

STIGMA SOSIAL TERHADAP PEREMPUAN EKS NARAPIDANA DAN DAMPAKNYA PADA PELUANG KERJA

MITRO SUBROTO, REFI RAHMAN

Politeknik Ilmu Pemasarakatan
efinarsuroso@gmail.com

Abstract: *Social stigma against female ex-inmates significantly hampers their chances of gaining employment upon release from prison. Historically, women in the penal system face unique challenges compared to their male counterparts, including higher rates of caregiving responsibilities and lower pre-incarceration employment levels. The stigma associated with a criminal record leads to widespread discrimination, where employers frequently reject resumes containing past convictions without considering relevant skills and experiences. Additionally, the absence of laws regulating the disclosure of criminal records exacerbates the problem, further limiting job opportunities for ex-inmates. Research indicates that women with criminal records encounter substantial barriers when attempting to reintegrate into society, including mental, financial, and physical hurdles. Focus group discussions and interviews reveal that younger women struggle primarily with limited work experience and a criminal record, whereas older women confront compounded obstacles like aging, historical abuse, and extended incarceration periods. The study emphasizes the urgent need for legislative reforms and educational/training programs aimed at mitigating these effects and enhancing the employability of formerly incarcerated females.*

Keywords: *stigma, female ex-inmates, employment opportunities, criminal records.*

Abstrak: Stigma sosial terhadap wanita mantan narapidana signifikan merugikan kesempatan mereka mendapatkan pekerjaan setelah keluar dari penjara. Sejarahnya, perempuan dalam sistem pidana menghadapi tantangan unik dibandingkan dengan pria, termasuk tingkat perawatan anak yang lebih tinggi dan level pekerjaan sebelum penjara yang lebih rendah. Stigma terkait catatan pidana menyebabkan diskriminasi luas, di mana majikan sering kali menolak resume mencantumkan dakwaan masa lalu tanpa mempertimbangkan kemampuan relevan dan pengalaman. Riset menunjukkan bahwa perempuan dengan rekam jejak pidana menghadapi batasan besar ketika berusaha mereintegrasikan diri ke masyarakat, termasuk gangguan mental, finansial, dan fisik. Diskusi grup fokus dan wawancara menunjukkan bahwa remaja wanita bertumbuh dengan sulit karena kurangnya pengalaman kerja dan catatan pidana, sedangkan para ibu tua menghadapi kompleksitas seperti usia lanjut, riwayat kekerasan, dan periode panjang penjara. Studi ini menyoroti kebutuhan darurat reformasi legislatif dan program pendidikan/keterampilan guna mengurangi dampak-dampak tersebut dan meningkatkan kinerja mantan narapidana perempuan.

Kata Kunci: stigma, wanita mantan narapidana, peluang kerja, rekam jejak pidana.

A. Pendahuluan

Perempuan eks-narapidana menghadapi tantangan ekstrem saat mencoba mereintegrasi ke masyarakat setelah keluar dari penjara. Salah satu faktornya adalah stigma sosial yang melekat pada mereka akibat catatan pidana. Stigma ini membuat mereka sulit mendapat pekerjaan karena banyak perusahaan melakukan seleksi awal yang melihat catatan pidana sebagai salah satu syarat eliminasi calon pegawai. Hal ini tercermin dalam praktik-praktik recruitment yang cenderung mengeliminasi aplikasi yang mencantumkan dakwaan masa lalu tanpa pertimbangan apakah pengalaman dan

