



# JEJAK KESETARAAN DI DUNIA KERJA



KUMPULAN HASIL LIPUTAN  
PESERTA JOURNALIST SHORT COURSE  
KESETARAAN GENDER DI DUNIA KERJA

# **JEJAK KESETARAAN DI DUNIA KERJA**

KUMPULAN HASIL LIPUTAN PESERTA  
JOURNALIST SHORT COURSE  
**KESETARAAN GENDER DI DUNIA KERJA**

**PENULIS:**

Bimo Aria Fundrika  
Dinda Rachmawati  
Eka Wahyu Pramita  
Ignatius Dwiana Mulyanto  
Maya Ayu Puspitasari  
Melisa Mailoa  
Purnama Catur Naommy Jaya Laksana  
Nur Aini  
Patresia Kirnandita  
Sasmito  
Sri Yanti Nainggolan  
Suci Sekarwati  
Umaya Khusniah  
Yunita Amalia  
Adi Briantika  
Irine Octavianti Kusuma Wardhanie

**MENTOR:**

Ati Nurbaiti  
Ging Ginanjar

**CETAKAN PERTAMA:**

Desember 2017

**ISBN:**

978-979-3530-36-9

**DITERBITKAN OLEH**



**SEKOLAH JURNALISME AJI**

Jalan Kembang Raya No.6 Kwitang, Senen, Jakarta Pusat 10420 -  
Indonesia  
Tel. +62 21 3151214, Fax. +62 21 3151261,  
E-mail: sekolahjurnalismeaji@gmail.com

**DIDUKUNG OLEH:**



**INVESTING IN WOMEN**  
SMART ECONOMICS  
AN INITIATIVE OF THE AUSTRALIAN GOVERNMENT



Australian Government

# DAFTAR ISI

Pengantar AJL.....	5
Pengantar IBCWE .....	9
Pengantar Mentor .....	11

## **Bimo Aria Fundrika**

MENGAPA CUTI AYAH SAJA TIDAK CUKUP .....	17
BUKAN CUMA LAKI-LAKI YANG DIUNTUNGAN DENGAN CUTI AYAH.....	22

## **Dinda Rachmawati**

ZAKIYA, RINI: MENGAPA PERUSAHAAN MEMUSUHI KEHAMILAN? .....	29
--	----

## **Eka Wahyu Pramita**

DI TENGAH PELANGGARAN HAK CUTI 3 BULAN:TEROBOSAN CUTI 6 BULAN .....	41
DI PERUSAHAAN INI CUTI HAMIL 6 BULAN TAK LAGI MIMPI .....	52

## **Ignatius Dwiana Mulyanto**

SUARA PARA RATU PASAR .....	57
-----------------------------	----

## **Maya Ayu Puspitasari**

SOLIDARITAS TUMBUHKAN KEBERANIAN KORBAN PELECEHAN .....	65
---	----

## **Melisa Mailoa**

TERLALU GEMUK UNTUK MENGUDARA .....	73
SELAMAT TINGGAL AWAK KABIN TUA .....	80

## **Purnama Catur Naommy Jaya Laksana**

MENDONGKRAK ANGKA MENJADI SUARA.....	91
INI ALASAN KAMI TERJUN KE POLITIK! .....	105

## **Nur Aini**

MENAWAR DISKON PRT .....	109
MENUNGGU RUU PERLINDUNGAN PRT .....	118

**Patresia Kirnandita**

PARA PEREMPUAN PETARUNG BERBALUT CELEMEK ..... 127  
TAK ADA RUANG LAKTASI DI HOTEL-HOTEL BESAR ITU..... 141

**Sasmito**

CUTI HAID TAK SEBAGUS UNDANG-UNDANG ..... 147

**Sri Yanti Nainggolan**

DUA PEREMPUAN MENGUAK 'TAKDIR' TEKNOLOGI ..... 159

**Suci Sekarwati**

MASIH BANYAK YANG INGIN HARUMKAN NAMA BANGSA!..... 169  
TIP DAN TRIK ..... 177

**Umaya Khusniah**

CUTI HAMIL SETENGAH HATI DI LEMBAGA PENDIDIKAN TINGGI..... 183

**Yunita Amalia**

DUH, AKU DI-REJECT: PEREMPUAN OJEK ONLINE MULAI TERSINGKIR?..... 191

**Adi Briantika**

TAK ADA PEREMPUAN MASINIS: MENGAPA INDONESIA  
'KETINGGALAN KERETA'? ..... 199

**Irine Octavianti Kusuma Wardhanie –**

MENGAPA PEREMPUAN PEKERJA LEBIH RENTAN DEPRESI? ..... 205

# PENGANTAR AJI

Isu kesetaraan gender merupakan salah satu tema yang mendapatkan perhatian khusus Aliansi Jurnalis Independen (AJI) cukup lama. Itu sebabnya dalam struktur kepengurusan nasional AJI periode 2014-2017 ada bidang yang menangani soal ini, yaitu Bidang Perempuan dan Anak. Namanya kemudian berganti menjadi Bidang Gender, Anak dan Kelompok Marjinal, dalam perubahan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga AJI hasil Kongres X AJI 24-27 November 2017 lalu di Solo.

Ada banyak fakta yang mengindikasikan bahwa kesetaraan gender menjadi salah satu soal yang perlu mendapatkan perhatian besar, meski tak bisa dipungkiri ada sejumlah kemajuan yang bisa dicatat. CNN pernah melansir berita bahwa Indonesia masuk dalam 10 besar negara dengan jumlah perempuan terbanyak menduduki posisi senior manager di perusahaan besar. Sekitar 36 persen posisi senior manager di perusahaan di Indonesia dipegang oleh perempuan.

Tempo.co edisi April 2017 lalu melansir data Badan Pusat Statistik yang menyebut soal jumlah penduduk perempuan sekitar 126,8 juta jiwa dan laki-laki sekitar 128,1 juta jiwa pada 2015. Selama dua dasawarsa terakhir persentase kontribusi perempuan usia 15 tahun ke atas di bidang ekonomi meningkat dari 41,29 persen pada 2005 menjadi 45,76 persen. Namun tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan belum mencapai 50 persen, keterlibatan perempuan di parlemen juga masih di kisaran 17,32 persen

dari total kursi di legislatif pusat dan daerah.

Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPPA) Yohana Susana Yembise dalam sebuah wawancara April lalu mengakui bahwa tingkat peran serta perempuan di bidang politik dan ekonomi masih rendah, terutama di daerah dan wilayah dengan budaya patriarki. Namun, setelah Perserikatan Bangsa-Bangsa meminta Indonesia menjadi satu dari 10 negara contoh penerapan kesetaraan gender, pemerintah merasa bertanggung jawab untuk mencapai tingkat partisipasi perempuan di seluruh sektor hingga 50 persen, atau seimbang dengan laki-laki, pada 2030.

Sejumlah fakta di atas menjadi salah satu tanda ada sejumlah perkembangan penting dalam soal isu kesetaraan gender ini dalam beberapa tahun terakhir. Namun, di sela kabar itu, kita masih juga kerap mendengar praktik ketidaksetaraan yang juga masih banyak terjadi. Salah satu bentuk diskriminasi di tempat kerja adalah dengan tak memposisikan perempuan sebagai pencari nafkah utama seperti halnya laki-laki. Perlakuan ini berdampak pada terjadinya diskriminasi dalam hal pengupahan. Akibatnya, perempuan kerap tak mendapatkan tunjangan untuk suami dan anaknya. Padahal, jika laki-laki berkeluarga bekerja, ia mendapatkan tunjangan untuk istri dan anaknya.

Sejumlah hal itulah yang menjadi salah satu pemantik ide bagi AJI, melalui Sekolah Jurnalisme AJI, untuk menyelenggarakan program *Journalist Short Course “Gender Equality in The Work Place”*, bekerjasama dengan Indonesia Business Coalition for Women Empowerment (IBCWE). Setelah melalui proses seleksi, akhirnya terpilih 17 peserta. Masing-masing berasal dari Majalah Kartini, Viva.co.id, Merdeka.com, Detikcom, SatuHarapan.com, Tirto.id, Republika Online, Gatra, Koran Jakarta, RTV, Kantor Berita Radio 68H, Suara.



com, Metrotvnews.com, Tempo, CNN Indonesia TV, RRI, dan Majalah Femina

Metode untuk short course ini menggabungkan antara pelajaran di kelas dan liputan di lapangan. Program ini dimulai sejak 28 September dan berakhir 1 November 2017. Pelatihan di dalam kelas dilakukan melalui 10 kali pertemuan, dengan jadwal seminggu dua kali. Saat di dalam kelas, peserta mendapatkan beberapa materi pengetahuan soal kesetaraan gender. Antara lain, Gender dan Kesetaraan: Konsep dan Realitas; Kesetaraan Gender dalam Sektor Ekonomi; Kesetaraan Gender dalam Media dan Newsroom; Kesetaraan Gender dalam Dunia Kerja: Assessment Gender Equality; dan Raising to the Top: Pemberdayaan Perempuan dalam Sektor Formal.

Selain materi itu, peserta juga mendapatkan pembekalan teknik jurnalistik. Materinya antara lain; Merancang Ide Liputan dan Menyusun Outline; Pendalaman Indepth Report dan Feature; dan Merumuskan Proposal Liputan. Bagi sebagian peserta, materi teknik ini lebih sebagai penyegaran karena sebelumnya mereka sudah mempraktikkannya. Namun ada juga yang memang belum pernah menggunakan outline dalam liputannya.

Usai pelatihan, para peserta melakukan liputan selama kurang lebih 3 minggu sesuai tema yang sudah diusulkan. Dalam proses ini, para peserta dipandu oleh wartawan senior yang berfungsi sebagai mentor. Selain membantu dalam penyusunan outline, mentor berfungsi memberikan konsultasi saat peserta mulai melakukan liputan sampai produksi karyanya. Semua hasil liputan peserta short course ada di dalam buku yang sedang Anda baca ini.

Tema liputan yang dipilih peserta kursus ini beragam. Ada yang bicara soal maraknya pelecehan seksual di kawasan industri di Jakarta Timur. Juga soal pembedaan perlakuan di

industri penerbangan antara pramugari dan pramugara. Topik lainnya adalah soal diskriminasi terhadap perempuan yang bekerja sebagai driver ojek online. Selain itu juga ada contoh baik tentang perusahaan yang menghormati para pekerjanya dengan memberi ‘cuti ayah’ saat istrinya melahirkan dan cuti hamil sampai enam bulan.

Kegiatan short course ini merupakan salah satu upaya AJI untuk mendorong jurnalis memiliki kepedulian lebih besar terhadap isu kesetaraan gender. Harapannya, pelatihan ini akan memberi perspektif yang tepat kepada jurnalis dalam meliput dan mempublikasikan berita dengan tema tersebut. Perspektif yang tepat akan mempengaruhi persepsi publik dalam melihat isu kesetaraan gender dan akan memiliki dampak berbeda bagi para pengambil keputusan di pemerintahan saat membuat kebijakan, dan regulasi yang akan dibuat negara.

AJI sangat berterima kasih atas dukungan Business Coalition for Women Empowerment (IBCWE) sehingga kegiatan ini dapat terlaksana dengan baik. Ucapan terima kasih juga saya sampaikan kepada dua mentor dalam kursus singkat ini, yaitu wartawan senior The Jakarta Post, Ati Nurbaiti, dan wartawan senior BBC Indonesia, Ging Ginanjar. Keduanya juga senior di AJI. Semoga kegiatan ini melahirkan jurnalis yang lebih peduli dan punya perspektif dalam menulis isu gender, sehingga diharapkan dapat berkontribusi positif pada berkurangnya praktik ketidaksetaraan di semua lini kehidupan.

Jakarta, 2 Desember 2017

Ketua Umum Aliansi Jurnalis Independen  
**Abdul Manan**

PENGANTAR IBCWE

# **MENJADIKAN ISU KESETARAAN SEBAGAI (PILIHAN) FOKUS LIPUTAN**

**B**agaimana sektor privat menjalankan peran penting dalam kesetaraan gender di dunia kerja? Yang paling terlihat adalah dari kemampuan menyediakan lapangan kerja. Sektor privat menyediakan sembilan dari sepuluh kesempatan kerja yang tersedia di negara-negara berkembang. Namun jumlah perempuan yang berpartisipasi di dunia, kerja, di sektor formal secara global, kurang dari 50 persen. Laporan Organisasi Buruh Dunia atau International Labor Organization (ILO) mencatat, kesempatan perempuan berpartisipasi di pasar tenaga kerja sektor formal 27 persen lebih rendah dari laki-laki. Belum lagi tantangan lain seperti keterwakilan perempuan dalam pengambilan keputusan di tingkat manajemen menengah hingga tingkat board, dan perbedaan penghasilan antara pekerja perempuan dan laki-laki.

Indonesia Business Coalition for Women Empowerment (IBCWE) berupaya mendorong terwujudnya kesetaraan gender di dunia kerja melalui berbagai kegiatan, dan kerjasama dengan mitra-mitra. Meningkatkan kesadaran publik akan pentingnya isu kesetaraan gender merupakan salah satu focus dari IBCWE. Dan salah satunya adalah melalui media tradisional maupun digital yang tidak bisa dilepaskan dari

kehidupan sehari-hari masyarakat.

Tidak dapat dipungkiri daya eksposur media dapat mempengaruhi khalayak dalam penyerapan informasi, ketersediaan pilihan atau referensi, atau bahkan membentuk pola pikir. Untuk itulah, IBCWE bekerja sama dengan Sekolah Jurnalis Aliansi Jurnalis Independen (SJAJI) melalui pelaksanaan pelatihan singkat (short course) “Kesetaraan Gender di Dunia Kerja”. Pelatihan dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman di kalangan jurnalis atas isu kesetaraan gender di dunia kerja, dan mendorong liputan yang beragam dan berkualitas terkait isu gender dan kesetaraan. Hasil dari pelatihan bisa Pembaca simak melalui konten yang tercakup di buku ini.

Meski hanya berlangsung tiga bulan dengan 10 kali pertemuan, kami berharap pelatihan singkat ini bisa memberikan semacam pembekalan bagi 17 jurnalis peserta dalam menjalankan peran profesional mereka. Terutama saat tantangan pekerjaan menghadapkan pada liputan isu gender di dunia kerja. Kami tentunya juga berharap, semoga pelatihan ini bisa mencetak jurnalis-jurnalis yang memiliki kepekaan terhadap isu gender terutama di sektor privat. Idealnya, liputan isu gender di dunia kerja bukan hanya merupakan ketertarikan sesaat tetapi menjadi pilihan fokus bidang liputan. Jika isu kesetaraan gender menjadi agenda penting kita semua, maka bukan mustahil kesetaraan gender secara global dapat diwujudkan kurang dari 217 tahun, waktu yang diperkirakan oleh Forum Ekonomi Dunia (World Economic Forum) untuk menutup gender gap di dunia kerja.

**Dini Widiastuti**

Executive Director IBCWE

# PENGANTAR MENTOR

*“Kita melihat karyawan menjadi loyal, betah dan engagement karyawan lebih tinggi dengan kebijakan cuti [hamil] empat bulan ini.”*

*– Nanang Chalid, PT Unilever Indonesia*

**I**nginkah kita Nusantara yang maju, maju pesat dan bukan maju mundur atau bahkan berputar-putar di tempat?

Ternyata langkah mendesak yang dibutuhkan adalah menghilangkan rintangan bagi separuh penduduk Indonesia –perempuan. Rintangan ini tertanam dalam keyakinan umum tentang sifat dan peran perempuan, keyakinan yang mempengaruhi kebijakan negara dan sumbangsih perempuan untuk ekonomi negaranya.

Bila masyarakat dan negara masih meyakini bahwa mengurus keluarga adalah semata kodrat perempuan, tentu saja tanggungjawab tersebut ia pikul sendiri dengan hanya sedikit bantuan.

Bila masyarakat dan negara masih meyakini bahwa pelecehan dan kekerasan terhadap perempuan adalah hal yang lumrah, tentu saja perempuan yang angkat suara dianggap berlebihan, kebarat-baratan, atau salahnya sendiri.

Dan yang menyebarkan dan menguatkan keyakinan-keyakinan itu adalah pers – yang seharusnya tidak terjadi dalam masa generasi “milenial” ini. Kenyataannya, pers

“jaman *now*” pun harus “jualan” sebanyak-banyaknya demi kelangsungan bisnis. Dan keyakinan-keyakinan usang itu mudah dijual karena tidak perlu berpikir panjang, seperti “gadis cantik diperkosa” atau seputar tema “ibu sibuk anak terlantar.” Yang diperlukan hanya kreatifitas membuat judul dan berita bombastis.

Kami melihat, dengan kecenderungan ini pers luput mengangkat perubahan-perubahan yang sangat positif dalam masyarakat dan dunia usaha, yang penting dalam peran pers untuk mencerdaskan bangsa. Seharusnya perslah yang terutama mengangkat wacana yang bisa memajukan masyarakat. Pantas saja kita berputar-putar di tempat selama pers hanya menjual keyakinan-keyakinan usang di tengah teknologi media yang sudah jauh lebih maju.

Kutipan dari PT Unilever di atas adalah contoh hasil liputan salah seorang peserta lokakarya bertema “kesetaraan gender di dunia kerja”, yang diselenggarakan selama September-Desember 2017 oleh Aliansi Jurnalis Independen (AJI) dan Indonesia Business Coalition for Women Empowerment (IBCWE), sebuah lembaga jaringan bisnis yang fokus pada penguatan peran perempuan di dunia kerja dan perempuan pengusaha. Peran IBCWE menjadi sangat strategis untuk bekerjasama dengan media, agar mampu melibatkan laki-laki untuk mewujudkan ruang kerja yang ramah dan setara bagi perempuan.

Contoh kebijakan cuti hamil yang lebih dari yang diharuskan pemerintah adalah satu langkah kecil, tapi penting, dalam pemahaman pihak pemberi kerja pada kondisi karyawannya yang baru melahirkan.

Liputan rekan-rekan muda kami juga mengangkat kebijakan cuti ayah yang istrinya baru melahirkan – langkah

kecil tapi penting lainnya untuk menguatkan karyawan. Kebijakan semacam ini jauh melampaui pandangan tradisional bahwa satu hari “bolos” meruntuhkan kemajuan perusahaan dan kinerja karyawan, tanpa mau tahu misalnya, bahwa karyawan yang baru melahirkan, atau karyawan pria yang istrinya baru melahirkan, sedang berjuang mempersiapkan segala hal yang diperlukan untuk bayinya sebelum cuti hamil sang ibu habis.

Ragam reportase dalam buku ini, yang merupakan hasil lokakarya di atas, membuka mata, menohok kesadaran, membuat sedih dan memberi inspirasi tentang perubahan-perubahan yang mendesak dan tidak selalu sulit dilakukan, bila kita memang ingin menjadi negeri yang bermartabat.

Berbagai ide liputan mengalir dari para peserta ‘workshop’ yang terdiri dari 12 wartawan wanita dan 5 wartawan laki-laki dari 17 organisasi media. Ketrampilan dan kreatifitas mereka dalam penulisan reportase memperlihatkan bahwa wartawan hanya perlu diberi kesempatan belajar dan fasilitasi untuk membuat liputan yang mencerahkan.

Setelah lokakarya, debat di antara peserta dan panitia masih berlanjut, karena dasar dari “kesetaraan di dunia kerja” adalah kesadaran tentang ketimpangan gender yang disebabkan pandangan tradisional tentang perbedaan jenis kelamin. Kesadaran yang dikembangkan aliran feminisme ini selalu kontroversial karena langsung menyerang keyakinan tentang keberadaan kita sendiri, dan mempertanyakan hubungan-hubungan dalam keluarga dan masyarakat.

Terlepas dari kecurigaan dan sinisme terhadap aliran ini, bagaimana pun analisisnya tentang perbedaan seksual selalu manantang kemampuan wartawan untuk independen atau merdeka dan objektif, bebas dari bias pribadinya yang

terpengaruh ajaran keluarga, pendidikan dan agama. Misalnya, yang manakah pandangan tentang kodrat perempuan yang berdasarkan ajaran agama? Yang manakah yang berdasarkan 'pelintiran' agama?

Sisa-sisa pertanyaan tersebut tidak berarti wartawan tidak bisa meliput; sambil terus belajar, kami wajib meliput perkembangan masyarakat, terlebih bila ada ketidakadilan, serta upaya-upaya mengatasi ketidakadilan yang dapat menjadi contoh.

Membongkar pandangan yang menghambat kemerdekaan jurnalis untuk berpikir termasuk perjuangan AJI agar jurnalis meliput sesuai realita, bukan sesuai tuntutan nilai yang harus selalu dipertanyakan, baik atas nama 'adat, agama, efisiensi dan profesionalitas.'

Karena itu kami menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada mereka yang mendampingi dan memfasilitasi proses belajar tersebut: Ibu Shinta Widjaja Kamdani, Dini Widiastuti dan Suci Haryati dari IBCWE; Eko Bambang Subiantoro dari Aliansi Laki-laki Baru; Devi Asmarani dari Magdalene; Dayu Dara dari GoJek dan Ibu Anika Faisal, Compliance Director BTPN; Ariane Utomo dari *Australia Indonesia Partnership for Economic Governance (AIPEG)*; seluruh pimpinan media yang memberi kesempatan pada jurnalisnya mengikuti lokakarya ini, serta pimpinan, pengurus dan Sekretariat AJI Indonesia.

Berkat kerja sama ini akhirnya kami dengan bangga dapat mempersembahkan liputan rekan-rekan pers tentang dunia kerja yang meliputi berbagai profesi, untuk memicu banyak reportase lain tentang kelompok-kelompok yang terpinggirkan. Profesi ini termasuk pengemudi ojek, politisi, pramugari dan mereka yang bergerak di bidang teknologi



sampai pembantu rumah tangga yang tidak pernah kita akui sebagai pekerja, karena dianggap “hanya mengerjakan pekerjaan perempuan”.

Liputan lain menyorot berbagai pelanggaran di tingkat pabrik bahkan sampai lingkungan pendidikan tinggi yang seharusnya menjadi contoh dalam perlindungan tenaga kerja. Reportase pelecehan perempuan misalnya juga mengangkat solidaritas buruh yang menumbuhkan pengetahuan dan keberanian korban untuk angkat suara.

Reportase di sini juga termasuk mengangkat hal yang luput dari perhatian umum, seperti depresi di kalangan karyawan, sosok perempuan yang absen di kalangan masinis serta mimpi-mimpi terpendam dari atlet perempuan.

Workshop ini berakhir ditengah gerakan dunia tahunan tentang kekerasan terhadap perempuan, juga 16 hari menjelang Hari Internasional Hak Asasi Manusia tanggal 10 Desember. Semoga proses belajar ini dapat meningkatkan kepekaan, pengetahuan dan ketrampilan para jurnalis tersebut dan dapat memicu juga karya-karya lainnya yang mencerahkan masyarakat. Semoga seterusnya kami, beserta Anda dapat terus mendorong karya jurnalis serta insan pers yang manusiawi, tidak hanya tulisan sekali dalam setahun.

**Ati Nurbaiti**

Kepala Sekolah Journalist Short Course Kesetaraan Gender di Dunia Kerja



**BIMO ARIA FUNDRIKA – *VIVA.co.id***

Jurnalis ini lahir pada tanggal 1 September 1993. Lulusan dari Universitas Jenderal Sudirman, Purwokerto, Jawa Tengah. Saat ini Bimo bekerja sebagai Reporter di *VIVA.co.id*. Bimo mengaku tertarik mengikuti Short Course Kesetaraan Gender karena memiliki ketertarikan khusus dengan ide dan gagasan terkait kesetaraan gender. Sebagai jurnalis, Bimo juga melihat masih banyaknya ketimpangan gender dalam hal pekerjaan, baik itu terkait dengan kesempatan, hak menerima upah, hak menerima cuti dan lain sebagainya.

# MENGAPA CUTI AYAH SAJA TIDAK CUKUP

VIVA – Ide untuk menerapkan kebijakan pemberian cuti ayah di Opal Communication, sebuah perusahaan konsultan komunikasi, sebetulnya telah ada sejak tahun 2016. Namun, kebijakan tersebut baru resmi dijalankan pada awal 2017 lalu. Kokok Herdianto Dirgantoro, CEO Opal Communication mengatakan, ada pertimbangan mendasar terkait tarik ulur penerapan kebijakan tersebut. Kokok menegaskan hal itu bukan soal finansial dan produktivitas kerja.

“Problemnya karena kultur laki laki kuat sekali, dan itu yang membuat kami maju mundur, *gimana* kita memastikan karyawan kita benar-benar membantu istrinya, benar menemani istrinya, mengurus anaknya, *gimana* kalau dia malah *moral hazard* [menjadi masalah] dikasih cuti malah *engga* tahu kemana, atau mungkin *ngerepotin* dan minta dilayani istrinya,” ungkap Kokok kepada VIVA.

Bukan tanpa alasan Kokok mencetuskan kebijakan itu. Saat melahirkan, sang istri sempat mengalami *baby blues syndrome* atau perasaan emosional perempuan usai melahirkan. Beruntung, meski tidak memiliki cuti ayah, perusahaan tempat Kokok dulu pernah bekerja memberikan keleluasaan. Hal ini membuatnya bisa terlibat dalam pengasuhan anak.

“Bayangkan kalau perempuan Indonesia baru melahirkan, anaknya baru sekitar dua minggu, suaminya malah *nonton* bola di mana, dan istrinya *recovery* sendirian fisik belum

sempurna, mentalnya belum sempurna, makanya di titik-titik paling krusial itu suaminya harus ada,” kata Kokok kepada VIVA baru-baru ini.

Setelah melewati sekian kali pembahasan, barulah diputuskan bahwa karyawan laki-laki bisa mendapatkan cuti ayah ketika sang istri melahirkan atau mengadopsi anak, dengan syarat. “Kita (direksi) punya hak untuk datang ke rumahnya kapan pun kita mau, bisa pagi sore, malam *engg* mungkin. Dan istrinya boleh hubungi kami, direksi; [istri] pilih satu [orang] untuk kirim pesan rahasia kalau suami tidak kooperatif, dan mungkin tidak segan juga untuk [kita] kasih surat peringatan,” tegas Kokok.

Argumentasi pemimpin perusahaan yang juga ayah iberusia 41 tahun ini, juga diperkuat dengan penelitian berjudul *‘What Are Men Doing while Women Perform Extra Unpaid Labor? (Apa yang dikerjakan pria ketika perempuan melakukan kerja tambahan tanpa bayaran)* oleh Claire Kamp Dush dari The Ohio State University. Penelitian yang diterbitkan dalam jurnal *Sex Roles* menemukan bahwa tiga bulan setelah kelahiran anak pertama mereka, laki-laki cenderung bersantai pada hari libur, sementara perempuan melakukan pekerjaan rumah tangga dan merawat anak. Sebaliknya, ketika pria merawat anak-anak atau mengerjakan pekerjaan rumah tangga, perempuan juga masih melakukan hal yang sama.

Statistik dalam penelitian itu juga menunjukkan bahwa perempuan hanya menghabiskan waktu 46 sampai 49 menit bersantai pada hari libur, sementara pria menghabiskan waktu luang hingga dua kali lipat, atau sekitar 101 menit.

“Hal ini tentu membuat frustrasi. Tugas rumah tangga, termasuk juga tugas mengurus anak masih belum dibagi rata antara ibu dan ayah. Bahkan pada pasangan responden

yang kami harapkan memiliki pandangan yang lebih egaliter perihal bagaimana membagi tugas-tugas sebagai orang tua," kata Dush.

Sebab itu, Jackie Viemilawati, psikolog klinis dari Yayasan Pulih, mengatakan bahwa pemberian cuti ayah saja tidak cukup. Laki-laki juga mesti memiliki pemahaman yang cukup tentang pembagian peran yang lebih setara antara perempuan dan laki-laki. Tantangan selanjutnya menurut Jackie, juga mendobrak pemahaman masyarakat yang menganggap bahwa mengurus anak dan rumah tangga adalah tanggung jawab dan kewajiban perempuan.

Senada dengan Jackie, Eko Bambang Subiantoro, pendiri Aliansi Laki-laki Baru, juga mengatakan bahwa selain memiliki kemampuan, laki-laki juga mesti memiliki pandangan dan pemahaman yang lebih peka tentang pembagian peran di rumah tangga yang harus lebih adil. Eko menjelaskan, laki-laki juga mesti paham, bahwa tanggung jawab mengasuh anak dan mengurus rumah tangga juga merupakan tugas bersama. Juga membuka ruang-ruang diskusi dalam tiap keputusan. Sehingga keputusan-keputusan di rumah tangga dan urusan strategis juga menjadi pertimbangan suami dan istri.

Contohnya, Adientya Nur Prihantara, seorang ayah muda. Meski mengaku dibesarkan di tengah keluarga yang masih menganut pembagian peran laki-laki dan perempuan secara tradisional, Adien tidak merasa sungkan berbagi peran dengan sang istri. Keduanya berbagi tugas untuk mengurus anak dan rumah tangga. Laki-laki yang bekerja sebagai asisten sumber daya manusia untuk bagian pemasaran, di Unilever Indonesia merasa ini beruntung, karena kantor tempat dirinya bekerja memberikan cuti ayah kepada dirinya selama lima hari. Dengan begitu, Adien bisa berbagi peran dalam hal tumbuh kembang sang buah hati.

Sejak awal memutuskan untuk menikah, Adien juga mengungkapkan bahwa dirinya sudah paham, bahwa tanggung jawab mengurus anak dan rumah tangga bukan hanya tanggung jawab sang istri, melainkan juga tanggung jawabnya sebagai suami.

“Jadi ya benar-benar saya bagi tugas, *kaya* mandi pagi saya yang *mandiin*, *kaya* saya juga *diajarin* sama orang tua saya, dan mandi sore gantian. Dan misal pagi saya jemur anak saya jadi benar-benar seru *sih* dalam hari-harinya,” ungkap Adien kepada VIVA.



Adientya Nur Prihantara bersama anak dan istri

Hal yang dilakukan oleh Adien tentu tidak datang secara tiba-tiba. Adien sendiri mengaku selalu berkomunikasi dengan sang istri dalam tiap pengambilan keputusan di dalam rumah tangga. “Iya kesepakatan berdua karena kita *engga pengen* anak itu *dibesarin* sama pembantu *sih*, jadi *engga pengen* cuma fokus mencari uang *aja* dan anak malah *dibesarin* sama pembantu kan, akhirnya *engga* tumbuh dengan sebaik-baiknya, malah kasihan,” ungkap Adien.

Meski Adien dan pasangan memutuskan agar sang istri lebih banyak waktu di rumah lebih dahulu, dia tidak menutup

kesempatan jika sang istri ingin kembali melanjutkan karirnya dan mengembangkan diri. Satu yang menjadi catatan baginya ialah menyiapkan langkah jangka panjang, seperti memiliki *day care* atau penitipan anak yang tepat untuk sang anak kelak.

Sementara itu, Dini Widiastuti, Direktur Eksekutif dari Indonesia Business Coalition for Women Empowerment (Perkumpulan Perusahaan untuk Pemberdayaan Wanita di Indonesia) juga melihat memang ada pergeseran nilai dan peran pada laki-laki dan juga ayah masa kini.

“Kita lihat orang lebih muda lebih *sharing* [berbagi peran] di rumah antara suami istri, tidak mengharuskan istri jadi ibu rumah tangga. Saat ini [keadaan] berubah, banyak yang bilang bahwa ini hanya ada di barat sana, [tapi] di Indonesia juga berubah *kok*. Tantangannya bagaimana perusahaan mengakomodasi perubahan yang ada untuk bisa menciptakan perempuan yang berkualitas,” kata dia.

Dini sendiri menyarankan, selain cuti ayah dan cuti bagi ibu yang melahirkan, perusahaan-perusahaan saat ini juga harus bisa menciptakan jam kerja yang fleksibel untuk lebih mendukung perempuan terlibat di dunia kerja. Selain itu, Dini juga menyarankan perlu adanya fasilitas *day care* yang terjangkau baik dari segi harga dan juga jarak. Menurutnya hal ini juga akan membantu mengurangi ketimpangan gender termasuk jauh lebih sedikitnya perempuan di dunia kerja.

# BUKAN CUMA LAKI-LAKI YANG DIUNTUNGAN DENGAN CUTI AYAH

VIVA - Jumat, 3 November 2017 lalu, adalah salah satu hari paling bahagia bagi pasangan Adientya Nur Prihantara dan Farrah Hidayani. Setelah kurang lebih satu tahun menikah, keduanya dikaruniai seorang anak yang diberi nama Jenna Safeyya. “ Jenna berasal dari kata Jannah yang dalam silam berarti surga, dan Saffeya yang berarti suci,” demikian ungkap Adien.

Namun, kebahagiaan itu segera berubah menjadi kekhawatiran. Selang beberapa hari setelah kelahiran, kondisi Jenna menurun. Tubuh mungil yang belum genap satu minggu itu, menguning, yang dalam istilah medis dikenal dengan bilirubin. Beruntung, kala itu Adien mendapatkan cuti khusus untuk ayah selama lima hari.

“Jadi saya bolak- balik ke rumah sakit di minggu pertama kelahiran anak saya itu, jadi dengan dikasih cuti itu kan jadi tidak dikasih kerjaan. ya paling tidak manager saya tahu kalau memang itu cuti dan *regulation* dari company *ngasih* lima hari jadi merasa terbantu banget sih,” ungkap Adien saat dihubungi VIVA, Sabtu 18 Novmber 2017

PT Unilever Indonesia, Tbk, tempat Adien bekerja, merupakan satu dari beberapa perusahaan yang ada di Indonesia yang memberikan cuti ayah bagi karyawan yang



istrinya melahirkan. Sejak 1 Juli 2017, Unilever Indonesia memperpanjang cuti melahirkan bagi ayah selama lima hari. Rinciannya, satu hari mengantarkan saat istri melahirkan, dan empat hari setelah melahirkan dengan gaji tetap dibayar penuh.

Cuti untuk ayah di Indonesia sendiri memang masih kurang populer. Sejauh ini, peraturan yang ada mengenai cuti ayah tertulis didalam Undang-Undang No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, tepatnya dalam pasal 93 ayat 4 huruf e. Merujuk aturan itu, seorang pria pekerja hanya diperbolehkan mengambil cuti dua hari, dengan bayaran penuh saat istrinya melahirkan atau keguguran.

Meski demikian, selain Unilever, dalam catatan VIVA, ada beberapa perusahaan di Indonesia yang memiliki aturan progresif mengenai cuti ayah. Seperti diantaranya, Danone Indonesia yang memberikan cuti ayah selama 10 hari, Opal Communication yang memberikan cuti ayah selama satu bulan, dan Johnson & Johnson indonesia selama dua bulan.

Secara global, menurut laporan Organisation for Economic Co-operation and Development pada tahun 2016, yang berjudul 'Parental leave: Where are the fathers?' Korea Selatan menempati urutan teratas dengan memberikan cuti ayah selama 53 minggu. Disusul dengan Jepang dan Prancis yang masing-masing memberikan 52 minggu dan 28 minggu. Sementara untuk untuk kawasan Asia Tenggara, berdasarkan laporan International Labour Organization, tahun 2014 yang berjudul, 'Maternity and Paternity at Work', tercatat bahwa Filipina dan Singapura memberikan cuti untuk ayah selama satu minggu.

## **TAK CUMA BERMANFAAT BAGI LAKI-LAKI**

Pemberian cuti ayah bagi, sejatinya tidak hanya membawa manfaat bagi laki-laki itu sendiri. Sebuah studi di tahun 2013 yang diterbitkan dalam *Journal of Child Psychology and Psychiatry* menemukan bahwa tingkat interaksi antara ayah dan bayi pada usia tiga bulan dapat memprediksi apakah anak tersebut akan menunjukkan masalah perilaku pada usia satu tahun.

Efek dalam kurangnya keterlibatan antara ayah dan bayi cenderung lebih kuat bagi anak laki-laki daripada anak perempuan, yang menunjukkan bahwa anak laki-laki lebih rentan terhadap pengaruh ayah mereka sejak usia dini.

Hal serupa juga diungkapkan oleh Jackie Viemilawati, seorang psikolog klinis dari Yayasan Pulih, yang mengatakan bahwa hadirnya sosok ayah yang terlibat dalam tumbuh kembang anak juga akan menambah kelekatan, baik pada sang anak, maupun pada pasangan itu sendiri. Menurut Jackie, interaksi dan kelekatan itu bukanlah hal yang bisa dibangun secara tiba-tiba, sehingga mesti dibangun sejak awal dan secara konsisten. Namun, yang menjadi catatan baginya, bahwa hadirnya ayah dalam keluarga juga yang betul-betul dirasakan manfaatnya.

“Jadi betul-betul hadir dan dirasakan manfaatnya. Saya membandingkan hadir dan dengan menimbulkan masalah dan melakukan kekerasan itu kan tidak berkontribusi pada perkembangan anak dan pada dia sendiri, “ kata Jackie saat ditemui *VIVA*, Sabtu 18 November 2017.

Sementara itu, dalam pilot project yang dilakukan oleh Danone Indonesia, juga terlihat respon positif juga ditunjukkan oleh pekerja laki-laki setelah mengambil cuti 10 hari untuk mendampingi istrinya melahirkan. “Atasan yang ditinggalkan

melihat bahwa setelah cuti, yang bersangkutan merasa lebih semangat dan terlibat dengan pekerjaan,” jelas Evan Indrajaya, direktur sumber daya manusia, Danone Indonesia, seperti dilansir dari laman Indonesia Business Coalition for Women Empowerment (IBCWE, Perkumpulan Perusahaan untuk Pemberdayaan Wanita di Indonesia).

Hal senada juga diungkapkan oleh Nanang Chalid salah satu direktur sumber daya manusia, PT Unilever Indonesia, yang mengatakan bahwa mereka yang mendapatkan cuti ayah akan lebih loyal kepada perusahaan, dan menyelesaikan tugas dengan lebih baik.

Menurut Nanang, karyawan yang mengambil cuti ayah akan mempersiapkan cuti dengan lebih baik. Hal ini, lanjut Nanang, sebagai bentuk komitmen dan terima kasih karyawan kepada perusahaan yang telah memberikan fasilitas cuti tersebut.

Sementara itu, Kokok Herdianto Dirgantoro, CEO Opal Communication, mengatakan bahwa cuti ayah sendiri tidak menjadi masalah bagi keuangan perusahaan. Justru keuntungan perusahaan selalu bertambah.

“Belum ada (evaluasi), kami *enggga* uji juga. Kalau saya *sih* karena perusahaan kecil *enggga* hitung performa orang per orang; kalau saya lihat pendapatan kantor naik terus, dan klien *enggga* *komplain* (berarti baik), itu *sih* yang paling penting,” ungkap Kokok.

## **MENDORONG PARTISIPASI PEREMPUAN KE DUNIA KERJA**

Pemberian cuti ayah, juga diharapkan mampu mendorong kembali perempuan kembali ke dunia kerja. Seperti diketahui, salah satu temuan Australia Indonesia Partnership

For Economic Governance (AIPEG), dalam laporan berjudul 'Women's Economic Participation In Indonesia' pada Juni 2017 lalu, perempuan cenderung keluar dari angkatan kerja setelah menikah dan mempunyai anak.

Menurut Ariane J Utomo, ekonom dari AIPEG, kebanyakan perempuan tidak kembali bekerja sampai setelah mereka melewati puncak usia subur (umur 40-an). Lebih dari 40 persen perempuan tidak bekerja setahun setelah kelahiran anak pertamanya.

"8.6 juta perempuan berumur 20-24 tahun keluar dari angkatan kerja karena menikah/melahirkan. Ini berimplikasi kepada *productive capital* Indonesia," kata Ariane dalam lokakarya Aliansi Jurnalis Independen tentang liputan kesetaraan gender baru-baru ini.

