

► Kerja dan Ekonomi Perawatan

Catatan Jurnal Perempuan

Kerja dan Ekonomi Perawatan

Artikel

Mendorong Kesejahteraan Perempuan: Menjamin Cuti Maternitas melalui Program
Diahhadi Setyonaluri & Resmi Setia Milawati

Minimnya Dukungan Industri dan Negara: Kerja Perawatan pada Perempuan Pekerja Pabrik dan Rumah
Didit Saleh, Nitya Swastika, & Rizky Amalia Fatikhah

Perawatan yang Beracun: Kerja Perawatan Perkebunan dan Reproduksi Sosial dalam Perkebunan Monokultur Sawit
Hariati Sinaga

Urgensi Pelindungan Pekerja Rumah Tangga Sebagai Pengakuan Atas Kerja Perawatan di Indonesia
Yogi Paramitha Dewi & Y. Sari M. Widiyastuti

Kerja Perempuan dan Kebijakan Negara: Kontestasi Perawatan Berbayar dan Tidak Berbayar
Sri Wiyanti Eddyono

Menyokong Tenaga Kerja: Fenomena *Waithood* dan Kerja Perawatan Tak Berupah dalam Perspektif Reproduksi Sosial
Alfiatul Khairiyah & Muhammad Aminullah Thohir

Maskulinitas Baru: Redistribusi Kerja Perawatan dalam Perspektif Feminisme
Abby Gina Boang Manalu & Iqraa Runi Aprilia

Diterbitkan oleh:

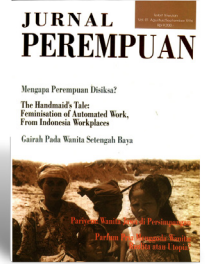
YAYASAN
YJP
JURNAL
PEREMPUAN

Yayasan Jurnal Perempuan
No. Akreditasi: 36/E/KPT/2019

Gerakan 1000 Sahabat Jurnal Perempuan

Pemerhati Jurnal Perempuan yang baik,

Jurnal Perempuan (JP) pertama kali terbit dengan nomor 01 Agustus/September 1996 dengan harga jual Rp 9.200,-. Jurnal Perempuan hadir di publik Indonesia dan terus-menerus memberikan yang terbaik dalam penyajian artikel-artikel dan penelitian yang menarik tentang permasalahan perempuan di Indonesia.



Tahun 1996, Jurnal Perempuan hanya berolah kurang dari seratus eksemplar yang didistribusikan sebagian besar secara gratis untuk dunia akademisi di Jakarta. Kini, oplah Jurnal Perempuan berkisar 3000 eksemplar dan didistribusikan ke seluruh Indonesia ke berbagai kalangan mulai dari perguruan tinggi, asosiasi profesi, guru-guru sekolah, anggota DPR, pemerintah, Lembaga Swadaya Masyarakat dan kalangan umum seperti karyawan dan ibu rumah tangga.

Kami selalu hadir memberikan pencerahan tentang nasib kaum perempuan dan kelompok minoritas lainnya melalui kajian gender dan feminisme. Selama perjalanan hingga tahun ini, kami menyadari betapa sangat berat yang dihadapi kaum perempuan dan betapa kami membutuhkan bantuan semua kalangan termasuk laki-laki untuk peduli pada perjuangan perempuan karena perjuangan ini.

Jurnal Perempuan menghimbau semua orang yang peduli pada Jurnal Perempuan untuk membantu kelangsungan penerbitan, penelitian dan advokasi Jurnal Perempuan. Tekad kami adalah untuk hadir seterusnya dalam menyajikan penelitian dan bacaan-bacaan yang bermanfaat untuk masyarakat Indonesia dan bahkan suatu saat dapat merambah pembaca internasional. Kami berharap anda mau membantu mewujudkan cita-cita kami.

Bila anda percaya pada investasi bacaan bermutu tentang kesetaraan dan keadilan dan peduli pada keberadaan Jurnal Perempuan, maka, kami memohon kepada publik untuk mendukung kami secara finansial, sebab pada akhirnya Jurnal Perempuan memang milik publik. Kami bertekad menggalang 1000 penyumbang Jurnal Perempuan atau 1000 Sahabat Jurnal Perempuan. Bergabunglah bersama kami menjadi penyumbang sesuai kemampuan anda:

- SJP Mahasiswa S1 : Rp 150.000,-/tahun
- SJP Silver : Rp 300.000,-/tahun
- SJP Gold : Rp 500.000,-/tahun
- SJP Platinum : Rp 1.000.000,-/tahun
- SJP Company : Rp 10.000.000,-/tahun

Formulir dapat diunduh di <http://www.jurnalperempuan.org/sahabat-jp.html>

Anda akan mendapatkan terbitan-terbitan Jurnal Perempuan secara teratur, menerima informasi-informasi kegiatan Jurnal Perempuan dan berita tentang perempuan serta kesempatan menghadiri setiap event Jurnal Perempuan.

Dana dapat ditransfer langsung ke bank berikut data pengirim, dengan informasi sebagai berikut:

**- Bank Mandiri Cabang Jatipadang atas nama Yayasan Jurnal Perempuan Indonesia
No. Rekening 127-00-2507969-8**

(Mohon bukti transfer diemail ke himah@jurnalperempuan.com)

Semua hasil penerimaan dana akan dicantumkan di website kami di: www.jurnalperempuan.org

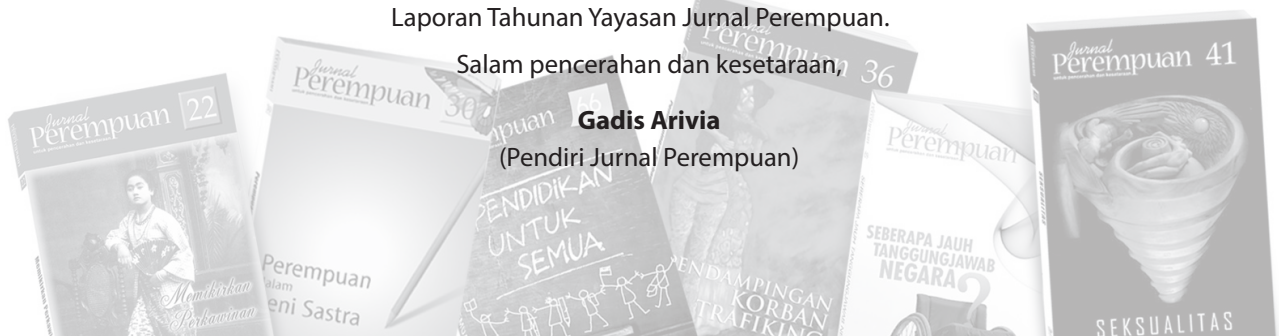
Informasi mengenai donasi dapat menghubungi Himah Sholihah
(Hp 081807124295, email: himah@jurnalperempuan.com).

Sebagai rasa tanggung jawab kami kepada publik, sumbangan anda akan kami umumkan pada tanggal 1 setiap bulannya di website kami www.jurnalperempuan.org dan dicantumkan dalam Laporan Tahunan Yayasan Jurnal Perempuan.

Salam pencerahan dan kesetaraan,

Gadis Arivia

(Pendiri Jurnal Perempuan)



ISSN 1410-153X

PENDIRI

Prof. Dr. Gadis Arivia
Prof. Dr. Toeti Heraty Noerhadi-Roosseno (Alm.)
Ratna Syafrida Dhanny
Asikin Arif, M.Fil. (Alm.)

DEWAN PEMBINA

Prof. Mari Elka Pangestu, Ph.D.
Prof. Dr. Sulistyowati Irianto

DEWAN PENGAWAS

Dr. Ir. Darwin Cyril Noerhadi, M.B.A.

DEWAN REDAKSI

Dr. Abby Gina Boang Manalu, M.Hum. (Jurnal Perempuan)
Prof. Dr. Gadis Arivia (Sosiologi, Montgomery College, Takoma Silver Spring, Maryland, USA)
Prof. Dr. Sulistyowati Irianto (Antropologi Hukum Feminisme, Universitas Indonesia)
Prof. Sylvia Tiwon (Antropologi Gender, University California at Berkeley)
Prof. Saskia Wieringa (Sejarah Perempuan & Queer, Universiteit van Amsterdam)
Prof. Dr. Musdah Mulia (Pemikiran Politik Islam & Gender, UIN Syarif Hidayatullah)
Dr. Nur Iman Subono (Politik & Gender, FISIP, Universitas Indonesia)
Mariana Amiruddin, M.Hum. (Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan)
Yacinta Kurniasih, M.A. (Sastra dan Perempuan, Faculty of Arts, Monash University)
Soe Tjen Marching, Ph.D. (Sejarah dan Politik Perempuan, SOAS University of London)
Dr. Andi Achdian (Sejarah & Sosiologi, Universitas Nasional)

DIREKTUR & PEMIMPIN REDAKSI

Dr. Abby Gina Boang Manalu, M.Hum.

MITRA BESTARI

Prof. Mayling Oey-Gardiner, Ph.D. (Universitas Indonesia)
Dr. Pinky Saptandari (Universitas Airlangga)
Prof. Dr. E. Kristi Poerwandari (Universitas Indonesia)
Dr. Ida Ruwaida Noor (Universitas Indonesia)
Katharine McGregor, Ph.D. (University of Melbourne)
Dr. (Iur) Asmin Fransiska, S.H., LL.M. (Universitas Katolik Atma Jaya)
Dr. Irene Hadiprayitno (Leiden University)
Prof. Jeffrey Winters (Northwestern University)
Ro'fah, Ph.D. (UIN Sunan Kalijaga)
Tracy Wright Webster, Ph.D. (University of Western Australia)
Prof. Kim Eun Shil (Korean Ewha Womens University)
Prof. Merlyna Lim (Carleton University)
Prof. Claudia Derichs (Universitaet Marburg)
Sari Andajani, Ph.D. (Auckland University of Technology)
Prof. Dr. Wening Udasmoro (Universitas Gadjah Mada)
Prof. Ayami Nakatani (Okayama University)
Dr. Antarini Pratiwi Arna (Indonesian Scholarship and Research Support Foundation)

Prof. Dr. Widjajanti M. Santoso, M.Litt. (Indonesian Institute of Sciences)
Dr. Lidwina Inge Nurtjahyo (Universitas Indonesia)
Dr. Bagus Takwin (Universitas Indonesia)
Dr. Sri Lestari Wahyuningroem (Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta)
Prof. Francisia Saveria Sika Seda, Ph.D. (Universitas Indonesia)
Dr. Ruth Indiah Rahayu, S.I.P. (Konsultan dan Peneliti)
Mia Siscawati, Ph.D. (Universitas Indonesia)
Dr. L.G. Saraswati Putri (Universitas Indonesia)
Prof. Maria Lichtmann (Appalachian State University, USA)
Assoc. Prof. Muhamad Ali (University California, Riverside)
Assoc. Prof. Mun'im Sirry (University of Notre Dame)
Assoc. Prof. Paul Bijl (Universiteit van Amsterdam)
Assoc. Prof. Patrick Ziegenhain (President University)
Assoc. Prof. Alexander Horstmann (University of Copenhagen)

REDAKSI

Retno Daru Dewi G. S. Putri, M.A., M.Hum.
Iqraa Runi Aprilia, S.Hum.
Nada Salsabila, S.Hum.

REDAKSI TAMU

Ikhaputri Widiyanti, S.Hum., M.Si.
Gita Fiatri Lingga (Senior Communication and Information Management Assistant, ILO Indonesia).

SAHABAT JURNAL PEREMPUAN & MARKETING

Himah Sholihah
Iqraa Runi Aprilia, S.Hum.

DESAIN & TATA LETAK

Dina Yulianti

HOTLINE PELANGGAN

Himah Sholihah 0818 0712 4295 (SMS/WA)

ALAMAT REDAKSI

Alamanda Tower, 25th Floor
Jalan T.B. Simatupang kavling 23-24, Jakarta Selatan
Telepon: (+62) 21 2965 7992

E-mail: yjp@jurnalperempuan.com
redaksi@jurnalperempuan.com

Twitter: @jurnalperempuan

Facebook: Yayasan Jurnal Perempuan

WEBSITE

www.jurnalperempuan.org
www.indonesiafeministjournal.org

Cetakan Pertama, Desember 2023

Didukung oleh



International
Labour
Organization

Ucapan Terima Kasih kepada Mitra Bestari dan Dewan Redaksi

1. Prof. Dr. Gadis Arivia
2. Dr. Ida Ruwaida Noor, M.Si.
3. Yacinta Kurniasih, M.A.
4. Prof. Dr. Widjajanti Mulyono Santoso, M.Litt.
5. Dr. Irene Hadiprayitno
6. Mariana Amiruddin, M.Hum.
7. Dr. (Iur) Asmin Fransiska, S.H., LL.M.
8. Dr. Lidwina Inge Nurtjahyo
9. Prof. Dr. Sulistyowati Irianto
10. Prof. Francisia Saveria Sika Seda, Ph.D.
11. Dr. Ruth Indiah Rahayu, S.I.P.
12. Dr. Pinky Saptandari
13. Dr. Nur Iman Subono
14. Early Dewi Nuriana, M.Psi. (National Project Officer HIV/AIDS and Care Economy in Indonesia ILO)

Daftar Isi

Catatan Jurnal Perempuan

Kerja dan Ekonomi Perawatan/ <i>Work and Care Economy</i>	v-vi
<i>Abby Gina Boang Manalu</i>	

Artikel

- Mendorong Kesejahteraan Perempuan: Menjamin Cuti Maternitas melalui Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan/*Promoting Maternal Wellbeing: Protecting Maternity Rights through Social Insurance for Employment Programs* 189-203
Diahhadi Setyonaluri dan Resmi Setia Milawat
- Minimnya Dukungan Industri dan Negara: Kerja Perawatan pada Perempuan Pekerja Pabrik dan Rumah/ *The Lack of Industry and State Support: Care Work for Women Factory and Home-Based Workers* 205-216
Didit Saleh, Nitya Swastika, & Rizky Amalia Fatikhah
- Perawatan yang Beracun: Kerja Perawatan Perkebunan dan Reproduksi Sosial dalam Perkebunan Monokultur Sawit/*Toxic Care: Plantation Maintenance Work and Social Reproduction on Monoculture Oil Palm Plantation* 217-233
Hariati Sinaga
- Urgensi Pelindungan Pekerja Rumah Tangga sebagai Pengakuan Atas Kerja Perawatan di Indonesia/ *The Urgency of Protecting Domestic Workers as a Recognition of Care Work in Indonesia* 235-246
Yogi Paramitha Dewi & Y. Sari M. Widiyastuti
- Kerja Perempuan dan Kebijakan Negara: Kontestasi Perawatan Berbayar dan Tidak Berbayar/ *Women's Work and State Policies: Contending Paid and Unpaid Care* 247-256
Sri Wiyanti Eddyono
- Menyokong Tenaga Kerja: Fenomena *Waithood* dan Kerja Perawatan Tak Berupah dalam Perspektif Reproduksi Sosial/*Supporting the Labor: The Phenomenon of Waithood and Unpaid Care Workforce in the Perspective of Social Reproduction* 257-269
Alfiatul Khairiyah & Muhammad Aminullah Thohir
- Maskulinitas Baru: Redistribusi Kerja Perawatan dalam Perspektif Feminisme/ *New Masculinities: Redistribution of Care Work in Feminist Perspective* 271-284
Abby Gina Boang Manalu & Iqraa Runi Aprilia

Kerja dan Ekonomi Perawatan *Work and Care Economy*

Kerja perawatan, baik yang berbayar maupun tidak, memiliki kontribusi penting terhadap masa depan kerja yang adil, layak, dan aman. Pertumbuhan populasi, penuaan penduduk, perubahan struktur keluarga, status sekunder perempuan di pasar tenaga kerja, dan kurangnya kebijakan sosial yang mendesak tindakan dari pemerintah, pengusaha, serikat pekerja, dan warga negara terhadap pekerjaan perawatan dapat menyebabkan kekurangan layanan perawatan dan menciptakan krisis perawatan global yang signifikan. Hal ini juga berdampak pada ketidaksetaraan gender dalam dunia kerja (ILO 2018).

Mayoritas pekerjaan perawatan di seluruh dunia dilakukan sebagai pekerjaan perawatan tanpa bayaran, yang sebagian besar dilakukan oleh perempuan dan anak perempuan. Perempuan di seluruh dunia mengalami beban kerja perawatan yang tidak seimbang (Coffey et al. 2020), disebabkan oleh mitos bahwa perempuan dan laki-laki secara alamiah cocok untuk melakukan aktivitas berbeda dan bahwa pembagian kerja berdasarkan gender adalah sesuatu yang alami dan adil. Ada pandangan bahwa perempuan lebih cocok untuk pekerjaan keluarga dan tanggung jawab perawatan. Pembagian kerja berdasarkan gender juga menciptakan kewajiban bagi perempuan untuk lebih mengutamakan pekerjaan perawatan daripada pekerjaan berbayar sehingga banyak perempuan terpinggirkan dari berbagai jenis pekerjaan, baik formal maupun informal (Mason 2021). Kritik utama dari feminis dalam konteks pekerjaan reproduksi sosial dan pekerjaan perawatan adalah bagaimana pekerjaan yang terkait dengan femininitas dan dilakukan oleh perempuan sering kali dihargai lebih rendah daripada yang dilakukan oleh laki-laki (Mason 2021).

Terlepas dari kenyataan bahwa pekerjaan reproduksi sosial dan pekerjaan perawatan memiliki dampak luas pada struktur ekonomi di tingkat keluarga, nasional, dan global, pengakuan terhadap nilai pekerjaan ini sering diabaikan. Penelitian ILO (2023) tentang ekonomi perawatan di Indonesia menunjukkan bahwa berinvestasi dalam perawatan anak dan layanan perawatan jangka panjang dapat menciptakan hampir 10,4 juta pekerjaan pada tahun 2035, dengan hampir 4,3 juta pekerjaan langsung terkait dengan perawatan anak, hampir 4,3 juta pekerjaan langsung dalam perawatan jangka panjang, dan 1,7 juta pekerjaan tidak langsung di sektor non-

perawatan. Artinya, investasi pada kebijakan perawatan dapat mengurangi kesenjangan gender dalam tingkat pekerjaan sebesar 5,5 persen perubahan, meningkatkan tingkat partisipasi kerja perempuan dari 49 persen pada 2019 menjadi 56,8 persen pada 2035.

Kerja reproduksi sosial dan perawatan merupakan isu feminis. Tanpa perspektif feminis, peminggiran perempuan dari pasar tenaga kerja dianggap sebagai hal yang alami, padahal terkait dengan mitos gender dan struktur sosial yang diskriminatif gender. Seperti diungkapkan data dari World Bank (2022), bahwa dalam beberapa dekade terakhir, partisipasi perempuan dalam tenaga kerja di Indonesia relatif stagnan. Perempuan yang menikah dan memiliki anak adalah kelompok yang sulit untuk masuk atau bertahan di pasar tenaga kerja. Tidak hanya itu, tidak diakui sebagai pekerjaan, kerja perawatan, baik yang berbayar maupun tidak, juga menghasilkan berbagai kerentanan bagi perempuan yang terlibat di dalamnya. Maka, pengakuan terhadap nilai kerja perawatan menjadi kunci dalam menciptakan kerja yang layak dan aman untuk semua. Oleh sebab itu, kerja perawatan perlu dipahami dalam kerangka hak universal dan dipahami sebagai elemen pokok yang penting untuk kesejahteraan ekonomi, sosial, dan pembangunan berkelanjutan (ILO 2022).

Kerangka 5R dari ILO (2022), yaitu *recognize, reduce, redistribute, represent, dan reward* memberikan cara bagi kita untuk memahami dan memperlakukan pekerjaan perawatan demi mendukung keadilan gender di dunia kerja. Pengakuan (*recognize*) berarti menyertakan pekerjaan perawatan, baik berbayar maupun tidak, dalam statistik nasional dan indikator kemajuan ekonomi. Pengakuan juga tercermin melalui penghitungan waktu dan pekerjaan perawatan tanpa bayaran, termasuk distribusinya di dalam keluarga dan masyarakat. Dalam praktiknya, pengakuan terhadap pekerjaan perawatan tercermin dalam adanya kebijakan dan investasi publik di bidang ini. Mengurangi (*reduce*) kerja perawatan berarti meningkatkan akses terhadap infrastruktur dan teknologi yang dapat menghemat waktu dan tenaga dalam melaksanakan perawatan. Redistribusi (*redistribution*) bermakna bahwa penting bagi berbagai pemangku kepentingan untuk berinvestasi dalam layanan perawatan berkualitas, terjangkau, dan mudah diakses. Ini melibatkan implementasi kebijakan cuti yang responsif gender, penyediaan kebijakan keluarga

yang mendukung, sistem perlindungan sosial yang mendukung perawatan, serta pengaturan tempat kerja yang mendukung keluarga dan perubahan norma sosial terkait perawatan. Melibatkan laki-laki dan ayah dalam kerja perawatan juga menjadi bagian integral dari upaya ini. Penghargaan (*reward*) mencakup menjamin pekerjaan yang layak bagi semua pekerja perawatan, termasuk di sektor ekonomi informal. Ini berdampak pada perluasan perlindungan sosial, tidak hanya untuk pekerja formal, tetapi juga bagi pekerja informal. Terakhir, representasi (*representation*) adalah memberikan status resmi pada pekerjaan perawatan dan pekerjaan rumah tangga. Kerangka ini membantu membentuk kebijakan dan praktik kerja yang lebih inklusif, mengakui nilai pekerjaan perawatan, dan memberikan imbalan yang setimpal.

