



# MENDORONG LINGKUNGAN YANG MENDUKUNG KERJA PERAWATAN ADIL GENDER



**ASEAN  
SEMILOKA 2023**

"Peran Masyarakat Sipil dalam  
Keketuaan ASEAN 2023"

**JAKARTA, ID  
14 MARET  
15 2023**



## **MENDORONG LINGKUNGAN YANG MENDUKUNG KERJA PERAWATAN ADIL GENDER**

### **PERNYATAAN**

Kertas ini disiapkan dan ditulis oleh Sri Wiyanti Eddyono, S.H., LL.M. (HR), Ph.D. (Fakultas Hukum UGM) berdasarkan hasil kajian pustaka dan dua sesi diskusi kelompok terarah (FGD) dengan peserta sekitar 15 perwakilan Organisasi Masyarakat Sipil (OMS) pemerhati isu kerja perawatan di Indonesia yang dilakukan Oxfam pada akhir 2022 dan berbagai pihak yang berkepentingan, yang kemudian dikembangkan penulisannya oleh Blandina Lintang Setianti dan Idha.

Hak cipta publikasi ini ada pada Oxfam, namun teks yang ada di dalamnya dapat dikutip, digunakan dan disebarluaskan untuk kebutuhan advokasi, kampanye, pendidikan dan penelitian secara bebas dengan menyebut sumber referensi. Izin diperlukan dan biaya mungkin dibebankan untuk penggunaan publikasi ini bagi keperluan adaptasi, penerjemahan, maupun republicasi.

Seluruh informasi yang terdapat dalam paper ini akurat saat dipublikasikan.

## **DAFTAR ISI**

### **I. BEBAN GANDA PEREMPUAN, PENGHAKIMAN LAKI-LAKI DI RANAH DOMESTIK**

### **II. MEMAHAMI KONSEP KERJA PERAWATAN**

**II.A. Konsep Kerja Perawatan dalam Budaya Indonesia**

**II.B. Nilai Ekonomi Kerja Perawatan**

**II.C. Konsep Kerja Perawatan dalam Kerangka Hukum Internasional, Regional ASEAN, dan Indonesia**

**a. Kerja Perawatan dalam Kerangka Internasional**

**b. Kerja Perawatan dalam Instrumen Regional ASEAN**

**c. Perkembangan Pembahasan Kerja Perawatan di Tingkat Negara**

**d. Konsep Kerja Perawatan dalam Kerangka Hukum Indonesia**

### **III. KERJA PERAWATAN DI INDONESIA**

**III.A. Situasi Kerja Perawatan di Indonesia**

**III.B. Tantangan dan Kendala dalam Menginisiasi Program-Program Perawatan**

**III.C. Identifikasi Inisiatif Menjawab Tantangan Kerja Perawatan**

### **IV. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

## **DAFTAR SINGKATAN**

**ADB:** Asian Development Bank

**ASPPUK:** Asosiasi Pendamping Perempuan Usaha Kecil Mikro

**ASEAN :** Association of Southeast Asian Nations (Perhimpunan Bangsa-Bangsa Asia Tenggara)

**Bappenas :** Badan Perencanaan Pembangunan Nasional

**CEDAW:** Convention on the Elimination of All Form of Discrimination Against Women (Konvensi Anti Diskriminasi Terhadap Perempuan)

**DRPPA :** Day care Ramah Anak - Perempuan dan Desa Ramah Anak

**ESCAP :** United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (Komisi Ekonomi dan Sosial Perserikatan Bangsa-Bangsa)

**FGD:** Focus Group Discussion (Diskusi Kelompok yang Terarah)

**FSBPI:** Federasi Serikat Buruh Persatuan Indonesia

**HAM:** Hak Asasi Manusia

**ILO:** International Labour Organization

**INFID:** International NGO Forum on Indonesian Development

**INPRES :** Instruksi Presiden

**JRMK:** Jaringan Rakyat Miskin Kota

**KAPAL Perempuan:** Institute Lingkar Pendidikan Alternatif (KAPAL) Perempuan

**KB :** Kelompok Bermain

**KPA:** Konsorsium Pembaruan Agraria

**KPI:** Koalisi Perempuan Indonesia

**LBH APIK:** Lembaga Bantuan Hukum Asosiasi Perempuan Indonesia untuk Keadilan

**OHANA Indonesia:** Organisasi Harapan Nusantara

**OMS:** Organisasi Masyarakat Sipil

**PAUD:** Pendidikan Anak Usia Dini

**PEKKA:** Pusat Komunikasi dan Informasi Perempuan, Pemberdayaan Perempuan Kepala Keluarga

**PKK:** Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga

**PRT:** Pekerja Rumah Tangga

**RPJMN:** Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional

**RUU:** Rancangan Undang-Undang

**SDGs :** Sustainable Development Goals (Pembangunan yang Berkelanjutan)

**TK:** Taman Kanak-Kanak

**UNRISD:** United Nations Research Institute for Social Development

**UU :** Undang-Undang

**YKP:** Yayasan Kesehatan Perempuan

## RINGKASAN

Kerja perawatan merupakan pilar penting bagi terwujudnya masyarakat yang sehat. Tanpa peran-peran dalam kerja perawatan, pembangunan ekonomi tidak akan dapat berjalan dengan baik. Akan tetapi, sampai saat ini kerja perawatan masih dipandang sebelah mata. Meskipun sudah ada landasan konseptual dan kerangka internasional terkait kerja perawatan, aktivitas semacam itu di Indonesia khususnya tidak dinilai secara ekonomi, dan bahkan tidak diakui sebagai pekerjaan, meskipun untuk melakukannya dibutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya. Selain itu, jenis pekerjaan ini sampai saat ini masih kerap dibebankan semata kepada perempuan.

Akibatnya, selama masa pembatasan sosial Pandemi Covid-19, ketimpangan gender dalam kerja perawatan kian menguat seiring bertambahnya beban kerja perawatan bagi perempuan. Semakin banyak perempuan yang mengalami beban ganda di rumah, bersamaan dengan tutupnya banyak layanan perawatan seperti sekolah, pusat penitipan anak, layanan makanan, dan sebagainya. Survei yang dilakukan UN Women (2020) menunjukkan bahwa beban kerja perawatan selama pandemi Covid-19 meningkat lebih banyak pada perempuan. Studi dari The SMERU Research Institute tentang analisis dampak sosial dan ekonomi Covid-19 pada rumah tangga juga menunjukkan bahwa perempuan (ibu) berperan tiga kali lebih tinggi dalam mendukung anak-anak dalam proses pembelajaran jarak jauh dibanding laki-laki (ayah). Situasi semacam itu bisa menghambat partisipasi ekonomi perempuan, yang berarti akan berimbas pula pada kemajuan ekonomi mengingat 50 persen potensi sumber daya pembangunan di Indonesia ada pada perempuan.

Konstruksi gender yang tidak setara antara laki-laki dengan perempuan menjadi akar dari pelimpahan beban kerja perawatan kepada perempuan. Akibatnya, kerja perawatan yang dianggap sebagai tugas perempuan tidak diakui sebagai sebuah pekerjaan yang layak mendapat penghargaan. Konstruksi gender yang tidak setara itu juga membuat masyarakat menghakimi laki-laki yang mengerjakan kerja perawatan, khususnya kerja-kerja domestik.

Sampai saat ini, di Indonesia belum ada definisi formal mengenai kerja perawatan. Istilah yang paling mendekati kerja perawatan ada di Undang-Undang (UU) Keperawatan yang mendefinisikan keperawatan sebagai kegiatan pemberian asuhan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik dalam keadaan sakit maupun sehat.

Secara umum, kerja perawatan dapat diklasifikasikan menjadi dua, yakni: a) kerja perawatan secara langsung kepada individu, seperti mengurus anak atau orang sakit; dan b) kerja perawatan tidak langsung, yakni kerja domestik mengurus dan memelihara rumah seperti memasak dan mencuci. Adapun dari sisi ekonomi, kerja perawatan juga diklasifikasikan menjadi dua, yakni: a) Kerja perawatan tidak dibayar, yakni kerja perawatan baik secara langsung maupun tidak langsung yang dilakukan berdasarkan kedekatan emosional untuk menunjang rumah tangga, keluarga, maupun komunitas. Contohnya adalah seorang ibu yang mengurus anak dan memasak untuk keluarga, atau seorang anak yang mengurus orang tua; b) Kerja perawatan dibayar, yakni kerja perawatan baik secara langsung maupun tidak langsung yang dihargai dengan upah sebagai imbalan. Saat ini, sejumlah bentuk kerja perawatan dibayar telah diakui sebagai kerja formal yang memiliki sertifikasi profesi. Namun, ada pula sejumlah jenis kerja perawatan dibayar yang belum diakui sebagai pekerjaan formal sehingga rentan mendapat imbalan yang tidak layak.

Berdasarkan diskusi kelompok terbatas dengan perwakilan dari 15 lembaga yang fokus pada isu kerja perawatan di Indonesia pada akhir 2022, terungkap bahwa upaya mendorong lingkungan yang mendukung kerja perawatan adil gender selama ini menemui sejumlah tantangan baik yang bersifat struktural maupun kultural.

Dari sisi struktural, kerja perawatan tersisih dari kalkulasi politik maupun ekonomi karena keberadaannya belum sepenuhnya diakui oleh pembuat kebijakan. Dari aspek kultural, masyarakat umumnya masih kerap menolak ide kesetaraan dan keadilan gender, terlebih ketika ide tersebut diterapkan dalam kehidupan sehari-hari.

Upaya untuk mengatasi tantangan tersebut bukannya tidak ada. Beragam inisiatif sudah dipraktikkan oleh sejumlah organisasi masyarakat sipil (OMS) yang tersebar di beberapa wilayah, dengan fokus isu terkait kerja perawatan yang berbeda-beda. Mulai dari inisiatif untuk melibatkan laki-laki dalam kerja perawatan tak dibayar, mendorong pengakuan dan perlindungan pekerja rumah tangga (PRT) dengan mengadvokasi Rancangan Undang-Undang (RUU) Perlindungan PRT, mendorong pengasuhan berbasis komunitas bagi anak-anak buruh migran, menyediakan alat bantu bagi anak penyandang disabilitas, mendorong pemerintah desa untuk mengalokasikan anggaran untuk mengurangi beban kerja perawatan bagi perempuan, mendorong perlindungan dan pemberdayaan ekonomi bagi perempuan kepala rumah tangga melalui pembentukan

koperasi simpan pinjam, dan sebagainya. Inisiatif-inisiatif semacam itu bisa menjadi contoh dalam upaya mendorong kerja perawatan yang lebih adil gender sehingga tidak membebani perempuan.

Akan tetapi, inisiatif-inisiatif semacam itu tidaklah MENCUKUPI untuk menjawab berbagai tantangan yang ada. Oleh karena itu, perlu berbagai upaya lain yang melibatkan para pemangku kepentingan. Dengan demikian, kerja perawatan yang setara bisa tumbuh. Kerja perawatan tak berbayar tidak lagi hanya dibebankan kepada perempuan, dan siapapun yang memutuskan untuk berkecimpung dalam kerja perawatan berbayar bisa sejahtera, termasuk mendapatkan perlindungan yang layak dari negara.

Oleh karena itu, ada sejumlah rekomendasi yang dihasilkan dari diskusi tersebut, antara lain sebagai berikut:

#### **A. UPAYA YANG PERLU DILAKUKAN DI TINGKAT PEMERINTAH**

Pemerintah perlu membangun kebijakan terkait kerja perawatan secara komprehensif. Langkah-langkah yang perlu dilakukan guna mewujudkan hal itu antara lain berupa:

1. Menyusun serta mengimplementasikan kebijakan maupun aturan teknis yang inklusif terkait kerja perawatan
2. Melakukan promosi kesetaraan dan keadilan gender di berbagai sektor

#### **B. UPAYA YANG PERLU DILAKUKAN DI TINGKAT MASYARAKAT SIPIL**

1. Dalam tataran advokasi kebijakan untuk pengakuan, pengurangan beban dan distribusi beban, OMS perlu melakukan berbagai langkah advokasi guna mendorong berbagai kebijakan yang sesuai dan mengawal pelaksanaannya.
2. Rekomendasi untuk mendorong perubahan cara pandang masyarakat dengan melakukan promosi nilai-nilai keadilan gender, khususnya terhadap laki-laki, baik di level individu maupun komunitas, sembari mendorong partisipasi penuh perempuan dalam berbagai aktivitas ekonomi.

## LAPORAN

### MENDORONG LINGKUNGAN YANG MENDUKUNG KERJA PERAWATAN ADIL GENDER

Kerja perawatan yang selama ini lebih kerap dibebankan kepada perempuan belum mendapat perhatian yang memadai di Indonesia. Akibatnya, selama masa pembatasan sosial Pandemi Covid-19, ketimpangan gender dalam kerja perawatan kian menguat seiring bertambahnya beban kerja perawatan bagi perempuan. Situasi semacam ini bisa menghambat partisipasi ekonomi perempuan, yang pada akhirnya akan berdampak pada terkendalanya upaya pemerintah untuk meningkatkan angka partisipasi angkatan kerja perempuan (TPAK). Berdasarkan diskusi kelompok terbatas yang menghadirkan perwakilan tak kurang dari 15 lembaga yang fokus pada isu kerja perawatan di Indonesia, terungkap bahwa upaya untuk mendorong lingkungan yang mendukung kerja perawatan adil gender selama ini menemui sejumlah tantangan. Tulisan ini memaparkan situasi kerja perawatan di Indonesia, beserta sejumlah solusi yang disodorkan guna mendorong tumbuhnya lingkungan yang mendukung kerja perawatan yang adil gender.

#### I. BEBAN GANDA PEREMPUAN, PENGHAKIMAN LAKI-LAKI DI RANAH DOMESTIK

Kerja-kerja merawat dan memelihara selama ini dipandang sebagai pekerjaan perempuan. Aktivitas semacam itu umumnya tidak dinilai secara ekonomi, dan bahkan tidak diakui sebagai pekerjaan, meskipun untuk melakukannya dibutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya. Padahal, kerja-kerja perawatan (care work) sangatlah penting bagi keberlanjutan masyarakat dan perekonomian. Pekerjaan yang masih dipandang sebelah mata itu telah berperan signifikan dalam menjaga kesehatan fisik maupun mental baik bagi individu, keluarga, maupun komunitas, serta telah menjaga sekaligus mendukung hadirnya masyarakat yang sehat.<sup>1</sup>

Studi lapangan yang dilakukan di Nusa Tenggara Barat, misalnya, menemukan bahwa perempuan lebih banyak melakukan kerja perawatan harian, mingguan, bulanan, serta tahunan, dibandingkan laki-laki. Selain itu, perempuan lebih banyak melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang yang tidak dibayar maupun pekerjaan di

<sup>1</sup> Jocelyn Villanueva, Amber Parkes, Mariana Anton, Leah Payud and Richa Singh, *CARE MATTERS: Taking action on unpaid care and domestic work in ASEAN*, Oxfam Briefing Paper, Oxfam International, 2020, hlm 5.

komunitas yang tidak dibayar. Hal ini berbeda dengan laki-laki yang lebih banyak melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang yang bisa dijual dan menghasilkan uang. Selain itu, laki-laki lebih banyak memiliki waktu untuk istirahat dan rekreasi, serta melakukan kegiatan tambahan.<sup>2</sup>

Pandangan bahwa kerja perawatan merupakan pekerjaan perempuan yang tidak perlu dibayar itu tidak hanya berlaku di Indonesia. Di seluruh dunia, terlepas dari tingkat pembangunan suatu negara, jumlah perempuan yang melakukan pekerjaan perawatan tidak dibayar mencapai 606 juta jiwa atau 21,7 persen, lebih tinggi dari laki-laki yang terhitung sebesar 41 juta jiwa atau 1,5 persen.<sup>3</sup> Setiap hari, perempuan menghabiskan waktu sebanyak 4 jam 25 menit (265 menit) untuk melakukan kerja perawatan, sementara laki-laki meluangkan 1 jam 23 menit (83 menit). Jika dihitung berdasarkan standar delapan hari kerja, perempuan menggunakan 201 hari kerja per tahun untuk melakukan kerja perawatan, sedangkan laki-laki 63 hari kerja per tahun. Selain itu, data dari 64 negara menunjukkan bahwa kerja perawatan yang tidak dibayar menyumbang nilai ekonomi sebesar 16,4 miliar per jam per hari, dan perempuan berkontribusi sebanyak sepertiga dari total nilai tersebut. Itu setara dengan 2 miliar orang yang bekerja penuh waktu (40 jam per minggu) tanpa bayaran.<sup>4</sup>

Di sisi lain, ketika kerja perawatan masuk ke pasar kerja sehingga menjadi jenis pekerjaan yang dibayar, bidang ini masih didominasi oleh perempuan, sehingga muncullah apa yang disebut sebagai feminisasi kerja perawatan berbayar. Akibatnya, kerja perawatan dianggap lebih rendah dari jenis pekerjaan lainnya karena kerja perawatan dilekatkan pada perempuan. Lebih lanjut, hal ini berimplikasi pada hadirnya hubungan yang tidak adil antara pekerja dan pemberi kerja. Perempuan yang menggeluti bidang kerja perawatan kerap kali berada dalam kondisi kerja yang tidak layak, antara lain ditandai dengan fasilitas yang minim, upah rendah, serta perlindungan sosial yang sangat terbatas atau bahkan tidak ada sama sekali. Selain itu, pengalihan kerja tidak dibayar menjadi kerja berbayar yang dilakukan oleh perempuan berpotensi memperparah relasi gender yang sudah timpang. Ini karena proses ekonomisasi dan

<sup>2</sup> Hasil studi Konsorsium Adil Sejahtera (ADARA) Nusa Tenggara Barat, yang dipresentasikan dalam FGD 9 September 2022.

