

FEBRUARI, 2020



PAPER INFID

AGENDA INDONESIA HARI INI: BAGAIMANA MENCIPTAKAN LINGKUNGAN KERJA YANG SETARA

OLEH:


Alyaa Nabiilah Zuhroh (*Research Intern*)

BAGAIMANA
MENCIPTAKAN
LINGKUNGAN KERJA
YANG SETARA?





RINGKASAN



Dalam tulisan ini penulis telah mengumpulkan, membaca, dan meringkas 60 paper dengan kata kunci kesetaraan gender, dunia kerja, kesehatan mental, dan kebijakan publik untuk melihat dampak ketimpangan gender di dunia kerja dan dampaknya terhadap kesehatan mental. Dalam dunia kerja, perempuan menjadi pihak yang dirugikan dengan adanya perlakuan diskriminasi berdasarkan gender yang memunculkan ketidaksetaraan gender. Dengan adanya ketimpangan di dalam dunia kerja, muncul berbagai kasus, baik yang berhubungan dengan pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Hal tersebut dapat memengaruhi kesejahteraan dan perkembangan masyarakat. Salah satu usaha yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan kebijakan yang mendukung kesetaraan gender baik di masyarakat atau secara spesifik di dunia kerja. Dengan adanya kebijakan dan implementasi aktif diharapkan dapat menciptakan norma sosial yang mendukung perkembangan kesetaraan gender dan menghapus kekerasan berdasarkan gender yang kebanyakan dialami oleh perempuan dan dapat merugikan banyak pihak.

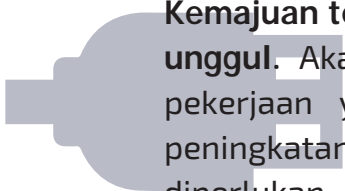
Keywords: Kesetaraan gender, dunia kerja, kesehatan mental, kebijakan publik

TUJUAN PEMERINTAH

Sumber daya manusia yang unggul menjadi prioritas utama Jokowi dalam memimpin pembangunan Indonesia selama periode masa jabatannya tahun 2019 - 2024. Beliau berharap agar seluruh masyarakat Indonesia dapat menikmati pembangunan dan berkembang menjadi manusia yang unggul.


Tentu saja komitmen pemerintah tersebut menjadi harapan bagi masyarakat, mengetahui bahwa pembangunan manusia di Indonesia masih belum maksimal dalam mengikuti perkembangan yang ada.

Indeks Pembangunan Manusia/Human Development Index yang dimiliki oleh UNDP (2019) menunjukkan bahwa Indonesia berada pada peringkat 111 dengan nilai 0.707. **Indeks pembangunan manusia yang dimiliki Indonesia tersebut masih tergolong rendah jika dibandingkan dengan negara-negara tetangga** yang menduduki posisi lebih atas, seperti Malaysia di peringkat ke-61 dan Singapura di peringkat ke-9.



Kemajuan teknologi juga menjadi alasan pentingnya usaha menciptakan SDM unggul. Akan ada banyak lapangan pekerjaan baru yang muncul dan juga pekerjaan yang akan diambil alih oleh teknologi (Alika, 2018) sehingga peningkatan kualitas dan kesetaraan kesempatan untuk semua orang sangat diperlukan.

Ada banyak kemampuan yang dapat dikembangkan apabila individu diberikan pengetahuan dan kesempatan yang baik. Sayangnya ketimpangan gender yang terjadi di Indonesia pada berbagai bidang, seperti pendidikan dan dunia kerja, menjadi hambatan untuk individu dapat berkembang, khususnya para perempuan.

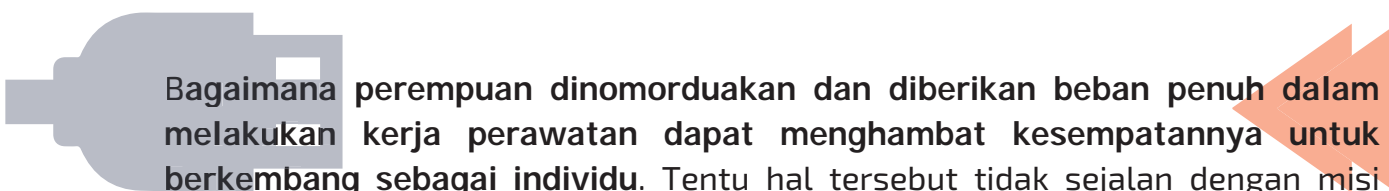



Terutama dalam hal ekonomi, ketimpangan antara perempuan dan laki-laki masih sangat besar (BPS, 2018; ILO, 2019). KPPPA (2016) juga menjelaskan bahwa ketimpangan gender dalam bidang ekonomi termasuk yang paling besar. **Kondisi ini tidak banyak berubah dalam 20 tahun terakhir**, meskipun perempuan dengan pendidikan tinggi sudah meningkat namun tidak ada perbedaan signifikan yang terjadi pada hal partisipasi perempuan (Verick, 2014; Sengupta & Sachdeva, 2017).

Norma sosial yang ada membuat perempuan memutuskan untuk meragukan kemampuan mereka, bahkan sebelum mencoba. Berapa fenomena yang sering terjadi adalah banyak **perempuan harus mengalah untuk berhenti sekolah** karena orang tuanya tidak bisa membiayai sekolah dan memilih untuk menyekolahkan anak laki-laki mereka saja (Kirnandita, 2017; WEF, 2020); seorang perempuan yang bekerja harus **memutuskan untuk keluar dari pekerjaannya karena tuntutan sosial untuk menjadi ibu yang baik** bagi anaknya; atau **ibu bekerja yang kelelahan melakukan pekerjaannya di kantor dan mengurus rumah tangga sendirian.**


Fenomena di atas merupakan akibat dari tidak adanya kerja sama yang setara antara suami-istri dan minimnya layanan yang dapat meringankan beban orang tua yang bekerja. Kendala dan rintangan itulah yang membuat masyarakat kesulitan untuk berkembang terutama perempuan. Dengan bahasa sederhana, kejadian yang lebih sering dihadapi oleh perempuan itu disebut dengan seksisme.

Sexism atau seksisme merupakan hal yang sudah lama dialami oleh perempuan. Dalam kamus, seksisme dijelaskan sebagai prasangka atau diskriminasi berdasarkan jenis kelamin yang dapat muncul dalam bentuk perilaku, kondisi, atau sikap sehingga menumbuhkan stereotip peran sosial berdasarkan jenis kelamin individu (Merriam-Webster, 2020).



Bagaimana perempuan dinomorduakan dan diberikan beban penuh dalam melakukan kerja perawatan dapat menghambat kesempatannya untuk berkembang sebagai individu. Tentu hal tersebut tidak sejalan dengan misi pembangunan SDM unggul yang dimiliki oleh pemerintahan Jokowi.

Sebagai upaya untuk dapat memenuhi kebutuhan sehari-harinya secara mandiri, bekerja seharusnya menjadi hak semua orang yang harus dilindungi. Pada kenyataannya masih terjadi seksisme terhadap perempuan yang membuat pihak perempuan kesulitan untuk memasuki dan bertahan di dunia kerja.



Padahal, ada berbagai alasan seseorang memilih untuk bekerja, selain untuk mendapatkan upah, yaitu sebagai cara aktualisasi diri, meningkatkan kualitas kehidupan, membiayai keluarga, dan masih banyak lagi (Kassamali & Ratani, 2014).

Dari kondisi yang ada tersebut memperlihatkan bahwa kesempatan yang setara dan perlakuan yang adil harus dipastikan sebagai upaya memberikan kebebasan memilih dan berkembang.

Apabila diskriminasi dan pelecehan terus dibiarkan terjadi maka dapat memengaruhi perempuan dalam berbagai aspek salah satunya adalah kesehatan dan kesejahteraan mental.

Keluhan kesehatan dan kesakitan yang dilaporkan perempuan saat ini menunjukkan angka yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Keadaan tersebut semakin timpang ketika hal tersebut dihubungkan dengan besar pengeluaran (KPPPA, 2018).

Hal tersebut menunjukkan pentingnya menciptakan keadilan dalam dunia kerja, untuk dapat meningkatkan kualitas hidup dan menciptakan SDM unggul masyarakat.

Upaya pencapaian kesetaraan gender sudah menjadi salah satu Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) yaitu tujuan ke lima. Secara umum dalam Pedoman Teknis Penyusunan RAN TPB (Bappenas, 2016) pemerintah berupaya untuk menghilangkan ketidakadilan gender dengan merumuskannya melalui beberapa indikator agar dapat membantu proses tercapainya tujuan.

Dari beberapa indikator tujuan lima TPB yang ada, terdapat poin-poin yang berhubungan dengan kesetaraan di dunia kerja. Indikator tujuan lima yang dimaksud adalah (i) mengakhiri diskriminasi terhadap perempuan di mana pun; (ii) mengakui dan menghargai unpaid care dan pekerjaan rumah tangga melalui kebijakan perlindungan sosial serta menggalakan pentingnya tanggung jawab bersama dalam rumah tangga; (iv) menjamin partisipasi penuh dan efektif perempuan serta kesempatan yang setara di semua tingkat pengambilan keputusan; dan (v) menghapuskan segala bentuk kekerasan terhadap perempuan di ruang publik.

▶ Dengan adanya usaha mencegah terjadinya diskriminasi dan kekerasan berbasis gender, semua orang memiliki kesempatan terhadap pekerjaan yang produktif dan layak, **yang pada akhirnya dapat menciptakan kesetaraan di berbagai bidang dan menciptakan SDM unggul.**

Beberapa contoh sebelumnya menunjukkan bagaimana ketidaksetaraan di tempat kerja memengaruhi kesejahteraan psikologis serta performa perempuan sebagai pekerja dan individu di lingkungannya. Selanjutnya, dalam tulisan ini akan dijelaskan lebih lanjut tentang masalah yang dihadapi dan dampaknya sebagai **bukti pentingnya melakukan usaha bersama dalam mencapai kesetaraan gender di tempat kerja dan upaya yang telah dilakukan oleh beberapa negara** sebagai usaha meningkatkan kesetaraan gender, kesejahteraan hidup masyarakat dan negara secara keseluruhan.



MASALAH YANG DI HADAPI

Sebanyak 4 dari 10 perempuan di Amerika melaporkan bahwa mereka pernah mengalami diskriminasi gender di lingkungan kerja (World Economic Forum, 2017). Angka tersebut dua kali lebih banyak dibandingkan perlakuan diskriminasi yang dilaporkan oleh laki-laki. Bahkan beberapa perusahaan besar pernah terbukti memiliki pandangan seksisme/diskriminatif terhadap perempuan, yang terlihat dari ketimpangan angkatan kerja dan upah yang diberikan (Redden & Davis, 2017; Campbell, 2018; Korn Ferry, 2018; Sainato, 2019; Huang, Krivkovich, Starikova, Yee, & Zanoschi, 2019).



Jumlah Angkatan Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin
di Indonesia (BPS, 2018)

Terdapat 51.88% angkatan kerja perempuan dibandingkan 82.68% angkatan kerja laki-laki (BPS, 2018). Perbedaan upah antara keduanya pun masih besar. Hal tersebut menunjukkan adanya ketimpangan perempuan dan laki-laki yang sangat besar di dunia kerja.

Ketidaksetaraan gender di dunia kerja dapat memengaruhi kesehatan dan kesejahteraan mental perempuan. Beberapa kasus seksisme di dunia kerja yang memengaruhi kesejahteraan psikologi perempuan adalah pemberian upah yang lebih rendah (Patel, Minas, Cohen, & Prince, 2013); bias yang dialami oleh pemimpin perempuan atau yang biasa disebut double bind (Connerly & Wu, 2016); beban ganda yang dimiliki perempuan (Nilsen, Skipstein, Øtsby, & Mykletun, 2017); ketergantungan ekonomi terhadap pasangan yang dapat menimbulkan kekerasan dan meninggalkan dampak psikologis bagi perempuan (Dhungel, Dhungel,

Dhital, Stock, 2017); dan masih banyak lagi.

Berikut adalah masalah yang dihadapi perempuan akibat dari ketidaksetaraan gender dalam dunia kerja:

1. Upah yang rendah

Pendapat atau prasangka terhadap kemampuan dan preferensi perempuan mengakibatkan banyak perempuan berakhir pada pekerjaan yang memiliki upah rendah. Perempuan yang memiliki upah rendah memiliki kecenderungan yang lebih tinggi mengalami masalah kesehatan mental seperti depresi (Patel, Minas, Cohen, & Prince, 2013).