Tujuh artikel dalam JP116 mengangkat isu kerja dan ekonomi perawatan melalui pendekatan feminis yang menyoroti betapa pentingnya berbagai pihak pengampu kepentingan untuk mengakomodasi pengakuan, pengurangan, redistribusi, penghargaan, dan representasi sebagai dasar perjuangan untuk mencapai keadilan gender dalam dunia kerja. Sejumlah tulisan menyuarakan agar negara berinvestasi dalam sistem perawatan nasional dan menerapkan kebijakan yang dapat mengatasi ketidaksetaraan gender dan ekonomi dalam konteks perawatan. Hal ini termasuk keterlibatan dalam mengintervensi infrastruktur, perlindungan sosial, layanan publik, dan kesadaran akan tanggung jawab bersama terhadap pekerjaan perawatan di dalam rumah tangga yang berkeadilan gender (**Abby Gina**).

Diahadi Setyonaluri & Resmi Setia Milawati
TNP2K & Universitas Padjadjaran

**Mendorong Kesejahteraan Perempuan: Menjamin
Cuti Maternitas melalui Program Jaminan Sosial
Ketenagakerjaan**

*Promoting Maternal Wellbeing: Protecting Maternity Rights
through Social Insurance for Employment Programs*

Kode Naskah: DDC 305
Jurnal Perempuan, Vol. 28 No. 3, Desember 2023, hlm. 189–203, 3 tabel,
5 gambar, 62 daftar pustaka

Indonesia has a statutory paid maternity leave, however it remains restricted to the employer's liability and has not yet been integrated into the social security system within the labour sector. Prior research suggests that the availability of maternity leave remains restricted, which raises the likelihood of experiencing reduced income during leave and missing out on potential employment chances upon return. The main objective of paid maternity leave is not just to safeguard the women's needs, but also to improve the welfare of children and families, resulting in favorable economic benefit. This article advocates for the need of transitioning the prevailing perspective on maternity leave, wherein it is seen as the responsibility of the employer, to a social insurance programme that falls within the scope of employment social insurance. Implementing such a programme would guarantee that women have the ability to take time off and get financial support throughout their leave, in order to preserve their well-being, as well as that of their children and families. Additionally, it would provide reassurance for a smooth transition back to work following the completion of maternity leave.

Keywords: social insurance, maternity rights, maternity protection, women's economic participation

Indonesia saat ini telah memiliki cuti maternitas berbayar, namun masih terbatas pada kewajiban pemberi kerja dan belum menjadi bagian dari jaminan sosial ketenagakerjaan. Studi terdahulu mengindikasikan bahwa akses ke cuti maternitas masih rendah dan hal ini meningkatkan risiko terbatasnya akses kehilangan pendapatan selama masa cuti dan juga kehilangan kesempatan kembali bekerja. Padahal, cuti maternitas yang berbayar bertujuan tidak saja melindungi perempuan, tetapi juga meningkatkan kesejahteraan anak dan keluarga yang akan menggulirkan dampak positif bagi perekonomian. Tulisan ini memberikan argumen pentingnya menggeser paradigma dari cuti maternitas yang menjadi kewajiban pemberi kerja menjadi skema asuransi sosial dalam ruang lingkup jaminan sosial ketenagakerjaan. Skema tersebut akan menjamin perempuan mampu mengakses waktu untuk cuti dan pendapatan selama cuti untuk tetap menjaga kesehatan dirinya, anak, dan keluarga serta mendapat jaminan untuk dapat kembali bekerja setelah menuntaskan masa cuti maternitas.

Kata kunci: asuransi sosial, hak maternitas, perlindungan maternitas, partisipasi ekonomi perempuan

Didit Saleh, Nitya Swastika, & Rizky Amalia Fatikhah
Trade Union Rights Centre

**Minimnya Dukungan Industri dan Negara: Kerja Perawatan
pada Perempuan Pekerja Pabrik dan Rumah**

*The Lack of Industry and State Support: Care Work for Women
Factory and Home-Based Workers*

Kode Naskah: DDC 305
Jurnal Perempuan, Vol. 28 No. 3, Desember 2023, hlm. 205–216, 2
gambar, 32 daftar pustaka

This article aims to delineate the systemic challenges and discrimination faced by women workers in the footwear and home-based industries, both in terms of working conditions and caregiving responsibilities. The findings of this study were obtained through in-depth interviews with women workers in three footwear factories in Banten Province and home-based workers in North Jakarta. The experiences of these women workers were analyzed within two interrelated domains: the realm of production and social reproduction. The research reveals that women workers, both in factories and home-based settings, face a dual burden, striving to meet high production targets while also bearing the responsibilities of caregiving. Specifically, women home-based workers are more vulnerable to health risks compared to factory workers due to the lack of separation between their workplace and living spaces. The study also uncovers that women workers in both factory and home-based settings encounter economic violence, as their caregiving work goes unpaid and lacks support from the government and the industry.

Keywords: women factory workers, women home workers, care work

Tulisan ini bertujuan menguraikan tantangan sistemik dan diskriminasi yang dihadapi oleh perempuan pekerja di industri sepatu dan alas kaki serta pekerja rumahan, baik dalam hal kondisi kerja maupun pelaksanaan kerja perawatan. Temuan dari studi ini diperoleh melalui wawancara mendalam dengan perempuan pekerja di tiga pabrik sepatu di Provinsi Banten dan pekerja rumahan di Jakarta Utara. Pengalaman kerja perempuan pekerja tersebut dianalisis dalam dua ranah yang saling berhubungan, yaitu ranah produksi dan reproduksi sosial. Hasil studi ini mengungkapkan bahwa perempuan pekerja di pabrik maupun rumahan menghadapi tekanan ganda, baik dalam mencapai target produksi yang tinggi maupun dalam menanggung beban kerja perawatan. Secara khusus, perempuan pekerja rumahan menghadapi risiko kesehatan yang lebih rentan dibandingkan pekerja di pabrik karena kurangnya pemisahan antara tempat kerja dan tempat tinggal mereka. Studi ini juga menemukan bahwa perempuan pekerja di pabrik maupun pekerja rumahan menghadapi kekerasan ekonomi karena pekerjaan pengasuhan mereka tidak dibayar dan minim dukungan dari negara dan industri.

Kata kunci: perempuan pekerja pabrik, perempuan pekerja rumahan, kerja perawatan

Hariati Sinaga

Program Studi Kajian Gender,
Sekolah Kajian Strategik dan Global, Universitas Indonesia

**Perawatan yang Beracun: Kerja Perawatan Perkebunan
dan Reproduksi Sosial dalam Perkebunan
Monokultur Sawit**

*Toxic Care: Plantation Maintenance Work and Social
Reproduction on Monoculture Oil Palm Plantation*

Kode Naskah: DDC 305
Jurnal Perempuan, Vol. 28 No. 3, Desember 2023, hlm. 217–233, 1 tabel,
5 gambar, 60 daftar pustaka

The expansion of oil palm plantation has drawn scholarship attention. On one hand, studies have examined how oil palm plantation development serves an important instrument for employment creation, poverty alleviation and rural development. On the other, there is plenty of research that shows adverse impacts of such expansion

on socio-ecological conditions. This includes the recruitment of women plantation workers into maintenance work with flexible labour relations. Meanwhile, literature on oil palm plantations in Indonesia has not paid significant attention on care work. Employing feminist political economy perspective, this article attempts to understand care work in monoculture oil palm plantations, particularly in relations to maintenance work on plantation. Through the concept of social reproduction, care work is understood in a broader terms as a way to draw the entanglement between production and reproduction in monoculture oil palm plantations. This article argues that women workers participation into maintenance work on plantations show the articulation of social relations based on patriarchal system with palm oil competition in the global market. From the perspective of the women workers, participation in the maintenance work is viewed as a livelihood strategy. The strategy that involves works with risk of regular exposure to toxic chemicals is understood as toxic care.

Keyword: care work, social reproduction, oil palm plantation, women workers

Perkembangan perkebunan sawit telah menarik perhatian kajian ilmiah. Di satu sisi, berbagai studi membahas mengenai pentingnya pengembangan perkebunan sawit sebagai upaya dalam menyediakan lapangan kerja, pemberantasan kemiskinan dan pembangunan pedesaan. Di sisi lain, tidak sedikit laporan dan studi yang mengungkap dampak negatif ekspansi perkebunan terhadap kondisi sosial-ekologis suatu masyarakat dan lingkungannya. Salah satunya adalah perekrutan buruh perempuan di bagian perawatan perkebunan dalam relasi kerja yang fleksibel. Sementara itu, topik kerja perawatan dalam perkebunan sawit masih kurang mendapat perhatian dalam literatur perkebunan sawit Indonesia. Dengan menggunakan perspektif ekonomi politik feminis, artikel ini berusaha untuk mengkaji kerja perawatan dalam perkebunan monokultur kelapa sawit, khususnya dalam hubungannya dengan kerja perawatan perkebunan. Melalui konsep reproduksi sosial, kerja perawatan dipahami dalam konteks yang lebih luas sebagai upaya untuk menjangkau kelindan antara produksi dan reproduksi dalam perkebunan monokultur kelapa sawit. Artikel ini berpendapat bahwa partisipasi buruh perempuan dalam kerja perawatan perkebunan di perkebunan monokultur sawit menunjukkan artikulasi relasi sosial masyarakat yang berlandaskan sistem patriarki dengan kompetisi minyak sawit dalam pasar global. Dari sisi buruh perempuan, partisipasi dalam kerja perawatan perkebunan dipandang sebagai suatu strategi penghidupan. Strategi yang melibatkan kerja yang berisiko paparan racun kimia secara terus-menerus ini dapat disebut sebagai perawatan yang beracun.

Kata kunci: kerja perawatan, reproduksi sosial, perkebunan kelapa sawit, buruh perempuan

Yogi Paramitha Dewi & Y. Sari M. Widiyastuti
Fakultas Hukum, Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Urgensi Pelindungan Pekerja Rumah Tangga Sebagai Pengakuan Atas Kerja Perawatan di Indonesia

The Urgency of Protecting Domestic Workers as a Recognition of Care Work in Indonesia

Kode Naskah: DDC 305
Jurnal Perempuan, Vol. 28 No. 3, Desember 2023, hlm. 235–246, 35 daftar pustaka

Domestic workers (DWs) are in a very vulnerable position. However, the problems faced by domestic workers have not yet become a mainstream discourse, let alone transformed into public policies that provide legal protection for them. In the absence of a legal framework that can be used to claim their rights, domestic workers are one of the most vulnerable groups of workers to discrimination, violence, and exploitation. In Indonesia, advocacy for a law to protect domestic workers has been ongoing for almost two decades. However, to date, the law has not been materialised, even though the Indonesian

government, when hosting the G20, advocated for the recognition of the care economy. This article aims to discuss the PPRT Bill using the 5 R's framework (recognition, reduction, redistribution, reward, and representation) developed by the ILO. This article assesses that the PPRT Bill is generally in line with the 5R's framework, but it still needs strengthening in several aspects, especially issues of pay, benefits, and the right to unionise.

Keywords: domestic workers, care work, PPRT Bill, gender, labour, Indonesia

Pekerja rumah tangga (PRT) memiliki posisi yang sangat rentan. Akan tetapi, permasalahan yang dihadapi oleh PRT belum menjadi diskursus arus utama apalagi bertransformasi dalam bentuk kebijakan publik yang memberikan perlindungan hukum terhadap mereka. Dengan ketiadaan kerangka hukum yang dapat digunakan untuk menuntut hak mereka, PRT menjadi salah satu kelompok pekerja yang paling rentan mengalami diskriminasi, kekerasan, dan eksploitasi. Di Indonesia, advokasi untuk mendorong adanya undang-undang perlindungan PRT sebenarnya telah dimulai sejak hampir dua dekade lalu. Akan tetapi hingga saat ini, undang-undang tersebut belum juga dimaterialisasikan, padahal pemerintah Indonesia saat menjadi tuan rumah G20 mendorong pengakuan atas *care economy*. Artikel ini bertujuan untuk mendiskusikan Rancangan Undang-Undang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga (RUU PPRT) menggunakan kerangka 5R (*recognition, reduce, redistribution, reward, dan representation*) yang dikembangkan oleh ILO. Artikel ini menilai bahwa RUU PPRT secara umum telah sejalan dengan kerangka 5 R, namun masih dibutuhkan penguatan pada beberapa aspeknya, terutama masalah penggajian, tunjangan, dan hak berserikat.

Kata kunci: pekerja rumah tangga, kerja perawatan, RUU PPRT, Indonesia, gender, perburuhan

Sri Wiyanti Eddyono

Pusat Kajian Law, Gender and Society, Fakultas Hukum,
Universitas Gadjah Mada

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

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

Kode Naskah: DDC 305
Jurnal Perempuan, Vol. 28 No. 3, Desember 2023, hlm. 247–256, 1 gambar, 26 daftar pustaka

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

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

Kerja-kerja pemeliharaan berbayar (*paid care*) dan tidak berbayar (*unpaid care*), kembali diangkat dalam forum-forum nasional dan internasional sebagai sebuah isu yang berpengaruh terhadap rendahnya partisipasi perempuan dalam pembangunan. Kerja perawatan yang sebagian besar didominasi oleh perempuan belum sepenuhnya diakui dan

dianggap penting khususnya dalam level kebijakan negara. Tulisan ini menganalisis mengapa isu kerja perawatan belum mendapatkan perhatian di level negara dan sejauh apa implikasi dari ideologi gender terhadap kebijakan-kebijakan negara terkait kerja perawatan. Metode penelitian yang digunakan adalah *desk review* dan *observasi* penulis ketika memfasilitasi berbagai pertemuan yang membahas isu kerja perawatan sejak tahun 2022–2023. Penulis menganalisis bahwa ada kesenjangan dalam kebijakan-kebijakan negara terkait isu perawatan di Indonesia. Hal ini dipengaruhi oleh ketidakjelasan ideologi gender negara. Implikasinya, transformasi gender belum menjadi fokus pada kebijakan perawatan. Legitimasi peran perempuan dalam kerja tidak dibayar malah cenderung diperkuat.

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

Alfiatul Khairiyah & Muhammad Aminullah Thohir
Departemen Sosiologi, Universitas Gadjah Mada

Menyokong Tenaga Kerja: Fenomena *Waithood* dan Kerja Perawatan Tak Berupah dalam Perspektif Reproduksi Sosial

Supporting the Labor: The Phenomenon of Waithood and Unpaid Care Workforce in the Perspective of Social Reproduction

Kode Naskah: DDC 305
Jurnal Perempuan, Vol. 28 No. 3, Desember 2023, hlm. 257–269, 44 daftar pustaka

The construction of unpaid care work as the responsibility of women has contributed to the emergence of the postponing marriage phenomenon (*waithood*) among youth, especially women. On the other hand, care work is an integral part of the reproductive workforce, related to productive work. Furthermore, care work also contributes to reproducing the workforce in serving the interests of capital accumulation. The mechanization of women's roles in creating a workforce surplus makes women work excessively and hinders economic access. It argues that the financial pressures and the burden of work indirectly lead to the delayed marriage phenomenon. This financial pressure and the burden of care work indirectly contribute to the postponement of marriage. This study adopts a perspective of Social Reproduction Theory by utilizing qualitative research methods and a literature study approach. This study analyzes the relationship between capitalism, care work, and the recent phenomenon of *waithood*. The results indicate that women have been supporting the workforce through their care work, and this occurs systemically as a consequence of the capitalist system, which has led to the postponement of women's marriages.

Keywords: care work, capitalism, social reproduction, *waithood*

Kerja perawatan tak berupah yang dikonstruksi menjadi tanggung jawab perempuan telah berkontribusi pada berkembangnya fenomena penundaan pernikahan (*waithood*) di kalangan pemuda khususnya perempuan. Di sisi lain, kerja-kerja perawatan merupakan kerja reproduksi yang terintegrasi dengan kerja produksi. *Care work* juga berkontribusi dalam mereproduksi tenaga kerja demi kepentingan akumulasi modal. Mekanisasi perempuan dalam menciptakan tenaga kerja membuat kerja perempuan berlebih dan menghambat akses

ekonomi. Akibatnya, himpitan ekonomi dan beban kerja secara tidak langsung menciptakan fenomena penundaan pernikahan. Kajian ini menggunakan perspektif *Social Reproduction Theory* dengan metode penelitian kualitatif dan pendekatan studi pustaka. Kajian ini menganalisis hubungan antara kapitalisme, kerja perawatan, dan fenomena *waithood* yang terjadi belakangan ini. Hasil analisis ditemukan perempuan telah menyokong tenaga kerja melalui kerja-kerja perawatan. Hal ini terjadi secara sistemik akibat sistem kapitalisme dan berdampak pada penundaan pernikahan perempuan.

Kata kunci: kerja perawatan, kapitalisme, reproduksi sosial, *waithood*

Abby Gina Boang Manalu & Iqraa Runi Aprilia
Departemen Filsafat, Universitas Indonesia & Jurnal Perempuan

Maskulinitas Baru: Redistribusi Kerja Perawatan dalam Perspektif Feminisme

New Masculinities: Redistribution of Care Work in Feminist Perspective

Kode Naskah: DDC 305
Jurnal Perempuan, Vol. 28 No. 3, Desember 2023, hlm. 271–284, 3 tabel, 46 daftar pustaka

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

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

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

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

**Mendorong Kesejahteraan Perempuan:
Menjamin Cuti Maternitas melalui Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan**
*Promoting Maternal Wellbeing:
Protecting Maternity Rights through Social Insurance for Employment Programs*

Diahhadi Setyonaluri¹ & Resmi Setia Milawati²

Lembaga Penyelidikan Ekonomi dan Masyarakat (LPEM) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia¹
dan Tim Nasional Percepatan Penanggulangan Kemiskinan (TNP2K) & Departemen Antropologi,
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Padjadjaran²
LPEM FEB UI, Jalan Salemba Raya Nomor 4, Jakarta Pusat, DKI Jakarta 10430¹ &
Grand Kebon Sirih, Jalan Kebon Sirih Raya Nomor 35, Jakarta Pusat, DKI Jakarta 10110²

diahhadi.s@ui.ac.id¹ & resmisetia@gmail.com²

Kronologi Naskah: diterima 9 November 2023, direvisi 18 Desember 2023, diputuskan diterima 23 Desember 2023

Abstract

Indonesia has a statutory paid maternity leave, however it remains restricted to the employer's liability and has not yet been integrated into the social security system within the labour sector. Prior research suggests that the availability of maternity leave remains restricted, which raises the likelihood of experiencing reduced income during leave and missing out on potential employment chances upon return. The main objective of paid maternity leave is not just to safeguard the women's needs, but also to improve the welfare of children and families, resulting in favorable economic benefit. This article advocates for the need of transitioning the prevailing perspective on maternity leave, wherein it is seen as the responsibility of the employer, to a social insurance programme that falls within the scope of employment social insurance. Implementing such a programme would guarantee that women have the ability to take time off and get financial support throughout their leave, in order to preserve their well-being, as well as that of their children and families. Additionally, it would provide reassurance for a smooth transition back to work following the completion of maternity leave.

Keywords: social insurance, maternity rights, maternity protection, women's economic participation

Abstrak

Indonesia saat ini telah memiliki cuti maternitas berbayar, namun masih terbatas pada kewajiban pemberi kerja dan belum menjadi bagian dari jaminan sosial ketenagakerjaan. Studi terdahulu mengindikasikan bahwa akses ke cuti maternitas masih rendah dan hal ini meningkatkan risiko terbatasnya akses kehilangan pendapatan selama masa cuti dan juga kehilangan kesempatan kembali bekerja. Padahal, cuti maternitas yang berbayar bertujuan tidak saja melindungi perempuan, tetapi juga meningkatkan kesejahteraan anak dan keluarga yang akan menggulirkan dampak positif bagi perekonomian. Tulisan ini memberikan argumen pentingnya menggeser paradigma dari cuti maternitas yang menjadi kewajiban pemberi kerja menjadi skema asuransi sosial dalam ruang lingkup jaminan sosial ketenagakerjaan. Skema tersebut akan menjamin perempuan mampu mengakses waktu untuk cuti dan pendapatan selama cuti untuk tetap menjaga kesehatan dirinya, anak, dan keluarga serta mendapat jaminan untuk dapat kembali bekerja setelah menuntaskan masa cuti maternitas.

Kata kunci: asuransi sosial, hak maternitas, perlindungan maternitas, partisipasi ekonomi perempuan

Pendahuluan

Berbagai studi sepakat akan pentingnya peran perlindungan sosial untuk mengurangi kemiskinan dan kerentanan. Namun, perlindungan sosial terkadang gagal untuk melindungi perempuan karena masih terlupakannya aspek gender dalam desain kebijakan, terutama hambatan struktural yang dihadapi perempuan. Cameron et al. (2019) menyatakan bahwa tingginya partisipasi perempuan di pekerjaan informal, kecenderungan perempuan berhenti bekerja setelah memiliki anak, dan sulitnya

akses terhadap layanan keuangan merupakan alasan mengapa skema perlindungan sosial tersebut tidak cukup untuk mengatasi ketimpangan gender. Kabeer (2010) juga berargumen bahwa desain perlindungan sosial terkadang melupakan hambatan yang dihadapi perempuan untuk bekerja, terutama norma sosial yang menekankan tanggung jawab utama perempuan untuk merawat keluarga. Kondisi tersebut kemudian memunculkan pentingnya kerangka berpikir yang memperhatikan ketimpangan gender dalam perlindungan sosial (World Bank 2012; Holmes & Jones

2013; Plagerson et al. 2019; UNICEF 2020 & 2021; UNESCAP 2021).

