Jurnal Perempuan
untuk pencerahan dan kesetaraan

Vol 26 No.1, April 2021

p-ISSN 1410-153X
e-ISSN 2541-2191

108

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 Sigiro

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

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

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 beroplah 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 beriktut:

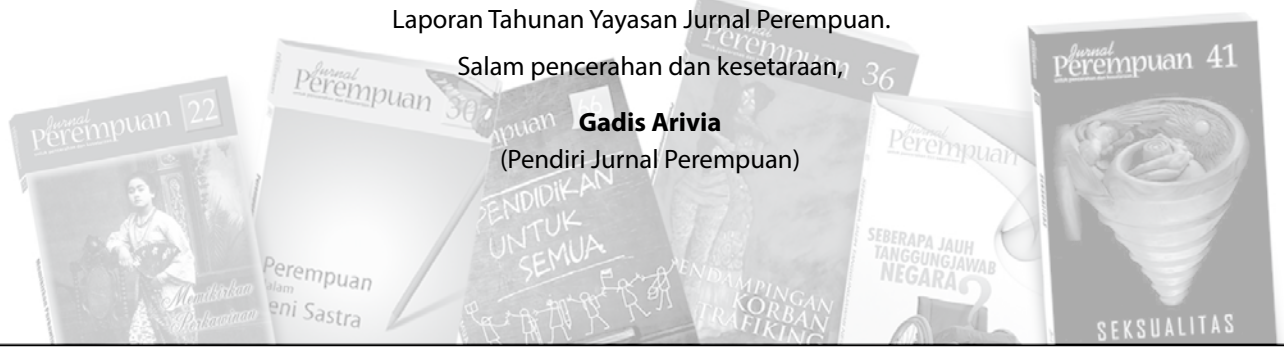
- Bank Mandiri Cabang Jatipadang atas nama Yayasan Jurnal Perempuan Indonesia
No. Rekening 127-00-2507969-8
(Mohon bukti transfer diemail ke himah@jurnalperempuan.com)

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)



Jurnal Perempuan
untuk pencerahan dan kesetaraan

Vol 26 No.1, April 2021

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 Sigiro, 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, Universitaet 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)
Fransicia Saveria Sika Ery Seda, Ph.D. (Universitas Indonesia)
Ikhaputri Widiantini, 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

International Labour Organization

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

Jurnal Perempuan untuk pencerahan dan kesetaraan 108

Perempuan Pekerja di Tengah Krisis dan Perubahan Teknologi

Female Workers in the Midst of Crisis and Technological Change

Daftar Isi

Catatan Jurnal Perempuan

Perempuan Pekerja di Tengah Krisis dan Perubahan Teknologi/
Female Workers in the Midst of Crisis and Technological Change ..... 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 Hirania 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*) diidentikan dengan laki-laki, sementara profesi di bidang-bidang ilmu sosial, humaniora, pendidikan, diidentikan 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**)

Jurnal Perempuan, Vol 26 No.1, April 2021

Lembar Abstrak/*Abstracts Sheet*

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 jurnalisme 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 jurnalisme; 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. Savitri[1] & Atnike Nova Sigiro[2]
Social Inclusion and Gender Specialist (ILO Excoll)[1] &
Universitas Paramadina[2]

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 Muhamad[1], Cornelia Hirania Wiryasti[2] & Eka Novitasari[3]
[1]Manager/Technical Officer, [2]Project Officer, [3]Program 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 Sarikat 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

Jurnal Perempuan untuk pencerahan dan kesetaraan Vol 26 No.1, April 2021, 49-61 DDC: 305

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

Tauvik Muhamad[1], Cornelia Hirania Wiryasti[2] & Eka Novitasari[3]

[1]Manager/Technical Officer, [2]Project Officer, [3]Program Assistant,
Industry Skills for Inclusive Growth (InSIGHT-2)/ Japan Skills Project
ILO Country Office for Indonesia and Timor-Leste
Menara Thamrin, 22nd Floor, Jl. M.H. Thamrin Kav. 3, Jakarta

tauvik@ilo.org; wiryasti@ilo.org; eka@ilo.org

Kronologi Naskah: diterima 18 Juni 2021, direvisi 16 Juli 2021, diputuskan diterima 16 Juli 2021

Abstract

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

Abstrak

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 studi ini adalah untuk mengkaji apakah kebijakan afirmatif bagi perempuan yang saat ini sudah dijalankan dan 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 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

Pendahuluan

Teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dan ekonomi digital (*gig economy*) merupakan sektor lapangan kerja yang berkembang pesat dan menjadi sektor utama pasca Revolusi Industri 4.0. Situasi sektor ini berbeda dengan lapangan kerja di sektor industri berbasis padat karya yang mengalami penurunan, bahkan penutupan akibat digitalisasi. Sektor industri TIK, memiliki peluang besar dalam menciptakan lapangan kerja baru di masa depan. Pertumbuhan ekonomi dan kontribusi sektor ini terhadap PDB (Produk Domestik Bruto) kian meningkat selama pandemi COVID-19. Kontribusi sektor TIK terhadap total PDB di Indonesia adalah 7,2 persen (2016) meningkat menjadi 9,5 persen pertahun antara 2014 dan 2017. Saat ini, kontribusi sektor TIK lebih besar dibandingkan dengan sektor ekonomi lainnya di tingkat nasional. (ILO 2019). Lebih jauh lagi, peningkatan kontribusi sektor TIK terhadap PDB ditengarai akan berlanjut pasca wabah COVID-19 atau di era kenormalan baru (*new normal*), yang mengharuskan penerapan jarak sosial (*social distancing)*.

Menurut Asosiasi Pengguna Jasa Internet Indonesia (APJII), pada tahun 2020 peneterasi internet di Indonesia sudah mencapai 73,7 persen atau 196.7 juta pengguna. Angka ini meningkat 23.5 juta, atau meningkat sebanyak 8,9 persen, dibandingkan dengan angka pada tahun 2018. Penetrasi penggunaan internet terbanyak masih berada di pulau Jawa, dan tidak terdistribusi secara merata di seluruh daerah Indonesia.

Angka statistik pengunaan internet di Indonesia ini, mengkonfirmasi adanya ketimpangan digital antar daerah. Sampai tahun 2020, 56,4 persen pengguna internet berdomisili di Jawa. Diikuti oleh 22.1 persen berada di Sumatera, 7,0 persen di Sulawesi, 6,3 persen di Kalimantan, 5,2 persen di Pulau Bali and Nusa Tenggara Timur (NTT), serta 3,0 persen di Maluku dan Papua. (APJII, 2020). Sementara di kawasan regional ASEAN, Dalam sambutan pembukaan *virtual* Pameran Dagang Hanover Messe, 12 April 2021, Presiden Jokowi menyebutkan. Indonesia merupakan salah satu negara dengan perkembangan ekonomi digital dan industri 4.0 yang tercepat di Asia Tenggara (Bisnis Indonesia 2021). Industri 4.0 diperkirakan akan memberikan kontribusi pada PDB Indonesia sebanyak 133 miliar dollar AS pada 2025. Sektor TIK di Indonesia mempekerjakan 998.000 pekerja. (ILO 2019).

Meskipun perkembangan ekonomi digital dan industri 4.0 berpotensi memberikan kontribusi terhadap PDB nasional dan penciptaan lapangan kerja di masa depan, namun digitalisasi juga memiliki dampak negatif dan berpotensi menghilangkan sejumlah pekerjaan. Kehilangan pekerjaan akibat digitalisasi diprediksi akan membawa dampak terhadap 30 persen lapangan pekerjaan saat ini (ILO 2020). Strategi untuk memitigasi dampak digitalisasi atas pekerjaan yang hilang, dan upaya untuk merespons permintaan atas jenis keterampilan baru yang sesuai dengan tuntutan industri 4.0, memerlukan intervensi pelatihan keahlian baru (*reskilling)* dan pelatihan tingkat keterampilan yang lebih tinggi (*upskilling)*.