Perlakuan dan pendapat seksisme pengguna tenaga kerja tentu dapat memengaruhi upah yang diterima oleh perempuan. Hal ini perlu diperbaiki dan dikaji ulang, terutama untuk memperhatikan perempuan yang berperan sebagai *single parent* dan harus menghidupi keluarganya sendirian. Keadaan di mana seseorang perlu bekerja keras dalam **memberikan kehidupan yang layak dan mengurus anggota keluarga dengan upah yang minimum** tentu akan menjadi sumber masalah (stressor) yang menyebabkan seseorang mengalami stres.



2. Bias yang dialami oleh pemimpin perempuan Masalah kesejahteraan tidak hanya dialami oleh perempuan yang memiliki upah rendah.

Sekitar 17% dari 296 partisipan (168 perempuan dan 128 laki-laki) penelitian yang dilakukan oleh Catalyst (2007) menyetujui bahwa pemimpin perempuan mengalami dilemma di mana mereka harus memilih antara bekerja dua kali lipat lebih keras untuk tingkat pengakuan yang sama atau mendapatkan setengah penghargaan untuk tingkat kompetensi yang sama. Dilema tersebut memberikan dampak yang bermacam-macam pada setiap individu.



Ekspektasi masyarakat terhadap peran yang dimiliki perempuan membuat seorang pemimpin perempuan mengalami kesulitan menjalani perannya. Contohnya, apabila perempuan bersikap tegas ia dianggap sebagai individu yang agresif, namun apabila laki-laki melakukan hal yang sama maka dianggap sebagai individu yang asertif dan dapat dipercaya. Keadaan tersebut dinamakan *double bind*. Bias yang dialami oleh pemimpin perempuan juga dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis mereka (Connerly & Wu, 2016).



Prasangka yang dimiliki masyarakat terhadap perempuan membuat peran serta kesempatan seorang perempuan di dunia kerja terbatas (Heilman, 2012; Agarwal, 2018; Keck, 2019). Di mana pun perempuan menempatkan diri, akan selalu ada penilaian yang mengharapakan mereka dapat bersikap berkebalikan dengan apa yang mereka lakukan.

Hal tersebut memengaruhi kesehatan mental seorang perempuan dan dapat memengaruhi performa kerjanya sebagai pemimpin. Sesuatu yang kembali menumbuhkan pendapat negatif terhadap kemampuan yang dimiliki perempuan.



3. Beban peran ganda atau *double burden*

Pada keadaan rendahnya kesetaraan gender, perempuan menjadi pihak yang paling mungkin memiliki beban peran ganda. Hal ini didukung oleh data yang menunjukkan bahwa perempuan dua kali lipat melakukan kerja perawatan (*care work*) dibandingkan laki-laki (BPS, 2018; ILO, 2019).

Peran ganda atau "*double burden*" yang dialami oleh perempuan sebagai ibu rumah tangga dan wanita karir mengharuskan mereka melakukan peran dengan baik jika ingin mempertahankan kedua peran. Seringkali ekspektasi tersebut datang dari orang-orang sekitar, sehingga membuat seorang perempuan yang bekerja memiliki dilema.

Peran ganda yang dimiliki oleh individu, baik perempuan atau laki-laki, dapat menimbulkan masalah. Menyesuaikan waktu antara bekerja dan rumah tangga bukanlah hal yang mudah, ketika salah satu peran tidak dapat dilakukan dengan baik atau munculnya masalah maka dapat menimbulkan konflik. **Konflik yang muncul dapat memengaruhi peran lainnya dan hal tersebut dapat menurunkan kesehatan mental pekerja** (Verbrugge, 1983, 1989; Zhou, Da, Guo, Zhang, 2018).



4. Konflik pekerjaan dan rumah tangga

Beban peran ganda, yang kebanyakan dimiliki oleh perempuan, dapat menimbulkan munculnya konflik pekerjaan dan rumah tangga (Powell & Greenhaus, 2010; Nilsen, Skipstein, Øtsby, Mykletun, 2017; Carvalho, Chambel, Neto, & Lopes, 2018). Konflik antara pekerjaan

dan keluarga ini menunjukkan bahwa individu yang bekerja dan memiliki keluarga memiliki peran ganda yang dapat menimbulkan konflik antar perannya.

Konflik pekerjaan dan rumah tangga muncul disebabkan oleh keadaan di mana pekerjaan dapat mengganggu keluarga dan sebaliknya. **Semua orang dapat mengalami konflik ini, namun konstruksi sosial terhadap peran perempuan menjadikan perempuan pihak yang paling sering mengalami dan memiliki kecenderungan lebih besar untuk terpengaruh konflik** (Nilsen, Skipstein, Øtsby, Mykletun, 2017).

Ketika konflik antara pekerjaan dan keluarga terjadi berulang kali dan individu tidak bisa menyelesaikannya serta rendahnya dukungan dari lingkungan untuk dapat mengatasi masalah yang ada dapat menimbulkan berbagai masalah baru dan berdampak jangka panjang. Salah satu masalah yang dapat muncul adalah masalah kesehatan mental (Major, Klein, Ehrhart, 2002).

Padahal, dalam membentuk atau merawat suatu keluarga bukan hanya tanggung jawab perempuan sebagai seorang ibu, namun harus ada kerja sama antara ibu dan ayah (Cabrera, Volling, & Barr, 2018). Maka dari itu, kesetaraan gender di dunia kerja perlu menjadi perhatian agar dapat meringankan beban peran ganda yang selama ini lebih banyak dipikul oleh perempuan.

Semua hal tersebut dapat membuat perempuan memiliki kecenderungan yang lebih tinggi mengalami masalah kesehatan mental seperti depresi, kesejahteraan mental (well-being) yang rendah, gangguan kecemasan, dan masalah kesehatan mental lainnya. Berikut ini akan coba dijelaskan lebih lanjut **dampak dari ketidaksetaraan gender yang terjadi di dunia kerja**

1. Perkembangan anak

Pengaruh konflik keluarga-pekerjaan terhadap anak bisa memengaruhi generasi selanjutnya. Penelitian menunjukkan bahwa anak yang kedua orang tuanya mengalami konflik antara pekerjaan dan keluarga lebih rentan untuk mengalami penurunan kesehatan mental (Vahedi, Krug, & Westrupp, 2019).

Konflik antara pekerjaan dan keluarga yang dialami oleh ibu memberikan dampak yang lebih signifikan terhadap keluarga. Namun hal

tersebut bisa diatasi karena penelitian menunjukkan kondisi kesehatan mental anak dapat meningkat apabila konflik yang dialami kedua orang tua menurun (Dinh, dkk., 2017; Vahedi, Krug, & Westrupp, 2019).

Dengan adanya usaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang setara, kita bisa **mengurangi konflik antara pekerjaan dan keluarga**, sebagai bagian dari upaya investasi terhadap generasi penerus.

2. Aktualisasi diri terhambat

Seseorang bekerja tidak hanya karena ingin mendapatkan penghasilan atau tujuan lain yang berhubungan dengan upah. **Bekerja juga menjadi sarana individu untuk dapat mengekspresikan diri dan sebagai cara untuk aktualisasi diri sebagai individu** (Kassamali & Ratani, 2014).

Sebagai salah satu sarana aktualisasi diri, sudah seharusnya setiap individu dapat mendapatkan haknya untuk bekerja, dan mendapatkan perlakuan yang setara. Dalam kenyataannya, seorang perempuan meskipun memiliki hak untuk bekerja, namun seringkali mendapatkan perilaku diskriminasi, pelecehan seksual, dan *microaggression* yang membuat perempuan memiliki ruang dan kesempatan yang terbatas.

Apabila kita memerhatikan tujuan presiden Jokowi untuk meningkatkan SDM yang unggul, **menjamin adanya sarana dan fasilitas yang mendukung seseorang dapat bekerja atau melakukan kegiatan aktualisasi diri menjadi salah satu cara yang bisa dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut.**

3. Mengganggu kesejahteraan mental

Dari penjelasan-penjelasan sebelumnya, kita dapat mengetahui bahwa masalah yang muncul dari keadaan tidak setara di dunia kerja memengaruhi kesejahteraan mental individu.

Keadaan pekerjaan yang tidak mendukung atau kurang menghargai dapat menimbulkan stres, atau keadaan di mana seseorang mengalami pengalaman tidak menyenangkan dan membuatnya merasa tertekan, yang **dapat berakibat pada produktifitas dan kesehatan** individu tersebut (Bubonya, Cobb-Clark, & Wooden, 2017).



Apabila keadaan berlangsung lama dan sering terjadi akan berakibat pada kesehatan mental dan fisik individu dalam jangka panjang seperti kecemasan, penyakit jantung, diabetes, dan depresi (psychologytoday.com, n.d.; Sawyer, dkk., 2012). Perempuan sebagai pihak yang paling dirugikan dalam keadaan ketidaksetaraan di dalam dunia kerja memiliki kecenderungan yang lebih besar mengalami hal tersebut.

4. Memengaruhi kesehatan fisik



Seseorang yang mengalami diskriminasi juga dapat mengalami gangguan kesehatan fisik. Hal tersebut dapat terjadi karena adanya hubungan antara kesehatan mental dan fisik. **Diskriminasi yang dialami perempuan di tempat kerja dapat mengganggu kesehatan fisik dan mental.**

Penelitian yang dilakukan oleh Finch, Hummer, Kol dan Vega (2001) mengatakan bahwa depresi menjadi mekanisme kuat yang dapat menimbulkan gangguan terhadap kesehatan fisik seseorang. **Seseorang yang mengalami stres, salah satunya akibat perlakuan seksisme dan/atau diskriminasi, dapat mengalami psikosomatik atau keadaan kesehatan fisik yang menurun karena kesehatan mental yang terganggu.** Hal tersebut menunjukkan pentingnya menciptakan lingkungan yang adil agar dapat merawat kesehatan mental dan fisik individu.

Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, **diskriminasi juga memengaruhi kesehatan fisik akibat dari terganggunya kesejahteraan mental individu.** Seseorang yang mengalami penurunan kesehatan mental dapat memengaruhi kesehatan fisiknya begitu juga sebaliknya (apa.org, nd.; Palomba, dkk., 2018; Scott, Lim, Al-Hamzawi, dkk, 2016).

Pengaruh kesehatan mental terhadap kesehatan fisik dapat berlangsung sementara namun apabila terus terjadi maka akan berdampak terhadap kesehatan fisik jangka panjang seperti penyakit jantung, diabetes, gangguan kecemasan, depresi, dan lain sebagainya (psychologytoday.com, n.d.; Finch, Hummer, Kol, & Vega, 2001;





Gupta, Vedor, Biedenharn, & Agarwal, 2013; Steffy & Jones, 2014). Hal tersebut tentu dapat merugikan individu dan juga menghambat produktifitas pekerja dan perusahaan.

Masalah lain yang perlu diperhatikan adalah **stres yang dialami individu dapat mengganggu kesehatan reproduksi** (Agarwal, Aponte-Mellado, Premkumar, Shaman, Gupta, 2012; Gupta, Vedor, Biedenharn, & Agarwal, 2013; Pressman, Hernandez, & Sikka, 2018;). Stres yang dialami oleh individu, khususnya perempuan sebagai pihak yang paling sering mengalami dampak dari keadaan ketidaksetaraan gender di dunia kerja, dapat mengakibatkan terganggunya kesuburan seorang perempuan (Zelena, 2015; Palomba dkk, 2018).

Bahkan pada tahap pubertas, stress yang dialami oleh individu dapat memengaruhi siklus menstruasi atau menghambat pubertas pada individu (Magner, Rogol, & Gorden, 1984). Apabila dunia kerja tidak bisa memberikan lingkungan yang setara untuk para pekerja tentu akan mengkhawatirkan untuk masa depan. Mengetahui bahwa keadaan kesehatan perempuan di Asia Tenggara saat ini termasuk dalam kategori yang masih perlu diperhatikan dan sosial ekonomi menjadi salah satu faktor mengapa hal tersebut bisa terjadi (Feng dkk, 2018).

