



International
Labour
Organization

- ▶ **Temuan survei nasional
Persepsi terhadap pekerjaan
perawatan**

Pandangan publik dalam
Kerangka 5R



▶ **Temuan survei nasional**
Persepsi terhadap pekerjaan
perawatan

Pandangan publik dalam
Kerangka 5R

Hak Cipta © International Labour Organization 2024

Terbitan pertama 2024



Ini adalah karya akses terbuka yang didistribusikan di bawah Lisensi Internasional Creative Commons Attribution 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Pengguna dapat menggunakan kembali, berbagi, mengadaptasi, dan membuat turunan dari karya asli, seperti yang dijelaskan dalam Lisensi. ILO harus jelas dikreditkan sebagai pemilik karya asli. Penggunaan lambang ILO tidak diizinkan sehubungan dengan karya pengguna.

Atribusi – Karya ini harus dikutip seperti ini: *Temuan survei nasional: Persepsi terhadap pekerjaan perawatan - Pandangan publik dalam Kerangka 5R*; ILO, Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional, 2024.

Terjemahan – Dalam hal terjemahan dari karya ini, penafian berikut harus ditambahkan bersama atribusi: *Terjemahan ini tidak dibuat oleh Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) dan seharusnya tidak dianggap terjemahan resmi ILO. ILO tidak bertanggung jawab atas isi atau keakuratan terjemahan ini.*

Adaptasi – Dalam hal adaptasi dari karya ini, penafian berikut harus ditambahkan bersama dengan atribusi: *Ini adalah adaptasi dari karya asli oleh Organisasi Perburuhan Internasional (ILO). Tanggung jawab atas pandangan dan pendapat yang diungkapkan dalam adaptasi ini semata-mata terletak pada penulis atau penulis adaptasi dan tidak didukung oleh ILO.*

Lisensi CC ini tidak berlaku untuk materi hak cipta non-ILO yang termasuk dalam publikasi ini. Jika materi dikaitkan dengan pihak ketiga, pengguna materi tersebut sepenuhnya bertanggung jawab untuk menyelesaikan hak dengan pemegang hak.

Setiap perselisihan yang timbul di bawah lisensi ini yang tidak dapat diselesaikan secara damai akan dirujuk ke arbitrase sesuai dengan Aturan Arbitrase Komisi Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Hukum Perdagangan Internasional (UNCITRAL). Para pihak akan terikat oleh putusan arbitrase apa pun yang diberikan sebagai hasil dari arbitrase tersebut sebagai putusan akhir dari sengketa tersebut.

Semua pertanyaan tentang hak dan lisensi harus ditujukan ke Unit Penerbitan ILO (Hak dan Lisensi), 1211 Jenewa 22, Swiss, atau melalui email ke rights@ilo.org.

ISBN 9789220404768 (print);
9789220404775 (web PDF)

Penunjukan yang digunakan dalam publikasi ILO, yang sesuai dengan praktik Perserikatan Bangsa-Bangsa, dan penyajian materi di dalamnya tidak menyiratkan ungkapan pendapat pihak ILO dalam hal apa pun mengenai status hukum negara, wilayah atau wilayah mana pun, atau otoritasnya, atau mengenai batas perbatasannya.

Tanggung jawab atas pendapat yang diungkapkan dalam artikel, kajian, dan kontribusi lain yang ditandatangani merupakan tanggung jawab penulisnya, dan publikasi ini tidak merupakan dukungan dari ILO atas pendapat yang disampaikan di dalamnya.

Rujukan untuk nama perusahaan dan produk dan proses komersial tidak menyiratkan dukungan ILO kepada mereka, dan kegagalan untuk menyebutkan perusahaan, produk komersial, atau proses tertentu bukanlah tanda ketidaksetujuan.

Informasi tentang publikasi ILO dan produk digital dapat ditemukan di: www.ilo.org/publns.

Dicetak di Jakarta

► Prakata

ILO telah menempatkan pekerjaan perawatan sebagai inti dari *Women at Work and the Future of Work Centenary Initiatives*. Pencapaian kesetaraan gender di tempat kerja juga menjadi prioritas mendesak sebagai hasil dari penerapan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan, khususnya Tujuan 5 yang mengakui dan menghargai pekerjaan perawatan tidak berbayar “melalui penyediaan layanan publik, infrastruktur dan kebijakan perlindungan sosial” (Sasaran 5.4).

Ekonomi perawatan tumbuh seiring dengan meningkatnya permintaan akan perawatan anak dan orang lanjut usia (lansia). Kendati ekonomi perawatan dapat menciptakan banyak lapangan kerja baru, pekerjaan perawatan di seluruh dunia masih ditandai dengan tidak adanya tunjangan dan perlindungan, upah yang rendah atau bahkan tanpa upah, serta dapat berpengaruh pada kesejahteraan fisik dan mental orang-orang yang terlibat di dalamnya.

Pekerjaan perawatan pun masih banyak dibebankan kepada perempuan. Sekitar 40 persen perempuan Indonesia meninggalkan pekerjaannya demi melakukan pekerjaan perawatan sebagai bentuk tanggung jawab keluarga. Selain itu, persepsi mengenai pekerjaan perawatan ini masih banyak dipengaruhi oleh norma sosial budaya yang berlaku di dalam suatu negara, termasuk di Indonesia.

Untuk itu, bersama dengan KataData Insight Center, ILO melakukan survei nasional ini mengenai persepsi masyarakat mengenai pekerjaan perawatan. Hasil temuan ini merupakan salah satu bentuk komitmen ILO di Indonesia untuk mendorong dimulainya dialog di antara berbagai pihak, baik dari kalangan pekerja, pengusaha dan pemberi kerja maupun pemerintah dan organisasi masyarakat, untuk mememmetakan dan mengintegrasikan kebijakan-kebijakan yang sudah ada tentang layanan ekonomi perawatan.

Melalui temuan-temuan kunci yang dipaparkan dalam publikasi ini, ILO bersama dengan mitra-mitra sosial kami telah melakukan upaya-upaya kampanye dan advokasi yang bertujuan baik dan tepat sasaran dengan menyoroti prinsip-prinsip Kerangka 5R Ekonomi Perawatan ILO. Yang menjadi pusat perhatian adalah

pentingnya mengakui pekerjaan perawatan dan pekerjaan rumah tangga sebagai pekerjaan produktif yang merupakan tanggung jawab bersama antara laki-laki dan perempuan. Selain itu, semua pihak bagi pemerintah, pekerja maupun pengusaha serta anggota masyarakat lainnya memiliki peran dalam mengakui kontribusi ekonomi yang luar biasa besar dari pekerjaan perawatan terhadap perekonomian nasional.

ILO mengapresiasi peran serta para konstituen dan mitra-mitra kami dan berharap publikasi ini dapat berfungsi sebagai bahan rujukan dalam percepatan upaya mewujudkan kondisi kerja perawatan yang layak, terutama bagi pekerja perempuan, demi peningkatan kesejahteraan keluarga dan perbaikan produktivitas tempat kerja di Indonesia.

Simrin C. Singh,

Direktur, Kantor ILO untuk Indonesia dan Timor-Leste

► Daftar isi

Prakata	iii
Daftar isi	iv
Ucapan terima kasih	v
Ringkasan eksekutif	vi
Pengantar	vii
Tujuan	ix
Metode penelitian	x
1. Sebaran & profil responden	1
Responden survei	2
Sebaran responden	3
Profil responden	5
2. Kerangka konseptual	8
3. Persepsi pekerjaan perawatan	7
4. Recognize	12
5. Reduce	14
6. Redistribute	28
7. Reward	45
8. Representative	52
9. Kesimpulan & rekomendasi	57

► Ucapan terima kasih

ILO

Simrin C. Singh, Direktur ILO Indonesia dan Timor Leste

Diego Rei, Spesialis Pasar Kerja dan Ketenagakerjaan ILO

Early Dewi Nuriana, Koordinator ILO untuk Proyek Ekonomi Perawatan

Lusiani Julia, Staf Program ILO

Dyah Reti Sudarto, Staf Proyek Ekonomi Perawatan

Gita F Lingga, Staf Media dan Komunikasi ILO

Budi Setiawati, Staf Komunikasi, ILO

Tim Peneliti KataData Insight Centre:

Windarti

Satria Triputra Wisnumurti

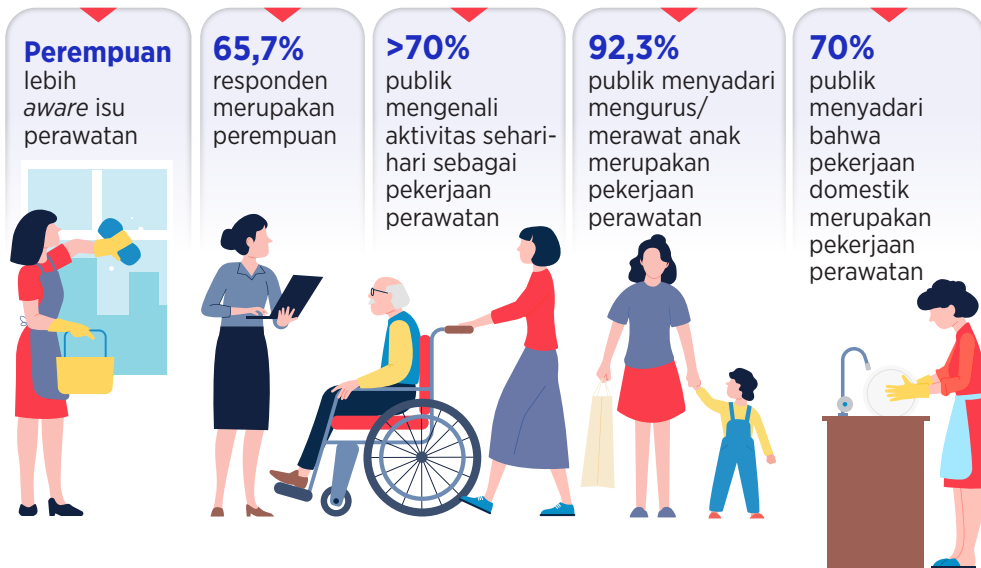
Rizky Anggia Nursanti

► Ringkasan eksekutif

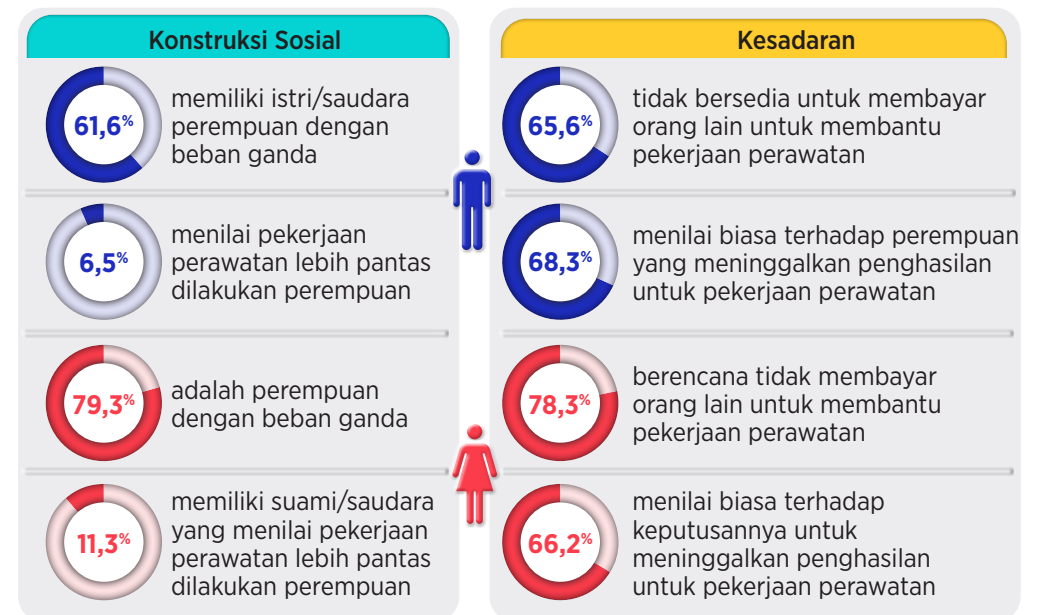
PERSEPSI PUBLIK TERHADAP PEKERJAAN PERAWATAN

Mayoritas masyarakat mampu mengenali kerja perawatan di dalam aktivitas sehari-hari. Namun, kurangnya pengakuan atas nilai ekonomi dan bias gender terus menghantui pekerjaan ini.

TEMUAN UTAMA



KONSTRUKSI SOSIAL VS KESADARAN



Keterangan: Jumlah responden 2.217

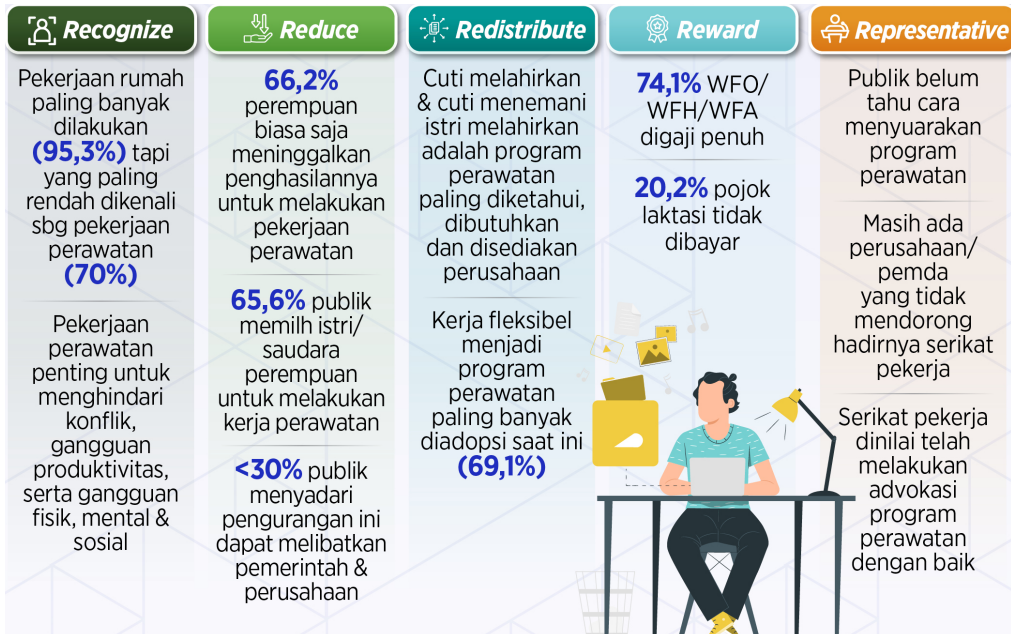
65,7% responden perempuan,
 34,4% responden laki-laki
 32,6% responden pekerja formal, 67,4% responden pekerja informal

PEKERJAAN PERAWATAN DALAM KERANGKA 5 R

Kerangka 5R dalam pekerjaan perawatan bertujuan untuk mengakui (*recognize*), mengurangi (*reduce*), redistribusi (*redistribute*) pekerjaan perawatan tak berbayar serta mendorong adanya penghargaan (*reward*) & keterwakilan (*represent*).

TEMUAN UTAMA

MEWUJUDKAN EKOSISTEM PEKERJAAN PERAWATAN



► Pengantar

Tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan di Indonesia pada 2023 sebesar 54,42 persen, lebih rendah dibandingkan partisipasi angkatan kerja laki-laki yang mencapai sebesar 83,98 persen. Situasi ini disebabkan oleh beragam faktor yang membuat perempuan secara tidak seimbang memiliki lebih banyak beban dan tanggung jawab perawatan di keluarga dibanding laki-laki dan membuat perempuan berada pada pilihan dilematis antara bekerja atau perawatan anak/anggota keluarga lainnya.

ILO mendefinisikan pekerjaan perawatan (2018) sebagai aktivitas dan hubungan yang mencakup beragam pekerjaan produktif dengan aktivitas kerja berbayar dan tidak berbayar untuk memberikan perawatan langsung dan tidak langsung yang diperlukan demi kesejahteraan fisik, psikologis dan sosial bagi kelompok yang memiliki ketergangguan pada perawatan, seperti anak-anak, orang lanjut usia, orang dengan disabilitas dan orang sakit, serta orang dewasa yang bekerja pada usia prima. Pekerjaan perawatan ini penting, memiliki nilai produktif dan mampu membuka lapangan kerja, khususnya bagi perempuan.

Dalam konteks Indonesia, telah tersedia praktik nasional mengenai kebijakan perawatan, seperti kebijakan cuti maternitas, cuti menemani istri melahirkan, layanan penitipan anak dan penitipan jangka panjang yang merupakan ragam faktor yang berkaitan dengan pekerjaan perawatan. Namun demikian, norma sosial patriarki yang kental dan masih belum optimalnya layanan perawatan yang dapat diakses pekerja dengan tanggung jawab keluarga masih menjadi tantangan. Di satu sisi, adanya inisiatif DPR untuk Rancangan Undang-Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak (RUU KIA) dan upaya Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KPPPA) saat ini untuk menyusun Peta Jalan Ekonomi Perawatan merupakan angin segar bagi peluang peningkatan investasi pada kebijakan dan layanan perawatan di Indonesia.

Untuk memberikan kontribusi pada landasan data yang kuat bagi pemerintah Indonesia dalam menyusun kebijakan strategis ini, perlu dilakukan upaya menggali persepsi masyarakat terkait ekonomi perawatan melalui kerangka 5R ILO yang mencakup: *Rekognisi (Recognition)*, *Reduksi (Reduce)*, *Redistribusi (Redistribution)*,

Penghargaan (Reward) dan *Representasi (Representation)*. Dengan memahami bagaimana masyarakat melalui kerangka 5R ini menerapkan dan menjalani kegiatan terkait dengan pekerjaan perawatan dapat memperkuat penyusunan kebijakan dan layanan perawatan yang sejalan dengan visi Indonesia Emas 2045.

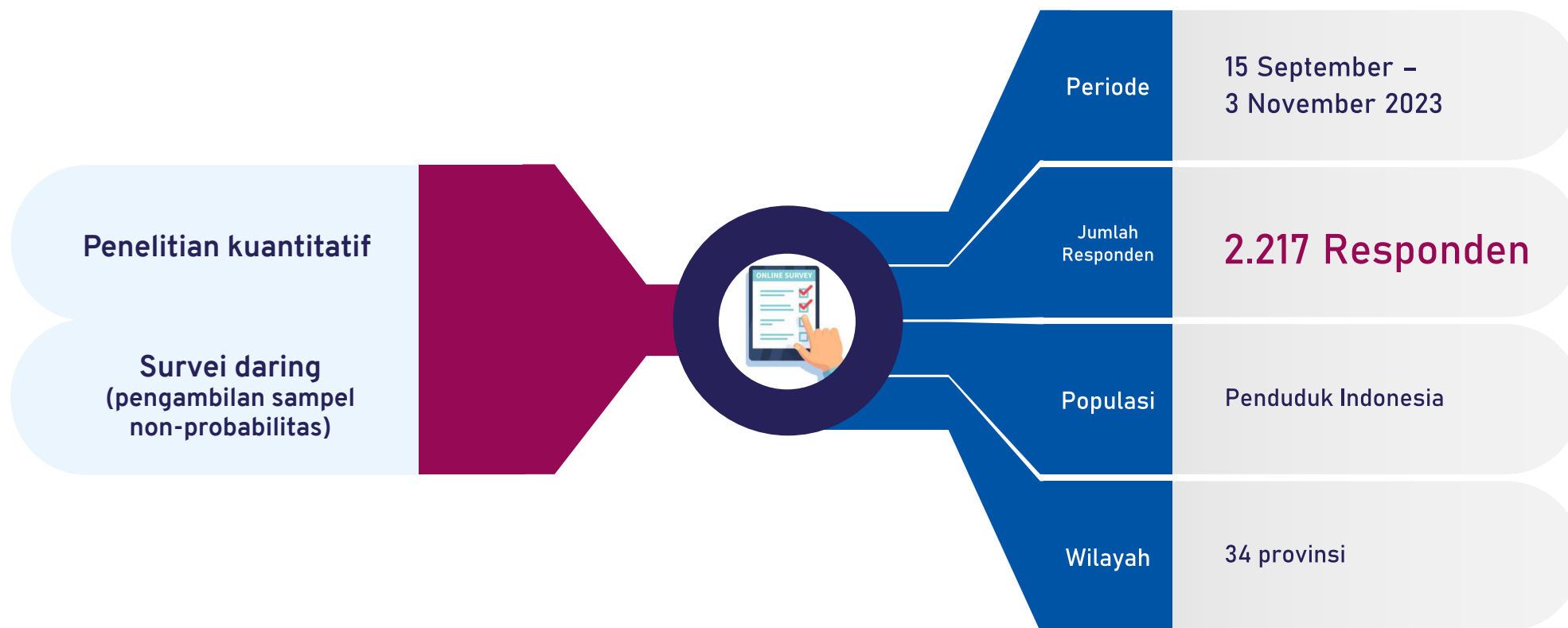
► Tujuan

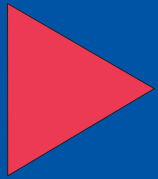
Ekonomi perawatan bertumbuh seiring dengan meningkatnya permintaan akan perawatan anak dan perawatan orang lanjut usia di semua wilayah. Dengan demikian, hal ini akan menciptakan banyak lapangan kerja di tahun-tahun mendatang. Namun, pekerjaan perawatan di seluruh dunia masih ditandai dengan tidak adanya tunjangan dan perlindungan, upah rendah atau tidak adanya kompensasi, dan paparan terhadap kekerasan fisik, mental dan, dalam beberapa kasus, kekerasan seksual. Jelas bahwa solusi baru terhadap perawatan diperlukan dalam dua hal: dalam hal sifat dan penyediaan kebijakan dan layanan perawatan, serta syarat dan ketentuan pekerjaan perawatan.

Tujuan survei pengetahuan dan persepsi adalah sebagai berikut:

1. Menggali pengetahuan, sikap dan praktik/tindakan para pekerja Indonesia baik laki-laki maupun perempuan di berbagai sektor mengenai isu-isu terkait perawatan di tempat kerja, yang meliputi cuti melahirkan, cuti ayah, istirahat menyusui, pengasuhan anak dan isu-isu lain yang menjadi bagian dari Rencana Undang-Undang (RUU) Kesejahteraan Ibu dan Anak.
2. Mengidentifikasi tingkat pengetahuan/persepsi, sikap dan praktik/tindakan terkait isu kepedulian di tempat kerja di tempat kerjanya dan adanya kebijakan tempat kerja mengenai isu terkait kepedulian di tempat kerja.
3. Menelaah praktik-praktik terkini terkait perawatan di tempat kerja di tanah air untuk memberikan pemahaman mengenai penerapan kesetaraan gender yang lebih dalam dunia kerja di Indonesia.

