

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:

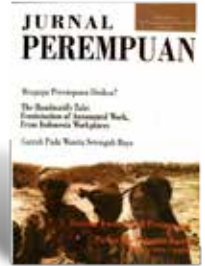


Yayasan Jurnal Perempuan
No. Akreditasi: 36/E/KPT/2019

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

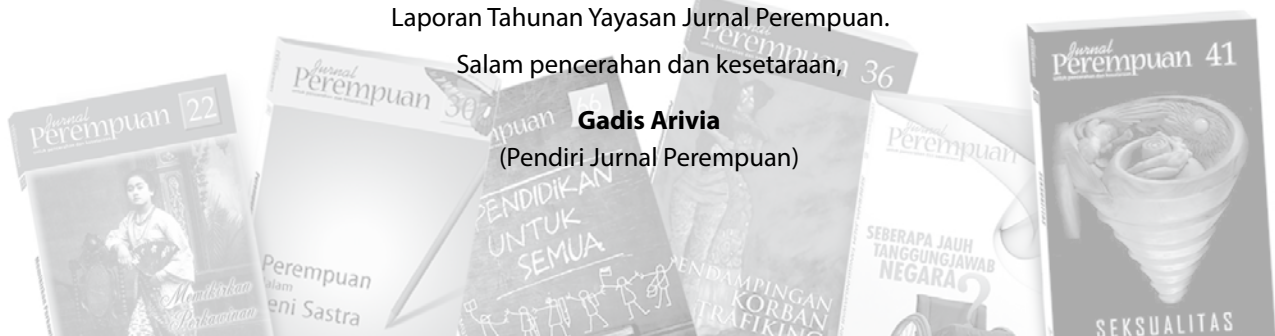
Informasi mengenai donasi dapat menghubungi Himah Sholihah
(Hp 081807124295, email: himah@jurnalperempuan.com).

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 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

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

Dewayani D. Savitri¹ & Atnike Nova Sigiro²

Social Inclusion and Gender Specialist (ILO Excoll)¹ & Universitas Paramadina²
Kantor Perwakilan ILO di Jakarta, Menara Thamrin, Level 22 Jalan M.H. Thamrin, Kav. 3 Jakarta 10250¹;
Jl. Gatot Subroto No.Kav. 97, Jakarta 12790²

dewayani.dsavitri@gmail.com¹; atnike.sigiro@paramadina.ac.id²

Kronologi naskah: diterima 1 Juli 2021; direvisi 4 Juli 2021; diputuskan diterima 5 Juli 2021

Abstract

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

Abstrak

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.

Pendahuluan

Pandemi Covid-19 memiliki dampak luar biasa, tidak hanya di bidang kesehatan tetapi juga perekonomian dan ketenagakerjaan. Salah satu tren ketenagakerjaan akibat Pandemi Covid-19 adalah meningkatnya jumlah pekerja yang 'bekerja dari rumah' (*work from home*).

ILO (2020a) memperkirakan kecenderungan memburuknya situasi dan kondisi perempuan di dunia kerja selama masa pandemi Covid-19. Pertama, sektor-sektor yang banyak memperkerjakan perempuan cenderung dihantam krisis akibat pandemi Covid-19. Di negara berpendapatan rendah dan menengah

bawah, sektor manufaktur, khususnya garmen – yang menyerap banyak tenaga kerja perempuan, akan menghilang. Sementara itu, lemahnya sistem jaminan ketenagakerjaan maupun kesehatan akan menambah kerentanan kelompok pekerja perempuan ini.

Kedua, perempuan pekerja di sektor informal merupakan kelompok yang menghadapi risiko tinggi, seperti hilangnya pesanan kerja karena terputusnya rantai permintaan (*supply chain*), risiko terpapar virus karena terbatasnya akses terhadap alat perlindungan pribadi, serta hilangnya pekerjaan di sektor kerja perawatan (*care work*) seperti pekerja rumah tangga (PRT).

Ketiga, bertambahnya beban kerja perawatan tak berbayar (*unpaid care work*) selama pandemi Covid-19. Bertambahnya beban ini adalah konsekuensi dari ditutupnya sekolah dan tempat penitipan anak, berkurangnya layanan publik bagi orang dengan disabilitas dan orang lanjut usia (lansia), dan tidak tersedianya pekerja rumah tangga untuk merawat anggota keluarga yang terkena virus Covid-19. Beban kerja perempuan lebih bertambah dibandingkan laki-laki karena kerja perawatan pada umumnya menjadi tanggung jawab perempuan.

Menurut ILO (2021b), model kerja jarak jauh yang berkembang di masa pandemi Covid-19 berbeda dengan praktik kerja jarak jauh pada masa sebelumnya. Jika kerja jarak jauh di masa lalu diterapkan sebagai solusi sementara untuk keberlanjutan usaha dan/atau mempertahankan lapangan pekerjaan, maka kerja jarak jauh di masa pandemi Covid-19 tidak lagi bersifat temporer. Selama pandemi Covid-19, skema 'bekerja dari rumah' telah dipraktikkan di berbagai negara selama lebih dari satu tahun, sehingga hal ini telah menjadi semacam 'kenormalan baru' (*the new normal*) bagi dunia kerja.

Istilah 'kenormalan baru' semakin populer digunakan ketika Pandemi Covid-19 muncul dan sepertinya berlanjut dalam waktu yang cukup panjang. Istilah ini digunakan untuk menjelaskan situasi tidak pasti yang didorong oleh Pandemi Covid-19. Secara konseptual, konsep 'kenormalan baru' berasumsi bahwa banyak hal tidak akan lagi sama seperti waktu yang lalu, dan menjadi suatu tatanan baru (weforum.org 2020).

