

Maskulinitas Baru: Redistribusi Kerja Perawatan dalam Perspektif Feminisme *New Masculinities: Redistribution of Care Work from a Feminist Perspective*

Abby Gina Boang Manalu¹ & Iqraa Runi Aprilia²

Departemen Filsafat, Fakultas Ilmu Pengetahuan Budaya, Universitas Indonesia¹ & Jurnal Perempuan²
Jalan Prof. Dr. Selo Soemardjan, Pondok Cina, Beji, Depok, Jawa Barat 16424¹ &
Jalan T. B. Simatupang kavling 23-24, Jakarta Selatan, DKI Jakarta 12430²

abby.gina07@ui.ac.id¹ & iqraa@jurnalperempuan.com²

Kronologi Naskah: diterima 8 Desember 2023, direvisi 11 Desember 2023, diputuskan diterima 24 Desember 2023

Abstract

Gender inequality in the workplace is rooted in patriarchal norms within families, institutions, and states. Gender roles exclude women from job opportunities, promotions, equal income, and more. Care work, associated with women, often forces them to choose between a career and family caregiving. However, a feminist perspective advocates for the redistribution of care work involving men. This research emphasizes the importance of changing men's understanding and practices in care work to achieve gender equality in the workforce. Through in-depth interviews, the study critiques and synthesizes challenges in care work redistribution, shares successful practices, and recommends practical and conceptual suggestions to ensure men's involvement in caregiving within the workplace context.

Keywords: care work, masculinity, redistribution, family-friendly policies, paternity leave

Abstrak

Ketimpangan gender di dalam dunia kerja disebabkan oleh pemahaman patriarki dalam keluarga, institusi, dan negara. Pembagian peran gender mengecualikan perempuan dari peluang pekerjaan; promosi; penghasilan yang setara; dan lainnya. Pekerjaan perawatan diidentikkan dengan perempuan, membuat mereka tak jarang harus memilih antara karier dan kerja perawatan keluarga. Namun, perspektif feminis mendorong redistribusi kerja perawatan yang melibatkan partisipasi laki-laki. Penelitian ini menyoroti pentingnya perubahan pemahaman dan praktik laki-laki dalam pekerjaan perawatan untuk mencapai kesetaraan gender di dunia kerja. Melalui studi literatur dan metode wawancara mendalam, penelitian ini mengkritisi dan mensintesis tantangan dalam redistribusi kerja perawatan; praktik baik yang telah dilakukan berbagai pihak; dan merekomendasikan saran praktis dan konseptual untuk memastikan keterlibatan laki-laki dalam kerja perawatan dalam konteks dunia kerja.

Kata kunci: kerja perawatan, maskulinitas, redistribusi, kebijakan ramah keluarga, cuti ayah

Pendahuluan

Indonesia telah membuat beberapa kemajuan dalam kesetaraan gender. Namun, belum berdampak pada peningkatan partisipasi kerja perempuan. Pernikahan terus menjadi prediktor terbesar bagi perempuan untuk keluar dari angkatan kerja. Berdasarkan kecenderungan tingkat partisipasi angkatan kerja di Indonesia, terlihat bahwa hingga saat ini disparitas gender dalam partisipasi kerja masih sangat besar. Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan/*Female Labour Force Participation* (FLFP) tetap stagnan di sekitar angka 52 persen selama dua dekade terakhir – lebih rendah dibandingkan Partisipasi Angkatan Kerja Laki-laki yang berada di kisaran angka 85 persen. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan di Indonesia jauh lebih rendah dibandingkan dengan tingkat di negara-negara Asia Timur lainnya (World Bank 2020).

Tabel 1. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja di Indonesia Berdasarkan Gender dalam 5 Tahun Terakhir

Tahun	Laki-laki	Perempuan
2018	82,80	51,80
2019	83,25	51,81
2020	82,41	53,13
2021	82,27	53,34
2022	83,87	53,41

Sumber: Sakernas/BPS

Data dalam tabel 1 ini menunjukkan bahwa meskipun secara konsisten ada sedikit peningkatan TPAK perempuan, namun disparitas gender masih begitu besar yaitu hampir 30 persen setiap tahunnya.

Faktor utama dari ketiadaan perempuan dalam angkatan kerja adalah pernikahan dan melahirkan anak. Pernikahan mengurangi partisipasi angkatan kerja bagi semua perempuan, kecuali mereka yang memiliki pendidikan tinggi. Di perkotaan, seorang perempuan yang menikah memiliki kemungkinan 25 persen lebih rendah untuk bekerja atau mencari pekerjaan dibandingkan dengan seorang perempuan lajang. Norma dan pembagian kerja berdasarkan gender menjadi salah satu tantangan partisipasi kerja perempuan. Mereka sering kali dibebani dengan pekerjaan perawatan tak berbayar dan tanggung jawab rumah tangga, membatasi waktu yang tersedia untuk berpartisipasi dalam pekerjaan ekonomi produktif lainnya, serta berdampak pada penyingkiran untuk mendapat promosi dan penempatan pada posisi strategis dalam karier (Halim et al. 2018; Mason 2022). Persoalan lain yang ditemukan adalah mereka sering kali tidak kembali bekerja karena tiadanya komitmen keluarga untuk membagi beban kerja perawatan dan juga tiadanya jam kerja fleksibel (Cameron et al. 2018). Perempuan kerap dihadapkan pada dilema antara kerja berbayar dan kerja perawatan. Sejumlah riset menunjukkan bahwa perempuan lebih banyak mengorbankan karier mereka dan mengambil tanggung jawab lebih banyak dibandingkan pasangan laki-laki (Becker & Moen 1999; Singley & Hynes 2005). Hal ini menunjukkan bahwa beberapa persoalan serius partisipasi perempuan dalam angkatan kerja, yaitu disparitas gender dalam TPAK perempuan terjadi pada tahun-tahun merawat anak dan kuatnya norma budaya yang melanggengkan bahwa perempuan bertanggung jawab lebih banyak atas kerja perawatan karena jenis kelamin mereka atau anggapan bahwa penghasilan perempuan relatif rendah dan bukan pencari nafkah utama dalam keluarga (Bittman et al. 2003; Johansson 2011; Peutere et al. 2017).

Stereotipe gender, yang kemudian menjadi keyakinan gender ini, bahkan termanifestasi dalam kebijakan negara yaitu Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan, yang banyak melanggengkan norma gender dan tidak menguntungkan perempuan. Situasi ini menunjukkan bahwa ada kebutuhan mendesak untuk menghadirkan redistribusi kerja perawatan tidak berbayar agar perempuan dapat memiliki kesempatan yang setara dalam dunia kerja. Selain itu, diperlukan juga dekonstruksi pemaknaan kerja perawatan agar kerja perawatan tidak berbayar dapat didistribusikan secara setara pada komunitas dan keluarga. Salah satu upaya untuk mendorong redistribusi kerja perawatan

tersebut, dengan melibatkan partisipasi aktif laki-laki. World Bank (2020) menyatakan bahwa telah ada upaya dari segi kebijakan hingga perubahan praktik dalam norma budaya terkait pembagian kerja perawatan yang lebih adil di Indonesia.

Penelitian ini hendak menyoroti tentang redistribusi kerja perawatan tidak berbayar yang mencakup pembagian tanggung jawab perawatan di antara anggota keluarga dan komunitas. Sejumlah penelitian terdahulu telah bicara tentang kelelahan kerja perawatan pada perempuan. Namun, hanya memberi tekanan dari aspek perempuan dan sedikit memberikan perhatian pada persepsi dan praktik redistribusi kerja perawatan yang melibatkan laki-laki. Padahal pembahasan keadilan gender dalam dunia kerja melibatkan pemahaman bahwa perlu perubahan kesadaran dan praktik distribusi tanggung jawab yang memperhitungkan kerja berbayar; keluarga; pengasuhan; dan pekerjaan perawatan (Peutere et al. 2017; O'Brien & Wall 2017).

Pertanyaan utama yang hendak dijawab dalam penelitian ini adalah bagaimana keterlibatan laki-laki dalam redistribusi kerja perawatan dalam kaitannya dengan perubahan pemaknaan dan ideal maskulinitas? Melalui perubahan pemaknaan maskulinitas, maka peran laki-laki dan perempuan tidak bersifat dikotomis atau perempuan (domestik) dan laki-laki (publik). Artinya, upaya redistribusi kerja perawatan dapat diterima oleh laki-laki melalui pemahaman maskulinitas baru, laki-laki dapat berkontribusi pada sektor domestik. Dengan menggunakan perspektif feminis, penelitian ini akan menunjukkan bagaimana norma dan praktik redistribusi kerja perawatan bukan hanya merupakan aspek krusial untuk mewujudkan kesetaraan gender, tetapi juga merangsang perubahan normatif dalam konsep maskulinitas dan femininitas.

