

Perempuan Pekerja di Tengah Krisis dan Perubahan Teknologi

Catatan Jurnal Perempuan

Perempuan Pekerja di Tengah Krisis dan Perubahan Teknologi

Artikel

Strategi Penghapusan Hambatan Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan
Tendy Gunawan

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

Memikirkan Ulang Strategi Kesetaraan Gender di Organisasi Serikat Pekerja
Indrasari Tjandraningsih

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

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

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

Diterbitkan oleh:

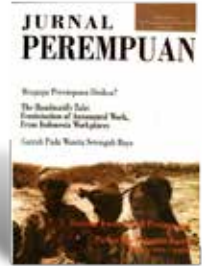
YAYASAN
YJP
JURNAL
PEREMPUAN

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

Gerakan 1000 Sahabat Jurnal Perempuan

Pemerhati Jurnal Perempuan yang baik,

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

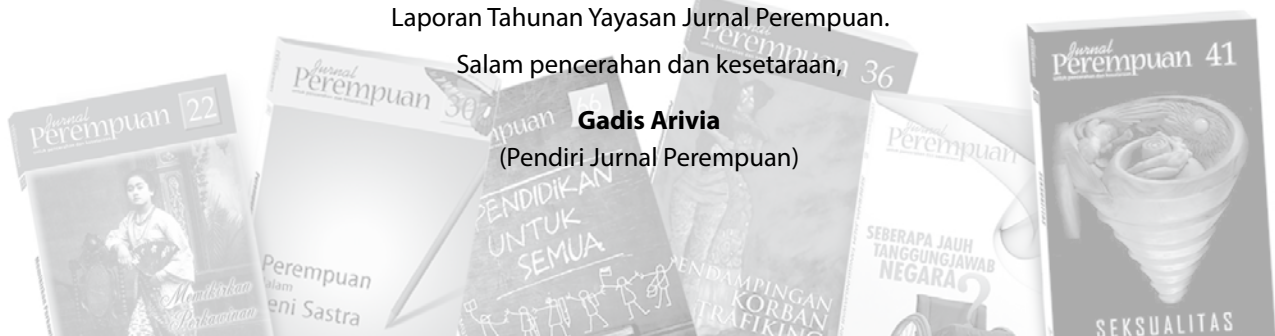
Informasi mengenai donasi dapat menghubungi Himah Sholihah
(Hp 081807124295, email: himah@jurnalperempuan.com).

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

Salam pencerahan dan kesetaraan,

Gadis Arivia

(Pendiri Jurnal Perempuan)



ISSN 1410-153X

PENDIRI

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

DEWAN PEMBINA

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

DIREKTUR & PEMIMPIN REDAKSI

Dr. Atnike Nova Sigiuro, M.Sc

DEWAN REDAKSI

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

MITRA BESTARI

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

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

REDAKSI

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

SAHABAT JURNAL PEREMPUAN & MARKETING

Himah Sholihah
Gery Andri Wibowo

DESAIN & TATA LETAK

Dina Yulianti

HOTLINE PELANGGAN :

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

ALAMAT REDAKSI :

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

WEBSITE

www.jurnalperempuan.org www.
indonesiafeministjournal.org

Cetakan Pertama, April 2021



Ucapan Terima Kasih pada Mitra Bestari

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

Daftar Isi

Catatan Jurnal Perempuan

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

Artikel

- Strategi Penghapusan Hambatan Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan/
Strategy for Abolishing Barriers to Women Labor Force Participation 1-16
Tendy Gunawan
- Minimnya Perhatian terhadap Kebutuhan Laktasi di Perusahaan Media/
The Lack of Attention to Lactation Needs in Media Companies 17-27
Afwan Purwanto Muin, Marina Nasution & Widia Primastika
- Memikirkan Ulang Strategi Kesetaraan Gender di Organisasi Serikat Pekerja/
Rethinking Strategy for Gender Equality in Trade Unions 29-37
Indrasari Tjandraningsih
- Menilai 'Bekerja dari Rumah' Sebagai 'Kenormalan Baru' bagi Perempuan Pekerja Melalui Perspektif Feminisme/
Analyzing 'Working from Home' as 'the New Normal' for Working Women from the Perspective of Feminism 39-48
Dewayani D. Savitri & Atnike Nova Sigiro
- Pendekatan Afirmatif dalam Penguatan Akses Perempuan terhadap Pelatihan Vokasi Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK)/ *Affirmative Approach in Strengthening Women's Access to the Information and Communication Technology's Vocational Training* 49-61
Tauvik Muhamad, Cornelia Hiranía Wiryasti & Eka Novitasari
- Memajukan Agenda Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh tentang Pencegahan Kekerasan Seksual di Dunia Kerja di Indonesia/
Advancing the Agenda of the Confederation of Trade Unions on the Prevention of Sexual Violence in the World of Work in Indonesia 63-77
Atnike Nova Sigiro

Perempuan Pekerja di Tengah Krisis dan Perubahan Teknologi

Female Workers in the Midst of Crisis and Technological Change

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(Atnike Nova Sigiro)

Tendy Gunawan

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

**Strategi Penghapusan Hambatan Partisipasi
Angkatan Kerja Perempuan**

*Strategy for Abolishing Barriers to Women Labor Force
Participation*

Kode Naskah: DDC 305

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

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

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

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

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

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

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

The Lack of Attention to Lactation Needs in Media Companies

Kode Naskah: DDC 305

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

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

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

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

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

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

Indrasari Tjandraningsih

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi,
Universitas Parahyangan

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

Rethinking Strategy for Gender Equality in Trade Unions

Kode Naskah: DDC 305

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

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

Keywords: women worker; trade union; gender equality

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

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

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

Dewayani D. Savitri¹ & Atnike Nova Sigiro²

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

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

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

Kode Naskah: DDC 305

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

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

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

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

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

Tauvik Muhamad¹, Cornelia 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

Strategi Penghapusan Hambatan Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan

Strategy for Abolishing Barriers to Women Labor Force Participation

Tendy Gunawan

Program Officer, International Labour Organization (ILO) Country Office for Indonesia and Timor-Leste
Menara Thamrin Level 22, Jl. M.H. Thamrin Kav 3, DKI Jakarta 10250

gunawan@ilo.org

Kronologi Naskah: diterima 6 April 2021, direvisi 18 Juni 2021, diputuskan diterima 19 Juni 2021

Abstrak

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

Abstract

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.

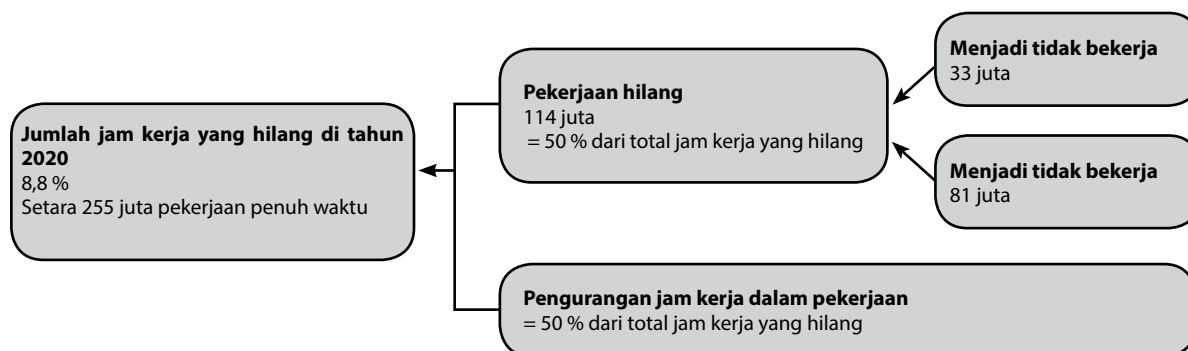
Keywords: gender equality; women labor force participation; glass ceiling effect

Dampak Pandemi terhadap Kesetaraan Gender

Pandemi Covid-19 membawa dampak yang luar biasa kepada kondisi ketenagakerjaan di Indonesia. Berdasarkan informasi terakhir dari Badan Pusat Statistik (BPS), lebih dari 29 juta pekerja di Indonesia mengalami

dampak pandemi, yaitu: sekitar 2,56 juta orang menjadi pengangguran; 0,76 juta penduduk menjadi bukan angkatan kerja; 1,77 juta orang penduduk sementara tidak bekerja; dan 24,03 juta orang bekerja dengan pengurangan jam kerja.

Gambar 1. Perkiraan jam kerja dan pekerjaan yang hilang pada tahun 2020



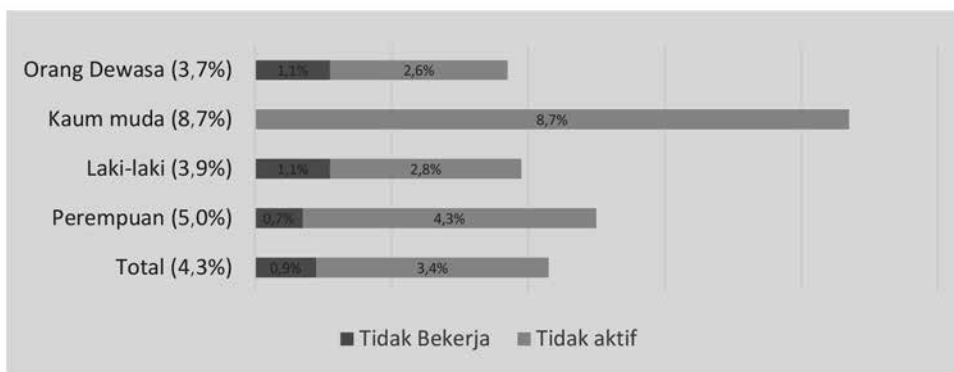
Catatan: Jumlah pekerjaan hilang, menjadi tidak bekerja dan menjadi tidak aktif adalah relatif terhadap jumlah di tahun 2019. Perpindahan menjadi tidak aktif juga menunjukkan turunnya angkatan kerja. Jumlah pekerjaan hilang diubah menjadi jumlah jam kerja menggunakan jumlah jam kerja yang sebenarnya, sementara pekerjaan penuh waktu dihitung berdasarkan 48 jam kerja dalam seminggu.

Sumber: ILO Monitor 7th edition (2020)

Dampak pandemi terhadap bidang tenaga kerja tidak hanya terjadi di Indonesia, tetapi juga secara global. Laporan ILO mengenai dampak pandemi Covid-19 pada dunia kerja menunjukkan bahwa total pengurangan jam kerja selama tahun 2020 setara dengan hilangnya 255 juta pekerjaan penuh waktu (Gambar 1). Laporan yang sama memperkirakan bahwa pekerja kaum muda

dan pekerja perempuan mengalami dampak yang lebih buruk dibanding pekerja laki-laki, dengan persentase pekerja yang menjadi pengangguran dan sementara tidak bekerja sebesar 8,7 persen untuk pekerja muda, dan 5 persen untuk pekerja perempuan, dibandingkan 3,9 persen untuk pekerja laki-laki (ILO 2021).

Gambar 2. Dekomposisi pekerjaan yang hilang: tidak bekerja dan tidak aktif



Sumber: ILO Monitor 7th edition (2020)

Gambar 3. Dampak pandemi Covid-19 terhadap Berbagai Sektor Bisnis

Sektor	Status Resiko	Pertumbuhan jam kerja (tahun ke tahun) (%)		Pertumbuhan pekerjaan (tahun ke tahun) (%)	
		2020 Q2	2020 Q3	2020 Q2	2020 Q3
Akomodasi dan aktivitas jasa makanan	Tinggi	-33,0	-17,5	-20,3	-13,6
Jasa lainnya*	Menengah-Tinggi	-20,8	-9,1	-13,4	-6,3
Konstruksi	Menengah	-14,8	-4,0	-8,4	-2,2
Perdagangan eceran dan grosir; perbaikan kendaraan	Tinggi	-13,0	-4,9	-7,2	-2,8
Manufaktur	Tinggi	-11,9	-4,4	-5,6	-2,5
Pendidikan	Rendah	-11,4	-1,3	-1,4	0,1
Transportasi, penyimpanan; komunikasi	Menengah-Tinggi	-9,8	-3,7	-3,1	-1,6
Transportasi dan penyimpanan	-	-14,9	-8,5	-6,2	-6,1
Informasi dan komunikasi	-	1,3	5,8	5,0	7,3
Perumahan; aktivitas bisnis dan administrasi	Tinggi	-7,9	-4,0	-2,5	-2,1
Pertanian, perhutanan dan perikanan	Rendah-Menengah	-6,9	-4,3	-3,9	-3,1
Administrasi public dan pertahanan, wajib jaminan sosial	Rendah	-4,2	1,5	-1,2	1,8
Utilitas	Rendah	-3,5	0,7	0,1	1,1
Kesehatan dan aktivitas pekerjaan social	Rendah	-3,4	0,2	-0,8	0,5
Pertambangan	Menengah	-2,4	-1,6	3,6	2,8
Aktivitas finansial dan asuransi	Menengah	-0,5	2,2	3,4	3,5

*"jasa lainnya" mencakup sektor pekerjaan dalam "seni, hiburan dan rekreasi"; "aktivitas jasa lainnya" dan "aktivitas rumah tangga yang menjadi pemberi kerja"

Sumber: ILO Monitor 7th (2020)

Gambar 3 di atas memperlihatkan variasi dampak pandemi Covid-19 terhadap berbagai sektor lapangan kerja. Dari data tersebut terlihat bahwa sektor seperti akomodasi dan jasa makanan, perdagangan dan ritel, bisnis dan administrasi, dan manufaktur adalah sektor lapangan kerja yang paling terdampak oleh pandemi dan seperti telah diketahui sektor-sektor ini banyak memperkerjakan perempuan. Menurut ILO (2020) ada 4 penyebab utama mengapa tenaga kerja perempuan lebih terdampak oleh pandemi Covid-19 dibandingkan dengan tenaga kerja laki-laki.

Pertama, proporsi perempuan yang bekerja di sektor yang sangat terdampak oleh pandemi sangat besar. Di seluruh dunia, 510 juta pekerja perempuan, atau 40 persen dari seluruh pekerja perempuan bekerja di sektor-sektor yang sangat terdampak oleh pandemi seperti sektor akomodasi dan jasa makanan, sektor perdagangan dan ritel, sektor bisnis dan administrasi, dan manufaktur. Di Asia Tenggara, proporsinya bahkan lebih besar lagi, di mana sekitar 50 persen pekerja perempuan bekerja di sektor-sektor yang sangat terdampak oleh pandemi, dibandingkan 33,2 persen untuk pekerja laki-laki.

Kedua, pekerja rumah tangga yang mayoritas adalah perempuan pekerja migran sangat terdampak oleh pandemi. ILO (2020) memperkirakan 72,3 persen pekerja rumah tangga migran di seluruh dunia berisiko kehilangan pekerjaan dan pendapatan.

Ketiga, mayoritas pekerja di sektor kesehatan dan sosial adalah perempuan. Secara global, 70 persen pekerja di sektor ini adalah perempuan. Ironisnya, pekerja perempuan di sektor ini cenderung untuk melakukan pekerjaan dengan keterampilan dan upah yang lebih rendah, dengan kesenjangan upah berdasarkan gender (26 persen lebih rendah di negara-negara berpendapatan tinggi, 29 persen di negara-negara berpendapatan menengah atas dibandingkan dengan pekerja laki-laki). Sementara itu, pekerja di sektor kesehatan sangat rentan terhadap Pandemi Covid-19, terutama karena harus bekerja dengan waktu yang panjang, jumlah tenaga kesehatan yang kurang, ketersediaan Alat Perlindungan Diri (APD) yang terbatas, dan tingginya risiko terinfeksi; terutama di negara-negara berpendapatan rendah dan menengah.

Keempat, selama pandemi, pembelajaran daring, ditutupnya tempat penitipan anak, tidak tersedianya bantuan orang tua untuk menjaga anak, menyebabkan beban tambahan terhadap perempuan, terutama

perempuan pekerja. Sebelum pandemi, perempuan sudah mengerjakan tiga perempat semua pekerjaan rumah tidak berbayar (ILO 2020). Beban kerja lebih besar juga dirasakan oleh orang tua tunggal (78,4 persen orang tua tunggal di dunia adalah perempuan), terutama ketika mereka masih harus bekerja dan secara bersamaan mengurus anak di rumah (ILO 2020).

Keempat faktor di atas menyebabkan kemajuan kesetaraan gender yang telah dicapai selama dekade terakhir terancam untuk kembali memburuk akibat pandemi. Pertanyaan yang akan dicoba untuk dijawab dalam tulisan ini adalah apakah hal yang sama juga terjadi di Indonesia? Mengingat tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan yang sangat rendah, strategi apa yang dapat dilakukan agar perempuan dapat bertahan dan berkarier di tempat kerja? Tulisan ini akan memaparkan dan menganalisis berbagai tantangan yang dialami perempuan di tempat kerja untuk bertahan dan berkarier, dan apa yang dilakukan berbagai pemangku kepentingan, seperti: pemerintah, pengusaha, dan pekerja itu sendiri untuk meningkatkan partisipasi perempuan di angkatan kerja. Data-data dalam tulisan ini terutama diambil dari berbagai studi dan survei yang dilakukan ILO dalam kurun waktu 2010-2020, terkait perempuan di dunia kerja.

Pekerja perempuan di Indonesia dan pandemi Covid-19

Berdasarkan penelusuran data terkait dampak pandemi Covid-19, hingga pada saat ini, belum terdapat studi spesifik secara nasional yang mengulas dampak pandemi Covid-19 khususnya terhadap pekerja perempuan di Indonesia, meskipun demikian seperti telah dibahas pada bagian sebelumnya, secara global proporsi perempuan yang bekerja di sektor yang sangat terdampak oleh pandemi (sektor seperti akomodasi dan jasa makanan, perdagangan dan ritel, bisnis dan administrasi, dan manufaktur) jauh lebih besar dari laki-laki. Lalu apakah hal yang sama juga terjadi di Indonesia?

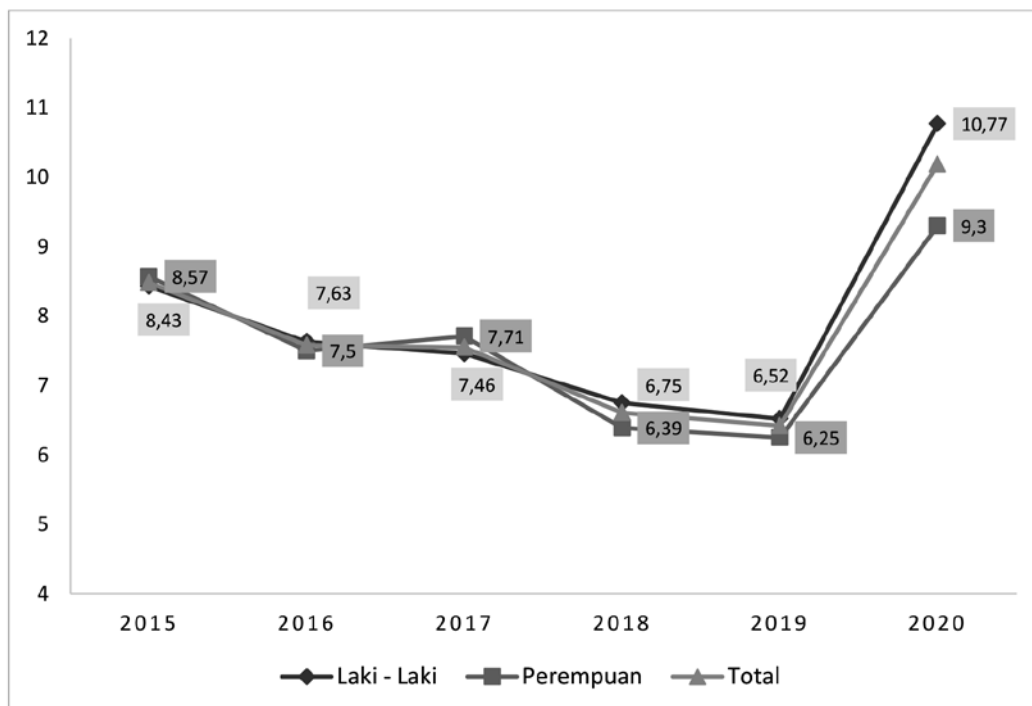
Informasi terakhir yang diolah oleh ILO dari Survei Ketenagakerjaan Nasional (Sakernas) Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2020, tingkat pengangguran terbuka dan setengah pengangguran untuk perempuan di Indonesia mempunyai tren yang hampir yang selalu hampir sama dengan laki-laki selama lima tahun terakhir, dan meningkat secara cukup signifikan pada tahun 2020 dikarenakan pandemi Covid-19 (Gambar 4 dan 5)

Gambar 4. Tingkat pengangguran terbuka di Indonesia, berdasarkan jenis kelamin, 2015-2020



Sumber: BPS (2020)

Gambar 5. Tingkat setengah pengangguran di Indonesia, berdasarkan jenis kelamin, 2015-2020



Sumber: BPS (2020)

Melihat tren di gambar 4 dan 5, apakah ini berarti bahwa pandemi Covid-19 di Indonesia berdampak lebih besar kepada laki-laki dibandingkan perempuan? Bertolak belakang dari kajian global bahwa perempuan lebih terdampak dibandingkan laki-laki?