Tulisan ini memiliki fokus utama pada perlindungan maternitas atau *maternity protection* sebagai sebuah bentuk perlindungan bagi perempuan untuk tetap mampu bekerja tanpa mengurangi kesejahteraan diri, anak, serta keluarganya. Berbeda dengan cuti maternitas (*maternity leave*), perlindungan maternitas merupakan bentuk jaminan sosial yang lebih dari sekadar memberikan waktu untuk istirahat dan merawat anak. Perlindungan maternitas memberikan perlindungan kesehatan diri dan anak serta anggota keluarga yang dirawat oleh perempuan semasa hamil, persalinan, dan pascapersalinan. Selain itu, perlindungan maternitas memberikan jaminan pendapatan dalam periode hamil hingga pascapersalinan serta jaminan agar perempuan tetap dapat kembali bekerja pascacuti melahirkan. Pada akhirnya, perlindungan maternitas akan membantu meningkatkan posisi perempuan di pasar kerja dan dalam jangka panjang akan mengurangi kesenjangan gender dalam partisipasi kerja, remunerasi, informalitas, dan jaminan sosial (ILO 2016).

Pemberian skema perlindungan maternitas merupakan hak dari pekerja dan tanggung jawab dari negara. Perlindungan ini telah diakui dalam konvensi, antara lain Universal Declaration of Human Rights 1948 dan Convention for the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women atau CEDAW tahun 1979. Berbagai negara, terutama negara maju, telah mengejawantahkan konvensi ini dalam bentuk undang-undang yang mensyaratkan cuti melahirkan yang dibayar, agar ibu dan anak memiliki status kesehatan yang lebih baik pasca melahirkan serta keberlanjutan pemberian ASI. Standar internasional skema perlindungan maternitas dan juga undang-undang terkait kewajiban memberikan perlindungan maternitas di berbagai negara juga telah berevolusi dari sekadar cuti pascamelahirkan ke cuti maternitas yang dibayar (*paid maternity leave*).

Berbagai studi telah membuktikan manfaat positif dari perlindungan maternitas yang diatur dalam undang-undang. Memberikan jaminan pendapatan dan waktu dalam skema perlindungan maternitas secara signifikan meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan ibu dan anak. Cuti maternitas berasosiasi pada peningkatan status kesehatan bayi (Coley & Lombardi 2013; Siregar et al. 2019 & Tanaka 2005) dan meningkatkan partisipasi kerja perempuan (Besamusca et al. 2015; Low & Sanchez-Marcos 2015). Studi Tanaka

(2005) di 18 negara-negara The Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) pada periode 1969--2000 menunjukkan bahwa cuti maternitas yang lebih lama dan tunjangan yang lebih baik dapat mengurangi jumlah bayi dengan berat badan rendah dan kematian bayi. Sementara, Low & Sanchez-Marcos (2015) menemukan dampak substansial dari cuti maternitas terhadap partisipasi kerja perempuan, terutama bagi perempuan yang memiliki anak usia 0 hingga 2 tahun.

Saat ini, pemenuhan hak maternitas bagi pekerja perempuan di Indonesia masih dilimpahkan sepenuhnya kepada pemberi kerja dan belum dilaksanakan melalui sistem jaminan sosial ketenagakerjaan. Hak tersebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 82 yang menyebutkan bahwa pekerja perempuan berhak mendapatkan cuti maternitas selama 1,5 bulan sebelum dan sesudah melahirkan atau sekitar 12-13 minggu dan mendapat upah penuh yang ditanggung oleh pemberi kerja. Ketentuan tersebut berbeda dengan standar ILO yang mendorong pembiayaan tunjangan cuti maternitas melalui sistem jaminan sosial, bukan ditanggung sendirian oleh pemberi kerja/pengusaha. Kondisi ini dapat meningkatkan risiko perempuan kehilangan pekerjaan dan penghasilan bagi keluarganya di masa kehamilan dan persalinan apabila terhambat mengakses cuti tersebut dan mendapatkan jaminan bahwa mereka akan dapat kembali bekerja setelah periode cuti. Dalam artikel ini, kami berargumen bahwa risiko tersebut dapat ditekan jika cuti maternitas yang dibayar masuk dalam skema jaminan sosial ketenagakerjaan. Kami menggunakan konsep Standar Internasional Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perlindungan maternitas merupakan barang publik dan kewajiban kolektif, melalui solidaritas dan *risk pooling* dari seluruh bagian masyarakat (Addati et al. 2022).

Dalam artikel ini, kami menggunakan konsep perlindungan sosial yang fleksibel, yaitu mencerminkan konteks spesifik negara dan berkembang seiring waktu disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan suatu negara (Dekker et al. 2000) namun tetap mengandung komponen dasar perlindungan sosial, seperti bantuan sosial dan jaminan sosial (Norton et al. 2001; Brunori & O'Reilly 2010; Kabeer 2010). Perlindungan sosial merupakan rangkaian kebijakan dan program yang komprehensif dengan tujuan untuk mencegah, mengurangi, menangani risiko, dan guncangan

yang dihadapi oleh semua warga negara sepanjang hayat (siklus hidup) guna melindungi mereka dari kemiskinan dan kerentanan (TNP2K 2018). Konsep perlindungan sosial tersebut juga menjadi filosofi dasar perlindungan maternitas yang berfungsi untuk mencegah perempuan masuk ke dalam jurang kerentanan dan kemiskinan.

Tulisan ini akan dibagi menjadi empat bagian. Bagian pertama berisi tentang gambaran ketimpangan gender di pasar tenaga kerja sebagai latar belakang yang mendasari argumen perlunya perlindungan maternitas. Bagian kedua menjelaskan arah perubahan skema jaminan sosial di Indonesia serta implikasinya bagi kebijakan terkait cuti maternitas di Indonesia. Bagian berikutnya menjelaskan tantangan dalam pelaksanaan cuti maternitas di Indonesia dan alternatif perbaikan kebijakan cuti maternitas melalui skema jaminan sosial ketenagakerjaan. Bagian terakhir berisi rekomendasi untuk memperkuat skema jaminan sosial ketenagakerjaan yang lebih responsif terhadap risiko dan kerentanan spesifik gender.

Artikel ini membatasi pembahasan perlindungan maternitas dalam ruang lingkup jaminan sosial ketenagakerjaan karena masih minimnya literatur yang membahas hal ini. Kami tidak membahas jaminan kesehatan yang menjadi bagian penting dari perlindungan maternitas yang komprehensif. Diskusi tentang jaminan kesehatan sebelum, saat, dan pasca melahirkan, serta layanan post-natal telah banyak dibahas dalam berbagai literatur (Laksono et al. 2022; Denny et al. 2021; Siregar et al. 2019). Kami juga tidak membahas bentuk bantuan sosial¹ terkait maternitas karena ruang lingkup dalam artikel ini fokus pada transformasi cuti maternitas menjadi bagian dari jaminan sosial sistem kontribusi.

Metode Penelitian

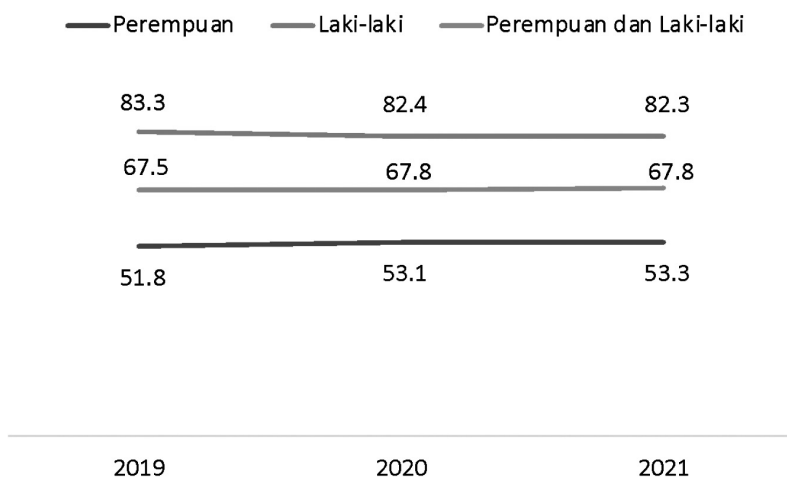
Dalam merangkai argumen tentang pentingnya perlindungan maternitas sebagai bagian dari jaminan sosial ketenagakerjaan, kami menggunakan pendekatan *desk research* atau studi kepustakaan. Penulis mengulas literatur, laporan, dan statistik yang memberikan bukti ketimpangan gender di pasar tenaga kerja serta kerja perawatan tidak dibayar di tingkat global dan di Indonesia. Bukti tersebut kemudian kami sintesiskan dengan ulasan atas

kebijakan cuti maternitas yang ada saat ini. Dalam ulasan tersebut, kami melihat tantangan implementasi kebijakan tersebut dengan menengahkan bukti dari beberapa studi yang ada. Dalam membahas skema cuti maternitas, tulisan ini membatasi pembahasan perlindungan maternitas dalam ruang lingkup jaminan sosial, khususnya jaminan sosial ketenagakerjaan. Meskipun kami tidak membahas program perlindungan sosial lain, tetapi perlu ditekankan bahwa masih terdapat ketimpangan gender dalam akses program tersebut.

Ketimpangan Gender dalam Partisipasi Kerja dan Kerja Perawatan di Indonesia

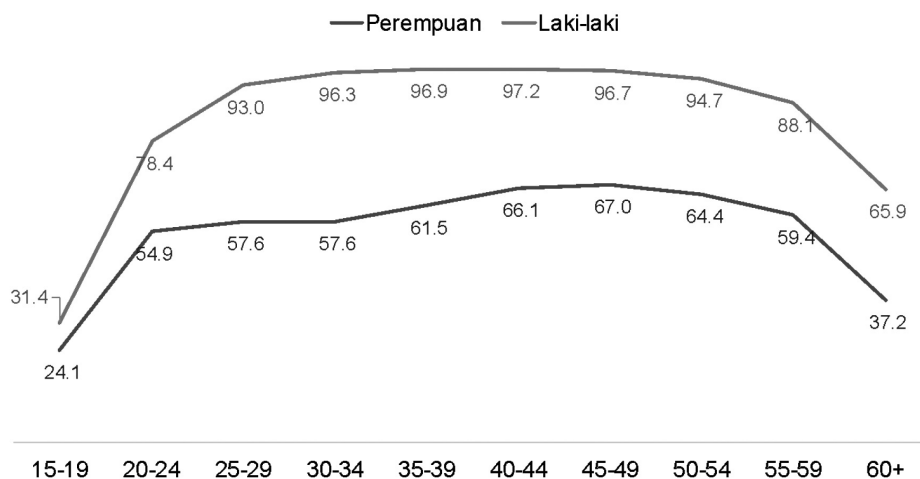
Perlindungan maternitas memiliki fungsi penting untuk menjamin kesetaraan akses perempuan di pasar tenaga kerja, serta keberlangsungan pendapatan yang berkontribusi pada kesejahteraan seluruh keluarga. Namun, mekanisme cuti maternitas dan juga perlindungan sosial lainnya terkadang tidak memperhatikan hambatan yang dihadapi oleh perempuan, terutama akses terhadap pekerjaan yang layak dan “kemiskinan waktu” atau *time poverty* karena perempuan menyanggah beban kerja perawatan. Pada bagian ini, kami menjelaskan situasi akses perempuan ke pekerjaan menggunakan indikator Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) dan alokasi waktu untuk kerja perawatan dan domestik yang tidak dibayar. TPAK lazim digunakan untuk mengukur kesempatan ekonomi meskipun peningkatan TPAK bagi perempuan tidak serta-merta mengindikasikan kemajuan dalam kesetaraan gender bidang ekonomi (Utomo 2018).

Selama tiga dekade terakhir, Indonesia masih terus mengalami ketimpangan gender dalam TPAK (Cameron et al. 2019). Pada tahun 2019--2021, TPAK perempuan tidak banyak berubah pada tingkat 52 hingga 53 persen, sementara laki-laki memiliki TPAK pada tingkat 83 persen (Gambar 1). Angka tersebut jauh lebih rendah dibandingkan TPAK laki-laki yang mencapai 80 persen. Berbagai studi menyimpulkan bahwa status perkawinan dan memiliki balita merupakan faktor yang berasosiasi dengan rendahnya partisipasi kerja perempuan, terutama pada usia 20--34 tahun (Gambar 2). Memasuki masa berkeluarga memunculkan tanggung jawab perawatan bagi perempuan dan hal ini menjadi faktor yang menyebabkan mereka berhenti bekerja (Setyonaluri 2013).



Gambar 1. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Berdasarkan Gender, 2019-2021

Sumber: Hasil penghitungan dari Sakernas Agustus 2019-2021 (Milawati et al. 2023)



Gambar 2. Tingkat Partisipasi Kerja Berdasarkan Gender dan Usia, 2021 (%)

Sumber: Hasil penghitungan dari Sakernas Agustus 2021 (Milawati et al. 2023)

Di berbagai negara, terdapat ketimpangan alokasi waktu untuk perawatan tidak dibayar (*unpaid care work*) antara laki-laki dan perempuan. Hasil survei penggunaan waktu (*Time Use Survey*) dari 64 negara menunjukkan bahwa dari 16,4 miliar jam per hari yang dialokasikan untuk kerja perawatan tidak dibayar, lebih dari tiga perempatnya (76 persen) dilakukan oleh perempuan (Charmes 2019; ILO 2018). Waktu yang dihabiskan oleh perempuan dalam pekerjaan perawatan yang tidak dibayar sangat bervariasi di seluruh negara, mulai dari maksimum 345 menit per hari atau (hampir seperempat dari 24 jam sehari penuh) yang dimiliki oleh Irak, hingga minimal 168 menit per hari (atau 2 jam dan 48 menit) yang ditemukan di Taiwan. Alokasi waktu tertinggi untuk pekerjaan perawatan yang tidak dibayar yang dilakukan oleh laki-laki sebesar 200 menit (atau 3 jam

dan 20 menit, setara dengan 13,9 persen dari 24 jam sehari) yang terjadi di Moldova dan yang terendah adalah hanya 18 menit di Kamboja. Secara rata-rata, seorang laki-laki menghabiskan 83 menit untuk pekerjaan perawatan yang tidak dibayar sementara perempuan menghabiskan 265 menit (Charmes 2019).

Indonesia juga mengalami ketimpangan gender dalam alokasi waktu kerja perawatan tidak dibayar. Survei yang dilakukan oleh Sigiro et al. (2018) menunjukkan bahwa ibu rumah tangga bekerja rata-rata 8 jam per hari, dengan sebagian besar dari responden ibu rumah tangga bekerja lebih dari 12 jam per hari. Hasil studi uji coba survei penggunaan waktu yang dilakukan oleh Prospera, Investing in Women, dan Universitas Indonesia (2023) di Jakarta dan Surabaya menunjukkan bahwa secara umum,

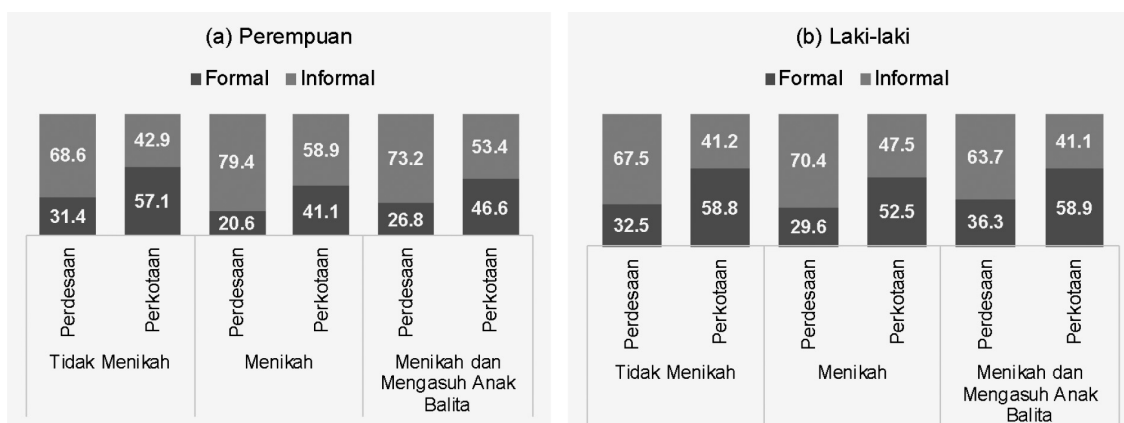
perempuan menghabiskan rata-rata 8 jam sehari untuk pekerjaan perawatan dan domestik, sedangkan laki-laki hanya mengalokasikan 2,8 jam. Sementara itu, perempuan dengan balita merupakan kelompok yang paling miskin waktu luang. Mereka menghabiskan 3,7 jam untuk pekerjaan domestik dan hampir 8 jam untuk kerja perawatan tidak dibayar. Perlu dicatat bahwa dalam survei uji coba tersebut, perawatan mencakup kegiatan aktif berinteraksi dengan orang yang dirawat dan juga kegiatan pasif, yaitu mengawasi atau kondisi tetap sedia jika orang yang dirawat memerlukan bantuan. Kegiatan perawatan pasif tersebut disebut juga dengan *supervisory care* merupakan kegiatan yang sering diabaikan dalam penghitungan alokasi waktu, tetapi ternyata menghabiskan waktu lebih banyak dari perawatan aktif dan lebih menghambat partisipasi kerja perempuan (Folbre 2006).

Kemiskinan waktu atau *time poverty* perempuan tersebut dipengaruhi oleh norma sosial yang terus direproduksi hingga kini. Tanggung jawab perawatan, terutama anak, jatuh hanya di pundak perempuan karena norma sosial menekankan bahwa kodrat perempuan adalah melahirkan dan membesarkan anak serta merawat keluarga, sementara laki-laki menjadi pemimpin dan mencari nafkah bagi keluarga. Norma sosial tersebut melekat dan dipraktikkan hingga kini, termasuk di antara penduduk usia muda (Setyonaluri et al. 2021; YouGov & Investing in Women 2021). Norma sosial tersebut memunculkan kesalahan persepsi di antara laki-laki dan perempuan bahwa sebagian besar masyarakat tidak mendukung perempuan bekerja setelah perempuan memiliki anak (Cameron et al. 2022).

Untuk mengakomodir peran perawatan yang dituntut oleh norma sosial tersebut, perempuan

kesulitan untuk mempertahankan pekerjaannya. Seusai melahirkan, perempuan “berakrobat” untuk mengurus anak dan bekerja. Di kota besar seperti di Jakarta, konflik antara bekerja dan merawat keluarga menjadi lebih pelik karena faktor struktural seperti kebijakan tempat kerja yang tidak menawarkan fleksibilitas bagi pekerja yang memiliki tanggung jawab perawatan, serta *commuting* yang memakan waktu lama dan penuh ketidakpastian akibat kemacetan atau transportasi publik yang tidak bisa diandalkan (Setyonaluri & Utomo 2023). Bagi mereka yang tidak mendapatkan akses cuti maternitas yang layak, perempuan pekerja harus segera kembali bekerja agar pendapatan keluarga tidak terganggu namun mereka tidak memiliki waktu cukup untuk pemulihan serta merawat bayi. Hal tersebut semakin mendesak perempuan untuk memilih antara terus bekerja dan merawat anak (Setyonaluri et al. 2023; Setyonaluri & Utomo 2023).

Berbagai studi menunjukkan bahwa perempuan cenderung berpindah ke sektor informal, seperti membuka usaha sendiri dan menjadi pekerja keluarga tidak dibayar karena pekerjaan tersebut tidak menuntut mereka untuk terus berada jauh dari anak dan keluarga (Galloway & Bernasek 2002; Indraswari 2006; Purnamasari et al. 2020). Hal ini menyebabkan proporsi pekerja perempuan lebih banyak dibandingkan laki-laki di sektor informal, terutama perempuan menikah dan memiliki tanggung jawab pengasuhan anak balita (Gambar 3). Sektor informal di Indonesia memiliki ketidakpastian pendapatan yang sangat tinggi dan hal tersebut akan mengurangi kemampuan pekerja sektor tersebut untuk mengakses perlindungan sosial (Setyonaluri & Radjiman 2016), khususnya program jaminan sosial yang mensyaratkan kontribusi dari pesertanya.