Setidaknya ada dua skenario kerentanan akibat digitalisasi ekonomi atau pertumbuhan sektor TIK terhadap kaum perempuan. Pertama, digitalisasi Ekonomi memberikan kerentanan baru bagi kaum perempuan untuk "dikorbankan", manakala terjadi pemutusan hubungan kerja *(layoff)* akibat adanya otomatisasi atau mekanisasi pekerjaan. Di sisi lain, munculnya lapangan kerja baru akibat kemajuan ekonomi digital, tidak serta-merta memberi peluang pekerjaan bagi perempuan. Hal ini terjadi akibat masih rendahnya partisipasi perempuan dalam pendidikan dan pelatihan digital, serta partisipasi perempuan dalam pasar kerja di sektor TIK. Angka statistik partisipasi perempuan dalam sektor TIK dan ekonomi digital di seluruh dunia, termasuk di Indonesia, masih menunjukkan angka yang relatif sangat kecil. Laporan ILO mengindikasikan keterlibatan perempuan dalam industri TIK masih berada dikisaran angka 26 persen (ILO 2021).

Dalam kerangka regulasi, Indonesia telah mengadopsi sejumlah standar internasional terkait dengan anti-diskriminasi, termasuk ratifikasi Konvensi ILO No. 100 (1951) tentang Kesetaraan Upah bagi Laki-laki dan Perempuan pada tahun 1957, dan Konvensi ILO No. 111 (1958) tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan pada tahun 1999. Namun praktek diskriminasi terhadap perempuan di dunia kerja masih kerap terjadi. Laporan ILO mengindikasikan masih terjadinya perlakuan dan penerapan kondisi kerja yang berbeda antara perempuan dan laki-laki (ILO 2019).

Dalam beberapa kasus perempuan cenderung terpinggirkan. Apabila terjadi pengurangan tenaga kerja masal *(mass layoff)* misalnya, pekerja perempuan cenderung mengalami pemutusan hubungan kerja lebih dahulu, dibandingkan dengan pekerja laki-laki. Ketimpangan gender ini berlanjut di era industri 4.0. Sebuah penelitian ILO terkait dengan kondisi perempuan di sektor industri TIK , menyebutkan bahwa perempuan masih mendapatkan gaji lebih rendah dari laki-laki, meski mengerjakan pekerjaan yang sama. Penelitian di dua negara Indonesia dan Thailand untuk Industri TIK, menunjukan bahwa pendapatan rata-rata perempuan di kedua negara tersebut lebih rendah dari rata-rata pendapatan laki-laki di industri yang sama (ILO 2019).

Sebelum era Industri 4.0 kaum perempuan Indonesia sudah mengalami ketidaksetaraan gender dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk di dunia kerja. Beberapa kajian gender di Indonesia mengkonfirmasi salah satunya diakibatkan oleh keterbatasan akses perempuan atas pendidikan, pelatihan dan pekerjaan (Wahyuningtyas, N & Adi, KR 2016). Ketimpangan ini terus berlanjut dalam ekonomi digital di Indonesia. Ketidaksetaraan gender muncul dalam hal akses perempuan terhadap internet dan literasi digital yang lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki (VOA 2021; Kumparan 2021). Argumen ini sejalan dengan temuan Plan International (2020) yang mengkonfirmasi bahwa kesenjangan digital di negara berkembang masih dialami oleh perempuan dan anak perempuan. Hal yang salah satunya disebabkan oleh stereotip bahwa laki-laki lebih terbiasa dengan penggunaan teknologi. Selain itu, dalam banyak kasus perempuan tidak memiliki sumber daya yang memadai untuk mengakses teknologi (Plan International 2020).

Secara umum keterwakilan perempuan di studi terkait dengan Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Rekayasa dan Matematika atau STEM (*Science Technology Engineering and Mathematics*) masih rendah. Survei ILO pada tahun 2015 menyebutkan hanya 8 persen perempuan menempuh pendidikan di universitas atau Pendidikan dan Pelatihan Vokasi di bidang TIK jika dibandingkan dengan laki-laki sebanyak 25 persen (ILO 2019). Profil Perempuan Indonesia 2020 dari Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Anak (KPPA) menyebutkan hanya 30 persen perempuan di Indonesia yang belajar di bidang TIK dan STEM. Di dunia kerja, persentasenya lebih kecil lagi, di mana hanya 20 persen perempuan bekerja di bidang TIK dan STEM (KPPA 2021).

Pandemi COVID-19 telah mengakselerasi penggunaan dan pemanfaatan teknologi dan digitalisasi ekonomi. Di saat yang bersamaan wabah ini mengungkapkan adanya kesenjangan digital. Penerapan kebijakan penjarakan sosial (*social distancing*), sekolah daring dan kerja dari rumah (*work from home*), telah mendorong penggunaan teknologi baik untuk keperluan rumah tangga, pendidikan, maupun kegiatan ekonomi. Mereka yang sejak awal memiliki keterbatasan akses dan literasi digital, cenderung semakin tertinggal dalam menjalankan kegiatan-kegiatan tersebut di atas.

Melihat kesenjangan literasi digital yang tinggi, dan memiliki keterbatasan akses atas pelatihan dan pasar kerja di sektor TIK yang dialami oleh perempuan di Indonesia, maka artikel ini ingin mengidentifikasi apakah ada kebijakan afirmatif yang mendorong keterlibatan perempuan dalam pelatihan dan pasar kerja sektor TIK. Selain itu, artikel ini ingin menyelidiki kebijakan afirmatif atau intervensi lainnya yang diperlukan untuk mengurangi kesenjangan digital yang dialami oleh kaum perempuan.

Untuk menjawab persoalan tersebut di atas, sebuah penelitian dilakukan dengan metode survei, dengan mengambil data dari 125 sampel responden pada bulan Maret dan April 2021. Sampel tersebut diambil dari peserta pelatihan proyek *Women in STEM* yang melibatkan 600 peserta, yang pola perekrutannya dilakukan secara terstruktur diambil dari 34 provinsi di Indonesia. Proyek *Women in STEM* adalah salah satu proyek ILO di Indonesia yang didisain untuk mendorong keterlibatan perempuan dalam bidang pekerjaan yang terkait dengan *Science Technology Engenering and Math (STEM)*. Proyek *Women in STEM* bertujuan untuk membangun kesadaran dan membangun kapasitas perempuan di sektor TIK, yang masih memiliki tingkat partisipasi perempuan yang relatif masih rendah.

Penelitian dilakukan melalui metode survei dengan pengambilan data dilakukan secara kuantitatif melalui kuesioner yang disebarkan secara daring melalui *WhatsApp Group* peserta pelatihan daring Proyek Women in STEM. Selain itu penelitian ini juga mewawancarai beberapa peserta pelatihan dan perempuan pelaku industri sektor TIK. Kuesioner dan wawancara yang disebarkan mencakup beberapa pertanyaan kunci sebagai berikut: Apakah kebijakan afirmatif dalam pandangan perempuan telah ada dan tersedia untuk mejawab persoalan akses yang lebih besar bagi perempuan terlibat dalam Pelatihan dan Pekerjaan di sektor TIK? Apakah diperlukan kebijakan dan intervensi lainnya, untuk mendorong dan memastikan perempuan memiliki akses terhadap pelatihan dan pekerjaan di sektor TIK? Apa yang menjadi prioritas dan opsi kebijakan dan intervensi yang perlu diambil untuk mengurangi ketimpangan digital yang dialami oleh perempuan?.

Potret Umum Kesenjangan Digital di Indonesia

Konsep ketidaksetaraan digital didefinisikan sebagai ketidaksetaraan terkait dengan akses dan utilisasi/ penggunaan teknologi informasi dan komunikasi. Definisi lain menjelaskan kesenjangan digital sebagai sebuah pemisahan antara orang yang memiliki akses dan menggunakan media digital and mereka yang tidak memiliki akses dan menggunakannya. *"A división between people who have access and use of digital media and those who do not."* (Van Dijk 2020).

TIK merupakan sektor yang sangat pesat perkembangannya. Akselerasi pertumbuhan sektor TIK terutama dipicu oleh Revolusi Industri 4.0. yang dimotori oleh perkembangan *e-commerce* dan *fintech* yang diprediksi memiliki nilai hingga USD 65 trillion pada 2022. Pertumbuhan ini membuka peluang pekerjaan bagi siapa saja, perempuan dan laki-laki (ILO 2020). Namun, pada kenyataan masih sedikit perempuan yang terlibat belajar di pusat-pusat pelatihan keterampilan digital dan bekerja di perusahaan-perushaan sektor TIK dan ekonomi digital.