Metode Penelitian

Penelitian ini mengusung pendekatan kualitatif yang merangkum studi literatur dan wawancara mendalam dengan sejumlah *stakeholder* terkait. Fokus penelitian tertuju pada urgensi pengkajian terhadap partisipasi laki-laki dalam kerja perawatan sebagai elemen krusial dalam mencapai keadilan gender di konteks dunia kerja. Melalui wawancara mendalam dengan *multi-stakeholder*, penelitian ini bertujuan untuk menggali praktik dan upaya konkret dalam mendorong keterlibatan laki-laki dalam pekerjaan perawatan. Dengan menerapkan lensa feminisme dalam analisis fenomena ini, penelitian ini akan

menyelidiki implementasi kebijakan dan inisiatif yang mendukung peran aktif laki-laki dalam perawatan keluarga, termasuk kebijakan cuti ayah dan kampanye kesetaraan gender di tempat kerja.

Penelitian ini lebih jauh lagi berupaya memberikan wawasan tentang bagaimana perubahan dalam redistribusi kerja perawatan, dengan melibatkan laki-laki dapat menjadi aspek penting dalam mencapai keadilan gender di Indonesia. Dengan pemahaman yang lebih mendalam terhadap peran laki-laki dalam konteks perawatan, diharapkan dapat membentuk dasar yang kuat untuk mendorong perubahan positif menuju lingkungan kerja yang lebih setara dan inklusif.

Sejumlah teori feminis melihat ketimpangan gender hanya dapat diurai dengan memeriksa struktur keluarga sebab di sanalah peran gender dilanggengkan (Hook 2006; Okin 1989). Pemikiran sejumlah filsuf

feminis telah melihat pentingnya pelibatan laki-laki untuk mendorong keadilan gender terkait partisipasi angkatan kerja perempuan.

Penelitian ini mewawancarai sejumlah perwakilan pihak yang relevan, yaitu akademisi yang terlibat dalam advokasi kebijakan keadilan gender dalam kerja perawatan berbayar maupun tidak; organisasi masyarakat sipil yang terlibat dalam upaya mengubah pemahaman dan praktik sosial terkait laki-laki baru; serikat pekerja; perusahaan skala kecil; perusahaan skala multinasional; dan institusi negara yang mengawal sejumlah kebijakan pro keadilan gender. Penelitian ini berfokus pada beberapa aspek, antara lain bagaimana kebijakan terkait pelibatan laki-laki dalam kerja perawatan tidak berbayar; implementasinya; sejumlah tantangan; dan praktik baik. Atas landasan etis, identitas narasumber akan ditulis sesuai kesepakatan penulis dan narasumber.

Tabel 2. Identitas dan Keterangan Narasumber

Narasumber	Instansi
Nur Hasyim	Pendiri Aliansi Laki-laki Baru
Kokok Herdhianto Dirgantoro	CEO Opal Communication (<i>Start Up</i> dengan <i>best practice</i> kebijakan ramah keluarga)
Elly Rosita Silaban	Presiden Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (KSBSI)
Andy Yentriyani	Ketua Komisioner Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan (Komnas Perempuan)
SS	Industrial Relations Officer (PT XYZ)
Sri Wiyanti Eddyono	Dosen Fakultas Hukum, Universitas Gadjah Mada (UGM) dan Ahli Kebijakan

Penelitian ini tidak dimaksudkan memberikan gambaran umum tentang situasi partisipasi laki-laki dalam kerja perawatan. Fokus tulisan adalah memperlihatkan situasi keterlibatan laki-laki dalam kerja perawatan tidak berbayar dalam konteks kelompok pekerja formal. Implikasi penelitian tidak memotret tantangan dan juga pengetahuan terkait dilema kerja; keluarga; dan kerja perawatan dalam konteks pekerja informal dan lainnya.

Feminisme: Mengenal dan Mengurai Dimensi Gender Kerja Perawatan

Susan Moller Okin (1989) percaya bahwa institusi keluarga adalah poros struktur gender yang dilanggengkan. Menurutnya, asumsi gender bahwa tugas utama laki-laki adalah mencari uang, sementara perempuan mengurus keluarga tidak menguntungkan bahkan merugikan perempuan. Bagi Okin, struktur dunia kerja sesungguhnya membayangkan bahwa

seorang pekerja memiliki istri di rumah yang memasak, merapikan rumah, dan merawat anak. Pemahaman ini menjadi dasar berbagai praktik yang melanggengkan beban ganda bagi perempuan yang bekerja. Mereka tidak hanya dituntut melakukan kerja produktif secara profesional namun dituntut juga melakukan kerja reproduktif.

Sejumlah sarjana feminis percaya bahwa distribusi kerja rumah tangga dan juga penghapusan pembagian peran berdasarkan gender menjadi salah satu syarat untuk menghasilkan keadilan gender dalam dunia kerja. Bagi Okin (1989), distribusi kerja domestik termasuk cuti pengasuhan/orang tua perlu dilakukan secara merata. Sedangkan menurut bell hooks (1984), yang dikenal dengan bukunya, *Feminist Theory: From Margin to Center*, kita tidak dapat berhenti pada upaya mendistribusikan kerja perawatan dengan laki-laki secara setara, melainkan penting untuk mengubah persepsi kita terkait apa itu kerja domestik. Menurut

hooks, kita terinternalisasi untuk menghargai kerja-kerja yang secara tradisional diasosiasikan dengan laki-laki, sebaliknya merendahkan kerja-kerja yang diasosiasikan pada perempuan.

Menurut hooks, internalisasi ini telah dilakukan sejak dalam pengasuhan, yaitu anak laki-laki dan perempuan mulai membentuk persepsi terkait kerja perawatan. Anak laki-laki percaya bahwa kerja perawatan adalah kerja perempuan dan cenderung bergantung pada perempuan untuk pemenuhannya. Sementara itu, anak perempuan merasa bahwa kerja tersebut dipaksakan dan diwajibkan padanya sehingga muncul rasa tidak suka dan terkekang. Padahal kerja-kerja perawatan adalah suatu kemampuan yang seharusnya dimiliki, dikuasai, dan dikerjakan oleh tiap orang. Kerja perawatan perlu dilihat dalam kontribusinya terhadap kesejahteraan individual; mempromosikan perkembangan estetika; dan reduksi rasa tertekan (hooks 2015, hlm. 105). Mendukung ide internalisasi tentang ideologi kerja perawatan, Nancy Chodorow (1978) juga meletakkan pendasaran akan pentingnya pengasuhan ganda, yang dilakukan oleh laki-laki maupun perempuan untuk mendorong keadilan gender. Ide tentang pengasuhan ganda ini menjadi pengingat bahwa perlu ada pelibatan yang berarti dari laki-laki dalam kerja perawatan—khususnya pengasuhan.

Menurut Okin dan Chodorow, untuk menjamin keadilan gender dalam dunia kerja, kebijakan kerja seharusnya tidak merugikan pengasuh utama dan tidak pula mengasumsikan bahwa pengasuh utama adalah perempuan (Okin 1989; Chodorow 1978). Selama ini, dalam upaya menjemput keadilan gender dalam dunia kerja, kita sering kali terjebak pada asumsi bahwa status dan fungsi perempuan ada dalam ranah produksi atau kerja produktif yang bersifat publik. Padahal, status dan fungsi perempuan juga ada dalam ranah reproduksi, sosialisasi anak, dan seksualitas (Mitchell dalam Tong 2009). Tanpa membahas hal tersebut, maka urgensi terkait isu keadilan gender dalam dunia kerja juga tidak dibuat tanggap terhadap kebutuhan perempuan.

Cuti keluarga setelah melahirkan seharusnya didistribusikan secara adil dan membayangkan bahwa setiap pekerja (baik itu laki-laki maupun perempuan) memiliki tanggung jawab perawatan; dan menghadirkan kerja yang fleksibel sebagai norma dalam lingkungan kerja. Cuti keluarga tradisional yang umum dikenal adalah cuti ibu, yaitu

perempuan dapat jaminan untuk cuti berbayar dan tidak berbayar di masa maternalnya. Diskursus feminis telah memberikan perhatian terkait pelibatan dan redistribusi kerja perawatan bagi laki-laki. Terkait upaya menormalisasi maskulinitas baru yang egaliter, misalnya dengan upaya penambahan waktu cuti ayah (Peutere et al. 2017; Schouten 2019).

Untuk menghasilkan keadilan gender dalam dunia kerja, relasi antara kerja dan tanggung jawab perawatan perlu diperiksa dalam keterkaitannya dengan kerja berbayar atau kerja profesi. Sejumlah aspek seperti kebijakan negara; praktik institusional tempat kerja; definisi dan praktik maskulinitas adalah tiga hal yang hendak diperiksa menggunakan perspektif feminis di dalam penelitian ini. Matrix dominasi perlu mengenali berbagai bentuk tantangan di setiap lapisannya. Menurut Collins & Bilge (2016), kelit-kelindan antara penindasan di tataran makro hingga mikro perlu diurai dan ditanggapi.