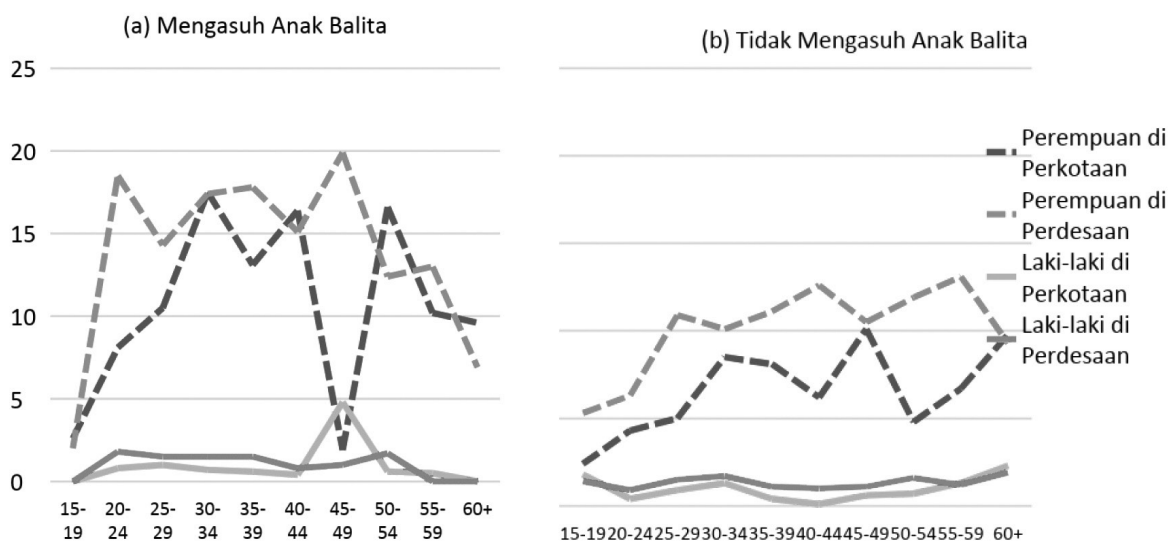


Gambar 3. Proporsi Pekerja Perempuan dan Laki-Laki di Sektor Formal dan Informal di Indonesia 2021 (%)

Sumber: Hasil penghitungan dari Sakernas Agustus 2021 (Milawati et al. 2023)

Kerja perawatan dan domestik tidak dibayar yang secara tidak seimbang dibebankan kepada perempuan juga dapat memaksa mereka untuk meninggalkan pekerjaan berbayar. Gambar 4 memperlihatkan lebih tingginya persentase perempuan yang keluar dari pekerjaannya untuk mengasuh anak balita dibandingkan dengan perempuan yang tidak mengasuh anak balita. Tren ini berlaku bagi perempuan yang berada di

wilayah perkotaan maupun perdesaan. Sementara itu, persentase laki-laki yang berhenti dari pekerjaannya untuk mengasuh maupun tidak mengasuh anak cukup rendah, yaitu kurang dari 5 persen. Keputusan untuk berhenti bekerja dapat membatasi akses mereka terhadap jaminan sosial ketenagakerjaan yang diperuntukkan bagi pekerja.



Gambar 4. Pekerja yang Keluar dari Pekerjaannya dalam 12 Terakhir data 2021 (%)

Sumber: Hasil penghitungan dari Sakernas Agustus 2021 (Milawati et al. 2023)

Arah Perubahan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Implikasinya bagi Perlindungan Maternitas di Indonesia

Di dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), Pasal 1, jaminan sosial didefinisikan sebagai “salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.” Skema yang diterapkan saat ini mencakup jaminan kesehatan bagi seluruh penduduk dan jaminan sosial bagi pekerja (jaminan sosial ketenagakerjaan) yang terdiri dari (a) jaminan kecelakaan kerja (JKK); (b) jaminan hari tua (JHT); (c) jaminan pensiun (JP); (d) jaminan kematian (JKM); dan (e) jaminan kehilangan pekerjaan (JKP).

Sebagai sebuah konsep yang fleksibel dan berkembang seiring waktu (Dekker et al. 2000), program jaminan sosial di Indonesia pun mengalami perubahan, baik dari sisi penyelenggara dan jenis program maupun cakupan peserta. Sebelum diberlakukannya UU SJSN, program jaminan sosial ketenagakerjaan diselenggarakan oleh Badan Usaha Milik Negara (BUMN) berbentuk PT (Persero), yaitu PT Jamsostek. Melalui UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), penyelenggaraan jaminan sosial dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan sebagai penyelenggara program jaminan sosial ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan sebagai penyelenggara program jaminan kesehatan.

Tabel 1. Perkembangan Skema Jaminan Sosial Ketenagakerjaan*

	Sebelum SJSN	Saat SJSN
Penyelenggara	PT Jamsostek (Persero) BUMN (berorientasi keuntungan)	BPJS Ketenagakerjaan Badan Hukum Publik (berorientasi nirlaba)
Jenis Program	JKK, JKM, JHT, dan JPK	JKK, JKM, JHT, JP, JKP ²
Cakupan Peserta	<ul style="list-style-type: none"> Tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja (Pekerja formal) Tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja (Pekerja informal) 	Terbagi menjadi 4 segmen peserta: <ul style="list-style-type: none"> Penerima Upah (PU) Bukan Penerima Upah (BPU) Pekerja Migran Indonesia (PMI) Jasa Konstruksi (Jakon)
Jumlah Peserta	12,04 juta peserta (2013)	56,9 juta peserta (Juli 2023)

Sumber: UU No. 3/1992, UU No. 40/2004, UU No. 24/2011, peta jalan penyelenggaraan jaminan sosial bidang ketenagakerjaan 2013-2019, Data BPJS Ketenagakerjaan 2023.

Catatan*: JKK (Jaminan Kecelakaan Kerja), JKM (Jaminan Kematian), JHT (Jaminan Hari Tua), JP (Jaminan Pensiun), JKP (Jaminan Kehilangan Pekerjaan), JK (Jaminan Kesehatan), JPK (Jaminan Pemeliharaan Kesehatan).

Dari kelima program jaminan sosial ketenagakerjaan yang tersedia, hanya segmen PU atau pekerja formal yang memiliki akses terhadap seluruh program tersebut. Sementara, segmen lainnya, yaitu segmen BPU (pekerja informal), PMI, dan jasa konstruksi terbatas aksesnya pada tiga program, yakni JKK, JKM, dan JHT.

Dari aspek kepesertaan, data BPJS Ketenagakerjaan menunjukkan adanya peningkatan dari tahun ke tahun. Namun saat pandemi Covid-19 (2020--2021), jumlah peserta mengalami penurunan cukup signifikan dibandingkan tahun sebelumnya dan kembali meningkat di tahun 2022. Kepesertaan juga masih didominasi oleh segmen PU, seperti yang terlihat pada tabel 2 berikut ini.

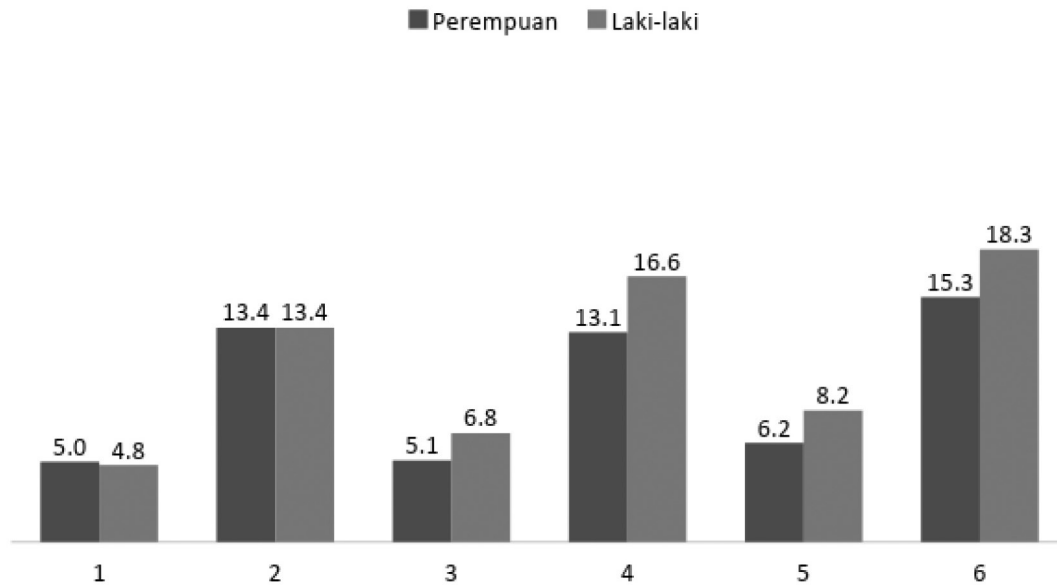
Tabel 2. Kepesertaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, 2018--2023

Segmen	2018	2019	2020	2021	2022	Juli 2023
PU	38.640.018	40.061.417	39.759.485	40.217.816	41.248.981	41.814.541
BPU	2.770.907	3.081.787	3.039.107	4.189.212	6.777.009	7.260.164
PMI	365.662	544.500	376.615	235.684	333.197	391.744
Jakon	8.639.900	11.279.754	7.521.392	6.276.788	7.020.533	7.406.237
Total	50.416.487	54.967.458	50.696.599	50.919.500	55.379.720	56.872.686

Sumber: Data BPJS Ketenagakerjaan, 2018-Juli 2023

Dari aspek gender, tingkat kepesertaan perempuan masih jauh di bawah laki-laki. Data BPJS Ketenagakerjaan (2018--2020) menunjukkan kurang dari 30 persen perempuan yang terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan. Hasil kalkulasi dari data Sakernas tahun 2021 juga memperkuat bukti adanya ketimpangan gender dalam kepesertaan jaminan ketenagakerjaan. Pekerja perempuan lebih sedikit dicakup oleh setidaknya

program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM) dibandingkan dengan laki-laki (Gambar 5). Perbedaan ini makin besar bagi mereka yang menikah dan menikah sekaligus mengasuh anak balita. Hanya 15,3 persen perempuan di perkotaan yang menikah dan mengasuh balita yang setidaknya tercakup program JKK dan JKM. Angka tersebut lebih rendah bila dibandingkan 18,3 persen pekerja laki-laki pada kategori yang sama.



Gambar 5. Proporsi Pekerja Perempuan dan Laki-Laki yang menjadi Peserta Jaminan Ketenagakerjaan di Indonesia 2021

Sumber: Hasil penghitungan dari Sakernas Agustus 2021 (Milawati et al. 2023)

Meski Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional membuka kepesertaan kepada setiap orang yang telah membayar iuran, namun untuk program jaminan sosial ketenagakerjaan, kepesertaan cenderung diperuntukkan bagi pekerja. Hal ini terlihat dari segmen kepesertaan (PU, BPU, PMI, dan Jakon) dan definisi pekerja yang masih mengacu pada konsep produktif sempit. Dalam UU Nomor 40 Tahun 2004, Pasal 1, poin 11, pekerja didefinisikan sebagai “setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lain.” Badan Pusat Statistik (BPS) pun memasukkan kegiatan mengurus rumah tangga ke dalam kategori Bukan Angkatan Kerja yang dinilai tidak memiliki kontribusi ekonomi. Padahal pada tahun 2013, *International Conference of Labour Statisticians* (ICLS) ke-19 telah mengadopsi standar internasional baru yang memasukkan kerja perawatan tidak dibayar sebagai bentuk kerja produktif dalam statistik ketenagakerjaan. Konsep produktif sempit tersebut mengabaikan keberadaan pekerja perawatan tidak dibayar yang banyak dilakukan oleh perempuan. Imbasnya, perempuan yang mengurus anak dan keluarga menjadi tidak memenuhi syarat untuk menjadi peserta jaminan sosial ketenagakerjaan karena tidak dianggap sebagai pekerja.

Jenis manfaat program jaminan sosial ketenagakerjaan cukup beragam dan mencakup perlindungan bagi pekerja dan keluarganya, namun masih perlu dirancang agar lebih responsif gender dengan memperhatikan risiko dan kerentanan spesifik gender. UNICEF (2021) menjelaskan ragam risiko dan kerentanan perempuan pada berbagai tahap siklus hidup, seperti pernikahan dini/anak, kehamilan remaja, risiko terkait maternitas, atau status janda. Selain itu, tiga hambatan struktural, seperti terbatasnya akses perempuan terhadap sumber daya ekonomi dan kesempatan, meningkatnya paparan perempuan dan remaja perempuan terhadap kekerasan berbasis gender, dan ketidakseimbangan tanggung jawab perempuan dan remaja perempuan dalam mengurus kerja perawatan tidak dibayar dan kerja domestik.³

Hasil telaah terhadap perlindungan hak maternitas menunjukkan bahwa komponen perlindungan maternitas yang disediakan telah mengikuti Konvensi ILO Nomor 183 Tahun 2000, yaitu (i) Perlindungan kesehatan; (ii) Cuti maternitas; (iii) Tunjangan cuti; (iv) Perlindungan kerja dan nondiskriminasi; dan (v) Ibu menyusui. Seperti yang telah diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (Tabel 3).

Tabel 3. Perlindungan Hak Maternitas dalam UU Ketenagakerjaan

Pasal	Isi Pasal
Pasal 76, ayat (2)	Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
Pasal 81, ayat (1)	Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
Pasal 82, ayat (1)	Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan.
ayat (2)	Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.
Pasal 83	Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.
Pasal 84	Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat....berhak mendapat upah penuh.
Pasal 93, ayat (2)	Pengusaha wajib membayar upah apabila: <ol style="list-style-type: none"> a. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan; b. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan atau keguguran kandungan...
ayat (4)	Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja....sebagai berikut: <ol style="list-style-type: none"> e. istri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari.
Pasal 153	Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan...pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya.

Sumber: Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Tabel 3 juga memperlihatkan bahwa pemenuhan hak maternitas masih menjadi tanggung jawab pemberi kerja/pengusaha sepenuhnya, kecuali perawatan kesehatan selama kehamilan, persalinan, dan pasca persalinan yang sudah menjadi bagian sistem jaminan sosial nasional.⁴ Kondisi tersebut memunculkan berbagai isu, antara lain cakupan penerima manfaat dan tingkat kepatuhan yang akan dijelaskan pada bagian berikutnya.

Selain itu, kewajiban pemenuhan kewajiban terkait ketenagakerjaan di Indonesia juga masih terhalang oleh besarnya sektor informal. Sektor yang didominasi oleh unit usaha mikro dan kecil ini menyerap 97 persen tenaga kerja di Indonesia (Kementerian Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah 2022). Sementara itu, rendahnya produktivitas sektor informal berakibat rendahnya kepastian pendapatan yang layak dan reguler. Hal ini akan membatasi kemampuan pemberi kerja untuk menjalankan kewajibannya terhadap pekerja, antara lain pemberian cuti maternitas yang menjamin perempuan bisa kembali bekerja di usaha tersebut pascamelahirkan.

Tantangan Pelaksanaan Cuti Maternitas

Berbagai studi menunjukkan masih adanya variasi dalam skema dan implementasi dalam perlindungan maternitas di berbagai negara. Hasil survei ILO di 185 negara pada tahun 2021 menunjukkan hampir seluruh negara tersebut telah memiliki peraturan tentang cuti maternitas. Namun, masih ditemukan variasi di dalam penerapan Konvensi ILO Nomor 183 Tahun 2000 tentang Perlindungan Maternitas yang mendasari desain cuti maternitas di berbagai negara. Sebanyak 120 negara menerapkan durasi cuti maternitas setidaknya 14 minggu dan 52 negara di antaranya telah memenuhi atau melebihi durasi 18 minggu. Namun 64 negara masih menerapkan durasi cuti maternitas kurang dari 14 minggu. Kondisi ini menempatkan 3 dari 10 perempuan usia reproduktif (15--49 tahun) di seluruh dunia tanpa hak atas waktu cuti yang memadai untuk beristirahat, memulihkan diri setelah persalinan, dan mengurus bayi baru lahir. Sebanyak 123 negara telah memberikan cuti maternitas berbayar secara penuh (Addati et al. 2022). Sementara itu, tidak semua negara menerapkan

pembiayaan tunjangan cuti maternitas melalui sistem jaminan sosial seperti yang dimandatkan oleh ILO. Addati et al. (2022) mencatat bahwa masih terdapat 45 negara yang memberikan tanggung jawab pemenuhan hak cuti maternitas terhadap pemberi kerja pada tahun 2021.

Tunjangan cuti maternitas juga dapat diberikan melalui skema bantuan sosial, khususnya bagi perempuan yang tidak memenuhi kriteria sebagai peserta jaminan sosial atau tidak memiliki kemampuan berkontribusi (Brimblecombe et al. 2023). Kami berargumen bahwa memasukkan manfaat cuti maternitas ke dalam sistem jaminan sosial nasional dapat meningkatkan pemenuhan hak maternitas pekerja perempuan sesuai dengan Konvensi ILO Nomor 183 tentang perlindungan maternitas dan Konvensi ILO Nomor 102 tentang standar minimal jaminan sosial. Selain itu, pemenuhan hak cuti maternitas yang didukung oleh penyediaan layanan pengasuhan anak diharapkan dapat meningkatkan partisipasi kerja perempuan serta kontribusi perempuan terhadap produktivitas dalam perekonomian dan juga bagi kesejahteraan keluarganya.

Hak cuti maternitas bagi pekerja perempuan telah tertuang dalam UU Ketenagakerjaan, namun praktik pelaksanaannya masih beragam di Indonesia. Meski sedikit, beberapa studi menunjukkan rendahnya akses perempuan ke cuti maternitas. Better Work Indonesia (2010) menyebutkan bahwa masih banyak ditemukan kasus perempuan tidak dapat mengakses hak maternitasnya. Hal ini disebabkan besarnya unit usaha mikro dan kecil di Indonesia. Seperti telah disampaikan di bagian sebelumnya, dengan skala kecil, pengusaha akan menghadapi banyak kesulitan dalam hal produktivitas dan akses ke kredit, dan akibatnya mereka sering tidak menaati peraturan ketenagakerjaan, termasuk tidak memenuhi kewajiban upah minimum, dan sering mengalami pergantian pekerjaan yang tinggi (Rothenberg et al. 2016).

Cuti maternitas yang menjadi kewajiban tunggal perusahaan memicu adanya anggapan bahwa mempekerjakan perempuan lebih mahal dibandingkan pekerja laki-laki. Selain persepsi bahwa mereka memiliki produktivitas lebih rendah, pekerja perempuan juga dianggap sering absen bekerja untuk mengurus anak, seperti harus tidak masuk kerja ketika anak sakit, karena norma sosial yang masih menjatuhkan tanggung jawab merawat anak pada perempuan. Cuti maternitas tiga bulan juga dianggap meningkatkan biaya mempekerjakan perempuan (World Bank 2004)

karena selain perusahaan harus memberikan hak gaji selama masa cuti, mereka juga harus mempekerjakan pengganti bagi pekerja yang cuti. Akibatnya, untuk mengurangi *labour cost*, beberapa pengusaha menjalankan kebijakan untuk mempekerjakan lebih sedikit pekerja perempuan, terutama jika mereka hamil atau memiliki anak.

Studi yang memotret kondisi tenaga kerja pada era tahun 1990-an menunjukkan bahwa memecat pekerja perempuan setelah mereka memiliki anak merupakan praktik umum yang dilakukan perusahaan, terutama di sektor manufaktur yang *labour intensive* (Wolf 1992; Blackburn 2004; Caraway 2005). Beberapa studi lain juga menunjukkan bahwa perusahaan berusaha menghindari dari kewajiban memberikan cuti maternitas dengan memberikan layanan kontrasepsi kepada pekerja perempuan serta mempekerjakan pekerja perempuan dengan skema harian atau kontrak (Hutagalung et al. 1994; Caraway 2005; Robinson 2009).

Sementara itu, meski tidak banyak, studi yang memotret akses perempuan ke cuti maternitas pasca tahun 2000 juga menunjukkan masih rendahnya akses pekerja perempuan ke cuti maternitas. Hasil survei terhadap 300 responden di Provinsi Lampung, Jawa Tengah, dan Bali memperlihatkan bahwa pengusaha hanya memenuhi hak cuti maternitas selama 3 bulan tanpa memberikan upah penuh selama masa cuti dan minimnya pengawasan pelaksanaan cuti maternitas. Terkait perusahaan yang tidak membayar upah penuh selama cuti maternitas, 13 persen responden di Provinsi Bali, 10 persen responden di Provinsi Jawa Tengah dan 14 persen responden di Provinsi Lampung menyatakan tidak keberatan dengan praktik tersebut karena sudah disepakati oleh pekerja dan pemberi kerja saat diterima bekerja (Istiarti 2012).

Studi Setyonaluri et al. (2023) terhadap 479 responden di wilayah metropolitan Indonesia memperlihatkan 13,4 persen responden tidak mendapatkan cuti maternitas. Sebanyak 68,7 persen (64 responden) di antaranya mengajukan cuti maternitas kepada pemberi kerja, namun hanya 53,1 persen (34 responden) yang akhirnya mendapatkan. Hasil survei menunjukkan bahwa pengajuan cuti maternitas dari pekerja perempuan dengan status tetap (66,9 persen) lebih banyak yang disetujui dibandingkan pekerja perempuan dengan status kontrak (58,9 persen). Pelaksanaan cuti maternitas juga cukup berbeda antara skala usaha besar dan skala usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Mayoritas pekerja di skala usaha besar dapat mengambil hak cuti maternitas secara

penuh (3 bulan), sedangkan kebanyakan pekerja di skala UMKM tidak terpenuhi hak cutinya.

Kondisi serupa juga ditemukan oleh Perempuan Mahardhika (2018) dalam studinya terhadap pekerja perempuan di perusahaan garmen di Kawasan Berikat Nusantara Cakung (KBN Cakung). Buruh kontrak sulit mendapatkan hak cuti melahirkan dibandingkan buruh tetap. Ketika usia kehamilan buruh kontrak memasuki 7 bulan lebih, mereka kerap mendapatkan tawaran untuk "libur atau istirahat" yang disampaikan dalam surat pernyataan pengunduran diri atau istirahat. Sebagian dari mereka bisa kembali bekerja dengan kontrak atau status baru. Sebagian lainnya hanya bisa mengambil waktu cuti maternitas 1,5 bulan atau setengah dari ketentuan.

Berbagai temuan tersebut memperlihatkan masih adanya tantangan dalam pemenuhan hak maternitas di berbagai tempat kerja. Pekerja di UMKM dan pekerja berstatus kontrak cenderung kurang terlindungi hak maternitasnya dibandingkan dengan pekerja di skala usaha besar dan pekerja berstatus tetap. Pelimpahan seluruh tanggung jawab pemenuhan cuti maternitas pada pengusaha membuka peluang diskriminasi terhadap sebagian kelompok pekerja dan dapat memengaruhi kesempatan kerja perempuan. Apalagi jika usulan penambahan periode cuti maternitas dari 3 bulan menjadi 6 bulan diterapkan berpotensi menambah beban biaya pengusaha.