<sup>3</sup> Valentina Beghini, Umberto Cattaneo and Emanuela Pozzan, 2019, *Quantum Leap For Gender Equality: for Better Future of Work for All*, ILO, Jakarta.

<sup>4</sup> *Op. cit* Valentina et al.

marketisasi kerja perawatan yang lebih banyak melibatkan perempuan tersebut bisa melanggengkan pengalihan beban perempuan kelas menengah kepada perempuan yang lebih rendah posisinya.

Timbangnya beban kerja perawatan tersebut menjadi kian terasa saat pandemi COVID-19. Semakin banyak perempuan yang mengalami beban ganda di rumah, seiring dengan tutupnya banyak layanan perawatan seperti sekolah, pusat penitipan anak, layanan makanan, dan sebagainya. Survei yang dilakukan UN Women (2020) menunjukkan bahwa beban kerja perawatan selama pandemi Covid-19 meningkat lebih banyak pada perempuan. Studi dari The SMERU Research Institute tentang analisis dampak sosial dan ekonomi Covid 19 pada rumah tangga juga menunjukkan bahwa perempuan (ibu) berperan tiga kali lebih tinggi dalam mendukung anak-anak dalam proses pembelajaran jarak jauh dibandingkan laki-laki (ayah).<sup>5</sup> Namun, di saat yang bersamaan, ada juga fenomena penghakiman dari masyarakat ketika ada laki-laki yang melakukan pekerjaan domestik yang di dalamnya termasuk kerja-kerja perawatan.

Lembaga Riset Pembangunan Sosial Perserikatan Bangsa-bangsa (United Nations Research Institute for Social Development/UNRISD) pada 2016 menyatakan bahwa inisiatif untuk mengurangi beban pekerjaan pengasuhan pada perempuan, khususnya pekerjaan pengasuhan anak, telah menjadi perhatian, baik oleh pemerintah maupun lembaga swadaya masyarakat (LSM) yang mendukung hak-hak perempuan. Inisiatif ini dibagi menjadi dua kategori. Pertama, penyediaan fasilitas penitipan anak untuk mendukung perempuan pekerja. Inisiatif semacam ini telah dilakukan oleh sebagian besar LSM, organisasi keagamaan, dan pemerintah. Kedua, mobilisasi untuk mengubah norma-norma sosial yang tidak setara gender menjadi adil gender, melalui promosi keterlibatan laki-laki dalam kerja perawatan dan advokasi guna mendorong perubahan kebijakan. Inisiatif semacam itu telah dimulai sejak 1963 dan berlanjut hingga sekarang. Akan tetapi, inisiatif yang dilakukan oleh pemerintah dan organisasi non-pemerintah itu tidak cukup untuk mewujudkan adanya norma lingkungan dan sosial terkait kerja perawatan, baik berbayar maupun tidak, yang setara bagi perempuan dan laki-laki. Untuk itu, perlu ada upaya-upaya lain yang melibatkan berbagai pihak. Hal ini juga berlaku di Indonesia.

<sup>5</sup> Hasil penelitian the SMERU Research Institute yang disampaikan dalam FGD 11 Oktober 2022.

Tulisan ini menguraikan tentang situasi kerja perawatan di Indonesia saat ini, kerangka hukum dan kebijakan yang saat ini ada terkait kerja perawatan sebagai salah satu acuan dalam mengevaluasi kondisi kerja perawatan di Indonesia, tantangan dalam mendorong kerja perawatan yang adil gender di Indonesia, serta apa saja langkah penting yang perlu diambil guna mengatasi tantangan dalam mendorong kerja perawatan yang adil gender di Indonesia.

Tulisan ini disusun berdasarkan hasil dua rangkaian diskusi terarah (Focus Group Discussion/FGD) yang diselenggarakan Oxfam, ditambah dengan kajian pustaka. Diskusi pertama berlangsung pada 9 September 2022, dengan melibatkan lembaga masyarakat sipil nasional maupun internasional yang dalam aktivitasnya bersinggungan dengan isu kerja perawatan, yakni Kalyanamitra, Pusat Komunikasi dan Informasi Perempuan, Pemberdayaan Perempuan Kepala Keluarga (PEKKA), Organisasi Harapan Nusantara (OHANA Indonesia), International NGO Forum on Indonesian Development (INFID), Jaringan Rakyat Miskin Kota (JRMK), Asosiasi Pendamping Perempuan Usaha Kecil Mikro (ASPPUK), Yayasan Kesehatan Perempuan (YKP), Federasi Serikat Buruh Persatuan Indonesia (FSBPI), Institute Lingkar Pendidikan Alternatif (KAPAL) Perempuan, dan Uni Global Union. Lalu diskusi kedua yang berlangsung pada 11 Oktober 2022 dihadiri oleh perwakilan dari Koalisi Perempuan Indonesia (KPI), Lembaga Bantuan Hukum Asosiasi Perempuan Indonesia untuk Keadilan (LBH APIK), Konsorsium Pembaruan Agraria (KPA), Kalyanamitra, Institut KAPAL Perempuan, Migrant Care, PEKKA, ASPPUK, dan asosiasi pekerja. Rangkaian diskusi tersebut juga dihadiri organisasi perburuhan internasional (ILO) dan lembaga keuangan multilateral Bank Pembangunan Asia (ADB) yang memaparkan perspektifnya masing-masing terkait kerja perawatan.

## **II. MEMAHAMI KONSEP KERJA PERAWATAN**

### **II.A. KONSEP KERJA PERAWATAN DALAM BUDAYA INDONESIA**

Secara konseptual, kerja perawatan bukanlah hal yang baru di Indonesia. Hanya saja penamaannya sebagai 'kerja perawatan' belum dikenal luas oleh masyarakat Indonesia. Secara garis besar, semua aktivitas yang menunjang keluarga dan komunitas adalah kerja perawatan. Mulai dari aktivitas domestik seperti mencuci piring, mencuci pakaian, menyetrika pakaian, memasak, membersihkan rumah, termasuk kegiatan mengurus dan memelihara anak, hingga merawat orang tua dan anggota keluarga yang

sakit. Kegiatan menumbuhkan tanaman pangan atau pun memelihara ternak untuk konsumsi sendiri, hingga mengambil air dan kayu bakar juga merupakan kerja perawatan. Bagi masyarakat Indonesia, deretan aktivitas tersebut kerap kali dianggap bentuk kewajiban sebagai anggota keluarga dan komunitas ketimbang sebagai pekerjaan (baik berdimensi ekonomi maupun tidak). Dalam konteks ini, perempuan kerap mendapat beban kerja perawatan yang lebih besar, khususnya untuk kerja perawatan yang tidak berbayar.

Di Indonesia, isu kerja tidak berbayar sebagai bagian dari persoalan ketidakadilan gender bukanlah sesuatu yang baru diperbincangkan. Pada masa Orde Baru, Julia Suryakusumo menekankan adanya ideologi gender negara yang mengacu pada 'State Ibuism', dimana pada diri perempuan dilekatkan peran-peran domestik sebagai ibu yang mengurus anak dan suami. Istri dan ibu adalah "penyangga" keluarga. Ideologi ini dikembangkan secara terstruktur, salah satunya melalui program Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (PKK) dan Dharma Wanita.<sup>6</sup>

Selain istilah 'kerja perawatan', ada sejumlah istilah lain yang dipakai untuk menyebut fenomena yang serupa. Mulai dari 'kerja pemeliharaan', 'perawatan yang tidak berbayar', dan 'pemeliharaan berdimensi ekonomi'. Sampai saat ini, belum ada istilah yang pasti dan disepakati semua pihak, sehingga semuanya merupakan istilah yang terus berkembang dan masih diperdebatkan.<sup>7</sup> Di Indonesia sendiri belum ada istilah baku untuk menggambarkan kerja perawatan atau pemeliharaan. Untuk kebutuhan menjaga konsistensi, tulisan ini menggunakan istilah kerja perawatan. Istilah 'kerja' di sini tidak selalu merujuk pada pekerjaan yang bersifat kontraktual dan memiliki dimensi ekonomi, melainkan termasuk kegiatan perawatan atau aktivitas pemeliharaan domestik sebagaimana diuraikan di atas. Meskipun kerap diabaikan dan tidak dihargai, penggunaan istilah 'kerja' menjadi penting karena aktivitas perawatan juga membutuhkan waktu dan tenaga.

<sup>6</sup> Sri Wiyanti Eddyono, 2018, *Women's Empowerment in Indonesia*, Routledge, London.

<sup>7</sup> Nancy Folbre, "Measuring Care: Gender, Empowerment, and the Care Economy", *Journal of Human Development* 7:2, 2006, Massachusetts, hlm 183.

## II.B. NILAI EKONOMI KERJA PERAWATAN

Kerja perawatan dikategorikan sebagai 'non market work' (pekerjaan yang tidak dinilai secara ekonomis) atau 'social reproduction' (reproduksi sosial) yang kerap kali dilekatkan pada perempuan. Pandangan semacam ini tak lepas dari peran biologis perempuan, yakni melahirkan dan menyusui, yang memunculkan adanya pandangan di masyarakat bahwa seiring peran biologis tersebut perempuan juga perlu bertanggung jawab untuk memelihara anak dan mengurus rumah tangga. Aktivitas merawat anak, misalnya, merupakan bentuk kerja perawatan yang bersifat langsung. Adapun memproduksi makanan dan mengambil air adalah bentuk kerja perawatan tidak langsung.<sup>8</sup>

Salah satu aspek dalam kerja perawatan adalah kedekatan hubungan emosional sebagai faktor pendorong dalam melakukan pekerjaan dan aktivitas tersebut. Dalam konteks ini, perempuan menjadi pihak yang mendapat beban besar karena adanya pandangan tentang kewajiban dan kodrat perempuan di masyarakat. Mengurus anak, orang tua, dan suami yang memiliki kedekatan emosional merupakan kewajiban perempuan. Nancy Folbre mengklasifikasi kerja-kerja semacam itu sebagai pelayanan tak berbayar (unpaid care service), yakni kegiatan yang dilakukan untuk diri sendiri dan orang lain. Kegiatan seperti memasak, mencuci baju, mencuci rambut, hingga merawat kuku masuk dalam kategori ini.<sup>9</sup>

Dalam perkembangannya, beberapa jenis kerja pelayanan tak berbayar tersebut bisa saja dialihkan kepada orang lain, bukan karena yang bersangkutan tidak mampu melakukannya sendiri, melainkan karena alasan kenikmatan maupun efisiensi. Ini misalnya terjadi ketika seseorang memilih mengunjungi salon untuk mencuci rambut atau merawat kuku (manicure dan pedicure), makan di restoran, hingga mencuci pakaian di penatu (laundry). Ketika layanan perawatan untuk diri sendiri dilakukan oleh orang lain, dimensi ekonomi pun muncul.

Sebagaimana telah disebutkan sebelumnya, beberapa jenis kerja perawatan telah menjadi layanan yang diterima pasar. Seseorang bisa mendapatkan pelayanan semacam itu dengan membayar sejumlah uang tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa aktivitas kerja

<sup>8</sup> Dharmistha Chauhan dan Swapna Bist Joshi, 2021, *Care Principle and Care Responsiveness Barometer, Guideline and Toolkit for International Financial Institution*, Oxfam International, Oxford.

<sup>9</sup> *Op. cit.*, Nancy Folbre hlm 186-187.

perawatan memiliki nilai ekonomi yang bisa dihitung, sekaligus bisa menjadi bagian dalam perhitungan Produk Domestik Bruto (gross domestic product). Contoh kerja perawatan yang telah memiliki nilai ekonomi antara lain layanan kecantikan melalui salon, layanan makanan melalui rumah makan, hingga layanan kebersihan pakaian melalui penatu. Dalam hal ini, layanan tersebut tidak berbasis pada kedekatan emosional, melainkan hubungan jual beli, yakni adanya konsumen yang mengeluarkan sejumlah uang untuk mendapatkan layanan.

Kerja perawatan yang telah memiliki dimensi ekonomi tersebut menghasilkan hubungan kerja formal dan informal. Kerja perawatan formal adalah layanan secara langsung maupun tidak langsung yang dilakukan oleh pekerja dengan upah tertentu yang sudah diakui sebagai sektor formal dalam dunia kerja. Karena sudah diakui sebagai pekerja formal, pekerja memiliki kontrak kerja yang memuat pengaturan jam kerja dan upah secara rutin. Selain itu, beberapa dari jenis pekerjaan ini juga memiliki pengakuan keahlian, misalnya dalam bentuk sertifikasi, yang berimplikasi pada potensi pendapatan yang lebih tinggi. Model ini dikenal juga dengan istilah kerja perawatan berbayar (paid care work). Contohnya adalah profesi dokter, perawat, bidan, guru-guru Kelompok Bermain (KB) serta Taman Kanak-Kanak (TK), tempat pengasuhan (day care), terapis, perias wajah, penata rambut, koki, dan sebagainya. Kerja perawatan semacam itu semula lekat dengan perempuan. Namun, kini mulai banyak laki-laki yang menekuni bidang-bidang itu. Meskipun masuk dalam kategori formal, para pekerja di sektor ini masih rentan karena kerap mendapat upah rendah.

Sementara itu, kerja perawatan informal adalah layanan baik langsung maupun tidak langsung oleh perorangan dalam hubungan kerja yang tidak memiliki kontrak. Situasi tersebut berimplikasi pada tidak jelasnya pengaturan jam kerja dan pembayaran upah, sehingga kerap kali upah yang didapat tidak sesuai dengan standar pengupahan. Contohnya adalah pekerja rumah tangga, perawat bayi, perawat orang lanjut usia (lansia), hingga pekerja migran.