5. Kekerasan terhadap perempuan

Diskriminasi terhadap perempuan dalam dunia kerja dapat memengaruhi kemampuan ekonomi seorang perempuan. Hal tersebut dapat membuat kebanyakan perempuan berada dalam status ekonomi yang lebih rendah dibandingkan laki-laki dan menyebabkan ketergantungan ekonomi pada pasangan. **Tidak mampunya perempuan berdiri sendiri dalam hal ekonomi dapat meningkatkan kecenderungan perempuan mengalami kekerasan** dalam rumah tangga (Dhungel, Dhungel, Dhital, Stock, 2017).

Adanya ketimpangan dari ketidakadilan yang dihadapi oleh perempuan tersebut dapat memberikan efek jangka panjang yang buruk jika tidak ada usaha pencegahan. Apabila perusahaan atau para pengguna tenaga kerja dapat menciptakan budaya yang inklusif dan adil, baik perempuan dan lak-laki, dapat lebih bahagia dan berkembang dengan baik.


Salah satu hal yang dapat membuat seseorang mengalami stres adalah beban dari peran yang ia miliki. Risiko stres terhadap kesehatan akan meningkat apabila seseorang memiliki peran ganda. Adanya tuntutan dan ekspektasi dari lingkungan bahwa perempuan harus baik dalam melakukan perannya sebagai ibu dan individu yang bekerja, tanpa adanya kerja sama yang baik antara pasangan dalam hal tugas rumah tangga atau perawatan, dapat meningkatkan beban dan stres yang dialami oleh perempuan sebagai pihak yang paling sering memegang peran ganda.

Kebijakan yang dapat memberikan jaminan keadilan terhadap pekerja dan lingkungan masyarakat yang memandang setara semua orang tanpa melihat identitas harus segera dibuat agar dapat memastikan kesejahteraan yang lebih baik untuk masyarakat dan membantu meningkatkan kualitas sumber daya manusia.





RAGAM KEBIJAKAN PEMERINTAH DI INDONESIA DAN LUAR NEGERI



Di Indonesia sudah ada usaha untuk mencegah terjadinya diskriminasi, salah satunya dalam dunia kerja. Beberapa negara lain juga sudah ada yang mengambil langkah konkrit dalam usaha menghapus diskriminasi dan mencapai kesetaraan gender. Berikut adalah negara, usaha yang sudah mereka lakukan, serta perkembangannya:


A. Dalam negeri INDONESIA


Berdasarkan Indeks Ketimpangan Gender Global (Global Gender Gap Index) yang dimiliki oleh World Economic Forum (2020) **Indonesia menduduki peringkat ke-85 dari 159 negara**. Dalam hal kesetaraan partisipasi dan kesempatan ekonomi, Indonesia menduduki peringkat ke-68, sedangkan dalam pemberdayaan perempuan di bidang politik, Indonesia menduduki peringkat ke-82. Jika melihat keadaan Indonesia pada tahun 2006, dalam dua hal tersebut terjadi penurunan peringkat meskipun skor meningkat. Hal tersebut bisa menunjukkan bahwa **dalam upaya mewujudkan kesetaraan gender, Indonesia masih lambat jika dibandingkan negara-negara lain**.

Adanya peningkatan skor kesetaraan gender yang dialami oleh Indonesia menunjukkan bahwa terdapat usaha yang dilakukan, meskipun masih tertinggal dengan negara lain. **Beberapa kebijakan yang mencegah diskriminasi dan memberikan peluang untuk perempuan sudah dimiliki, meskipun masih banyak yang harus ditambah dan/atau diperbaiki**. Salah satunya tertuang dalam UU Ketenagakerjaan.

Dalam UU Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa **setiap tenaga kerja memiliki hak dan kesempatan yang sama** serta mendorong adanya **penempatan serta pemberhentian seorang pegawai harus dilakukan secara adil**. Dalam undang-undang tersebut juga dibahas hak pekerja perempuan seperti yang berhubungan dengan melahirkan dan masa haid.

Disebutkan bahwa **perempuan berhak** mendapatkan cuti saat sebelum dan/atau sesudah melahirkan sebanyak 13 minggu dengan jaminan upah. Indonesia juga memberikan jaminan perlindungan untuk para ibu hamil agar tidak dikeluarkan dari pekerjaannya karena masalah kehamilan atau yang berhubungan dengan kehamilan. Namun **tidak ditemukan adanya ijin untuk orang tua** dapat mengasuh anak dan dijamin tetap mendapatkan upah. Seorang suami atau ayah juga hanya diberikan waktu 2 hari cuti dengan jaminan dibayar saat istri melahirkan.





Berkaitan dengan kekerasan, Indonesia telah memiliki perlindungan hukum. Namun hanya terbatas untuk kekerasan dalam rumah tangga, yang tertuang dalam UU Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga (UU-PKDRT) yang disahkan pada tahun 2004.


B. Luar negeri

B.1 Negara yang menduduki peringkat 3 besar dalam kesetaraan gender menurut Global Gender Gap Index (World Economic Forum, 2020):


ISLANDIA


Di Islandia, dilakukan penelitian tentang pelecehan seksual pada industri jasa untuk melindungi pegawai yang bekerja di sana (Council of Europe, 2018). Dengan adanya **penelitian tentang pelecehan seksual dalam dunia kerja**, Islandia memunculkan peraturan tentang pelecehan seksual dan tindakan seksisme di dunia kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam mengembangkan kebijakan selalu memperhatikan kebutuhan masyarakatnya melalui hasil-hasil penelitian. Selain secara langsung memperhatikan isu kekerasan, Islandia juga berfokus untuk mengakhiri norma stereotip yang menjadi penyebab kekerasan dalam sektor-sektor yang relevan.

Melalui penelitian-penelitian yang dilakukan, Islandia berusaha untuk mengurangi ketidaksetaraan yang terjadi di negaranya. Beberapa usaha yang dilakukan adalah membentuk peraturan baru untuk melindungi anak-anak yang tidak terlindungi atau mengalami pelecehan seksual dalam hubungan dekat; membentuk komisi pemerintahan baru yang berfokus pada metode dalam mengidentifikasi kasus kekerasan; melakukan asesmen mengenai kebutuhan dan resiko yang dihadapi; dan membiayai NGOs/LSM yang memiliki tujuan memperbaiki isu spesifik.



Para pengambil keputusan dan profesional pada berbagai tingkat dalam berbagai sektor menjadi target dalam strategi melindungi






pegawai perempuan di dunia kerja. Dari usaha yang dilakukan oleh Islandia dan bagaimana mereka berhasil mencapai kesetaraan gender yang paling tinggi di antara negara-negara lain, kita bisa melihat **pentingnya usaha bersama yang berkesinambungan untuk meningkatkan kesetaraan gender.**


Usaha yang dilakukan Islandia terbukti berhasil dalam menutup ketimpangan gender yang terjadi di negaranya. Berdasarkan Global Gender Gap 2020 yang dibuat oleh World Economic Forum (2019), Iceland menduduki peringkat pertama kesetaraan gender. Partisipasi dan kesempatan ekonomi serta pemberdayaan politik menjadi dua hal yang dilakukan oleh Iceland dengan baik, terbukti dari peringkatnya yang berada pada urutan ke-2 dan pertama. Dalam hal meningkatkan kesetaraan gender pada partisipasi ekonomi dan politik, Iceland dapat menjadi contoh negara yang baik.


NORWEGIA

Norwegia menjadi negara terbaik dalam membuat kebijakan yang memerhatikan hak pekerja dan upah minimum berdasarkan Commitment Reducing Inequality (CRI) tahun 2018 (DFI & Oxfam, 2018). Norwegia juga menduduki peringkat ke-2 dalam penelitian yang dilakukan oleh World Economic Forum (2019) berjudul Global Gender Gap 2020. Pada laporan yang dibuat oleh World Economic Forum (2019) tersebut, Norway menempati peringkat ke-11 dalam kategori partisipasi dan kesempatan ekonomi dan peringkat ke-2 dalam pemberdayaan gender di bidang politik.



Pencapaian Norwegia dalam kesetaraan gender tentu tercapai karena usaha berkesinambungan yang dilakukan oleh seluruh pihak di negara tersebut. **Salah satu pihak yang ikut serta meningkatkan kesetaraan gender di Norwegia adalah perusahaan.** Survey yang dilakukan oleh Equileap, dari perusahaan di Norwegia yang memenuhi syarat, terdapat 43% perusahaan yang masuk 200 terbaik dalam kesetaraan gender (Equileap, 2019). Di Norwegia, perempuan lebih banyak dibandingkan laki-laki di bidang pekerjaan profesional

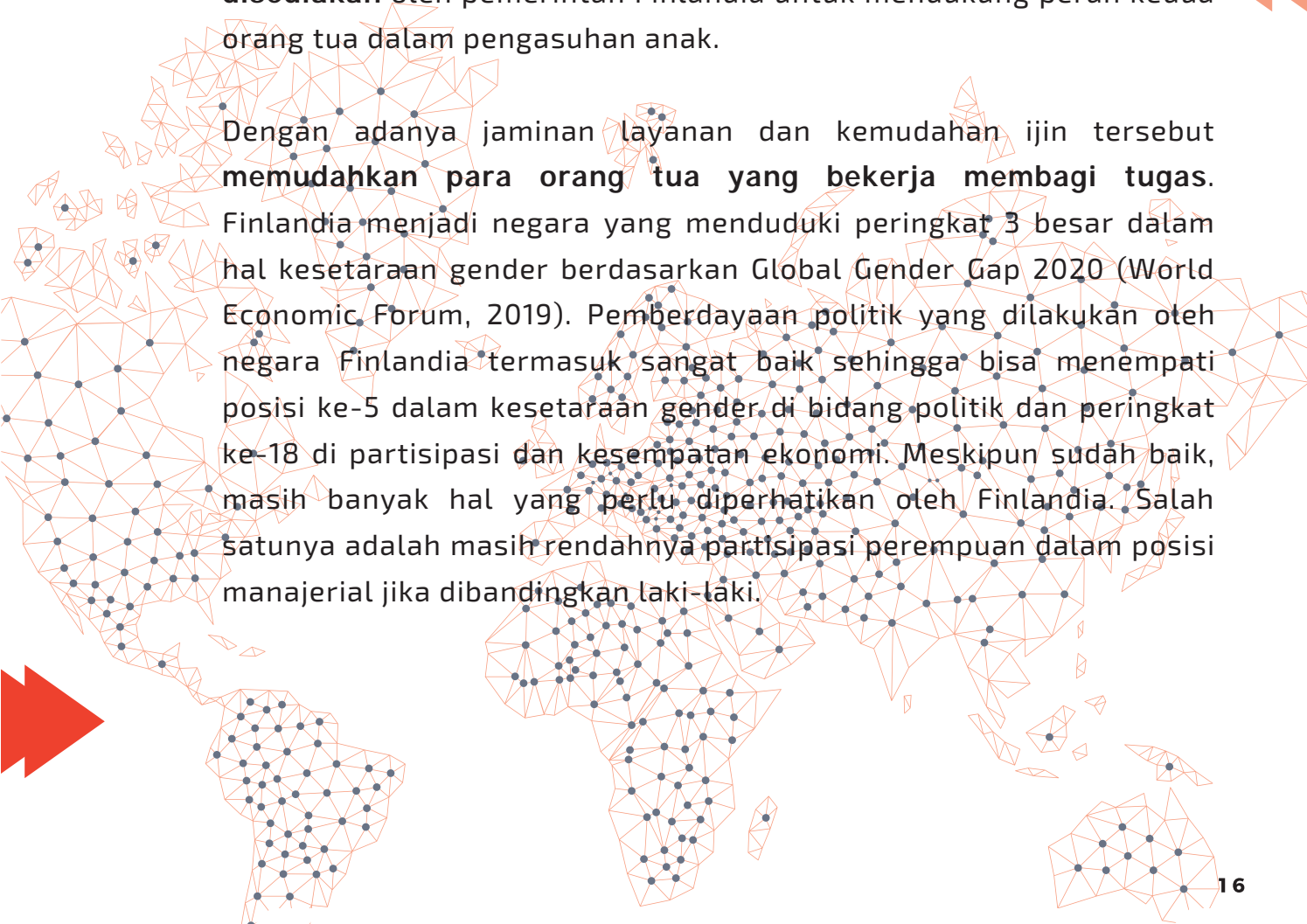






dan teknis. Walaupun demikian, dalam hal posisi manajerial atas perempuan di Norwegia masih terhitung lebih sedikit dibandingkan laki-laki, sama halnya dengan upah yang diterima perempuan (World Economic Forum, 2019). Usaha lain yang dilakukan oleh Norwegia dalam meningkatkan kesetaraan gender adalah **membuat hukum yang melindungi karyawan dari pelecehan seksual di dunia kerja.**

FINLANDIA

Finlandia menjadi salah satu negara yang sudah menerapkan kesetaraan gender sejak lama. Finlandia **membantu para orang tua yang bekerja dengan cara memberikan kemudahan ijin untuk mengasuh anak.** Berdasarkan data yang didapat oleh Europe Gender Studies (2018), terdapat 56% perempuan dan 50% laki-laki yang berkontribusi aktif dalam pengasuhan anak mereka. Setidaknya mereka memiliki waktu beberapa hari dalam seminggu. Hal tersebut bisa terjadi karena adanya **layanan pengasuhan anak yang disediakan** oleh pemerintah Finlandia untuk mendukung peran kedua orang tua dalam pengasuhan anak.

