



► Risalah ILO untuk Indonesia

Oktober 2022

Perawatan pada Pekerjaan di Indonesia Berinvestasi pada cuti dan layanan perawatan untuk dunia kerja yang lebih setara gender

Latar belakang dan isi

Laporan ILO mengenai Perawatan pada Pekerjaan: Berinvestasi pada Kebijakan Cuti Pengasuhan dan Layanan Perawatan untuk Dunia Kerja yang lebih Setara Gender memberikan tinjauan hukum dan praktik nasional di tingkat global yang berkaitan dengan kebijakan perawatan, terutama perlindungan maternitas, paternitas, kebijakan cuti karena alasan perawatan dan pengasuhan, serta layanan pengasuhan anak dan perawatan jangka panjang. Laporan ini menguraikan hasil temuan dari survei ILO di 185 negara dan meninjau kemajuan yang terlihat di seluruh dunia selama satu dasawarsa terakhir serta mengkaji kesenjangan-kesenjangan hukum yang terus ada dan signifikan, yang kemudian terlihat pada kurangnya perlindungan dan dukungan bagi jutaan pekerja dengan tanggung jawab keluarga di seluruh dunia. Laporan ini mempertimbangkan persyaratan dan prinsip standar ketenagakerjaan internasional—terutama Konvensi dan Rekomendasi ILO mengenai perlindungan maternitas dan pekerja dengan tanggung jawab keluarga—sebagai tolok ukur. Laporan ini juga memberi perhatian khusus kepada pekerja yang kerap terabaikan, misalnya mereka yang bekerja mandiri, pekerja di sektor informal, pekerja migran dan orang tua adopsi dan LGBTQI+. Laporan ini diakhiri dengan seruan melakukan aksi berinvestasi pada paket transformatif kebijakan perawatan yang berpusat pada agenda internasional yang lebih luas pada investasi ekonomi perawatan—sebuah jalur baru untuk membangun dunia kerja yang lebih baik dan lebih setara gender.

Risalah ini:

- Memberikan tinjauan status dan kemajuan peraturan perundangan mengenai kebijakan perawatan di Indonesia dan membandingkannya dengan tren global dan regional yang digambarkan dalam laporan Perawatan pada Pekerjaan.
- Memaparkan kasus investasi untuk paket transformatif kebijakan perawatan di Indonesia berdasarkan pada asumsi kebijakan yang termasuk dalam makrosimulasi ILO mengenai biaya dan manfaat investasi pada kebijakan perawatan di 82 negara.

Cuti melahirkan merupakan hak asasi manusia universal dan hak pekerja, namun masih tetap tak terpenuhi.

Cuti melahirkan yang berbayar dan terlindungi serta perawatan kesehatan maternitas dan anak yang memadai merupakan hal penting bagi kehidupan, kesehatan, keselamatan dan pemenuhan ekonomi

perempuan dan anak-anak mereka. Menjadi prasyarat hak atas perawatan dan dirawat dan mencapai kesetaraan gender di tempat kerja. Pada 2021, hampir semua 185 negara yang disurvei oleh ILO telah mengadopsi aturan wajib cuti melahirkan di dalam peraturan perundangan mereka. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa terdapat variasi kepatuhan terhadap persyaratan Konvensi Perlindungan

Maternitas ILO, 2000 (No. 183), di seluruh negara dan lintas kelompok pekerja perempuan, bergantung pada di mana mereka bekerja.

Standar ILO memandatkan cuti melahirkan setidaknya selama 14 minggu dan merekomendasikan untuk menaikannya setidaknya 18 minggu guna memastikan ibu mendapatkan waktu istirahat dan pemulihan yang memadai. Pada 2021, durasi cuti melahirkan setidaknya sudah menjadi 14 minggu di 120 negara. Selain itu, 52 negara telah memenuhi atau melampaui standar 18 minggu, dengan 3 dari 10 calon ibu¹ yang tinggal di negara-negara tersebut. Pada Kawasan Asia dan Pasifik, durasi rata-rata cuti melahirkan adalah 19 minggu, dan 17 dari 33 negara di kawasan ini memiliki rata-rata cuti melahirkan setidaknya 14 minggu. Sejak 2011, 23 negara baru telah memenuhi atau melampaui standar ILO selama 134 minggu, dengan menekankan pada peran penting standar ketenagakerjaan internasional, bahkan di negara-negara yang belum meratifikasi Konvensi Perlindungan Maternitas ILO. Namun di 64 negara durasi cuti melahirkan masih di bawah 14 minggu, misalnya di Indonesia dengan cuti melahirkan selama 13 minggu. Ini membuat 3 dari 10 calon ibu di seluruh dunia tidak memiliki hak atas waktu istirahat dan pemulihan dari melahirkan yang cukup dan mengasuh bayi yang baru lahir.

Jumlah tunjangan cuti hamil juga harus memadai sehingga ibu dan anak tetap sehat dan bisa terlepas dari jeratan kemiskinan dan kesulitan, terutama perempuan yang bekerja di sektor perekonomian informal. Standar ILO mensyaratkan jumlah tunjangan dalam bentuk tunai setidaknya dua pertiga (67 persen) dari pendapatan perempuan sebelumnya dan merekomendasikan menaikannya menjadi 100 persen bila dimungkinkan. Di seluruh dunia pada 2021, durasi rata-rata cuti melahirkan berbayar setidaknya 67 persen dari pendapatan sebelumnya, yaitu 18 minggu. Ini menunjukkan peningkatan 3,5 minggu sejak 2011. Secara global, 123 negara menawarkan cuti melahirkan berbayar penuh, dengan 9 dari 10 calon ibu tinggal di negara-negara tersebut. Di dalam kelompok ini tunjangan cuti melahirkan yang diberikan di Indonesia mencakup 100% pendapatan sebelumnya.

Sejak 2011, 10 negara telah menaikkan tunjangan cuti melahirkan. Namun di 13 negara tunjangan cuti melahirkan masih di bawah dua pertiga pendapatan sebelumnya; sementara di 3 negara cuti melahirkan masih belum mendapatkan upah atau bahkan tidak diberikan.

Perlindungan maternitas merupakan kemaslahatan masyarakat dan tanggung jawab bersama.