Sayang sekali hal ini tidak dapat disimpulkan dengan mudah dengan melihat hanya dari tingkat pengangguran

dan setengah pengangguran. Kajian yang lebih komprehensif perlu dilakukan untuk menggali berbagai faktor yang memengaruhi tingkat pengangguran secara lebih detail, misalnya pekerjaan berdasarkan sektor, kelompok umur, tingkat pendidikan, dan seterusnya. Meskipun demikian ada beberapa hipotesis yang memungkinkan terjadinya fenomena pada gambar 4 dan 5 di atas yaitu;

Pertama, partisipasi pekerja perempuan sudah rendah, bahkan sebelum pandemi, sehingga kemungkinan besar dampak pandemi Covid-19 kepada perempuan lebih kecil dibandingkan kepada laki-laki;

Kedua, tingkat pengangguran laki-laki dan perempuan sebelum pandemi Covid-19, secara tren memang sudah berbeda, sehingga dampak pandemi Covid-19 tidak substansial, dalam artian bahwa terdapat faktor lain selain Covid-19 yang sudah membuat perbedaan tren. Tentu saja hal ini memerlukan pembuktian lebih lanjut, dengan penelitian yang lebih komprehensif;

Ketiga, proporsi perempuan yang keluar dari pangsa pasar kerja lebih besar dari laki-laki yang keluar dari pangsa pasar kerja selama pandemi, dan memutuskan untuk tidak mencari pekerjaan, sehingga tidak terhitung sebagai bagian dari pangsa pasar kerja.

Artinya, meskipun baik laki-laki dan perempuan mengalami dampak negatif yang cukup signifikan dikarenakan pandemi Covid-19, tidak dapat disimpulkan bahwa perempuan mengalami dampak yang lebih buruk dikarenakan pandemi tanpa penelitian yang lebih lanjut.

Posisi Perempuan di Dunia Kerja Sudah Tidak Menguntungkan bahkan Sebelum Pandemi Covid-19

Bencana alam dan krisis kesehatan memiliki dimensi gender, sebab bahkan sebelum pandemi, posisi perempuan dalam dunia kerja sudah dalam kondisi

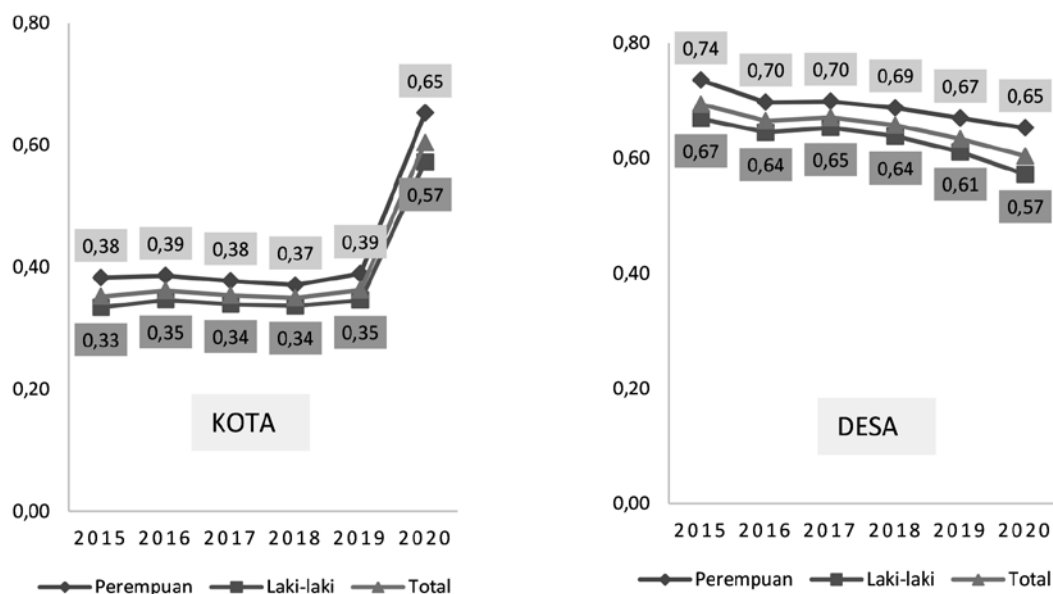
yang tidak menguntungkan bila dibandingkan laki-laki, dikarenakan berbagai faktor yang akan dibahas di bawah ini.

Pandemi memberikan dampak tidak simetris bagi perempuan dan laki-laki. Berdasarkan pembagian kerja berdasarkan gender yang diterima dan dilanggengkan dalam masyarakat, maka perempuan banyak bekerja pada bidang/profesi yang terkait kerja perawatan. Selain itu rendahnya kesempatan dan tingkat pendidikan dan pelatihan yang diterima perempuan membuat mereka banyak terserap pada sektor-sektor kerja berupah rendah. Tanpa pandemi risiko kerja pada sektor informal telah dialami oleh perempuan, dengan adanya pandemi maka kerentanan tersebut menjadi semakin berlipat.

Dampak pandemi dirasakan semakin berat pada kelompok perempuan yang bekerja di sektor perawatan berupah rendah, yaitu pekerja rumah tangga, perawat anak, perawat orang tua. Tenaga kerja perempuan di sektor informal seperti bidang logistik, industri ritel, layanan makanan, industri perhotelan adalah kelompok yang sangat terdampak (Himmelstein & Venkataranaman 2019).

Pada bulan Agustus 2019, Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat total pekerja Indonesia usia 15 tahun ke atas adalah sebanyak 126,51 juta orang dan 70,49 juta di antaranya adalah pekerja informal. Lebih lanjut lagi, proporsi perempuan yang bekerja di sektor informal lebih besar daripada laki-laki, baik itu di perkotaan, maupun pedesaan (Gambar 6)

Gambar 6. Proporsi lapangan kerja informal di Kota/ Desa, berdasarkan jenis kelamin, 2015-2020



Sumber: BPS (2020)

Dapat dilihat pada Gambar 6 bahwa proporsi pekerja informal meningkat pesat di tahun 2020 baik untuk perempuan maupun laki-laki di perkotaan di mana hal ini dapat disebabkan oleh beralihnya pekerja formal menjadi informal selama pandemi. Namun, fenomena ini tidak terjadi di pedesaan di mana sebelum pandemi pun sudah cenderung terjadi penurunan pertumbuhan. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh urbanisasi penduduk dari desa ke kota. Baik di kota maupun desa, proporsi perempuan yang bekerja di sektor informal selalu lebih tinggi daripada laki-laki, baik sebelum dan selama pandemi.

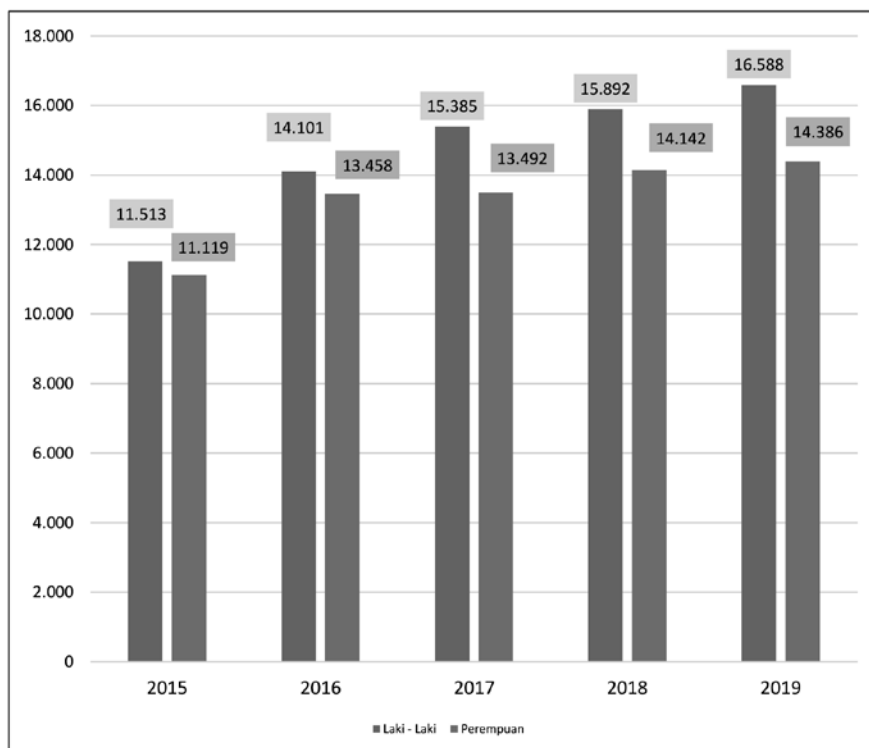
Pekerja informal dalam definisi BPS (2020) adalah pekerja yang berstatus berusaha sendiri dan pekerja bebas dalam sektor pertanian maupun non-pertanian. Contoh pekerja informal adalah pedagang kaki lima, pekerja rumahan, sopir angkot, pekerja rumah tangga, dan lain sebagainya. Pekerja informal cenderung untuk mendapatkan gaji yang jauh lebih rendah dibandingkan pekerja formal, dan sering kali ditandai dengan tidak terdapatnya kontrak kerja dan perlindungan sosial. Hal ini menyebabkan pekerja informal jauh lebih rentan dibandingkan pekerja formal, ketika pekerja misalnya sakit dalam waktu yang panjang dan mengganggu kemampuan untuk mencari nafkah, tanpa perlindungan sosial dan jaminan kerja, pekerja informal cenderung untuk lebih mudah untuk jatuh dalam kemiskinan. Tidak

adanya kontrak kerja juga membuat pekerja informal sangat rentan contohnya untuk eksploitasi pekerjaan (jam kerja, upah, dan lain sebagainya) serta keselamatan/ perlindungan kesehatan dalam bekerja. Di masa pandemi Covid-19, ketika banyak pekerja formal beralih menjadi pekerja informal, tentu saja mereka kehilangan misalnya berbagai skema perlindungan sosial yang sebelumnya diberikan oleh perusahaan; dan diperburuk dengan meningkatnya risiko kesehatan mental dan fisik selama pandemi.

Selain beralihnya pekerja formal menjadi informal, selama pandemi mayoritas pekerja mengalami pengurangan waktu kerja dan pembatasan interaksi sosial. Banyak orang mulai menggunakan media sosial dan *platform e-commerce* untuk mendapatkan penghasilan tambahan dengan menjual makanan atau produk lainnya. Akibatnya, kontribusi dan andil sektor informal dalam perekonomian meningkat.

Selain proporsi perempuan yang lebih besar daripada laki-laki dalam sektor informal, perempuan juga mengalami kerentanan dalam hal upah, di mana kesenjangan upah antara perempuan dan laki-laki terus berlanjut dan semakin besar. Gambar 7 menunjukkan bahwa dalam lima tahun terakhir kesenjangan upah antara perempuan dan laki-laki terus melebar dari sekitar 3,4 persen di tahun 2015, menjadi 13,3 persen di tahun 2019 (BPS 2020)

Gambar 7. Tingkat upah rata-rata per jam kerja, 2015-2019



Sumber: BPS (2020)

Data yang diambil dari Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di tahun 2019, menunjukkan bahwa perempuan menikah mengalami kesenjangan upah yang paling besar, dengan rasio upah perempuan menikah dibandingkan laki-laki sebesar 74,31 persen, dan perempuan tidak menikah mengalami kesenjangan yang paling rendah, dengan rasio sebesar 94,47 persen (Tabel 1). Hal ini juga mengindikasikan

bahwa kesenjangan upah juga dikaitkan dengan status pernikahan perempuan. Akan menarik tentunya untuk melihat mengapa fenomena ini terjadi, apakah misalnya dikarenakan adanya stereotip bahwa kinerja perempuan menikah lebih rendah? Atau dikarenakan oleh perbedaan jenis pekerjaan yang dilakukan? Atau ada hal lainnya? Penelitian yang lebih lanjut dapat dilakukan untuk melihat mengapa hal ini terjadi.

Tabel 1. Rata-rata upah/gaji bersih penduduk usia 15 tahun ke atas selama sebulan, berdasarkan status kawin dan jenis kelamin, 2018

Status Perkawinan	Jenis Kelamin		Rasio Upah
	Perempuan	Laki-laki	
Belum Kawin	2.249.317	2.307.684	97,47
Kawin	2.520.372	3.391.631	74,31
Cerai Hidup	2.252.832	2.490.975	90,44
Cerai Mati	1.946.021	2.389.277	81,45
Total	2.398.674	3.064.920	78,26

Sumber: Kementerian Pemberdayaan Perempuan (2019)

Kedua faktor di atas, informalitas kerja dan upah, sudah membuat posisi perempuan di dunia kerja dalam keadaan yang kurang menguntungkan dan menghambat partisipasi perempuan di dalam pangsa pasar kerja, dan tren ini berlanjut dengan ada atau tidak adanya pandemi Covid-19.

Bagian selanjutnya dari tulisan ini akan membahas berbagai faktor penghambat partisipasi angkatan kerja perempuan dalam pangsa pasar kerja, termasuk hal yang menyebabkan kesenjangan upah antara perempuan dan laki-laki.

Berbagai Faktor yang Menghambat Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan

Sebelum pandemi Covid-19, partisipasi perempuan di angkatan kerja di Indonesia sudah rendah, yakni pada level 50-55 persen selama 5 tahun terakhir. Berbagai faktor yang menghambat perempuan di dalam lapangan kerja antara lain adalah karena beban kerja rumah tangga yang tidak berimbang dan stereotip jenis pekerjaan untuk perempuan membatasi perempuan untuk berkarier.

Beban Pekerjaan Rumah Tangga yang Tidak Berimbang Menghalangi Perempuan untuk Masuk Ke Dalam Lapangan Kerja

Salah satu alasan mengapa perempuan pekerja cenderung untuk tidak bekerja di sektor lapangan kerja

formal adalah faktor keluarga dan beban pekerjaan rumah tangga. Di Asia dan Pasifik, termasuk Indonesia, perempuan menggunakan waktu 4,1 kali lebih banyak untuk melakukan pekerjaan rumah tangga dibandingkan dengan laki-laki, dan 80 persen total jam kerja untuk pekerjaan rumah tangga dilakukan oleh perempuan. Penelitian ILO (2018) memperkirakan diperlukan 210 tahun untuk menutup kesenjangan gender dalam pekerjaan rumah tangga. Maka pasca-pandemi Covid-19, kesenjangan gender dalam pekerjaan rumah tangga bukan tidak mungkin akan mundur semakin jauh dari perkiraan sebelum pandemi.

Meskipun pandangan mengenai perbedaan peran gender dalam melakukan pekerjaan rumah tangga tidak berbayar sedikit demi sedikit mulai berubah, tetapi masyarakat masih menganggap bahwa laki-laki adalah pemberi nafkah rumah tangga (*breadwinner*) dan perempuan adalah pengurus rumah tangga yang utama (ILO, 2018). Menurut ILO (2018), di seluruh dunia, perempuan lebih banyak melakukan kerja-kerja perawatan yang tidak berbayar dibandingkan dengan laki-laki.

Pekerjaan rumah tangga merupakan salah satu halangan utama bagi perempuan untuk masuk pasar kerja, bertahan, dan merasakan perkembangan karier. Ibu dengan anak di bawah 6 tahun mengalami situasi yang paling buruk, di mana hanya 47,6 persen dari mereka yang berada dalam dunia kerja. Pekerjaan rumah

tangga tidak membayar juga menyebabkan menurunnya kualitas kerja. Perempuan pekerja dengan anak di bawah 6 tahun kehilangan hampir 1 jam pekerjaan membayar per minggu, dan sebaliknya memberikan 18 menit tambahan pekerjaan membayar untuk laki-laki. Selain itu, perempuan dengan tanggung jawab keluarga juga cenderung untuk bekerja di sektor informal dengan fleksibilitas waktu kerja (ILO 2018). Namun, pekerjaan di sektor informal semacam ini umumnya tidak memiliki program jaminan sosial.

Tentu saja, pandemi Covid-19 ini memberikan dampak yang sangat negatif pada perempuan pekerja di Indonesia. Jika perempuan pekerja sudah mengalami ketimpangan dalam beban kerja rumah tangga tidak membayar dibandingkan laki-laki bahkan sebelum pandemi, maka pandemi Covid-19 meningkatkan beban tersebut secara berlipat ganda. Kebijakan pembatasan sosial berskala besar berdampak pada pemindahan kerja produksi yang sebelumnya dilakukan di kantor beralih menjadi di rumah. Perubahan ini berdampak pada seluruh anggota keluarga sebab proses kerja dan pendidikan dilakukan di rumah. Kebijakan pembatasan sosial berskala besar telah menghasilkan dilema atau konflik antara peran-peran perempuan yakni dari aspek profesional, aspek keluarga dan peran sosial. Berdasarkan peran gender dan ekspektasi sosial bahwa kerja perawatan adalah domain perempuan, maka perempuan mendapatkan beban ganda yang semakin berlipat, sebab ia diharapkan mampu memenuhi seluruhnya secara bersamaan (L.Couch et al. 2020, h.268).

Gagasan tentang “ibu yang baik” dan “ibu yang buruk” di dalam masyarakat memengaruhi bagaimana upaya perempuan memenuhi seluruh harapan sosial yang ada pada dirinya. Perempuan akan merasa bersalah dan terbebani ketika ia tidak mampu menjalani peran perawatan terhadap keluarga, terutama pada anak. Sebab menurut Meisenbach,; Rodriguez Castro, Brady, & Cook dalam L.Couch et al (2020), dalam konteks sosiokultural, perempuan diharapkan memberikan

pengasuhan intensif terhadap anak dan keluarga. Maka situasi pandemi menuntut perempuan pekerja yang bekerja melalui daring di rumah untuk membagi waktu kerja dengan urusan pekerjaan rumah tangga, sekaligus menjadi “guru” pengganti untuk anak-anak yang masih bersekolah secara daring. Beban ini berlanjut dikarenakan pembatasan sosial di mana peran pengasuhan anak tidak dapat dibebankan pada pihak ketiga seperti orang tua ataupun pemberi jasa asuh anak.

Sementara di sisi lain, posisi kerja membayar perempuan juga menjadi terancam dalam situasi pandemi. Stereotip di masyarakat mengasumsikan bahwa tenaga kerja perempuan tidak sepenuhnya hadir dan/atau tidak bekerja secara profesional karena kerja-kerja domestiknya. Perempuan dianggap tidak sungguh-sungguh bekerja profesional saat berada di rumah. Dengan beban kerja ganda dan stereotip terhadap kerja profesi perempuan yang tidak optimal maka kemungkinan bahwa perempuan pekerja keluar dari pangsa kerja selama pandemi menjadi lebih besar.

Stereotip Jenis Pekerjaan untuk Perempuan Membatasi Perempuan untuk Berkarier

Hambatan lain yang dialami perempuan dalam domain pasar tenaga kerja adalah stereotip gender. Beberapa stereotip gender yang berdampak pada ketimpangan gender di dalam dunia kerja adalah asumsi bahwa perempuan tidak cakap dalam kepemimpinan, stereotip lain adalah bahwa perempuan dianggap kurang profesional bila dibanding laki-laki, lalu adanya pembagian kerja yang dianggap identik identitas gender, misalnya kerja-kerja terkait STEM (*Science, Technology, Engineering, & Mathematics*) dan berbagai stereotip lainnya.