Dalam jurnal tentang keterlibatan ayah dalam mengurus bayi di Inggris berjudul '*Which fathers are the most involved in taking care of their toddlers in the UK?* - Helen Norman, peneliti dari University of Manchester, menulis bahwa pengambilan cuti oleh ayah dapat membantu mendorong partisipasi perempuan di dunia kerja. Penelitiannya menunjukkan bahwa keterlibatan ayah dalam perawatan anak memiliki efek positif pada pekerjaan penuh waktu seorang perempuan.

Helen menemukan bahwa ayah lebih cenderung terlibat saat anak berusia tiga tahun jika mereka juga terlibat mengasuh anak saat berusia sembilan bulan. Artinya pemberian cuti ayah dan jam kerja yang lebih fleksibel juga menentukan keterlibatan ayah untuk mengasuh anak dalam jangka panjang.

Dini Widiastuti, Direktur Eksekutif IBCWE, juga menambahkan selain cuti ayah, jam kerja yang fleksibel juga bisa membantu mendorong kembalinya perempuan kembali ke dunia kerja.

“Tantangan terbesar (perempuan pekerja) itu tanggung jawab di rumah jadi kalau kita ingin memperbanyak perempuan itu di karir, bagaimana supaya ada pembagian kerja yang lebih merata (antara laki-laki dan perempuan), dan apakah kebijakan perusahaan yang bisa diterapkan juga mendukung hal itu,” kata Dini.

Jackie juga kembali menegaskan bahwa cuti ayah semestinya bisa membantu menghilangkan stigma dan dilema pada perempuan pekerja. Dengan sama-sama memahami bahwa baik pekerjaan domestik dan publik merupakan tanggung jawab laki-laki dan perempuan, lanjut Jackie, hal ini harusnya bisa mendorong perempuan kembali ke dunia bekerja.

Jackie menjelaskan, jika laki-laki tidak terlibat dalam ranah domestik, waktu dan peran perempuan akan terkuras habis dalam urusan rumah tangga. Hal ini menyebabkan waktu dan peran perempuan di ranah publik menjadi berkurang.

Menurutnya, cuti ayah bisa berkontribusi meringankan beban para perempuan pekerja. Karena selama ini Jackie menganggap perempuan sering mengalami dilema ketika meninggalkan peran domestiknya. Lebih jauh dia juga mengatakan bahwa harusnya dengan cuti ayah, peran suami lebih fleksibel dan saling membantu.



**DINDA RACHMAWATI** – *Suara.com*

Dinda Rachmawati Lahir di Jakarta, 10 Agustus 1991. Ia adalah lulusan Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA, Jakarta. Saat ini Dinda bekerja sebagai Reporter untuk kanal Lifestyle di Suara.com. Dinda mengaku tertarik mengikuti Short Course Kesetaraan Gender di Dunia Kerja agar memiliki lebih banyak pengetahuan dan ilmu tambahan dalam menulis isu kesetaraan gender.

ZAKIYA, RINI:

## MENGAPA PERUSAHAAN MEMUSUHI KEHAMILAN?

**B**agi banyak keluarga, lebih-lebih perempuan, kehamilan dan penantian anak pertama adalah saat-saat menyongsong kebahagiaan yang sangat khusus. Mendebarkan, menengangkan, tapi membawa beragam sukacita.

Namun bagi sejumlah perempuan pekerja, kehamilan membawa dilemanya sendiri.

Zakiya adalah satu dari sekian banyak perempuan yang justru mengalami diskriminasi di dunia kerja karena kehamilannya.

Perempuan berusia 32 tahun ini mengisahkan, dia pernah menderita pengalaman buruk di awal masa kehamilannya.

Pada tahun 2011 Zakiya mulai bekerja sebagai seorang reporter di salah satu perusahaan media ternama di Jakarta Barat, dengan masa kontrak selama dua tahun.

Semuanya berjalan baik. Dan memasuki tahun kedua, ia menikah dengan kekasihnya yang sudah dikenalnya sejak tahun 2012.

Setelah menikah, katanya, dia menghadap kepada atasannya bahwa ia mendapat tawaran di tempat lain, dan akan pindah, "karena kemungkinan besar saya nggak diangkat di sini, karena katanya belum ada jatah penerimaan karyawan

tetap,” ujar dia kepada suara.com saat ditemui di bilangan Kuningan, Jakarta Selatan.

“Tapi waktu itu redaktur saya bilang, jangan, saya masih butuh kamu,” katanya lagi.

Zakiya pun memutuskan untuk menepiskan tawaran di tempat lain, dan bertahan di tempat kerjanya.

Tak lama berselang, Zakiya mengalami kehamilan pertamanya. Bukan sesuatu yang benar-benar direncanakan bersama suaminya, namun mereka bahagia menyambut kehadiran anak pertama mereka.

Namun saat ia berbagi kebahagiaan itu kepada atasan di tempatnya bekerja, ia justru mendapat tamparan. Beberapa hari sesudah menyampaikan kehamilannya, redaktur Zakiya mengatakan bahwa perusahaan ternyata tidak bisa memenuhi janji untuk menyiapkan pengangkatan dirinya menjadi karyawan tetap. Bahkan lebih dari itu kontraknya pun tak pula diperpanjang.

Menurut Zakiya, alasan utama yang dikemukakan redaktornya adalah karena masalah kehamilannya. Zakiya merasa sangat terpukul, namun merasa tidak berdaya.

Dan ketika pihak HRD memanggilnya, mereka tidak menyinggung masalah kehamilan. Petugas HRD mengatakan hal lain: bahwa kontraknya tak bisa lagi diperpanjang karena performa kerja Zakiya kurang baik.

“Waktu saya bilang dapat tawaran, perusahaan bilang jangan. Tapi saat tahu saya hamil, saya ‘dibuang’ begitu saja,” keluh Zakiya.

Ia yakin benar, alasan pemecatannya –atau kontraknya tak diperpanjang, adalah, sebagaimana apa yang dikatakan redaktornya, karena ia hamil kurang dari tahun sesudah masuk kerja, dan bukan alasan performa seperti diungkapkan



pihak HRD.

“Kalau memang performa, kenapa dulu redaktur saya sempat nahan ketika saya bilang dapat tawaran di tempat lain,” ungkapnya merasa bingung.

Senasib dengan Zakiya, adalah Rini, bukan nama sebenarnya, yang dua tahun lalu bekerja sebagai seorang teller di sebuah bank .

Saat awal diterima kerja, dirinya memang menandatangani kontrak yang melarangnya untuk menikah selama dua tahun.

Sebenarnya dia tak setuju pada klausul itu, karena sudah memiliki rencana untuk menikah. Namun Rini memerlukan pekerjaan tersebut, karenanya ia tetap menandatangani kontrak seperti itu.

“Waktu itu aku tetap terima, karena cari kerja susah, daripada nggak ada kerjaan, aku tanda tangan kontraknya,” katanya.

“Aku terpaksa nyiapin pernikahan setelah tujuh bulan bekerja, semuanya secara diam-diam. Sebenarnya nggak enak, tapi mau gimana lagi.”

Masalahnya, tiga bulan setelah menikah, Rini hamil. Ia pun merasa kebingungan.

Namun, katanya, “aku memutuskan tetap kerja sampai perutku mulai besar dan baru mengundurkan diri, di usia kandungan tiga bulan,” ujar dia.

Zakiya dan Rini tidak sendirian. Pasti masih begitu banyak perempuan lain yang dihadapkan pada dilema serupa di Indonesia: bekerja dengan ketentuan tidak menikah dan hamil selama periode tertentu, atau mundur, bahkan dipecat –mungkin dengan bahasa lebih halus; tak mendapat perpanjangan kontrak.

Mengapa ada ketentuan cukup umum bahwa perempuan tidak boleh menikah dan hamil di periode tertentu di awal masa kerjanya? Apakah lelaki dikenakan ketentuan serupa?

Tidaklah ini merupakan penghambat bagi perempuan untuk bisa bekerja secara normal tanpa harus mengorbankan rencana-rencana pribadi seperti menikah dan memiliki anak?

## **MELANGGAR HUKUM**

Dan ternyata, kendati ketentuan seperti itu cukup umum dan banyak ditemui di berbagai perusahaan, namun aturan hukum Indonesia sebenarnya sudah sangat jelas melindungi hak para pekerja dan calon pekerja perempuan. Undang-undang (UU) melarang perusahaan untuk memberlakukan larangan hamil dan menikah bagi pekerja.

Dalam UU Ketenagakerjaan, seperti UU No. 13 Tahun 2003 terkait hak-hak pekerja, pengusaha atau perusahaan tidak berwenang untuk membuat perjanjian kerja, yang memuat ketentuan larangan menikah dan hamil selama masa kontrak kerja.

Lebih lanjut lagi UU Ketenagakerjaan tersebut menyebutkan secara tegas bahwa pengusaha atau perusahaan dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan pekerja menikah, hamil, melahirkan, keguguran atau menyusui bayinya.

Secara detail, Pasal 153 Ayat (2) UU Ketenagakerjaan juga menyatakan bahwa PHK yang dilakukan karena pekerjaanya menikah atau hamil adalah batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan.

Namun mengapa justru ketentuan larangan menikah dan hamil itu begitu umum dan malah tampak normal?

Suara.com beberapa kali menghubungi Kementerian Ketenagakerjaan untuk menanyakan hal itu. Sayangnya, belum ada tanggapan dari pihak terkait, hingga berita ini ditulis.

## **PERUSAHAAN TAK PAHAM ATAU MEMBANDEL?**

Christian Siboro, seorang pakar yang sudah berpengalaman di bidang HR selama kurang lebih 20 tahun mengungkapkan, ada beberapa hal yang menyebabkan masih banyak perusahaan, memberlakukan aturan ini.

Pertama, kata dia, jelas karena pihak HR dan perusahaan tersebut tidak paham oleh UU Ketenagakerjaan yang berlaku.

“Kalau ada UU yang mengatur perempuan boleh cuti melahirkan selama tiga bulan saja, logikanya ya berarti perempuan boleh hamil,” ujar dia.

Betapa pun, banyak pula perusahaan yang pinyar mengakali UU, katanya pula. Jadi, larangan menikah dan hamil tak dituliskan secara eksplisit namun dijadikan semacam kesepakatan lisan dan tak resmi.

Ada beberapa alasan, kata lelaki yang kini pemilik perusahaan konsultan di bidang pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM), PT. Netika Indonesia ini.

Dalih umum perusahaan, lanjut dia adalah karena operasional perusahaan bisa terhambat gara-gara karyawan menikah dan hamil.

Kalau nantinya karyawan itu cuti, khususnya cuti melahirkan selama tiga bulan, mereka repot untuk mencari tenaga kerja pengganti. Dan itu berarti juga mereka akan mengeluarkan biaya tambahan.

“Mereka terlalu mengutamakan efisiensi sampai tidak

memikirkan aspek yang lain,” kata Christian, yang juga pernah bekerja di PPM Institute of Management, sebuah lembaga manajemen tertua di Indonesia.

“Mereka tidak bisa melakukan optimalisasi, mengambil tenaga kerja pengganti akan menambah cost, mungkin perusahaan memandang itu merugikan. Jadi, mereka memandang efisiensi ini dengan terlalu kelewatan, sehingga mengorbankan hak-hak orang,” jelas Christian pula.

Tak hanya itu, kata dia, biasanya banyak perusahaan yang tidak siap dalam mengantisipasi karyawan yang ingin menjalankan haknya, termasuk menikah dan hamil.

Padahal, lebih lanjut Christian, bahwa kondisi ini bukanlah kondisi yang tiba-tiba, tapi kondisi yang sebenarnya bisa diantisipasi.

“Kalau dia mau merekrut pegawai perempuan, berarti dia kan sudah antisipasi seharusnya. Sewaktu-waktu, dia akan menikah, dia mungkin akan punya anak,” ungkap dia.

Biasanya, ungkap Christian, banyak perusahaan yang masih memberlakukan aturan tersebut karena masih menganut pola bekerja tradisional dalam pengelolaan SDM nya.

“Masih banyak perusahaan yang menggunakan pola-pola lama, menganggap karyawan itu budak, pokoknya karyawan harus melakukan kewajiban, udah syukur dikasih gaji,” kata lelaki yang juga pernah bekerja di Hay Group, sebuah perusahaan jasa konsultan terkenal di bidang HR dari Amerika Serikat itu.

“Nah ini kan pola-pola lama, yang biasanya dibuat oleh orang-orang HR yang juga nggak punya konsep, nggak punya pemahaman, pokoknya ikut apa kata atasannya aja. Dia cuma kayak penyambung lidah saja,” jelas dia.

## **PEKERJA SEBAGAI MANUSIA**

Di sisi lain, apa yang sepatasnya dilakukan perusahaan yang selalu mengedepankan berbagai alasan untuk memberlakukan larangan menikah dan hamil ini?

Untuk mengatasi kekurangan tenaga kerja yang cuti melahirkan misalnya, Christian menyarankan agar perusahaan merekrut tenaga kerja pengganti sementara dalam jangka waktu tiga bulan atau melakukan optimalisasi tenaga-tenaga kerja yang ada, agar bisa menggantikan mereka yang cuti untuk sementara.

Manajer juga bisa membagi pekerjaan yang ditinggalkan cuti itu kepada tim yang lain, sehingga bisa saling membantu, lanjut dia.

“Cobalah untuk mengelola pembagian kerja dengan rekan yang lain, jika memang tidak mau mencari tenaga kerja pengganti,” katanya.

Jadi, kata Christian, “Sebenarnya banyak solusinya, tidak perlu melarang dia hamil. Gantian saja, kan nanti bisa saja giliran yang lain,” tandasnya.

“Bahkan laki-laki pun bisa, kalau ada permasalahan apa, kesehatan misalnya, dia harus cuti. Sebenarnya sistem pengelolaan kerjanya yang harus diperbaiki,” ujar dia.

Permasalahan seperti ini, kata Christian juga bisa diatasi, jika seorang HR bisa menjembatani kepentingan perusahaan dengan kepentingan karyawan secara seimbang, karena masing-masing pihak saling membutuhkan.

Dalam konsep ketenagakerjaan, kata dia apa yang disebut dengan hubungan industrial harus sejajar, antara perusahaan, manajemen dan karyawan. Untuk membangun hubungan industrial yang sehat, kata Christian, pihak SDM bisa merundingkan keinginan manajemen bersama pekerja,

supaya karyawan bisa bekerja dengan maksimal, optimal, dan baik memenuhi keinginan manajemen.

“Tapi aspirasi dan hak karyawan juga harus bisa dijamin oleh SDM ke manajemen, sehingga manajemen bisa menciptakan lingkungan kerja yang baik. Kalau orang bekerja dengan lingkungan yang baik, dia akan produktif, termotivasi, menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal,” ujar dia.

Sebaliknya, jika karyawan bekerja dengan rasa stres atau tekanan, seperti harus menyiapkan pernikahan secara diam-diam atau menyembunyikan kehamilannya, hal ini tentu akan mempengaruhi produktivitas dan motivasinya.

Dengan begitu, lanjut dia, karyawan takut akan hal-hal yang tidak perlu, yang justru malah akan menyebabkan kerugian bagi perusahaan itu sendiri. Pemahaman inilah, yang sebenarnya harus dimiliki oleh perusahaan, terutama oleh SDM mereka.

## **DAMPAK JAUH DAN PANJANG**

Setiap calon ibu, tentu menginginkan kehamilan yang sehat, dengan banyaknya dukungan tak hanya dari suami dan keluarga, tapi juga orang-orang di sekitarnya, termasuk perusahaan tempatnya bekerja. Sayangnya, hal tersebut tidak selalu didapatkan, seperti yang Zakiya alami.

Kembali pada dua tokoh kita, Zakiya dan Rini.

Setelah keluar dari tempatnya bekerja, Zakiya mengaku dirinya menjadi sangat stres dan mudah menangis, karena harus berhenti dari pekerjaannya melalui proses yang tidak enak. Dan ketika mendadak harus menganggur, tak ada pekerjaan ia mengalami kesulitan mengisi kegiatan, juga secara emosional.

“Saya nggak tahu itu pengaruh hormon atau karena apa, tapi saya ngerasa saat diam saja di rumah, padahal biasanya kerja, saya jadi saya stress,” kata Zakiya.

Dan bahkan sesudah si jabang bayi lahir.

“Sesudah melahirkan, saya sempat baby blues terus: depresi pasca melahirkan selama tiga bulanan. Waktu itu saya sampai harus datang ke seorang hipnoterapis,” ujarnya bercerita.

Dia tambah stress lagi karena menurut hipnoterapisnya, baby blues itu bukan terjadi saat sesudah bayi lahir, namun sudah tertanam sejak kita hamil.”

Seperti yang dialami Zakiya, Rini pun merasa hari-harinya setelah berhenti bekerja terasa kosong. Dia, menjadi fokus pada hal-hal yang seharusnya tidak ia khawatirkan jika seandainya masih bekerja.

Seperti bagaimana bisa membeli perlengkapan bayinya nanti, apakah suaminya bisa mencukupi kebutuhan dirinya dan bayinya, yang pasti memerlukan biaya yang cukup besar, serta khawatir akan melahirkan secara caesar karena pengeluaran tentu akan semakin membengkak.

“Setidaknya, kalau masih bisa bekerja, saya dan suami. bisa saling bantu untuk mencukupi kebutuhan menjelang melahirkan. Tapi, setelah berhenti saya jadi mikirin segala hal dan khawatir ini itu,” tambah dia.

Ketidak-pastian kondisi kerja seperti yang dialami Zakiya dan Rini, menurut Psikolog Tika Bisono cukup berbahaya.

Perempuan jadi rentan stress, gampang mengalami tekanan kejiwaan, katanya.

“Apalagi jika tubuh lemah, ketika menghadapi persoalan begitu berat bisa memberi pengaruh buruk yang berakibat fatal, mulai dari keguguran, kelahiran prematur hingga

depresi pasca melahirkan,” kata Tika Bisono

Depresi pasca melahirkan, kata Tika bisa mempengaruhi ikatan antara anak dan ibu dan permasalahan lain.

“Mereka yang mengalami postpartum depression atau depresi pasca-melahirkan, bisa akan menganggap seakan dia baik-baik saja. Bisa saja tak terjadi jalinan hubungan dengan anak, bahkan dia malas megang anaknya,” papar Tika.

Ini masih menimbulkan hal lain. Misalnya, jadi “berantem sama pasangan, pasangan melihat dia tak peduli pada anaknya. Akhirnya baru lahir anaknya, sudah ribut terus. Anaknya nangis dikit dia kesel.”

Jika itu terjadi, kat Tika, orang itu harus cepat langsung ke ahlinya.

Karenanya, Tika mengingatkan, aturan larangan menikah dan hamil di sebuah perusahaan bisa berakibat buruk dan berdampak sangat jauh.

Jadi apa yang sepatasnya dilakukan perusahaan yang selalu mengedepankan berbagai alasan untuk memberlakukan larangan menikah dan hamil ini?

Untuk mengatasi kekurangan tenaga kerja yang cuti melahirkan misalnya, Christian menyarankan agar perusahaan merekrut tenaga kerja pengganti sementara dalam jangka waktu tiga bulan atau melakukan optimalisasi tenaga-tenaga kerja yang ada, agar bisa menggantikan mereka yang cuti untuk sementara.

Manajer juga bisa membagi pekerjaan yng ditinggalkan cuti itu kepada tim yang lain, sehingga bisa saling membantu, lanjut dia.

“Cobalah untuk mengelola pembagian kerja dengan rekan yang lain, jika memang tidak mau mencari tenaga kerja pengganti,” katanya.



Jadi, kata Christian, “Sebenarnya banyak solusinya, tidak perlu melarang dia hamil. Gantian saja, kan nanti bisa saja giliran yang lain,” tandasnya.

“Bahkan laki-laki pun bisa, kalau ada permasalahan apa, kesehatan misalnya, dia harus cuti. Sebenarnya sistem pengelolaan kerjanya yang harus diperbaiki,” ujar dia.

Permasalahan seperti ini, kata Christian juga bisa diatasi, jika seorang HR bisa menjembatani kepentingan perusahaan dengan kepentingan karyawan secara seimbang, karena masing-masing pihak saling membutuhkan.

Dalam konsep ketenagakerjaan, kata dia apa yang disebut dengan hubungan industrial harus sejajar, antara perusahaan, manajemen dan karyawan. Untuk membangun hubungan industrial yang sehat, kata Christian, HR bisa menyampaikan apa keinginan manajemen pada pekerja, supaya karyawan bisa bekerja dengan maksimal, optimal, dan baik memenuhi keinginan manajemen.

“Tapi aspirasi dan hak karyawan juga harus bisa dijembatani oleh HR ke manajemen, sehingga manajemen bisa menciptakan lingkungan kerja yang baik. Kalau orang bekerja dengan lingkungan yang baik, dia akan produktif, termotivasi, menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal,” ujar dia.

Sebaliknya, jika karyawan bekerja dengan rasa stres atau tekanan, seperti harus menyiapkan pernikahan secara diam-diam atau menyembunyikan kehamilannya, produktivitas dan motivasinya akan sangat terpengaruh.

Dengan begitu, lanjut dia, karyawan justru takut akan hal-hal yang tidak perlu, yang justru malah akan menyebabkan kerugian bagi perusahaan itu sendiri. Pemahaman inilah, yang sebenarnya harus dimiliki oleh perusahaan, terutama oleh para staf SDM, tandas Christian.



**EKA WAHYU PRAMITA – *Majalahkartini.co.id***

Lahir di Magelang, 22 November 1983. Eka menyelesaikan pendidikan terakhirnya dari Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta. Jurnalis ini sekarang menjabat sebagai Editor di *Majalahkartini.co.id*. Eka mengaku tertarik mengikuti Short Course Kesetaraan Gender di Dunia Kerja karena ia berkesempatan menyampaikan berita yang memiliki nilai-nilai mengenai kesetaraan gender di dunia kerja. Sebab selama ini belum banyak media arus utama yang memiliki perhatian lebih pada persoalan kesetaraan gender di dunia kerja, dan hingga kini, Eka melihat masih banyak tempat kerja yang belum ramah gender.

## DITENGAH PELANGGARAN HAK CUTI 3 BULAN: **TEROBOSAN CUTI 6 BULAN**

*Dari waktu ke waktu masih saja ada perusahaan –tak sedikit jumlahnya– yang dengan segala cara tak memenuhi ketentuan memberikan hak cuti hamil selama tiga bulan bagi karyawan/buruh, sebagaimana ditentukan undang-undang sebuah perusahaan periklanan yang sedang berkembang di Jakarta. Di sisi lain, mulai bermunculan perusahaan yang justru memberikan cuti hamil lebih dari tiga bulan? Apakah ini terkait meningkatnya kesadaran perusahaan terhadap kesejahteraan dan kebutuhan para pekerjanya, atau sekadar ‘gimmick’ kehumasan semata?*

**D**itemui di kantornya yang terletak di kawasan Bumi Serpong Damai, Friska Handayani, karyawan bagian keuangan di Opal Communication, berkisah bagaimana ia merasa bagai mendapat durian runtuh.

Saat itu, tahun 2015, ia baru dua tahun bekerja di perusahaan periklanan yang sedang berkembang di Jakarta itu.

Beberapa bulan setelah mendapat kepastian dari dokter bahwa ia sedang hamil anak pertama, ia melaporkan kehamilannya, untuk sekaligus merancang jadwal cuti hamil

Ia membayangkan akan mendapat kerumitan saat membicarakan permohonan cuti hamil. Tak dinyana, malah ia mendapat kabar yang awalnya sulit ia percaya. Staf SDM

memberitahunya bahwa ia dipersilakan menikmati cuti enam bulan: dua kali lipat dari ketentuan yang ditetapkan undang-undang!

“Duh rasanya kejutan!” ujar Friska yang tinggal di Kebayoran ini, sumringah.

Dan di seluruh enam bulan itu ia mendapat gaji penuh. Sebagaimana kalau ia masuk kerja biasa.

Jadinya, katanya, “Saya bisa memberi ASI eksklusif secara langsung, bisa lebih dekat dengan anak.”

Tak terasa kini sang puteri ‘hasil’ dari kebijakan enam bulan cuti itu sudah menginjak usia 2 tahun.

“Dia anak pertama. Nanti untuk program anak kedua saya tidak kuatir,” ujarnya seraya tertawa.

Ia mengenang, saat masuk kantor lagi, setelah cutinya habis, “Ada beberapa orang baru yang tidak kenal, teman saya satu ruangan ada yang baru.”

Jadi, katanya, ia memang harus menyesuaikan diri lagi. Namun, katanya, “Saya merasakan bekerja menjadi lebih produktif, meski di kantor harus lebih ekstra kerja,” setelah enam bulan absen, terangnya.

Ia mengungkapkan, selain dirinya ada seorang karyawan lain yang sudah menikmati kebijakan itu.

“Senang sekali! Sampai banyak orang pada iri,” kata Friska pula.

Namun Christina Salbini bukan termasuk mereka yang harus terlalu iri. Sebagai karyawati PT Unilever Indonesia, ia juga memperoleh cuti hamil lebih lama: empat bulan.

“*Excited* dan bangga, karena perusahaan menerapkan cuti hamil jauh melebihi anjuran pemerintah,” ujar ibu dua anak yang baru saja menyelesaikan empat bulan masa cuti

melahirkan.

Christina mengaku jadi bisa lebih banyak menghabiskan waktu mengurus si kecil tanpa khawatir akan harus segera meninggalkannya untuk bekerja.

“Waktu tambahan 1 bulan sungguh lebih berasa. Dulu (saat melahirkan anak pertama), anak belum 3 bulan sudah harus bekerja lagi,” kata Senior Brand Manager Sunlight ini pula.

Perempuan yang sudah bekerja selama tujuh tahun di Unilever ini merasa, satu bulan cuti tambahan membuat ia jauh lebih segar dan penuh motivasi ketika kembali bekerja.

Vanessa Soetopo, Dokter Umum di salah satu Rumah Sakit di Jakarta, memuji pemberian cuti ekstra itu.

“Akan sangat bermanfaat, antara lain terbentuk ikatan yang kuat antara ibu dan bayi. Angka keberhasilan ASI eksklusif juga pasti akan tinggi. Pun dengan angka kejadian depresi *post partum* bisa menurun,” katanya.

Namun di dunia layanan kesehatan, katanya, sering ada kendala, bahkan untuk cuti biasa: “kadang masih ada klinik yang susah buat dapat cuti,” ungkapnya.

Berbeda dengan Friska dan Christina, masih banyak perempuan lain yang tidak bahkan untuk cuti sesuai ketentuan pemerintah pun masih sering tidak terlalu mudah. Terkadang karena alasan teknis.

Seorang pekerja sektor swasta, Prasetya Wahyu mengatakan ia hanya bisa bermimpi. “Tentunya sebagai ibu dan wanita bekerja saya akan sangat senang karena pastinya *goal* ASI eksklusif selama 6 bulan akan bisa terwujud,” katanya.

“Bahkan kalau saya dikasih kesempatan mendapat cuti enam bulan namun misalnya yang tiga bulan merupakan cuti

tidak dibayar, tidak masalah. Asal bisa dapat cuti 6 bulan,” cetus perempuan yang aktif di Komunitas Exclusive Pumping Mama Indonesia ini.

“Namun saya tidak tahu kalau dari sisi perusahaan, ya,” katanya pula.

Dokter spesialis anak, dr Meta Hanindita SpA mengatakan cuti panjang di masa awal kelahiran akan sangat bermanfaat bagi ibu dan anaknya. Antara lain, memperlambat *bonding* ibu-anak, mendukung anak mendapat makanan terbaiknya, yaitu ASI eksklusif.

“Selain itu, ibu dapat mempersiapkan mental sebelum melahirkan seoptimal mungkin, ibu lebih *stress-free*, sehingga mengurangi risiko stres atau depresi pasca melahirkan. Otomatis, ASI lancar deh, dan tentu saja Ibu akan bisa fokus memulihkan diri pasca persalinan,” ujar alumni Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga ini.

Dokter Meta juga menyebut, jatah cuti lebih panjang dapat membantu ibu untuk mengoptimalkan 1000 hari pertama kelahiran anaknya.

“Dengan cuti lebih panjang, ibu dapat lebih fokus dan optimal untuk memberikan stimulasi juga nutrisi pada anak di 1000 hari pertamanya. Ini akan sangat berguna untuk tumbuh kembang yang optimal,” ucap perempuan berusia 33 tahun kelahiran Bandung ini.

Sampai saat ini, berdasar data yang dihimpun oleh [MajalahKartini.co.id](http://MajalahKartini.co.id), jumlah perusahaan di Indonesia yang sudah menerapkan kebijakan cuti hamil lebih dari 3 bulan masih bisa dihitung dengan jari. Antara lain PT Danone Indonesia, PT Unilever Indonesia, Johnson and Johnson, dan Opal Communication.

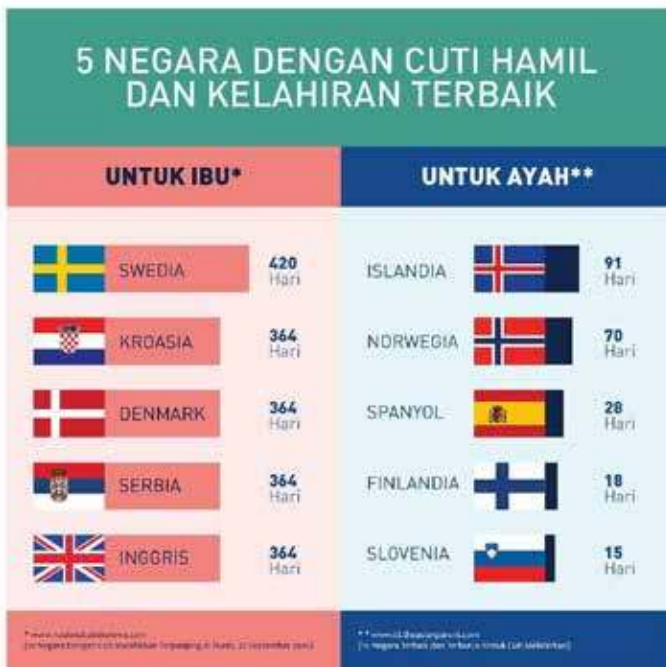
Evan Indrawijaya, Direktur HR Danone ELN Indonesia

mengatakan bahwa kebijakan itu diterapkan berdasarkan sebuah visi jangka panjang.

“Kebijakan perusahaan yang ramah keluarga (*family friendly*) diwujudkan, selain dengan pemberian cuti hamil dan melahirkan selama 6 (enam) bulan bagi karyawan perempuan, juga cuti 10 hari bagi karyawan laki-laki yang istrinya melahirkan,” tambah Evan.

Danone Indonesia sudah setahun menerapkan sistem cuti 6 bulan ini.

Evan menjelaskan, selain cuti hamil dan melahirkan, untuk mendukung 1000 HPK (hari pertama kehidupan) yang optimal, Danone Indonesia juga menyediakan ruang laktasi di setiap kantor dan pabrik mereka.



# CUTI HAMIL DAN KELAHIRAN ANAK DI INDONESIA

**3 BULAN**  
CUTI HAMIL PENJUH  
UNTUK  
KARYAWAN WANITA\*



**3 HARI**  
CUTI KELAHIRAN ANAK  
UNTUK  
KARYAWAN LAKI-LAKI\*\*

\* Sesuai Kompas.com (Cuti Hamil dan Hari Setelah Melahirkan Perempuan 3 Agustus 2011)  
\*\* www.danone.com (Cuti Melahirkan Untuk Ayah Tak Cukup Waktu Tiga Hari 4 Februari 2011) | Parently Leave.com

INFOGRAFIS DANONE



**DANONE**  
KEBIJAKAN PARENTAL POLICY DI GRUP DANONE DI INDONESIA

Danone berkomitmen untuk meningkatkan dukungan dan kesejahteraan bagi semua karyawan melalui berbagai kebijakan. Dengan Policy Parental Policy yang paling komprehensif dan dukungan Post-Natal yang telah diperpanjang menjadi 6 bulan untuk laki-laki dan 10 hari untuk perempuan.

**CUTI ORANG TUA YANG DIPERPANJANG**

**6**  
BULAN

**10**  
HARI

Cuti Orang Tua diperpanjang sebanyak 6 bulan bagi karyawan perempuan.

**DUKUNGAN PRA KELAHIRAN**

Danone memfasilitasi perubahan untuk semua ibu hamil dan melahirkan.

1. Pengiriman barang kerja
2. Akses untuk semua karyawan kepada tenaga kesehatan
3. Pemberian dukungan nutrisi

**DUKUNGAN PASCA KELAHIRAN**

Kantor Head Office Danone di Indonesia menyediakan ruang Day Care bagi karyawan yang ingin melahirkan kembali.

Selain itu, kami juga memiliki Ruang Laktasi dan Klinik untuk membantu dan membantu yang tersedia di tempat kerja.

**2**



**2**

INFOGRAFIS DANONE

Jumlah karyawan di perusahaan itu seimbang antara laki-laki dan perempuan. Dulu, sebelum ada ketentuan cuti 6 bulan,



banyak karyawan perempuan yang kemudian mengundurkan diri setelah melahirkan. Kini tidak lagi.

Adapun PT Unilever Indonesia, sejak awal tahun 2017 memberikan tambahan satu bulan hak cuti, sehingga cuti hamil di perusahaan itu menjadi empat bulan.

Willy Saelan, direktur SDM PT Unilever Indonesia menyebut, jumlah karyawan yang sudah memanfaatkannya hingga kini sebanyak 23 orang.

Disebutkannya, keluarga yang bahagia dan sejahtera juga merupakan faktor kesuksesan karyawan dalam menjalani pekerjaan sehari-hari di kantor.

“Untuk itu, kami mengambil langkah-langkah proaktif guna membantu meningkatkan kesejahteraan keluarga karyawan, salah satunya adalah memberlakukan perpanjangan cuti panjang kepada Ibu hamil hingga menjadi 4 bulan.”

Masa-masa awal kelahiran anak adalah momen yang sangat penting bagi setiap orang. “Kami ingin memberikan waktu berkualitas yang lebih lama kepada sang Ibu untuk fokus membangun pemenuhan emosi secara optimal dan mengasuh sang bayi terutama pasca-melahirkan,” ujarnya.

Mereka juga memberikan cuti kepada karyawan pria yang isterinya melahirkan, untuk memberikan kesempatan agar bisa lebih terlibat dalam menjalankan dan berbagi tanggung jawab dalam merawat anak. Terutama beberapa hari setelah anak dilahirkan, seperti menggantikan popok, memandikan sang bayi, menenangkan ketika bayi menangis, sehingga hubungan emosional yang terbangun tidak hanya antara sang Bayi dengan sang Ibu, tetapi juga dengan sang Ayah.

Hal lain dikemukakan Nanang Chalid selaku Head of HR Partner CD, Finance, IT and Head of Employee Branding Unilever Indonesia.

“Satu hari pun penambahan pasca-kelahiran itu sangat berarti bagi karyawan. Kita melihat kepentingan bisnis jangka panjang, kita ingin semua orang di bisnis ini sukses. Kita melihat karyawan menjadi loyal, betah dan *engagement* karyawan lebih tinggi dengan kebijakan cuti empat bulan ini,” papar Nanang.

Prakarsa-prakarsa khusus ini diapresiasi penuh oleh Ketua Asosiasi Perusahaan Sahabat Anak (APSAI), Luhur Budijarso.

Ia mengatakan salah satu komitmen APSAI adalah membantu pemerintah mewujudkan perlindungan atas hak anak dan mendampingi perusahaan-perusahaan untuk lebih ramah anak dengan mengaplikasikan Prinsip dan Kriteria Perusahaan Layak Anak (P&K PLA) yang diadopsi dan diadaptasi dari *Children’s Rights and Business Principles* (CRBP) yang meliputi kebijakan manajemen, program maupun produk yang layak anak.

“Perusahaan dapat membuat program-program yang ramah anak serta mengeluarkan kebijakan yang mendukung orang tua agar dapat mencurahkan yang terbaik bagi anaknya, terutama dalam masa 1000 HPK. Karenanya kami mengapresiasi perusahaan di Indonesia yang telah mengeluarkan kebijakan cuti hamil dan melahirkan selama enam bulan,” jelas Luhur.

Rohika Kurniadi Sari Asisten Deputy Pemenuhan Hak Anak Atas Pengasuhan, Keluarga dan Lingkungan, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, juga melontarkan pujiannya. Betapa pun, katanya, sekarang ini pemerintah masih berpegang pada ketetapan yang mewajibkan perusahaan untuk memberikan cuti selama 90 hari.

“Kita butuh kajian yang lengkap tentang kebijakan cuti

hamil 6 bulan misalnya. Sehingga bisa menjadi landasan payung kebijakan. Menjadi wacana juga apakah perlu menjadi RUU khusus, kajian harus lebih lengkap,” ungkapnya.

Pihaknya, lanjut Rohika akan bertemu dengan beberapa asosiasi, sampai dimana *policy* tersebut bisa dilaksanakan.

“Banyak pihak yang kita dorong untuk menjadi lebih progresif, daerah didorong membuat perda terkait dan membuat kota yang ramah anak,” pungkasnya.

Selain beberapa perusahaan swasta, Provinsi Aceh menjadi satu-satunya lembaga pemerintah yang memberikan hak cuti hamil selama enam bulan penuh kepada seluruh pegawai mereka.

Hal ini ditetapkan melalui Peraturan Gubernur Aceh nomor 49 tahun 2016 tentang Pemberian Air Susu Ibu (ASI) Eksklusif.

Pergub itu berlaku bukan hanya untuk PNS saja, tetapi juga Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) atau tenaga honor dan tenaga kontrak perempuan. Mereka mendapatkan cuti selama 20 hari sebelum melahirkan dan enam bulan sesudah melahirkan untuk pemberian ASI eksklusif.

Hak cuti hamil enam bulan merupakan semacam keadaan ideal yang masih menjadi mimpi bagi kebanyakan perempuan, khususnya buruh kecil yang bahkan cuti hamil tiga bulan pun sering susah mendapatkannya. Mereka bahkan tidak mendapat jaminan akan keberlanjutan kerja mereka.

Sandra Riskaningsih dari Kesatuan Serikat Pekerja Nasional (KSPN) mengatakan, serikat buruhnya sudah menjadikan cuti hamil 4 bulan sebagai butir perjuangan jangka panjang.

“Sayangnya belum ada tindak lanjut yang lebih jauh. Baru

sekadar wacana dan program kerja serikat,” ungkap Sandra

Sayang memang, lanjut karyawan di PT CLI Indonesia, Cikupa Tangerang ini, sampai sekarang para anggota dan pengurus serikat buruh itu masih terus memperdebatkan hal itu, terkait dampaknya bagi perusahaan dan keberlanjutan kerja mereka sendiri.

Menurut aktivis Aliansi Laki-Laki Baru, Eko Bambang Subiantoro, seharusnya perusahaan-perusahaan memahami, bahwa cuti hamil panjang itu akan mendorong karyawan lebih sejahtera secara batin, dan meningkatkan loyalitas pada perusahaan dan memberikan motivasi serta semangat kerja baru.

“Mestinya ke depan, kebijakan tersebut bisa berlaku sebagai bentuk tanggungjawab perusahaan terhadap karyawan,” tandasnya.



Ruang Laktasi di Opal



Ruang Laktasi di Unilever



Daycare di Unilever

(TEKS: ECKA PRAMITA/FOTO: ECKA PRAMITA & DOC. PRIBADI)

# DI PERUSAHAAN INI CUTI HAMIL 6 BULAN TAK LAGI MIMPI

**B**angunan berwarna *peach* itu tampak tak seperti perkantoran pada umumnya, melainkan lebih tampak seperti rumah biasa.

Selasa (7/11) itu, sebelum jam makan siang, suasana kantor tampak lengang, para pegawai masih asyik berkuat pada pekerjaan mereka di ruangan masing-masing.

Muncullah Kokok Herdhianto Dirgantoro, sang tuan rumah, CEO Opal Communication, yang dengan penuh kehangatan menyambut [Majalahkartini.co.id](http://Majalahkartini.co.id).