#### **KERJA PERAWATAN**

Adalah pekerjaan fisik berupa layanan yang dapat berupa: a) memberikan perawatan secara langsung untuk individu; b) memberikan layanan tidak secara langsung yakni melakukan kerja domestik. Banyak dari jenis kerja perawatan yang sampai saat ini tidak

diakui sebagai pekerjaan sehingga tidak dibayar. Namun, beberapa jenis dari kerja perawatan baik langsung maupun tidak langsung tersebut saat ini telah memiliki dimensi ekonomi, sehingga menghasilkan hubungan kerja, baik yang bersifat formal maupun informal.

**Kerja perawatan dibayar**

Kerja perawatan yang dilakukan untuk orang lain dan mendapatkan upah sebagai imbalan atas layanan yang telah diberikan, dengan hubungan kerja yang sifatnya formal maupun informal.

1. Kerja perawatan dibayar dengan hubungan kerja formal: hubungan kerja dilandasi kontrak kerja yang jelas, mendapat perlindungan hukum sebagai pekerja, mendapat upah yang relatif layak.

Contoh:

- Dokter
- Perawat
- Pegawai salon
- Penata Rambut
- Guru KB dan TK

2. Kerja perawatan dibayar dengan hubungan kerja informal: hubungan kerja yang tidak dilandasi kontrak kerja yang jelas, sehingga minim proteksi sebagai pekerja, biasanya mendapat upah yang rendah.

Contoh:

- Pekerja rumah tangga

**Kerja perawatan tidak dibayar**

Kerja perawatan baik secara langsung maupun tidak langsung yang dilakukan berdasarkan kedekatan emosional untuk menunjang rumah tangga, keluarga maupun komunitas.

Contoh:

- Mengurus lansia
- Mengurus anak
- Membersihkan rumah
- Memasak untuk keluarga
- Mencuci, menyetrika pakaian untuk keluarga

- Pekerja migran	
- Pelayan restoran	

Bagan 1, kategori kerja perawatan<sup>10</sup>

## **II.C. KONSEP KERJA PERAWATAN DALAM KERANGKA HUKUM INTERNASIONAL, REGIONAL ASEAN, DAN INDONESIA**

### **A. KERJA PERAWATAN DALAM KERANGKA INTERNASIONAL**

Isu perawatan dan pemeliharaan telah diakui dan disebutkan dalam berbagai instrumen internasional. Laporan Pelapor Khusus Persatuan Bangsa-Bangsa terkait Kemiskinan dan Hak Asasi Manusia menegaskan adanya keterkaitan erat antara kemiskinan, kerja perawatan tak dibayar dan hak asasi manusia (HAM). Fakta menunjukkan bahwa ketidakadilan dalam pembagian tanggung jawab kerja perawatan adalah halangan terbesar bagi kesetaraan gender dan keadilan untuk perempuan. Selain itu, laporan ini juga menunjukkan bagaimana kegagalan negara dalam mendukung, menyediakan, menganggarkan, dan mengatur kerja perawatan secara memadai, sehingga bertentangan dengan pemenuhan HAM dan justru memperburuk ketidaksetaraan. Beberapa rekomendasi telah disusun agar negara dapat mengakui, menghargai, mengurangi beban, dan meredistribusi kerja perawatan tak dibayar, menyesuaikan kebijakan, serta meningkatkan akses perempuan terhadap layanan dan infrastruktur.<sup>11</sup>

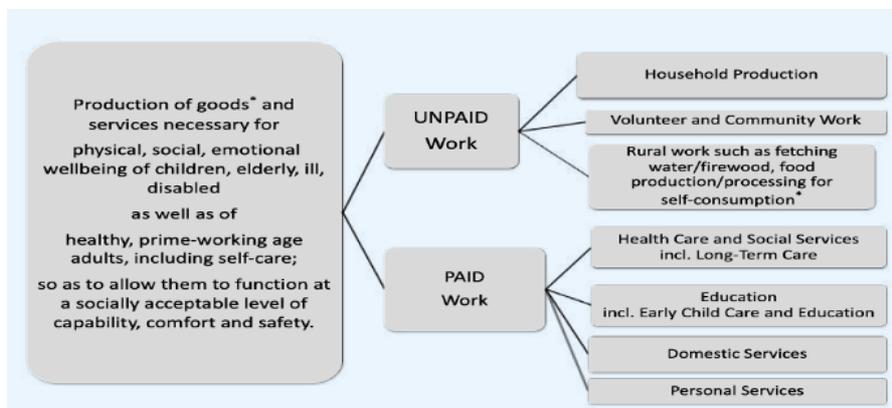
Secara garis besar, instrumen internasional terkait kerja perawatan berangkat dari perspektif perlindungan terhadap perempuan dan kesetaraan gender. Konvensi Anti Diskriminasi Terhadap Perempuan atau CEDAW (Convention on the Elimination of All Form of Discrimination Against Women), misalnya, menegaskan keterkaitan antara kesetaraan, non-diskriminasi, dan kerja perawatan tak dibayar terhadap ekonomi nasional. ILO juga menegaskan hubungan antara kerja perawatan yang tidak dibayar dan kerja perawatan yang dibayar. Kerja perawatan yang tidak dibayar merupakan pintu masuk bagi kerja-kerja perawatan dibayar dan bahkan sebagai pekerjaan yang bersifat formal. Keberadaan

<sup>10</sup> Diolah dari Nancy Folbre, hlm 188.

<sup>11</sup> Berdasarkan laporan tahun 2013 yang disusun Pelapor Khusus PBB untuk Kemiskinan Ekstrem dan Hak Asasi Manusia Magdalena Sepúlveda Carmona. Laporan tersebut bisa dilihat di <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2013/10/special-rapporteur-positions-unpaid-care-work-as-major-human-rights-issue>, diakses pada 15 Januari 2023.

pekerja rumah tangga merupakan contoh dari kerja perawatan yang dibayar. Pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja rumah tangga bisa menjadi pekerjaan yang formal apabila sudah diformalkan dalam sistem ketenagakerjaan.

Menurut ILO, kerja perawatan adalah segala kegiatan pemenuhan kebutuhan lahir batin yang mencakup kesehatan fisik, kebutuhan sosial, kesejahteraan emosional baik untuk anak-anak, lansia, dan juga penyandang disabilitas. Tak terkecuali orang dewasa yang sehat dan tergolong dalam usia produktif. Dengan demikian memungkinkan mereka semua berfungsi pada tingkat kemampuan, kenyamanan, dan keamanan yang sepantasnya. ILO mengklasifikasikan kerja perawatan menjadi dua kategori: a) Kerja Perawatan Tidak Berbayar; b) Kerja Perawatan Berbayar. Beberapa bentuk kerja perawatan yang tak berbayar antara lain: aktivitas produksi rumah tangga atau domestik, kerja sukarelawan atau komunitas, kerja kolektif di daerah pedesaan seperti mengambil atau mengurus air untuk keluarga, memproduksi dan memproses makanan untuk dikonsumsi sendiri, atau mengambil kayu bakar untuk kebutuhan rumah tangga. Sedangkan kerja perawatan berbayar adalah profesi dalam bidang kesehatan dan layanan sosial, bidang edukasi, layanan domestik dan layanan untuk personal<sup>12</sup>.



Bagan 2, jenis kerja perawatan menurut ILO

Berikut adalah beberapa instrumen internasional yang relevan dengan isu kerja perawatan:

<sup>12</sup> Dipresentasikan oleh National Project Officer ILO Indonesia Early Dewi Nuriana pada FGD 11 Oktober 2022.

<b>KONVENSI</b>	<b>PASAL YANG RELEVAN TERKAIT KERJA PERAWATAN</b>
Konvensi untuk Hak Perempuan 1979	Memastikan kerangka kerja untuk kesetaraan substantif antara perempuan dan laki-laki. Antara lain, kerangka kerja yang mencakup tanggung jawab kedua orang tua untuk membesarkan anak-anak. Selain itu, konvensi ini juga menyebut kewajiban negara untuk menyediakan layanan sosial yang memungkinkan orang tua untuk menjalankan kehidupan publik, keluarga, dan pekerjaan.
Konvensi Internasional Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights) 1981	Menjamin hak perempuan untuk bekerja secara setara dengan laki-laki (pasal 6) dan hak setara di tempat kerja (pasal 7).
Konvensi Hak Anak (1989) dan Konvensi terkait hak orang dengan disabilitas (2006)	Menetapkan hak untuk merawat kelompok rentan dan pengasuh mereka, serta anak-anak, dan penyandang disabilitas. Di dalamnya termasuk menetapkan tanggung jawab kedua orang tua untuk merawat anak-anak, serta tanggung jawab pemerintah untuk memberikan dukungan bagi orang dengan disabilitas dan keluarga serta pengasuhnya.
Konvensi ILO no 156 (1983) terkait pekerja dengan tanggung jawab keluarga	Bertujuan untuk memastikan kesempatan yang setara bagi pekerja perempuan dan laki-laki yang memiliki tanggungan dan komitmen, termasuk memastikan negara untuk mengembangkan serta

	mempromosikan layanan masyarakat publik atau swasta seperti fasilitas penitipan anak dan keluarga (Pasal 5b).
Konvensi ILO No. 183 (2000) terkait perlindungan ibu	Bertujuan untuk memastikan perlindungan yang memadai bagi ibu, seperti cuti melahirkan, dan beragam manfaat untuk pekerja perempuan.
Resolusi ILO (2013) terkait statistik, kerja, pekerjaan dan pekerja yang tidak dimanfaatkan	<p>Mendefinisikan 'pekerjaan' sebagai "aktivitas apa pun yang dilakukan oleh orang-orang apapun jenis kelamin dan berapapun usianya untuk menghasilkan barang atau untuk menyediakan layanan untuk digunakan oleh orang lain atau untuk penggunaan sendiri".</p> <p>Dengan demikian, aktivitas dan kerja perawatan utama yang tidak dibayar seperti mengambil air; membersihkan, mendekorasi, dan memelihara tempat tinggal atau tempat sendiri; pengasuhan dan pengajaran anak, mengangkut dan merawat orang tua, tanggungan atau anggota rumah tangga lainnya—diklasifikasikan sebagai bentuk pekerjaan produksi yang digunakan sendiri.</p>
Domestic Workers Convention, 2011 (No 189)	Memastikan bahwa jaminan perlindungan dan rekomendasi yang ditetapkan dalam ILO juga berlaku pada pekerja domestik. Selama ini pekerja domestik tidak pernah diakui dan dihargai terutama yang dilakukan oleh perempuan dan remaja

	<p>perempuan. Termasuk di dalamnya pada pekerja migran yang berasal dari keluarga kurang mampu yang rentan mengalami diskriminasi di tempat kerja dan pelanggaran HAM. Selain itu, di negara-negara berkembang, kesempatan pekerja formal cukup langka, sementara pekerja rumah tangga terpinggirkan dan minim proteksi.</p>
<p>Komitmen terkait Pembangunan yang Berkelanjutan atau Sustainable Development Goals (SDGs)</p>	<p>Dalam SDGs, kerja-kerja perawatan terkait dengan kesetaraan gender (target 5); kerja layak dan pertumbuhan ekonomi (target 8); mengurangi ketidakadilan (target 10); dan kota dan komunitas yang berkelanjutan (target 11); akses edukasi dan untuk anak perempuan (target 4); kesehatan dan kesejahteraan diri yang baik (target 3); dan tidak ada kemiskinan (target 10).</p> <p>Bahkan secara khusus terdapat target mengenai kerja perawatan tak berbayar yakni: a) Mengenali dan menghargai pekerjaan mengasuh dan pekerjaan rumah tangga yang tidak dibayar melalui penyediaan pelayanan publik, infrastruktur dan kebijakan perlindungan sosial, dan peningkatan tanggung jawab bersama dalam rumah tangga dan keluarga yang tepat secara nasional (target 5.4) dan b) memastikan proporsi waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan rumah tangga dan perawatan yang tidak</p>

	dibayar, berdasarkan jenis kelamin, kelompok umur, dan lokasi (target 5.4.1).
--	---

Bagan 3, instrumen internasional yang memuat konten terkait kerja perawatan

ILO juga memiliki kerangka kebijakan yang dapat diimplementasikan oleh multi-pihak baik negara, sektor bisnis, maupun organisasi internasional sebagaimana diilustrasikan dalam tabel berikut:

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

Bagan 4, kerangka kebijakan terkait kerja perawatan oleh ILO

Lima aspek dari kerangka 5R tersebut saling terkait satu sama lain. Tiap kebijakan yang memberi pengakuan terhadap kerja perawatan merupakan kebijakan prioritas yang perlu segera dimiliki oleh setiap negara. Kebijakan negara terkait perawatan akan berpengaruh terhadap kebijakan lainnya, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan dan migrasi.

## B. KERJA PERAWATAN DALAM INSTRUMEN REGIONAL ASEAN

Kerangka perlindungan hukum di wilayah negara-negara anggota ASEAN menjadi sangat penting karena data menunjukkan bahwa perempuan dan remaja perempuan 4,1 kali lebih banyak melakukan kerja perawatan tak berbayar dan kerja domestik dibandingkan dengan laki-laki. Perempuan yang telah menikah menghabiskan waktu rata-rata 3,5 jam per hari melakukan kerja domestik dan kerja perawatan. Jumlah

tersebut lebih banyak dari yang dihabiskan laki-laki.<sup>13</sup> Pada perkembangannya, terdapat beberapa instrumen sebagai landasan perlindungan kerja perawatan dan mengatur sektor ekonomi dari kerja perawatan.

Deklarasi 23rd ASEAN Summit di Brunei Darussalam 2013	Deklarasi ini menjadikan prinsip bahwa setiap orang “berhak untuk memiliki akses yang setara terhadap perlindungan sosial yang merupakan hak asasi manusia dan berdasarkan pendekatan siklus hidup berbasis hak/kebutuhan, dan mencakup layanan esensial sesuai kebutuhan”.
Deklarasi dalam Penguatan Proteksi Sosial di ASEAN 2016	Mendorong negara-negara ASEAN untuk mengambil langkah dalam meningkatkan perlindungan sosial. Dalam kerangka kerja ini, kerja perawatan dinilai lebih luas dengan perspektif ‘tidak meninggalkan siapa pun’ dalam mempertahankan pertumbuhan ekonomi di kawasan ASEAN, sehingga bisa kembali kuat semasa sebelum pandemi.
ASEAN Comprehensive Framework on Care Economy (Kerangka Komprehensif ASEAN terkait Ekonomi Kerja Perawatan) 2021 <sup>14</sup>	Pemetaan prioritas strategis termasuk memetakan inisiatif sektoral yang relevan, menetapkan mekanisme implementasi dan kerangka waktu untuk mewujudkan Ekonomi Peduli ASEAN yang harus dilaksanakan bersama anggota negara-negara ASEAN.

Bagan 5, kerangka aturan terkait kerja perawatan di negara-negara anggota ASEAN

<sup>13</sup> Laura Addati, Umberto Cattaneo, Valeria Esquivel, dan Isabel Valarino, 2018, *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*, ILO, Geneva.

<sup>14</sup> ASEAN, 2021, *ASEAN Comprehensive Framework on Care Economy*. Dokumen bisa dilihat di <https://asean.org/wp-content/uploads/2021/10/8.-Final-ASEAN-Comprehensive-Framework-on-Care-Economy.-20-Oct-2021.pdf>, diakses pada 12 Januari 2023.

### C. PERKEMBANGAN PEMBAHASAN KERJA PERAWATAN DI TINGKAT NEGARA

Upaya memformalisasi kerja perawatan dilakukan oleh pemerintah di berbagai negara. Tujuannya adalah mengakui nilai dari kerja perawatan yang diharapkan mampu mengurangi diskriminasi terhadap kerja perawatan dan memberikan perlindungan yang lebih utuh. Pengakuan akan kerja perawatan ternyata mampu menjawab beberapa persoalan seperti: a) distribusi beban kerja domestik yang selama ini dilakukan oleh perempuan; b) penguatan perlindungan sosial; c) akses terhadap layanan kerja perawatan yang baik bagi keluarga.