Kondisi objektif terkait dengan minimnya keterlibatan perempuan belajar dan bekerja di Sektor TIK dan ekonomi digital yang mendorong penelitian ini dilakukan. Studi ini ingin mengidentifikasikan apakah kebijakan afirmatif ada dan diperlukan, serta menemukan faktor-faktor apa saja yang dapat mendorong pentingnya kebijakan afirmatif dan tindak lanjut yang dibutuhkan untuk memastikan akses yang lebih besar bagi perempuan atas pelatihan digital dan pekerjaan di sektor TIK yang didominasi oleh teknologi.

Teknologi itu sering diasumsikan sebagai sesuatu yang "bebas-gender". Namun dalam praktiknya, persepsi masyarakat di tingkat yang paling elementer, seperti lingkungan keluarga, banyak memberikan kontribusi bagi pembentukan persepsi terkait dunia TIK dan digital sebagai dunia laki-laki. Lebih lanjut lagi, beberapa kajian dan literatur terkait dengan kesenjangan digital menemukan bahwa penyebab kesenjangan digital di Indonesia dipicu oleh disparitas sosial dan ekonomi. Maka perempuan cenderung memiliki akses yang lebih kecil dan keterampilan digital yang lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki, akibat keterbatasan mobilitas, tingkat pendidikan, waktu, ekonomi dan budaya patriaki (Wahyuningtyas, N & Adi, KR 2016). Kondisi ini sejalan dengan temuan ketidakseimbangan gender (*gender imbalance)* di sektor TIK dan sektor lainnya akibat pengecualian/ minimnya keterlibatan perempuan di pasar kerja digital (Kamberidou 2020).

Menurut OECD, ekonomi digital menggabungkan semua aktivitas ekonomi yang bergantung pada penggunaan *input* digital, termasuk teknologi digital, infrastruktur digital, serta data dan layanan digital (OECD 2020). Ekonomi digital mengacu pada produsen dan konsumen, termasuk pemerintah, yang memanfaatkan *input* digital dalam kegiatan ekonomi mereka (OECD 2020). Dengan kata lain, ekonomi digital bukan hanya mengenai *e-commerce,* namun tentang pemanfaatan teknologi komputasi digital. Banyak keahlian yang memerlukan spesifikasi yang tinggi terkait dengan TIK dan yang dibutuhkan untuk menjalankan ekonomi digital.

Saat ini keterlibatan perempuan dalam ekonomi digital selain berjualan daring dalam *e-commerce* masih sangat minim (OECD 2018). Agar dapat menjalankan ekonomi digital tersebut maka diperlukan kebijakan yang pro-perempuan untuk mendorong akses yang lebih besar bagi perempuan atas pendidikan, pelatihan dan pekerjaan di sektor TIK. Menurut laporan OECD, *Bridging the Digital Gender Divide* (OECD 2018), perempuan menghabiskan waktu 2.6 kali lebih banyak dibandingkan laki-laki untuk melakukan pekerjaan rumah tangga dan mengurus keluarga. Artinya, waktu yang dimiliki oleh kaum perempuan untuk melakukan pekerjaan yang berbayar, atau untuk meningkatkan kapasitas dirinya lebih sedikit dibandingkan dengan laki-laki.

Indonesia pun mengalami kemajuan pesat dalam digitalisasi dunia kerja. Statistik menunjukan penetrasi penggunaan internet, termasuk media sosial, di Indonesia termasuk yang paling tinggi di dunia (Hanadian, Nurhayati & Woldff 2020). Era digitalisasi dunia kerja, atau pekerjaan masa depan (*future of work*) seharusnya dapat diakses oleh semua orang, namun ternyata kelompok perempuan terutama di perdesaan dan di negara berkembang, termasuk Indonesia, belum mendapatkan manfaat dari kemajuan digital ini.

Partisipasi perempuan yang masih rendah di dunia TIK dan ekonomi digital ketimbang laki-laki menyebabkan potensi kerugian penerimaan negara (PDB) yang cukup besar. Plan Indonesia dalam studinya menemukan bahwa kerugian atas absennya perempuan dalam dunia kerja berdampak terhadap kerugian pendapatan negara (Plan Indonesia 2021).

Di Indonesia, kesenjangan digital berbasis gender dikonfirmasi oleh penelitian yang mengukur kesenjangan digital di 33 provinsi di Indonesia. Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa keterbatasan akses terhadap internet, termasuk akibat kendala infrastruktur, merupakan penyebab kesenjangan digital yang dialami oleh kaum perempuan (Ariyanti 2013). Dari sisi geografis, hasil penelitian itu memperlihatkan fakta bahwa pulau Jawa, khususnya DKI Jakarta, merupakan daerah dengan kesenjangan digital paling rendah. Sementara Papua adalah wilayah dengan kesenjangan digital yang paling besar (Ariyanti 2013) Hal ini sejalan dengan temuan ILO bahwa keberadaan industri TIK yang diindikasikan oleh permintaan tenaga kerja terampil di Indonesia masih berpusat di kota-kota besar, di pulau Jawa (Wiryasti, Gunawan, Muhamad 2020).

Penelitian Proyek *Women in STEM* dari ILO yang dilaksanakan di Indonesia menemukan hanya 28 persen perempuan dari total angkatan kerja yang bekerja di sektor TIK (ILO 2021). Profil Perempuan Indonesia 2020 dari Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KPPA) menemukan hal yang serupa, di mana hanya 30 persen perempuan Indonesia yang belajar di bidang TIK dan STEM. Di dunia kerja, persentasenya lebih kecil lagi, yaitu hanya 20 persen perempuan bekerja di bidang TIK dan STEM. Hal ini mengkonfirmasi masih adanya disparitas dan ketimpangan gender dalam kepesertaan perempuan di dunia pendidikan, pelatihan dan pekerjaan di sektor TIK dan ekonomi digital.

Profil Perempuan Indonesia 2020 menemukan bahwa perempuan masih tertinggal dibandingkan laki-laki. Perbandingan akses terhadap internet antara perempuan dan laki-laki adalah 44.86 persen berbanding 50 persen (Kompas 2021). Kesenjangan digital juga terjadi secara spasial, antara urban dan perdesaan, serta antara perempuan dan laki-laki (KPPA 2021). Ketimpangan akses penggunaan telepon seluler pun

terjadi antara perempuan dan laki-laki. Di perkotaan akses penggunaan telepon seluler perempuan adalah 77,36 persen, sementara laki-laki sebesar 83,36 persen. Sementara di pedesaan, perempuan yang mengunakan telepon seluler sebesar 65,81 persen sementara laki-laki sebesar 73,56 persen. Dalam hal kepemilikan, kepemilikan telepon seluler dipengaruhi faktor ekonomi, di mana 58,25 persen perempuan yang memiliki telepon, sedangkan laki-laki sebesar 68,68 persen.

Data Demografis Responden

Artikel ini disusun berdasarkan pengumpulan data melalui survei daring terhadap 125 responden dengan mayoritas responden perempuan. Penulis juga melakukan wawancara tambahan terhadap empat responden, dua perempuan mewakili pencari kerja dari sampel penelitian, dan dua lainnya tenaga ahli perempuan di bidang TIK. Gambaran umum dari profil responden dapat dilihat pada tabel 1 dan tabel 2 di bawah ini.

Tabel 1. Profil Responden Perempuan (N: 102)

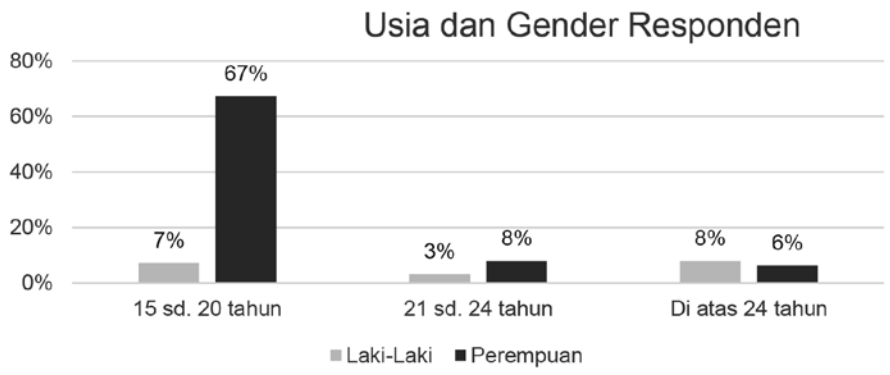
Usia	Pendidikan	Tidak Bekerja	Bekerja
15 sd. 20 tahun	SMA/SMK/Setara	77	7
21 sd. 24 tahun	D3	1	2
21 sd. 24 tahun	D4/S1/Setara	3	1
21 sd. 24 tahun	SMA/SMK/Setara	2	1
Di atas 24 tahun	D3	1	
Di atas 24 tahun	D4/S1/Setara	4	2
Di atas 24 tahun	SMA/SMK/Setara	0	1
	TOTAL	88	14