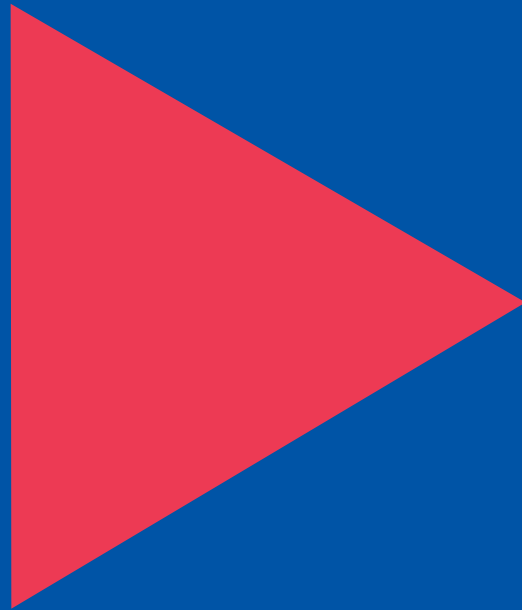
► Metode penelitian





1

Sebaran & profil responden



► Responden survei

No.	Provinsi	Responden	Responden
1	Pekerja rumah tangga (PRT)	85	3,8%
2	Buruh harian lepas	124	5,6%
3	<i>Content creator</i>	82	3,7%
4	Guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD)	172	7,8%
5	Karyawan BUMN/BUMD	87	3,9%
6	Pekerja <i>Event Organizer</i>	73	3,3%
7	Pekerja pada industri elektronik	66	3,0%
8	Pekerja pada industri garmen	81	3,7%
9	Pekerja pada industri lainnya	211	9,5%
10	Pekerja pada industri manufaktur	91	4,1%
11	Pekerja UMKM	117	5,3%
12	Pekerja/Perawat yayasan anak kebutuhan khusus (ADHD, autis, lambat belajar, <i>speech delay</i> , anak istimewa, dan lain-lain)	36	1,6%
13	Ojek online	48	2,2%
14	Pekerja seni	33	1,5%
15	Perawat di komunitas (komunitas disabilitas, HIV, Lupus, penyakit imunitas, kanker, dan sebagainya)	30	1,4%
16	Perawat Home Care (perawat lansia)	30	1,4%

No.	Provinsi	Responden	Responden
17	PNS/ASN	113	5,1%
18	Wiraswasta/punya usaha	349	15,7%
19	Lainnya	389	17,5%
Total		2217	100,0%

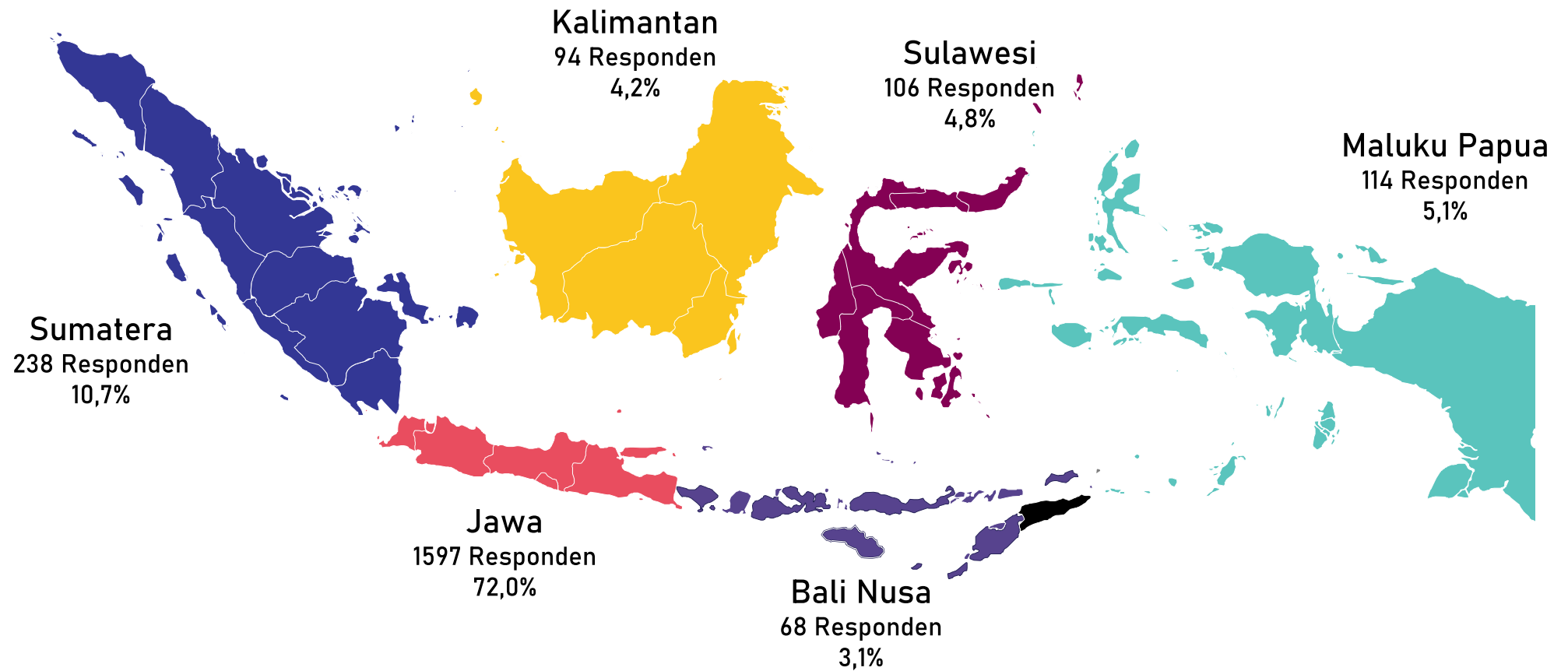


► Sebaran responden

No.	Provinsi	Responden	Responden
1	Aceh	16	0,7%
2	Bali	31	1,4%
3	Banten	141	6,4%
4	Bengkulu	18	0,8%
5	DI Yogyakarta	79	3,6%
6	DKI Jakarta	194	8,8%
7	Gorontalo	7	0,3%
8	Jambi	16	0,7%
9	Jawa Barat	484	21,8%
10	Jawa Tengah	399	18,0%
11	Jawa Timur	300	13,5%
12	Kalimantan Barat	12	0,5%
13	Kalimantan Selatan	42	1,9%
14	Kalimantan Tengah	11	0,5%
15	Kalimantan Timur	27	1,2%
16	Kalimantan Utara	2	0,1%
17	Kep. Bangka Belitung	24	1,1%

No.	Provinsi	Responden	Responden
18	Kep. Riau	8	0,4%
19	Lampung	60	2,7%
20	Maluku	20	0,9%
21	Maluku Utara	6	0,3%
22	Nusa Tenggara Barat	21	0,9%
23	Nusa Tenggara Timur	16	0,7%
24	Papua	47	2,1%
25	Papua Barat	41	1,8%
26	Riau	18	0,8%
27	Sulawesi Barat	5	0,2%
28	Sulawesi Selatan	65	2,9%
29	Sulawesi Tengah	11	0,5%
30	Sulawesi Tenggara	6	0,3%
31	Sulawesi Utara	12	0,5%
32	Sumatera Barat	16	0,7%
33	Sumatera Selatan	33	1,5%
34	Sumatera Utara	29	1,3%
Total		2217	100.0%

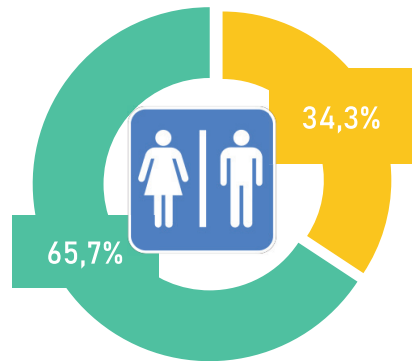
► Sebaran responden



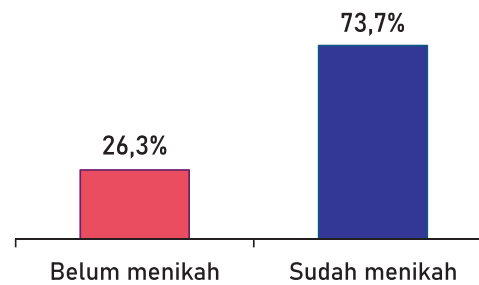
► Profil responden

Basis: Seluruh responden (2217)

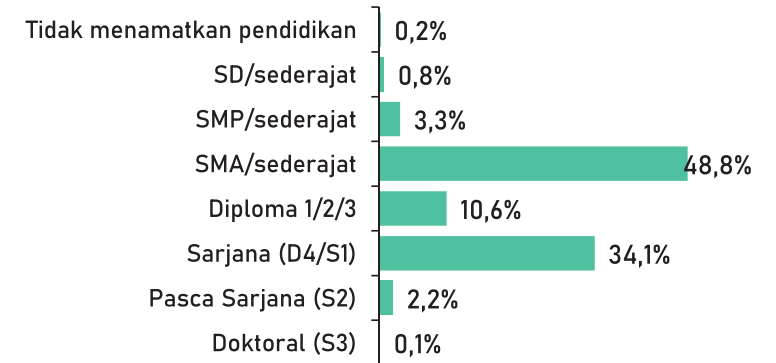
Jenis Kelamin



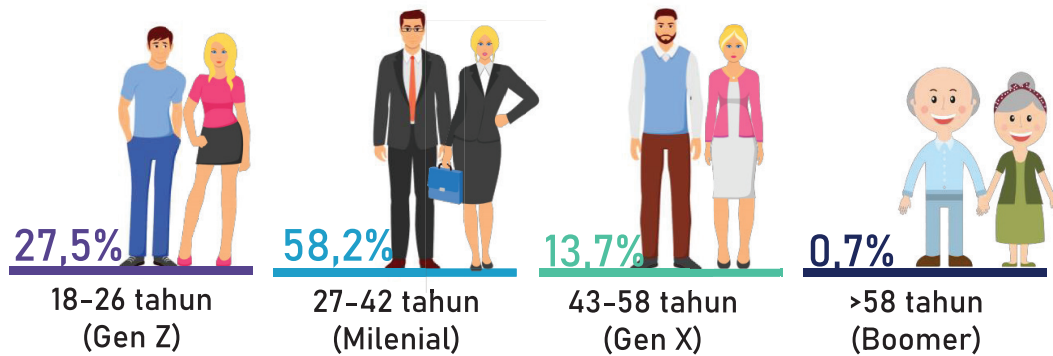
Status Pernikahan



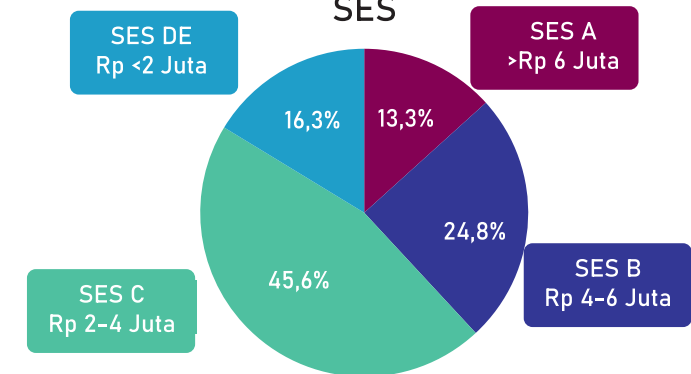
Pendidikan



Usia

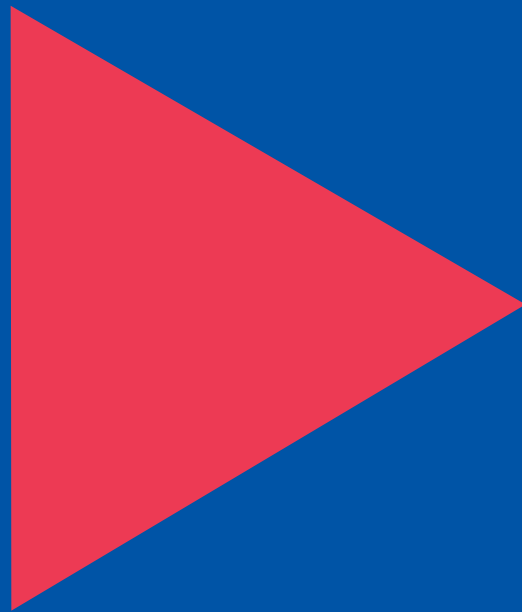


SES



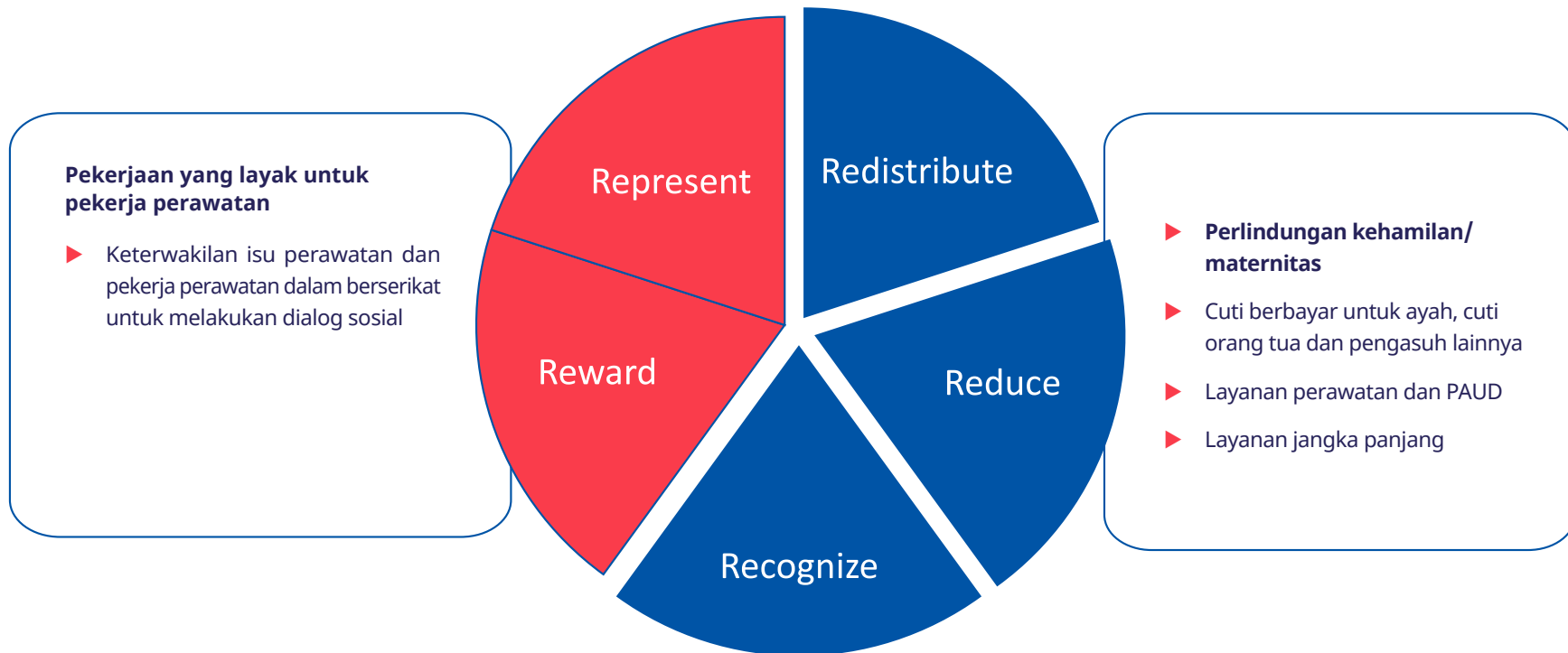


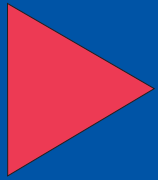
2 Kerangka konseptual



► Kerangka konseptual

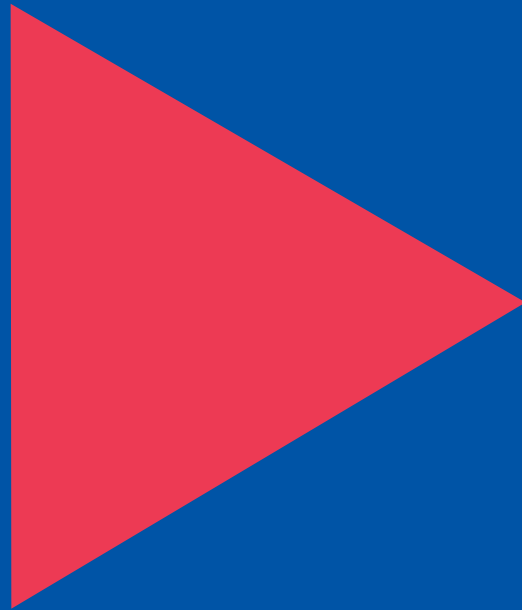
Pilar 5 R: Kebijakan perawatan yang bertujuan untuk mengakui (*recognize*), mengurangi (*reduce*), redistribusi (*redistribute*) pekerjaan perawatan tak berbayar dan mendorong adanya penghargaan (*reward*) dan keterwakilan (*represent*).





3

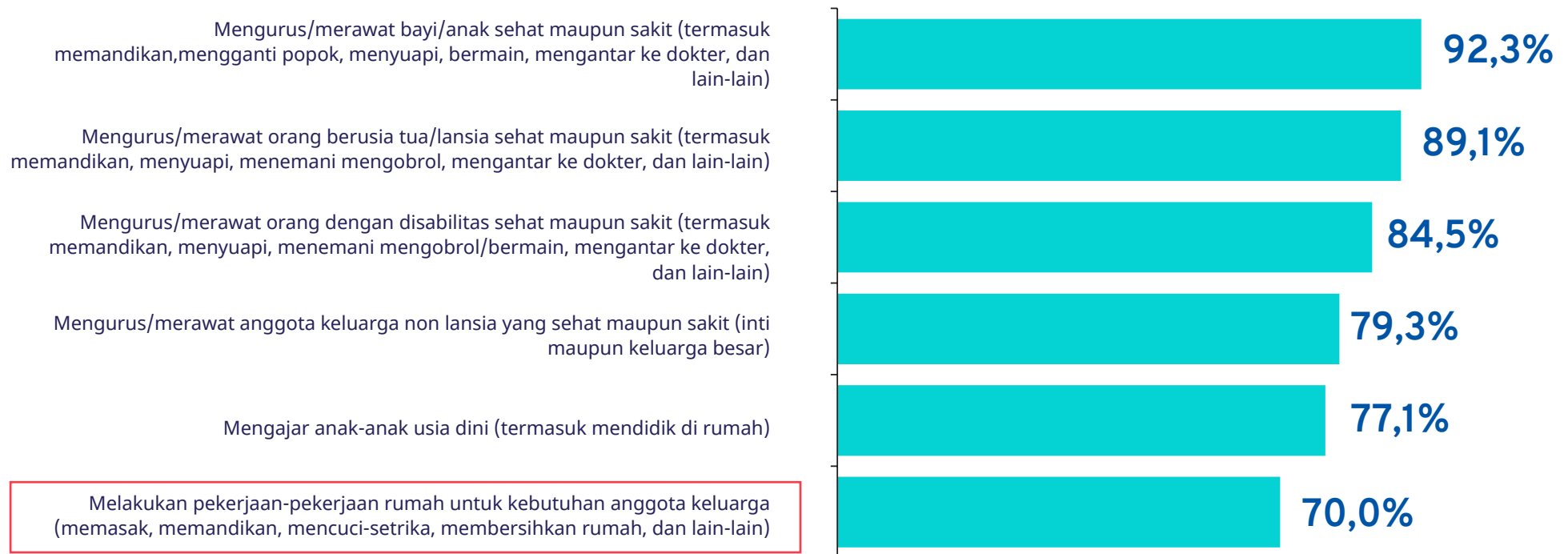
Persepsi pekerjaan
perawatan



► Mengurus/merawat bayi/anak menjadi pekerjaan perawatan paling dikenali

Dari beberapa tugas/pekerjaan berikut ini mana saja yang menurut Anda termasuk tugas pengasuhan dan perawatan? [MA]

Basis: Seluruh responden (2217)

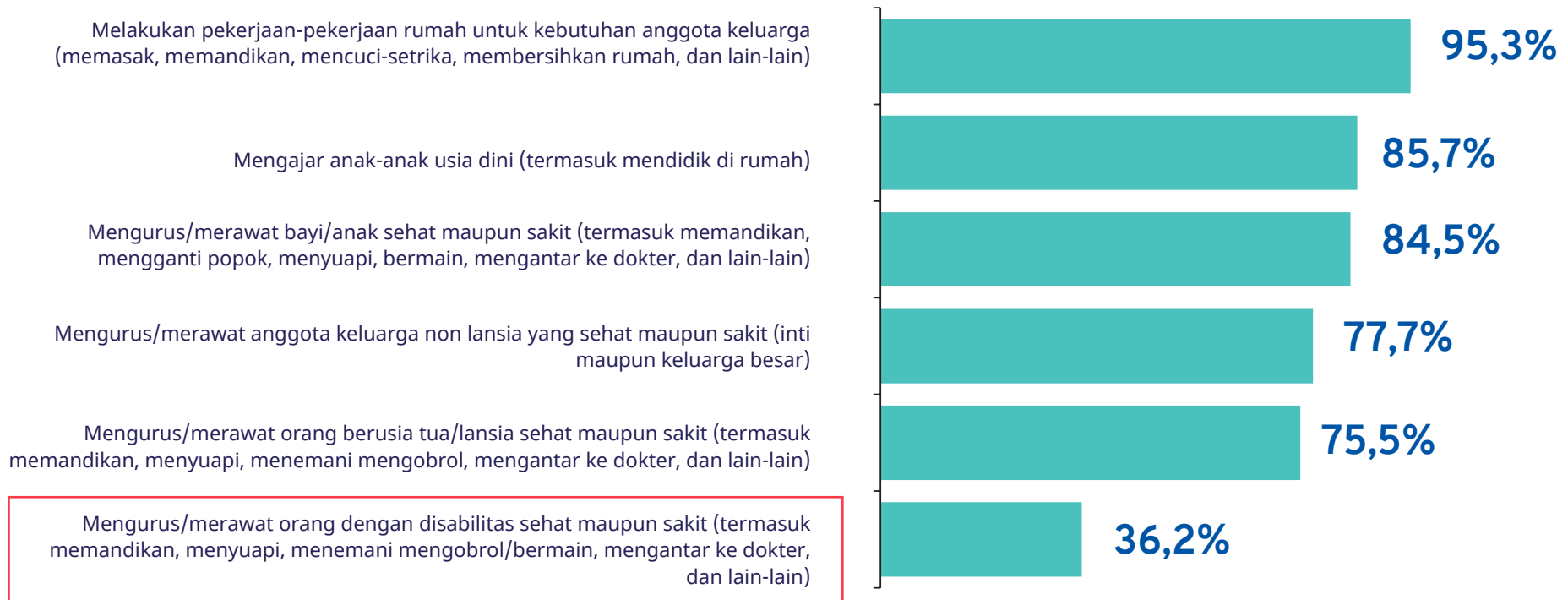


Pekerjaan domestik rumah tangga seperti memasak, memandikan, mencuci setrika, membersihkan rumah menjadi pekerjaan perawatan yang paling minim dikenali oleh publik.

► Melakukan pekerjaan rumah menjadi pekerjaan Perawatan yang paling banyak dilakukan

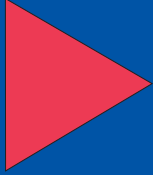
Dari beberapa tugas/pekerjaan berikut ini mana saja yang sudah pernah/sedang Anda lakukan? [MA]

Basis: Seluruh responden (2217)

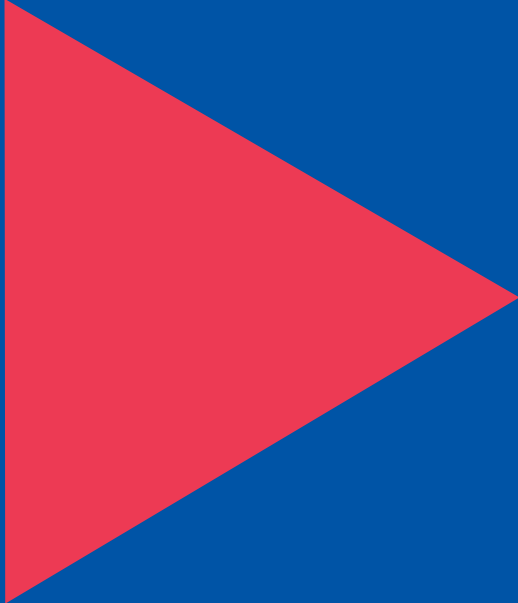


Mengurus/merawat orang dengan disabilitas sehat maupun sakit menjadi pekerjaan perawatan yang jarang dilakukan oleh publik.