#### **PERKEMBANGAN PEMBAHASAN REKOMENDASI KERJA PERAWATAN BAGI NEGARA-NEGARA ANGGOTA G20 OLEH FORUM MASYARAKAT SIPIL C20**

##### **Care Work in C20 Argentina Declaration - 2018**

Rencana Aksi harus mencakup inisiatif yang mengakui, mengurangi dan mendistribusikan kembali kerja perawatan perempuan yang tidak dibayar dan dibayar rendah. Hal ini membutuhkan peningkatan investasi dalam layanan perawatan yang dapat diakses dan berkualitas, perlindungan sosial universal yang memadai, dan investasi dalam teknologi dan infrastruktur (termasuk infrastruktur air, sanitasi dan energi) yang mengurangi waktu yang dihabiskan perempuan untuk memberikan perawatan dan melakukan pekerjaan rumah tangga.

##### **Care Work in C20 Japan Declaration - 2019**

Tujuannya mengatasi akar permasalahan dan hambatan struktural yang menghambat keadilan ekonomi bagi perempuan dan orang-orang yang mengalami diskriminasi atas dasar orientasi seksual, identitas gender, ekspresi gender atau karakteristik seks mereka yang nyata atau yang dirasakan, termasuk sosial, budaya dan norma dan praktik keagamaan terkait gender dan kelompok terpinggirkan. Ini merupakan inti dari distribusi yang tidak merata dari perawatan dan pekerjaan yang tidak dibayar, kesenjangan upah gender, kekerasan dan pelecehan berbasis gender (termasuk di dunia kerja)

##### **Care Work in C20 Arab Saudi Declaration - 2020**

Semua paket stimulus dan dukungan tidak boleh mengecualikan pekerja sosial, ekonomi perawatan, atau pekerja di organisasi amal dan nirlaba. Perlu ada komitmen baru untuk inklusi perempuan, pemuda dan penyandang disabilitas di pasar tenaga kerja.

#### **Care Work in C20 Italia Declaration - 2021**

Peningkatan prioritas tindakan yang ditargetkan untuk mengatasi kekurangan gizi dalam ketahanan pangan dan respon kelaparan. G20 juga harus mendukung langkah-langkah jangka panjang dan pencegahan untuk mengurangi risiko kelaparan yang meluas, termasuk mendukung perluasan perlindungan sosial yang dipimpin pemerintah untuk anak-anak dan pengasuh mereka (terutama perempuan). Bekerja secara progresif menuju tunjangan anak universal.

Negara harus mempertimbangkan pekerjaan informal dan dimensi gendernya, karena perempuan cenderung lebih terwakili di sektor informal, serta melakukan sebagian besar pekerjaan perawatan yang tidak dibayar dan dibayar rendah yang memungkinkan masyarakat dan ekonomi kita berfungsi.

#### **Care Work in C20 Indonesia Policy Draft - 2022**

Kerja perawatan tak berbayar dibahas dalam tiga kelompok kerja, yakni kelompok kerja perpajakan dan keuangan berkelanjutan, SDGs dan kemanusiaan, serta gender dan disabilitas.

Bagan 6, perkembangan pembahasan rekomendasi kerja perawatan bagi anggota G20

## **D. KONSEP KERJA PERAWATAN DALAM KERANGKA HUKUM INDONESIA**

Di Indonesia istilah konsep kerja perawatan tidak ditemukan secara khusus dalam peraturan perundang-undangan, melainkan tersebar di beberapa peraturan dan kebijakan sektoral. Dalam UU Ketenagakerjaan, istilah kerja perawatan belum masuk dalam konsep ketenagakerjaan. Namun, definisi tenaga kerja dalam UU ini juga mencakup penyedia jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk orang lain. Akan tetapi dalam konteks pekerja, upah yang diterima sebagai imbalan jasa yang diberikan pekerja

harus ditetapkan dan dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja.<sup>15</sup> Hal ini yang kemudian mendorong adanya pembentukan RUU Perlindungan PRT guna memberikan perlindungan terhadap PRT dan mengatur kewajiban penyalur pekerja dan pemberi kerja.<sup>16</sup> Sedangkan untuk beberapa jenis pekerjaan dalam kerja perawatan yang telah diakui secara formal seperti dokter, perawat, dan guru, sudah ada regulasi dan UU tersendiri yang mengatur secara sektoral.<sup>17</sup>

Meskipun tidak diatur secara khusus di Indonesia, beberapa isu kerja perawatan dalam konteks relasi keluarga ditemukan di beberapa peraturan perundangan. Dalam konteks ini, kerja perawatan tidak lepas dari konstelasi relasi gender yang melingkupi perempuan.<sup>18</sup> Misalnya dalam Undang-Undang (UU) tentang Perkawinan, disebutkan bahwa perempuan adalah ibu rumah tangga sementara bapak merupakan kepala keluarga.<sup>19</sup> Hadiz dan Eddyono menyebutkan pembagian peran laki-laki dan perempuan di UU Perkawinan sebagai pembakuan peran gender karena negara melegitimasi peran gender laki-laki dan perempuan sebagai sesuatu yang baku.<sup>20</sup>

Sejak reformasi, gerakan perempuan mendorong adanya ideologi yang berubah, salah satunya agenda merevisi bias gender dalam kerja domestik dan perawatan dalam lingkup rumah tangga. Agenda perubahan ini juga sejalan dengan mandat CEDAW yang telah diratifikasi Indonesia yang menyebutkan dua tanggung jawab negara untuk mengubah pola tingkah laku sosial dan budaya laki-laki dan perempuan guna menghapus

<sup>15</sup> Pasal 1 poin (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi: *“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”* Sementara poin (3) berbunyi: *“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.*

<sup>16</sup> Ardito Ramadhan, *Deputi KSP Sebut RUU PPRT Bukan Hanya Lindungi PRT*, Kompas.com, diakses pada 12 Januari 2023. <https://nasional.kompas.com/read/2023/01/05/14370541/deputi-ksp-sebut-ruu-pprt-bukan-hanya-lindungi-prt>.

<sup>17</sup> Pekerja perawatan di bidang kedokteran diatur dalam Undang-Undang Nomor 29 tahun 2004 tentang Praktik Kedokteran, sementara perawat diatur di UU terpisah yakni UU Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan. Adapun tenaga pendidik di jalur formal diatur di dalam UU no 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Sedangkan tenaga pendidik di tahapan pendidikan awal seperti Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) diatur di dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 137 tahun 2014.

<sup>18</sup> Janna Klostermann, 2020, *Care has Limits: Women’s Moral Lives and Revised Meanings of Care Work*. PhD Thesis on Philosophy in Sociology, Carleton University, Ottawa.

<sup>19</sup> Pasal 30 ayat 3 UU no. 16 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan berbunyi: *“Suami adalah kepala keluarga dan isteri ibu rumah tangga”.*

<sup>20</sup> Liza Hadiz dan Sri Wiyanti Eddyono, 2005, *Pembakuan Peran Gender dalam Kebijakan-Kebijakan di Indonesia*, LBH APIK, Jakarta.

prasangka dan kebiasaan stereotip gender tertentu; serta memastikan bahwa pendidikan keluarga juga meliputi pengakuan akan adanya tanggung jawab bersama antara laki-laki dan perempuan dalam membesarkan dan mengembangkan anak-anak mereka. Sebagaimana ditegaskan pula dalam UU No 52 Tahun 2009 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga, kesetaraan dan keadilan gender merupakan salah satu prinsip penting untuk mewujudkan pertumbuhan penduduk dan meningkatkan ketahanan keluarga yang seimbang dan berkualitas di Indonesia.

Pada perkembangannya, beberapa kebijakan yang mengarah pada penguatan kerja perawatan dan upaya mendobrak stigma beban ganda perempuan dan penghakiman laki-laki di ranah domestik diintegrasikan ke berbagai kebijakan negara. Salah satunya Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020 - 2024 yang memuat analisis situasi dan masalah terkait kesetaraan dan menuliskan capaian pengarusutamaan gender dalam pembangunan berbagai sektor. Selanjutnya, ada Instruksi Presiden (Inpres) No. 9/2000 tentang pengarusutamaan gender dalam pembangunan nasional. Namun, kedua kebijakan ini masih sangat umum dan tidak cukup mendiskusikan secara khusus untuk mendistribusikan pekerjaan perawatan. Ada pula pengaturan standarisasi program Day Care Ramah Anak-Perempuan dan Desa Ramah Anak (DRPPA) yang diharapkan mampu memberikan layanan pengasuhan alternatif bagi keluarga. Melalui kebijakan ini, Day care akan distandarisasi agar memenuhi kebutuhan anak sekaligus mendukung partisipasi jangka panjang perempuan di pasar tenaga kerja.<sup>21</sup>

Regulasi dan Kebijakan di Indonesia yang Relevan dengan Kerja Perawatan	
UNDANG-UNDANG	PASAL TERKAIT DAN MATERI MUATAN YANG RELEVAN
UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri

<sup>21</sup> Dipresentasikan oleh Deputy Menteri Perlindungan Perempuan, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Anak Herni Ramdhaningrum pada FGD 9 September 2022.

	maupun untuk masyarakat.
UU Nomor 29 tahun 2004 tentang Praktik Kedokteran	Praktik kedokteran yang dilakukan dokter terhadap pasien adalah melaksanakan upaya kesehatan yang bertujuan untuk keseimbangan dan perlindungan serta keselamatan pasien (Pasal 1 poin a, dan Pasal 2). Dalam pasal ini juga diatur mengenai standarisasi pendidikan dokter dalam menjalankan pendidikan sebelum melakukan praktik kedokteran (pasal 26).
UU Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan	Menegaskan bahwa keperawatan adalah kegiatan pemberian asuhan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik dalam keadaan sakit maupun sehat (Pasal 1 poin (1)). Dalam UU ini juga diatur mengenai standarisasi, registrasi dan izin praktik untuk perawat dalam melaksanakan kerja perawatannya.
UU Nomor 16 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan	Mengatur tentang perkawinan di hadapan hukum Indonesia. Di satu sisi, UU ini memberikan pengakuan hak perempuan sebagai subjek hukum yang sama dengan laki-laki. Namun, pasal ini masih mengatur perbedaan peran antara laki-laki dan perempuan dalam rumah tangga yang sangat relevan dengan pelekatan kerja-kerja domestik dan perawatan kepada perempuan sebagai ibu rumah tangga (Pasal 31),
UU No. 7 Tahun 1984 tentang ratifikasi CEDAW	Pasal 5 CEDAW meletakkan dua tanggung jawab utama negara, yakni: 1) Untuk mengubah pola-pola tingkah laku sosial

	<p>dan budaya para laki-laki dan perempuan dengan maksud untuk mencapai penghapusan prasangka-prasangka dan kebiasaan-kebiasaan serta semua praktik lain yang berdasarkan atas pemikiran adanya inferioritas dan superioritas salah satu gender, atau berdasarkan pada peranan stereotip bagi laki-laki dan perempuan; 2) Untuk memastikan bahwa pendidikan keluarga meliputi pemahaman yang tepat mengenai kehamilan sebagai fungsi sosial, serta pengakuan akan adanya tanggungjawab bersama antara laki-laki dan perempuan dalam membesarkan dan mengembangkan anak-anak mereka, dengan pengertian bahwa kepentingan anak-anak menjadi pertimbangan utama dalam segala hal.</p>
<p>UU No 52 Tahun 2009 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga</p>	<p>Bertujuan untuk meningkatkan ketahanan keluarga dan kualitas penduduk untuk mewujudkan pertumbuhan penduduk yang seimbang dan keluarga yang berkualitas. Salah satu prinsip guna mencapai tujuan tersebut adalah adanya kesetaraan dan keadilan gender (Pasal 3). Meskipun demikian, tidak ada penjelasan lebih lanjut bagaimana implementasinya di keluarga.</p>
<p>UU nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas</p>	<p>Bertujuan memberikan perlindungan kepada hak-hak penyandang disabilitas di Indonesia. Menyebutkan adanya</p>

	<p>kebutuhan pendampingan sosial bagi anak penyandang disabilitas (pasal 5 ayat (3). Selain itu, dalam konteks memastikan penyandang disabilitas dapat hidup secara mandiri dan dilibatkan di masyarakat, diperlukan pelatihan dan pendampingan sebagai hak hidup (Pasal 23). Meskipun demikian, tidak ada penjelasan lebih lanjut apa yang dimaksud pendampingan sosial. Istilah pendamping juga selalu dilekatkan pada penerjemah yang dibutuhkan ketika berhadapan dengan penegak hukum (Pasal 31), pelayanan publik (Pasal 19), dan ketika berada di tempat kerja (Pasal 55).</p>
<p>Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 137 tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD)</p>	<p>Mengatur mengenai standar PAUD sebagai kriteria tentang pengelolaan dan penyelenggaraan PAUD di Indonesia. Diatur pula standar pendidik dan tenaga pendidikan yakni tenaga profesional yang bertugas merencanakan, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, serta yang melakukan pembimbingan, pelatihan, pengasuhan dan perlindungan kepada anak usia dini (Pasal 24).</p>
<b>KEBIJAKAN PEMERINTAH</b>	
<p>Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN 2020-2024)</p>	<p>Kebijakan pembangunan nasional, analisis situasi dan masalah terkait kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan serta capaian pengarusutamaan gender dalam pembangunan berbagai sektor.</p>

Instruksi Presiden (Inpres) No. 9/2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional	Penguatan jaringan kelembagaan dan pengarusutamaan gender serta pemberdayaan perempuan di tingkat nasional dan daerah, termasuk ketersediaan data terpilah berdasarkan statistik gender dan gender.
<b>RANCANGAN UNDANG-UNDANG</b>	
RUU Kesehatan Ibu dan Anak <sup>22</sup>	Menekankan aspek pengakuan terhadap peran-peran pemeliharaan oleh ibu/perempuan khususnya bayi yang perlu mendapatkan air susu ibu secara eksklusif. Meskipun demikian, RUU ini masih kental dengan stereotip peran tunggal perempuan dalam kerja perawatan di keluarga atau rumah tangga, dan belum secara elaboratif membahas mengenai distribusi kerja domestik kepada laki-laki.
RUU Perlindungan Pekerja Rumah Tangga <sup>23</sup>	RUU ini diharapkan sebagai pengakuan terhadap pekerja yang melakukan kerja-kerja pemeliharaan, dan menganggap pekerjaan itu sebagai pekerjaan yang bernilai sama dengan pekerjaan lainnya. RUU ini telah diusulkan sejak tahun 2010 dan sampai sekarang belum disahkan. Penolakan terhadap keberadaan RUU ini datang dari berbagai pihak yang masih sangat kuat pemahamannya bahwa

<sup>22</sup> Naskah Akademik RUU Kesejahteraan Ibu dan Anak dapat diakses di

<https://www.dpr.go.id/dokakd/dokumen/BALEG-RJ-20220615-113245-1025.pdf>.

