

EKSISTENSI WANITA KARIER DI ERA PANDEMI: ANTARA KEBUTUHAN DAN PELUANG

Nasrulloh dan Ahmad Naufal Hafidh

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

nasrulloh.said@gmail.com, naufalhafidh28@gmail.com

Abstrak

Di masa ini telah marak ditemui wanita berkarier pada sektor-sektor yang bermacam. Ulama pun ada yang membolehkan meski memberikan batasan-batasan tertentu agar tidak melewati batas yang telah ditetapkan oleh agama. Pada situasi pandemi yang serba sulit ini, keberadaan wanita karier di Kota Malang cenderung tidak mengalami penurunan, berbeda halnya dengan pelaku karier laki-laki yang mengalami penurunan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana eksistensi wanita karier di Kota Malang pada situasi pandemi Covid-19, serta motif yang melatarbelakangi mereka tetap berkarier di era pandemi. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif empiris, dengan pendekatan fenomenologi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa eksistensi wanita karier di Kota Malang pada era pandemi cenderung meningkat, karena mereka menyikapi situasi pandemi dengan baik, misalnya mulai merambah ranah digital atau menjalani karier yang dibutuhkan pada situasi pandemi. Sedangkan motif sebagian besar mereka tetap berkarier karena kebutuhan ekonomi, sebagian yang lain melihat situasi pandemi sebagai peluang untuk berkarier.

Kata Kunci: eksistensi wanita karier, pandemi, Covid-19

Abstract

At this time there has been a rise in career women in various sectors. Some ulema said that the career women is allowed in Islam only if it doesn't cross the limits set by religion. In this difficult pandemic situation, the existence of career women in Malang city tends to increase, in contrast to male career actors who experience a decline. This research aims to find out how the existence and the motives of women to have the careers in Malang city during the Covid-19 pandemic. The study uses empirical qualitative method, with a phenomenological approach. The results of this study show that increasing of career women in Malang city in the pandemic era was because they respond well to the pandemic situations, for example starting to penetrate digital shutters or undergoing the career needed. While the motive is mostly to keep a career because of economic needs and the opportunity of seeing the pandemic situation.

Keyword: *existence of career women, pandemic, Covid-19*

Pendahuluan

Pandemi Covid-19 menimbulkan dampak signifikan pada berbagai sektor, seperti pendidikan, perekonomian dan sektor penunjangnya. Situasi tersebut menyebabkan ancaman bagi pelaku kerja untuk mempertahankan karier yang dijalani¹, tak terkecuali pelaku karier di Kota Malang. Data statistik menunjukkan peningkatan jumlah pengangguran di Kota Malang pada tahun 2020 pada semua jenjang usia, jika dibandingkan tahun sebelumnya, pada tahun 2020 jumlah pengangguran mencapai angka 45.242 orang, meningkat drastis dari tahun sebelumnya di angka 27.347. Yang menarik bahwa data statistik pelaku kerja menurut jenis kelamin untuk tahun 2020, menunjukkan bahwa kelompok wanita tidak mengalami penurunan jumlah, bahkan meningkat. Berbeda dengan kelompok laki-laki yang mengalami penurunan jumlah di tahun 2020, ketika pandemi Covid-19 mulai muncul².

Hal tersebut menunjukkan bahwa di era reformasi demokrasi ini pintu bagi wanita untuk mengakses pendidikan, kesempatan kerja, semakin terbuka, bahkan mendapat penghasilan sama dengan laki-laki³. Sudah banyak kaum hawa

yang memilih menjalankan peran ganda menjadi wanita karier dan ibu rumah tangga secara bersamaan⁴. Igmanur Lailiyah dan Burhanuddin Ridlwan menuturkan⁵ bahwa faktor wanita menekuni karier diilhami setidaknya dua faktor, yaitu legitimasi jati dirinya dan membangun kepribadiannya. Dari keduanya akan diperoleh tujuan seperti ekonomi dan sosial budaya. Di era pandemi ini wanita karier menjalani multi peran, di samping menjalani aktivitas mereka berkarier, ada peran pokok sebagai istri dan ibu sekaligus guru bagi anak yang menjalani pembelajaran daring.⁶

Tulisan ini hendak mengisi celah atas tulisan yang ada, untuk merespon fenomena wanita berkarier di Kota Malang di tengah situasi pandemi Covid-19 yang menjadikan segala hal berubah, termasuk aktifitas ekonomi. Sejalan dengan itu, tujuan yang ingin dicapai adalah: (a) Untuk mengetahui bagaimana eksistensi wanita karier di Kota Malang pada situasi pandemi Covid-19; dan (b) Untuk mengetahui motif dari wanita karier di Kota Malang tetap berkarier di tengah situasi Pandemi Covid-19. Analisis dari tujuan masalah tersebut menjadi pokok bahasan pada bagian-bagian tulisan ini.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif, yakni untuk memahami fenomena wanita berkarier pada masa pandemi di Kota Malang, seperti persepsi, makna, dan motivasi mereka⁷. Fenomenologi dijadikan sebagai pendekatan, untuk meninjau fenomena melalui keterkaitan aktor yang ada, yaitu para wanita karier di Kota Malang selama pandemi. Intisari dari fenomenologi dikemukakan oleh

menyeimbangkan dirinya dalam hal WIPL (Work Interference with Personal Life

¹ Yenti Sumarni, "Pandemi Covid-19: Tantangan Ekonomi Dan Bisnis," *Al-Intaj : Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah* 6, no. 2 (September 15, 2020): 46–58, <https://doi.org/10.29300/aij.v6i2.3358>.

² Badan Pusat Statistik Kota Malang, *Penduduk Usia Kerja Yang Bekerja Seminggu Lalu Menurut Kelompok Umur Dan Jenis Kelamin (2018-2020)*. (Badan Pusat Statistik Indonesia, 2021), bps.go.id.

³ Marina Dwi Mayangsari and Dhea Amalia, "Keseimbangan kerja-kehidupan pada wanita karir," *Jurnal Ecopsy* 5, no. 1 (April 28, 2018): 43–50, <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v5i1.4884>. apabila wanita lebih memprioritaskan pekerjaan maka dapat mengorbankan banyak hal untuk keluarganya. Keseimbangan kerja-kehidupan diperlukan agar seseorang dapat menyeimbangkan antara waktu ditempat kerja dan aktivitas lain diluar kerja termasuk keluarga dan kehidupan pribadinya. Jika hal ini tidak terpenuhi maka dapat menjadi sumber konflik yang menguras energi bagi diri sendiri. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran keseimbangan kerja-kehidupan pada wanita karir yang ditinjau dari dimensi dan faktor-faktor yang mempengaruhi keseimbangan kerja-kehidupan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Subjek penelitian adalah wanita berusia 36 tahun, ibu rumah tangga sekaligus bekerja di salah satu Bank di Banjarmasin. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara semi terstruktur dan observasi. Dari hasil penelitian diketahui subjek belum mampu

⁴ Dian Bagus Mitreka Satata and Methania Aris Shusantie, "Peran Ibu Dalam Berkarir dan Kehidupan Berkeuarga," *Jurnal Dinamika Sosial Budaya* 22, no. 2 (December 16, 2020): 165–70, <https://doi.org/10.26623/jdsb.v22i2.2800>.