Tabel 2. Profil Responden Laki-laki (N: 23)

Usia	Pendidikan	Tidak Bekerja	Bekerja
15 sd. 20 tahun	SMA/SMK/Setara	8	1
21 sd. 24 tahun	SMA/SMK/Setara	2	0
21 sd. 24 tahun	D4/S1/Setara	1	0
21 sd. 24 tahun	Di atas S1	1	0
Di atas 24 tahun	SMA/SMK/Setara	3	1
Di atas 24 tahun	D3	1	0
Di atas 24 tahun	D4/S1/Setara	5	0
	TOTAL	21	2

Sebagian besar responden berusia antara 15-30 tahun, dengan jumlah terbesar responden berusia 15-20 tahun. Latar belakang pendidikan responden adalah mayoritas Sekolah Menengah Atas (SMA)/ Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Gambaran yang lebih detail dapat dilihat pada diagram berikut di bawah ini.

Gambar 1. Komposisi Responden berdasarkan Gender dan Usia

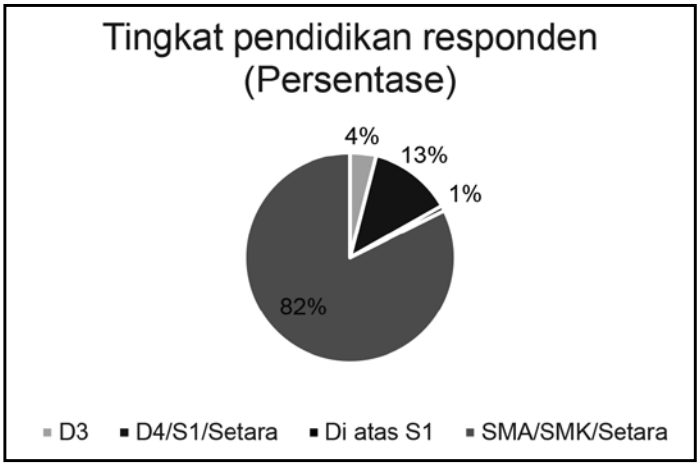


Karakteristik atau komposisi responden perempuan yang disurvei berdasarkan cakupan usia, mayoritas adalah responden berusia 15 sampai dengan 20 tahun (67 persen), berusia 21 sampai dengan 24 tahun sebesar 8 persen, dan berusia di atas 24 tahun sebesar 6 persen. Kelompok usia ini mewakili segmen usia terbesar dalam kelompok usia muda yang mencari peluang pekerjaan/ pencari kerja, atau yang duduk di bangku sekolah Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)/ Sekolah Menengah Atas (SMA) yang memerlukan akses pelatihan untuk masuk ke dunia kerja selepas pendidikan.

Data ILO menyebutkan bahwa dalam pasar kerja TIK di Indonesia, separuh spesialis TIK (50 persen dari total yang bekerja di sektor TIK), berpendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) atau Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Sementara itu, 15 persen pekerja sektor TIK berasal dari lulusan tingkat pendidikan di bawah SMA/ SMK. Sementara sisanya adalah lulusan program Diploma atau Perguruan Tinggi (ILO 2019).

Proporsi responden berdarkan tingkat pendidikan mereka dapat dilihat pada Gambar 2 berikut.

Gambar 2. Komposisi Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan



Gambar 2 memperlihatkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan setara SMA/ SMK (82 persen), tingkat pendidikan di atas S1 sebesar 13 persen, setara D3 sebesar 4 persen, dan responden yang memiliki tingkat pendidikan setara D4/S1 sebesar 1 persen. Maka responden yang dicakup dalam penelitian ini dapat dikatakan masuk dalam kelompok persentase terbesar dari pekerja di Sektor TIK berdasarkan kelompok pendidikan tingkat atas dan pendidikan menengah, sebagaimana data ILO tersebut.

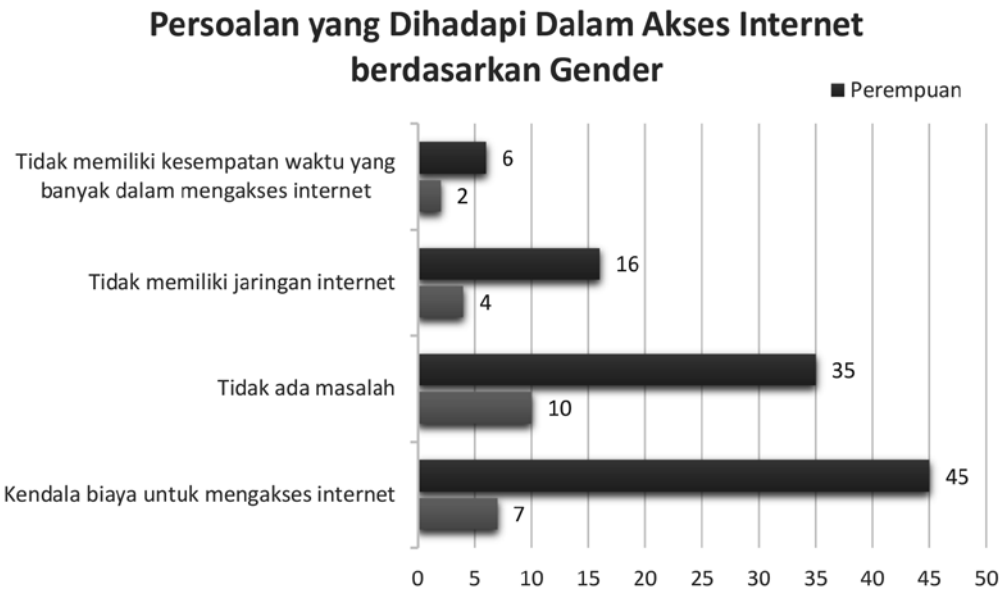
Pada saat survei dilakukan, sebagian besar responden penelitian belum atau tidak bekerja, yaitu sebesar 88 persen. Hanya 12 persen responden yang sedang bekerja saat survei dilakukan.

Gambar 3. Persentase Responden berdasarkan Status Kerja

Faktor yang Menyebabkan Kesenjangan Digital pada Responden Perempuan

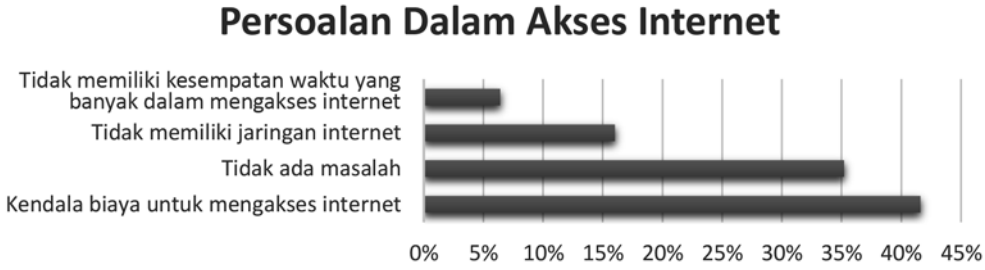
Laporan ILO *"Future of Work in ICT"* tahun 2020 menyebutkan adanya kelangkaan keterampilan *(skills shortage/ gap)* di bidang TIK di beberapa negara seperti India, Indonesia dan Thailand (ILO 2020). Laporan tersebut menyebutkan bahwa perempuan hanya mengisi sepertiga dari tenaga kerja di sektor TIK. Penelitian ini mencoba mengidentifikasi hambatan-hambatan berbasis gender yang menyebabkan kesenjangan *(digital divide)* yang dialami perempuan, baik dalam mengakses internet maupun dalam memeroleh pendidikan, pelatihan dan pekerjaan di sektor TIK dan ekonomi digital.