Standar ILO mensyaratkan bahwa pemberi kerja tidak bertanggung jawab secara tunggal untuk biaya cuti melahirkan dan tunjangan cuti ini harus disediakan

melalui asuransi sosial wajib atau dana masyarakat atau bantuan sosial non-iuran bagi perempuan yang tidak memenuhi syarat penerima manfaat dari asuransi sosial. Ini terutama untuk pekerja yang bekerja di sektor ekonomi informal maupun pekerja mandiri perempuan, yang tidak mendapatkan manfaat cuti melahirkan di Indonesia. Pada 2021, lebih dari dua pertiga calon ibu tinggal di negara-negara di mana tunjangan cuti melahirkan didanai melalui jaminan sosial. Namun dua dari 10 calon ibu berisiko tidak mendapatkan perlindungan yang memadai dan mungkin mengalami diskriminasi; karena di 45 negara termasuk Indonesia, hukum masih mewajibkan pembayaran cuti melahirkan secara utuh oleh pemberi kerja. Sejak 2011 hanya 8 negara yang sudah beranjak dari skema kewajiban pemberi kerja mengiur jaminan sosial atau skema campuran.

Secara keseluruhan, 98 dari 185 negara sejalan dengan tiga persyaratan utama Konvensi ILO No. 183. Aturan-aturan ini dapat mendatangkan manfaat bagi 7 dari 10 orang calon ibu (1,2 miliar perempuan). Namun 82 negara tidak memenuhi setidaknya salah satu standar ILO mengenai cuti melahirkan, demikian pula dengan Indonesia, sehingga **649 juta perempuan di dunia tidak mendapatkan perlindungan maternitas yang memadai.** Antara tahun 2011 dan 2021, reformasi hukum berjalan lambat, dengan hanya 18 negara meningkatkan setidaknya satu aspek peraturan perundangan cuti melahirkan sehingga dapat memenuhi standar ILO. Dengan kondisi seperti sekarang, setidaknya akan membutuhkan **46 tahun untuk mencapai hak atas cuti maternitas** di 185 negara yang dianalisis, yang akan membuat pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan menghadapi risiko berat pada 2030.

Hak dasar atas cuti melahirkan yang berbayar dan terlindungi pekerjaannya harus dijamin bagi semua perempuan, terutama para ibu dari kelompok rentan dan di perekonomian informal. **Namun cakupan aturan cuti melahirkan untuk beberapa kategori perempuan masih tetap rendah.** Pada 2021, 81 negara mengatur perlindungan wajib untuk tunjangan tunai cuti melahirkan bagi pekerja mandiri perempuan. Artinya masih ada 496 juta pekerja mandiri perempuan yang tinggal di negara tanpa perlindungan tunjangan cuti melahirkan yang memadai. Sebagian besar adalah pekerja mandiri perempuan di perekonomian informal. Indonesia masuk ke dalam kelompok negara yang tidak memberikan cakupan memadai bagi pekerja mandiri perempuan. Selain itu, hanya 52 negara yang menawarkan hak cuti maternitas kepada orang tua adopsi, termasuk yang terlibat dalam hubungan sesama jenis. Hanya 2 dari 10 calon orang tua tinggal di negara-negara ini.

Perlindungan pekerjaan dan non-diskriminasi menjadi penting agar dapat mewujudkan hak atas cuti melahirkan. Pada 2021, Sebagian besar negara, memandatkan perlindungan dari pemutusan

1 "Calon ibu" adalah kelompok perempuan usia produktif. Untuk laporan ini, kelompok "perempuan usia produktif" diasumsikan berusia antara p15 hingga 49 tahun.

hubungan kerja (PHK) yang terjadi karena alasan melahirkan; hanya 13 negara yang tidak melakukannya. Namun 83 negara, termasuk Indonesia, tidak menjamin perlindungan ketenagakerjaan selama masa cuti melahirkan. Ini mengakibatkan 5 dari 10 calon ibu memiliki risiko mengalami PHK dengan alasan diskriminatif. Pada 2021, 89 negara (di mana 5 dari 10 calon ibu tinggal) menjamin hak kembali ke posisi yang sama atau setara setelah cuti melahirkan, yang tidak terjadi di Indonesia. Sementara hanya 1 dari 10 calon ibu di seluruh dunia tinggal di 24 negara yang secara jelas melarang tes kehamilan, 26 negara memanfaatkan larangan implisit atau eksplisit untuk melakukan tes semacam itu di tahun 2011. Pelarangan secara implisit maupun eksplisit tidak terlihat di Indonesia, karena masih tidak ada larangan tes kehamilan di tempat kerja.

Cuti paternitas merupakan hal penting untuk memberikan laki-laki hak dan tanggung jawab pengasuhan.

Pada 2021, 115 dari 185 negara yang disurvei oleh ILO menawarkan hak atas cuti paternitas, dan hanya 33 negara baru yang melakukannya dalam 10 tahun sebelumnya. Artinya 4 dari 10 calon ayah² tinggal di negara-negara dengan cuti paternitas, dan menekankan pada semakin meningkatnya pengakuan atas peran perawatan dan pengasuhan laki-laki. Namun, **hampir dua pertiga calon ayah (1,26 miliar laki-laki) tinggal di negara yang tidak memberikan hak atas cuti paternitas** dan kehilangan kesempatan untuk menjalin kedekatan dengan bayi mereka yang baru lahir.

Di seluruh dunia, cuti paternitas tetap saja lebih singkat: 9 hari (1,3 minggu) sebagai rata-rata global dengan variasi regional yang lebih signifikan seperti di Asia dan Pasifik di mana rata-rata regional adalah 1 minggu untuk cuti paternitas. Ketika dibandingkan antara durasi rata-rata cuti melahirkan (18 minggu) dan cuti paternitas (1,3 minggu), ada "kesenjangan cuti gender" global sebesar 16,7 minggu. Di Indonesia, durasi cuti paternitas di peraturan nasional hanya 2 hari. Dibandingkan dengan 13 minggu cuti melahirkan bagi perempuan, "kesenjangan cuti gender" di Indonesia adalah 12,6 minggu. Di tingkat global, hanya 1 dari 10 calon ayah tinggal di negara yang setidaknya memberikan 10 hari cuti paternitas. Namun sejak tahun 2011, 16 negara dengan cuti paternitas telah meningkatkan durasinya, dengan tren yang perlahan mempersempit kesenjangan durasi antara cuti maternitas dan paternitas.

Cuti paternitas juga merupakan hal yang penting untuk kemaslahatan dan merupakan tanggung jawab bersama. Resolusi ILO menyangkut diskusi kedua mengenai perlindungan sosial (jaminan sosial)

(ILO 2021e) meminta negara-negara anggota untuk menumbuhkembangkan keamanan pendapatan saat cuti maternitas, paternitas dan menjadi orang tua, sebagai bagian dari sistem jaminan sosial yang responsif gender. Di tingkat global ada cuti paternitas berbayar, kecuali di 13 negara. Namun dibayarkan 100 persen dari pendapatan sebelumnya hanya ada di 81 negara, misalnya Indonesia di mana 3 dari 10 calon ayah tinggal. Cuti paternitas berbayar yang rendah membuat banyak ayah enggan mengambil cuti ini, yang semakin melanggengkan ketimpangan distribusi pekerjaan perawatan tak berbayar antara orang tua. Dan tingkat pendapatan penggantian cenderung lebih rendah ketika pemberi kerja harus menanggung biaya cuti paternitas secara utuh, yang terjadi di Indonesia dan 61 dari 102 negara. Sejak 2011, enam negara telah mulai memperkenalkan tunjangan cuti berbayar yang didanai oleh jaminan sosial.

