpangan dan ketidakadilan gender yang terjadi di perusahaan pers. Ketimpangan itu tak hanya terlihat dari jumlah jurnalis yang bekerja saja yakni 2 sampai 3 jurnalis perempuan dari 10 jurnalis, tapi juga posisi perempuan di ruang redaksi, hanya 6 persen jurnalis perempuan yang duduk sebagai petinggi redaksi. Jumlah laki-laki yang lebih banyak berada di pimpinan redaksi ini menyebabkan kebijakan media

kurang ramah terhadap perempuan. Kebijakan dalam kerja-kerja redaksi dibuat netral gender, padahal dalam konteks pekerja perempuan menyusui, dibutuhkan kebijakan yang sifatnya afirmatif.

Perlunya Dukungan dari Lingkungan Sosial

Tidak hanya dari perusahaan, dukungan dari lingkungan sosial juga berpengaruh terhadap proses menyusui seorang perempuan. Rahadian (2014) mengatakan bahwa tak sedikit perempuan yang menyusui mendapat komentar negatif dari keluarga maupun rekan kerja, bahkan perempuan yang memerah selama bekerja sering dituduh tidak produktif oleh sesama rekan kerja. Padahal produktivitas kerja perempuan juga dipengaruhi oleh dukungan dari lingkungan sosial seperti dari suami, keluarga, dan perusahaan tempat bekerja. Selain itu, stigma dari perempuan bekerja yang menyusui juga disebabkan karena perempuan dianggap bertanggung jawab dalam aktivitas domestik. Konstruksi ini pada akhirnya menghambat karier perempuan dan membuat perempuan tertekan dan berpengaruh terhadap kelancaran selama memerah ASI.

Dukungan dari teman sesama jurnalis juga sangat berperan dalam kesuksesan jurnalis perempuan memberi ASI eksklusif untuk anaknya. Terlebih ketika sedang meliput di luar kantor. IP dari media A menyebutkan bahwa dukungan dari teman-teman sesama jurnalis di luar kantor, selain suami dan keluarga, amat berperan dalam kegiatan menyusui anaknya. Ia bisa memompa ASI dengan tenang dan nyaman di depan teman-teman jurnalis, tanpa merasa segan atau malu, karena hal itu tidak dianggap tabu oleh mereka. Artinya, situasi kerja yang ramah terhadap perempuan menyusui adalah salah satu faktor pendukung agar perempuan tetap dapat menyusui dan melakukan kerja profesinya secara bersamaan. Kesadaran tentang kebutuhan akan dukungan pada perempuan pekerja yang sedang menyusui perlu dibangun di lingkungan kerja.

Dukungan dari teman-teman liputan sih yang *amazing* banget buat gue. Selain *support partner* dan keluarga ya. Kadang di *pressroom* depan anak-anak juga. Tapi emang kudu gitu sih, anak-anak liputan juga udah pada paham. Dan alhamdulillah-nya mendukung gue untuk memberikan ASI eksklusif buat anak. Jadi, baik itu cowok maupun cewek kawan gue liputan udah terbiasa dan bukan hal tabu gue momba ASI depan mereka. (IP 2021, reporter media A, wawancara, 2 April).

Berbeda dengan NA. Jurnalis yang sudah bekerja di media B, Medan selama sekitar 7 tahun ini bercerita mengenai pengalaman diejek oleh rekan kameramennya

sebagai “*tukang Yakult*”, “*tukang susu Bengali*”, setiap ia memompa ASI ketika liputan. Namun, ia memilih mengabaikan ejekan tersebut dan terus saja konsisten memompa ASI untuk bayinya.

Seringnya dapat ejekan dari teman-teman, karena ketika saya bawa botol ASI, bawa *cooler bag* ke mana pun, saya sering diejek, dibilang tukang jual yakult, tukang susu bengali lah. Ejekan saya pikir sih ya ga dimasukin hati sih, cuma kadang kalau orang gak ngerti bisa jadi bikin malu juga. Tapi saya gak peduliin sebenarnya.” (NA, 2021, reporter di sebuah media berbasis di Medan, wawancara, 5 April).