Strategi Pemenuhan Hak Cuti Maternitas

Bagian ini membahas berbagai tantangan dalam pelaksanaan perlindungan cuti maternitas dan alternatif perbaikan kebijakannya. Kami menyoroti tiga aspek utama dalam pemenuhan hak cuti maternitas, yaitu durasi cuti maternitas, tunjangan cuti maternitas, dan sumber pembiayaan. Selain itu, kami juga ingin mendorong cuti orang tua (*parental leave*) sebagai sebuah upaya mendorong redistribusi peran perawatan antar gender dan mengurangi terciptanya arena yang tidak seimbang antara perempuan dan laki-laki dalam pasar kerja (Siregar et al. 2019; World Bank 2020).

Salah satu alternatif kebijakan yang dapat dilakukan adalah mendorong tanggung jawab kolektif dalam pelaksanaan hak cuti maternitas sebagai strategi untuk memperluas cakupan penerima, memastikan pemberian tunjangan/upah dan menambah periode cuti. Menurut standar ILO, pengusaha seharusnya tidak menanggung biaya cuti maternitas sendiri melainkan disediakan melalui sistem jaminan sosial

atau dana publik atau bantuan sosial⁵. Dalam salah satu publikasi terbarunya, ILO mengusulkan penyediaan manfaat maternitas melalui sistem jaminan sosial ketenagakerjaan di Indonesia (Brimblecombe et al. 2023). Beberapa hal yang diusulkan dalam kajian ILO tersebut sebagai berikut:

- a) Manfaat maternitas mencakup seluruh pekerja penerima upah dan jasa konstruksi.
- b) Manfaat tunjangan maternitas dapat diakses oleh pekerja yang telah memenuhi periode kepesertaan atau kontribusi tertentu. Di Indonesia, disarankan peserta memenuhi syarat mendapat manfaat maternitas/paternitas jika telah berkontribusi setidaknya selama 12 bulan dari 18 bulan masa kepesertaan sebelum cuti melahirkan. Kualifikasi ini perlu dikaji secara berkala.
- c) Tunjangan maternitas harus dirancang untuk menggantikan upah yang hilang saat cuti maternitas.
- d) Nilai tunjangan maternitas tidak boleh lebih rendah dari 45 persen upah sebelumnya. Konvensi ILO 183 menyarankan nilai manfaat mencapai 67 persen. Nilai ini lebih rendah dibandingkan dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan yang mewajibkan pengusaha untuk membayar upah secara penuh.
- e) Tingkat upah peserta selama 6 bulan terakhir harus digunakan sebagai dasar penentuan tunjangan maternitas bulanan yang diterima.
- f) Penetapan nilai manfaat minimum untuk peserta yang memiliki upah sangat rendah.
- g) Durasi pembayaran tunjangan maternitas disesuaikan dengan ketentuan cuti maternitas. Konvensi ILO 183 menetapkan periode cuti maternitas berbayar setidaknya 14 minggu. Dalam UU Ketenagakerjaan ditetapkan 3 bulan (13 minggu) cuti maternitas dan Rancangan Undang-undang Kesejahteraan Ibu dan Anak menetapkan 6 bulan (26 minggu).
- h) Tunjangan untuk kasus keguguran diberikan sesuai upahnya selama 1,5 bulan (sesuai UU Ketenagakerjaan).
- i) Tunjangan cuti *paternity* diberikan selama satu minggu dengan upah penuh⁶.
- j) Tunjangan kelahiran dapat dibayarkan kepada peserta perempuan yang telah memenuhi syarat

kontribusi. Tunjangan ini juga dapat dibayarkan kepada peserta laki-laki yang istrinya tidak menjadi peserta jaminan sosial. Nilai tunjangan dapat disesuaikan dengan standar upah minimum.

Terkait sumber pembiayaan, praktik di berbagai negara memperlihatkan bahwa perlindungan hak maternitas kebanyakan dibiayai melalui skema kontribusi jaminan sosial (kontribusi bersama antara pemberi kerja dan pekerja) dan mencakup seluruh pekerja atau sebagian kategori pekerja di sektor formal. Sejumlah negara, seperti Portugal dan Siprus memperluas cakupannya hingga pekerja mandiri (informal). Namun, di banyak negara berbagai kategori pekerja di sektor informal, seperti pekerja domestik (contoh Filipina, Argentina, dan Yunani), pekerja pertanian (contoh Bolivia, Mesir, dan Sudan) dan pekerja lepas (contoh Panama) dikeluarkan dari skema perlindungan maternitas karena munculnya masalah dalam pendaftaran dan penarikan iuran. Di sejumlah negara berpendapatan tinggi, seperti Selandia Baru, manfaat maternitas dibiayai oleh negara (pajak) dan cakupan pesertanya diperluas hingga mencakup seluruh penduduk perempuan yang memiliki pendapatan atau pendapatan keluarganya di bawah standar negara tersebut (Brimblecombe et al. 2023).

Pada konteks Indonesia, pembiayaan bersama antara pemberi kerja dan pekerja dapat memicu reaksi keras mengingat selama ini penyediaan tunjangan/upah selama cuti maternitas sepenuhnya menjadi tanggung jawab pengusaha. Namun seperti yang diperlihatkan dalam berbagai studi sebelumnya, ketidakpatuhan pengusaha dan keterbatasan pengawasan membuat pelaksanaan perlindungan cuti maternitas saat ini tidak berjalan secara optimal. Penyediaan manfaat cuti maternitas melalui sistem jaminan sosial ketenagakerjaan diharapkan dapat memperbaiki pelaksanaan dan memperluas cakupan penerimanya. Selain itu, berpotensi mengurangi ketimpangan gender di pasar kerja akibat berkurangnya beban biaya yang harus ditanggung pengusaha ketika mempekerjakan perempuan (Karshenas et al. 2014; Lee & Cho 2005).

Namun, berbagai usulan dari ILO di atas masih berfokus pada kelompok pekerja penerima upah. Padahal perlindungan bagi kelompok pekerja rentan, seperti pekerja mandiri, pekerja informal, pekerja migran, dan pekerja penyandang disabilitas sangat

diperlukan. Kelompok pekerja miskin yang memenuhi syarat dapat diusulkan sebagai penerima skema bantuan sosial (Addati et al. 2022). Sementara itu, kelompok pekerja rentan (*missing middle*) perlu dikaji lebih lanjut karena mereka tidak memenuhi syarat menjadi penerima bantuan sosial, namun memiliki kemampuan terbatas untuk menjadi peserta jaminan sosial. Salah satu strategi pembiayaan yang dapat dieksplor melalui kontribusi bersama antara pemerintah dan pekerja atau dikenal dengan istilah ko-kontribusi. Skema ini dapat mengurangi beban kontribusi pekerja dan menjamin nilai tunjangan manfaat maternitas agar memadai untuk menanggung kebutuhan dasar selama masa cuti maternitas. Kelompok pekerja rentan ini umumnya kurang terlindungi dan ketika hamil kerap terpaksa untuk tetap atau kembali bekerja meski berbahaya secara medis atau dipaksa berhenti bekerja yang mengakibatkan penalti pendapatan. Kondisi tersebut menempatkan pekerja perempuan hamil dalam posisi yang rentan dan dapat mengancam kesehatan calon bayinya (Addati et al. 2022).

Penutup

Tulisan ini memperlihatkan pentingnya pemenuhan hak cuti maternitas, sebagai upaya untuk mengakui, mengurangi, dan mendistribusikan beban kerja perawatan tidak dibayar yang menghambat perempuan bekerja untuk mendapatkan penghasilan bagi keluarganya. Cuti maternitas tidak saja memberikan “pengaman” bagi perempuan agar tetap bisa memperoleh penghasilan tanpa mengurangi kesejahteraan anak ataupun keluarga yang dirawat. Dengan kata lain, cuti maternitas dapat mengurangi risiko dan kerentanan perempuan.

Pelaksanaan cuti maternitas di Indonesia masih bervariasi. Sejumlah hasil studi menunjukkan masih tidak meratanya akses cuti maternitas berbayar selama tiga bulan. Kondisi tersebut terkait dengan tingkat kepatuhan pengusaha sebagai penanggungjawab pemenuhan hak cuti maternitas dan masih lemahnya pengawasan. Belum optimalnya pelaksanaan cuti maternitas dapat berkontribusi pada tetap stagnannya TPAK perempuan dan tingginya representasi perempuan di sektor informal di masa depan. Rendahnya partisipasi kerja perempuan dan juga upah perempuan akan menyulitkan akses mereka ke perlindungan sosial, khususnya jaminan sosial (skema kontribusi) yang artinya meningkatkan risiko dan kerentanan mereka untuk jatuh ke jurang kemiskinan.

Langkah kebijakan yang dapat dilakukan untuk menjamin perlindungan hak maternitas adalah mendorong tanggung jawab kolektif melalui sistem jaminan sosial ketenagakerjaan. Pemberi kerja dan pekerja berkontribusi bersama untuk membiayai tunjangan cuti maternitas. Skema pembiayaan ini memungkinkan penambahan periode cuti maternitas dari tiga bulan menjadi enam bulan tanpa menimbulkan kerugian bagi pemberi kerja maupun pencari kerja perempuan. Penambahan periode cuti maternitas berbayar dibutuhkan karena waktu cuti tiga bulan dianggap kurang memadai untuk membantu ibu bertransisi kembali ke pekerjaan. Skema pembiayaan bersama juga membuka peluang perluasan cakupan cuti maternitas, bagi pekerja perempuan maupun laki-laki. Untuk pekerja mandiri miskin atau rentan, pembiayaan dapat ditanggung bersama antara pemerintah dan pekerja melalui skema ko-kontribusi atau melalui skema nonkontribusi (bantuan sosial).

Tanggung jawab kolektif dalam pembiayaan cuti maternitas juga dapat mengurangi beban biaya yang harus ditanggung oleh pemberi kerja. Perubahan ini diharapkan dapat memperbaiki perlakuan diskriminatif pemberi kerja terhadap pekerja perempuan di masa kehamilan dan persalinan. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah untuk mendorong pelaksanaan hak cuti maternitas bagi pekerja melalui skema jaminan sosial ketenagakerjaan.

Daftar Pustaka

- Addati, L., Cattaneo, U., & Pozzan, E. 2022. *Care at Work: Investing in Care Leave and Services for a More Gender Equal World of Work*. International Labour Organization Office: Geneva.
- BetterWork Indonesia. 2010. "Guidelines for Employers on Maternity Protection at Work", *betterwork.org*, diakses pada 15 November 2023, di <https://betterwork.org/reports-and-publications/maternity-protection-at-work-guidelines/>.
- Besamusca, J., Tijdens, K., Keune, M., & Steinmetz, S. 2015. "Working Women Worldwide. Age Effects in Female Labor Force Participation in 117 Countries", *World Development*, Vol. 74, hlm. 123--141. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2015.04.015>.
- Blackburn, S. 2004. *Women and the State in Modern Indonesia*. Cambridge University Press: Cambridge.
- Brimblecombe, S., Plamondon, P., Phand, D. T., & Tsuruga, I. 2023. *Republic of Indonesia: Report to the Government – Financial Assessment of the Social Security Pension Schemes Administered by BPJS Ketenagakerjaan as of 31 December 2020 and Costing of Sickness and Maternity Benefits*. ILO: Jakarta.
- Brunori, P. & O'Reilly, M. 2010. "Social Protection for Development: A Review of Definitions", *MPRA Paper No. 29495*, diakses pada 20 November 2023, di https://mpra.ub.uni-muenchen.de/29495/1/MPRA_paper_29495.pdf.
- Cameron, L. 2019. "Social Protection Programs for Women in Developing Countries: How to Design Social Protection Programs that Poor Women can Benefit from", *IZA World of Labor*, DOI: 10.15185/izawol.14.v2.
- Cameron, L., Suarez, D. C., & Setyonaluri, D. 2022. "Gender Norms and Women's Work in Indonesia", *AEA RCT Registry*. <https://doi.org/10.1257/rct.9493-2.0>.
- Caraway, T. L. 2005. "The Political Economy of Feminization: From 'Cheap Labor' to Gendered Discourses of Work", *Politics & Gender*, Vol. 1(3), hlm. 399–429. DOI: <https://doi.org/10.1017/S1743923X05050105>.
- Charmes, J. 2019. *The Unpaid Care Work and the Labour Market: An Analysis of Time Use Data Based on the latest World Compilation of Time-Use Surveys*. ILO publications: Switzerland.
- Coley, R. L., & Lombardi, C. M. 2013. "Does Maternal Employment following Childbirth Support or Inhibit Low-income Children's Long-term Development?", *Child Development*, Vol. 84(1), hlm. 178–197. DOI: 10.1111/j.1467-8624.2012.01840.x.
- Denny, H. M., Laksono, A. D., & Matahari, R., Kurniawan, B. 2021. "The Determinants of Four or More Antenatal Care Visits Among Working Women in Indonesia", *Asia Pacific Journal of Public Health*, Vol. 34(1), hlm. 51--56. DOI:10.1177/10105395211051237
- Dekker, A., Jansen van Rensburg, L., Liffman, R., Thompson, M., & Van der Walt, A. 2000. "Social Security: A Conceptual View", *Law, Democracy and Development*, Vol. 4(1), hlm. 1-13. <https://www.ajol.info/index.php/idd/article/view/138274>.
- Folbre, N. 2006. "Measuring Care: Gender, Empowerment, and the Care Economy", *Journal of Human Development*, Vol. 7(2), hlm. 183--199. DOI: 10.1080/14649880600768512.
- Galloway, J. & Bernasek, A. 2002. "Gender and informal sector employment in Indonesia", *Journal of Economic Issues*, Vol. 36, hlm. 313–321. <https://doi.org/10.1080/00213624.2002.11506473>.
- Holmes, R. & Jones, N. 2013. *Gender and Social Protection in the Developing World: Beyond Mothers and Safety Nets*. Zed Books: London.
- Hutagalung, N. K., Grijns, M., & White, B. 1994. "Women as Wage Workers", dalam *Different Women, Different Work: Gender and Industrialisation in Indonesia*. Aldershot: Avebury.
- International Labour Organization (ILO). 2016. "Maternity Cash Benefits for Workers in the Informal Economy", diakses pada 20 November 2023, di https://www.ilo.org/beijing/what-we-do/publications/WCMS_537934/lang--en/index.htm.
- International Labour Organization (ILO). 2018. "ILO Publications 2018", diakses pada 10 November 2023, di https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_630199.pdf.
- International Labour Organization (ILO). 2021. *World Social Protection Report 2020–22: Social Protection at the Crossroads — in pursuit of a better future*. International Labour Office: Geneva.

- Indraswari. 2006. "Women and Warung in an Urban Kampung", *Department of Anthropology, Division of Society and Environment*, Vol. PhD Thesis. DOI: 10.25911/5d7a2cd07235b.
- Istiarti, V. T. 2012. "Penerapan Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan di Sektor Formal: The Policy for Women Labors", *Jurnal Kesehatan Lingkungan Indonesia*, Vol. 11(2), hlm. 103–108. DOI: <https://doi.org/10.14710/jkli.11.2.103%20-%20108>.
- Kabeer, N. 2010. *Gender and Social Protection Strategies in the Informal Economy*. Routledge: UK.
- Karshenas, M., Moghadam, V. M., & Alami, R. 2014. "Social Policy after the Arab Spring: States and Social Rights in the MENA Region", *World Development*, Vol. 64, hlm. 726–739. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2014.07.002>.
- Kemnaker. 2023. "Peserta BPJS Ketenagakerjaan, Februari Tahun 2023", satudata.kemnaker.go.id, diakses pada 15 November 2023, di <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/1151>.
- Kementerian Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah. 2022. "Data Usaha Kecil dan Menengah", diakses pada 17 November 2023, di <https://kemenkopukm.go.id/data-umkm>.
- Kementerian Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat et al. 2014. "Peta Jalan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan 2013–2019", diakses pada 15 November 2023, di <https://www.social-protection.org/gimi/gess/Media.action;jsessionid=RLGfKf5SmkNu71ZF4wZWje2ay-1qp-88nRQ6EFhr-StBiBCA9Q30!1945465934?id=17070>.
- Laksono, A. D. et al. 2022. "Health Insurance Ownership among Female Workers in Indonesia: does socioeconomic status matter?", *BMC Public Health*, Vol. 22. <https://doi.org/10.1186/s12889-022-14189-3>
- Lee, K. W. & Cho, K. 2005. "Female Labour Force Participation during Economic Crises in Argentina and the Republic of Korea", *International Labour Review*, Vol. 144(4), hlm. 423–450. DOI:10.1111/j.1564-913X.2005.tb00576.x.
- Low, H. & Sanchez-Marcos, V. 2015. "Female Labour Market Outcomes and the Impact of Maternity Leave Policies", *IZA Journal of Labor Economics*, Vol. 4(14), hlm. 1--22. <https://doi.org/10.1186/s40172-015-0029-1>.
- Milawati, R. S., Setyonaluri, D., Samudra, R. R., & Fadilla, R. R. 2023. "Analisis Gender dalam Partisipasi Pasar Kerja dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Indonesia: Mengakui Kerja Perawatan", *Kertas Kerja TNP2K No. 62*. TNP2K: Jakarta.
- Misiyah. 2020. "Urgensi Perspektif Gender dalam Mitigasi Pandemi Covid-19", *Jurnal Perempuan* Vol. 25(4), hlm. 217--282. <https://indonesianfeministjournal.org/index.php/IFJ/article/view/505/395>.
- Norton, A., T., Conway, T., & Foster, M. 2001. *Social Protection Concepts and Approaches: Implications for Policy and Practice in International Development*. ODI: London.
- Perempuan Mahardhika. 2018. *Pelecehan Seksual dan Pengabaian Hak Maternitas pada Buruh Garmen: Studi Buruh Garmen Perempuan di KBN Cakung Tahun 2017*. Perempuan Mahardhika: Jakarta.
- Plagerson, S., Hochfeld, T., & Stuart, L. 2019. "Social Security and Gender Justice in South Africa: Policy Gaps and Opportunities", *Jnl Soc. Pol*, Vol. 48(2), hlm. 293--310. DOI:10.1017/S004727941800048X
- PROSPERA., Universitas Indonesia., & Investing in Women. 2023. *Piloting the Measurement of Time Use, Supervisory Care and Women's Agency in Indonesia*. PROSPERA: Jakarta.
- Purnamasari, R. et al. 2020. *What's Holding Women Back? A Qualitative Study of Constraints Underlying Women's Labor Force Participation in Indonesia: The Case of Java*. World Bank: Jakarta.
- Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan).
- Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN).
- Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
- Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- Robinson, K. M. 2009. *Gender, Islam and Democracy in Indonesia*. New York: Routledge.
- Rothenberg, A. et al. 2016. "Rethinking Indonesia's Informal Sector", *World Development*, Vol. 80, hlm. 96–113. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2015.11.005>.
- Setyonaluri, D. 2013. "Women Interrupted: Determinant of Women's Employment Exit and Return in Indonesia", *PhD Thesis Australian National University*. DOI: 10.25911/5d5e7727dad2c.
- Setyonaluri, D. & Radjiman, D. 2016. "Social Protection for Informal Workers in Indonesia: A Case Study of Micro, Small, and Medium-Sized Enterprises", *Social Protection for Informal Workers in Asia*, hlm. 308–335. <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/203891/sp-informalworkers-asia.pdf>.
- Setyonaluri, D. et al. 2023. *Maternity Leave in Metropolitan Indonesia: Evidence on Duration, Benefits and Job Protection*. International Labour Organization: Jakarta.
- Setyonaluri, D. et al. 2021. *Social Norms and Women's Economic Participation in Indonesia*. Investing in Women: Jakarta.
- Setyonaluri, D. & Utomo, A. 2023. "Negotiating Work, Family, and Traffic: Articulations of Married Women's Employment Decisions in Greater Jakarta," *Gender, Work & Organization*. <https://doi.org/10.1111/gwao.13069>.
- Sigiro, A., Primaldhi, A., & Takwin, B. 2018. "Ekonomi Perawatan dan Beban Kerja Ibu Rumah Tangga di Indonesia", *Jurnal Perempuan*, Vol. 23(4), hlm. 249--258.
- Siregar, A. Y. M., Pitriyan, P., Walters, D., Brown, M., Phan, L. T. H., & Mathisen, R. 2019. "The Financing Need for Expanded Maternity Protection in Indonesia", *International Breastfeeding Journal*, Vol. 14(27). DOI: 10.1186/s13006-019-0221-1.
- Tanaka, Sakiko. 2005. "Parental Leave and Child Health Across OECD Countries", *The Economic Journal*, Vol. 115, hlm. F7-F28. <http://www.jstor.org/stable/3590461>.
- TNP2K. 2018. *Sistem Perlindungan Sosial Indonesia ke Depan: Perlindungan Sosial Sepanjang Hayat bagi Semua*. TNP2K: Jakarta.
- UNESCAP. 2021. "How to Design Gender-Sensitive Social Protection Systems", *Social Development Policy Guides*. UNESCAP: Bangkok.

UNICEF. 2020. *Gender-Responsive Age-Sensitive Social Protection: A Conceptual Framework*. UNICEF Office of Research – Innocenti: Florence.

UNICEF. 2021. *Mainstreaming Gender into Social Protection Strategies and Programmes: Evidence from 74 Low-and Middle-Income Countries*. UNICEF Office of Research – Innocenti: Florence.

UN Women. 2019. "The National Integrated Care System in Uruguay: An Opportunity for the Economic Empowerment of Women", diakses pada 20 November 2023, di <https://lac.unwomen.org/en/digiteca/publicaciones/2019/10/sistema-nacional-de-cuidados-opportunidades-empoderamiento-uruguay>.