<sup>23</sup> RUU tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga dapat diakses di <https://www.dpr.go.id/uu/detail/id/125>

	<p>pekerja rumah tangga bukan pekerjaan yang membutuhkan keterampilan, tidak bernilai tinggi dan tidak mesti disamakan dengan pekerjaan lain. Hal ini menunjukkan adanya penilaian di dalam masyarakat bahwa pekerjaan rumah tangga bukan merupakan yang bernilai tinggi.</p>
--	---

Bagan 7, regulasi dan kebijakan terkait kerja perawatan di Indonesia

### III. KERJA PERAWATAN DI INDONESIA

#### III.A. SITUASI KERJA PERAWATAN DI INDONESIA

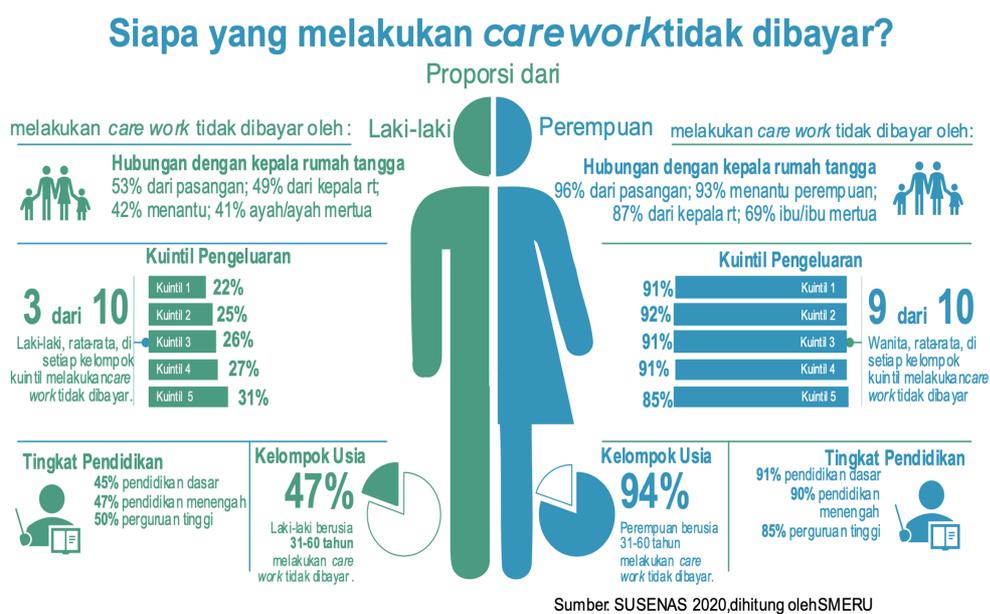
Dari rangkaian diskusi kelompok terarah yang telah dilakukan, terungkap bahwa bahwa tantangan utama dalam mengangkat isu kerja perawatan adalah beban yang tidak setara antara laki-laki dan perempuan. Selain itu, kerja-kerja perawatan sampai saat ini tidak dipandang sebagai pekerjaan bernilai tinggi, sehingga jenis pekerjaan ini kurang mendapat pengakuan dari masyarakat dan negara. Kurangnya pengakuan itu juga bisa dilihat dari belum tersedianya data kuantitatif ekonomi makro yang komprehensif dan terpilah yang mencakup profesi dan peran kerja perawatan di Indonesia. Hal ini menghambat upaya analisis yang mendukung pengembangan profesi kerja perawatan, serta pengakuan dan penghargaan yang bernilai tinggi untuk kerja-kerja terkait pemeliharaan dan perawatan.

Terlepas dari masih minimnya data terkait kerja perawatan di Indonesia, berikut poin-poin hasil dua rangkaian diskusi kelompok terarah yang telah dilakukan:

##### a) **Beban kerja perawatan ada pada perempuan dan anak perempuan**

Perempuan dan anak perempuan masih memiliki beban lebih besar dalam menjalankan kerja-kerja perawatan ketimbang laki-laki, walaupun ada pergeseran dimana generasi laki-laki muda berpendidikan sudah mulai

menyadari pentingnya melakukan kerja-kerja perawatan.<sup>24</sup> Sebelum Covid-19, perempuan melakukan 76,2 persen dari jumlah total pekerjaan perawatan yang tidak dibayar, atau 3,2 kali lebih banyak daripada laki-laki.<sup>25</sup> Selama pandemi, ketimpangan itu kian memburuk karena walaupun kerja perawatan untuk semua orang meningkat, perempuan dan anak perempuan lagi-lagi mendapat beban lebih banyak. Intensitas pekerjaan rumah tangga tidak berbayar perempuan Indonesia selama pandemi meningkat sebesar 19 persen, sementara laki-laki 11 persen.<sup>26</sup> The SMERU Research Institute mencatat bahwa hanya 47 persen laki-laki berusia 35-60 tahun yang melakukan kerja perawatan tidak berbayar, atau jauh lebih rendah dibandingkan perempuan pelaku kerja perawatan di usia yang sama yang mencapai 94 persen.



Bagan 8, Siapa yang melakukan kerja perawatan tak dibayar?

Kondisi tersebut menimbulkan sejumlah dampak lanjutan, antara lain:

### 1. Minimnya partisipasi perempuan di bidang publik

<sup>24</sup> Disampaikan oleh ADARA pada FGD 9 September 2022, dan ILO pada FGD 11 Oktober 2022.

<sup>25</sup> <https://data.unwomen.org/rga>.

<sup>26</sup> Dipresentasikan oleh Deputy Menteri Perlindungan Perempuan, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Anak, pada FGD 9 September 2022.

Beban lebih berat bagi perempuan di dalam rumah tangga berimplikasi pada kurangnya partisipasi perempuan dalam bidang publik. Penduduk Indonesia (2020) terdiri dari 35,4 persen laki-laki; 35,1 persen perempuan; 15,1 persen anak laki-laki; dan 14,4 persen anak perempuan. Itu berarti, hampir 50 persen atau 127 juta jiwa penduduk Indonesia adalah perempuan. Dari jumlah tersebut, sekitar 90 juta jiwa adalah perempuan produktif usia 15-64 tahun.<sup>27</sup> Hal ini menunjukkan bahwa 50 persen potensi sumber daya pembangunan di Indonesia ada pada perempuan. Dengan kata lain, peran perempuan dalam pembangunan amatlah signifikan. Bank Dunia, misalnya, menyebut bahwa peningkatan partisipasi perempuan sebesar 25 persen pada tahun 2025 dapat menghasilkan tambahan pendapatan sebesar 62 miliar dolar AS. Namun, dari tahun ke tahun, laju peningkatan partisipasi perempuan dalam perekonomian tetaplah lambat. Masih sulit bagi perempuan untuk terlibat aktif dalam bidang ekonomi.<sup>28</sup>

## **2. Disparitas gender pada angkatan kerja**

Disparitas gender di tempat kerja muncul karena perempuan dibebani lebih banyak kerja perawatan. Tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan pada Agustus 2022 mencapai 53,34 persen, atau lebih rendah dari laki-laki yang mencapai 82,27 persen. Dari total angkatan kerja tersebut, sebanyak 63,80 persen perempuan bekerja di sektor informal. Angka ini lebih tinggi dibandingkan laki-laki pekerja sektor informal yang mencapai 56,61 persen. Selain itu, ada kesenjangan upah antara perempuan dan laki-laki. Rata-rata upah pekerja perempuan adalah Rp 2,35 juta, sedangkan laki-laki Rp 2,96 juta.<sup>29</sup>

<sup>27</sup> Disampaikan oleh Manajer Pilar Pembangunan Sosial Sekretariat Nasional SDGs Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) Sanjoyo pada FGD 9 September 2022.

<sup>28</sup> Dipresentasikan oleh Deputy Menteri Perlindungan Perempuan, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Anak, dan HERNI Ramdhaningrum pada FGD 9 September 2022.

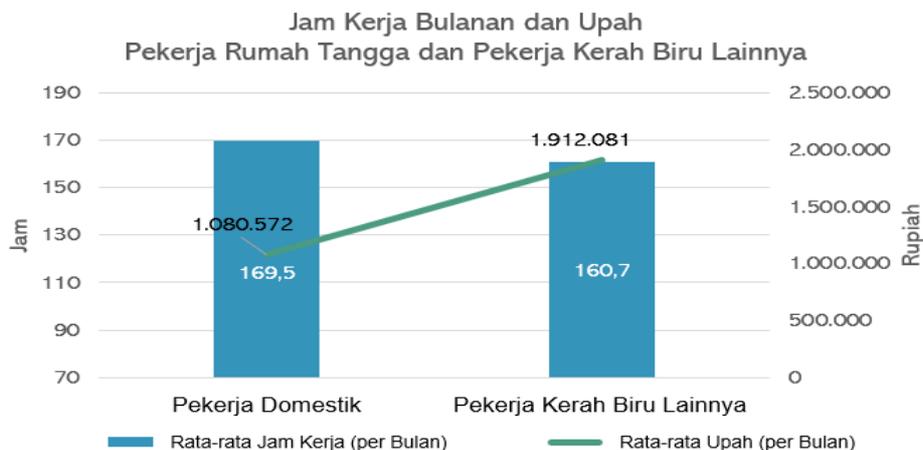
<sup>29</sup> *Op. cit* Deputy Menteri Perlindungan Perempuan.

## b) Kerja perawatan belum diakui

Sampai saat ini, pekerjaan perawatan masih dianggap rendah, termasuk di dalamnya pekerjaan yang dilakukan oleh ibu rumah tangga. Padahal menurut ILO, jika sungguh-sungguh diperhitungkan, total nilai kerja perawatan perempuan dan pekerjaan rumah tangga yang tidak dibayar dapat menyumbang 6,6 persen dari total 9 persen pendapatan domestik bruto (PDB) global.<sup>30</sup>

Kegagalan untuk mengenali dan menghargai kerja produktif perempuan di dalam rumah tangga menghalangi pengakuan penuh atas kerja perempuan di bidang lain, khususnya sektor informal, yang seringkali merupakan perluasan dari kerja produktif perempuan di rumah tangga.<sup>31</sup> Salah satunya adalah pengakuan terhadap pekerja rumah tangga (PRT) sebagai pekerjaan yang layak.

Kerja-kerja perawatan sesungguhnya melampaui konstruksi peran perempuan dalam reproduksi sosial. Oleh karena itu, kerja-kerja perawatan saat ini merupakan bidang yang diminati pasar.<sup>32</sup> Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) BPS 2009 menunjukkan bahwa ada sekitar 22,9 juta tenaga kerja yang bekerja sebagai pekerja rumah tangga (PRT) berbayar.<sup>33</sup>



Bagan 9, Perbandingan Jam Kerja dengan Upah PRT dan Pekerja lainnya<sup>34</sup>

<sup>30</sup> Disampaikan oleh Sanjoyo pada FGD 9 September 2022.

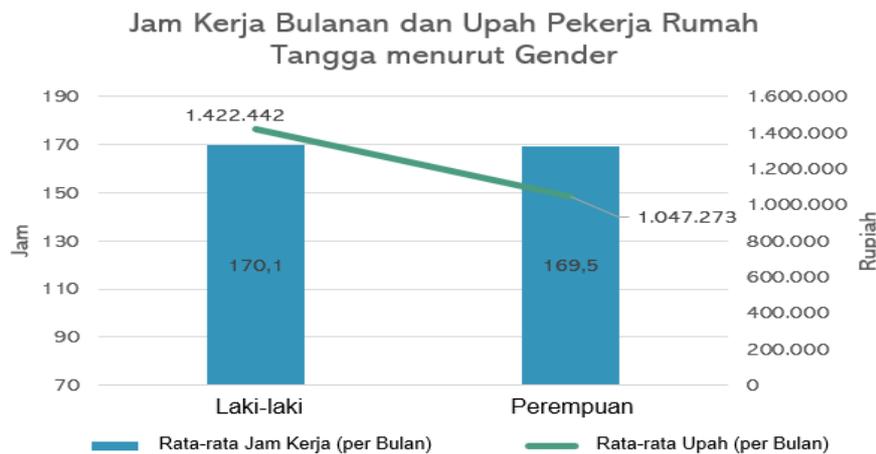
<sup>31</sup> Disampaikan oleh Herni Ramdlaningrum pada FGD 9 September 2022.

<sup>32</sup> Dipresentasikan oleh National Project Officer ILO Indonesia Early Dewi Nuriana pada FGD 11 Oktober 2022.

<sup>33</sup> Dipresentasikan oleh Nila Warda peneliti The SMERU Research Institute pada FGD 11 Oktober 2022.

<sup>34</sup> *Op. cit* Nila Warda.

Akan tetapi, sebagian besar dari PRT tersebut bekerja dalam lingkungan yang tidak layak dan setara. Dari total jumlah PRT, sebanyak 7,6 persen di antaranya bekerja sebagai pekerja domestik yang menghabiskan waktu kerja lebih banyak dibanding pekerja kerah biru lainnya. Namun, upah dari PRT tersebut 77 persen lebih rendah dari pekerja di sektor lain.<sup>35</sup> Situasi semacam ini tentunya tidak dialami oleh perempuan yang menjadi pekerja kerah biru di sektor-sektor lainnya.



Bagian 10, Perbandingan Jam Kerja Bulanan dan Upah PRT menurut gender<sup>36</sup>

Begitu pula untuk konteks kesetaraan gender. Sebanyak 91 persen pekerja domestik adalah perempuan. Namun, bahkan jam kerja yang hampir sama, upah perempuan di sektor ini 36 persen lebih rendah dibanding laki-laki.

Kurangnya pengakuan itu punya implikasi lebih lanjut, yakni berupa belum tersedianya aturan hukum dan kebijakan yang secara tegas mengakui serta memberikan perlindungan terhadap pekerja rumah tangga. Lebih lanjut, ketiadaan perlindungan bagi PRT itu tidak hanya saja menimbulkan dampak dalam bidang ketenagakerjaan di dalam negeri, namun berpengaruh kepada perlindungan pekerja rumah tangga yang menjadi pekerja migran di luar negeri. Sebagai negara pengirim PRT migran terbesar, Indonesia masih abai dalam memberikan hak dasar, pengakuan, dan perlindungan.

<sup>35</sup> *Op. cit* Nila Warda.

<sup>36</sup> *Op. cit* Nila Warda.

Kurangnya pengakuan itu juga membuat akses perempuan pelaku kerja perawatan terhadap infrastruktur pokok seperti air, sanitasi, sekolah, kesehatan, dan sebagainya menjadi tidak merata. Hal ini membuat beban perempuan pelaku kerja perawatan menjadi semakin berat. Walaupun menjadi pelaku kerja perawatan, perempuan tetaplah memiliki hak untuk mengakses pemeliharaan dan perawatan. Namun, hak semacam itu tidak terpenuhi.

### **III.B. TANTANGAN DAN KENDALA DALAM MENGINISIASI PROGRAM-PROGRAM PERAWATAN**

#### **1. Kerja Perawatan Tersisih dari Kalkulasi Ekonomi Negara**

Kerja-kerja perawatan khususnya yang tak berbayar di Indonesia masih dilihat sebagai beban ekonomi. Butuh kerja ekstra keras untuk bisa mengubah cara pandang yang terlanjur melekat ini, terutama di mata pembuat kebijakan. Contohnya dapat dilihat pada data Badan Pusat Statistik (BPS) yang menyisihkan pekerja pengurus keluarga dan rumah tangga dari angkatan kerja. Di mata BPS, penduduk usia kerja yang masih sekolah atau mengurus rumah tangga dianggap sebagai penduduk bukan angkatan kerja.<sup>37</sup> Dengan kata lain, penduduk yang sehari-hari bekerja mengurus anak, mengurus keluarga, dan mengurus kebutuhan rumah tangga digolongkan sebagai pengangguran.

