

Kerja Perempuan dan Kebijakan Negara: Kontestasi Perawatan Berbayar dan Tidak Berbayar

Women's Work and State Policies: Contending Paid and Unpaid Care

Sri Wiyanti Eddyono

Pusat Kajian Law, Gender and Society, Fakultas Hukum, Universitas Gadjah Mada
Departemen Hukum Pidana, Fakultas Hukum, Universitas Gajah Mada
Jalan Sosio Yustisia Nomor 1, Bulaksumur, Sleman, DI Yogyakarta 55281

sriwiyanti.eddyono@ugm.ac.id

Kronologi Naskah: diterima 22 November 2023, direvisi 10 Desember 2023, diputuskan diterima 24 Desember 2023

Abstract

Paid and unpaid care work has regained prominence in national and international forums as a pivotal issue affecting the low participation of women in development. Despite being predominantly carried out by women, care work remains inadequately recognized and undervalued, especially at the policy level. This paper delves into the reasons behind the lack of attention to care work issues at the national level. It explores the extent of gender ideology implications on state policies related to care work. The research employs desk review and self-reflection based on the author's experience facilitating discussions on care work issues. The analysis reveals a policy gap in Indonesia concerning care work, influenced by the ambiguity of the state's gender ideology. Consequently, gender transformation has not been a central focus in care policies, and the legitimacy of women's roles in unpaid work tends to be reinforced.

Keywords: care work, economic care, gender ideology, gender transformation

Abstrak

Kerja-kerja pemeliharaan berbayar (*paid care*) dan tidak berbayar (*unpaid care*), kembali diangkat dalam forum-forum nasional dan internasional sebagai sebuah isu yang berpengaruh terhadap rendahnya partisipasi perempuan dalam pembangunan. Kerja perawatan yang sebagian besar didominasi oleh perempuan belum sepenuhnya diakui dan dianggap penting khususnya dalam level kebijakan negara. Tulisan ini menganalisis mengapa isu kerja perawatan belum mendapatkan perhatian di level negara dan sejauh apa implikasi dari ideologi gender terhadap kebijakan-kebijakan negara terkait kerja perawatan. Metode penelitian yang digunakan adalah *desk review* dan *observasi* penulis ketika memfasilitasi berbagai pertemuan yang membahas isu kerja perawatan sejak tahun 2022--2023. Penulis menganalisis bahwa ada kesenjangan dalam kebijakan-kebijakan negara terkait isu perawatan di Indonesia. Hal ini dipengaruhi oleh ketidakjelasan ideologi gender negara. Implikasinya, transformasi gender belum menjadi fokus pada kebijakan perawatan. Legitimasi peran perempuan dalam kerja tidak berbayar malah cenderung diperkuat.

Kata kunci: kerja pemeliharaan, ekonomi perawatan, ideologi gender, transformasi gender

Pendahuluan

Pada Oktober 2021, ASEAN mengeluarkan dokumen *The ASEAN Comprehensive Framework on Care Economy* dalam rangka merespons Covid-19 (ASEAN 2021).¹ Dokumen tersebut menekankan bahwa ketika pandemi Covid-19 melanda, kerja-kerja perawatan, perawatan kesehatan, peran perempuan dalam keluarga dan wilayah rumah merupakan kontribusi yang penting. Oleh sebab itu, isu ini perlu menjadi prioritas dalam pembangunan di negara-negara ASEAN. Temuan ini tidak jauh berbeda dengan hasil kajian yang dilansir oleh organisasi-organisasi internasional seperti UN Women (2020), ILO, ataupun Oxfam (2020) tentang pentingnya memberikan perhatian pada isu kerja perawatan. Selama

ini, pembangunan khususnya pembangunan ekonomi berbasis pada kerja-kerja yang berlokasi di arena publik. Pembangunan ekonomi dianggap terpisah dan tidak dilakukan di ruang domestik. Di masa pandemi Covid-19, situasi kerja berubah. Kantor bergeser ke rumah sehingga rumah menjadi tempat kerja berbayar sekaligus tempat kerja perawatan dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa kerja perawatan berdampak dan menyokong perekonomian keluarga. Kegiatan di ruang publik lainnya yang berpindah ke rumah saat pandemi Covid-19 adalah pendidikan dan pengajaran. Selain itu, rumah juga menjadi unit pelayanan kesehatan mandiri bagi tiap anggota keluarganya, mengingat saat itu prioritas rumah sakit terfokus pada Covid-19. Dalam

situasi pandemi, terjadi peleburan, rumah menjadi pusat kegiatan publik dan domestik. Hal ini berdampak pada peningkatan peran perawatan, khusus bagi perempuan. Hal ini juga menunjukkan problem ketidaksetaraan gender dalam kerja-kerja perawatan yang selama ini sudah terjadi jauh sebelum Covid-19 terjadi.

Beghini et al. (2019) dalam kajiannya yang diterbitkan oleh ILO menyebutkan adanya ketidakseimbangan jumlah perempuan yang melakukan pekerjaan perawatan tidak dibayar dengan laki-laki. Menurut kajian tersebut, perempuan mencapai 606 juta jiwa atau 21,7 persen, lebih tinggi dari laki-laki di angka 41 juta jiwa atau 1,5 persen terlibat dalam kerja perawatan tidak dibayar. Mereka meng kalkulasi bahwa jika dihitung berdasarkan standar tujuh hari kerja, perempuan menggunakan 201 hari kerja per tahun untuk melakukan kerja perawatan, sedangkan laki-laki 63 hari kerja per tahun. Problemanya lagi adalah kontribusi perempuan dalam melakukan kerja tidak dibayar tidak diperhitungkan sekalipun data dari 64 negara menunjukkan bahwa kerja perawatan tidak dibayar telah menyumbang nilai ekonomi sebesar 16,4 miliar per jam, per hari. Dengan demikian, sesungguhnya perempuan telah berkontribusi sebanyak sepertiga dari total nilai tersebut yang bila dikalkulasi setara dengan 2 miliar orang yang bekerja penuh waktu (40 jam per minggu) tanpa bayaran (Beghini et al. 2019).

Dalam kondisi Covid-19, ketidakseimbangan kerja-kerja perawatan tidak dibayar ini semakin menguat (UN Women 2020). Walaupun kontribusi laki-laki dan perempuan dalam kerja perawatan rumah tangga sama-sama meningkat, kesenjangan waktu kerja perawatan perempuan dan laki-laki tetap terjadi. UN Women (2020) dan Villanueva et al. (2020) menganalisis bahwa peran gender tradisional masih dipegang kuat oleh masyarakat. Hal ini disebabkan oleh anggapan dan praktik sosial yang memaknai peran perawatan sebagai tanggung jawab utama perempuan.

