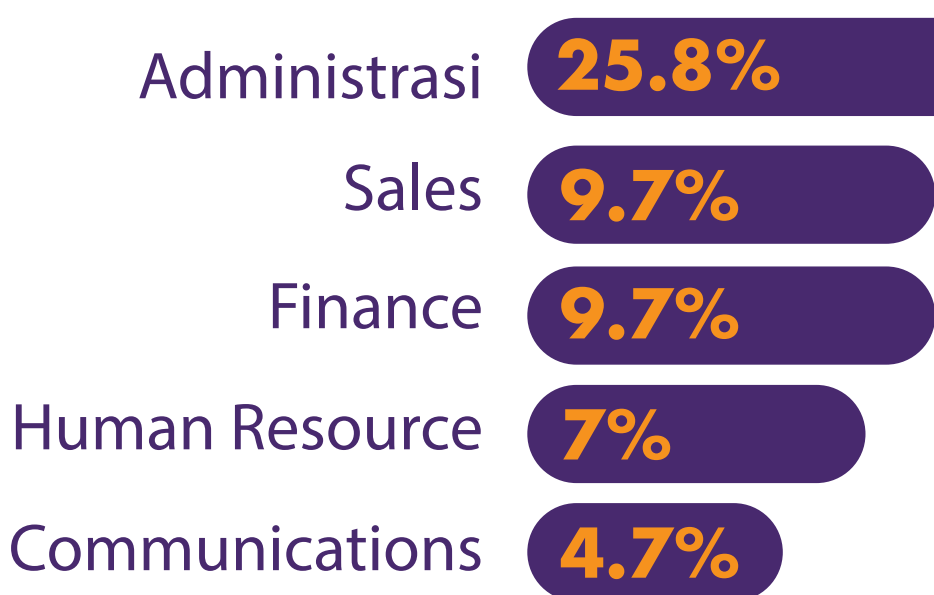


## Hasil Survei IBCWE

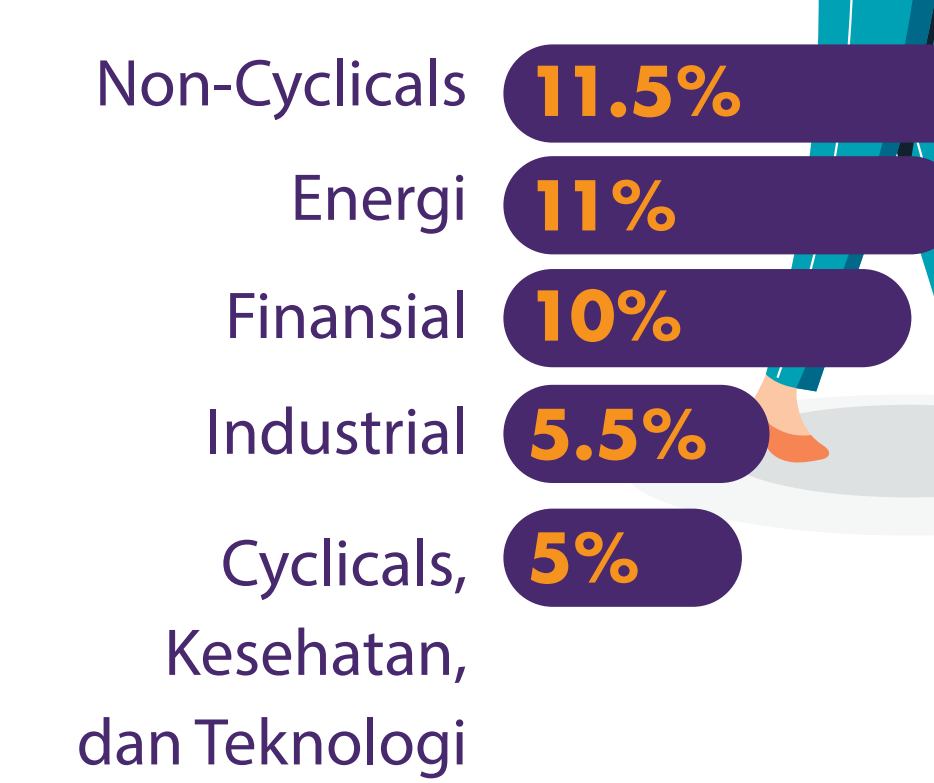
# Peluang Perempuan untuk Kembali Bekerja Setelah Jeda Karier Menjadi Pengasuh Utama

Survei cepat dilakukan pada bulan **Februari 2023** dan diikuti oleh **201 responden**.