Laporan ILO pada tahun 2019 menunjukkan bahwa proporsi perempuan dalam perusahaan cenderung menurun seiring dengan naiknya tingkat jabatan (ILO 2020b). Sehingga proporsi perempuan di level manajer jauh lebih sedikit dibandingkan laki-laki.

Tabel 2. Proporsi persentase perempuan dan laki-laki di berbagai posisi manajerial di mana perusahaan mempunyai staf dengan komposisi gender yang berimbang

	Manajemen Junior	Manajemen Menengah	Manajemen Senior	Puncak Pimpinan
Perempuan	13,0	10,5	8,2	5,1
Laki-laki	87,0	89,5	91,8	94,9

Sumber: Survei Perusahaan ILO (2020b)

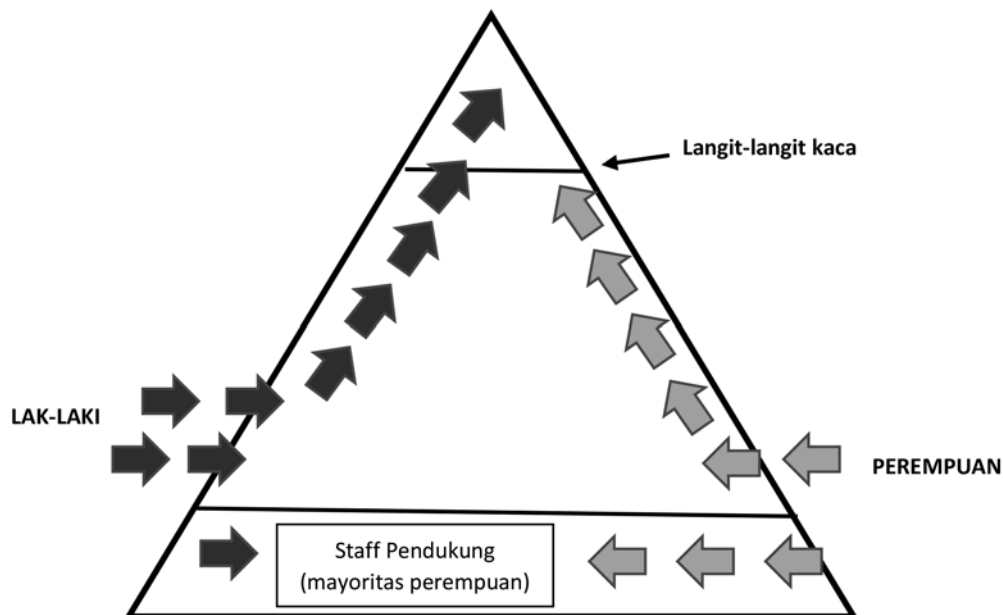
Secara umum, pekerja perempuan cenderung mengisi jabatan pendukung manajemen, seperti bidang pengembangan sumber daya manusia (SDM), keuangan, dan administrasi. Sementara pekerja laki-laki cenderung mengisi jabatan operasional, riset dan pengembangan (R&D), dan manajemen terkait keuntungan dan kerugian, yang dianggap sebagai posisi-posisi yang lebih strategis untuk berkarier mencapai jabatan eksekutif tingkat atas.

Hambatan bagi perempuan untuk mencapai jenjang karier yang tinggi ini disebut efek “langit-langit kaca” (*glass-ceiling*). Salah satu hambatan tersebut disebabkan oleh pemisahan berbasis gender dalam fungsi manajemen, yang kemudian membatasi pilihan perusahaan dalam memilih kandidat perempuan untuk mengisi posisi eksekutif puncak di dalam perusahaan.

Istilah “langit-langit kaca” menggambarkan bahwa ketika tidak ada alasan objektif bagi perempuan untuk

tidak naik ke manajemen puncak seperti halnya laki-laki, maka di sana terdapat diskriminasi yang melekat dalam struktur dan proses organisasi dan masyarakat secara umum (ILO, 2001). Perempuan yang berkualifikasi dan kompeten melihat ke atas melalui langit-langit kaca dan dapat melihat apa yang mampu mereka capai tetapi penghalang tak terlihat mencegah mereka untuk menembus langit-langit kaca ini. Langit-langit kaca ada di berbagai tingkatan tergantung pada sejauh mana kemajuan perempuan dalam struktur organisasi dan ini biasanya diwakili oleh bentuk piramida seperti pada Gambar 8. Di beberapa negara atau perusahaan, langit-langit kaca mungkin lebih dekat dengan puncak pimpinan perusahaan, sementara di negara lain mungkin berada pada tingkat manajemen junior atau bahkan lebih rendah lagi.

Gambar 8. Langit-langit kaca di struktur piramida organisasi

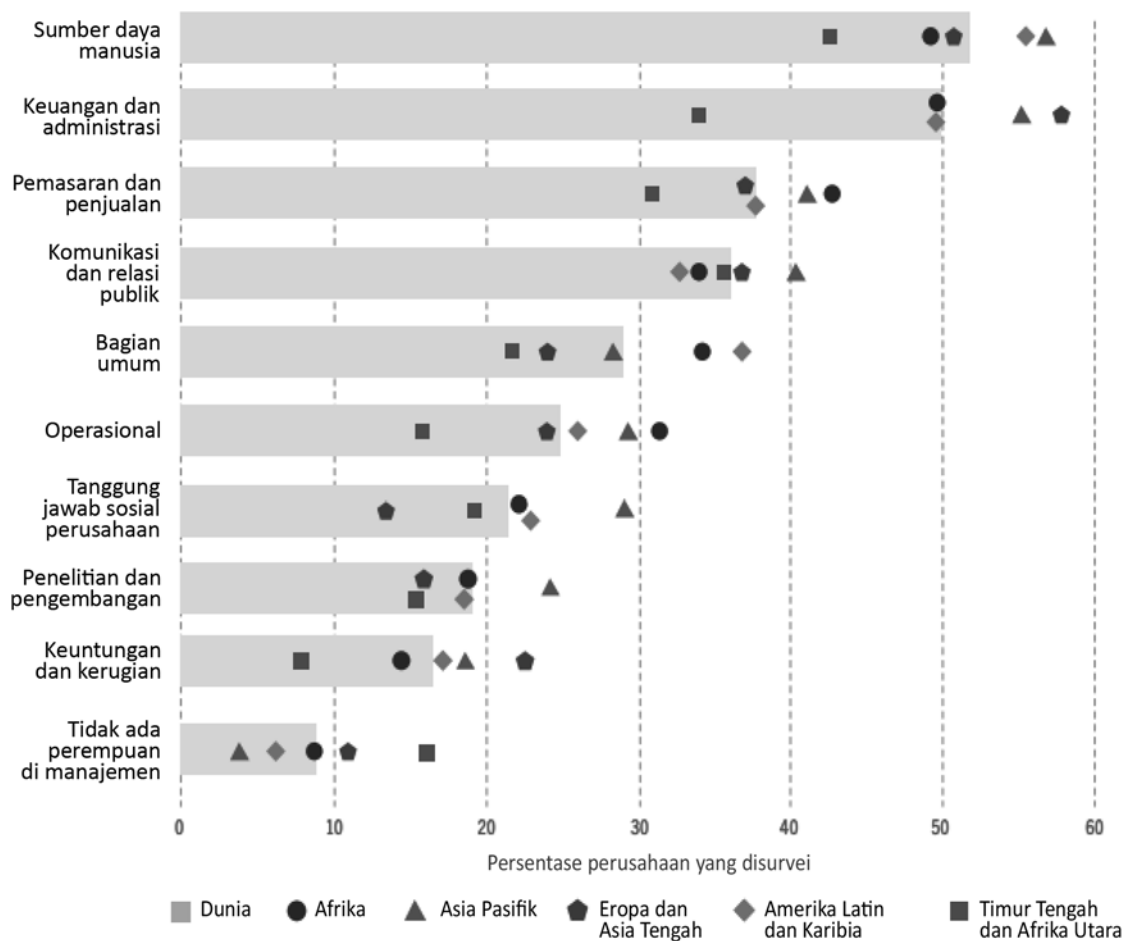


Sumber: ILO (2001)

Pada pekerja perempuan, fenomena “langit-langit kaca” merupakan pola perilaku dan tindakan yang mempertajam perbedaan gender antara pria dan perempuan di tempat kerja, yang menghambat ketertarikan dan perkembangan karier perempuan. Diskriminasi terhadap perempuan di tempat kerja menimbulkan kesenjangan gender yang menghambat kemajuan perempuan ke posisi manajerial tingkat atas.

Berdasarkan survei perusahaan yang dilakukan ILO di tahun 2019, secara global, tiga jabatan teratas di mana perempuan dapat memegang posisi manajer menengah dan senior adalah: sumber daya manusia (51,8 persen), keuangan dan administrasi (49,8 persen), dan pemasaran dan penjualan (37,8 persen) (ILO 2019). Proporsi perempuan dalam jabatan manajerial di berbagai perusahaan di seluruh dunia tersebut dapat dilihat pada Gambar 9 berikut.

Gambar 9. Proporsi Pekerja Perempuan pada Jabatan Manajerial Menengah dan Atas Di Beberapa Kawasan Seluruh Dunia



Sumber: ILO (2019)

Pembagian fungsi manajemen berdasarkan gender ini juga terkait dengan stereotip gender selama proses rekrutmen dan promosi. Lebih jauh lagi, perbedaan jenis pekerjaan dan jabatan yang diambil oleh perempuan juga menunjukkan adanya stereotip gender ketika perempuan dan laki-laki memilih bidang studi yang didalami di dunia pendidikan (ILO 2020c). Di bidang teknik, manufaktur dan konstruksi, serta teknologi informasi dan komunikasi, laki-laki merupakan mayoritas. Sementara perempuan merupakan mayoritas di studi bidang ilmu sosial, humaniora, kesehatan dan kesejahteraan, dan pendidikan.

Ada contoh yang cukup menarik dari sektor Tekstil, Produk Tekstil dan Alas kaki (TPA) di Indonesia, yang dikutip dari buletin sektor garmen dan alas kaki yang dipublikasikan oleh ILO di tahun 2017. Pada tahun 2016, sektor ini menyumbang sekitar 1,4 persen pendapatan domestik bruto Indonesia dan memperkerjakan 4,2 juta pekerja, di mana 58 persen di antaranya adalah

perempuan. Industri TPA ini juga memperkerjakan 35,3 persen dari semua pekerja manufaktur perempuan, dan 19,8 persen dari semua pekerja manufaktur laki-laki. Meskipun proporsi pekerja perempuan di sektor ini jauh lebih besar dari pada laki-laki, 95 persen perempuan bekerja pada level operator di mana mayoritas pekerja di industri ini berada, dibandingkan 89 persen untuk laki-laki. Laki-laki juga cenderung menempati posisi manajemen yang lebih senior (ILO 2017).

Lebih lanjut lagi, buletin yang sama menunjukkan bahwa 78,1 persen laki-laki diklasifikasikan karyawan berbanding dengan 73,3 persen perempuan. Kesenjangan tersebut meluas menjadi 7,5 persen bila dibatasi hanya pada pegawai tetap (75,9 persen laki-laki berbanding dengan 68,4 persen perempuan). Hal ini menunjukkan bahwa pekerja perempuan di industri ini mengalami kesenjangan baik secara status pekerjaan maupun dalam aspek jenjang karier.

Strategi untuk Menghilangkan Hambatan Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan

Melihat berbagai tantangan pekerja perempuan untuk masuk ke dalam pasar kerja, mempertahankan pekerjaan, dan berkarier untuk jenjang jabatan yang lebih tinggi, bagian ini menjabarkan beberapa strategi yang dapat dilakukan berbagai pemangku kepentingan di Indonesia.

Pekerjaan Rumah Harus Menjadi Tanggung Jawab Perempuan dan Laki-laki

Di Indonesia, pandangan umum masih berlaku bahwa laki-laki adalah pemberi nafkah yang utama dan perempuan mempunyai peran utama dalam mengurus rumah tangga dan keluarga. Perilaku dan kebiasaan yang lahir dari pandangan dominan semacam ini tidak mudah untuk diubah tanpa memberikan tindakan afirmatif dan sistematis untuk mendorong perubahan peran gender.

Kebijakan afirmatif dari perusahaan misalnya dapat dilakukan dengan memberikan waktu kerja fleksibel bagi pekerja perempuan dan/atau laki-laki yang memiliki anak atau tanggungan jiwa. Contohnya absen khusus untuk meninggalkan tempat kerja ketika harus menghadiri pertemuan orang tua di sekolah, pembagian rapor anak, dapat mendorong perempuan untuk bertahan di tempat kerja dan menyeimbangkan antara tugas keluarga dan karier di perusahaan

Kebijakan cuti melahirkan untuk ayah juga perlu didorong untuk memberikan porsi yang lebih besar pada laki-laki dalam peran pengasuhan anak, dan memberi kesempatan untuk perubahan perilaku dalam jangka panjang. Jumlah negara dengan ketentuan cuti ayah yang disahkan berdasarkan undang-undang, secara global meningkat dari 40 menjadi 94 negara antara tahun 1994 dan 2015 (ILO 2015). Negara-negara dengan cuti berbayar untuk ayah yang paling besar adalah Jepang (30 minggu jam kerja penuh) dan Korea Selatan (15 minggu jam kerja penuh) (The Guardian 2020).

Memberikan Kesempatan bagi Perempuan dalam Studi dan Karier di Bidang Non-tradisional untuk Perempuan Seperti STEM

Pada saat ini, pekerjaan terkait Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) masih di dominasi pekerja lelaki, dengan hanya 28 persen pekerja perempuan bekerja di sektor ini. Pasar kerja Indonesia membutuhkan sekitar 9 juta orang dengan talenta digital sampai tahun 2030 (World Bank 2018). Perkembangan drastis sektor TIK ini pun disokong industri perdagangan yang elektronik

yang nilai perdagangannya diperkirakan mencapai 65 miliar dolar AS pada 2022 (McKinsey & Company 2019). Rendahnya partisipasi perempuan dalam sektor ini menandakan adanya potensi ekonomi yang hilang dari kesempatan yang belum diambil oleh perempuan untuk berkontribusi pada sektor TIK yang sedang berkembang dengan cepat.

Stereotip bahwa bidang pekerjaan tertentu hanya untuk laki-laki atau perempuan dimulai sejak masa sekolah, khususnya pada pendidikan menengah dan tinggi dalam pilihan bidang studi. Kantor ILO di Jakarta, sejak tahun 2017 telah melakukan sebuah proyek percontohan yang membantu perempuan putus sekolah untuk mengambil keterampilan di sektor STEM (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*), dan memberikan keterampilan non-teknis (*soft-skill*) bagi perempuan yang sudah bekerja agar dapat mengembangkan karier (ILO 2017).

Pada Mei hingga Agustus 2020, proyek ini melakukan pelatihan *e-commerce* kepada 624 peserta yang mayoritas adalah perempuan. Pelatihan yang diberikan adalah keterampilan untuk mengelola toko *online* dan membuat aplikasi toko dengan menggunakan telepon genggam. Berdasarkan survei hasil yang dilakukan di November 2020 kepada lulusan pelatihan ini, ditemukan bahwa 95 persen peserta mendapatkan peluang kerja, 78 persen menyatakan setuju akan pentingnya bisnis secara *online*, dan 66 persen menyatakan setuju bahwa membuat bisnis *online* dapat dilakukan dengan mudah. Pelatihan ini mendobrak asumsi awal bahwa pekerjaan *coding* tidak dapat dilakukan oleh perempuan (ILO 2020e)

Pemerintah juga dapat mengembangkan tindakan afirmatif di sektor pendidikan. Salah satu kebijakan afirmatif yang dapat dikembangkan misalnya dengan memberikan kuota peserta didik perempuan di bidang studi yang umumnya didominasi oleh laki-laki. Selain itu pemerintah juga dapat mengembangkan kuota beasiswa khusus perempuan di perguruan tinggi di bidang-bidang terkait STEM.

Fleksibilitas Waktu Kerja dapat Meningkatkan Produktivitas bagi Pekerja Perempuan

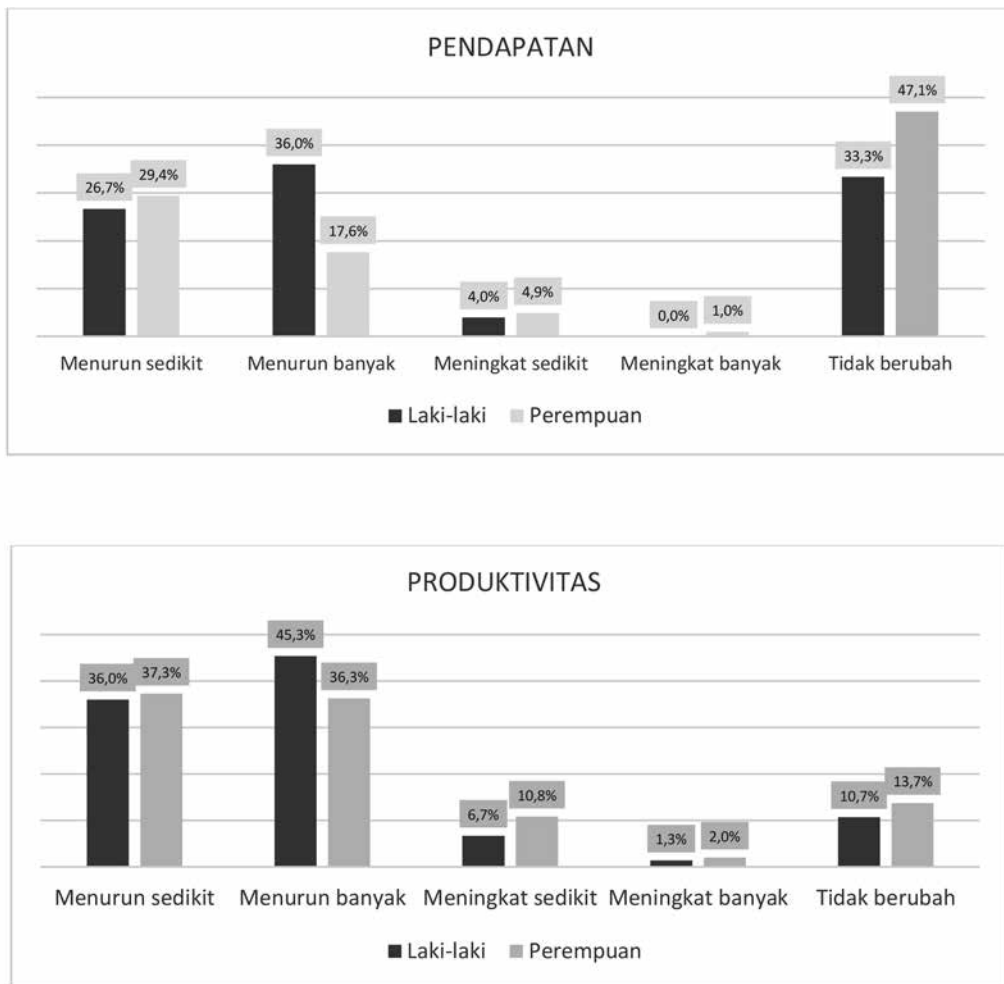
Jika peran gender dalam melakukan pekerjaan rumah tangga dapat lebih diseimbangkan antara perempuan dan laki-laki, maka kerja jarak-jauh (*teleworking*) dapat memberikan fleksibilitas yang lebih besar bagi pekerja perempuan maupun laki-laki.

Menarik untuk dicermati lebih adalah survei ILO mengenai dampak pandemi Covid-19 yang dilakukan di

tahun 2020 (ILO 2020d). Survei terhadap 437 responden di Indonesia ini menemukan bahwa responden perempuan menyatakan bahwa produktivitas mereka meningkat di masa pandemi, bahkan lebih tinggi

dari laki-laki. Jumlah responden perempuan yang menyatakan bahwa pendapatan meningkat selama pandemi juga lebih besar dibandingkan responden laki-laki.

Gambar 10. Perbandingan Produktivitas dan Pendapatan antara Perempuan dan Laki-laki pada Masa Pandemi Covid-19



Sumber: ILO (2020d)

Temuan survei ini memperlihatkan bahwa dengan model kerja jarak-jauh perempuan tetap produktif secara ekonomi.