Chime Asonye menekankan perlunya sikap kritis untuk mempertanyakan apakah perubahan-perubahan yang terjadi akibat pandemi Covid-19 dapat diterima sebagai sebuah kenormalan (baru) (weforum.org 2020). Menurut Asonye, apa yang kita sebut sebagai 'kenormalan baru', seperti tinggal di rumah (*stay at home*), komunikasi jarak jauh (*virtual engagement*), dan fenomena yang muncul di masa pandemi Covid-19, tidaklah berlaku atau dapat dipraktikkan oleh semua, tetapi hanya sebagian masyarakat. Misalnya, kebijakan 'lockdown' adalah sebuah barang mewah bagi orang-orang yang pendapatannya diperoleh secara harian (*on daily basis*) untuk bertahan hidup, seperti pekerja upah harian, pedagang/ pengusaha kecil. Sementara itu, asumsi bahwa aktivitas sehari-hari bisa dilakukan secara daring, sesungguhnya mengabaikan fakta bahwa sebagian besar penduduk di dunia masih belum terhubung dengan internet ataupun teknologi informasi komunikasi (TIK). Kalaupun secara geografis terjangkau

oleh fasilitas internet, pembelian paket data internet pun akan menjadi biaya (beban) tambahan.

Berbagai riset menemukan bahwa Pandemi Covid-19 membawa dampak yang lebih berat terhadap perempuan, khususnya akibat dari ketimpangan gender yang telah terjadi dan terus berlanjut hingga saat ini. Oleh sebab itu, kenyataan bahwa 'bekerja dari rumah' telah menjadi pola yang banyak digunakan dan masih terus berlanjut hingga saat ini, perlu dikritisi dari kaca mata keadilan gender. Bagaimana dampak praktik 'bekerja dari rumah' terhadap perempuan pekerja? Apakah 'bekerja dari rumah' dapat dikatakan sebagai kenormalan baru (*new normal*) yang akan berlanjut di masa mendatang? Apa makna dari skema kerja dari rumah dalam konteks produktivitas, kesejahteraan keluarga serta kesetaraan gender?

Artikel merupakan studi literatur terhadap kerangka kebijakan dan analisa global terkait fenomena 'bekerja dari rumah' yang banyak dipraktikkan selama pandemi Covid-19, khususnya terhadap perempuan pekerja. Artikel ini mencoba membandingkan kerangka kebijakan dan analisa global tersebut terhadap situasi perempuan pekerja di Indonesia, khususnya melalui studi dokumen terhadap penelitian-penelitian terkait dampak Pandemi Covid-19 terhadap perempuan di Indonesia.

Tren 'Bekerja dari rumah' di Masa Pandemi Covid-19 terhadap Perempuan

Istilah atau konsep Bekerja Dari Rumah (*work from home* – WFH) semakin populer di masa pandemi Covid-19. Hasil survei global yang dilakukan oleh Forum Ekonomi Dunia (WEF) dan Ipsos menemukan bahwa rata-rata 52 persen responden 'bekerja dari rumah' selama pandemi Covid-19 (katadata.id, 2021a). Model 'bekerja dari rumah' menguat karena beberapa alasan, seperti penerapan kebijakan oleh pemerintah untuk menekan penyebaran virus Covid-19 (hukumonline.com, 2020), maupun sebagai strategi perusahaan untuk menekan biaya produksi di tengah tekanan ekonomi (Katadata.id, 2021b).

Namun konsep 'bekerja dari rumah' sesungguhnya telah muncul jauh sebelum terjadinya pandemi Covid-19. Oskar Mungkasa (2020) memaparkan sejarah kemunculan konsep bekerja jarak jauh setidaknya dapat ditelusuri sejak tahun 1950 dengan istilah *telework*, lalu *telecommute* pada tahun 1974. Pemaparan Mungkasa tersebut memperlihatkan bahwa motif ekonomi dan peningkatan produktivitas merupakan motif utama dari kemunculan dan perkembangan konsep kerja jarak jauh.

Beberapa perkembangan konsep ini misalnya bertujuan untuk: mengurangi kepadatan lalu lintas pada jam sibuk, mengurangi konsumsi energi, pemenuhan kebutuhan tenaga terampil, dan lainnya.

Konsep 'bekerja dari rumah' yang populer diterapkan dalam konteks Pandemi Covid-19 perlu dibedakan

dengan konsep 'bekerja dari rumah' atau bekerja jarak jauh yang berkembang sebelum Pandemi Covid-19. Secara umum, ada beberapa konsep yang mirip namun berbeda terkait konsep 'bekerja dari rumah' (ILO 2021c). Tabel 1 berikut secara menjelaskan beberapa konsep terkait dengan lokasi di mana suatu pekerjaan dilakukan.

Tabel 1. Beberapa konsep jenis pekerjaan berdasarkan lokasi di mana pekerjaan di lakukan

Konsep lokasi pekerjaan	Definisi
Bekerja jarak jauh (<i>remote work</i>)	Situasi di mana pekerjaan dilakukan secara penuh maupun sebagian di lokasi alternatif selain tempat kerja utama, yang di setuju oleh pemberi kerja, atau harus dilakukan oleh seorang pekerja mandiri yang tempat kerjanya tidak tetap. Contoh: pekerja harus bekerja di luar kantor/ tempat kerja utama seperti: di lokasi pembangunan konstruksi, di kebun, di rumah klien, di toko, di pabrik, di dalam bus (supir), di jalan raya (polisi).
Pekerjaan jarak jauh (<i>telework</i>)	<i>Telework</i> adalah sebuah sub kategori dari konsep <i>remote work</i> . Mirip dengan <i>remote work</i> , <i>telework</i> dapat dilakukan di tempat lain selain tempat utama kerja. Perbedaannya ada pada penggunaan alat elektronik personal, seperti: komputer, telepon, atau gawai elektronik lainnya.
Bekerja di rumah (<i>work at home</i>)	Bekerja di rumah merujuk pada pekerjaan yang sepenuhnya atau sebagian dilakukan dari rumah sang pekerja. Kerja di rumah tidak termasuk gedung, toko, bengkel, yang menempel dengan rumah, namun bukan bagian dari rumah pekerja tersebut.
Pekerjaan berbasis rumah (<i>Home-based work</i>)	<i>Home-based work</i> adalah sub kategori dari <i>work at home</i> , yaitu pekerja yang tempat kerja utamanya adalah rumah mereka.