Melalui matra feminisme, penelitian ini menunjukkan keterkaitan antara dampak pembagian kerja berbayar dan tidak berbayar dalam bentuk kebijakan hingga praktik keseharian tidak saling terpisah. Secara kultural, tanggung jawab pengasuhan anak dan kerja perawatan diasosiasikan secara kuat terhadap perempuan. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa perempuan pekerja memiliki tanggung jawab terhadap dua hal tersebut dibanding laki-laki (Peutere et al. 2017, hlm. 549). Pembagian kerja di keluarga mencerminkan bagaimana hubungan gender diorganisir dalam konteks budaya, ekonomi, dan politik tertentu (Lachance-Grzela & Bouchard 2010; Bühlmann et al. 2010).

Sejumlah penelitian atau temuan terdahulu juga mengungkapkan bahwa keberadaan kebijakan cuti ayah misalnya berdampak positif pada keterlibatan laki-laki melakukan kerja perawatan tidak berbayar dalam keluarga (Hook 2006). Dua aspek yang akan menjadi perhatian dan analisis penelitian ini yaitu bagaimana dampak kebijakan yang ramah keluarga dan afirmatif berdampak pada praktik keterlibatan laki-laki dalam kerja perawatan tidak berbayar. Pertama, penelitian menyoroti bagaimana kebijakan afirmatif yang berdampak pada pemahaman dan praktik pembagian tanggung jawab perawatan. Kedua, penelitian menganalisis ide dan praktik maskulinitas dalam kaitannya dengan redistribusi kerja perawatan.

Kebijakan Afirmatif yang Ramah Keluarga

Okin dalam Mason (2022) percaya bahwa penting untuk melakukan perbaikan/perubahan radikal atas kebijakan dan hukum, termasuk dalam hukum perkawinan. Definisi tentang peran dalam rumah tangga perlu didefinisikan. Menurut keduanya, tanggung jawab paternal haruslah ditegakkan. Selanjutnya, kebijakan ketenagakerjaan, tidak boleh membayangkan bahwa pengasuh utama anak adalah perempuan (Mason 2022, hlm. 46). Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa intervensi negara dapat mengurangi pembagian kerja berdasarkan gender (Peutere et al. 2017; Schouten 2019). Pertanyaannya kemudian, bagaimana dengan Indonesia? Apakah kita telah memiliki kebijakan yang ramah keluarga dan mengupayakan perubahan pemaknaan dan praktik masyarakat terkait pembagian kerja perawatan?

Kebijakan afirmatif adalah sebuah payung konsep untuk merujuk pada sejumlah kebijakan publik yang diadakan untuk meningkatkan representasi dari kelompok yang tidak/minim representasi melalui sejumlah penilaian/pengukuran langsung. Kebijakan afirmatif dapat berupa kuota; meminimalisir hambatan bagi kelompok yang rentan; rekrutmen secara aktif dan lainnya. Tiga justifikasi umum terkait tindakan afirmatif adalah bentuk kompensasi atas kesalahan masa lalu; untuk memastikan distribusi yang setara bagi kelompok rentan; kompensasi terhadap bias yang merugikan (Mason 2022, hlm. 43--44).

Kebijakan ramah keluarga dimaksudkan untuk mendukung para pekerja baik itu perempuan dan laki-laki agar dapat menyeimbangkan antara kerja dan tanggung jawab perawatan, khususnya bagi orang tua (Kamerma & Moss 2009; ILO 2014; Moss 2015). Dalam konteks Indonesia, telah ada Undang-Undang Nomor 52 Tahun 2009 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga yang berpeluang untuk mendorong partisipasi laki-laki dalam kerja keperawatan yang tidak berbayar walaupun sampai hari ini implementasinya masih jauh dari yang diharapkan.

Secara umum, cuti maternitas adalah bentuk tindakan afirmatif pertama, disusul dengan *daycare*, dan dalam 20 tahun belakangan telah muncul kebijakan terkait cuti ayah (*paternity leave*) di seluruh dunia. Cuti ayah

adalah kebijakan yang dimaksudkan mendorong partisipasi laki-laki dalam perawatan anak yang baru lahir. Dalam konteks Indonesia, cuti menemani istri melahirkan (yang secara umum dikenal sebagai cuti ayah) selama dua hari belum menunjukkan sensitivitas ataupun komitmen negara untuk memastikan perubahan pemahaman dan praktik pembagian kerja berdasarkan gender dalam keluarga (Ariyani 2017). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya memberi cuti ayah¹ selama 2 hari menunjukkan bahwa belum ada komitmen serius bagi redistribusi kerja perawatan. Nur Hasyim, aktivis dari organisasi masyarakat sipil Aliansi Laki-Laki Baru (ALB) melihat bahwa kebijakan cuti ayah di Indonesia tidaklah efektif.

Apa yang bisa dilakukan selama 2 hari? 2 hari untuk cuti ayah karena soal proses melahirkan misalnya, saya kira proses persalinan saja bisa memakan waktu, lalu kemudian belum lagi soal saat istri menjalani proses nifas 40 hari. Belum lagi soal inisiasi soal ASI dan lain-lainnya (Nur Hasyim 2023, Wawancara 21 Oktober).

Wacana penambahan jumlah cuti ayah dalam kebijakan negara merupakan bagian dari tindakan afirmatif dalam upaya untuk memperbaiki pembagian kerja domestik antara pasangan suami-istri. Hal ini juga dilakukan untuk menunjukkan peran laki-laki sebagai ayah dalam dunia kerja dan menghapuskan stigma kerja perawatan (Peutere et al. 2021, hlm. 549; Schouten 2019). Dalam Rancangan Undang-Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak (RUU KIA), telah tertulis wacana penambahan waktu cuti ibu menjadi 6 bulan dan cuti ayah menjadi 40 hari. Upaya ini patut diapresiasi sebab RUU KIA telah menaikkan durasi cuti maternitas 13 minggu menjadi 40 minggu (6 bulan). Cuti maternitas tersebut telah memenuhi standar minimum Konvensi ILO No. 183 Tahun 2000 yaitu 14 minggu. Hal lain yang perlu diapresiasi juga adalah perubahan istilah cuti menemani istri melahirkan menjadi cuti ayah. Perubahan istilah tersebut membuka peluang redistribusi tanggung jawab perawatan bagi ayah dalam pengasuhan anak. Kendati demikian, RUU KIA masih memiliki pasal-pasal yang melegitimasi peran tradisional perempuan. Adapun pasal-pasal bermasalah dalam RUU KIA sebagai berikut:

Tabel 3. Pasal Bermasalah dalam RUU KIA

Pasal	Isi	Analisis
1 ayat 1	Kesejahteraan Ibu dan Anak adalah suatu kondisi yang menjamin terpenuhinya hak dan kebutuhan dasar ibu dan anak dalam keluarga yang bersifat fisik, psikis, sosial, ekonomi, dan spiritual sehingga dapat mengembangkan diri secara optimal melalui adaptasi, hubungan, pertumbuhan, afeksi, dan pemecahan sesuai fungsi sosial dalam perkembangan kehidupan masyarakat.	Narasi fungsi sosial dalam masyarakat justru akan mengembalikan perempuan ke dalam ruang privat dan kerja perawatan sebagai kerja yang tidak diakui apalagi berbayar.
1 ayat 3	Ibu adalah perempuan yang mengandung, melahirkan, menyusui anaknya dan/atau mengangkat, memelihara, dan/atau mengasuh anak.	Terdapat poin mengangkat anak, namun semua peraturan cuti adalah untuk perempuan pascamelahirkan. Tidak ada cuti orang tua - waktu untuk mengurus anak sakit misalnya. RUU KIA memang ditujukan untuk merespons AKI dan stunting sehingga yang akan mendapatkan manfaat adalah perempuan dengan pilihan dan fungsi "tradisional" sehingga mengabaikan identitas pengasuh yang plural.
4 ayat 1 J	Mendapatkan bantuan pemberdayaan ekonomi keluarga.	Jika bantuan pemberdayaan ekonomi keluarga berarti perempuan belum dijadikan subjek di dalam RUU KIA. Selama ini bansos di Indonesia akan cair melalui nama kepala keluarga (suami) jika mengacu pada UU Perkawinan.
10 ayat 1	Setiap ibu wajib: a. menjaga kesehatan diri selama kehamilan; b. menjaga kelangsungan hidup dan tumbuh kembang anak sejak masih dalam kandungan; c. memeriksakan kesehatan kehamilan secara berkala; d. mengasuh, memelihara, mendidik, dan melindungi Anak dengan penuh kasih sayang; e. mengupayakan pemberian air susu Ibu paling sedikit 6 (enam) bulan kecuali ada indikasi medis, ibu meninggal dunia, atau ibu terpisah dari anak; f. memberikan penanaman nilai keimanan kepada Tuhan Yang Maha Esa dan budi pekerti pada anak; g. mengupayakan pemenuhan gizi seimbang bagi anak; h. mengupayakan lingkungan yang mendukung tumbuh kembang anak; dan i. memeriksakan kesehatan Ibu dan anak secara berkala pada fasilitas kesehatan.	Rincian kewajiban ibu justru akan menimbulkan dikte dari negara kepada pilihan-pilihan perempuan. Hal ini bertentangan dengan hak atas kebebasan pilihan dan ekspresi perempuan. Pasal ini juga tidak mengakomodasi pengalaman yang plural serta keterbatasan dan hambatan setiap perempuan tergantung konteks dan situasinya. Pasal ini juga mengunci peran perawatan dan pendidikan anak hanya pada perempuan, dan tidak menawarkan terobosan baru tentang pengasuhan yang egaliter.
10 ayat 2	Kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dan ditanggung bersama oleh ibu dan ayah demi kepentingan anak, dengan dukungan Keluarga dan lingkungan.	Perlu ada rincian dukungan yang dilakukan oleh ayah, agar implementasinya tidak terbentur pada norma masyarakat dengan pembagian kerja tradisional.