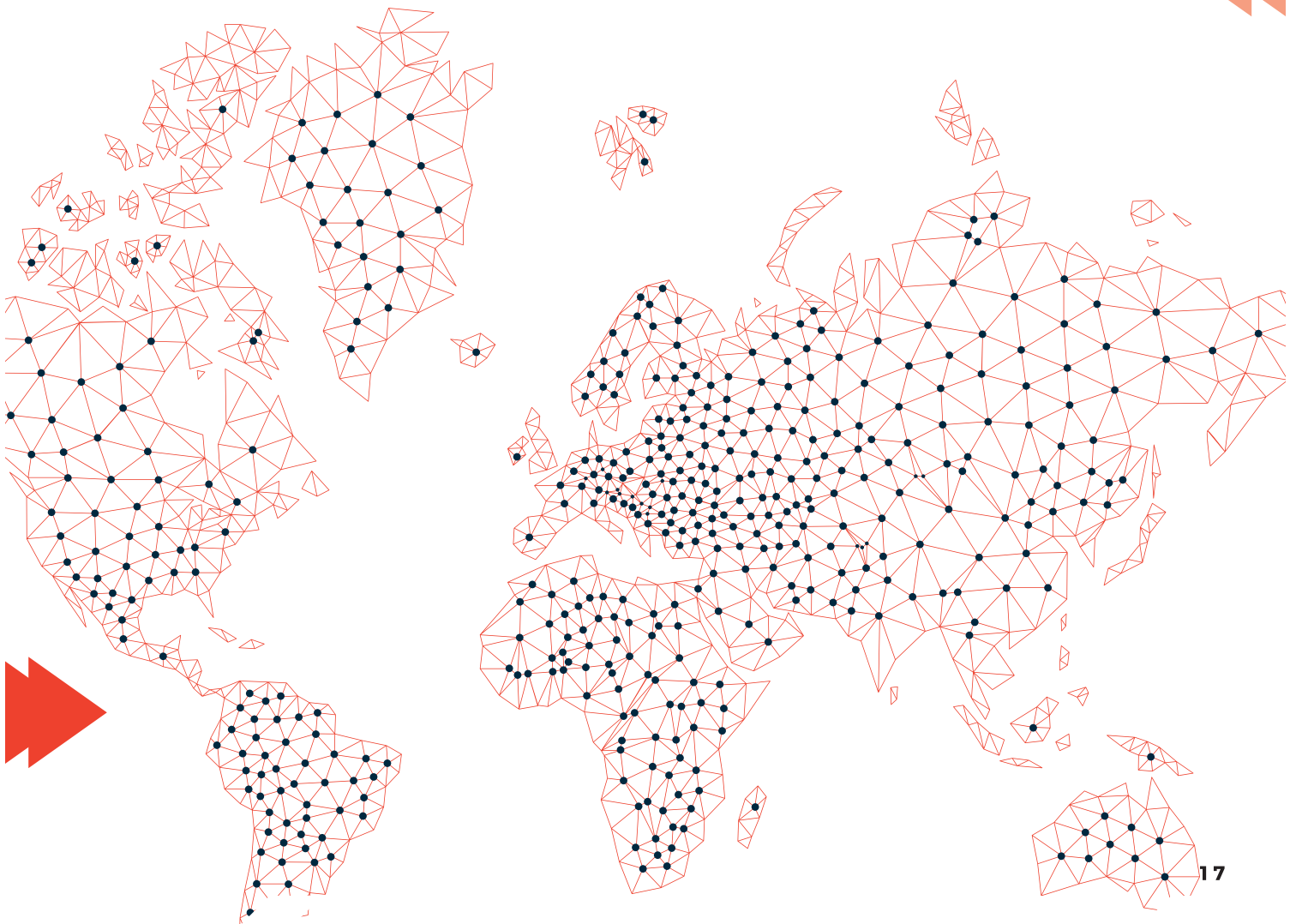


Dengan adanya jaminan layanan dan kemudahan ijin tersebut **memudahkan para orang tua yang bekerja membagi tugas.** Finlandia menjadi negara yang menduduki peringkat 3 besar dalam hal kesetaraan gender berdasarkan Global Gender Gap 2020 (World Economic Forum, 2019). Pemberdayaan politik yang dilakukan oleh negara Finlandia termasuk sangat baik sehingga bisa menempati posisi ke-5 dalam kesetaraan gender di bidang politik dan peringkat ke-18 di partisipasi dan kesempatan ekonomi. Meskipun sudah baik, masih banyak hal yang perlu diperhatikan oleh Finlandia. Salah satunya adalah masih rendahnya partisipasi perempuan dalam posisi manajerial jika dibandingkan laki-laki.



Meskipun peringkat Australia menurun cukup banyak, skor yang dimiliki pada setiap kategori penilaian, yaitu pendidikan, ekonomi, kesehatan, dan politik, memiliki angka yang sama atau sedikit meningkat dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya perubahan kesetaraan gender di Australia, meskipun tidak sebanyak negara lain, menyebabkan terjadinya penurunan peringkat.

Kesejangan upah, salah satu indikator pada kesetaraan partisipasi dan kesempatan ekonomi, yang tinggi sejak tahun 2006 menjadi salah satu hal yang menjadi penghambat terjadinya peningkatan kesetaraan gender di negara tersebut. Dari kasus yang dialami Australia dan negara lain dengan kasus serupa, kita bisa mengetahui bahwa kesetaraan gender merupakan suatu keadaan yang harus dimulai, terus diperbaiki, dan dilakukan secara konsisten. Di Australia, mereka **telah mendorong para pengguna tenaga kerja untuk memberikan cuti atau ijin untuk karyawan, baik perempuan maupun laki-laki, yang memiliki anak.**



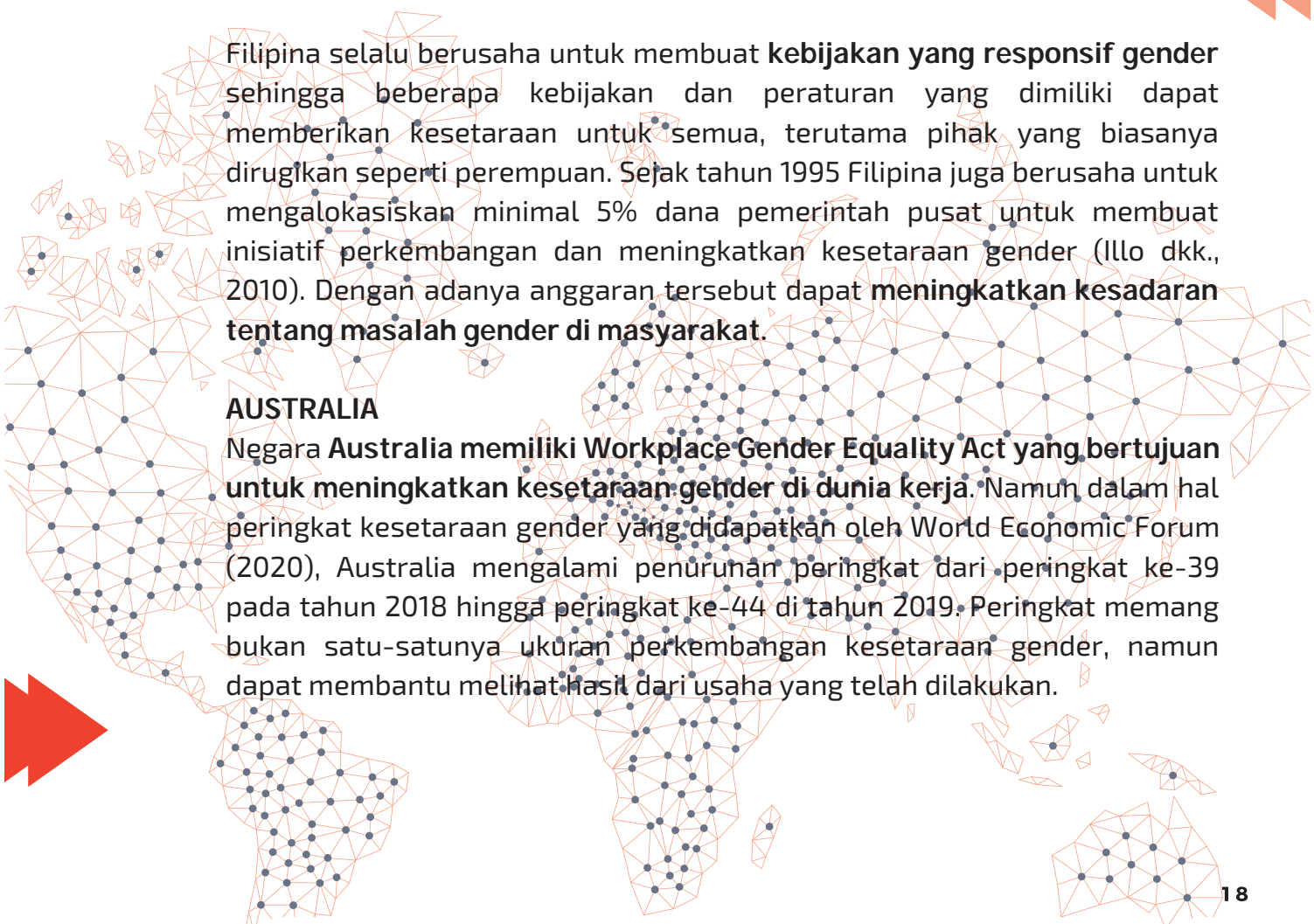


B.2 Negara di Asia

FILIPINA

Seperti di kebanyakan negara, Filipina masih memiliki masalah dalam hal kekerasan terhadap perempuan dan hak reproduksi. Namun dalam memberikan kesempatan bekerja dan berpendapat yang adil, **Filipina menjadi satu-satunya negara di Asia yang menduduki peringkat 20 besar dalam hal kesetaraan gender pada 2019**, tepatnya berada pada urutan ke-16 (WEF, 2019).


Peran perempuan dalam berbagai bidang sudah berusaha ditingkatkan oleh Filipina. Dalam hal partisipasi politik, Filipina pernah memiliki presiden perempuan dan beberapa calon presiden perempuan. Hal tersebut menjadi salah satu hal yang menunjukkan adanya kesetaraan gender yang sudah baik di dunia politik. Peran budaya, pemerintah, dan perusahaan menjadi penting dalam meningkatkan kesetaraan gender di Filipina. Beberapa usaha yang dilakukan di Filipina dalam mencapai kesetaraan gender adalah **mendorong perusahaan mengembangkan keberagaman dan inklusivitas di perusahaannya** (Layton & MacPhail, 2013).



Filipina selalu berusaha untuk membuat **kebijakan yang responsif gender** sehingga beberapa kebijakan dan peraturan yang dimiliki dapat memberikan kesetaraan untuk semua, terutama pihak yang biasanya dirugikan seperti perempuan. Sejak tahun 1995 Filipina juga berusaha untuk mengalokasikan minimal 5% dana pemerintah pusat untuk membuat inisiatif perkembangan dan meningkatkan kesetaraan gender (Illo dkk., 2010). Dengan adanya anggaran tersebut dapat **meningkatkan kesadaran tentang masalah gender di masyarakat**.


AUSTRALIA

Negara **Australia memiliki Workplace Gender Equality Act yang bertujuan untuk meningkatkan kesetaraan gender di dunia kerja**. Namun dalam hal peringkat kesetaraan gender yang didapatkan oleh World Economic Forum (2020), Australia mengalami penurunan peringkat dari peringkat ke-39 pada tahun 2018 hingga peringkat ke-44 di tahun 2019. Peringkat memang bukan satu-satunya ukuran perkembangan kesetaraan gender, namun dapat membantu melihat hasil dari usaha yang telah dilakukan.