Utomo, A. J. 2018. "Meninjau Kembali Tren Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan di Indonesia", *Jurnal Perempuan*, Vol. 23(4), hlm. 193–202.

Wolf, D. L. 1992. *Factory Daughters: Gender, Household Dynamics, and Rural Industrialization in Java*. University of California Press: Berkeley.

World Bank. 2004. "Gender and Development in the Middle East and North Africa: Women in the Public Sphere", diakses pada 20 November 2023, di <https://documents1.worldbank.org/curated/en/976361468756608654/pdf/281150PAPER0Gender010Development0in0MNA.pdf>.

World Bank. 2012. *Guidance Notes on Gender and Disaster Risk Management: Making Livelihoods and Social Protection Gender-Sensitive*. World Bank: Washington DC.

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

YouGov & Investing in Women. 2020. "Gender Equality Matters 2020: Social Norms, Attitudes and Practices (SNAP) of urban Millennials in Indonesia, Philippines, and Vietnam" diakses pada 20 November 2023, di https://investinginwomen.asia/wp-content/uploads/2023/05/1.-Gender-Equality-Matters_SNAP-2020-Report.pdf.

(Endnotes)

- 1 Bantuan sosial atau program jaringan keamanan sosial adalah bentuk-bentuk pemberian bantuan uang atau barang yang bersifat *non-contributory* dan ditargetkan untuk kelompok miskin dan rentan. Program tersebut antara lain Program Keluarga Harapan (PKH), Bantuan Pangan Sembako, Program Indonesia Pintar (PIP) dan lainnya.
- 2 Penambahan JKP tertuang dalam UU No. 6/2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2/2022 tentang Cipta Kerja.
- 3 Selama pandemi Covid-19, kekerasan seksual berbasis gender dan beban perawatan tidak dibayar semakin intensif dialami oleh perempuan. Sebuah studi menunjukkan bahwa 1 dari 3 responden mengalami stres akibat bertambahnya pekerjaan rumah tangga (Misiyah 2020).
- 4 Disediakan melalui program jaminan kesehatan dengan sumber pembiayaan dari kontribusi peserta dan program jaminan persalinan dengan sumber dana APBN.
- 5 Di Indonesia, komponen kehamilan telah menjadi salah satu syarat penerima Program Keluarga Harapan (PKH).
- 6 Hingga tahun 2021 terdapat 115 yang memberikan hak cuti bagi bapak (Addati et al. 2022).

Minimnya Dukungan Industri dan Negara: Kerja Perawatan pada Perempuan Pekerja Pabrik dan Rumahan

The Lack of Industry and State Support: Care Work for Women Factory and Home-Based Workers

Didit Saleh¹, Nitya Swastika², & Rizky Amalia Fatikhah³

Trade Union Rights Centre
Jalan Kompleks Batan Nomor 1, Pasar Minggu, Jakarta Selatan, DKI Jakarta 12520^{1,2,83}

didit@turc.or.id¹, kiki@turc.or.id², & nitya@turc.or.id³

Kronologi Naskah: diterima 12 November 2023, direvisi 15 November 2023, diputuskan diterima 23 Desember 2023

Abstract

This article aims to delineate the systemic challenges and discrimination faced by women workers in the footwear and home-based industries, both in terms of working conditions and caregiving responsibilities. The findings of this study were obtained through in-depth interviews with women workers in three footwear factories in Banten Province and home-based workers in North Jakarta. The experiences of these women workers were analyzed within two interrelated domains: the realm of production and social reproduction. The research reveals that women workers, both in factories and home-based settings, face a dual burden, striving to meet high production targets while also bearing the responsibilities of caregiving. Specifically, women home-based workers are more vulnerable to health risks compared to factory workers due to the lack of separation between their workplace and living spaces. The study also uncovers that women workers in both factory and home-based settings encounter economic violence, as their caregiving work goes unpaid and lacks support from the government and the industry.

Keywords: women factory workers, women home workers, care work

Abstrak

Tulisan ini bertujuan menguraikan tantangan sistemik dan diskriminasi yang dihadapi oleh perempuan pekerja di industri sepatu dan alas kaki serta pekerja rumahan, baik dalam hal kondisi kerja maupun pelaksanaan kerja perawatan. Temuan dari studi ini diperoleh melalui wawancara mendalam dengan perempuan pekerja di tiga pabrik sepatu di Provinsi Banten dan pekerja rumahan di Jakarta Utara. Pengalaman kerja perempuan pekerja tersebut dianalisis dalam dua ranah yang saling berhubungan, yaitu ranah produksi dan reproduksi sosial. Hasil studi ini mengungkapkan bahwa perempuan pekerja di pabrik maupun rumahan menghadapi tekanan ganda, baik dalam mencapai target produksi yang tinggi maupun dalam menanggung beban kerja perawatan. Secara khusus, perempuan pekerja rumahan menghadapi risiko kesehatan yang lebih rentan dibandingkan pekerja di pabrik karena kurangnya pemisahan antara tempat kerja dan tempat tinggal mereka. Studi ini juga menemukan bahwa perempuan pekerja di pabrik maupun pekerja rumahan menghadapi kekerasan ekonomi karena pekerjaan pengasuhan mereka tidak dibayar dan minim dukungan dari negara dan industri.

Kata kunci: perempuan pekerja pabrik, perempuan pekerja rumahan, kerja perawatan

Pendahuluan

Sejumlah studi mengungkapkan bahwa perempuan pekerja kerap menghadapi berbagai bentuk diskriminasi, misalnya yang ditulis oleh Teri L. Caraway (2005) bahwa pekerja perempuan mengalami pembedaan karena adanya dikotomi laki-laki dan perempuan yang berakibat pada jenis pekerjaan yang mereka lakukan. Studi lainnya misalnya menjelaskan praktik diskriminasi terhadap perempuan pekerja dalam pelaksanaan cuti haid, yang disebabkan adanya bias gender yang kemudian turut memengaruhi aturan tentang cuti haid (Istakhori 2017). Dalam aspek Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), studi terdahulu

cenderung memusatkan perhatian pada kecelakaan kerja dan penyakit yang hanya memengaruhi pekerja pria secara eksklusif (Greenberg & Dement 1994). Fokus yang sangat terbatas ini membuat perempuan pekerja diabaikan dalam konteks K3. Keberadaan studi yang mengabaikan peran perempuan pekerja dalam industri sering kali disebabkan oleh penekanan studi pada sektor-sektor tertentu, seperti pertambangan dan pengolahan minyak yang mayoritas dihuni oleh pekerja laki-laki. Sebagai akibatnya, data dan studi yang ada menciptakan kesan bahwa dampak Penyakit Akibat Kerja (PAK) terhadap perempuan pekerja hampir tidak terungkap.

Diskriminasi lain berbentuk kurangnya identifikasi profesi perempuan pekerja dalam pengumpulan data resmi oleh negara. Sebagai contoh, hasil studi dari Semenciew et al. (1993) menemukan bahwa perempuan pekerja di Kanada tidak diakui sebagai petani. Hanya suami mereka yang diidentifikasi sebagai petani, meskipun pada kenyataannya perempuan tersebut aktif terlibat dalam pekerjaan pertanian. Kondisi ini menunjukkan bahwa sejauh ini ketidakhadiran perempuan dalam dunia kerja kerap tidak tercermin dalam data resmi. Hal ini menyebabkan suara-suara perempuan pekerja dari akar rumput kerap tidak terdengar.

Menurut Todaro (dalam Herlina 2016) dalam kesempatan di pasar kerja, perempuan pun kerap menghadapi kerentanan yang lebih besar dibandingkan laki-laki untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Mereka secara sistematis mendapati diri mereka dalam posisi yang lebih rendah dan menerima upah yang lebih rendah dibandingkan dengan pekerja laki-laki, bahkan ketika kedua belah pihak memiliki posisi pekerjaan yang sama dan serupa. Sejumlah studi mengeksplorasi disparitas ini dan menunjukkan bahwa perempuan pekerja cenderung mendapatkan rata-rata 67 persen dari upah yang diterima oleh pekerja laki-laki untuk jenis pekerjaan yang sama (Armstrong & Armstrong 2010). Disparitas upah yang signifikan ini mencerminkan tidak hanya ketidaksetaraan ekonomi, tetapi kesenjangan gender yang sering terjadi di dunia kerja (Herlina 2016).

Lebih parah lagi, perempuan pun menghadapi lebih banyak keterbatasan dalam hal fleksibilitas pekerjaan. Mereka lebih cenderung memilih untuk bekerja paruh waktu dan perusahaan cenderung mempekerjakan mereka dengan status kontrak atau sementara (Amalia & Saleh 2020). Kecenderungan pilihan ini berdampak pada diri perempuan pekerja yang sering tidak mendapatkan perlindungan kerja dan jaminan sosial yang memadai. Selain itu, keterbatasan ini merugikan perempuan dalam keamanan kerja jangka panjang (*job security*) dan keberlanjutan finansial, serta membawa risiko kerentanan yang lebih besar di pasar kerja. Fenomena ini pun menciptakan ketidaksetaraan dalam kesempatan karier dan akses terhadap promosi di tempat kerja, menghasilkan ketimpangan gender yang terus berlanjut di berbagai sektor industri (Herlina 2016).

Dalam konteks industri *textile, garment, shoes, and leather* (TGSL), secara umum jumlah perempuan sebagai pekerja di industri ini sangat dominan

dibandingkan industri lain (ILO 2022). Secara statistik, jumlah perempuan pekerja lebih tinggi 80 persen dibandingkan pekerja laki-laki di sektor ini (Better Work 2021). Namun, banyaknya jumlah perempuan terserap di industri TGSL menciptakan ilusi kemajuan tentang partisipasi dan kesetaraan gender di dunia kerja dan memunculkan sejumlah realitas pahit yang kerap terabaikan. Perempuan-perempuan di industri ini kerap menghadapi tekanan ganda. Mereka tidak hanya tertekan karena target yang tinggi di pabrik, namun mereka pun harus memikul beban kerja perawatan di rumah (Saleh et al. 2023; Saptari & Holzner 2016; Fraser 2016). Tugas perawatan sering kali tidak dilihat sebagai bagian dari kerja sebab tugas rumah tangga tidak menghasilkan upah sehingga kerja perempuan menjadi tidak terlihat. Situasi ini mengungkapkan perempuan pekerja menghadapi ketidakseimbangan yang signifikan antara ruang produksi dan ruang reproduksi sosial.

Selanjutnya, Saptari dan Holzner (2016) menyatakan bahwa faktor-faktor ideologis di tingkat negara maupun rumah tangga memengaruhi jenis pekerjaan yang diberikan kepada laki-laki dan perempuan. Terdapat stereotipe bahwa pekerjaan rumah tangga adalah pekerjaan perempuan. Pekerjaan rumah tangga dianggap sebagai jenis keterampilan yang telah diperoleh perempuan dari rumah, seperti memasak, membersihkan rumah, mencuci pakaian, dan mengasuh anak. Dengan demikian, perempuan tidak membutuhkan pendidikan dan keterampilan khusus agar bisa melakukan pekerjaan ini (Saptari & Holzner 2016). Mengutip konsep reproduksi sosial oleh Nancy Fraser (2016) bahwa dalam reproduksi sosial, perempuan dibebankan pada tugas-tugas yang dianggap sebagai pekerjaan perempuan, seperti melahirkan dan membesarkan anak, merawat teman dan anggota keluarga, menjaga rumah tangga dan komunitas yang lebih luas, dan memelihara hubungan secara umum.

Alasan utama yang diduga kuat industri TGSL lebih cenderung mempekerjakan perempuan karena mereka dapat dibayar dengan upah murah dan dianggap bukan pencari nafkah utama dalam keluarga, terutama jika dibandingkan dengan suami atau laki-laki. Industri TGSL juga diidentikkan dengan kerja-kerja yang secara tradisional dianggap terkait erat dengan perempuan, seperti menjahit. Pekerjaan ini sering kali juga dilakukan di rumah atau di ranah reproduksi sosial (Caraway 2005). Selain itu, kapital menganggap pemberian upah kepada perempuan di pabrik sebagai bentuk “penuh

kasih”, bukan sebagai hak. Alasan lainnya berkaitan erat dengan anggapan bahwa perempuan lebih mudah ditundukkan atau diatur dan ditekan dibandingkan laki-laki.

Secara kritis, penting untuk diakui bahwa pekerjaan rumah tangga yang tidak dibayar dan dilakukan oleh perempuan pekerja dalam ranah reproduksi sosial memiliki dampak besar pada ekonomi secara keseluruhan. Ekonom feminis menekankan bahwa dalam memahami ekonomi tidak hanya memasukkan produksi materi, tetapi juga harus mengakomodir aspek pekerjaan tidak dibayar, seperti memasak dan berbagai aktivitas kerja perawatan lainnya (Elson 2010). Kedua aspek ini, produksi materi dan reproduksi sosial, saling terkait dan saling mendukung. Reproduksi sosial menjadi kunci menjaga keberlanjutan kehidupan dengan menyediakan tenaga kerja yang diperlukan untuk produksi materi. Sebaliknya, produksi materi menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk mendukung pekerjaan reproduksi sosial.

Berdasarkan narasi di atas, kerangka studi ini mengadopsi dan mengembangkan pendekatan analisis gender untuk mengkaji kondisi perempuan pekerja di pabrik dan pekerja rumahan di sektor sepatu dan alas kaki. Dalam industri ini, perempuan pekerja sering

kali terlibat dalam dua ranah utama: produksi dan reproduksi sosial. Ranah produksi mencakup pekerjaan di pabrik sepatu, yakni perempuan terlibat dalam berbagai tahapan produk, mulai dari pemotongan, menjahit, bahan hingga proses pengiriman. Pada sisi lain, reproduksi sosial melibatkan perempuan pekerja dalam kerja-kerja rumah tangga meliputi tugas merawat anak-anak, memasak, membersihkan rumah, dan aktivitas lain yang mendukung kehidupan sehari-hari.

Kerangka studi ini tidak hanya memosisikan perempuan sebagai pekerja, tetapi juga mempertimbangkan peran mereka dalam struktur sosial yang lebih luas (Saleh et al. 2023). Dengan memahami keterkaitan antara ranah produksi dan reproduksi sosial, studi ini dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang pengalaman perempuan pekerja dalam konteks industri sepatu dan alas kaki. Melalui pendekatan ini, diharapkan akan muncul pemahaman yang lebih dalam tentang tantangan yang dihadapi oleh perempuan pekerja. Gambar 1 mengilustrasikan kerangka studi ini sebagai grafik lingkaran, merepresentasikan keterkaitan erat antara ranah produksi dan reproduksi sosial pada perempuan pekerja di industri ini.



Gambar 1. Kerangka Analisis Gender

Sumber: Diolah oleh penulis dari hasil observasi

Kerangka studi ini juga berlaku untuk pekerja di rumah. Namun, perbedaan kunci terletak pada keadaan tempat kerja. Sementara pekerja formal memiliki pabrik sebagai tempat kerja yang ditetapkan, pekerja di rumah menjalankan pekerjaan mereka di rumah sendiri (Saleh et al. 2023). Pekerja rumahan sebagai salah satu studi

kasus menambahkan elemen baru dibandingkan dengan studi sebelumnya karena bertujuan untuk membandingkan kondisi perempuan pekerja di pabrik dan pekerja rumahan di ranah produksi dan sosial reproduksi.

Metode Penelitian

Studi ini menggunakan metodologi penelitian feminis karena keterkaitannya yang erat dengan pengalaman perempuan dan sensitivitasnya dalam mengungkapkan pengalaman-pengalaman tersebut. Dalam pendekatan ini, perempuan ditempatkan sebagai subjek studi. Selain itu, metodologi ini bertujuan untuk merespons kebutuhan perempuan sebagai pekerja baik di tempat kerja maupun dalam serikat pekerja (Naples 2007).

Data yang dikumpulkan dalam studi ini terdiri dari dua jenis. Pertama, data primer dikumpulkan melalui observasi dan wawancara mendalam terhadap 20 responden dalam di setiap pabrik. Informan dalam studi dari berbagai aktor, seperti perempuan pekerja dari berbagai departemen di pabrik, pejabat dari serikat pekerja, dan pekerja rumahan. Studi lapangan ini juga mencakup pengamatan terhadap lingkungan tempat tinggal informan untuk memahami kondisi ekonomi dan sekitarnya. Kedua, data sekunder diperoleh dengan mengkaji berbagai sumber literatur, termasuk buku, artikel jurnal ilmiah, berita media massa, dan dokumen lain yang relevan. Selain itu, data tambahan dikumpulkan melalui diskusi terfokus dengan Asosiasi Persepatuan Indonesia (Aprisindo), Kementerian Ketenagakerjaan, praktisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kantor Tenaga Kerja Kota Tangerang dan Kabupaten Serang, Inspektur Ketenagakerjaan Provinsi Banten, Komnas Perempuan, Jaringan Pekerja Rumahan Indonesia (JPRI), serta serikat pekerja mitra di pabrik, tingkat kabupaten, dan tingkat nasional.

Studi kasus tentang pekerja formal dilakukan di dua pabrik yang terletak di Kabupaten Serang dan satu pabrik yang berlokasi di Kota Tangerang, semua berada dalam Provinsi Banten. Beberapa faktor memengaruhi pemilihan pabrik-pabrik ini sebagai lokasi studi. Pertama, dua dari tiga pabrik yang dipilih karena memproduksi merek-merek terkenal dan memiliki pangsa pesanan sepatu dan alas kaki berorientasi ekspor yang signifikan, berkisar dari 25 persen hingga 60 persen. Kedua, ketiga pabrik ini masuk dalam kategori tingkat satu, yang berarti mereka menerima pesanan langsung dari merek. Terakhir, ketiga pabrik-pabrik ini mempekerjakan tenaga kerja yang cukup besar, berkisar dari 7.000 hingga 50.000 pekerja.

Pada sisi lain, studi kasus untuk pekerja informal dilakukan di Jakarta Utara, Provinsi DKI Jakarta, dengan subjek studi adalah pekerja rumahan. Pemilihan lokasi ini dan pekerja rumahan sebagai studi kasus karena dua alasan. Pertama, pekerja rumahan di Jakarta Utara telah

terlibat dalam produksi komponen alas kaki tertentu, terutama untuk pasar domestik, dalam periode yang cukup lama. Selain itu, pemilihan subjek penelitian ini karena sesuai dengan keterangan teoretis tentang tantangan yang dihadapi oleh perempuan pekerja tidak hanya di ranah produksi, namun di ranah sosial reproduksi. Kedua, sebagai upaya untuk melakukan perbandingan temuan studi, terutama mengenai tingkat kerentanan di antara perempuan pekerja di sektor formal maupun informal.

Kerja Perawatan: Dinamika Perempuan Pekerja Pabrik dan Pekerja Rumahan

Perempuan yang bekerja di sektor formal, seperti pabrik dengan pendapatan setara upah minimum dan tidak memiliki kemampuan untuk mempekerjakan pekerja rumah tangga penuh waktu, tidak terbebas sepenuhnya dari tanggung jawab kerja-kerja perawatan di dalam lingkup reproduksi sosial. Mengasuh anak, memasak, dan pekerjaan perawatan lainnya sering kali tidak dihitung secara ekonomi (Dhewy 2018). Padahal pekerjaan ini yang sebagian besar dilakukan oleh perempuan pekerja memiliki peran vital dalam rantai pasok industri terutama di industri TGSL. Nancy Fraser (2016) dengan kritis menggarisbawahi bahwa aktivitas kerja-kerja domestik atau perawatan menggerakkan roda ekonomi kapitalisme. Perempuan pekerja menyediakan tenaga kerja produktif yang menjadi fondasi bagi sistem ekonomi kapitalisme. Ironisnya, kapitalisme sendiri memaksa perempuan berperan ganda dengan tidak mengakui kontribusi vital mereka dalam pekerjaan reproduktif.

Temuan studi dilakukan pada perempuan pekerja formal di tiga pabrik di Provinsi Banten. Meskipun mereka bekerja di tiga pabrik dan mendapatkan upah, ternyata pasangan atau suami mereka tidak secara otomatis mengambil alih tanggung jawab dan peran untuk melakukan kerja-kerja perawatan padahal suami mereka menganggur. Tidak sedikit ditemukan aktivitas dari pasangan perempuan pekerja sebagai pengemudi antar-jemput istri, bahkan tugas pengasuhan anak pun "dititipkan" kepada anggota keluarga lainnya, seperti kedua orang tuanya. Lebih ekstrim lagi, ada perempuan pekerja harus menitipkan anak ke tempat penitipan anak dan biaya ini harus dikeluarkan dari kantong pendapatan atau upah dari perempuan pekerja, meskipun upahnya hanya standar upah minimum. Fenomena ini, dalam sudut pandang Fraser (2016) disebut sebagai "krisis kepedulian atau pengasuhan" (*crisis of care*).

Fenomena menarik dalam reproduksi sosial tidak hanya dialami oleh perempuan pekerja di sektor formal, seperti pabrik pada industri TGSL, tetapi juga dialami oleh perempuan pekerja di sektor informal. Studi ini menemukan bahwa perempuan pekerja rumahan di Jakarta Utara memiliki perbedaan dengan perempuan pekerja pabrik, meskipun mereka mungkin saja menghasilkan komoditas yang serupa, seperti alas kaki. Perbedaannya terletak pada keadaan tempat bekerja. Perempuan pekerja rumahan mengerjakan produksi komoditas alas kaki di rumah, meskipun bahan bakunya diperoleh dari pabrik. Sistem kerja semacam ini biasa disebut sebagai *putting out system* (POS), yakni terdapat perantara bertindak sebagai mediator dalam rantai industri ini, menghubungkan pengusaha atau pihak pabrik dengan perempuan pekerja rumahan.