Sumber: Diolah oleh penulis berdasarkan draft RUU KIA 2022

Menurut Sri Wiyanti Eddyono, ideologi gender negara berpengaruh pada kebijakan yang dihasilkan:

"Kalau kita bicara soal ideologi gender, sebetulnya kebijakan itu tidak lepas dari ideologi gendernya negara. Saat ini, masih ada undang-undang yang masih sangat strategis namun meletakkan konsep yang sangat tradisional tentang pembagian peran laki-laki dan perempuan, dan ini tentu akan berpengaruh terhadap peraturan bidang ketenagakerjaan" (Sri Wiyanti Eddyono 2023, Wawancara 1 November).

Lainnya, perlu dipahami bahwa di banyak negara, termasuk Indonesia, bahwa kebijakan afirmatif terkait kerja perawatan masih mengeksklusi para pekerja informal (O'Brien & Wall 2017, hlm. 5). UU Ketenagakerjaan dan juga RUU KIA yang bicara soal cuti maternitas dan cuti ayah, masih belum mengakomodasi redistribusi kerja perawatan dan kelompok pekerja informal serta berbagai definisi kerja yang non-formal.

Berdasarkan wawancara seluruh narasumber, dapat disarikan bahwa kebijakan afirmatif harusnya mengaitkan antara upaya mengubah pola pikir dan perilaku masyarakat; disertai dengan penganggaran/ investasi pada kerja perawatan; juga mekanisme pengukuran dan pengawasan yang jelas. Sebab jika tidak, kebijakan yang dimaksudkan sebagai tindakan afirmatif, hanya hadir dalam bentuk formalitas tanpa dampak signifikan pada perubahan status kelompok yang ditargetkan/diperjuangkan (Andy Yentriyani; Nur Hasyim; & Elly Rosita Silaban 2023, Wawancara Oktober).

Menariknya, meskipun dalam aspek kebijakan publik, upaya mendorong redistribusi berkeadilan dalam kerja perawatan masih jauh dari memuaskan, sejumlah praktik baik telah diinisiasi oleh lembaga, organisasi, dan swasta. Wawancara pada salah satu CEO *start up* menunjukkan bahwa kebijakan perusahaan terkait cuti ayah dimaksudkan untuk mendorong keadilan gender di lingkungan kerja.

Jadi kami tetapkan 2015 itu cuti melahirkan selama 6 bulan bagi karyawan, 2017 kami regulasi cuti ayah 1 bulan. Kami memperbolehkan karyawan atau karyawan membawa anak ke kantor. Semua tetap dapat gaji sampai fasilitas-fasilitas pulsa sama persis seperti dia bekerja. Jika memang tidak memadai kondisi di rumah ya, itu boleh dibawa ke kantor. Ada tempat istirahat anaknya, jadi dia bisa kerja sambil ngasuh anaknya...Kebijakan kantor saya, kalau karyawan laki-laki tidak ambil cuti ayah itu malah saya jadikan catatan untuk tidak promosi. Kami berprinsip bahwa pekerja adalah milik keluarganya. Selain aspek ekonomi, ada aspek kebahagiaan yang tidak boleh dipinggirkan. Mereka bukan hamba sahayanya kapitalis saja. Artinya, mereka juga ada keluarga yang harus di-*nurture* dengan kasih sayang *gitu* (Kokok Herdhianto Dirgantoro 2023, Wawancara 22 Oktober).

Kebijakan cuti ayah di perusahaan Kokok dibangun dengan berefleksi pada pengalaman pribadi dan istri sewaktu masih menjadi karyawan di perusahaan milik orang lain. Pengalaman hamil sangat berat bagi istrinya, tetapi perusahaan tidak memiliki empati atau kebijakan afirmatif untuk merespons situasi tersebut. Kesulitan menyeimbangkan kerja berbayar dan tanggung jawab perawatan, istri narasumber memutuskan untuk berhenti bekerja. Implikasi dari *single income* tidak mudah untuk sebuah keluarga, tetapi ketiadaan dukungan kantor membuat pilihan tersebut terpaksa dilakukan.

Situasi ini sebagaimana ditunjukkan oleh data World Bank (2022) bahwa tanpa dukungan dan perlindungan dari negara dan tempat bekerja, pekerja perempuan kerap dihadapkan pada pilihan antara karier atau tanggung jawab perawatan (Hook 2006; Peutere et al. 2017). Di Indonesia, masih sedikit perusahaan yang menyediakan kebijakan yang membantu transisi pekerja sebagai orang tua sehingga tidak jarang, pasangan dengan penghasilan yang lebih rendah dihadapkan pada situasi untuk berkorban atas kerja berbayarnya.

Menurut Kokok, perihal kebijakan afirmatif dalam perusahaannya dapat dilakukan karena ada kehendak baik dan komitmen perusahaan untuk menghadirkan situasi dan lingkungan kerja yang humanis. Selain itu, dalam kasus Kokok, skala perusahaan yang tidak besar memungkinkan mereka untuk memberikan gaji dan tunjangan pada karyawan yang mengambil cuti orang tua. Semakin besar skala perusahaan tentu aspek penganggaran untuk dukungan cuti ibu/ayah dan fasilitas *daycare* menjadi semakin tinggi. Oleh sebab itu, diperlukan investasi negara dalam bentuk anggaran dan fasilitas *daycare*; asuransi kehamilan; dan lainnya (O'Brien & Wall 2017).

Dalam konteks Indonesia, investasi publik ini belum menjadi prioritas negara dan perusahaan. Faktanya, jika hanya mengharapkan tanggung jawab dan komitmen perusahaan, upaya memberikan keadilan bagi pekerja perempuan akan sangat sulit. Dukungan terhadap tanggung jawab pengasuhan seharusnya dibagi dan menjadi tanggung jawab bersama antara negara dan swasta (Elly Rosita Silaban 2023, Wawancara 23 Oktober).

Upaya mendorong situasi kerja yang berkeadilan gender juga dilakukan oleh sebuah perusahaan multinasional di Indonesia. Perusahaan dengan jumlah pekerja perempuan sebanyak 60 persen dari total pekerja 22.000 orang.

Kita memiliki kebijakan perusahaan terkait pengasuhan. Ada istilah pengasuh utama dan sama pengasuh pendukung. Pengasuh utama adalah mereka yang melahirkan atau yang mengasuh dan bertanggung jawab secara penuh atas kehadiran seorang anak. Contohnya orang tua adopsi yang memutuskan untuk adopsi bayi atau yang punya tanggung jawab terus-menerus terhadap anak. Contoh lainnya, suami yang menggantikan istrinya yang meninggal sewaktu melahirkan atau sakit; dipenjara; atau meninggal dalam masa pasca persalinan; sehingga pengasuhan tidak dapat dilakukan oleh istri. Maka karyawan yang mengambil tugas perawatan tersebut dikategorikan sebagai pengasuh utama karena dia yang penuh waktu mengurus anak. Misalnya dia *primary caregiver*, baik lelaki atau perempuan, dia berhak memperoleh cuti pengasuh utama 4,5 bulan yang dibayar. Kemudian opsi untuk melanjutkannya itu 1,5 bulan tidak dibayar. Kalau sebelumnya 3 bulan dibayar + 3 bulan tidak dibayar, sekarang sudah 4,5 bulan dibayar + 1,5 tidak dibayar (SS 2023, Wawancara 30 Oktober).

Menurut SS, perusahaannya telah memberlakukan cuti pengasuh utama berbayar perempuan/laki-laki guna mendukung situasi kerja yang egaliter. Istilah pengasuh utama ini merupakan upaya redefinisi tentang tanggung jawab pengasuhan yang tidak melulu membayangkan perempuan sebagai subjeknya sebagaimana yang dikatakan (Okin 1989; Mason 2022, hlm. 46). Pengakuan tanggung jawab perawatan bagi perempuan dan laki-laki dalam kebijakan adalah manifestasi normalisasi ide bahwa kerja ini merupakan kerja yang dapat diemban baik laki-laki atau perempuan. Definisi ini menunjukkan bahwa tanggung jawab perawatan tidak serta-merta menjadi domain perempuan.