Menampakkan banyak senyum, sosoknya tampak bersahaja. Siapa sangka dari tangannya lahir sejumlah langkah yang boleh dikata, menggemparkan Indonesia. Dimulai ketika, dua tahun lalu sekitar awal 2015, ia mengeluarkan ketetapan yang memberi hak cuti enam bulan dengan gaji penuh, kepada para karyawatnya yang akan melahirkan.

Cuti hamil enam bulan itu dua kali lipat lebih lama dari yang diwajibkan pemerintah. Padahal di sisi lain banyak perusahaan yang malah untuk memberikan cuti hamil tiga bulan yang sudah menjadi hak pegawai pun, masih banyak yang susah. Kokok mengaku, ia tak menyangka bahwa kebijakan di perusahaannya itu akan menimbulkan semacam kehebohan.

Pria kelahiran Surabaya 17 Agustus 1976 ini mengungkapkan, kebijakan itu didasari pengalaman keluarganya sendiri. “Dulu setelah istri saya melahirkan, ia terlihat *blackout*, berat badan turun belasan kilogram, tidak bisa melihat cahaya,” Kokok berkisah.

“Awalnya saya tidak paham bahwa yang istri saya alami itu adalah *baby blues*. Tapi itulah yang ia alami,” ujarnya lagi. Sesudah itu ia tahu bahwa ada beberapa hal yang dihadapi perempuan menjelang dan sesudah melahirkan, yang cukup berat.

Kokok kemudian mendapat semacam pencerahan, dan memutuskan untuk memberikan hal terbaik yang dia bisa berikan untuk karyawan perempuan terkait kehamilan mereka. Lahirlah kebijakan enam bulan cuti itu.

Hitungannya, dalam catatan Kokok, perempuan membutuhkan sekitar 2 sampai 3 bulan sebelum melahirkan untuk istirahat penuh dan fokus persiapan melahirkan. Sesudah melahirkan, butuh 3 bulan untuk masa pemulihan fisik dan mental.

Kebijakannya segera jadi buah bibir. Ia sempat sempat diundang kedutaan Swedia, negeri yang tergolong paling maju tentang hak perempuan dan ibu melahirkan. “Di sana seorang ibu yang melahirkan di tahun 1975 sudah mendapatkan cuti hamil 6 bulan,” ungkap ayah 3 anak ini.

Opal yang dipimpin Kokok menetapkan, cuti hamil 6 bulan itu berlaku hingga kelahiran anak ketiga. Juga diberlakukan pada anak angkat, atau adopsi, kendati mekanismenya berbeda. “Banyak yang memberi masukan saat akan menerapkan kebijakan cuti hamil, salah satunya dari Aliansi Laki-laki Baru sangat berpengaruh pada saya,” tandasnya.

Kokok mengungkapkan, karyawan lain pun mendukung

kebijakan ini. Karenanya ia tak menemukan kesulitan terkait kerja-kerja yang ditinggalkan karyawati yang menjalani masa cuti 6 bulan, karena karyawan lain mendukung mekanisme penanganannya juga.

## **PRODUKTIFITAS, MOTIVASI, SEMANGAT**

Sejauh ini, Kokok mengakui, belum ada evaluasi khusus terkait dengan dampak dari pemberian cuti hamil 6 bulan ini.

“Kantor kami baru berjalan 5 tahun. Saya tidak hitung (dampak cuti hamil 6 bulan terhadap) produktivitas, yang penting pekerjaan selesai. Jadi *achievement* yang penting,” ucapnya.

Karenanya, pria yang memiliki hobi kuliner dan jalan-jalan ini belum tahu persis bagaimana dampak kebijakan cuti panjang itu dengan produktivitas. “Secara umum mereka kompak, mereka senang, itu sudah cukup,” kata Kokok. Namun menurutnya, ia mendapat kesan karyawan lebih loyal dan bersemangat baru ketika kembali masuk kerja.

Terlepas dari belum dilakukannya pengkajian atas dampak kebijakannya, Kokok meyakini bahwa cuti hamil enam bulan ini sebaiknya diberlakukan secara umum, terutama di instansi-instansi pemerintah. “Untuk PNS, seorang perempuan rata-rata masuk mulai umur 25 dan pensiun umur 55, masa karier 30 tahun, anak maksimal 3 anak. Kalau kita berikan 1,5 tahun cuti untuk 30 tahun masa produktif kerja, apakah akan merugikan?” cetusnya.

Sejauh ini baru Aceh yang memberlakukan cuti melahirkan selama enam bulan melalui Peraturan Gubernur Aceh nomor 49 tahun 2016. Betapa pun, untuk permulaan, katanya, tak perlu muluk-muluk langsung menerapkan cuti hamil 6 bulan. Semuanya bisa dimulai dengan bertahap.



“Vietnam yang sama-sama negara ASEAN sudah menerapkan cuti hamil 6 bulan,” ungkap alumni Universitas Brawijaya, Malang ini. Kokok merasa masih banyak urusan yang terkait dengan masalah ini. Menurutnya, pemerintah juga harus sudah memikirkan hal-hal lain terkait kesejahteraan jiwa warga.

Tak terasa, waktu bergerak terus, sore pun tiba. Namun semangat Kokok membahas berbagai persoalan terkait hal ini tak kunjung surut.

Kokok juga sudah memiliki berbagai rencana lain tentang, bagaimana perusahaannya bisa berkontribusi dalam kehidupan sosial. Sebagaimana yang sudah diwujudkankannya dengan pemberian cuti hamil enam bulan ini, yang diyakini membuat para perempuan yang bekerja di tempatnya merasa bahwa kebutuhan mereka bisa selaras dengan kebutuhan perusahaan. (Teks&Foto: Ecka Pramita)



**IGNATIUS DWIANA MUYANTO** – *satuharapan.com*

Lahir di Yogyakarta, 13 Februari 1979. Saat ini Dwi, demikian pria ini biasa disapa, bekerja sebagai Fotografer dan jurnalis di *satuharapan.com*. Ia adalah lulusan Psikologi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta. Dwi mengatakan, alasannyatertarik mengikuti Short Course Kesetaraan Gender di Dunia Kerja agar pemahaman tentang kesetaraan gender bisa membantunya dalam melakukan liputan dan analisa. Tak hanya itu, Dwi juga ingin menemukan akar penyebab dan penghambat kesetaraan gender, baik secara sosial, kultural, maupun psikologis.

# SUARA PARA RATU PASAR

**P**asar tradisional? Sebagian generasi milenial mungkin agak susah membayangkannya.

Sejak beberapa tahun belakangan, fungsinya banyak ditandingi kalau bukan digantikan pusat-pusat belanja modern yang terang benderang, rapi. Dengan harga pasti, dan bercitra bersih.

Betapa pun, kendati perannya makin surut, pasar tradisional tetap memiliki tempatnya sendiri dalam kehidupan kota, sebagai pusat belanja berbagai kebutuhan –didominasi kebutuhan dapur- yang biasanya riuh rendah pada jam-jam tertentu. Tak ada kota tanpa pasar yang memancarkan suasana khas: tawar menawar tak berkesudahan.

Salah satu kota yang masih penuh dengan pasar tradisional adalah Yogyakarta.

Yang paling terkenal, tentu saja Pasar Beringharjo. Namun selain pasar legendaris itu terdapat 30 pasar tradisional.

Dan ada ribuan pedagang pasar yang menghidupkannya. Yang banyak luput dari perhatian adalah, sebagian besar pedagang pasar adalah perempuan.

Paguyuban Pedagang Pasar Kota Yogyakarta memperkirakan di kota Yogyakarta ada 10 ribu lebih pedagang di pasar tradisional. Dari jumlah tersebut, 75 persen adalah pedagang perempuan.

Umi Soeharto, 63 tahun, adalah salah satunya.



Ketua Paguyuban Pasar Demangan Umi Soeharto

Pagi itu Umi Suharto begitu sibuk melayani pembeli di lapaknya di Pasar Demangan Yogyakarta. Sudah sejak 1982, dia berjualan bahan pangan. Seperti minyak goreng, gandum, gula, dan beras.

Di pasar itu Umi Soeharto menjabat sebagai Ketua Paguyuban Pedagang sejak tahun 2008.

“Sejak tahun 2010, (status sebagai ketua paguyuban pasar) diakui Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Yogyakarta pada 2010,” ungkapnya tanpa menyembunyikan kebanggaannya.

Pemilihan ketua yang terakhir dilakukan pada 2017 ini. “Semua menulis sendiri-sendiri calonnya,” kata Umi.

“Semua berhak jadi Ketua, berhak jadi pengurus. Tetapi

saya kembali terpilih menjadi Ketua,” tuturnya dengan tersenyum.

Ada pula Sri Wahyuni. Perempuan berusia 50 tahun ini meneruskan usaha orangtuanya berjalan bahan pangan di Pasar Beringharjo sejak 1988. Dia salah satu Ketua Paguyuban Pasar di Pasar Beringharjo sisi timur. Sejak Juni 2017 ini.

Dan posisinya sebagai ketua paguyuban itu tidak terjadi secara mulus seperti yang dialami Umi Suharto.

Ceritanya, selama ini paguyuban pasar di sana sekadar nama. “Jadi, tidak jalan. Paguyuban itu ada nama, ada ketua, tapi tidak ada kegiatan,” jelasnya.

Lalu karena merasa ada yang bisa diperjuangkan melalui paguyuban, dia pun menggalang para pedagang untuk membentuk paguyuban sendiri.



Ketua Paguyuban Pasar Beringharjo Sisi Timur Sri Wahyuni

“Saya berkorban banyak demi untuk membentuk paguyuban. Kesulitannya banyak sekali,” katanya.

Sri berkonflik dengan Ketua Paguyuban sebelumnya.

Tetapi akhirnya Sri Wahyuni berhasil membentuk paguyuban pedagang pasar tersendiri sejak Juni 2017.

Bahkan kemudian dia dikukuhkan oleh Paguyuban Pedagang Pasar Kota Yogyakarta dan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Yogyakarta DPPKY.

## **PENGHUBUNG PARA PEDAGANG PASAR**

Kendati tampak tak terlalu resmi, paguyuban pedagang pasar tradisional diarahkan untuk menjalankan berbagai fungsi. Yang utama adalah menjadi wadah komunikasi antar pedagang.

Sebagai wadah komunikasi, paguyuban banyak berperan untuk urusan anggota yang sakit atau meninggal. Paguyuban juga membantu memberikan rekomendasi ketika ada anggota membutuhkan pinjaman terkait usahanya seperti melalui bank atau koperasi.

Paguyuban juga diandaikan bisa menjadi jembatan penghubung antara pedagang pasar tradisional dengan DPPKY.

Bersama DPPKY, paguyuban menyelenggarakan pertemuan, simulasi kebakaran dan pelbagai pelatihan.

Mereka juga menyelenggarakan Grebeg Pasar. Itu adalah pawai tahunan yang diadakan setiap Oktober untuk mempromosikan pasar tradisional.

Bagaimana dengan merajalelanya copet dan preman? Itu bukan ranah paguyuban, melainkan urusan petugas keamanan dan ketertiban pasar.

### **Perempuan pasar di tengah dominasi kepengurusan laki-laki**

Umi dan Sri adalah dua dari 11 perempuan yang

menjadi ketua paguyuban pasar di Yogyakarta. Data DPPKY menyebutkan di 30 pasar tradisional di Yogyakarta terdapat 60 paguyuban yang beranggotakan lebih dari 10 ribu pedagang.

Mengapa begitu sedikit perempuan ketua paguyuban pasar, padahal sebagian besar pedagang adalah perempuan?

Ketua Paguyuban Pasar di Pasar Beringharjo sisi timur, Sri Wahyuni menyoroiti kesibukan ekstra perempuan sebagai penyebabnya.

“Di paguyuban itu banyak kesibukannya. Perempuan itu, kan selain sibuk bekerja di pasar, juga mengurus keluarga,” katanya. Sementara kebanyakan lelaki pedagang pasar sepertinya tak dibebani atau tak merasa punya keharusan mengurus keseharian keluarga.

“Itu sebabnya tidak banyak perempuan yang tampil menjadi Ketua Paguyuban,” katanya.

Istianto Ari Wibowo, peneliti dari Pusat Studi Ekonomi Kerakyatan Universitas Gajah Mada (Pustek UGM), menyoroit masalah belum jelasnya proses rekrutmen pengurus paguyuban.

“Ketua paguyuban memang rata-rata laki-laki, namun kemungkinan tidak ada maksud untuk diskriminasi,” kata Istianto Ari Wibowo.

“Bisa jadi karena belum ada pertemuan rutin sehingga mekanisme rekrutmen kepengurusan itu belum jalan. Polanya belum jalan. Jadi yang kemarin berlanjut saja. Kalau yang di awal sudah terpilih laki-laki semua, seterusnya ya laki-laki terus yang mengetuai,” jelasnya.

Bagaimana kata pedagang sendiri, yang merupakan para anggota paguyuban?

Wahyuningsih, 37 tahun, adalah penjual jajanan pasar

di Pasar Beringharjo Timur. Dia menuturkan lebih suka paguyuban diketuai perempuan. Karena, katanya jadi tidak merasa sungkan untuk berbicara atau bertemu. “Kita mau bicara langsung bisa. Bisa bicara langsung. Seperti bicara dengan temannya,” ujarnya.

Wahyuningsih juga menilai paguyuban yang diketuai perempuan lebih cepat bergerak. Contohnya kata dia, ketua perempuan lebih cepat dalam mensosialisasikan suatu informasi, seperti bila ada anggota paguyuban yang sakit atau ada berita duka. Ketua perempuan juga kata Wahyuningsih bergerak lebih luwes.

Hal sebaliknya diungkapkan Jiwan, 34 tahun, lelaki yang berjualan pelbagai jamu dan ramuan tradisional di Pasar Beringharjo Timur.

Ia merasa paguyuban yang diketuai laki-laki lebih santai. Sementara kalau paguyuban diketuai perempuan, dia merasa lebih sungkan untuk berkomunikasi.

Di sisi lain, betapa pun dominannya jumlah perempuan pedagang pasar, yang jumlahnya mencapai ribuan di 30 pasar tradisional Yogyakarta, fasilitas yang merupakan kebutuhan perempuan masih sangat memprihatinkan.

Pasar tradisional di lingkup kota Yogyakarta yang menyediakan ruang menyusui dan tempat penitipan anak sejauh ini hanya Pasar Beringharjo. Sementara di 29 pasar lain belum tersedia.

Memang banyak sekali perempuan yang berdagang di Pasar tradisional yang sudah berusia lanjut, namun terasa janggal bahwa hanya ada satu dari 30 pasar yang memiliki ruang laktasi dan tempat penitipan anak. Sementara tempat ibadah ada di setiap pasar.

Umi Soeharto, ketua Paguyuban Pedagang Pasar



Demangan, bercerita para perempuan pedagang setelah punya bayi tidak bisa membawa bayinya ke pasar karena tidak ada ruang menyusui.

“Mungkin susunya dipompa di sini. Terus susunya ditaruh di tas yang di dalamnya ada kulkasnya,” kata dia.

Karena itu, kata Ketua Paguyuban Pasar di Pasar Beringharjo sisi timur, Sri Wahyuni, pedagang perempuan yang baru melahirkan biasanya waktu berdagangnya lebih singkat.

“Mereka datang pukul 5 pagi dan pulang dulu pukul 7 agar bisa menyusui bayinya.”

Istianto Ari Wibowo, peneliti dari Pusat Studi Ekonomi Kerakyatan Universitas Gajah Mada (Pustek UGM), mengatakan fasilitas seperti ruang laktasi dan penitipan anak yang memadai di pasar-pasar tradisional merupakan kebutuhan mutlak yang harus disediakan pemerintah.

“Sejak dulu kami mendorong, jika membangun pasar, di situ harus ada ruang ibu menyusui juga,” katanya. Namun, ia cemas, “jangan-jangan Pemerintah menganggap hal itu tidak penting.



**MAYA AYU PUSPITASARI** – *Tempo*

Jurnalis ini lahir di Banyuwangi, 10 Desember 1992. Maya ayu menyelesaikan kuliah S-1 dari Jurusan Matematika Fakultas MIPA Universitas Jember. Sekarang ia bekerja sebagai Reporer di *Tempo*. Maya Ayu mengaku tertarik mengikuti Short Course Kesetaraan Gender di Dunia Kerja karena ingin belajar membuat liputan mendalam mengenai isu-isu kesetaraan gender.

# SOLIDARITAS TUMBUHKAN KEBERANIAN KORBAN PELECEHAN

**T**ika, 27 tahun, tak pernah sadar bahwa ia telah dilecehkan. Rayuan, siulan, colekan, yang nyaris setiap hari diterima buruh pabrik garmen di tempat kerjanya itu dianggap lumrah. Alih-alih risih, Tika malah sumringah diperlakukan begitu. “Kalau aku dicolek, aku anggap biasa karena aku merasa lebih cantik timbang temanku,” katanya, awal November lalu.

Sejak mulai bekerja pada 2010 di perusahaan yang berada di kawasan PT Kawasan Berikat Nusantara (KBN) Cakung, Jakarta Timur, Tika kerap menyaksikan pelecehan seksual di lingkungan pekerjaannya. Tak hanya dia, rekan sesama buruhnya juga sering mendapat pelecehan.

Pelakunya mulai dari satpam hingga mekanik dan operator. Tak jarang pelecehan juga dilakukan oleh atasan. Di tingkat ini, biasanya bos kerap mengancam bakal memecat korban jika tak mau meladeni keinginannya. Modus pelecehan paling parah adalah perkosaan. Di beberapa kasus, ada yang korbannya dipaksa menggugurkan kandungan, menurut laporan Federasi Buruh Lintas Pabrik (FBLP).

Tapi Tika tak pernah mempersoalkan kabar seputar masalah ini. Baginya, dirayu laki-laki adalah sebuah prestasi. “Aku mikirnya kalau diraba dan dipegang itu suatu

kebanggaan buat cewek,” ujarnya. Padahal pelecehan seksual didefinisikan sebagai tindakan yang memiliki muatan seksual sehingga menyebabkan seseorang marah, terhina, malu, dan tidak nyaman. Perilaku ini terjadi karena cara pandang yang menempatkan tubuh orang lain sebagai objek seksual belaka.

Minimnya pengetahuan pelecehan seksual tak hanya dialami Tika. Sekretaris Nasional Perempuan Mahardhika Mutiara Ika Pratiwi menuturkan sebagian besar buruh perempuan tak sadar telah dilecehkan. Padahal, kata dia, modus pelecehan bukan hanya berbentuk sentuhan fisik. “Disiul, dikirim gambar porno, atau chat (obrolan di ruang maya) mesum itu juga pelecehan,” katanya.

Pola pikir Tika berubah sejak Federasi Buruh Lintas Pabrik membuka posko pengaduan pelecehan seksual di PT KBN pada Februari 2017. Karena kerap *nimbrung* di posko itu, Tika mendapat pengetahuan bahwa apa yang ia terima selama ini adalah bentuk pelecehan. “Aku baru tahu kalau itu pelecehan setelah ikut posko,” kata dia.

Posko pengaduan pembelaan buruh perempuan itu bercampur dengan pos satpam PT KBN. Pagi sampai siang, pos ditempati oleh satpam. Masuk jam pulang kerja hingga malam, pos itu dikuasai relawan FBLP. Ada sekitar 20 relawan yang bergantian berjaga di markas itu setiap hari.

Tempat pengaduan buruh perempuan KBN dibuka lantaran Komite Buruh menemukan banyak kasus pelecehan seksual di kawasan perusahaan pelat merah itu. Sepanjang 2016, 25 orang di 15 korporasi mengaku pernah dilecehkan. “Temuan itu menjadi cikal bakal posko ini,” kata koordinator posko pengaduan, Sultinah.

Menurut Sultinah, sejak adanya posko, kasus pelecehan yang ditemukan semakin banyak. Barangkali, kata dia,

sosialisasi yang dilakukan relawan menyadarkan para buruh perempuan bahwa mereka dilecehkan. Korban juga merasa nyaman melapor karena penjaga posko adalah sesama buruh. “Ada yang melapor ke pos, tapi ada yang tidak bersedia bercerita di sini dan memilih di luar,” katanya.

Laporan yang masuk ke posko pembelaan buruh itu beragam. Mulai dari pelecehan yang bersifat verbal seperti mendapat suitan, pesan pendek (SMS) bernada mesum, dan rayuan untuk berkencan. Namun, tak jarang ada yang melapor telah dilecehkan secara fisik. Misalnya dicolek, dirangkul, bahkan ada yang diremas “bokong” dan dadanya. “Ada juga yang saking parahnyanya sampai korban tidak bisa berkata-kata,” ujar Sultinah.

Selanjutnya tim relawan melakukan pendampingan terhadap para korban sesuai dengan dampak yang terjadi. Jika korban trauma, pendampingan yang dilakukan mulai dari advokasi hingga rehabilitasi yang dibantu oleh psikiater.

Sayangnya, sebagian besar korban tidak mau meneruskan laporan ke manajemen perusahaan atau ke ranah hukum. Alasannya karena malu dan takut. Sebab, kata Sultinah, beberapa korban mengaku diancam dipecat jika mengadu telah dilecehkan. Terlebih, dia melanjutkan, pelaku ada lebih dari satu. “Bahkan ada yang diputus kontrak karena tidak mau meladeni pelaku,” katanya.

Meski tak sedikit yang ragu untuk meneruskan laporan ke atas, banyaknya buruh perempuan yang mau melaporkan tindak pelecehan seksual dianggap sebagai hal yang positif. Separa dari 776 buruh berani mengaku bahwa mereka telah dilecehkan sejak awal tahun hingga Oktober lalu. Angka ini diduga lebih banyak mengingat jumlah buruh di KBN berjumlah sekitar 70.000.

Sekretaris Perusahaan PT KBN Toha Muzaqi mengkonfirmasi bahwa laporan pelecehan seksual yang masuk ke perusahaannya baru berasal dari lembaga swadaya masyarakat. Sejauh ini, kata dia, belum ada laporan yang langsung berasal dari korban. “Mungkin mereka takut,” katanya.

Meski begitu, Toha menuturkan manajemennya mendukung berdirinya posko. Sebab, tak satupun dari 42 perusahaan di KBN yang memiliki mekanisme pengaduan pelecehan seksual. “Kami akan buka posko di cabang KBN lainnya,” ujar dia.

Selain membuka posko pengaduan, PT KBN bersama dengan Komite Buruh memasang plang bertuliskan ‘Kawasan Bebas dari Pelecehan Seksual’ di area perusahaan. Satu plang besar terpasang di bagian depan area pabrik. Beberapa banner yang lebih kecil dipasang di sepanjang jalan menuju pintu belakang PT KBN. “Harapannya plang ini sebagai pengingat agar jangan sampai ada kejadian pelecehan seksual,” kata Toha.

\*\*\*

Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan (Komnas Perempuan) mencatat ada 13.602 kasus kekerasan terhadap perempuan pada 2016. Dari segala jenis kekerasan, ada sebanyak 3.495 kasus kekerasan seksual di rumah tangga dan 2.290 kasus kekerasan seksual di komunitas atau tempat kerja.

Meski angka pelecehan seksual terbilang tinggi, Direktur Lembaga Bantuan Hukum Asosiasi Perempuan Indonesia untuk Keadilan (LBH APIK) Veni Oktarini Siregar mengatakan kekerasan pada perempuan belum menjadi isu yang dipandang penting di masyarakat. Persoalan politik, upah kerja, dan korupsi, selalu mendapat prioritas dibanding

dengan isu perempuan.

Padahal, kata dia, ada dampak yang mengekor dari seorang korban pelecehan seksual. Selain menanggung malu dan trauma, perempuan kerap dikucilkan karena dianggap sebagai penggoda. “Tak ada yang percaya seseorang melakukan pelecehan seksual di tempat umum,” katanya.

Di ranah hukum, kata Veni, pembuktian pelecehan seksual juga bukan hal yang mudah. Umumnya, polisi meminta bukti dan saksi yang sering kali tidak ada. Dari 27 laporan yang masuk ke LBH APIK tahun ini, baru satu laporan yang selesai diproses di pengadilan. “Itu pun kasusnya sudah sejak 2015,” katanya.

Selain itu, kata Veni, hukum pidana tidak mengenal istilah kekerasan seksual. Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) menyebut kekerasan seksual sebagai kejahatan asusila. “Penggunaan istilah ini mengaburkan persoalan mendasar dari kejahatan seksual,” ucapnya.

Urgensi penanganan pelecehan seksual juga dirasakan anggota Dewan Perwakilan Rakyat. Sejak 11 September lalu, Komisi VIII menggodok Rancangan Undang-Undang tentang Penghapusan Kekerasan Seksual. RUU ini ditargetkan bakal rampung paling lama semester satu tahun depan. “Mudah-mudahan bisa lebih cepat,” kata anggota Komisi VIII Sodik Mudjahid.

Materi pokok undang-undang penghapusan kekerasan seksual itu antara lain penanganan korban dan hak korban serta keluarganya. Tindakan pencegahan dan ketentuan pidana juga tak luput dibahas. “Undang-undang ini mendorong budaya dan sistem pertahanan diri dan pencegahan kekerasan seksual di masyarakat,” kata dia.

Ketua FBLP Jumisih mengatakan masalah utama

perempuan yang dilecehkan adalah ketidakberanian untuk bersuara. Menurut dia, adanya posko pengaduan di perusahaan adalah salah satu celah melawan pelecehan seksual di tempat. Selain menerima pengaduan, posko idealnya juga memberikan sosialisasi. “Semakin mereka dekat dengan kami, semakin mereka berani bersuara,” katanya.

Jumisih menyebut kunci pencegahan dan penanganan pelecehan seksual ada di perusahaan, serikat pekerja, dan pekerjaannya sendiri. Perusahaan membuat peraturan mengenai tindak pelecehan seksual, serikat pekerja yang mengawasi, dan buruhnya harus belajar apa saja bentuk pelecehan seksual serta bagaimana menghadapinya. Untuk itu, kata dia, sosialisasi yang masif dari komite sangat diperlukan.

*Karya telah terbit di Tempo.co, 29 November 2017*







**MELISA MAILOA** – *Detikcom*

Melisa Mailoa lahir di Jakarta, pada 31 Maret 1994. Ia adalah lulusan Jurusan Ilmu Komunikasi dari Universitas Tarumanegara. Saat ini Melisa bekerja sebagai Jurnalis di Detikcom. Ia mengatakan tertarik mengikuti Short Course Kesetaraan Gender di Dunia Kerja karena ingin lebih gencar mempromosikan kesetaraan gender di seluruh bidang kegiatan. Selain itu juga ingin meningkatkan kemampuan jurnalistik agar dapat menggali masalah dasar gender dan kesetaraan.

# TERLALU GEMUK UNTUK MENGUDARA

“**P**ramugari yang berkelebihan berat badan 2 kg langsung *grounded* sementara pramugara yang secara kasat mata nampak ‘bulat’ memperoleh kelonggaran untuk tetap terbang.” Brahmanie Hastawati, mantan pramugari Garuda Indonesia

Mewujudkan mimpi menjadi awak kabin tak semudah membalik telapak tangan. Ada yang terus dihantui kegagalan meski telah berulang kali mengikuti serangkaian tes melelahkan. Namun di antara mereka ada pula yang diberikan jalan mulus. Wina Mawardani bisa jadi salah satu yang cukup beruntung. Sekali mengikuti seleksi awak kabin di maskapai nasional Garuda Indonesia, Perempuan asal Ambon ini langsung diterima. Tugas terbang perdananya ia jalani dengan begitu antusias. Seragam kebaya berwarna biru toska menemani Wina berpetualang mengelilingi dunia.

Tetapi kenyataannya langit di atas ketinggian 30.000 kaki tidak melulu cerah. Begitu pula dengan kondisi di dalam pesawat. Hampir 3 tahun Wina mengudara, melayani penumpang dengan latar belakang berbeda terkadang bisa menjadi mimpi buruk. Kelakuan penumpang membuat Wina dan awak kabin lainnya geleng-geleng kepala. Ada yang *gondok* karena diberikan makanan tidak sesuai selera. Ada pula penumpang dewasa *ngambek* karena duduk terpisah dari pasangannya. Meski begitu banyak email *komplain* yang

diterima, Wina harus tetap tersenyum.

“Menurut saya banyak hal yang tidak terlalu penting bisa jadi masalah besar. Sampai saya suka bertanya dalam hati, kenapa saya sampai bisa melamar untuk pekerjaan seperti ini? Kalau lagi dapat *worst flight* (penerbangan terburuk), *worst banget*,” ujar Wina, kini bekerja di maskapai Emirates yang berpusat di Bandara Internasional Dubai.

Memang ada ungkapan ‘pelanggan adalah raja’, namun sayangnya beberapa penumpang kerap memperlakukan awak kabin sesuka hati. Seperti insiden kacang yang menimpa seorang pramugari Korea Selatan beberapa tahun silam. Ketika Cho Hyun Ah, saat itu Vice President Korean Air, beradu mulut dengan kepala awak kabin. Cho berangkat karena pramugari memberikan kacang di dalam kemasan. Cho mengusir kepala awak kabin sehingga pilot harus kembali ke bandara internasional John F. Kennedy, Amerika Serikat.

Selain dituntut untuk memberikan pelayanan maksimal, awak kabin juga dipekerjakan dengan jam kerja yang berat. Bagi pekerja darat terutama di sektor swasta, ketentuan 8 jam kerja diatur dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun bagi para pekerja di udara, belum ada aturan mengenai hari kerja dan jam terbang. Tanpa ada *pakem* yang jelas, umumnya perusahaan yang akan menentukan kebijakan. Dalam hal ini awak kabin pun bisa bekerja dengan durasi lebih lama ketimbang pekerja swasta. Satu tahun bekerja sebagai pramugari di Garuda, Maulidya Agustin, telah melayani ratusan penerbangan domestik dan internasional. Dalam satu hari Lidya, begitu ia disapa, dapat mengikuti empat penerbangan domestik dengan total sepuluh jam terbang.

“Sepuluh jam itu belum lagi ditambah tiga jam sebelum

waktu keberangkatan kita sudah harus tiba di bandara. Kadang saya berangkat jam dua pagi untuk penerbangan jam lima pagi,” ujar Lidya. Jam kerja yang tidak menentu juga membuatnya sulit mengatur waktu istirahat. “Sudah kurang tidur, di atas pesawat juga oksigennya kurang jadi bikin pusing dan *nggak* selera makan, semakin mudah lelah dan pusing. Semenjak kerja saya turun 7 kg dari berat normal.”

Gaya hidup semacam ini tak hanya membuat awak kabin seperti Lidya turun berat badan, di antara mereka juga ada yang mengalami kenaikan berat badan. Akibat dari kelelahan bekerja sehingga kurang berolahraga. Padahal awak kabin dituntut untuk memiliki tubuh yang proporsional. Maskapai memberikan batasan normal Body Mass Index (BMI, standar internasional untuk kesehatan perorangan) guna mengukur proporsionalitas tubuh awak kabin. Perbandingannya diukur antara tinggi dan berat badan. Garuda Indonesia merupakan salah satu maskapai yang menerapkan standar BMI kepada awak kabin.

“Awak kabin mayoritas kan perempuan. Pramugari itu representasi perusahaan di dalam pesawat. Dia langsung ketemu dengan *customer*. Makanya fisik betul-betul diperhatikan salah satu alasannya ya karena itu. Saat kita masuk ukurannya S ya seterusnya S karena pakaian seragam kita kan kebaya jadi harus *press* badan,” demikian kata Senior Manager Employee Service & Information Management, Dadan Ma’dan S.

Setali tiga uang, Monny Turena selaku Cabin Crew Manager AirAsia Indonesia, juga menerapkan BMI untuk memantau tampilan fisik awak kabin. “Mengingat peran awak kabin sebagai duta bagi maskapai yang tercermin melalui kepribadian maupun seragam yang dikenakannya dan juga sebagai seorang *safety officer*, maka yang menjadi

dasar ketentuan proporsi tubuh selain untuk mendukung citra maskapai adalah bagaimana proporsi tubuh seorang awak kabin dapat mendukung tugas yang harus dilaksanakan dalam situasi darurat saat mengenakan seragam,” ungkapnya. Selain itu beberapa maskapai yang juga menggunakan BMI untuk menentukan kriteria postur ideal awak kabin di antaranya maskapai penerbangan Singapore Airlines, Emirates Airlines, India Air, Malaysia Airlines dan sebagainya. Kebijakan yang mengatur penampilan awak kabin ini dianggap jauh lebih bermartabat ketimbang pramugari diminta tampil seksi. Seperti maskapai asal Vietnam yaitu Vietjet yang meminta pramugari berpakaian bikini. Namun bagi rute yang melintasi Indonesia, maskapai Vietjet tidak menerapkan kebijakan tersebut.

Baik Garuda maupun AirAsia juga menerapkan sanksi *grounded* atau skorsing tidak boleh terbang selama tiga bulan bagi awak kabin yang tidak memenuhi syarat. Rentang waktu tiga bulan dimanfaatkan awak kabin untuk mengembalikan berat tubuh ideal. Namun jika dalam waktu yang ditentukan tidak bisa memenuhi persyaratan maka awak kabin diminta untuk mengundurkan diri. Sanksi *grounded* ini juga tak melulu soal berat badan, namun hal-hal yang berhubungan dengan penampilan fisik. Awak kabin pun bisa diskorsing karena berjerawat.

“Mereka ada *regular check* kesehatan 2 kali setahun. Mulai dari segi kesehatan, termasuk berat tubuh juga dipantau terus. Kalau jerawatannya parah juga kita *grounded*. Ada faktor *appearance* dan faktor kesehatan yang kita nilai. Karena bagaimana pun juga penumpang terutama di Asia masih memberikan penilaian dari tampilan awak kabin yang menarik. Makanya kita bisa dapat 4 kali *best cabin crew*,” kata Dadan. Sejak tahun 2014 Garuda Indonesia sudah empat kali

dinobatkan sebagai ‘World’s Best Cabin Crew’ dari Skytrax.

Meski penerapan kebijakan BMI berlaku untuk seluruh awak kabin. Brahmanie Hastawati, mantan pramugari Garuda Indonesia, menilai bahwa penerapannya tidak diberlakukan secara adil. Brahmanie merasa bahwa peraturan ini lebih tajam kepada pramugari dibanding pramugara. “Pramugari yang berkelebihan berat badan 2 kg langsung *grounded* sementara pramugara yang secara kasat mata nampak ‘bulat’ memperoleh kelonggaran untuk tetap terbang.” ungkap Brahmanie, dikutip dari buku Perempuan dan Hukum: Menuju Hukum yang Berperspektif Kesetaraan dan Keadilan.

Di sisi lain, Haryo Budi, Sekjen Ikatan Awak Kabin Garuda Indonesia (IKAGI), yang juga masih aktif terbang sebagai pramugara, masih menemui pramugara mendapatkan sanksi *grounded* karena kegemukan. Menurutnya kebijakan BMI tidak terlalu ketat kepada pramugara yang tidak bersentuhan langsung dengan penumpang di pesawat. “Teman saya ada kok yang *grounded* karena kegemukan. Sedangkan yang diberikan kelonggaran itu bisa jadi pramugara yang bekerja di pesawat tapi mungkin dia tidak memberikan pelayanan secara langsung. Misalkan dia dibagian *pantry*,” ungkapnya.

Kebijakan maskapai yang menitikberatkan pada penampilan fisik, bagi Ami Probo, Pengawas LBH Asosiasi Perempuan Indonesia untuk Keadilan (APIK), tidak terlepas dari cara pandang patriarki dimana laki-laki diposisikan lebih tinggi dari pada perempuan. Pramugari dianggap sebagai sebuah objek yang membawa nama perusahaan sehingga harus terlihat sempurna bak boneka. “Tapi terkait penampilan sebetulnya bukan karena kesehatan. Aku pikir *situ ngeles aja*. Pengertian gemuk itu seperti apa? Kalau dia gemuk dalam artian tidak kurus tapi tidak *overweight* dan bisa melayani kenapa *nggak?*” ungkap Ami. “Walaupun orang

bisnis nanti akan bilang bahwa tampil menarik adalah bagian dari pelayanan tapi sebetulnya yang paling dibutuhkan itu pelayanan atau penampilan? Perempuan dijadikan objek seksual dan itu (kebijakan tentang penampilan) yang sebetulnya tidak boleh dan menjadi sebuah bentuk kekerasan secara tidak langsung.”

Sementara Guru Besar Antropologi Hukum UI, Sulistyowati Irianto, menanggapi tidak rasional menilai kemampuan awak kabin bekerja dari ukuran badan. “Karena di penerbangan lain seperti di Eropa dan Amerika banyak pramugari yang nampak berisi. Langsing itu kan supaya bisa dipakaikan baju yang *mepet* dan *nyeplak*. Itu mendiskriminasi perempuan, artinya itu menjadikan perempuan sebagai pajangan. Bukan dipakai otaknya tapi badannya. Itu (pekerjaan yg hanya memakai badan) adalah pekerjaan paling rendah sama dengan pelacuran,” ungkap Sulistyowati menegaskan.

Tidak semua awak kabin menerima mentah-mentah kebijakan fisik ini. Evgenia Magurina, pramugari maskapai Aeroflot berani buka suara terhadap aturan yang ia rasa diskriminatif. Maskapai asal Rusia itu telah membuat kebijakan kontroversial kepada pramugari. Bukan hanya membatasi berat tubuh dan ukuran baju, mereka juga memutuskan untuk memberikan gaji pramugari sesuai dengan berat badan. Semakin berat badan dan ukuran membesar, maka gaji yang ia terima akan semakin mengecil.

“Awalnya aku terkejut. Kebijakan itu tak masuk akal. Bagaimana bisa mereka memotong gaji karena ukuran bajumu? Mereka berkata ‘kesuksesan’ seorang pramugari bergantung kepada ukuran tubuhnya, dan itu benar-benar membuatku tersinggung,” kata Magurina yang telah tujuh tahun menjadi pramugari, seperti dikutip BBC.



Kebijakan ini membuat gajinya dipotong 30 persen setelah berat badan dianggap terlalu besar. Selain Magurina, ada 500 pramugari lain yang menjadi korban. Akibatnya banyak pramugari yang pingsan karena melakukan diet ekstrim untuk menurunkan berat badan. Margurina dan teman-teman sejawatnya tidak tinggal diam. Mereka menggugat Aeroflot dengan tuduhan melakukan diskriminasi. September lalu pengadilan Moskow akhirnya memutuskan Aeroflot sebagai pihak yang bersalah.

“Saya harap ini berarti perempuan akan lebih berani dalam memperjuangkan hak mereka,” katanya. “Mereka pikir semua orang akan terima dengan perlakuan seperti itu, tapi itu telah menyinggung perasaan kita. Sekarang keadilan telah menang.”

Sayangnya upaya hukum berujung buntu bagi awak kabin Garuda. Dua pramugari Garuda, Ariesty Andriani, Paula Catharina dan pramugara Andreas Klavert diminta mengundurkan diri karena berat badan tidak proporsional. Sebelumnya mereka telah melalui proses skorsing untuk menyesuaikan berat badan. Ketiganya berusaha melakukan mediasi dengan pihak Garuda di Disnakertrans DKI Jakarta pada Agustus 2007. Karena tidak ada titik temu, ketiganya mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Akhirnya upaya ketiga awak kabin ini dikandaskan oleh keputusan MA, yang menolak PK mantan awak kabin Garuda ini. Perkara diketok pada 2013 silam oleh Ketua Majelis Hakim M Saleh dengan anggota Horadin Saragih dan Fauzan.

*Karya telah terbit di Detikcom, 2 Desember 2017*

# SELAMAT TINGGAL AWAK KABINTUA

“**S**aya tahu betul awak kabin terutama pramugari mati-matian memperjuangkan usia pensiun agar tidak terjadi diskriminasi gender. Dan perjuangannya memakan waktu lama dan nggak mudah,” Haryo Budi, Sekertaris Jenderal Ikatan Awak Kabin Garuda Indonesia (IKAGI).

Bagi Wina Mawardani pekerjaan diplomat merupakan profesi yang teramat keren. Kesempatan dapat bertemu dengan orang dari berbagai negara. Belum lagi peluang untuk berpergian ke luar negeri akan semakin besar. Untuk mewujudkan angannya itu, Wina rela meninggalkan kampung halamannya di Ambon dan merantau ke Jakarta. Ia menempuh pendidikan di Universitas Trisakti Fakultas Hukum konsentrasi Hukum Internasional.