Semua ayah, tanpa diskriminasi, harus mendapatkan hak atas cuti paternitas. Namun, sama halnya dengan cuti maternitas, beberapa kategori pekerja masih belum tercakup dalam aturan-aturan cuti paternitas. Hanya 30 negara yang menawarkan hak setara untuk tunjangan cuti paternitas bagi pekerja mandiri laki-laki, banyak di antaranya yang merupakan pekerja di sektor ekonomi informal, hanya 4 dari 100 pekerja mandiri laki-laki tinggal di 30 negara ini. Terlebih lagi, hanya 20 negara mengatur hak atas cuti paternitas bagi orang tua sesama jenis. Indonesia tidak menawarkan hak yang setara atas cuti paternitas, karena pekerja mandiri, orang tua adopsi dan orang tua sesama jenis tidak tercakup dalam peraturan mengenai cuti paternitas ini. Namun sejumlah negara dan perusahaan mengadopsi berbagai langkah yang mendorong terwujudnya perlindungan dan pemenuhan hak-hak asasi manusia kelompok LGBTQ+.

Jumlah pekerja yang mengambil hak atas cuti paternitas masih rendah, bahkan ketika ayah berhak mendapatkannya. Mengubah desain kebijakan dan norma gender akan membuatnya lebih menarik bagi laki-laki, misalnya dengan memperkenalkan hari cuti paternitas wajib, seperti yang terjadi di delapan negara, dan kampanye publik untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya peran pengasuhan laki-laki.

Perlindungan ketenagakerjaan dan non-diskriminasi terkait dengan cuti paternitas dapat meningkatkan tingkat pengambilan cuti paternitas, namun peraturan semacam itu masih terpisah-pisah. Pada 2021, 55 negara memiliki peraturan yang secara eksplisit melindungi para ayah dari kemungkinan pemutusan hubungan kerja karena mengambil cuti paternitas, yang berarti hanya 1 dari 10 calon ayah di seluruh dunia mendapatkan manfaat dari perlindungan seperti itu. Terlebih lagi, di 36 negara, pemberi kerja memiliki keleluasaan membuktikan bahwa alasan PHK tidak berkaitan dengan cuti

2 "Calon Ayah" adalah laki-laki usia produktif. Untuk tujuan laporan ini, kelompok usia "laki-laki usia produktif" diasumsikan sama dengan "perempuan usia produktif", yaitu 15-49 tahun.

3 Chile, Perancis, Republik Islam Iran, Italia, Luxembourg, Portugis, Spanyol dan Suriname

paternitas, namun hanya 9 dari 100 calon ayah tinggal di negara-negara tersebut. Hak untuk kembali pada posisi yang sama atau setara setelah mengambil cuti paternitas diberikan kepada para ayah di 30 negara, kecuali Indonesia, yang mencakup hanya 7 dari 100 calon ayah di seluruh dunia. Akhirnya, Indonesia tidak memiliki perlindungan eksplisit dari PHK bagi para ayah yang mengambil cuti paternitas dan pemberi kerja tidak diwajibkan membuktikan bahwa alasan-alasan PHK tidak berhubungan dengan cuti paternitas.

Cuti orang tua dan cuti khusus lain karena melakukan kegiatan pengasuhan juga dapat membantu menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga bagi ayah dan ibu sepanjang usia mereka.

Cuti orang tua, cuti melakukan perawatan jangka panjang dan cuti-cuti lain yang berkaitan dengan perawatan sangatlah penting untuk mendukung pemberi perawatan, terutama pada masa-masa COVID-19. Namun, kecuali skema cuti ini dirancang dengan baik dan tersedia luas, cuti ini masih dianggap sebagai solusi perawatan yang kurang penting. Standar ILO mensyaratkan cuti orang tua—ditentukan oleh undang-undang di tingkat nasional—tersedia bagi salah satu orang tua setelah cuti melahirkan tanpa perlu menyerahkan pekerjaan mereka dan hak mereka atas pekerjaan terlindungi. Di tahun 2021, dari 185 negara yang disurvei oleh ILO mengenai penawaran hak cuti orang tua, hanya 3 negara baru yang melakukannya sejak 2011. Artinya 2 dari 10 calon orang tua⁴ tinggal di negara yang mengatur hak semacam itu, dengan sebagian besar berada di Eropa dan Asia Tengah (48 dari 68). Untuk kawasan Asia dan Pasifik, hanya 6 negara yang mengatur mengenai cuti orang tua wajib, Indonesia merupakan bagian dari 27 negara di kawasan ini yang tidak mengatur hak atas cuti orang tua.

Durasi rata-rata cuti orang tua adalah 22,1 minggu (5,2 bulan) di semua negara dan 103,5 minggu (hampir 2 tahun) di 68 negara dengan cuti orang tua. Selama 10 tahun terakhir, 22 negara telah meningkatkan durasi cuti orang tua. Namun, hanya 46 negara yang menawarkan tunjangan tunai cuti orang tua, sementara cuti orang tua masih belum dibayar di 21 negara. Hanya di satu dari sembilan negara di mana tunjangan tunai cuti orang tua dibayarkan dengan tarif setidaknya dua pertiga dari pendapatan sebelumnya. Di negara lain, tunjangan ini tidak dikaitkan dengan penghasilan sebelumnya, yang mengakibatkan denda pembayaran bagi pengambil cuti. Sejak 2011, hanya sembilan negara lain yang meningkatkan tunjangan tunai cuti orang tua. Saat cuti orang tua dibayarkan, cuti tersebut didanai melalui perlindungan sosial di 42 dari 46 negara.

Beberapa kategori pekerja tetap terabaikan dari aturan cuti orang tua. Hanya 36 negara yang menawarkan hak yang sama atas tunjangan tunai cuti orang tua kepada orang tua yang merupakan pekerja mandiri. Ini hanya mewakili 3 dari 100 pekerja mandiri di seluruh dunia. Hanya 56 negara yang memiliki ketentuan cuti orang tua untuk orang tua angkat. Ini berarti hanya 2 dari 10 calon orang tua yang tinggal di negara dengan hak hukum tersebut. Hanya 25 negara yang memberikan hak cuti orang tua yang setara kepada orang tua sesama jenis. Ini mewakili 1 dari 10 calon orang tua secara global.