keterampilan si calon sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Selain itu, perempuan eks-narapidana juga menghadapi permasalahan psikologis dan emosi yang kuat. Riwayat kekerasan fisik, mental, dan emosional sebelum dan setelah masa penjara memberikan efek kumulatif yang buruk bagi prospek karier mereka. Oleh karena itu, perlu adanya intervensi yang komprehensif untuk membantu mereka merehabilitasi dan mereintegrasikan diri ke masyarakat dengan cara yang positif. Teori-teori yang relevan dalam studi ini antara lain teori stigma Goffman (1963) yang menjelaskan bagaimana atribut negatif seperti catatan pidana dapat menyebabkan individu memiliki identitas yang rusak di mata masyarakat. Selain itu, teori diskriminasi juga penting dalam memahami fenomena ini, terutama dalam konteks gender dan rasisme yang dialami oleh perempuan eks-narapidana. Penggunaan teori ini akan membantu kita memahami lebih dalam bagaimana stigma sosial mempengaruhi perilaku dan persepsi orang-orang terhadap perempuan eks-narapidana, serta implikasinya pada peluang kerja mereka. Sejumlah penelitian telah dilakukan untuk memahami stigma sosial terhadap eks-narapidana. Misalnya, Varghese dan Raghavan (2019) menemukan bahwa stigma seringkali menghalangi eks-narapidana untuk mendapatkan pekerjaan karena perusahaan cenderung menghindari calon pegawai dengan catatan pidana. Moore et al. (2013) juga menambahkan bahwa stigma ini dapat menyebabkan eks-narapidana merasa tidak berguna dan tidak dihormati oleh masyarakat. Namun, masih banyak ruang lingkup yang belum dieksplorasi, terutama dalam konteks perempuan eks-narapidana. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan lebih detail tentang bagaimana stigma sosial mempengaruhi peluang kerja perempuan eks-narapidana. Gap analisis menunjukkan bahwa meskipun ada beberapa penelitian tentang stigma sosial terhadap eks-narapidana, namun masih jarang penelitian yang difokuskan pada perempuan eks-narapidana sendiri. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi gap ini dengan memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang situasi nyata perempuan eks-narapidana dalam mencari pekerjaan.

B. Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian ini mengadopsi pendekatan campuran yang menggabungkan metode kuantitatif dan kualitatif untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai stigma sosial yang dihadapi oleh perempuan eks-narapidana dalam konteks pencarian pekerjaan. Data dikumpulkan melalui survei yang dirancang khusus untuk menjangkau responden yang merupakan perempuan eks-narapidana, dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi tentang pengalaman mereka, tantangan yang dihadapi, serta persepsi mereka terhadap stigma sosial dan peluang kerja. Selain itu, wawancara mendalam dilakukan dengan beberapa subjek terpilih untuk menggali lebih dalam tentang pengalaman pribadi mereka, memberikan nuansa dan konteks yang lebih kaya terhadap data kuantitatif yang diperoleh. Analisis data dilakukan dengan menggunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik demografis dan pola umum dalam respons responden, sementara analisis tema diterapkan untuk mengidentifikasi motif dan pola dominan dalam narasi kualitatif, sehingga memungkinkan peneliti untuk menarik kesimpulan yang lebih mendalam mengenai isu-isu yang dihadapi oleh perempuan eks-narapidana. Hasil penelitian ini didanai oleh lembaga swadaya masyarakat lokal yang memiliki komitmen kuat terhadap peningkatan kesadaran masyarakat tentang hak-hak dasar perempuan eks-narapidana dan pentingnya reintegrasi sosial mereka, serta bertujuan untuk memberikan rekomendasi kebijakan yang dapat membantu mengurangi stigma dan meningkatkan peluang kerja bagi kelompok rentan ini. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berfokus pada pengumpulan data tetapi juga pada dampaknya terhadap kebijakan sosial dan advokasi hak asasi manusia di tingkat lokal.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Pengaruh Stigma Sosial terhadap Proses Seleksi Calon Pegawai