Sumber: ILO 2021c

Jika kita membandingkan konsep 'bekerja dari rumah' (*working from home*) dalam konteks Pandemi Covid-19 dengan keempat konsep pekerjaan berdasarkan lokasi di mana pekerjaan dilakukan tersebut, maka konsep *working from home* menekankan rumah sebagai lokasi di mana pekerjaan dilakukan yang berisikan dengan *telework*, *work at home*, dan *home-based work*. Namun, konsep 'bekerja dari rumah' muncul dan diterapkan tidak atas dasar kebutuhan dari jenis pekerjaan yang dilakukan cocok atau membutuhkan lokasi kerja alternatif di rumah. Konsep 'bekerja dari rumah' diterapkan terutama sebagai respons terhadap pencegahan penyebaran virus Covid-19, tanpa melihat apakah pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dapat atau cocok dilakukan dari rumah. Hal ini yang mungkin dapat menjelaskan mengapa 'bekerja dari rumah' membawa konsekuensi atau beban bagi pekerja perempuan di dalam artikel ini.

Dalam penelitiannya yang didukung oleh *the International Telework Association & Council (ITAC)*, Hamilton menyimpulkan bahwa sistem kerja ini tidak dapat diterapkan kepada semua jenis pekerjaan. Menurut

Hamilton, model kerja dari rumah memiliki beberapa dampak terhadap pola hubungan antar pekerja, misalnya antara pekerja jarak jauh dan pekerja hadir di kantor, pekerja dengan pimpinan/pengawas. Sistem kerja jarak jauh lebih menekankan pada hasil jika dibandingkan dengan pekerjaan yang membutuhkan kehadiran atau performa pekerja.

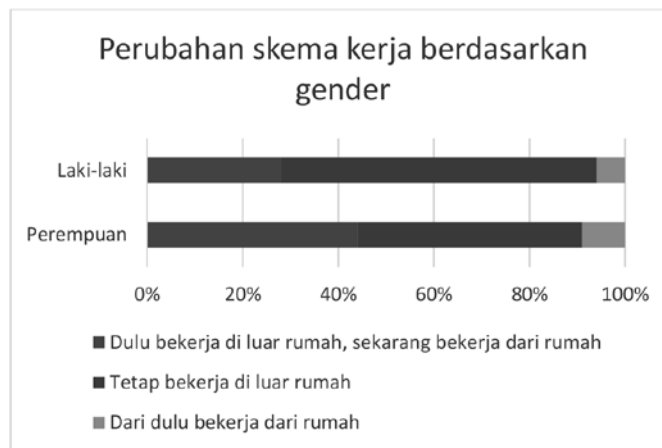
Susan M. Heatfield (2020) seorang ahli pengembangan sumber daya menemukan bahwa 80 persen pekerja ingin 'bekerja dari rumah' di waktu tertentu dalam hidupnya, dan 35 persen ingin mengubah pekerjaannya menjadi kerja jarak jauh. Heatfield menyebutkan di tahun 2018 ada 5 juta (3,6 persen) pekerja yang 'bekerja dari rumah'. Menurut Heatfield sistem kerja jarak jauh ini sangat membantu pengusaha dari segi penghematan, pencegahan mangkir kerja (tidak masuk kerja), keluar-masuk pekerja, dan produktivitas usaha secara umum. Namun, temuan Heatfield tersebut dibuat dari asumsi di luar situasi pandemi. Apakah asumsi serupa dapat diterapkan dalam situasi pandemi Covid-19? Apalagi jika asumsi tersebut diletakkan melalui kacamata feminisme.

Tantangan Bekerja dari Rumah yang dihadapi oleh Perempuan

Rapid Gender Assessment Survey yang dilakukan oleh UN Women (2020) di kawasan Eropa dan Sentral Asia menyebutkan bahwa kebijakan pembatasan jarak sosial telah membuat berbagai lembaga dan sektor bisnis

mengadopsi bentuk kerja dari rumah atau pendekatan telekomuting (*telecommuting*). Survei ini menemukan bahwa 44 persen perempuan yang sebelum pandemi bekerja di luar rumah kemudian harus 'bekerja dari rumah'. Persentase perubahan lingkungan kerja ini lebih tinggi dari laki-laki, yaitu hanya 22 persen (lihat Gambar 1).

Gambar 1. Perubahan skema tempat kerja berdasarkan gender (di Eropa dan Sentral Asia)



Sumber: UN Women, 2020a

Survei UN Women tersebut menjelaskan bahwa persentase perempuan yang bekerja di rumah selama masa pandemi lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki karena banyaknya sektor-sektor kerja yang 'feminin' seperti: pendidikan, administrasi publik, dan pekerjaan sosial, yang kemudian berubah menjadi skema bekerja dari rumah.

Salah satu asumsi dalam perkembangan model kerja dari rumah adalah untuk menyeimbangkan antara kehidupan personal dan kehidupan di pekerjaan. Namun dalam kenyataan, 'bekerja dari rumah' sebagai respons terhadap pandemi Covid-19, ternyata membawa tantangan bagi perempuan pekerja.

Saat ini pemerintah sedang mengkaji sistem 'bekerja dari rumah' sebagai suatu cara menyasati keadaan di masa pandemi Covid-19 dan kemungkinan menjadi kebiasaan baru (*new normal*) di masa-masa mendatang. Namun dampak sosial yang perlu diperhatikan adalah kemungkinan seseorang bekerja lebih lama dari jam kerja standar yang berlaku.

Kertas kerja yang dipersiapkan ILO (2021b) untuk pertemuan ke dua G20 bidang ketenagakerjaan berusaha memberikan pertimbangan dalam membuat kebijakan yang adil gender. ILO mengakui bahwa akan terjadi "uji alami" terhadap penerapan 'bekerja dari rumah' yang akan memengaruhi pengaturan kerja seperti isolasi sosial, berjarak dengan kolega kerja, serta ketidakadilan

gender. Bekerja jarak jauh bisa mengakomodasi kebutuhan keseimbangan pekerjaan dan keluarga, tetapi konsekuensi dari praktik semacam ini akan ditentukan oleh bagaimana praktik itu dilakukan, dan kepada siapa model ini diterapkan.