⁵ Igmanur Lailiyah and Burhanuddin Ridlwan, "Peran Wanita Karir Dalam Pendidikan Islam," *Al-Misbah (Jurnal Islamic Studies)* 8, no. 2 (October 6, 2020): 74–78, <https://doi.org/10.26555/almisbah.v8i2.1151>.

⁶ Ricka Handayani, "Multi Peran Wanita Karir Pada Masa Pandemi Covid-19," *Jurnal Kajian Gender Dan Anak* 4, no. 1 (2020): 1.

⁷ L. J. Moelong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016).

Stanley Deetz⁸ *Pertama*, pengalaman subjektif secara sadar dari informan; *kedua*, makna dari suatu pengalaman sadar; *ketiga*, pengungkapan pengalaman melalui bahasa yang berfungsi sebagai sarana pengungkapan makna.

Sebagai batasan, karier yang dimaksudkan dalam penelitian ini ialah pekerjaan yang dilakukan seorang, tetapi mempunyai makna yang lebih luas daripada sekadar pekerjaan, yakni menekuni atau mencintai sesuatu atau beberapa pekerjaan dalam waktu yang relatif lama, guna mencapai suatu kemajuan dan kesejahteraan dalam hidup, pekerjaan atau jabatan. Eksistensi mereka dianggap aktif ketika memiliki peran dalam ranah non-domestik. peneliti juga berpijak pada data statistik yang tersedia di laman website BPS (Badan Pusat Statistik) Kota Malang, mengenai data pekerja pada tahun 2020 berdasar gender. Wawancara juga dilakukan untuk mengetahui pandangan wanita pelaku karier dan non-karier serta motif mereka berkair di di era pandemi

. Jumlah responden pada penelitian ini berjumlah 15 orang wanita karier dan wanita non-karier sebagai sampel. Dari kelompok wanita karier di antaranya: pebisnis, guru, wirausahawan dan penyedia jasa. Sedangkan kelompok non-karier diambil dari kelompok mahasiswi dan ibu rumah tangga.

Polemik Wanita Karier

Karier erat kaitanya dengan pekerjaan, tetapi mempunyai makna yang lebih luas pada daripada sekadar pekerjaan. Secara pengertian, wanita karier adalah wanita yang menekuni atau mencintai sesuatu atau beberapa pekerjaan dalam waktu yang relatif lama, guna mencapai suatu kemajuan dan kesejahteraan dalam hidup, pekerjaan atau jabatan. Oleh karena itu, untuk berkariir seorang wanita harus menekuni profesi yang dilakukan serta membutuhkan kemampuan dan keahlian pada profesi yang dipilih. Namun, secara lebih luas, terkadang wanita yang berkariir dituntut memegang tanggung jawab untuk menjalankan peran ganda yang harus dikerjakan sama baiknya⁹.

⁸ Stephen W Littlejohn and Karen A Foss, *Theories of Human Communication* (Southbank, Vic., Australia; Belmont, Calif.: Thomson Wadsworth, 2005).

⁹ Mayangsari and Amalia, "Keseimbangan kerja-kehidu-

Hak wanita untuk berkariir juga disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia (HAM) Pasal 49 ayat 1 bahwa wanita berhak untuk memilih, dipilih, diangkat dalam pekerjaan, jabatan, dan profesi sesuai dengan persyaratan dan peraturan perundang-undangan¹⁰ Meski telah diatur dalam HAM, wanita masih mengalami diskriminasi gender dalam bentuk kesenjangan dan perbedaan dalam sosial, misalnya peran laki-laki sebagai kepala rumah tangga dan wanita sebagai ibu rumah tangga. Asumsi tersebut muncul karena pengaruh budaya. Contohnya dalam budaya Jawa dikenal pepatah yang mengatakan tugas wanita hanya berputar pada 3M (*masak, macak, manak*). Dalam istilah Jawa juga dikenal istilah "*konco wingking*" (teman belakang) yaitu seorang istri. Dampak adanya pemahaman demikian menumbuhkan asumsi diskriminatif terhadap kaum wanita dalam pendidikan maupun karier. Menurut Bappenas (Badan Perencanaan Pembangunan Nasional), salah satu cara untuk mencapai kesetaraan gender adalah dengan meningkatkan peran-peran kualitas hidup wanita dalam pembangunan, melalui pencapaian pendidikan, partisipasi ekonomi, dan keterwakilan dalam jabatan publik¹¹.

pan pada wanita karir."apabila wanita lebih memprioritaskan pekerjaan maka dapat mengorbankan banyak hal untuk keluarganya. Keseimbangan kerja-kehidupan diperlukan agar seseorang dapat menyeimbangkan antara waktu ditempat kerja dan aktivitas lain diluar kerja termasuk keluarga dan kehidupan pribadinya. Jika hal ini tidak terpenuhi maka dapat menjadi sumber konflik yang menguras energi bagi diri sendiri. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran keseimbangan kerja-kehidupan pada wanita karir yang ditinjau dari dimensi dan faktor-faktor yang mempengaruhi keseimbangan kerja-kehidupan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Subjek penelitian adalah wanita berusia 36 tahun, ibu rumah tangga sekaligus bekerja di salah satu Bank di Banjarmasin. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara semi terstruktur dan observasi. Dari hasil penelitian diketahui subjek belum mampu menyeimbangkan dirinya dalam hal WIPL (Work Interference with Personal Life

¹⁰ Ahdar Djamaluddin, "Wanita Karier dan Pembinaan Generasi Muda" 11, no. 1 (2018): 21.

¹¹ Lady Rara Prastiwi and Dida Rahmadanik, "Polemik dalam Karir Perempuan Indonesia," *Jurnal Komunikasi dan Kajian Media* 4, no. 1 (May 3, 2020): 1–11, <https://doi.org/10.31002/jkkm.v4i1.2375>.

Problematika Potret dan Sketsa Wanita karier

Pada masa awal kesejarahan Islam sendiri, wanita sering membantu pekerjaan laki-laki dan diperkenankan bergerak secara bebas di antara laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa wanita bekerja di luar rumah sudah terjadi sejak masa awal Islam¹² Sementara itu, para peneliti dan pakar masih berbeda pendapat tentang seorang wanita (istri) bekerja di luar rumah. Ulama fikih klasik dan kontemporer sepakat membolehkan wanita berkarier ketika itu dibutuhkan dan hendaknya dijalankan dengan sekadarnya. Di masa sekarang wanita yang terjun berkarier sudah marak ditemui. Islam sendiri membolehkan wanita untuk bekerja. Bahkan, Dr. Yusuf al-Qardhawi berpendapat wanita memiliki hak yang sama dengan laki-laki dalam mencukupi kebutuhan pribadinya¹³ Meski ada juga kelompok yang melarang maupun memberikan batasan-batasan bagi wanita berkarier, terutama karier yang dijalankan di luar rumah. Mengingat adanya tugas pokok bagi wanita yang di rumah yang harus didahulukan¹⁴

1. Batasan wanita berkarier

Al-Bughah¹⁵ memerinci tujuh hal yang menjadi batasan bagi wanita dalam berkarier, diantaranya: 1) Menutup aurat; 2) Mendapat izin dari suami; 3) Tidak ada *ikhtilat* dengan laki-laki *ajnabiy*; 4) Tidak terdapat unsur maksiat atau menimbulkan aib bagi keluarga; 5) Bukan pekerjaan yang bertentangan dengan fitrah wanita; 6) Tidak mengabaikan peran sebagai ibu rumah tangga; 7) Bukan pekerjaan yang mengambil peran laki-laki. Penetapan batasan-batasan tersebut bertujuan menolak bahaya dan fitnah yang bisa timbul serta menunjukkan marwah Islam yang menjunjung martabat wanita. Secara garis besar Islam tidak memberikan batasan-batasan kepada laki-laki maupun wanita untuk bekerja di luar rumah, dalam semua lini

¹² Djamaluddin, "Wanita Karier dan Pembinaan Generasi Muda."