Gambar 4. Hambatan Dalam Mengakses Internet (Dalam Angka)



	Kendala biaya untuk mengakses internet	Tidak ada masalah	Tidak memiliki jaringan internet	Tidak memiliki kesempatan waktu yang banyak dalam mengakses internet
■ Perempuan	45	35	16	6
■ Laki-laki	7	10	4	2

Gambar 5: Hambatan Dalam Mengakses Internet (Persentase)

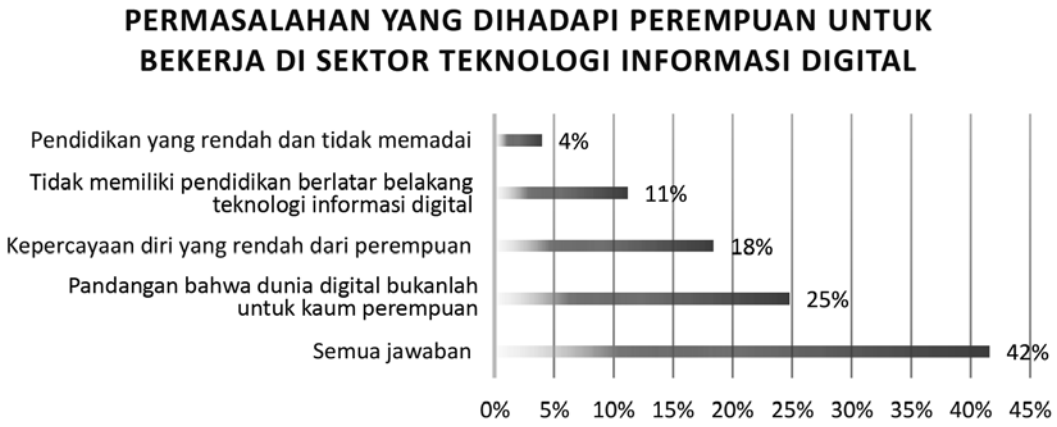


	Kendala biaya untuk mengakses internet	Tidak ada masalah	Tidak memiliki jaringan internet	Tidak memiliki kesempatan waktu yang banyak dalam mengakses internet
■ Persentase	42%	35%	16%	6%

Gambar 4 dan 5 menggambarkan jawaban responden (perempuan 76 persen, dan laki-laki 24 persen) atas pertanyaan hambatan apa saja yang dihadapi terkait dengan akses internet sebagai pintu masuk bagi pelatihan digital, 45 persen responden menyebut kendala biaya. Persoalan lainnya adalah hambatan terkait dengan infrastruktur atau ketidaktersediaan akses terhadap jaringan internet (16 persen) dan keleluasan waktu (6 persen). Kendati demikan, 35 persen responden perempuan mengaku tidak memiliki persoalan dalam mengakses internet.

Hambatan terbesar untuk mengakses internet akibat kendala biaya, memperkuat argumen bahwa kebijakan dan aksi afirmatif dengan memberikan alokasi kuota perempuan, perlu menargetkan kelompok perempuan pencari kerja dan mereka dari kelompok perpendapatan rendah di perdesaan. Selain kebijakan pemerintah untuk membangun jaringan koneksi dan akses internet di perdesaan. Kebijakan dan intervensi ini perlu dilengkapi dengan pemberian insentif secara tunai, yang dapat digunakan oleh perempuan untuk membayar biaya koneksi internet atau membeli paket internet untuk mengakses program pelatihan vokasi daring yang akan diambil. Sementara keterbatasan waktu yang dialami oleh perempuan dalam mengkases internet, secara tidak langsung akibat peran ganda perempuan menjalankankan peran-peran domestik.

Gambar 6. Permasalahan yang dihadapi perempuan untuk bekerja di sektor TIK



Penelitian ini mencoba melihat pula, persepsi responden keseluruhan responden, baik perempuan (76 persen) maupun laki-laki (24 persen) tentang permasalahan yang dihadapi perempuan untuk bekerja di sektor TIK. Menjawab pertanyaan apa sajakah permasalahan yang dihadapi perempuan untuk bekerja di sektor TIK. Responden menjawab, ada empat persoalan utama yang dihadapi kaum perempuan sebagaimana diperlihatkan pada **Gambar 6**. Persoalan pertama adalah stereotip (*stereotype),* bahwa dunia digital bukanlah bidang kerja bagi perempuan (25 persen). Kedua, faktor subjektivitas perempuan menjadi permasalahan lain yang menghambat, adalah kepercayaan diri yang rendah para perempuan itu sendiri (18 persen). Ketiga, tidak dimilikinya latar belakang pendidikan TIK , sebesar 11 persen. Faktor terakhir yaitu tingkat pendidikan yang secara umum rendah dan tidak memadai, sebesar 4 persen.

Hambatan yang dihadapi perempuan untuk bekerja di sektor TIK dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu: hambatan akses terhadap pendidikan, pengetahuan, dan keterampilan TIK; serta *stereotip* dan/ atau bias gender terhadap bidang TIK sebagai bidang kerja laki-laki, dimana perempuan cenderung dianggap dan menganggap dirinya tidak mampu bekerja di sektor ini.

Hampir separuh responden, yaitu 42 persen, menyatakan bahwa semua permasalahan di atas merupakan dihadapi oleh perempuan jika ingin memasuki sektor industri TIK. Hal ini memberikan indikasi yang kuat, bahwa responden menganggap bahwa perempuan menghadapi hambatan berlapis, untuk memasuki dunia kerja TIK.

Upaya Mengatasi Ketimpangan Digital Perempuan

Penguatan akses perempuan terhadap pendidikan dan pelatihan TIK, serta pembangunan kesadaran akan kesetaraan kesempatan kerja bagi laki-laki dan perempuan di sektor TIK, diperlukan untuk mengatasi hambatan-hambatan untuk bekerja di sektor TIK. Namun intervensi ini perlu memperhatikan situasi ketimpangan

gender yang dihadapi oleh perempuan. **Gambar 7** berikut merepresentasikan jawaban responden atas pertanyaan survei tentang kebijakan afirmatif yang diperlukan oleh perempuan untuk mengatasi ketimpangan digital.

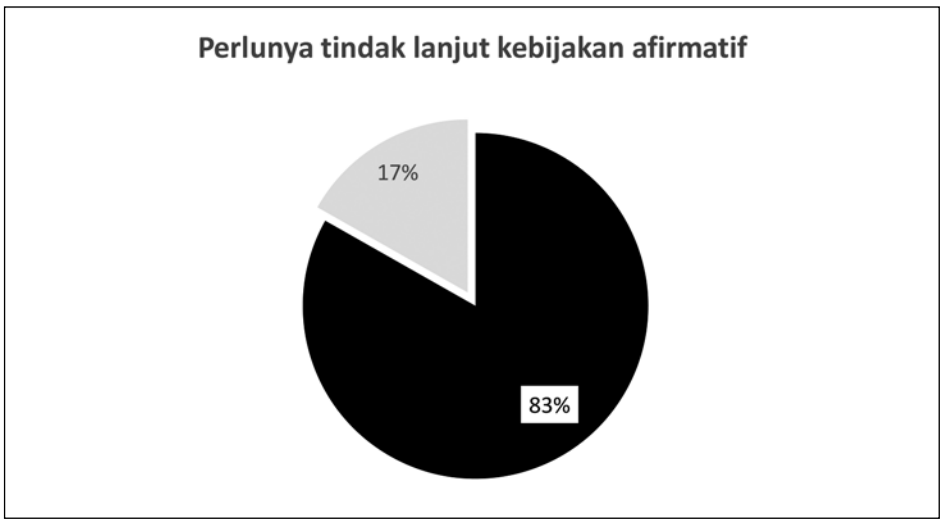
Jawaban responden pada Gambar 7 memperlihatkan pandangan responden mengenai perlunya tindakan afirmatif dalam upaya memperkuat akses perempuan terhadap pengembangan keterampilan digital.

Gambar 7. Perlunya Kebijakan Afirmatif untuk Perempuan dalam Pengembangan Keterampilan

Penelitian ini menemukan bahwa 65 persen responden menyatakan perlunya kebijakan afirmatif untuk mendorong keterlibatan perempuan dalam pendidikan dan pelatihan keterampilan digital. Kebijakan afirmatif seringkali tidak mencapai sasaran yang diinginkan. Sebagai contoh adalah aksi afirmatif di bidang politik. Kuota 30 persen kandidat anggota legislatif perempuan di parlemen sampai saat ini baru mencapai 20,52 persen, yaitu 118 perempuan dari 575 jumlah keseluruhan anggota DPR (CNN 2020). Pada tahun 2020, jumlah perempuan yang menempati posisi Pemimpin Perusahaan atau *Chief of Executive Officer (CEO)* di perusahaan di Indonesia baru mencapai 20 persen, dengan peningkatan hanya 1 poin persentase dari 19 persen pada tahun sebelumnya (Kompas 2020). Oleh sebab itu, kebijakan afirmatif bagi perempuan perlu memperhatikan dimensi-dimensi lain, selain pemberian kuota atau akses terhadap pelatihan.