Hingga saat ini belum ada aturan yang khusus mengatur mengenai model dan praktik 'bekerja jarak jauh' seperti dalam konteks pandemi ini sekarang ini. Standar internasional hanya mengatur sebagian aspek seperti jam kerja, misal Konvensi ILO No. 155 Tahun 1981 tentang Keamanan dan Kesehatan Kerja. Konvensi ini mengatur tentang bekerja jarak jauh jika pekerjaan itu berpotensi membahayakan.

Artikel ini menelusuri beberapa penelitian tentang praktik 'bekerja dari rumah' dalam konteks Pandemi Covid-19 dan dampaknya terhadap perempuan di Indonesia. Penelitian yang dibahas dalam tulisan ini tentu tidak dapat mewakili seluruh fenomena yang mungkin dialami oleh kaum perempuan pekerja di Indonesia. Beberapa penelitian tersebut mengungkapkan bahwa adanya pola tantangan dan situasi yang berlaku umum yang dihadapi oleh perempuan pekerja. Namun penelitian-penelitian tersebut juga memperlihatkan adanya tantangan dan situasi yang berbeda yang dihadapi oleh perempuan pekerja dalam satu komunitas dengan komunitas lain, atau satu jenis profesi dengan jenis profesi yang lain.

Berikut adalah beberapa tantangan umum yang dialami oleh perempuan pekerja ketika menerapkan 'bekerja dari rumah' di masa Pandemi Covid-19.

Jam 'bekerja dari rumah' bersamaan dengan jam anak bersekolah dari rumah

Penerapan jam kerja di masa pandemi, pada umumnya menerapkan jam kerja yang sama dengan masa sebelum pandemi, yaitu pagi hingga siang. Pada saat yang bersamaan, jam sekolah di masa pandemi Covid-19 juga menerapkan jadwal sekolah yang sama dengan masa sebelum pandemi. Akibatnya, orang tua yang 'bekerja dari rumah', pada waktu yang bersamaan juga harus memantau proses belajar daring yang dilakukan oleh anak. Peran pengasuhan anak dan keluarga yang diidentikkan sebagai peran gender perempuan kemudian mengharuskan perempuan mengambil tanggung jawab untuk mendampingi anak ketika melakukan belajar jarak jauh, yang sebelum masa pandemi menjadi tanggung jawab guru atau sekolah.

Dalam penelitiannya terhadap ibu yang memiliki anak usia taman kanak-kanak (TK), Wardani dan Ayriza (2021) menemukan beberapa tantangan yang dihadapi oleh ibu ketika mendampingi anak bersekolah dari rumah. Pertama, orang kurang memahami materi pendidikan bagi anak usia dini, sehingga tidak dapat membantu menjelaskan materi pengajaran bagi anak. Kedua, orang tua juga perlu mendorong motivasi agar minat belajar anak tumbuh. Ketiga, bagi ibu yang bekerja membagi waktu dan beban antara bekerja (di kantor atau kerja lainnya) dengan mendampingi anak belajar dari rumah menimbulkan persoalan bagi sang ibu. Penelitian ini menemukan sebagian ibu memilih untuk berhenti dari pekerjaan, atau meminta ijin dari pemberi kerja untuk mendapatkan waktu ekstra dalam mendampingi anak bersekolah dari rumah.

Penelitian yang dilakukan oleh Akademi Ilmuwan Muda Indonesia (ALMI) menyebutkan bahwa ketika 'bekerja dari rumah' – karena situasi pandemi Covid-19, peneliti perempuan harus mempersiapkan metode pengajaran sekaligus melakukan kerja-kerja domestik (KSI 2021). Salah satu akibatnya, publikasi peneliti perempuan selama masa pandemi mengalami penurunan, jika dibandingkan dengan peneliti laki-laki. Sementara itu, institusi tempat mereka bekerja tidak melihat kondisi semacam ini sebagai sebuah persoalan ketimpangan gender.

Selain itu, kondisi sosial dan ekonomi setiap perempuan pekerja sangat beragam, sehingga tantangan dalam mendampingi anak bersekolah dari rumah

pun berbeda. Penelitian yang dilakukan oleh Jurnal Perempuan (Sigiro, Gina & Komalasari 2020) misalnya, menemukan kesulitan yang dialami oleh ibu yang menjadi orang tua tunggal atau kepala keluarga untuk mencari nafkah sambil mendampingi anak bersekolah dari rumah. Kesulitan juga dialami oleh orang tua yang memiliki anak dengan kebutuhan khusus, karena sang orang tua tidak memiliki keterampilan pendidikan bagi anak berkebutuhan khusus.

Tantangan akses terhadap teknologi dan informasi

Penerapan jarak sosial (*social distancing*) di masa pandemi Covid-19 membuat teknologi informasi dan komunikasi (TIK) menjadi sarana penting bagi berbagai kegiatan, seperti perdagangan retail, konsultasi medis, 'bekerja dari rumah', belajar dari rumah, dan lainnya. Akses terhadap teknologi dan internet merupakan tantangan teknis yang dihadapi oleh perempuan pekerja untuk 'bekerja dari rumah' maupun untuk mendampingi anak belajar dari rumah. Akses terhadap teknologi informasi dan komunikasi muncul setidaknya dalam dua bentuk. Pertama akses terhadap kepemilikan atau penggunaan gawai, seperti komputer atau telepon genggam. Kedua, akses terhadap keterampilan penggunaan gawai dan aplikasi.

Belajar dari rumah membutuhkan akses terhadap teknologi, seperti akses terhadap komputer/ laptop atau telepon genggam, dan juga keterampilan untuk menggunakan aplikasi pertemuan daring. Penelitian yang dilakukan oleh Wardani dan Ayriza (2021) menemukan kesulitan ibu untuk mengoperasikan gawai telepon atau komputer untuk mendampingi anak belajar dari rumah. Dalam penelitian tersebut, dipaparkan tantangan yang dihadapi oleh para ibu yang menjadi responden, seperti kesulitan untuk mengoperasikan aplikasi *Zoom* untuk pertama kali, harus membeli telepon genggam agar anak dapat belajar daring, dan juga kesulitan teknis karena telepon genggam yang dimiliki tidak sesuai dengan teknologi terkini.