¹³ Y. Al-Qardhawy, *Fatawa Li Al-Mar'ah al-Muslimah* (Riyadh: Dar al-Furqan li al-Nashr wa al-Tauzi', 1995).

¹⁴ M. A. Q. Abu Faris, *Huquq Al-Mar'ah al-Madinah Wa al-Siyasiyah Fi al-Islam* (Riyadh: Dar al-Furqan li al-Nashr wa al-Tauzi', 2000).

¹⁵ Musthafah Al-Bughah, *Amal Al-Mar'ah: Dhowabituhu, Ahkamuhu, Tsamratuhu* (Damaskus: Dar al-Farabi, 2001).

profesi, tentu sesuai asas kepantasan yang berlaku di masyarakat dan sesuai kemampuan. Menurut al-Qardhawy¹⁶ berkarier boleh saja asalkan tidak meninggalkan kewajiban sebagai ibu rumah tangga. Wanita sah-sah saja untuk membantu suami dalam memenuhi kebutuhan finansial, asal ada ridha dari suami

2. Dampak wanita berkarier

Para peneliti, pakar kesehatan, psikologi, dan lainnya juga terbagi dalam dua kelompok mengenai wanita berkarier. Menurut mereka yang melarang, karena dengan bekerja diluar rumah akan ada tiga dampak yang bisa timbul¹⁷ *Pertama*, kelalaian mengurus rumah tangga, merawat anak, dan melayani suami yang tentunya berdampak pada kelangsungan rumah tangga. *Kedua*, berdampak pada kondisi jiwa dan raga, karena beban kerja akan menambah beban pokok wanita sebagai istri dan ibu bagi anak. Oleh karena itu jiwa dan raga wanita tidak bisa disamakan dengan laki-laki. *Ketiga*, maraknya wanita yang terjun pada sektor-sektor karier menjadikan pesaing bagi kelompok laki-laki untuk mencari nafkah yang menjadi kewajiban bagi suami.

Sementara itu, Al-Zuhaili dalam tafsir Al-Munir membolehkan wanita berkarier, namun menyebutkan bahwa agama tidak memberi batasan yang pasti bagi wanita dalam berkarier. Hal tersebut karena banyaknya bahaya dan fitnah yang bisa timbul ketika wanita bekerja¹⁸

Sementara menurut kelompok yang mendukung wanita berkarier, setidaknya ditemukan tiga dampak positif dari keputusan wanita berkarier. *Pertama*, dampak positif bagi dirinya sendiri, diantaranya: wanita karier akan menyiapkan dirinya untuk mandiri secara finansial dengan pendapatan yang didapat, wanita yang akan berkarier memiliki motivasi lebih untuk mengenyam pendidikan yang tinggi, khususnya karier di bidang pendidikan; *kedua*, dampak positif bagi keluarga, di antaranya: wanita karier mampu untuk melengkapi kebutuhan ekonomi keluarga, wanita karier akan lebih siap mengantisipasi masalah keluarga

¹⁶ Al-Qardhawy, *Fatawa Li Al-Mar'ah al-Muslimah*.

¹⁷ Al-Bughah, *Amal Al-Mar'ah: Dhowabituhu, Ahkamuhu, Tsamratuhu*.

¹⁸ Wahbah Al-Zuhaili, *Al-Tafsir Al-Munir Fi Aqidah Wa al-Syariah Wa al-Manhaj* (Beirut: Dar al-Fikr, 1997).

yang terduga, sebagaimana yang marak terjadi pada situasi pandemi Covid-19 yang banyak memakan korban PHK. *Ketiga*, dampak positif bagi masyarakat, di antaranya, banyak sektor karier yang membutuhkan peran wanita seperti pendidikan atau kedokteran. Hal tersebut merupakan wujud adanya persamaan antara laki-laki dan wanita dalam hak dan kewajiban¹⁹. Dengan menjadi Wanita karier, seorang wanita akan meningkat harga dirinya.

3. Dalil Al-Qur'an

Ulama juga beradu argumen dalil mengenai wanita berkarier. Ulama yang menolak wanita untuk berkarier memiliki beberapa dalil pendukung, diantaranya QS. Al-Ahzab: 33:

“Dan hendaklah kamu tetap di rumahmu dan janganlah kamu berhias dan (bertingkah laku) seperti orang-orang jahiliah dahulu.”

Ayat ini mengandung perintah bagi kaum wanita untuk untuk menetap di rumah dan menahan diri untuk keluar dari rumah kecuali adalah kepentingan mendesak. Al-Maududi menerangkan bahwa fungsi rumah bagi wanita adalah tempat tinggal yang senantiasa harus dirawat dan dibersihkan pekerjaan di dalamnya, maka hendaknya seorang wanita tidak keluar rumah kecuali ada kepentingan mendesak²⁰. Al-Syawahriby²¹ menyatakan bahwa ayat ini dikhususkan untuk istri Nabi Muhammad SAW bukan untuk selainya, sebagaimana konteks ayat sebelumnya (ayat 32) maka ayat ini bukan menunjukkan larangan bagi wanita untuk berkarier²².

Sementara ulama yang membolehkan secara sepenuhnya bagi wanita untuk berkarier, di antara dalil yang ditunjukkan adalah, Q.S. An-Nisa': 32:

“(Karena) bagi laki-laki ada bagian dari apa yang mereka usahakan, dan bagi

wanita (pun) ada bagian dari apa yang mereka usahakan.”

Ayat ini secara jelas menjelaskan hak bagi wanita untuk bekerja, karena lafaz “*kasab*” di ayat ini berarti usaha dalam mencari rizki dan penghidupan maka Islam memberi kemurahan bagi wanita untuk bekerja layaknya laki-laki. Namun, karier disini harus mempertimbangkan kadar yang sesuai bagi fisik dan psikis seorang wanita.