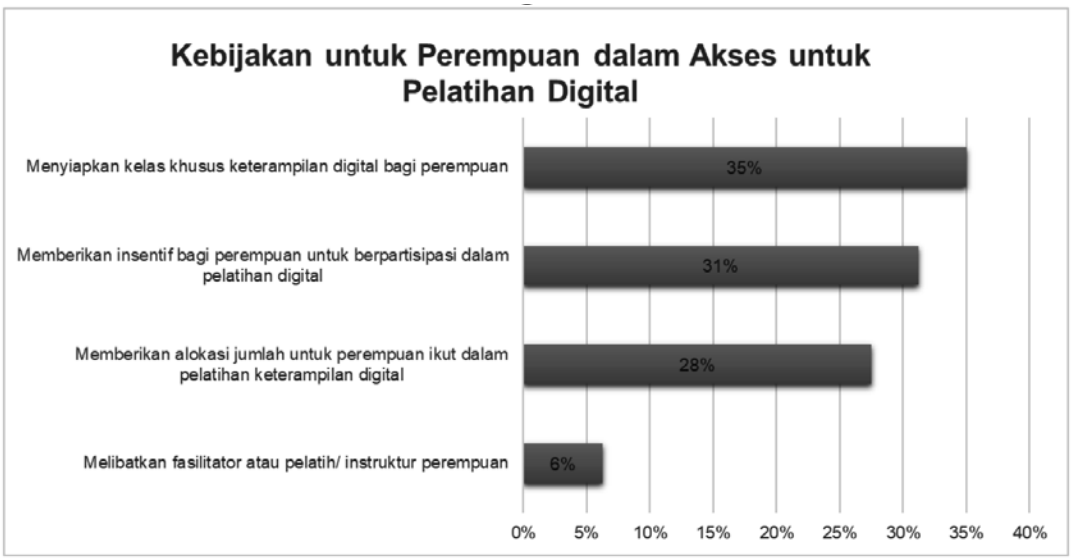
Responden dalam penelitian ini mengkonfirmasi kebijakan afirmatif lanjutan yang diperlukan untuk mengatasi ketimpangan digital berbasis gender secara efektif. Gambar 7 di bawah ini memperlihatkan bahwa mayoritas responden (83 persen) menyetujui diperlukannya kebijakan dan tindakan afirmatif lanjutan bagi perempuan untuk memastikan akses pelatihan digital bagi perempuan dan menjawab persoalan kesenjangan digital.

Gambar 8. Perlunya Tindak Lanjut terhadap Kebijakan Afirmatif yang Sudah Ada



Sementara itu, responden juga menyatakan beberapa kebijakan afirmatif lanjutan dalam bidang TIK. Bentuk-bentuk kebijakan afirmatif yang perlu dilakukan sebagaimana dideskripsikan dalam **Gambar 8**.

Gambar 9. Pendekatan Afirmatif untuk Penguatan Akses Perempuan terhadap Pelatihan Digital



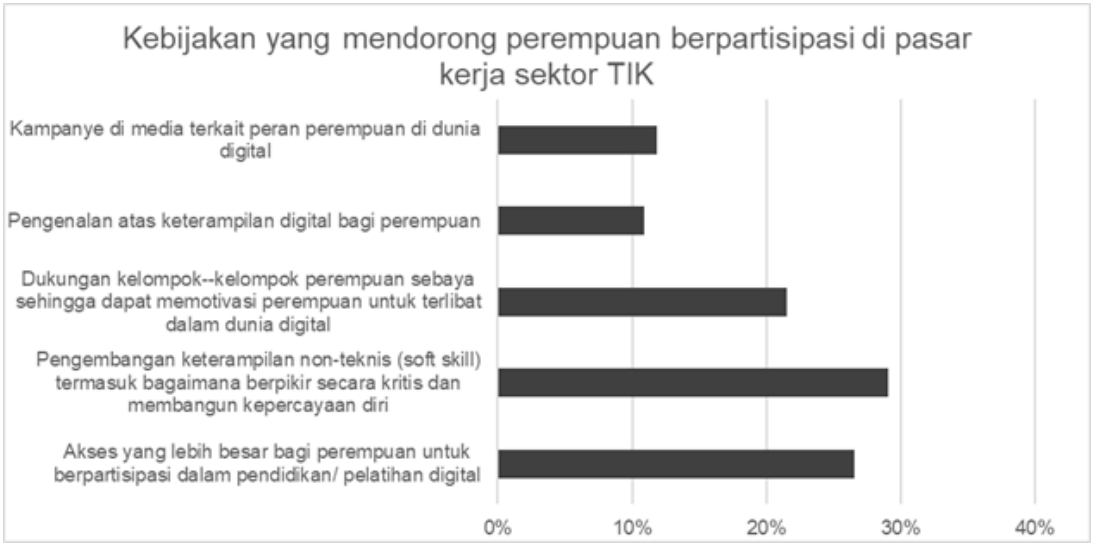
Gambar 9 memperlihatkan beberapa temuan. Pertama, 35 persen responden berpendapat mengenai perlunya kelas khusus pelatihan digital bagi perempuan. Kedua, 31 persen responden berpendapat bahwa perempuan perlu mendapatkan insentif untuk berpartisipasi dalam pelatihan. Hal ini terkait dengan keterbatasan sumber daya dan waktu perempuan untuk berpartisipasi secara leluasa dalam pelatihan karena peran domestiknya. Ketiga, 28 persen responden melihat perlunya afirmasi terkait dengan alokasi atau kuota jumlah bagi peserta perempuan di dalam pelatihan digital. Keempat, aspek afirmasi lain yang diperlukan adalah pelibatan pelatih/ instruktur atau fasilitator perempuan di dalam pelatihan (5 persen). Hal ini disampaikan juga dalam wawancara penelitian, di mana peserta dan koordinator proyek yang menggelar pelatihan mengkonfirmasikan bahwa perempuan merasa lebih nyaman mengikuti pelatihan apabila terdapat instruktur atau fasilitator pelatihan yang juga perempuan.

Wawancara dengan beberapa responden dilakukan untuk memahami lebih mendalam kebijakan lanjutan afirmatif seperti kelas khusus perempuan. Kebijakan afirmatif kelas khusus bagi perempuan termasuk di dalamnya adalah menyiapkan instruktur dan mentor perempuan menjadi opsi kebijakan yang diharapkan. Ketersediaan mentor dan instruktur perempuan dapat menciptakan suasana yang lebih kondusif bagi peserta perempuan untuk menyampaikan pertanyaan dan keluhan terkait dengan pelatihan yang dijalankannya.

Sampai saat ini, Pemerintah Indonesia menyelenggarakan pelatihan vokasi terkait dengan sektor TIK untuk para pencari kerja di Balai Besar Pusat Latihan Kerja (BBPLK) dan Balai Latihan Kerja (BLK). Pelatihan diberikan selama tiga bulan dan enam bulan pemagangan (ILO 2019). Perekrutan peserta pelatihan TIK terbuka untuk para pencari kerja perempuan dan laki-laki, tanpa kebijakan afirmatif.

Kebijakan yang mendorong perempuan untuk memperoleh akses yang lebih besar terhadap pelatihan keterampilan di bidang digital, perlu ditindaklanjuti melalui kebijakan dan intervensi lanjutan untuk memastikan perempuan dapat memperoleh tempat dalam pasar kerja di sektor TIK dan ekonomi digital. **Gambar 10** di bawah menunjukkan tiga prioritas yang perlu diambil menurut responden menjawab pertanyaan tentang kebijakan dan intervensi lanjutan apa saja yang diperlukan, untuk memastikan transisi yang mulus dari pelatihan dan pendidikan menuju ke dunia kerja.