Namun takdir berkata lain. Wina akhirnya diterima bekerja sebagai pramugari di maskapai Garuda Indonesia. Ditawari gaji besar dan kesempatan berkeliling dunia, Wina yang kala itu berusia 23 tahun tanpa ragu membubuhkan tanda tangan di perjanjian kontrak. Keinginan untuk menjadi diplomat ia tinggalkan sejenak. Meski senang diterima bekerja di maskapai nasional Indonesia, ada satu hal yang sedikit mengganggu Wina. Pada surat perjanjian dijelaskan bahwa setelah lima tahun masa kontrak dan diangkat sebagai pegawai tetap, Wina harus angkat kaki jika usia sudah mencapai 36 tahun.

Artinya sebagai awak kabin Wina diharuskan pensiun dini dari batas usia pensiun normal yang diatur Undang Undang yaitu 56 tahun.

“Sebenarnya pemikiran aku agak egois sih pada saat itu. Karena aku pikir tadi ini bukan jadi karir jangka panjang makanya bodo amat pada saat itu,” ungkap Wina. Semenjak beralih ke maskapai Emirates di Dubai, ia justru semakin cinta dengan pekerjaannya sebagai pramugari. “Sekarang ini aku *nggak* ada rencana melakukan pekerjaan lain. Malah aku inginnya kerja terus dan tinggal di Dubai. Bekerja sampai tua pun *nggak* masalah karena aku sering satu pesawat dengan pramugari yang ibarat harusnya sudah jadi ibu aku,” ungkap Wina, yang kini berusia 26 tahun.

Salah satu pertimbangan Garuda melakukan pembatasan usia yaitu masukan dari pengguna jasa pesawat. Konsumen membandingkan Garuda dengan maskapai swasta yang dianggap lebih muda. Rencana ini pernah diungkapkan oleh Muhammad Ansori yang kala itu masih menjabat sebagai General Manager Garuda Indonesia Pekanbaru beberapa tahun silam. Keputusan itu akhirnya tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tahun 2014-2016. Hingga saat ini PKB masih berlaku karena mengalami perpanjangan waktu. Ketika dikonfirmasi, Dadan Ma’dan S, Senior Manager Employee Service & Information Management Garuda pun tak begitu menjelaskan dasar penetapan usia pensiun yang jauh dari usia pensiun normal di Indonesia.

*“Pengaturan usia pensiun kalau front liners ada batasan khusus tapi kami membuka kesempatan kaitannya dengan seroing itu sebetulnya tambahan. Selama memenuhi syarat bisa kita perpanjang walaupun usianya 36 tahun. Karena kita butuh instruktur untuk awak kabin baru. Bukan saklek aja begitu (harus pensiun begitu awak kabin berumur 36 tahun). Karena ada contohnya beberapa orang*

*yang diperpanjang selama masih memenuhi persyaratan,” ungkap Dadan.*

Sekertaris Jenderal Ikatan Awak Kabin Garuda Indonesia (IKAGI), Haryo Budi, menyayangkan tindakan pembatasan usia pensiun awak kabin tanpa dasar yang jelas. Menurut Haryo, keputusan ini membawa kemunduran bagi perjuangan awak kabin Garuda. Sebelumnya awak kabin memperoleh usia pensiun normal 56 tahun karena tidak terlepas dari hasil perjuangan IKAGI dan awak kabin melawan diskriminasi. Di Indonesia IKAGI merupakan satu-satunya serikat awak kabin. Perlawanan muncul di awal tahun 2000. saat itu muncul surat keputusan Direktur Utama menentukan usia peniun pramugara sama dengan pegawai lainnya yaitu 56 tahun. Sementara pembatasan usia pramugari 46 tahun.

“Saya tahu betul awak kabin terutama pramugari mati-matian memperjuangkan usia pensiun agar tidak terjadi diskriminasi gender. Dan perjuangannya memakan waktu lama dan *nggak* mudah. Meski sekarang tidak ada perbedaan tetapi kenapa usia pensiun tambah mundur ke belakang?” ujar Haryo.

Awak kabin awalnya melakukan upaya penyelesaian secara internal. Namun audiensi dengan pimpinan perusahaan tidak pernah berhasil karena tidak diberi kesempatan. Terdorong oleh tekanan yang diterima, pramugari senior yang dipimpin oleh Brahmanie Hastawati berinisiatif melakukan sejumlah upaya agar dapat keluar dari ketidakadilan. Pramugari berusaha membangun dialog dengan sejumlah pejabat, mulai dari Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan, Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) hingga melapor kepada Presiden RI yang kala itu dijabat oleh Megawati Soekarnoputri. Namun tidak semua pejabat menerima dengan hangat keluhan pramugari ini.

*“Saya ikut mendampingi para pramugari ini. Tapi bukannya dibantu mereka justru mendapat olokan. Ada yang bilang ‘ya memang kenapa dipensiunkan usia 46 tahun? Masa nanti kita manggilnya mbah pramugari?’ Lalu mereka juga bilang ‘memang beda kerjanya apa pramugara sama pramugari? Sama kan bawa nampan juga?’ Itu sebuah ejekan juga bahwa kalian babu,” ungkap Guru Besar Antropologi Hukum UI, Sulistyowati Irianto.*

*Diwakili manajemen Garuda Indonesia, pramugari akhirnya diberikan kesempatan melakukan mediasi. Hasilnya kesepakatan mengenai batas usia pensiun dibahas lebih lanjut dalam kesepakatan kerja yang akan dirundingkan bersama pramugari. Selain isu usia pensiun, pramugari berhasil merubah kebijakan cuti hamil yang dinilai memberatkan. Menurut Brahmanie, Pada tahun 1998, Garuda menetapkan cuti hamil sebagai cuti di luar tanggungan perusahaan. Pramugari mendapatkan kesempatan cuti hamil selama 2 tahun namun hanya dibayar gaji selama tiga bulan. Setelah melalui proses perundingan Garuda mengubah cuti hamil menjadi satu tahun dengan catatan upah hanya diberi tiga bulan. Sementara fasilitas kesehatan lain tetap didapatkan.*

*Saat itu perusahaan masih teguh pada pendirian. Pramugari senior mulai berguguran karena sudah menyentuh usia 46 tahun. Kasus ini diarahkan ke Kelompok Kerja Convention Watch UI dimana dibuat konsorsium para pengacara dari berbagai lembaga dan universitas untuk membantu penyelesaian masalah. Kelompok Kerja ini mempunyai sasaran utama memperkuat komitmen dan implementasi prinsip dalam Konvensi Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita, yaitu Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB), dan telah diratifikasi Indonesia dengan UU No.7 Tahun 1984.*

*Media nasional mulai mendengar jeritan pramugari Garuda. Isu diskriminasi perlahan mulai diketahui masyarakat luas. Setelah melalui proses panjang dan melelahkan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang kala itu dijabat Jacob Nua Wea meminta*

kepada Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara agar segera memerintahkan Direksi Garuda mencabut peraturan perbedaan usia pensiun. Setelah menerima berbagai desakan, Direksi Garuda akhirnya mengubah batas usia pensiun pramugari dari 46 tahun menjadi 56 tahun Sebagaimana diatur undang-undang

*“Kami saat itu sudah siap ke pengadilan mau menuntut Garuda karena dia itu BUMN. Dia itu representasi negara masa memperlakukan orang seperti itu. Mereka menyalahi konvensi CEDAW (The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women), menyalahi HAM untuk bisa bekerja. Akhirnya mereka memutuskan untuk mengembalikan usia pensun pramugari menjadi 56 tahun. Itu berarti revolusi telah terjadi,” ujar Sulistyowati.*

Namun pada pertengahan tahun 2005 perusahaan kembali menawarkan pilihan usia pensiun 46 tahun. Atwak kabin diiming-imingi jika turut mengkampanyekan pilihan usia pensiun 46 tahun (pada rekan kerja), mereka dapat memperoleh kesempatan untuk turut dalam penerbangan kepresidenan. Sebagian kecil pramugari yang menerima tawaran tersebut berpikir bahwa penyeteraan usia pensiun pramugari tidak mengurangi kemudahan yang selama ini mereka terima. “Sangat disayangkan meskipun tak sedikit pramugari yang mempunyai latar belakang pendidikan hukum, hanya sedikit yang memiliki kesadaran kesetaraan gender. Sebagian pramugari tidak paham bahwa haknya telah dilanggar,” ungkap Brahmanie, mantan pramugari Garuda, dikutip dari buku *Perempuan dan Hukum: Menuju Hukum yang Berperspektif Kesetaraan dan Keadilan*.

Ketika diadakan opsi usia pensiun 46 tahun, Jacqueline Tuwanakotta, Wakil IKAGI, ikut menerima tawaran tersebut. Menurut Jacqueline ada beberapa pramugari seperti dirinya yang mengambil opsi pensiun 46 tahun karena alasan pribadi. “Saya nggak kepingin bekerja sampai usia 56 tahun di sini. Karena saya juga ingin mencoba hal baru dengan bekerja di bidang lain yang

*juga saya sukai,” ujar Jacqueline. Ia juga menilai keputusan awak kabin berinisiatif menerima keputusan usia pensiun 46 tahun karena tekanan serta kewajiban pramugari yang berat.*

*“Ada yang benar hobinya di situ ya, sampai masa pensiun 56 tahun (profesi awak kabin) dijalankan. Ada juga yang nggak mau karena ini tugas berat. Awak kabin itu ketika mereka sudah masuk pesawat, pintu sudah ditutup, mereka sudah harus siap jadi satpam, psikolog, cleaning service, dokter. Semua permasalahan yang terjadi dengan penumpang harus bisa ditangani pramugari. Belum lagi beban kerja yang dikaitkan dengan jam kerja sudah sangat memusingkan,” ujar Jacqueline.*

*Selain Jacqueline, terdapat sejumlah pramugari yang juga ikut menandatangani formulir pengajuan perubahan usia pensiun tersebut. Belakangan 33 pramugari yang dikepalai oleh Sri Yaneloia Dewi mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Mereka menilai formulir yang kala itu dibagikan merupakan bentuk pemaksaan dan diskriminasi. Setelah menempuh sidang, PHI memutuskan bahwa perubahan usia pensiun pramugari dari 56 tahun menjadi 46 tahun tidak sah atau batal demi hukum. Namun setahun kemudian atau tepatnya pada 2016, keputusan PHI dibatalkan setelah Garuda melakukan permohonan kasasi ke MA. Menurut MA, keputusan pensiun umur 46 tahun merupakan pilihan pramugari penggugat sehingga tidak dapat dikategorikan sebagai tindakan diskriminasi.*

*“Aku agak bingung dengan statement MA. PHI menyatakan bahwa perbedaan usia 46 dan 56 adalah tindakan melanggar hukum. Ibaratnya PKB tidak boleh bertentangan dengan UU maupun konvensi lainnya. Ketika PKB bertentangan mengapa dianggap tidak melanggar hukum,” ungkap Pengawas LBH Asosiasi Perempuan Indonesia untuk Keadilan (APIK), Ami Probo. “Yang tidak dilihat MA ketika pramugari tanda tangan kita harus memahami struktur hukum bahwa posisi awak kabin perempuan itu tidak imbang dengan*

perusahaan. Kedua bagaimana pun perempuan mengalami berbagai ketidakadilan. Kenapa misalkan diputuskan 46? Karena asumsinya perempuan setelah usia 46 sudah tidak menarik.”

Kini meski dalam PKB yang berlaku usia pensiun antara awak kabin tidak terdapat perbedaan. Para awak kabin menghadapi masalah baru. Yaitu usia pensiun yang dianggap Zaenal Muttaqin, Ketua IKAGI periode 2015-2018, terlalu dini. “Itu kan sama saja seperti perbudakan modern. Orang dipaksa kerja sampai 36 tahun habis itu dibuang, rekrut lagi yang baru. Anak-anak yang baru dihajar habis-habisan dengan jam kerja yang berat. Kalau dianggap 36 sudah tidak mumpuni, memang patokan kerja kita usia atau performa?” ungkap Zaenal.

Pembatasan usia pensiun yang teramat dini menurut Sulistyowati justru merugikan perusahaan. Sebab fungsi utama pramugari yaitu memberikan keamanan dan keselamatan kepada penumpang. Ia menilai awak kabin senior justru memiliki kapabilitas dan pengalaman lebih banyak dari pada awak kabin baru. Perusahaan pun tidak sepatutnya menilai kemampuan awak kabin dari usia. “Apakah penumpang naik pesawat tujuannya mau lihat perempuan muda dan cantik atau mau selamat sampai tujuan? Kalau mau selamat sampai tujuan artinya pramugari fungsinya menjaga keselamatan. Artinya pramugari harus pintar dengan pengetahuan keselamatan penerbangan. Dia juga harus pintar dengan pengetahuan umum tentang apa saja. Bukan cuma soal penerbangan tetapi juga kota-kota dimana ia akan singgah. Jadi dia harus tahu pengetahuan dunia,” ujar Sulistyowati.

Awak kabin yang berada di kisaran 20 tahun dan baru bertugas rasanya tidak terlalu terganggu dengan usia pensiun 36 tahun. Dibandingkan aturan usia pensiun, mereka lebih menaruh perhatian kepada ketentuan gaji serta fasilitas penunjang yang didapatkan dari perusahaan. Maulidya Agustin yang baru bekerja satu tahun sebagai pramugari Garuda juga tak merasa terganggu dengan usia pensiun



yang telah ditetapkan itu

*“Perempuan usia 36 rata-rata sudah berkeluarga dan punya anak. Dengan pekerjaan ini rasanya akan sulit membagi waktu dengan keluarga terutama anak yang butuh didikan orang tua. Kalau kebutuhan menuntut kerja ya saya bisa kerja di tempat lain yang lebih longgar,” kata Lidya, begitu ia disapa. Lidya juga menilai penumpang pesawat menginginkan awak kabin muda. “Penumpang kan perjalanan jauh butuh yang segar dan fit. Bukan seksi atau menarik tapi energik.”*

*Namun menurut Zaenal, perusahaan seharusnya juga mengakomodasi awak kabin yang sepenuh hati bekerja dan cinta dengan pekerjaannya di udara. “Kalau mau keluar di 36, 46 terserah, adilnya semua berakhir di 56 tahun. Kita harus mengikuti norma dan peraturan yang sudah berlaku. Tantangan kita di IKAGI memang memberikan regenerasi pemahaman kepada awak kabin baru. Kalau terima diperlakukan seperti ini bisa-bisa tahun depan usia pensiun jadi 26 tahun,” kelakar Zaenal. Hingga saat ini IKAGI masih memperjuangkan penyusunan PKB baru. Salah satu pasal yang sedang dikaji ulang yaitu mengenai usia pensiun.*

*Usia seharusnya tidak membatasi ruang gerak awak kabin untuk bekerja. Buktinya ada pula awak kabin yang masih produktif di dunia penerbangan meski sudah melebihi usia pensiun normal. Bette Nash, 81 tahun, masih aktif bekerja sebagai pramugari di American Airlines. Ia memulai karirnya di dunia penerbangan ketika masih berusia 21 tahun. Tepatnya pada 4 November 1957. Waktu itu dia bekerja untuk Eastern Airlines, yang kini berubah menjadi American Airlines. Kini, meski usianya tak lagi muda, Bette masih produktif bekerja melayani rute Washington – Boston. Tak sedikit penumpang yang kagum karena Bette masih terlihat bugar meski usianya sudah hampir satu abad. Ia masih cekatan melayani penumpang, satu per satu ia sapa dengan senyum yang ramah. Setiap tahun Bette pun selalu lulus dari*

tes kemampuan dan pengetahuan di dunia penerbangan yang wajib dilakoni setiap pramugari jika ingin tetap terbang.

“Hal yang paling saya sukai adalah membantu penumpang. Pekerjaan ini memposisikan saya sebagai orang yang memberikan mereka perhatian dan kebaikan,” tutur Bette, dikutip dari New Zealand Herald, *pekan lalu. pekerjaan ini yang membuat ia tetap semangat untuk menjalani hidup. Meski Bette belum memiliki rencana pensun, ia tak yakin bisa mengalahkan pegawai American Airlines yang memiliki rekor waktu bekerja terpanjang. Dia adalah seorang mekanik di Bandara Internasional John F Kennedy, Amerika Serikat. Azriel Blackman telah bekerja selama 75 tahun, saat ini ia sudah berusia 92 tahun.*





**PURNAMA CATUR NAOMMY JAYA LAKSANA – *Majalah Femina***

Namanya memang panjang, tapi panggilannya singkat saja, Naomy. Ia menyelesaikan kuliahnya dari Universitas Gajah Mada Yogyakarta. Naomy lahir di Mojokerto, 20 April 1978. Saat ini ia menjabat sebagai Senior Editor di Majalah Femina. Naomy mengaku tertarik mengikuti Short Course Kesetaraan Gender karena ingin tahu isu terakhir tentang topik ini, dan belajar menyajikannya di media massa dengan angle tulisan dan teknik penulisan yang lebih baik.

# MENDONGKRAK ANGKA MENJADI SUARA

*Geliat wanita Indonesia di ruang politik*

Jumlah perempuan yang mendekati separuh populasi penduduk Indonesia menjelaskan betapa pentingnya keterwakilan perempuan dalam politik. Tidak hanya dalam menyuarakan persoalan dan kebutuhan perempuan, tapi juga dalam mendorong terbitnya produk kebijakan publik yang peka dan tidak diskriminatif terhadap semua jenis kelamin. Realitasnya, masih banyak hambatan berlapis yang harus ditembus perempuan untuk dapat memaksimalkan kehadiran dan suaranya di ruang politik.

## MENDONGKRAK ANGKA

“Ruang politik Indonesia masih, dan bahkan semakin maskulin. Agenda-agenda politik masih didikte oleh agenda politik laki-laki. Prioritas kesejahteraan rakyat yang menyangkut hajat hidup orang banyak, kelompok marjinal, sangat sulit diperjuangkan hari ini,” ungkap pengamat politik dan penggiat kesetaraan gender **DR. Ani Widayani Soetjipto, M.A**, saat ditemui di acara Konsolidasi Nasional III: Meningkatkan Representasi Perempuan di Parlemen pada Pemilu 2019, yang digelar oleh Kaukus Perempuan Parlemen RI (KPPRI), Kamis (16/11), di Bidakara, Jakarta.

Ani menyebutkan Rancangan Undang-Undang Pekerja Rumah Tangga (RUU PRT) yang sejak tahun 2004 masih timbul tenggelam dalam program legislatif nasional (prolegnas). Survei Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dan Badan Pusat Statistik (2015) mengungkap 80 % dari 4 juta pekerja rumah tangga di tanah air adalah perempuan. Lebih dari 70% PRT harus bekerja di atas batasan normal 35 jam/minggu. Bahkan, ada yang bekerja lebih dari 16 jam per hari (11,6%). Terutama hal ini terjadi pada 52,2% PRT yang tinggal bersama rumah tangga yang mempekerjakannya.

RUU Penghapusan Kekerasan Seksual (RUU PKS) juga masih berada dalam tahap negosiasi alot dengan pemerintah yang mengurangi jumlah Bab dari 15 menjadi 13 Bab, dan penghapusan pasal dari 152 pasal menjadi 50 pasal. Persoalannya banyak dari Bab serta pasal-pasal yang dihapus merupakan elemen kunci dari RUU ini. Tugas menjadi makin berat, sebab perempuan sendiri bukan menjadi bagian mayoritas yang ada di posisi sentral.

“Resistensinya cukup besar,” ungkap **Ammy Amalia Fatma Surya** (32), anggota DPR Komisi II dari Partai Amanat Nasional (PAN). “Ketika memasukkan RUU Penghapusan Kekerasan Seksual di prolegnas prioritas dan prolegnas jangka panjang, hanya dua anggota panita kerja (panja) yang perempuan. Di saat seperti inilah kehadiran lebih banyak perempuan di parlemen sangat dibutuhkan,” lanjut wanita yang menjabat sebagai Panita Pengarah KPPRI.

Kenyataannya, ada penurunan angka keterwakilan perempuan di parlemen, dari 18% di periode 2009-2014 menjadi 17% di periode 2014-2019. Data yang dikutip oleh Kementerian Dalam Negeri mengungkap bahwa angka keterwakilan wanita hanya 14% dari jumlah total 19.409 kursi di tingkat pusat DPR

RI, DPD RI, DPRD Provinsi dan DPRD Kabupaten/Kota. Jumlah yang sangat kecil untuk merepresentasikan kebutuhan warga negara yang nyaris 50% penduduknya adalah wanita.

Tidak hanya kehadiran perempuan dalam hal jumlah angka yang perlu didongkrak, tapi juga kebulatan suara dan kapasitas anggota legislatif perempuan yang harus terus ditingkatkan. “Kompetisi dalam dunia politik adalah hal biasa. Tapi jangan sampai hal ini menimbulkan perpecahan dan membuat orang lupa terhadap tujuan bersama. Kalau dalam internal sendiri saja masih sering terjadi perpecahan, maka suara perempuan legislatif yang kecil ini akan makin lemah,” ungkap Ammy saat ditanya tentang dampak kehadiran Kaukus Perempuan Parlemen RI di ruang politik legislatif.

Ammy berharap KPPRI bisa menjadi wadah yang *solid* dalam meningkatkan kapasitas anggota legislatif wanita dalam politik praktis, termasuk memahami isu-isu masyarakat dengan kepekaan pada diskriminasi atas dasar jenis kelamin. Perbaikan yang diinginkan termasuk dalam DPR sendiri – kebijakan yang menyatakan setidaknya ada satu perempuan di antara empat pimpinan di DPR RI yang dihilangkan oleh pimpinan DPR di periodenya. KPPRI juga mendorong langkah afirmasi penempatan calon legislatif perempuan di nomor urut 1 di 30 persen dari 75 daerah pemilihan (Dapil) untuk DPRD Provinsi dan DPRD Kabupaten/Kota.

## **MENAJAMKAN SUARA**

Komnas Perempuan mengungkapkan bahwa terdapat 421 peraturan dan kebijakan yang diskriminatif terhadap gender, yang tersebar dari tingkat nasional hingga ke desa-desa. Sebanyak 333 kebijakan tersebut langsung menyerang perempuan, dan 137 di antaranya melakukan kontrol atas

tubuh perempuan melalui peraturan berbusana. Ini tidak hanya terjadi di Aceh, tapi hampir di seluruh daerah di Indonesia. Termasuk aturan yang membatasi ruang gerak perempuan, lewat keharusan adanya mukhrim saat berpindah tempat dan aturan pembatasan jam malam.

Menurut **Azriana**, Ketua Komnas Perempuan, peraturan jam malam ini laki-laki berupaya mengendalikan perempuan dengan menjadikannya sebagai simbol baik buruknya sebuah masyarakat. Bahwa daerah yang bermoral adalah ketika perempuannya ada di rumah pada malam hari. Padahal, banyak dari perempuan-perempuan ini adalah pedagang kecil yang menjadi pencari nafkah utama dalam keluarga, seperti perempuan janda, suaminya tidak bisa bekerja karena sakit, atau yang ditelantarkan oleh suaminya.

“Dari sini terlihat bagaimana ketimpangan gender ini diteguhkan melalui kebijakan dan peraturan yang mayoritas dibuat nyaris tanpa keterwakilan suara perempuan di dalamnya. Dampaknya, sebagian besar bermuara pada kekerasan terhadap perempuan. Oleh sebab itu, langkah afirmasi 30 persen keterwakilan wanita di legislatif jelas masih dibutuhkan. Tanpa ini kesetaraan gender sulit terwujud,” tegas Azriana.

Direktur Eksekutif Perkumpulan untuk Pemilu dan Demokrasi (Perludem) **Titi Anggraini** mengungkapkan bahwa kehadiran anggota legislatif perempuan akan memberikan dimensi politik berbeda pada isu-isu spesifik. Di antaranya, isu kesehatan reproduksi, angka kematian ibu dan anak yang masih tinggi, penghapusan kekerasan seksual, atau perlindungan pekerja rumah tangga. “Hanya wanita yang bisa menjelaskan tekanan patriarki, atau isu agama yang dipolitisasi untuk mengintimidasi perempuan. Kehadiran mereka berpengaruh besar pada pembuatan kebijakan,” tegas



Titi, lagi.

Bukti besar kontribusi perempuan di ruang politik kebijakan tidak bisa dipandang sebelah mata. Dari periode 2010/2014 ada **Novarianti Yusuf** yang sukses mengawal golnya Undang-Undang Kesehatan Jiwa. Di periode 2014/2019 ada **Ledia Hanifa Amaliah**, anggota DPR dari Partai Keadilan Sejahtera (PKS) yang berada di belakang suksesnya UU Disabilitas. Ledia memberikan paradigma baru dalam memahami permasalahan penyandang disabilitas, bukan lagi dari sudut pandang beban sosial, tapi dari sudut pandang hak sebagai sesama manusia dan warga negara.

Demi menyokong afirmasi 30 % perempuan di parlemen, Komisi Pemilihan Umum (KPU) memperkuat UU Pemilu No.8/2012 dengan menerbitkan Peraturan KPU (PKPU) No. 07/2013. Dalam peraturannya ini partai politik di daerah pemilihan yang tidak memenuhi kuota 30 persen dinyatakan tidak bisa mengikuti pemilu di daerah yang bersangkutan. Lihat betapa KPU menuai protes ketika mencoret beberapa partai politik dari pemilihan anggota DPRD dan DPR menjelang pemilu terakhir!

Sayangnya, Titi Angraini masih melihat ketaatan parpol ini masih berhenti pada ketaatan prosedural, belum berupa ketaatan yang substansial - menjadikan kehadiran wanita secara berdampak dalam roda organisasi partai. Wanita masih sekadar dijadikan target rekrutmen untuk lolos dalam verifikasi pemilu.

“Wanita dihadirkan di politik, diminta untuk melakukan kerja pemenangan lewat afirmasi aksi 30%, tapi tidak disiapkan melalui proses kaderisasi. Yaitu, dengan menempatkan wanita sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan dan kebijakan dalam roda organisasi partai, dan didukung untuk

melakukan pemenangan partai,” papar Titi.

Tidak heran jika upaya afirmasi ini menyisakan pertanyaan tentang kualitas dari 30% calon legeslatif dari masing-masing parpol. Menurut pengamatan Ani Soetjipto, pembekalan pengetahuan politik dari masing-masing partai yang ada saat ini masih bersifat mengagung-agungkan ideologi partai masing-masing.

“Isu perempuan hanya menjadi tempelan saja. Bagaimana seorang anggota dewan bisa memperjuangkan isu wanita jika pemahaman mereka terhadap isu ini tidak kuat? Kita butuh pendidikan khusus politik perempuan yang sifatnya independen. Dari sini akan lebih mudah bagi caleg wanita untuk mengolahnya melalui program di partai masing-masing.

Setuju dengan pendapat Ani, aktivis kesetaraan gender **Firliana Purwanti** berbesar hati mengakui hal ini. Banyak partai politik yang jor-joran mengeluarkan dana hingga puluhan juta untuk mencetak spanduk, bendera partai, umbul-umbul, kaus, beriklan di *billboard* tapi kurang memberikan investasi lebih pada kaderisasi.



Firliana Purwanti saat membawakan makalah di Diskusi Narasi Politik Ramah Perempuan, 23 November 2017

“Kalaupun ada, desain pelatihannya sangat tradisional, sehingga kurang menarik bagi kadernya. Masih satu arah, tidak ada latihan kelompok, pemantauan atau program tindak lanjut yang menajamkan keterampilan anggota partai politik perempuan,” ujar wanita yang sejak tahun 2010 bergabung dengan Partai Demokrat.

Kenyataan ini menggerakkannya untuk meluncurkan diskusi Narasi Politik Ramah Gender bersama rekan separtainya **Erma Suryani Ranik**, yang juga menjadi anggota DPR RI. Program yang berlangsung pada 23 November 2017 di ruang fraksi Partai Demokrat di DPR RI ini membuka wawasan baru tentang mengasah artikulasi politik di tingkat konstituen. Menurutnya percuma saja punya program yang luar biasa, tapi gagal dalam hal menarasikannya kepada masyarakat.

“Kita kita bisa menjual program politik ramah perempuan dengan memakai istilah rumit, seperti gender. Tidak banyak masyarakat awam yang paham terhadap istilah ini. Kami harus membumikan istilah gender ini dalam hal yang konkret. Misalnya, sesederhana membantu pengurusan kartu keluarga (KK) bagi para perempuan janda, agar mereka bisa mengakses layanan BPJS Kesehatan yang mensyaratkan KK,” jelas Firli.

Program yang awalnya akan memakai dana patungan pribadi pada akhirnya justru mendapat sokongan biaya penuh dari Partai Demokrat. Ternyata fraksi memiliki anggaran untuk acara-acara seperti itu, tapi tidak punya ide. Kalau kita tidak ulet untuk mencari dan membuat terobosan, maka kesempatan seperti ini tidak akan terjajaki. Kita sendiri harus aktif, kreatif, dan asertif,” ungkap Firli, membagikan kenekatannya untuk langsung melobi Sekjen Partai Demokrat, sementara rekannya Erma melakukan hal yang sama kepada Ketua Fraksi Demokrat. Tentunya, ini bukan kenekatan yang

tidak berdasar. Harus ada unsur *trust* yang terbangun terlebih dulu agar suaranya didengar.

Butuh waktu bertahun-tahun untuk membangun rasa percaya ini. Di ruang rapat, dari 10 anggota hanya dia satu-satunya wanita. Ada masanya acungan tangannya tidak terlihat, dan suaranya tidak terdengar. Rela berkali-kali kebagian seksi konsumsi, dan dua tahun kebagian tugas sebagai “pagar ayu” atau protokol yang menyambut serta mengantar tamu-tamu ke tempat duduk di setiap perhelatan partai. Perjuangannya tidak seorang diri, rekannya dari partai lain yang lulusan Doktor dari luar negeri harus rela terus-terusan bertugas sebagai penunggu buku tamu di acara partai.

Ia harus menjadi sosok yang menonjol di tengah jumlah kader yang besar. Caranya dengan memiliki keahlian khusus, dalam hal ini isu kesetaraan gender. Setiap kali rapat, entah itu didengarkan atau tidak, Firli terus saja angkat bicara. Ia berani membuat kegiatan, dan terus mengajukan proposal secara rutin, meski hanya untuk ditolak. “Setidaknya, saking keseringan, mereka jadi hapal, kalau melihat proposal kegiatan gender, pasti mereka akan mengasosiasikannya dengan saya,” ujarnya, berbagi trik untuk mempertajam suaranya di ruang politik.

Baginya, tidak ada hak yang tidak diperjuangkan. “Saya terus melakukan apa yang menjadi tanggung jawab saya, sehingga dari hasilnya akan terbukti bahwa saya adalah sosok yang bisa diandalkan. Ini yang kemudian mengubah perspektif orang terhadap saya,” ungkap Firli.

Butuh waktu 5 tahun baginya untuk dipercaya jabatan Sekretaris panitia pengarah Rakernas Partai Demokrat, yang memegang otoritas mengelola substansi Rakernas. Dan total 7 tahun untuk dipercaya menjadi sekretaris sidang yang muncul di atas “panggung” rapat koordinasi nasional Partai Demokrat

2017 di Lombok, Nusa Tenggara Barat. “Saat itu saya benar-benar bangga, baru pertama kalinya keseluruhan dari 12 pimpinan sidang dipegang oleh perempuan!” ujarnya, senang.

## MELAPANGKAN KESEMPATAN

Pertarungan sengit perebutan kursi politik di ajang pemilu menjadi pengalaman tak terlupakan bagi **Rahayu Saraswati**, yang terpilih menjadi anggota DPR melalui mekanisme pemilu di daerah pemilihan Jawa Tengah IV (meliputi Sragen, Karang Anyar, Wonogiri). Ia mengisahkan bahwa Di pemilu sebelumnya, dari 7 kursi yang tersedia, hanya 1 kursi saja yang dimenangkan oleh wanita. “Itu pun karena limpaan suara,” kisah wanita yang akrab dipanggil Sarah ini.



Mencoba mendorong disahkannya RUU Penghapusan Kekerasan Seksual

“Bayangkan dengan jumlah 12 partai, maka 1 kursi diperebutkan oleh 84 *caleg* (calon legislator). Artinya, saya seorang diri harus berhadapan dengan 83 *caleg* lainnya,” ungkap Sarah, yang memperoleh nomor urut 2 dalam pemilu 2014. Wanita yang awalnya menjalani karier sebagai artis di

dunia hiburan itu akhirnya berhasil menang. “Bahkan, empat dari tujuh kursi yang ada dimenangkan oleh wanita, dari partai Gerindra, Golkar, PDIP, dan PAN,” ungkap wanita kelahiran 1986 yang kini duduk sebagai anggota DPR Komisi 8 yang membawahi isu agama, sosial, dan pemberdayaan perempuan dari Fraksi Gerindra.

Meski merasa diuntungkan oleh aksi afirmasi 30% *caleg* wanita, tapi Sarah melihat bahwa realita politik di Indonesia memiliki tantangan yang lebih berat bagi wanita. “Bukan karena fisik kita sebagai wanita, tapi tantangan meyakinkan rakyat, bahwa sebagai wanita saya mampu melakukan tanggung jawab ini,” ungkap wanita yang rajin turun ke konstituen untuk melakukan pendidikan politik.

Berasal dari generasi ketiga keluarga elit tanah air, yaitu keluarga **Djojohadikusumo**, Sarah juga merupakan keponakan **Prabowo Subianto** yang notabene adalah pimpinan partai Gerindra. Alih-alih merasa risih ketika dikaitkan dengan praktik politik dinasti, Sarah justru mengaku memanfaatkan posisinya ini untuk memikat rakyat yang melihatnya sebagai “orang kaya” dari kota. Banyak yang kemudian datang dengan tujuan awal untuk mendapat “uang transport”.

Alih-alih memberikan “uang transport” Sarah malah membeberkan hitungan yang mendiskripsikan konsekuensi fatal dibalik politik uang ini kepada para konstituennya. Misalnya, untuk menang minimal ia harus merebut 30.000 suara. Maka, dengan “uang transport” Rp150.000 per kepala, artinya ia harus keluar dana Rp7,5 miliar! Padahal dari hasil survei, *take home pay* bulanan anggota DPR hanya Rp50 juta. Jika ia terpilih menjadi anggota DPR, dalam lima tahun masa jabatan ia hanya bisa membawa pulang Rp3 miliar.

“Dari mana saya akan mencari tambalan untuk balik modal,

kalau tidak dari korupsi? Jadi mohon maaf bapak-bapak, ibu-ibu, saya tidak kasih 'uang transpor'," ungkap Sarah usai membeberkan ilustrasi matematisnya. "Kalau saat menjabat anggota dewan itu korupsi, yang tanggung jawab, ya Bapak dan Ibu. Kan kalian yang memilih," lanjut lulusan program Classics and Drama, University Of Virginia, Charlottesville, Virginia, Amerika Serikat, itu. Meski tidak membayar Manajer Kampanye, strategi pendidikan politik yang diberikannya kepada konstituen ini berhasil membawanya ke kursi parlemen!

Sarah, bisa jadi adalah segelintir contoh dinamika dinasti politik yang mampu memanfaatkannya sebagai kendaraan untuk mengawal dan memperjuangkan isu-isu sensitif gender di tingkat parlemen. Ia adalah salah satu anggota Panja yang mengawal disahkannya RUU Penghapusan Kekerasan Seksual. Sayangnya, tidak sedikit pula dari mereka ini yang pada akhirnya hanya "duduk manis", atau hanya mengutamakan kepentingan dari arahan partai politik masing-masing.

"Sekarang ini partai sangat dikuasai oleh kepentingan pemodal, atau bersifat oligarki. Hal ini tali temali dengan praktik kekerabatan dalam urusan perekrutan anggota partai politik. Akibatnya, sangat sulit bagi perempuan yang bukan dari kalangan elit untuk masuk ke situ," keluh Ani Soetjipto.

Keluhan pengamat politik, aktivis perempuan dan pengajar di Fakultas Ilmu Politik Universitas Indonesia ini bukannya tak berdasar. Titi Angraini bersama organisasinya, Perludem, pernah melakukan studi terhadap sistem pendanaan partai politik. Di Indonesia, partai politik memiliki tiga sumber pendanaan, yaitu dari iuran anggota, sumbangan legal perseorangan atau badan hukum, dan subsidi dari pemerintah. Besar subsidi dari pemerintah ini jumlahnya sama untuk setiap partai di tingkat nasional, yaitu Rp108/suara sah

yang dananya diambil dari Anggaran Pendapatan Belanja Negara.

Titik mencontohkan, misalnya, untuk partai PDIP yang di Pemilu 2014 memenangkan sekitar 23,6 juta suara, maka setiap tahunnya akan mendapatkan subsidi sebesar Rp2,5 miliar/tahun. Itu untuk tingkat DPP, atau pusat. Sementara itu besar subsidi di tingkat daerah dan kabupaten/kota bervariasi sesuai aturan pendanaan dari Anggaran Pendapatan Belanja Daerah.

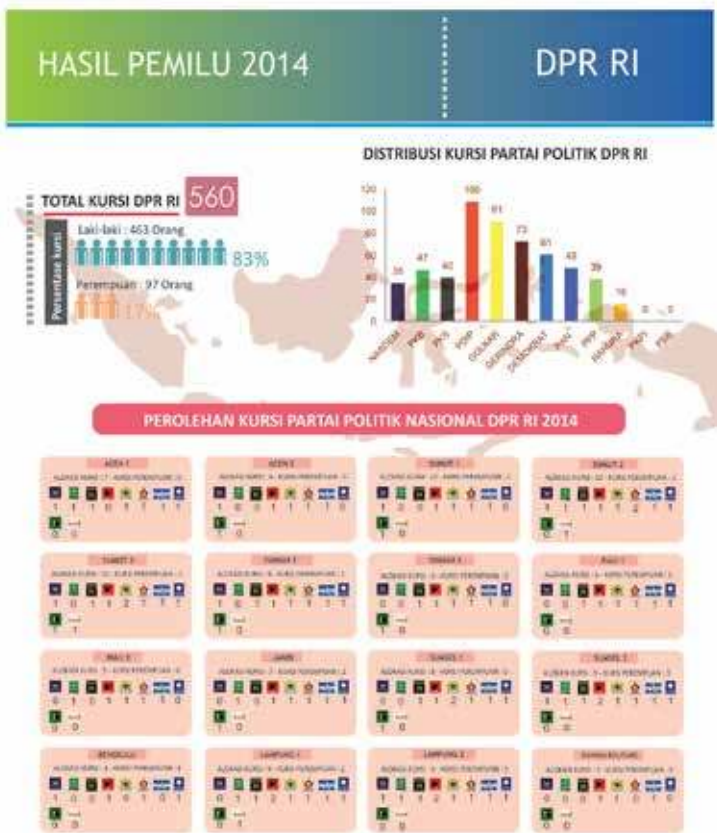
Hasil studi Perludem di tahun 2011, bantuan negara untuk parpol di tingkat pusat (DPP), hanya mampu membiaya 1,32% saja dari total kebutuhan partai politik per tahun. Sementara, hasil penelusuran Perludem menemukan tidak banyaknya sumber sumbangan yang legal. “Pada akhirnya riset kami menemukan banyak parpol yang membiayai dirinya dengan dana-dana ilegal dari pemilik modal,” ungkap Titi, miris.

Fenomena ini berdampak besar baik bagi para caleg pria maupun wanita. Sebab, tidak sedikit pemodal yang tidak hanya memberikan dana, tapi juga menitipkan “orang-orang” mereka di posisi strategis parpol untuk membawa kepentingan pemodal. Namun, wanita pada akhirnya terdampak berkali lipat. “Akses untuk hadir di politik saja sudah susah, dan ketika sudah hadir di politik, wanita masih harus berhadapan dengan tekanan pendanaan partai yang sedemikian rupa sehingga mereka tidak memiliki posisi tawar,” ungkap Titi lagi.