4. Hukum wanita berkarier

Dengan maraknya wanita karier pada saat ini pada sektor yang beragam dan jumlahnya yang tidak kalah dengan laki-laki, Al-Bughah²³ *mentafsil* hukum wanita berkarier, yaitu: 1) Wajib, di antaranya: ketika dibutuhkan oleh keluarga, misalkan bapak dan suami telah lemah, ketika pekerjaan tersebut membutuhkan tenaga wanita yang ahli di bidangnya; 2) Sunnah, di antaranya: membantu suami, bapak dan saudara, membantu kemaslahatan umum; 3) Haram, ketika karier yang dijalani melanggar ketentuan dan batasan-batasan syariat atas wanita bekerja. 4) Makruh, ketika wanita tidak butuh dan tidak dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut, karena karier tersebut akan membatasi kesempatan laki-laki untuk menafkahi keluarganya. Adapun menurut Al-Buthy²⁴, hukum wanita berkarier juga bisa haram apabila dengan kariernya akan berdampak pada kelangsungan rumah tangga, karena *hifz al-Nasl* mesti didahulukan dari *hifz al-Maal*.

Pandemi Covid-19

Covid-19 atau *Corona Disease* berdampak pada upaya Pemerintah untuk menetapkan kebijakan berupa pembatasan-pembatasan aktivitas untuk mengurangi mobilitas warga di luar rumah, baik kegiatan sekolah, ibadah, hingga bekerja pun dilakukan dari rumah (*work form home*)²⁵. Hal ini dilakukan berdasar pertimbangan bahwa pandemi ini merupakan wabah dengan tingkat penyebaran yang luas. Pembatasan-pembatasan yang berlaku juga sangat berdampak pada berbagai sektor ekonomi seperti pariwisata

¹⁹ Al-Bughah, *Amal Al-Mar'ah: Dhowabituhu, Ahkamuhu, Tsamratuhu*.

²⁰ Abu al-A'la Al-Maududi, *Tafsir Surah Al-Ahzab* (Kuwait: Dar al-Qalam, 1980).

²¹ A. H. Al-Syawahriby, *Al-Huquq al-Siyasiyah Li al-Mar'ah* (Iskandariyah: Mansyarah al-Ma'arif, 2003).

²² Al-Bughah, *Amal Al-Mar'ah: Dhowabituhu, Ahkamuhu, Tsamratuhu*.

²³ Al-Bughah.

²⁴ M. S. R. Al-Buthy, *Dhowabith Al-Maslahah Fi al-Syari'ah al-Islamiyah* (Beirut: Muassasah al-Risalah, 1973).

²⁵ Sumarni, “Pandemi Covid-19.”

yang mempunyai efek beruntun pada sektor penunjang pariwisata seperti hotel, restoran dan retail. Pemutusan hubungan kerja menimbulkan banyaknya pengangguran dan meningkatnya kemiskinan.

Selain itu bagi mereka yang masih tetap bekerja dan tidak di PHK atau dirumahkan memiliki ancaman pemotongan gaji. Banyaknya pengangguran dan pemotongan gaji ini berdampak pada penurunan jumlah pemasukan secara ekonomi²⁶. Keadaan ini menjadi dilema bagi wanita yang berkarier karena peran mereka akan semakin bertambah. Di satu sisi mereka dihadapkan pada resiko berkarier di tengah ancaman pandemi Covid-19, di sisi lain mereka mesti menjalankan peran pokok sebagai seorang wanita seperti, merawat suami dan mendidik anak karena walaupun mereka bertindak sebagai pencari nafkah utama yang berstatus sebagai istri dan ibu. Ini yang membedakannya dengan laki-laki²⁷.

Eksistensi Wanita Karier di Era Pandemi

Di era pandemi yang menyerang hampir seluruh lini di masyarakat, membuat semua merasakan dampak dari pandemi ini, termasuk di antaranya sektor karier yang barangkali bersinggungan dengan ekonomi masyarakat. Dinamika era pandemi yang berdampak adanya PPKM (Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat) hingga PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) memberi ruang yang sempit bagi masyarakat, termasuk wanita yang berkarier. Bahkan, keberlangsungan karier mereka terancam dengan adanya pembatasan sosial ini. Hal tersebut sejalan dengan hasil wawancara kami. Seperti NAA seorang pengrajin tas kain yang mengeluhkan banyaknya hambatan dan rintangan pada kariernya di masa pandemi. Ungkapan NAA sebagai berikut:

“Memang terasa berat mempertahankan karier di era pandemi, hingga hampir putus asa, diantaranya karena banyak pesanan

yang tidak diambil hingga setahun, tagihan yang menumpuk, hingga pesanan yang tertunda karena kurang modal. Namun harus tetap semangat mempertahankan kariernya walaupun pendapatan minim karena ini kebutuhan” (NAA, wawancara, 5 April 2021).

Cerita serupa diungkap HA yang memiliki usaha budidaya tanaman herbal yang akhirnya beralih usaha ketika pandemi. Ungkapan HA sebagai berikut:

“Alhamdulillah, meski usaha yang saya jalankan sebelumnya sempat mati dampak dari pandemi. Akhirnya punya inisiatif untuk mencoba usaha tanaman herbal dan akhirnya usaha kembali berjalan karena banyak yang membutuhkan produk ini di rumah-rumah sebagai pengobatan dan menghabiskan waktu di masa karantina” (HA, wawancara, 5 April 2021).

Keluhan yang sama dari HM sebagai terapis dan spa panggilan mengeluhkan turunnya omset usahanya, “Omset turun mas, bahkan dalam seminggu belum tentu ada pelanggan” (HM, wawancara, 5 April 2021). Hampir semua sektor karier merasakan dampak dari situasi pandemi yang banyak merubah kondisi yang normal.

Situasi pandemi juga mengharuskan banyak pembatasan mobilitas warga untuk menghentikan penyebaran virus Covid-19 lebih luas. HH mengatakan bahwa “langkah wanita untuk berkarier bahkan memulai karier bukan merupakan langkah yang salah justru menjadi sebuah peluang untuk memulai usaha” (wawancara, 21 Maret 2021). Hal senada diungkap KH dan LD bahwa langkah berkarier wanita dapat melatih tanggung jawab (wawancara, 3 April 2021). Bahkan menurut AD dan MA karier di situasi pandemi tetap harus dijalankan, sebagaimana ungkapan mereka bahwa “Wanita yang menjalankan karier di era pandemi tetap menjadi keharusan, namun dengan memperhatikan batasan-batasan yang berlaku yang telah ditetapkan oleh Pemerintah’ meskipun tak bisa dipungkiri bahwa tantangan yang mereka hadapi jauh lebih sulit jika dibandingkan sebelum pandemi” (wawancara, 2 April 2021).

Pandemi Covid-19 ini memang dirasakan berat oleh para wanita karier di Kota Malang,

²⁶ Mohamad Anwar, “Dilema PHK Dan Potong Gaji Pekerja Di Tengah Covid-19,” *Adalah* 4, no. 1 (May 20, 2020): 173–78.