Pengalaman NA menerima ejekan kolega terkait kegiatan laktasi yang dia lakukan menunjukkan penolakan terhadap tubuh dan pengalaman maternal perempuan di dalam lingkungan kerja. Ejekan merupakan manifestasi dari penyingkiran pengalaman maternal dari dunia kerja. Ketika pengalaman maternal dimunculkan pada kehidupan publik atau lingkungan kerja, pengalaman tersebut dipandang dan diperlakukan sebagai sesuatu yang tabu dan mengganggu batas yang jelas antara ruang privat dan publik antara kerja (Gartell, 2013, h. 624).

Pandemi dan Kebutuhan Ruang Laktasi Perusahaan Media

Kehadiran ruang laktasi tetap dibutuhkan para pekerja media meskipun dalam kondisi pandemi Covid-19. Kebijakan pembatasan sosial berskala besar telah membuat sebagian besar pekerja beralih tempat kerjanya, yang sebelumnya di kantor menjadi di rumah. Namun dalam konteks jurnalis, mayoritas tidak demikian. Malah pada masa pandemi, mobilitas kerja jurnalis semakin meningkat. Saat pandemi, kebutuhan masyarakat akan informasi membuat para pekerja media seperti halnya para tenaga medis, tetap harus bekerja selama pandemi. Meskipun beberapa media mempraktikkan sistem bekerja dari rumah (*work from home/ wfh*), tetapi tidak menutup kemungkinan para pekerja media tetap diminta untuk datang ke kantor. Hal tersebut juga berlaku bagi pekerja media perempuan yang sedang dalam masa menyusui.

Kebijakan perusahaan media, seharusnya mengakomodasi pengalaman jurnalis perempuan yang menyusui di masa pandemi. Dalam situasi pandemi jurnalis perempuan beserta bayinya menjadi lebih rentan terpapar Covid-19. Maka ketika jurnalis perempuan harus datang ke kantor, fasilitas laktasi yang sesuai dengan standar dan protokol Covid-19 perlu tersedia dan dipatuhi. Berdasarkan studi kasus, neonatus terinfeksi

SARS-CoV-2 menunjukkan manifestasi klinis ringan atau asimtomatis (tanpa gejala), jumlah kasus berat dan komplikasi relatif jarang, dan prognosis baik. Risiko infeksi neonatal, melalui transmisi vertikal dari ibu-bayi ataupun air susu ibu (ASI), masih belum dapat disimpulkan dan membutuhkan penelitian lebih lanjut (Felicia 2020).

Tuntutan profesi jurnalis yang dinamis dan berpindah-pindah membuat perempuan jurnalis tidak dapat sepenuhnya WFH. Maka ruang-ruang laktasi perlu tetap dibuka selama masa pandemi Covid-19. Kebutuhan akan ruang laktasi tetap ada, khususnya bagi para pekerja media perempuan yang dalam masa menyusui, jika mereka tetap diwajibkan untuk datang ke kantor.

Setiap media yang menyediakan ruang laktasi di masa pandemi Covid-19, perlu membuat penyesuaian khusus terkait ruang laktasi. Penyesuaian bisa dilakukan dengan beberapa hal sesuai standar bekerja di kantor dalam situasi pandemi Covid-19.

Penyesuaian bisa dilakukan dengan menyediakan alat sterilisasi yang bisa digunakan kapan saja, sebelum atau sesudah ruang laktasi digunakan oleh para pekerja media. Alat sterilisasi saat ini tersedia dalam bentuk alat elektrik. Pada umumnya, alat sterilisasi dalam bentuk elektrik bekerja dengan memanfaatkan teknologi sinar Ultraviolet-C (UV-C), yang bisa merusak protein virus dan mikroba (Fan, Xueton et al. 2017). Namun di satu sisi, sinar UV-C juga berbahaya bagi kulit manusia. Untuk itu, selain menyediakan sarana, perusahaan juga perlu menyediakan petunjuk penggunaan alat sterilisasi elektrik jika digunakan dalam ruang laktasi. Petunjuk penggunaan tersebut harus bisa diakses dan dibaca oleh para pekerja sebelum mulai menggunakannya.

Cara sederhana lainnya, adalah tetap menyediakan cairan disinfektan di ruang laktasi dan senantiasa dipantau ketersediaannya. Penyediaan cairan disinfektan yang tetap terjaga membuat para pekerja media yang menyusui tetap bisa meminimalkan potensi penularan Covid-19 di ruang laktasi. Cairan disinfektan harus diaplikasikan ke ruang laktasi sebelum dan setelah menyusui. Penting untuk mengetahui bahwa alat-alat untuk memompa ASI, sangat disarankan untuk terhindar dari cairan disinfektan secara langsung. Selain itu penting untuk menyediakan pengaturan jaga jarak untuk pengaturan kursi di dalam ruang laktasi. Selain akses terbatas untuk pekerja media yang sedang menyusui, penggunaan masker selama di dalam ruang laktasi juga tetap penting dan tetap mengatur agar pekerja media yang menggunakannya untuk tidak mengobrol selama memompa ASI.