Meskipun peringkat Australia menurun cukup banyak, skor yang dimiliki pada setiap kategori penilaian, yaitu pendidikan, ekonomi, kesehatan, dan politik, memiliki angka yang sama atau sedikit meningkat dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya perubahan kesetaraan gender di Australia, meskipun tidak sebanyak negara lain, menyebabkan terjadinya penurunan peringkat.

Kesejangan upah, salah satu indikator pada kesetaraan partisipasi dan kesempatan ekonomi, yang tinggi sejak tahun 2006 menjadi salah satu hal yang menjadi penghambat terjadinya peningkatan kesetaraan gender di negara tersebut. Dari kasus yang dialami Australia dan negara lain dengan kasus serupa, kita bisa mengetahui bahwa kesetaraan gender merupakan suatu keadaan yang harus dimulai, terus diperbaiki, dan dilakukan secara konsisten. Di Australia, mereka telah mendorong para pengguna tenaga kerja untuk memberikan cuti atau izin untuk karyawan, baik perempuan maupun laki-laki, yang memiliki anak.



SINGAPURA

Kesetaraan gender di Singapura mengalami kemajuan dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Singapura berada pada peringkat ke-54 berdasarkan skor secara keseluruhan; posisi ke-20 dalam hal partisipasi dan kesempatan ekonomi; dan peringkat ke-92 dalam pemberdayaan politik (World Economic Forum, 2019). Meskipun mengalami penurunan dalam skor kesehatan, namun Singapura berhasil meningkatkan kesetaraan gender cukup baik jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya.

Usaha yang dilakukan oleh Singapura dalam meningkatkan kesetaraan gender adalah membuat perlindungan hukum yang melarang pelecehan seksual di tempat kerja (World Bank, 2019). Singapura juga memberikan cuti untuk orang tua yang memungkinkan kedua orang tua dapat mengambil waktu untuk mengasuh anaknya,





MALAYSIA

Kesetaraan gender di Malaysia mengalami penurunan pada tahun 2019. Penurunan terjadi pada 3 dari 4 kategori kesetaraan gender yang diteliti oleh World Economic Forum (2019) pada Global Gender Gap 2020. Dalam hal partisipasi dan kesempatan ekonomi, kesetaraan gender di Malaysia termasuk berada pada peringkat rendah, yaitu peringkat ke-97 dari 153 negara dan peringkat ke-117 dalam pemberdayaan politik untuk mendukung kesetaraan gender. **Meskipun Malaysia menduduki peringkat yang rendah, namun sudah ada beberapa usaha baik yang telah dilakukan mereka untuk mewujudkan kesetaraan gender.**


Malaysia menjadi salah satu negara di Asia yang memperkenalkan hukum pelecehan seksual untuk dapat melindungi karyawan di dunia kerja, namun tidak memiliki hukum yang jelas bagaimana pelaku pelecehan seksual bisa ditindaklanjuti dan perlindungan korban (World Bank, 2019).

Dalam usaha untuk meningkatkan kesetaraan gender, Malaysia memiliki **rencanan aksi untuk meningkatkan kesetaraan gender** yang disebut dengan The National Women's Policy and Action Plan (2009-2015). Dalam rencana rancangan tersebut mereka mendorong sektor publik untuk memberikan kesempatan lebih besar terhadap perempuan untuk bergabung dalam tenaga kerja.

Malaysia memiliki ruang pendanaan untuk memberikan pelatihan terhadap perempuan yang disebut dengan Human Resource Development Program Fund (HRDF). Dana yang dimiliki tersebut sebagian digunakan untuk memberikan edukasi tentang topik-topik yang berhubungan dengan kesetaraan gender dengan tujuan dapat meningkatkan kesadaran karyawan dan mencegah terjadinya ketimpangan gender di dunia kerja (Lim, 2019).

Malaysia juga memberikan kebijakan untuk mencapai kesetaraan gender di tempat kerja seperti mendorong pengguna tenaga kerja untuk memberikan cuti orang tua, menyediakan layanan pengasuhan anak, mereformasi sistem pajak, dan pengaturan kerja yang fleksibel seperti kerja paruh waktu atau kerja jarak jauh.

Usaha yang telah dilakukan oleh Malaysia tersebut belum cukup untuk dapat meningkatkan kesetaraan gender di negaranya. Survei yang dilakukan oleh Bidang Perkembangan Keluarga dan Populasi Nasional Malaysia 2016 (Lim,



2018) menunjukkan bahwa salah satu alasan adanya ketimpangan gender di angkatan kerja Malaysia adalah **perempuan cenderung akan mengundurkan diri dengan alasan adanya tanggung jawab keluarga dan kesulitan untuk menyeimbangkan antara kegiatan keluarga dan pekerjaan.**


KOREA

Korea menduduki peringkat ke-108 pada riset **Global Gender Gap Report 2020** (World Economic Forum, 2019). Meskipun terdapat kenaikan dalam skor keseluruhan kesetaraan gender dibandingkan tahun sebelumnya, di antara 4 komponen penilaian kesetaraan gender yang dilakukan oleh WEF (2020), dalam hal partisipasi dan kesempatan ekonomi di Korea menurun berada pada peringkat paling rendah yaitu pada peringkat 127. Peringkat tersebut menunjukkan kemunduran apabila melihat posisi Korea pada tahun 2006 yang menduduki peringkat ke-96. Dalam bidang politik, kesetaraan gender di Korea mengalami kemajuan pada tahun 2020 sebanyak 5 peringkat lebih tinggi dibandingkan dengan tahun 2006, yaitu menjadi peringkat ke-79.

Korea menjadikan kesetaraan gender menjadi salah satu **prioritasnya**, namun perkembangan kesetaraan gender di negeri ini **masih lambat**. Usaha yang sudah dilakukan oleh Korea dalam meningkatkan kesetaraan gender adalah memberikan ijin untuk ayah dapat mengasuh anaknya dengan jaminan upah. Korea memberikan ijin mengasuh anak yang setara antara ayah dan ibu yang bekerja, yaitu selama 52 minggu (Addati, Cassirer, & Gilchrist, 2014). Untuk ijin saat melahirkan, baik untuk ibu dan ayah, diberikan jaminan upah meskipun ayah hanya mendapatkan waktu 3 hari saja dan ibu 13 minggu cuti (Sumber: Addati, Cassirer, & Gilchrist, 2014; Addati, Cattaneo, Esquivel, & Valarino, 2018; OECD, 2019).

JEPANG


Jepang menduduki peringkat ke-121 dalam skor keseluruhan kesetaraan gender menurut **World Economic Forum 2019** (World



Economic Forum, 2020). Peringkat tersebut menurun jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya yang berada pada peringkat ke-110. Dalam hal partisipasi dan kesempatan ekonomi Jepang berada pada urutan 115, peringkat tersebut menurun jika dibandingkan dengan tahun 2016 dengan peringkat 83. Kesetaraan gender di Jepang pada bidang politik pada tahun 2020 paling rendah dibandingkan dengan kesetaraan gender pada bidang lainnya di negara tersebut, yaitu pada 144 dari 153 negara.


Jepang termasuk negara yang sudah memiliki hukum tentang kesetaraan gender yang disebut dengan The Law on Equal Opportunities for Employment of Women and Men sejak tahun 1985. Hukum tersebut mengatur agar setiap warga negara memiliki kesempatan yang sama dalam bekerja. Jepang juga memiliki hukum yang memastikan adanya fasilitas layanan pengasuhan untuk anak dan lansia yang bisa digunakan.

Meskipun pemerintah berusaha membuat kebijakan keadilan gender dalam dunia kerja dan pendidikan, adanya **norma sosial dan peran gender yang dipercayai masyarakat** membuat perempuan tetap memilih bidang ilmu sosial dan sastra dibandingkan bidang STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) dalam hal pendidikan (World Bank, n.d; National Women Education Center, 2019). Hal tersebut menjadi salah satu penyebab terjadinya ketimpangan dalam hal sector pendidikan dan upah.



Data yang dimiliki oleh World Economic Forum (2019) menunjukkan terjadi ketimpangan partisipasi yang cukup besar antara perempuan dan laki-laki di Jepang. Ketimpangan di posisi manajerial juga sangat besar hingga Jepang menduduki peringkat ke-131 di antara 153 negara.

Meskipun sudah lama memiliki peraturan dan kebijakan yang berusaha meningkatkan kesetaraan gender, namun Jepang tetap menunjukkan ketimpangan gender yang besar. **Pendapat tentang peran gender dan norma yang ada menjadi hal yang membuat Jepang lambat dalam menutup jarak ketimpangan antara perempuan dan laki-laki.** Perkembangan lambat yang dialami Jepang tersebut perlu dijadikan catatan bahwa membuat kebijakan saja bukanlah satu-satunya cara yang dapat secara cepat mengubah keadaan, kebijakan yang dimiliki perlu dilaksanakan, dipantau, dan diubah apabila diperlukan agar tujuan dapat tercapai.



B.3 Beberapa negara di dunia yang memiliki kebijakan yang baik untuk mencapai kesetaraan gender

TURKI


Turki memberikan insentif terhadap perusahaan yang memberikan promosi kepada karyawan perempuan. Selain itu, mereka juga memiliki "Turkey's Engineer Girls Project" yang membiayai anak perempuan yang akan melanjutkan sekolah ke universitas jurusan Teknik.

Turki juga mendukung para ibu yang bekerja melalui proyeknya yang disebut proyek "*Mom's Job My Future*" (Borusan Kocabiyik Foundation, 2020) dengan menyediakan penitipan anak di wilayah sekitar tempat kerja, ibu yang menitipkan anaknya melaporkan bahwa mereka puas dengan layanan yang disediakan tersebut.

Meskipun demikian, usaha yang dilakukan oleh Turki tidak langsung bisa membuat negara tersebut menduduki peringkat atas dalam kesetaraan gender. Tahun 2019, berdasarkan World Economic Forum (2019), Turki menduduki peringkat ke-130 dari 153 negara. Pada kategori partisipasi dan kesempatan ekonomi Turki berada pada peringkat ke-136 dan ke-109 pada bidang politik. Berada di peringkat bawah, Turki terus melakukan upaya untuk dapat meningkatkan kesetaraan gender dengan usaha yang disebutkan sebelumnya. Usaha yang dilakukan tersebut bisa menjadi masukan bagi negara lain dalam upaya meningkatkan kesetaraan gender.


LATVIA

Latvia menjadi negara yang melindungi dan mempromosikan pekerja perempuan dengan baik secara hukum. Usaha Latvia tersebut terbukti berhasil karena pada tahun 2019, Latvia menduduki posisi 8 (delapan) dalam kategori partisipasi dan kesempatan ekonomi dan peringkat ke-28 kesetaraan gender dalam bidang politik (World Economic Forum, 2019). Data yang didapatkan oleh World Bank (2019) menunjukkan bahwa Latvia menjadi negara dengan peringkat ke-4 berdasarkan Women, Business, and the Law Index (WBL). Indeks




tersebut melihat bagaimana reformasi hukum yang berhubungan dengan kesetaraan gender di dunia bisnis oleh suatu negara dapat meningkatkan partisipasi perempuan. Negara ini **mengajak laki-laki untuk ikut bergabung menciptakan kesetaraan gender dan membuat strategi nasional untuk mencegah laki-laki berbuat kekerasan terhadap perempuan** (Council of Europe, 2018).

Usaha yang dilakukan oleh Latvia dalam meningkatkan kesetaraan gender adalah **membuat hukum yang memastikan adanya kesetaraan gender di tempat kerja**, seperti memastikan semua orang mendapatkan kesempatan kerja yang sama, adanya kondisi kerja yang setara, dan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama (Rastrigina, 2015). Latvia **membantu masyarakat dalam menyeimbangkan kehidupan keluarga dan pekerjaan dengan cara memberikan maternity, parental, and paternity benefits** yang banyak hingga anak memasuki usia 1,5 tahun; menyediakan **layanan pengasuhan anak** yang diatur oleh pemerintah; memastikan **adanya kemudahan untuk orang tua yang bekerja untuk dapat meminta bekerja paruh waktu**, meskipun pada prakteknya hal tersebut jarang terjadi. Meskipun sudah memiliki kebijakan yang cukup baik, sebagai negara yang memiliki stereotipe yang tinggi terhadap perempuan, pilihan pekerjaan dan kemampuan antara perempuan dan laki-laki di Latvia masih menunjukkan ketimpangan.