Tidak semua perempuan memiliki akses terhadap gawai elektronik dan keterampilan untuk menggunakan gawai. Perempuan nelayan yang menjadi narasumber dalam penelitian Jurnal Perempuan mengungkapkan keterbatasan keterampilan perempuan nelayan untuk menggunakan teknologi yang dibutuhkan anak untuk belajar secara daring (Sigiro, Gina & Komalasari 2020). Terlebih, kepemilikan terhadap gawai komputer maupun telepon genggam di komunitas nelayan pun masih terbatas.

Penelitian terhadap sejumlah dosen perempuan menemukan kedua hambatan akses terhadap teknologi yang dialami oleh dosen perempuan tersebut (Haekal & Fitri 2020). Para dosen perempuan dalam penelitian ini mengalami hambatan akses terhadap kepemilikan gawai komputer. Harga gawai komputer relatif tidak terjangkau oleh gaji yang mereka terima, apalagi bagi dosen tidak tetap bergaji lebih kecil. Para dosen juga mengharapkan adanya bantuan biaya untuk membeli kuota internet untuk perkuliahan maupun rapat daring. Hambatan akses terhadap keterampilan penggunaan gawai komputer dan aplikasi dialami khususnya oleh dosen perempuan yang berusia lanjut. Sebelum masa pandemi, peningkatan keterampilan TIK sebagai bagian dari keterampilan ajar tidak menjadi prioritas dari perguruan tinggi. Akibatnya, kedaruratan di masa pandemi membuat sebagian dari para dosen tersebut mengalami gagap teknologi, sementara pelatihan yang diberikan tidaklah mencukupi untuk mereka seketika menguasai keterampilan yang dibutuhkan.

Dampak terhadap kesehatan mental ketika bekerja dari rumah

Laporan survei yang dilakukan oleh UN Women (2020b) menemukan bahwa perempuan cenderung lebih mengalami peningkatan stres dan kecemasan selama pandemi Covid-19. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yang saling terkait, seperti: beban kerja perawatan di dalam rumah tangga yang harus dikerjakan oleh semakin besar, termasuk mengurus dan merawat anggota keluarga yang sakit. Selain itu, perempuan juga mengalami kecemasan akibat hilangnya pekerjaan dan pendapatan keluarga.

Ketimpangan dalam pembagian kerja di dalam rumah tangga juga dapat menyebabkan bekerja dari rumah menjadi sumber stres bagi perempuan. Ketika perempuan cenderung mengambil seluruh tanggung jawab kerja perawatan, maka bekerja dari rumah akan menjadi beban yang besar, dan menimbulkan stres (Kumparan.com 2020).

Kecenderungan stres pada perempuan akibat bertambahnya beban kerja rumah tangga juga ditemukan dalam penelitian Komnas Perempuan (2020). Survei yang dilakukan oleh Komnas Perempuan di 34 provinsi di Indonesia menemukan bahwa 1 dari 3 responden menjawab bahwa bertambahnya pekerjaan rumah tangga telah menyebabkan stres. Sementara itu, survei yang sama menemukan bahwa 70 persen responden perempuan menjawab bahwa pekerjaan rumah tangga, terutama memasak dan mencuci pakaian, bertambah

banyak, sementara hanya 49 persen responden laki-laki yang merasa bahwa pekerjaan rumah tangga selama pandemi bertambah banyak.

Sebuah penelitian dilakukan terhadap perempuan komunitas pengusaha kue di Kampung Kue Rungkut Lor II di kota Surabaya (Sari & Zufar 2020) untuk melihat dampak Pandemi Covid-19 terhadap perempuan pengusaha kue di wilayah itu. Penelitian tersebut menemukan bahwa perempuan di komunitas pengusaha kue tersebut mengalami tekanan secara psikis akibat beban berlapis yang harus mereka lakukan selama pandemi. Perempuan pengusaha kue yang menjadi subjek penelitian itu harus mengerjakan berbagai tugas, mulai dari usaha pembuatan kue, mengurus kesehatan dan kesejahteraan keluarga, sekaligus mendampingi anak belajar dari rumah. Dalam salah satu kasus bahkan disebutkan bahwa anak turut menjadi korban ketika tekanan psikis yang dialami oleh sang ibu kemudian dilampiaskan kepada anak saat anak dinilai kurang bertanggung jawab dalam proses belajar di rumah.

Meskipun tantangan di atas bersifat umum, namun perempuan dari komunitas atau profesi yang berbeda mengalami derajat dan bentuk persoalan yang berbeda. Tantangan akses terhadap teknologi dan informasi antara dosen perempuan dengan pengusaha kue mungkin berbeda derajatnya.

Mitos Pembagian Kerja Secara Seksual

Beban dan tantangan yang dialami oleh perempuan pekerja ketika melakukan 'bekerja dari rumah' sebagai respons terhadap pandemi Covid-19 merupakan konsekuensi dari mitos mengenai pembagian kerja secara seksual. Pembagian kerja yang didasarkan atas peran gender yang timpang antara perempuan dan laki-laki.

Sebuah survei yang dilakukan oleh Sigiro, Primaldhi dan Takwin (2018) menemukan bahwa ibu rumah tangga di Indonesia melakukan kerja perawatan (*care work*) lebih dari 8 jam setiap hari. Survei tersebut menemukan bahwa 78 persen responden ibu rumah tangga dalam penelitian itu menyatakan bekerja lebih dari 12 jam setiap hari, 16 persen responden ibu rumah tangga menyatakan bekerja antara 8 hingga 12 jam setiap hari, dan 6 persen responden menyatakan bekerja maksimal hingga 8 jam setiap hari.

Jika dalam kondisi 'normal' seorang ibu rumah tangga harus mengerjakan kerja perawatan lebih dari 8 jam, maka dalam situasi pandemi di mana kegiatan di dalam rumah bertambah, maka beban kerja perawatan yang harus dilakukan tentu lebih besar. Apalagi jika ibu

rumah tangga merupakan seorang perempuan pekerja. Kondisi ini sejalan dengan argumen Margaret Benston, seorang Feminis Marxis, bahwa ketika perempuan bebas untuk bekerja tetapi tetap harus bertanggung jawab atas kerja domestik, maka hal tersebut tidak dapat dikatakan sebagai sebuah pembebasan, melainkan sebuah beban ganda (Tong & Botts 2018).