Persoalan seputar kerja perawatan sebetulnya bukan isu baru bagi kalangan gerakan perempuan di Indonesia. Kerja-kerja perawatan sebagai kerja-kerja yang dilekatkan terhadap perempuan, merujuk pada kerja di sektor domestik, merupakan salah satu isu yang dianggap oleh gerakan perempuan sebagai isu yang menghambat kesetaraan dan keadilan gender (Eddyono 2022). Oleh karena itu, telah muncul berbagai inisiatif yang digagas oleh organisasi masyarakat sipil perempuan untuk mendorong adanya pembagian kerja yang lebih adil bagi laki-laki dan perempuan di rumah tangga. Namun, aktivitas ini belum meluas dan

belum didukung sepenuhnya oleh kebijakan di tingkat pemerintah (Eddyono 2022).

Penelitian ini mengkaji sejauh mana pemerintah Indonesia memberikan perhatian pada isu perawatan. Isu perawatan telah menjadi isu di tingkat regional dan internasional. Isu ini bahkan menjadi pembahasan di tingkat ASEAN dan dalam forum G-20. Indonesia bahkan dianggap sebagai pihak yang mendorong agar isu perawatan menjadi agenda penting dalam forum G-20. Namun, sejauh apa agenda itu diintegrasikan di tingkat kebijakan di Indonesia masih perlu ditelaah. Penulis berargumentasi bahwa isu kerja perawatan ataupun kerja-kerja domestik tidak dianggap penting dan belum masuk sebagai kebijakan prioritas bagi pemerintah. Hal ini disebabkan oleh ideologi gender negara yang bersifat kontradiktif. Di satu sisi, negara hendak mendorong partisipasi perempuan dalam ekonomi dan pembangunan yang lebih aktif demi adanya akselerasi ekonomi di Indonesia. Namun di sisi lain, konstruksi gender masih melanggengkan anggapan bahwa penanggung jawab rumah tangga dan domestik merupakan kerja utama perempuan.

Metode Penelitian

Penelitian menggunakan metode *desk review* dan *internal reflection*. *Desk review* dilakukan dengan cara menganalisis dokumen-dokumen negara, program pemerintah, dan kajian-kajian yang diakses melalui internet. Data kemudian diolah dengan observasi selama mengikuti berbagai konsultasi terkait kerja perawatan baik yang diselenggarakan masyarakat sipil dan organisasi internasional Oxfam dan ILO sejak 2022—2023.

Kerja Perawatan dan Transformasi Gender

Istilah kerja perawatan (*care work*), perawatan tidak dibayar (*unpaid care*), kerja dibayar (*paid care*) dan ekonomi perawatan (*care economy*) merupakan istilah-istilah yang berkontestasi dan berdimensi paradoks (Eddyono 2022; Kabeer 2008). Eddyono (2022) menganalisis istilah-istilah ini muncul dari berbagai kritik terhadap dikotomi yang kuat antara kerja-kerja domestik dan kerja di arena publik. Kerja domestik dilekatkan sebagai kerja-kerja reproduktif yang lekat dengan perempuan sementara aktivitas publik sebagai kerja yang produktif yang menjadi wilayah laki-laki (Eddyono 2022; Kabeer 2008). Kerja reproduktif dimaknai sebagai kerja-kerja yang secara tidak langsung, namun menjadi kerja prakondisi

untuk memproduksi sesuatu (Villanueva et al. 2020). Sementara, kerja-kerja produktif dikonotasikan sebagai kerja yang berdimensi *monetary* menghasilkan uang (Kabeer 2008); seperti kerja di kantor, kerja di pabrik, dan kerja di sektor pemerintahan.

Kerja produktif dianggap membutuhkan keahlian tertentu. Kerja produktif memiliki penghitungan kinerja yang dijadikan standar perusahaan/pemberi kerja untuk mempromosikan dan/atau memberikan kenaikan posisi dalam karier tertentu. Pada masyarakat yang patriarki, kerja-kerja reproduktif kerap dilekatkan pada perempuan, sebagai sesuatu yang dianggap semestinya, dan dianggap sebagai kerja yang tidak berbayar (Kabeer 2008; Power 2020). Sebagai contoh, kerja reproduktif seperti mengurus anak, mendidik anak, mengurus orang yang sakit, ataupun mengurus orang tua, seluruhnya diidentikkan dan dibebankan pada perempuan. Kerja-kerja reproduktif lainnya mencakup pula kegiatan mengurus rumah tangga, mulai dari berbelanja dan memasak agar tersedia makanan bagi keluarga, mencuci dan menyetrika untuk memastikan seseorang dapat menggunakan pakaian yang rapi saat bekerja di kantor, membersihkan rumah agar kebersihan dan kesehatan terjamin, dan berbagai praktik lainnya. Kerja-kerja reproduktif ini disebut pula sebagai kerja-kerja perawatan (ILO 2018; Chopra & Krishnan 2022).

Berbagai teori feminis dan riset terdahulu melihat bahwa tingkat partisipasi perempuan pada dunia publik termasuk partisipasi dalam kerja-kerja berbayar relatif rendah. Hal ini disebabkan oleh masih dilekatkannya perempuan pada kerja-kerja domestik (Kabeer 2008). Implikasinya, kerja-kerja dilakukan secara tidak proporsional antara laki-laki dan perempuan (Chopra & Krishnan 2022). Karenanya, dalam upaya pemberdayaan perempuan dalam dunia kerja, terbukanya akses perempuan dalam kerja berbayar menjadi penting. Akses perempuan terhadap kerja berbayar, menjadikan perempuan lebih independen dan meningkatkan daya tawar perempuan terhadap laki-laki (termasuk suami), keluarga, dan lingkungannya (Kabeer 2008). Kabeer juga menganalisis, penting bagi perempuan untuk keluar dari rumahnya karena perempuan akan melihat berbagai opsi tentang cara hidup yang beragam yang akan memperkuat perempuan dalam mengontrol hidupnya. Kendati demikian, akses terhadap dunia luar dan partisipasi dalam ekonomi produktif saja tidak serta-merta menghasilkan keadilan gender. Ketika perempuan terlibat dalam ekonomi produktif, tetapi beban ganda dari kerja perawatan tidak diakui,

dikurangi, dan didistribusi secara berimbang, maka sangat mungkin perempuan tersingkir dari kerja-kerja produktif yang dilakukannya.

Ide mendorong partisipasi perempuan dalam pasar tenaga kerja menjadi perhatian para feminis dan aktivis keadilan gender (Kabeer 2008). Namun pertanyaannya, jika perempuan terlibat dalam kerja-kerja produktif, kepada siapa kerja-kerja reproduktif ini didelegasikan? Terlebih ketika dalam relasi kuasa yang tidak setara, perempuan yang telah bekerja di sektor publik tidak serta-merta lepas dari perannya di sektor domestik. Mereka melakukan kerja ganda dan tidak selalu memiliki privilese untuk mendelegasikan kepada pihak lain, apalagi suami (Observasi seminar evaluasi proyek I WILL, Oxfam, 15 Juni 2023).