Demi memperbaiki iklim politik di tingkat partai, dan memperbaiki representasi perempuan di politik, Perludem mengusulkan agar negara secara bertahap meningkatkan nilai subsidi untuk parpol, hingga setidaknya 30% dari total kebutuhan partai politik. Dari nilai awal Rp108/suara sah menjadi Rp6000/suara sah.



“Namun, tetap dengan afirmasi bahwa minimal 30% dari bantuan harus dialokasikan untuk kaderisasi perempuan di politik,” tekan Titi, menambahkan bahwa masukan ini juga mendapat dukungan dari KPK. Dengan cara ini, upaya peningkatan kapasitas kader politik perempuan akan lebih terprogram, tepat sasaran, dan terukur keberhasilannya.



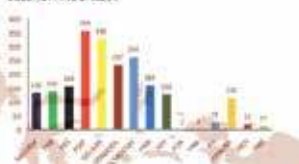
# HASIL PEMILU 2014

# DPRD PROVINSI

## TOTAL KURSI DPRD PROVINSI SELURUH INDONESIA



## DISTRIBUSI KURSI PARTAI POLITIK DPRD PROVINSI SELURUH INDONESIA



## PEROLEHAN KURSI PARTAI POLITIK DPRD PROVINSI 2014



# INI ALASAN KAMI TERJUN KE POLITIK!

RAHAYU SARASWATI, Komisi 8 DPR RI dari partai  
Gerindra, Anggota Panja RUU PKS

## DIUSIK OLEH BERITA KORAN

Perkenalan saya dengan dunia politik terjadi saat saya bergabung di organisasi sayap partai Gerindra, yaitu TUNAS. Saya pernah menjabat sebagai kepala bidang pengembangan. Di ulang tahun saya di 27 Januari 2014, saat acara kumpul bersama keluarga, saya ditantang untuk mencalonkan diri sebagai anggota legislatif. Saya menyatakan diri tidak berminat masuk ke ruang parlemen yang menurut saya penuh intrik.

Tiga minggu setelah pembicaraan itu, saat saya bangun tidur di pagi hari, pandangan saya tertumbuk pada halaman pertama koran yang memaparkan judul besar tentang gadis usia 15 tahun yang meninggal karena infeksi saluran rahim akibat selama bertahun-tahun menjadi korban perkosaan oleh ayahnya sendiri.

Sepertinya hari itu koran ini memajang banyak berita seputar isu gender dan kekerasan terhadap perempuan. Lalu, saya melihat di salah satu pojok koran ada artikel kolom kecil yang mengutip ucapan salah satu anggota DPR: Kita baik-baik saja antara pimpinan di DPR. Hanya satu yang kami tidak

sepaham, yaitu poligami.

Entah bagaimana, ketika membaca berita kolom kecil itu saya menangis sejadi-jadinya. Kejadian ini merupakan bentuk “panggilan Tuhan” bagi saya untuk menjadi caleg. Setelah seminggu mendoakan niatan ini, dua hari sebelum penutupan pendaftaran caleg, saya resmi mendaftarkan diri dari Partai Gerindra. Saya tahu kapasitas saya akan dipertanyakan, tapi saya percaya Tuhan tidak memanggil mereka yang merasa mampu. Tapi Tuhan bernjanji memampukan orang yang bersedia Dia pakai.

**AMMY AMALIA, Komisi 2 DPR RI dari partai PAN,  
Badan Legislatif**  
**MENERUSKAN CITA-CITA IBU**

Sebelum ke politik, dua tahun saya berkarier sebagai pengacara, kemudian sebagai notaris. Awalnya saya tidak tertarik terjun ke politik, sampai di tahun 2007, saat ibu saya mencolokkan diri di arena Pemilihan Kepala Daerah di Cilacap, Jawa Tengah. Sayang, ide-ide brilian ibu tentang program pemberdayaan perempuan dan perbaikan prasarana harus kalah. Dan makin menyedihkan saat kemudian Bupati yang terpilih justru menodai kepercayaan rakyat dengan melakukan praktik korupsi dan harus berakhir di penjara.

Andai orang-orang idealis, tulus, dan jujur seperti ibu saya mendapat kesempatan menjadi pemimpin, bisa dibayangkan betapa majunya Indonesia. Alasan ini lah yang kemudian mendorong saya untuk memberanikan diri maju sebagai calon legislatif melalui daerah pemilihan Cilacap. Rupanya, setelah nyemplung di parlemen, tidak mudah untuk mensinergikan

kebijakan dengan kebutuhan di lapangan. Saya masih harus banyak belajar.

**FIRLIANA PURWANTI (39), Sekretaris Departemen  
Perencanaan Pembangunan DPP Partai Demokrat**

## **MEMBUAT PERUBAHAN LEWAT JALUR EKSEKUTIF**

Saya sedang serius membangun karier di dunia politik. Saya tidak berniat menjadi anggota DPR, karena *nyaleg* itu mahal, saya tidak punya uang. Tahun ini saya pernah mencoba untuk membuat spanduk ucapan “Selamat Idul Fitri” tahun ini. Biaya cetak spanduknya sendiri hanya Rp200.000, tapi biaya pasang dan keamanan agar spanduk saya tidak dicopot orang jauh lebih mahal, yaitu Rp500.000 per titik. Sementara kemarin saya memasang di 10 titik. Ini saja sudah bikin saya kewalahan. Tidak terbayang biaya yang harus saya keluarkan untuk kampanye *caleg*.

Salah satu jalan untuk memberi dampak yang lebih besar adalah dengan duduk sebagai pejabat eksekutif atau pembuat keputusan. Posisi ini bisa saya tembus melalui jalur *politic appointee*, apakah itu sebagai Menteri, Wakil Menteri, atau jabatan Direktur Jenderal. Saat ini, dengan memanfaatkan akses partai politik, saya bisa menjadi “pembisik” kepada para pembuat kebijakan untuk memberikan perhatian khusus pada isu-isu tertentu, seperti RUU PRT atau RUU PKS yang sekarang sedang didorong pengesahannya di DPR.



**NUR AINI** – *Republika*

Nur Aini lahir di Gunung Kidul, 26 Juli 1987. Nura, begitu sapaannya adalah alumnus Universitas Gajah Mada, Yogyakarta. Saat ini Nura bekerja sebagai Editor di *Republika.co.id*. Nura mengatakan tertarik mengikuti Short Course Kesetaraan Gender karena ingin memahami kesetaraan gender sehingga dapat menulis dan mengedit tulisan dengan perspektif kesetaraan.

# MENAWAR DISKON PRT

*Sumbangan pekerja rumah tangga bernilai lebih besar dalam mendukung stabilitas ekonomi majikan dibandingkan nilai upah yang diberikan majikan kepada PRT.*

**B**ayangkan Anda lelah sepulang kerja. Sampai di rumah, isinya berantakan *bak* kapal pecah. Piring kotor menumpuk di dapur. Tumpukan pakaian menggunung di sudut kamar. Energi Anda tidak lagi cukup untuk mengerjakan pekerjaan rumah tangga. Jika sudah begini, layanan yang menawarkan jasa membereskan pekerjaan rumah tangga bisa Anda sewa.

Layanan jasa itu bisa dengan mudah ditemukan dalam telepon genggam. Salah satunya lewat aplikasi Gojek yang menawarkan Go-Clean, layanan jasa bersih-bersih rumah. Pengguna Go-Clean cukup menyediakan alat pembersih untuk mendapatkan tarif termurahannya sebesar Rp 35 ribu per jam. Jika tidak menyediakan alat pembersih, pengguna Go-Clean harus rela membayar hingga Rp 45 ribu per jam. Dengan tarif sebesar itu, layanan Go-Clean hanya membersihkan satu ruangan selama satu jam.

Jika menggunakan seluruh pilihan layanan Go-Clean yang terdiri dari menyeterika dan melipat baju, mencuci peralatan makan dan dapur, membersihkan lemari dan lemari es, serta kompor, waktu yang dibutuhkan setidaknya 8 jam. Seluruh layanan ini harus dibayar dari Rp 280 ribu hingga Rp 360 ribu.

Dengan asumsi 22 hari kerja, setidaknya butuh biaya hingga Rp 6,1 juta untuk membereskan rumah dengan jasa Go-Clean sebulan. Layanan ini belum mencakup cuci baju yang hingga kini belum ditawarkan Go-Clean.

Untuk mencuci baju, layanan *laundry* banyak ditawarkan pengusaha besar hingga skala rumah tangga. Jasa *laundry* kiloan rumahan di ibukota mematok tarif di kisaran Rp 8.000 per kilogram. Tarif yang lebih mahal ditarik untuk mencuci baju jenis tertentu yakni sekitar Rp 15 ribu per potong. Dengan memperhitungkan satu anggota keluarga menggunakan 5 kg pakaian dalam sepekan, maka tarif *laundry* sebulan mencapai Rp 160 ribu. Artinya, empat anggota keluarga memerlukan biaya *laundry* Rp 640 ribu dalam sebulan. Sehingga, untuk membersihkan rumah dan mencuci baju saja, setidaknya butuh Rp 6,7 juta dalam sebulan.

Bandingkan tarif tersebut dengan gaji pekerja rumah tangga (PRT) yang mengerjakan hampir semua pekerjaan rumah tangga. Selama ini, upah PRT tidak berstandar pada upah minimum regional/kota/kabupaten yang ditetapkan pemerintah. Temuan Purnama Sari Pelupessy dari lembaga pemerhati keadilan gender, Mitra Imadei, yang dituliskan dalam *Jurnal Perempuan* edisi 94 mengungkap upah tiap individu PRT berbeda.

Upah PRT bervariasi yang tidak ditentukan dari jam atau beban kerjanya. Besaran upah PRT ditentukan berdasarkan standar majikan. “Besarnya upah PRT bukan ditentukan karena majikan sadar akan kewajibannya untuk memberi upah layak, tetapi lebih pada kebaikan dan kemurahan hati,” ujarnya.

Pekerja rumah tangga yang bekerja lebih lama juga tidak mendapatkan tambahan upah. Survei Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KPPPA) pada 2015 yang mewawancarai 500 PRT di lima kota



menemukan mereka yang bekerja lebih lama justru upahnya lebih rendah. Pekerja rumah tangga yang bekerja delapan jam atau kurang dalam sehari mendapat upah di kisaran Rp 1,2 juta. Sedangkan, PRT yang bekerja lebih lama, 16 jam atau lebih, mendapatkan upah sebesar Rp 967 ribu. Temuan ini disampaikan dalam lokakarya tentang urgensi kebijakan perlindungan PRT pada 4 September 2017 di Hotel Sari Pan Pasific, Jakarta.

Upah untuk PRT diakui Koordinator Jaringan Nasional Advokasi Pekerja Rumah Tangga (Jala PRT), Lita Anggraini hanya di kisaran Rp 20-30 persen dari upah minimum regional (UMR). Itu artinya dengan UMR Jakarta 2017 sebesar Rp 3,3 juta per bulan, upah PRT hanya di kisaran Rp 660-990 ribu. Bahkan, berdasarkan temuan Jala PRT, masih ada PRT yang bekerja penuh waktu di Tangerang hanya menerima Rp 300-800 ribu per bulan.

Dengan memperhitungkan upah PRT rata-rata sekitar Rp 1 juta, ada selisih hingga Rp 5,7 juta saat membandingkannya dengan tarif layanan jasa Go-Clean dan *Laudry* selama sebulan. Jasa PRT yang tidak terhitung inilah yang dilihat Indonesia Business Coalition for Women Empowement (IBCWE) sebagai subsidi PRT kepada majikannya. “Jadi alih-alih kelas majikan yang seolah-olah memberi sumber penghidupan kepada PRT, PRT juga punya andil dalam mendukung kehidupan majikan. Tidak hanya dalam jasa tapi juga finansial dalam bentuk subsidi itu,” kata Communication Specialist IBCWE, Suci Haryati. Hitung ulang upah PRT, berapa besar diskon biaya hidup yang Anda nikmati dari PRT?

## **PEKERJA BEDA DENGAN PEMBANTU**

Usia Romzanah baru 16 tahun saat pertama kali bekerja sebagai PRT. Selama 12 tahun bekerja, perempuan yang akrab

disapa Arum itu berpindah dari majikan satu ke yang lain. Ia sempat bekerja sebagai PRT di Bekasi, sebelum pindah ke Pamulang, dan yang paling terbaru bekerja di Bogor.

Perempuan berusia 28 tahun itu bekerja lima hari sepekan. Setiap Sabtu dan Ahad, Arum bisa pulang ke rumah kontraknya di Pamulang, Tangerang Selatan. Namun, jam kerjanya tak menentu karena selama lima hari bekerja, ibu satu anak tersebut menginap di rumah majikannya.

Arum mendapatkan upah Rp 3 juta per bulan, mendekati UMK Kota Bogor 2017 sebesar Rp 3,2 juta. Perempuan asal Pematang, Jawa Tengah itu juga mendapatkan upah lembur saat harus bekerja di hari libur sebesar Rp 150 ribu per hari. Akan tetapi, surat perjanjian kerja tertulis yang dimintanya tak kunjung terbit hingga dia harus berhenti kerja setelah 3,5 bulan.

Surat perjanjian kerja tertulis bukan hal baru bagi Ludiah yang selama 18 tahun bekerja sebagai PRT dengan majikan ekspatriat, warga asing yang bertugas di Indonesia. Surat perjanjian kerja itu berisi rincian pekerjaan, ketentuan gaji, jam kerja, libur, jaminan sosial, tunjangan hari raya, hingga pesangon.

November tahun ini merupakan bulan keempat Ludiah bekerja sebagai PRT di rumah majikan barunya, seorang ekspatriat asal Inggris. Perempuan asal Wonosobo, Jawa Tengah itu sudah menyelesaikan masa percobaan kerja selama tiga bulan. Dia kemudian meminta perjanjian kerja tertulis kepada pemberi kerja. "Saya bisa kerja sama, biar sama-sama *happy*, saya minta surat kontrak kerja tertulis, apa *mister* keberatan?" kata dia kepada majikannya.

Permintaan Ludiah disanggupi majikan. Dari majikan barunya, dia mendapatkan upah Rp 3,5 juta per bulan, lebih

besar dari upah minimum regional DKI Jakarta 2017 sebesar Rp 3,3 juta. Upah ini dijanjikan naik di tahun kedua Ludiah bekerja. Sama seperti pekerja lainnya, Ludiah bekerja selama delapan jam per hari. Ibu dua anak itu mendapat libur pada Sabtu dan Ahad. Ia juga bisa cuti 12 hari dalam setahun.

Akan tetapi, perjanjian kerja tertulis bukan surat yang mudah didapatkan PRT. Meski bekerja dengan ekspatriat, Nanik Supartini harus bernegosiasi alot untuk mendapat surat perjanjian kerja tertulis. "Saya masih menunggu surat perjanjian kerja, jadi sekarang ini masih terkatung-katung," kata perempuan yang sudah bekerja dengan ekspatriat asal Cina selama enam bulan itu. Perjanjian kerja antara Nanik dan majikannya hanya dilakukan secara lisan.

Dalam perjanjian lisan itu disepakati gaji yang didapatkan Nanik sebesar Rp 3,7 juta yang terdiri dari gaji pokok dan tunjangan. Tetapi, kesepakatan lisan ini sempat menuai masalah. "Waktu saya gajian ditanya *basic salary* (gaji pokok) saya Rp 2,4 juta, padahal sesuai kesepakatan awal Rp 2,5 juta. Lalu saya malah ditagih, ada surat tertulisnya tidak waktu itu. Dari situ, saya nilai penting surat perjanjian tertulis," kata ibu dua anak itu. Selain surat perjanjian kerja tertulis, Nanik sama dengan pekerja lainnya yang bekerja selama delapan jam sehari selama lima hari sepekan.

Hak-hak dasar pekerja memang masih sulit dirasakan semua PRT. Bagaimana bisa mendapatkan hak pekerja, jika selama ini PRT masih kerap disebut sebagai pembantu. Sebutan lainnya seperti asisten dan bibi bermuara sama, tidak menganggap PRT sebagai pekerja. Padahal, sesuai dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja didefinisikan sebagai setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dari definisi itu, PRT jelas merupakan pekerja yang memenuhi unsur adanya upah, pekerjaan, dan perintah dari pemberi kerja. Namun, definisi itu tak berarti apa-apa karena PRT tak menikmati haknya sebagai pekerja.

Selain belum semua mendapat upah layak, jam kerja PRT lebih panjang. Kajian KPPA menemukan rata-rata PRT bekerja selama 9,9 jam per hari, melebihi ketentuan 8 jam kerja. Bahkan, masih ada PRT (11,6 persen) yang bekerja 16 jam atau lebih. Jam kerja panjang lebih banyak dialami PRT yang menginap. Data Survei Angkatan Kerja Nasional Badan Pusat Statistik (Sakernas BPS) pada 2013-2014 mengungkap lebih banyak PRT yang bekerja selama lebih dari 60 jam atau lebih dari 8 jam sehari.

Keengganan menganggap PRT sebagai pekerja dibaca Lita Anggraini akibat anggapan rendah pekerjaan rumah tangga. Pekerjaan yang dilakukan PRT seperti memasak, mencuci, membersihkan, mengasuh dianggap tidak bernilai ekonomi. Pekerjaan rumah tangga ini dinilai sebagai wilayah kerja perempuan. “Apapun yang dikerjakan perempuan, itu dianggap kodrat, maka dianggap tidak butuh keahlian dan tidak bernilai ekonomi,” kata Lita. Padahal, pekerjaan rumah tangga mendukung kerja publik. Jika energi tersita untuk mengurus pekerjaan di rumah, Lita memastikan produktivitas kerja di kantor tidak akan tinggi.

Selain pekerjaan rumah tangga dianggap ranah kerja perempuan, profesi PRT memang lebih banyak digeluti perempuan. Data Sakernas 2015 mencatat, 74 persen PRT merupakan perempuan. Dominasi perempuan sebagai PRT selama empat tahun sebelumnya juga lebih tinggi yakni secara berurut sebesar 79,03 persen, 79,66 persen, 81,41 persen, dan 82,85 persen. Sementara jumlah PRT di Indonesia pada 2015 mencapai 4 juta orang, yang meningkat signifikan dari 2013

sebanyak 2,5 juta orang.

Anggapan rendah bagi pekerjaan PRT tersebut juga dilihat Kepala Penasihat Teknis Proyek Promote ILO, Arum Ratnawati yang pemikirannya dituliskan dari hasil wawancara Jurnal Perempuan 94. Pandangan masyarakat yang menganggap pekerjaan rumah tangga sudah melekat begitu saja pada perempuan, membuat PRT tidak dihargai sebagaimana profesi lain. Persoalan ini berdampak pada kerentanan PRT dalam lingkungan kerja.

Kerentanan itu terlihat dari laporan yang masuk ke Jala PRT hingga Mei 2017 terdapat 129 kasus kekerasan terhadap PRT. Kasus tersebut meliputi ketenagakerjaan seperti upah tidak dibayar, pemutusan hubungan kerja, dan tunjangan hari raya tak dibayar. Data kekerasan terhadap PRT tersebut lebih tinggi yang pada 2016 hingga September tercatat 217 kasus kekerasan dan 2015 sebanyak 402 kasus.

Pekerja yang tidak diakui membuat hak-hak dasar tidak terpenuhi. Lita mengungkapkan hak pekerja bagi PRT diserahkan dalam mekanisme tawar menawar atau negosiasi dengan majikan. Padahal, PRT berada dalam posisi lemah sehingga negosiasi berlangsung tidak seimbang.

Dengan tingkat penghasilan dan kedudukan sosial yang tinggi, menurut Purnama Sari Pelupessy, posisi majikan berada di kelas atas. Sedangkan, PRT dengan tingkat penghasilan dan kedudukan sosial yang rendah berada di kelas bawah. Posisi ini membuat majikan mempunyai kesempatan menentukan upah sekaligus punya potensi sewenang-wenang terhadap PRT. Sebaliknya, posisi PRT membuat mereka rentan dieksploitasi dan mengalami kekerasan.

Akan tetapi, sebagian majikan sebenarnya sadar mengenai hak-hak PRT. Margianta Surahman Juhanda Dinata

yang keluarganya mempekerjakan Romzanah selama 3,5 bulan, mengaku PRT juga merupakan pekerja yang harus mendapatkan hak-haknya secara layak. “Sejatinya kami (pemberi kerja) pekerja juga,” ujarnya. Gian, sapa akrabnya, merujuk pada statusnya yang juga menjadi pekerja di sebuah lembaga sosial masyarakat.

Hubungan kerja dengan PRT tersebut dibangun secara kekeluargaan. Jika ada perselisihan, Gian membuka komunikasi dengan PRT. “Jika ada yang tidak enak ya diskusi, seperti masalah libur, itu terbuka,” ujarnya. Ia mengakui hubungan kerja tersebut perlu dibuatkan surat perjanjian tertulis. Meskipun hingga Romzanah berhenti bekerja, surat tersebut tidak ada.

Kondisi kerja layak bagi PRT di mata majikan pernah dikaji Ida Ruwaida dari Departemen Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia. Dari risetnya di tiga kota yakni Makassar, Surabaya, dan Bandung menemukan majikan yang menghadapi situasi hubungan kerja dari semula bersifat sosial atau kekeluargaan menjadi relasi ekonomi layak bagi PRT, memiliki kecenderungan standar ganda.

Hasil studi yang diterbitkan di *Jurnal Perempuan* 94 itu mengungkap pada kalangan majikan yang berpendapat PRT adalah pekerja, keberadaan kontrak kerja dipandang perlu oleh sebagian besar majikan. Namun, kontrak atau perjanjian kerja yang mereka setuju tidak tertulis. Sebagian besar majikan lebih setuju dengan kontrak lisan, yakni cukup diskusi atau negosiasi langsung dengan PRT yang didasarkan kekeluargaan. Komponen yang disepakati dalam negosiasi tersebut di antaranya jam kerja, cuti, dan libur.

Anggapan PRT sebagai pekerja di mata majikan tidak berarti menyamakan hak-hak dasar. Sebagian besar

majikan menyatakan bukan kewajibannya untuk memberi perlindungan atau jaminan sosial bagi PRT. Perlindungan dalam kesehatan, misalnya, dianggap tidak perlu karena PRT biasanya mengalami penyakit ringan yang cukup dibelikan obat oleh majikan. Dengan anggapan majikan seperti ini, pertanyaan yang muncul, lalu siapa yang melindungi PRT?

*Karya telah terbit di Harian Republika dan Republika.co.id,  
24 November 2017*

# MENUNGGU RUU PERLINDUNGAN PRT

**H**arapan untuk melindungi PRT di Indonesia muncul lewat Rancangan Undang-Undang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga Pekerja Domestik (RUU PPRT/PD). Rancangan undang-undang itu telah diajukan pada 2004. Namun, hingga kini hampir 14 tahun kemudian, RUU PPRT/PD masih dalam rancangan.

Tahun ini, DPR hampir tidak menyentuh RUU PPRT. Pembahasan rancangan undang-undang tersebut tidak dianggap dalam skala prioritas dan masuk daftar tunggu Program Legislasi Nasional atau Prolegnas. “Ada revisi UU tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) yang menjadi prioritas, plus revisi UU Ketenagakerjaan menjadi prioritas karena babonnya dari seluruh permasalahan (ketenagakerjaan) di revisi UU (nomor) Nomor 13 (Tahun 2013) ini,” kata Ketua Komisi IX DPR, Dede Yusuf.

Dede menilai lebih prioritas membahas RUU Ketenagakerjaan dibandingkan RUU PPRT yang bersifat sektoral. “Kalau membuat UU baru sektoral sementara UU “babonnya” (induk) direvisi, belum tentu sama hasilnya dengan revisi UU (Nomor 13), jadi memang ada skala prioritas,” ujarnya.

Skala prioritas DPR untuk RUU PPRT selalu berbeda selama 13 tahun sejak rancangan undang-undang itu diusulkan.



Rancangan undang-undang itu sudah masuk dalam Prolegnas selama periode 2004-2009. Akan tetapi, rancangannya baru masuk prioritas Prolegnas pada 2010.

Prioritas Prolegnas pun tidak menjadi jaminan RUU PPRT langsung dibahas oleh DPR hingga masuk ke tahun berikutnya. Langkah awal pembahasan baru dilakukan pada 2011 saat Komisi IX DPR membentuk panitia kerja (Panja) RUU PPRT. Selain itu, Sekretariat Jenderal DPR juga menyusun naskah akademis dan draf rancangan undang-undang.

Pembahasan kemudian dilakukan pada 2012 hingga tiga kali. Bahkan, tim panja DPR melakukan kunjungan kerja untuk studi banding RUU PPRT ke Afrika Selatan dan Argentina pada 27-31 Agustus 2012. Setelah kembali ke Tanah Air, mereka melakukan uji publik rancangan undang-undang itu di Makassar dan Malang pada 2013. Draft RUU PPRT selanjutnya masuk finalisasi untuk diserahkan ke Badan Legislasi (Baleg) DPR untuk harmonisasi.

Pergantian pemerintahan pada 2014 membuat RUU PPRT tidak tersentuh sama sekali hingga 2015. Kemunduran justru terjadi pada 2015 karena Komisi IX dan Baleg menghapus RUU PPRT dari prioritas Prolegnas dan menggantinya dengan Revisi UU PPHI. Tahun berikutnya, pembahasan RUU PPRT semakin berat setelah adanya pembatasan jumlah rancangan undang-undang yang dibahas lewat sistem kuota.

Dengan batasan 40 RUU baik lanjutan maupun baru, maka Komisi IX hanya bisa membahas satu hingga dua rancangan undang-undang baru. Pembahasan RUU PPRT pada 2016 tidak masuk prioritas Prolegnas. Komisi IX DPR sibuk membahas RUU Perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri (PPILN).

Prioritas untuk RUU PPILN juga membuat RUU PPRT tidak dibahas pada 2017. Hingga RUU PPILN disahkan

menjadi Undang-Undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia pada 25 Oktober 2016, RUU PPRT tidak tersentuh.

Perjalanan panjang tersebut tidak lantas membuat RUU PPRT mendapat kesempatan segera dibahas. Dede Yusuf mengatakan Komisi IX masih merasa perlu mengkaji kembali RUU PPRT. Kajian RUU PPRT yang telah dilaksanakan oleh DPR periode sebelumnya dianggap tidak bisa digunakan lagi. “Setiap RUU yang *nggak* jalan, maka di periode berikutnya itu di-*drop*, harus diganti lagi, baru lagi,” kata dia. Dengan demikian, uji publik terhadap poin-poin draft RUU PPRT dinilai Dede harus dilakukan lagi.

Salah satu poin yang dinilai perlu dilakukan uji publik kembali yakni pemberian gaji layak. “Kalau UU ini malah membuat orang tidak berani mengambil PRT karena gaji harus sesuai UMR, lapangan pekerjaan itu akan hilang,” kata Dede. Ada perbedaan pandangan dalam poin gaji ini yang diajukan DPR dan Jala PRT. DPR ingin standar upah tidak diatur sehingga sesuai dengan perjanjian kerja. Sementara Jala PRT, upah minimum diatur sesuai tingkatan wilayah kota dengan masa transisi.

Dede menilai pemerintah harus mempertimbangkan titik temu dalam poin yang diperdebatkan dalam RUU PPRT tersebut. “Pemerintah *kan* pelaksananya. Mereka sebagai pelaksana, harus mempersiapkan,” kata dia. Untuk mempercepat pembahasan, Dede pun akan menunggu konsep yang ditawarkan oleh pemerintah.

Pembahasan RUU PPRT oleh pemerintah diakui Kepala Bagian Pengkajian Hukum dan Konvensi Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker), Umar Kasim telah sering dilakukan secara parsial. Namun, sejumlah persoalan menjadikan pembahasan RUU PPRT belum menemui

kesepakatan. Salah satu hal yang dipersoalkan tersebut adalah hubungan hukum PRT dengan majikan.

Selama ini, relasi kerja antara PRT dengan majikan mengedepankan hubungan kekeluargaan. “Kalau yang murni bekerja di sebuah keluarga...apalagi dia hanya sebagai tukang cuci, tukang masaknya, *kan* bukan aspek hubungan industrial, itu sarat dengan kekeluargaan,” kata dia. Dengan hubungan kekeluargaan itu, PRT dianggap tidak masuk dalam dalam definisi pekerja yang bisa menuntut hak ketenagakerjaan lewat lembaga hukum formal seperti pengadilan.

Hubungan kekeluargaan PRT dan majikan dinilai bisa menjadi pemicu masalah saat dihubungkan dengan hukum nasional. Jika ada tuntutan hak pekerja yang tidak terpenuhi, Umar menilai penyelesaian masalahnya akan lebih berat jika masuk ke ranah hukum. “Ada hukum bicara pada tataran (masalah) yang memang berat ya, tapi kalau (hubungan) sosial lebih tinggi, lebih baik diselesaikan secara kekeluargaan,” ujarnya.

Dengan hubungan kekeluargaan itu, Umar menilai perlindungan PRT cukup diatur lewat peraturan pemerintah daerah (Perda). Hal ini agar sesuai dengan karakteristik sosial setiap daerah. Kehadiran Perda itu dianggap cukup untuk menggantikan aturan hukum undang-undang yang kekuatan hukumnya lebih kuat. “Mungkin perlu ada *cantolan* (undang-undang), atau *toh* tidak perlu ada RUU PRT saya kira pun bisa jadi, artinya lokal Jakarta bikin aturan sendiri, lokal Jawa Timur bikin sendiri,” kata dia. Umar menilai tidak pas menyamaratakan standar pekerja PRT dari Sabang sampai Merauke lewat RUU PPRT.

Pembuatan Perda itu pun cukup merujuk pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

“Mungkin hanya *cantolan* umum untuk didelegasikan kepada *local government* untuk mem-Perda-kan, mem-Pergub-kan,” ujarnya. Produk hukum untuk perlindungan PRT ini diakui Umar masih dalam diskusi panjang.

Produk hukum lain untuk perlindungan PRT berupa Konvensi ILO 189 tentang kerja layak PRT juga belum dianggap cukup prioritas untuk segera diratifikasi. Skala prioritas ratifikasi Konvensi ILO 189 masih di bawah Konvensi ILO 177 tentang Kerja Rumahan dan Konvensi ILO 188 tentang Pekerjaan di Sektor Perikanan. Umar menilai desakan untuk ratifikasi Konvensi ILO 177 dan 188 lebih kuat dibandingkan untuk konvensi ILO 189.

Ratifikasi tersebut juga menunggu kemauan politik DPR. “Pemerintah hanya satu pihak dari dua pihak yang harus meratifikasi, artinya DPR terutama. Tapi, DPR disibukkan dengan UU lain,” kata Umar. Selain itu, internal pemerintah juga diakui Umar masih dalam perdebatan untuk ratifikasi Konvensi ILO 189. “*Kan* kita sama-sama dengan Kemlu (Kementerian Luar Negeri), Kemenaker, Kementerian (Pemberdayaan) Perempuan dan (Perlindungan) Anak, Kemensos, *nah* ini belum satu bahasa kayaknya,” kata dia.

Pembahasan payung hukum untuk PRT diakui Lita Anggraini selalu jadi perdebatan. “Tidak ada itikad politik dari DPR maupun pemerintah,” kata dia. Padahal, proses ratifikasi konvensi ILO dinilai Lita bisa lebih cepat dibandingkan dengan pembahasan undang-undang karena tidak membutuhkan naskah akademis. Dengan demikian, mau sampai kapan PRT bekerja tanpa perlindungan?

## Perjalanan Panjang RUU Perlindungan PRT

<b>2004-2009</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Jala PRT mengajukan draft RUU PPRT untuk menjadi hak inisiatif DPR pada 2004.</li> <li>● RUU PPRT masuk Prolegnas 2004-2009 tapi tak ada pembahasan.</li> </ul>
<b>2009</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Lewat sidang paripurna 30 November 2009, RUU PPRT masuk prioritas Prolegnas DPR 2010.</li> </ul>
<b>2010</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Tidak ada pembahasan RUU Perlindungan PRT.</li> </ul>
<b>2011</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● RUU Perlindungan PRT masuk prioritas Prolegnas 2011.</li> <li>● Dibentuk Panitia Kerja (Panja) RUU PPRT.</li> <li>● Naskah akademis dan draft RUU PPRT disusun oleh Setjen DPR.</li> <li>● RUU PPRT masuk dalam prioritas Prolegnas 2012.</li> </ul>
<b>2012</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Panja membahas RUU PPRT tiga kali pada 2-3 Februari, 22 Juni, dan 2-4 Desember 2012.</li> <li>● Tim Panja melakukan studi banding RUU PPRT ke Afrika Selatan dan Argentina pada 27-31 Agustus 2012.</li> </ul>
<b>2013</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Tim Panja melakukan uji publik RUU PPRT di Makassar dan Malang.</li> <li>● Finalisasi RUU PPRT yang kemudian diserahkan ke Badan Legislasi (Baleg) DPR.</li> </ul>
<b>2014</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Pemerintahan berganti tanpa ada pembahasan RUU PPRT.</li> </ul>
<b>2015</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● RUU PPRT dihapus dari prioritas Prolegnas 2015, posisinya digantikan Revisi UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang diajukan Fraksi PDIP.</li> </ul>
<b>2016</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● RUU PPRT masuk daftar tunggu, tidak masuk dalam prioritas Prolegnas 2016.</li> </ul>
<b>2017</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● RUU PPRT tetap berada dalam daftar tunggu prioritas Prolegnas 2017.</li> </ul>

Sumber: Jala PRT

## Perbandingan Tarif PRT dan Layanan Jasa Kerja Rumah Tangga (rupiah per bulan)\*



\*dihitung 8 jam kerja per hari selama 22 hari kerja dalam satu bulan

Sumber: KPPPA, Gojek



Masyarakat yang tergabung dalam Indonesia Beragam mendesak pengesahan RUU Perlindungan Pekerja Rumah Tangga, setelah lebih dari 10 tahun rancangan undang-undang itu mangkrak. Foto: Tahta Aidilla/Republika



Koordinator Jaringan Nasional Advokasi Pekerja Rumah Tangga (Jala PRT), Lita Anggraini. Foto: Dok.pri



**PATRESIA KIRNANDITA – *Tirto.id***

Patresia Kirnandita lahir pada tanggal 23 Juni 1989. Ia adalah lulusan FISIP Universitas Indonesia. Patresia yang saat ini bekerja sebagai Penulis di *Tirto.id* mengaku berminat mengikuti Short Course Kesetaraan Gender karena tertarik dengan isu gender/perempuan. Dengan mengikuti short course ini, Patresia berharap dapat memperoleh pelatihan untuk menulis produk jurnalistik yang tidak bias gender atau dapat menginklusi pihak-pihak gender marginal.



# PARA PEREMPUAN PETARUNG BERBALUT CELEMEK

*Sebuah paradoks yang menggelitik tentang perempuan dan dapur.*

**D**i satu sisi pandangan tradisional dan seksis sampai sekarang terus melanggengkan anggapan bahwa setinggi-tinggi studi dan keilmuannya, tempat perempuan itu tetap di dapur. Namun mengapa ketika dapur dapur itu merupakan karier profesional, sedikit sekali perempuan yang jadi chef, dan dapur profesional justru didominasi kaum lelaki?

Dominasi perempuan di dunia kuliner profesional tampak untuk urusan kue dan roti.

Dan, satu lagi: warung-warung tradisional, yang sering kali ditangani oleh kaum perempuan, dan kaum lelakinya mengambil peran lain.

Mengapa ada realitas yang berbeda-beda terkait dunia kuliner dan gender –yang di satu sisi mengukuhkan pandangan tradisional tentang tempat perempuan, di sisi lain justru memporak-porandakannya?

## **DUA DAPUR, DUA DUNIA BERBEDA**

Pukul setengah lima pagi, ketika kebanyakan umat manusia masih tidur lelap, Tonipah (58), sudah bersiap-siap

di dapur.

Panci besar untuk menanak nasi disiapkannya. Macam-macam bahan makanan juga sudah tersedia di ruangan sebesar dua kali tiga meter itu. Sendirian, ia kemudian memotong labu memanjang. Lalu tempe, tahu, ayam, dan ikan. Selanjutnya, bumbu-bumbu dilumatnya dengan cobek. Nyaris tanpa rehat, ia lanjut mengiris cabai dan bawang yang akan ditumis. Kemudian, dia mencemplungkan sayur ke panci besar di kompor sebelah kiri, sementara kompor di kanan digunakannya untuk menggoreng tempe dan tahu.

Sekitar empat jam lamanya ia berada di sana, sendirian. Gerakannya tak terlalu cepat, tapi dari waktu ke waktu ia beralih dari pisau dan talenan ke cobek, panci, kual, sembari diselingi bolak-balik mencuci bahan makanan.

Silih berganti aroma macam-macam masakan menyelimuti ruangan.

Peluh masih mengucur dari dahinya, tetapi ia sudah bersiap membuka warung makan Timbul Jaya miliknya di bilangan Kemang Timur. Tiga puluh satu jenis makanan berjajar di meja sajinnya.

Senyumnya mengembang lebar tatkala pembeli pertama masuk ke warungnya, menyantap nasi putih panas dengan aneka lauk: itulah penglaris. Pembuka jalan bagi larisnya dagangannya sepanjang ahri itu.

Setiap hari, rutinitas macam inilah yang dijalani nenek sepuluh cucu itu. "Sudah dari saat gadis saya masak di warung begini," kata Tonipah.

"Tahun 1976, saya pertama kali buka warung di Tanjung Priok. Sembilan tahun di sana. Terus *ngumpul*in uang, mulai buka lagi di Cileduk, Pondok Pinang, Warung Buncit, Cilandak, sama Kemang Dalam," katanya lagi memapar

riwayat karirnya –kalau kata ‘karir’ juga bisa digunakan di sini.

Betapa pun, bisnis Tonipah bisa dikatakan berkembang. Ia sudah punya beberapa ‘cabang,’ yang dikelola anak-anaknya yang mengelola. Dari lima anak Tonipah, tiga di antaranya perempuan dan sama seperti dirinya, menjadi pejuang tunggal di dapur.

“Berapa kali masak dalam sehari, Bu?” tanya saya.

“Dua,” jawabnya di sela-sela melayani tamu yang sudah mulai ramai sejak pukul 09.00.

“Sore masak lagi buat sampai malam kalau makanan-makanan sudah pada habis.”

Dan ia selalu sendiri melakukannya. Karena, kata perempuan asal Tegal itu, ia merasa masih sanggup memasak sendirian, lalu sendirian pula melayani orang-orang yang datang ke warungnya dengan perut lapar –yang rata-rata adalah kaum lelaki.

Suaminya tinggal dikampung sejak 2005. “Sudah tua suami saya, nggak bisa bantu-bantu juga kayak waktu muda dulu,” kata Tonipah tentang keputusan menjadi pencari nafkah utama di Jakarta.

Mempekerjakan juru masak lain, bukan pula pilihan umum untuk usaha warung Tegal begini. Kalau ada yang juga bekerja di sana, itu anggota keluarga. Dalam kasus Tonipah, yang ikut bekerja membantu keseharian warungnya adalah anak bungsunya, Putri, yang sesekali membantu melayani pelanggan.

Putri pula, kata Tonipah, yang biasanya berbelanja untuk kebutuhan memasak keesokan harinya.

Pada sekitar pukul 21.00, Tonipah akan menutup

warungnya. Lalu beres-beres. Tidur mengambilistirahat sebentar. Dan bangun lagi pukul 04.00. Lalu setengah jam kemudian, sekitar pukul 04:30, mulai bekerja lagi, diawali dengan masak, lalu membuka warung, melayani pelanggan, tutup pukul 21.00. Praktis, setidaknya 15 jam ia bekerja setiap harinya, sebagai juru masak dan pengelola warung.

Di lain hari, lain tempat , terpisah satu jam zona waktu, Debby Hamzah (31) baru saja pulang bekerja sebagai *chef de cuisine* pukul 19.00 WITA setelah menghabiskan 12 jam di tempat kerjanya, Sofitel Nusa Dua, Bali.