Laki-laki yang mengambil hak cuti orang tua tetap rendah. Ketika digunakan untuk menggantikan kesenjangan dalam layanan pengasuhan anak, cuti orang tua yang panjang, berupa rendah dan dapat dialihkan kemungkinan akan merugikan situasi perempuan di pasar kerja, karena mereka tetap menjadi pengguna utama dari ketentuan ini. Untuk mempromosikan partisipasi laki-laki, 15 dari 68 negara dengan cuti orang tua mencadangkan periode cuti khusus untuk ayah. Perlindungan ketenagakerjaan dan non-diskriminasi terkait dengan cuti orang tua juga dapat meningkatkan tingkat pengambilan cuti orang tua bagi perempuan dan laki-laki, namun ketentuan tersebut tidak merata. Hanya 60 negara yang memiliki undang-undang yang secara eksplisit melindungi orang tua dari pemecatan karena cuti orang tua. Ketentuan ini hanya mempengaruhi 2 dari 10 calon orang tua secara global. Hanya di 33 negara pemberi kerja memiliki tanggung jawab untuk membuktikan bahwa pemecatan tidak terkait dengan pengambilan cuti orang tua. Ketentuan ini hanya menyangkut 7 dari 100 calon orang tua secara global. Selain itu, 43 dari 68 negara menjamin hak untuk kembali ke posisi yang sama atau setara setelah cuti melahirkan.

Dengan masyarakat yang semakin menua, **cuti perawatan jangka panjang berbayar dapat memainkan peran kunci dalam mendukung kebutuhan perawatan baru dan terus meningkat.** Namun, hanya 55 negara, atau 2 dari 10 orang dewasa secara global, yang memiliki hak atas cuti perawatan jangka panjang. Indonesia tidak memiliki ketentuan cuti perawatan jangka panjang. Selain itu, cuti ini hanya dibayarkan di 34 negara; namun, jika dibayar, cuti perawatan jangka panjang didanai oleh perlindungan sosial – meskipun pekerja mandiri sebagian besar tetap dikecualikan dari hak ini.

Cuti darurat adalah cuti khusus dengan durasi pendek karena alasan keluarga yang mendesak. Pada 2021, 127 dari 183 negara, atau 6 dari 10 orang dewasa secara global, memiliki hak yang diatur oleh hukum untuk cuti darurat. Di 90 dari 101 negara dengan cuti darurat berbayar, pemberi kerja adalah sumber pendanaan, membuat pekerja mandiri sebagian besar dikecualikan dari hak ini. Di Indonesia, ada hak menurut undang-undang untuk cuti darurat yang dibayarkan melalui kewajiban pemberi kerja. Di sini, pekerja mandiri dikecualikan dari hak ini.

4 “Calon orang tua” adalah laki-laki dan perempuan usia produktif, termasuk mereka yang berusia 15 dan 49 tahun.

Tempat kerja merupakan titik awal untuk mempromosikan kesehatan dan keselamatan serta menyelamatkan nyawa.

Semua pekerja memiliki hak atas lingkungan kerja yang aman dan sehat, termasuk perempuan hamil atau menyusui. Namun, hanya ada 40 negara di mana pemberi kerja wajib melindungi perempuan hamil atau menyusui dari pekerjaan berbahaya atau tidak sehat, sesuai standar ILO tentang perlindungan maternitas. Ini berarti hanya 1 dari 10 calon ibu yang diberikan perlindungan hukum tersebut secara global. Sejak 2011, hanya 11 negara yang memberlakukan pembatasan baru terhadap pekerjaan berbahaya atau tidak sehat yang dilakukan oleh perempuan hamil dan menyusui. Pada 2021, 31 negara masih memiliki larangan diskriminatif yang melarang semua perempuan terlibat dalam pekerjaan berbahaya atau tidak sehat, sehingga berisiko bagi ibu yang bekerja. Penilaian risiko tempat kerja adalah alat utama untuk memitigasi risiko keselamatan dan kesehatan kerja (K3), terutama selama pandemi COVID-19.

Standar ILO mensyaratkan bahwa undang-undang harus menyediakan langkah-langkah perlindungan bagi perempuan hamil dan menyusui sebagai alternatif dari pekerjaan yang berbahaya atau tidak sehat. Sejak 2011, 21 negara telah memperkenalkan langkah-langkah perlindungan baru terhadap pekerjaan berbahaya atau tidak sehat bagi para pekerja ini. Namun, setidaknya 6 dari 10 calon ibu secara global, termasuk calon ibu Indonesia, tidak tercakup oleh langkah-langkah perlindungan ini, membuat mereka terpapar risiko K3.

Waktu kerja yang layak penting untuk kesehatan dan kualitas kehidupan kerja semua pekerja, terutama perempuan hamil dan menyusui. Meski begitu, 66 negara tidak memberikan perlindungan hukum terhadap risiko kesehatan kerja malam, menyebabkan 4 dari 10 calon ibu di dunia tidak memiliki perlindungan hukum yang memadai. Di Indonesia, pekerja hamil atau menyusui memiliki perlindungan hukum ini karena ada larangan hukum untuk melakukan kerja malam. Selain itu, 34 negara masih menerapkan larangan kerja malam oleh perempuan, yang menempatkan semua perempuan dalam risiko diskriminasi.

Cuti untuk pemeriksaan kehamilan dan perawatan kesehatan ibu yang memadai, seperti yang diminta oleh standar ILO tentang perlindungan ibu hamil dan jaminan sosial, dapat menyelamatkan nyawa dengan mengatasi mortalitas dan morbiditas ibu yang dapat dicegah. Terlepas dari manfaat kesehatan yang penting dari perawatan antenatal, 132 negara, termasuk Indonesia, tidak menawarkan hak cuti berbayar untuk pemeriksaan medis pranatal. Hal ini berpotensi membahayakan kesehatan dan keselamatan 8 dari 10 calon ibu di seluruh dunia, terutama pekerja di perekonomian informal yang sebagian besar tetap dikecualikan dari ketentuan ini.

Tempat kerja yang ramah bagi ibu menyusui menyediakan waktu, jaminan pendapatan dan ruang untuk memungkinkan hasil nutrisi dan kesehatan yang lebih baik.