Pada perempuan pekerja di pabrik, meskipun dalam perkembangannya semakin kabur batas antara ranah produksi dan ruang produksi, tetapi batas tersebut terlihat berbeda karena ada dimensi tempat dan ruang yang bekerja, seperti pabrik dan rumah. Sebaliknya, perempuan pekerja rumahan tidak memiliki batas yang jelas dan tempat serta ruang yang berbeda antara aktivitas produksi dan produksi sosial. Secara sederhana, latar depan dan belakang kehidupan mereka, sebagaimana dijelaskan oleh Fraser (2016) menyatu menjadi satu kesatuan di tempat dan ruang yang sama. Savitri & Sigiro (2021) menuliskan bahwa bekerja dari rumah bagi perempuan pekerja, menggabungkan dua tugas di tempat dan waktu yang sama. Hal ini terjadi pada perempuan pekerja rumahan. Perempuan pekerja rumahan bekerja sekaligus mengerjakan pekerjaan domestik, seperti memasak, merawat anak, dan sebagainya.

Tampaknya pekerjaan dari pabrik yang dikerjakan oleh pekerja rumahan menjadi "solusi" dan lebih fleksibel agar dapat bekerja sambil melakukan kerja-kerja perawatan, seperti mengasuh anak dan memasak dapat berjalan seiring dengan kerja produksi. Padahal secara kritis, model dan sistem kerja tersebut merupakan cara kapitalisme untuk mendapatkan keuntungan lebih melalui skema upah buruh murah. Kondisi mereka tidak jauh berbeda dengan perempuan pekerja di pabrik. Mereka mengalami tekanan dan target yang tinggi. Lebih ironisnya, mereka tidak memiliki jam kerja yang tetap sehingga sering kali mereka dapat bekerja lebih dari dua belas jam sehari, dengan tetap menjalankan kerja-kerja perawatan. Dalam hal upah, perempuan pekerja rumahan juga dianggap sebagai tenaga kerja murah sehingga upah yang mereka peroleh masih

rendah. Dalam temuan, studi ini menemukan bahwa mereka hanya dibayar Rp 50.000 dari per 100 pasang sandal. Mekanisme penghitungan upah ini berbasis satu hasil tanpa mempertimbangkan aspek beban kerja perawatan yang dilakukan oleh mereka.

Temuan studi di atas mengungkapkan bahwa baik perempuan pekerja di pabrik maupun perempuan pekerja rumahan menghadapi tantangan serupa. Kerja perawatan yang mereka lakukan tidak dihargai sebagai pekerjaan berbayar. Ironisnya, roda kapitalisme tetap berputar berkat kerja perawatan yang dilakukan tanpa upah oleh perempuan pekerja, yang bekerja di ruang reproduksi sosial untuk mendukung anggota keluarga mereka yang juga merupakan bagian dari tenaga kerja. Dalam konteks ini, Federici (2023) menuliskan secara tajam bahwa keluarga telah menjadi pusat produksi tenaga kerja. Dalam sistem ini, kapitalisme "memaksa" agar tenaga kerja "dirawat dengan baik" oleh institusi keluarga melalui pekerjaan perawatan di dalam ranah reproduksi sosial oleh perempuan, termasuk menyediakan makanan bergizi, pakaian layak, dan menjaga kebersihan tubuhnya.

Dalam hal kekerasan ekonomi pada kerja perawatan, pekerja rumah tangga yang bekerja untuk perempuan pekerja pabrik misalnya, turut mengalami kekerasan ekonomi. Pekerja rumah tangga yang juga perempuan, sering kali dianggap sebagai pekerjaan yang tidak memiliki keahlian khusus (Dhewy 2017). Kerja perawatan secara alamiah dibebankan bagi perempuan sehingga dalam hal upah, pekerja rumah tangga juga berpotensi tidak mendapatkan upah yang layak.

Kekerasan Ekonomi: Dua Peran, Satu Perempuan Pekerja

Perempuan pekerja menghadapi bentuk kekerasan ekonomi dalam hal ekonomi atau kerja perawatan. Mereka tidak hanya bekerja di pabrik atau sebagai pekerja rumahan (*home based worker*), tetapi juga harus menjalankan tugas perawatan di rumah dan membayar upah kepada pengasuh. Paralel dengan tanggung jawab pekerjaannya sebagai pekerja, mereka juga dihadapkan pada pekerjaan tidak berbayar di ranah reproduksi sosial. Meskipun sering kali mereka adalah pencari nafkah utama dalam keluarganya, namun mereka kerap dianggap sebagai pencari pelengkap upah dari pencari nafkah utama, yang sering kali adalah laki-laki dalam konteks keluarga pada umumnya.

Temuan studi ini mengungkapkan banyak perempuan pekerja di tiga pabrik lokasi studi merupakan pencari nafkah utama dan suami atau pasangannya sebagai pengangguran. Alasan utama pabrik TGSL cenderung lebih memilih perempuan sebagai pekerja daripada laki-laki karena perempuan dianggap lebih teliti. Meskipun demikian, alasan tersebut tidak mengurangi beban kerja perawatan yang harus dipikul oleh perempuan pekerja. Tanggung jawab perempuan sebagai pencari nafkah utama justru menambah kompleksitas dalam pekerjaan mereka.

Secara kritis, keadaan tersebut menunjukkan bahwa kekerasan ekonomi yang dialami oleh pekerja di pabrik maupun perempuan pekerja rumahan tidak hanya terjadi di dalam keluarga, melainkan secara sistematis dilakukan oleh perusahaan atau pemberi kerja. Model kerja ini terjadi dalam skema kerja kapitalisme bahwa tenaga kerja dan mesin sebagai alat produksi yang menghasilkan produk. Oleh karena itu, upah yang diberikan oleh pemberi kerja tidak mempertimbangkan aktivitas kerja perawatan yang diemban oleh perempuan pekerja. Padahal aktivitas ini mendukung dan merupakan bagian integral dari keseluruhan produktivitas pekerja di pabrik. Ini merupakan bukti konkret ketidaksetaraan gender dan tidak mengakui nilai kerja perawatan masih terjadi di industri TGSL.

Model kerja kapitalisme yang tidak mengakui kerja perawatan sebagai bagian integral dari produktivitas pekerja di pabrik ataupun pekerja rumahan didukung oleh pola budaya patriarki yang memisahkan peran maskulin dan feminin (Mudzakkir 2022). Dalam konteks ini, laki-laki tidak bekerja, laki-laki tidak diharuskan mengerjakan tugas rumah tangga. Sebaliknya, meskipun perempuan bekerja, perempuan tetap diharapkan melakukan peran ganda seperti tugas domestik. Realitas ini menggambarkan dominasi budaya patriarki yang membedakan laki-laki sebagai pencari nafkah utama dan perempuan mengurus kerja domestik. Akibat dari pemisahan ini, perempuan seakan wajib melakukan tugas domestiknya sekalipun ia bekerja dan laki-laki tidak memiliki kewajiban melakukan tugas domestiknya sekalipun ia tidak bekerja.

Meskipun kerja perawatan memberikan kontribusi signifikan dalam menghasilkan keuntungan bagi perusahaan dan pemilik mereka, akan tetapi kerja perawatan masih kurang mendapat dukungan yang memadai dari pemerintah dan pelaku industri di TGSL seperti pengusaha dan pemilik *brand*. Pada umumnya, setelah perempuan pekerja di pabrik maupun pekerja rumahan menghabiskan waktu dan tenaganya bekerja

demi tujuan profit perusahaan atau pemberi kerja, kerja-kerja perawatan seperti pengasuhan anak dan bahkan ada pula yang menganggap kesehatan mental dan penyakit kerja yang dialaminya sebagai tanggung jawab pribadi perempuan pekerja di luar lingkup pekerjaan formal.

Berdasarkan catatan diskusi kelompok fokus (FGD) yang dilakukan oleh Trade Union Rights Centre (TURC) pada tahun 2022 dengan serikat pekerja di tiga pabrik produsen sepatu yang berlokasi di Banten dan Tangerang, ditemukan bahwa ketiga pabrik tersebut belum menyediakan fasilitas *daycare*. Oleh karena itu, bagi pekerja yang memiliki anak, mereka terpaksa harus menitipkan anak mereka pada anggota keluarga, *daycare*, atau pengasuh. Lebih ironis, biaya untuk mempekerjakan pekerja rumah tangga, pengasuh anak, atau biaya *daycare* tidak dihitung sebagai salah satu komponen pengupahan. Akibatnya, upah yang diterima oleh para perempuan pekerja tidak mencukupi untuk membiayai layanan penitipan anak. Hal ini mencerminkan ketidaksetaraan dalam sistem upah menunjukkan kesulitan para perempuan pekerja dalam memenuhi kebutuhan kerja perawatan. Padahal, perlu dicatat bahwa Konvensi ILO Nomor 156 menyatakan bahwa pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga menekankan pentingnya memperhatikan beban pekerja yang memiliki tanggung jawab keluarga. Terutama ketika pekerja bekerja di rumah, pemberi kerja diharapkan untuk memahami peningkatan beban pekerja, dengan semua aktivitas pekerjaan dan tanggung jawab keluarga dilaksanakan di rumah. Konvensi ini mendorong pentingnya penyediaan layanan perawatan, seperti *daycare* yang terjangkau dan mudah diakses bagi pekerja di rumah.

Pemenuhan Hak Maternitas: Jalan Panjang dan Berliku Menuju Kesetaraan

Pemenuhan hak-hak maternitas oleh pemberi kerja dan negara memiliki dampak signifikan dalam memperbaiki situasi perempuan pekerja dalam ranah reproduksi sosial terutama kerja perawatan, sambil tetap mengukuhkan tanggung jawab laki-laki dalam rumah tangga. Misalkan, dengan memberikan cuti melahirkan untuk ibu dan ayah yang cukup, pemberi kerja memberikan perempuan pekerja dan pasangannya kesempatan untuk fokus pada perawatan anak mereka tanpa harus khawatir tentang pekerjaan. Contoh lain, fasilitas perawatan anak di tempat kerja menghilangkan kendala yang sering kali membuat perempuan pekerja harus memilih antara karir dan peran orang tua.

Secara regulatif, telah ada aturan-aturan yang mengatur hak-hak terkait kehamilan, seperti UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja junto UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur cuti haid, cuti melahirkan, cuti keguguran, dan fasilitas untuk ibu menyusui. Namun, pada level implementasi pemenuhan hak maternitas sesuai Konvensi ILO Nomor 183 tentang Perlindungan Maternitas bagi perempuan pekerja masih buruk di sektor pekerja formal maupun informal. Temuan studi ini mengungkapkan perempuan pekerja, terutama perempuan pekerja rumahan, masih belum mendapatkan hak maternitas yang layak. Ini mencakup cuti haid, hamil dan melahirkan, keguguran, serta akses yang terbatas ke fasilitas penitipan anak dan ruang laktasi.

Studi yang dilakukan oleh Saleh et al. (2023) mengungkapkan bahwa implementasi yang buruk dari hak-hak maternitas dapat menyebabkan diskriminasi gender di tempat kerja. Diskriminasi gender di tempat kerja, misalnya; 1) perempuan pekerja mengalami perlakuan yang tidak adil saat mencoba mengambil cuti haid; 2) perempuan pekerja menghadapi tingkat stres dan ketidaknyamanan yang tinggi jika harus kembali bekerja terlalu cepat setelah melahirkan, terutama jika akses mereka ke fasilitas perawatan anak di tempat kerja terbatas; dan 3) pekerja informal, termasuk perempuan pekerja rumahan, sering kali tidak memiliki akses ke perlindungan sosial dan hak-hak kerja yang layak. Dalam konteks ini, perempuan pekerja informal lebih rentan terhadap implementasi yang buruk dari hak-hak maternitas karena hubungan kerja yang tidak jelas dan ketidakjelasan batas antara ruang hidup dan ruang kerja. Kondisi ini pun diperparah oleh tidak ada regulasi yang mengatur pekerja di sektor informal terutama pekerja rumahan. Untuk mengatasi hal ini, diperlukan perubahan dalam kebijakan dan praktik perusahaan, serta dukungan dari pemerintah untuk memastikan pelaksanaan yang baik terhadap hak-hak maternitas.

Temuan studi ini mengungkapkan bahwa perusahaan di tiga pabrik lokasi studi sering kali mengopresi dan tidak memerhatikan kebutuhan perempuan sehingga tidak menganggap menstruasi sebagai alasan yang valid untuk cuti. Alih-alih mengakui nyeri haid sebagai masalah kesehatan yang sah, perusahaan lebih suka untuk memberikan izin "istirahat haid" dari pada memberikan cuti haid. Akibatnya, perempuan pekerja hanya bisa beristirahat di klinik perusahaan saat merasa nyeri haid, tanpa mempertimbangkan ketidaknyamanan lain yang

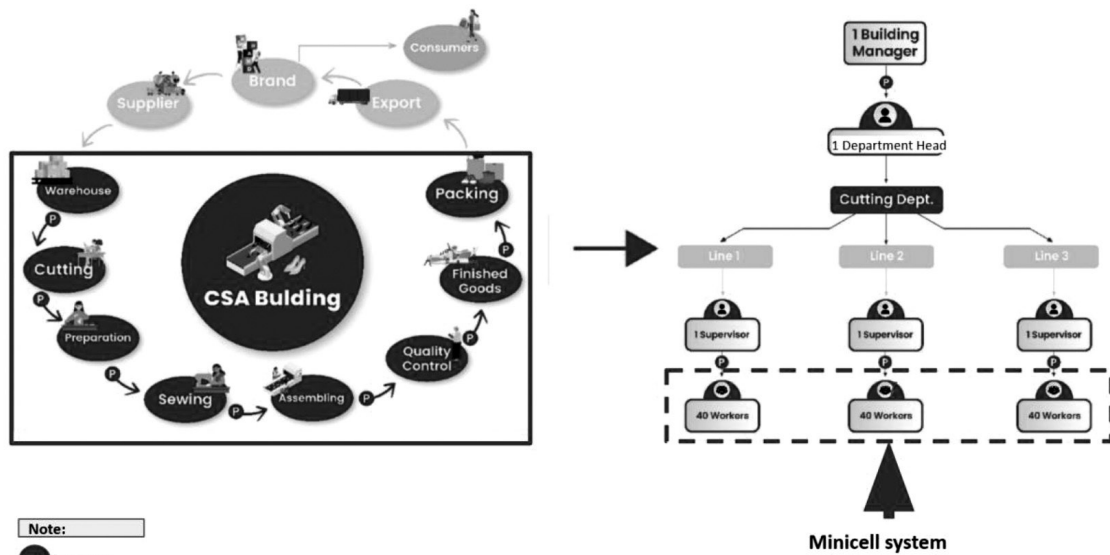
mereka alami. Dalam studi ini, salah seorang informan perempuan pekerja menyatakan bahwa:

Iya istirahat di klinik. Kalau sakitnya sudah hilang, kerja lagi. Soalnya kalau cuti haid susah ambilnya. Nanti ada (rekan kerja dan atasan) yang julid, ribet banget (AX 2022, Wawancara 15 Oktober).

Selain itu, seorang Informan lain menyatakan bahwa ia khawatir target produksi tidak tercapai jika mengambil cuti haid dan khawatir tidak mendapat upah lembur untuk menambah upah bulanan yang tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup (BX 2022, Wawancara 15 Oktober).

Pemberi kerja juga tidak menyediakan obat penghilang rasa sakit di kotak P3K yang bisa diakses dengan mudah oleh perempuan pekerja yang mengalami nyeri haid ketika bekerja. Situasi ini menunjukkan bahwa akses perempuan pekerja terhadap perlindungan K3 yang memadai masih tergantung pada niat dan komitmen pemberi kerja, bukan dijamin sebagai hak fundamental.

Sulitnya perempuan pekerja untuk mengambil cuti haid tidak terlepas dari sistem kerja di perusahaan terutama pabrik TGSL yang saling memiliki ketergantungan satu sama lain. Pada level dan hierarki terendah para perempuan pekerja yang disebut operator bekerja dengan sistem *mini cell* sebagaimana diilustrasikan pada gambar 2. Misal, pada departemen menjahit terdapat 40 orang perempuan pekerja untuk menjahit bagian tertentu sepatu, dan 40 orang tersebut saling bergantung satu sama lain. Apabila salah satu perempuan pekerja absen dengan alasan apa pun, termasuk karena sedang cuti haid, maka kondisi ini dianggap dapat mengganggu jalannya capaian target produksi. Meskipun ada sebagian perusahaan menerapkan mekanisme zona buffer (*buffer zone*)², namun pada level implementasi mekanisme ini dianggap tidak mengatasi persoalan ini. Dengan sistem kerja tersebut, para perempuan pekerja yang berada pada tingkat operator kerap mengalami kekerasan verbal dan tekanan secara vertikal dari supervisor mereka. Selain itu, tekanan secara horizontal datang dari rekan kerja. Kombinasi tekanan memiliki dampak pada kesehatan mental mereka, menyebabkan tingkat stres yang tinggi karena beban kerja yang terus bertambah. Pada sisi ranah produksi, mereka harus bekerja di bawah tekanan target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Di sisi ranah reproduksi sosial, mereka masih harus memikul tanggung jawab kerja perawatan.



Gambar 2. Bagaimana Produksi Sepatu Beroperasi di Tiga Pabrik di Provinsi Banten

Sumber: Saleh et al. (2023)

Dengan sistem kerja tersebut dan target produksi yang tinggi, perusahaan sering kali menerapkan prosedur izin yang rumit. Beberapa perempuan pekerja yang mencoba mengajukan cuti menstruasi bahkan mengalami penolakan dari atasan mereka, yang cemas bahwa ini akan memengaruhi pencapaian target produksi. Akibatnya, para pekerja merasa enggan untuk mengambil cuti, khawatir bahwa ini akan mengganggu proses produksi.

Salah satu informan dalam studi ini mengatakan bahwa dirinya kerap kali mengajukan cuti haid, tapi tidak diberikan izin oleh atasannya.

(Bos) bilang, kayaknya sepele ya kalau sedang haid. Kata supervisornya, “Benarkah, sakit haid?” Iya, padahal aku izin untuk itu (cuti haid). Iya, kalau sakitnya parah sampai pingsan, ya mungkin saja diberikan (izin). Tapi, kalau hanya sakit haid biasa ya sudah, tidak akan diberikan (izin)” (CX 2022, Wawancara 15 Oktober).

Selain itu, aspek lain yang perlu dipertimbangkan adalah ketersediaan pembalut gratis, yang meskipun sederhana, memiliki kepentingan besar bagi perempuan pekerja. Selain mengurangi beban finansial, pembalut gratis juga memastikan kenyamanan perempuan pekerja selama menstruasi, serta mendukung kesehatan reproduksi mereka.

Perbedaan signifikan terlihat dalam perlakuan terhadap perempuan pekerja di pabrik dengan perempuan pekerja rumahan. Perempuan pekerja rumahan tidak memiliki hak cuti haid, melahirkan,

hamil, keguguran, dan tidak ada akses ke pembalut gratis. Mereka berada dalam posisi yang lebih rentan dan diabaikan oleh kerja formal yang ada. Salah satu informan dalam studi ini mengungkapkan bahwa dirinya tidak pernah cuti karena tidak memiliki hak tersebut,

Ya *nggak* (ada cuti) sih, kalau saya (lagi sakit atau menstruasi) *mah* yang ke sana (mengambil pekerjaan dari pemberi kerja) kan suami ya. Kalau suami sakit, saya yang ke sana. Saya *nggak* pernah kosong, *nggak* pernah libur (DX 2022, Wawancara 15 Oktober).

Dalam konteks masa kehamilan, perempuan pekerja di pabrik mengalami gangguan kesehatan, seperti mual dan muntah, sakit kepala. Meskipun mereka dapat mengambil cuti sakit, namun prosesnya rumit dan sulit, seperti melampirkan surat keterangan medis dari klinik pabrik. Dalam beberapa kasus, mereka merasa terpaksa untuk tidak melaporkan masalah kesehatannya selama kehamilan. Lebih ironis, perempuan pekerja yang hamil cenderung menjadi korban pemutusan hubungan kerja oleh pabrik misal yang terjadi di salah satu perusahaan di Sukabumi. Perempuan pekerja dengan masa kehamilan tujuh bulan di-PHK oleh perusahaan (KSBSI 2022).

Sementara dalam kasus pekerja rumahan, mereka terus-menerus terpapar bahan berbahaya dalam proses pengeleman sepatu. Hal ini berdampak serius pada kondisi kehamilan mereka dan peningkatan risiko keguguran. Salah satu informan menyatakan bahwa ia sempat mengalami keguguran anak kedua dan kelima selama menjadi pekerja rumahan pengelem sepatu

Yang kegugurannya, dia (janin) dua bulan di perut. Tahun berapa ya, sebelum Covid-19, tahun 2017 kalo *nggak* salah. Saya ngelem (waktu hamil). Saya capek, kecapekan. Waktu itu kerjaan (sedang) numpuk-numpuknya, sampai malem. Makanya, kuat amat (saya kerja) sampai malam sambil hamil? (EX 2022, Wawancara 15 November).