Gambar 10. Kebijakan dan Intervensi Lanjutan Untuk Mendorong Perempuan berpartisipasi di Pasar Kerja sektor TIK



Penelitian menemukan bahwa responden menyatakan prioritas pertama yang dibutuhkan dalam menuju dunia kerja adalah pengembangan *soft skills* (non-teknis) yaitu sebesar (28 persen). *Soft Skills* yang dibutuhkan khususnya adalah terkait dengan kemampuan berpikir kritis dan membangun kepercayaan diri. Hal ini sejalan dengan temuan penilaian cepat ILO mengenai permintaan keterampilan di sektor TIK, yang mengidentifikasi bahwa industri, selain mensyaratkan kemampuan teknis, juga menuntut keterampilan non-teknis *(soft skill)* pada posisi-posisi pekerjaan di perusahaannya (Wiryasti, Gunawan, Muhamad 2020). Penilaian cepat ILO tersebut mengidentifikasi *soft skills* yang dibutuhkan meliputi: kemampuan bekerja dalam tim (33,72 persen), kemampuan komunikasi (20,18 persen), kemauan belajar (12,39 persen) serta kemampuan berpikir logis dan integritas/kejujuran masing-masing (11,93 persen). Hal ini sejalan pula dengan rekomendasi *Bridging the Digital Gender Divide* (OECD 2018) bahwa menutup kesenjangan upah antara perempuan dan laki-laki membutuhkan kebijakan yang menguatkan perempuan agar memiliki kemampuan organisasi diri, manajemen dan komunikasi yang lebih baik.

Absennya kebijakan proaktif termasuk kebijakan afirmatif akan memberikan kontribusi meningkatkan ketidaksetaraan, baik karena perubahan teknologi, maupun resesi ekonomi seperti akibat Pandemi COVID-19 saat ini. Pekerja perempuan dan perempuan muda dengan upah yang lebih rendah ditengarai mengalami dampak yang lebih buruk yang akan semakin memperparah ketimpangan gender yang sudah ada (WEF 2020).

Prioritas kedua yang dibutuhkan dalam rangka masuk ke dunia kerja yang dipilih oleh responden adalah akses yang lebih besar terhadap pendidikan teknik digital, yaitu sebesar 26 persen. Menurut laporan OECD tahun 2018, pemberdayaan perempuan melalui pemberian akses keterampilan teknik TIK yang tepat, akan dapat meningkatkan pendapatan mereka, yang pada gilirannya akan mengurangi kesenjangan gaji/ upah. Terkait dengan keterampilan teknis TIK yang dibutuhkan oleh industri, penilaian cepat ILO menemukan bahwa keterampilan yang saat ini dibutuhkan adalah: *back-end development, database management, front-end development, program illustrator,* dan *mobile programming* (Wiryasti et al. 2020). Terakhir, prioritas ketiga adalah dukungan dari kelompok-kelompok perempuan dan juga laki-laki serta lingkungan yang kondusif (21 persen).

Dari pandangan responden di atas maka dapat dikatakan bahwa kebijakan afirmatif tambahan melalui intervensi lanjutan, diperlukan dalam mengorganisasikan pendidikan dan pelatihan keterampilan digital bagi perempuan. Hal ini diperlukan untuk mendorong lebih banyak perempuan yang dapat berpartisipasi di sektor kerja TIK. Maka setelah pelatihan, kebijakan dan intervensi tambahan diperlukan untuk mendorong transisi perempuan yang lebih efektif dari dunia pendidikan dan pelatihan ke dunia kerja.

Selain memberikan alokasi kuota dan insentif bagi perempuan untuk terlibat dalam pelatihan digital yang disampaikan melalui luring (*offline*) dan daring (*online*), intervensi kebijakan dan kegiatan terkait dengan advokasi dan peningkatan kesadaran juga perlu dilakukan. Berdasarkan hasil wawancara ditemukan bahwa faktor

internalisasi budaya dan persepsi di lingkungan keluarga menjadi hal yang krusial dan menentukan partisipasi perempuan. Pelibatan mentor dan instruktur perempuan dalam pelatihan dan dunia kerja, serta mendorong adanya *role model* perempuan yang berhasil di sektor industri TIK, dapat menjadi faktor yang memotivasi perempuan untuk berpartisipasi di sektor TIK.

Penutup dan Kesimpulan

Ketimpangan digital berbasis gender di sektor industri TIK merupakan akibat ketimpangan gender dalam konteks yang lebih luas. Termasuk di dalamnya adalah masih hidupnya stereotip tentang jenis pekerjaan berdasarkan jenis kelamin, dan masih rendahnya akses perempuan terhadap pendidikan, yang telah terjadi sebelum hadirnya Revolusi Industri 4.0. Pandemi COVID-19 memperlihatkan bagaimana sektor TIK memberi peluang bagi yang memiliki keterampilan dan akses di bidang ini, namun meninggalkan mereka yang tidak memiliki keterampilan maupun akses, termasuk perempuan.

Penelitian ini mencoba mengungkapkan bagaimana rendahnya partisipasi angkatan kerja perempuan di pasar kerja TIK disebabkan oleh rendahnya tingkat pendidikan perempuan secara umum dan keterbatasan akses perempuan atas pelatihan teknologi digital. Aksi afirmatif terhadap perempuan diperlukan untuk mengatasi keterbatasan akses tersebut. Namun sayangnya kebijakan afirmatif baik berupa akses terhadap pelatihan maupun akses kerja ke sektor TIK masih terbatas, baik dari segi jumlah maupun bentuknya.

Upaya menghapuskan kesenjangan digital (*digital divide*) yang dialami perempuan tidak dapat dilakukan tanpa memahami ketimpangan gender secara komprehensif. Penelitian ini mengidentifikasikan bahwa kesenjangan digital yang dialami oleh responden perempuan disebabkan oleh hambatan akses terhadap internet, yang terutama disebabkan oleh faktor biaya. Sementara itu, secara umum responden perempuan menghadapi hambatan akses pendidikan, pengetahuan dan keterampilan TIK.

Dapat dipastikan bahwa kebijakan afirmatif merupakan prasyarat untuk menghapuskan kesenjangan digital berbasis gender. Kebijakan afirmatif dapat dilakukan dalam bentuk akses terhadap pendidikan atau pelatihan TIK. Namun, salah satu faktor yang perlu dihadapi oleh responden perempuan adalah bias gender bahwa TIK adalah bidang kerja laki-laki, dimana perempuan cenderung dianggap dan menganggap dirinya tidak memiliki kemampuan dan kapasitas bekerja di sektor ini. Oleh sebab itu, kebijakan afirmatif ini perlu ditindaklanjuti dengan kebijakan yang mempertibangkan ketimpangan gender yang dihadapi perempuan dalam kehidupan di dalam masyarakat. Maka akses terhadap kegiatan keterampilan *soft skill,* misalnya, akan bermanfaat bagi pembangunan kepercayaan diri perempuan untuk berpartisipasi dalam sektor TIK. Termasuk pemberdayaan perempuan melalui pembangunan kesadaran di tingkat komunitas dan keluarga.

Daftar Pustaka

Antonio, A & Tuffley D 2014, The Gender Digital Divide in Developing Countries, University of Queensland.

Ariyanti, Sri 2013 "Studi Pengukuran Digital Divide di Indonesia/ Study Of Digital Divide Measurement In Indonesia", diakses di https://online.bpostel.com/index.php/bpostel/article/view/110402. , pada 1 Juni 2021.

Bisnis Indonesia 2021, *Jokowi Sebut Perkembangan Ekonomi Digital RI Tercepat di Asia Tenggara*, diakses di https://ekonomi.bisnis.com/read/20210413/9/1380241/jokowi-sebut-perkembangan-ekonomi-digital-ri-tercepat-di-asia-tenggara , pada 20 Juni 2021

Blanchard, FA & Crosby, FJ 1989, *Affirmative Action in Perspective*, Springer Verlag.

Nurhayati-Wolf, Handian 2021, *Internet usage in Indonesia - statistics & facts, Statistics*, diakses di https://www.statista.com/topics/2431/internet-usage-in-indonesia/, pada 1 Juni, 2021

ILO 2016, *Women at Work Trends*, Report, diakses di https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_457317/lang--en/index.htm, pada 1 Juni 2021

ILO 2021, Labour Market Analysis for ICT Courses at BBPLK, Bekasi, Women in STEM Project Report, diakses di https://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/publications/WCMS_809359/lang--en/index.htm,. pada 1 Juni 2021.

ILO 2019, *Skills shortages and labour migration in the field of information and communication technology in India, Indonesia and Thailand*, diakses di, https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_710031/lang--en/index.htm., pada 1 Juni 2021.