Ketimpangan gender dalam konteks kapitalisme merupakan perhatian utama dari pemikiran Feminisme Marxis dan Feminisme Sosialis. Menurut Rosemarie Putnam Tong dan Tina Fernandes Botts (Tong & Botts 2018) kedua aliran pemikiran feminisme ini sulit untuk dibedakan satu dengan yang lain. Perbedaan yang menonjol di antara keduanya ada pada penekanan yang berbeda terhadap akar subordinasi perempuan. Feminisme Marxis menekan kelas sebagai sumber utama subordinasi. Sementara Feminisme Sosialis berusaha memahami subordinasi perempuan dengan melihat berbagai faktor yang terkait satu dengan yang lainnya, seperti kelas, jenis kelamin, dan juga aspek lain seperti identitas, ras, etnis, dan orientasi seksual.

Menurut Iris Marion Young (Tong & Botts 2018), jika dibandingkan dengan analisis kelas, maka analisis pembagian kerja berdasarkan seks dapat menjelaskan dengan lebih baik mengapa perempuan menjadi pihak yang diperintah, melakukan pekerjaan yang dianggap remeh, bekerja paruh waktu, dan cenderung diupah lebih rendah; sementara laki-laki menjadi pihak yang memberi perintah, melakukan kerja-kerja yang mengarahkan, bekerja penuh waktu, dan cenderung diupah lebih tinggi. Menurut Young, marginalisasi perempuan sebagai tenaga kerja sekunder merupakan hal yang esensial dan karakter yang fundamental dari kapitalisme.

Secara umum Tong dan Botts (2018) berpendapat subordinasi terhadap perempuan berhubungan erat

dengan kerja perempuan yang tidak dibayar, dibayar rendah, atau tidak dihargai. Hal inilah, menurut Tong dan Botts, yang menjelaskan mengapa status dan kekuatan perempuan cenderung rendah. Lebih lanjut mereka menjelaskan, bahwa di berbagai negara, baik di negara maju maupun di negara berkembang, negeri kapitalis maupun negeri sosialis, perempuan pada umumnya harus melakukan sebagian besar kerja-kerja domestik, ketika mereka juga harus melakukan kerja penuh maupun kerja paruh waktu di luar rumah.

Dalam perkembangannya kapitalisme tidak dapat mempertahankan pembagian kerja berdasarkan gender antara perempuan dan laki-laki, karena nilai upah yang diterima oleh kaum laki-laki tidak lagi cukup untuk membiayai keluarga. Heidi Hartman menjelaskan, di sinilah kemudian perempuan dari kelas pekerja memutuskan untuk bekerja, bukan sekedar untuk mencari tambahan uang bagi dirinya, tetapi bekerja untuk mencari pendapatan untuk membantu laki-laki atau suami dalam menafkahi keluarga (Tong & Botts 2018). Namun sayangnya, menurut Hartman, ketika perempuan harus masuk ke dunia kerja, di saat yang sama, pada umumnya laki-laki atau suami, tidak tertarik untuk melakukan kerja-kerja domestik.

Data yang dikumpulkan BPS memperlihatkan bahwa perempuan menyumbang lebih dari 35 persen pendapatan keluarga setiap tahunnya. Persentase ini pun cenderung naik dari tahun ke tahun. Gambar 2 berikut memperlihatkan kontribusi pendapatan perempuan dalam lima tahun terakhir. Gambar ini memperlihatkan bahwa sumbangan pendapatan perempuan bagi keluarga sangat signifikan. Sebagaimana penjelasan Heidi Hartman, masuknya perempuan ke dalam dunia kerja tidak lagi bersifat komplementer terhadap pendapatan keluarga.

Gambar 2. Sumbangan Pendapatan Perempuan di Indonesia (2016-2020)



Sumber: diolah dari BPS (2020)

Pemikiran feminisme di atas menjelaskan posisi perempuan pekerja dalam konteks kapitalisme di luar kedaruratan, seperti situasi perang, konflik, atau pandemi Covid-19 yang terjadi sejak tahun 2019 hingga saat artikel ini dituliskan. Sementara berbagai temuan terhadap perempuan pekerja pada bagian sebelumnya menjelaskan bahwa pandemi Covid-19 sebagai suatu kedaruratan telah membentuk suatu praktik kerja baru yang menyatukan kerja domestik dengan kerja upahan ke dalam satu lokasi, bahkan waktu yang sama, yaitu di rumah.

Setelah berjalan lebih dari satu tahun, perempuan pekerja dipaksa harus beradaptasi terhadap praktik 'bekerja dari rumah'. Perempuan dipaksa harus melakukan dua peran secara bersamaan, yaitu peran dalam posisi kelasnya sebagai kelas pekerja, dan peran gendernya dalam kerja perawatan keluarga – seperti mendidik anak, memasak, mengurus orang sakit, dan lainnya.

Salah satu solusi dari beban ganda atau beban tambahan yang dialami oleh perempuan pekerja ketika menerapkan 'bekerja dari rumah' adalah dengan menerapkan pembagian kerja domestik yang setara atau adil antara perempuan dan laki-laki, atau di antara anggota keluarga. Namun, solusi semacam ini tidak sepenuhnya dapat menjawab persoalan-persoalan teknis, seperti akses terhadap teknologi dan internet, atau persoalan ketika pasangan yang lain atau anggota keluarga dewasa tetap harus bekerja di luar rumah.

Oleh sebab itu, dampak dari fenomena 'bekerja dari rumah' terhadap perempuan membutuhkan solusi yang lebih strategis, bukan semata-mata solusi individual yang harus dibebankan kepada individu dan/atau keluarga.