²⁷ Tri Murtiana, “Kompleksitas Peran Wanita Pada Keluarga Dengan Pola Karir Ganda,” *E-Societas* 6, no. 6 (November 13, 2017), <http://journal.student.uny.ac.id/ojs/index.php/societas/article/view/9134>.

apalagi bagi mereka yang menjalankan kariernya untuk mencukupi kebutuhan hidup. Dari hasil wawancara, sebagian besar wanita karier di Kota Malang merespon aturan pembatasan tersebut dengan baik. Argumentasi H dan HD mengungkapkan bahwa, masa pandemic merupakan masa yang bisa digunakan untuk bekerja secara efektif di rumah tanpa harus melanggar aturan PPKM yang ditetapkan Pemerintah. Hal yang sama disampaikan FZ pemilik asrama kos bahwa, dalam masa pembatasan mobilitas ini, ia siasati dengan memfasilitasi survey kos secara online melalui video di akun medosnya. FZ mengatakan, “Dalam keadaan yang terbatas seperti saat ini, saya mencoba inovasi baru dengan coba memfasilitasi survey kos secara online melalui akun medsos kami” (FZ, wawancara, 6 April 2021). Hal senada juga diungkap TW (TW, wawancara, 5 April 2021)

Hasil wawancara wanita karier Kota Malang menunjukkan bahwa sebagian mereka mampu menyikapi pandemi ini dengan baik. Walaupun mereka merasakan perbedaan dan beban yang lebih berat dibandingkan karier sebelum pandemi. Mereka mampu bertahan dengan kegigihan dalam bekerja dan mengambil hikmah yang lebih besar, bahwa situasi pandemi ini mampu memaksimalkan peran mereka dalam rumah tangga. Berikut ini terlampir jumlah peningkatan Wanita karier di Kota Malang sesuai dari pusat data BPS tahun 2019-2021.

Status Pekerjaan Utama	Kota Malang (Orang)					
	Laki-Laki			Perempuan		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Pekerja Bebas	9 484	11 239	13 772	2 851	2 223	2 025
Berusaha dibantu Buruh Tetap/Buruh dibayar	19 279	14 098	15 652	6 980	2 736	3 459
Pekerja Keluarga/Tak dibayar	6 545	15 216	16 745	18 678	23 800	21 293
Berusaha dibantu Buruh Tidak Tetap/Buruh Tidak dibayar	20 632	17 306	17 541	17 155	18 363	19 285
Berusaha Sendiri	58 824	53 468	56 221	37 010	44 743	41 889
Buruh/Karyawan/Pegawai	143 668	129 188	127 021	96 631	92 988	100 727
TOTAL	258 432	240 515	246 952	179 305	184 853	188 678

Sumber : BPS, Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) *Data Tahun 2016 tidak tersedia karena Survei Angkatan Kerja

Motif Wanita Berkarier di Era Pandemi

Wanita yang memilih untuk berkarier di era pandemi memiliki persoalan yang lebih kompleks daripada laki-laki, apalagi mereka yang telah menikah dan memiliki anak. Karena secara tidak langsung tugas yang mereka pikul di rumah bisa dikata lebih berat daripada laki-laki. Mereka

harus menjalankan tugas ganda sebagai wanita karier sekaligus ibu rumah tangga. Selain itu, banyaknya aturan pembatasan menuntut mereka untuk mensiasatinya, agar karier tetap bertahan.

Keanekaragaman motif juga terlihat pada informan di Kota Malang. Motif yang dominan tentu kebutuhan ekonomi yang menuntut mereka untuk membiayai kebutuhan hidup. Hampir semua pelaku karir merasakan dampak dari situasi pandemi ini. Sebagaimana diungkapkan oleh beberapa informan berprofesi pedagang, segmentasi pelanggan mereka kebanyakan mahasiswa dan kebijakan belajar daring mengurangi pendapatan mereka. TW seorang pemilik kos mengatakan bahwa, “saya tetap bertahan walaupun peminat sedang sepi, itu saya lakukan demi keluarga” (TW, wawancara 5 April 2021). Namun, ada juga yang melihat situasi pandemi ini sebagai peluang, misalnya para pedagang yang lebih gencar memasarkan produknya di media sosial. Strategi serupa dilakukan FZ seorang pemilik kos, yang memfasilitasi survey kos melalui video di akun media sosial *Youtube* dan *Instagram*. Jawaban serupa diungkap HD, RW, NA, HM dan lainnya yang mulai merambah media sosial untuk bersaing di era digital.

Selain memanfaatkan peluang dengan digital, situasi pandemi juga menjadi peluang bagi wanita karier dengan merambah sektor karier yang dibutuhkan. Seperti NC dan NA, yang memanfaatkan kondisi dengan memproduksi masker kain dengan motif menarik. Situasi pandemi yang dirasa sulit ini dapat memacu wanita karier di Kota Malang, bahkan banyak pekerja-pekerja yang baru memulai ketika situasi pandemi ini

Selain itu, sebagian besar informan wanita karier dan non-karier di Kota Malang berpendapat bahwa wanita memiliki kebebasan dalam menjalankan karier. Bagi mereka, wanita memiliki hak yang sama dengan laki-laki. Di masa pandemi ini keadaan bisa dikatakan serba terbatas dan sulit. Wanita karier di Kota Malang merasakan ada perbedaan yang dialami ketika menjalankan peran sebagai wanita karier di masa pandemi yang serba tidak pasti. Menurut Mc Laren²⁸ wanita dapat menanggung beban

²⁸ Helen Jaqueline McLaren et al., “Covid-19 and Women’s Triple Burden: Vignettes from Sri Lanka, Malaysia, Vietnam and Australia,” *Social Sciences* 9, no. 5 (May

kerja tiga kali lipat, karena mereka menanggung tambahan pekerjaan yang dibayar dan tidak dibayar. Ia menyebutnya dengan *triple-burden*. Selain pekerjaan yang dibatasi, mereka harus merasakan tambahan beban pada urusan domestik dengan adanya aturan *Work Form Home* maupun sekolah daring, yang mengharuskan mereka untuk mendampingi anak lebih banyak²⁹. Mengingat multiperan yang dijalani wanita selain karier dan peran rumah tangga, ada peran yang harus dijalani sebagai guru untuk mendampingi anak belajar secara daring. Kondisi merupakan tantangan baru bagi wanita karier yang harus dimanajemen dengan baik³⁰. Di Amerika Serikat pengurangan mobilitas di luar rumah ini menyebabkan jam kerja wanita menjadi meningkat 20-50% daripada laki-laki dikarenakan sekolah dan penitipan anak tutup³¹.

Meski menanggung peran ganda yang lebih berat ketika pandemi, namun sebagian besar wanita karier di Kota Malang dapat mengambil hikmah, bahwa pembatasan ruang karier ini memberi ruang lebih untuk memenuhi tugas mereka sebagai istri sekaligus ibu di rumah tangga tanpa menghambat pekerjaan. Namun demikian, pandemi juga mengharuskan mereka untuk beradaptasi dengan situasi yang berbeda yaitu dunia digital dan konsekuensi dari kebijakan pembatasan aktivitas oleh Pemerintah. Bagi para wanita pelaku usaha maupun buruh yang belum siap dengan situasi pandemi, menuntut mereka untuk lebih ekstra dalam bekerja, belum lagi resiko yang terjadi pada situasi pandemi yang tidak pasti. Situasi demikian menuntut pelaku karier untuk lebih kreatif untuk mempertankan kariernya. Beberapa pelaku usaha mencoba terobosan-terobosan baru seperti memasarkan produk secara online hingga mengganti produk yang lebih dibutuhkan masyarakat.