*[SA] = Single Answer | [MA] = Multiple Answer | [OA] = Open Answer



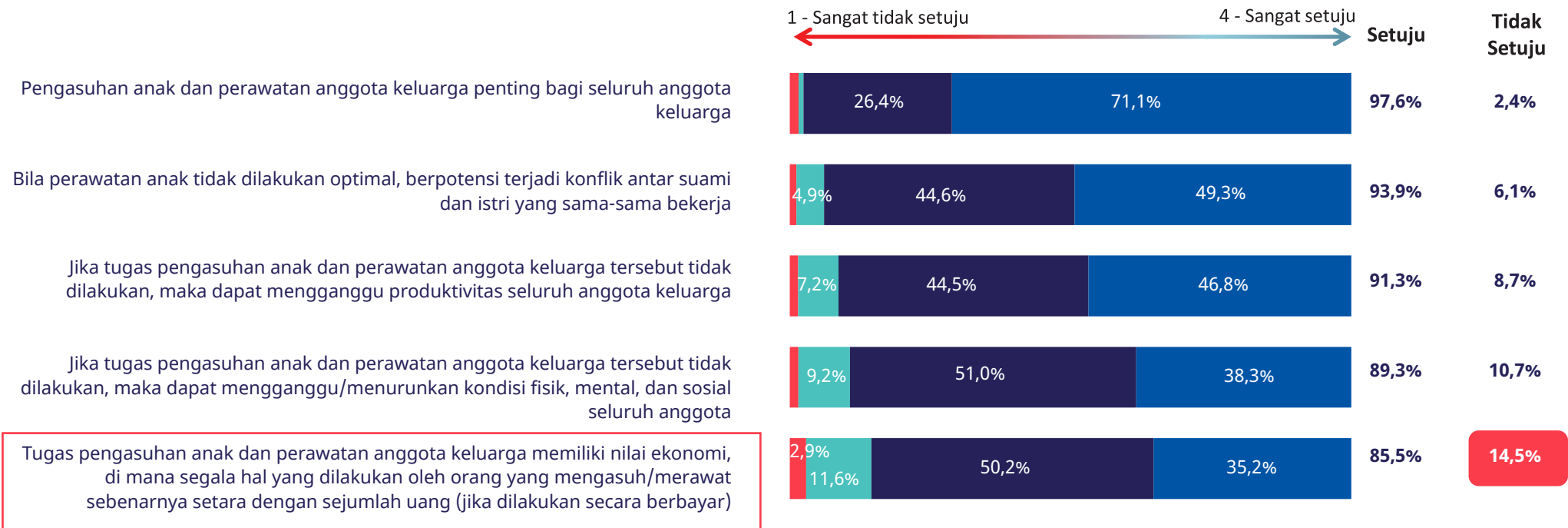
4 Recognize

- 
- Mengenali sebagai aktivitas bernilai produktif untuk mencapai kesejahteraan psikologis, fisik dan sosial.
 - Mengakui jika tidak dilakukan dapat mengganggu/menurunkan kondisi psikologis, fisik, hubungan sosial dan produktivitas.

► Pekerjaan perawatan diakui penting, namun kurang diakui bernilai ekonomi

Berikut ini adalah beberapa pernyataan tentang pengasuhan anak dan perawatan anggota keluarga. Berilah penilaian pada skala 1-4 terkait seberapa jauh Anda setuju dengan pernyataan tersebut, di mana 1=Sangat Tidak Setuju dan 4=Sangat Setuju. [SA]

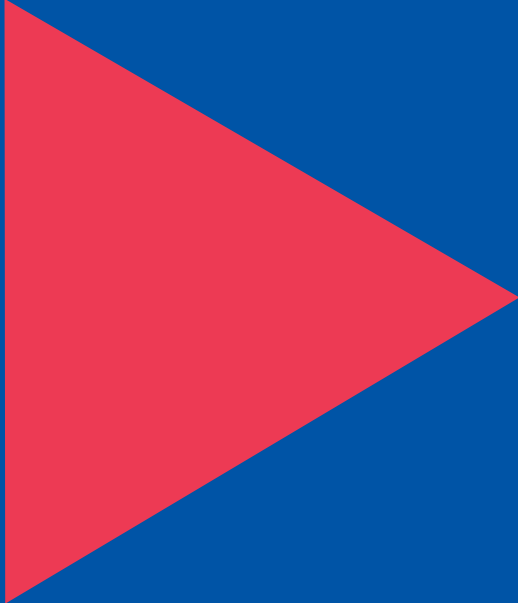
Basis: Seluruh responden (2217)



Pekerjaan perawatan diakui penting bagi seluruh anggota keluarga, utamanya untuk menghindari konflik, penurunan produktivitas dan penurunan kondisi fisik/mental. Namun, pengakuan terhadap pekerjaan perawatan bernilai ekonomi masih kurang diakui.



5 Reduce

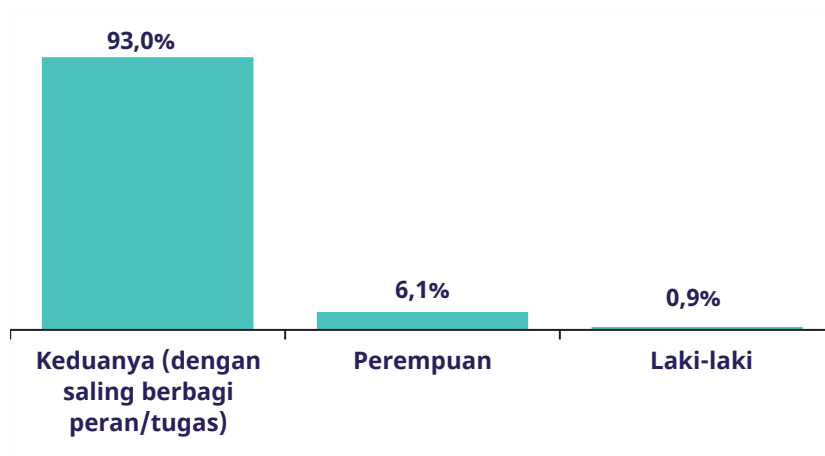


Mereduksi beban ganda perempuan dalam tugas perawatan melalui pelibatan setara dari pihak yang berkepentingan

► Perempuan tidak merasa memiliki jam kerja perawatan lebih banyak dibandingkan dengan laki-laki

Menurut Anda, siapa sebenarnya yang paling bertanggung jawab untuk melakukan tugas pengasuhan anak dan perawatan anggota keluarga? [SA]

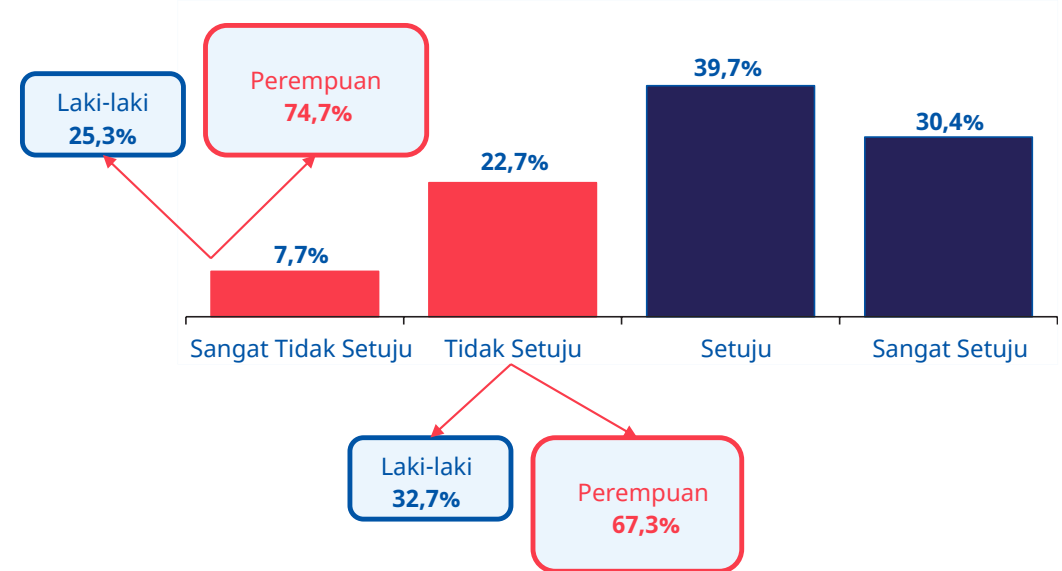
Basis: Seluruh responden (2217)



Mayoritas publik menjawab bahwa tugas perawatan menjadi tanggung jawab laki-laki dan perempuan.

Saat ini di Indonesia pada umumnya 'jam kerja' perempuan untuk tugas pengasuhan anak dan perawatan orang tua jauh lebih banyak dibandingkan laki-laki. Seberapa setujukah Anda dengan kondisi bahwa perempuan memiliki beban lebih banyak dalam pengasuhan dan perawatan tersebut? [SA]

Basis: Seluruh responden (2217)

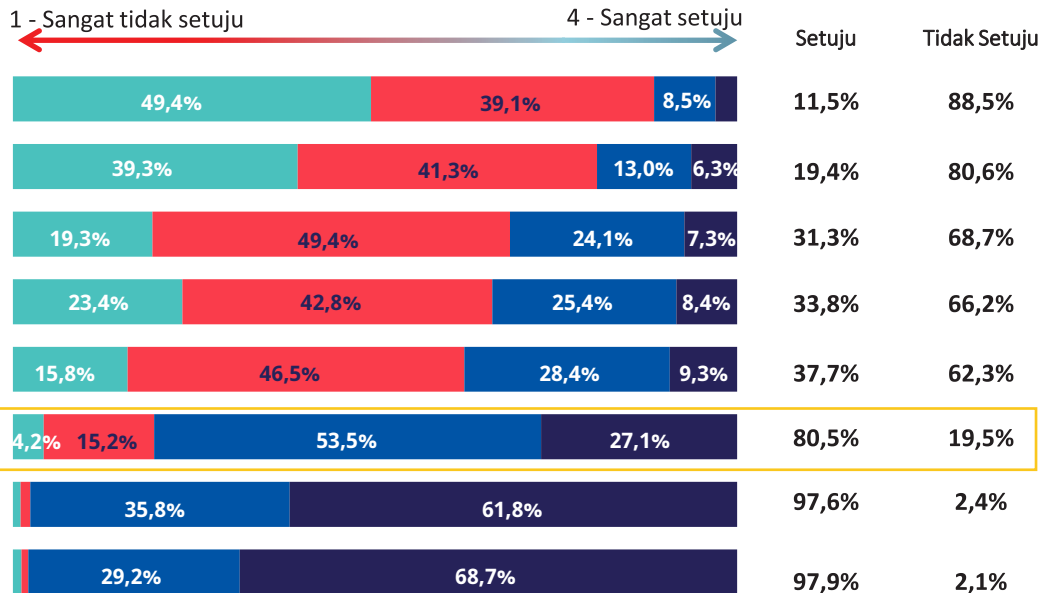


Mayoritas publik yang menjawab tidak setuju bahwa 'jam kerja' perempuan lebih banyak dibandingkan laki-laki adalah perempuan.

► Sadar bahwa pekerjaan perawatan merupakan tugas bersama, namun masih terdapat “pelabelan gender” yang dominan

Berikut ini adalah beberapa pernyataan tentang pembagian peran dan tanggung jawab pengasuhan anak dan perawatan anggota keluarga. Berilah penilaian pada skala 1-4 terkait seberapa jauh Anda setuju dengan pernyataan tersebut, di mana 1=Sangat Tidak Setuju dan 4=Sangat Setuju. [SA]

Basis: Seluruh responden (2217)

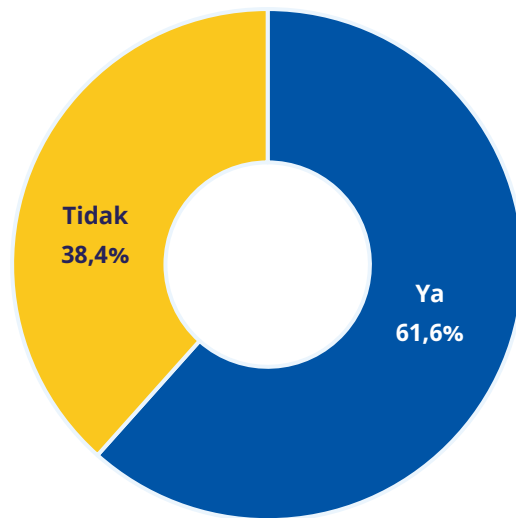


Publik menyadari bahwa pekerjaan perawatan merupakan tugas bersama laki-laki dan perempuan, termasuk di dalamnya ketidaksetujuan perempuan harus berhenti bekerja untuk melakukan tugas perawatan. Namun, pandangan bias gender bahwa sifat perempuan lebih telaten & penyabar masih mendominasi pandangan terhadap pekerjaan perawatan.

► Banyak responden laki-laki yang memiliki istri/saudara perempuan yang bekerja dan juga melakukan pekerjaan perawatan

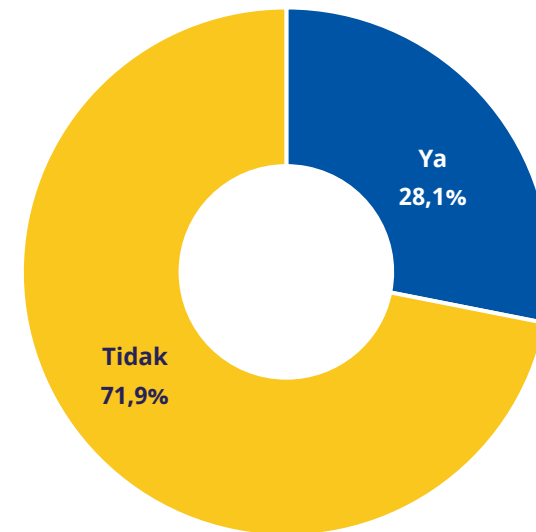
Apakah saat ini Anda memiliki istri/saudara perempuan yang bekerja/memiliki penghasilan sendiri dan juga sedang memiliki tugas pengasuhan anak/perawatan orang tua? [SA]

Basis: Seluruh responden (2217)



Apakah saat ini Anda memiliki istri/saudara perempuan yang sebelumnya pernah bekerja/memiliki penghasilan sendiri, namun harus keluar/berhenti dari pekerjaannya untuk bisa mengasuh anak/merawat orang tua?

Basis: Responden laki-laki yang tidak memiliki istri/saudara perempuan yang bekerja dan melakukan tugas perawatan/pengasuhan (292)

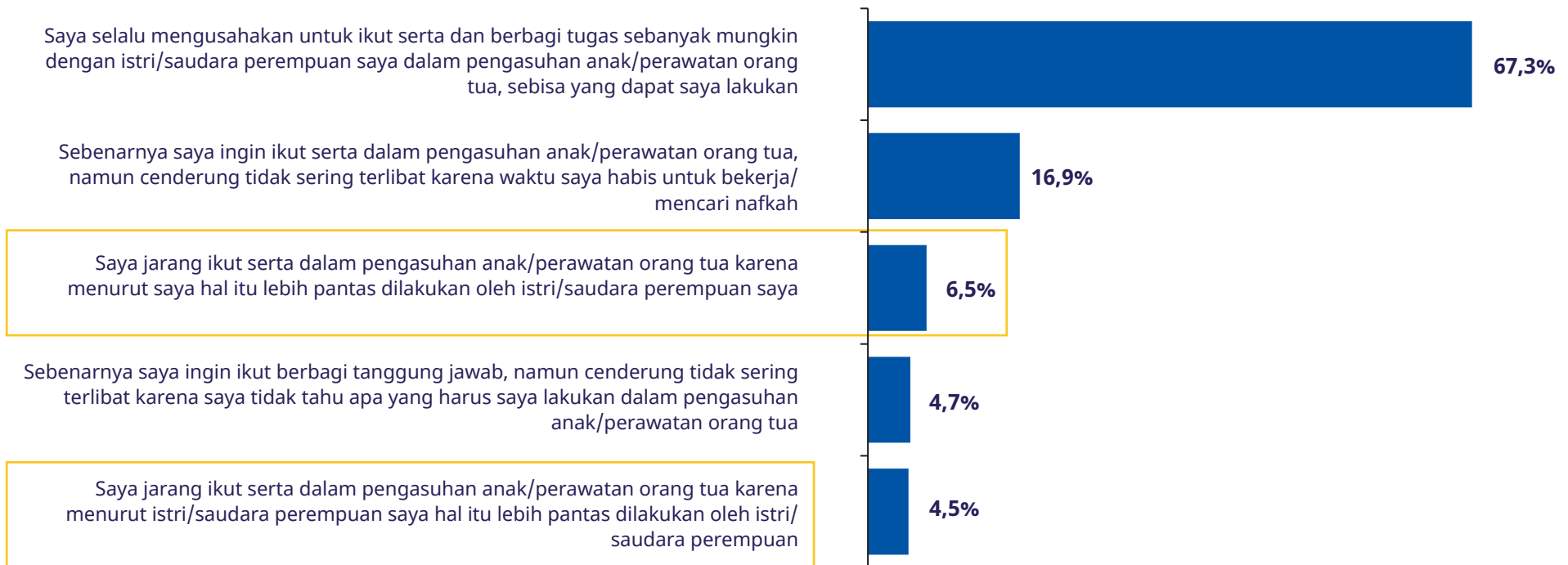


Mayoritas responden laki-laki memiliki istri/saudara perempuan yang bekerja/memiliki penghasilan sendiri dan juga melakukan pekerjaan perawatan. Ada juga sebagian responden laki-laki memiliki istri/saudara perempuan yang sudah bekerja tetapi harus berhenti dari pekerjaannya untuk melakukan pekerjaan perawatan.

► Masih terdapat pandangan pantas/tidak pantas pada “peran gender” untuk melakukan pekerjaan perawatan

Bagaimana biasanya pembagian peran Anda dalam pengasuhan anak/perawatan orang tua tersebut? [SA]

Basis: Responden laki-laki memiliki istri/saudara perempuan yang melakukan tugas perawatan/pengasuhan (550)

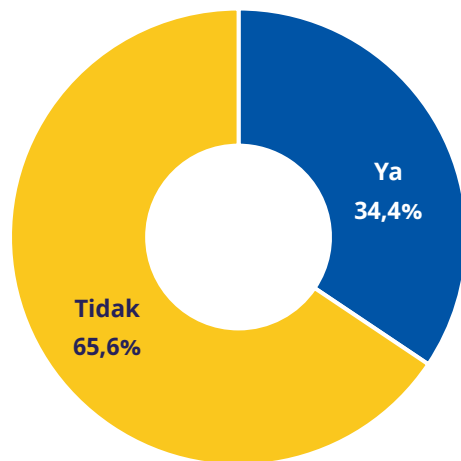


Mayoritas responden laki-laki yang memiliki istri/saudara perempuan yang memiliki tugas perawatan/pengasuhan, mengusahakan untuk ikut serta dan terlibat lebih banyak dalam pengasuhan anak/perawatan orang tua.

► Masih terdapat pandangan “bias gender” bahwa melakukan pekerjaan perawatan adalah kewajiban utama perempuan

Apakah Anda berencana menggunakan/meminta bantuan/membayar orang di luar keluarga Anda untuk membantu istri/saudara perempuan Anda melakukan pekerjaan perawatan? [SA]

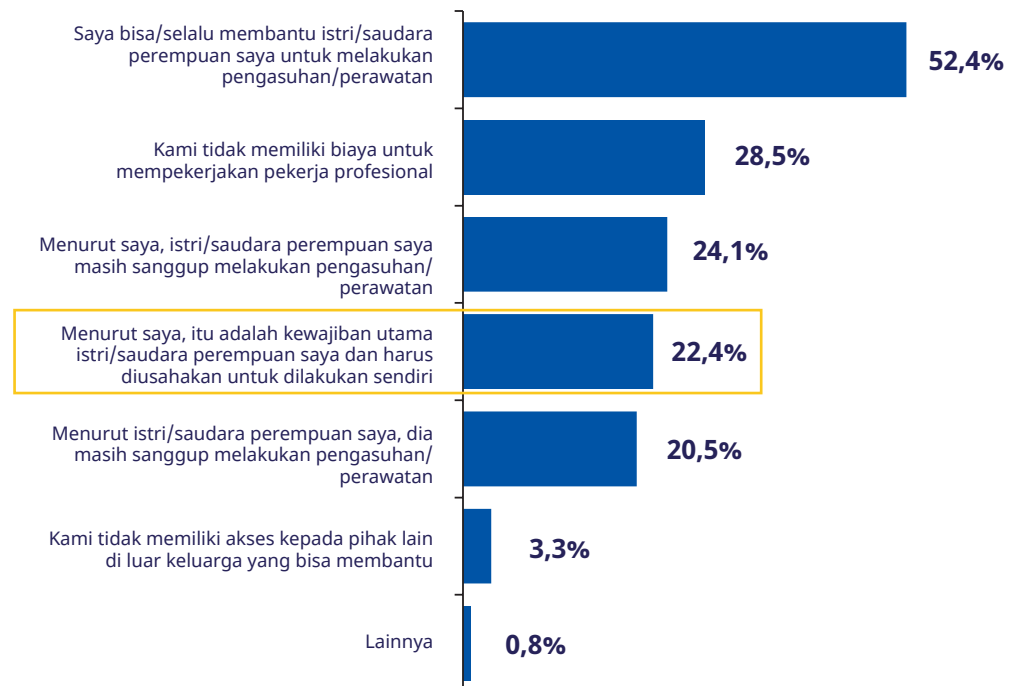
Basis: Responden laki-laki memiliki istri/saudara perempuan melakukan tugas perawatan/pengasuhan (550)



Mayoritas responden tidak berencana menggunakan/meminta bantuan orang di luar keluarga karena mereka merasa bisa/selalu membantu istri/saudara perempuan dalam melakukan pekerjaan perawatan

Mengapa Anda tidak akan menggunakan/meminta bantuan/membayar orang di luar keluarga Anda untuk melakukan pekerjaan perawatan? [MA]

Basis: Responden laki-laki yang tidak berencana menggunakan/meminta bantuan orang di luar keluarga untuk melakukan pekerjaan perawatan (361)



► Laki-laki tanpa pengalaman tugas perawatan akan menyerahkan tanggung jawab tugas perawatan kepada orang lain

Jika nanti Anda memiliki anak yang harus diasuh/orang tua lansia/keluarga sakit berkepanjangan/menahun, siapakah yang akan paling dominan melakukan pekerjaan perawatan tersebut? [SA]

Basis: Responden laki-laki yang tidak memiliki istri/saudara perempuan yang melakukan tugas perawatan/pengasuhan (210)



Lebih banyak laki-laki akan menyerahkan tugas perawatan kepada orang lain, utamanya kepada istri. Meskipun, paling banyak laki-laki merasa akan mengambil tanggung jawab tugas perawatan tersebut.