ITALIA

Italia menduduki peringkat ke-76 pada tahun 2019 menurut data yang dimiliki oleh World Economic Forum (2019) yang berjudul Global Gender Gap 2020. Pada kategori kesetaraan gender partisipasi dan kesempatan ekonomi, Italia berada pada peringkat ke-117 dan peringkat ke-44 pada kategori kesetaraan gender di bidang politik.



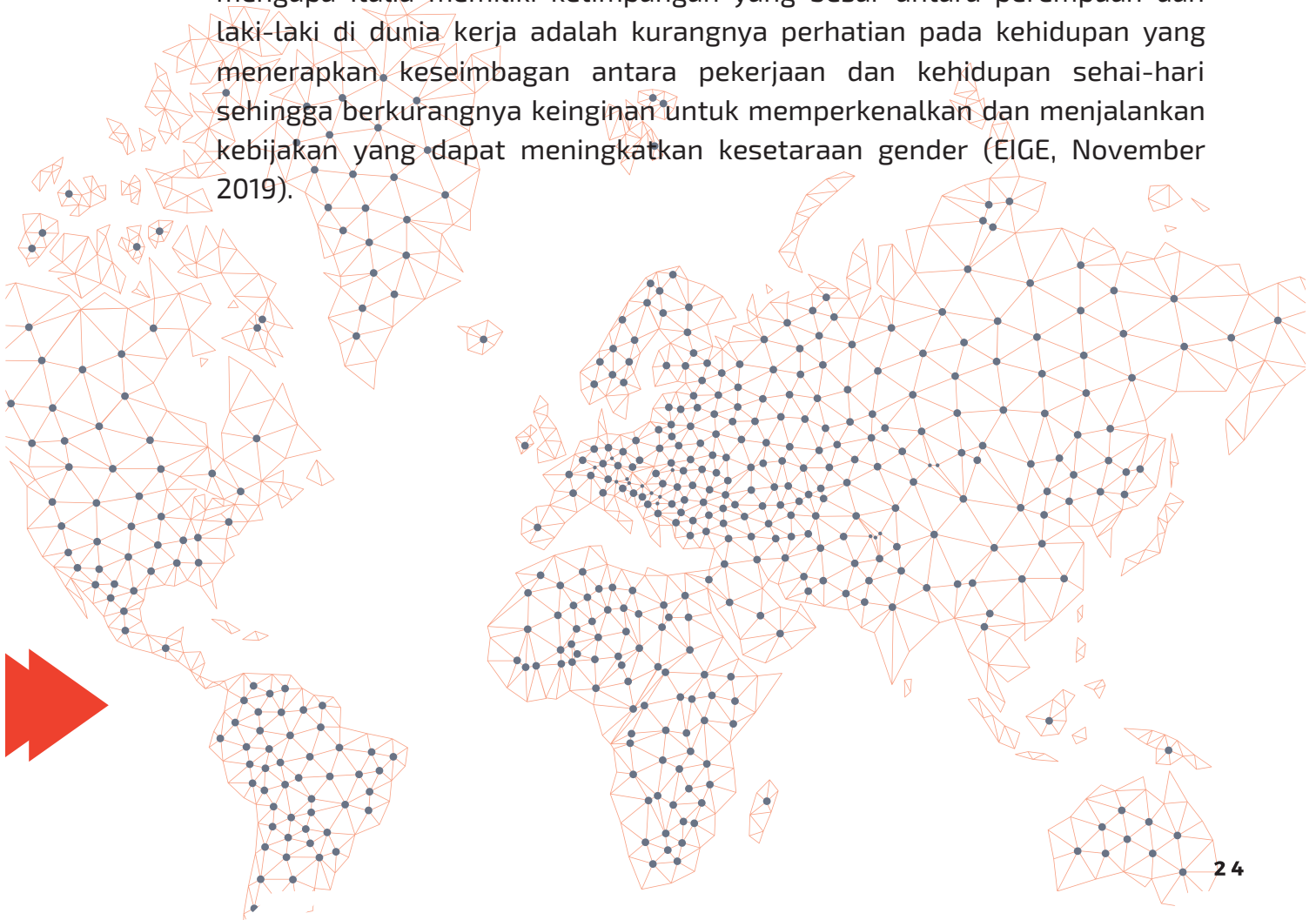

Di Italia, **berusaha meningkatkan paparan (exposure) terhadap pemimpin perempuan**. Usaha tersebut terbukti efektif menurunkan bias gender di dunia kerja. Italia juga mengimplementasikan sistem kuota gender. Sistem ini bertujuan untuk membantu para perempuan untuk bisa berkontribusi di dunia kerja, sama seperti laki-laki.



Dengan sistem kuota, jumlah role model perempuan diharapkan dapat meningkat sehingga berpotensi mengubah sikap terhadap pemimpin perempuan sejalan dengan meningkatkannya paparan masyarakat pada pemimpin perempuan (Pande, Rohini & Ford, 2011). Namun, sistem kuota gender dapat merugikan usaha kesetaraan gender apabila pemilihan pemimpin perempuan tidak tepat. Seperti meningkatkannya promosi perempuan yang belum siap memimpin. Jika praktek system kuota tidak dilakukan dengan baik, maka, solusi ini dapat memunculkan hal negatif yaitu memperkuat stereotip tentang kemampuan perempuan sebagai pemimpin yang tidak mumpuni.

Dalam mempromosikan kesetaraan gender, Italia memberikan perpanjangan cuti ayah dan memberikan kupon serta dukungan finansial untuk layanan pengasuhan anak. Fleksibilitas di tempat kerja juga menjadi perhatian negara Italia. Selain itu, Italia juga memiliki pedoman layanan kesehatan untuk perempuan korban kekerasan.

Hadirnya kebijakan tersebut masih membuat Italia menduduki peringkat yang masih di bawah dibandingkan negara lain. Salah satu penyebab mengapa Italia memiliki ketimpangan yang besar antara perempuan dan laki-laki di dunia kerja adalah kurangnya perhatian pada kehidupan yang menerapkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan sehari-hari sehingga berkurangnya keinginan untuk memperkenalkan dan menjalankan kebijakan yang dapat meningkatkan kesetaraan gender (EIGE, November 2019).



KEBIJAKAN YANG MENDUKUNG KESETARAAN GENDER DI DUNIA KERJA (TABEL 1)

KEBIJAKAN	NEGARA YANG MEMILIKI	MENGAPA KEBIJAKAN DIPERLUKAN?
Layanan pengasuhan anak berupa day care	Finlandia, Jepang, Malaysia, Turki	Dengan memberikan layanan pengasuhan anak, dapat membantu orang tua yang bekerja untuk pengasuhan anak. Adanya layanan pengasuhan anak juga dapat membantu kesehatan anak dan pasar (WEF, Agustus 2018)

Cuti untuk suami saat istri melahirkan dengan jaminan upah (paternity leave)	Finlandia, Swedia, Latvia, Austria, Denmark, Italia, Korea, Bangladesh, Cambodia, Myanmar
------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------

Memberikan pilihan dan kesempatan untuk suami atau ayah dapat berpartisipasi dalam pengasuhan anak. Dengan demikian, orang tua dapat bekerja sama dalam hal pengasuhan anak dan juga kerja domestik.

Ijin untuk ayah mengasuh anak dengan jaminan upah (Paid parental and Home care leave)	Finlandia, Swedia, Latvia, Austria, Denmark, Italia, Korea, Bangladesh, Cambodia, Myanmar
---------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------

Cuti melahirkan untuk Ibu dengan jaminan upah (maternity leave)	Islandia, Norwegia, Finlandia, Swedia, Latvia, Denmark, Inggris, Italia, Turki, Australia, Malaysia, Korea, Singapura, Cina, Indonesia, Filipina, Jepang
-----------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Perempuan yang bekerja memiliki kesempatan mengasuh anak dengan jaminan upah sehingga dapat memastikan kesejahteraan ibu bekerja dan juga anak.

KEBIJAKAN YANG MENDUKUNG KESETARAAN GENDER DI DUNIA KERJA (TABEL 1)

KEBIJAKAN	NEGARA YANG MEMILIKI	MENGAPA KEBIJAKAN DIPERLUKAN?
Ijin untuk ibu mengasuh anak, dengan jaminan upah (Paid maternal and Home care leave)	Islandia, Norwegia, Finlandia, Swedia, Latvia, Denmark, Inggris, Italia, Turki, Australia, Malaysia, Korea, Singapura, Cina, Indonesia, Filipina, Jepang	Perempuan yang bekerja memiliki kesempatan mengasuh anak dengan jaminan upah sehingga dapat memastikan kesejahteraan ibu bekerja dan juga anak.
Menjamin jam kerja fleksibel	Malaysia, Italia, Angola, Armenia, Cabo Verde, Kazakhstan and Mexico	Dapat memberikan pilihan dan keluasaan untuk orang tua dalam membagi waktu antara keluarga dan pekerjaan. Namun, dalam Assmann (2014) dan Kuba (2011) menjelaskan bahwa pekerja yang memiliki jam kerja yang fleksibel memiliki upah yang lebih sedikit karena dibayar sesuai dengan jam kerja, hal tersebut akan lebih buruk untuk perempuan yang bekerja part-time. Maka dari itu, dari kebijakan ini perlu memperhatikan jaminan pemberian upah untuk dapat memastikan pekerja dapat mengakses kebutuhannya dengan jam kerja fleksibel.
Layanan pengasuhan lansia	Switzerland, Swedia, Norwegia, Kanada, Israel, Belanda, New Zealand, Jerman, Korea	Dapat membantu meringankan kerja perawatan yang perlu dilakukan oleh anggota keluarga dan tidak dibayar. Dengan adanya fasilitas ini, dapat membantu memberikan pilihan dan waktu yang lebih lapang untuk pemegang tanggung jawab.
membuat hukum yang melindungi karyawan dari pelecehan seksual di dunia kerja	Norway, Singapore, Malaysia	Adanya perlindungan hukum dapat mencegah terjadinya pelecehan seksual dan juga memberikan hak perlindungan serta perawatan untuk korban. Hal ini dapat membantu meningkatkan rasa aman dan kesejahteraan korban.

KEBIJAKAN YANG MENDUKUNG KESETARAAN GENDER DI DUNIA KERJA (TABEL 1)

KEBIJAKAN	NEGARA YANG MEMILIKI	MENGAPA KEBIJAKAN DIPERLUKAN?
mengatur kompensasi dan perawatan korban kekerasan	Thailand	Adanya perlindungan hukum dapat mencegah terjadinya pelecehan seksual dan juga memberikan hak perlindungan serta perawatan untuk korban. Hal ini dapat membantu meningkatkan rasa aman dan kesejahteraan korban.
memberikan biaya untuk mempromosikan kesetaraan gender	Thailand	Alokasi persentase tertentu dari anggaran untuk inisiatif gender memungkinkan implementasi program gender dapat dilaksanakan. Hal ini dapat meningkatkan kesadaran tentang masalah gender dan dapat membuat bidang lain mengalokasikan anggarannya untuk gender (Illo, dkk., 2010)
mengimplementasikan sistem kuota	Italia	-

Sumber: Addati, Cassirer, & Gilchrist, 2014; Addati, Cattaneo, Esquivel, & Valarino, 2018; OECD, 2019;

Mengapa kebijakan di atas bisa membantu meningkatkan kesetaraan gender dalam dunia kerja? Peraturan yang ada dan praktek yang dijalani oleh dunia kerja dapat memengaruhi bagaimana sistem sosial bekerja. Dengan memerhatikan sistem dalam dunia kerja dan membuat kebijakan yang responsive gender, kita bisa memberikan pilihan dan kesempatan yang lebih luas untuk pihak yang selama ini dirugikan dengan sistem sosial yang ada, salah satunya adalah perempuan.



REKOMENDASI

REKOMENDASI

Melihat ragam kebijakan dan bukti bukti yang ada di berbagai negara, Indonesia perlu meningkatkan usaha dalam mendukung kesetaraan gender, salah satunya melalui pengesahan RUU PKS. Hal ini karena RUU layak dan cocok, sangat tepat waktu untuk mendukung fokus SDM Unggul pemerintah.