Kesempatan Mengembangkan Keterampilan dan Karier untuk Mendorong Pekerja Perempuan Bertahan di Tempat Kerja

Berdasarkan survei perusahaan yang dilakukan ILO di tahun 2019 terhadap 40,000 pekerja di 8 perusahaan di Indonesia, menganalisis tiga faktor yang memengaruhi retensi pekerja perempuan (ILO 2020b). Ketiga faktor yang dianalisis tersebut adalah: (1) kepuasan kerja secara keseluruhan; (2) pandangan tentang keadilan dan peluang untuk berkarier; dan (3) keseimbangan antara kehidupan rumah tangga dan bekerja.

Berdasarkan survei ini, kepuasan pekerja perempuan di Indonesia secara keseluruhan dikaitkan dengan kesempatan untuk mengakses peluang pelatihan dan kenaikan jabatan. Pada khususnya, pekerja perempuan yang mendapatkan kesempatan pelatihan yang dibutuhkan untuk kemajuan karier mereka, cenderung untuk melaporkan bahwa mereka diberi upah yang sama untuk pekerjaan dengan nilai yang sama dan bahwa mereka puas secara keseluruhan atas pekerjaan mereka. Begitu pula dengan perempuan yang lebih memahami kriteria untuk kenaikan karier percaya bahwa mereka menerima kompensasi dan peluang untuk kenaikan jabatan yang adil. Selain itu, perempuan yang bekerja di perusahaan dengan kebijakan jam kerja yang fleksibel juga lebih cenderung untuk setuju bahwa

mereka memiliki fleksibilitas yang diperlukan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan rumah tangga.

Berdasarkan hasil survei di atas, maka untuk dapat mendorong perempuan bertahan di tempat kerja, hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah melakukan tindakan afirmatif dalam memberikan kesempatan pelatihan, contohnya dengan memberikan kuota persentase peserta perempuan dalam pelatihan-pelatihan yang ditujukan untuk mengembangkan karier dan pelatihan yang pada umumnya didominasi peserta laki-laki.

Hal lain yang mungkin dapat dilakukan adalah memberikan kuota khusus untuk perempuan dalam mengakses pelatihan-pelatihan keterampilan kerja dalam bidang teknik di balai latihan kerja yang dimiliki pemerintah.

Fasilitas Pengasuhan Anak dapat Membantu Pekerja Perempuan untuk Bertahan di Tempat Kerja

Kajian yang dilakukan oleh ILO di tahun 2010, menunjukkan bahwa waktu pengasuhan bagi anak-anak prasekolah dan usia sekolah membawa pengaruh bagi para orang tua yang bekerja, pemberi kerja, dan masyarakat secara keseluruhan (ILO 2010). Kajian ini menyebutkan bahwa waktu dan kualitas pengasuhan anak yang kurang akan berdampak pada partisipasi angkatan kerja perempuan dan kesetaraan gender, produktivitas di tempat kerja, perkembangan ekonomi, perkembangan anak dan kesejahteraan keluarga dan masyarakat secara keseluruhan.

Kajian yang sama (ILO 2010) juga menyatakan bahwa adanya fasilitas pengasuhan anak tidak hanya meningkatkan akses para ibu dan ayah atas pekerjaan berbayar, tetapi juga berkontribusi pada penciptaan lapangan kerja di sektor jasa pengasuhan anak. Pekerjaan pengasuhan anak ini dapat menggantikan pekerjaan rumah tangga tidak berbayar seperti membersihkan dan menyiapkan makanan untuk anak-anak. ILO memperkirakan bahwa 10 peluang tenaga kerja dapat tercipta untuk setiap tambahan 100 perempuan yang masuk ke dalam lapangan kerja.

Konvensi ILO No. 156 tahun 1981 tentang Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga menyerukan langkah-langkah untuk mengembangkan atau mempromosikan layanan masyarakat, publik atau swasta, misalnya layanan dan fasilitas pengasuhan anak dan keluarga (Pasal 5(b)). Langkah-langkah untuk mendukung pekerja yang memiliki tanggung jawab keluarga telah diakui sebagai

salah satu cara untuk mempromosikan kesetaraan gender oleh Konvensi ILO tentang Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958 (No. 111). Indonesia telah meratifikasi Konvensi ILO ini.

Namun Indonesia belum meratifikasi Konvensi ILO No.156, padahal konvensi ini penting sebab mengatur bahwa negara memiliki peran dalam menyediakan layanan dan fasilitas publik untuk pengasuhan anak. Pada praktiknya, dalam beberapa tahun kebelakangan ini usaha untuk menyediakan layanan dan fasilitas publik bagi anak sesungguhnya telah mulai dilakukan. Salah satunya adalah pembuatan Ruang Publik Terpadu Ramah Anak (RPTRA) yang diinisiasi pemerintah DKI Jakarta sejak 2017.

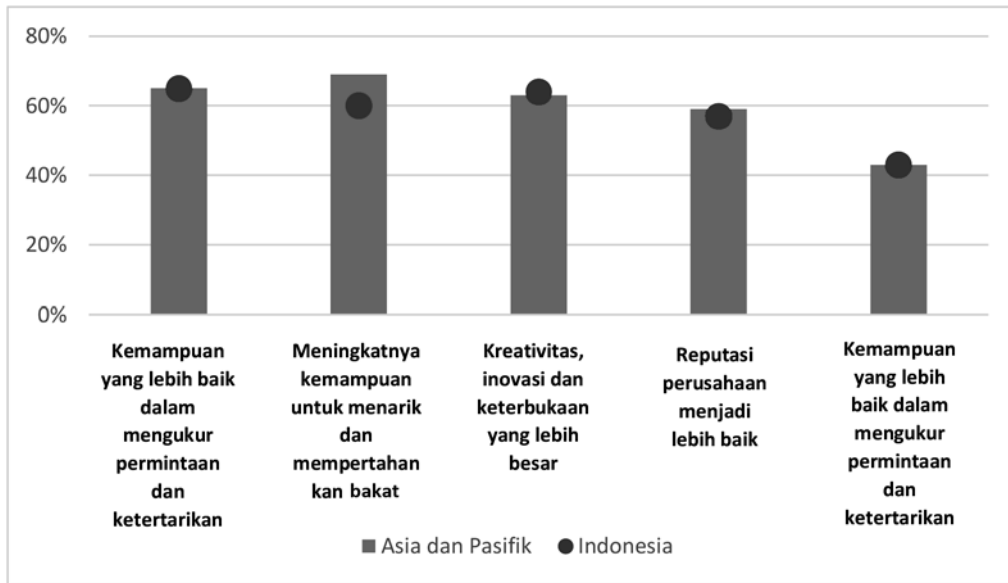
Namun secara regulasi, hingga saat ini belum ada ketentuan atau peraturan yang mewajibkan perusahaan atau pemerintah dalam menyediakan jasa pengasuhan atau penitipan anak. Penyediaan layanan tempat pengasuhan dan penitipan anak yang ada hingga saat ini masih dilakukan secara mandiri dan sukarela oleh perusahaan.

Mempromosikan Manfaat Keberagaman dan Kesetaraan Gender Di Dunia Kerja

Hal lain yang dapat dilakukan untuk mengurangi hambatan perempuan untuk mengakses dan terlibat dalam pasar tenaga kerja adalah dengan mempromosikan bahwa keragaman dan kesetaraan gender di dunia kerja penting dan perlu dilakukan.

Di tahun 2020, ILO bekerja sama dengan *Investing in Women*, melakukan survei terhadap 416 perusahaan di Indonesia, mengenai peran perempuan dalam organisasi di perusahaan dan dampaknya pada peningkatan pendapatan (ILO 2020a). Survei ini melengkapi survei global yang dilakukan ILO terhadap 12.940 perusahaan di 70 negara di seluruh dunia. Beberapa kesimpulan menarik dapat ditarik dari hasil survei tersebut. Pertama, 66 persen dari 416 perusahaan yang mengikuti survei menyatakan bahwa keberagaman gender di tempat kerja meningkatkan produktivitas dan pendapatan, melalui kreativitas dan inovasi. Kedua, 61 persen perusahaan menyatakan bahwa keberagaman gender meningkatkan kesuksesan perusahaan dalam merekrut dan mempertahankan pekerja yang berprestasi. Ketiga, 53 persen perusahaan menyatakan bahwa keberagaman gender meningkatkan reputasi perusahaan. Sementara itu, 46 persen perusahaan menyatakan bahwa keberagaman gender memberikan kemampuan yang lebih baik pada perusahaan dalam mengukur permintaan dan keinginan konsumen.

Gambar 11. Persentase perusahaan yang menyatakan dampak positif keberagaman dan kesetaraan gender terhadap keuntungan perusahaan di Indonesia dan Asia Pasifik



Sumber: ILO (2020a)

Survei yang dilakukan ILO (2020a) menemukan bahwa sebagian besar perusahaan yang menjadi responden merasakan bertambahnya keuntungan perusahaan melalui keberagaman dan kesetaraan gender (Gambar 4). Bentuk dampak positif yang dirasakan oleh responden perusahaan di kawasan Asia Pasifik misalnya: meningkatnya produktivitas dan keuntungan perusahaan (> 60 persen); meningkatnya kemampuan perusahaan untuk menarik dan mempertahankan pekerja yang berbakat (> 60 persen); semakin besarnya kreativitas, inovasi, dan keterbukaan (> 60 persen); menguatnya reputasi perusahaan (sekitar 58 persen); dan kemampuan yang lebih baik untuk memahami keinginan dan kepentingan konsumen (sekitar 45 persen). Persentase dampak positif yang hampir sama juga dirasakan oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia yang menjadi responden.

Kesetaraan gender di tempat kerja tidak terlepas dari peran dan keterbukaan perusahaan untuk memberikan kesempatan yang lebih baik kepada perempuan, dengan manajemen sumber daya manusia yang mengadopsi prinsip-prinsip kesetaraan gender dalam proses rekrutmen, pengembangan karier, pelatihan, pengupahan dan lain sebagainya. Sering kali kesenjangan terjadi bukan dikarenakan kesengajaan tetapi dikarenakan ketidaktahuan manajemen dan karyawan perusahaan tentang kesetaraan gender. Untuk itu, peran organisasi seperti Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), Kamar Dagang dan Industri Indonesia, atau organisasi pendukung kesetaraan gender seperti *Indonesia Business Coalition for Women Empowerment*

(*IBCWE*) sangat penting dalam membangun kesadaran gender kepada para anggotanya dan memberikan contoh bisnis manfaat kesetaraan gender pada keuntungan perusahaan.

Di samping peran pengusaha dalam mempromosikan kesetaraan gender, pekerja sendiri mempunyai peran penting dalam memajukan hak-hak pekerja perempuan dan menegosiasikan kondisi yang lebih baik agar perempuan dapat bertahan dan berkarier di tempat kerja. Organisasi serikat pekerja di tingkat perusahaan, federasi serikat pekerja sektoral dan badan konfederasi serikat pekerja di tingkat nasional bisa dimanfaatkan untuk menyuarakan kesetaraan gender bagi pekerja perempuan. Sistem pengupahan, misalnya, bisa dinegosiasikan dalam Perjanjian Kerja Bersama antara pekerja dan manajemen di tingkat perusahaan, panduan prinsip kesetaraan gender juga bisa disesuaikan dengan sektor industrinya melalui tingkat federasi serikat pekerja.

Penutup

Perempuan pekerja di Indonesia sudah dalam posisi yang tidak menguntungkan bahkan sebelum pandemi Covid-19. Pandemi Covid-19 memperlebar kesenjangan yang sudah ada antara perempuan dan laki-laki dengan meningkatnya pekerja informal dan kesenjangan upah. Meskipun diperlukan penelitian lebih lanjut untuk melihat dampak pandemi Covid-19 secara lebih komprehensif kepada pekerja perempuan, berbagai kebijakan dan program yang dapat meningkatkan partisipasi angkatan kerja perempuan tetap harus dilakukan.

Berbagai temuan penelitian yang dilakukan oleh ILO telah menemukan berbagai ketimpangan gender yang menghambat pertumbuhan partisipasi angkatan kerja perempuan di Indonesia, yaitu beban pekerjaan rumah tangga tidak berbayar yang tidak berimbang antara lelaki dan perempuan, stereotip jenis pekerjaan untuk perempuan dan efek “langit-langit kaca”.

Ketimpangan gender yang menghambat partisipasi angkatan kerja perempuan ini dapat diperbaiki dengan kebijakan yang mendorong peran gender yang setara antara perempuan dan laki-laki, baik di dunia kerja maupun dalam rumah tangga. Misalnya kebijakan cuti melahirkan untuk ayah, kebijakan fleksibilitas waktu kerja dan kerja jarak jauh, dan fasilitas pengasuhan anak baik oleh pemerintah maupun perusahaan.

Selain perubahan kebijakan yang mendorong kesetaraan gender, upaya untuk mendorong partisipasi angkatan kerja perempuan juga membutuhkan kebijakan dan program yang afirmatif dari berbagai pihak, baik pemerintah dan perusahaan. Misalnya dengan memberikan kuota khusus untuk perempuan dalam peningkatan keterampilan di perusahaan dan akses peningkatan keterampilan di balai latihan kerja untuk pemerintah, kebijakan untuk memberikan kesempatan yang lebih besar kepada perempuan untuk mengambil bidang-bidang studi terkait STEM (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*).

Strategi yang disajikan dalam artikel ini tentu saja membutuhkan kajian lebih lanjut yang kontekstual. Sektor-sektor lapangan kerja yang berbeda tentu, misalnya antara sektor manufaktur dan sektor jasa, tentu membutuhkan bentuk kebijakan dan program khusus berbasis gender yang berbeda.

Daftar Pustaka

- Himmelstein, KEW & Venkataramani, AS 2019, “Economic vulnerability among US female health care workers: Potential impact of a \$15-per-hour minimum wage”, *American Journal of Public Health*, 109(2), 198–205. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2018.304801>
- ILO 2001, *Breaking through the Glass Ceiling: Women in Management*, diakses pada 31 Maret 2021, https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2001/101B09_102_engl.pdf
- ILO 2010, *Workplace Solution for Children*, diakses pada 26 Maret 2021, https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_123888/lang-en/index.htm
- ILO 2017, *Buletin Sektor Garmen dan Alas Kaki Indonesia*, Edisi 1, September 2017, diakses pada 23 April 2021, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_625194.pdf

ILO 2017, *Women in STEM Workforce Readiness and Development Programme in Indonesia*, diakses pada 26 Maret 2021, https://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/projects/WCMS_624553/lang-en/index.htm

ILO 2018 *Care work and care jobs for the future of decent work*, diakses pada 28 Maret 2021, https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang-en/index.htm

ILO 2019, *A Global Survey of Enterprises*, diakses pada 28 Maret 2021, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_702196.pdf

ILO 2020a, *Research Brief: Leading to Success: The business case for women in business and management in Indonesia* (June 2020), diakses pada 27 Maret 2021, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_750802.pdf

ILO 2020b, *Women in Business and Management: The Business Case for Change*, diakses pada 31 Maret 2021, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_700953.pdf

ILO 2020c, *Policy Brief: The gender divide in skills development: Progress, challenges and policy options for empowering women*, diakses pada 27 Maret 2021, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_244380.pdf

ILO 2020d, *Youth & Covid-19: Impact on Jobs, Education, Rights, and Mental Well-being*, diakses pada 29 Maret 2021, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_753026.pdf

ILO 2021, *ILO Monitor: COVID-19 and the world of work - Seventh edition*, diakses pada 27 Maret 2021, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_767028.pdf

ILO Convention 111 - *Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No.111)*, diakses pada 30 Maret 2021, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

ILO Convention 156 - *Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156)*, diakses pada 30 Maret 2021, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156

Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak 2019, *Profil Perempuan Indonesia*, diakses pada 22 April 2021, <https://www.kemenpppa.go.id/lib/uploads/list/b4bdc-profil-perempuan-indonesia-2019.pdf>

L.Couch Danielle ,O’Sullivan B & Malatzky C 2020, “What COVID-19 could mean for the future of “work from home”: The provocations of three women in the academy”, *Feminist Frontiers*, Wiley, DOI: 10.1111/gwao.12548

McKinsey & Company 2019, *Automation and the Future of Work in Indonesia*, diakses pada 30 Maret 2021, <https://www.mckinsey.com/~/media/mckinsey/featured%20insights/asia%20pacific/automation%20and%20the%20future%20of%20work%20in%20indonesia/automation-and-the-future-of-work-in-indonesia-vf.ashx>

The Guardian 2020, *Paternity leave: US is least generous in list of world's richest countries*, diakses pada 27 Maret 2021, <https://www.theguardian.com/us-news/2020/jan/29/paternity-leave-us-policy>

World Bank 2018, *Preparing ICT Skills for Digital Economy: Indonesia within the ASEAN context*, diakses pada 31 Maret 2021, https://blogs.worldbank.org/sites/default/files/preparing_ict_skills_for_digital_economy-revised_7mar2018.pdf

Minimnya Perhatian terhadap Kebutuhan Laktasi di Perusahaan Media

The Lack of Attention to Lactation Needs in Media Companies

Afwan Purwanto Muin¹, Marina Nasution², Widia Primastika³

Aliansi Jurnalis Independen Jakarta

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

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

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

Abstrak

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

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

Abstract

The fulfillment of exclusive breastfeeding is important not only for the babies and toddlers, but also for prevention of breast cancer to mothers and/ or women. Although the government has developed policies related to exclusive breastfeeding, the achievements are still inadequate. One of the problems is the lack of support from the workplace environment. This study focuses on the attention and support of media companies to the lactation needs of breastfeeding women journalists. This qualitative study uses the in-depth interview method and literature study. The results of the study show that media support for the lactation needs of female journalists is still very low. The newsroom must have a special policy that fully supports the lactation needs of journalists both at the office and outside the office. The study also found that full support from the social work environment plays a very important role in the success of a female journalist in giving exclusive breastfeeding.

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

Pekerja Perempuan dan Pengalaman Laktasi

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

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

membuat laki-laki menjadi kelompok ordinar dalam dunia kerja.

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

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

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

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

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

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

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

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

Wacana ASI dan Kebijakan

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dibutuhkan Ruang Laktasi Aman dan Nyaman untuk Mendukung Perempuan Pekerja

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Kebijakan Khusus Redaksi bagi Jurnalis Menyusui

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Perlunya Dukungan dari Lingkungan Sosial

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

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

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

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

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

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

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

Pandemi dan Kebutuhan Ruang Laktasi Perusahaan Media

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Penutup

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

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

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

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

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

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

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

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

Daftar Pustaka

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

WHO 2018. Breastfeeding, diakses pada 10 April 2021.

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

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

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

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

Catatan Akhir

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

Memikirkan Ulang Strategi Kesetaraan Gender di Organisasi Serikat Pekerja

Rethinking Strategy for Gender Equality in Trade Unions

Indrasari Tjandraningsih

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

i.tjandraningsih@gmail.com

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

Abstrak

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

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

Abstract

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

Keywords: women worker; trade union; gender equality

Pendahuluan

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

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

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

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

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

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

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

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

Serikat Pekerja dan Pekerja Perempuan di Indonesia

Peran Serikat Pekerja

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

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

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

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

Perempuan di Serikat Pekerja: Mayoritas tapi tak Tampak

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Pengalaman Perempuan di Serikat Pekerja

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Program Pemberdayaan Perempuan di Serikat Pekerja

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

tersubordinasi dan berperan ganda dalam masyarakat dan dalam kerja upahan.