Menurut SS, mayoritas karyawan dan karyawan mengambil cuti pengasuh utama yang berbayar, namun jarang yang mengambil cuti tidak berbayar. Ini menunjukkan bahwa pertimbangan finansial dan bentuk jaminan keuangan juga memengaruhi bagaimana kebijakan cuti pengasuhan direspons oleh pekerja. Sementara terkait kebijakan perusahaan sebagai berikut:

Kalau dulu itu pekerja laki-laki mengambil *paternity leave* 5 hari kerja, kami ada cuti ayah tidak berbayar yang bisa diambil selama 3 bulan. Jadi 3 bulan tambah 5 hari. Tapi itu jarang ada yang mengambil karena tidak berbayar ya. Jadi kalau pun ada biasanya mereka hanya mengambil sedikit saja. Jadi, jarang sekali yang mengambil dua bulan penuh. Paling maksimal yang aku lihat di sini, yang mengambil 56 hari itu, ada 28 orang (SS 2023, Wawancara 30 Oktober).

Setelah kurang lebih 6 bulan pertama semenjak diluncurkan di akhir 2022, 28 orang yang mengambil maksimal cuti ayah dibayar (56 hari) adalah sekitar 10 persen dari karyawan laki-laki yang berhak mengambil cuti ayah (SS 2023, Wawancara 30 Oktober).

Aspek durasi cuti menjadi penting. Hal ini berkaitan dengan berapa waktu yang dimiliki laki-laki terlibat dalam kerja perawatan khususnya pengasuhan juga dampaknya pada keberlanjutan kerja karyawan/karyawati. Jangan sampai kebijakan cuti perawatan yang dimaksudkan mendorong pengasuhan egaliter malah menyebabkan perusahaan enggan mempekerjakan perempuan; menjauhkan perempuan dari promosi; mendapat perundungan di tempat kerja; dan dilemahkan posisinya dalam dunia kerja. Di sisi lain, perlu diperhatikan pula bahwa pemberian cuti ayah juga disertai dengan pemahaman dan keterampilan terkait tanggung jawab domestik. Jika tidak, cuti yang dimaksudkan untuk memastikan pembagian kerja perawatan yang egaliter malah berpotensi melanggengkan ketimpangan dan kerentanan gender, seperti tuntutan laki-laki untuk dilayani; ketergantungan perempuan untuk didukung oleh pasangan yang tidak kooperatif berujung pada kekerasan dan ketidakadilan gender (Gheaus & Robeyns 2011).

The Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) menunjukkan bahwa cuti ayah juga terkait dengan tingginya keterlibatan mereka dalam pekerjaan tidak berbayar di dalam keluarga, baik dalam kerja perawatan rumah tangga, maupun pengasuhan anak. Sejak 2021, Swiss adalah negara yang memberlakukan cuti ayah berbayar selama 2 minggu dengan tujuan menselaraskan cuti ibu berbayar yaitu selama 14-17 minggu (ILO 2021). Dengan kondisi cuti ayah dan cuti ibu dengan durasi yang selaras, Swiss menjadi salah satu negara dengan status kerja perawatan tak berbayar yang terbagi secara setara (Durrer 2019).

Cuti orang tua juga berkaitan dengan faktor pemasukan atau gaji. Dalam hal ini, waktu yang digunakan untuk pekerjaan berbayar mengurangi waktu yang digunakan untuk pekerjaan rumah tangga termasuk pengasuhan baik pada perempuan dan laki-laki, dan sebaliknya. Porsi pendapatan seseorang dalam rumah tangga berimplikasi juga pada porsi tanggung jawab rumah tangganya (Bianchi et al. 2000; Cunningham 2007; Moss & Deven 2015). Pembagian tanggung jawab perawatan keluarga dan karier dapat memiliki situasi yang berbeda tergantung pada pertimbangan finansial; tempat kerja; budaya; dan kebijakan nasional yang memengaruhinya (Peutere et al. 2017).

Komnas Perempuan memberikan afirmasi kepada kawan-kawan laki-laki yang akan mengambil cuti berbayar ketika

istri melahirkan. Tapi tantangannya, apakah mereka yang mengambil cuti sungguh melakukan redistribusi kerja perawatan. Perlu dipastikan juga bahwa laki-laki ini terlatih (melakukan kerja perawatan dan pengasuhan anak). Kalau hanya sekadar cuti tanpa pendampingan dan perubahan pola pikir tidak akan efektif (Andy Yentriyani 2023, Wawancara 25 Oktober).

Berdasarkan wawancara mendalam yang dilakukan pada sejumlah pihak yang relevan, ada beberapa aspek yang perlu menjadi perhatian bersama. Dalam rancangan dan pembuatan kebijakan publik afirmatif tentang kerja perawatan, perlu diperhatikan antara lain: aspek definisi dan subjek yang bertanggung jawab pada perawatan; durasi cuti dalam kaitannya dengan komitmen dan kontribusi kerja perawatan yang dapat dilakukan; keterkaitan cuti dengan investasi publik terhadap keseimbangan kerja berbayar dan tanggung jawab perawatan; dan memperbanyak kajian kebijakan yang komprehensif.

Menurut Mason (2022, hlm. 43--48), kebijakan afirmatif merupakan upaya "mengobati" ketidakadilan sistemik dan penindasan institusional pada kelompok rentan. Merekognisi keragaman kerentanan dan situasi konkret para penanggung jawab perawatan adalah titik mulanya. Kebijakan yang bertujuan pada keadilan, perlu memiliki keluasaan dan kapasitas merekognisi situasi kerentanan dan ketimpangan yang plural.

Maskulinitas dan Tanggung Jawab Pengasuhan oleh Laki-Laki

Dalam beberapa dekade terakhir, sejumlah feminis percaya bahwa pemaknaan peran laki-laki dan pengalaman pengasuhan laki-laki memiliki dampak signifikan bagi keadilan gender dalam keluarga, berkontribusi pada tumbuh-kembang anak-anak (Lamb 1981 dalam O'Brien & Wall 2017), berdampak bagi laki-laki (Chodorow 1978; Parke 1996 dalam O'Brien & Wall 2017), dan berkontribusi pada pemberdayaan perempuan; pencapaian kesetaraan gender; dan perubahan sosial yang lebih luas (Pleck 1985; Okin 1989). Seperti yang diungkapkan oleh Sara Ruddick, "perubahan paling revolusioner yang dapat kita lakukan pada kerja pengasuhan (*motherhood*) adalah melibatkan laki-laki dalam setiap aspek perawatan anak" (1983, hlm. 89).

Sejumlah riset di negara yang menerapkan cuti ayah berbayar ternyata menunjukkan sejumlah persoalan. Seorang ayah akan membangun kedekatan emosional dan kepuasan diri dalam interaksi dengan anak. Di

sisi lain, terdapat pula kasus bahwa laki-laki merasa tidak nyaman dan terganggu identitas maskulinnya dalam melakukan kerja pengasuhan (O'Brien & Wall 2017). Meski situasi kebijakan yang dimaksudkan pada beberapa negara Skandinavia tidak sama dengan Indonesia, namun dalam kasus cuti pengasuhan bagi pengasuh utama dan pendamping di perusahaan SS, menunjukkan dilema yang berdekatan. Maskulinitas yang ideal dianggap kontra dengan tanggung jawab pengasuhan.

Kalau membahas cuti ayah, di *factory* kalau yang karyawan laki-laki memang pertimbangannya ke arah tidak mendapatkan *overtime* atau menjadi kurang pemasukan saat mengambil cuti ayah. Sementara di *office*, lebih banyak mempertimbangkan eksistensi mereka bahwa tempat mereka di kantor dan rasanya canggung jika tidak bekerja. Implikasinya, kedua kelompok karyawan laki-laki memutuskan untuk tidak mengambil cuti (ayah) terlalu lama...Beberapa karyawan yang mengambil cuti ayah menyatakan risih berlama-lama melakukan kegiatan perawatan...Situasi ini terjadi karena fungsi mereka adalah pencari uang dan datang ke rumah tanpa berbagi pekerjaan rumah, maka tiba-tiba sehari-hari disuruh mengurus bayi, urusin urusan rumah lainnya, dan sebagainya. Situasi tersebut ternyata bukan sesuatu yang buat mereka menguntungkan. Kurang lebih begitu dari yang kita temukan (SS 2023, Wawancara 30 Oktober).

Nur Hasyim dari Aliansi Laki-Laki Baru menyatakan bahwa perlu dinormalisasi kelekatan dan keterlibatan emosional anak dalam tugas perawatan.

Dalam beberapa *workshop* terlihat sekali ibu lebih dominan membangun kelekatan dengan anak dibandingkan dengan ayah. Hal lainnya biasanya terkait dengan citra diri ayah yang dilekatkan pada tanggung jawab seputar finansial, misalnya penyedia SPP anak dan kebutuhan sekolah lainnya. Bagi banyak ayah, merasa tanggung jawab pada hal-hal seperti itu (Nur Hasyim 2023, Wawancara 21 Oktober).