Penutup: Perlunya Kebijakan Afirmatif bagi Penerapan Kebijakan 'Bekerja dari Rumah'

Perlindungan sosial bagi perempuan pekerja yang menggunakan pendekatan sensitif gender (*a gender-aware response*) sangat diperlukan dalam upaya menghadapi pandemi Covid-19. UN Women (2020c) menyebutkan beberapa kebijakan perlindungan sosial yang perlu dikembangkan. Pertama, perlunya sistem perlindungan sosial yang responsif gender untuk *menjamin pendapatan perempuan*. Kedua, perlunya perluasan akses atas layanan pengasuhan anak (*childcare service*) yang layak dan terjangkau agar perempuan dapat tetap bekerja. Ketiga, *membongkar ketimpangan gender* yang telah terjadi selama ini, termasuk pembagian kerja di dalam rumah, kesenjangan upah, dan rendahnya penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh perempuan.

Dalam konteks Indonesia, perlu dikembangkan kebijakan yang sensitif gender berdimensi praktis dan strategis, serta model perlindungan sosial responsif gender yang sesuai dengan kondisi lokal dan jenis pekerjaan/ profesi. Berikut adalah beberapa pendekatan kebijakan dalam konteks 'bekerja dari rumah' sebagai respons terhadap Pandemi Covid-19 yang dapat dikembangkan lebih lanjut.

Pertama, secara umum diperlukan sebuah pembangunan kesadaran publik akan meningkatnya beban kerja rumah tangga di masa Pandemi Covid-19. Upaya pembangunan kesadaran ini perlu mendorong perubahan pembagian kerja di dalam keluarga yang lebih adil gender atau setara.

Kedua, dukungan terhadap akses terhadap teknologi dan informasi yang sesuai dengan kondisi lokal dan jenis pekerjaan. Hasilnya akan lebih positif, jika akses terhadap teknologi dan informasi ini dapat membantu perempuan dan juga anggota keluarga lainnya. Seperti layanan akses internet gratis di wilayah pemukiman, pengembangan aplikasi pengajaran yang mudah untuk dipahami orang tua (*user friendly*), dan juga subsidi pembelian gawai komputer untuk profesi tertentu, seperti guru dan dosen.

Ketiga, pemerintah dan pemberi kerja perlu mengembangkan sistem jam kerja dan jam belajar yang ramah terhadap perempuan, anak, dan keluarga pada umumnya. Misalnya dengan menerapkan waktu kerja yang lebih fleksibel, target kerja yang lebih ringan, target dan metode pembelajaran yang lebih ringan, dan lainnya.

Keempat, perlindungan sosial terhadap perempuan pekerja ketika 'bekerja dari rumah' tidak dapat hanya menjadi tanggung jawab negara, atau hanya menjadi tanggung jawab pemberi kerja. Kedua aktor ini memiliki peran yang penting untuk mencegah atau mengurangi dampak dari 'bekerja dari rumah' terhadap perempuan semasa pandemi Covid-19.

Analisa feminisme terhadap praktik 'bekerja dari rumah' sebagai sebuah cara bertahan dan beradaptasi menghadapi Pandemi Covid-19 sangat dibutuhkan. Karena setelah berjalan selama lebih dari satu tahun, perempuan dan masyarakat cenderung menerima praktik 'bekerja dari rumah' sebagai sebuah konsekuensi yang harus menjadi tanggung jawab individual atau keluarga.

Tulisan ini menilai bahwa kecenderungan pengabaian analisis gender terhadap penerapan 'bekerja dari rumah' menyebabkan pengabaian terhadap beban yang dihadapi oleh perempuan pekerja, dan sekaligus

melanggengkan pembagian kerja yang bias gender, serta eksploitasi terhadap perempuan di dunia kerja. Sehingga, situasi kenormalan baru (*the new normal*) di dalamnya mengandung ketimpangan terhadap perempuan, khususnya perempuan pekerja, yang menerapkan 'bekerja dari rumah' selama masa pandemi Covid-19.

Daftar Pustaka

BPS 2020, Sumbangan Pendapatan Perempuan (Persen), diakses pada 30 Juni 2021, di <https://www.bps.go.id/indicator/40/467/1/sumbangan-pendapatan-perempuan.html>

cnnindonesia.com 2021, *Pekerja Dirumahkan dan Kena PHK Akibat Corona Capai 3,05 Juta*, diakses pada 6 Juni 2021, di <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20200720114203-92-526610/pekerja-dirumahkan-dan-kena-phk-akibat-corona-capai-305-juta>

Haekal, M & Fitri, A 2020, *Dilema Peran Ganda Dosen Perempuan Selama Pandemi Covid-19 di Indonesia*, Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi, Vol. 4 No. 2, Desember 2020, h. 171-182, diakses pada 30 Juni 2021, di https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjQ2Ojaib_xAhXFWisKHS9LBB0QFjAHegQIBxAD&url=http%3A%2F%2Fjournal.fdi.or.id%2Findex.php%2Fjaspt%2Farticle%2Fdownload%2F366%2F238%2F&usg=AOvVaw1e7TuiAMpYs14T7CNJzpUt

Hamilton, Elizabeth 2001, *Bringing Home: Advantage and Challenge of Telecommuting*. The Center for Working & Family, Boston Colleges, diakses pada 2 Juni 2021, di [https://www.google.com/search?q=The+International+Telework+Association+and+Council+ITAC+\(2001\)&oq=The+International+Telework+Association+and+Council+ITAC+\(2001\)&aqs=chrome..69i57.7606j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=The+International+Telework+Association+and+Council+ITAC+(2001)&oq=The+International+Telework+Association+and+Council+ITAC+(2001)&aqs=chrome..69i57.7606j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8)

Heathfield, Susan 2020, *Why Teleworking Should Be an Option for Employees: Advantages, Impediments, and Who Is Allowing Teleworking for Employees?* The Balance Career, updated 31 July 2020, diakses pada 1 Juni 2021, di <https://www.thebalancecareers.com/reasons-why-teleworking-belongs-in-your-future-1919421>

Hukumonline.com 2020, *Ketentuan Pelaksanaan Work From Home di Tengah Wabah COVID-19*, diakses pada 10 Juni 2021, di <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt5e7326fd25227/ketentuan-pelaksanaan-iwork-from-home-i-di-tengah-wabah-covid-19>

ILO 2020a, *The COVID-19 response: Getting gender equality right for a better future for women at work*, diakses pada 2 Juni 2020, di https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/WCMS_744685/lang--en/index.htm