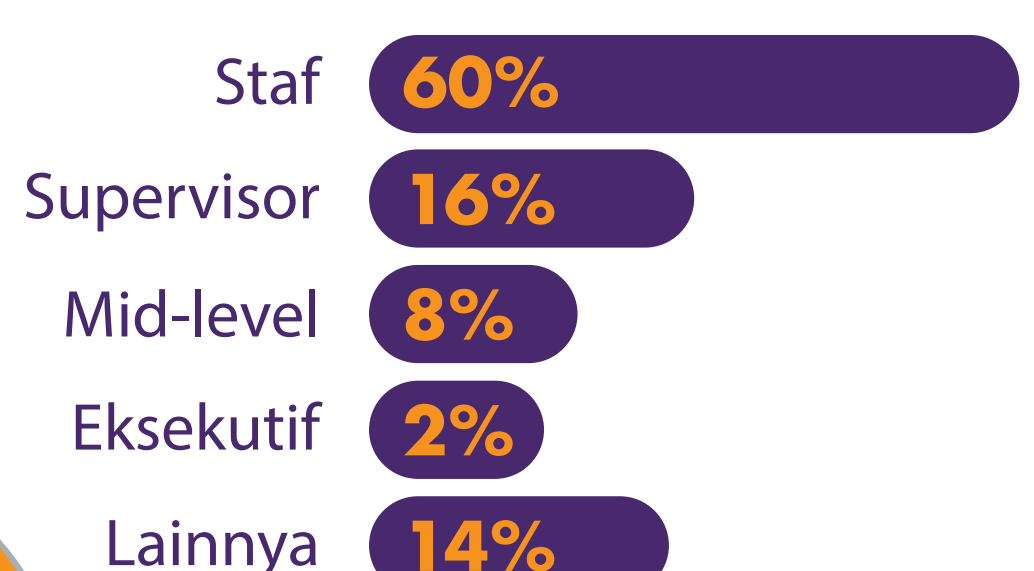
### Fungsi Kerja Mayoritas Responden Sebelum Jeda Karir



### Bidang Kerja Mayoritas Responden Sebelum Jeda Karier



### Posisi Kerja Mayoritas Responden Sebelum Jeda Karier



**98,5%** Responden mempertimbangkan untuk **kembali bekerja**.

**45%** Responden memilih untuk **bekerja penuh waktu**.

**55%** Responden memilih untuk **bekerja paruh waktu**.

### Preferensi Industri Kerja Saat Kembali Bekerja

**36%** Memilih berada di industri yang berbeda.

**64%** Memilih berada di industri yang sama.

### Preferensi Fungsi Kerja Saat Kembali Bekerja

**43%** Memilih fungsi yang sama dari sebelumnya.

**51%** Terbuka terhadap pilihan dan keinginan untuk mengerjakan **fungsi yang berbeda** dari sebelumnya.

## Hal yang Dibutuhkan Untuk Dapat Kembali Bekerja

#### Di Rumah

- Dukungan emosional dari pasangan dan keluarga.
- Bantuan untuk merawat dan menjaga anak selama bekerja.

#### Di Tempat Kerja

- Dukungan untuk penyesuaian kembali bekerja.
- Waktu dan sistem kerja yang fleksible.
- Kebijakan kantor yang ramah anak dan keluarga.
- Fasilitas penitipan anak.

“Waktu kerja yang fleksibel dan *support system* untuk mengurus rumah tangga dan membesarkan anak.