Hal terpenting lainnya adalah perusahaan perlu menyediakan petugas disinfeksi secara rutin untuk ruang laktasi, sekaligus memantau kepatuhan penggunaan ruang laktasi oleh para pekerja media. Penggunaan ruang laktasi tentu mengacu bahwa para pekerja media yang menggunakannya, tentunya memenuhi standar bekerja dari kantor, misalnya tidak mengalami gejala Covid-19 atau tidak mengunjungi kerumunan sebelum masuk ke kantor. Jika kepatuhan terhadap protokol kesehatan diterapkan para pekerja, termasuk memilih untuk tidak ke kantor dan memeriksakan diri dulu jika mengalami salah satu gejala Covid-19, kekhawatiran akan penularan Covid-19 melalui ruang laktasi tentunya bisa dikurangi.

Untuk mendukung keterlibatan perempuan dalam dunia kerja, khususnya dalam profesi jurnalis, maka hambatan yang dialami oleh perempuan perlu diakomodasi, khususnya pada era pandemi ini, situasi di mana perempuan mengalami kerentanan yang berlipat. Maka, pemenuhan atas ruang laktasi yang aman dan situasi kerja yang ramah terhadap ibu menyusui perlu dipenuhi. Memperhatikan dan memenuhi kebutuhan perempuan bekerja yang menyusui adalah kewajiban perusahaan sebab hal tersebut adalah bagian dari pemenuhan hak pekerja dan bentuk-bentuk pemenuhan situasi kerja yang non-diskriminatif.

Penutup

Pengalaman dari para jurnalis perempuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa perempuan jurnalis dalam masa laktasi mengalami tantangan dalam menegosiasi identitas dirinya. Di satu sisi perempuan dituntut memenuhi peran gendernya untuk melakukan perawatan terhadap anak, yaitu memberikan ASI secara intensif. Di sisi lain perempuan dituntut untuk melakukan kerja profesionalnya secara optimal. Berdasarkan pengalaman para narasumber maka tampak jelas bahwa kebijakan perusahaan media perlu mengakomodasi situasi tersebut agar perempuan dapat melakukan kedua peran tersebut tanpa harus mengorbankan salah satunya. Salah satu bentuk dukungan terhadap keterlibatan perempuan dalam dunia kerja adalah dengan menyediakan ruang laktasi yang sesuai dengan standar ketentuan.

Berdasarkan pengalaman para jurnalis dalam wawancara, maka penelitian ini menunjukkan bahwa program pemerintah untuk mendorong pemberian ASI eksklusif di Indonesia belum diimplementasikan dengan baik. Hal ini dibuktikan masih banyaknya perusahaan media yang belum memenuhi kebijakan tentang penyediaan ruang laktasi di perkantoran. Media yang

memiliki ruang laktasi pun masih ada yang mengabaikan fasilitas dasar ruang laktasi seperti akses ke ruangan, hingga tidak ada tempat penyimpanan ASI.

Dalam konteks kerja jurnalisme, jurnalis perempuan mengalami tantangan kerja yang berlipat. Kesulitan perempuan jurnalis yang menyusui yang melakukan liputan di luar kantor dalam mencari ruang laktasi di ruang publik dan lokasi liputan yang berada di gedung perkantoran menunjukkan bahwa ketersediaan ruang laktasi di ruang publik juga masih rendah. Selain ruang laktasi di perusahaan media, maka ruang laktasi di ruang publik perlu ditingkatkan jumlahnya.

Penelitian ini juga menemukan bahwa dukungan sosial dari rekan kerja menjadi salah satu hal penting dalam mendukung perempuan pekerja, khususnya dalam masa laktasi. Perusahaan memiliki tanggung jawab untuk mewujudkan situasi dan lingkungan kerja yang sensitif gender. Penghapusan stigma sosial termasuk perundungan (*bullying*) seperti ejekan terhadap ibu menyusui perlu dihilangkan. Sebab stigma dan hinaan terkait dengan fungsi reproduksi menimbulkan rasa malu, kecemasan dan meningkatkan rasa tertekan pada perempuan pekerja. Perundungan bagi ibu menyusui terkait aktivitas memompa ASI dapat menimbulkan beban berlipat bagi ibu yang menyusui. Padahal amat sangat penting untuk menjaga kenyamanan bagi perempuan yang sedang dalam masa menyusui.