► Mayoritas laki-laki biasa saja ketika perempuan berhenti bekerja untuk melakukan tugas perawatan

Terkait kondisi di mana istri/saudara perempuan pernah bekerja/memiliki penghasilan sendiri, namun harus keluar/berhenti dari pekerjaannya untuk bisa mengasuh anak/merawat orang tua, bagaimana pendapat Anda tentang hal tersebut? [SA]

Basis: Responden laki-laki yang memiliki istri/saudara perempuan yang sebelumnya pernah bekerja namun harus berhenti untuk bisa melakukan tugas perawatan/pengasuhan (82)

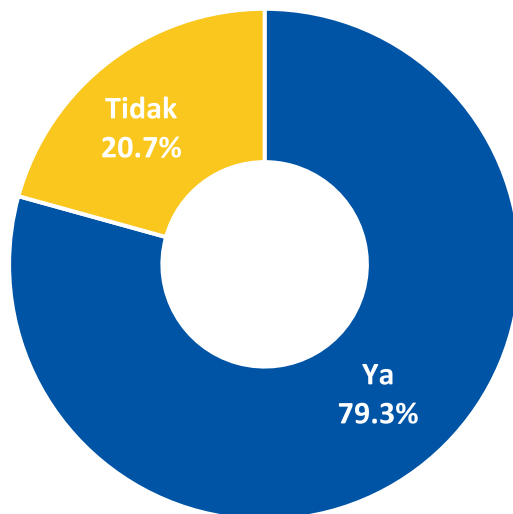


Hanya sedikit responden laki-laki yang menyadari bahwa istri/saudara perempuan memiliki hak untuk bekerja dan berprestasi. Selebihnya hanya bisa menyayangkan kondisi tersebut, tapi tidak memiliki pilihan lain.

► Mayoritas responden perempuan memiliki beban ganda

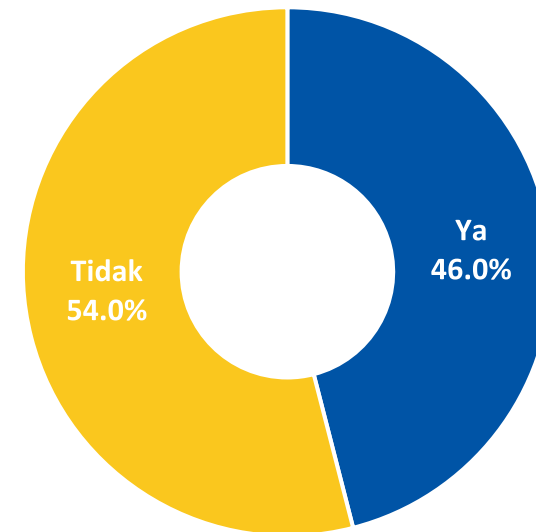
Apakah saat ini Anda adalah seorang istri/saudara perempuan yang bekerja/memiliki penghasilan sendiri dan juga sedang memiliki tugas pengasuhan anak/perawatan orang tua? [SA]

Basis: Responden perempuan (1457)



Apakah saat ini Anda adalah istri/saudara perempuan yang sebelumnya pernah bekerja/memiliki penghasilan sendiri, namun harus keluar/berhenti dari pekerjaannya untuk bisa mengasuh anak/merawat orang tua?

Basis: Responden perempuan yang tidak memiliki penghasilan sendiri dan melakukan tugas perawatan/pengasuhan (292)

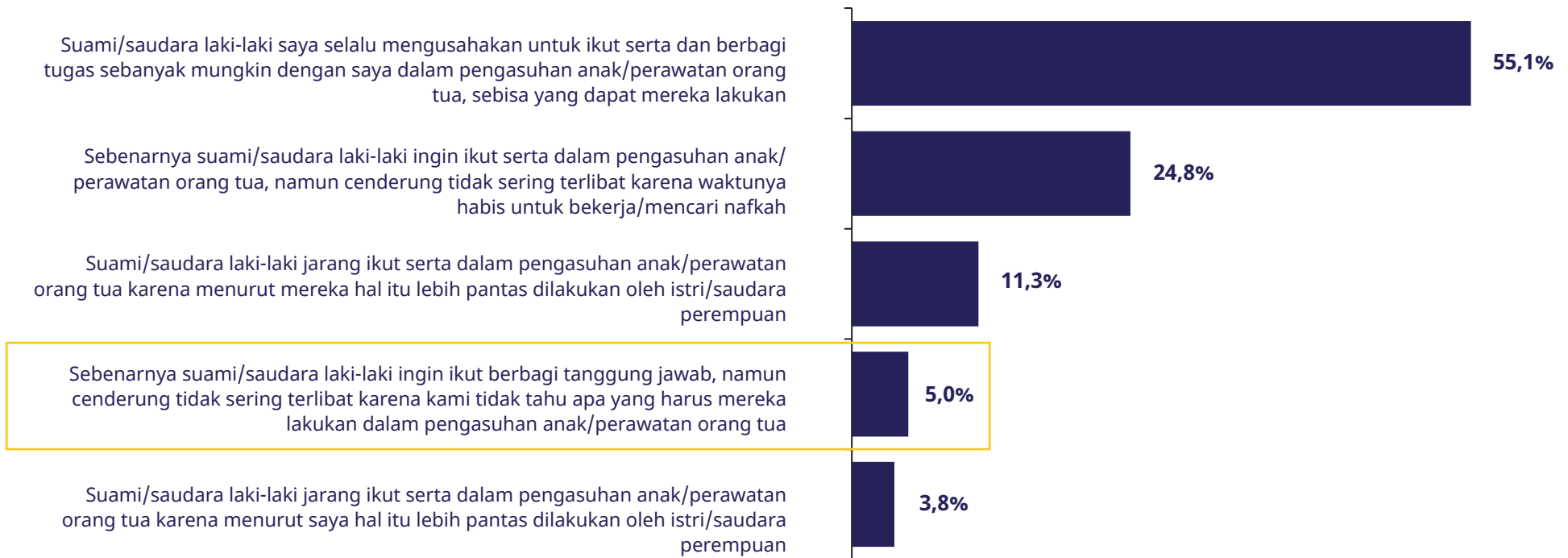


Responden perempuan yang tidak melakukan beban ganda saat ini, hampir setengahnya adalah perempuan yang pernah bekerja dan harus berhenti dari pekerjaannya untuk mengasuh anak/merawat orang tua.

► Masih terdapat responden perempuan yang tidak memahami peran suami/saudara laki-laki dalam tugas perawatan

Bagaimana biasanya pembagian peran suami/saudara laki-laki Anda dalam pengasuhan anak/perawatan orang tua tersebut? [SA]

Basis: Responden perempuan yang melakukan tugas perawatan/pengasuhan (1294)

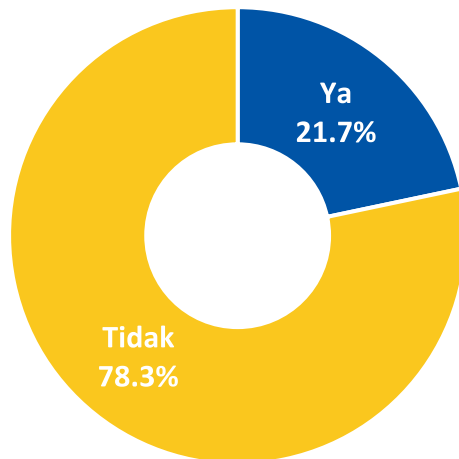


Mayoritas responden perempuan dengan tugas perawatan/pengasuhan, memiliki suami/saudara laki-laki yang mengusahakan untuk ikut serta dan terlibat lebih banyak dalam pengasuhan anak/perawatan orang tua. Namun, masih ada sedikit responden perempuan yang memiliki suami/saudara laki-laki dengan pandangan bahwa tugas perawatan merupakan tugas perempuan.

► Masih terdapat pandangan “bias gender” bahwa melakukan pekerjaan perawatan adalah kewajiban utama perempuan

Apakah Anda berencana menggunakan/meminta bantuan/membayar orang di luar keluarga Anda untuk membantu melakukan pekerjaan perawatan? [SA]

Basis: Responden perempuan yang melakukan tugas perawatan/pengasuhan (1294)



Mayoritas responden perempuan tidak berencana menggunakan/meminta bantuan orang di luar keluarga karena merasa suami bisa/selalu membantu dalam melakukan pekerjaan perawatan serta masih sanggup melakukannya sendiri

Apakah saat ini Anda adalah istri/saudara perempuan yang sebelumnya pernah bekerja/memiliki penghasilan sendiri, namun harus keluar/berhenti dari pekerjaannya untuk bisa mengasuh anak/merawat orang tua?

Basis: Responden perempuan yang tidak memiliki penghasilan sendiri dan melakukan tugas perawatan/pengasuhan (292)

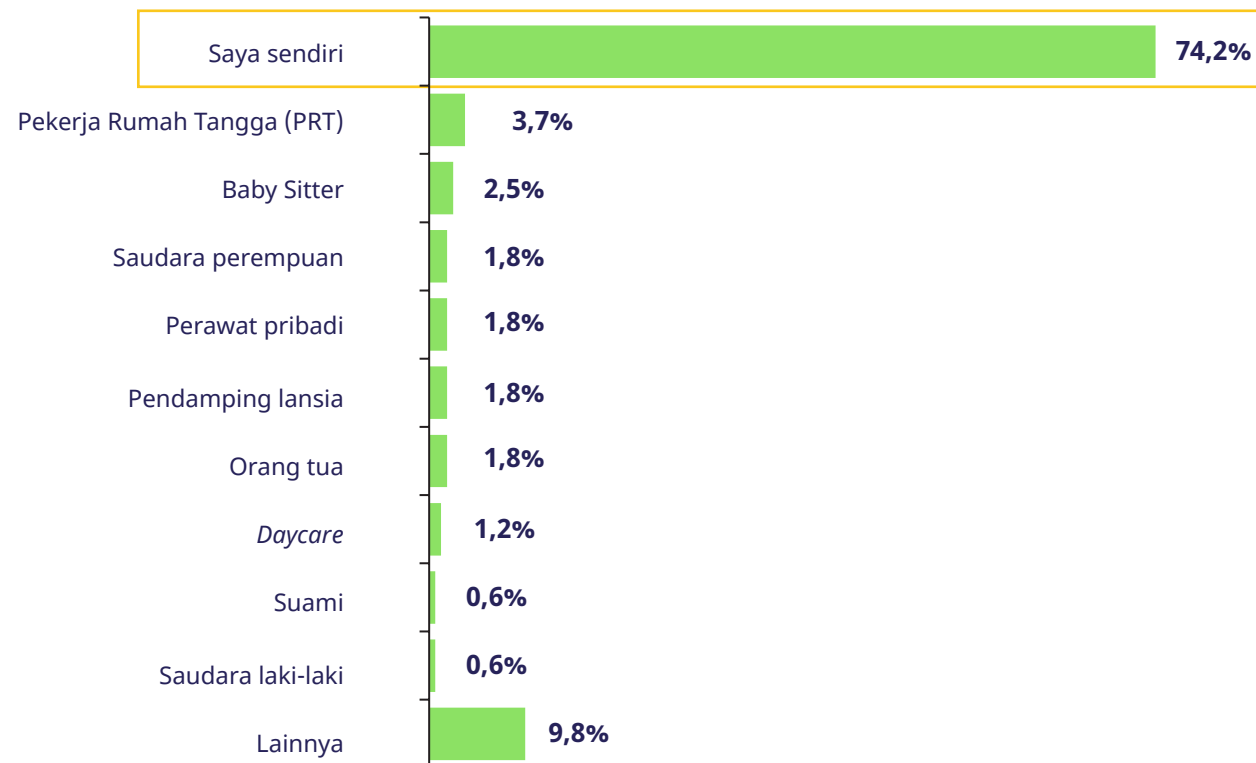


*[SA] = Single Answer | [MA] = Multiple Answer | [OA] = Open Answer

► Mayoritas perempuan tanpa pengalaman tugas perawatan akan mengambil tanggung jawab tugas perawatan di masa datang

Jika nanti Anda memiliki anak yang harus diasuh/orang tua lansia/keluarga sakit berkepanjangan/menahun, siapakah yang akan paling dominan melakukan pekerjaan perawatan tersebut? [SA]

Basis: Responden perempuan yang tidak memiliki tugas perawatan/pengasuhan (163)



Ada sebagian perempuan yang membutuhkan bantuan orang lain selain suami untuk melakukan pekerjaan perawatan saat memiliki anak yang harus diasuh/orang tua lansia sakit.

► Mayoritas perempuan berpendapat/berpikir biasa saja ketika perempuan berhenti bekerja untuk melakukan tugas perawatan

Terkait kondisi di mana Anda pernah bekerja/memiliki penghasilan sendiri, namun harus keluar/berhenti dari pekerjaan untuk bisa mengasuh anak/merawat orang tua, bagaimana pendapat Anda tentang hal tersebut? [SA]

Basis: Responden perempuan yang sebelumnya pernah bekerja namun harus berhenti untuk bisa melakukan tugas perawatan/pengasuhan (139)

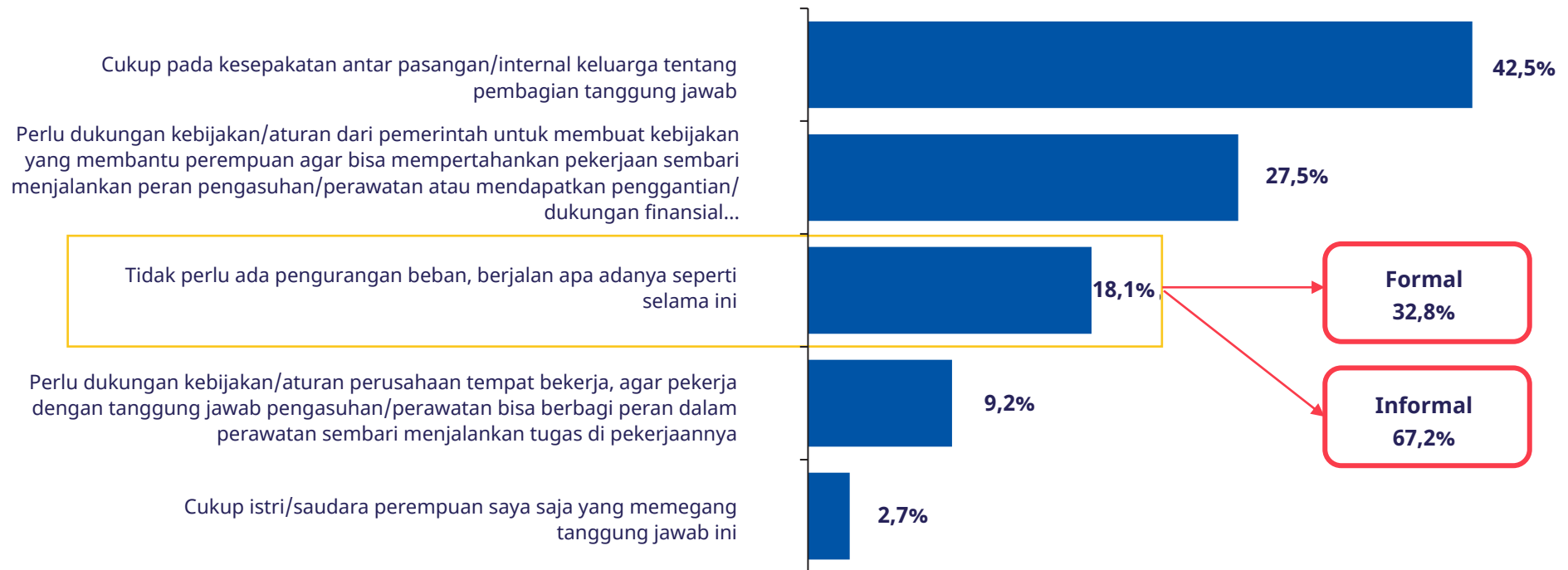


Hanya sedikit responden perempuan yang menyadari bahwa mereka memiliki hak untuk bekerja dan berprestasi. Selebihnya hanya bisa menyayangkan kondisi tersebut, tapi tidak memiliki pilihan lain.

► Untuk mengurangi beban ganda perempuan, reduce kesepakatan pasangan/internal keluarga paling banyak dipilih

Menurut Anda, sampai tahap manakah pengurangan beban perempuan (dalam menjalankan tugas pengasuhan/perawatan di keluarga Anda) perlu dilakukan? [SA]

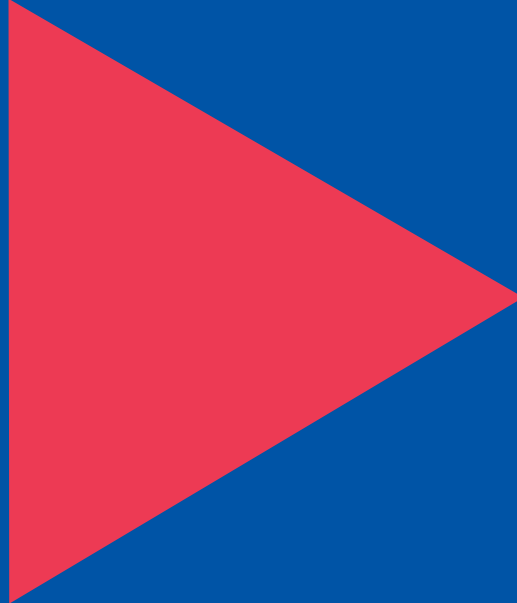
Basis: Seluruh responden (2217)



Ada publik yang sudah cukup puas dengan keadaan saat ini, tidak perlu ada *treatment* apapun terkait dengan pekerjaan perawatan saat ini. Kondisi tersebut paling banyak terjadi pada pekerjaan informal. Hanya sedikit publik yang melimpahkan tugas perawatan ini kepada perempuan.



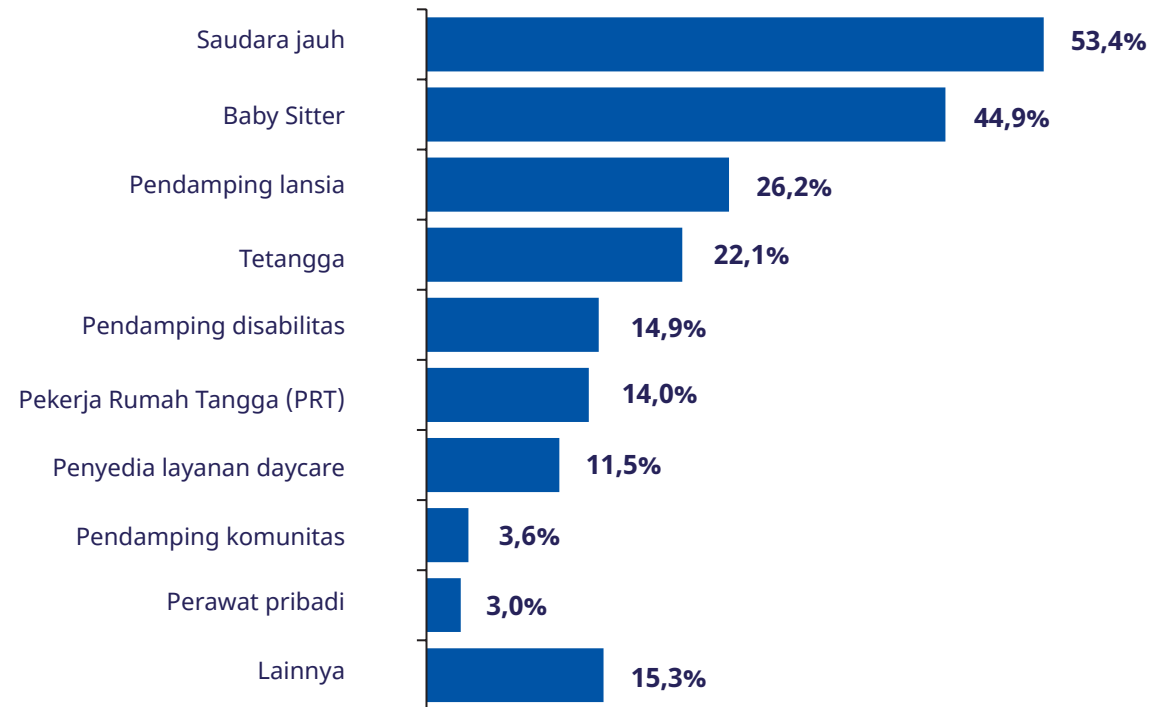
6 Redistribute

- 
- Distribusi ulang beban ganda perempuan kepada beragam pihak yang berkepentingan
 - Mengoptimalkan produktivitas perempuan di dunia kerja

► Saudara jauh menjadi pilihan yang paling memungkinkan untuk membantu melakukan pekerjaan perawatan

Sebelumnya Anda menyatakan bahwa Anda/pasangan berencana menggunakan/meminta bantuan/membayar orang di luar keluarga Anda untuk membantu melakukan pekerjaan perawatan. Siapa saja dari beberapa pihak berikut yang saat ini memungkinkan untuk membantu Anda? [MA]

Basis: Responden yang berencana meminta bantuan orang di luar keluarga untuk melakukan pekerjaan perawatan (470)



Bagi publik yang akan membayar orang di luar keluarga untuk melakukan pekerjaan perawatan, paling banyak akan menggunakan saudara jauh, kemudian baby sitter dan pendamping lansia.

► Mayoritas perempuan berpendapat/berpikir biasa saja ketika perempuan berhenti bekerja untuk melakukan tugas perawatan

Dari beberapa layanan/program perawatan di bawah ini, mana saja yang Anda ketahui? [MA]

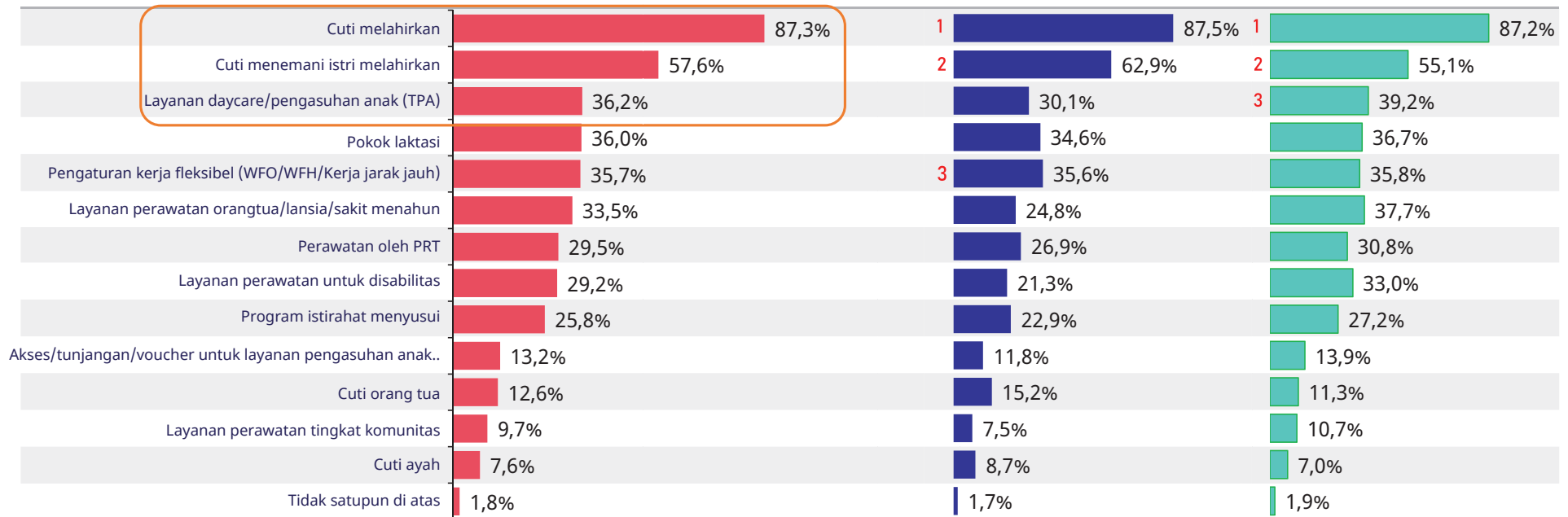
Formal

Informal

n: 722

n: 1495

Basis: Seluruh responden (2217)



Cutu melahirkan, cutu menemani istri melahirkan dan layanan daycare/pengasuhan anak (TPA) menjadi tiga program perawatan paling diketahui secara umum dan pada sektor informal. Sedangkan pada sektor formal, posisi ketiga adalah kerja fleksibel (WFO/WFH/Kerja jarak jauh).