Semua perempuan harus memiliki hak atas jam kerja berbayar untuk menyusui, seperti yang diserukan oleh Konvensi ILO No. 183. **Pada 2021, 138 negara memberikan jaminan hak atas waktu dan penghasilan untuk menyusui.** Ketentuan ini berpotensi memberikan manfaat bagi 8 dari 10 calon ibu di seluruh dunia. Sejak 2011, tujuh negara telah memperkenalkan rehat menyusui berbayar. Namun, rehat menyusui tetap tidak dibayar di empat negara berpenghasilan tinggi. Pada 2021, setidaknya empat negara perintis mengakui peran pendukung laki-laki dengan menawarkan rehat menyusui kepada ayah.

Hampir 5 dari 10 calon ibu tinggal di negara yang memberikan rehat menyusui dua kali sehari; sementara 109 negara menawarkan hak istirahat menyusui setiap hari selama enam bulan atau lebih. Ini akan mendukung pemberian ASI eksklusif sesuai dengan rekomendasi Badan Kesehatan Dunia (WHO) untuk 7 dari 10 calon ibu di seluruh dunia. Namun hanya 10 negara yang mengatur mengenai hak atas rehat menyusui setidaknya selama dua tahun, sehingga ini menghambat kemampuan ibu untuk melanjutkan menyusui.

Indonesia telah menunjukkan kemajuan dalam hak untuk menyusui di tempat kerja. Pada 2011, para ibu di Indonesia berhak atas rehat untuk menyusui tanpa dibayar. Pada 2021, hak rehat untuk menyusui ini dibayarkan. Hal ini memberikan jaminan waktu dan penghasilan bagi perempuan di Indonesia. Terlepas dari kemajuan ini, jumlah, durasi dan periode rehat menyusui yang diizinkan oleh undang-undang tidak ditentukan. Di satu sisi, pengaturan ini dapat memberi pekerja waktu dan fleksibilitas maksimum untuk menyusui sesuai dengan kebutuhan dan preferensi mereka, terutama di tempat kerja yang menunjukkan dukungan untuk praktik ini. Di sisi lain, ketiadaan ketentuan yang jelas juga dapat menghalangi perempuan untuk menggunakan hak mereka.

Fasilitas menyusui di tempat kerja merupakan hal penting untuk tempat kerja yang ramah bagi ibu menyusui. Namun, hanya 42 negara yang menawarkan hak atas fasilitas menyusui di tempat kerja, mencakup sekitar 6 dari 10 calon ibu di seluruh dunia. Indonesia tidak memiliki ketentuan undang-undang untuk fasilitas perawatan di tempat kerja. Sementara usaha kecil dan menengah (UKM) sering dikecualikan dari persyaratan ini, penelitian menunjukkan bahwa manfaat ekonomi dan kesejahteraan dari menyusui bagi bayi baru lahir, ibu dan pemberi kerja lebih besar daripada biaya yang ditimbulkan oleh langkah-langkah ini. Hanya 13 negara yang menawarkan hak atas fasilitas menyusui di tempat kerja terlepas dari jumlah dan jenis kelamin pekerjaannya, dengan hanya 5 dari 100 calon ibu di seluruh dunia yang tinggal di negara-

negara tersebut. Persyaratan untuk fasilitas perawatan berdasarkan jenis kelamin bersifat diskriminatif dan tetap berlaku di 19 negara.

Layanan pengasuhan anak sangat penting untuk tumbuh kembang Anda, pekerjaan perempuan dan penciptaan lapangan kerja.

Layanan pengasuhan anak menawarkan banyak manfaat dengan mempromosikan perkembangan anak, menciptakan lapangan kerja, mengurangi pekerjaan pengasuhan orang tua yang tidak dibayar dan mempromosikan pekerjaan dan pendapatan perempuan sepanjang hidupnya. Data ILO juga menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat dan positif antara rasio lapangan kerja terhadap populasi perempuan dengan anak kecil dan jumlah anak yang terdaftar dalam program pengembangan pendidikan anak usia dini untuk anak berusia 0 hingga 2 tahun. Terlepas dari keuntungan ini, kurangnya layanan pengasuhan anak, kesenjangan dalam kualitas dan penyediaan dan kondisi kerja yang tidak memadai akan terus menjadi peluang yang hilang untuk pembangunan berkelanjutan dan kesetaraan gender.

Hanya di 57 dari 178 negara yang disurvei oleh ILO terdapat program pengembangan pendidikan anak usia dini (PAUD) untuk anak berusia 0 hingga 2 tahun. Ini berarti hanya 2 dari 10 calon orang tua yang tinggal di negara dengan hak yang diatur oleh undang-undang seperti itu. Hanya di 21 negara program ini merupakan hak universal, yang berarti akses potensial ke layanan pengasuhan anak gratis atau terjangkau hanya untuk 1 dari 10 calon orang tua di seluruh dunia. Orang tua di Indonesia kekurangan hak ini, karena tidak ada sistem pengasuhan anak nasional. Hal ini dapat menghambat manfaat yang diberikan oleh program PAUD.

Kesinambungan kebijakan cuti pengasuhan dan layanan perawatan sangat penting untuk menjamin awal terbaik bagi anak-anak dan jaminan pendapatan bagi keluarga, memungkinkan perempuan mempertahankan partisipasi kerja dan membantu mencegah mereka jatuh ke dalam kemiskinan. Oleh karena itu, hak atas program PAUD akan menjadi penting ketika dapat diakses setelah berakhirnya cuti terkait pengasuhan anak yang dibayar menurut undang-undang atau sejak melahirkan bagi orang tua yang tidak memiliki hak dan akses efektif ke kebijakan cuti pengasuhan yang memadai. Namun, hanya di 32 negara orang tua berhak menggunakan layanan pengasuhan anak yang diselenggarakan secara publik tepat setelah kelahiran anak mereka. Ini berarti hanya 1 dari 10 orang tua potensial yang secara global tinggal di negara-negara dengan hak tersebut. Selain itu, durasi mingguan menurut undang-undang dari layanan ini sebagian besar tidak selaras dengan durasi jam kerja menurut undang-undang (40 jam per minggu di sebagian besar negara), dan bahkan lebih sedikit dengan jam kerja yang berlebihan (lebih dari 48 jam per minggu) di banyak negara, terutama di

perekonomian informal. Hanya di 30 negara orang tua yang berhak atas program PAUD wajib setidaknya 40 jam per minggu (atau hanya 8 dari 100 calon orang tua secara global).