Tetapi lebih dari itu, Pemerintah Jokowi – Ma'aruf Amin perlu memastikan negara hadir untuk memperkuat dan melindungi perempuan dan pekerja perempuan. antara lain dengan:

- Membuat **peraturan yang memastikan adanya kesetaraan gender dan non-diskriminatif** pada tiap bidang
 - membuat system yang mengutamakan inklusivitas dan keberagaman (**gender parity 50/50**) pada setiap bidang dan lapisan sosial. Terutama pada bagian eksekutif di mana partisipasi perempuan paling rendah ditemukan.
- Mendorong perusahaan untuk:
 - menerapkan **blind hiring** atau melakukan proses perekrutan tenaga kerja dengan adil, berdasarkan kemampuan dan pengalaman calon pekerja
 - menggunakan **kata bebas gender** dalam mendeskripsikan suatu pekerjaan
 - memberikan **kesempatan yang sama antara perempuan dan laki-laki untuk mendapatkan pelatihan**
 - melakukan **edukasi tentang isu gender** untuk meningkatkan pemahaman bahwa kemampuan seseorang tidak berhubungan dengan gender individu
 - melakukan **edukasi tentang pelecehan seksual dan kesetaraan gender** di tempat kerja sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan mengurangi kejadian pelecehan seksual.
- Menambahkan atau merevisi beberapa hal yang mendukung kesetaraan gender dalam UU Ketenagakerjaan yang sudah ada, seperti:
 - memastikan **upah yang setara** sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan
 - menyesuaikan **cuti melahirkan atau cuti mengasuh anak** yang sesuai dengan rekomendasi kebijakan untuk orang tua oleh ILO (2000)
 - memberikan **izin waktu mengasuh anak yang sama antara perempuan dan laki-laki dengan jaminan upah**, agar bisa menciptakan kesetaraan gender dalam dunia kerja dan mendorong partisipasi aktif yang setara dengan tetap memperhatikan kesejahteraan keluarga
 - memasukan **peraturan untuk cuti ayah** dalam UU Ketenagakerjaan yang setara dengan ibu dan dengan jaminan upah

REKOMENDASI

- memperbaiki peraturan pemerintah dengan **mewajibkan pihak Ayah mengambil cuti untuk mengasuh anak/keluarga**
- Memberikan **jaminan adanya fasilitas atau layanan** yang dapat meningkatkan kesetaraan gender:
 - mewajibkan **fasilitas layanan pengasuhan anak (day care)** lengkap dengan perawatan/pengasuhnya di setiap kantor pemerintah dan perusahaan-perusahaan dengan karyawan diatas 500 orang
 - hal ini tidak hanya akan menguntungkan kedua orang tua yang bisa bekerja dengan baik, namun juga memberikan anak hak pengasuhan dan pendidikan, perusahaan juga diuntungkan karena pegawainya
 - berinvestasi pada **layanan untuk lansia**, seperti layanan pengasuhan, jaminan sosial untuk membantu pekerja yang harus melakukan kerja perawatan terhadap anggota keluarga yang berusia lansia
- Menjamin **adanya perlindungan hukum dan layanan kesehatan untuk kasus pelecehan atau kekerasan seksual**, sebagai usaha preventif dan kuratif
 - mengesahkan RUU-PKS
- Menjamin semua pekerja dapat memiliki akses kesehatan, baik fisik dan mental, termasuk fasilitas kesehatan di setiap daerah



DAFTAR PUSTAKA

Addati, L., Cassirer, N., & Gilchrist, K. (2014). Maternity and Paternity at Work: Law and practice across the world. International Labour Office: Geneva. Retrieved from: https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_242615/lang--en/index.htm

Addati, L., Cattaneo, U., Esquivel, V., & Valarino, I. (2018). Care work and care jobs for the future of decent work. International Labour Office: Geneva. Retrieved from: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang--en/index.htm

Agarwal, P. (2018). Not Very Likeable: Here is How Bias is Affecting Women Leaders. Forbes. Retrieved from: <https://www.forbes.com/sites/pragyaagarwaleurope/2018/10/23/not-very-likeable-here-is-how-bias-is-affecting-women-leaders/#31a57eab295f>

Alika, R. (2018). ADB: Perkembangan Teknologi Bakal Ciptakan Peluang Kerja Baru. Katadata.co.id. Retrieved from: <https://katadata.co.id/berita/2018/04/11/adb-perkembangan-teknologi-bakal-ciptakan-peluang-kerja-baru>

Assmann, S. (2014). Gender Equality in Japan: The Equal Employment Opportunity Law Revisited 日本における男女平等 雇用機会均等法再考. The Asia-Pacific journal-Japan focus, 12(45). <https://apjjf.org/-Stephanie-Assmann/4211>

Agarwal, A., Aponte-Mellado, A., Premkumar, B. J., Shaman, A., & Gupta, S. (2012). The effects of oxidative stress on female reproduction: a review. Reproductive biology and endocrinology, 10(1), 49. <http://www.rbej.com/content/10/1/49>

Bappenas. (2016). Pedoman Teknis Penyusunan Rencana Aksi Pembangunan Berkelanjutan (RAN TPB). Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas. Retrieved from: https://www.bappenas.go.id/files/5314/6673/2434/Zero_Draft_Pedoman_Teknis_Penyusunan_RAN_TPB_20160623.pdf

Barrow-Green, J. (2018). Women in Mathematics: The history behind the gender gap. Open Learn: The Open University. Retrieved from: <https://www.open.edu/openlearn/science-maths-technology/mathematics-statistics/women-mathematics-the-history-behind-the-gender-gap>

Belle, D., & Doucet, J. (2003). Poverty, Inequality, and Discrimination as Sources of Depression Among U.S. Women. Psychology of Women Quarterly, 27(2), 101–113. <https://doi.org/10.1111/1471-6402.00090>

Beta, A. R. (2020). Di mana perempuan muda (di) Indonesia?. The Conversation. Retrieved from: https://theconversation.com/di-mana-perempuan-muda-di-indonesia-130394?utm_source=twitter&utm_medium=bylinetwitterbutton

DAFTAR PUSTAKA

- Borusan Kocabiyik Foundation. (2020).** My Mom's Job is My Future. Borusan Kocabiyik Vakfi. Retrieved from: https://www.bkv.org.tr/en/other_projects-29/moms_job_is_my_future-7/
- Boyar, S. L., Maertz Jr, C. P., & Pearson, A. W. (2005).** The effects of work–family conflict and family–work conflict on nonattendance behaviors. *Journal of business Research*, 58(7), 919-925. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2003.11.005>
- Bratberg, E., Dahl, S. Å., & Risa, A. E. (2002).** 'The double burden': do combinations of career and family obligations increase sickness absence among women?. *European Sociological Review*, 18(2), 233-249. <http://www.jstor.org/stable/3559501>
- BPS. (2018).** Keadaan Tenaga Kerja Indonesia Februari 2018. Badan Pusat Statistik: Jakarta.
- Bubonya, M., Cobb-Clark, D. A., & Wooden, M. (2017).** Mental health and productivity at work: Does what you do matter?. *Labour economics*, 46, 150-165. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2017.05.001>
- Cabrera, N. J., Volling, B. L., & Barr, R. (2018).** Fathers are parents, too! Widening the lens on parenting for children's development. *Child Development Perspectives*, 12(3), 152-157. <https://doi.org/10.1111/cdep.12275>
- Campbell, A. F. (2018).** Why the gender discrimination lawsuit against Nike is so significant. *Vox.com*. Retrieved from: <https://www.vox.com/2018/8/15/17683484/nike-women-gender-pay-discrimination-lawsuit>
- Carvalho, V. S., Chambel, M. J., Neto, M., & Lopes, S. (2018).** Does Work-Family Conflict Mediate the Associations of Job Characteristics With Employees' Mental Health Among Men and Women?. *Frontiers in psychology*, 9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00966>
- Catalyst, inc. (2007).** The double-bind dilemma for women in leadership: Damned if you do, doomed if you don't. Catalyst. Retrieved from: https://www.catalyst.org/wp-content/uploads/2019/01/The_Double_Bind_Dilemma_for_Women_in_Leadership_Damned_if_You_Do_Doomed_if_You_Dont.pdf
- Cavero-Rubio, J. A., Collazo-Mazón, A., & Amorós-Martínez, A. (2019, September).** Public recognition of gender equality in the workplace and its influence on firms' performance. In *Women's Studies International Forum* (Vol. 76, p. 102273). Pergamon. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2019.102273>
- Ceschi, A., Demerouti, E., Sartori, R., & Weller, J. (2017).** Decision-making processes in the workplace: how exhaustion, lack of resources and job demands impair them and affect performance. *Frontiers in psychology*, 8, 313. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00313>
- Cheran, S., Davies, P. G., Plaut, V. C., Steele, C. M. (2009).** Ambient Belonging: How Stereotypical Cues Impact Gender Participation in Computer Science. *Journal of Personality and Social Psychology*. 97(6), 1045 – 1060. <https://doi.org/10.1037/a0016239>

DAFTAR PUSTAKA

Christiani, Y., Byles, J., Tavener, M., & Dugdale, P. (2015). Socioeconomic related inequality in depression among young and middle-adult women in Indonesia's major cities. *Journal of affective disorders*, 182, 76-81. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2015.04.042>

Council of Europe. (2018). Compilation of good practices to prevent and combat sexism in Council of Europe member states. 3rd meeting of the Drafting Committee to prepare a draft Committee of Ministers recommendation to prevent and combat sexism. Council of Europe: Strasbourg. Retrieved from: <https://www.coe.int/en/web/genderequality/drafting-committee-sexism-recommendation>

Currie, J. (n.d). Women in Economics, where are they?. Author Services: Taylor & Francis authors. Retrieved from: <https://authorservices.taylorandfrancis.com/women-in-economics-where-are-they/>

CNN Indonesia . (2019). Januari – Agustus , 23 Pekerja Migran NTT yang Tewas Dipulangkan. Retrieved from: <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20190904105135-20-427382/januari-agustus-73-pekerja-migran-ntt-yang-tewas-dipulangkan>

Connerley, M.L., & Wu, J. (2016). Handbook on Well-Being of Working Women. Springer Science and Business Media. Dordrecht: Holland.

Dhungel, S., Dhungel, P., Dhital, S. R., & Stock, C. (2017). Is economic dependence on the husband a risk factor for intimate partner violence against female factory workers in Nepal?. *BMC women's health*, 17(1), 82. <https://doi.org/10.1186/s12905-017-0441-8>

Dinh, H., Cooklin, A. R., Leach, L. S., Westrupp, E. M., Nicholson, J. M., & Strazdins, L. (2017). Parents' transitions into and out of work-family conflict and children's mental health: Longitudinal influence via family functioning. *Social Science & Medicine*, 194, 42-50. <http://dx.doi.org/10.1016/j.socscimed.2017.10.017>

EIGE. (November, 2019). Gender Mainstreaming: Italy. Retrieved from <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/italy>

EIGE. (n.d). Gender Mainstreaming: Best Practices in European Countries. Retrieved from: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices>

Equileap. (2019). Equileap Reveals Top 100 Companies Globally in Terms of Gender Equality. Equileap: London & Amsterdam. Retrieved from: https://equileap.org/wp-content/uploads/2019/10/20191001_Equileap_Top100-companies-on-gender-equality.pdf

Finch, B. K., Hummer, R. A., Kol, B., & Vega, W. A. (2001). The role of discrimination and acculturative stress in the physical health of Mexican-origin adults. *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, 23(4), 399-429.

DAFTAR PUSTAKA

Feng, C., Lai, Y., Li, R., Wang, Y., Gu, J., Hao, C., ... & Hao, Y. (2018). Reproductive health in Southeast Asian women: current situation and the influence factors. *Global Health Journal*, 2(1), 32-41. [https://doi.org/10.1016/S2414-6447\(19\)30116-2](https://doi.org/10.1016/S2414-6447(19)30116-2)

Gupta, S., Fedor, J., Biedenharn, K., & Agarwal, A. (2013). Lifestyle factors and oxidative stress in female infertility: is there an evidence base to support the linkage?. *Expert Review of Obstetrics & Gynecology*, 8(6), 607-624. <https://doi.org/10.1586/17474108.2013.849418>

Palomba, S., Daolio, J., Romeo, S., Battaglia, F. A., Marci, R., & La Sala, G. B. (2018). Lifestyle and fertility: the influence of stress and quality of life on female fertility. *Reproductive Biology and Endocrinology*, 16(1), 113. <https://doi.org/10.1186/s12958-018-0434-y>

Patel, V., Minas, H., Cohen, A., & Prince, M. J. (Eds.). (2013). *Global mental health: Principles and practice*. Oxford University Press.