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

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

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

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

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

Penutup

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

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

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

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

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

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

Daftar Pustaka

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Catatan akhir

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

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 Mukasa 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 setujui 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 beririsan 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/>

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 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
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 penetrasi 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 penggunaan 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 Engineering 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 disebarluaskan 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 disebarluaskan mencakup beberapa pertanyaan kunci sebagai berikut: Apakah kebijakan afirmatif dalam pandangan perempuan telah ada dan tersedia untuk menjawab 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 division 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-perusahaan 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 mengidentifikasi 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 menunjukkan 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 menggunakan 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

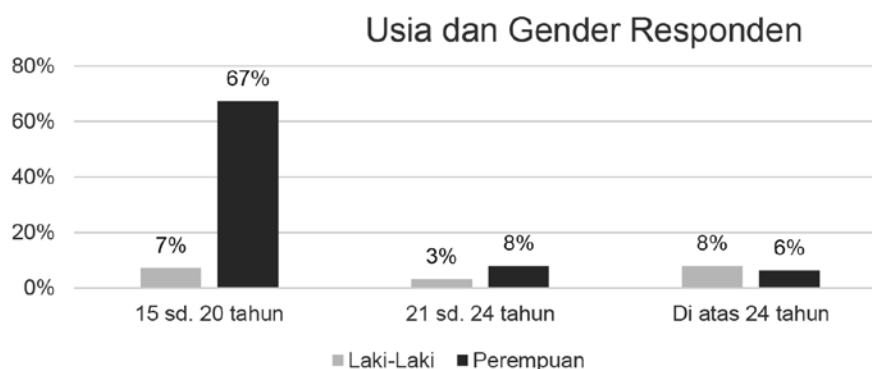
Tabel 2. Profil Responden Laki-laki (N: 23)

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

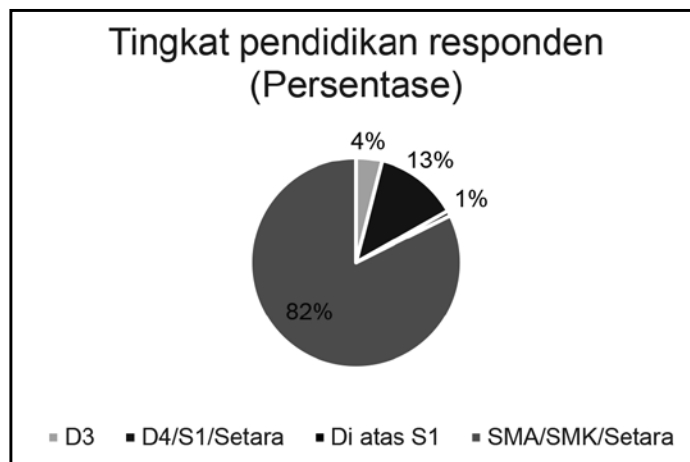


Karakteristik atau komposisi responden perempuan yang disurvei berdasarkan cakupan usia, mayoritas adalah responden berusia 15 sampai dengan 20 tahun (67 persen), berusia 21 sampai dengan 24 tahun sebesar 8 persen, dan berusia di atas 24 tahun sebesar 6 persen. Kelompok usia ini mewakili segmen usia 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 berdasarkan 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



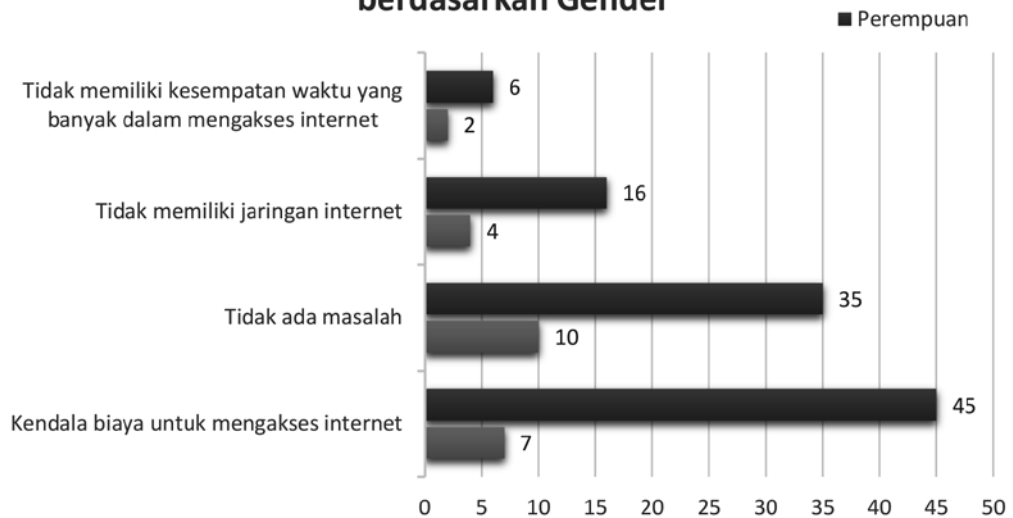
Faktor yang Menyebabkan Kesenjangan Digital pada Responden Perempuan

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 memperoleh pendidikan, pelatihan dan pekerjaan di sektor TIK dan ekonomi digital.

Gambar 4. Hambatan Dalam Mengakses Internet (Dalam Angka)

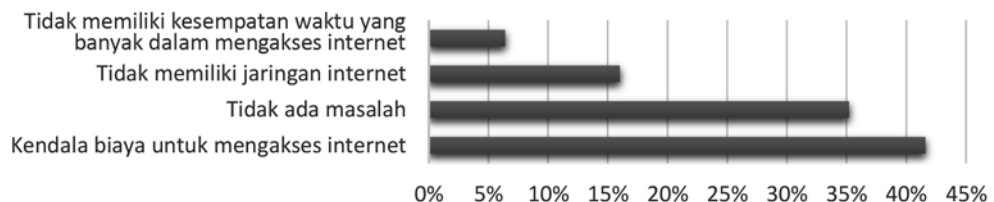
Persoalan yang Dihadapi Dalam Akses Internet berdasarkan Gender



	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)

Persoalan Dalam Akses Internet



	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%

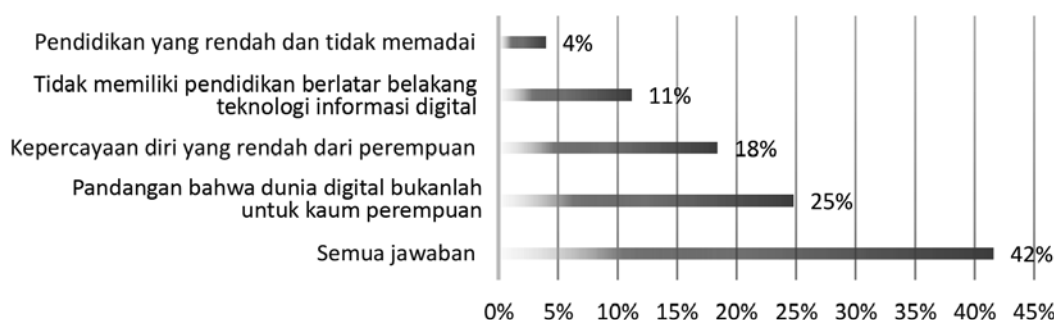
Gambar 4 dan 5 menggambarkan jawaban responden (perempuan 76 persen, dan laki-laki 24 persen) atas pertanyaan hambatan apa saja yang dihadapi terkait dengan akses internet sebagai pintu masuk bagi pelatihan digital, 45 persen responden menyebut kendala biaya. Persoalan lainnya adalah hambatan terkait dengan infrastruktur atau ketidakterediaan akses terhadap jaringan internet (16 persen) dan keleluasan waktu (6 persen). Kendati demikian, 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 berpendapatan 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 mengakses internet, secara tidak langsung akibat peran ganda perempuan menjalankan peran-peran domestik.

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

PERMASALAHAN YANG DIHADAPI PEREMPUAN UNTUK BEKERJA DI SEKTOR TEKNOLOGI INFORMASI DIGITAL



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.

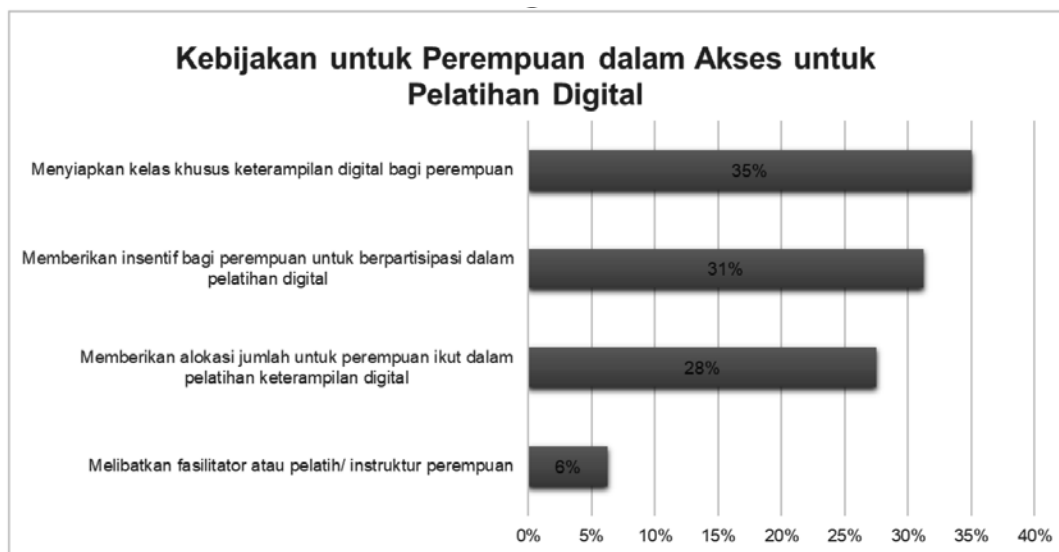
Gambar 8. Perlunya Tindak Lanjut terhadap Kebijakan Afirmatif yang Sudah Ada



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 mengkonfirmasi 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 mengidentifikasi 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 mempertimbangkan 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.kemennppa.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, *Tingkat 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-1v1qN87UDuN>, 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: Building Resilience 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, *Kesenjangan 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.

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

Atnike Nova Sigiro

Jurnal Perempuan
Jl. Tanah Manisan No. 72, Kel. Cipinang Cempedak,
Jatinegara, Jakarta Timur 13340

atnike@jurnalperempuan.com

Kronologi Naskah: diterima 20 Juli 2021, direvisi 26 Juli 2021, diputuskan diterima 26 Juli 2021

Abstract

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

Abstrak

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

Latar Belakang

Dari masa ke masa jumlah perempuan pekerja di seluruh dunia cenderung bertambah, demikian pula mereka yang menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (SP/SB). Peningkatan jumlah perempuan pekerja yang menjadi anggota SP/SB diperkirakan terjadi sejak sekitar tahun 1970 (Visser 2019). Pada periode 2016-2017 jumlah perempuan pekerja yang menjadi anggota

SP/SB di 27 negara diperkirakan lebih besar jumlahnya dibandingkan dengan pekerja laki-laki (Visser 2019). Dengan demikian maka SP/SB seharusnya memberikan perhatian terhadap persoalan-persoalan yang dihadapi oleh perempuan pekerja, khususnya ketimpangan berbasis gender. Namun, hingga saat ini posisi pekerja perempuan di SP/SB masih marginal, hal ini dapat dilihat masih terbatasnya agenda SP/SB mengenai hak-hak

perempuan pekerja dan masih kurangnya perhatian SP/SB terhadap persoalan kekerasan berbasis gender yang dialami oleh perempuan pekerja, seperti kekerasan seksual di dunia kerja.

Persoalan kekerasan di dunia kerja merupakan persoalan global, termasuk di Indonesia. Menurut UN Women (2019), laki-laki maupun perempuan di berbagai sektor pekerjaan, dapat menjadi korban kekerasan seksual, namun perempuan masih menjadi mayoritas korban. Penelitian yang dilakukan di Jepang, Malaysia, Filipina, dan Korea Selatan, menemukan bahwa 30 persen hingga 40 persen perempuan mengalami pelecehan seksual di lingkungan kerja (ILO 2017). Sementara di survei yang dilakukan oleh Better Work Indonesia, menemukan bahwa 85 persen perempuan pekerja menyatakan khawatir akan persoalan pelecehan seksual (ILO 2017).

Catatan Tahunan Komnas Perempuan (2021a) terhadap situasi perempuan di Indonesia tahun 2020 mencatat 1.731 kasus kekerasan terhadap perempuan yang terjadi di ranah publik atau komunitas. Kekerasan dalam ranah publik ini termasuk kekerasan terhadap perempuan yang terjadi di lingkungan kerja, masyarakat, rukun tetangga, maupun lembaga pendidikan. Dari total kasus tersebut, kekerasan seksual merupakan bentuk kekerasan yang paling tinggi, yaitu sebesar 962 kasus (Komnas Perempuan 2021b). Laporan ini tidak memilah berapa dari total kasus tersebut merupakan kekerasan di lingkungan kerja, namun disebutkan sejumlah 91 kasus kekerasan seksual tersebut dilakukan oleh atasan kerja. Menurut Komnas Perempuan kekerasan seksual di lingkungan kerja jarang terungkap, apalagi dilaporkan secara resmi.

Sebuah penelitian terhadap perempuan pekerja di industri garmen di Cakung – Jakarta Timur menemukan bahwa 437 perempuan pekerja (56,5 persen dari responden) menyatakan pernah mengalami pelecehan seksual di tempat kerja (Perempuan Mahardhika 2017). Namun, hanya 26 korban yang melaporkan kejadian kekerasan seksual tersebut. Sebagian besar responden yang pernah mengalami kekerasan seksual memilih untuk tidak melaporkan, bahkan tidak menceritakan kekerasan yang dialami kepada orang lain. Para korban memilih untuk tidak melaporkan kasus mereka karena berbagai alasan, seperti: rasa malu terkait harga diri atau 'aib', anggapan umum bahwa pelecehan seksual yang ringan bukanlah persoalan yang serius, rasa khawatir akan tindakan pembalasan atau kehilangan pekerjaan, dan juga kurangnya pengetahuan dan informasi tentang prosedur pelaporan tindak kekerasan seksual.

Upaya untuk mengatasi kekerasan seksual di lingkungan kerja mulai menjadi perhatian dari SP/SB. Salah satu contoh inisiatif yang mendorong perlindungan dari kekerasan seksual di tempat kerja dilakukan oleh jejaring Komite Buruh Perempuan Kawasan Berikat Nusantara Cakung. Komite ini terdiri dari Federasi Buruh Lintas Pabrik, Federasi Serikat Umum Indonesia, Perempuan Mahardhika, dan LBH Jakarta. Jejaring ini berusaha meningkatkan kesadaran publik di tempat kerja (pabrik) untuk mencegah terjadinya pelecehan seksual. Melalui dialog dengan pihak perusahaan dan pemerintah, jejaring ini berhasil membuat pihak perusahaan memasang papan pengumuman besar di depan pabrik, yang menetapkan kawasan pabrik tersebut sebagai kawasan bebas dari pelecehan seksual (Perempuan Mahardhika 2017).

Apa yang dilakukan oleh Komite Buruh Perempuan Kawasan Berikat Nusantara Cakung merupakan sebuah upaya positif dalam menghadapi persoalan kekerasan seksual di dunia kerja. Namun, inisiatif ini tentu tidak sebanding dengan jumlah kasus yang ditemukan oleh Komnas Perempuan, apalagi jika ada lebih banyak kasus kekerasan seksual justru tidak terungkap. Namun, upaya yang dilakukan oleh Komite Buruh Perempuan Kawasan Berikat Nusantara Cakung tersebut memperlihatkan bahwa SP/SB sesungguhnya memiliki kapasitas dan peran untuk memajukan agenda pencegahan kekerasan seksual di dunia kerja.

ILO (2017) menyebutkan bahwa berbagai studi kasus memperlihatkan bahwa serikat pekerja/serikat buruh telah memainkan peran kunci dalam meningkatkan kesadaran mengenai pelecehan seksual bagi para anggota serikat, menegosiasikan kebijakan dan kesepakatan mengenai prosedur pengaduan, dan juga dalam pencegahan pelecehan seksual.

Untuk itu, artikel ini mencoba menelusuri upaya-upaya yang telah dilakukan oleh SP/SB dalam mendorong agenda pencegahan kekerasan seksual di dunia kerja. Istilah dunia kerja dan tempat kerja di dalam artikel ini akan digunakan secara bergantian untuk membedakan antara kekerasan di dunia kerja sebagai kekerasan dalam konteks relasi kerja atau industrial, dengan kekerasan di tempat kerja untuk menjelaskan lokasi terjadinya kekerasan seksual.

Memajukan Agenda Keadilan Gender di tengah maskulinitas Serikat Pekerja/Buruh

Meningkatnya jumlah perempuan yang bekerja dan menjadi anggota SP/SB menyebabkan meningkat pula

tuntutan akan agenda-agenda hak-hak perempuan dan/ atau isu-isu keadilan gender. Desakan kaum perempuan pekerja ini, menurut Sue Ledwith (2012), telah mendorong SP/SB untuk melakukan perubahan, baik terhadap konstitusi, struktur, maupun aturan. Sayangnya, meski jumlah perempuan yang menjadi anggota SP/SB semakin besar, namun posisi perempuan pekerja di SP/SB masih marginal. Laporan ILO-ICFTU (2002) menyebutkan bahwa dari total 125 juta anggota *the International Confederation of Free Trade Unions* (ICFTU), 25 juta dari total anggotanya adalah perempuan. Namun, hanya sekitar satu persen (1 persen) perempuan yang duduk dalam posisi pembuat keputusan di konfederasi serikat pekerja internasional tersebut.

Penelitian ini menghadapi kesulitan untuk mendapatkan data jumlah perempuan pekerja yang menjadi anggota SP/SB di Indonesia. Data Kementerian Tenaga Kerja pada tahun 2014 mencatat ada 1.678.364 orang yang menjadi anggota SP/SB (Hukumonline.com 2015). Sementara data Kemnaker tahun 2017 menyebutkan ada sekitar 2,7 juta orang yang menjadi anggota SP/SB (cnnindonesia.com, 2018). Namun data pilah berdasarkan gender sulit ditemukan. Oleh sebab itu, artikel ini tidak dapat menganalisis keterwakilan perempuan di dalam serikat dalam arti kuantitas, termasuk juga tidak dapat menganalisis rasio antara jumlah perempuan anggota serikat pekerja/serikat buruh, dengan jumlah perempuan yang duduk sebagai pimpinan atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh. Artikel ini ingin menyelidiki apakah persoalan kekerasan seksual di dunia kerja telah menjadi agenda SP/SB di Indonesia, dan bagaimana agenda tersebut diperjuangkan di dalam SP/SB yang diteliti.

Mengapa perempuan kurang terwakili di dalam kepemimpinan serikat pekerja/serikat buruh? Menurut penelitian yang dilakukan ILO-ICFTU (2002), salah satu hambatan yang terbesar perempuan untuk berpartisipasi di dalam serikat pekerja/serikat buruh adalah kurangnya pengetahuan mengenai fungsi dari serikat, yang disebabkan oleh faktor pendidikan yang rendah. Selain itu, perempuan pekerja juga takut kehilangan pekerjaan. Peran gender perempuan yang harus bertanggung

jawab atas kerja-kerja pengasuhan di dalam keluarga, juga mengakibatkan perempuan tidak memiliki waktu untuk bergabung dalam serikat pekerja/serikat buruh. Belum adanya kepekaan SP/SB terhadap kebutuhan dan kesulitan khusus yang dihadapi oleh perempuan pekerja juga menjadi faktor yang menghambat partisipasi perempuan di serikat.

Serikat pekerja/serikat buruh sesungguhnya dapat mendorong strategi kesetaraan gender melalui program dan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh. ILO-ICFTU (2002) menyebutkan beberapa strategi untuk mendorong kesetaraan gender di serikat pekerja/serikat buruh. Pertama, *mendorong perekrutan perempuan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh*. Kedua, *meningkatkan partisipasi perempuan dalam posisi kepemimpinan serikat pekerja/serikat buruh*. Ketiga, *mendorong struktur internal yang mempromosikan kesetaraan gender*. Keempat, *memajukan agenda kesetaraan gender dan solidaritas dalam kegiatan-kegiatan serikat pekerja/serikat buruh*. Ketiga strategi inilah yang akan ditelusuri di dalam artikel ini.

Di Indonesia, keberadaan dan peran SP/SB diatur berdasarkan Undang – undang No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Undang – undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Menurut UU Ketenagakerjaan pasal 1 ayat 17, serikat pekerja/serikat buruh adalah:

“organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/ buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya”.

Berdasarkan UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh, jenjang organisasi serikat pekerja/serikat buruh dibagi menjadi serikat pekerja/serikat buruh, federasi, dan konfederasi, sesuai dengan wilayah pemerintahan yaitu: tingkat kabupaten/ kota, provinsi, dan nasional. Syarat pembentukan jenjang SP/SB tersebut dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Jenjang Organisasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Jenjang Serikat Pekerja	Syarat pembentukan
Serikat pekerja/serikat buruh	Dibentuk sekurang-kurangnya oleh 10 (sepuluh) orang pekerja/ buruh.
Federasi serikat pekerja/serikat buruh	Dibentuk oleh sekurang-kurangnya 5 (lima) serikat pekerja/serikat buruh.
Konfederasi serikat pekerja/serikat buruh	Dibentuk oleh sekurang-kurangnya 3 (tiga) federasi serikat pekerja/ serikat buruh.