Ketentuan hukum tentang layanan pendidikan pra-sekolah dasar untuk anak-anak antara usia 3 tahun dan awal pendidikan dasar lebih banyak tersedia, tetapi masih ada kesenjangan yang besar. Di 105 dari 178 negara, terdapat hak atas layanan pendidikan pra-dasar. Ini sesuai dengan 5 dari 10 calon orang tua yang secara global tinggal di negara-negara dengan hak seperti itu. Namun, layanan pendidikan pra-sekolah dasar merupakan hak universal yang hanya ada di 63 negara, rumah bagi hanya 4 dari 10 calon orang tua secara global. Di 80 negara, orang tua berhak atas layanan pendidikan pra-sekolah dasar dimulai saat anak berusia 3 tahun, dan hanya di 33 negara orang tua berhak atas layanan pendidikan pra-sekolah dasar minimal 40 jam per minggu (2 dari 10 calon orang tua secara global). Indonesia tidak memiliki layanan pendidikan pra-sekolah nasional yang wajib, mengakibatkan kesenjangan kebijakan pengasuhan anak semakin menganga.

Layanan perawatan jangka panjang penting untuk memastikan hak untuk menua dengan penuh martabat.

Permintaan akan layanan perawatan jangka panjang untuk lansia dan penyandang disabilitas yang membutuhkan perawatan atau dukungan telah meningkat tajam karena harapan hidup yang meningkat. Selain itu, pandemi COVID-19 secara tidak proporsional berdampak pada orang-orang yang mengandalkan perawatan jangka panjang dan mereka yang menyediakannya (pekerjaan perawatan berbayar dan tidak berbayar), terutama perempuan. Standar ketenagakerjaan internasional ILO tentang jaminan sosial meminta Negara bertanggung jawab secara penuh dan utuh untuk penyediaan layanan perawatan. Di Indonesia, tidak ada ketentuan undang-undang untuk sistem layanan perawatan jangka panjang publik untuk orang lanjut usia. Secara global, hanya 89 dari 179 negara yang memiliki ketentuan hukum tentang layanan perawatan jangka panjang publik untuk lansia. Ini setara dengan hampir setengah dari orang lanjut usia dengan kebutuhan perawatan potensial yang tinggal di negara-negara dengan layanan perawatan jangka panjang menurut undang-undang. Selain itu, di 70 negara undang-undang menetapkan kewajiban hukum bagi anggota keluarga untuk merawat kerabat yang lebih tua, mengintensifkan tanggung jawab pengasuhan kepada perempuan dan melepaskan tanggung jawab bersama.

Standar ILO tentang pekerja dengan tanggung jawab keluarga dan perekonomian informal menyerukan pengembangan layanan dan fasilitas keluarga untuk perawatan atau dukungan anggota keluarga. Layanan perawatan harus memenuhi kebutuhan dan preferensi pekerja dan penerima perawatan dan memadai,

sesuai, fleksibel dan gratis atau dengan biaya yang masuk akal, sesuai dengan kemampuan pekerja untuk membayar. Namun, layanan perawatan jangka panjang tetap tidak dapat diakses oleh sebagian besar lansia yang membutuhkan perawatan. Hanya 87 negara yang memiliki ketentuan hukum tentang layanan perawatan residensial. Ini mewakili 5 dari 10 orang lanjut usia dengan potensi kebutuhan perawatan. Ketentuan untuk layanan harian komunitas dan layanan perawatan di rumah bahkan lebih langka, dan masing-masing diwajibkan secara hukum, hanya di 33 dan 69 negara. Ini berarti bahwa hanya 4 dari 10 lansia dengan kebutuhan perawatan potensial tinggal di negara-negara dengan penyediaan layanan perawatan pribadi di rumah menurut undang-undang.

Mekanisme pendanaan untuk layanan perawatan jangka panjang harus memastikan antara lain prinsip-prinsip universalitas, kecukupan, solidaritas dan non-diskriminasi. Namun, kurang dari 2 dari 10 lansia dengan kebutuhan perawatan potensial secara global tinggal di 29 negara di mana undang-undang mengamanatkan layanan perawatan jangka panjang universal. Ini tetap tidak memadai, dengan biaya yang harus ditanggung oleh orang tua dan keluarga mereka. Akibatnya, setidaknya 3 dari 10 lansia berisiko mengalami kemiskinan pendapatan dan kesulitan keuangan jika membutuhkan perawatan jangka panjang, bahkan ketika layanan perawatan jangka panjang publik disediakan oleh undang-undang. Sebagai kesimpulan, kesenjangan hukum dan kecukupan yang ada dalam penyediaan layanan berarti bahwa secara global 84,2 persen dari total populasi tinggal di negara-negara di mana layanan jangka panjang tidak bersifat universal dan gratis, yang memengaruhi 205 juta lansia.

Langkah ke depan adalah berinvestasi pada paket kebijakan perawatan transformatif.

Selama sepuluh tahun terakhir, beberapa kemajuan dalam kebijakan cuti perawatan dan layanan perawatan telah dicatat dalam hal kesesuaian hukum nasional yang lebih baik dengan standar ketenagakerjaan internasional dan pengakuan peran laki-laki dalam pengasuhan. Namun, kesenjangan besar dalam ketersediaan, akses, kecukupan dan kualitas kebijakan cuti dan layanan perawatan tetap ada. Hal ini khususnya terjadi ketika kesenjangan kebijakan dalam cuti dan layanan terkait persalinan dan pengasuhan anak dinilai sebagai rangkaian pemberian pengasuhan dari akhir cuti terkait pengasuhan anak wajib hingga ketersediaan hak atas pengasuhan anak atau pendidikan pra-sekolah dasar (ketika tersedia). Laporan tersebut menemukan bahwa rata-rata terdapat "kesenjangan kebijakan pengasuhan anak global" yang sah, atau jeda waktu antara saat hak cuti yang tersedia untuk rumah tangga berakhir dan usia di mana anak dapat mengakses layanan pengasuhan anak atau bersekolah di sekolah dasar. Secara global, kesenjangan ini mencapai durasi rata-rata 4,2 tahun, sementara di Asia dan Pasifik rata-rata kesenjangan kebijakan pengasuhan anak adalah 4,4 tahun. Di 91

dari 175 negara, kesenjangan kebijakan pengasuhan anak lebih dari 5 tahun, dengan 1,9 miliar calon orang tua tinggal di negara-negara tersebut. Ini adalah kasus Indonesia dengan kesenjangan kebijakan pengasuhan anak selama 6,7 tahun. Ini adalah konsekuensi dari cuti terkait pengasuhan anak yang sangat singkat (hanya lebih dari 3 bulan), tidak adanya sistem pengasuhan anak menurut undang-undang, dan usia awal pendidikan dasar adalah 7 tahun. Selama periode yang panjang ini, orang tua kekurangan hak kebijakan pengasuhan dan kebutuhan pengasuhan hanya ditanggung oleh pekerjaan pengasuhan tidak berbayar atau solusi pengasuhan berbayar keluarga, seperti ketergantungan pada pekerja rumah tangga. Ketika kebijakan gagal memberikan penyediaan perawatan yang berkelanjutan dan terintegrasi, ketidaksetaraan gender di rumah, di tempat kerja dan di masyarakat terus terjadi, dengan dampak jangka pendek dan jangka panjang yang merugikan pada kesejahteraan dan kemakmuran keluarga, bisnis dan masyarakat.