Dalam situasi Covid-19, dilema ini semakin terlihat. Peran perempuan dalam kerja perawatan keluarga dilakukan bersamaan dengan pekerjaan kantor sehingga sulit mendelegasikan pekerjaan kepada orang lain. Pada saat itu, isolasi menjadi tantangan bagi perempuan bekerja (Power 2020; UN Women 2022). Ketika kerja-kerja tersebut dilakukan oleh seorang istri, ibu, dan anggota keluarga perempuan, maka kerja tersebut dianggap sebagai kerja yang tidak berdimensi ekonomi (*unpaid care*). Bagi perempuan yang melakukan kerja produktif dan memiliki privilese ekonomi, mereka memiliki pilihan untuk mendelegasikan peran mereka kepada pihak lain, seperti pada pekerja rumah tangga (PRT). Ketika kerja tersebut dialihkan kepada orang lain yang didelegasikan untuk menggantikan peran istri, ibu, atau anggota perempuan lainnya, maka kerja tersebut menjadi kerja perawatan yang berbayar (*paid care*). Pekerjaan perawatan yang berbayar ini relatif dilakukan oleh perempuan, mengingat pekerjaan itu adalah pekerjaan yang lekat dengan 'keterampilan' perempuan. Kerja-kerja pendelegasian tersebut sudah berdimensi transnasional (Yeates 2005), bukan saja perempuan yang bekerja di publik, di negerinya sendiri. Tetapi juga berlaku bagi perempuan pekerja migran. Pekerja migran menyerahkan pengurusan anak kepada tetangga dan keluarga besar.

Ada persoalan dalam pendelegasian tugas perawatan. Ketika perempuan yang mandiri secara ekonomi memiliki peluang dan keuntungan yang lebih besar untuk mendelegasikan peran mereka kepada pihak lain, seperti pekerja rumah tangga, kerabat yang diberikan insentif untuk menjaga, atau tempat penitipan anak bagi ibu yang bekerja untuk melakukan kerja perawatan rumah tangga termasuk pengasukan anak.

Ada persoalan kerentanan pada pihak yang menerima delegasi tugas perawatan tersebut (Observasi pada Diskusi Pararel Kerja Perawatan Berkeadilan Gender dalam Konsultasi ASEAN, oleh Oxfam dan Kalyanamitra, 14 Maret 2023). Perlu dipertimbangkan bahwa tugas perawatan umumnya didelegasikan pada perempuan lain yang lebih tidak beruntung secara ekonomi atau pada perempuan yang memiliki posisi kelas sosial yang lebih rendah (Yeates 2005). Persoalan yang dihadapi oleh pekerja rumah tangga di Indonesia hari ini adalah tidak adanya standar upah yang memadai atau pengasuh anak di *daycare* yang bergaji tinggi (UN Women 2022). Hal ini disebabkan oleh pemahaman bahwa kerja-kerja perawatan merupakan kerja yang tidak membutuhkan keahlian sehingga kerja perawatan pengasuhan anak dianggap tidak bernilai tinggi dan berimplikasi pada upah juga rendah (Chopra & Krishnan 2022). Hal yang menjadi penting dalam fenomena pendelegasian kerja perawatan adalah bahwa praktik tersebut tidak serta-merta mengubah relasi gender perempuan dengan laki-laki. Meskipun pendelegasian kerja perawatan memberikan peluang besar bagi perempuan untuk ‘menikmati’ aktivitas di wilayah publik seperti laki-laki pada umumnya, namun menyisakan problem ketimpangan bagi pihak perempuan yang melakukan kerja perawatan berbayar.

Lalu, apakah delegasi tanggung jawab perawatan sudah cukup untuk mendorong pemberdayaan perempuan dalam ekonomi? Terlebih ketika pemahaman dan praktik di masyarakat masih melanggengkan kelekatan kerja perawatan dengan perempuan. Menurut penulis, transformasi gender dan keadilan gender yang diharapkan dalam konteks kerja ditunjukkan dengan terjadinya pergeseran pemaknaan dan apresiasi atas kerja reproduktif sebagai kerja yang bernilai dan dianggap penting di dalam masyarakat. Dalam masyarakat yang kapitalistik, perhitungan nilai senantiasa dilekatkan dengan perhitungan ekonomi. Ada pandangan bahwa bila kerja-kerja pemeliharaan dianggap hendak dipahami dan diterima sebagai kerja yang bernilai, maka kerja-kerja yang tidak berbayar itu pun perlu dikuantifikasi secara ekonomi. Dengan cara inilah, kontribusi kerja perawatan terhadap kerja yang produktif dapat terlihat sehingga dampak dan kontribusi langsungnya pada ekonomi dapat dihargai. Dengan melihat relasi tersebut, maka kerja perawatan berbayar atau tidak berbayar perlu diakui sebagai kerja yang dilakukan oleh para “pekerja” sebagai kerja ekonomi perawatan (*care economy*) (ILO 2018). Tetapi sekali lagi, konteks ekonomi perawatan ini tidaklah sederhana. Ia membutuhkan analisis yang lebih dalam

dan komprehensif, yang perlu dilihat dalam berbagai konteks dan tidak semata-mata menggunakan pendekatan ekonomi (Yeates 2005).²

Pendekatan ekonomi melihat bahwa kerja perawatan dapat dan berpotensi untuk berkontribusi pada ekonomi global dengan meletakkan kerja perawatan pada pihak di luar keluarga; institusi-institusi *daycare* yang akan merekrut dan menciptakan lapangan kerja bagi para pekerja perawatan (Power 2020). Namun jika dikritisi lebih lanjut, kerja perawatan tidak semata seputar pengalihan tugas dan dimensi ekonomi, melainkan mencakup peran-peran interaksi antara keluarga dan di dalam keluarga yang tidak bisa dialihkan pada pihak ketiga ketika seseorang memproduksi makanan, merawat anak, merawat orang tua ataupun kerja perawatan lainnya (Power 2020). Ada keterhubungan yang membuat kerja perawatan menjadi bernilai tinggi dan berkualitas.