Eksistensi wanita karier di Kota Malang cenderung meningkat ketika pandemi. Menurut

penelitian Leprince dan Ringuet³² pembatasan aktivitas di era pandemi justru meningkatkan produktivitas kerja wanita, karena mereka lebih leluasa dalam memilih waktu bekerja, menyesuaikan pekerjaan harian. Hadirnya Covid-19 bagi wanita dimaknai sebagai titik balik untuk evaluasi kinerja mereka. Covid-19 juga sebagai cobaan untuk tetap berkarya di tengah pandemi. Apalagi tugas yang mereka tanggung menjadi berlipat dengan adanya aturan bekerja di rumah, ditambah dengan resiko yang ditanggung apabila pekerjaan tetap berjalan normal di luar rumah. Namun, kebijakan pembatasan semacam bekerja di rumah sebagian besar memudahkan wanita karier terutama yang telah berkeluarga, karena *work form home* memberikan ruang lebih bagi wanita karier untuk menjalankan pekerjaan rumah tangga dan mengawasi anak serta *stay safe* di masa pandemi. Hal ini tentu saja sejalan dengan hikmah bahwa Islam menetapkan batasan-batasan bagi wanita berkarier di luar rumah karena banyaknya resiko bisa timbul³³.

Motif dari wanita Karier di Kota Malang bekerja di masa pandemi juga beragam. Kebutuhan ekonomi yang meningkat kadang tak sejalan dengan pemasukan yang menurun. Penerapan PSBB sejak bulan Maret 2020 telah mengakibatkan kontraksi terhadap kegiatan perekonomian di Indonesia. dampak ekonomi dari pandemi tidak hanya terjadi pada ekonomi makro tetapi perekonomian rumah tangga³⁴, seperti maraknya terjadi pemutusan hubungan kerja kepada tenaga kerja. Kementerian Ketengakerjaan Indonesia mencatat 3,05 juta orang pekerja terkena PHK dan dirumahkan. Hal tersebut bisa dipahami bahwa dalam situasi pandemi mengharuskan mereka untuk tetap *survive* mempertahankan karier yang mereka punya, atau berkarier untuk membantu perekonomian rumah tangga menjadi tulang punggung keluarga. Bahkan Al-Bughah menganggap wajib hukumnya wanita bekerja untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga, di mana bapak atau suami telah lemah. Sedangkan

2020): 87, <https://doi.org/10.3390/socsci9050087>.

²⁹ A. N. Sigiro, "Wanita Dan Pandemi Covid-19," *Jurnal Wanita: Untuk Pencerahan Dan Kesetaraan* 25, no. 4 (2020).

³⁰ Handayani, "Multi Peran Wanita Karir Pada Masa Pandemi Covid-19."

³¹ Caitlyn Collins et al., "Covid-19 and the Gender Gap in Work Hours," *Gender, Work, and Organization*, July 2, 2020, <https://doi.org/10.1111/gwao.12506>.

³² Daphne Leprince-Ringuet, "Back to the Office: How You Should Manage the Return to Work after the Lock-down," ZDNet, accessed May 22, 2022, <https://www.zdnet.com/article/back-to-the-office-how-you-should-manage-the-return-to-work-after-the-lockdown/>.

³³ M. Y. Al-Syaubiky and S. A. 'Asyur, "'Amal al-Mar'Ah Baina Takrim al-Islam Wa Da'at al-Tahrir Wa al-Buhtan" 9, no. 1 (2007).

³⁴ Sigiro, "Wanita Dan Pandemi Covid-19."

Prof. Quraish Shihab memberikan syarat bagi wanita bekerja apabila ia membutuhkan pekerjaan itu atau pekerjaan itu membutuhkan dirinya.³⁵

Selain kebutuhan pribadi dan keluarga, pekerjaan wanita ini punya dampak positif bagi masyarakat, di antaranya, banyak sektor karier yang membutuhkan peran wanita seperti pendidikan atau kedokteran. Situasi pandemi ini juga menjadi peluang yang banyak dimanfaatkan oleh pelaku karier maupun mereka yang memulai karier. Melansir CNN Indonesia³⁶ ada beberapa sektor karier yang dibutuhkan di masa pandemi seperti tenaga kesehatan, guru privat, kurir barang dan makanan, *staff e-commerce*, *freelancer*, *programmer* hingga produsen masker. Hal tersebut menunjukkan adanya peluang pelaku karier untuk beradaptasi dengan kondisi di masa pandemi.

Demikian pula yang diungkapkan oleh informan wanita karier di Kota Malang bahwa berkarier di masa pandemi dapat menjadi peluang yang lebar untuk berinovasi. Situasi pandemi Covid-19 menurut Devie Rahmawati, peneliti sosial dan komunikasi, merupakan jembatan terhadap masa depan sekaligus akselerator untuk transformasi digital³⁷. Situasi memang tidak akan sama dengan masa sebelum pandemi, namun masyarakat harus beradaptasi pada perubahan zaman dengan perkembangan teknologi digital. Maka tak heran berdasar data statistik, wanita karier di Kota Malang tidak merasakan perubahan yang berarti di masa pandemi, berbeda dengan pelaku karier dari kelompok usia 40 keatas yang mengalami penurunan jumlah di tahun 2020.

Selain peluang pada era transformasi digital, situasi pandemi banyak dimanfaatkan wanita karier di Kota Malang dengan merubah usaha dengan sesuatu yang banyak dibutuhkan pada

situasi pandemi ini. Misalnya produksi masker yang saat ini banyak ditemui, menjadi peluang besar untuk dijalankan. Hal tersebut merupakan salah satu dampak yang positif. Al-Bughah menganggap sunnah hukumnya bagi wanita yang dapat membantu kemaslahatan umum. Dari pemaparan tersebut, diketahui bahwa motif wanita karier di Kota Malang tetap menjalankan karier pada situasi pandemi meliputi dua faktor, yaitu kebutuhan dan peluang. Faktor kebutuhan lebih dominan ditemukan karena mereka memaknai bijak untuk tetap *survive* berkarier serta memenuhi kebutuhan sehari-hari di tengah sulitnya ekonomi rumah tangga. Selain itu mereka melihat adanya peluang di masa pandemic khususnya untuk mengembangkan karier di era digital dan kebutuhan masyarakat pada sektor tertentu.

Kesimpulan

Eksistensi wanita karier di Kota Malang selama pandemi ini, mengalami peningkatan, di tengah dampak yang dirasakan banyak sektor, berbeda halnya dengan kelompok laki-laki yang mengalami penurunan. Data statistik dan wawancara menunjukkan bahwa wanita karier di Kota Malang menyikapi dengan baik dengan beradaptasi pada kondisi yang ada, misalnya dengan memaksimalkan internet di era digitalisasi ini. Mereka terus *survive* dalam karirnya, meskipun mereka juga memiliki beban berlipat dengan aktivitas yang banyak dilakukan di rumah, akibat dari kebijakan semacam *Work Form Home (WFH)*. Hal tersebut menggambarkan eksistensi wanita karier di era pandemi ini cukup signifikan.