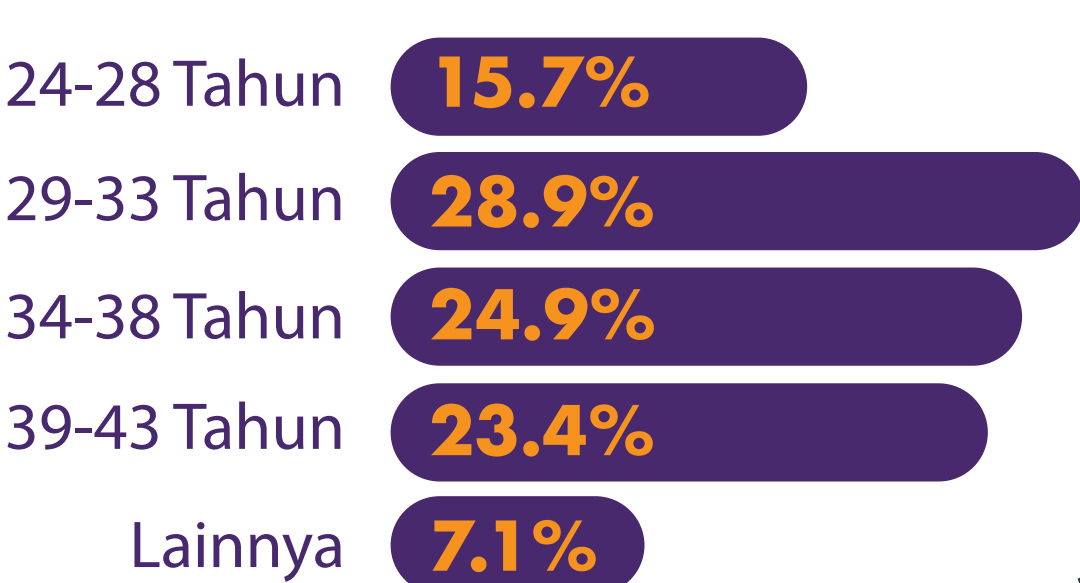
“Menemukan perusahaan yang mau menerima *gap year* sebagai ibu rumah tangga dan menambah *skill* yang mumpuni di era yang semakin digital ini.

“*Network* atau pertemanan karena sejak *break* sudah tidak terlalu bersosialisasi dengan teman-teman.

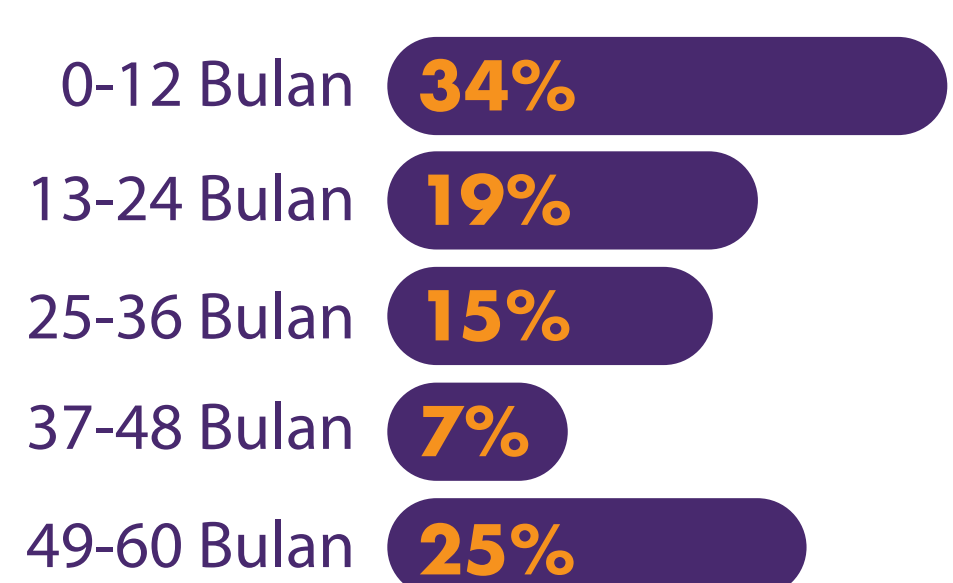
“*Space* untuk tetap dapat memberikan ASI Eksklusif untuk anak saya.