ILO 2021, Rapid assessment of information and communication technology skills demand in Indonesia, diakses di https://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/publications/WCMS_766461/lang--en/index.htm, pada 1 Juni 2021.

Kamberidou, I 2020, "Multitasking Whirlpool, Journal of Innovation and Entrepreneurship, Impact of Information and Communication Technologies on Women", *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, diakses di https://innovation-entrepreneurship.springeropen.com/articles/10.1186/s13731-020-0114-y. , pada 1 Juni 2021.

Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KPPA) 2020, *Profil perempuan Indonesia*, diakses di https://www.kemenpppa.go.id/index.php/page/read/26/3057/profil-perempuan-indonesia-tahun-2020. , pada 1 Juni 2021.

Kompas 2020, *RI Peringkat 4 Negara dengan Direktur Perempuan Terbanyak*, Diakses di_https://money.kompas.com/read/2020/03/17/163515926/ri-peringkat-4-negara-dengan-direktur-perempuan-terbanyak. , pada 28 Juni 2021.

Kompas 2021, T*ingkat Akses Internet Perempuan di Indonesia*, diakses di https://nasional.kompas.com/read/2021/05/20/17145351/kementerian-pppa-tingkat-akses-internet-perempuan-di-indonesia-lebih-rendah?page=all. , pada 1 Juni 2021

Kumparan 2021, *Sri Mulyani Bicara Soal Ekonomi Digital dan Kesempatan Bagi Perempuan*, diakses di https://kumparan.com/kumparanbisnis/sri-mulyani-bicara-soal-ekonomi-digital-dan-kesempatan-bagi-perempuan-1vIqN87UDuN). , pada 20 Juni 2021.

OECD 2018, *Bridging the Digital Gender Divide, Report,* diakses di *https://www.oecd.org/digital/bridging-the-digital-gender-divide.pdf*. , pada 1 Juni 2021.

OECD 2020, *A Roadmap toward a Common Framework for Measuring the Digital Economy: Report for the G20 Digital Economy Task Force*, diakses di https://www.oecd.org/sti/roadmap-toward-a-common-framework-for-measuring-the-digital-economy.pdf., pada 1 Juni 2021.

OECD 2020, *Digital Transformation in the Age of COVID-19: Builidng Resillience and Bridging Divides*, diakses di https://www.oecd.org/digital/digital-economy-outlook-covid.pdf. , pada 1 Juni 2021.

OECD 2020, *Bridging the Digital Gender Divide*, diakses di https://www.oecd.org/digital/bridging-the-digital-gender-divide.pdf, pada 1 Juni 2021.

Plan Internasional 2021, *Bridging Digital Divide*, diakses di_https://plan-international.org/education/bridging-the-digital-divide., pada 10 April 2021

Van Dijk, Jan 2020, *The Digital Divide*, Polity: UK

VOA Indonesia 2021, *Kesenjagan Akses dan Literasi Digital Merugikan Perempuan,* diakses di https://www.voaindonesia.com/a/kesenjangan-akses-dan-literasi-digital-merugikan-perempuan/5485268.html , pada 20 Juni 2021

Wahyuningtyas, N & Adi, KR 2016, Digital Divide Perempuan Indonesia, Jurnal Sejarah Dan Budaya, diakses pada 1 Juni 2021, http://journal2.um.ac.id/index.php/sejarah-dan- budaya/article/view/1533

Wiryasti, CH, Gunawan J & Muhamad, T 2020, *Rapid assessment of information and communication technology skills demand in Indonesia*. Switzerland: International Labour Organization.

World Economic Forum 2020, The Future of Job, diakses di https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020, pada 1 Juni 2021.

ETIKA & PEDOMAN PUBLIKASI BERKALA ILMIAH
JURNAL PEREMPUAN

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

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

1. Artikel merupakan hasil kajian dan riset yang orisinal, autentik, asli dan bukan merupakan plagiasi atas karya orang atau institusi lain. Karya belum pernah diterbitkan sebelumnya.
2. Artikel merupakan hasil penelitian, kajian, gagasan konseptual, aplikasi teori, ide tentang perempuan, LGBT, dan gender sebagai subjek kajian.
3. Artikel ditulis dalam bahasa Indonesia, sejumlah 10-15 halaman (5000-7000 kata), diketik dengan tipe huruf *Calibri* ukuran 12, *Justify*, spasi 1, pada kertas ukuran kwarto dan atau layar *Word Document* dan dikumpulkan melalui alamat email pada (redaksi@jurnalperempuan.com).
4. Sistematika penulisan artikel disusun dengan urutan sebagai berikut: **Judul** komprehensif dan jelas dengan mengandung kata-kata kunci. Judul dan subbagian dicetak tebal dan tidak boleh lebih dari 15 kata. **Nama** ditulis tanpa gelar, institusi, dan alamat email dicantumkan di bawah judul. **Abstrak** ditulis dalam dua bahasa: Bahasa Inggris dan Bahasa Indonesia secara berurutan dan tidak boleh lebih dari 100-150 kata, disertai 3-5 kata kunci. **Pendahuluan** bersifat uraian tanpa subbab yang memuat: latar belakang, rumusan masalah, landasan konseptual, dan metode penelitian. **Metode Penelitian** berisi cara pengumpulan data, metode analisis data, serta waktu dan tempat jika diperlukan. **Pembahasan** disajikan dalam subbab-subbab dengan penjudulan sesuai dalam kajian teori feminisme dan/atau kajian gender seperti menjadi ciri utama JP. **Penutup** bersifat reflektif atas permasalahan yang dijadikan fokus penelitian/kajian/ temuan dan mengandung nilai perubahan. **Daftar Pustaka** yang diacu harus tertera di akhir artikel.
5. Catatan-catatan berupa referensi ditulis secara lengkap sebagai catatan tubuh (*body note*), sedangkan keterangan yang dirasa penting dan informatif yang tidak dapat disederhanakan ditulis sebagai **Catatan Akhir** (*endnote*).
6. Penulisan Daftar Pustaka adalah secara alfabetis dan mengacu pada sistem *Harvard Style*, misalnya (Arivia 2003) untuk satu pengarang, (Arivia & Candraningrum 2003) untuk dua pengarang, (Candraningrum, Dhewy & Pratiwi 2016) untuk tiga pengarang, dan (Arivia et al. 2003) untuk empat atau lebih pengarang. Contoh:

   Arivia, G 2003, *Filsafat Berperspektif Feminis*, Yayasan Jurnal Perempuan, Jakarta.

   Amnesty International (AI) 2010, *Left Without a Choice: Barriers to Reproductive Health in Indonesia*, diakses pada 5 Maret 2016, http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/docs/ngos/AmnestyInternational_for_PSWG_en_Indonesia.pdf

   Candraningrum, D (ed.) 2014, *Body Memories: Goddesses of Nusantara, Rings of Fire and Narrative of Myth*, Yayasan Jurnal Perempuan, Jakarta.

   Dhewy, A 2014, "Faces of Female Parliament Candidates in 2014 General Election", *Indonesian Feminist Journal*, vol. 2 no. 2, h. 130-147.

   "Sukinah Melawan Dunia" 2014, *KOMPAS*, 18 Desember, diakses 20 Desember 2014, http://nasional.kompas.com/read/2014/12/18/14020061/Sukinah.Melawan.Dunia
7. Kepastian pemuatan diberitahukan oleh Pemimpin Redaksi dan atau Sekretaris Redaksi kepada penulis. Artikel yang tidak dimuat akan dibalas via email dan tidak akan dikembalikan. Penulis yang dimuat kemudian akan mendapatkan dua eksemplar JP cetak.
8. Penulis wajib melakukan revisi artikel sesuai anjuran dan review dari Dewan Redaksi dan Mitra Bestari.
9. Hak Cipta (*Copyright*): seluruh materi baik narasi visual dan verbal (tertulis) yang diterbitkan JP merupakan milik JP. Pandangan dalam artikel merupakan perspektif masing-masing penulis. Apabila anda hendak menggunakan materi dalam JP, hubungi redaksi@jurnalperempuan.com untuk mendapatkan petunjuk.

YAYASAN
YJP
JURNAL
PEREMPUAN

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

International
Labour
Organization

1410 1533

Patung sampul depan: "Solidaritas" (Dolorosa Sinaga, 2000)