Sumber: UU No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Berdasarkan Undang-undang Serikat Pekerja/Serikat Buruh No. 21 tahun 2000 maka SP/SB dapat mewakili kepentingan pekerja dalam soal pengupahan, perselisihan, maupun dalam memperjuangkan hak-hak pekerja. Misalnya, SP/SB dapat mewakili pekerja sebagai salah satu unsur di dalam lembaga kerja sama tripartit (forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah – UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). SP/SB juga dapat memengaruhi proses penyusunan peraturan perundang-undangan atau kebijakan, seperti menjadi bagian dari forum tripartit dalam proses pembahasan Rancangan Undang-undang (RUU) Cipta Kerja, yang dibentuk oleh Kementerian Ketenagakerjaan (Kompas.com 2020), dan pembahasan RUU PKS (ksbsi.org 2021). Proses pembahasan dan penyusunan legislasi semacam ini, pada umumnya melibatkan SP/SB pada tingkat konfederasi.

Namun sayangnya, Undang-undang SP/SB tidak memiliki aturan khusus mengenai partisipasi perempuan atau kesetaraan gender. Undang-undang SP/SB cenderung memandang serikat sebagai kesatuan sosial yang homogen, dan mengabaikan bahwa pekerja/buruh perempuan menghadapi persoalan-persoalan yang berbasis gender, yang meski masih dalam skala terbatas - sesungguhnya telah diakui dalam UU Ketenagakerjaan dalam pengaturan mengenai haid, kehamilan, dan lainnya.

Pengabaian serikat pekerja/serikat buruh terhadap isu-isu perempuan atau isu-isu berbasis gender berakar dari budaya kerja yang maskulin. Ledwith (2012) menjelaskan pandangan Paul Willis yang menjelaskan maskulinitas dalam dunia kerja sebagai refleksi dari dunia kerja yang diidentikkan dengan kekuatan dan keberanian yang maskulin (Ledwith 2012). Lebih jauh lagi, Joan Acker menjelaskan bahwa budaya serikat pekerja/serikat buruh dibentuk oleh model serikat tradisional yang laki-laki sentris (Ledwith 2012). Inilah sebabnya mengapa persoalan gender cenderung tidak muncul di dalam proses kerja maupun pembuatan keputusan di dalam SP/SB, yang sering dianggap tidak ada hubungannya dengan persoalan gender (Ledwith 2012). Hal ini juga menjelaskan mengapa serikat pekerja/serikat buruh cenderung mengabaikan isu perempuan pekerja, atau cenderung bersikap netral gender.

Artikel ini disusun berdasarkan wawancara terhadap 5 (lima) konfederasi SP/SB dari sejumlah konfederasi yang ada di Indonesia. Kelima konfederasi itu adalah: 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).

Riset ini berusaha menelusuri upaya-upaya yang telah dilakukan oleh konfederasi SP/SB tersebut dalam memajukan agenda pencegahan dan penghapusan kekerasan seksual. Penulis menyadari bahwa keterbatasan cakupan penelitian ini tidak dapat menggambarkan seluruh upaya yang dilakukan oleh SP/SB pada tingkat konfederasi, federasi, maupun pada tingkat perusahaan dan sektoral yang ada di seluruh Indonesia.

Artikel ini disusun berdasarkan penelitian dengan pendekatan kualitatif, dengan metode pengumpulan data melalui wawancara dan studi literatur. Pengumpulan data melalui wawancara akan dilakukan antara tanggal 12 April hingga 24 April 2021 melalui wawancara jarak jauh dengan aplikasi *video call*, dan wawancara tambahan melalui email serta telepon.

Relasi Kuasa dan Kekerasan Seksual di Dunia Kerja

Sebagai organisasi pada tingkat nasional, yang berkedudukan di Jakarta, konfederasi SP/SB jarang menangani langsung kasus-kasus kekerasan seksual yang terjadi di dunia kerja. Meskipun demikian, para narasumber penelitian mengakui persoalan kekerasan seksual sebagai permasalahan serius yang terjadi di dunia kerja, dan masih sulit untuk diungkapkan dan ditangani.

Salah satu faktor yang menyebabkan konfederasi SP/SB jarang menangani kasus kekerasan seksual secara langsung adalah posisinya sebagai organisasi payung pada tingkat nasional. Karena kasus-kasus kekerasan seksual banyak terjadi pada tingkat pabrik atau perusahaan, maka penanganan kasus lebih banyak dilakukan oleh SP/SB pada tingkat federasi atau perusahaan. Namun, Elly Silaban – Presiden KSBSI, juga mengakui bahwa kasus-kasus kekerasan seksual di tempat kerja sangat jarang terungkap. Berikut pemaparan Elly Silaban:

Kami adalah konfederasi yang membawahi 10 federasi. Sehingga, jika ada kasus kekerasan seksual yang dialami buruh garmen, saya tidak bisa langsung urus dan turun ke sana, karena ada konfederasi mereka yang urus di sana. Biasanya ada pengurus di tingkat perusahaan, nanti jika tidak selesai di sana akan dibawa ke dewan pengurus cabang, jika tidak berhasil baru dibawa ke tingkat pengurus pusat/ nasional (federasi). Jadi kami bisa menyelesaikan advokasi tersebut. Tetapi memang ada urutannya ya.

Mereka juga harus berdaya memperjuangkan isu di sana.
(Elly Silaban – KSBSI 2021, wawancara, 26 April)

Menurut Elly Silaban (KSBSI), konfederasi bekerja pada ranah politik untuk mendorong perubahan kebijakan, dan ia mengakui bahwa kasus-kasus kekerasan seksual di tempat kerja belum banyak terungkap.

Persoalan kekerasan seksual bukan semata-mata persoalan seks, tetapi merupakan akibat dari norma dan struktur yang terus mereproduksi ketimpangan gender (UN Women, 2019). Penelitian ini menemukan bahwa salah satu alasan sulitnya mengungkapkan dan menangani kasus kekerasan seksual di dunia kerja adalah relasi kuasa yang tidak seimbang antara pelaku dengan korban - khususnya ketika pelaku adalah atasan korban. Ketika melibatkan atasan sebagai pelaku, maka kasus kekerasan seksual cenderung diselesaikan melalui proses di luar hukum, atau melalui proses kekeluargaan, seperti pemaparan Ristadi – Presiden KSPN dalam kutipan wawancara berikut:

Kami berdiri dari tahun 2014, kami belum pernah mendapat laporan ada anggota kami yang mengalami kejadian itu sampai ke level pusat. Ada temuan hanya sampai di level pabrik dan itu ditangani oleh mereka. Dan lagi-lagi penyelesaiannya hanya level kekeluargaan, jadi tidak sampai ranah pidana, karena ketika kita gali kalau masuk ke ranah pidana ada konsekuensi-konsekuensi yang belum siap diterima oleh anggota kita yang perempuan itu, karena ternyata yang melakukan pelecehan seksual itu adalah atasannya. (Ristadi – Presiden KSPN 2021, wawancara, 23 April)

Rasa malu untuk mengungkapkan kasus yang dialami menyebabkan korban enggan untuk melanjutkan kasusnya lebih lanjut. Hal ini diungkapkan oleh Ristadi, Presiden KSN, dalam wawancara berikut:

Mereka takut ini kemudian akan menjadi pembahasan yang lebih luas, terutama yang tidak mengajukan itu si korban, anggota kita, kemudian dia, “udah deh, nggak usah diperpanjang”, begitu. Itu hambatan, fakta ya. Kemudian teman-teman di tidak mendokumentasikan kejadian tersebut sebagai laporan. Kemudian apalagi sebagai laporan ke kami. Fakta kejadian itu banyak lho mbak, terutama dilakukan oleh atasan. Kami tuh kan mayoritas anggota di sektor padat karya, sektor garmen. Anggota kami banyak perempuan, mereka banyak mengalami pelecehan baik itu lisan, kemudian bahkan fisik, tapi kemudian tidak sampai dilaporkan, diproses karena yang tadi saya sebutkan itu, alasannya karena malu atau “ya sudahlah, yang penting gak fatal-fatal amat”. (Ristadi – Presiden KSPN 2021, wawancara, 23 April)

Tidak jelasnya prosedur penanganan kasus kekerasan seksual di tempat kerja juga menyebabkan korban tidak dapat melaporkan atau mengadukan kasusnya secara

formal, baik di internal perusahaan maupun kepada otoritas hukum atau otoritas negara. Elly Silaban, Presiden KSBSI di dalam wawancara penelitian sebagai berikut:

Kebingungan kami adalah pembuktian ketika ada kasus kekerasan seksual di tempat kerja, soal saksi dan ke mana melakukan pengaduan. Apakah ke manajemen, ke serikat, atau ke polisi? Ada beberapa kasus yang kami tangani. Misal ada beberapa dari pekerja perempuan yang tidak mau lembur lalu disuruh ke ruang manajemen untuk santai-santai dan dibilang “enak kan di sini karena pakai AC”. Lalu pembentakan terhadap perempuan. Ada juga kasus supervisor laki-laki yang misalnya memeriksa mesin-mesin, lalu menjatuhkan pulpennya, dan meminta pekerja perempuan dengan baju yang (berdada) rendah untuk mengambalnya. Kadang atasan-atasan mereka yang laki-laki menghalang-halangi mereka di lorong tempat kerja kemudian tersentuh. (Elly Silaban – KSBSI 2021, wawancara, 26 April)

Dalam salah satu kasus yang diceritakan oleh Elly Silaban, korban kemudian memilih mundur dari pekerjaan untuk menghindari rasa malu. Berikut pemaparan Elly Silaban:

Ada kasus lain lagi. Ada pekerja perempuan pacaran LDR (long distance relationship/ hubungan jarak jauh) dengan pasangannya. Lalu laki-lakinya meminta foto telanjang si perempuan. Ketika hubungan masih baik foto tersebut disimpan untuk pribadi, tetapi ketika putus foto tersebut dikirimkan ke seluruh pekerja di pabrik. Manajemen malah meminta perempuan itu untuk mundur. Waktu kami tangani si perempuan sudah terlanjur tandatangan surat pengunduran diri. Hal-hal seperti ini yang kami alami dalam advokasi korban kekerasan seksual. (Elly Silaban – KSBSI 2021, wawancara, 26 April)

Tak hanya karena rasa malu, korban kekerasan seksual juga menghadapi ancaman kehilangan pekerjaan karena kekerasan seksual yang dialaminya terungkap atau ditangani, khususnya jika pelaku adalah atasan dari korban. Menurut Elly Silaban, tidak adanya dukungan baik dari rekan kerja maupun perusahaan, menyebabkan korban kekerasan seksual di tempat kerja justru terancam kehilangan pekerjaan jika mengungkapkan kasusnya. Demikian pemaparan Elly Silaban:

Sebetulnya kasus kekerasan seksual di tempat kerja ada banyak, tapi banyak perempuan belum berani menceritakannya, karena ada perundungan dari teman-teman sesama pekerja juga. Banyak kasus yang tidak masuk dalam proses hukum. Atau misal kekerasan seksual dilakukan oleh pihak manajemen si korban jadi takut melapor, karena nanti kehilangan pekerjaan. (Elly Silaban – KSBSI 2021, wawancara, 26 April)

Sulitnya penyelesaian dan/ atau penanganan terhadap kasus-kasus kekerasan seksual di dunia kerja yang diungkapkan dalam penelitian ini sejalan dengan

kecenderungan yang terjadi secara global. Komnas Perempuan (2021) menyebutkan dua pola umum kekerasan seksual yang terjadi secara global: pertama adalah *quid pro quo*, di mana korban (terutama pekerja), harus mentolerir kekerasan seksual yang dialami untuk mempertahankan pekerjaan atau mendapatkan kompensasi lainnya; kedua adalah keberadaan lingkungan kerja yang tidak bersahabat, yang mentolerir tindakan dan sikap intimidatif, kasar, bermusuhan yang terkait dengan perilaku seksual, yang mengganggu kenyamanan bekerja.

Kombinasi relasi kuasa antara atasan dan bawahan, dengan relasi antara laki-laki terhadap perempuan, menyebabkan kasus-kasus kekerasan seksual di dunia kerja sulit untuk diungkap. Korban kekerasan seksual di dunia kerja cenderung malu dan/ atau takut untuk mengungkapkan dan menyelesaikan kasus yang dialaminya, karena rasa takut terhadap atasan/ pelaku dan sekaligus rasa malu jika pengalamannya diungkapkan kepada publik. Pengungkapan dan penanganan kasus-kasus kekerasan seksual menjadi lebih sulit karena belum memadainya, bahkan absennya prosedur penanganan dan perlindungan kekerasan seksual di dunia kerja.

Mendorong perekrutan perempuan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh

Survei yang dilakukan oleh ILO-ICFTU (2002) di beberapa negara di kawasan Afrika, Asia Pasifik, Timur Tengah, Eropa, dan Amerika - di kurang lebih 70 negara, menjelaskan bahwa meningkatnya jumlah perempuan di dunia kerja dan semakin tingginya tingkat pendidikan perempuan merupakan beberapa faktor yang mendorong peningkatan jumlah perempuan pekerja yang menjadi anggota SP/SB. Hanya sebagai kecil responden yang menyebutkan persoalan eksploitasi oleh pemberi kerja dan persoalan pelecehan seksual sebagai faktor yang mendorong perempuan menjadi anggota serikat. Namun, survei itu juga mengungkapkan bahwa

peningkatan jumlah perempuan yang menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh di beberapa negara terjadi karena adanya upaya khusus untuk mengorganisasikan perempuan, dengan memerhatikan persoalan-persoalan perempuan pekerja, dan mengikutsertakan mereka dalam struktur manajemen.

Narasumber konfederasi SP/SB dalam penelitian ini menyadari perlunya upaya khusus untuk merekrut anggota perempuan. Upaya khusus ini diperlukan karena perempuan pekerja menghadapi berbagai hambatan berbasis gender untuk bergabung dan aktif menjadi anggota SP/SB. Peran gender perempuan di dalam keluarga dalam kerja-kerja pengasuhan, seperti mengasuh anak, memasak untuk keluarga, mengurus suami, adalah salah satu faktor yang menghambat perempuan pekerja untuk aktif menjadi anggota SP/SB. Hal ini diungkapkan oleh beberapa narasumber, termasuk salah satunya diungkapkan oleh Ristadi - Presiden KSPN:

Ada banyak kader perempuan yang kita lihat potensinya bagus, kemudian kita libatkan beberapa kali dalam pendidikan, kemudian pada satu titik tertentu dia tidak ikut lagi dan hilang dari peredaran, ternyata diminta oleh suaminya untuk lebih fokus mengurus anak, intinya mengurus keluarga. (Ristadi – Presiden KSPN 2021, wawancara, 23 April)

Salah satu data yang sulit dicari di dalam penelitian ini adalah data mengenai jumlah anggota konfederasi serikat beserta data pilah berdasarkan gender. Berdasarkan kompilasi berbagai sumber, Tabel 2 berikut adalah gambaran jumlah anggota SP/SB di Indonesia dengan data pilah berdasarkan gender yang sangat terbatas. Ketimpangan data dan analisis gender terhadap SP/SB di berbagai negara juga menjadi perhatian dari *European Trade Union Institute (ETUI)*. Ketimpangan data dan analisis gender terhadap SP/SB ini terjadi bahkan di negara-negara Uni Eropa yang telah memiliki perjanjian mengenai pengarus utamaan gender (Ledwith 2012).

Tabel 2. Jumlah Anggota Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh Perempuan

Nama KSP/ KSB	2002		2003		2019		2020	
	Total	Perempuan	Total	Perempuan	Total	Perempuan	Total	Perempuan
KSPN					^{a)} 235.235	^{a)} 149.513	-	-
KSBSI	^{b)} 1.700.000	^{b)} 40-50 %	-	-	^{c)} 386.295	n.a	-	-
KSPI			^{b)} 2.948.454	n.a	^{c)} 397.226 **)	n.a	-	-
KSarbumusi	-	-	-	-	^{c)} 207.835	n.a	-	-
KKASBI	-	-	-	-	-	-	^{d)} 138.975	^{d)} 60 %

Sumber: ^{a)}Ristadi (23 Juli 2021); ^{b)}ILO, 2006; ^{c)}kspi.or.id, 2019; ^{d)}Nining Elitos (23 Juli 2021)

Sama halnya dengan di negara lain, perempuan pekerja di Indonesia juga menghadapi berbagai tantangan untuk dapat aktif di SP/SB. Salah satunya adalah faktor keluarga. Penelitian Michele Ford (2007) pada tahun 2006 menjelaskan bahwa perempuan pekerja di Indonesia cenderung enggan untuk terlibat dalam kegiatan SP/SB karena komitmen mereka terhadap keluarga. Kalaupun mereka terlibat di dalam SP/SB, maka perempuan pekerja cenderung mengambil peran-peran pinggiran.

Beban peran domestik perempuan yang menghambat perempuan pekerja untuk aktif dalam SP/SB juga diungkapkan juga oleh Elly Silaban, Presiden KSBSI sebagai berikut:

Tetapi kendala keanggotaan di serikat buruh ini adalah ketika anggota perempuan masih single [belum menikah/tidak menikah], semangat dan komitmennya besar sekali. Tetapi, nanti ketika sudah menikah (partisipasi) mereka menjadi redup. Persoalannya memang ada tantangan ya bagi perempuan untuk aktif berserikat. (Elly Silaban – KSBSI 2021, wawancara, 23 April)

Nining Elitos, Ketua KKASBI, menuturkan, bahwa siklus hidup perempuan pada satu titik mengharuskan perempuan untuk menikah dan/atau berkeluarga. Ketika seorang perempuan pekerja berkeluarga, apalagi ketika sudah memiliki anak, maka beban sang perempuan pekerja pada umumnya bertambah. Oleh sebab itu, menurut Nining Elitos, SP/SB perlu menciptakan suasana kegiatan organisasi yang terbuka bagi anak dan keluarga perempuan pekerja. Berikut penjelasan Nining Elitos:

Peran perempuan dalam struktur organisasi perempuan bisa mengambil peran dalam aksi, misalnya menjadi orator dll. Tapi memang tidak mudah melahirkan [anggota serikat] seperti itu, perempuan yang masih single diberikan ruang, tetapi ketika mereka sudah berkeluarga mereka menjadi tersendat. Hingga saat ini single atau berkeluarga bisa membawa keluarga dan anaknya dan ini menjadi edukasi dan pemahaman bahwa tugas buruh perempuan tidak mudah. (Nining Elitos – KASBI 2021, wawancara, 27 April)

Menurut Sylvia Walby (1997) konstruksi sosial dan institusional yang patriarkis membatasi pilihan perempuan dalam menyeimbangkan kerja domestik dengan kerja berbayar. Argumen Walby ini menjelaskan persoalan yang dihadapi oleh perempuan anggota SP/SB untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi SP/SB di dalam penelitian ini. Meminjam penjelasan Walby, koeksistensi antara rezim gender domestik dan rezim publik (kerja), telah menciptakan kesempatan bagi perempuan untuk bekerja, tetapi juga menciptakan

beban baru bagi perempuan, terutama ketika perempuan tetap dituntut untuk bertanggungjawab penuh atas kerja-kerja domestik. Beban rezim gender inilah yang perlu dan telah disadari oleh SP/SB untuk memahami kesulitan-kesulitan yang dihadapi perempuan pekerja untuk menjadi anggota serikat, dan memikirkan upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi kesulitan-kesulitan tersebut.

Meningkatkan Partisipasi Perempuan dalam Posisi Kepemimpinan Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Defisit kepemimpinan perempuan di dalam serikat pekerja/serikat buruh merupakan persoalan global yang dihadapi oleh berbagai serikat pekerja/serikat buruh. Data ILO tahun 1999 menyebutkan bahwa di seluruh dunia, perempuan memegang kurang dari sepertiga pimpinan tertinggi SP/SB di seluruh dunia (Ledwith 2012). Karakter maskulin dari serikat pekerja/serikat buruh merupakan salah satu penghambat bagi partisipasi perempuan dalam kepemimpinan serikat. Misalnya, perempuan yang menjadi pengurus serikat pekerja/serikat buruh harus menampilkan sikap yang 'keras dan kejam', atau sebaliknya tidak menampilkan diri sebagai pemimpin meskipun melakukan peran sebagai pemimpin di dalam serikat (Ledwith 2012).