Debby Hamzah

Berbeda dengan Tonipah—yang meski telah beberapa kali berpindah tempat tetap menjalani rutinitas yang sama—Debby perlu membagi waktu antara dapur dan kantor. Ia tidak cuma bergelut dengan urusan masak-memasak, tetapi juga berkecukupan dengan perencanaan dan pengelolaan dapur di hotel tempatnya berkarier.

## **DUNIA PROFESIONAL VS DUNIA DOMESTIK**

Sepintas lalu, Tonipah yang membuka usaha di sebuah sudut di Kemang menekuni dunia sama dengan Debby, perempuan yang bekerja di sebuah restoran hotel di Bali.

Dalam keseharian, keduanya sama-sama terbiasa menyajikan berbagai jenis makanan dalam kuantitas tak sedikit. Mereka juga sama-sama menghabiskan waktu panjang di dapur. Namun terdapat perbedaan menyolok di antara keduanya, yang bukan semata asal muasal, nasib, serta rezeki semata.

Perbedaan paling utama adalah: Tonipah merupakan wakil dari mayoritas perempuan di dapur warung-warung rakyat, sementara Debby adalah representasi dari perempuan yang justru merupakan minoritas di dapur-dapur profesional.

**Dapur dalam konteks profesi Tonipah lebih dipandang sebagai dapur personal, lingkup informal. Pekerjaan yang dilakukan Tonipah dan juru-juru masak di warung makan tampak tidak menggambarkan pilihan profesional, melainkan perpanjangan dari kehidupan dapur keluarga tradisional. Sebaliknya, dapur dalam konteks Debby adalah dapur publik, ranah formal, dunia profesional yang dipilih sebagai karier dan melalui berbagai jenjang dan studi.**

Koki atau chef, dan juru masak warung rakyat memang sama-sama bekerja berdasarkan renjana akan dunia kuliner

dan berbekal kemampuan mumpuni di bidang itu.

Namun koki, atau chef, adalah karier profesional. Sementara juru masak warung makan, katering, atau usaha kue biasanya lebih terkait dengan nafkah untuk mencukupi kebutuhan dasar.

Tidak setiap orang bisa berkarier sebagai koki di hotel atau restoran. Pintar memasak saja tak dianggap cukup untuk menjadi koki, berbeda dengan juru masak warung.

Menurut Debby, banyak hotel mengharuskan calon pekerja dapur mereka berlatar belakang pendidikan keahlian yang relevan, entah itu perhotelan atau sekolah kuliner. Terkadang yang tak sempat mengecap pendidikan formal dipertimbangkan, namun hanya jika mengantongi pengalaman memasak di restoran besar.

Hal lain yang membedakannya dengan warung adalah suasana kerja yang keras dan penuh tekanan, demikian benang merah yang muncul dari percakapan dengan sejumlah praktisi kuliner lain.

Adhie Martadi, koki dan pengajar di sekolah kuliner Arkamaya bercerita, "Di dapur [hotel] yang dibutuhkan adalah mentalitas. Ada disiplin waktu yang diterapkan. Telat sedikit, [koki] nggak boleh masuk kerja. Nggak pakai topi atau dasi, *you go home*."

Senada dengan Adhie, Rahmayani Solin (32), *outlet chef* di Bintang Lagoon Resort, Riau, menyatakan, "**Kita dituntut untuk cepat dalam bekerja. Dan setiap hal yang berkaitan dengan makanan harus sempurna: presentasi, rasa, dan aspek higiene (kesehatan pangan).**"

Kerumitan lain dipaparkan Debby, yang menyebut bahwa seorang kokijuga harus teliti –dan akurat– dalam mengukur kuantitas bahan-bahan serta bumbu makanan, bahkan dalam

dalam perlengkapan dan penggunaan alat-alat masaknya, serta nanti alat-alat makannya.

Urusan suasana keras dan penuh tekanan dapur restoran itu, kata sejumlah koki bentuknya bisa berupa teriakan dan bahkan lemparan peralatan masak sebagai luapan kemarahan.

Diah Wieq Sekarlangit (20) yang kini tengah melanjutkan studi di Akpar NHI, Bandung, pernah mengalami bekerja di dapur dua hotel berbintang lima di Semarang dan Jakarta.

Perempuan yang akrab disapa Sekar ini mengatakan, “Kalau di Semarang dulu, *executive sous chef*-nya galak banget, hobi teriak-teriak. Tapi bagusnya, dengan dia [bersikap] galak, mental kita [para koki] jadi terlatih.”

Beberapa kalangan menyebut, hal-hal itulah yang membuat dapur-dapur profesional didominasi lelaki: karena suasana di dalamnya bersifat keras, penuh tekanan, bahkan eksplosif, yang diidentikan dengan sifat macho.

Adhie menambahkan satu unsur lain: fisik.

Minimal, kata Adhie, delapan jam dihabiskan dalam setiap *shift* kerja koki. Bahkan di hotel-hotel berbintang lima, durasi kerja para koki bisa mencapai 10-20 jam, khususnya bila ada acara khusus seperti pernikahan.

Namun Putri Mumpuni (26), koki kepala di Beau by Talita Setyadi, mengatakan, soal jam kerja panjang sama sekali bukan masalah pula untuk perempuan.

Menurutnya, hal itu merupakan hal yang tak asing sama sekali baginya. Dan menurutnya, tambahan jam kerja itu lebih dari sekadar kerja lembur, melainkan ungkapan dedikasi pada pekerjaan.

**“Sebelum kita [para koki] pulang, kita harus mengecek apakah pekerjaan sudah beres atau belum. *Over handle*-nya**

gimana. Jadi, kita harus nungguin orang yang *shift* setelah kita. Sebisa mungkin kita bantuin sebentar kalau nanti misalnya ramai [tamu], pekerjaannya nggak keteteran,” papar perempuan yang sempat menjadi finalis kompetisi memasak di televisi ini.



Putri Mumpuni

### **Apakah Koki Perempuan Diperlakukan Berbeda?**

*“There is one other class but you will not like it. It’s for professional which you will never be, I’m sure. All men,”* demikian diucapkan Madame Brassart kepada Julia Child dalam film berbasis kisah nyata, *Julie&Julia* (2009).

Dilihat dari statistik, perempuan sepertinya dipandang sebelah mata di dapur komersial-profesional: koki perempuan jumlahnya jauh lebih sedikit dibanding laki-laki.

Tahun lalu, *The Guardian* mencantumkan data dari Office of National Statistics yang menyatakan dari seluruhnya 250.000 koki profesional di Inggris, koki perempuan hanya mencapai



18,5% atau sebesar kurang lebih 46.000 orang. Persentase koki perempuan ini menunjukkan penurunan dibanding tahun 2015 yang mencapai 20,5%.

**Sementara berdasarkan data Indonesian Chef Association (ICA) sampai akhir 2016, dari sekitar 2200 orang anggota asosiasi ini, jumlah anggota laki-laki mencapai 80%, sisanya perempuan.**

Masalahnya, anggota ICA tak hanya koki profesional. Melainkan mencakup juga pengajar bidang kuliner atau perhotelan, pengusaha, sampai pemerhati kuliner. Untuk komposisi anggota berdasarkan tempat mereka bekerja, hampir 60% bekerja di hotel dan restoran, selebihnya bergelut di tempat lain.

Statistik lain menunjukkan kecenderungan serupa.

Pada 22-25 November 2017 lalu, SIAL Interfood menyelenggarakan kembali pameran makanan dan minuman berskala internasional. Salah satu mata acaranya adalah kompetisi memasak *La Cuisine*. Dari 24 juri lokal dan internasional yang diumumkan dalam akun Instagram @acpindonesia, hanya 7 di antaranya perempuan.

Sebelumnya pada ajang Jakarta Culinary Feastival yang diadakan di Senayan City, Jakarta, nama 41 pegiat kuliner ditampilkan, dan 29 di antaranya laki-laki.

Betapa pun, di acara itu ada beberapa bidang yang membuat kita lebih mudah menemukan koki-koki perempuan. Antara lain di area Fork Tent – yang terdiri dari bagian *dessert*, kopi, dan *market place*. Sementara di area Spoon Tent yang berisi anjungan-anjungan restoran – yang menyuguhkan *main course*, kebanyakan kokinya adalah lelaki.

Duty Manager di sebuah hotel di kawasan Casablanca, Jakarta Selatan, Andrayana, mengakui, di jotelnya lebih banyak

koki laki-laki. Umumnya, mereka ditempatkan di dapur utama atau *hot kitchen*. Sedangkan koki-koki perempuan lebih banyak ditempatkan di bagian *cool kitchen* dan *pastry*.

Mengapa lebih banyak perempuan lari ke ranah *pastry* atau *cool kitchen*?

Menurut Debby, hal ini juga berkaitan dengan renjana koki perempuan itu sendiri. Sedangkan Adhie menduga, banyak perempuan di bidang perkuean ini karena senang dengan mendekorasi makanan secara detail.

Betapa pun, Putri menyatakan ia tetap tertarik menguasai kedua jenis dapur ini lantaran dirinya suka tantangan.

“Dua ranah [*hot kitchen* dan *pastry*] ini punya tantangan berbeda dan saya mau *expert* di keduanya,” tutur Putri.

“Kalau di *pastry* lebih sistematis, memasak itu mesti berdasarkan resep, sementara di *hot kitchen*, kita [para koki] bisa mengerjakan tanpa resep. Yang harus diingat adalah menghasilkan rasa otentik,” ungkap perempuan yang sempat menjadi pengajar tamu di Stratford University, Virginia, Washington DC, Amerika Serikat ini.

Beberapa koki menganggap, kecenderungan ini karena pekerjaan di dapur utama berkaitan dengan perlengkapan-perengkapan yang ada relatif besar dan berat, karenanya diasumsikan lebih cocok untuk koki laki-laki .

Pengalaman Sekar menunjukkan anggapan itu. Ketika kerja lapangan di dua hotel, katanya, sebagian koki perempuan dilarang mengangkat perlengkapan-perengkapan berat dan diminta untuk mengerjakan hal lain saja.

“Jadi kadang sebal, mau ini itu [melakukan tugas lebih berat seperti laki-laki] nggak bisa,” katanya.

Kenyataannya perempuan bisa pula mengangkat barang

berat, dan bahkan kalau pun menjadi kendala, gampang sekali menemukan solusi untuk sekadar bantuan mengikat barang berat.

Putri adalah salah satu contohnya. Ia menegaskan bahwa koki perempuan pun bisa melakukan pekerjaan koki laki-laki yang dipandang lebih berat. Ia dan sejumlah koki perempuan lainnya menjadi bukti bahwa faktor fisik tidak menjadi halangan untuk meniti tangga karier dan mencoba macam-macam hal.

**“Yang laki-laki bisa lakukan, kamu [perempuan] harus bisa lakukan. Kamu harus bisa angkat-angkat apa pun, gimana pun caranya, entah pakai troli atau apa. Yang penting, ada inisiatif untuk bisa mengerjakan sesuatu,”** ujar dara asal Temanggung, Jawa Tengah, ini.

Stereotip lain yang kerap dilekatkan dengan koki perempuan adalah mereka dianggap makhluk yang lebih emosional.

Anggapan ini diungkapkan secara terang-terangan dari kacamata koki laki-laki oleh Adhie.

**“Kenapa di [dapur] hotel jarang perempuan? Karena perempuan lebih main perasaan mungkin. Kebanyakan perempuan kalau sudah ditegur soal kedisiplinannya, bisa nggak masuk kerja beneran, bahkan *resign*. Misalnya ada urusan keluarga,”** katanya.

Anggapan bahwa seakan perempuan lebih emosional sementara lelaki lebih rasional, masih juga dianut oleh banyak kalangan lain. Terkait hal ini, **David P. Schmitt, Ph.D.**, profesor Psikologi dari Bradley University, berpendapat dalam *Psychology Today*, perlu ada pengujian ilmiah lebih lanjut mengenai anggapan ini.

Faktor hormonal memang berkontribusi terhadap

bagaimana laki-laki dan perempuan bereaksi terhadap pemicu stres dan emosi. Namun, tidak bisa dinafikan pula andil faktor sosial yang besar dalam menciptakan stigma perempuan lebih emosional, demikian ditulis Shervin Assari, peneliti psikiatri dari University of Michigan, di *The Conversation*. Dalam kondisi lingkungan yang begitu timpang dan diskriminatif gender, perempuan akan menghadapi lebih banyak beban, kemudian mengarah ke depresi.

Lalu, anggapan bahwa perempuan lebih emosional daripada laki-laki juga tumbuh subur akibat adanya nilai maskulinitas beracun yang kadung mewabah. Mengapa? Saat berada dalam tekanan besar dan laki-laki dengan mudah mengekspresikan emosinya, ia akan dibilang lemah. Karena itu, sedapat mungkin ia lebih sedikit ekspresif, betapa pun tekanan atau singgungan yang diterimanya.

Kendati perempuan dikatakan lebih emosional, tidak serta merta hal ini dijadikan alasan penghambat kariernya.

Debby mengatakan bahwa mengalami *mood* buruk, jenuh, atau hal emosional lain, bisa dialami siapa pun. Buatnya, dampak *mood* buruk terhadap makanan bukanlah pada rasa, melainkan presentasinya.

Adapun Putri tegas menolak anggapan bahwa emosi – baik emosi perempuan mau pun lelaki – memengaruhi rasa makanan buatan koki profesional. Karena, katanya, mereka akan bersikap profesional sepenuhnya.

“Misalnya ketika masak sup dalam keadaan sangat marah, saya akan cicipi sup saya. Kalau tidak sesuai standar, ya saya buang. Saya buat lagi,” tandasnya.

Putri mengakui, menjadi koki perempuan, apalagi dalam usia yang lebih muda terkadang memunculkan beban tambahan. Khususnya ketika menjabat koki kepala. Pasalnya,

ia harus membawahi –dan mengarahkan- koki-koki yang mayoritas laki-laki dan lebih senior dari dirinya.

“Jadi harus ada kemampuan memimpin,” katanya.

Debby menambahkan poin lain soal menjadi pemimpin di dapur hotel: kekukuhan sikap.

“Kita harus punya persona yang kuat dan tidak ragu mempertahankan pendapat, kalau merasa benar,” tandasnya.

Berkaca dari ucapan Adhie yang merelasikan kondisi emosional perempuan dengan situasi di rumah, Rahmayani membuktikan anggapan ini tidak berlaku buatnya. Dua tahun ia menghabiskan waktu di Dubai dengan bekerja sebagai koki keluarga kerajaan sejak 2015. Hanya sekali setahun ia bisa kembali ke Indonesia. Saat Lebaran tiba, ibu dua anak ini juga mesti tetap siaga di hotel. Beratkah beban yang diemban Rahmayani saat menjalani peran-perannya? Tentu. Namun, apakah hal ini menjadi sandungan buatnya? Tidak.

**“Being a female chef is hard, but I love my job,”**aku perempuan berjilbab ini.

Pembagian peran sebagai orangtua dengan sang suami – yang berprofesi sebagai bartender – sepadan. Bergantian, mereka terjun ke ranah domestik dan publik. Siang giliran sang suami menjaga anak-anak, malam harinya Rahmayani yang menemani kedua buah hati.

Dan begitulah: para perempuan dari dua dunia dapur yang berbeda.

Tonipah, perempuan paruh baya dari sebuah kampung di Tegal, boleh jadi lebih dominan di dapur warung rakyat, kendati belum tentu karena pilihan bebasnya. Sementara Putri dan para koki lainnya justru berjuang keras untuk menunjukkan bahwa perempuan punya tempat di dunia dapur profesional.



# JUDGES

**SIAL Interfood**

INSPIRE FOOD BUSINESS

22 - 25 November 2017 at Hall C1, JIExpo



**Michael Stroumbeis**  
SIAL Judge 1



**Jeremy Hampton**  
SIAL Judge 2



**Tan Yee Hong**  
SIAL Judge 3



**Howell Ong Eng Yew**  
SIAL Judge 4



**Chan Chin Heung**  
SIAL Judge 5



**Aunp Oanh**  
SIAL Judge 6



**Cindy Lee**  
SIAL Judge 7



**Dawn Si M**  
SIAL Judge 8



**Dawn Kwan**  
SIAL Judge 9



**Marco Ferrero**  
SIAL Judge 10



**Felice Magnifico**  
SIAL Judge 11



**Vladimir Lyudskov**  
SIAL Judge 12



**Bryan Speer**  
SIAL Judge 13



**Dyanah Pui Hing Sze**  
SIAL Judge 14



**Wang Prayantari**  
SIAL Judge 15



**Elio Mero**  
SIAL Judge 16



**Rajendra Thakur**  
SIAL Judge 17



**Barry Brumby**  
SIAL Judge 18



**Lita Tjandjaja**  
SIAL Judge 19



**Sanyia Bhatnagar**  
SIAL Judge 20



**Wicak Shiwaku**  
SIAL Judge 21



**Henry Alister Bloom**  
SIAL Judge 22



**Satyendra**  
SIAL Judge 23



**Spharica Puchawattanasri**  
SIAL Judge 24

## TAK ADA RUANG LAKTASI DI HOTEL-HOTEL BESAR ITU

**S**eperti seluruh dunia kerja lain di Indonesia, dapur-dapur hotel dan restoran besar itu berkewajiban memberikan cuti selama tiga bulan bagi karyawan hamil.

Bagaimana ketika mereka belum mengambil cuti? “Karyawan hamil biasa diberikan pekerjaan yang tidak banyak mengeluarkan tenaga. Biasanya di belakang meja,” jelas Andrayana.

Di banyak restoran, koki perempuan yang hamil yang masih bekerja biasanya dipindahkan ke bagian *storage*, administrasi, atau tugas lain yang tak terlalu berat secara fisik.

Namun Rahmayani memilih lain. Selama hamil, ia mengaku bekerja normal seperti koki lainnya.

Walaupun atasannya memberi keringanan kerja dengan pindah ke bagian administrasi, Rahmayani tetap memilih bekerja di dapur sampai usia kehamilan 8 bulan, sejak pukul 7 pagi hingga 9 malam, dengan jeda rehat sejam saja.

“Pada saat saya hamil dua kali, saya nggak pindah *section*. Alhamdulillah, waktu hamil saya sehat-sehat aja,” kata dia.

“Tugas saya di *main kitchen*, menangani Western dan Asian Food,” imbuh Rahmayani.

Yang tidak biasa adalah, di restoran-restoran dan hotel-hotel yang memiliki begitu banyak ruangan itu, justru tak ada ruang laktasi bagi koki perempuan. Sebagaimana dipaparkan

Andrayana, “Kalo ruang khusus ASI biasanya dilakukan di loker wanita.”

Hotel/restoran juga tak memberikan waktu tambahan untuk keperluan menyusui. Itu sebabnya, ketika masih berada dalam masa menyusui, Rahmayani kerap memanfaatkan satu jam waktu istirahatnya untuk memompa ASI.

Di samping tidak ada ruang laktasi, di hotel pun jarang ditemukan karyawan perempuan yang membawa anak, termasuk saat mendekati atau pasca-hari Raya, ketika banyak pengasuh pulang kampung.

Bagaimana dengan cuti haid?

Menurut Putri, di hotel tempat ia pernah bekerja, perempuan yang menjalani haid bisa mengambil cuti. Meski demikian, ia sendiri jarang memanfaatkannya, karena merasa masih mampu beraktivitas normal.

Namun di Dubai, tempat Rahmayani pernah bekerja, cuti haid tak dikenal. Setali tiga uang, berdasarkan pengalaman Debby, tidak ada kebijakan cuti haid yang ditemukannya selama bekerja di beberapa hotel.

Kebijakan tidak bekerja saat haid memang disebutkan dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, dalam ayat 2 pasal 81 dinyatakan, pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Sebagaimana di banyak pabrik—yang menggaji para karyawatnya dengan upah minimum—, hotel-hotel mewah dan restoran elit pun rupanya tidak memberlakukan hak cuti haid ini.



## KOKI PEREMPUAN DI MEDIA MASSA

Coba ketik ‘koki perempuan Indonesia’ di Google. Pada halaman pertama, Anda akan melihat deretan judul artikel yang menyematkan kata cantik dan seksi dalam daftar koki perempuan dalam negeri.

Sampai halaman kedua dan ketiga pencarian koki perempuan Indonesia, ada sejumlah nama yang berulang kali muncul. Sebut saja Farah Quinn, Rinrin Marinka, Aiko Sarwosri, atau Karen Carlotta – para *celebrity chef* yang tidak sulit ditemukan di layar kaca.

Hal itu menggambarkan cara pikir kebanyakan orang Indonesia soal koki perempuan. Lebih banyak dikaitkan dengan penampilannya sesuai selera budaya massa.

Betapa pun, acuan penampilan koki perempuan bersifat dinamis. Lihat saja acara-acara memasak yang ditayangkan di televisi beberapa dekade lalu.

Di Amerika Serikat misalnya, sosok Julia Child populer sebagai koki perempuan pada era 1960-1970-an lewat acara televisi *The French Chef*. Gambaran tentangnya jauh dari standar seksi sebagaimana kita temukan di media-media sekarang. Sosok perempuan domestik yang mengajarkan warga Amerika memasak dengan gaya Perancislah yang tersirat dalam acara televisinya.

Di Indonesia, setali tiga uang dengan Julia Child – yang pernah belajar kuliner di Le Cordon Bleu –, sosok Susi Soewitomo naik daun sejak tahun 1990-an. Karakternya yang tergambar di layar kaca lebih identik dengan sosok ibu dan juru masak rumahan sekalipun ia telah mengantongi pengalaman belajar secara formal di jurusan perhotelan dan mendidik banyak koki di restoran dan hotel.

Kemudian, bandingkan dengan sosok-sosok koki yang

kerap muncul di televisi saat ini. Mereka yang ditampilkan a,am citra kecantikan dan ketampanan, rapi harum mewangi dan gemerlapan, lebih disenangi oleh para produser acara memasak.

Teknik dan keahlian memasak, rasa dan penyajian makanan dari para koki perempuan tidak dianggap lengkap, kalau tidak dibarengi dengan jualan persona dan penampilan ketubuhan koki perempuan -yang dimaksudkan untuk jadi sasaran tatapan laki-laki.

Laura Mulvey pernah membicarakan soal tatapan laki-laki (*male gaze*) dalam esai *Visual Pleasure and Narrative Cinema* yang ditulisnya tahun 1975.

**Ia mengatakan bahwa kerap kali, perempuan dipandang sebagai objek seksual pasif yang memenuhi hasrat tatapan audiens laki-laki. Karenanya, tidak heran jika perempuan yang dipilih mesti memenuhi standar tertentu yang berlaku di industri media, tidak terkecuali untuk tayangan memasak.**

Rupanya acara memasak bukan lagi berasosiasi dengan urusan keluarga semata. Stasiun-stasiun televisi mengarahkannya ke segmen lain. Karenanya para koki perempuan yang 'cantik dan seksi,' dan glamor dipilih karena dianggap sebagai suguhan visual yang mampu mendongkrak popularitas acara memasak di televisi.

Tidak heran kalau banyak orang menonton acara masak memasak di televisi bukan karena ingin mendapat inspirasi tentang masakan atau makanan tertentu. Tetapi untuk hal-hal lain, yang bisa jadi tak ada urusannya dengan makanan.





### **SASMITO – KBR**

Sasmito lahir di Jombang, 21 Oktober 1983. Ia adalah lulusan Universitas Negeri Jakarta. Saat ini Sasmito bekerja di KBR sebagai Editor. Ia mengaku tertarik mengikuti Short Course Kesetaraan Gender ingin menambah pemahaman dan memiliki perspektif baru mengenai kesetaraan gender.

# CUTI HAID TAK SEBAGUS UNDANG-UNDANG

## BLOK I

**P**engantar: Hak cuti haid sudah ada sejak awal kemerdekaan Indonesia seperti yang diatur dalam UU Nomor 12 Tahun 1948 tentang kerja. Kewajiban perusahaan memberikan cuti haid bagi buruh perempuan ditegaskan kembali dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, aturan itu hanya bagus di atas kertas. Reporter KBR datang ke sejumlah pabrik di Kawasan Berikat Nusantara, Cilincing, Jakarta untuk melihat praktik cuti haid. Berikut laporannya:

### **Atmos bel berbunyi**

Waktu menunjukkan hampir jam 12 siang. Ratusan buruh perempuan keluar dari pabrik PT Amos Indah Indonesia di Kawasan Berikat Nusantara di Cilincing, Jakarta Utara.

### **Atmos keriuhan buruh keluar pabrik**

Satu di antaranya adalah Putri, bukan nama sebenarnya. Perempuan yang menjadi tulang punggung keluarganya yang sudah bekerja 4 tahun di produsen pakaian jadi tersebut. Di sela makan siang, ia bercerita kepada KBR tentang sulitnya mengambil cuti haid di perusahaan.

### **171117-kbr-sas-el fitriah-cerita soal cuti haid**

*“Kalau lagi nyeri-nyeri gitu. Mau gimana, kita tidak mau kerja perusahaan bilanginya begini, kalau kita alasan bagaimana, kita*

*sudah tulang punggung.”*

Putri menuturkan pernah tidak diberi pekerjaan oleh atasan karena mengambil cuti haid.

**171117-kbr-sas-el fitriah kalau ambil cuti haid nanti dicuekin**

*“Sulit ya kalau mau ambil cuti haid. Kalau kita mau ambil nanti kita dicuekin tidak dikasih kerjaan sama atasan kita.*

Ibu dua anak itu juga mengaku dipindahkerjakan ke bagian yang lebih berat karena mengambil cuti haid.

**171117-kbr-sas-el fitriah-hukumannya dipindahkan ke pekerjaan yang lebih capek**

*“Kalau helper ya bantu-bantu buat operator (penjahit). Bedanya kalau helper berdiri, operator duduk. (Pernah mengalami begitu?) Ya, sekarang pun saya mengalami. Kemarin jahit, sekarang helper.”*

**Atmos keriuhan buruh keluar pabrik**

Kesulitan mengambil cuti haid juga disampaikan rekan Putri, berinisial K. Perempuan yang sudah bekerja 10 tahun itu mengaku harus merogoh uang sebesar tujuh puluh ribuan rupiah untuk mendapat surat dokter guna mengambil cuti haid.

**171117-kbr-sas-kasmirah-surat izin dokter merepotkan**

*“Itu khusus kebidanan. (Merepotkan tidak?) Merepotkan sih kalau dengan surat dari dokter tidak bakal diizinkan perusahaan.”*

Belum lagi, menurut K, biaya ojek atau kerepotan sang suami yang harus mengantar surat cuti haidnya ke perusahaan.

**171117-kbr-sas-kasmirah-kadang keluarkan biaya untuk izin dokter dan ojek**

*“Iya langsung kita antarkan ke perusahaan. Kan sampai jam 12 masih bisa diantar. (Yang nganterin siapa?) Kadang suami saya kadang tukang ojek, kita titipkan.”*

Bagi buruh pabrik seperti Putri dan K uang sekitar Rp 70 ribuan yang dikeluarkan untuk periksa ke klinik tersebut bisa digunakan sebagai uang saku atau modal kerja selama 3 hari.

### **Atmos buruh PT Woon konsolidasi di tenda perjuangan**

Namun, kondisi lebih buruk ternyata dialami buruh perempuan pabrik pembuat pakai jadi yang hanya berjarak sekitar 2 kilometer.

FR, salah satu buruh garmen yang sudah bekerja hampir bekerja 10 tahun belum sekalipun mengambil cuti haid.

### **171117-kbr-sas-farida woin-tidak pernah ambil cuti haid karena selalu dimarahin atasan**

*“Ga pernah, karena mau ambil selalu dimarahin atasan (supervisor). Kita dimarahin dengan bermacam kata-kata tidak enak diungkapkan. (Sudah pernah mengajukan?) pernah”*

Operator mesin jahit itu juga mengkritik upah pengganti cuti haid yang kecil yakni Rp 60 ribu.

### **171117-kbr-sas-farida woin-harapan kepada perusahaan**

*“Harusnya sesuai saja. Kalau tidak boleh ambil, upah gantinya sesuai UU. 200 ribu berapa seharusnya. Sementara kita dari tahun berapa, 60 ribu saja.”*

Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan perusahaan memang tidak diwajibkan memberikan uang penggantian cuti haid. Namun UU mewajibkan perusahaan memberikan cuti haid bagi buruh perempuan yang sakit karena haid pada hari pertama dan kedua dengan tetap membayar upah mereka.

### **Atmos suasana di serikat pekerja PT Amos**

Kembali ke PT Atmos Indah Indonesia. Sekretaris Serikat Pekerja PT Amos Indah Indonesia Linda menuturkan kebijakan cuti haid sebenarnya datang dari manajemen.

## **171117-kbr-sas-linda-kebijakan cuti haid datang dari perusahaan**

*“Memang mereka sendiri yang minta. Jadi dulu kita punya perjanjian dengan pengusaha kalau secara aturan ingin memperbaiki. (Tahun berapa?) Tahun 2015. Kita juga punya perjanjian bersama. Boleh dilakukan tapi ditanyapun tidak boleh.”*

## **Atmos suasana di serikat pekerja PT Amos**

Namun ketika ada 60-an lebih buruh perempuan yang mengambil cuti haid, pengusaha marah-marah.

## **171117-kbr-sas-linda-direktur marah-marah karena banyakyang ambil cuti**

*“Karena sebegitu banyaknya akhirnya pengusahanya marah-marah. (Siapa?) Direktornya marah-marah. Akhirnya pengurus SP dipanggil, alasan cuti haid sebegitu banyaknya. Kalau tidak sakit banget jangan diambil.”*

PT Amos Indah Indonesia sempat menawarkan obat pereda nyeri haid agar buruh perempuan dapat tetap bekerja saat datang bulan. Namun, usulan tersebut ditolak serikat pekerja.

## **171117-kbr-sas-linda-pengusaha mau kasih obat tapi ditolak buruh**

*“Mereka mau kasih obat yang paling bagus, asalkan jangan terlalu banyak ambil. Kalau tidak sakit banget jangan ambil. Asalkan kalau ga terlalu sakit banget jangan ambil. Kalau perjuangan kita kemarin itu kalau perjuangan kita yasudah begitu. Jadi kalau dikasih obat, justru membahayakan kami.”*

Linda mengatakan sudah memprotes manajemen dan melapor ke Suku Dinas Jakarta Utara terkait intimidasi saat mengambil cuti haid. Sebab intimidasi berdampak langsung pada turunnya jumlah pengambil cuti haid dari 60-an orang



lebih menjadi 5 sampai dengan 10 orang per bulannya.

**171117-kbr-sas-linda-sudah protes ke pengusaha tapi ada cara lain intimidasi buruh yang ambil cuti haid**

*“Pernah saya dipanggil salah satu buruh. Akhirnya kita langsung ngomong dengan pengawasnya, ini loh perjanjian dengan manajemen. Jangankan dimarahin, ditanya saja tidak boleh. Ternyata mereka tidak api siasat, mereka akhirnya dibisikin. Kalian mau kerja atau bagaimana, status masih kontrak, jangan ikut-ikutan serikat.”*

**Atmos suasana di serikat pekerja PT Amos**

Serikat Pekerja PT Atmos Indah Indonesia menyatakan laporan ke Suku Dinas Tenaga Kerja Jakarta Utara mentok karena sulitnya pembuktian adanya intimidasi. Karena itu, Linda dan kawan-kawan serikat lainnya lebih senang melakukan penyadaran hak cuti haid bagi pekerja perempuan lainnya ketimbang berharap kepada pemerintah.

Demikian SAGA yang disusun jurnalis KBR Sasmito. Saya xXx terima kasih sudah mendengarkan.

//

**Info dan insert lain tidak terpakai**

Wawancara Kasmirah Fitriah, usia 40 tahun. Bekerja dari tahun 2008 hampir 10 tahun, masih kontrak. Ambil terus cuti haid terus. Bekerja sebagai penjahit dari jam 7 kurang seperempat sampai jam 4.

Elfitriah, operator kadang jadi anak jahit, kadang helper bekerja sudah 4 tahun. Dipanggil ke ruang personalia, padahal sudah hak kita. Setelah cuti dipanggil. Surat dokter 70 ribu bisa buat modal kerja selama 3 hari. Menjadi tulang punggung keluarga karena suami tidak bekerja. Gaji 3,5 juta. Usia 37

**171117-kbr-sas-el fitriah-usulan untuk cuti haid**

*“Kalau usulan saya, kalau memang aturan dari perusahaan.*

Surat dokter tidak apa-apa. Tapi jangan dipanggil lagi, tiap bulan tinggal ambil. Toh ga dibayar.”

Farida PT Woon sebagai operator mesin jahit. Kerja dari 2008

### **171117-kbr-sas-farida woon-tidak nyaman bekerja selama cuti haid**

“Ga nyaman, cuman karena kita butuh jadi kita terima saja. Capek ya dikuat-kuatin. Alhamdulillah tidak kenapa=napa.”

#### **Blok II**

Lalu bagaimana memperbaiki praktik pemberian cuti haid di lapangan agar sebgus aturan yang ada. Simak laporan berikutnya:

#### **Musik instrumental**

Survei Komite Perempuan Industri ALL Indonesia Council (2014) terhadap 451 buruh perempuan yang bekerja di berbagai sektor pada 2014 menunjukkan pengambilan cuti haid harus melewati aturan berbelit-belit.

Itu tergambar dari hasil survei yang menyatakan 40 persen harus dengan surat dokter, 20 persen mengisi formulir, pemberitahuan atasan atau klinik perusahaan sebesar 27 persen. Dan beberapa kasus lainnya melalui pemeriksaan satpam untuk memastikan kebenaran haid.

#### **Atmos suasana Klinik Universitas Indonesia**

Melihat fakta itu, spesialis okupasi atau kesehatan kerja, Dr Astrid Widajati Sulistomo mengatakan sejumlah persyaratan yang diterapkan perusahaan tidak perlu dilakukan.

### **171121-kbr-sas-linda-dokter astrid-tidak perlu surat dokter dan sebagainya karena sakit itu subyektif**

“Sakit atau tidaknya sebenarnya dokter tidak tahu, karena itu sifatnya subyektif. Jadi minta surat dokter itu tidak perlu.

Ketua Komisi Komisi Akreditasi Perhimpunan Spesialis Kedokteran Okupasi Indonesia itu juga menuturkan sejumlah rekannya kerap mengeluh jika diberi tugas memeriksa kebenaran cuti haid yang sudah menjadi hak buruh perempuan.

**171121-kbr-sas-linda-dokter astrid-sejumlah dokter mengeluh karena harus periksa dokter**

“Saya mendengar ada dokter yang kerja di perusahaan masa kita kerjanya hanya periksain haid atau tidak. Dan bagaimana periksanya, apakah harus sampai ke dalam. Kalau hanya pembalut dikasih merah-merah, siapa yang mau membedakan.”

Dr Astrid Widajati menjelaskan pemaksaan kerja kepada buruh yang sedang haid tidak efektif dan rentan menimbulkan kecelakaan kerja.

**171121-kbr-sas-linda-dokter astrid-bisa berdampak pada kecelakaan kerja kalau haid dipaksakan kerja**

“Bisa juga bahaya kecelakaan menjadi meningkat karena kewaspadaannya kurang. Misalnya dia bekerja dengan mesin tentu reaksi bisa lebih lambat karena kewaspadaan menurun. Perempuan atau laki kalau sakit risikonya sama.”

Untuk itu, Dr Astrid mengusulkan pemerintah bersama serikat buruh menerbitkan aturan turunan yang lebih manusiawi untuk memaksimalkan pemberian cuti haid di lapangan.

**171121-kbr-sas-linda-dokter astrid-perlu ada aturan turunan**

“Karena itu kan masih di undang-undang yang masih tinggi. Tapi implementasinya bagaimana perlu dikaji kembali dengan kementerian-kementerian terkait, mungkin dengan serikat pekerja juga. Supaya tidak ada ekses-ekses yang tidak

manusiawi.”

### **Atmos suasana di Sudinaker Jakarta Utara**

KBR sempat mendatangi Suku Dinas Jakarta Utara yang menjadi tempat pelaporan bagi buruh PT Amos Indah Indonesia. Sayang Kepala Suku Dinas dan Staf Pengawasan tidak ada di kantor karena sedang bertugas di luar.

Staf Pengawasan Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Utara Dicky Susendi melalui sambungan telpon menyampaikan akan mengecek laporan buruh perempuan soal cuti haid.

### **171117-kbr-sas-sudin akan dibicarakan di internal dulu**

“Coba nanti kita kondisikan dengan pimpinan, supaya ditindaklanjutinya seperti apa di lapangan.”

Sementara itu, Direktur Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja Kementerian Tenaga Kerja Herman Prakoso Hidayat menyarankan pengusaha membuat daftar siklus haid pekerja. Menurutnya daftar siklus bisa menghilangkan kegiatan administrasi yang merepotkan buruh selama ini untuk mengambil cuti haid.

### **171121-kbr-sas-herman kemenaker sarankan pengusaha buat siklus haid pekerja**

“Perusahaan diajarkan untuk membuat daftar siklus haid bagi pekerja yang sering mengajukan izin. Dengan siklus itu, maka akan ditemukan hari pertama dan kedua haid secara akurat.”

Herman meyakinkan langkah tersebut bisa berdampak positif bagi pengusaha karena dapat mengetahui buruh perempuan yang sengaja memanfaatkan kebijakan cuti haid seperti yang diatur dalam undang-undang.

### **171121-kbr-sas-herman kemenaker-sisi positif siklus**

### **haid bagi pengusaha**

“Sehingga yang dikhawatirkan perusahaan ada niat buruk pekerja bisa dihindarkan. Dengan mengetahui siklus haid satu dan kedua bisa dihindarkan.”

Meski demikian, ia menuturkan tidak ada sanksi khusus bagi perusahaan yang mempersulit buruh perempuan untuk mengambil cuti haid.

### **171121-kbr-sas-herman kemenaker-tidak ada sanksi yang mengatur perusahaan yang mempersulit cuti haid**

“Tapi apabila perusahaan tidak memberikan upah bagi pekerja yang cuti haid, maka sanksinya pasal 186 ayat 1 dan 2 dengan tindak pidana pelanggaran. Minimal penjara 1 bulan dan maksimal 4 tahun atau denda minimal Rp 10 juta dan maksimal Rp 400 juta.”

Direktur Keselamatan Kerja Kementerian Tenaga Kerja itu juga menegaskan tidak perlu dibuat aturan baru yang lebih rinci soal cuti haid.

### **171121-kbr-sas-herman kemenaker-tidak perlu diatur di aturan khusus karena UU sdh jelas**

“Ya sebetulnya disampaikan saja. Kan di dalam UU sudah jelas, ada atau tidak ada serikat harus tetap mengikuti UU.

### **Atmos aksi buruhperempuan**

Namun, usulan Kementerian Tenaga Kerja soal daftar siklus haid dikecam Forum Buruh Lintas Pabrik. Sekjen FBLP, Dian Septi Trisnanti.

### **171124-kbr-sas-dian septi-catatan siklus haid hanya bentuk pembuktian lain dari pengusaha**

“Catatan siklus haid buruh perempuan, ini kan semacam pembuktian lain oleh pengusaha untuk membuktikan buruh perempuan berhak cuti atau tidak. Pada akhirnya buruh

perempuan tetap sulit mengambil cuti haid.”

### **Atmos aksi buruhperempuan**

Usulan kementerian, menurut Dian akan menjadi bentuk diskriminasi baru bagi buruh perempuan yang haidnya tidak lancar.

### **171124-kbr-sas-dian septi-catatan siklus haid bisa jadi diskriminasi bagi perempuan yang tidak teratur haidnya**

“Catatan siklus ini juga menjadi diskriminasi bagi buruh perempuan yang siklus haidnya tidak lancar atau teratur. Semestinya pengambilan cuti haid ya tanpa tanpa syarat.”

### **Atmos aksi buruhperempuan**

Dian Septi dan buruh perempuan lainnya berharap pemerintah serius menindaklanjuti pelanggaran pemberian cuti di lapangan agar kesehatan reproduksi perempuan Indonesia terus terjaga.