Kebijakan Kerja Perawatan dan Ideologi Gender di Indonesia

Jadi bagaimana hendaknya isu *paid care, unpaid care, economic care* ini perlu diusung, khususnya dalam konteks Indonesia? Tentu jawabannya tidaklah mudah, terlebih karena paradoks-paradoks yang timbul khususnya di tingkat kebijakan negara. Kebijakan negara yang sangat mendasar, yaitu UU Nomor 1 Tahun 1974 tentang perkawinan masih membakukan peran gender perempuan dan kebijakan ini mendasari berbagai kebijakan yang muncul sesudahnya terkait dengan peran perempuan. UU ini merepresentasikan ideologi negara tentang keluarga dan peran gender perempuan yang tradisional. Walaupun ada upaya-upaya mendorong perempuan untuk keluar dari jebakan peran gender tradisionalnya terutama sejak reformasi dan telah ada perubahan kebijakan terkait perlindungan perempuan dalam kekerasan berbasis gender (Eddyono 2019), tetapi kebijakan perkawinan dan peran perempuan belum berubah sebagaimana penjelasan di bawah ini.

Sejak adanya UU Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan (UUP), peran perempuan sebagai pekerja di wilayah rumah tangga dibakukan (Hadiz & Eddyono 2003). Perempuan disebutkan memiliki peran sebagai ibu rumah tangga dan wajib menjalankan peran rumah tangga. Gagal menjalankan kewajibannya maka menjadi dasar bagi suami untuk menceraikannya sebagaimana disebutkan dalam Pasal 31, 34, dan 35 UUP.

Sampai saat ini, pasal-pasal terkait pembakuan peran gender belum direvisi, dan tidak ada wacana untuk mengubahnya pula. Pada tahun 2009, Indonesia menerbitkan Undang-Undang Nomor 52 Tahun 2009 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga yang menyebutkan bahwa kesetaraan gender menjadi dasar dalam pembangunan keluarga Indonesia. Namun, UU ini tidak menegaskan tentang perlunya perubahan peran laki-laki dan perempuan. Kesetaraan gender tidak diturunkan lebih rinci di dalam praktik berkeluarga. Eddyono (2019) menganalisis bahwa ideologi gender negara masih berfluktuasi. Walaupun di satu sisi negara telah menggunakan kerangka pemberdayaan perempuan, namun konsep pemberdayaan perempuan masih tidak jelas. Wieringa (2015) menganalisis pula terjadi tarik-menarik ideologi negara, dari pemberdayaan perempuan kembali ke harmoni gender (*gender harmony*) yang mengarah pada konsepsi gender yang tradisional.

Kompleksnya isu ekonomi perawatan bersinggungan dengan ketidakjelasan ideologi gender negara menjadikan pemerintah Indonesia gagap (gagal) dalam menanggapi isu ekonomi perawatan. Respons pemerintah tidak solid, tersebar, dan saling bertentangan. Sebagai contoh, ekonomi perawatan telah dimasukkan di dalam goals 5 dalam SDGs, Target 5.4: *"recognize and value unpaid care and domestic work through the provision of public services, infrastructure and social protection policies, and the promotion of shared responsibility within the household and the family as nationally appropriate."* Kebijakan ini menyerukan bahwa penting untuk "mengakui dan menghargai pekerjaan perawatan tidak berbayar dan pekerjaan rumah tangga melalui penyediaan layanan publik, infrastruktur, dan kebijakan perlindungan sosial, serta mempromosikan tanggung jawab bersama di dalam rumah tangga dan keluarga sesuai dengan kondisi nasional".

Indonesia telah menyusun Peta Jalan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan 2023--2030, namun pemerintah Indonesia tidak meletakkan Target 5.4. di dalam prioritas SDGs Indonesia 5 tahun mendatang. Indonesia memberikan dua prioritas dalam goals 5, yaitu proporsi peningkatan usia perkawinan (anak dan remaja) dan proporsi perempuan yang berada dalam posisi manajerial. Salah satu rekomendasi yang perlu dilakukan di dalam peta jalan tersebut adalah 'menyediakan fleksibilitas kerja, termasuk fleksibilitas waktu dan tempat kerja, untuk mendukung keseimbangan kerja, dan kehidupan pribadi perempuan.

Hal ini diharapkan dapat membantu perempuan untuk tetap produktif dalam karier mereka sambil menghadapi tuntutan kehidupan pribadi dan keluarga (Bappenas 2023). Artinya, di satu sisi pemerintah mendorong meningkatnya jumlah perempuan yang berada pada posisi manajerial dalam lingkup kerja, namun di sisi lain ada tekanan bahwa kerja itu diseimbangkan dengan tuntutan dan peran perempuan dalam keluarga. Keberadaan dokumen ini menunjukkan bahwa pemerintah tidak mampu menganalisis problem-problem yang dihadapi oleh perempuan yang bekerja di publik yaitu tuntutan peran gender yang diabaikan. Kurangnya dukungan untuk dapat membagi peran yang adil termasuk mendelegasikan peran perawatan yang tidak berbayar menjadi tantangan besar bagi perempuan untuk menduduki posisi manajerial di lingkup kerjanya. Prioritas dan pendekatan terhadap SDGs goal 5 dengan dua prioritas di atas dan tanpa menghubungkan target 4 sebetulnya menunjukkan pengabaian inti dari tujuan 5: pencapaian kesetaraan gender dan memberdayakan kaum perempuan.

Persoalan lain yang tercermin dari kebijakan negara adalah keberadaan Rancangan Undang-Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak (RUU KIA) yang meletakkan peran ibu (perempuan) yang sentral dalam pembangunan keluarga (DPR RI 2022). RUU ini merupakan RUU inisiatif DPR RI dan telah dibahas bersama pemerintah. Peletakan perempuan sebagai pemeran utama dalam keluarga sangat terlihat dari berbagai usulan pasal-pasalannya. Salah satunya adalah usulan untuk perubahan cuti melahirkan untuk ibu/perempuan pekerja dari tiga bulan menjadi enam bulan. Walaupun RUU ini mulai memberikan peran terhadap laki-laki/suami dan ayah di dalam pengasuhan anak, namun pemberian cuti pendamping yang hanya 40 hari tidak seimbang dengan jumlah cuti ibu melahirkan. Masa cuti 6 bulan tersebut terdiri dari cuti berbayar 3 bulan dan cuti berbayar 75 persen untuk tiga bulan berikutnya. Ketentuan ini membuat pekerja berada dalam keadaan dilematis (Kompas 2022). Ada potensi perusahaan enggan merekrut perempuan sebagai tenaga kerja *full time* karena beban yang ditanggung perusahaan semata dalam memberikan cuti pekerja perempuan melahirkan. Alhasil, perempuan akan lebih banyak bekerja sebagai pekerja yang fleksibel untuk mengatasi kesulitan dalam pengasuhan anak (Blair-Loy et al. 2015). Pekerjaan dengan waktu fleksibel akan membuat perempuan tidak mendapatkan *full benefit* sebagai pekerja *full time*. Kontradiksi-kontradiksi ini mengarah pada upaya yang seakan mengenali dan merespons kebutuhan pekerja perempuan padahal

tidak terjadi. Malahan dari rancangan kebijakan ini kita dapat melihat kecenderungan membuat posisi perempuan menjadi dilematis. Mereka disituasikan untuk melakukan pilihan antara melanjutkan karier atau mengasuh anaknya, mengingat 6 bulan adalah waktu yang panjang dan mencerabut perempuan dari kehidupan publiknya. Terlebih lingkungan sekitar masih belum berubah meletakkan perempuan sebagai pengasuh utama anak.