Oleh karena itu, ada kebutuhan mendesak untuk mempercepat kemajuan dan berinvestasi dalam perawatan untuk mengisi kesenjangan kebijakan perawatan ini melalui paket kebijakan perawatan transformatif yang selaras dengan Kerangka Kerja 5R ILO untuk Pekerjaan Perawatan yang Layak. Paket kebijakan pengasuhan ini harus spesifik per negara dan mencakup kombinasi waktu (cuti), tunjangan (jaminan pendapatan), hak dan layanan untuk memungkinkan hak pengasuhan dan pengasuhan serta untuk mempromosikan kesetaraan gender dan pekerjaan yang layak. Untuk memaksimalkan dampak transformatifnya, paket kebijakan perawatan harus berbasis hak dan tanggap gender, terintegrasi, universal dan berdasarkan solidaritas, perwakilan dan dialog sosial. Mereka juga harus merangkul pendekatan siklus hidup dan terdiri dari kebijakan dan layanan mulai dari cuti pengasuhan dan hak menyusui hingga pengasuhan anak dan layanan pengasuhan jangka panjang untuk semua pekerja dengan tanggung jawab keluarga.

Ada alasan investasi yang kuat untuk secara progresif mencapai akses universal ke paket kebijakan perawatan yang transformatif dan dirancang secara nasional. ILO memperkirakan secara global, berinvestasi dalam pengasuhan anak universal dan layanan perawatan jangka panjang dapat menghasilkan hingga 280 juta pekerjaan pada 2030 dan 19 juta lagi pada 2035, dengan total 299 juta pekerjaan. Potensi penciptaan lapangan kerja ini pada 2035 akan didorong oleh 96 juta pekerjaan langsung dalam pengasuhan anak, 136 juta pekerjaan langsung dalam pengasuhan jangka panjang dan 67 juta pekerjaan tidak langsung di sektor non-perawatan.⁵ Investasi dalam paket kebijakan pengasuhan terpadu ini di Indonesia akan menghasilkan hampir 10,4 juta pekerjaan pada 2035, di mana lebih dari 4,3 juta berhubungan dengan pekerjaan langsung dalam pengasuhan anak, 4,3 juta pekerjaan langsung dalam

pengasuhan jangka panjang dan 1,7 juta pekerjaan tidak langsung dalam sektor non-perawatan. Estimasi ini didapat melalui tabel masukan-keluaran mencakup 82 negara yang mewakili sekitar 87 persen penduduk dunia yang bekerja, termasuk, untuk kali pertama, perempuan dan laki-laki di ekonomi informal dan 94 persen PDB dunia di tahun 2019.

Menutup kesenjangan kebijakan yang besar ini akan membutuhkan investasi tahunan yang progresif dan berkelanjutan sebesar US\$4,4 triliun (atau 4,0 persen dari total PDB tahunan) pada 2030 atau investasi tahunan sebesar US\$5,4 triliun (4,2 persen dari PDB sebelum pajak) pada 2035. kasus Indonesia, total investasi tambahan bruto setara dengan lebih dari US\$58 miliar (2,7 persen dari PDB sebelum pajak) pada 2035, yang berarti investasi tambahan tahunan sebesar 0,21 persen dari PDB. Penerimaan pajak dari pendapatan yang meningkat dan lapangan kerja juga akan meningkat, mengurangi kebutuhan pendanaan untuk semua kebijakan menjadi 3,2 persen bersih dari PDB (setelah pajak) pada 2035 (atau US\$4,2 triliun setelah pajak). Ketika pendapatan pajak juga diperhitungkan di Indonesia, kebutuhan investasi tambahan bersih untuk seluruh paket kebijakan perawatan adalah 2,5 persen dari PDB (setelah pajak).

Investasi transformatif ini akan menghasilkan manfaat ekonomi dan sosial yang penting. Dari total penciptaan lapangan kerja bersih pada 2035, 78 persen akan meningkatkan tingkat lapangan kerja perempuan dan 84 persen akan menjadi pekerjaan formal. Di Indonesia, dari total penciptaan lapangan kerja bersih dalam pengasuhan anak dan layanan perawatan jangka panjang, 77 persen pekerjaan baru

akan diberikan kepada perempuan dan 87 persen akan menjadi pekerjaan formal. Terakhir, investasi publik dalam layanan perawatan sangat penting untuk memaksimalkan dan mempertahankan dampak bantuan tunai, yang tidak memiliki potensi serupa untuk menghasilkan pekerjaan berkualitas. Mereka juga penting untuk mengatasi ketidaksetaraan dan mendorong inklusi sosial, terutama kelompok yang paling terpinggirkan.

Terobosan menuju paket kebijakan perawatan yang dirancang secara nasional dan transformatif ini perlu didasarkan pada dialog sosial nasional dengan pemerintah, pengusaha dan pekerja serta organisasi perwakilan mereka, dan konsultasi berbagai pemangku kepentingan dengan sektor swasta, masyarakat sipil, badan PBB dan pemangku kepentingan terkait lainnya (seperti akademisi dan filantropi). Yang penting, mereka yang menerima dan memberikan perawatan juga harus berada di meja untuk memetakan jalur menuju dunia kerja yang lebih inklusif, tangguh dan setara gender.

Agenda transformatif ILO untuk investasi dalam ekonomi perawatan berkontribusi pada Akselerator Global PBB untuk Pekerjaan dan Perlindungan Sosial untuk Transisi yang Adil, Aliansi Global untuk Perawatan dan prakarsa nasional dan internasional lainnya serta menawarkan jalan untuk tindakan dan platform program untuk meningkatkan dan mempercepat kemajuan dalam berinvestasi dalam perawatan.