Demikian SAGA yang disusun reporter KBR Sasmito. Terima kasih sudah mendengarkan.





**SRI YANTI NAINGGOLAN** – *Metrotvnews.com*

Sri Yanti Nainggolan lahir di Bandar Lampung, 14 Januari 1992. Yanti, begitu panggilannya adalah lulusan dari Universitas Gajah Mada. Sekarang Yanti bekerja di Metrotvnews.com sebagai Reporter. Alasan mengikuti Short Course Kesetaraan Gender di Dunia Kerja karena tertarik dengan topik yang ditawarkan. Sebagai wanita yang bekerja, Yanti merasa terlibat dalam isu ini. Selain itu, ingin mengasah kemampuan jurnalistik agar semakin maksimal dalam memberikan informasi pada khalayak luas.



# DUA PEREMPUAN MENGUAK 'TAKDIR' TEKNOLOGI

**P**erkenalkan: Dayu Dara Permata dan Anantya van Bronchorst. Dua perempuan Indonesia yang melawan pandangan umum yang menganggap teknologi adalah dunia pria.

Dayu Dara Permata –dipanggil Dara, adalah perempuan yang berada di jajaran pimpinan Go-Jek, perusahaan berbasis teknologi terdepan di Indonesia –sejak memelopori ojek online.

Anantya adalah pimpinan dan pendiri Think.web, sebuah agensi digital paling menonjol di negeri ini.

Lebih dari sukses karir profesional mereka sendiri, Dara dan Anantya juga melakukan berbagai prakarsa untuk mendorong keterlibatan perempuan di dunia teknologi, melalui berbagai kursus, dan program.

Prakarsa-prakarsa itu berangkat dari keheranan mereka: kok begitu minim perempuan di profesi yang terkait teknologi.

Sebuah survei yang dilakukan oleh perusahaan jasa profesional global Accenture menyebutkan bahwa hanya 27 persen perempuan yang memilih studi bidang teknologi karena menginginkan pekerjaan dengan pendapatan tinggi, sementara pria mencapai 40 persen.

Sementara itu, data dari Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) 2015 menyebutkan bahwa jumlah laki-laki yang

bekerja di bidang teknik/teknologi sebesar 13 persen dan perempuan hanya 2,52 persen.

Anantya dan Dara lalu bergerak -bersama kawan-kawan mereka yang sehaluan.

Sejak tahun 2016, Anantya, bersama sahabatnya, Aulia 'Ollie' Halimatussadiah, mendirikan Girls in Tech Indonesia (GIT-ID), sebuah komunitas yang bertujuan menginspirasi kaum perempuan Indonesia untuk menggunakan teknologi lebih dalam dari sekedar pengguna.

Sementara Dara, bersama Sandhya Devanathan (CEO Facebook Singapura), Khailee Ng (CEO 500*Startups*), dan Florian Holm (CEO Lazada Indonesia), mendirikan #wondertech, juga dengan tujuan itu: mendorong perempuan untuk masuk dunia teknologi.

\*\*\*

Bermula dari keresahan Anantya tentang minimnya partisipasi perempuan dalam berbagai konferensi di bidang teknologi yang ia ikuti. Padahal, ia yakin bidang ini adalah profesi yang sangat menjanjikan. Ternyata, sahabatnya, Aulia 'Ollie' Halimatussadiah, pendiri dan CEO Nulisbuku.com, juga diliputi keprihatinan yang sama.

Mereka pun putar otak.

“Lalu setelah mengobrol tentang bagaimana membuat organisasi atau komunitas untuk menarik perempuan ke bidang teknologi, kami menemukan Girls in Tech Global, yang telah berdiri sejak Februari 2007 di Amerika Serikat,” kata Anantya kepada Metronews.com, Jumat 17 November 2017.

GIT ini memberikan berbagai program dan pelatihan berbagai disiplin teknologi bagi kaum perempuan, dan sudah berkembang di seluruh dunia, dengan membentuk berbagai cabang atau chapter.

“Nah, GIT sudah ada, program-program dan modulnya sudah siap tinggal diterapkan sesuai konteks wilayahnya. Jadi tidak mulai dari nol. Sesudah berunding dengan Ollie, kami memutuskan untuk membuka GIT cabang Indonesia, jadilah GIT-ID,” papar Anantya.

Anantya menjelaskan, bahwa GIT menysasar kaum perempuan dari berbagai segmen, khususnya pelajar/mahasiswa, pencari kerja, ibu, dan pebisnis. Dan mereka merancang pendekatan yang berbeda untuk target-target itu.

Untuk pelajar misalnya, jika ingin membuat mereka lebih serius di dunia teknologi, dengan mengambil pendidikan formal, maka GIT akan melakukan pendekatan pada anak sekolah menengah.

“Cara pendekatan kami kombinasi, kami mengadakan petihan selama 3-4 bulan. Kalau untuk mahasiswa ada kelas workshop dari pukul 9 pagi hingga 5 sore, di sana kami membuka perspektif tentang bagaimana kerja di dunia digital, ada elemen apa saja,” terang Anantya.

Selain itu, para peserta yang umumnya berjumlah 40-50 orang tersebut diajak bertemu dengan kaum perempuan yang sudah berkerja di bidang teknologi. Seperti coder (pembuat program komputer) atau professional di sektor *startup* melalui kunjungan ke kantor-kantor tertentu.

Betapa pun, kata Anantya, “Kami belum sampai tahap bekerjasama untuk menyediakan program magang bagi partisipan GIT-ID di perusahaan- perusahaan tersebut.”

Sementara itu, untuk pebisnis, GIT-ID menysasar mereka yang masih memiliki bisnis kecil berbagai bidang (kebanyakan di bidang fesyen, makanan, dan edukasi) dengan jumlah pekerja maksimal tiga orang. Konsep yang sama pun digunakan, yaitu workshop yang digabung dengan pembimbingan dan

aktivitas bisnis.

Setelah berjalan selama lima tahun, kata pendiri lainnya, Aulia 'Ollie' Halimatussadiyah, GIT-ID direncanakan bisa merambah kota-kota besar lainnya.

"Sementara ini, yang di kota lain ikut serta melalui kelas online seperti KIT by GIT (Kelas IT oleh GIT)," kata Ollie.

"Selain itu, diharapkan nantinya akan ada program berkelanjutan, yang bisa berlangsung lebih dari tiga tahun misalnya, agar bisa memberikan dampak dan pertumbuhan perempuan di teknologi yang lebih terukur," tambah Ollie.

"Program kita saat ini sudah memberi dampak yang besar, namun kalau lebih lama durasinya akan lebih bagus," tambahnya.

\*\*\*

Sementara itu #wondertech baru diluncurkan secara resmi pada 20 Juli 2017. Komunitas yang baru berusia seumur jagung tersebut juga bertujuan untuk memberdayakan perempuan untuk bisa dan mau berkecimpung di dunia kerja yang berkaitan dengan dunia teknologi hingga mencapai posisi puncak.

Idenya berasal dari empat orang profesional terkenal di dunia teknologi, yaitu Dayu Dara Permata (Vice President PT. GO-JEK Indonesia), Sandhya Devanathan (CEO Facebook Singapura), Khailee Ng (CEO 500*Startups*), dan Florian Holm (CEO Lazada Indonesia).

Suatu waktu keempat orang ini tampil sebagai pembicara di suatu acara pertemuan fin-tech tingkat Asia Tenggara. Dan ternyata di acara yang diikuti sekitar 500 orang itu terdapat kurang dari 20 peserta perempuan.

"Cukup menyedihkan. Karena dari sisi pembicara waktu

itu, ada keseimbangan antara perempuan dan lelaki, namun peserta wanita tak sampai 5 persen. Dan kenyataan di industri ini pun demikian,” ungkap Dara saat dihubungi Metrotvnews.com, Senin 20 November 2017.

Dara membahas hal itu bersama tiga orang lainnya. Mereka pun berinisiatif untuk mencari tahu apa penyebab wanita enggan terjun ke dunia teknologi dan mencari solusi untuk mengatasinya.

Langkah pertama mereka adalah melakukan sebuah survei yang melibatkan sekitar 600 partisipan, baik secara online maupun offline, di tahun 2017.

Hasilnya menunjukkan bahwa para perempuan itu membutuhkan wadah untuk mengembangkan *soft skill* dan *hard skill*. Mereka mengaku bahwa perusahaan cenderung menuntut para pekerja memiliki dua kemampuan tersebut dan terus mengembangkan diri, kata Dara pula.

Selain itu, kebutuhan untuk pembimbingan (*mentoring*) dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan sosial juga diharapkan oleh para perempuan yang menjadi partisipan dalam survei itu.

Maka mereka mendirikan #wondertech.

“Jadi idenya, #wondertech berniat membuat program kerja yang bertujuan membantu mengatasi masalah yang dialami para perempuan yang berkecimpung di bidang teknologi,” kata Dara.

“Kita berencana membuat beberapa kegiatan seperti seminar, *virtual group*, atau semacamnya untuk memenuhi kebutuhan tersebut,” tambah Dara.

Baik GIT-ID maupun #wondertech mengaku bahwa tantangan terbesar dari komunitas yang mereka dirikan adalah mempertahankan keberlanjutan dari komunitas tersebut.

Dara menyadari bahwa saat ini para inisiator dan pengelola #wondertech memiliki pekerjaan professional masing-masing, dan komunitas yang kelak diharap dapat menjadi yayasan tersebut merupakan kegiatan yang ditangani di sela-sela waktu luang.

Oleh karena itu, mereka berencana membentuk tim yang benar-benar bisa menjalankan komunitas tersebut secara penuh waktu.

Hal yang sama dihadapi GIT-ID.

“Membuat program lebih berkelanjutan juga tak mudah dari segi pendanaan. Intinya kami sedang berusaha agar tetap jalan, *self-sustaining*,” ujar Ollie, dari GIT-ID yang mengungkapkan bahwa dalam setahun bisa dilakukan dua program pelatihan komunitasnya.

Salah satu solusi dari Anantya untuk mempertahankan program adalah dengan mempererat kolaborasi yang telah dibangun sejak awal.

“Selama ini kami bersandar pada kolaborasi dengan beberapa pihak, jadi kami mencoba mengembangkan kerjasama agar program tetap berjalan menjadi lebih baik.

\*\*\*

Dara dan Anantya adalah dua sosok yang menjungkir-balikkan pandangan yang mengidentikan teknologi semata dengan laki-laki.

Dayu Dara Permata, Vice President dari PT. GO-JEK Indonesia mulai bergabung dengan perusahaan start-up tersukses Indonesia itu sejak 2015. Ia diminta oleh pendiri perusahaan pelopor layanan ojek online itu, Nadiem Makarim untuk mengembangkan layanan di luar transportasi.

Ia pun berhasil mengembangkan beberapa layanan yang mempermudah keseharian yaitu GO-LIFE yang terdiri dari

Go-CLEAN (jasa membersihkan ruangan), GO-MASSAGE (jasa pijatan), GO-GLAM (jasa salon), dan GO-TIX (jasa pembelian tiket bioskop, konser, atau acara besar).

Dara juga kerap diminta sebagai pembicara dalam berbagai seminar atau workshop, baik untuk tingkat universitas maupun perusahaan. Sebuah organisasi juga menobatkannya sebagai salah satu dari delapan perempuan terdepan Indonesia di bidang teknologi.

Adapun Anantya Van Bronckhorst adalah co-founder dan co-CEO dari agensi digital Think.Web yang berdiri sejak tahun 2007 yang memperkerjakan sekitar 100 orang.

Memulai bisnis *startup* bersama tiga orang yang merupakan rekan kerja terdahulu bukanlah hal yang mudah, kata perempuan kelahiran 1979 tersebut.

“Senjata saya waktu itu hanya baca buku, belajar yang banyak, dan ngobrol sama banyak orang. Karena kita perlu perencanaan dan perhitungan yang matang saat menjalankan bisnis, meski kadang tak sesuai rencana,” ujar Anantya.

Anantya juga menjadi komisaris di beberapa *startup* lain seperti YukCoba.in (*trial platform*), Talk Link (*digital Public Relation*), Inmotion (*mobile and game developer*), Digify (*website developer*), Wooz.in (*online-offline integration*), Trys (*digital content management*), dan beberapa proyek lain yang sedang dalam pengerjaan.

Sebagaimana Dara, Anantya juga aktif sebagai pembicara dalam beberapa pertemuan bertema teknologi, di Indonesia maupun di forum-forum internasional.

Terkait perkembangan bisnis, ia mengaku bahwa Think.Web mulai mengalami pertumbuhan pesat berkat adanya media sosial. “Puncaknya pada 2010-2012, ketika makin banyak orang bermain media sosial.”

Ia melihat, konsumsi konten masyarakat mulai berpindah medium, dari asalnya website ke media sosial, meskipun konteks teks dan video yang disajikan masih sama.

Semakin banyak orang tertarik, maka semakin kredibel medium yang digunakan. “Bahkan, 50-60 persen medium primer kita saat ini adalah media sosial untuk komunikasi.”

\*\*\*

Tren kebutuhan tenaga kerja di bidang teknologi memang terjadi di mana-mana, kata Miftahudin, Staf Khusus Kementerian Ketenagakerjaan RI.

“Dalam pelatihan kerja saat ini, kami melihat permintaan tenaga kerja TI meningkat,” ujarnya saat ditemui *Metrotvnews.com* di Jakarta, Selasa 7 November 2017.

Rencananya, katanya, Kemenaker akan mengembangkan tren pasar kerja yang cenderung ke bidang IT. “Karena sekarang ini BLK (Balai Latihan Kerja) gelombang ke-empat adalah teknologi, sebelumnya kan di manufaktur.”

Masalahnya, BLK di bidang teknologi lebih banyak menarik minat pria. Apa yang dilakukan Anantya van Bronckhorst dan Aulia ‘Ollie’ Halimatussadiyah dengan GIT-ID serta Dayu Dara Permata, Sandhya Devanathan, Khailee Ng, dan Florian Holm dengan #wondertech adalah prakarsa-prakarsa untuk membuat terobosan baru, yang membuka jalan bagi perempuan untuk masuk dunia teknologi.

Mencoba mendobrak stigma bahwa perempuan tak cocok dengan teknologi dan bahwa teknologi adalah dunia pria, bukanlah hal yang mudah. Menurut Dayu Dara, pendiri #wondertech dan VP Go-Jek, ada beberapa faktor yang bermain di sini: yaitu internal, eksternal, dan lingkungan.

Faktor internal berasal dari perempuan yang dibebani dengan ketidakyakinan pada diri sendiri dan pandangan



tentang kodrat.

“Penghalang terbesar untuk sukses adalah *self-limiting belief*, mereka tak percaya mereka bisa. Mereka ragu karena mereka tak punya role model, perempuan lain yang sukses di bidang ini,” terang Dara.

Senada dengan itu, Dini Widiastuti selaku *Executive Director* dari koalisi delapan perusahaan yang mendorong kesetaraan gender Koalisi Pebisnis Indonesia Untuk Pemberdayaan Perempuan (Indonesia Business Coalition for Women Empowerment - IBCWE) juga menitik-beratkan faktor *role model* itu.

“Kalau ada *role model*, akan lebih banyak yang menginspirasi perempuan muda untuk mengambil jurusan di bidang teknologi,” ujar Dini saat ditemui *Metrotvnews.com*, Selasa 7 November 2017.

Dalam pengamatan Dini, sejauh ini kebanyakan orang, termasuk perempuan, menggunakan teknologi hanya sekedarnya, misalnya untuk berkomunikasi atau hiburan.

“Kita masih belum punya budaya kuat untuk menggunakan teknologi sebagai sumber ilmu atau berbagi ide.”

Ini yang harus diubah, katanya.

“Jadi harusnya, bagaimana Anda menggunakan teknologi, bukan bagaimana teknologi menggunakan Anda,” kata Dini.

Dini memuji prakarsa seperti yang dilakukan Anantya dan Ollie dengan GIT-ID dan Dara dkk dengan *#wondertech*, yang dipandanginya membuat teknologi lebih bisa dijangkau perempuan berbagai kalangan, juga menjangkau perempuan di kisaran usia yang makin muda.

“Sekarang teknologi sudah semacam DNA untuk generasi milenial ke atas, jadi tak akan ada lagi hambatan untuk perempuan untuk masuk ke dunia ini,” pungkas Dini.



**SUCI SEKARWATI** – *Koran Jakarta*

Lahir di Sukabumi, 13 Juli 1985. Lulusan S1 Sastra Inggris Universitas Kristen Indonesia. Sekarang bekerja sebagai Reporter di Koran Jakarta. Suci tertarik mengikuti Short Course Kesetaraan Gender karena ingin mengasah kembali ilmu jurnalistik. Ia juga mencermati, tulisan mendalam mengenai 'kesetaraan gender di dunia kerja' sangat sedikit. Untuk itu, ingin berkontribusi secara positif menyuarakan permasalahan kesetaraan gender di dunia kerja, khususnya yang luput dari pemberitaan selama ini. Suci berharap bisa mengedukasi pembaca mengenai kesetaraan gender melalui tulisan-tulisan yang berbobot.

# MASIH BANYAK YANG INGIN HARUMKAN NAMA BANGSA!

**S**ekitar 30 menit sebelum azan zuhur berkumandang, ruang dosen Fakultas Ilmu Olahraga Universitas Negeri Jakarta (UNJ) pada Jumat (17/11) sudah terasa lengang. Hanya ada beberapa dosen perempuan yang masih bekerja.

Di pojok ruang dosen, Qonna Annisa Ramadhanty sibuk melipat undangan seminar, sebuah hajatan kampus yang akan diselenggarakan pada pekan keempat November. Senyum mengembang di wajah dara 19 tahun itu saat diajak berbincang mengenai kecintaannya pada dunia olahraga. Dia antusias sekali.

Qonna menceritakan menyukai dunia olahraga sejak duduk di bangku taman kanak-kanak. Seluruh cabang olahraga disukainya, termasuk sepak bola. Saat di sekolah dasar (SD), dia bahkan bergabung dengan sebuah klub untuk memperdalam kemampuannya di sepak bola.

“Dulu waktu di klub, laki-lakinya ada tiga puluh orang dan perempuannya hanya tiga orang, salah satunya saya,” kata Qonna.

Meski termasuk “kaum minoritas”, Qonna bercerita ia tidak mendapat perlakuan khusus dari pelatih. Bersama rekan laki-lakinya yang lain, mereka berlatih bersama, bahkan Qonna bergabung dan bertanding dengan tim sepak bola laki-laki lantaran jumlah perempuan di klub sepak bola itu hanya

tiga orang.

Sayang, hanya lima bulan Qonna bergabung di klub sepak bola tersebut. Nyalinya ciut saat dia menjadi satu-satunya perempuan dalam klub tersebut. Walau pelatih memberinya semangat, Qonna tetap mundur.

Setelah menjajal sepak bola, Qonna mengaku mencoba banyak cabang olahraga lainnya. Hingga saat dia dinyatakan lulus seleksi penerimaan mahasiswa baru Fakultas Ilmu Olahraga UNJ pada 2016, Qonna memantapkan langkahnya untuk berkarier sebagai atlet sepak bola.

“Saya ingin ikut seleksi tim nasional sepak bola perempuan. Karena sepak bola perempuan masih sedikit peminatnya, jadi opsi lainnya futsal yang *enggak* banyak berbeda dari sepak bola,” kata Qonna.

Qonna boleh dibilang cukup beruntung karena pilihan hidupnya untuk berkarier di dunia olahraga mendapat dukungan penuh dari kedua orang tuanya. Ayah dan ibu Qonna tak ragu-ragu mengeluarkan uang agar Qonna bisa masuk klub olahraga dan mendanai aktivitas lainnya di bidang olahraga.

Qonna adalah satu dari lima perempuan yang ditemui *Koran Jakarta*, yang mendapat dukungan penuh dari orang tua untuk berkarier sebagai atlet. Kisah Qonna bertolak belakang dengan Feby Khairunnisa.

Sewaktu SMP, Feby, 19 tahun, serius menggeluti olahraga basket. Prestasi tertingginya pada 2012, ketika bersama timnya berhasil meraih medali emas dalam pertandingan Invitasi Pelajar level provinsi. Sayang, kegembiraan Feby bisa membawa pulang medali emas tidak mendapat sambutan dari keluarga besarnya. Mereka tidak ingin Feby memilih basket sebagai jalan hidupnya. Dia bahkan didesak untuk mundur.

“Saya hidup dalam keluarga besar. Sewaktu SMP, saat saya ingin menekuni olahraga basket, kakek, nenek, tante, banyak yang menentang sampai membuat orang tua saya pasrah. Mereka bilang, baju basket yang tak berlengan itu membuat ketiak saya kelihatan, dan itu *enggak* bagus karena saya perempuan. Ini agak sulit karena dalam pertandingan, [pemain] tidak boleh menggunakan kaos dalam berlengan,” kata Febry yang berjilbab ketika duduk di bangku SMA.

Hal lain yang membuat keluarga besarnya keberatan adalah latihan basket yang menyita waktu hingga seringnya meminta dispensasi dari sekolah. Keluarga besar Febry menilai perempuan sebaiknya berkarya sebagai guru, yang jam kerjanya tidak banyak mengganggu urusan rumah tangga.

Sekarang, meski sudah melupakan mimpinya menjadi atlet basket, Febry masih suka dicecar pertanyaan karena berkuliah di Fakultas Ilmu Olahraga UNJ.

“Mau jadi apa?” kata Febry dengan nada tinggi, menirukan ucapan anggota keluarganya.

Setelah lulus kuliah, Febry berencana merintis karier sebagai pelatih fisik olahraga atau *personal trainer*, sebuah bidang yang tak jauh dari olahraga.

Penolakan dari keluarga juga dihadapi oleh Nicole Anggun Lestari, 16 tahun. Pelajar kelas 3 SMA ini ingin menjadi atlet anggar. Namun, ayahnya keberatan dan lebih mendorongnya menggeluti dunia keartisan. Keinginan ayahnya itu diturutinya. Dia lolos menjadi peserta Masterchef Junior dan pernah mengikuti sebuah kontes kecantikan.

“Anggar sekarang sekadar hobi,” kata Nicole.

Yuliasih, dosen di Fakultas Ilmu Olahraga UNJ, pun pernah mendapat penolakan dari keluarga saat hendak menggeluti olahraga panahan. Awalnya, Yuli menduga mungkin karena

panahan membutuhkan biaya yang cukup mahal. Tetapi, setelah dia menjajal cabang olahraga lain, penolakan itu masih terjadi. Yuli pun mengalah.

Lebih sedih lagi perjuangan Nova Mariana untuk menjadi atlet anggar. Bapak dan ibunya tidak mendukung langkahnya. Dia bercerita pergi ke tempat latihan anggar sendirian, bahkan membeli peralatan anggar yang harganya relatif mahal dari uang hasil memenangi pertandingan.

“Jangankan saat berlatih, ketika saya bertanding pun bapak dan ibu *enggak* hadir untuk memberikan semangat. Mimpi saya menjadi atlet anggar nasional adalah sebuah perjuangan,” kata Nova, Sabtu (18/11).

Penolakan internal yang kadang dihadapi perempuan-perempuan yang ingin berkarier sebagai atlet mengingatkan kita pada kisah Raden Ajeng Kartini yang berkeinginan kuat melanjutkan sekolah ke jenjang yang lebih tinggi, tetapi ditentang oleh lingkungan keluarga. Kartini pun akhirnya menyerah.

## **PELUANG SAMA UNTUK PEREMPUAN**

Menurut Yuliasih atau akrab disapa Yuli, alasan penolakan yang biasanya muncul adalah pandangan orang bahwa olahraga adalah dunia maskulin. Padahal olahraga adalah hal yang umum, bukan hanya untuk laki-laki. Perempuan pun memiliki peluang yang sama untuk merintis karier di bidang ini, tak hanya menjadi atlet, tetapi juga bisa menjadi wasit, pelatih, anggota delegasi teknis, dan petugas control table, yang bertugas menyusun jalannya pertandingan mulai dari jadwal, membuat bagan pertandingan, hingga melihat hasil pertandingan untuk menentukan juara grup.

“Menjadi pelatih bahkan memiliki jam kerja yang lebih

fleksibel. Gajinya pun menggiurkan jika bisa mencapai target. Misalnya untuk SEA Games ditargetkan dari pemerintah mendapat satu medali emas, maka pelatih harus mengejar itu. Kalau gagal, harus dievaluasi apanya yang salah,” kata Yuli yang sudah sembilan tahun menjadi pengajar di Fakultas Ilmu Olahraga UNJ.

Menurut Yuli, tidak ada kesenjangan penghasilan antara atlet perempuan dan laki-laki di dunia olahraga Indonesia. Honor dan bonus yang diterima para atlet dan pelatih bergantung pada tingkatan, prestasi, dan cabang olahraga, bukan berdasarkan jenis kelamin. Dalam proses latihan pun tidak ada perbedaan perlakuan antara laki-laki dan perempuan.

Meski demikian, Yuli mengakui gerak perempuan terbatas ketika mereka berumah tangga. Hal ini dibenarkan oleh Nova, yang merasa ada perubahan pada kariernya sebagai atlet anggar nasional setelah menikah dan melahirkan anak.

Sejak 2013, Nova beralih profesi menjadi wasit olahraga anggar, yang jam kerjanya lebih fleksibel. Keputusan ini mendapat dukungan dari sang suami.

“Dalam olahraga anggar, yang saya alami, mulai dari uang saku dan hak-hak lainnya sama antara laki-laki dan perempuan,” ujarnya.

Ratu Tisha, 32 tahun, yang baru-baru ini membuat geger karena terpilih sebagai perempuan pertama yang menjadi Sekretaris Jenderal PSSI periode 2017 - 2020, mengatakan olahraga adalah sektor yang selalu berkontribusi pada negara, khususnya sektor ekonomi. Contohnya pada Olimpiade Rio de Janeiro, Brasil 2016, terjadi perbaikan ekonomi sebanyak 16 persen yang didorong oleh perhelatan olahraga terbesar itu.

“Ketika muncul kekhawatiran-kekhawatiran terhadap

perempuan yang kemungkinan berkarier di bidang olahraga, itu karena kita melihat masa lampau dan enam bulan ke depan, bukan lima tahun atau sepuluh tahun ke depan. Sebanyak 24 ribu lapangan pekerjaan di seluruh dunia telah diciptakan dari sektor olahraga. Ini bukan suatu khayalan, tetapi kenyataan,” kata Tisha, Sabtu (18/11).

Dia menekankan, selama seseorang bisa membuktikan untuk terus fokus pada karier di bidang olahraga dan tetap berada di koridor yang benar, maka orang tua akan senang. Kegigihan sangat dibutuhkan dalam hal ini.

Untuk bisa melihat apa yang bakal terjadi lima hingga sepuluh tahun berikutnya, diperlukan pandangan yang jauh ke depan, membuka pikiran, dan menggali informasi yang cukup untuk merealisasikan mimpi yang sekarang belum terwujud.

“Perjuangan Ibu Kartini pun butuh waktu bertahun-tahun,” kata Tisha.

Dia bercerita, ketika SMA ia mengutarakan pada kedua orang tuanya ingin berkarier di dunia sepak bola. Saat itu, reaksi orang tuanya adalah bingung.

“Sejak saya katakan saya ingin berkarier di sepakbola, saya memperlihatkan sikap yang konsisten, enggak menyerah, hingga akhirnya dukungan datang sendiri,” ujarnya.

Tisha menyebut musuh paling besar sebetulnya adalah diri kita sendiri. Tanyakan pada diri, apakah kita cukup mampu merangkul pemikiran orang-orang agar sama dengan kita dan mengapa mereka berbeda pendapat dengan kita.

Silang pendapat antara orang tua dan anak yang ingin berkarier di dunia olahraga umumnya karena kurangnya informasi yang diperoleh orang tua. Untuk itu, komunikasi harus terus terjalin, bukan menentang mereka. Sebab tanpa



dukungan orang-orang dekat, seperti orang tua, keluarga, dan para sahabat, kita tidak akan bisa apa-apa.

“Tunjukkan keyakinan mimpi kita seperti apa. *Enggak* sekadar berlatih, tetapi harus ada hasilnya,” cetusnya.

Pernyataan Tisha itu telah dibuktikan oleh Nova. Walau tidak mendapat dukungan dari orang tua, Nova gigih berlatih dan mengikuti pertandingan. Ketika semakin banyak pertandingan anggar yang dimenangnya, bahkan hingga tingkat internasional, dukungan orang tua pun mengalir.

Nova terakhir kali mengikut kejuaraan anggar di SEA Games 2007 dengan meraih medali perunggu. Di level nasional, dia mengikuti Pekan Olahraga Daerah pada 2014 dan berhasil mengantongi perunggu. Setelah melahirkan, dia banting setir menjadi wasit anggar.

Bicara soal dukungan orang tua, seorang ibu, Diana Dewi, punya alasan kuat mendukung anaknya untuk berkarir sebagai atlet. Berkaca pada pergaulan anak-anak sekarang yang rentan dengan bahaya narkoba dan rokok, Diana pun mendorong anaknya menggeluti anggar.

“Saya tidak masalah jika akhirnya anak saya benar-benar jatuh cinta dengan olahraga ini dan memilihnya sebagai jalan hidup. Setelah berhenti menjadi atlet, masih ada jalan untuk menjadi pelatih atau pengurus di cabang olahraga yang digeluti,” kata Diana.

## **TAHUKAH ANDA?**

1. Atlet basket perempuan profesional harus mengenakan pakai olahraga yang seragam saat bertanding dengan timnya, di level kejuaraan apa pun. Di Indonesia, atlet basket perempuan yang berjilbab dapat mengenakan manset panjang menutupi kaki dan lengan lalu dirangkap

dengan seragam basket. Sedang atlet basket perempuan yang tidak berjilbab harus menyesuaikan pakaiannya dengan rekan-rekan satu timnya.

2. International Basketball Federation (FIBA) telah mengeluarkan peraturan yang mengizinkan para pemain basket perempuan mengenakan tutup kepala (jilbab) saat bertanding. Peraturan ini efektif berlaku pada 1 Oktober 2017. Keputusan ini diambil menyusul respons di sejumlah negara, yang mengharuskan para pemain basket perempuan tetap menutup aurat.
3. Pada awal Juli 2012, Fédération Internationale de Football Association (FIFA) akhirnya mencabut larangan dan mengizinkan perempuan bermain sepak bola dengan kepala tertutup (jilbab). Langkah ini disambut gembira oleh seluruh pencinta sepak bola di seluruh dunia.
4. International Volleyball Federation, pada 2012, menerbitkan izin agar seragam pemain bola voli tidak terlalu terbuka. Keputusan diambil setelah sejumlah negara melakukan lobi dan FIFA pun secara resmi mengizinkan para pemain sepak bola perempuan mengenakan turban dan jilbab.
5. Pemerintah Arab Saudi mulai melonggarkan larangan terhadap perempuan yang ingin menyaksikan pertandingan olahraga secara langsung di stadion. Efektif mulai awal 2018, perempuan diperbolehkan masuk tiga arena yang ada di kota-kota besar Arab Saudi, yakni King Fahd Stadium di ibukota Riyadh, King Abdullah Sport City di Jeddah, dan Prince Mohammed Bin Fahd Stadium di Dammam.
6. Arab Saudi pertama kalinya mengirimkan para atlet perempuan untuk berlaga di Olimpiade Musim Panas London 2012, di antaranya Wojdan Shaherkani, atlet judo.

Dia tidak mendapatkan medali, namun usai bertanding dia mendapat *standing ovation* yang sangat meriah dari seluruh penonton yang hadir karena mereka tahu perjuangannya untuk sampai ke pertandingan level Olimpiade tidaklah mudah, dan di mata para penonton, dia sudah sukses.

## TIP DAN TRIK

Masyarakat Indonesia banyak yang masih berpegang pada nilai-nilai tradisional. Hal itu terlihat dari masih adanya kalangan yang menilai pakaian olahraga seksi atau perempuan lebih cocok menggeluti bidang pekerjaan tertentu sehingga membatasi putri-putri mereka untuk berkarier sebagai atlet.

Menurut Dini Widiastuti, Direktur Eksekutif Perkumpulan Perusahaan untuk Pemberdayaan Wanita di Indonesia (IBCWE), para remaja putri yang ingin menjadi atlet namun belum mendapat dukungan dari orang tua harus memberikan pengertian, bahkan mengajak langsung orang tua untuk menyaksikan pertandingan, supaya segala kekhawatiran berkurang.

“Kalau perlu, sesama orang tua saling dikenalkan. Jadi bisa tukar pikiran, semacam mentoring,” kata Dini, Minggu (19/11).

Orang tua, bagaimanapun, harus dilibatkan dalam setiap pengambil keputusan. Untuk itu, lakukan pendekatan khusus kepada ayah dan ibu serta ajak mereka mengenali dunia olahraga.

Apabila ada kekhawatiran dunia olahraga sebagai dunia yang maskulin, tunjukkan atlet-atlet masa lalu yang masih tetap feminin dan beraktivitas seperti perempuan pada umumnya.

Perempuan seharusnya tidak dibatasi ketika memilih ingin berkarier di bidang olahraga. Perhatikan pada orang tua dan keluarga bahwa apa yang dilakukan berada dalam koridor keamanan, seperti adanya ruang pemisah antara laki-laki dan perempuan saat mereka di karantina, makanan terjaga, disiplin, dan proteksi lainnya. Perhatikan pula bahwa ini adalah sebuah kegiatan positif, bukannya aktivitas yang tidak jelas.

\*\*\*\*

Belum surut rasanya ingatan kita akan 3 Srikandi, sebuah film yang diputar pada Agustus 2016 dan diperankan dengan apik oleh Reza Rahadian, Bunga Citra Lestari, Tara Baso, serta Chelsea Islan.

Film ini diambil dari kisah nyata tiga atlet panahan Indonesia dan pelatihnya, yang pada 1988 berjuang agar bisa tampil prima di Olimpiade Seoul, Korea Selatan. Perjuangan mereka tidak sia-sia. Mereka akhirnya mendapat medali perak dan tercatat dalam sejarah sebagai medali Olimpiade pertama bagi Indonesia.

Sisi lain yang juga menarik dari kisah perjuangan ini adalah dua dari tiga atlet panahan perempuan itu, yakni Nurfitriyana dan Kusuma Wardhani, tidak mendapat dukungan dari orang tua untuk berkarier sebagai atlet dengan berbagai alasan. Namun keduanya gigih mewujudkan mimpi.

Terkait kekhawatiran-kekhawatiran orang tua terhadap putri-putri mereka yang ingin menggeluti dunia olahraga, Gatot S. Dewa Broto, Sekretaris Menteri Pemuda dan Olahraga, mengatakan hal itu bukan cerita mengejutkan. Berikut petikan wawancara lengkapnya dengan *Koran Jakarta*, Sabtu (18/11).

**Empat dari lima perempuan yang saya temui tidak mendapat dukungan dari orang tua untuk berkarier sebagai atlet profesional. Alasannya, mulai dari pakai olahraga yang dianggap seksi karena memperlihatkan lekuk tubuh, olahraga sebagai dunia maskulin, adanya pengotakan terhadap perempuan agar bekerja pada suatu bidang, hingga alasan masa depan atlet yang suram. Bagaimana tanggapan Anda?**

*Enggak* kaget. Inilah bagian dari potret masyarakat soal atlet. Pemerintah melalui Kementerian Olahraga mulai melakukan terobosan dengan memberikan tunjangan hari tua, kenaikan bonus, termasuk SEA Games mulai Rp400 juta sampai Rp1 miliar. Kami terus menggodok kemungkinan agar para atlet yang berlaga di berbagai pertandingan mendapat pengakuan sebagai pegawai negeri sipil. Dengan ini semua,

diharapkan orang tua berpikir bahwa atlet punya masa depan.

Ada kecenderungan di masyarakat dunia olahraga adalah dunia maskulin. Namun sekarang, saya melihat sudah banyak atlet perempuan yang mengharumkan nama bangsa, seperti Liliana Natsir dan Susi Susanti. Sekarang ini, sudah bukan zamannya mengecap olahraga sebagai dunianya laki-laki. Akan tetapi, saya akui untuk mengubah pandangan ini memang perlu usaha keras. Terlebih saya mengakui, mendorong laki-laki untuk berusaha mencapai prestasi sampai puncak lebih gampang ketimbang perempuan. Sebab perempuan acap dihadapkan pada kendala, seperti berumah tangga dan hamil. Dengan begitu, mendorong laki-laki untuk maju di bidang ini lebih enak. Masyarakat Indonesia masih melihat tingkat hidup menuju rumah tangga sebagai pilihan utama bagi perempuan.

**Di Fakultas Ilmu Olahraga UNJ, komposisi mahasiswanya 80 : 20. Dari total 40 mahasiswa dalam satu kelas, 11- 15 orang adalah mahasiswi. Jumlahnya masih sedikit dan peningkatannya tidak signifikan. Mengapa komposisi perempuan dan laki-laki tidak bisa seimbang?**

Ini sama seperti kita melihat di fakultas ekonomi, jumlah mahasiswi lebih banyak, dan di fakultas teknik lebih dominan mahasiswa laki-laki. Hal yang sama terjadi di fakultas ilmu olahraga.

**Masih ada orang tua yang memiliki pola pemikiran keliru soal dunia olahraga sehingga membatasi putrinya yang ingin berkarier sebagai atlet. Seperti pakaian olahraga yang dianggap seksi dan jam kerja yang tidak jelas. Bagaimana memperbaiki ini?**

Ini fakta yang juga *enggak* bikin kaget, dan tugas pemerintah mengedukasi masyarakat. Untuk menghadapi hambatan seperti ini, misalnya, pemain voli perempuan

sekarang bajunya sudah lebih santun, enggak terlalu memperlihatkan lekuk tubuh. Saya rasa, ini bagian dari upaya pemangku kepentingan bahwa olahraga bukan area tempat menunjukkan aurat. Sebaliknya, ikatan keluarga menjadi kuat karena olahraga lebih baik ketimbang anak-anak terjerumus ke pergaulan bebas.

**Apa cara yang paling tepat untuk mengedukasi masyarakat agar tidak ragu mendukung putri-putrinya berkarier sebagai atlet, terlebih supaya dunia olahraga Indonesia tidak diskriminatif, dengan honor atau bonus laki-laki dan perempuan yang sama.**

Semua hal sudah dilakukan pemerintah. Di dunia olahraga Indonesia bahkan tidak ada diskriminasi. Kesejahteraan pun sama antara laki-laki dan perempuan. Lihat saja Tontowi Ahmad dan Liliana Natsir menerima bonus yang sama saat memenangi Olimpiade Brasil 2016. Prestasi di bidang olahraga sekarang menjadi bagian dari peningkatan karier di dunia kerja. Mereka yang berprestasi bisa bekerja di perusahaan papan atas dengan kemudahan akses sebagai atlet berprestasi.





**UMAYA KHUSNIAH** – *Majalah GATRA*

Lahir di Klaten, 9 Januari 1988. Umayya Khusniah adalah ulusan Jurusan Hubungan Internasional (HI) dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) . Saat ini Umayya bekerja sebagai Reporter di Majalah Gatra. Umayya mengaku tertarik mengikuti Short Course Kesetaraan Gender karena ingin menambah wawasan dan pengalaman menulis.



# CUTI HAMIL SETENGAH HATI DI LEMBAGA PENDIDIKAN TINGGI

Penerapan cuti hamil masih berbeda di tiap kampus. Tenaga pendidik honorer jadi korban. Kemenakertrans dan pihak universitas masih belum sepaham tentang aturan

“Dia bekerja untuk pekerjaan itu, sehingga kalo terlalu banyak libur, berarti *kan* produktifitasnya kurang”. Begitulah pernyataan Edi Purwanta, Wakil Rektor II Universitas Negeri Yogyakarta saat Umaya Khusniah menanyakan alasan mengapa UNY memberikan cuti hamil dan melahirkan kepada tenaga pendidikan kontraknya hanya selama satu minggu sebelum Hari Perkiraan Lahir (HPL) dan satu bulan pasca melahirkan. Wawancara dilakukan pada Senin 13/11 lalu di kantor wakil Rektor UNY di Yogyakarta.