Stigma sosial terhadap perempuan eks-narapidana merupakan salah satu hambatan utama dalam proses seleksi calon pegawai. Fenomena ini tidak hanya terjadi di bidang pekerjaan, tetapi juga memiliki dampak yang luas pada integritas sosial dan ekonomi masyarakat. Untuk memahami sepenuhnya pengaruh stigma sosial ini, perlu digali lebih dalam ke dalam struktur sosio-historis serta psikologis yang melandasinya. Stigma sosial terhadap eks-narapidana bukanlah fenomena baru. Sejarahnya sudah cukup tua, dimana sistem pidana modern mulai dikembangkan pada abad ke-19. Namun, stigma ini menjadi lebih ketat dan melekat setelah tahun 1970-an dengan implementasi program rehabilitasi massal yang gagal. Banyak perempuan yang keluar dari penjara menghadapi tantangan ekstrem dalam mereintegrasi diri ke masyarakat ekonomi tanpa stigmatisasi yang berkepanjangan. Praktik recruitment yang diskriminatori terhadap calon pegawai dengan catatan pidana tercermin dalam kebijakan strict yang diterapkan oleh banyak perusahaan. Salah satu contohnya adalah adanya "box" pada formulir aplikasi yang meminta kandidat untuk langsung mengungkapkan riwayat pidana mereka. Box ini dahulu lazim digunakan untuk memfilter kandidat secara kasar tanpa mempertimbangkan kelayakan profesional mereka. Hal ini tidak saja melanggar prinsip fair play dalam seleksi pegawai tapi juga menghalangi potensi besar dari kandidat yang sebenarnya memiliki kinerja prima. Namun, beberapa perusahaan mulai mengubah paradigma ini dengan memberlakukan kebijakan "ban the box," yaitu tidak menanyakan status pidana pada tahapan awal seleksi. Tujuannya adalah untuk memberikan kesempatan yang lebih adil bagi kandidat untuk menunjukkan kelayakan mereka berdasarkan kualifikasinya, keterampilannya, dan pengalaman profesional mereka sebelum mempertimbangkan catatan pidana. Implementasi ban the box telah diterapkan di berbagai negara bagian Amerika Serikat dan wilayah lokal, termasuk New York City, Chicago, Philadelphia, San Francisco, dan Los Angeles. Ban the box laws sendiri memiliki detail yang variatif tergantung pada yurisdiksinya. Di California misalnya, undang-undang Fair Chance Act yang berlaku sejak tahun 2018 melarang para majikan publik dan swasta dengan lima atau lebih karyawan untuk meminta kandidat untuk mengungkapkan riwayat pidana mereka selagi proses seleksi belum mencapai kondisional job offer. Bahkan di Chicago, amendmen law pada April 2023 memperluas coverage ke mayoritas majikan di daerah tersebut dengan syarat-syarat tambahan seperti notifikasi sebelum tindakan adversarial dan ketika tindakan final adversarial terjadi. Implementasi ban the box tidak sekedar menghapus checkbox pada formulir aplikasi; ia juga mengharuskan majikan untuk fokus pada kualifikasi profesional kandidat. Studi menunjukkan bahwa 81% pimpinan bisnis dan 85% profesi HR menyatakan bahwa pekerja dengan rekam jejak pidana dapat menampilkan performa sama atau bahkan lebih baik daripada mereka tanpa rekam jejak pidana.

Oleh karena itu, majikan yang menerapkan ban the box dapat menemukan kandidat terbaik berdasarkan skills, experience, personality, dan cultural fit tanpa prejudis terhadap criminal history. Employment opportunities merupakan salah satu faktor utama dalam mengurangi recidivisme ex-offenders. Penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 60% mantan narapidana menghadapi kesulitan besar dalam mencari pekerjaan setelah keluar dari penjara. Dengan demikian, ban the box policies tidak saja memberikan kesempatan yang adil bagi kandidat dengan rekam jejak pidana tetapi juga membantu mengurangi risiko mereka kembali ke jalur kriminal. Ban the box initiatives juga berfokus pada promosi praktik seleksi yang egalitarian. Ia mengharuskan majikan untuk mengeliminasi bias-bias subjektif dalam evaluasi kandidat. Dengan menghapus checkbox pada formulir aplikasi, majikan dapat menghindari snap judgment berdasarkan criminal history dan fokus pada criteria objektif seperti skill-based testing, work experience, personality assessment,

dan cultural fit evaluation (GoodHire). Meski demikian, compliance dengan ban-the-box regulations dapat menjadi tantangan bagi multi-state employers. Setiap negara bagian memiliki aturan yang berbeda-beda, sehingga perusahaan yang operasionalnya meluas ke berbagai wilayah harus memahami dan mengadaptasi regulasi tersebut secara teliti. Misalkan saja perusahaan yang beroperasi di California harus memenuhi standar Fair Chance Act sedangkan di Chicago harus mematuhi amendmen law yang lebih spesifik. Berbagai studi telah menunjukkan bahwa adopsi ban-the-box policies dapat memberikan benefit yang signifikan bagi majikan dan kandidat. Antara lain adalah proteksi kandidat dari diskriminasi, pengurangan biaya legal karena klaim diskriminatif, dan peningkatan diversitas tenaga kerja. Selain itu, implementasi ban-the-box juga dapat meningkatkan reputasi perusahaan sebagai tempat yang inclusive dan adil dalam proses seleksi pegawai. Dalam simpulan ini, dapat disimpulkan bahwa stigma sosial terhadap perempuan eks-narapidana masih merupakan isu yang kompleks dan sensitif. Namun, dengan adanya kebijakan ban-the-box yang semakin marak diterapkan di berbagai negara bagian dan wilayah lokal, kita dapat melihat adanya perubahan positif dalam proses seleksi calon pegawai. Majikan yang ingin meningkatkan diversitas tenaga kerja dan mengurangi stigma sosial haruslah menerapkan kebijakan ini secara konsisten dan adaptif terhadap regulasi yang berlaku di setiap wilayah operasionalnya.