** Cuti ayah adalah cuti sebagai ayah untuk melakukan pengasuhan anak/mengurus keluarga

*** Cuti orang tua adalah cuti untuk mengurus/merawat orang tua

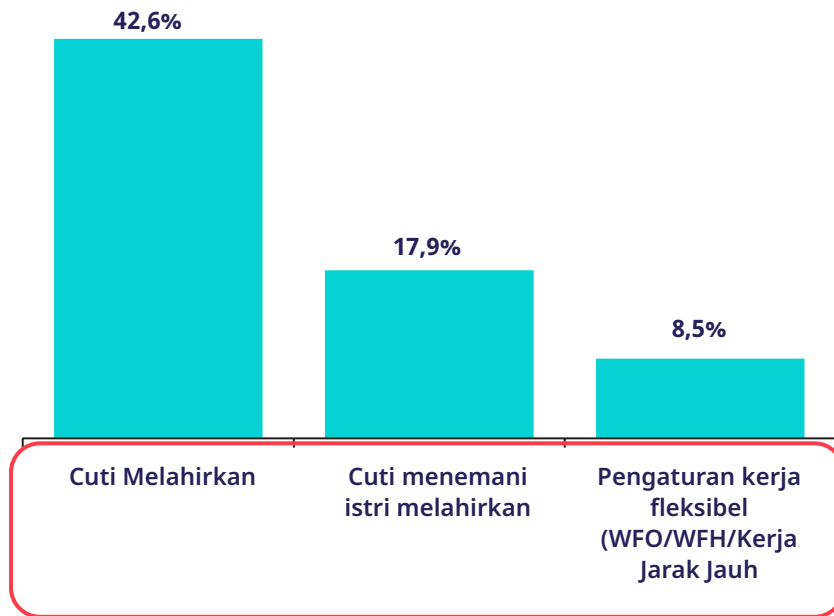
Dalam konteks Indonesia, kedua cuti ini diambil dari cuti tahunan

*[SA] = Single Answer | [MA] = Multiple Answer | [OA] = Open Answer

► Tiga program paling dibutuhkan merupakan program yang paling banyak disediakan oleh perusahaan

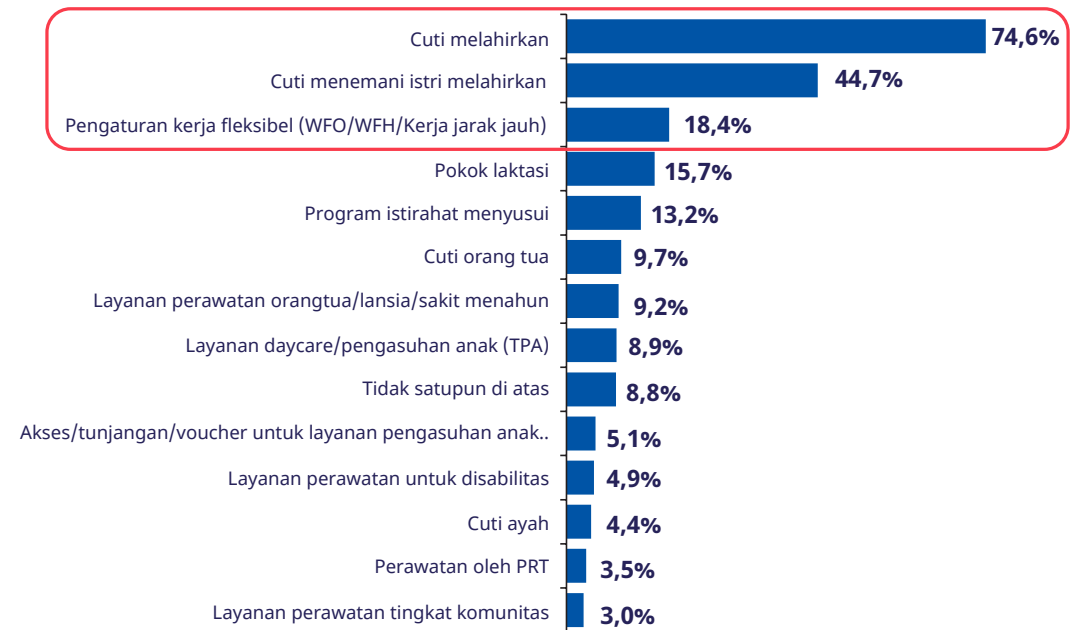
Di antara layanan/program perawatan yang Anda ketahui, pilih 3 layanan/program yang saat ini Anda/pasangan paling butuhkan? [Ranking]

Basis: Seluruh responden (2217)



Mana saja layanan/program perawatan yang disediakan oleh perusahaan/instansi tempat Anda/pasangan bekerja saat ini? [MA]

Basis: Seluruh responden (2217)

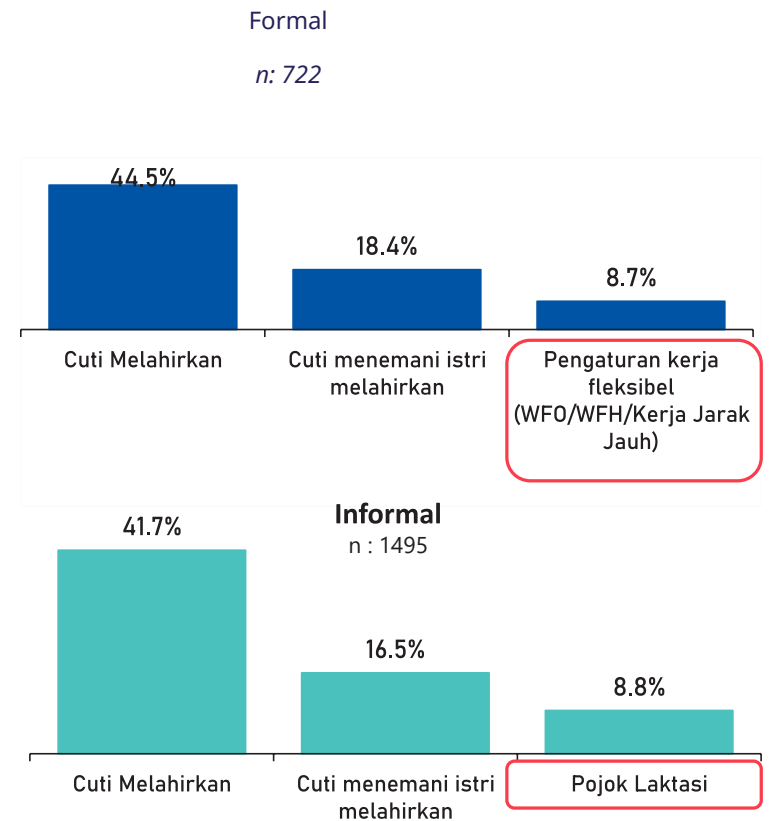
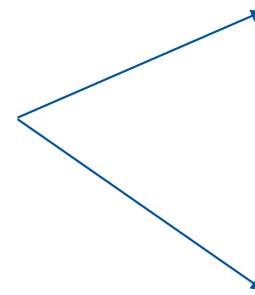
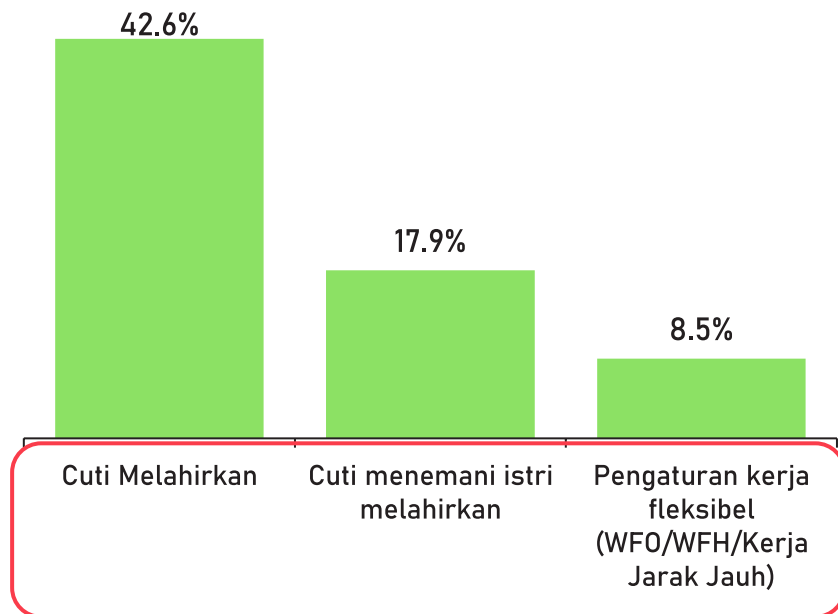


Cuti melahirkan, cuti menemani istri melahirkan dan pengaturan kerja fleksibel menjadi tiga program perawatan paling dibutuhkan dan disediakan juga oleh perusahaan.

► Ada perbedaan tiga program layanan paling dibutuhkan Antara sektor formal & informal

Di antara layanan/program perawatan yang Anda ketahui, pilih 3 layanan/program yang saat ini Anda/pasangan paling butuhkan? [Ranking]

Basis: Seluruh responden (2217)



Perbedaan terletak pada program ke tiga yang paling dibutuhkan. Pada sektor formal, membutuhkan pengaturan kerja fleksibel (WFO/WFH/Kerja jarak jauh). Sementara pada sektor informal, membutuhkan pojok laktasi.

► Relatif sama program perawatan yang disediakan oleh Perusahaan antara sektor formal & informal

Mana saja layanan/program perawatan yang disediakan oleh perusahaan/instansi tempat Anda/pasangan bekerja saat ini? [MA]

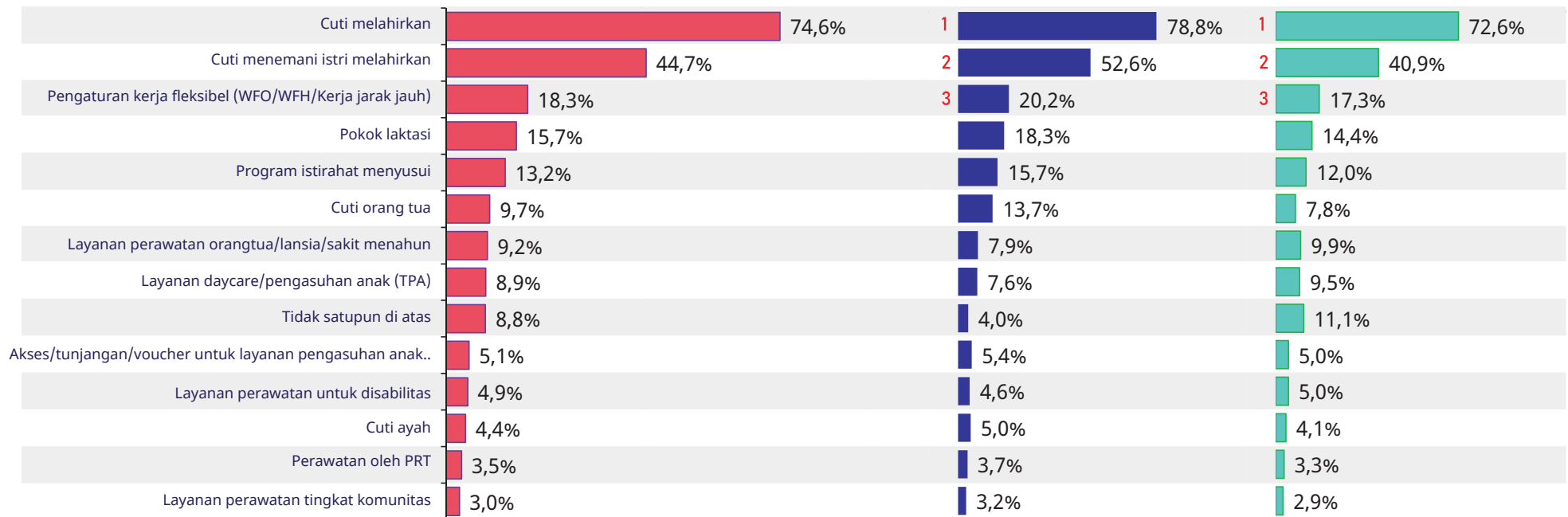
Formal

Informal

n: 722

n: 1495

Basis: Seluruh responden (2217)



Cuti melahirkan, cuti menemani istri melahirkan dan pengaturan kerja fleksibel menjadi tiga program perawatan paling banyak disediakan oleh Perusahaan pada sektor formal & informal.

** Cuti ayah adalah cuti sebagai ayah untuk melakukan pengasuhan anak/mengurus keluarga

*** Cuti orang tua adalah cuti untuk mengurus/merawat orang tua

Dalam konteks Indonesia, kedua cuti ini diambil dari cuti tahunan

*[SA] = Single Answer | [MA] = Multiple Answer | [OA] = Open Answer

► Layanan daycare/pengasuhan anak (TPA) tidak disediakan perusahaan namun paling dapat diakses

Mana saja layanan/program perawatan yang tidak disediakan oleh perusahaan/instansi tempat Anda/pasangan bekerja namun tersedia di sekitar Anda dan bisa Anda akses/gunakan saat ini?

Basis: Responden yang menjawab tidak ada layanan/program perawatan di perusahaan/tempat bekerja

		n	Formal	n	Informal
Layanan Daycare/pengasuhan anak (TPA) (n=2020)	38,5%	667	39,9%	1353	37,8%
Layanan perawatan orangtua/lansia/sakit menahun (n=2012)	30,3%	665	33,1%	1347	28,9%
Perawatan oleh ART/PRT (n=2140)	29,4%	695	31,4%	1445	28,5%
Akses/tunjangan/voucher untuk layanan pengasuhan anak (TPA) (n=2103)	29,3%	683	32,8%	1420	27,7%
Pengaturan kerja fleksibel (WFO/WFH/Kerja Jarak Jauh) (n=1812)	24,6%	342	26,7%	884	23,6%
Layanan perawatan untuk disabilitas (n=2109)	24,4%	686	26,1%	1434	23,5%
Pojok Laktasi (n=1869)	24,1%	623	26,3%	1378	23,1%
Layanan perawatan tingkat komunitas (n=2150)	21,6%	153	24,3%	410	20,3%
Tidak satupun di atas (n=2022)	17,3%	576	16,5%	1236	17,8%

Layanan perawatan tingkat komunitas menjadi program yang paling minim disediakan oleh perusahaan dan paling sulit diakses juga di sekitar. Pada sektor formal dan informal, akses terhadap program layanan yang tidak disediakan oleh Perusahaan relatif sama.

► Cuti melahirkan menjadi program perawatan paling dibutuhkan dan paling banyak digunakan

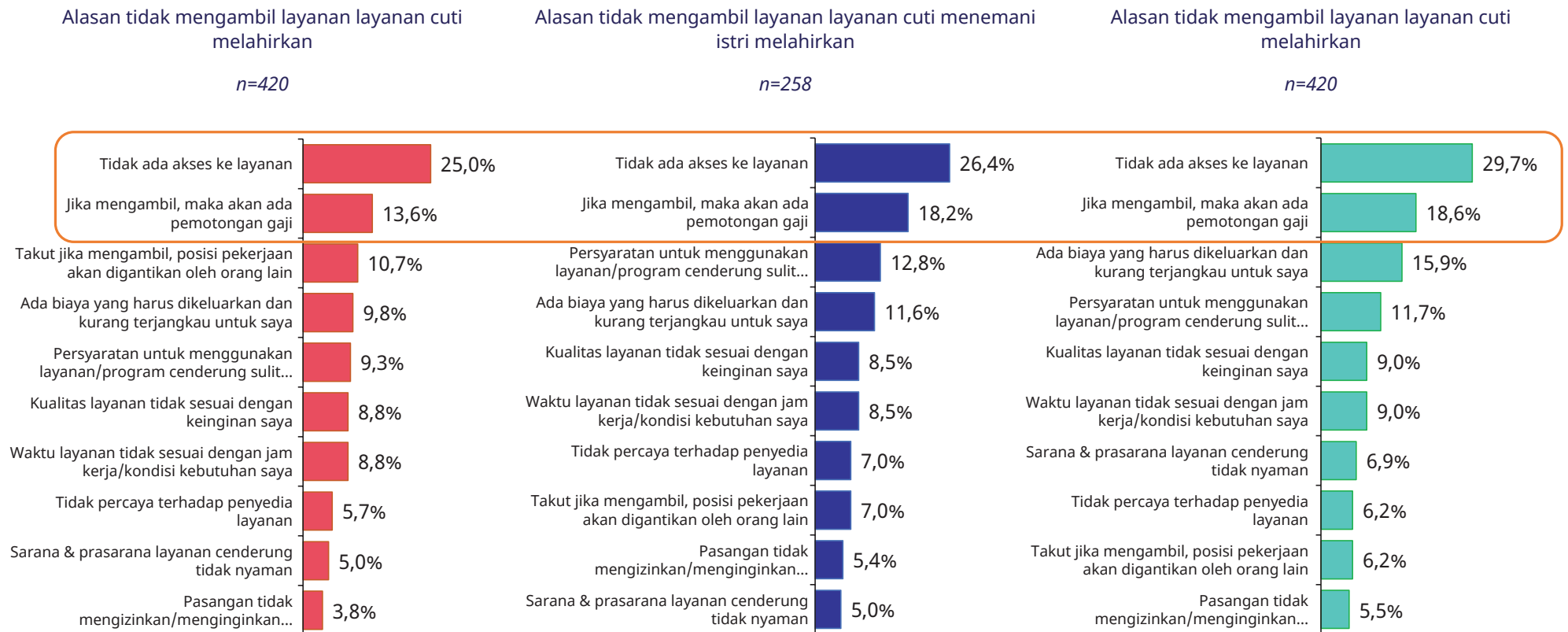
Dari layanan/program yang Anda butuhkan, mana saja yang sudah pernah Anda/pasangan gunakan/manfaatkan hingga saat ini?

Basis: Responden yang membutuhkan layanan/program perawatan

		n	Formal	n	Informal
Cuti melahirkan (n=1461)	56,1%	494	49,2%	967	59,6%
Cuti menemani istri melahirkan (n=907)	54,9%	331	51,4%	576	56,9%
Pengaturan kerja fleksibel (WFO/WFH/Kerja jarak jauh) (N=548)	51,3%	195	52,8%	353	50,4%
Cuti orang tua (N=186)	46,2%	78	52,6%	107	42,1%
Cuti ayah (N=58)	37,9%	20	30,0%	38	42,1%
Program istirahat menyusui (n=261)	34,9%	86	37,2%	175	33,7%
Pokok laktasi (n=333)	32,7%	87	25,3%	246	35,4%
Layanan perawatan orangtua/lansia/sakit menahun (n=470)	26,2%	111	36,0%	359	23,1%
Layanan daycare/pengasuhan anak (TPA) (n=459)	25,5%	118	27,1%	341	24,9%
Perawatan oleh PRT (n=297)	23,2%	102	35,3%	195	16,9%
Tidak satupun di atas (n=44)	20,5%	14	21,4%	30	20,0%
Akses/tunjangan/voucher untuk layanan pengasuhan anak (TPA) (n=124)	18,5%	40	25,0%	84	15,5%
Layanan perawatan tingkat komunitas (n=56)	14,3%	14	7,1%	42	16,7%
Layanan perawatan untuk disabilitas (n=176)	10,8%	36	16,7%	140	9,3%

Cuti melahirkan, cuti menemani istri melahirkan dan pengaturan kerja fleksibel menjadi tiga program perawatan paling dibutuhkan dan paling banyak digunakan. Pada sektor formal, kerja fleksibel menjadi layanan yang paling dibutuhkan dan digunakan. Sementara pada sektor informal, cuti melahirkan menjadi layanan yang paling dibutuhkan dan digunakan.

► Tidak ada akses layanan dan adanya pemotongan gaji menjadi alasan tidak mengambil layanan yang paling dibutuhkan



Pada publik yang tidak mengambil tiga layanan perawatan yang paling dibutuhkan (cuti melahirkan, cuti menemani istri melahirkan dan kerja flaksibel), hal ini dikarenakan tidak adanya akses ke layanan dan ada pemotongan gaji jika mengambil layanan tersebut.

► Pengaturan kerja fleksibel menjadi program Paling banyak digunakan hingga saat ini

Dari layanan/program yang tersedia, mana saja yang sudah pernah Anda/pasangan gunakan/manfaatkan hingga saat ini?