Selain itu, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KPPPA) memberikan prioritas pula terhadap keberadaan *daycare* yang ramah anak. Hal ini terlihat dalam penyusunan kebijakan-kebijakan dan program yang dikeluarkan oleh kementerian, antara lain Permen PPPA Nomor 5 Tahun 2015 tentang Penyediaan Sarana Kerja yang Responsif Gender dan Peduli Anak di Tempat Kerja, Perpres Nomor 25 Tahun 2021 tentang Kebijakan Kabupaten/Kota Layak Anak, dan Permen PPPA Nomor 12 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Kabupaten Kota Layak Anak.³ Dalam dokumen Rencana Strategis 2020--2024, Kementerian ini menargetkan ketersediaan *daycare* Ramah Anak di 15 Kementerian/Lembaga. Kementerian juga menyusun Standar Nasional Indonesia (SNI) *daycare* yang digunakan sebagai standar minimal. Dalam konsideran Permen PPA Nomor 5 tahun 2015, telah menyebutkan bahwa peran pengasuhan anak tidak hanya pada perempuan, namun membutuhkan kepedulian dan menjadi tanggung jawab keluarga dan setiap orang di lingkungannya. Oleh karena itu, guna mendukung perempuan bekerja maka perlu adanya dukungan yang responsif gender antara lain tempat ibu menyusui dan *daycare*. Akan tetapi, keberadaan *daycare* ini lagi-lagi hanya diberikan kepada pekerja perempuan, tidak dimaksudkan untuk laki-laki pekerja. Kebijakan ini di satu sisi dapat menjadi afirmasi kepada perempuan pekerja, namun di sisi lain, menutup kemungkinan adanya laki-laki yang juga menjalankan peran pengasuhan anak, dan karenanya dapat mengirimkan anaknya di dalam *daycare* tersebut. Kebijakan ini belum mendukung keterlibatan atau upaya mendorong pembagian peran yang sama antara laki-laki dan perempuan dalam mengakses fasilitas untuk anak. Hal ini kemudian tidak selaras dengan apa yang disebutkan di dalam pertimbangan, yang seharusnya meletakkan perawatan dan pemeliharaan anak bukan semata pada tugas perempuan.

Prioritas kementerian untuk keberadaan *daycare*, di satu sisi terlihat dapat mendukung perempuan untuk mendelegasikan peran perawatan anak

selama perempuan itu bekerja. Hal ini pun dengan catatan bahwa perusahaan memang pada akhirnya menyediakan fasilitas tersebut. Problem keberadaan *daycare* di tempat kerja secara praktis tidak selalu tepat pula, mengingat tempat kerja yang bisa jadi jauh dari rumah sehingga ada kebutuhan transportasi anak khusus. Biaya transportasi anak dan waktu yang ditempuh anak terlebih kalau tempat kerja jauh menjadi beban tambahan bagi pekerja. Selain itu, ketika perempuan kembali ke rumahnya, tidak akan mengubah situasi bahwa anak tersebut masih akan menjadi tanggungan pemeliharannya. Program *daycare* tidak mengubah relasi kekuasaan suami dan istri, tidak pula mengubah peran suami istri. Program *daycare* hanya memindahkan peran perempuan kepada pihak lain, yang sebetulnya di tempat kerja perempuan menambahkan beban pekerja perempuan di mata perusahaannya/tempat kerjanya.

Belum lagi pengawasan terhadap hak normatif pekerja perempuan yaitu cuti tiga bulan relatif tidak sepenuhnya berjalan secara efektif. Hak perempuan untuk hamil masih terkendala, sebagaimana ILO menemukan dari penelitiannya ada sekitar 4 dari 25 perempuan pekerja menyembunyikan kehamilannya karena terkendala kontrak kerja (ILO 2022).⁴

Lantas bagaimana mengurai kompleksitas berbagai isu kerja perawatan di masa mendatang? Menurut penulis, penting untuk menghilangkan dikotomi peran publik dan domestik perempuan dan pembakuan peran gender dalam kebijakan-kebijakan. Dikotomi peran publik dan domestik bagi laki-laki dan perempuan perlu diurai dan dihilangkan. Artinya, dikotomi ini bersumber pada ketidakjelasan ideologi gender negara. Ketika ideologi gender negara bertuju pada pemberdayaan perempuan, maka konsistensi kebijakan yang menyokong kesetaraan dan keadilan gender harus terlihat jelas di dalam kebijakan-kebijakannya. Hal ini termasuk kebijakan yang menyeimbangkan peran laki-laki dan perempuan baik di dunia publik maupun domestik. Hal ini menjadi penting mengingat saat ini peran sebagai penanggung jawab kerja perawatan jelas tidak proporsional antara laki-laki dan perempuan (Chopra & Krishnan 2022). Persoalan lain yang perlu dipertimbangkan adalah pemerintah tidak tunggal, tapi beragam (Eddyono, 2019). Hal ini ditunjukkan oleh isu yang diangkat dan dianggap prioritas oleh Kementerian Pemberdayaan Perempuan belum tentu dianggap penting bagi institusi lain. Adanya dokumen SDGs yang menghilangkan kerja perawatan

sebagai prioritas dalam indikator pada capaian SDGs 5 yang disusun oleh kementerian Bappenas misalnya menunjukkan keberagaman pandangan dan belum terjadi keterhubungan antara satu kementerian dan kementerian lain.