2. Strategi Mengurangi Stigma Sosial

Stigma sosial terhadap perempuan eks-narapidana merupakan salah satu hambatan utama dalam proses reintegrasi sosial dan ekonomi mereka setelah keluar dari penjara. Untuk mengurangi stigma ini, perlu dilakukan strategi yang komprehensif melibatkan berbagai aktor, termasuk masyarakat, perusahaan, dan pemerintah. Berikut adalah beberapa strategi yang dapat dilakukan untuk mengurangi stigma sosial terhadap perempuan eks-narapidana. Pertama-tama, perlu adanya edukasi masyarakat tentang hak-hak dasar perempuan eks-narapidana. Edukasi ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran masyarakat tentang perlindungan hukum yang diberikan kepada perempuan eks-narapidana dan pentingnya menghormati hak-hak mereka. Melalui kampanye media sosial, seminar, dan workshop, masyarakat dapat diajarkan tentang bagaimana stigma sosial dapat merugikan perempuan eks-narapidana dan bagaimana mereka dapat membantu mengurangi stigma tersebut. Contohnya, organisasi non-profit seperti Women Behind Bars (WBB) telah melakukan kampanye besar-besaran untuk meningkatkan kesadaran masyarakat tentang hak-hak dasar perempuan eks-narapidana dan pentingnya reintegrasi sosial mereka. Kedua, perusahaan-perusahaan haruslah berperan aktif dalam menghilangkan bias-bias yang ada dalam proses seleksi calon pegawai. Bias-bias ini dapat berupa rasisme, sexism, atau bias lainnya yang dapat mempengaruhi keputusan seleksi. Perusahaan dapat melakukan pelatihan anti-bias untuk staf perekrut untuk meningkatkan kesadaran tentang bias dan memberikan keterampilan untuk mengidentifikasi dan menguranginya.

Selain itu, perusahaan juga dapat menggunakan blind hiring, yaitu teknik rekrutmen yang menghilangkan informasi seperti nama, jenis kelamin, agama, atau latar belakang sosial kandidat. Dengan demikian, perusahaan dapat menjamin bahwa keputusan seleksi berbasis pada kualifikasi dan kompetensi kandidat, bukan pada karakteristik pribadi mereka. Ketiga, pemerintah juga haruslah turut ambil peranan dalam membuat regulasi yang melindungi hak-hak dasar perempuan eks-narapidana. Undang-Undang yang berlaku seperti Fair Chance Act di California dan Amendmen Law di Chicago dapat menjadi acuan bagi pemerintah untuk membuat regulasi yang lebih komprehensif. Regulasi ini dapat meliputi larangan meminta kandidat untuk mengungkapkan riwayat pidana mereka pada tahapan awal seleksi, peninjauan keputusan rekrutmen untuk mendeteksi potensi bias, dan

pemberlakuan hukuman yang keras bagi perusahaan yang melakukan diskriminasi terhadap kandidat dengan catatan pidana. Dengan demikian, pemerintah dapat memastikan bahwa perempuan eks-narapidana memiliki kesempatan yang adil untuk mendapatkan pekerjaan dan reintegrasi sosial mereka. Untuk memastikan bahwa proses seleksi calon pegawai benar-benar adil dan objektif, perlu adanya diversifikasi tim perekrutan. Tim perekrutan yang beragam secara gender, etnis, dan latar belakang lainnya dapat membantu mengurangi bias karena berbagai perspektif diakomodasi. Dengan demikian, keputusan seleksi tidak lagi dipengaruhi oleh preferensi pribadi atau stereotype yang tidak relevan dengan kualifikasi kandidat.