Basis: Responden yang menjawab adanya layanan/program perawatan di perusahaan/tempat bekerja

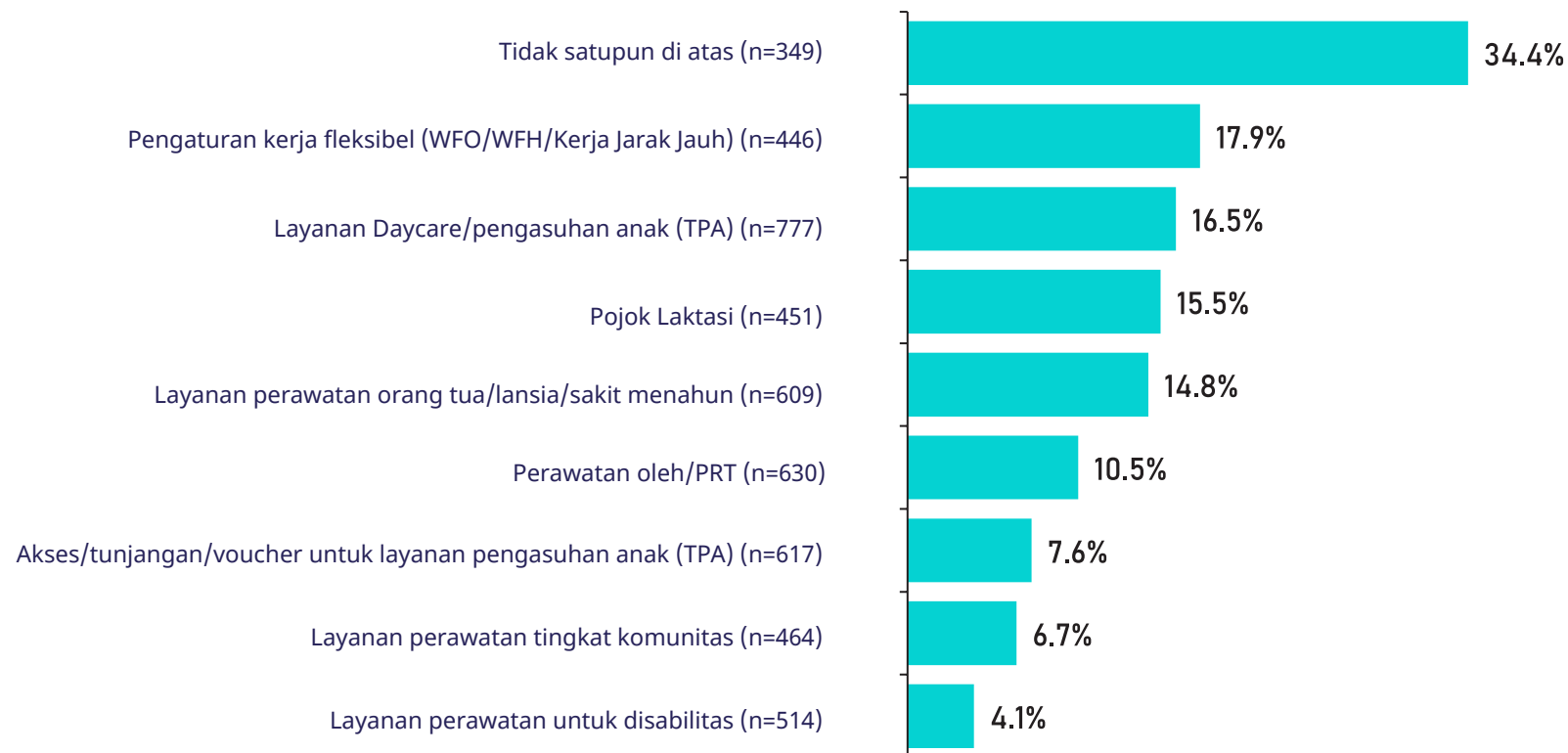
	n	Formal	n	Informal
Pengaturan kerja fleksibel (WFO/WFH/Kerja jarak jauh) (N=405)	146	70.5%	259	68.3%
Cuti melahirkan (n=1654)	569	51.8%	1085	61.6%
Cuti menemani istri melahirkan (n=991)	380	53.2%	611	59.9%
Cuti orang tua (N=216)	99	51.5%	117	46.2%
Cuti ayah (N=97)	36	41.7%	61	50.8%
Program istirahat menyusui (n=293)	113	49.6%	180	40.6%
Layanan perawatan orangtua/lansia/sakit menahun (n=205)	57	52.6%	148	39.9%
Perawatan oleh PRT (n=77)	27	55.6%	50	32.0%
Layanan daycare/pengasuhan anak (TPA) (n=197)	55	43.6%	142	38.0%
Pokok laktasi (n=348)	132	36.4%	216	39.4%
Layanan perawatan tingkat komunitas (n=67)	23	39.1%	44	36.4%
Akses/tunjangan/voucher untuk layanan pengasuhan anak...	39	51.3%	75	26.7%
Layanan perawatan untuk disabilitas (n=108)	33	45.5%	75	29.3%
Tidak satupun di atas (n=195)	29	34.5%	166	29.5%

Dari program yang tersedia di perusahaan, program pengaturan kerja fleksibel, cuti melahirkan dan cuti menemani istri melahirkan menjadi tiga program perawatan paling banyak yang digunakan hingga saat ini. Pada sektor informal memiliki ciri yang sama. Sedangkan pada sektor formal, terbanyak kedua adalah perawatan oleh PRT.

► Ketika perusahaan tidak menyediakan, publik tidak memanfaatkan layanan perawatan yang dapat diakses di sekitar

Dari layanan/program yang tidak disediakan perusahaan dan bisa Anda akses di sekitar, mana saja yang sudah pernah Anda/pasangan gunakan/manfaatkan hingga saat ini?

Basis: Responden yang menjawab tidak ada layanan/program perawatan di perusahaan/tempat bekerja tetapi tersedia di sekitar

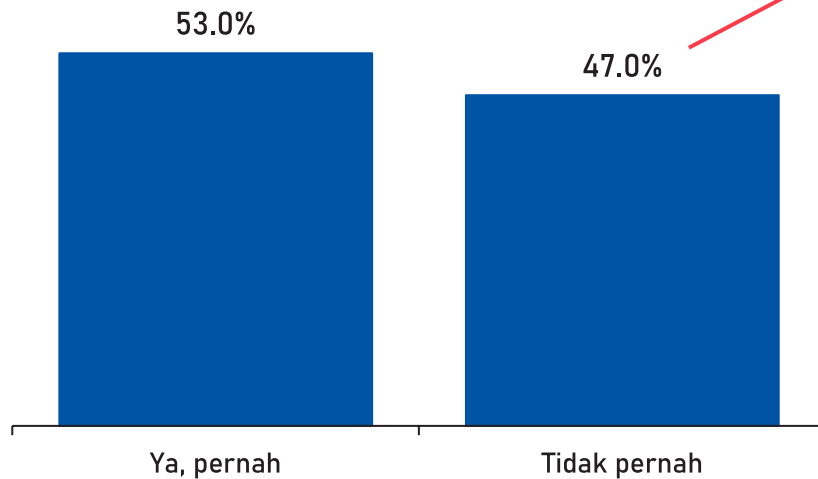


Publik cenderung tidak menggunakan layanan perawatan yang bisa diakses di sekitar ketika program tersebut tidak disediakan oleh perusahaan.

► Tidak ada akses layanan menjadi alasan utama tidak Mengambil program perawatan yang dibutuhkan

Apakah Anda pernah mengambil program perawatan yang Anda butuhkan? [SA]

Basis: Seluruh responden (2217)



Apa alasan Anda tidak mengambil program perawatan yang Anda butuhkan? [MA]

Basis: Responden tidak pernah mengambil program perawatan (1041)



Tidak ada akses ke layanan, ada pemotongan gaji & ada biaya yang harus dikeluarkan menjadi alasan terbesar publik tidak mengambil program perawatan yang dibutuhkan.

► Sektor formal & informal memiliki alasan yang sama Tidak mengambil program perawatan yang dibutuhkan

Apa alasan Anda tidak mengambil program perawatan yang Anda butuhkan? [MA]		Formal n=332	Informal n=709
Tidak ada akses ke layanan	28.8%	30.1%	28.2%
Jika mengambil, maka akan ada pemotongan gaji	16.3%	15.4%	16.8%
Ada biaya yang harus dikeluarkan dan kurang terjangkau untuk saya	14.8%	11.1%	16.5%
Persyaratan untuk menggunakan layanan/program cenderung sulit dipenuhi	11.8%	7.5%	13.8%
Waktu layanan tidak sesuai dengan jam kerja/kondisi kebutuhan saya	10.3%	7.2%	11.7%
Takut jika mengambil posisi pekerjaan akan digantikan oleh orang lain	8.5%	9.0%	8.3%
Kualitas layanan tidak sesuai dengan keinginan saya	8.3%	9.0%	7.9%
Pasangan tidak mengizinkan/menginginkan mengambil program perawatan	6.4%	2.7%	8.2%
Tidak percaya terhadap penyedia layanan	6.0%	6.0%	5.9%
Sarana & prasarana layanan cenderung tidak nyaman	5.6%	5.7%	5.5%

Pada sektor formal & informal, alasan tidak mengambil layanan yang dibutuhkan karena tidak ada akses ke layanan, ada pemotongan gaji & ada biaya yang harus dikeluarkan.

► Alasan tidak percaya terhadap penyedia layanan Karena lebih percaya dengan saudara/kerabat

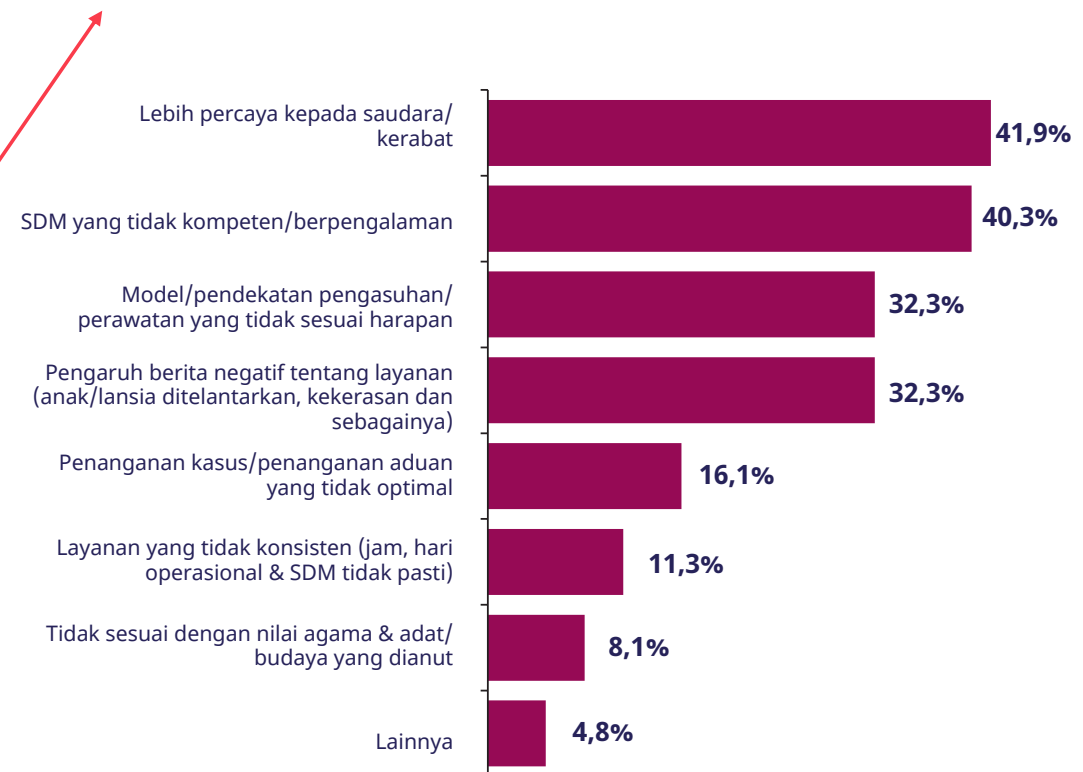
Apa alasan Anda tidak mengambil program perawatan yang Anda butuhkan? [MA]

Basis: Responden tidak pernah mengambil program perawatan (1041)



Apa yang membuat Anda tidak percaya terhadap penyedia layanan? [MA]

Basis: Responden yang tidak percaya terhadap penyedia layanan (62)



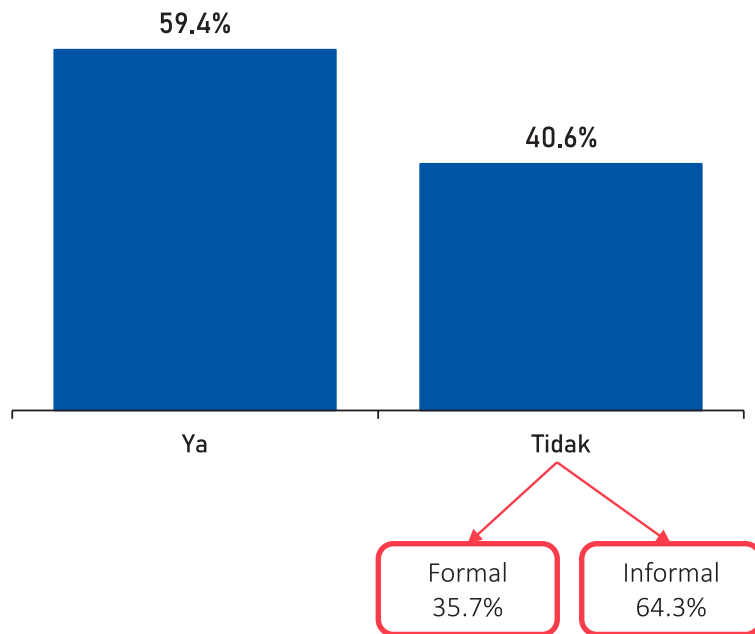
Bagi publik yang tidak percaya terhadap penyedia layanan dikarenakan lebih percaya kepada saudara/kerabat, merasa bahwa SDM pada penyedia layanan tidak kompeten/berpengalaman dan juga model pengasuhan/perawatannya tidak sesuai harapan.

*[SA] = Single Answer | [MA] = Multiple Answer | [OA] = Open Answer

► Masih terdapat perusahaan/instansi yang Tidak mengedukasi & tidak mendorong program perawatan

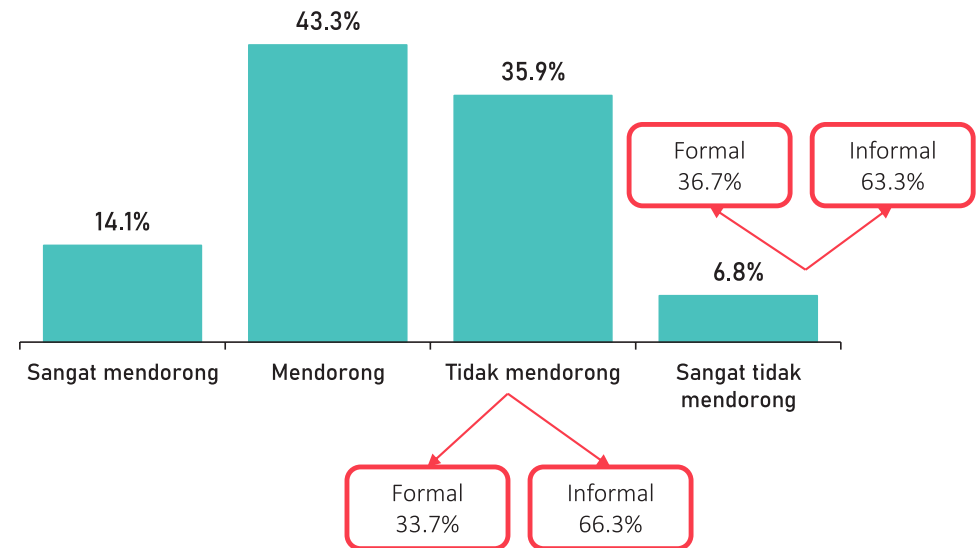
Apakah perusahaan/instansi tempat Anda bekerja memberikan edukasi/sosialisasi adanya program perawatan yang tersedia di perusahaan/instansi tempat Anda bekerja? [SA]

Basis: Responden dengan tempat kerja memiliki program perawatan (1049)



Apakah perusahaan/instansi tempat Anda bekerja mendorong para pekerja untuk mengambil program perawatan ketika pekerjaan memiliki anak/orang tua lansia/ anggota keluarga disabilitas/sakit berkepanjangan/menahun? [SA]

Basis: Seluruh responden (2217)

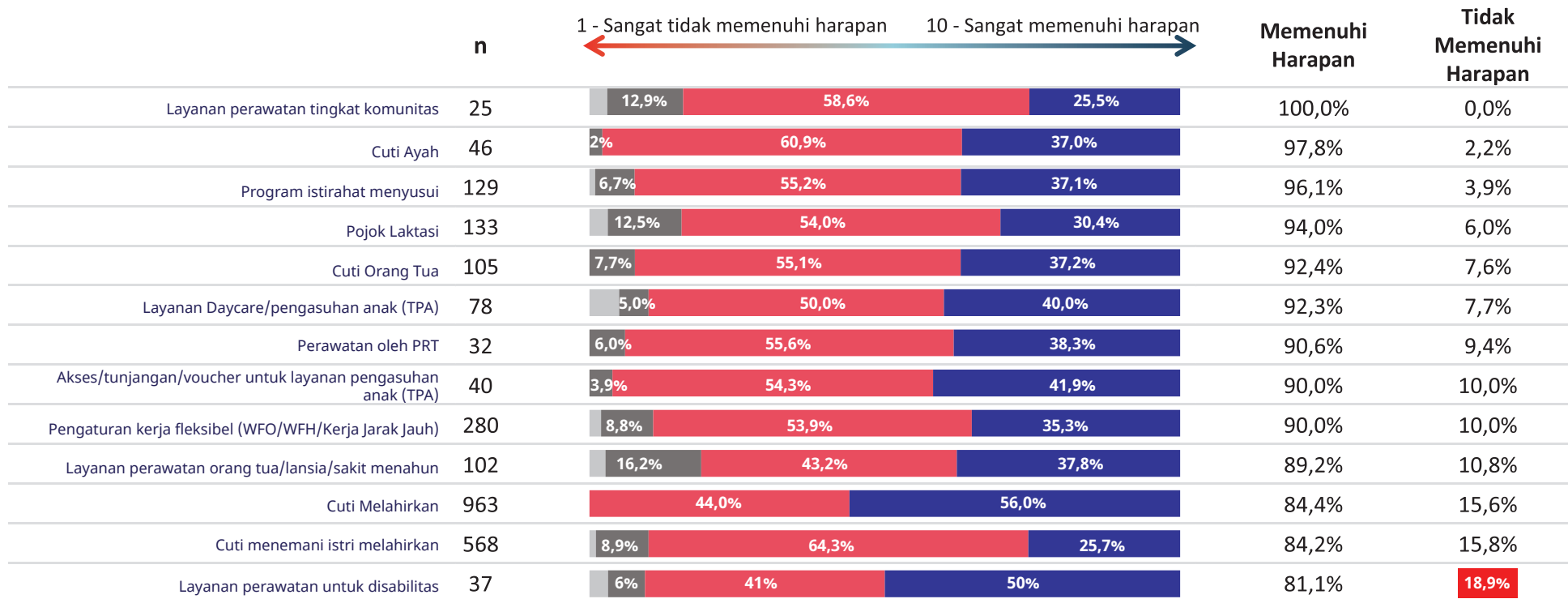


Tidak ada edukasi sosialisasi & dorongan terhadap program perawatan mayoritas terjadi pada sektor pekerjaan informal.

► Layanan perawatan untuk disabilitas paling minim memenuhi harapan dalam pelaksanaannya di perusahaan

Menurut Anda, bagaimana pelaksanaan program perawatan di Perusahaan/instansi tempat Anda bekerja?

Basis: Responden yang menjawab ada program perawatan yang disediakan di tempat bekerja dan sudah pernah menggunakan program tersebut

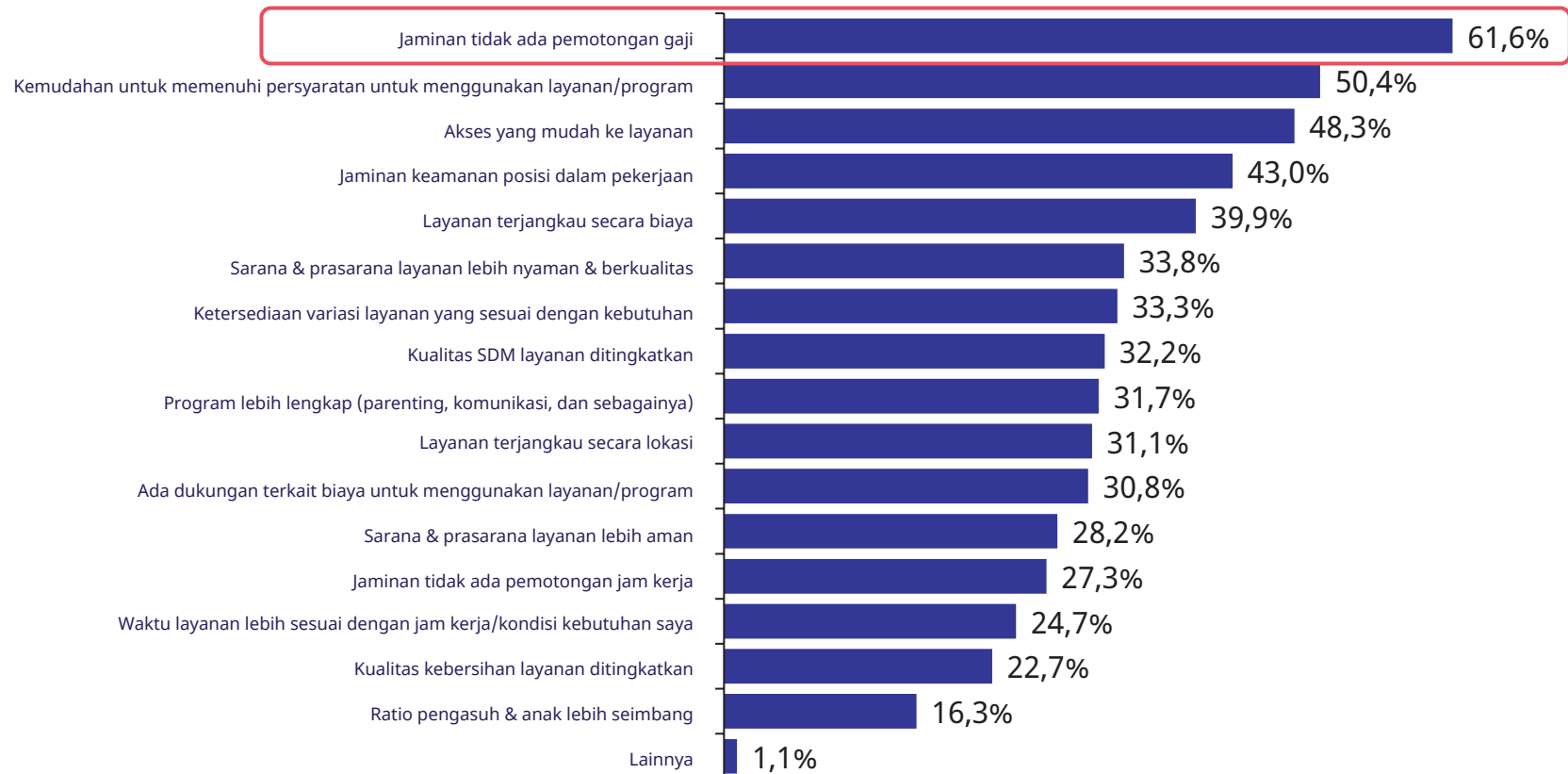


Layanan perawatan tingkat komunitas di perusahaan dianggap paling memenuhi harapan, diikuti cuti ayah & program istirahat menyusui. Secara keseluruhan, responden mengatakan semua program perawatan yang tersedia di perusahaan sudah memenuhi harapan (>80%)

► Tidak ada pemotongan gaji menjadi harapan perbaikan bagi program perawatan

Apa yang Anda harapkan untuk perbaikan pelaksanaan program perawatan yang Anda butuhkan ke depannya? [MA]

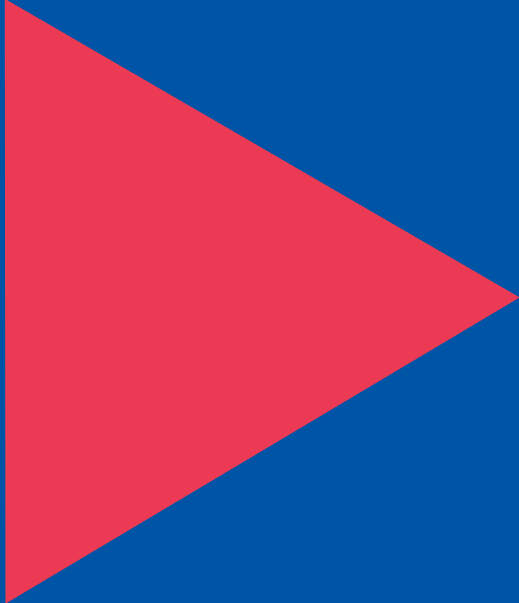
Basis: Seluruh responden (2217)



Tidak ada pemotongan gaji, kemudahan persyaratan dan akses yang mudah menjadi harapan perbaikan bagi program perawatan