Dalam situasi pandemi Covid-19, penyediaan ruang laktasi bagi pekerja media perlu juga diintegrasikan dengan protokol kesehatan. Penyediaan alat disinfektan dan sterilisasi rutin wajib diterapkan di ruang laktasi. Hal ini untuk mencegah penularan Covid-19 melalui ruang laktasi, mengingat kebutuhan akan ruang laktasi tetap ada meskipun dalam situasi pandemi Covid-19. Secara aturan, sebagai regulator perusahaan media khususnya pers, Dewan Pers seharusnya merevisi Peraturan Dewan Pers Nomor 4/Peraturan-DP/III/2008 tentang Standar Perusahaan Pers. Di dalam aturan tersebut, belum ada klausul yang menyebutkan perusahaan media wajib menyediakan ruang laktasi yang memenuhi standar kesehatan serta nyaman dan aman bagi para pekerja media yang menyusui. Klausul kewajiban penyediaan ruang laktasi ini penting dimasukkan dalam Peraturan Standar Perusahaan Pers, agar ketersediaan ruang laktasi di setiap media terafirmasi.

Pengalaman perempuan bekerja yang sedang menyusui perlu dikenali dan diakomodasi baik dalam kebijakan dan dalam kehidupan keseharian. Jika tidak, maka perempuan dibatasi pada posisi memilih untuk

hanya bekerja atau hanya menyusui. Dengan kebijakan dan sarana yang memadai, mereka dapat melakukan kedua kerja tersebut secara bersamaan.

Daftar Pustaka

- Aliansi Jurnalis Independen 2012, Jejak Jurnalis Perempuan: Pemetaan Kondisi Kerja Jurnalis Perempuan di Indonesia,, diakses pada 7 Juni 2021 https://aji.or.id/upload/article_doc/Jejak_Jurnalis_Perempuan.pdf
- Aliansi Jurnalis Independen 2021, Survei Upah Layak Jurnalis 2021, diakses pada 7 Juni 2021, <https://ajijakarta.org/2021/03/26/upah-layak-jurnalis-jakarta-2021/>
- Astuti, Indiyani 2018, "Masih Banyak Perusahaan Belum Menyediakan Ruang Laktasi", *Media Indonesia*, diakses pada 5 April 2021, <https://mediaindonesia.com/humaniora/158647/masih-banyak-perusahaan-belum-menyediakan-ruang-laktasi>.
- Badan Pusat Statistik 2018, Survei Angkatan Kerja Nasional, <https://www.bps.go.id/publication/2018/12/14/646b4fb626979f3e154e63d7/booklet-survei-angkatan-kerja-nasional-agustus-2018.html>, diakses pada 6 Juni 2021
- Badan Pusat Statistik 2020, *Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Februari 2020*, Badan Pusat Statistik, Jakarta.
- Bailey C & Pain R 2001, "Geographies of Feeding and Access to Primary Health Care", *Health and Social Care in the Community* 9 (5): h. 309–317.
- Basrowi, RW, Sastroasmoro, S, Sulistomo, AW et al 2018, "Challenges and Supports of Breastfeeding at Workplace in Indonesia." *Pediatric gastroenterology, hepatology & nutrition* vol. 21 no.4, h. 248-256.
- Beauvoir, Sd & Parshley, HM 1979, *The second sex*. A limited ed. Franklin Center, Pa.: Franklin Library.
- Detik.com, 2019, Mau jadi Negara Maju RI Perlu Tingkatkan Angkatan Kerja Perempuan, diakses pada 6 Juni 2021 <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-4634383/mau-jadi-negara-maju-ri-perlu-tingkatkan-angkatan-kerja-perempuan>
- Fan, X, Huang, R & Chen, H 2017, "Application of ultraviolet C technology for surface decontamination of fresh produce", *Trends in Food Science & Technology*, doi: 10.1016/j.tifs.2017.10.004.
- Fanny, Lidya et al, 2011, Analisis Beban Biaya Pelayanan Kesehatan Balita Menurut Riwayat Pemberian Air Susu Ibu di Sulawesi Selatan, *Media Gizi Pangan*, Vol. XI Edisi 1
- Felicia, FV 2020, "Manajemen Laktasi di Masa Pandemi Covid-19", *Cermin Dunia Kedokteran*-290/Vol. 47 No. 9 Tahun 2020.
- Gatrell, CJ 2013, 'Maternal body work: How women managers and professionals negotiate pregnancy and new motherhood at work', *Human Relations*, 66(5), pp. 621–644. doi: 10.1177/0018726712467380.
- Kementerian PPN/Bappenas, 2018, Cegah *Stunting* di 1000 Hari Pertama Kehidupan, Investasi Bersama Untuk Masa Depan Anak