Dalam matra feminisme, cara berpikir tentang peran gender, praktik keseharian, dan keterkaitan antara kepedulian dengan keadilan sosial menjadi kerangka analisis situasi pembagian kerja perawatan bagi para pekerja di Indonesia. Kebijakan afirmatif seperti cuti pengasuhan tanpa perubahan pola pikir tidaklah efektif menghasilkan keadilan gender dalam keluarga dan kerja.

Sekalipun ada cuti ayah, yang agak repot itu adalah ketergantungan pada Ibu/Ibu mertua. Saya ingatkan juga karyawan jangan terlalu sering mengandalkan orang tua sama mertua. Kalian (laki-laki) harus bisa membuat susu; ganti popok; memandikan anak sendiri. Laki-laki juga perlu punya kapasitas untuk masak sederhana untuk diri sendiri

dan istri. Dengan kapasitas ini, barulah cuti ayah benar bermanfaat untuk istri (Kokok Herdhianto Dirgantoro 2023, Wawancara 22 Oktober).

Hal serupa juga disampaikan oleh Elly Rosita Silaban dalam wawancara. Menurutnya, dalam sebuah dialog membincang tentang hak pekerja, kelompok pekerja perempuan menginginkan adanya cuti ayah. Sementara kelompok laki-laki tidak merespons tawaran ini sebagai hal yang positif sebab menganggap cuti ini tidak penting apalagi relevan bagi mereka. Dalam masyarakat, ide bahwa perawatan adalah domain perempuan menghasilkan penolakan/pengabaian terhadap pembagian kerja perawatan yang teregulasi dalam kebijakan perusahaan/komunitas pebisnis. Oleh sebab itu, seharusnya upaya menghadirkan kebijakan disertai dengan upaya konstan melakukan perubahan-perubahan norma dan praktik gender di masyarakat.

Kita perlu ubah pola pikir. Laki-laki perlu memahami bahwa perawatan keluarga adalah tanggung jawabnya juga. Perlu dihilangkan stigma bahwa kontribusi laki-laki dalam kerja perawatan sebagai sekadar bantuan atau karena rasa kasihan—dan bukan tanggung jawab. Untuk menghadirkan situasi ini, perempuan juga perlu punya kapasitas negosiasi yang bijak, terbuka, dan lebih luas. Sebaliknya, perempuan juga perlu punya pemahaman berbagi kerja rumah tangga... Masih kita dapati ketika laki-laki melakukan kerja perawatan, dia distigma oleh komunitas, seperti keluarga, tetangga, dan bahkan istri sendiri. Misalnya, mereka dirundung sebagai laki-laki di bawah ketiak istri & melakukan kerja yang tidak pantas... Bagaimana cara kita mengubah stigma ini? Menurut saya, mulai dari diri dan keluarga sendiri. Dengan mempercontohkan keterlibatan suami kepada anak-anak, kita mengajarkan bahwa normal dan sewajarnya laki-laki punya kemampuan mengurus rumah tangga (Elly Rosita Silaban 2023, Wawancara 23 Oktober).

Sejumlah pasangan dan keluarga konservatif masih berpegang kuat pada ideologi gender bahwa anak lebih baik diasuh oleh ibu daripada ayah atau pihak lain, seperti *daycare*; pekerja rumah tangga, dan lainnya. Pemikiran ini dapat dimiliki baik oleh laki-laki dan perempuan. Sebagaimana yang dinyatakan Silaban (2023) dalam wawancara, dalam beberapa situasi, perempuan kerap merasa tidak percaya ketika laki-laki atau orang lain melakukan kerja perawatan. Implikasinya, perempuan kerap memutuskan meninggalkan kerja berbayarnya dan menjadi ibu rumah tangga penuh waktu. Sementara, laki-laki yang terlibat dalam kerja perawatan merasa tidak dihargai dan dieksklusi.

Pembagian kerja berdasarkan gender telah terinternalisasi baik pada laki-laki maupun perempuan.

Dalam keseharian, kerap ditemukan pula rasa tidak percaya, merendahkan, dan menyingkirkan keterlibatan laki-laki dari kerja perawatan (Oakley 2018). The State of the World's Father's Report menunjukkan bahwa 70-90 persen laki-laki di 16 dari 17 negara yang disurvei menyatakan bahwa mereka merasa bertanggung jawab juga atas kerja-kerja perawatan di rumah tangga – sama seperti pasangannya (istrinya) (STWF 2023). Namun, struktur sosial tidak tersedianya *paternity leave*, tidak ada dukungan, dan rasa diremehkan (stigma terhadap laki-laki dengan kerja domestik) membuat mereka berhenti melakukan itu.

Hal ini juga terwujud pada bagaimana interaksi dalam *daycare* yang cenderung eksklusif untuk perempuan, tanpa mempertimbangkan bahwa laki-laki bekerja pun membutuhkan fasilitas ini. Masih banyak stigma bahwa laki-laki adalah penyusup atau alien dalam arena perawatan (Doucet dalam O'Brien & Wall 2017 hlm. 17). Padahal kita juga perlu menyoroti tentang pentingnya pengasuhan responsif gender dalam upaya mendekonstruksi dikotomi peran antara gender perempuan dan laki-laki dalam pengasuhan.

Mempertanyakan tentang cara laki-laki menegosiasikan maskulinitas lama dan baru perlu menjadi perhatian dalam pembuatan kebijakan, praktik institusional, dan tindakan individu dalam "*undoing gender*". Wall & Leitão (2017) menyatakan penting untuk mempromosikan konsensus umum tentang ide maskulinitas baru, yaitu tentang ideal ayah yang peduli dan terlibat dalam pengasuhan bukan hanya dalam pendidikan dan juga cara merespons dunia publik, melainkan maskulinitas yang terlibat dalam tumbuh kembang secara emosional. Ide maskulinitas baru ini penting sebagai kata kunci menantang maskulinitas tradisional. Hal tersebut terafirmasi dalam konteks Indonesia.

Sejumlah upaya transformasi sosial untuk mendorong keterlibatan laki-laki dalam kerja perawatan telah dilakukan. Dialog reflektif dan kritis menjadi salah satu tawaran untuk membongkar cara berpikir seksis.

Dalam *workshop* yang dilakukan ALB di sejumlah wilayah perdesaan misalnya, para peserta laki-laki diminta menceritakan soal bagaimana selama ini mereka mengingat ayahnya. Mayoritas peserta menyatakan bahwa figur ayah yang mereka ingat cenderung negatif, yaitu ayah yang dingin, tegas, keras, dan berjarak. Meskipun mereka mengapresiasi kontribusi ayah pada pribadi mereka saat ini, mayoritas peserta laki-laki tidak menginginkan pola pengasuhan yang sama (Nur Hasyim 2023, Wawancara 21 Oktober).

Artinya, kesadaran dan peluang untuk transformasi sosial sebenarnya terbuka jika didukung oleh pelatihan, pendidikan, juga sistem yang mendukung.

Keluarga besar biasanya meyakini bahwa peran perawatan tidak cocok untuk laki-laki. Masih banyak anggapan bahwa laki-laki tidak cakap, bahwa lebih baik laki-laki tidak memandikan bayi daripada bikin bahaya. Hal seperti ini adalah bentuk eksklusi laki-laki dari tanggung jawab perawatan. Salah satu kisah peserta pelatihan kami, laki-laki mencuci piring ataupun menggendong bayi dianggap pamali di Lombok, tapi ada satu laki-laki dari kelas ayah. Dia melawan pamali itu dengan cara menggendong bayinya di publik. Ini menunjukkan bahwa menggendong bisa dilakukan siapa saja (Nur Hasyim 2023, Wawancara 21 Oktober).

Menariknya, praktik yang dilakukan oleh "*champion*" dari ALB ini kemudian diikuti oleh beberapa laki-laki lainnya. Praktik ini menunjukkan '*doing*' dan '*undoing*' gender sehingga menunjukkan bahwa kesetaraan gender terkait tanggung jawab pengasuhan sangat bergantung tidak hanya pada kebijakan dan konteks normatif tetapi juga pada agensi dan perspektif pribadi dari aktor sosial itu sendiri (Butler 2004; Walby 1997 dalam O'Brien & Wall 2017). Batasan pembagian kerja berdasarkan gender yang sebelumnya kaku, sebenarnya perlahan berubah. Gender adalah tindakan yang diimitasi dan direpetisi terus-menerus sehingga menghasilkan efek natural dan alamiah. Artinya, semakin banyak pengetahuan, sosialisasi, dan performativitas kerja perawatan yang egaliter, kita telah berproses bertransformasi untuk memahami ide maskulinitas dan femininitas yang cair dan egaliter.

Pemahaman dan praktik tanggung jawab perawatan juga perlu dipahami dengan lensa interseksionalitas. Situasi laki-laki amatlah plural terkait pendidikan, jenis pekerjaan, kelas sosial, usia, letak geografis, dan berbagai aspeknya saling berkaitan membangun identitas, kesadaran, pemaknaan, pilihan, dan tindakan seseorang termasuk pandangan bagaimana terlibat dalam pengasuhan anak (Johansson 2011).