7 Reward

- 
- Memperluas penghormatan dengan mempromosikan pekerjaan yang layak bagi pekerja perawatan
 - Menerapkan pekerjaan yang layak serta pemberian upah yang sama bagi semua pekerja perawatan

► Kerja fleksibel menjadi program perawatan yang sama sekali tidak mendapatkan pemotongan gaji

Layanan daycare/pengasuhan anak (TPA) paling besar mendapatkan pemotongan gaji

Bagaimana kondisi pengupahan/penggajian kepada pekerja yang sedang mengambil layanan/program perawatan di perusahaan/instansi tempat Anda bekerja? [SA]

Basis: Berdasarkan program yang disediakan variatif

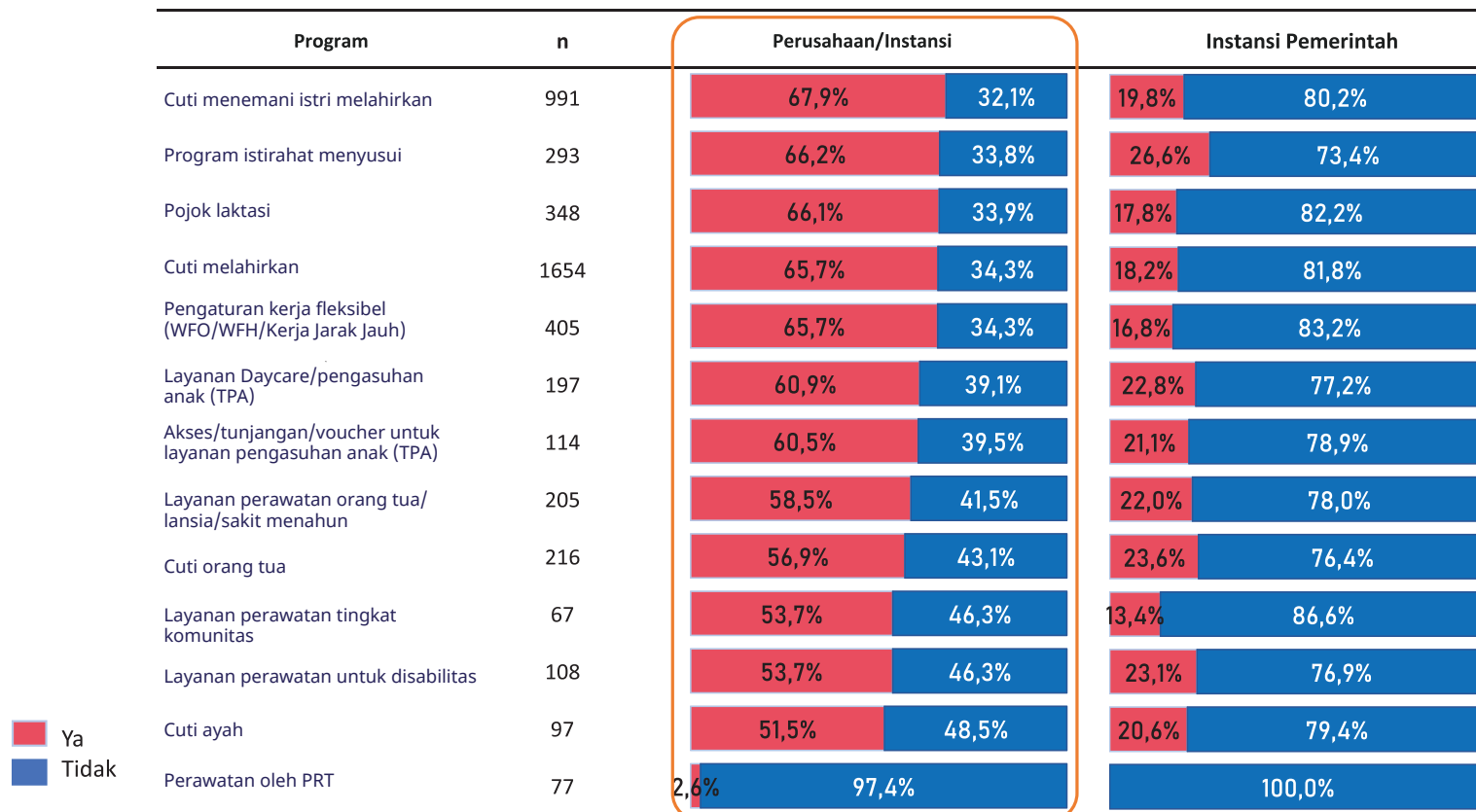
Program yang Disediakan Perusahaan	n	Tanpa Pemotongan Gaji/Upah	Ada Pemotongan Sebagian Gaji/Upah	Pemotongan Penuh/Tidak Diupah
Pengaturan kerja fleksibel (WFO/WFH/Kerja Jarak Jauh)	405	74,1%	21,9%	4,0%
Layanan perawatan tingkat komunitas	67	70,8%	26,2%	3,1%
Program istirahat menyusui	293	67,8%	18,8%	13,4%
Penggunaan pojok laktasi	348	65,9%	13,9%	20,2%
Cuti menemani istri melahirkan	991	65,8%	26,0%	8,2%
Cuti melahirkan	1654	63,2%	27,9%	8,9%
Cuti ayah	97	62,9%	22,7%	14,4%
Cuti orang tua	216	59,3%	29,6%	11,1%
Perawatan oleh PRT	77	57,9%	27,6%	14,5%
Layanan perawatan untuk disabilitas	108	56,6%	30,2%	13,2%
Akses/tunjangan/voucher untuk layanan pengasuhan anak (TPA)	114	55,8%	29,2%	15,0%
Layanan perawatan orang tua/lansia/sakit menahun	205	54,9%	33,3%	11,8%
Layanan Daycare/pengasuhan anak (TPA)	197	50,8%	34,4%	14,9%

*[SA] = Single Answer I [MA] = Multiple Answer I [OA] = Open Answer

► Perusahaan adalah pihak yang paling banyak memberikan tunjangan kepada pekerja yang mengambil program

Di antara pihak di bawah ini, manakah yang memberikan tunjangan/subsidi pembiayaan layanan pengasuhan/perawatan kepada pekerja yang sedang mengambil program? [SA]

Basis: Berdasarkan program yang disediakan variatif

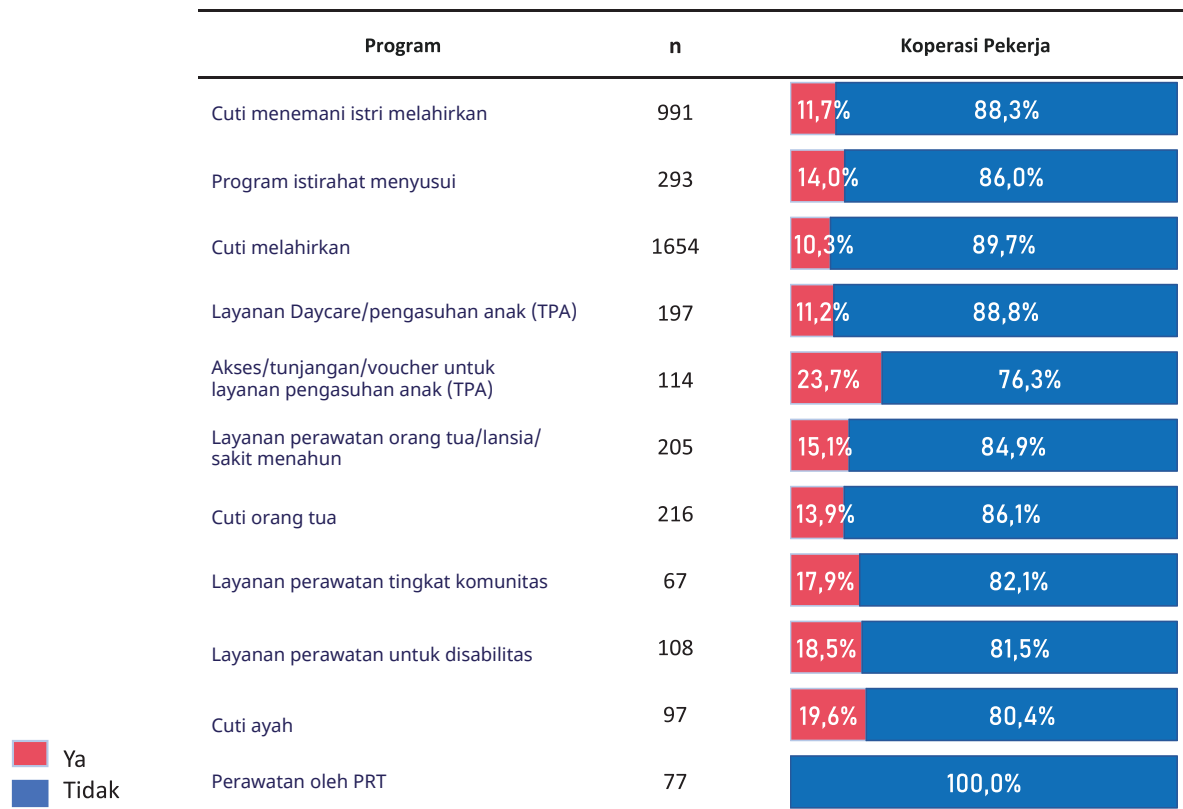


*[SA] = Single Answer | [MA] = Multiple Answer | [OA] = Open Answer

► Kebutuhan perawatan yang didukung akses pinjaman dana koperasi pekerja

Di antara pihak di bawah ini, manakah yang memberikan tunjangan/subsidi pembiayaan layanan pengasuhan/perawatan kepada pekerja yang sedang mengambil program? [SA]

Basis: Berdasarkan program yang disediakan variatif



** Konteks Indonesia, para pekerja sebuah perusahaan dapat mendirikan koperasi pekerja yang bertujuan untuk membantu meningkatkan kesejahteraan para pekerja yang dikelola secara mandiri

*** Layanan yang diberikan koperasi pekerja berupa simpan pinjam & kebutuhan bahan pokok

*[SA] = Single Answer I [MA] = Multiple Answer I [OA] = Open Answer

► Perusahaan memberikan tunjangan penuh paling banyak pada program cuti ayah

Secara populasi, cuti melahirkan menempati posisi terbanyak

Bagaimana kondisi subsidi/tunjangan pembiayaan layanan pengasuhan/perawatan tersebut? [SA]

Basis: Berdasarkan program yang disediakan dan perusahaan memberikan tunjangan kepada pekerja yang mengambil program (variatif)

Program	n	Dibayar Seluruhnya	Dibayar Sebagian
Cuti ayah*	50	80,0%	20,0%
Layanan perawatan tingkat komunitas	36	77,8%	22,2%
Layanan perawatan orang tua/lansia/sakit menahun	120	74,2%	25,8%
Cuti menemani istri melahirkan	673	73,1%	26,9%
Pengaturan kerja fleksibel (WFO/WFH/Kerja Jarak Jauh)	266	71,1%	28,9%
Program istirahat menyusui	194	70,6%	29,4%
Layanan Daycare/pengasuhan anak (TPA)	120	69,2%	30,8%
Cuti melahirkan	1087	68,6%	31,4%
Akses/tunjangan/voucher untuk layanan pengasuhan anak (TPA)	69	68,1%	31,9%
Cuti orang tua	123	67,5%	32,5%
Pojok laktasi	230	67,0%	33,0%
Layanan perawatan untuk disabilitas	58	65,5%	34,5%
Perawatan oleh PRT	2	50,0%	50,0%

* Jumlah hari cuti ayah adalah dua hari, menjadi wajar layanan ini menempati posisi pertama dibayar seluruhnya

*[SA] = Single Answer | [MA] = Multiple Answer | [OA] = Open Answer

► Koperasi pekerja memberikan akses pinjaman dana kepada anggota yang bisa digunakan untuk kebutuhan perawatan

Secara populasi, cuti melahirkan menempati posisi terbanyak

Bagaimana kondisi subsidi/tunjangan pembiayaan layanan pengasuhan/perawatan tersebut? [SA]

Basis: Berdasarkan program yang disediakan dan koperasi pekerja memberikan tunjangan kepada pekerja yang mengambil program (variatif)

Program	n	Dibayar Seluruhnya	Dibayar Sebagian
Cuti ayah	19	68,4%	31,6%
Layanan Daycare/pengasuhan anak (TPA)	22	63,6%	36,4%
Akses/tunjangan/voucher untuk layanan pengasuhan anak (TPA)	27	63,0%	37,0%
Program istirahat menyusui	41	61,0%	39,0%
Layanan perawatan untuk disabilitas	20	60,0%	40,0%
Pojok laktasi	39	59,0%	41,0%
Layanan perawatan tingkat komunitas	12	58,3%	41,7%
Layanan perawatan orang tua/lansia/sakit menahun	31	58,1%	41,9%
Cuti orang tua	30	56,7%	43,3%
Cuti melahirkan	170	54,1%	45,9%
Cuti menemani istri melahirkan	116	50,9%	49,1%
Pengaturan kerja fleksibel (WFO/WFH/Kerja Jarak Jauh)	46	43,5%	56,5%

** Konteks Indonesia, para pekerja sebuah perusahaan dapat mendirikan koperasi pekerja yang bertujuan untuk membantu meningkatkan kesejahteraan para pekerja yang dikelola secara mandiri

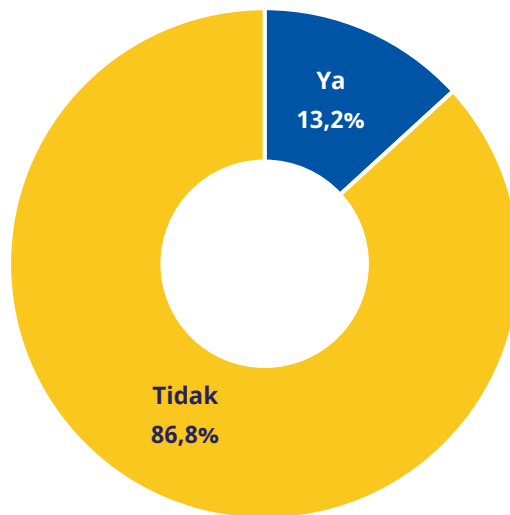
*** Layanan yang diberikan koperasi pekerja berupa simpan pinjam & kebutuhan bahan pokok

*[SA] = Single Answer | [MA] = Multiple Answer | [OA] = Open Answer

► Tidak banyak perusahaan yang menyediakan program istirahat menyusui

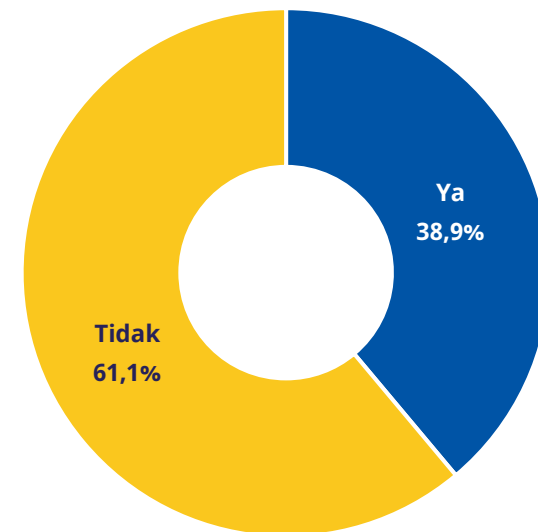
Terdapat program istirahat menyusui yang disediakan oleh perusahaan/ tempat bekerja? [SA]

Basis: Seluruh responden (2217)

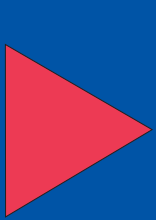


Apakah bagi pekerja yang mengambil program istirahat menyusui akan kehilangan jam kerjanya, yang kemudian berpengaruh terhadap penghitungan upah/gaji? [SA]

Basis: Responden yang terdapat program istirahat menyusui di perusahaan tempat bekerja (293)

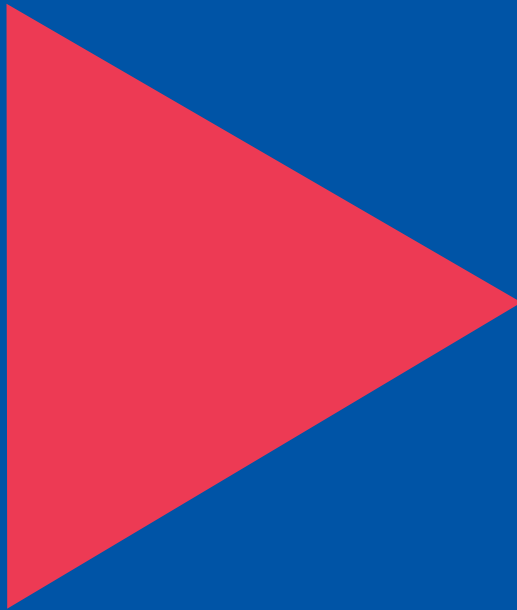


Tidak banyak perusahaan yang menyediakan program istirahat menyusui. Namun, perusahaan yang menyediakan istirahat menyusui akan membayar penuh gajinya. Masih terdapat perusahaan yang memotong gaji bagi pekerja yang mengambil program istirahat menyusui.



8

Representative

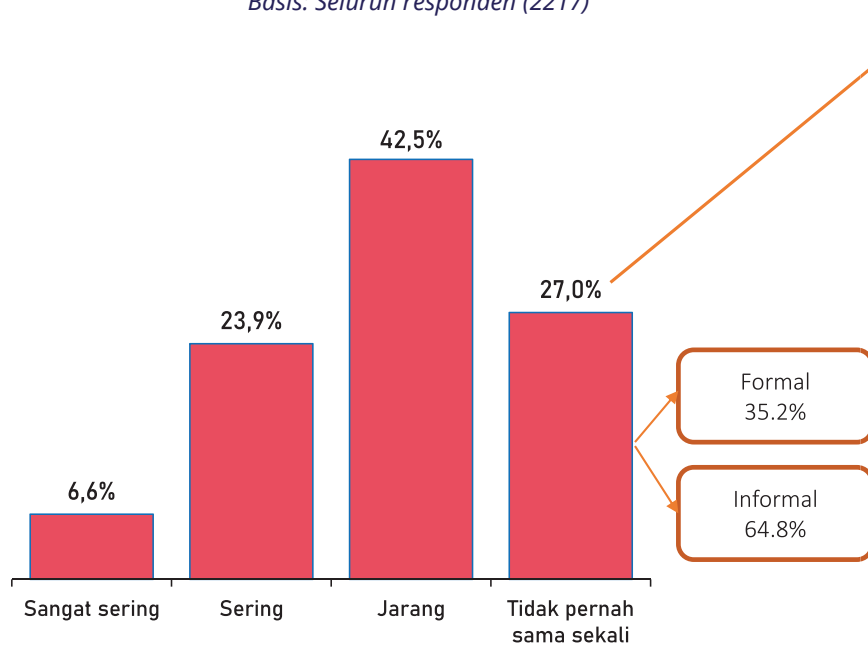


- Mempromosikan dialog sosial dan memperkuat hak atas perundingan bersama di sektor perawatan
- Mempromosikan pembangunan aliansi antara serikat pekerja yang mewakili bagi pekerja perawatan maupun organisasi masyarakat sipil

► Masih banyak publik yang tidak pernah Menyuarakan kebutuhan layanan perawatan

Bagaimana Anda menyuarkan kebutuhan program perawatan di tempat kerja Anda? [SA]

Basis: Seluruh responden (2217)



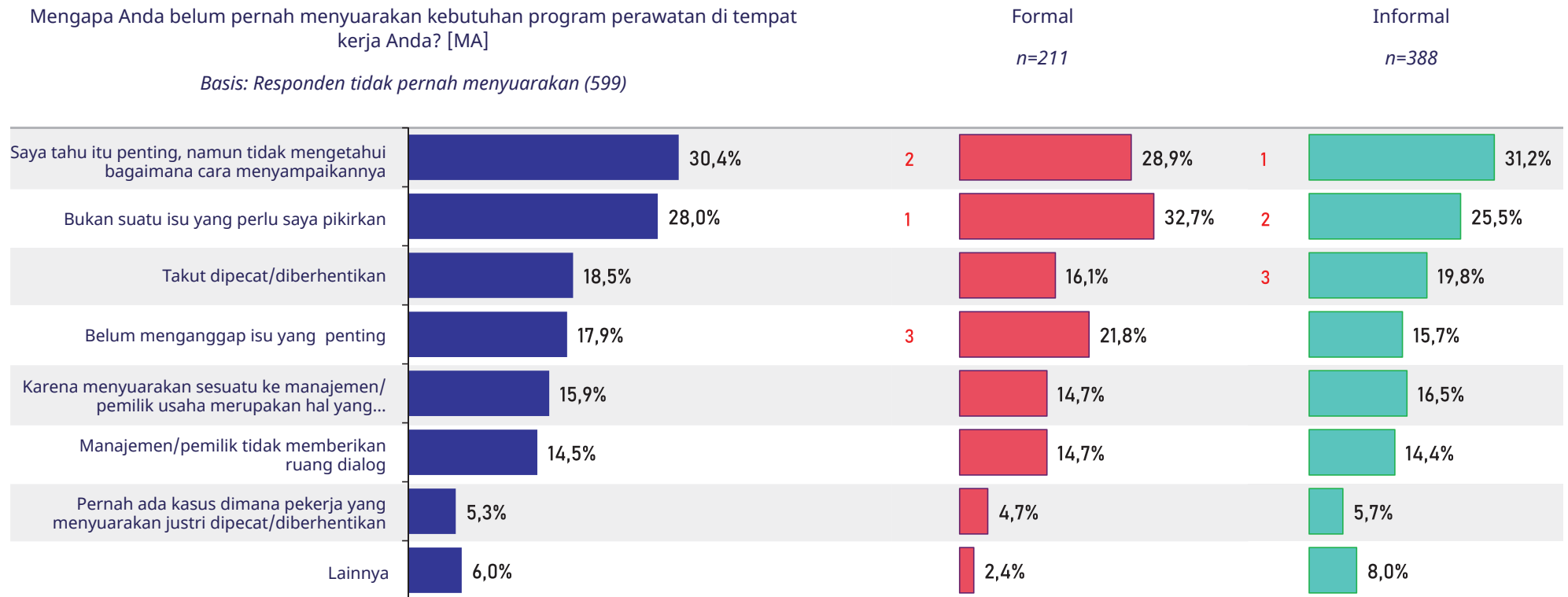
Mengapa Anda belum pernah menyuarkan kebutuhan program perawatan di tempat kerja Anda? [MA]

Basis: Responden tidak pernah menyuarkan (599)



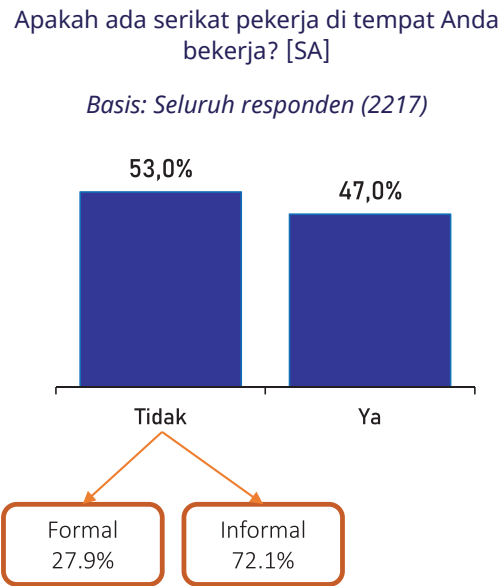
Tidak mengetahui bagaimana cara menyampaikan kebutuhan program perawatan menjadi alasan publik tidak pernah menyuarkan kebutuhan program perawatan. Meskipun, masih ada publik yang beranggapan bahwa pekerjaan perawatan bukanlah isu yang perlu dipikirkan