ILO 2021a, *The World Employment and Social Outlook: Trends 2020*, International Labour Office – Geneva: ILO, 2020, diakses pada 1 Juni 2021, di https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_734455.pdf

ILO 2021b, *Teleworking arrangements during the Covid-19 crisis and beyond*, diakses pada 1 Juni 2021, di https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_791858/lang--en/index.htm

ILO 2020c, *Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work*, diakses pada 2 Juni 2021 di: https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/publications/WCMS_747075/lang--en/index.htm

Katadata.id 2021a, *52% Pekerja Global Bekerja dari Rumah selama Pandemi Covid-19*, diakses pada 10 Juni 2021, di <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/01/06/52-pekerja-global-bekerja-dari-rumah-selama-pandemi-covid-19>

Katadata.id 2021b, *Pandemi Mengubah Masa Depan Peta Pasar Tenaga Kerja*, diakses pada 10 Juni 2021, di <https://katadata.co.id/muhammadridhoi/analisisdata/6000175461233/pandemi-mengubah-masa-depan-peta-pasar-tenaga-kerja>

Kontan.co.id 2021, *Menaker sebut 29,12 juta angkatan kerja terdampak pandemi covid-19*, diakses 8 Juni 2021, <https://nasional.kontan.co.id/news/menaker-sebut-2912-juta-angkatan-kerja-terdampak-pandemi-covid-19>

Kumparan.com 2020, *Cerita Tantangan Perempuan dalam Berbagai Peran Urusan Rumah Tangga saat Pandemi*, diakses pada 10 Juni 2021, di <https://kumparan.com/kumparanwoman/cerita-tantangan-perempuan-dalam-berbagai-peran-urusan-rumah-tangga-saat-pandemi-1ueN2BQH9Tq/full>

Komnas Perempuan 2020, *Kajian Dinamika Perubahan di Dalam Rumah Tangga Selama COVID-19 di 34 Provinsi di Indonesia*, diakses pada 10 Juni 2021, di <https://komnasperempuan.go.id/pemetaan-kajian-prosiding-detail/eksekutif-summary-kajian-dinamika-perubahan-di-dalam-rumah-tangga-edisi-revisi>

KSI 2021, *Selama Pandemi, Beban Ganda Hambat Peneliti Perempuan*, diakses pada 5 Juni 2021, di <https://www.ksi-indonesia.org/id/wawasan/detail/2332-selama-pandemi-beban-ganda-hambat-peneliti-perempuan>

Mungkasa, Oswar 2020, *Bekerja Dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi Covid-19*, The Indonesian Journal of Development Planning, Volume IV No. 2 – Juni 2020. Bappenas. http://scholar.google.co.id/scholar_url?url=https://journal.bappenas.go.id/index.php/jpp/article/download/119/81&hl=en&sa=X&ei=0yrYYM2_E5uL6rQPw_qt8Ao&scisig=AAGBfm0rCj2GShi1r6h76cXiUCA0hkDIUw&nossl=1&oi=scholar

Sari, E.K & Zufar, B.N.F 2021, *Perempuan Pencari Nafkah Selama Pandemi Covid-19*, Al-Mada: Jurnal Agama Sosial dan Budaya, Vol.4 No.1, 2021, h. 13-29, diakses pada 30 Juni 2021, di https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjQ2Ojaib_xAhXFWisKHS9LBB0QFjAJegQIChAD&url=https%3A%2F%2Fjournal.ikhac.ac.id%2Findex.php%2Falmada%2Farticle%2Fdownload%2F1106%2F569%2F&usg=AOvVaw2cR4sGfWhQV6ULmFPCUrNt

Sigiro, A; Gina, A & Komalasari, D 2020, *Potret Dampak Penerapan Pembatasan Sosial Berskala Besar di Masa Pandemi Covid-19 terhadap Perempuan dan Kelompok Marginal melalui Pendekatan Feminisme Interseksional*, Jurnal Perempuan Vol. 25 No.4, Nov 2020, h. 295-308.

Sigiro, A; Primaldhi, A & Takwin, B 2018, *Ekonomi Perawatan dan Beban Kerja Ibu Rumah Tangga di Indonesia*, Jurnal Perempuan, Vol. 23 No. 4, November 2018, h. 249-258.

Tong, R & Botts, T.F 2018, *Feminist Thought: A More Comprehensive Introduction – Fifth Edition*, Routledge: New York.

UN Women 2020a, *The impact of COVID-19 on women's and men's lives and livelihoods in Europe and Central Asia*, Diakses pada 5 Juni 2021, di <https://data.unwomen.org/publications/impact-covid-19-womens-and-mens-lives-and-livelihoods-europe-and-central-asia>

UN Women 2020b, *Counting the costs of COVID-19: Assessing the impact on gender and the achievement of the SDGs in Indonesia*, diakses pada 5 Juni 2021, di <https://data.unwomen.org/publications/counting-costs-covid-19-assessing-impact-gender-and-achievement-sdgs-indonesia>

UN Women 2020c, *From Insight to Action: Gender Equality in the Wake of Covid-19*, diakses pada 6 Juni 2021, di <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/09/gender-equality-in-the-wake-of-covid-19>

UN Women 2020d, *Unlocking the lockdown: The gendered effect of COVID-19 on achieving the SDGs in Asia and the Pacific*, diakses pada 10 Juni 2021, di <https://data.unwomen.org/publications/unlocking-lockdown-gendered-effects-covid-19-achieving-sdgs-asia-and-pacific>

Wardani, A & Ayriza, Y 2021, *Analisis Kendala Orang Tua dalam Mendampingi Anak Belajar di Rumah Pada Masa Pandemi Covid-19*, Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini, Vol. 5 Issue 1; h. 772-782. Diakses pada 30 Juni 2021, di <https://www.obsesi.or.id/index.php/obsesi/article/view/705/pdf>

weforum.org 2020, *There's nothing new about the 'new normal' Here's why*, diakses pada 30 Juni 2021, di <https://www.weforum.org/agenda/2020/06/theres-nothing-new-about-this-new-normal-heres-why/>

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**