Pikiranrakyat.com. (2019). Kasus Kekerasan terhadap Buruh Migran Meningkat. Retrived from: <https://www.pikiran-rakyat.com/nasional/pr-01316309/kasus-kekerasan-terhadap-buruh-migran-meningkat>

Powell, G., & Greenhaus, J. (2010). Sex, Gender, and the Work-to-Family Interface: Exploring Negative and Positive Interdependencies. *The Academy of Management Journal*, 53(3), 513-534. Retrieved from www.jstor.org/stable/25684334

Pressman, A., Hernandez, A., & Sikka, S. C. (2018). Lifestyle stress and its impact on male reproductive health. In *Bioenvironmental Issues Affecting Men's Reproductive and Sexual Health* (pp. 73-83). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-801299-4.00005-0>

Primastika, W. (2018). Pelecehan Seksual Buruh Perempuan di Cakung. *Tirto.id*. Retrieved from: <https://tirto.id/pelecehan-seksual-buruh-perempuan-di-cakung-daRD>

Salk, R. H., Hyde, J. S., & Abramson, L. Y. (2017). Gender differences in depression in representative national samples: Meta-analyses of diagnoses and symptoms. *Psychological bulletin*, 143(8), 783. <https://doi.org/10.1037/bul0000102>

Sainato, M. (2019). Walmart Facing Gender Discrimination Lawsuit from Female Employees. *The Guardian*. Retrieved from: <https://www.theguardian.com/us-news/2019/feb/18/walmart-gender-discrimination-supreme-court>

Sengupta, S., & Sachdeva, S. (2017). Balancing unpaid care work and paid work. *Global Growth and Equal Opportunnities for Women Programme*. Retrieved from: <https://www.ids.ac.uk/projects/balancing-unpaid-care-work-and-paid-work/>

Sengupta, S., Scahdeva, S., Chigateri, S., Zaidi, M., & Chopra, D. (2017). From Double Burden of Women to a "Double Boon": Balancing Unpaid Care Work and Paid Work. Retrieved from: <http://182.71.188.10:8080/jspui/bitstream/123456789/858/1/India%20PB%20v3%20FINAL%20%281%29.pdf>

DAFTAR PUSTAKA

Sawyer, P. J., Major, B., Casad, B. J., Townsend, S. S., & Mendes, W. B. (2012). Discrimination and the stress response: psychological and physiological consequences of anticipating prejudice in interethnic interactions. *American Journal of Public Health*, 102(5), 1020-1026.

<https://doi.org/10.2105/AJPH.2011.300620>

Scott, K. M., Lim, C., Al-Hamzawi, A., dkk. (2016). Association of Mental Disorders With Subsequent Chronic Physical Conditions: World Mental Health Surveys From 17 Countries. *JAMA Psychiatry*. 2016;73(2):150–158. doi:<https://doi.org/10.1001/jamapsychiatry.2015.2688>

Steffy, B. D., & Jones, J. W. (1988). Workplace stress and indicators of coronary-disease risk. *Academy of management Journal*, 31(3), 686-698. <http://www.jstor.org/stable/256466>

Stone, T., Miller, B., Southerlan, E., & Raun, A. (2019). Women in Healthcare Leadership 2019. Oliver Wyman. Retrieved from: <https://www.oliverwyman.com/content/dam/oliver-wyman/v2/publications/2019/January/WiHC/WiHCL-Report-Final.pdf>

Tempo.co. (2018). Darurat Kekerasan Seksual dan Pembahasan RUU PKS yang Lambat. Retrieved from: <https://nasional.tempo.co/read/1149125/darurat-kekerasan-seksual-dan-pembahasan-ruu-pks-yang-lambat/full&view=ok>

Gómez-Baya, D., Lucia-Casademunt, A., & Salinas-Pérez, J. (2018). Gender differences in psychological well-being and health problems among European health professionals: analysis of psychological basic needs and job satisfaction. *International journal of environmental research and public health*, 15(7), 1474. <https://doi.org/10.3390/ijerph15071474>

Haryanto, A. (2016). Di Mana Pelukis Perempuan dalam Sejarah Seni Dunia ?. *tirto.id*. Retrieved from: <https://tirto.id/di-mana-pelukis-perempuan-dalam-sejarah-seni-dunia-b4fs>

Heilman, M. E. (2012). Gender stereotypes and workplace bias. *Research in organizational Behavior*, 32, 113-135. <http://dx.doi.org/10.1016/j.riob.2012.11.003>

Huang, J., Krivkovich, A., Starikova, I., Yee, L., & Zanoschi, D. (2019). Women in the Workplace 2019. McKinsey. Retrieved from: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/women-in-the-workplace-2019>

Illo, J. F. I., Frances Chariza, I., los Trinos, D., Leyesa, M. D. L., Villaseñor, J. M. R., & Encinas-Franco, J. (2010). Accounting for gender results: a review of the Philippine GAD Budget Policy. Miriam College-Women and Gender Institute. <https://www.pcw.gov.ph/publication/accounting-gender-results-review-philippine-gad-budget-policy>

ILO. (2019). Women in Business and Management: the Business case for change. International Labour Office: Geneva, Switzerland.

DAFTAR PUSTAKA

J. A. Magner, A. D. Rogol, and P. Gorden, "Reversible growth hormone deficiency and delayed puberty triggered by a stressful experience in a young adult," *American Journal of Medicine*, vol. 76, no. 4, pp. 737–742, 1984. [https://doi.org/10.1016/0002-9343\(84\)90307-3](https://doi.org/10.1016/0002-9343(84)90307-3)

Keck, S. (2019). Gender, leadership, and the display of empathic anger. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92(4), 953–977. <https://doi.org/10.1111/joop.12264>

Kirnandita, P. (2017). Kerikil Tajam Dunia Pendidikan untuk Perempuan. Tirto.id. Retrieved from: <https://tirto.id/kerikil-tajam-dunia-pendidikan-untuk-perempuan-cuHk>

Koss, M. P., Goodman, L. A., Browne, A., Fitzgerald, L. F., Keita, G. P., & Russo, N. F. (1994). No safe haven: Male violence against women at home, at work, and in the community. *American Psychological Association*.

KPPPA. (2016). Potret Ketimpangan Gender dalam Ekonomi. Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dan BPS. Retrieved from: <https://www.kemenpppa.go.id/lib/uploads/list/a68a6-buku-statistik-gender-tematik-2016-page-1-35.pdf>

Layton, R., & MacPhail, F. (2013). Gender equality in the labor market in the Philippines (Doctoral dissertation, Asian Development Bank). https://www.ilo.org/asia/publications/WCMS_236493/lang--en/index.htm

Lim B. F. Y. (2018). Changes in Employment Structure in Malaysia: The Way Forward. *Japan Labor Issues*, 2(8), 77–84. <https://www.jil.go.jp/english/jli/documents/2018/008-10.pdf>

Major, V. S., Klein, K. J., & Ehrhart, M. G. (2002). Work time, work interference with family, and psychological distress. *Journal of applied psychology*, 87(3), 427. <https://doi.org/10.1586/17474108.2013.849418>

Nilsen, W., Skipstein, A., Østby, K. A., & Mykletun, A. (2017). Examination of the double burden hypothesis—a systematic review of work–family conflict and sickness absence. *European Journal of Public Health*, 27(3), 465–471. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckx054>

OECD (2017), Dare to Share: Germany's Experience Promoting Equal Partnership in Families, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264259157-en>.

OECD. (2019). OECD Family Database. Directorate for Employment, Labour, and Social Affairs: Retrieved from: <http://www.oecd.org/els/family/database.htm>

Pande, Rohini, & Ford, D. (2011). Gender Quotas and Female Leadership. *World Development Repost 2012 on Gender Equality and Development*. The World Bank. Retrieved from: <https://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1322671773271/Pande-Gender-Quotas-April-2011.pdf>

DAFTAR PUSTAKA

Rastrigina, O. (2015). The Policy on Gender Equality in Latvia. Directorate-General for Internal Policies: Women's Rights & Gender Equality. European Parliament: European Union, Brussels. Retrieved from: http://www.gwi-boell.de/sites/default/files/uploads/2010/02/ipol_ida2015510008_en.pdf

Razavi, S. (2012). World development report 2012: Gender equality and development—A commentary. Development and Change, 43(1), 423-437. Retrieved from: <https://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1315936222006/Complete-Report.pdf>.

Redden, M. & Davis, N. (2017). Google staffer's hostility to affirmative action sparks furious backlash. The Guardian. Retrieved from <https://www.theguardian.com/world/2017/aug/06/google-staffers-manifesto-against-affirmative-action-sparks-furious-backlash>

Rippon, G. (2019). The Gendered Brain. The Bodley Head: London, UK.

Warokka, A., & Febrilia, I. (2015). Work-family conflict and job performance: lesson from a southeast asian emerging market. Journal of Southeast Asian Research, 2015(2015), 1-14. <https://doi.org/10.5171/2015.420802>

Wijaya, C. (2019). Baiq Nuril, amnesti pertama untuk korban pelecehan seksual: 'Belum selesaikan masalah secara struktural'. BBC.com. Retrieved from: <https://www.bbc.com/indonesia/indonesia-49107027>

Woetzel, J., Madgavkar, A., Sneader, K., Tonby, O., Yi-Lin, D., dkk., Gubieski, M. (2018). The Power of Parity: Advancing Women Equality in Asia Pacific. McKinsey & Company. Retrieved from: <https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Featured%20Insights/Gender%20Equality/The%20power%20of%20parity%20Advancing%20womens%20equality%20in%20Asia%20Pacific/MGI-The-power-of-parity-Advancing-womens-equality-in-Asia-pacific-Full-report.ashx>

Vahedi, A., Krug, I., & Westrupp, E. M. (2019). Crossover of parents' work-family conflict to family functioning and child mental health. Journal of Applied Developmental Psychology, 62, 38-49. <https://doi.org/10.1016/j.appdev.2019.01.001>

Verick, S. (2014). Women's labour force participation in India: Why is it so low?. New Delhi: ILO. Figures from the 68th round of the National Sample Survey (NSS) (Employment and Unemployment Survey) for 2011-12. Retrieved from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-new_delhi/documents/genericdocument/wcms_342357.pdf

Wolfers, J. (2018). Why Women Voices are Scarce in Economics. New York Times. Retrieved from: <https://www.nytimes.com/2018/02/02/business/why-womens-voices-are-scarce-in-economics.html>
World Bank. (2019). Women, Business, and the Law. Amerika Serikat: Washington DC. Retrieved from: <https://wbl.worldbank.org>

DAFTAR PUSTAKA

World Bank. (2019). Women, Business, and the Law. Amerika Serikat: Washington DC. Retrieved from: <https://wbl.worldbank.org>

World Bank. (n.d). Proyek Modal Manusia. The World Bank. Retrieved from: <https://www.worldbank.org/in/publication/human-capital>

World Economic Forum. (2016). Global Gender Gap Report 2016. Retrieved from: <https://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/rankings/>

World Economic Forum. (2017). Gender discrimination comes in many forms. Here's why. Retrieved from: <https://www.weforum.org/agenda/2017/12/gender-discrimination-comes-in-many-forms-heres-why>

World Economic Forum. (2018). Global Gender Gap Report 2018. Retrieved from: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf

World Economic Forum. (2019). Global Gender Gap Report 2020. Retrieved from: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

Zelena, D. (2015). The Janus face of stress on reproduction: from health to disease. International journal of endocrinology, 2015. <http://dx.doi.org/10.1155/2015/458129>

Zhou, S., Da, S., Guo, H., & Zhang, X. (2018). Work–Family Conflict and Mental Health Among Female Employees: A Sequential Mediation Model via Negative Affect and Perceived Stress. Frontiers in psychology, 9, 544. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00544>





NGO in Special Consultative Status
with the Economic and Social Council of the United Nations, Ref. No: D1035
Jl. Jatipadang Raya Kav.3 No.105 Pasar Minggu, Jakarta Selatan, 12540
021 7819734, 7819735 | info@infid.org | www.infid.org

Follow Us:



infid



infid_ID



infid_ID