► Terdapat perbedaan alasan mengapa tidak menyuarakan program perawatan antara sektor formal & informal



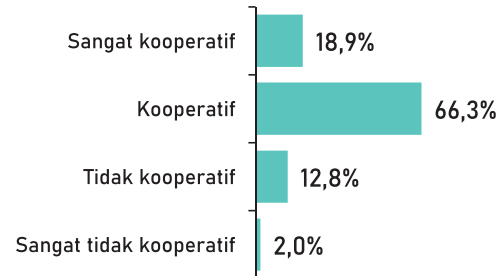
Sektor informal memiliki alasan tidak menyuarakan program perawatan paling banyak karena tidak mengetahui bagaimana cara menyampaikannya. Sementara pada sektor formal, bukan suatu isu yang perlu dipikirkan menjadi alasan utama

► Pekerja menilai serikat pekerja masih perlu Lebih aktif dalam menyuarakan isu perawatan



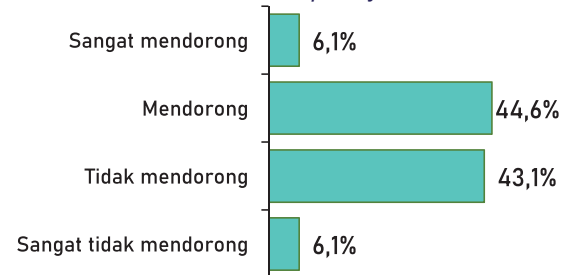
Bagaimana sikap tempat Anda bekerja terhadap hadirnya serikat pekerja? [SA]

Basis: Ada serikat pekerja (1043)



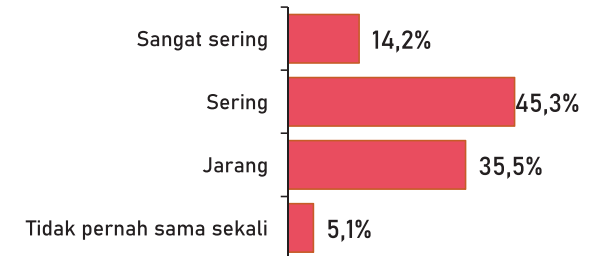
Bagaimana sikap tempat Anda bekerja terhadap hadirnya serikat pekerja? [SA]

Basis: Tidak ada serikat pekerja (1174)



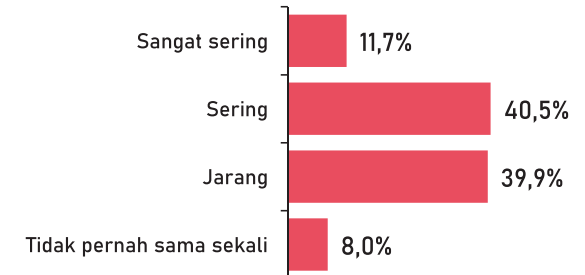
Bagaimana serikat pekerja selama ini dalam mengusahakan ruang dialog kepada manajemen/pemilik usaha? [SA]

Basis: Ada serikat pekerja (1043)



Bagaimana serikat pekerja menyuarakan kebijakan & layanan perawatan di tempat kerja selama ini [SA]

Basis: Ada serikat pekerja (1043)

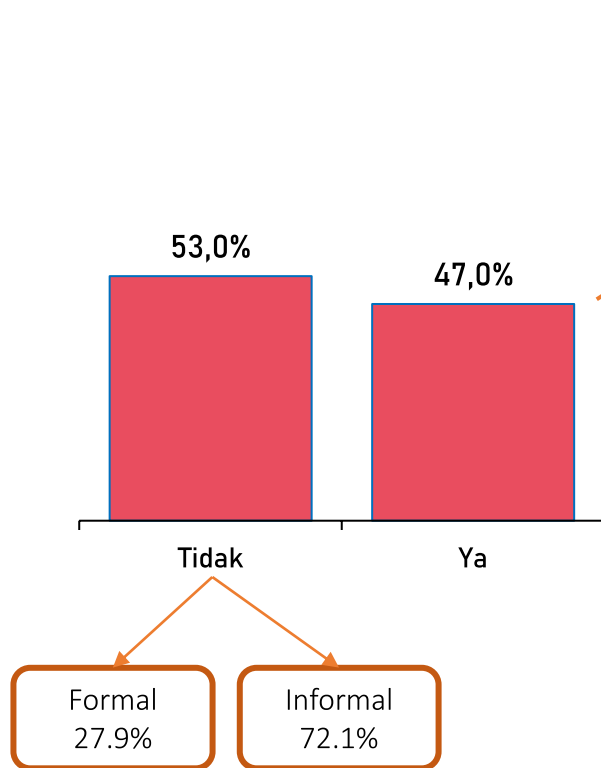


Dari publik yang telah memiliki serikat pekerja, menilai bahwa serikat pekerja masih perlu lebih aktif menyuarakan isu perawatan dan membangun dialog dengan manajemen. Dari publik yang belum memiliki serikat pekerja, menilai bahwa baik pengusaha & pekerja harus sama-sama mendorong pembentukan serikat pekerja

► Terdapat perbedaan alasan mengapa tidak menyuarakan program perawatan antara sektor formal & informal

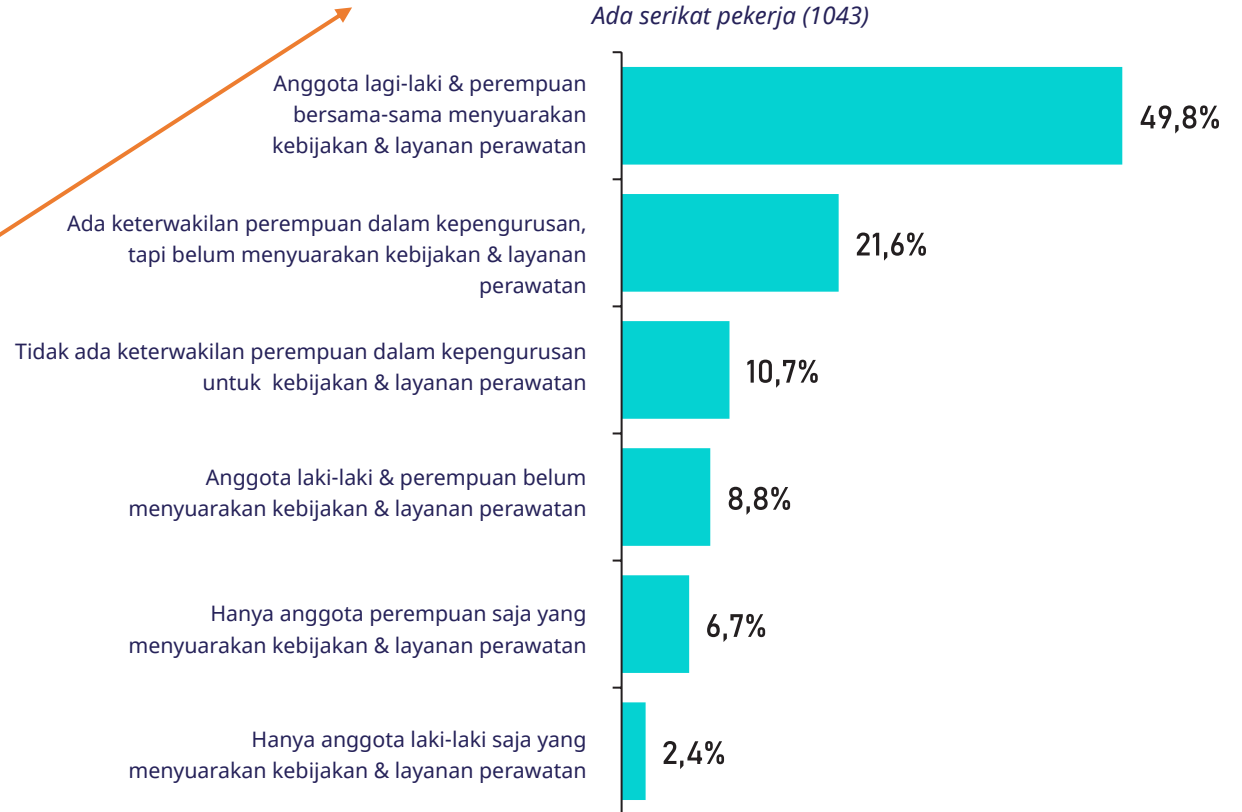
Apakah ada serikat pekerja di tempat Anda bekerja? [SA]

Basis: Seluruh responden (2217)

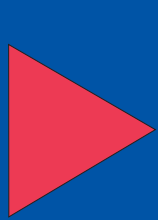


Bagaimana serikat pekerja di tempat Anda bekerja menyuarakan kebijakan & layanan perawatan selama ini? [SA]

Ada serikat pekerja (1043)

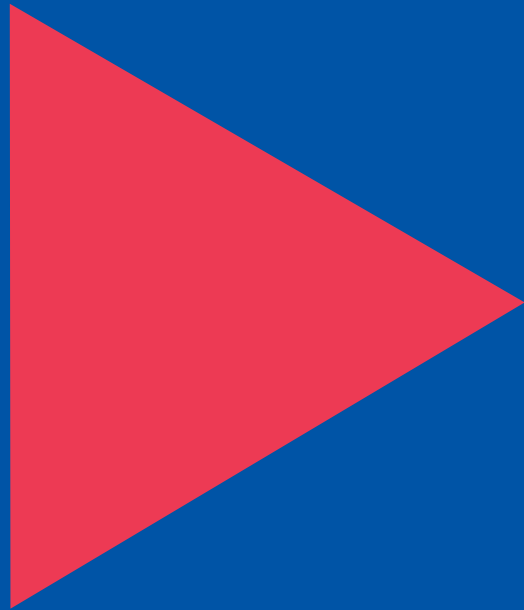


Masih ada sebagian serikat pekerja yang mengakomodasi perwakilan perempuan dalam kepengurusan, tapi belum menyuarakan kebijakan & layanan perawatan

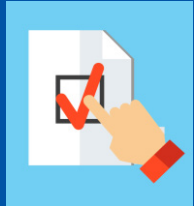


9

Kesimpulan & Rekomendasi



▶ Kesimpulan (1): Persepsi terhadap pekerjaan perawatan

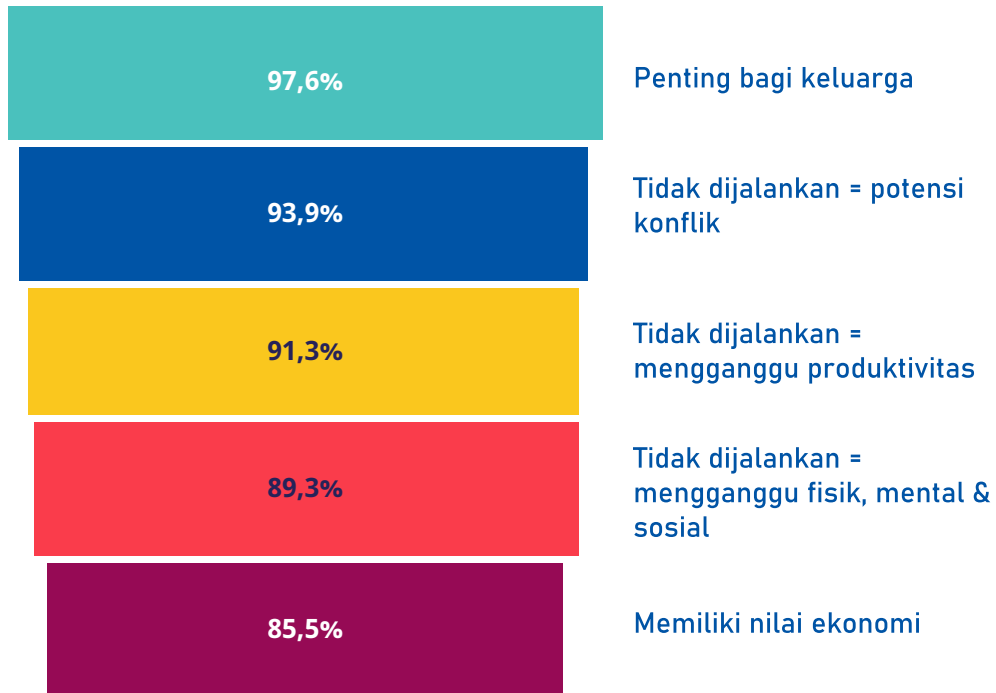


- Perempuan lebih sadar terhadap isu perawatan pengasuhan
 - Mayoritas publik telah mengenali pekerjaan perawatan dalam berbagai macam aktivitas sehari-hari
 - Mengurus merawat bayi anak sehat maupun sakit merupakan pekerjaan perawatan yang paling dikenali
 - Pekerjaan domestik rumah tangga seperti memasak, memandikan, mencuci setrika & membersihkan rumah menjadi pekerjaan perawatan yang paling tidak dikenali namun paling banyak yang dilakukan saat ini
- ▶ 65.7% responden merupakan perempuan
 - ▶ Lebih dari 70% publik mengenali aktivitas sehari-hari sebagai pekerjaan perawatan
 - ▶ 92.3% publik menyadari bahwa mengurus merawat bayi anak sehat maupun sakit merupakan pekerjaan perawatan
 - ▶ 70% publik menyadari bahwa pekerjaan domestik rumah tangga merupakan pekerjaan perawatan, kesadaran paling sedikit dibandingkan aktivitas lainnya. Namun, 95.3% publik saat ini tengah melakukan pekerjaan domestik rumah tangga tersebut

► Kesimpulan (2): Pekerjaan perawatan dalam kerangka 5 R

RECOGNIZE

Perawatan & Pengasuhan*



Tingkat pengakuan terhadap pekerjaan perawatan dimulai dari dianggap penting untuk menghindari konflik untuk menghindari gangguan produktivitas untuk menghindari gangguan fisik, mental & sosial, serta paling sedikit disadari bahwa pekerjaan perawatan memiliki nilai ekonomi.

REDUCE



Perempuan tidak merasa memiliki jam kerja perawatan lebih banyak dari laki-laki.

74.7% dari yang sangat tidak setuju adalah perempuan
67.3% dari yang tidak setuju adalah perempuan.



Masih ada pandangan bias Gender

80.5% publik mengatakan sifat penyabar & telaten perempuan lebih cocok untuk melakukan pekerjaan perawatan



Kesadaran pelibatan pihak terkait di luar keluarga masih minim.

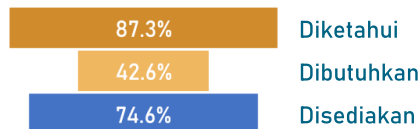
42.5% publik akan menyelesaikan beban ganda perempuan pada kesepakatan pasangan. Kurang dari 30% publik yang menyadari bahwa pengurangan ini dapat melibatkan pemerintah & perusahaan.

► Kesimpulan (2): Pekerjaan perawatan dalam kerangka 5 R

REDISTRIBUTE



Cuti melahirkan dan cuti menemani istri melahirkan adalah program perawatan paling diketahui, paling dibutuhkan dan paling banyak disediakan oleh perusahaan.



Pengaturan kerja fleksibel (WFO/WFH/WFA) menjadi program perawatan paling banyak diadopsi saat ini (69.1%).



- Tidak ada akses layanan adalah alasan utama publik tidak mengambil program perawatan.
- Minimnya sosialisasi-edukasi-fasilitasi pekerjaan perawatan paling banyak terjadi pada sektor informal.
- Jaminan tidak ada pemotongan gaji adalah perbaikan yang paling diharapkan dari pekerjaan perawatan.

REWARD

Pengupahan :
Pengaturan kerja fleksibel (WFO/WFH/WFA) tidak mendapatkan pemotongan gaji.
Layanan Daycare/pengasuhan anak (TPA) paling besar mendapatkan pemotongan gaji.

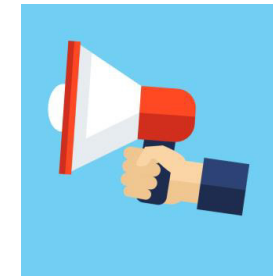
74.1% WFO/WFH/WFA digaji secara penuh.
34.4% Layanan Daycare/TPA potong gaji.

Perusahaan adalah pihak yang paling banyak memberikan tunjangan/subsidi pembiayaan program perawatan.

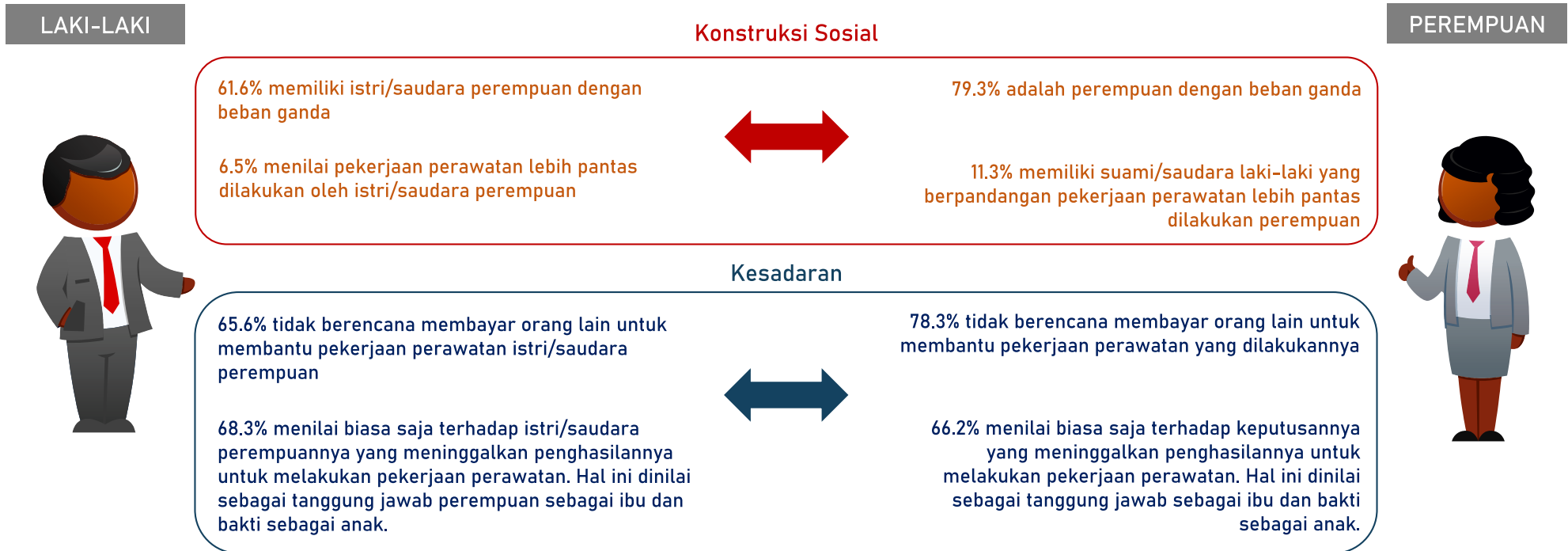
Perusahaan paling banyak menggaji penuh pada cuti ayah.
Meskipun, secara populasi cuti melahirkan adalah yang paling banyak.

REPRESENTATIVE

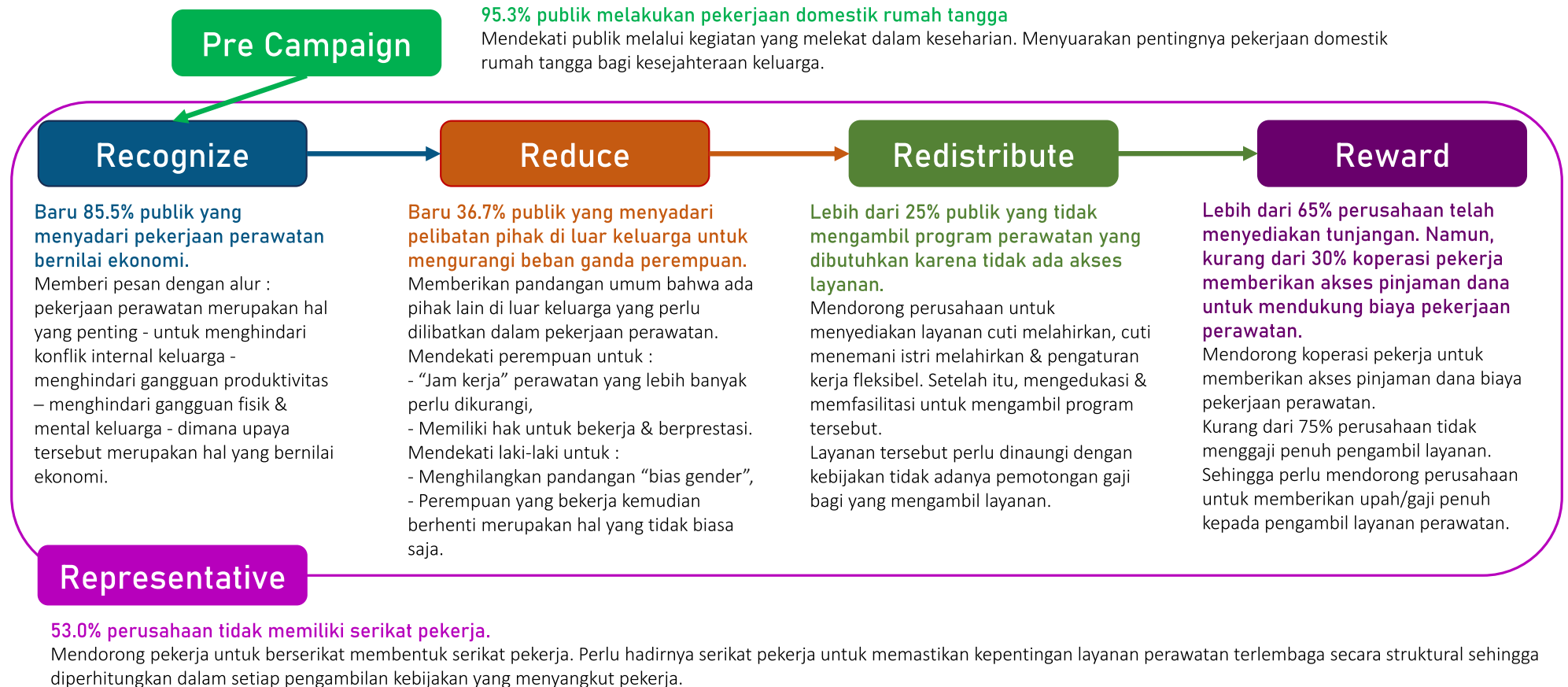
- Masih banyak publik yang tidak menyuarakan program perawatan karena tidak tahu cara menyampaikannya.
- Serikat pekerja dinilai masih perlu lebih aktif dalam menyuarakan isu perawatan.
- Meskipun begitu, pekerja laki-laki & perempuan telah menyuarakan kebijakan perempuan secara bersama-sama.



► **Kesimpulan (3):
Perempuan dalam pekerjaan perawatan
Dilema konstruksi sosial dan kesadaran**



► Rekomendasi: Mewujudkan ekosistem pekerjaan perawatan





International Labour Organization

Kantor Jakarta

Menara Thamrin Lantai 22

Jl. M.H. Thamrin Kav. 3, Jakarta10250

INDONESIA

E: jakarta@ilo.org

W: www.ilo.org/jakarta