Beberapa kerangka kerja perawatan yang adil telah dikembangkan oleh berbagai pihak. Chopra & Krishnan dan Oxfam international (2022) misalnya, mereka telah menekankan pentingnya *Triple R*, yaitu *Recognition*, *Reduce*, dan *Redistribute* dalam mendorong adanya kualitas perawatan yang transformasi gender. Sementara itu, ILO menambahkan dua elemen penting selain *Triple R*, yaitu *Reward* dan *Representation* (ILO 2018; Eddyono 2023). *Triple R* didasarkan berbagai pertimbangan dan prinsip. Pertama, kerja perawatan sangat penting dan perlu diperbanyak jumlahnya dan diperkuat kualitasnya bagi keluarga, masyarakat, dan dunia (Chopra & Krisnan 2022). Krisis perawatan dianggap mereduksi kualitas hidup manusia. Oleh karena itu, pengakuan terhadap nilai kerja perawatan menjadi sangat penting. Hal ini termasuk pengakuan terhadap pekerja perawatan sebagai pekerja yang layak (ILO 2018). Kedua, Chopra dan Krisnan (2022) menegaskan prinsip transformasi gender yang

disproporsionalitas peran perawatan perempuan perlu dikurangi dan kemudian didistribusikan kepada pihak lain sehingga terjadi relasi gender yang setara. Pembagian beban kerja-kerja domestik menjadi sangat mendasar dalam seluruh upaya untuk menyokong keterlibatan perempuan di publik khususnya dalam dunia kerja. Pengurangan dan redistribusi peran ini melalui adanya infrastruktur perawatan, proteksi/ jaminan sosial, pelayanan perawatan, dan kebijakan ketenagakerjaan terkait perawatan (Chopra & Krisnan 2022; ILO 2018).

Selain *Triple R*, ILO menegaskan pentingnya penghargaan terhadap kerja perawatan dan para pekerja perawatan untuk mendorong semakin banyaknya pihak yang mau melakukan kerja perawatan dan tidak terbatas pada perempuan. Representasi para pekerja perawatan pun dirasa sangat penting untuk mendorong adanya partisipasi penuh para pekerja perawatan khususnya perempuan, terbentuknya organisasi pekerja perawatan, dan terjadinya dialog sosial yang konstruktif untuk semakin meningkatkan kualitas kerja perawatan dan kesejahteraan pekerja perawatan (Eddyono 2022).

Area kebijakan utama	Rekomendasi kebijakan	Tolak ukur kebijakan
Kebijakan <i>care</i>	Recognise, reduce, dan redistribute care work yang tidak dibayar	<ul style="list-style-type: none"> Ukur semua bentuk pekerjaan perawatan dan pertimbangkan pekerjaan perawatan yang tidak dibayar dalam pengambilan keputusan Berinvestasi dalam layanan perawatan berkualitas, kebijakan perawatan, dan infrastruktur perawatan yang relevan Mempromosikan kebijakan pasar tenaga kerja aktif yang mendukung keterikatan, reintegrasi, dan kemajuan karier yang tidak dibayar ke dalam angkatan kerja Menetapkan dan menerapkan pengaturan kerja yang ramah keluarga untuk semua pekerja Mempromosikan informasi dan pendidikan untuk rumah tangga, tempat kerja, dan masyarakat yang lebih setara gender Menjamin hak atas akses universal ke layanan perawatan berkualitas Memastikan sistem perlindungan sosial yang ramah perawatan dan responsif gender, termasuk lantai Menerapkan kebijakan cuti yang responsif gender dan didanai publik untuk semua wanita dan pria
Kebijakan ekonomi makro		
Kebijakan perlindungan sosial	Reward: kerja lebih layak dan lebih banyak bagi care workers	<ul style="list-style-type: none"> Mengatur dan menerapkan syarat dan kondisi kerja yang layak dan mencapai upah yang sama untuk pekerjaan dengan nilai yang sama untuk semua pekerja perawatan Pastikan lingkungan kerja yang aman, menarik, dan merangsang bagi pekerja perawatan wanita dan pria Menetapkan undang-undang dan menerapkan langkah-langkah untuk melindungi pekerja perawatan migran
Kebijakan tenaga kerja		
Kebijakan migrasi	Representation: dialog sosial dan daya tawar kolektif bagi care workers	<ul style="list-style-type: none"> Memastikan partisipasi penuh dan efektif perempuan serta kesempatan yang sama untuk kepemimpinan di semua tingkat pengambilan keputusan dalam kehidupan politik, ekonomi, dan publik Mempromosikan kebebasan berserikat bagi pekerja perawatan dan pemberi kerja Mempromosikan dialog sosial dan memperkuat hak untuk berunding bersama di sektor perawatan Mempromosikan pembangunan aliansi antara serikat pekerja yang mewakili pekerja perawatan dan organisasi masyarakat sipil yang mewakili penerima perawatan dan penjaga yang tidak dibayar

Gambar 1. Kerangka Kebijakan Terkait Kerja Perawatan oleh ILO

Sumber: Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work, ILO Report (2018)

Dengan kerangka *Triple R* plus 2R atau 5R, maka kompleksitas dan kontradiksi-kontradiksi kebijakan dan respons terhadap upaya peningkatan partisipasi perempuan dapat diurai. Kata kuncinya adalah kerja perawatan yang bertransformasi menjadi adil gender. Transformasi gender mensyaratkan setiap program yang disusun menyentuh aspek perubahan peran dan relasi kekuasaan yang lebih adil. Pendekatan dan program yang berbasis gender strategis menjadi perlu dibangun, tidak semata gender praktis. Penulis merefleksikan ada sejumlah hal yang perlu dipertimbangkan dalam pembuatan kebijakan yang hendak mendukung keadilan gender bagi perempuan dalam dunia kerja:

Pertama, pengadaan *daycare* satu sisi bisa menjadi jalan masuk sebagai penyelesaian gender praktis, namun hal ini saja tidak cukup. Apalagi jika pengadaan *daycare* ditekankan hanya untuk pekerja perempuan, dibebankan, dan dikelola di tempat kerja. *Daycare* perlu membuka ruang adanya keterlibatan kedua orang tua dalam peletakan anak di *daycare*, pengasuhan anak sebelum dan sesudah anak dititipkan di *daycare*. *Daycare* penting tidak hanya bagi pekerja perempuan tetapi juga bagi pekerja laki-laki. Pengembangan *daycare* yang beragam disesuaikan dengan konteks sosial, seperti misalnya *daycare* berbasis komunitas yang semakin menguatkan pembagian peran antar individu dan keterlibatan masyarakat dalam pengasuhan anak (Eddyono 2023). Penyelenggaraan *daycare* perlu pula mempertimbangkan keragaman jenis kelamin pekerja atau pengasuh anak agar menciptakan lingkungan yang inklusif. Selain itu, para pekerja *daycare* harus diakui dan dijamin kesejahteraannya. Terakhir, penting untuk menghadirkan modul *daycare* yang mensosialisasi pendidikan adil gender sejak dini sebagai muatan harus menjadi standar pembelajaran.

Kedua, perubahan tekanan cuti ibu/perempuan melahirkan menjadi cuti orang tua. Cuti orang tua meletakkan ibu dan ayah sebagai subjek yang setara dalam perjanjian kerja dan juga kebijakan. Implikasinya, perusahaan dapat lebih adil dalam rekrutmen pekerja. Kebijakan cuti orang tua dapat mencegah keengganan/eksklusi pasar tenaga kerja terhadap pekerja perempuan. Baik pekerja laki-laki dan perempuan sama-sama berpotensi mengambil cuti orang tua sebab keduanya memiliki tanggung jawab atas kerja perawatan. Menurut penulis, cuti orang tua sangat terhubung dengan prinsip pembagian peran yang setara di dalam keluarga dan dalam pengasuhan anak.