Di Indonesia, kedudukan pimpinan dan pengurus konfederasi berada di ibukota, yaitu Jakarta. Karenanya, setiap anggota, termasuk anggota perempuan, yang akan menjadi pimpinan serikat harus bekerja dari kantor pusat. Maka untuk mencapai posisi pengurus di tingkat konfederasi bukanlah hal yang mudah bagi perempuan, apalagi bagi anggota serikat yang bekerja atau tinggal di luar Jakarta. Persoalan ini diungkapkan oleh Ristadi (KSPN):

...kami intens datang ke pabrik-pabrik di daerah-daerah untuk melakukan kaderisasi, advokasi, edukasi terhadap anggota-anggota perempuan, yang kemudian kita amati betul siapa kira-kira yang berpotensi, dan kita berikan kesempatan yang lebih luas untuk tampil lebih bagus. Kemudian kita tarik ke level nasional, hanya ini memang tidak mudah karena adanya hambatan-hambatan tadi yang disebutkan. (Ristadi – Presiden KSPN 2021, wawancara, 23 April)

Penelitian ini juga menelusuri bentuk keterwakilan perempuan dalam kepemimpinan di konfederasi SP/SB yang diwawancarai. Tabel 3 memperlihatkan kondisi keterwakilan perempuan yang ditemukan di dalam penelitian, yaitu:

Tabel 3. Representasi Perempuan dalam Kepemimpinan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Nama Konfederasi	Representasi Perempuan dalam Kepemimpinan Konfederasi
KSPN	Dari 15 orang pengurus DPP, 5 orang adalah perempuan.
KSBSI	<ul style="list-style-type: none"> - Ketua konfederasi adalah perempuan - Anggaran Dasar/ Anggaran Rumah Tangga (AD/ART) telah memasukkan kuota perempuan dalam struktur organisasi.
KKASBI	<ul style="list-style-type: none"> - Ketua konfederasi adalah perempuan - Di setiap departemen ada pengurus perempuan - Beberapa federasi diketuai oleh perempuan
KSarbumusi	<ul style="list-style-type: none"> - Dari 14 orang pengurus konfederasi, 2 orang adalah perempuan (1 ketua bidang, 1 bendahara) - Di semua pengurus tingkat federasi ada beberapa pengurus perempuan sebagai sekretaris dan bendahara.
KSPI	Beberapa jabatan di Dewan Eksekutif Nasional diduduki oleh perempuan, yaitu: wakil presiden, wakil sekretaris jenderal, dan bendahara. (koranperdjoangan.com, 2017)

Sumber: diolah dari wawancara dan sumber lainnya

Secara umum, perempuan sudah hadir dalam kepemimpinan atau kepengurusan konfederasi (Tabel 3). Namun, komposisi perempuan dibandingkan laki-laki dalam kepengurusan masih tergolong rendah, dan cenderung menduduki posisi-posisi yang dianggap feminin, seperti bendahara dan sekretaris, atau bidang-bidang yang spesifik terkait persoalan pekerja perempuan dan anak. Dari lima konfederasi yang diwawancarai, ada dua konfederasi, yaitu KSBSI dan KKASBI, yang diketuai oleh perempuan.

Kepemimpinan atau kepengurusan konfederasi juga ditentukan oleh jenis sektor industri dari serikat tersebut. Beberapa sektor industri yang didominasi oleh laki-laki akan dipimpin oleh laki-laki. Namun sebaliknya, sektor industri yang didominasi oleh perempuan tidak secara otomatis dipimpin oleh pengurus perempuan. Misalnya dalam federasi sektor garmen yang didominasi oleh pekerja perempuan antara 70 persen hingga 80 persen, namun komposisi pengurusnya tidak mencapai 30 persen (Sumiyati – KSPI 2021, wawancara, 4 Mei).

Perempuan pekerja memiliki kemampuan untuk berperan aktif di dalam kehidupan SP/SB. Elly Silaban (KSBSI) mengungkapkan optimismenya terhadap kemampuan perempuan anggota SP/SB, sebagai berikut:

Ketika kongres, rapat nasional, kongres nasional dan rapat penting lainnya. Seperti saat ini KSBSI mengutamakan dialog sosial baik itu dengan kementerian dan stakeholder [pemangku kepentingan], jadi kita mendorong perempuan untuk terlibat di sana. Tetapi berdasarkan pengamatan saya ya..., tanpa menjadi bias gender, yang lebih bisa di dorong berpartisipasi, tanggap dalam diskusi adalah perempuan. Mereka lebih maju satu langkah dari laki-laki.

Saya meminta pada para anggota perempuan ini untuk mewakili saya membicarakan RUU PKS, Konvensi ILO dan lainnya. Peran mereka sangat besar. (Elly Silaban – KSBSI 2021, wawancara, 23 April)

Persoalannya, untuk aktif dalam kegiatan serikat, perempuan harus menghadapi bias gender yang ada di dalam masyarakat. Misalnya pandangan dominan yang negatif terhadap perempuan yang aktif di SP/SB. Pandangan negatif tersebut muncul karena alasan-alasan budaya yang patriarkis seperti: perempuan tidak pantas pulang malam, atau anggapan bahwa mereka yang menjadi aktivis akan melalaikan tanggung jawab di dalam keluarga. Nining Elitos (KKASBI) mengungkapkan kesulitan yang dihadapi oleh perempuan yang menjadi pemimpin di serikat buruh sebagai berikut:

Ya.. tidak mudah menjadi ketua buruh di level pabrik, pasti ada ancaman teror, tantangan perempuan masuk ke dunia pabrik juga tidak mudah. Di mana biasanya, selain bekerja, saya jadi pulang larut malam, aktivitas organisasi pula, ada image yang kurang baik melihat perempuan sebagai buruh pabrik, pulang tengah malam. Tidak tentu. Tapi saya tidak memedulikan itu. (Nining Elitos – KKASBI 2021, wawancara, 27 April)

Salah satu cara untuk meningkatkan partisipasi perempuan pekerja di dalam kepemimpinan serikat adalah melalui kebijakan afirmatif yang melibatkan perempuan dalam struktur kepengurusan SP/SB. Salah satu kebijakan afirmatif bagi partisipasi perempuan misalnya dilakukan oleh KSBSI dengan memasukkan aturan tertulis di dalam Anggaran Rumah Tangga/ Anggaran Dasar (AD/ART) mengenai kuota bagi perempuan. Berikut penuturan Elly Silaban:

Di AD/ART kami sudah menulis ketentuan jumlah perempuan yang masuk ke dalam struktur yaitu 30 persen. Sepertinya ada perubahan kemarin apa sudah menjadi 40 persen. Lalu kami ada ketentuan jika ada pelatihan maka partisipasi perempuan harus diperhatikan. (Elly Silaban – KSBSI 2021, wawancara, 23 April)

Adanya aturan mengenai partisipasi anggota perempuan dalam struktur kepemimpinan serikat semacam ini dapat meningkatkan keterwakilan perempuan dalam kepemimpinan organisasi, sebagaimana pengalaman KSBSI, sebagaimana dipaparkan oleh Elly Silaban berikut:

Kalau di tingkat pusat, kami pastikan bahwa di tingkat decision maker (pembuat keputusan) ada laki-laki dan perempuan. Di Konfederasi kami ada Dewan Eksekutif Nasional (DEN KSBSI) 5 orang. Presiden, wakil presiden untuk program, wakil presiden untuk konsolidasi, sekretaris jenderal, dan bendahara. Misal saya presiden adalah perempuan, maka sekjennya adalah laki-laki. Misal di [federasi] pariwisata ketua umumnya perempuan, sekjennya laki-laki, begitu juga di pertanian. Mayoritas komposisi di federasi sudah berimbang, tetapi ada sekitar dua puluh persen yang masih di dominasi oleh laki-laki. (Elly Silaban – KSBSI 2021, wawancara, 26 April)

Secara umum partisipasi perempuan belum memberi warna secara signifikan di dalam kepemimpinan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh di dalam penelitian ini. Representasi kepemimpinan serikat yang lebih adil gender membutuhkan suatu kebijakan dan tindakan afirmatif untuk memberikan ruang khusus bagi partisipasi perempuan. Kebijakan afirmasi ini bisa dilakukan misalnya dengan membuat aturan kuota bagi perempuan. Namun tak cukup hanya itu, serikat juga harus menciptakan lingkungan yang kondusif bagi partisipasi perempuan, mengingat di dalam masyarakat perempuan juga menghadapi hambatan-hambatan seperti stigma terhadap aktivis. Pada akhirnya, kebijakan afirmatif bagi partisipasi perempuan di dalam serikat tidak dapat hanya bersifat tokenisme, sekedar sebagai syarat administratif atau superfisial, misalnya pada jabatan-jabatan yang dianggap kurang strategis atau bias gender.

Mendorong Struktur Internal yang Mempromosikan Kesetaraan Gender

Salah satu strategi yang digunakan oleh gerakan pekerja perempuan untuk memengaruhi agenda serikat pekerja/serikat buruh adalah penggunaan strategi pengorganisasian mandiri (*autonomous organizing*), dan pengorganisasian terpisah (*separate organizing*). Menurut Linda Briskin, pengorganisasian mandiri merupakan strategi gerakan perempuan untuk membentuk serikat pekerja/serikat buruh khusus perempuan (*women only union*). Sementara pengorganisasian terpisah adalah strategi gerakan perempuan untuk membentuk suatu struktur bagi perempuan di dalam serikat pekerja/serikat buruh (Broadbent & Ford 2007).

Pengorganisasian terpisah banyak digunakan dalam gerakan perempuan pekerja di serikat pekerja/serikat buruh di Indonesia untuk mendorong isu-isu perempuan dan kesetaraan gender. Strategi pengorganisasian terpisah yang umum digunakan di Indonesia bukanlah pendirian serikat pekerja/serikat buruh khusus bagi perempuan, melainkan pembentukan struktur khusus di dalam serikat yang didedikasikan bagi perempuan dan/atau isu-isu perempuan (Ford 2007).

Dalam derajat dan bentuk yang beragam, konfederasi yang diwawancarai telah mengembangkan struktur dan fungsi internal di dalam serikat, yang didedikasikan untuk menangani dan mendukung isu-isu pekerja perempuan. KSPN misalnya, telah memiliki departemen perempuan dan anak. Tugas dari departemen ini adalah mengorganisir, mengadvokasi, dan mengedukasi hak-hak dan perlindungan terhadap pekerja perempuan dan juga anak (Ristadi – Presiden KSPN 2021, wawancara, 23 April). Sementara KSBSI membentuk Komite Kesetaraan Nasional (K2N) untuk mendorong agenda kesetaraan gender (Elly Silaban – KSBSI 2021, wawancara, 23 April). Menurut Elly Silaban (KSBSI), K2N tidak hanya melakukan kampanye dan pendidikan, tetapi memiliki hak suara di saat kongres. K2N yang berkedudukan di tingkat nasional ini juga memiliki tugas untuk membangun K2N di tiap-tiap provinsi.

Tabel 4 berikut memperlihatkan berbagai upaya untuk membangun struktur internal di dalam tubuh konfederasi yang bertujuan untuk mendorong kesetaraan gender.

Tabel 4. Struktur Internal di Dalam Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk Mendorong Kesetaraan Gender

Konfederasi	Bidang/ Divisi/ Departemen terkait Kesetaraan Gender
KSPN	- Departemen Perempuan
KSBSI	- Komite Kesetaraan Nasional (K2N)
KKASBI	- Departemen Perjuangan Buruh Perempuan - Tata tertib dalam pemilihan pengurus mencantumkan syarat-syarat berdimensi keadilan gender, seperti: tidak poligami, tidak melakukan kekerasan seksual
KSarbumusi	- Ketua Bidang Pemberdayaan Buruh Perempuan dan anak - Kaukus Perempuan Sarbumusi, lembaga khusus perempuan KSarbumusi
KSPI	- Simpul (<i>focal point</i>) untuk isu Kekerasan Berbasis Gender (<i>Gender Based Violence/ GBV</i>) - Rencana pembentuk Posko GBV dari tingkat konfederasi (nasional), hingga tingkat federasi dan tingkat perusahaan.

Sumber: diolah dari wawancara

Untuk meningkatkan pemahaman dan kepedulian terhadap isu-isu pekerja perempuan, Eka Fitri Rohmawati – Ketua bidang pemberdayaan buruh perempuan dan anak KSarbumusi, juga mendirikan Kaukus Perempuan Sarbumusi. Kaukus ini merupakan lembaga di dalam struktur KSarbumusi, yang berdiri sejajar dengan lembaga lain seperti Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Sarbumusi dan Lembaga Ekonomi KSarbumusi. Kaukus Perempuan Sarbumusi berusaha melibatkan kader-kader muda dari organisasi NU lainnya, seperti PMII dan IPPNU, untuk juga terlibat dalam isu-isu ketenagakerjaan.

...saya kan ketua bidang wadah perempuan. Saya bikin wadah perempuan sudah jalan 2-3 tahun, di mana wadah perempuan itu khusus untuk mengadvokasi, menganalisis, mengkaji hal-hal ataupun regulasi yang berkaitan dengan perempuan, atau hak perempuan. Gak harus perempuan, laki-laki pun kalau mau jadi pengurusnya boleh, yang penting concern terhadap isu-isu perempuan, kebijakan terkait perempuan. (Eka Fitri Rohmawati – KSarbumusi 2021, wawancara, 26 April)

Sementara itu, KSPI mendorong penguatan internal konfederasi untuk kesetaraan gender dengan merancang suatu Posko Kekerasan Berbasis Gender (Posko GBV). Posko ini diharapkan dapat dibentuk dari tingkat konfederasi hingga tingkat federasi, untuk mendorong kebijakan terkait kekerasan di dunia kerja, serta untuk menangani kasus kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Berikut adalah pemaparan Sumiyati (KSPI) tentang rencana pembentukan Posko GBV ini:

Kalau program perempuan setahu aku, karena saya dibebanin menjadi focal point, maka karena keterlibatan dalam Konvensi (ILO) 190, maka fokus kerjanya Konvensi 190. Di antaranya bagaimana upaya mencegah dan

menangani kasus kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Nah akhir-akhir ini KSPI fokus untuk membentuk suatu posko, itu menggalang kegiatan-kegiatan dari semua federasi di tingkatan bawah yang menjadi afliasinya KSPI. (Sumiyati – KSPI 2021, wawancara, 4 Mei)

Strategi pengorganisasian terpisah ini telah tumbuh di dalam konfederasi yang diwawancarai dalam penelitian ini. Melalui bidang-bidang atau fungsi khusus terkait isu perempuan tersebut, kaum perempuan dapat mengangkat dan mendorong isu kesetaraan gender menjadi agenda konfederasi, khususnya mendorong persoalan kekerasan seksual di dunia kerja yang akan dibahas pada bagian berikut.

Memajukan Agenda Kesetaraan Gender dan Solidaritas dalam Kegiatan-Kegiatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Penelitian ini menemukan setidaknya dua bentuk kegiatan yang dilakukan oleh untuk memajukan agenda kesetaraan gender, yaitu pelatihan dan pendidikan, serta advokasi kebijakan terkait kekerasan seksual di dunia kerja.

Pelatihan dan pendidikan

Bidang-bidang khusus terkait perempuan di dalam konfederasi merupakan bidang yang menangani pelatihan dan pendidikan mengenai kesetaraan gender dan hak-hak perempuan. Masing-masing konfederasi menggunakan nama yang berbeda untuk bidang-bidang khusus perempuan tersebut, namun fungsi pelatihan dan pendidikan terkait kesetaraan gender, pada umumnya melekat pada bidang tersebut.

Di KSPN, departemen perempuan memiliki peran pendidikan mengenai hak-hak perempuan di dunia kerja (Ristadi 2021, wawancara, 23 April).

Kemudian departemen perempuan ini memberikan edukasi bagaimana perlindungan hak-hak perempuan di tempat kerja, kemudian apa yang bisa dilakukan ketika mengalami tindakan-tindakan “melanggar hak-hak perempuan”, seperti itu yang selama ini dilakukan oleh teman-teman departemen perempuan di KSPN. (Ristadi – Presiden KSPN 2021, wawancara, 23 April)

Sementara di KSBSI, K2N berperan dalam memberikan pelatihan, sosialisasi mengenai peraturan terkait perburuhan, dan membahas persoalan-persoalan atau isu yang dihadapi oleh perempuan pekerja.

Mereka [K2N] melakukan pelatihan. Melakukan sosialisasi konvensi ILO 190, mendorong RUU PKS, mereka membahas hak-hak pekerja perempuan, kepemimpinan perempuan, bagaimana perempuan dalam keluarga dan lainnya. Kami selalu bersama-sama melihat isu buruh di tingkat global dan kami bawa ke anggota. KSBSI ada di 24 provinsi, tetapi yang aktif itu ada 20. (Elly Silaban – KSBSI 2021, wawancara, 26 April)

Melalui Kaukus Perempuan Sarbumusi, KSarbumusi juga mengangkat isu-isu kekerasan seksual atau RUU PKS dalam diskusi-diskusi informal di dalam Kaukus (Eka Fitri Rohmawati – KSarbumusi 2021, wawancara, 26 April).

Namun, berbagai pelatihan yang dikembangkan oleh konfederasi di dalam penelitian ini belum secara konsisten dilakukan. Kegiatan pelatihan dan pendidikan terkait isu-isu ini dilakukan secara sporadis, atau sebagai inisiatif individual, dan bersifat *ad hoc* (sesaat).

Hambatan untuk menjalankan dan mengembangkan kegiatan-kegiatan pelatihan ini terutama disebabkan oleh keterbatasan sumber daya, baik uang maupun keahlian spesifik yang dibutuhkan dalam pelatihan (Sumiyati – KSPI 2021, wawancara, 4 Mei), misalnya keahlian dalam menerima laporan dan menangani korban kekerasan seksual.

Advokasi Kebijakan

Beberapa studi kasus menekankan pentingnya peran peraturan perundang-undangan untuk memberikan legitimasi dan pintu bagi serikat pekerja/serikat buruh untuk menegosiasikan kesepakatan mengenai pencegahan kekerasan dan pelecehan di lingkungan kerja (ILO 2017). Hingga tahun 2014, UN Women mencatat ada 125 negara yang telah mengesahkan undang-undang mengenai pelecehan seksual di tempat kerja (ILO 2017).

Sementara di Indonesia saat ini belum ada peraturan perundang-undangan yang secara khusus mengatur mengenai persoalan kekerasan seksual di dunia kerja. UU No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, sama sekali tidak mengatur dimensi gender. Sementara itu, UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya mengatur hak-hak pekerja perempuan dalam hal: cuti haid, cuti melahirkan, dan pengaturan jam kerja bagi pekerja perempuan; namun belum mengatur persoalan kekerasan seksual di tempat kerja.

Masih terbatasnya substansi mengenai kekerasan seksual tempat kerja di dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, diakui dan dijelaskan oleh Ristadi (KSPN) sebagai berikut:

Jadi secara umum memang kami mengamati bahwa belum ada secara spesifik soal Undang-undang tersebut. Apalagi di Undang-undang Ketenagakerjaan, belum ada secara khusus, apakah peraturan menteri, atau peraturan pemerintah secara khusus, menyoal tentang bagaimana pencegahan pelecehan dan kekerasan seksual di tempat kerja, belum ada. Yang diatur hanyalah di level tentang hak perempuan, hak untuk cuti haid, cuti melahirkan, kemudian untuk menyusui, itu ada di level UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jadi tidak secara spesifik. Memang ini yang menjadi problem kita, tadi saya ceritakan, kita mau nyantolin itu kan jadinya ke Tindak Pidana Umum ya diatur di KUHP. Memang secara khusus sepengetahuan saya tidak ada, sehingga ini juga menjadi faktor ketika terjadi kekerasan atau pelecehan seksual yang tadi saya ceritakan sebelumnya, ini tidak diproses lebih lanjut. (Ristadi – Presiden KSPN 2021, wawancara, 23 April)

Hal ini juga diakui Eka Fitri Rohmawati (KSarbumusi) sebagai berikut:

...kalau menurut saya belum memadai, buktinya banyak kasus kekerasan seksual yang dilaporkan tapi menguap. Kenapa seperti itu? Karena tidak ada payung hukum yang jelas. Selama ini kan ngikutnya ke KUHP ya, sementara itu kan umum ya, banyak yang tidak terselesaikan dengan itu. Karena kekerasan seksual ini harus ada payung hukum yang spesifik dan lewat pengesahan RUU ini salah satu caranya. Biar ada kejelasan terhadap perempuan yang mengalami kekerasan seksual termasuk di tempat kerja. (Eka Fitri Rohmawati – KSarbumusi 2021, wawancara, 26 April)

Konfederasi SP/SB di dalam penelitian ini turut terlibat dalam advokasi kebijakan terkait kesetaraan gender dan kekerasan seksual seperti: RUU Penghapusan Kekerasan Seksual (PKS), Konvensi ILO No. 190 tentang Kekerasan dan Pelecehan, serta RUU Perlindungan Pekerja Rumah Tangga (PPRT). Namun, advokasi terkait RUU PPRT tidak banyak muncul di dalam wawancara. Penelitian ini menemukan setidaknya dua fokus advokasi kebijakan

dari konfederasi tertuju pada RUU PKS dan Konvensi ILO No. 190.