Sebetulnya, jika kita lihat, ada kecenderungan ya perubahan praktik gender. Namun ini perlu kita menggunakan lensa interseksional karena pengalaman laki-laki pun tidak homogen melainkan plural. Dalam satu kajian, saya pernah melihat bahwa kelompok laki-laki, para orang tua alfa (mereka yang berusia 20 sampai 30 tahun) telah memiliki pola pengasuhan yang berbeda. Mereka yang tinggal di kota besar tidak bersama orang tuanya, cenderung mempraktikkan pengasuhan bersama dan pembagian tanggung jawab perawatan yang lebih setara (Andy Yentriyani 2023, Wawancara 25 Oktober).

Alih-alih menyingkirkan laki-laki dari kerja perawatan, penting untuk membangun sistem yang mendukung dan pemahaman baru dari manfaat perawatan. Tidak melulu dalam kaitannya pada aspek ekonomi, tetapi menyentuh aspek afeksi; bangunan keterhubungan dengan anak; kebahagiaan; kesejahteraan; *personal growth*; dan semacamnya (O'Brien & Wall 2017).

Indeks kebahagiaan laki-laki meningkat karena keterlibatan pada pengasuhan dengan anak itu penting dihadirkan untuk menghadirkan atau membuat insentif keterlibatan laki-laki pada kerja perawatan itu *visible* bagi laki-laki itu sendiri – bukan sekadar insentif ekonomi (Nur Hasyim 2023, Wawancara 21 Oktober).

Sub pembahasan ini merumuskan bahwa ada keterkaitan erat antara keadilan gender dalam keluarga dan partisipasi perempuan di ruang publik. Pemaknaan atas maskulinitas dan femininitas tradisional masih menjadi hambatan untuk mendorong adanya pengakuan atas kerja perawatan; pengurangan kerja perawatan; dan juga redistribusi yang setara. Namun, berdasarkan kepakaran dan pengalaman kerja sejumlah narasumber riset, dapat dirumuskan bahwa selain kebijakan, aspek seperti: agensi; performativitas dan normalisasi maskulinitas baru; dan rekognisi juga apresiasi atas kerja perawatan menjadi hal penting yang perlu diintervensi untuk mendorong transformasi sosial yang berkeadilan bagi semua.

Penutup

Studi literatur yang diperkuat dengan wawancara pada berbagai *stakeholder* relevan menunjukkan bahwa kesempatan yang setara dan keadilan gender dalam partisipasi perempuan dalam dunia kerja berbayar berada dalam kelit-kelindan kehidupan domestik dan publik.

Sejumlah tawaran teori feminis dan aplikasi dalam bentuk kebijakan afirmatif tentang distribusi kerja perawatan dianggap memiliki dampak besar dalam mengubah kesadaran dan perilaku masyarakat terkait pembagian kerja berdasarkan gender (Schouten 2019). Pernyataan ini pun dipandang sesuai oleh sejumlah narasumber bahwa keadilan sosial bagi perempuan dalam hal akses dan keberlangsungan kerja berbayar membutuhkan sejumlah intervensi negara. Antara lain dalam bentuk kebijakan afirmatif yang menarasikan definisi perempuan dan laki-laki secara egaliter. Tanggung jawab perawatan perlu didefinisikan sebagai

tanggung jawab yang tidak serta-merta merujuk perempuan, melainkan merekognisi situasi lain, seperti ayah sebagai pengasuh utama; orang tua adopsi; kerabat; dan lainnya yang melakukan perawatan.

Dalam konteks Indonesia, upaya menghasilkan kebijakan afirmatif kerja perawatan sedang diupayakan dalam RUU KIA. Perlu dicermati secara saksama bahwa kebijakan juga perlu beriringan dengan anggaran yang berorientasi pada investasi perawatan. RUU KIA belum mengatur tentang jaminan sosial yang menekankan bahwa seseorang yang mengambil cuti orang tua tidak didiskriminasi; mengalami pemecatan; dikeluarkan dari promosi kerja; dan berkurangnya pemasukan. Selain itu, dukungan berupa *daycare*; dan jam kerja yang lebih fleksibel juga dibutuhkan untuk memastikan agar perempuan dan laki-laki dapat melakukan kerja perawatan dan kerja berbayar secara berkelanjutan.

RUU KIA berpotensi menghadirkan keadilan gender jika dirumuskan secara inklusif. Namun, jika kebijakan yang dirumuskan tanpa terobosan mendefinisikan femininitas dan maskulinitas baru, maka akan berpotensi melanggengkan ketimpangan gender, kelas, eksklusi pekerja informal, dan lainnya.

Sejumlah praktik baik untuk mengubah definisi dan praktik distribusi kerja perawatan telah dilakukan oleh perusahaan dan organisasi masyarakat sipil serta lembaga. Meskipun dampaknya tidak besar dan general, tetapi setidaknya ada catatan baik yang dapat direplikasi dan diperbesar skalanya. Praktik pelatihan untuk menghasilkan pemahaman dan tindakan “maskulinitas baru” menunjukkan bahwa peran gender dapat dikikis melalui pendidikan dan pelatihan.

Seluruh narasumber pun menunjukkan pentingnya peran agensi dalam mendukung transformasi sosial. Pertama, praktik keseharian dalam keluarga, performativitas maskulinitas baru dapat berdampak pada pengajaran terhadap generasi berikutnya dan komunitas laki-laki di sekitar untuk mengakui dan menghargai arti kerja perawatan. Kedua, penting untuk melahirkan ide perawatan bersama sehingga memungkinkan untuk dilakukan pengurangan dan redistribusi kerja perawatan dari perempuan kepada laki-laki dan pihak lain yang mungkin dilibatkan. Ketiga, menyadari pentingnya mempertimbangkan kelit-kelindan kerja perawatan dan ekonomi sehingga dapat menghasilkan penghargaan atau bahkan insentif/jaminan sosial untuk melakukan kerja tersebut dengan aman dan layak. Terakhir, adalah bagaimana

mendorong kebijakan afirmatif yang tepat tanpa tergelincir pada eksklusi keberagaman identitas; bias kelas; dan bias gender. Melalui keempat simpulan yang telah disebutkan diharapkan secara bersamaan dapat mendorong TPAK Perempuan.

Penelitian ini tentu memiliki keterbatasan pembahasan dalam mengungkap pengalaman personal laki-laki tentang kerja perawatan. Saran untuk penelitian selanjutnya dapat lebih banyak menghadirkan pengalaman personal laki-laki tentang redistribusi kerja perawatan dalam upaya mendukung transformasi sosial. Sebagai rekomendasi untuk keberlangsungan redistribusi kerja perawatan dalam upaya meningkatkan TPAK Perempuan; 1) Pentingnya pengakuan dan penghargaan kerja perawatan, dan pentingnya pengurangan dan redistribusi kerja perawatan dari perempuan kepada laki-laki dan/atau kepada pihak lain yang mungkin dilibatkan; 2) Bentuk pengakuan dan penghargaan bisa melalui kebijakan dan program KPPPA yang didukung oleh berbagai *stakeholder*; 3) Pentingnya diseminasi “praktik baik” terkait mengubah definisi dan praktik distribusi kerja perawatan telah dilakukan oleh perusahaan dan organisasi masyarakat sipil serta lembaga; 4) Kampanye pemahaman dan tindakan “maskulinitas baru” untuk menunjukkan pembagian peran berkeadilan gender dapat terwujud melalui perubahan mindset dan redefinisi konsep maskulinitas dan femininitas.

Daftar Pustaka

- Ariyani, D. 2017. “Paternity Leave (Cuti Ayah): Apa, Bagaimana, dan Untuk Apa?”, *YINYANG Jurnal Studi Islam Gender dan Anak*, Vol. 12(2), hlm. 351--366. DOI:10.24090/yinyang.v12i2.2017.pp351-366.
- Badan Pusat Statistik (BPS). 2023. “Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin 2018”, *bps.go.id*, diakses pada 23 November 2023, di <https://www.archive.bps.go.id/indicator/40/2200/3/tingkat-partisipasi-angkatan-kerja-menurut-jenis-kelamin.html>.
- Becker, P. E. & Moen, P. 1999. “Scaling Back: Dual-earner Couples’ Work-family Strategies”, *Journal of Marriage and the Family*, Vol. 61(4), hlm. 995–1007. <https://doi.org/10.2307/354019>.
- Bianchi, S. M., Sayer, L. C., Milkie, M. A., & Robinson, J. P. 2012. “Housework: Who Did, Does or Will Do It, and How Much Does It Matter?”, *Social Forces; A Scientific Medium of Social Study and Interpretation*, Vol. 91(1), hlm. 55–63. <https://doi.org/10.1093/sf/sos120>.
- Bühlmann, F., Elcherath, G., & Tettamanti, M. 2010. “The Division of Labour among European Couples: the Effects of Life Course and Welfare Policy on Value–practice Configurations”, *European Sociological Review*, Vol. 26(1), hlm. 49--66. <https://doi.org/10.1093/esr/jcp004>.