Adapun motif yang melatarbelakangi mereka terus berkarier, sebagian besar untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari di tengah sulitnya keadaan rumah tangga akibat situasi pandemi. Selain kebutuhan untuk diri dan keluarga, adakalanya pekerjaan tertentu membutuhkan sosok wanita, seperti guru atau perawat. Pekerjaan yang mereka lakukan bisa dianggap sunnah bahkan wajib karena keadaan yang membutuhkan. Faktor selanjutnya ialah peluang, di mana situasi pandemi menjadi peluang untuk mengembangkan karier di era digital dan kebutuhan masyarakat pada sektor tertentu.

Untuk mempertajam hasil temuan dalam penelitian ini, kiranya kajian terhadap wanita

³⁵ M. Quraish Shihab, *Wanita: Dari Cinta Sampai Seks Dari Nikah Mt'ah Sampai Nikah Sunnah Dari Bias Lama Sampai Bias Baru*. (Jakarta: Lentera Hati, 2005).

³⁶ Tim, "10 Pekerjaan yang Laku di Masa Pandemi Corona," gaya hidup, accessed May 22, 2022, <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20200702112635-284-519969/10-pekerjaan-yang-laku-di-masa-pandemi-corona>.

³⁷ Iqbal Marsyaf, "Begini Strategi Menyambut Era Bekerja Hybrid di Masa COVID-19," SINDOnews.com, 2020, <https://tekno.sindonews.com/read/270058/207/begini-strategi-menyambut-era-bekerja-hybrid-di-masa-covid-19-1608099145>.

karier pada era pandemi dapat dikaji menggunakan perspektif keilmuan yang lain atau dikaji dengan subjek tempat yang berbeda. Kajian dengan perspektif ilmu yang beragam akan menghasilkan temuan yang lebih komprehensif dan holistik. Begitupun kajian pada subjek yang berbeda dapat menghasilkan temuan yang berbeda, sehingga analisis dan solusi atas situasi pandemi ini dapat menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Faris, M. A. Q. *Huquq Al-Mar'ah al-Madinah Wa al-Siyasiyah Fi al-Islam*. Riyadh: Dar al-Furqan li al-Nashr wa al-Tauzi', 2000.
- Al-Bughah, Musthafah. *Amal Al-Mar'ah: Dhowabituhu, Ahkamuhu, Tsamratuhu*. Damaskus: Dar al-Farabi, 2001.
- Al-Buthy, M. S. R. *Dhowabith Al-Maslahah Fi al-Syari'ah al-Islamiyah*. Beirut: Muassasah al-Risalah, 1973.
- Al-Maududi, Abu al-A'la. *Tafsir Surah Al-Ahzab*. Kuwait: Dar al-Qalam, 1980.
- Al-Qardhawy, Y. *Fatawa Li Al-Mar'ah al-Muslimah*. Riyadh: Dar al-Furqan li al-Nashr wa al-Tauzi', 1995.
- Al-Syaubiky, M. Y., and S. A. 'Asyur. "'Amal al-Mar'Ah Baina Takrim al-Islam Wa Da'at al-Tahrir Wa al-Buhtan" 9, no. 1 (2007).
- Al-Syawariby, A. H. *Al-Huquq al-Siyasiyah Li al-Mar'ah*. Iskandariyah: Mansya'ah al-Ma'arif, 2003.
- Al-Zuhaili, Wahbah. *Al-Tafsir Al-Munir Fi Aqidah Wa al-Syariah Wa al-Manhaj*. Beirut: Dar al-Fikr, 1997.
- Anwar, Mohamad. "Dilema PHK Dan Potong Gaji Pekerja Di Tengah Covid-19." *ADALAH* 4, no. 1 (May 20, 2020): 173–78.
- Badan Pusat Statistik Kota Malang. *Penduduk Usia Kerja Yang Bekerja Seminggu Lalu Menurut Kelompok Umur Dan Jenis Kelamin (2018-2020)*. Badan Pusat Statistik Indonesia, 2021. bps.go.id.
- CNN Indonesia. "10 Pekerjaan yang Laku di Masa Pandemi Corona." gaya hidup, 2021. <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20200702112635-284-519969/10-pekerjaan-yang-laku-di-masa-pandemi-corona>.
- Collins, Caitlyn, Liana Christin Landivar, Leah Ruppanner, and William J. Scarborough. "COVID-19 and the Gender Gap in Work Hours." *Gender, Work, and Organization*, July 2, 2020. <https://doi.org/10.1111/gwao.12506>.
- Djamaluddin, Ahdar. "Wanita Karier Dan Pembinaan Generasi Muda" 11, no. 1 (2018): 21.
- Handayani, Ricka. "Multi Peran Wanita Karir Pada Masa Pandemi Covid-19." *Jurnal Kajian Gender Dan Anak* 4, no. 1 (2020): 1.
- Lailiyah, Igmanur, and Burhanuddin Ridlwan. "Peran Wanita Karir Dalam Pendidikan Islam." *Al-Misbah (Jurnal Islamic Studies)* 8, no. 2 (October 6, 2020): 74–78. <https://doi.org/10.26555/almisbah.v8i2.1151>.
- Leprince-Ringuet, Daphne. "Back to the Office: How You Should Manage the Return to Work after the Lockdown." ZDNet. Accessed May 22, 2022. <https://www.zdnet.com/article/back-to-the-office-how-you-should-manage-the-return-to-work-after-the-lockdown/>.
- Littlejohn, Stephen W, and Karen A Foss. *Theories of Human Communication*. Southbank, Vic., Australia; Belmont, Calif.: Thomson Wadsworth, 2005.
- Marsyaf, Iqbal. "Begini Strategi Menyambut Era Bekerja Hybrid di Masa COVID-19." SINDOnews.com, 2020. <https://tekno.sindonews.com/read/270058/207/begini-strategi-menyambut-era-bekerja-hybrid-di-masa-covid-19-1608099145>.
- Mayangsari, Marina Dwi, and Dhea Amalia. "Keseimbangan kerja-kehidupan pada wanita karir." *Jurnal Ecopsy* 5, no. 1 (April 28, 2018): 43–50. <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v5i1.4884>.
- McLaren, Helen Jaqueline, Karen Rosalind

Wong, Kieu Nga Nguyen, and Komalee Nadeeka Damayanthi Mahamadachchi. "Covid-19 and Women's Triple Burden: Vignettes from Sri Lanka, Malaysia, Vietnam and Australia." *Social Sciences* 9, no. 5 (May 2020): 87. <https://doi.org/10.3390/socsci9050087>.

Moelong, L. J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016.

Murtiana, Tri. "Kompleksitas Peran Wanita Pada Keluarga Dengan Pola Karir Ganda." *E-Societas* 6, no. 6 (November 13, 2017). <http://journal.student.uny.ac.id/ojs/index.php/societas/article/view/9134>.

Prastiwi, Lady Rara, and Dida Rahmadanik. "Polemik Dalam Karir Perempuan Indonesia." *Jurnal Komunikasi dan Kajian Media* 4, no. 1 (May 3, 2020): 1–11. <https://doi.org/10.31002/jkkm.v4i1.2375>.