Cara pandang seperti ini dianggap mengkerdikan peran pelaku kerja mereka yang mengurus keluarga dan rumah tangga dalam memajukan perekonomian negara. Kalkulasi ekonomi makro yang berporos pada penghitungan Produk Domestik Bruto memandang kerja perawatan tak berbayar sebelah mata karena dianggap tak memberi pertambahan nilai ekonomi. Akibatnya, kebijakan negara jadi tak berpihak pada para pengurus keluarga dan rumah tangga yang utamanya adalah perempuan. Padahal mengurus keluarga dan rumah tangga juga adalah sebuah pekerjaan yang berat serta menguras waktu dan tenaga. Kerja itu terkait secara langsung terhadap pemenuhan kebutuhan kesehatan lahir dan batin tiap anggota

<sup>37</sup> Dalam menyusun Survei Angkatan Kerja Nasional, BPS membagi penduduk ke dalam dua kategori (1) penduduk angkatan kerja dan (2) penduduk bukan angkatan kerja. Penduduk yang termasuk bukan angkatan kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun dan lebih) yang masih sekolah, mengurus rumah tangga atau melaksanakan kegiatan lainnya selain kegiatan pribadi. Konsep dan penjelasan teknis BPS yang lengkap bisa diakses di <https://www.bps.go.id/subject/6/tenaga-kerja.html#subjekViewTab1>.

keluarga juga terhadap keberlangsungan dan keharmonisan rumah tangga. Perubahan cara pandang bisa terjadi jika ada upaya menilik kembali makna kemakmuran. Ada yang lebih penting dari sekadar ukuran kekayaan dan pendapatan, yakni kesejahteraan dan kemakmuran.<sup>38</sup> Jika aspek itu turut diperhitungkan dalam mengkalkulasi perekonomian negara, niscaya kerja-kerja perawatan tak lagi tersisih.<sup>39</sup>

## **2. Kerja Perawatan Tidak Diakui dalam Kerangka Hukum Indonesia**

Kerangka hukum dan kebijakan masih belum memadai dalam membahas tentang 'perawatan' dan 'kerja-kerja perawatan'. Hukum dan kebijakan belum sepenuhnya mengakui bahwa kerja pemeliharaan sebagai kerja yang bernilai. Hal ini juga tampak dari tidak ditemukannya istilah kerja perawatan dalam konteks hukum ketenagakerjaan. Sebagian kerja perawatan dari ragam sektor seperti kesehatan dan pendidikan diatur secara sektoral tanpa menegaskan kerja perawatan. RUU yang diharapkan memberikan pengakuan dan perlindungan terhadap kerja perawatan seperti RUU PRT justru belum disahkan meskipun sudah 19 tahun diusulkan.<sup>40</sup>

## **3. Regulasi dan RUU Masih Melanggengkan Stereotip Kerja Perawatan sebagai Tugas Perempuan**

Hukum positif Indonesia masih menegaskan adanya stereotip kerja perawatan hanya menjadi tanggung jawab ibu sebagai ibu rumah tangga. Hal ini tercantum di dalam UU Perkawinan yang menempatkan laki-laki dan perempuan dalam posisi yang tak setara di dalam keluarga. Pasal-pasal dalam UU itu meletakkan peran pemeliharaan di dalam rumah tangga sebagai peran istri semata. Regulasi yang masih dalam tahap rancangan pun, seperti RUU Perlindungan PRT dan Kesejahteraan Ibu dan Anak (KIA), masih mengandung masalah yang serupa, yakni

<sup>38</sup> Disampaikan oleh perwakilan Asosiasi Pendamping Perempuan Usaha Kecil Mikro (ASPPUK) dalam FGD 11 Oktober 2022.

<sup>39</sup> Dipresentasikan oleh National Project Officer ILO Indonesia Early Dewi Nuriana pada FGD 11 Oktober 2022.

<sup>40</sup> Kumparan, *19 Tahun Menunggu RUU PPRT Disahkan, Hanya Didukung Pekerja Rumah*, Jakarta. <https://kumparan.com/kumparanbisnis/19-tahun-menunggu-ruu-pprt-disahkan-hanya-didukung-pekerja-rumah-tangga-1zh4sQTxPAK/full> diakses pada 22 Januari 2023.

pembagian peran dan legitimasi kerja perawatan dengan mengalihkan beban kepada pihak lain tanpa melakukan perubahan terhadap peran perempuan.

Pengakuan hukum dibutuhkan sebagai prasyarat pertama perubahan. Apabila pengakuan itu tercapai, aspek kerja perawatan baik yang berbayar maupun tidak, formal maupun informal, bisa diintegrasikan dalam sistem perlindungan sosial. Dengan demikian, kerja perawatan tak lagi sekadar menjadi urusan masing-masing keluarga, tetapi menjadi tanggung jawab negara.<sup>41</sup>

#### **4. Daya Tawar Pekerja Perawatan Lemah di Hadapan Negara**

Konsolidasi dan advokasi isu kerja perawatan baik yang berbayar maupun tak berbayar dinilai masih lemah. Organisasi-organisasi peserta diskusi mengakui dari kalangan pekerja perawatan belum ada kesepakatan ke arah mana advokasi perawatan hendak didorong. Pertanyaan terbesar yang mengemuka adalah manakah yang hendak diprioritaskan: masalah pengakuan atau aspek ekonomi? Mana yang lebih efektif dalam mendorong kerja perawatan turut diperhitungkan dalam kalkulasi ekonomi: perubahan cara pandang di kalangan pelaku maupun pembuat kebijakan, atau persoalan valuasi pekerjaan-pekerjaan perawatan?

Absennya kesepakatan dan agenda bersama ini membuat organisasi-organisasi berjalan sendiri-sendiri meski sebenarnya poin-poin yang diadvokasi saling beririsan. Hal ini membuat organisasi masyarakat sipil sebagai kelompok penekan menjadi lemah di hadapan pembuat kebijakan. Akibatnya, berbagai pembahasan regulasi yang menyoal perlindungan dan peningkatan kesejahteraan pekerja perawatan menjadi mandek.

Situasi ini diperparah dengan lemahnya kemauan politik pembuat kebijakan dalam menggolkan regulasi perlindungan pekerja perawatan. Contoh kasus Rancangan Undang-undang Perlindungan PRT yang tak kunjung disahkan meski sudah melalui

<sup>41</sup> *Op. cit* Early Dewi Nuriana.

78 kali revisi sejak pertama kali disusun pada 2001<sup>42</sup>. Perwakilan Organisasi Uni Global Union menekankan pentingnya keberadaan serikat pekerja yang representatif dan inklusif untuk mengisi dialog-dialog mengenai perlindungan pekerja perawatan.

## 5. Masyarakat Menimpakan Beban Ganda Pada Perempuan

Negara dan masyarakat mengharapkan perempuan bisa menjalankan peran produktif dan reproduktif dengan maksimal sepanjang waktu. Negara ingin ada peningkatan jumlah perempuan dalam angkatan kerja di sektor formal, tetapi pada saat yang sama negara tak membantu meringankan beban kerja perawatan tak dibayar yang dijalankan perempuan.

Ketika perempuan masuk ke sektor informal, perlindungan dan kesejahteraan bagi perempuan pun tak terjamin. Upah rata-rata pekerja perempuan lebih rendah, Rp2,35 juta dibandingkan laki-laki yang besarnya Rp2,96 juta.<sup>43</sup> Di rumah, beban kerjanya lebih tinggi karena perempuan di dunia rata-rata menghabiskan tiga sampai enam jam untuk kegiatan perawatan tak dibayar sementara laki-laki hanya dua jam.

Peran ganda yang disematkan pada perempuan kerap dilihat sebagai kodrat yang tak bisa diutak-atik. Kehamilan, melahirkan dan mengasuh anak akan dilihat sebagai sesuatu yang alamiah. Tanggung jawab pengasuhan dan perawatan dilihat sebagai tugas utama perempuan. Jarang tugas-tugas itu dilihat sebagai suatu hal yang bisa dinegosiasikan dan disepakati ulang oleh anggota keluarga. Resistensi itu biasanya datang dari laki-laki, dikuatkan pula oleh berbagai macam alasan pendukung, seperti budaya, agama, bahkan perundungan sosial yang membuat lelaki enggan melakoni kerja-kerja domestik.

<sup>42</sup> Permata Adinda, "Bagai Sebuah Mimpi Mustahil: Negara Punya PR Melindungi PRT, Lita Anggraini Mengerjakannya," Project Multatuli, Diakses pada 20 Januari 2023. <https://projectmultatuli.org/bagai-sebuah-mimpi-mustahil-negara-punya-pr-melindungi-prt-lita-anggraini-mengerjakannya/>

<sup>43</sup> Dipresentasikan oleh Lenny N. Rosalin "Caring economy: Lingkungan yang Memungkinkan untuk Meningkatkan Partisipasi Tenaga Kerja Perempuan," dalam FGD 11 Oktober 2022.

Upaya transfer beban kerja perawatan yang ada pun tetap melanggengkan beban ganda pada perempuan. Transfer beban yang sering terjadi berupa pengangkatan beban kerja perawatan pada masyarakat kelas ekonomi mampu, tetapi beban itu ditimpakan ke masyarakat kelas bawah. Misalnya, keluarga kaya mempekerjakan seorang PRT perempuan. Atau keluarga mampu menitipkan pengasuhan anak ke daycare yang dijaga oleh pekerja perempuan. Transfer beban semacam ini jadi solusi bagi sebagian orang tapi tidak mengatasi masalah ketidakadilan gender yang berlangsung di tengah masyarakat.

## **6. Laki-laki Sulit Menerima Ide Keadilan dan Kesetaraan Gender**

Di level komunitas dan di daerah-daerah tertentu, ide tentang keadilan dan kesetaraan gender sulit diterima. Ajakan agar para ayah mulai mengambil peran lebih besar di rumah dan mulai mengerjakan tugas-tugas domestik tak bersambut. Akibatnya, banyak peserta kelas kampanye kesetaraan dan keadilan gender memutuskan mundur di tengah jalan.

Tapi tak berarti semua laki-laki di Indonesia menolak ide redistribusi kerja domestik dan pengasuhan keluarga. Seorang peserta dari Kalyanamitra yang pernah bekerja dengan mitra di Ponorogo, Jawa Timur, menyaksikan bapak-bapak di sana juga turut mengasuh anak ketika para ibu sedang keluar rumah.

Respons terhadap ide keadilan dan kesetaraan gender berbeda-beda pada tak seragam pada laki-laki di seluruh Indonesia. Oleh sebab itu, menurut perwakilan SMERU Institute, penting dilakukan suatu penelitian kualitatif untuk mengidentifikasi faktor pendorong yang membuat laki-laki mau melakukan kerja perawatan domestik sehingga kampanye dan upaya mengubah cara pandang bisa tepat sasaran.

## **7. Minim Data Untuk Mendukung Proses Pembentukan Kebijakan**

Penelitian dan data-data di bidang kerja perawatan baik yang berbayar maupun tak berbayar di Indonesia masih minim. Akibatnya, proses penyusunan kebijakan berjalan lambat atau bahkan tak berjalan sama sekali karena nihil data di mata

negara. Ambil contoh isu Perlindungan Pekerja Rumah Tangga. Pada 2015, BPS menyatakan ada sekitar 2,4 juta pekerja rumah tangga di Indonesia. Tetapi angka itu dinilai tidak akurat oleh ILO, sampai-sampai ILO merilis angka tandingan yang didapat setelah menerapkan sejumlah “penyesuaian” pada proses pengolahan data Sakernas BPS.<sup>44</sup> Hasilnya, ILO mengestimasi ada 4 juta PRT di Indonesia, lebih tinggi 1,8 juta dari data BPS. Kesenjangan data dan realita seperti ini berpotensi mengecilkan masalah yang ada.

Minimnya data juga membuat konsep “kompensasi” sebagai solusi mengurangi beban kerja perawatan khususnya bagi perempuan sulit dijalankan. Indonesia tidak punya satuan valuasi untuk menggambarkan berapa banyak energi, waktu, dan biaya yang dihabiskan seseorang untuk menuntaskan pekerjaan domestik ataupun mengurus anggota keluarga.<sup>45</sup> Ketiadaan data adalah dampak langsung belum tercapainya aspek pengakuan dari isu kerja perawatan.

## **8. Jaminan Sosial Kerja Perawatan Masih Lemah**

Dalam konteks ketenagakerjaan, para pekerja perawatan di sektor formal maupun informal menghadapi sejumlah tantangan di antaranya: upah rendah; Jam kerja yang terlampau panjang; Hari libur dan cuti yang tak jelas; eksploitasi bahkan kekerasan seksual. Seorang pekerja domestik yang tinggal di rumah pemberi kerja bisa terus bekerja setiap hari tanpa libur. Pekerja ojek online atau mitra platform daring mengeluhkan tak ada tanggung jawab berupa asuransi kecelakaan pada mitra kerja karena tak ada relasi “formal” antara mitra dengan perusahaan penyedia platform. Mereka juga mengeluhkan sistem pengupahan yang kerap berganti yang mengakibatkan mereka kerap bekerja dengan jam kelewat panjang untuk mendapatkan upah layak setara UMR atau UMP.

<sup>44</sup> Uzair Suhaimi dan Muhammad Farid, “Toward a better estimation of total population of domestic workers in Indonesia (ILO, 2017),” halaman 26, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms\\_628493.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_628493.pdf).

<sup>45</sup> *Op. cit* Early Dewi Nuriana.

Dari segi anggaran negara, alokasi yang disiapkan Indonesia untuk perlindungan pekerja perawatan jauh di bawah rata-rata negara Asia Pasifik.<sup>46</sup> Economics and Social Commission for Asia and the Pacific (ESCAPP) PBB mencatat Indonesia berada di urutan ke-6 dari sembilan negara ASEAN dalam hal belanja jaminan sosial. ESCAPP menghitung rasio belanja jaminan sosial dibandingkan PDB, dan negara peringkat pertama adalah Timor Leste.

Akses terhadap jaminan sosial masih terbatas dan belum mencakup kepentingan perempuan kepala keluarga; perempuan korban kekerasan dalam rumah tangga; pekerja perempuan sektor informal dalam bidang pemeliharaan; pekerja migran; terlebih lagi para pengurus rumah tangga dan pengurus keluarga yang oleh negara tak digolongkan sebagai pekerja.

Selain sejumlah tantangan tersebut, diskusi juga menyimpulkan adanya sejumlah masalah terkait kerja perawatan di Indonesia, yakni:

### **1. Perlindungan bagi penyandang disabilitas tidak memadai**

Perawatan bagi penyandang disabilitas lebih berat mengingat infrastruktur dasar bagi penyandang disabilitas masih minim. Tidak banyak sekolah bagi penyandang disabilitas. Sekolah umum kerap menolak siswa dengan disabilitas menggunakan beragam alasan. Beban perawatan anak disabilitas di dalam rumah lebih dilimpahkan kepada ibu atau perempuan anggota keluarga. Selain itu, alat bantu bagi penyandang disabilitas minim dan sulit dijangkau. Tidak semua keluarga mampu membeli alat bantu karena harganya mahal, salah satunya akibat biaya pajak masuk yang terbilang tinggi.

### **2. Kebijakan terkait isu pekerja migran kontraproduktif**

Pemerintah ingin menurunkan jumlah pekerja migran ilegal hingga nol lewat program Zero PMI non-procedural. Meski tujuannya baik, program ini bisa jadi jebakan di tingkat implementasi. Ada kekhawatiran bahwa program ini sekadar menurunkan jumlah

<sup>46</sup> The United Nations (Economic and Social Commission for Asia and the Pacific) and the Association of Southeast Asian Nations, 2021, *Addressing Unpaid Care Work in ASEAN*, United Nations, halaman 35. Bisa diakses di <https://www.unescap.org/kp/2021/addressing-unpaid-care-work-asean>

pencatatan, sementara praktik pengiriman pekerja migran ilegal terus berjalan. Penanganan terhadap pekerja migran ilegal kerap menjadi lebih berat karena dianggap pekerja bermasalah.