Ketiga, tentu saja pengadaan cuti orang tua tidak seharusnya menjadi beban satu pihak yaitu pihak pemberi tenaga kerja. Mengingat kerja perawatan berimplikasi luas pada kesejahteraan publik dan pembentukan serta penguatan populasi dan masyarakat yang berkualitas, maka pengadaan cuti keluarga perlu menjadi skema perlindungan sosial. Negara harus berperan dengan memberikan jaminan sosial atau pengadaan insentif bagi pemberi cuti. Sistem jaminan sosial dan sistem *reward* bagi pihak yang menyokong cuti orang tua juga perlu dibangun. Pengadaan *daycare* dan cuti orang tua merupakan upaya yang saling menguatkan untuk pengurangan, pembagian, pengakuan, dan juga penghargaan atas pekerja perawatan.

Keempat, pengakuan pekerja perawatan perlu dimanifestasikan dalam bentuk kebijakan ketenagakerjaan. Pekerja perawatan perlu diakui sebagai pekerja sehingga mereka mendapat jaminan atas kerja yang layak dan aman. Pengakuan pekerja perawatan sebagai pekerja yang layak berarti mengakui bahwa kerja-kerja perawatan adalah kerja yang tidak semata dibutuhkan tapi bernilai tinggi. Pekerja perawatan dengan demikian menjadi bagian dan masuk dalam skema jaminan sosial. Seperti kerja dari sektor lainnya, pekerja perawatan harus dijamin dan dipenuhi haknya.

Kelima, untuk menghasilkan kebijakan dan implementasi *daycare*, cuti orang tua yang berkeadilan gender, kebijakan ketenagakerjaan perlu perencanaan komprehensif yang terintegrasi di dalam kebijakan negara secara makro dan mikro. Program-program tersebut perlu disusun dalam bentuk peta jalan yang jelas untuk memastikan kerja perawatan yang bertransformasi keadilan gender terwujud dalam target waktu yang jelas. Penting pula memastikan adanya pendataan yang komprehensif tentang berbagai bentuk kerja perawatan dan pekerja perawatan serta ketersediaan layanan dan kondisi layanan yang ada secara nasional. Kajian-kajian skema perlindungan sosial termasuk dalam pemberian cuti ayah juga perlu dilakukan. Dokumentasi praktik-praktik *daycare* yang terjadi dalam konteks dan kondisi saat ini membuat berbagai *stakeholder* dapat memetakan kebutuhan mendatang sebagai bagian integral dari peta jalan kerja perawatan. Keberadaan peta jalan kerja perawatan ini perlu dimasukkan di dalam Rancangan Pembangunan Jangka Menengah dan Panjang. Pengabaian terhadap kerja perawatan seharusnya sudah tidak terjadi lagi.

Penutup

Perbincangan isu kerja perawatan di tingkat regional dan internasional sudah mulai menguat dan pemerintah Indonesia dalam hal ini Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KPPPA) terlibat dalam pembahasan-pembahasan di level regional dan internasional. Namun, perhatian terhadap isu kerja perawatan belum meluas di tingkat pemerintah. Pemerintah tidak tunggal dan satu kementerian tidak merepresentasikan wajah pemerintah dalam merespons isu kerja perawatan. Kebijakan negara saat ini pun masih cenderung belum mendukung adanya pembagian peran kerja perawatan yang lebih adil bagi perempuan. Hal ini termanifestasi dengan tidak adanya agenda untuk mengubah UU Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan. Kebijakan tersebut masih membakukan peran gender tradisional perempuan dan laki-laki. Bukti lain dapat kita refleksikan dari keberadaan RUU KIA yang masih berfokus pada peran ibu/perempuan sebagai pekerja perawatan utama. Walaupun ada upaya melibatkan peran bapak/laki-laki, tapi pelibatan itu tidak/belum ada dalam kerangka transformasi peran gender yang lebih adil. Keberadaan program *daycare* yang diinisiasi oleh KPPPA pun masih belum meletakkan peran ayah secara proporsional sebagai orang tua yang memiliki tanggung jawab perawatan terhadap anak. Solusi yang ditawarkan masih seputar membagi/mendelegasikan tugas tersebut kepada institusi lain.

Penulis menganalisis lemahnya dukungan kebijakan untuk kerja perawatan yang adil disebabkan oleh ideologi gender negara yang belum jelas. Ada ketidakberlanjutan perkembangan ideologi gender negara yaitu perubahan pada ideologi gender tradisional ke konsep pemberdayaan perempuan. Konsepsi pemberdayaan perempuan lebih mengarah pada konsepsi gender harmoni. Artinya, perempuan didorong untuk terlibat ke ranah publik dan berkontribusi pada perkembangan pembangunan. Keterlibatan perempuan dalam pasar tenaga kerja ditargetkan demi ekonomi dan pembangun, tetapi ideologi gender negara tidak mengenali, apalagi merespons secara serius. Ketika tanggung jawab perawatan terhadap anak dan keluarga tetap diletakkan pada perempuan saja, maka keadilan dalam partisipasi kerja tidak akan tercapai. Menurut penulis, tarik-menarik ideologi ini menyebabkan transformasi adil gender belum menjadi fokus dari kebijakan negara dan upaya perubahan kebijakan perawatan.

Peneliti melihat pentingnya melakukan advokasi untuk perubahan kebijakan perkawinan yang mendikotomikan peran perempuan (domestik) dan laki-laki (publik) sebab pembakuan peran ini menjadi dasar penolakan atau penyingkiran pengakuan atas kerja-kerja perawatan yang berbayar dan tidak berbayar. Selain itu, keberadaan peta jalan perawatan ekonomi yang berorientasi pada transformasi keadilan gender sangat penting. Peta jalan ini untuk mendorong adanya kebijakan kerja perawatan yang adil gender yang meliputi: tersedianya sokongan terhadap perempuan yang bekerja di publik melalui penyediaan layanan-layanan perawatan yang komperhensif; tidak hanya pada layanan anak, tetapi layanan lansia, disabilitas, dan kesehatan keluarga. Dalam peta jalan tersebut, perlu ditegaskan pengakuan dan jaminan terhadap pekerja perawatan, termasuk pekerja rumah tangga. Selain itu, perlu ada keterlibatan laki-laki dalam kerja perawatan berbayar dan tidak berbayar termasuk adanya cuti parental/keluarga (ayah dan ibu) untuk pengasuhan anak yang baru lahir dan perawatan kesehatan anak.