5 ILO. Forthcoming. ILO Care policy investment simulator. De Henau, Jerome. 2022. "Costs and Benefits of Investing in Transformative Care Policy Packages: A Macrosimulation Study in 82 Countries", ILO Working Paper Series

Indonesia - Hasil investasi pada perawatan

1. Cuti maternitas											
Durasi cuti melahirkan di peraturan perundangan nasional	Pengalihan periode cuti melahirkan ke ayah	Jumlah tunjangan tunai untuk cuti melahirkan (% pendapatan sebelumnya)	Sumber pendanaan tunjangan tunai cuti melahirkan	Ratifikasi Konvensi 183	Keselarasn dengan persyaratan dalam Konvensi 183	Aturan tunjangan tunai cuti melahirkan bagi para pekerja mandiri	Aturan cuti melahirkan/ maternitas bagi orang tua angkat	Aturan cuti melahirkan/ maternitas bagi orang tua angkat	Beban membuktikan alasan PHK tidak berkaitan dengan cuti melahirkan	Hak kembali ke posisi yang sama atau setara	Pelarangan tes kehamilan dalam pekerjaan
13 minggu (3 bulan)	Tidak	100	Tanggung jawab pemberi kerja	-	Tidak Selaras	Tidak	Tidak	Kehamilan, cuti, periode tambahan	Pemberi kerja tidak perlu membuktikan	Tidak dijamin	Tidak dilarang
2. Cuti paternitas											
Durasi cuti paternitas di peraturan perundangan nasional	Jumlah tunjangan tunai untuk cuti paternitas (%pendapatan sebelumnya)	Sumber pendanaan tunjangan tunai cuti paternitas	Aturan tunjangan tunai cuti paternitas bagi para pekerja mandiri	Aturan cuti paternitas bagi orang tua angkat	Aturan cuti paternitas bagi pasangan sesama jenis	Cuti paternitas— lamanya perlindungan dari PHK	Beban membuktikan alasan PHK tidak berkaitan dengan cuti paternitas	Hak kembali ke posisi yang sama atau setara			
2 hari	100	Tanggung jawab pekerja	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak ada perlindungan eksplisit	Pemberi kerja tidak perlu membuktikan	Tidak dijamin			
3. Cuti orang tua											
Durasi cuti orang tua di peraturan perundangan nasional	Jumlah tunjangan tunai untuk cuti orang tua (% pendapatan sebelumnya)	Sumber pendanaan tunjangan tunai cuti orang tua	Aturan tunjangan tunai cuti orang tua bagi para pekerja mandiri	Aturan cuti orang tua bagi orang tua angkat	Aturan cuti orang tua bagi pasangan sesama jenis	Cuti paternitas— lamanya perlindungan dari PHK	Beban membuktikan alasan PHK tidak berkaitan dengan cuti orang tua	Hak kembali ke posisi yang sama atau setara			
Tidak ada cuti orang tua	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak			
4. Cuti perawatan jangka panjang dan cuti darurat											
Cuti Perawatan Jangka Panjang						Cuti Darurat					
Aturan mengenai cuti perawatan jangka panjang	Sumber pendanaan tunjangan tunai cuti perawatan jangka panjang	Aturan tunjangan tunai cuti perawatan jangka panjang bagi pekerja mandiri	Aturan cuti darurat	Sumber pendanaan tunjangan cuti darurat	Aturan cuti darurat bagi pekerja mandiri						
Tidak	Tidak ada cuti perawatan jangka panjang	Tidak ada cuti perawatan jangka panjang	Ya dibayar	Tanggung jawab pemberi kerja	Tidak						
5. Perlindungan kesehatan bagi perempuan hamil dan menyusui											
Perlindungan kerja malam hari	Izin untuk pemeriksaan kesehatan pra natal	Perlindungan dari pekerjaan berbahaya dan tidak sehat	Alternatif terhadap pekerjaan berbahaya dan tidak sehat								
Perlindungan kerja malam hari	Izin untuk pemeriksaan kesehatan pra natal	Perlindungan dari pekerjaan berbahaya dan tidak sehat	Alternatif terhadap pekerjaan berbahaya dan tidak sehat								
6. Menyusui di tempat kerja											
Hak atas rehat menyusui berbayar	Jumlah rehat menyusui setiap harinya	Total durasi rehat menyusui setiap harinya	Periode di mana rehat menyusui diperkenankan oleh undang-undang	Aturan hukum mengenai fasilitas menyusui							
Dibayar	Tidak disebutkan khusus	Tidak disebutkan khusus	Tidak disebutkan khusus	Tidak disediakan							
7. Layanan perawatan anak											
Sistem perawatan anak (Anak usia 0-2 tahun)						Sistem Pendidikan pra-sekolah (Anak usia 3 tahun ke atas)					
Aturan sistem layanan perawatan anak di tingkat nasional	Jenis skema pendanaan untuk sistem perawatan anak	Sumber pendanaan tunjangan tunai cuti paternitas	Aturan tunjangan tunai cuti paternitas bagi para pekerja mandiri	Aturan cuti paternitas bagi orang tua angkat	Aturan cuti paternitas bagi pasangan sesama jenis	Cuti paternitas— lamanya perlindungan dari PHK	Beban membuktikan alasan PHK tidak berkaitan dengan cuti paternitas				
2 hari	100	Tanggung jawab pekerja	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak ada perlindungan eksplisit	Pemberi kerja tidak perlu membuktikan				

8. Kebijakan perawatan jangka panjang untuk lansia						
Aturan sistem layanan perawatan jangka panjang untuk lansia	Kewajiban keluarga merawat lansia yang diatur oleh peraturan perundangan	Adanya layanan perawatan pribadi di rumah bagi lansia	Adanya layanan harian bagi lansia di komunitas	Aturan layanan perawatan residensial bagi lansia	Sumber pendanaan layanan perawatan jangka panjang	Dukungan pemerintah untuk layanan perawatan jangka panjang
Tidak	Tidak ada dalam undang-undang	Tidak ada layanan perawatan jangka panjang	Tidak ada layanan perawatan jangka panjang	Tidak ada layanan perawatan jangka panjang	Tidak ada layanan perawatan jangka panjang	Tidak ada layanan perawatan jangka panjang
8. Kebijakan perawatan jangka panjang untuk lansia						
Usia mulai mendapatkan pendidikan universal dan pra-sekolah cuma-cuma (bulan)	Usia mulai mendapatkan pendidikan universal dan pra sekolah cuma-cuma atau pendidikan dasar (tahun)	Cuti berbayar berkaitan dengan perawatan anak yang dimiliki oleh setiap rumah tangga (bulan)	Cuti berbayar berkaitan dengan perawatan anak yang dimiliki oleh setiap rumah tangga (tahun)	Kesenjangan kebijakan perawatan anak (bulan)	Kesenjangan kebijakan perawatan anak (bulan)	
84	7,0	3,1	0,3	80,9	6,7	

Sumber: *Care at work Investing in care leave and services for a more gender equal world of work*, hal. 307, 325, 340, 357, 367, 378, 392, 404, 415.

► **Informasi kontak:**

International Labour Organization
Jakarta Office
Gedung Menara Thamrin Lantai 22
Jl. M.H. Thamrin Kav. 3
Jakarta 10250

Cabang Gender, Kesetaraan, Keragaman dan Inklusi
T: +41 22 799 7239
+62 21 391 3112
E: gedi@ilo.org; jakarta@ilo.org