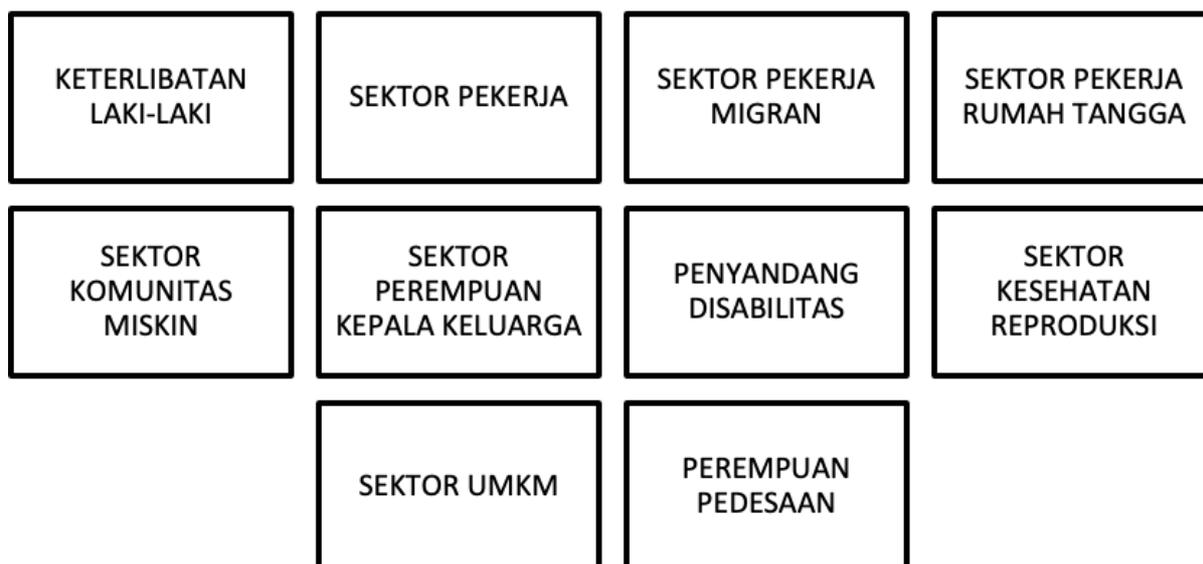
Pemerintah juga jarang membicarakan nasib anak-anak pekerja migran yang ditinggal orang tuanya bekerja di luar negeri. Pemeliharaan anak-anak tersebut masih bermasalah karena tidak ada konsep kontribusi negara di dalamnya.

### **3. Belum banyak tersedia day care**

Permintaan day care modern di wilayah urban di Indonesia mulai banyak, seiring kebutuhan para orang tua yang bekerja dari pagi hingga malam sehingga memerlukan tempat penitipan yang aman bagi anaknya. Se jauh ini, pentingnya keberadaan day care yang punya sisi ekonomi ini belum banyak mendapat perhatian sehingga belum tergarap maksimal.

### **III.C. IDENTIFIKASI INISIATIF MENJAWAB TANTANGAN KERJA PERAWATAN**

Dari beragam tantangan yang ditemui, para peserta rangkaian diskusi yang diadakan Oxfam mengidentifikasi sejumlah inisiatif yang telah dilakukan kelompok masyarakat sipil dalam upaya mendorong lingkungan yang mendukung kerja perawatan yang setara. Selama ini, mereka telah mempraktikkan inisiatif tersebut bersama dengan komunitas masyarakat. Evaluasi terhadap inisiatif-inisiatif tersebut memberi catatan berharga bagi penyusunan langkah selanjutnya dalam upaya mewujudkan kerja perawatan yang adil gender.



Bagan 11, inisiatif OMS dalam mendorong kerja perawatan adil gender

### 1. Pelibatan laki-laki

Upaya mendorong kerja perawatan yang setara antara perempuan dan laki-laki membutuhkan keterlibatan laki-laki. Terkait dengan itu, apa yang telah dilakukan oleh Aliansi Laki-Laki Baru (ALB) merupakan salah satu contoh inisiatif yang penting. ALB memulai program keterlibatan laki-laki dengan membongkar perspektif laki-laki akan pekerjaan domestik, untuk kemudian mendorong laki-laki mengambil peran di rumah dan berbagi peran domestik dengan anggota keluarga lainnya, khususnya perempuan. Hal ini dilakukan melalui kelas-kelas pelatihan, yang terdiri dari kelas ayah, kelas ibu, kelas remaja laki-laki, dan kelas remaja perempuan. Kelas-kelas tersebut dibedakan karena masing-masing memiliki isu gender yang berbeda. Sejauh ini, dalam penyelenggaraan kelas-kelas semacam itu, ALB telah bekerja sama dengan sejumlah lembaga, antara lain Yayasan Pulih dan Women Crisis Center (WCC) Rifka Annisa. Kelas-kelas semacam itu juga pernah diselenggarakan dalam level komunitas di Lampung dan Yogyakarta. Namun, upaya semacam itu bukannya tanpa tantangan. Dalam penyelenggaraan Kelas Ayah, misalnya, banyak peserta yang kemudian memilih mengundurkan diri. Untuk itu, perlu ada evaluasi terkait bagaimana agar kelas tersebut bisa efektif diikuti oleh para ayah.

Dari penyelenggaraan kelas-kelas tersebut, ada sejumlah pembelajaran. Pertama, kelas pasangan penting untuk diadakan sebagai media untuk membangun kerja sama dan komunikasi pasangan. Konsep keluarga harus dibangun sejak awal dan bersama-sama sehingga tidak ada satu peran dalam keluarga yang dianggap lebih tinggi dari peran lain. Misalnya, suami yang mencari nafkah tidak lantas menjadi sosok yang paling hebat di dalam keluarga. Sebaliknya, ketika ada laki-laki yang memilih menjalankan peran domestik, hal itu perlu didukung. Demikian pula dengan perempuan yang memilih untuk bekerja. Kedua, pembicaraan tentang gender dan penyebarluasan isu keadilan gender harus lebih melibatkan laki-laki dan keluarga. Selama ini, pengarusutamaan isu gender lebih banyak menyasar perempuan sehingga seakan-akan isu ini melekat pada perempuan. Padahal tanpa pelibatan laki-laki dan keluarga, upaya pembagian peran yang setara mustahil bisa tercapai. Ketiga, upaya mendorong pelibatan laki-laki dalam kerja perawatan perlu dilakukan bersamaan dengan promosi terkait keuntungan pembagian peran.

## **2. Sektor Pekerja Rumah Tangga**

JALA PRT, misalnya, fokus pada advokasi perlindungan PRT dengan mendorong pengakuan pekerja rumah tangga sebagai pekerja yang layak. Pengakuan semacam itu akan hadir ketika ada undang-undang yang mengatur perlindungan bagi PRT. Oleh karena itu, pengesahan RUU Perlindungan PRT menjadi tujuan utama advokasi. Selain adanya perlindungan, pengakuan terhadap profesi PRT juga akan berdampak pada pemenuhan hak dan peningkatan kesejahteraan PRT. Saat ini, PRT sudah bisa mendapat jaminan dan perlindungan sosial tenaga kerja melalui skema BPJS Ketenagakerjaan dengan status sebagai pekerja mandiri. Hanya saja, skema semacam itu hanya dilakukan oleh pemberi kerja yang sudah menyadari kewajibannya. Artinya, tidak aturan yang bersifat mengikat bagi pemberi kerja untuk mendaftarkan PRT sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, pengesahan RUU Perlindungan PRT menjadi penting. Akan tetapi, sampai saat ini advokasi RUU Perlindungan PRT belum berhasil karena masih ada resistensi yang berlapis dari kelompok masyarakat, pemerintah, hingga Dewan Perwakilan Rakyat (DPR).

### 3. Sektor Pekerja Migran

Kurangnya pengakuan terhadap kerja perawatan berdampak pada pekerja migran yang menjadi PRT. Ada dua isu penting yang terkait dengan perempuan pekerja migran. Pertama, pengakuan terhadap perempuan pekerja migran sebagai pekerja dalam sektor perawatan (PRT) di luar negeri sangat kurang. Akibatnya, perlindungan terhadap perempuan pekerja migran menjadi sangat lemah. Kedua, ketika bermigrasi keluar negeri, mereka umumnya meninggalkan anak dalam pengasuhan pihak lain, baik itu suami, keluarga besar, tetangga, maupun komunitas. Sampai saat ini, isu pemeliharaan anak-anak dari para pekerja migran ini pun belum mendapatkan perhatian dari negara dan pihak terkait lainnya.

Komunitas Tanoker Ledok Ombo yang fokus pada anak-anak buruh migran di Desa Ledok Ombo, Kecamatan Ledok Ombo, Kabupaten Jember, Jawa Timur, memandang bahwa negara mesti mengambil peran dalam pemeliharaan anak-anak perempuan pekerja migran. Ini terutama mengingat bahwa pekerja migran tidak hanya berkontribusi kepada keluarga mereka, tetapi juga pada ekonomi negara. Untuk itu, pengasuhan bersama bagi anak-anak pekerja migran menjadi penting dan negara harus hadir di dalam proses tersebut agar tidak ada satupun anak yang tertinggal. Hal itu dapat dilakukan antara lain dengan mendorong pengembangan konsep pemeliharaan berbasis komunitas (community parenting) bagi anak-anak pekerja migran, mengingat selama ini anak-anak itu hanya dititipkan kepada keluarga atau tetangga yang ada di desa. Komunitas Tanoker Ledok Ombo telah merintis konsep pemeliharaan anak-anak pekerja migran berbasis komunitas tersebut. Dari proses itu, mereka mencatat bahwa pelibatan warga lanjut usia (lansia) menjadi penting. Ini karena para pekerja migran di Ledok Ombo kerap menitipkan anaknya kepada anggota keluarga yang sudah berstatus lansia. Dengan demikian, para lansia memegang peranan penting dalam pemeliharaan anak-anak buruh migran, dan bahkan menjadi pihak utama yang dititipi anak. Oleh karena itu, sistem pengasuhan berbasis komunitas itu harus ramah perempuan, peduli anak, dan peduli lansia.

#### **4. Perempuan pekerja di sektor formal**

Guna mendukung perempuan yang bekerja di sektor formal, FSBPI, misalnya, memandang penting pembagian kerja perawatan yang setara. Dengan demikian, beban perempuan untuk mengerjakan kerja perawatan khususnya kerja-kerja domestik bisa berkurang. Untuk itu, FSBPI telah melakukan upaya penyadaran gender bagi laki-laki dengan mendorong keterlibatan laki-laki dalam kelas dan program gender. Melalui upaya itu, diharapkan cara pandang dan nilai-nilai patriarki yang menempel di diri peserta bisa perlahan berubah.

Selain penyadaran terhadap peran laki-laki, upaya mendorong perubahan paradigma terkait kerja perawatan melalui serikat pekerja yang representatif juga sangat penting. Riset oleh Jaringan Serikat Pekerja di negara anggota ASEAN atau ASETUC terkait isu kerja perawatan di bidang perburuhan menemukan bahwa ada kesenjangan yang tinggi antara upah di sektor kerja perawatan dengan sektor lainnya. Penelitian itu juga menyimpulkan bahwa kesejahteraan para pekerja di sektor kerja perawatan lebih rendah dibanding sektor lain, meskipun jam kerjanya lebih panjang. Oleh karena itu, dialog-dialog yang inklusif dengan anggota serikat pekerja guna meningkatkan pemahaman akan pentingnya pengakuan dan perlindungan bagi pekerja di sektor kerja perawatan perlu terus digalakkan.

#### **5. Perempuan dalam Masyarakat Miskin Kota**

Dalam kelompok masyarakat miskin di perkotaan, kerja-kerja perawatan masih dibebankan kepada perempuan.<sup>47</sup> Seiring dengan tekanan ekonomi di perkotaan, tak sedikit dari perempuan yang menanggung beban perawatan itu yang juga harus menjadi penyangga ekonomi, sehingga akhirnya menjalankan peran ganda. Di sisi lain, bagi perempuan yang lebih fokus pada kerja perawatan tak berbayar, banyak di antaranya yang menjadi korban kekerasan dalam rumah tangga namun tidak bisa melepaskan diri akibat adanya ketergantungan ekonomi, serta lapis-lapis ketergantungan lainnya yang tidak semata ekonomi. Oleh karena itu,

<sup>47</sup> *Op. cit.* UN dan ASEAN

program-program khusus bagi pemberdayaan perempuan di dalam masyarakat miskin kota telah dimulai berkolaborasi dengan pemerintah daerah.

## **6. Perempuan penyandang disabilitas**

Beban pengasuhan anak dengan disabilitas saat ini masih lebih banyak dilimpahkan kepada ibu. Di sisi lain, alat bantu disabilitas masih menjadi sesuatu yang mewah sehingga tidak bisa diakses semua keluarga. Dengan kondisi semacam itu, tidak banyak pihak termasuk pemerintah yang memikirkan betapa pentingnya alat bantu disabilitas tersebut. Institusi sekolah juga masih sering menolak menerima pelajar penyandang disabilitas dengan berbagai alasan. Melihat kondisi tersebut, salah satu inisiatif yang dilakukan OHANA adalah menyediakan alat bantu bagi para penyandang disabilitas. Melalui program tersebut, diharapkan beban perawatan, khususnya yang dibebankan kepada perempuan, bagi anggota keluarga dengan disabilitas bisa berkurang.

## **7. Kesehatan reproduksi**

Perempuan punya hak untuk mengakses dan memilih layanan maupun jaminan kesehatan dan sosial. Namun, jangankan bicara tentang akses perempuan pekerja terhadap hak-haknya sebagai pekerja, secara umum masih hak perempuan atas tubuhnya sendiri pun belum terpenuhi. Fakta ini harus digarisbawahi dalam diskusi mengenai ekonomi perawatan (care economy). Itu berarti, diskusinya tidak hanya fokus pada bagaimana peran perempuan dalam ekonomi perawatan, namun juga bahwa hak perempuan atas perawatan pun harus terpenuhi. Terkait dengan itu, Yayasan Kesehatan Perempuan (YKP), misalnya, telah menyusun modul pelatihan terkait kesadaran terhadap pentingnya kesehatan reproduksi. Modul ini disusun karena ada kesenjangan pengetahuan dan akses terhadap layanan kesehatan reproduksi, khususnya bagi perempuan.

## **8. Perempuan Kepala Keluarga**

Yayasan Pemberdayaan Perempuan Kepala Keluarga (PEKKA) telah mendampingi sekitar 60.000 perempuan kepala keluarga di berbagai wilayah di Indonesia melalui beragam program advokasi, pemberdayaan hukum, dan pemberdayaan ekonomi.

Aktivitas yang dilakukan dalam program semacam itu antara lain pelatihan paralegal dan pembentukan koperasi simpan pinjam yang sasaran utamanya adalah perempuan kepala keluarga. Pendampingan terhadap perempuan kepala keluarga, khususnya dari kelompok ekonomi yang miskin, selama ini sering tersingkirkan dari program pemerintah. Ini tak lepas dari status mereka janda. Padahal, bagi perempuan kepala keluarga, beban perawatan keluarga seluruhnya jatuh pada diri mereka.

Data mengungkapkan bahwa ada 10 persen perempuan kepala keluarga yang sekaligus mengasuh lansia, serta ada 3 persen perempuan kepala keluarga yang anggota keluarganya merupakan penyandang disabilitas. Oleh karena itu, advokasi untuk mendorong pengakuan terhadap peran perempuan kepala keluarga menjadi penting, terutama mengingat bahwa dengan besarnya beban yang harus ditanggung, hingga saat ini mereka belum mendapat perhatian layak dari negara.

## **9. Perempuan Pedesaan**

Penelitian yang dilakukan KAPAL Perempuan mengungkap bahwa di masa pandemi COVID-19, peran pencari nafkah dalam keluarga justru didominasi oleh perempuan. Hal ini menyebabkan adanya beban kerja perempuan yang berlipat ganda. Terkait dengan itu, KAPAL Perempuan bersama Kongres Perempuan Indonesia untuk Keadilan dan Demokrasi (KPI) memberikan perhatian pada perempuan pedesaan. KPI mendorong pengakuan peran dari kelompok tani perempuan agar kerja-kerja mereka tidak dianggap sebatas sebagai dukungan dalam sektor pertanian. Adapun KAPAL Perempuan melakukan kajian-kajian untuk melihat beban kerja perempuan kepala rumah tangga. KAPAL Perempuan telah mengkomunikasikan hasil kajian kepada berbagai pihak termasuk pemerintah daerah, khususnya di level desa. Selanjutnya, KAPAL Perempuan dan KPI melakukan pengorganisasian melalui sosialisasi dan pembangunan kapasitas guna mendorong pembagian kerja di dalam keluarga. KAPAL Perempuan mendorong peran pemerintah desa untuk mengalokasikan anggarannya guna mengurangi beban kerja perempuan, terutama yang mengerjakan kerja perawatan tanpa dibayar.