## Demografi Responden

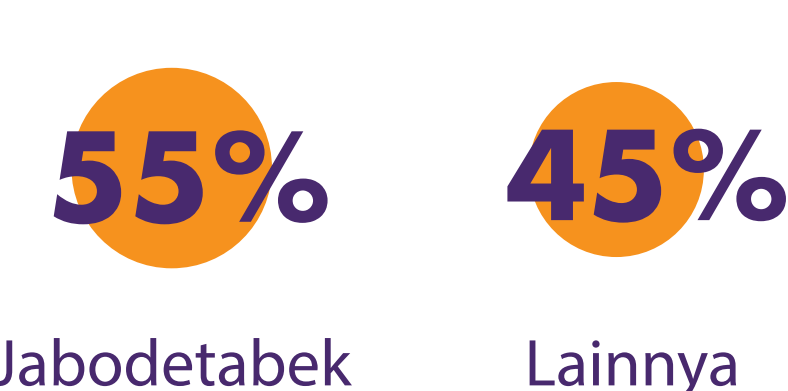
### Usia



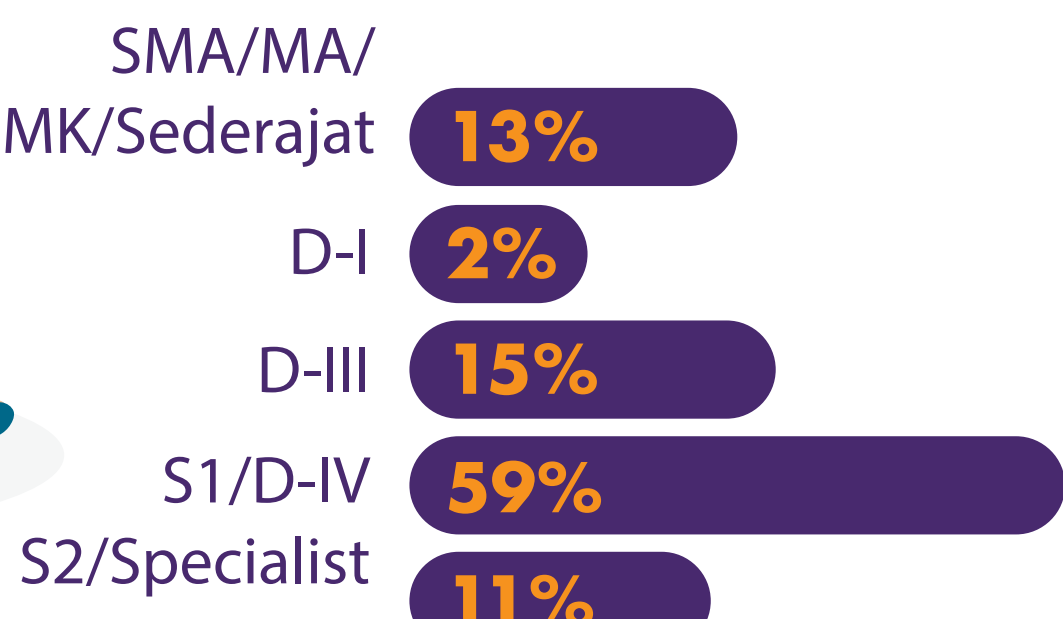
### Durasi Jeda Karier



### Domisili



### Pendidikan



## Rekomendasi Aksi

#### Satu

Meningkatkan pengetahuan karyawan tentang **pentingnya peran kedua orang tua terhadap tumbuh kembang anak dan kesetaraan gender di lingkungan keluarga sejak dini**.

#### Dua

**Mengembangkan kelompok dukungan di dalam perusahaan** untuk karyawan yang baru menjadi orang tua atau memiliki tanggung jawab sebagai pengasuh utama.

#### Tiga

**Memastikan sistem dan fasilitas memadai untuk kebutuhan orang tua baru**, seperti ruang menyusui dan dukungan terkait penitipan anak.

#### Empat

Menyediakan **program penyesuaian dan pilihan waktu kerja fleksibel** bagi karyawan yang akan kembali bekerja setelah cuti panjang.

#### Lima

Mengembangkan program khusus untuk menarik kandidat perempuan yang ingin kembali bekerja setelah jeda karier.

Program ini sebaiknya **memperhatikan pengembangan kemampuan mereka agar relevan dengan kebutuhan perusahaan**.

## Limitasi

Survei ini memiliki keterbatasan dalam hal durasi waktu untuk pengumpulan data dan jangkauan calon responden yang lebih luas. Oleh sebab itu, survei ini perlu dilanjutkan dengan studi lebih jauh untuk dapat memahami lebih dalam mengenai isu ini.