Advokasi terhadap Rancangan Undang-undang Penghapusan Kekerasan Seksual (RUU PKS)

Advokasi kebijakan terhadap RUU PKS dilakukan melalui *lobby* maupun kampanye. *Lobby* dilakukan terhadap lembaga legislatif dan eksekutif, yaitu DPR serta beberapa kementerian seperti kementerian tenaga kerja dan kementerian pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak. Kerja sama tripartit, antara SP/SB, pemerintah, dan pengusaha; juga dilakukan untuk mendukung pembahasan RUU PKS (KSBSI, 2021).

Upaya untuk mendekati DPR, dan kerja sama tripartit dalam mendorong pembahasan RUU PKS dipaparkan oleh Presiden KSPN – Ristadi, dalam pemaparannya berikut:

Hearing dengan DPR, *lobby-lobby* dengan pimpinan-pimpinan fraksi, itu dilakukan oleh perwakilan dari departemen perempuan, dan kami juga melobi kepada pemerintah. Terakhir ini teman-teman dan saya juga ikut mendorong keseriusan pemerintah melalui Menteri Tenaga Kerja untuk bersama-sama, tentu bersama APINDO, asosiasi pengusaha, untuk bersama-sama membuat sebuah komitmen bersama supaya RUU PKS ini segera disahkan oleh DPR dan ini sudah masuk ke fase tertinggi dan nanti kalau sampai pada tanggal 30 April kami para presiden konfederasi [bersama] dengan Menteri Tenaga Kerja akan bertemu dengan pimpinan DPR untuk menyepakati dan menandatangani komitmen itu, mendorong, mendesak DPR supaya RUU PKS ini disahkan. (Ristadi – Presiden KSPN 2021, wawancara, 23 April)

Selain mendekati pemerintah, KSarbumusi dan perempuan lintas konfederasi, juga berupaya untuk mendekati pengusaha melalui Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), untuk turut mendorong advokasi kebijakan pencegahan kekerasan seksual di dunia kerja. Berikut penuturan Eka Fitri Rohmawati:

Kemudian kami beberapa orang [perempuan lintas konfederasi] bertemu dengan pak Hariadi Sukamdani, ketua [ketua umum] APINDO [Asosiasi Pengusaha Indonesia], lalu menyampaikan, bahwa sangat berhubungan dengan para pemberi kerja, pemberi kerja kan di bawah APINDO. Sering banget terjadi kekerasan seksual karena relasi kuasa, walaupun misalnya ada yang posisi setara antara pelaku kekerasan seksual, diperlukan juga campur tangan pemberi kerja, agar lebih terproteksi para pekerja. jadi kami sampaikan ke pak Hariadi urgensi undang-undang ini untuk disahkan, terutama karena kami di serikat pekerja bidikannya memang khusus di tempat kerja. (Eka Fitri Rohmawati – KSarbumusi 2021, wawancara, 26 April)

Konfederasi SP/SB yang diwawancarai menyadari adanya pertentangan yang muncul dalam proses pembahasan RUU PKS. Apalagi ketika pembahasan RUU PKS ini berjalan bersamaan dengan proses pembahasan RUU Omnibus Law Cipta kerja yang kontroversial bagi kalangan SP/SB.

RUU PKS ini kita lihat banyak ditentang ada keinginan untuk tidak mengesahkannya ya. Para pria sebagai pengambil keputusan banyak tidak mendukung ini ya. Saat ini beberapa konfederasi bersama para aktivis lainnya terlibat dalam tim. Kami lead (memimpin) di situ untuk buat kesepakatan dengan Apindo dan Kementerian tenaga kerja untuk mendorong RUU PKS segera disahkan. Saya hadir dalam penandatanganan dukungan terhadap RUU tersebut. Dalam perjuangan RUU PKS ini ada perbedaan pandangan juga, beberapa kelompok menginginkan bahwa desakan terhadap RUU PKS dibarengi dengan Omnibus Law, yang menurut saya ini akan menyulitkan RUU PKS. (Elly Silaban – KSBSI 2021, wawancara, 26 April)

Selain melakukan upaya *lobby*, konfederasi SP/SB juga bekerja sama dengan SP/SB lain untuk membangun dukungan dan mensosialisasikan pembahasan RUU PKS ini kepada publik. Eka Fitri Rohmawati (KSarbumusi) menjelaskan adanya aliansi lintas serikat untuk mendorong advokasi RUU PKS dan juga RUU PPRT, meski perdebatan dalam RUU PPRT tampak lebih rumit dibandingkan dengan RUU PKS. Berikut penjelasan Eka Fitri Rohmawati:

Tapi RUU PPRT lebih alot lagi kan. Ya keduanya kita advokasi tapi porsi yang terbesarnya ya RUU PKS ini karena memang perlu segera ada payung hukum karena kekerasan dan pelecehan masih sering terjadi di mana-mana. (Eka Fitri Rohmawati – KSarbumusi 2021, wawancara, 26 April)

Advokasi terhadap Ratifikasi Konvensi ILO No. 190

Agenda advokasi kebijakan lain yang dilakukan oleh konfederasi terkait persoalan kekerasan seksual di dunia kerja adalah advokasi untuk ratifikasi Konvensi ILO No. 190 tentang Kekerasan dan Pelecehan. Hal ini dipaparkan oleh Sumiyati, simpul untuk isu Kekerasan Berbasis Gender (*focal point GBV*) dari Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI). Menurutnya, Konvensi ILO No. 190 menyediakan cakupan kekerasan di dunia kerja yang lebih luas, tidak hanya kekerasan seksual. Berikut penjelasan Sumiyati:

Naskah Akademiknya untuk Konvensi 190, Mbak, yang sudah kita buat bersama aliansi. Karena waktu bekerja dengan RUU PKS, itu kita sudah bersama dengan Komnas Perempuan dengan kementerian, sempat audiensi dengan ibu menteri terkait RUU PKS, Konvensi 190, pertemuan tripartit nasional pasca dari Konvensi ILO, dan memastikan

meratifikasi. Karena kita maunya semua waktu itu. Karena dalam Konvensi 190 sudah ada perlindungan kekerasan seksual dunia kerja. Jadi kita melihatnya lebih urgentnya ke situ. (Sumiyati – KSPI 2021, wawancara, 4 Mei)

Upaya untuk mensosialisasikan Konvensi ILO No. 190 dilakukan melalui *workshop* bagi federasi-federasi yang berafiliasi dengan KSPI. Di dalam *workshop* tersebut, KSPI juga mensosialisasikan dan mendorong rencana mereka untuk membentuk Posko GBV di seluruh serikat pekerja yang berafiliasi dengan KSPI. Sumiyati menjelaskan sebagai berikut:

...kita juga sosialisasi Konvensi 190. Kita juga melakukan *workshop* untuk mendapatkan komitmen bersama tentang upaya pencegahan dan penanganan, dan yang terakhir kita melakukan konsolidasi dengan beberapa federasi untuk menarik komitmen mereka merealisasikan tentang Posko GBV. Karena tidak semua federasi yang berafiliasi itu mereka siap untuk itu. (Sumiyati – KSPI 2021, wawancara, 4 Mei)

KSBSI juga memasukkan agenda ratifikasi Konvensi ILO No. 190 sebagai salah satu target advokasi mereka, meskipun masih dalam skala terbatas. Sebagaimana dijelaskan oleh Elly Silaban berikut:

Di konfederasi saya sendiri, kami masih parsial menjelaskannya, misalnya dalam meeting (rapat) nasional. Dalam setengah jam kita paparkan tetapi belum menjadi action plan (rencana aksi). Work plan (rencana kerja) kita tentang konvensi ILO 190, mendorong agar dia di ratifikasi. Kalau RUU PKS masih di tingkat tim-tim perbincangannya ya. (Elly Silaban – KSBSI 2021, wawancara, 26 April)

Sebagai payung organisasi serikat di tingkat nasional, penelitian ini menemukan peran strategis dari konfederasi SP/SB untuk memengaruhi dan mendorong proses penyusunan kebijakan. Ketika isu kekerasan seksual masuk menjadi agenda internal dari serikat, maka konfederasi juga menjadikan isu kekerasan seksual sebagai agenda advokasi kebijakan. Terlebih ketika kebijakan tersebut sedang menjadi diskursus yang berkembang di publik, seperti dalam advokasi RUU PKS dan Konvensi ILO No. 190.

Penutup

Watak serikat yang maskulin serta tarik menarik antara rezim gender domestik dan rezim dunia kerja, merupakan beberapa faktor yang kerap menghambat partisipasi perempuan di dalam SP/SB. Perempuan harus menyesuaikan diri dengan struktur dan kegiatan SP/SB sambil menyeimbangkan tanggung jawabnya di ruang domestik. Hal ini membawa akibat pada

minimnya keterwakilan perempuan pekerja di dalam kepemimpinan SP/SB. Meminjam penjelasan Acker, rendahnya partisipasi dan keterwakilan perempuan pekerja di SP/SB menyebabkan persoalan ketimpangan gender seperti kekerasan seksual di dunia kerja, cenderung tersembunyi.

Namun, konfederasi SP/SB di dalam penelitian ini telah menyadari bahwa persoalan kekerasan seksual di dunia kerja merupakan persoalan yang belum banyak terungkap, apalagi ditangani secara hukum. Konfederasi di dalam penelitian ini menyadari masih terbatasnya pengaturan mengenai kekerasan seksual di dunia kerja. Penelitian ini juga menemukan bahwa kelima konfederasi SP/SB telah mengembangkan struktur dan program memberikan perhatian terhadap persoalan kesetaraan gender, termasuk persoalan kekerasan seksual di dunia kerja.

Pemajuan agenda penghapusan kekerasan seksual oleh konfederasi SP/SB dimungkinkan melalui beberapa strategi. Pertama, konfederasi SP/SB di dalam penelitian ini menyadari dan melakukan upaya untuk meningkatkan partisipasi perempuan pekerja di serikat, serta mendorong kepemimpinan perempuan di serikat. Upaya afirmatif ini perlu untuk dilakukan karena perempuan pekerja menghadapi rezim kerja domestik dan rezim dunia kerja yang membatasi pilihan dan kesempatan perempuan untuk aktif di ruang publik dan sekaligus menjalankan tanggung jawab perempuan dalam kerja domestik di dalam keluarga. Untuk memperkuat partisipasi perempuan dalam kepemimpinan serikat, beberapa konfederasi sudah mulai secara formal menerapkan kebijakan afirmatif berupa kuota bagi perempuan di dalam struktur pengurus konfederasi.

Kedua, upaya untuk memperkuat agenda kesetaraan gender dilakukan melalui strategi pengorganisasian terpisah. Strategi ini dilakukan dengan mendirikan bidang-bidang di dalam serikat, yang berfungsi untuk mengangkat dan memperkuat isu-isu kesetaraan gender. Bidang-bidang khusus ini melakukan berbagai kegiatan seperti pelatihan mengenai isu kesetaraan gender, membangun jejaring dengan konfederasi lain dan juga aktor dan institusi lain seperti pengusaha, pemerintah, dan organisasi masyarakat sipil.

Penelitian ini menyadari bahwa data pilah keanggotaan perempuan di SP/SB serta data keterwakilan perempuan dalam kepemimpinan SP/SB diperlukan untuk menilai keterwakilan perempuan di SP/SB. Namun, penelitian ini juga menilai bahwa keterwakilan perempuan pekerja di dalam SP/SB juga perlu dilihat dari agenda-agenda kesetaraan gender yang masuk menjadi

agenda konfederasi. Maka penelitian ini kemudian berusaha menelusuri masuknya penghapusan dan pencegahan kekerasan seksual di dunia kerja sebagai agenda konfederasi SP/SB.

Peran konfederasi SP/SB dalam memajukan agenda pencegahan dan penghapusan kekerasan seksual terutama menonjol dalam advokasi kebijakan. Peran penting dari konfederasi ini dapat dilihat dari keterlibatan dari semua konfederasi di dalam advokasi terhadap Rancangan Undang-undang Penghapusan Kekerasan Seksual dan advokasi terhadap ratifikasi Konvensi ILO No. 190 tentang Kekerasan dan Pelecehan. Dalam advokasi kebijakan ini, konfederasi memiliki posisi strategis untuk bernegosiasi dan memengaruhi berbagai pihak, baik lembaga legislatif (DPR), pemerintah (kementerian), maupun pihak pengusaha.

Sebagai organisasi payung pada tingkat nasional, ruang gerak konfederasi terutama berada pada bidang kebijakan dan kampanye. Sementara persoalan kekerasan seksual secara langsung lebih banyak ditangani oleh SP/SB pada tingkat federasi atau perusahaan. Oleh karena itu agenda penghapusan dan pencegahan kekerasan seksual tidak cukup hanya dilakukan pada SP/SB tingkat konfederasi. Pada akhirnya peran konfederasi SP/SB untuk mendorong adanya peraturan perundang-undangan mengenai kekerasan seksual di dunia kerja, dapat digunakan sebagai landasan bagi pengembangan prosedur penanganan kekerasan seksual yang dibutuhkan oleh pekerja/ buruh dan juga perlu dipahami dan dilakukan oleh SP/SB pada tingkat federasi dan perusahaan.

Daftar Pustaka

Broadbent, K & Ford, M 2007, Women and labour organizing in Asia: Diversity, autonomy, and activism, dalam Broadbent, K & Ford, M (eds) Women and Labour Organizing in Asia, Taylor & Francis e-library.

cnnindonesia.com 2018, Menaker: Jumlah Serikat Pekerja Menurun Signifikan, diakses di <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20180328143824-20-286542/menaker-jumlah-serikat-pekerja-menurun-signifikan>, pada 24 Juli 2021.

ILO-ICFTU 2002, The Role of Trade Unions in Promoting gender Equality: Report of the ILO-ICFTU Survey, diakses di https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjZ--jDutfvAhU2IEsFHcLABVcQFjACegQIFBAD&url=https%3A%2F%2Factiv-courses.itcilo.org%2Flibrary%2Fgender-and-equality%2Fresource_kit_for_tu%2Freport.pdf%2Fdownload%2Ffile&usg=AOvVaw2b3D2rjMzcdY1SX5K9tORB, pada 30 Maret 2021.

Ford, M 2007, Indonesia: Separate organizing within unions, dalam Broadbent, K & Ford, M (eds) Women and Labour Organizing in Asia, Taylor & Francis e-library.

Fsedar.org 2020, Rangkuman Kasus AICE, diakses pada 7 April 2021, <https://fsedar.org/rangkuman-kasus-aice/>

ILO 2017, Violence and Harassment against Women and Men in the World of Work – Trade Union Perspective and Action, diakses di https://www.ilo.org/actrav/pubs/WCMS_546645/lang--en/index.htm, pada 20 Juli 2021.

ILO, Sexual harassment in the world of work, diakses di https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjSndmIroDyAhWWA3IKHZ66AMUQFjABegQIBhAD&url=https%3A%2F%2Fwww.ilo.org%2Fwcm5%2Fgroups%2Fpublic%2F---dgreports%2F---gender%2Fdocuments%2Fbriefingnote%2Fwcm5_738115.pdf&usg=AOvVaw2b-b-ERSJGzq7ueJA1Ei3u, pada 20 Juli 2021.

ILO 2006, Laporan Penelitian: Isu-Isu Perempuan dan Jender di Organisasi Serikat Pekerja/ Buruh di Indonesia, diakses di https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiJlL9007xhAUSeisKHUXsBNAQFjACegQIBhAD&url=http%3A%2F%2Filo.org%2Fpublic%2Findonesia%2Fregion%2Fasro%2Fjakarta%2Fdownload%2Fjendersb.pdf&usg=AOvVaw1_frD8o_YgOvvGEX36hb9q, pada 10 Juli 2021.

Kemnaker 2019, Infor DatinHiwas Pusat Data dan Informasi Ketenagakerjaan, diakses di <https://satudata.kemnaker.go.id/publikasi/serikat%20pekerja?page=2>, pada 10 Juli 2021.

Kompas.com 2020, Buruh Mundur dari Tim Teknis Omnibus Law RUU Cipta Kerja, Ada Apa?, diakses 31 Maret 2021, <https://nasional.kompas.com/read/2020/07/14/10075351/buruh-mundur-dari-tim-teknis-omnibus-law-ruu-cipta-kerja-ada-apa?page=all>

Komnas Perempuan 2021a, Catatan Tahunan Kekerasan terhadap Perempuan tahun 2020, diakses di https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwie5cXPhYDyAhXGfX0KHbwtC8UQFjAAegQIBxAD&url=https%3A%2F%2Fkomnasperempuan.go.id%2FuploadedFiles%2F1466.1614933645.pdf&usg=AOvVaw2d7sC_FQlM27AfYWhMcO98, pada 25 Juli 2021.

Komnas Perempuan 2021b, Lembar Fakta dan Poin Kunci: Catatan Tahunan Komnas Perempuan Tahun 2020, diakses di <https://komnasperempuan.go.id/siaran-pers-detail/catahu-2020-komnas-perempuan-lembar-fakta-dan-poin-kunci-5-maret-2021>, pada 7 April 2021.

Koranperdjoeangan.com 2017, Ini Komposisi Susunan Pengurus KSPI Periode 2017-2022, diakses di <https://www.koranperdjoeangan.com/ini-komposisi-susunan-pengurus-kspi-periode-2017-2022/>, pada 24 Juli 2021.

KSBSI 2021, Terobosan efektif jelang May Day: Petinggi Tripartit Bersatu Padu, diakses di <https://www.ksbsi.org/home/read/1479/Terobosan-efektif-jelang-May-Day--petinggi-tripartit-bersatu-padu>, pada 10 Juli 2021.

KSPI 2019, Ketua Harian KSPI: Verifikasi Keanggotaan Serikat Pekerja oleh Kemenaker Ngawur, diakses di <http://kspi.or.id/ketua-harian>

kspi-verifikasi-keanggotaan-serikat-pekerja-oleh-kemenaker-ngawur/ , pada 10 Juli 2021.

Ledwith, S 2012, Gender politics in trade unions: The representation of women between exclusion and inclusion, diakses di https://www.researchgate.net/publication/258196307_Gender_Politics_in_Trade_Unions_The_Representation_of_Women_between_Exclusion_and_Inclusion , pada 9 Juli 2021.

Moghadam, Valentine M 2011, Making Globalization Work for Women: The Role of Social Rights and Trade Union Leadership, State University Press: New York

Perempuan Mahardhika 2017, Pelecehan Seksual dan Pengabaian Hak Maternitas pada Buruh Garmen: Kajian Kekerasan Berbasis Gender di KBN Cakung, diakses pada 7 April 2021, <https://mahardhika.org/penelitian-kekerasan-berbasis-gender-pada-buruh-garmen-perempuan-2017/>

UN Women 2019, Handbook: Addressing violence and harassment against women in the world of work, diakses di <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/03/handbook-addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work> , pada 23 Juli 2021.

Visser, J 2019, Trade Unions in the Balance: ILO ACTRAV Working Paper, ILO, diakses di, https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_722482/lang-en/index.htm , pada 30 Maret 2021.

Walby, S 1997, Gender Transformations, Routledge: London.

Peraturan Perundang-undangan

UU No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

UU No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja

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**