Daftar Pustaka

- ASEAN. 2021. "ASEAN Comprehensive Framework on Care Economy", *asean.org*, diakses pada 12 November 2023, di <https://asean.org/wp-content/uploads/2021/10/8.-Final-ASEAN-Comprehensive-Framework-on-Care-Economy.-20-Oct-2021.pdf>.
- Beghini, V., Umberto, C., & Pozzan, E. 2019. *Quantum Leap For Gender Equality: for Better Future of Work for All*. International Labour Organization: Geneva.
- Blair-Loy, M., Hochschild, A., Pugh, A. J., Williams, J. C., & Heidi. 2015. "Stability and Transformation in Gender, Work, and Family: Insights from the Second Shift for the Next Quarter Century", *Community Work & Family*, Vol. 18(4). DOI:10.1080/13668803.2015.1080664.
- Chopra, D. & Krishnan, M. 2022. "Care is not a Burden: a 7-4-7 framework of action for operationalising the Triple R", *Gender & Development*, Vol. 30(1-2), hlm. 35-57. <https://doi.org/10.1080/13552074.2022.2066265>.
- Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI). 2022. Naskah Akademik Rancangan Undang-Undang tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak (RUU KIA).
- Eddyono, S. W. 2019. *Women's Empowerment in Indonesia: A Poor Community in Jakarta*. Routledge: UK.
- Eddyono, S. W. 2022. *Mendorong Lingkungan Kerja Perawatan yang Adil Gender*. Oxfam: Jakarta.
- Hadiz, L. & Eddyono, S. W. 2004. *Pembakuan Peran Gender dalam Kebijakan-kebijakan di Indonesia*. LBH APIK: Jakarta.
- International Labour Organization (ILO). 2018. *Care Work and Care Jobs, For the Future of Decent Work*. ILO: Geneva.
- International Labour Organization (ILO). 2019. *Quantum Leap For Gender Equality, for Better Future of Work for All*. ILO: Jakarta.

International Labour Organization (ILO). 2022. "Intervensi Pemerintah Diperlukan untuk Kepatuhan terhadap Hak Maternitas", diakses pada 15 November 2023, di https://www.ilo.org/jakarta/info/public/pr/WCMS_834805/lang--en/index.htm.

Kabeer, N. 2008. *Paid Work, Women's Empowerment and Gender Justice: Critical Pathways of Social Change*. LSE Research Online: UK. https://eprints.lse.ac.uk/53077/1/Kabeer_Paid-work_Published.pdf.

Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KPPPA). N.d. "Rencana Strategis 2020--2024", [kemenpppa.go.id](https://rb.kemenpppa.go.id/6-permen-pppa-tentang-renstra-kementerian-pppa-2020-2024/), diakses pada 18 November 2023, di <https://rb.kemenpppa.go.id/6-permen-pppa-tentang-renstra-kementerian-pppa-2020-2024/>.

Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KPPPA). 2023. "KemenPPPA: Daycare Ramah Anak Pendukung Produktivitas Perempuan Bekerja", diakses pada 10 November 2023, di <https://www.kemenpppa.go.id/index.php/page/read/29/4373/kemen-pppa-daycare-ramah-anak-pendukung-produktivitas-perempuan-bekerja>.

Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KPPPA). Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Nomor 5 Tahun 2015 tentang Penyediaan Sarana Kerja yang Responsif Gender dan Peduli Anak di Tempat Kerja.

Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KPPPA). Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Nomor 12 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Kabupaten/Kota Layak Anak.

Kompas. 2022. "RUU KIA Diharapkan tak Bikin Buruh Perempuan jadi Dipersulit Kerja", [nasional.kompas.com](https://nasional.kompas.com/read/2022/06/24/06100661/ruu-kia-diharapkan-tak-bikin-buruh-perempuan-jadi-dipersulit-kerja), diakses pada 17 November 2023, di <https://nasional.kompas.com/read/2022/06/24/06100661/ruu-kia-diharapkan-tak-bikin-buruh-perempuan-jadi-dipersulit-kerja>.

Power, K. 2020. "The Covid-19 pandemic has increased the care burden of women and families", *Sustainability: Science, Practice and Policy*, Vol. 16(1), hlm. 67--73. DOI:10.1080/15487733.2020.1776561.

Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan.

Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 52 Tahun 2009 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga.

Republik Indonesia. Peraturan Presiden (PERPRES) Nomor 25 Tahun 2021 tentang Kebijakan Kabupaten/Kota Layak Anak.

UN Women, D. Snyder - Policy Brief, 2020 - gbvguidelines.org COVID-19 and the care economy: Immediate action and structural transformation for a gender-responsive recovery

UN Women. 2020. "Whose Time to Care? Unpaid Cares and Domestic Work During Covid 19", diakses pada 17 November 2023, di https://data.unwomen.org/sites/default/files/inline-files/Whose-time-to-care-brief_0.pdf.

Villanueva, J. et al. 2020. *CARE MATTERS: Taking action on unpaid care and domestic work in ASEAN*. Oxfam Briefing Paper: Oxfam International.

Wieringa, S. 2015. "Gender Harmony and the Happy Family: Islam, Gender and Sexuality in Post-Reformasi Indonesia", *South East Asia Research*, Vol. 23(1), hlm. 27--44. <https://doi.org/10.5367/sear.2015.0244>.

Yeates, N. 2005. "A Global Political Economy of Care", *Social Policy & Society*, Vol. 4(2), hlm. 227--234. DOI: <https://doi.org/10.1017/S1474746404002350>.

(Endnotes)

- 1 Lihat ASEAN. 2021. "ASEAN Comprehensive Framework on Care Economy", asean.org, diakses pada 12 November 2023, di <https://asean.org/wp-content/uploads/2021/10/8-Final-ASEAN-Comprehensive-Framework-on-Care-Economy.-20-Oct-2021.pdf>.
- 2 Pembahasan serupa muncul dan dibahas dalam workshop Unpaid Care konsultasi dengan masyarakat sipil yang diselenggarakan oleh Oxfam pada 8 September 2022 dan 11 Oktober 2022.
- 3 Lihat Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KPPPA). 2023. "KemenPPPA: Daycare Ramah Anak Pendukung Produktivitas Perempuan Bekerja", diakses pada 10 November 2023, di <https://www.kemenpppa.go.id/index.php/page/read/29/4373/kemen-pppa-daycare-ramah-anak-pendukung-produktivitas-perempuan-bekerja>.
- 4 lihat International Labour Organization (ILO). 2022. "Intervensi pemerintah diperlukan untuk kepatuhan terhadap hak maternitas", diakses pada 15 November 2023, di https://www.ilo.org/jakarta/info/public/pr/WCMS_834805/lang--en/index.htm.