Bangsa, diakses pada 2 April 2021 <http://www1.bappenas.go.id/id/berita-dan-siaran-pers/cegah-stunting-di-1000-hari-pertama-kehidupan-investasi-bersama-untuk-masa-depan-anak-bangsa/>

Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak RI, 2019, Profil Perempuan Indonesia, diakses pada 6 Juni 2021

https://www.kemempna.go.id/lib/uploads/list/b4bdc-profil-perempuan-indonesial-_2019.pdf

Okin, SM 1989, "Justice, Gender and Family", *Hypatia* 1993 Winter 8(1): 209-214.

Peraturan Pemerintah Nomor 33 tahun 2012 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2013 tentang Tata Cara Penyediaan Fasilitas Khusus Menyusui dan/atau Memerah Air

Quesada, JA, Méndez, I & Martín-Gil, R 2020, "The economic benefits of increasing breastfeeding rates in Spain" *International Breastfeed Journal* 15, 34, <https://doi.org/10.1186/s13006-020-00277-w>

Rahadian, AS 2014, "Pemenuhan Hak ASI Eksklusif di Kalangan Ibu Bekerja: Peluang dan Tantangan" *Jurnal Kependudukan Indonesia* Vol. 9 No. 2, h. 109-118.

Ruiz, R 2017, "The news business is unfair to journalists with children. Let's change it for the better", Poynter.org, diakses pada 3 April 2021,

<https://www.poynter.org/reporting-editing/2017/the-news-business-is-unfair-to-journalists-with-children-lets-change-it-for-the-better-update4/>

Saputri, NS, Spagnoletti, BRM, Morgan, A. *et al.* "Progress towards reducing sociodemographic disparities in breastfeeding outcomes in Indonesia: a trend analysis from 2002 to 2017"; *BMC Public Health* 20, 1112 (2020). <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09194-3>

Sari, Yulia 2016, "Lack of Exclusive Breastfeeding among Working Mothers in Indonesia. Kesmas: National Public Health Journal. 2016: 11 (2): 61-68, diakses pada 7 Juni 2021, <http://journal.fkm.ui.ac.id/index.php/kesmas/article/view/767>

Stellarosa, Y & Silaban MW 2019, "Perempuan, Media, dan Profesi Jurnalis", *Jurnal Kajian Komunikasi. Volume 7, No. 1*, Juni 2019. Hal. 97-109.

The University of Kansas 2015, "Study Shows Journalism Burnout Affecting Women More Than Men, news.ku.edu, diakses pada 3 April 2021, <https://news.ku.edu/2015/03/23/study-shows-journalism-burnout-affecting-women-more-men>

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

WHO 2018. Breastfeeding, diakses pada 10 April 2021.

<https://www.who.int/news-room/facts-in-pictures/detail/breastfeeding>

WHO 2014. Indonesia's breastfeeding challenge is echoed the world over, diakses pada 4 April 2021, <https://www.who.int/bulletin/volumes/92/4/14-020414/en/>

Rippeyoung, PLF & Noonan, MC 2012, "Is Breastfeeding Truly Cost Free? Income Consequences of Breastfeeding for Women". *American Sociological Review*, 77(2), 244-267. <https://doi.org/10.1177/0003122411435477>

Young, Iris 2005, *On Female Body Experience: "Throwing Like a Girl" and Other Essays*. 10.1093/0195161920.001.0001.

Catatan Akhir

- 1 Mastitis adalah peradangan pada jaringan payudara. Kondisi ini kerap dialami oleh ibu menyusui sehingga mengganggu proses pemberian ASI kepada bayi.

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**