Satata, Dian Bagus Mitreka, and Methania Aris Shusantie. "Peran Ibu Dalam Berkarir dan Kehidupan Berkeluarga." *Jurnal Dinamika Sosial Budaya* 22, no. 2 (December 16, 2020): 165–70. <https://doi.org/10.26623/jdsb.v22i2.2800>.

Shihab, M. Quraish. *Wanita: Dari Cinta Sampai Seks Dari Nikah Mt'ah Sampai Nikah Sunnah Dari Bias Lama Sampai Bias Baru*. Jakarta: Lentera Hati, 2005.

Sigiro, A. N. "Wanita Dan Pandemi Covid-19." *Jurnal Wanita: Untuk Pencerahan Dan Kesetaraan* 25, no. 4 (2020).

Sumarni, Yenti. "Pandemi Covid-19: Tantangan Ekonomi Dan Bisnis." *Al-Intaj: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah* 6, no. 2 (September 15, 2020): 46–58. <https://doi.org/10.29300/aij.v6i2.3358>.

STANDAR PENULISAN ARTIKEL

NO	BAGIAN	STANDAR PENULISAN
1.	Judul	1) Ditulis dengan huruf kapital. 2) Dicitak tebal (bold).
2.	Penulis	1) Nama penulis dicitak tebal (bold), tidak dengan huruf besar. 2) Setiap artikel harus dilengkapi dengan biodata penulis, ditulis di bawah nama penulis, dicitak miring (<i>italic</i>) semua.
3.	Heading	Penulisan Sub Judul dengan abjad, sub-sub judul dengan angka. Contoh: A. Pendahuluan B. Sejarah Pondok Pesantren... 1. <i>Lokasi Geografis</i> 2. <i>(dst)</i> .
4.	Abstrak	1) Bagian Abstrak tidak masuk dalam sistematika A, B, C, dst. 2) Tulisan Abstrak (Indonesia) atau Abstract (Inggris) atau ملخص (Arab) dicitak tebal (bold), tidak dengan huruf besar. 3) Panjang abstrak (satu bahasa) tidak boleh lebih dari 1 halaman jurnal.
5.	Body Teks	1) Teks diketik 1,5 spasi, 6.000 – 10.000 kata, dengan ukuran kertas A4. 2) Kutipan langsung yang lebih dari 3 baris diketik 1 spasi. 3) Istilah asing (selain bahasa artikel) dicitak miring (<i>italic</i>). 4) Penulisan transliterasi sesuai dengan pedoman transliterasi jurnal Musāwa.

NO	BAGIAN	STANDAR PENULISAN
6.	Footnote	<ol style="list-style-type: none"> 1) Penulisan: Pengarang, <i>Judul</i> (Kota: Penerbit, tahun), hlm. Contoh: Ira M. Lapidus, <i>Sejarah Sosial Ummat Islam</i>, terj. Ghufron A. Mas'udi (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1988), 750. 2) Semua judul buku, dan nama media massa dicetak miring (<i>italic</i>). 3) Judul artikel ditulis dengan tanda kutip (“judul artikel”) dan tidak miring. 4) Tidak menggunakan <i>Op. Cit</i> dan <i>Loc. Cit</i>. 5) Menggunakan <i>Ibid.</i> atau نفسه المرجع (Arab). Dicitak miring (<i>italic</i>). 6) Pengulangan referensi (<i>footnote</i>) ditulis dengan cara: Satu kata dari nama penulis, 1-3 kata judul, nomor halaman. Contoh: Lapidus, <i>Sejarah sosial</i>, 170. 7) Setelah nomor halaman diberi tanda titik. 8) Diketik 1 spasi.
7.	Bibliografi	<ol style="list-style-type: none"> 1) Setiap artikel harus ada bibliografi dan diletakkan secara terpisah dari halaman body-teks. 2) Kata DAFTAR PUSTAKA (Indonesia), REFERENCES (Inggris), atau مصدر (Arab) ditulis dengan huruf besar dan cetak tebal (bold). 3) Contoh penulisan: Lapidus, Ira M., <i>Sejarah Sosial Ummat Islam</i>, terj. Ghufron A.M., Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1988. 4) Diurutkan sesuai dengan urutan alfabet.

PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi Arab-Latin yang digunakan dalam tulisan berbahasa Inggris pada Jurnal *Musāwa* ini adalah literasi model L.C. (*Library of Congress*). Untuk tulisan berbahasa Indonesia, memakai model L.C. dengan beberapa modifikasi.

A. Transliterasi Model L.C.

ح = ḥ	ج = j	ث = th	ت = t	ب = b	ا = -
س = s	ز = z	ر = r	ذ = dh	د = d	خ = kh
ع = ‘	ظ = ḡ	ط = ṭ	ض = ḍ	ص = ṣ	ش = sh
م = m	ل = l	ك = k	ق = q	ف = f	غ = gh
	ي = y	ء = ‘	ه = h	و = w	ن = n

Pendek a = i = u =
 Panjang ā = ī = ū =
 Diftong ay = aw =

Panjang dengan *tashdid* : iyy = ; uww =

Ta’marbūtah ditransliterasikan dengan “h” seperti *ahliyyah* = أهلية atau tanpa “h”, seperti *kulliyya* = كلية ; dengan “t” dalam sebuah frasa (*contract phrase*), misalnya *surat al-Ma’idah* sebagaimana bacaannya dan dicetak miring. Contoh, *dhālika-lkitābu la rayba fih* bukan *dhālika al-kitāb la rayb fih*, *yā ayyu-hannās* bukan *yā ayyuha al-nās*, dan seterusnya.

B. Modifikasi (Untuk tulisan Berbahasa Indonesia)

1. Nama orang ditulis biasa dan diindonesiakan tanpa transliterasi. Contoh: As-Syafi’i bukan al-Syāfi’i, dicetak biasa, bukan *italic*.
2. Nama kota sama dengan no. 1. Contoh, Madinah bukan Madīnah; Miṣra menjadi Mesir, Qāhirah menjadi Kairo, Baghdād menjadi Baghdad, dan lain-lain.
3. Istilah asing yang belum masuk ke dalam Bahasa Indonesia, ditulis seperti aslinya dan dicetak miring (*italic*), bukan garis bawah (*underline*). Contoh: ...*al-qawā’id al-fiqhiyyah*; *Isyrāqiyyah*; *‘urwah al-wusqā*, dan lain sebagainya. Sedangkan istilah asing yang sudah populer dan masuk ke dalam Bahasa Indonesia, ditulis biasa, tanpa transliterasi. Contoh: Al-Qur’an bukan Al-Qur’ān; Al-Hadis bukan al-Hadīth; Iluminatif bukan illuminatif, perenial bukan perennial, dll.
4. Judul buku ditulis seperti aslinya dan dicetak miring. Huruf pertama pada awal kata dari judul buku tersebut menggunakan huruf kapital, kecuali *al-* yang ada di tengah. Contoh: *Ihyā ‘Ulūm al-Dīn*.

ISSN: 1412-3460



1 4 1 2 3 4 6 7