## **10. Perempuan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM)**

ASPPUK fokus mendampingi perempuan-perempuan yang melakukan kegiatan ekonomi sebagai pengusaha perempuan sektor mikro. Dalam proses tersebut, ASPPUK berupaya melakukan pengenalan gender sebagai materi penguatan kapasitas dasar bagi anggota yang bergabung dalam ASPPUK. Hal ini perlu dilakukan karena berdasarkan temuan ASPPUK, para pengusaha di sektor informal belum sepenuhnya memiliki perspektif keadilan gender. Di sisi lain, mulai ada kecenderungan terkait pengusaha perempuan yang lebih banyak merekrut karyawan laki-laki ketimbang perempuan. Alasannya, pegawai perempuan menimbulkan banyak beban bagi perusahaan, salah satunya karena pegawai perempuan dianggap lebih sering meminta izin tidak pergi bekerja karena harus merawat anak dan orang tua. Untuk itu, perlu ada kesadaran bagi pelaku UMKM yang mempekerjakan karyawan perempuan, salah satunya dengan mendesak pemerintah untuk memberi kemudahan bagi masuknya pekerja perempuan.

## **IV. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

Kerja perawatan merupakan pilar penting bagi terwujudnya masyarakat yang sehat. Tanpa peran-peran dalam kerja perawatan, pembangunan ekonomi tidak akan dapat berjalan dengan baik. Akan tetapi, sampai saat ini kerja perawatan masih dipandang sebelah mata. Meskipun sudah ada landasan konseptual dan kerangka internasional terkait kerja perawatan, aktivitas semacam itu di Indonesia khususnya tidak dinilai secara ekonomi, dan bahkan tidak diakui sebagai pekerjaan, meskipun untuk melakukannya dibutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya. Selain itu, jenis pekerjaan ini sampai saat ini masih kerap dibebankan kepada perempuan. Akibatnya, selama masa pembatasan sosial Pandemi Covid-19, ketimpangan gender dalam kerja perawatan kian menguat seiring bertambahnya beban kerja perawatan bagi perempuan. Situasi semacam ini bisa menghambat partisipasi ekonomi perempuan, yang berarti akan berimbas pula pada kemajuan ekonomi mengingat 50 persen potensi sumber daya pembangunan di Indonesia ada pada perempuan. Oleh karena itu, kerja perawatan yang layak dan setara perlu ditumbuhkan. Dengan demikian, kerja perawatan tak berbayar tidak lagi hanya dibebankan kepada perempuan, dan siapapun yang memutuskan untuk berkecimpung

dalam kerja perawatan berbayar bisa sejahtera, termasuk mendapatkan perlindungan yang layak dari negara. Dalam konteks ini, perlu ada berbagai upaya yang dilakukan.

### **A. Upaya yang perlu dilakukan di tingkat pemerintah**

Pemerintah perlu membangun kebijakan terkait kerja perawatan secara komprehensif. Kebijakan tersebut perlu disusun dalam konteks pengakuan, pembagian dan pengurangan beban, representasi dan penghargaan perempuan dalam berbagai bidang kebijakan dan program. Langkah-langkah yang perlu dilakukan guna mewujudkan hal itu antara lain berupa:

1. Menyusun serta mengimplementasikan kebijakan maupun aturan teknis yang inklusif terkait kerja perawatan, antara lain:
  - a) Menyusun kebijakan yang transformatif terkait kerja perawatan, dalam arti mengubah relasi yang mengkonstruksikan kerja perawatan sebagai jenis pekerjaan bagi perempuan semata, sehingga tidak melegitimasi peran perempuan di bidang domestik. Hal itu perlu disertai dengan konsistensi untuk tidak membuat ataupun mendukung peraturan yang bertentangan dengan nilai-nilai kesetaraan gender, sehingga lebih memprioritaskan RUU yang sudah jelas memberikan pengakuan pada kesetaraan gender.
  - b) Menyusun peraturan terkait kerja perawatan: menyusun kebijakan nasional terkait cuti, memelihara anak dan anggota keluarga yang sakit baik untuk laki-laki dan perempuan pekerja dengan jumlah hari yang setara, termasuk jaminan dan asuransi kerja yang melingkupi kerja-kerja perawatan.
  - c) Membuat kebijakan terkait pelibatan laki-laki dalam upaya promosi kesadaran gender.
2. Promosi kesetaraan dan keadilan gender di berbagai sektor:
  - a) Mengadakan pelatihan-pelatihan tentang kesadaran gender yang melibatkan laki-laki di instansi-instansi pemerintah mulai dari tingkat nasional, daerah, hingga desa.
  - b) Merevisi kurikulum pendidikan mulai dari tingkat pra sekolah, SD, SMP, SMA dan pendidikan tinggi yang mengintegrasikan kesadaran gender, penghargaan pada kerja-kerja perawatan, dan keterlibatan laki-laki dalam kerja perawatan.

3. Menyediakan dan membuka akses terhadap infrastruktur kerja perawatan, antara lain dengan meningkatkan sarana dan prasarana terkait kerja perawatan seperti air bersih, jalan, dan listrik terutama di wilayah pedesaan.
4. Memastikan adanya jaminan sosial terkait kerja perawatan, yang meliputi jaminan sosial bagi perempuan kepala keluarga, perempuan korban kekerasan dalam rumah tangga, pekerja perempuan sektor informal dalam bidang perawatan, pekerja migran, dan perempuan dan konteks pedesaan yang melakukan kerja perawatan tak berbayar untuk anggota keluarganya sendiri.
5. Mendorong adanya fasilitas yang mendukung kerja perawatan, antara lain mewajibkan instansi pemerintah maupun swasta untuk menyediakan tempat penitipan anak (day care), mengeluarkan standarisasi tempat penitipan anak, pengembangan konsep penitipan anak berbasis komunitas, penyelenggaraan tempat penitipan anak untuk penyandang disabilitas, dan memperbanyak rumah pelayanan bagi orang tua dan orang sakit.
6. Menghubungkan isu perawatan dengan ekonomi dengan menghitung valuasi ekonomi di sektor kerja perawatan, salah satunya dengan mengidentifikasi nilai-nilai dari kerja perawatan yang hilang/tidak mendapat kompensasi.
7. Membangun data ekonomi makro untuk mendata sekaligus menghitung kerja perawatan secara komprehensif, baik untuk kerja perawatan berbayar maupun tidak berbayar.
8. Mengintegrasikan agenda perawatan poin 1 - 7 di atas ke dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah dan Jangka Panjang (RPJM-P)

## **B. Upaya yang perlu dilakukan di tingkat Masyarakat Sipil**

1. Dalam tataran advokasi kebijakan untuk pengakuan, pengurangan beban dan distribusi beban:
  - a) Melanjutkan advokasi perubahan pasal 31, 32 dan 34 UU No. 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan yang membakukan peran gender tradisional laki-laki dan perempuan.
  - b) Melanjutkan advokasi pengakuan PRT sebagai pekerjaan yang layak dan memiliki upah minimum seperti jenis pekerja lainnya, serta mendapatkan

perlindungan dan jaminan sosial dalam melakukan pekerjaan melalui pengesahan UU Perlindungan PRT.

- c) Mengadvokasi kebijakan negara yang konsisten dan sensitif terhadap isu kerja perawatan yang setara (sensitive care), termasuk mendesak negara untuk merevisi rencana kebijakan dan program yang melanggengkan pembakuan peran gender, misalnya yang termuat dalam RUU Kesehatan Ibu dan Anak.
- d) Mendorong adanya peninjauan ulang terhadap kebijakan kurikulum pendidikan di tingkat SD, SMP, SMA dan perguruan tinggi dengan pendekatan materi kesetaraan dan keadilan gender.
- e) Mendorong adanya kebijakan dan program pemerintah pusat maupun daerah terkait penyelenggaraan layanan penitipan anak, termasuk bagi anak-anak di tingkat Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), penyandang disabilitas, dan lansia, baik di perkotaan namun di pedesaan, serta layanan penitipan anak berbasis komunitas bagi anak-anak pekerja migran.
- f) Mendorong adanya kebijakan yang memberikan pengakuan kepada perempuan kepala keluarga dan memastikan adanya jaminan sosial bagi perempuan kepala keluarga.
- g) Mendorong adanya kebijakan stimulus desa untuk mengoptimalkan peran PAUD, Pembinaan Kesejahteraan Keluarga (PKK), dan karang taruna, serta memasukkan isu kerja perawatan tak berbayar ke program-program pembangunan di tingkat Organisasi Pemerintah Daerah (OPD), serta mendorong kebijakan desa tentang penyediaan Tempat Penitipan Anak (TPA), termasuk dengan mengoptimalkan peran PAUD dan posyandu sebagai TPA.
- h) Mengupayakan adanya penanganan infrastruktur kerja perawatan yang bisa mengurangi beban, waktu, intensitas pekerjaan rumah tangga yang saat ini lebih banyak dibebankan kepada perempuan, misalnya dengan menjamin adanya transportasi yang aman, serta akses yang mudah terhadap air bersih, sanitasi, dan energi.
- i) Mendorong tersedianya program perlindungan sosial terkait perawatan yang meliputi jaminan kesehatan, bantuan sosial/Program Keluarga Harapan (PKH), pasar kerja, pelatihan dan bentuk lainnya.

- j) Mendorong pemerintah di level desa dan daerah untuk menyusun kebijakan dan kelembagaan yang efektif guna mempromosikan kesetaraan gender dengan melibatkan berbagai pemangku kepentingan kunci.
  - k) Mendorong adanya data terpilah yang mencakup berbagai pekerjaan perawatan, baik yang berbayar atau tidak, di tingkat nasional, daerah dan desa.
2. Rekomendasi untuk mendorong perubahan cara pandang masyarakat:
- a) Promosi nilai-nilai keadilan gender terhadap laki-laki melalui pola pengasuhan keluarga yang adil gender, pelibatan laki-laki dalam berbagai bentuk kerja perawatan termasuk memperbanyak peran laki-laki sebagai pekerja di tempat penitipan anak, serta mensosialisasikan manfaat dari pembagian kerja yang setara.
    - (1) Di level individu: mendorong perubahan cara pandang laki-laki/pasangan, mendorong komunikasi dengan suami/pasangan yang lebih baik, hingga membangun komitmen bersama tentang pentingnya berbagi urusan di rumah tangga.
    - (2) Pada tingkat komunitas: membuka ruang diskusi dengan melibatkan tokoh masyarakat dan tokoh agama, serta mendorong hadirnya teladan (role model) relasi yang setara.
  - b) Mendorong pemahaman tentang pentingnya pendidikan kritis terkait hak-hak perempuan.
  - c) Meninjau ulang konsep kerja perawatan berbasis komunitas baik di perkotaan maupun pedesaan; kerja perawatan untuk anak, penyandang disabilitas, orang tua; serta kerja perawatan jangka panjang untuk anggota keluarga yang sakit dengan mempertimbangkan adanya interseksionalitas isu, antara lain melalui:
    - (1) Kajian-kajian, termasuk kajian yang menghubungkan kerja perawatan dengan perhitungan ekonomi dan pemetaan rinci terhadap peran serta kontribusi perempuan.
    - (2) Praktik-praktik uji coba terkait kerja perawatan yang setara dan evaluasinya.

- (3) Pengembangan jaringan untuk saling berbagi pengetahuan dan pengalaman terkait isu kerja perawatan.
- d) Mendukung partisipasi penuh, efektif, dan kesempatan yang sama bagi perempuan untuk menjadi pemimpin di semua tingkat pengambilan keputusan dalam kehidupan politik, ekonomi, dan masyarakat.
  - e) Memperbanyak praktik-praktik yang mempromosikan hak pekerja rumah tangga baik terhadap upah minimum seperti pekerja lainnya, kepesertaan dalam BPJS Ketenagakerjaan dan jaminan sosial lain, dan sebagainya dengan melibatkan institusi pemerintah, masyarakat sipil maupun swasta.
  - f) Mendorong kepemilikan dan kontrol perempuan terhadap aset dengan membangun rujukan agama yang responsif gender.

## REFERENSI

- Addati, L. et al. 2018. Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work. International Labour Organization. Geneva.
- Adinda, Permata. 2022. Bagai Sebuah Mimpi Mustahil: Negara Punya PR Melindungi PRT, Lita Anggraini Mengerjakannya. Project Multatuli. Dapat diakses di <https://projectmultatuli.org/bagai-sebuah-mimpi-mustahil-negara-punya-pr-melindungi-prt-lita-anggraini-mengerjakannya/>
- Association of Southeast Asian Nations, 2021, Comprehensive Framework on Care Economy, Jakarta. Diakses di <https://asean.org/wp-content/uploads/2021/10/8.-Final-ASEAN-Comprehensive-Framework-on-Care-Economy.-20-Oct-2021.pdf/>
- Beghini, V., Umberto, C dan Pozzan, E. Quantum Leap For Gender Equality: for Better Future of Work for All. International Labour Organization, Geneva.
- Chauhan, D. dan Bist, J.S., 2021. Care Principle and Care Responsiveness Barometer, Guideline and Toolkit for International Financial Institution. Oxfam. Oxford
- Eddyono, Sri Wiyanti. 2018. Women's Empowerment in Indonesia. Routledge. London
- Folbre, Nancy. 2006. "Measuring Care: Gender, Empowerment, and the Care Economy", Journal of Human Development, 7:2, 183-19.
- Hadiz, Liza dan Eddyono, Sri Wiyanti. 2005. Pembakuan Peran Gender dalam Kebijakan-Kebijakan di Indonesia. LBH APIK, Jakarta.
- ILO. 2019. Quantum Leap For Gender Equality, for Better Future of Work for All. ILO, Jakarta.
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Anak. 2020. Rencana Strategis Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak 2020-2024.
- Klostermann, Janna. 2020. Care has Limits: Women's Moral Lives and Revised Meanings of Care Work. PhD Thesis on Philosophy in Sociology, Carleton University, Ottawa, Canada.

Kumparan. 2023. 19 Tahun Menunggu RUU PPRT Disahkan, Hanya Didukung Pekerja Rumah.  
Jakarta. Bisa diakses di <https://kumparan.com/kumparanbisnis/19-tahun-menunggu-ruu-pprt-disahkan-hanya-didukung-pekerja-rumah-tangga-1zh4sQTxPAK/full>

Lightman, Naomi dan Link, Claire. "Gender, Class and the Cost of Unpaid Care: and Analysis of 25 Countries," *Journal of Comparative Family Studies*, Volume 52 Number 2, 2021.

Suhaimi, Uzair dan Farid, M. 2017. Toward a better estimation of total population of domestic workers in Indonesia. International Labour Organization. Geneva.

The United Nations (Economic and Social Commission for Asia and the Pacific) and the Association of Southeast Asian Nations. 2021. Addressing Unpaid Care Work in ASEAN. UN, Bangkok.

United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (UNECSAP) dan the Association of Southeast Asian Nations (ASEAN). 2021. Addressing Unpaid Care Work in ASEAN. United Nations.

UN Women. Rapid Gender Assesments on the socioeconomics impact of COVID-19. <https://data.unwomen.org/rga>.

UN Women. 2013. Special Rapporteur positions unpaid care work as major human rights issue. <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2013/10/special-rapporteur-positions-unpaid-care-work-as-major-human-rights-issue>.

Villanueva, J. et.al. 2020. CARE MATTERS: Taking action on unpaid care and domestic work in ASEAN. Oxfam Briefing Paper. Oxfam International.  
<https://www.bps.go.id/subject/6/tenaga-kerja.html#subjekViewTab1>.  
<https://www.dpr.go.id/dokakd/dokumen/BALEG-RJ-20220615-113245-1025.pdf>.  
<https://www.dpr.go.id/uu/detail/id/125>.