- Bittman, M. et al. 2003. "When Does Gender Trump Money? Bargaining and Time in Household Work", *American Journal of Sociology*, Vol. 109(1), hlm. 186--214. <https://doi.org/10.1086/378341>.
- Butler, J. 2004. *Undoing Gender*. Routledge: New York.
- Cameron, L., Contreras S. D., and Rowell, W. 2018. "Female Labour Force Participation in Indonesia: Why Has It Stalled", *Bulletin of Indonesian Economic Studies*, Vol. 55(2), hlm. 157--192.
- Chodorow, N. 1978. "Mothering, Object-Relations, and the Female Oedipal Configuration", *Feminist Studies*, Vol. 4 (1), hlm. 137. <https://doi.org/10.2307/3177630>.
- Collins, P. H. & Bilge, S. 2016. *Intersectionality*. John Wiley & Sons: New Jersey.
- Cunningham, M. 2007. "Influences of Women's Employment on the Gendered Division of Household Labor Over the Life Course: Evidence From a 31-Year Panel Study", *Journal of family issues*, Vol. 28(3), hlm. 422--444. <https://doi.org/10.1177/0192513X06295198>.
- Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI). 2022. Naskah Akademik Rancangan Undang-Undang tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak (RUU KIA).
- Durrer, S. 2019. "Gender Equality in Switzerland", *ohchr.org*, diakses pada 19 Desember 2023, di https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Development/SR/visit-to-switzerland/foge_GE.pdf.
- Gheaus, A. & Robeyns, I. 2011. "Equality-Promoting Parental Leave", *Journal of Social Philosophy*, Vol. 42, hlm. 173--191. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9833.2011.01525.x>.
- Halim, D., Johnson, H., & Perova, E. 2017. "Could Childcare Services Improve Women's Labor Market Outcomes in Indonesia?", *East Asia and Pacific Gender Policy Brief No. 1*, diakses pada 19 Desember 2023, di <https://documents1.worldbank.org/curated/en/855851490958133680/pdf/113927-BRI-PUBLIC-EAP-abstract-sent.pdf>.
- hooks, b. 2015. *Feminism is for Everybody*. Routledge: New York.
- Hook, J. L. 2006. "Care in Context: Men's Unpaid Work in 20 Countries, 1965--2003", *American Sociological Review*, Vol. 71(4), hlm. 639--660. <https://doi.org/10.1177/000312240607100406>.
- International Labour Organization (ILO). 2000. "C183 - Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183)", diakses pada 11 Desember 2023, di https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0:::55:P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REV,en,C183,/Document.
- International Labour Organization (ILO). 2014. "Extending Childcare Services to Workers in the Informal Economy: Policy Lessons from Country Experiences", diakses pada 23 November 2023, di https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/genericdocument/wcms_737555.pdf.
- International Labour Organization (ILO). 2021. "ILO Global Care Policy Portal", diakses pada 19 Desember 2023, di <https://www.ilo.org/globalcare/?language=en#home>.
- International Labour Organization (ILO). 2022. "Perawatan pada Pekerjaan di Indonesia Berinvestasi pada Cuti dan Layanan Perawatan untuk Dunia Kerja yang Lebih Setara Gender", diakses pada 13 November 2023, di https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_867840.pdf.
- Johansson, T. 2011. "Fatherhood in Transition: Paternity Leave and Changing Masculinities", *Journal of Family Communication*, Vol. 11(3), hlm. 165--180. <http://dx.doi.org/10.1080/15267431.2011.561137>.
- Kammerman, S. B. & Moss, P. (Eds.). 2009. *The Politics of Parental Leave Policies: Children, Parenting, Gender and the Labour Market* (1st ed.). Bristol University Press: UK. <https://doi.org/10.2307/j.ctt9qgmq0>.
- Lachance-Grzela, M. & Bouchard, G. 2010. "Why Do Women Do the Lion's Share of Housework? A Decade of Research", *Sex Roles*, Vol. 63, hlm. 767--780. <https://doi.org/10.1007/s1199-010-9797-z>.
- Mason, E. 2022. *Feminist Philosophy*. Routledge: New York.
- Moss, P. 2015. "There are Alternatives! Contestation and Hope in Early Childhood Education", *Global Studies of Childhood*, Vol. 5(3), hlm. 226--238. <https://doi.org/10.1177/2043610615597130>.
- Moss, P. & Deven, F. 2015. "Leave Policies in Challenging Times: Reviewing the Decade 2004--2014", *Community, Work & Family*, Vol. 18(2), hlm. 137--144, DOI: 10.1080/13668803.2015.1021094.
- Oakley, A. 2018. *The Sociology of Housework*. Bristol University Press: United Kingdom.
- O'Brien, M. & Wall, K. 2017. *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality Fathers on Leave Alone*. Switzerland: Springer Nature.
- Okin, S. M. 1989. "Justice, Gender, and the Family", *Hypatia*, Vol. 8 (1), hlm. 209--214, <https://doi.org/10.1111/S0887536700005584>.
- Peutere, L., Rautava, P., & Virtanen, P. 2017. "Domestic Responsibilities as Predictors of Labour Market Attachment Trajectories in Men and Women", *International Journal of Sociology and Social Policy*, Vol. 37(9/10), hlm. 536--554. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-04-2016-0039>.
- Peutere, L., Rosenström, T., Koskinen, A., Härmä, M., Kivimäki, M., Virtanen, M., Ervasti, J., & Ropponen, A. 2021. "Length of Exposure to Long Working Hours and Night Work and Risk of Sickness Absence: A Register-based Cohort Study", *BMC Health Services Research*, Vol. 21(1), hlm. 1199. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-07231-4>.
- Pleck, J. H. 1985. *Working Wives, Working Husbands*. Sage: Beverly Hills, CA.
- Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan.
- Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 52 Tahun 2009 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga.
- Ruddick, S. 1983. "Pacifying the Forces: Drafting Women in the Interests of Peace", *Signs: Journal of Women in Culture and Society* *Women and Violence*, Vol. 8(3), hlm. 471--89. <http://www.jstor.org/stable/3173948>.

Schouten, G. 2017. "Citizenship, Reciprocity, and the Gendered Division of Labor: A Stability Argument for Gender Egalitarian Political Interventions", *Politics, Philosophy and Economics*, Vol. 16 (2), hlm. 174--209. <https://doi.org/10.1177/1470594X15600830>.

Schouten, G. 2019. *Liberalism, Neutrality, and the Gendered Division of Labor*. Oxford University Press: New York.

Singley, S. & Hynes, K. 2005. "Transitions to Parenthood: Work-Family Policies, Gender, and the Couple Context", *Gender & Society*, Vol. 19(3), hlm. 376--397. <https://doi.org/10.1177/0891243204271515>.

The Organization for Economic Cooperation and Development (OECD). 2023. "Supporting Equal Parenting: Paid Parental Leave", *oecd-ilibrary.org*, diakses pada 19 Desember 2023, di <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/8f056391-en/index.html?itemId=/content/component/8f056391-en>.

Tong, R. 2009. *Feminist Thought*. Routledge: USA.

Van der Gaag, N. et al. 2023. "State of the World's Fathers 2023 Centering Care in a World in Crisis", *equimundo.org*, diakses pada 3 Oktober 2023, di <https://www.equimundo.org/wp-content/uploads/2023/07/State-of-the-Worlds-Fathers-2023.pdf>.

Wall, K. & Leitão, M. 2017. "Fathers on Leave Alone in Portugal: Lived Experiences and Impact of Forerunner Fathers" dalam O'Brien, M., Wall, K. (Eds.), "Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality Fathers on Leave Alone", *Life Course Research and Social Policies*, Vol. 6, hlm. 45--67. Switzerland: Springer Open: Switzerland. DOI:10.1007/978-3-319-42970-0_4.

World Bank. 2020. *Indonesia Country Gender Assessment: Investing in Opportunities for Women*. World Bank: Washington DC.

World Bank. 2022. "Nearly 2.4 Billion Women Globally Don't Have Same Economic Rights as Men", *worldbank.org*, diakses pada 23 November 2023, di <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2022/03/01/nearly-2-4-billion-women-globally-don-t-have-same-economic-rights-as-men>.

(Endnotes)

- 1 Cuti ayah secara terminologi: UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak menyebutkan term cuti ayah. Lebih tepatnya tertulis cuti menemani istri melahirkan selama 2 hari, walaupun dalam beberapa jurnal dan berita, cuti 2 hari yang dimaksudkan diadopsi dari kata *paternity leave* (cuti ayah).
- 2 "Sesuai ketentuan UU tentang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, cuti ayah diberikan selama 2 hari dengan pembayaran upah penuh." Lihat Ariyani, D. 2017. "Paternity Leave (Cuti Ayah): Apa, Bagaimana, dan Untuk Apa?", *YINYANG Jurnal Studi Islam Gender dan Anak*, 12(2): hlm. 364.