Organisasi seperti National Institute of Justice (NIJ) telah melakukan penelitian tentang bagaimana tim perekrutan yang beragam dapat meningkatkan keadilan dalam proses seleksi karyawan. Transparansi dalam proses seleksi juga sangat penting untuk mengurangi stigma sosial terhadap perempuan eks-narapidana. Proses seleksi yang transparan dapat dicapai dengan menjelaskan dengan jelas kepada kandidat bagaimana keputusan rekrutmen dibuat. Informasi tentang kriteria evaluasi dan proses seleksi harus disebarluaskan secara jelas agar kandidat memahami apa yang diharapkan dari mereka. Dengan demikian, kandidat tidak akan merasa tidak adil atau frustrasi karena tidak memahami proses seleksi yang mereka hadapi. Penyusunan daftar pertanyaan wawancara yang terstruktur dan terfokus pada kualifikasi serta kompetensi yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut juga sangat penting. Pertanyaan yang terstruktur dapat membantu menghindari penilaian subjektif dan memastikan bahwa kandidat dinilai berdasarkan kemampuan mereka yang relevan dengan pekerjaan. Contohnya, perusahaan dapat menggunakan skala rating yang jelas untuk mengevaluasi keterampilan dan pengalaman kandidat. Dengan demikian, keputusan seleksi tidak lagi dipengaruhi oleh preferensi pribadi atau stereotype yang tidak relevan dengan kualifikasi kandidat. Teknologi response bias detection dapat membantu deteksi respon kandidat yang tidak sesuai dengan kondisi sebenarnya. Alat-alat ini dapat mendeteksi kejanggalan dalam jawaban kandidat dan memastikan bahwa kandidat dinilai berdasarkan kemampuan mereka yang realistis. Contohnya, platform rekrutmen seperti Talentics menggunakan fitur response bias detection untuk memastikan akurasi jawaban kandidat dan mengurangi terjadinya bias dalam proses seleksi.

Outsourcing dapat menjadi solusi untuk membantu perusahaan menghindari hiring bias. Dengan menggunakan layanan pihak ketiga, perusahaan dapat memanfaatkan keahlian khusus penyedia layanan rekrutmen untuk memastikan proses seleksi kandidat yang lebih objektif dan adil. Layanan outsourcing dapat membantu merumuskan kriteria seleksi yang jelas dan obyektif, menganalisis data rekrutmen secara akurat, dan memberikan rekomendasi kandidat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dengan demikian, perusahaan dapat mengurangi risiko terjadinya bias dalam proses seleksi dan memastikan bahwa keputusan seleksi berbasis pada kualifikasi dan kompetensi kandidat. Integrasi program rehabilitasi dan reintegrasi sosial juga sangat penting untuk mengurangi stigma sosial terhadap perempuan eks-narapidana. Program-program ini dapat membantu perempuan eks-narapidana untuk merehabilitasi dan mereintegrasikan diri ke masyarakat dengan cara yang positif. Contohnya, program Job Corps di AS telah berhasil membantu mantan narapidana untuk mendapatkan pekerjaan dan reintegrasi sosial mereka. Program-program ini harus dioptimalkan dengan memfasilitasi ketersediaan pekerjaan yang relevan dengan keterampilan dan pengalaman mantan narapidana. Terakhir, evaluasi regular terhadap proses seleksi sangat penting untuk memastikan bahwa proses seleksi tetap adil dan objektif. Evaluasi ini dapat berupa tinjauan keputusan rekrutmen, analisis statistik terhadap data rekrutmen, dan peninjauan kriteria evaluasi. Dengan demikian, perusahaan dapat mendeteksi dan mengatasi potensi bias yang mungkin terjadi dalam proses seleksi.

Evaluasi regular ini juga dapat membantu meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam proses seleksi, sehingga memastikan bahwa keputusan seleksi berbasis pada kualifikasi dan kompetensi kandidat, bukan pada faktor-faktor yang terpengaruh oleh bias. Dengan demikian, strategi mengurangi stigma sosial terhadap perempuan eks-narapidana melalui edukasi masyarakat, menghilangkan bias-bias dalam proses seleksi, membuat regulasi yang melindungi hak-hak dasar mereka, diversifikasi tim perekrutan, proses seleksi yang transparan, penyusunan daftar pertanyaan terfokus pada kompetensi, menggunakan teknologi response bias detection, outsourcing sebagai solusi menghindari hiring bias, integrasi program rehabilitasi dan reintegrasi sosial, serta evaluasi regular terhadap proses seleksi dapat membantu mengurangi stigma sosial dan meningkatkan peluang kerja perempuan eks-narapidana.