Kampus yang berada di bawah naungan Kementerian Riset Teknologi Pendidikan Tinggi (Kemendiknas) ini memberikan cuti hamil-melahirkan yang lebih singkat dari aturan yang ditetapkan oleh UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 82 ayat 1 yakni 1,5 bulan sebelum melahirkan, serta 1,5 bulan pasca melahirkan. Peraturan ini berlaku untuk semua Dosen dan Tenaga Pendidikan (*Tendi*).

Pasal 82 ayat 1 berbunyi ‘Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan

sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan’.

Menurut Edi, *tendi* kontrak yang melahirkan dapat memperpanjang cuti melahirkan dengan membawa surat keterangan dari Dokter yang menyatakan bayi atau ibu tersebut membutuhkan istirahat yang lebih panjang. Lamanya cuti tambahan ini bergantung dari keterangan dokter melalui surat tersebut.

UNY setidaknya memiliki 1000an dosen, 500an *tendi* PNS dan 460 *tendi* kontrak. Dari 460 *tendi* kontrak, 134 diantaranya perempuan. Dari 134 orang ini, 64 diantaranya sudah menikah termasuk 55 yang sudah memiliki anak.

Dari penjelasan guru besar Fakultas Ilmu Psikologi ini, *tendi* kontrak direkrut secara langsung oleh pihak kampus. Meski berada di bawah naungan Kemenristek Dikti, namun UNY merupakan Badan Layanan Umum (BLU) sehingga dimungkinkan untuk mengangkat *tendi* kontrak sendiri, namun diangkat langsung oleh universitas melalui SK Rektor.

Rekrutmen terakhir terjadi pada tahun 2013. “Menurut kami, UNY masih banyak karyawan bahkan berlebih menurut ukuran tugas,” ujar pria yang menetap di daerah Prambanan ini.

Edi mengatakan, semua *tendi* non PNS di UNY berstatus kontrak. Semua karyawan akan mendapat perpanjangan kontrak per tahun sampai mereka pensiun. Perpanjangan kontrak sendiri dilakukan berdasarkan penilaian performa kinerja. Jika dirasa memang tidak baik, maka kontrak dapat tidak diperpanjang.

Di UNY tidak ada pembedaan fasilitas untuk tenaga didik kontrak baik laki-laki dan perempuan. Semua cuti diberikan

seperti cuti tahunan, cuti khusus untuk beribadah atau menikah dan cuti sakit dengan keterangan dokter, semua diberikan. *Tendi* kontrak juga diikuti dalam BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Bedanya hanya *tendi* kontrak laki-laki tidak mendapat jatah cuti melahirkan atau cuti ayah.

Masih dalam beleid yang tentang Ketenagakerjaan, menurut Edi memang tidak semua aturan yang ada di dalamnya diterapkan dalam peraturan universitas. Hanya yang sesuai dengan UNY saja yang diadopsi. Termasuk cuti melahirkan untuk *tendi* perempuan kontrak.

Sementara untuk peraturan, kata Edi, Rektor yang membuat peraturan namun Rektor ikut pada aturan yang sudah ditentukan UNY. "Jadi tidak berarti ganti rektor ganti peraturan," kata pria kelahiran 57 tahun silam ini.

Jika terjadi konflik antara karyawan dengan pihak universitas, menurut Edi konflik biasanya akan diselesaikan oleh tim di bagian kepegawaian. Edi mengklaim, tidak ada konflik yang terjadi di kampus. "Semua sudah bekerja pada bidangnya, penghargaannya juga diakui," ujarnya

Menurut Edi, *tendi* kontrak berada di bawah naungan Kemenristek Dikti. Mengingat UNY yang merekrut mereka juga berada di bawah Kemenristek Dikti. Seandainya terjadi konflik antara karyawan dan pihak universitas, maka menurut Edi bisa juga melibatkan Kemenristek Dikti. Namun biasanya akan diselesaikan oleh pihak kampus dan karyawan.

Meski *tendi* kontrak UNY dapat mengajukan perpanjangan cuti melahirkan namun hal tersebut tidak serta merta menyelesaikan masalah. Banyak *tendi* kontrak perempuan yang tidak mengajukan perpanjangan cuti melahirkan. Dan ini sudah berlangsung bertahun tahun.

Bahkan sekedar menanyakan mengapa cuti yang diberikan

sangat singkat saja, kebanyakan *tendi* perempuan kontrak urung melakukan. Ada banyak ketakutan dan kekhawatiran yang bersifat manusiawi yang menjadikan mereka takut meminta perpanjangan cuti melahirkan.

Salah satu *tendi* perempuan kontrak UNY sebut saja Lala. Ia takut bertanya kepada manajemen kampus mengenai singkatnya cuti melahirkan. Lantas ia mengajak rekan yang lain untuk sekedar bertanya. Sayangnya, teman tersebut juga tidak memiliki keberanian. “Saya takut dihapalin, soalnya saya masih baru. Senior lain saja menerima peraturan itu, kok saya tidak,” ujarnya kepada Umayu Khusniah saat diwawancara Sabtu (4/11) lalu di Yogyakarta.

Ketakutan lain, ia khawatir tidak diperpanjang kontrak kerjanya karena statusnya yang merupakan karyawan kontrak. Ia baru saja memiliki momongan sementara suami juga pegawai tidak tetap di instansi lain. Sehingga untuk memenuhi kebutuhan keluarga, ia harus tetap bekerja.

Di sisi lain sebagai Ibu baru, ia merasa cuti yang hanya satu bulan pasca melahirkan itu sangat kurang. Ia kerap stres memikirkan ASI untuk bayinya nanti saat ia sudah mulai masuk kerja. Akibatnya ASI yang dihasilkan tidak bisa banyak, sehingga ia tidak bisa menyimpan ASI untuk stok. Ia bahkan harus izin tidak masuk kerja saat hari kedua ia masuk kerja, karena bayinya rewel kekurangan ASI.

Jadi ada asumsi, ketakutan semacam ini manusiawi dialami oleh karyawan dengan status kontrak. Di zaman yang sulit, kebutuhan yang banyak sementara lapangan kerja yang terbatas, membuat banyak karyawan kontrak takut tidak mendapat perpanjangan kontrak. Akhirnya, mereka harus menerima apa yang ditetapkan untuk mereka tanpa berani membantah atau sekedar bertanya. Mereka bahkan sering

tidak tahu harus minta bantuan atau minta perlindungan kemana.

Menanggapi kejadian ini, Sekretaris Jenderal Kemenristek Dikti, Ainun Na'im justru heran dengan sikap *tendi* perempuan kontrak yang tidak berani bertanya pada pihak kampus. "Lho kenapa ga berani, ga ada alasan untuk takut," ujarnya ketika ditemui di kantor Kemenristek Dikti pada Selasa (14/11) lalu.

Ia sendiri awalnya tidak mengetahui adanya peraturan tersebut di kampus UNY. Pihaknya juga merasa tidak pernah ada laporan tentang masalah terkait cuti hamil dan melahirkan yang singkat seperti ini. Padahal peraturan di UNY ini sudah berlangsung bertahun-tahun dan UU Ketenagakerjaan sudah disahkan sejak tahun 2003.

Sebelumnya Kemenristek Dikti sempat melakukan cross check ke UNY. Menurut Ainun, UNY siap memberikan hak yang diminta *tendi* terkait cuti hamil-melahirkan. Namun *tendi* tersebut harus memintanya kepada pihak kampus. Ia berdalih, di UU Ketenagakerjaan tidak mengatakan bahwa pemberi kerja wajib memberikan tapi pekerja berhak memperolehnya.

Ia mengira, pimpinan rektor UNY belum tahu mengenai UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jika pihak kampus UNY mengetahui adanya peraturan bahwa cuti melahirkan diatur selama tiga bulan dalam pasal 82, maka Ainun mengira, peraturan tersebut bisa diubah. "Kemenristek Dikti bisa saja memberi peringatan kepada kampus untuk mematuhi UU," ujarnya.

Ainun mengamini bahwa *tendi* berstatus kontrak berada di bawah manajemen kampus terkait. Kemenristek Dikti tidak secara langsung berhubungan dengan *tendi* kontrak tersebut. Namun Kementerian tetap mengevaluasi dari aspek efisiensi atau keefektifitasan kerja universitas secara keseluruhan.

Artinya, jika terjadi konflik antara pihak kampus dan karyawannya, maka penyelesaiannya seyogyanya melibatkan dua belah pihak. Jika memang tidak ditemukan kata sepakat di antara dua pihak, maka menurut Ainun, boleh melibatkan Ombudsman daerah, yaitu badan negara yang mengawasi kinerja badan pemerintahan

Menurut Ainun, *tendi* kontrak juga bisa menyampaikan aduan mereka ke Kemenakertrans. Hal ini menurutnya karena kontrak yang dipakai merupakan kontrak swasta. Menurutnya, *tendi* kontrak tidak perlu ke Kemenristek Dikti pusat karena terlalu jauh. “Ya kesini sebenarnya bisa saja tapi ya ga efisien,” ujarnya.

Senada dengan Wakil Rektor II UNY, Dita Indah Sari, Jubir Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengatakan, karyawan non PNS yang bersifat honorer di UNY, berada di bawah naungan Kemenristek Dikti. Berbeda halnya jika karyawan tersebut berstatus outsourcing maka Kemenakertrans ikut terlibat.

Sedangkan terkait konflik yang terjadi antara karyawan dengan pihak kampus, maka yang harus dianalisa pertama kali adalah mengenai SK karyawan tersebut, kata Dita. Siapa pihak yang terlibat dalam SK tersebut. Untuk kasus di UNY, dimana SK merupakan SK Rektor, artinya, jika terjadi permasalahan, maka harus diselesaikan dulu antara kedua belah pihak.

Dita berpesan agar jangan langsung menggandeng pihak ketiga. Selain itu juga jangan langsung membentuk serikat pekerja. “Hal ini hanya akan membuat kecewa salah satu pihak dan menjadi defensiv,” ujarnya kepada Umaya Khusniah Selasa (20/11) lalu.

Jika mediasi kedua belah pihak tidak juga membuahkan

hasil, maka pihak ketiga yang dapat diikutsertakan menjadi mediator yakni Dinas Tenaga Kerja Provinsi. Dinas ini merupakan perpanjangan tangan dari Kemenakertrans.

Menurut Koordinator Proyek dari Trade Union Rights Centre (TURC) di Jabodetabek Eci Ernawati, jika merunut pasal 1 ayat 6b UU No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengenai definisi perusahaan, maka universitaspun masuk dalam definisi tersebut. Bunyi pasal tersebut 'usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.'

Sementara jika merunut definisi pekerja/buruh dalam pasal 1 ayat 3, maka karyawan kampuspun masuk dalam defisini ini. Bunyi pasal ini 'Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.'

Maka dari itu, Eci menilai hubungan kerja antara kampus dan karyawannya masuk dalam lingkup UU no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini. "Seharusnya, peraturan yang ada di dalam UU ini harus ditaati oleh pihak terkait," pungkasnya.



### **YUNITA AMALIA** – *Merdeka.com*

Yunita Amalia lahir di Bekasi, 14 Juni 1994. Ia adalah lulusan dari Bina Sarana Informatika, Jatiwaringin, Pondok Gede, Bekasi. Sekarang Yunita bekerja sebagai Reporter di Merdeka.com. Ia tertarik mengikuti Short Course Kesetaraan Gender di Dunia Kerja karena dunia kerja selama ini didominasi oleh kaum pria, terutama jabatan-jabatan strategis. Padahal bila dilihat dari sejak SMA, banyak perempuan yang memiliki prestasi. Ia mengambil contoh di kampus-kampus, menurutnya perempuan lebih sering mendapatkan IPK tinggi dibanding laki-laki.



# DUH, AKU DI-REJECT: PEREMPUAN OJEK ONLINE MULAI TERSINGKIR?

**S**ejak menjamurnya ojek online, bermunculan pula pengemudi ojek perempuan. Namun belakangan, sejumlah perempuan pengojek online mengalami sebetulnya diskriminasi: penumpang membatalkan pesanan setelah tahu bahwa pengemudinya perempuan.

Ketika ojek online menjadi layanan jasa keseharian bagi masyarakat, seakan terbukalah pintu dunia kerja baru bagi perempuan.

Ibu rumah tangga, perempuan yang tidak bekerja atau bekerja serabutan, bisa menjadi pengemudi ojek online –asal ada sepeda motor.

Seperti Tanti (44), mantan staff bagian penjualan, atau sales, di sebuah perusahaan. Ia mengaku bergabung menjadi supir ojek online karena bisa melaksanakan tugasnya sebagai orang tua sekaligus memiliki penghasilan sendiri tanpa bergantung dengan penghasilan suami.

Sebelumnya, sebagai tenaga penjualan di sebuah perusahaan, selama hampir tiga tahun, dia merasa pendapatannya tidak sebanding dengan beban tugasnya.

“Masuk ojek online, pertengahan tahun 2016. Saya lihat kok ada yah perempuan jadi begitu (supir ojek online) ah saya fikir kenapa tidak,” katanya.

Ia mengaku, sebagai tenaga penjualan ia dikejar target tertentu, yang jika tidak tercapai dia bisa tidak mendapat apa apa. “Disini (supir ojek online) bisa kita sendiri yang atur mau pendapatan lebih ya untuk kita sendiri,” ujar Tanti saat ditemui merdeka.com di base camp-nya, Duri Kepa, Jakarta Barat, beberapa waktu lalu.

Keputusannya bergabung menjadi supir ojek online tidak berlangsung mulus. Suami Tanti, yang bekerja sebagai petugas yang menjaga lahan milik sebuah perusahaan tidak jauh dari rumah kontrakannya, sempat tidak setuju atas keputusan Tanti menjadi supir ojek online.

Suami Tanti merasa, perempuan tidak pantas menjadi supir ojek online.

“Saya kasih pengertian,” ujar Tanti. “Ojek online kan tidak perlu rebutan penumpang lagi, udah diatur nih titik-titik ini lagi ramai ya kita keliling aja kesitu. Pasti dapat,” begitu cara Tanti meyakinkan suaminya. Belum lagi kebutuhan nyata mereka pada biaya hidup keseharian, menyekolahkan anak, dan lain-lain. Jadilah Tanti seorang pengemudi ojek online.

Selama menjadi supir ojek online, Tanti mengaku tidak merasa memeras tenaga habis-habisan. Keluar rumah, cerita Tanti, sekitar pukul enam pagi dan pulang sekitar jam delapan malam. Namun selama hampir 10 jam itu tidak selalu Tanti berada di jalan. Di sela-selanya dia pulang ke rumah sesekali untuk *leyeh-leyeh* beristirahat.

Dosowati (25), perempuan lajang sekaligus rekan Tanti satu *base camp*, juga menilai menjadi supir ojek online memberinya kesempatan cukup untuk bernafas. Berbeda dengan di pekerjaan sebelumnya, saat Wati menjadi buruh di pabrik sarang burung walet.

“(Penghasilan) lebih baik disini (ojek online), sehari saya

bisa dapat Rp 100 ribu lebih dihitung-hitung saya bisa dapat Rp 2 juta lebih. Terserah saya juga, saya mau keluar narik jam berapa mau pulang jam berapa,” ujar Wati.

Betapa pun, Wati enggan menyebut kisaran gaji saat dia menjadi karyawan di sarang burung walet tersebut.

Berbeda dengan yang dialami Tanti, keputusan Wati menjadi supir ojek online didukung penuh oleh keluarganya sejak awal.

## **GELOMBANG PEMBATALAN**

Akan tetapi, belakangan muncul gejala yang cukup memukul para pengojek perempuan seperti Wati dan Tanti. Yakni pembatalan pesanan dari para penumpang, begitu tahu bahwa pengemudi ojek yang mereka pesan secara daring, ternyata perempuan.

Para calon penumpang yang melakukan pembatalan itu, tentu saja, adalah lelaki.

Wati bercerita, pembatalan itu bukan sekali dia alami.

“Padahal saya *udah* sampai (di lokasi penjemputan) tapi orangnya pergi gitu saja begitu tahu saya perempuan. Dia malah naik angkot. Kesel banget. Tapi ya, sudahlah,” keluh Wati saat berbincang dengan merdeka.com sepulang mengantar penumpang di sekitaran Jakarta Barat.

Tanti beberapa kali pula mengalami hal yang sama.

Merdeka.com sempat mendapati langsung kejadian ini, saat berbincang dengan Andika (24), karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan media. Saat bersama Merdeka.com, ia membatalkan pesannya saat tahu supir ojek online yang dipesannya adalah perempuan.

Andika mengaku pasti akan membatalkan pesanan

jika mendapat supir perempuan. Alasannya, itu tadi: tidak nyaman. Terlebih lagi dia merasa tidak nyaman karena postur badannya yang sedikit besar.

“Pasti (membatalkan pesanan) kalau dapat pengemudi perempuan. Kasihan, badan saya besar. Dan saya cowok tidak mau diboncengi perempuan,” tanpa tedeng aling-aling Andika mengungkapkan alasannya.

Apapun kondisinya, dia menegaskan, tidak mau jika diboncengi perempuan.

Alinia Qurbani (27) juga kerap membatalkan pesanan ojek jika supirnya ternyata perempuan. Dia malah menganggap, “perempuan kurang layak untuk menjadi tukang ojek”.

Dalam kesempatan lain, bukan pembatalan pesanan yang dialami supir ojek online gara-gara mereka adalah perempuan. Namun penumpang meminta agar mereka, penumpang itu yang mengemudi, karena merasa kurang nyaman dibonceng perempuan.

Ini yang diakui jug oleh Andika: jika satu waktu tak punya pilihan lain, misalnya karena sedang jam sibuk, Andika menegaskan dia akan meminta untuk mengemudikan motor itu, dan pengemudi ojek dibonceng di belakangnya.

Ada pun Fresti (26) mengaku tidak pernah membatalkan pesanan, namun selalu meminta dia yang mengemudi, jika mendapat pengemudi perempuan.

“Saya tidak pernah membatalkan pesanan kecuali memang dia yang minta dicancel. Tapi saya akui kalau mendapat pengemudi perempuan saya yang nyetir. Saya laki-laki enggak nyaman kalau diboncengi perempuan,” ujarnya.

## PANDANGAN MORAL TRADISIONAL

Menurut sosiolog dari Universitas Indonesia, Ricardi S Adnan, ada berbagai faktor yang membuat sebagian pria tak mau diconceng perempuan dan karenanya membatalkan pesanan atau minta ambil alih kemudi. Satu faktor utama adalah ‘faktor moral’ tradisional.

“Bisa secara psikologis, ada *pride* tapi ada pertimbangan moral agama,” ujar Ricardi.

Dan hal itu diakuinya cukup sulit untuk merubah penilaian tersebut.

Belum lagi stigma, bahwa perempuan dianggap tidak cakap dalam berkendara, dianggap sering mengendarai di tengah jalan meski dengan kecepatan rendah sehingga menimbulkan risiko keamanan dan mengganggu kendaraan lain, atau dipandang cepat gugup.

Ricardi mengusulkan, untuk menciptakan kepastian sejak awal, sehingga tak menimbulkan kekecewaan karna pembatalan, perusahaan ojek online bisa menambahkan fitur pilihan pada aplikasi ojek online.

“Jadi seharusnya juga bisa menyediakan pilihan driver di aplikasinya. Semisal, mau menggunakan pengemudi perempuan atau laki-laki, atau bisa kedua-duanya” katanya.

Adapun sosiolog dari Universitas Gadjah Mada Sunyoto Usman, menyebutkan, pembatalan pesanan atau permintaan ambil alih kemudi penumpang lelaki, selain karena pandangan tradisional juga karena sifat dasar kendaraan itu sendiri.

Berbeda dengan mobil, kata Sunyoto, “sepeda motor tidak didesain untuk transportasi (umum),” ujar Sunyoto.

Sementara itu, perusahaan-perusahaan ojek online mengaku tidak memiliki catatan khusus tentang pembatalan

pesanan berbasis gender ini.

Direktur Marketing Grab, Mediko Azwar menuturkan, sistem pembatalan tidak menspesifikasikan alasan pembatalan pesanan.

“Kami tidak membedakan data pembatalan pemesanan berdasarkan gender sehingga kami tidak dapat memberikan informasi lebih lanjut,” ujar Mediko.

Ia juga enggan menyebutkan data jumlah pengemudi laki-laki dan perempuan yang menjadi mitra sebagai pengemudi.

Kepala bagian Humas Uber, Dian Safitri mengatakan hal senada. Namun, katanya, mereka menaruh perhatian khusus soal ini, jika menyangkut pelecehan atau pidana.

“Perilaku yang melibatkan diskriminasi karena gender atau SARA, kekerasan, kontak fisik dan aktivitas seksual atau gangguan yang melanggar hukum saat sedang menggunakan Uber dapat membuat akun penumpang dan mitra pengemudi segera dinon-aktifkan,” katanya. “Jika perkaranya pidana, dan penegak hukum terlibat, kami akan bekerja sama dengan penyelidikan mereka sesuai dengan panduan penegakan hukum,” ujar Dian.

Sebagian besar penumpang sebetulnya tak merasa ada masalah naik gojek berpengemudi perempuan, namun orang semacam Andika, Alinia dan Fresti, tiga lelaki yang tak nyaman digonceng perempuan, cukup banyak.

Ini membuat para pengemudi perempuan jadi tersudutkan juga. Akibatnya,, banyak dari mereka, seperti Tanti dan Wati, yang memilih berkompromi.

Mereka persilakan jika penumpang meminta mereka mengambil alih kemudi.

Tanti tidak merasa khawatir jika terjadi hal tidak diinginkan

saat menawarkan penumpang mengendarai kendaraannya. Kendati banyak cerita soal perampokan motor.

“Kalaupun misalnya (penumpang) macam macam, kita bisa *aja* langsung teriak. Kalau dibawa ke tempat sepi kita bisa langsung kontak teman-teman ojek online, karena kita punya grup whatsapp jadi kalau ada masalah bisa ditolong segera,” ujarnya.

Hal lain yang sedikit menghibur pengemudi perempuan seperti Tanti dan Wati adalah, perusahaan ojek online juga menyediakan jasa lain selain angkutan penumpang.

“Ada antaran barang, belanja, pembelian makana, macam-macam,” kata Wati.

Jadi kalau idak mendapat penumpang, mereka bisa mendapat pesanan lain.

Jadi kalau urusannya antar jemput barang, membeli makanan, dan belanja, pengguna jasa ojek online bersikap sedikit lebih modern: mereka tidak mengidap bias gender sehingga tak punya masalah apabila pengemudinya perempuan.



**ADI BRIANTIKA - RRI**

Abi Briantika lahir di Jakarta, 7 Februari 1992. Ia menamatkan kuliahnya dan meraih gelar sarjana dari Institut Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Jakarta. Sekarang ia bekerja di RRI sebagai Reporter. Alasan Adi mengikuti Short Course Kesetaraan Gender di Dunia Kerja karena ingin mendalami isu gender dan memiliki ketertarikan mengamati perkembangan kesetaraan gender di masa sekarang.



## TAK ADA PEREMPUAN MASINIS: **MENGAPA INDONESIA 'KETINGGALAN KERETA'?**

**P**erempuan di balik setir mobil atau stang sepeda motor yang berseliweran di jalanan sudah begitu biasa. Juga mobil dan motor yang jadi angkutan umum: taksi, khususnya taksi online, ojek online, juga bus kota dan bus TransJakarta. Bahkan pesawat-pesawat terbang komersial, pesawat militer, dan pesawat uji. Tetapi mengapa tidak ada perempuan di balik sistem kemudi kereta? Mengapa tak ada masinis kereta di Indonesia hingga saat ini?

Ternyata sebetulnya kita nyaris memiliki masinis perempuan. Nyaris?

“Dulu memang sempat pernah ada program perekrutan masinis perempuan,” kata *Vice President Communication* Kereta Commuter Indonesia (KCI) Eva Chairunnisa di kantor pusat KCI, di kawasan Juanda, Jakarta Pusat.

“Jadi, kami dikomunikasikan dari induk perusahaan (PT KAI), bahwa ada 10 calon masinis perempuan, yang mengikuti atau menjalani tes sebagai masinis. Pada tahun 2014,” tambah Eva.

Menurut dia, semua proses perekrutan dan tes dilakukan oleh PT Kereta Api Indonesia (KAI) selaku induk perusahaan KCI. Artinya KCI hanya ‘menampung’ masinis yang lolos tes dan siap dipekerjakan.

“Kalau KCI tentu akan menerima, apabila SDM tersebut telah dinyatakan lulus dan layak untuk menjadi masinis, artinya hasil tes dan hasil keputusan itu bisa dipertanggungjawabkan.” jelas Eva.

KCI merupakan anak perusahaan PT KAI. Yang dioperasikan oleh KCI adalah kereta-kereta jarak dekat yang terhubung dengan Jakarta: kereta antar Jabotabek (Jakarta Bogor Tangerang Bekasi). Sebagian besar yang digunakan adalah kereta listrik.

Cukup mengherankan, dibandingkan dengan negara lain, Indonesia terbilang tertinggal urusan kesetaraan gender di perkereta-apian ini, khususnya dilokomotif.

Ketika berbagai jenis jet canggih dipiloti perempuan Indonesia, bahkan pilot penguji di PT DI, satu-satunya perusahaan dirgantara Asia Tenggara, adalah perempuan, ternyata jumlah perempuan masinis kereta di Indonesia adalah nol.

Padahal Saudi, yang perempuannya baru boleh menyetir mobil tahun depan, sudah memiliki masinis perempuan – kendati ia bekerja di *Dubai Metro Train*, Uni Emirat Arab.

Di negara-negara maju, termasuk negara Asia seperti Singapura, Taiwan dan Jepang, masinis perempuan merupakan hal yang biasa. Bahkan India sudah memiliki masinis perempuan sejak 30 tahun lalu. Pada tahun 1987, Surekha Yadav menjadi perempuan pertama di Asia yang menjadi masinis.

Djoko Setijowarno, seorang pengamat transportasi, mengungkapkan keheranannya.

“Saya tanya ke Dirjen Perhubungan Darat Kementerian Perhubungan juga belum ada,” kata Djoko.

Padahal, kata Djoko, di bidang lain di dunia per-kereta-

apian Indonesia, perempuan sudah menduduki berbagai jabatan tinggi, sebagaimana kaum lelaki. Sejumlah stasiun, misalnya, dipimpin oleh perempuan.

“Namun untuk masinis perempuan, saya belum dengar, belum pernah lihat sampai saat ini,” tambah Djoko.

Reaksi pertama *Senior Manager Corporate Communication* PT KAI Agus Komarudin saat saya jumpai di gedung *Jakarta Railway Center*, Jakarta adalah, “Mas, kenapa harus itu yang dijadikan topik penelitian (liputan)?”.

“Manajemen memang memprogramkan untuk masinis perempuan, kita programkan dan kemudian kita rekrut. Kita peroleh ada sembilan orang.” kata Agus sembari menggenggam telepon genggamnya yang sempat berbunyi beberapa kali.

Dipaparkannya, bahwa ke-sembilan orang itu telah lulus berbagai kesehatan, psikologi, serta tes lainnya, dan mengikuti berbagai pendidikan untuk menjadi masinis.

Namun PT KAI mengurungkan niat untuk program itu.

Disebutkannya, ada pertimbangan lain dari divisi operasional.

Menurut divisi operasional, kaum perempuan yang bekerja di PT KAI, misalnya kondektur, pada suatu titik pindah ke bagian administrasi ketika mereka memutuskan untuk menikah.

“Kita rekrut kondektur perempuan, rata-rata setahun, dua tahun sudah hamil dan ‘turun’ menjadi administrasi lagi.” kata Agus.

Singkatnya, kata Agus jika seorang kondektur perempuan kebanyakan pindah divisi setelah menikah dan hamil, bagaimana pula masinis perempuan?

Bayangan bahwa sejumlah penguasa lokomotif beralih ke bidang administrasi tampaknya mencemaskan dan dikuatirkan akan membuat repot perusahaan.

Segi keamanan juga menjadi pertimbangan, katanya.

“Ketika berada di lapangan, di tengah hutan, ketika mengangkut (mengendarai kereta barang) batu bara, bisa dibayangkan bagaimana.”

Agak aneh soal keamanan ini, karena banyak perempuan yang menjadi kondektur atau penumpang, juga sama-sama ‘berada di lapangan, di tengah hutan.’”

Juga, menurut penjelasan Agus sendiri, dari segi teknologi, kereta api zaman sekarang sudah sangat ramah perempuan. “Dari sisi dukungan sarana di lokomotif, sudah cukup mendukung (bagi perempuan).” jelas Agus. Sehingga perempuan yang terlatih, cakap, dan bersertifikasi dapat mengendalikan kemudi kereta sama halnya dengan masinis laki-laki.

Namun toh, katanya, PT KAI memutuskan untuk ‘menunda’ penempatan kesembilan perempuan itu di lokomotif-lokomotif Indonesia. Menunda, alias membatalkan.

Ini yang disesalkan pengamat transportasi Djoko Setijowarno.

Menurutnya, seharusnya tidak ada lagi pertimbangan yang tak relevan yang menghambat perempuan untuk menjadi masinis.

Ia menyarankan PT KAI untuk membuka lagi program itu.

“Saya pikir dalam lima tahun ke depan harus ada masinis perempuan, harus dicoba.”

“Pilot perempuan juga ada, jadi tak ada masalah,” tegasnya.

Lebih jauh ia menyarankan juga, agar dalam perekrutan masinis mendatang, PT KAI secara khusus menyebutkan bahwa perempuan sangat disarankan untuk ikut melamar. Sehingga perempuan terdorong mencoba, dan diyakinkan bahwa lowongan pendidikan dan pekerjaan masinis bukan hanya untuk laki-laki sebagaimana yang banyak diduga orang.

Dalam syarat pendaftaran selama ini, memang tak ada ketentuan jenis kelamin, namun anggapan umum menyiratkan bahwa lowongan masinis adalah untuk laki-laki saja. Kali ini, kata Djoko, sebaiknya PT KAI lebih khusus menasar kaum perempuan ini.

“Dalam pembukaan pendaftaran, harus lebih disosialisasikan (agar perempuan melamar). Mungkin mereka banyak yang tidak tahu (bahwa lowongan masinis juga terbuka bagi perempuan) kalau tahu, saya kira mesti pendaftaranya banyak.” kata Djoko.

Saat ini sembilan perempuan calon masinis yang sudah lulus pendidikan namun batal ditempatkan itu tersebar di seluruh daerah operasional kereta api. Mereka bekerja di berbagai bidang administrasi yang tak ada hubungannya dengan pendidikan sebagai masinis yang mereka jalani. Mereka batal menjadi masinis, karena sejenis prasangka, bahwa sesudah menikah dan punya anak, mereka akan pindah ke bagian administrasi. Padahal di bidang transportasi publik lain, begitu banyak pilot perempuan, juga pramugari, yang tetap terbang kendati sudah punya anak –bahkan punya cucu.



**IRINE OCTAVIANI KUSUMA WARDHANIE – *CNN Indonesia TV***

Irine Octavianti lahir di Makassar, 19 Oktober 1987. Ia lulusan D3 Universitas Diponegoro Jurusan Bahasa Inggris dan menyelesaikan pendidikan sarjana di Universitas Sanata Dharma Jurusan Sastra Inggris. Sekarang Irine bekerja di CNN Indonesia TV sebagai Field Producer. Ia mengatakan tertarik mengikuti Short Course Kesetaraan Gender Di Dunia Kerja karena masih adanya kesenjangan baik dari fasilitas dan jenjang karir bagi pekerja perempuan.

# MENGAPA PEREMPUAN PEKERJA LEBIH RENTAN DEPRESI?

Laporan Organisasi Kesehatan Dunia WHO bulan lalu menyebut, perempuan lebih rentan depresi dibandingkan laki-laki. Dan tingkat ekonomi dan pendidikan bukan jaminan bahwa orang bisa lebih kuat menghadapi tekanan. Seperti yang dialami oleh Ani, nama samaran, seorang perempuan pekerja sekaligus orang tua tunggal.

Sehari-harinya, Ani cenderung menarik diri dari lingkungan dan cenderung menyalahkan diri sendiri. Ia pernah mengalami masalah jantung, tapi oleh dokter malah dirujuk ke psikolog yang menengarai bahwa yang diderita Ani lebih masalah kesehatan mental.

Latar depresi yang diderita Ani bisa ditarik jauh ke masa kecil: Ia mengaku sering mengalami tekanan semasa bocah.

Menjadi anak tunggal bukan berarti Ani mendapatkan perhatian dan kasih sayang yang utuh, sebaliknya, tuntutan menjadi anak yang sempurna dan tidak pernah mengecewakan orangtuanya menjadi beban. Dia tidak mendapat kebebasan untuk menjalani atau memilih hal-hal yang dia sukai, menjadi yang paling unggul selalu ditekankan oleh orangtuanya, termasuk harus selalu menjadi siswa peringkat satu.

Awalnya dia merasa ini adalah hal yang biasa dihadapi

oleh seorang anak. Namun komunikasi yang hanya satu arah dengan orangtua, tidak adanya kesempatan atau ruang untuk mengutarakan apa yang jadi keinginannya, membuat Ani tumbuh menjadi anak yang menarik diri dari lingkungan sosialnya. Ia juga selalu membutuhkan arahan dari orang tua jika melakukan apa pun, bahkan untuk bergaul dengan kawan sebaya.

Masalah berlanjut ke masa dewasa. pernikahannya berakhir dengan perceraian. Penyebabnya adalah ia mengalami kekerasan dalam rumah tangga, namun ia justru menyalahkan diri sendiri. Akibatnya kepercayaan dirinya makin terpuruk.

Dan kemudian, di sebuah biro iklan tempatnya ia bekerja, Ani mengalami perundungan secara verbal. Koleganya selalu mempermasalahkan status Ani sebagai orangtua tunggal, dan ketidakhadirannya dalam kegiatan santai atau *nongkrong* selepas kerja jadi gunjingan teman-teman sekerjanya.

Ani dianggap selalu mengada-ngada jika dia memberikan alasan harus menemani ibunya berobat atau mendampingi anaknya untuk menghadapi ujian sekolah. “Sampai ada yang bilang, masa sih *loe harus nemenin nyokap loe* terus menerus, memang benar *nyokap loe* sakit?” ujar Ani menirukan ucapan salah satu atasannya.

Bahkan oleh atasannya, dia dipersulit jika meminta izin untuk menyelesaikan pekerjaan dari rumah. Padahal jenis pekerjaannya ini bisa dikerjakan dari mana saja, dan Ani mengetahui bahwa banyak rekan kerjanya melakukan hal yang sama: bekerja dari luar kantor.

Karena sering meminta izin ini, Ani mendapatkan surat peringatan tertulis dari kantornya. Ia dianggap tidak kompeten karena terlalu sering meminta kerja dari rumah.

“Ini salah satu hal yang menggerus kepercayaan diri,



karena terus menerus merasa, *aduh gue bloon banget ya disini, gue bego banget yaa. Sebenarnya gue bisa nggak sih melakukan pekerjaan ini atau cuma buang-buang duit orang disini,*" kata Ani.

"Jadi kecenderungan untuk menyalahkan diri sendiri memang sudah ada terbangun dari kecil. Dan ketika dewasa apapun yang terjadi, kesalahan sekecil apa pun itu, saya langsung mengutuk-ngutuk diri sendiri, dan bisa seminggu *nggak kelar-kelar,*" kata Ani pula, liris.

Ani adalah satu dari jutaan perempuan pekerja yang tersudut karena depresi. Ia bagian dari 5,1% perempuan pekerja yang menderita depresi –menurut statistik WHO.

Tingkat stress di kalangan perempuan itu lebih tinggi dari yang dialami pekerja lelaki, yang hanya 3.6%.

Mardi, juga bukan nama sebenarnya, adalah satu dari 3,6% pekerja lelaki yang menderita stress menurut WHO.

Sebagai anak sulung, Mardi merasa dituntut untuk selalu menjadi sempurna bahkan tuntutan tersebut dirasakan hingga dewasa dan bekerja.

Setiap kali mengalami kegagalan, Mardi menarik diri dari lingkungan sosial bahkan, katanya, menyakiti diri sendiri.

"Reaksi pertama biasa menyalahkan diri sendiri,"katanya.

"Kadang-kadang saya mencari pelarian dengan jalan yang mungkin bisa dibilang kekerasan. Saya dulu suka beli es balok kemudian pukul-pukul es balok itu sampai hancur kemudian tangan berdarah-darah. Tapi agak lega setelah itu."

Psikolog Sani Hermawan menyatakan, banyak faktor penyebab depresi. Mulai dari faktor internal hingga eksternal. Antara lain bagaimana orang tumbuh di masa kecil, apa yang dialami dan diderita, lingkungan sosial, bahkan trauma.

Sani mengaku belum mendalami faktor-faktor apa yang menjadi penyebab dari statistik WHO yang menyebut bahwa perempuan jauh lebih rentan depresi dibandingkan laki-laki.

“Bisa saja itu karena hormonal yang naik turun. Perempuan juga bisa mengalami masa menstruasi tiap bulannya, yang bisa membuat perempuan lebih rentan mengalami stress,” kata Sani.

Namun memang perempuan dikelilingi berbagai hal yang membuat mereka memikul beban lebih berat dan rumit.

Perempuan pekerjamendapat beban tambahan akibat pandangan tradisional: bahwa perempuan seakan diwajibkan bersikap, bertingkah laku, bahkan berpakaian dalam ‘aturan’ tertentu. Juga beban anggapan tradisional terhadap istri dan ibu, yang seakan bertugas mengurus rumah tangga dan merawat dan mendidik anak. Sementara lelaki seakan tak punya kewajiban-kewajiban itu, sehingga bebannya lebih ‘enteng’.

Pada akhirnya, bagaimana individu menghadapi mekanisme hormonal dan tekanan sosial dan budaya tradisional itu, juga ditentukan oleh banyak faktor pula.

“Kemudian tergantung dari support lingkungannya. Ketika ada *support system* yang lebih baik tentu seorang individu akan jauh lebih bisa *survive* dari tekanan daripada seorang individu yang tidak memiliki *support system* yang baik,” lanjut Sani.



KUMPULAN HASIL LIPUTAN  
PESERTA JOURNALIST SHORT COURSE  
KESETARAAN GENDER DI DUNIA KERJA

# JEJAK KESETARAAN DI DUNIA KERJA

Jurnalis berada di garda terdepan dalam produksi liputan di media. Untuk menghasilkan liputan yang sensitif gender dan bebas bias gender, menurut saya, jurnalis membutuhkan pemahaman komprehensif terkait isu gender. Maka saya memandang tawaran mengisi salah satu sesi materi short 7bcourse “Kesetaraan Gender di Dunia Kerja” sebagai sebuah kesempatan berharga untuk berbagi pengalaman bentuk praktik yang dapat diupayakan pekerja perempuan dalam menjawab tantangan mewujudkan kesetaraan gender di dunia kerja. Dengan berbagi dari sisi sebagai praktisi ini, saya berharap bisa berkontribusi dalam upaya menjadikan kegiatan short course ini bermanfaat kepada Teman-teman partisipan dalam perjalanan menunaikan tugas selanjutnya.

– Anika Faisal, Director Compliance/Secretary BTPN

Jurnalisme perspektif gender tidak sebatas menyajikan fakta sebagai realitas sosial, namun juga mampu mendalami ketidakadilan gender dibalik realitas tersebut, karena fakta dalam perspektif ini dimaknai sebagai kreasi dari dominasi patriakhi yang meminggirkan perempuan sebagai subjek yang harus dilawan. Itulah alasan tugas jurnalis harus bisa mensejajarkan ketika tidak ada lagi keadilan gender serta berpihak ketika ketidakadilan gender semakin mewabah. Selain menyajikan dan mempromosikan narasi keadilan gender, buku ini adalah bukti bahwa patriakhi sedang dilawan!

--Eko Bambang Subiantoro, Mengelola media online berperspektif perempuan [www.konde.co](http://www.konde.co); pegiat Aliansi Laki-laki Baru.