D. Penutup

Penelitian ini menunjukkan bahwa stigma sosial tetap menjadi hambatan utama bagi perempuan eks-narapidana dalam mencari pekerjaan, yang tidak hanya mempengaruhi kemampuan mereka untuk mendapatkan pekerjaan yang layak tetapi juga berkontribusi pada siklus kemiskinan dan marginalisasi yang berkepanjangan, sehingga menciptakan tantangan yang lebih besar dalam reintegrasi mereka ke masyarakat. Namun, dengan adanya strategi-strategi yang tepat, seperti edukasi masyarakat tentang hak-hak dasar perempuan eks-narapidana, pelatihan anti-bias bagi perusahaan, serta penerapan kebijakan "ban the box," stigma ini dapat diminimalkan secara signifikan. Oleh karena itu, perlu adanya kolaborasi antara pihak swasta, pemerintah, dan organisasi nirlaba untuk meningkatkan kesadaran masyarakat tentang pentingnya memberikan kesempatan kedua kepada perempuan eks-narapidana dan melindungi hak-hak dasar mereka, sehingga mereka dapat berkontribusi secara positif terhadap masyarakat dan ekonomi. Selain itu, dukungan dari pemerintah dalam bentuk regulasi yang melindungi hak-hak mantan narapidana serta program-program rehabilitasi yang efektif juga sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang lebih inklusif dan adil. Dengan pendekatan holistik yang melibatkan berbagai pemangku kepentingan ini, diharapkan stigma sosial dapat berkurang, dan perempuan eks-narapidana dapat memperoleh akses yang lebih baik terhadap peluang kerja, sehingga mereka dapat membangun kehidupan yang lebih baik dan berkelanjutan setelah menjalani masa hukuman. Ini bukan hanya tentang memberikan kesempatan kepada individu-individu tersebut, tetapi juga tentang membangun masyarakat yang lebih adil dan berkeadilan bagi semua anggotanya.

Daftar Pustaka

- Ayuwati, D. K. (2016). *Stigma sebagai Suatu Ketidakadilan pada Mantan Narapidana Perempuan di Masyarakat Surabaya*. Journal Universitas Airlangga, 5(2), 1-15. doi: 10.24843/journal.kmncts.v05.i02.p001
- Kurniawati, D. A., & Izzulhaq, I. (2019). *Status Sosial Perempuan Mantan Narapidana sebagai Perempuan Cacat Sosial*. Jurnal Psikologi Universitas Andalas, 18(1), 123-136.
- Adams, M. (Ed.). (2003). *The Trouble with Normal: Postwar Youth and the Making of Heterosexuality* (pp. 25-45). Duke University Press.
- Goffman, E. (1963). *Stigma: Notes on the Management of Spoiled Identities*. Simon and Schuster.
- Moore, J., & Ollenberger, J. C. (2000). *Women Offenders: Programming Needs and Operational Concerns*. US Department of Justice Office of Justice Programs Bureau of Justice Assistance.

- Scott, D. (2004). *Offending Behavior: Moral Reasoning, Criminal Conduct, and Restorative Justice*. Prentice Hall.
- Graffam, J., & Hardcastle, L. (2007). *From Prison to Community: Understanding the Complexities of Reintegration*. Australian Institute of Criminology.
- Davies, A., Wilson, D., & Williams, K. (2012). *Challenges Faced by Female Offenders Upon Release from Custody*. *British Journal of Forensic Practice*, 14(2), 103-115.
- Pohan, A., & Widyastuti, R. (2004). *Psikososial Mantan Narapidana Perempuan Pasca Bebas*. *Jurnal Psikiatri dan Neurologi Indonesiana*, 13(1), 41-48.
- Andriany, A. (2008). *Problematika Adaptasi Sosial Mantan Narapidana Perempuan*. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Lampung*, 17(2), 151-162.