Kondisi tersebut mencerminkan bagaimana pekerja rumahan ditempatkan dalam posisi yang rentan dan diabaikan oleh peraturan dan perlindungan kerja yang ada. Oleh karena itu, dengan memberikan perempuan pekerja cuti hamil dan melahirkan yang layak dan memadai, maka ini adalah salah satu bentuk pengakuan bahwa kehamilan dan persalinan adalah proses fisik yang membutuhkan waktu dan pemulihan yang cukup. Kebijakan semacam ini memungkinkan perempuan pekerja untuk merawat anak mereka dengan tenang dan merasa lebih terhubung dengan bayi mereka selama masa penting ini. Meskipun pekerjaan reproduksi sosial dan merawat anak bukanlah tugas eksklusif perempuan, namun pemenuhan hak cuti hamil dan melahirkan bagi perempuan pekerja ini minimal mengurangi beban yang dirasakan oleh perempuan pekerja.

Aspek lain yang secara integral menjadi bagian dari pemenuhan hak maternitas dalam penyediaan fasilitas ruang laktasi dan perawatan anak. Dalam konteks hak untuk menyusui, target kerja yang tidak realistis dan ambisius memberikan dampak serius terhadap perempuan pekerja menyusui. Target produksi bagi perempuan pekerja yang sedang menyusui tidak serta-merta berkurang sehingga mereka harus mengatur waktu sendiri agar tetap dapat mencapai target. Meskipun tersedia fasilitas ruang laktasi, tapi target kerja yang tinggi diberlakukan tanpa pertimbangan yang memadai terhadap kebutuhan dan kesejahteraan perempuan pekerja. Mereka tidak memiliki cukup waktu untuk memompa ASI. Oleh karena itu, banyak dari mereka terpaksa beralih ke susu formula. Dalam lensa 5R dari ILO, pemenuhan dukungan atas kerja perawatan merupakan hal yang dibutuhkan oleh pekerja, aspek pengurangan (*reduction*) dapat dipenuhi dengan penyediaan fasilitas. seperti pojok laktasi, akses layanan pengasuhan anak, istirahat/cuti haid yang disediakan oleh perusahaan/pabrik merupakan contoh bentuk upaya untuk mengurangi beban perempuan.

Selain itu, studi ini menemukan bahwa perempuan pekerja di pabrik terpaksa harus bergantung pada anggota keluarga, seperti orang tua, mertua, saudara, atau saudari untuk merawat anak-anak mereka. Sebagian dari mereka yang berstatus perantaraan harus mencari bantuan dari tetangga atau kenalan, yang tentu

saja mengakibatkan beban finansial tambahan yang tidak wajar jika dibandingkan dengan upah bulanan mereka. Salah satu informan studi ini mengungkapkan betapa dirinya harus mengeluarkan jumlah uang setiap bulan untuk biaya penitipan anak.

Iya, seperti biasa, (situasi pengasuhan anak pada bulan-bulan pertama) dengan ibu saya. Nanti kalau mau kerja, saya serahkan ke penjaga anak. Tentu saja saya (yang membayar). Enam ratus lima puluh ribu per bulan (FX 2023, Wawancara 15 November).

Pemenuhan fasilitas perawatan anak di tempat kerja adalah sebuah langkah progresif dalam mendukung perempuan pekerja dan pasangan dalam ranah reproduksi sosial. Namun, dalam praktiknya, kesuksesan fasilitas perawatan anak sangat tergantung pada implementasinya. Pemenuhan fasilitas perawatan anak dapat memberikan manfaat nyata bagi perempuan pekerja dan pasangan dalam ranah reproduksi sosial, dengan catatan bahwa pelaksanaan dan kualitas fasilitas tersebut harus dikelola dengan baik.

Berdasarkan studi lapangan yang dilakukan oleh tim peneliti, kami menemukan perbedaan signifikan yang dialami oleh perempuan pekerja rumahan dibanding pekerja pabrik. Kondisi mereka tak memungkinkan adanya fasilitas perawatan anak dan ruang laktasi di tempat kerja karena rumah dan tempat kerja tidak ada batas pemisah. Ruang kerja dan ruang hidup pekerja rumahan yang mengelem sol sepatu yang tidak terpisahkan berdampak pada anggota keluarga, termasuk anak-anak mereka, yang juga terpapar bau lem dan mengalami masalah kesehatan. Bau lem yang ada di dalam rumah menciptakan risiko buruk terhadap kesehatan selama periode kehamilan dan menyusui juga. Selama kehamilan dan menyusui, banyak pekerja rumahan terpaksa terus bekerja mengelem sepatu karena kebutuhan akan pendapatan, yang menimbulkan permasalahan kesehatan yang serius.

Situasi ini juga membebani perempuan dengan tanggung jawab yang berat dalam merawat anak dan bekerja secara simultan. Anggota keluarga laki-laki, baik pasangan, anak, orang tua, saudara, maupun kerabat, perlu berpartisipasi aktif dalam pembagian tugas rumah tangga dan perawatan anak. Dengan demikian, beban yang dihadapi perempuan sebagai pekerja rumahan dapat berkurang. Pemerintah dan perusahaan juga harus berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan mendukung bagi semua pekerja, termasuk mereka yang bekerja dari rumah. Namun, upaya ini masih menemui kendala karena

pekerja rumahan belum diakui sebagai pekerja sehingga sulit untuk memperoleh hak-haknya, termasuk hak maternitas dan hak atas pekerjaan yang layak. Upaya memperoleh pengakuan (*recognition*) pekerja rumahan pernah dilakukan melalui Judicial Review oleh Trade Union Rights Centre (TURC) dan Jaringan Pekerja Rumahan Indonesia (JPRI). Lima pekerja rumahan melakukan uji materi UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU ketenagakerjaan) pada Agustus 2022 (Arfana 2022).

Dalam konteks ini, konsep 5R yang diusung oleh International Labour Organization (ILO) juga menjadi relevan. *Recognition* (pengakuan) terkait pemberian hak cuti hamil dan melahirkan dengan tidak adanya pemotongan upah saat cuti adalah langkah awal dalam menghargai peran perempuan. *Reduction* (reduksi) dicerminkan dalam upaya memberikan fasilitas dan layanan, seperti pojok laktasi dan akses layanan pengasuhan anak. *Redistribution* (pemindahan) dapat dilihat dari ketersediaan layanan perawatan (di tempat kerja atau yang mudah diakses) yang membantu mendistribusikan peran perawatan oleh perusahaan atau pemberi kerja. Sementara itu, *Reward* (penghargaan) seperti memberikan bonus dan program pelatihan yang mendukung perempuan dalam peran perawatan, menjadi bentuk apresiasi atas tugas perawatan. Namun, perlu diakui bahwa untuk pekerja rumahan, akses terhadap hak-hak dan layanan ini mungkin tidak sebanding karena nihilnya pengakuan sebagai pekerja dari pemerintah. Bahkan pekerja rumahan harus membagi jam kerja mereka dengan merawat anak di rumah yang akan berpengaruh pada jumlah waktu dan target yang dapat diselesaikan untuk mendapat upah kerja.

Paket kebijakan perawatan ini harus bersifat khusus untuk setiap negara dan mencakup kombinasi waktu (cuti), manfaat (keamanan pendapatan), hak, dan layanan untuk memungkinkan hak untuk merawat dan dirawat serta untuk mempromosikan kesetaraan gender dan pekerjaan yang layak (Addati et al. 2022). Paket kebijakan perawatan perlu berbasis hak dan responsif terhadap gender, terintegrasi, universal, dan didasarkan pada solidaritas, representasi, dan dialog sosial. Mereka juga harus mengadopsi pendekatan siklus hidup dan mencakup kebijakan dan layanan mulai dari cuti perawatan dan hak menyusui hingga layanan perawatan anak dan lansia untuk semua pekerja yang memiliki tanggung jawab keluarga.

Penutup

Perempuan pekerja di industri sepatu dan pekerja rumahan menghadapi beban ganda dalam mencapai target produksi tinggi sambil memikul kerja-kerja perawatan. Mereka menghadapi tantangan di bidang produksi dan reproduksi sosial. Secara khusus, perempuan pekerja rumahan lebih rentan terhadap risiko kesehatan dibandingkan pekerja pabrik karena kurangnya pemisahan antara tempat kerja dan tempat tinggal mereka.

Partisipasi aktif anggota keluarga laki-laki penting dalam pekerjaan rumah dan perawatan anak untuk mengurangi beban yang ditanggung oleh perempuan pekerja. Pemerintah dan perusahaan seharusnya berkomitmen untuk mengatasi tantangan tersebut, seperti menyediakan penitipan anak secara gratis.

Selain itu, perempuan pekerja pabrik maupun rumahan sering kali terus bekerja meskipun sedang hamil dan menyusui, yang dapat menyebabkan masalah kesehatan serius. Mereka dianggap sebagai tenaga kerja murah, namun upah mereka tidak mencerminkan beban kerja perawatan yang mereka lakukan. Oleh karena itu, perlu adanya perubahan dalam sikap sosial dan kebijakan pemerintah serta industri untuk menghargai pekerja perempuan dan mendukung peran mereka dalam ranah produksi dan reproduksi sosial.

Daftar Pustaka

- Addati, L., et al. 2022. *Care at Work: Investing in Care Leave and Services for a more Gender Equal World of Work*. ILO Cataloguing in Publication Data.
- Amalia, R. & Saleh, D. 2020. *Permasalahan Pekerja Perempuan Secara Makro di Indonesia*. TURC: Jakarta.
- Arfana, N. T. 2022. "Lima Pekerja Rumahan Uji UU Ketenagakerjaan", *mkri.id*, diakses pada 6 Desember 2023, di <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=18397>.
- Armstrong, P. & Armstrong, H. 2010. *The Double Ghetto: Canadian Women and Their Segregated Work (3rd revised edition)*. Oxford University Press: UK.
- Bakker, I. 2007. "Social Reproduction and the Constitution of a Gendered Political Economy", *New Political Economy*, Vol. 12 (4), hlm. 541--556. <https://doi.org/10.1080/13563460701661561>.
- Better Work. 2021. "Apakah otomatisasi merupakan ancaman bagi pekerja garmen perempuan? Pakar industri mengatakan bahwa hal tersebut tidak perlu terjadi", Better Work, diakses pada 6 Desember 2023, di <https://betterwork.org/id/is-automation-a-threat-to-women-garment-workers-industry-experts-say-it-doesnt-have-to-be/>.

- Bhattacharya, T. 2017. *Social Reproduction Theory: Remapping Class, Recentering Oppression*. Pluto Press: London.
- Caraway, T. L. 2005. *The Political Economy of Feminization: From "Cheap Labour" to Gendered Discourse of Work*. Cambridge University Press: UK.
- Dhewy, A. 2017. "Diskriminasi, Kekerasan dan Pengabaian Hak: Status PRT di Tengah Ketiadaan Payung Hukum Perlindungan PRT", *Jurnal Perempuan*, Vol. 22(3), hlm. 261--271. <https://indonesianfeministjournal.org/index.php/IFJ/article/view/197/206>.
- Dhewy, A. 2018. "Catatan Jurnal Perempuan", *Jurnal Perempuan*, Vol. 23(4), hlm. lii. <https://indonesianfeministjournal.org/index.php/IFJ/article/view/280/279>.
- Elson, D. 2010. "Gender and the Global Economic Crisis in Developing Countries: A Framework for Analysis", *Gender and Development*, Vol. 8(2), hlm. 201--212.
- Federici, S. 2023. *Revolution at Point Zero Housework, Reproduction, and Feminist Struggle*. PM Press: New York.
- Fraser, N. 2016. *Contradictions of Capital and Care*. New Left Review: UK.
- Greenberg, G. N. & Dement, J. M. 1994. "Exposure Assessment and Gender Differences", *Journal of Occupational Medicine*, Vol. 36(8), hlm. 907--912.
- Herlina, E. 2016. "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja Wanita dan Implikasinya terhadap Kesejahteraan Keluarga di Kabupaten Cirebon", *Jurnal Ekonomi Program Pascasarjana Universitas Borobudur*, Vol. 18(2). <https://doi.org/10.37721/je.v18i2.293>.
- International Labor Organization (ILO). 2022. "Indonesia's Garment Industry to Combat Gender Inequality and Empower Women Workers", diakses pada 6 Desember 2023, di https://www.ilo.org/jakarta/info/public/pr/WCMS_838968/lang--en/index.htm.
- International Labour Organization (ILO). 2000. "C183 - Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183)", diakses pada 11 November 2023, di https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::55:P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REV,en,C183,/Document.
- International Labour Organization (ILO). 1981. "K156 - Konvensi Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga, 1981", diakses pada 11 November 2023, di https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/legaldocument/wcms_181930.pdf.
- Istakhori, K. 2017. "Cuti Haid dan Lingkaran Eksploitasi Terhadap Buruh Perempuan di Tempat Kerja: Studi Kasus Pelaksanaan Cuti Haid pada Perusahaan Sektor Garmen dan Tekstil, Kertas, Penambangan Batu Bara, Makanan, dan Jasa di Provinsi DKI Jakarta, Jawa Barat, Jawa Timur, Sumatera Selatan, dan Riau", *Jentera: Jurnal Hukum*, Vol. 1(2). <https://jurnal.jentera.ac.id/index.php/jentera/article/view/12>.
- Kodir, F. A. 2023. *Perempuan (Bukan) Makhluk Domestik: Mengaji Haid Pernikahan dan Pengasuhan dengan Metode Mubadalah*. Afkaruna.id: Yogyakarta.
- KSBSI. 2022. "Seorang Buruh Perempuan Hamil di-PHK Sepihak oleh PT BIG dengan Alasan Kontrak Habis", [ksbsi.org](https://www.ksbsi.org/home/read/1798/-Seorang-Buruh-Perempuan-Hamil-di-PHK-Sepihak-Oleh-PT-BIG-Dengan-Alasan-Kontrak-Habis-), diakses pada 16 November 2023, di <https://www.ksbsi.org/home/read/1798/-Seorang-Buruh-Perempuan-Hamil-di-PHK-Sepihak-Oleh-PT-BIG-Dengan-Alasan-Kontrak-Habis->.
- Mudzakkir, A. 2022. *Feminisme Kritis: Gender dan Kapitalisme dalam Pemikiran Nancy Fraser*. PT Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Naples, N. A. 2007. "Feminist Methodologies for Critical Researchers: Bridging Differences", *Contemporary Sociology*, Vol. 36(3), hlm. 282--284. <https://doi.org/10.1177/009430610703600350>.
- Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU ketenagakerjaan).
- Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja junto UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Saleh, D., et al. 2023. *Under the Weight of Production Targets and Reproductive Labor: Exploring Women Workers' Occupational Health and Safety in Indonesia's Shoe and Footwear Industry*. TURC Publication: Jakarta.
- Saptari, R. & Holzner, B. 2016. *Perempuan, Kerja, dan Perubahan Sosial: Sebuah Pengantar Studi Perempuan*. Kalyanamitra: Jakarta.
- Savitri, D. & Sigiyo, A. N. 2021. Menilai 'Bekerja dari Rumah' sebagai 'Kenormalan Baru' bagi Perempuan Pekerja Melalui Perspektif Feminisme, *Jurnal Perempuan* Vol. 26, No. 1.
- Semenciew, R. M., Morrison, H. I., Riedel, D., Wilkins, K., Ritter, L., & Mao, Y. 1993. "Multiple Myeloma Mortality and Agricultural Practices in the Prairie Provinces of Canada", *Journal of Occupational Medicine: official publication of the Industrial Medical Association*, Vol. 35(6), hlm. 557--561. <https://doi.org/10.1097/00043764-199306000-00010>.
- Tejani, S. & Fukuda-Parr, S. 2021. "Gender and Covid-19: Workers in Global Value Chains", *International labour review*, 160(4), hlm. 649--667. <https://doi.org/10.1111/ilr.12225>.
- Tejani, S. & Fukuda-Parr, S. 2021. "Gender and Covid-19: Workers in Global Value Chains Gender and Covid-19: Workers in Global Value Chains". Working Paper. Department of Economics.
- Young, B., Bakker, I., & Elson, D. (Eds.). 2011. *Questioning Financial Governance from a Feminist Perspective*. Routledge: New York.

(Endnotes)

- 1 Sistem *Mini Cell* adalah metode kerja yang umumnya terjadi di tingkat operator di pabrik garmen, sepatu, dan alas kaki. Setiap *Mini Cell* terdiri dari 40 orang pekerja yang saling bergantung satu sama lain. Jika salah satu dari 40 orang tersebut dalam satu *Mini Cell* tidak hadir karena alasan tertentu, seperti izin ke toilet, hal tersebut dapat berdampak pada pekerjaan yang lain dan bahkan dapat mengganggu pencapaian target produksi. Sistem kerja *Mini Cell* ini memberikan tekanan ganda pada pekerja, khususnya perempuan pekerja. Mereka menghadapi tekanan vertikal dari atasan karena gangguan terhadap pekerjaan dan ketidakcapaian target produksi. Secara horizontal, tekanan juga berasal dari rekan kerja di dalam satu

mini cell karena saling bergantung satu sama lain dan tanggung jawab kelompok terhadap target produksi yang tinggi.

- 2 Istilah ini merujuk pada sekelompok pekerja (operator) yang berfungsi sebagai pekerja cadangan. Fungsi utama mereka

adalah untuk menggantikan operator utama yang sedang berhalangan atau tidak dapat bekerja. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa target produksi yang tinggi tetap tercapai meskipun ada kekosongan atau ketidakhadiran dari operator utama.

Perawatan yang Beracun: Kerja Perawatan Perkebunan dan Reproduksi Sosial dalam Perkebunan Monokultur Sawit

Toxic Care: Plantation Maintenance Work and Social Reproduction on Monoculture Oil Palm Plantation

Hariati Sinaga

Program Studi Kajian Gender, Sekolah Kajian Strategik dan Global, Universitas Indonesia
Jalan Salemba Raya Nomor 4, Jakarta Pusat, DKI Jakarta 10430

hariati.sinaga@ui.ac.id

Kronologi Naskah: diterima 9 November 2023, direvisi 12 Desember 2023, diputuskan diterima 24 Desember 2023

Abstract

The expansion of oil palm plantation has drawn scholarship attention. On one hand, studies have examined how oil palm plantation development serves an important instrument for employment creation, poverty alleviation and rural development. On the other, there is plenty of research that shows adverse impacts of such expansion on socio-ecological conditions. This includes the recruitment of women plantation workers into maintenance work with flexible labour relations. Meanwhile, literature on oil palm plantations in Indonesia has not paid significant attention on care work. Employing feminist political economy perspective, this article attempts to understand care work in monoculture oil palm plantations, particularly in relations to maintenance work on plantation. Through the concept of social reproduction, care work is understood in a broader terms as a way to draw the entanglement between production and reproduction in monoculture oil palm plantations. This article argues that women workers participation into maintenance work on plantations show the articulation of social relations based on patriarchal system with palm oil competition in the global market. From the perspective of the women workers, participation in the maintenance work is viewed as a livelihood strategy. The strategy that involves works with risk of regular exposure to toxic chemicals is understood as toxic care.

Keyword: care work, social reproduction, oil palm plantation, women workers

Abstrak

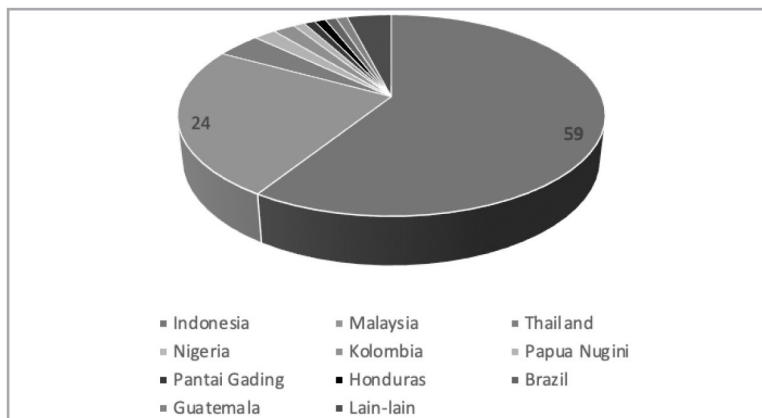
Perkembangan perkebunan sawit telah menarik perhatian kajian ilmiah. Di satu sisi, berbagai studi membahas mengenai pentingnya pengembangan perkebunan sawit sebagai upaya dalam menyediakan lapangan kerja, pemberantasan kemiskinan dan pembangunan pedesaan. Di sisi lain, tidak sedikit laporan dan studi yang mengungkap dampak negatif ekspansi perkebunan terhadap kondisi sosial-ekologis suatu masyarakat dan lingkungannya. Salah satunya adalah perekrutan buruh perempuan di bagian perawatan perkebunan dalam relasi kerja yang fleksibel. Sementara itu, topik kerja perawatan dalam perkebunan sawit masih kurang mendapat perhatian dalam literatur perkebunan sawit Indonesia. Dengan menggunakan perspektif ekonomi politik feminis, artikel ini berusaha untuk mengkaji kerja perawatan dalam perkebunan monokultur kelapa sawit, khususnya dalam hubungannya dengan kerja perawatan perkebunan. Melalui konsep reproduksi sosial, kerja perawatan dipahami dalam konteks yang lebih luas sebagai upaya untuk menangkap kelindan antara produksi dan reproduksi dalam perkebunan monokultur kelapa sawit. Artikel ini berpendapat bahwa partisipasi buruh perempuan dalam kerja perawatan perkebunan di perkebunan monokultur sawit menunjukkan artikulasi relasi sosial masyarakat yang berlandaskan sistem patriarki dengan kompetisi minyak sawit dalam pasar global. Dari sisi buruh perempuan, partisipasi dalam kerja perawatan perkebunan dipandang sebagai suatu strategi penghidupan. Strategi yang melibatkan kerja yang berisiko paparan racun kimia secara terus-menerus ini dapat disebut sebagai perawatan yang beracun.

Kata kunci: kerja perawatan, reproduksi sosial, perkebunan kelapa sawit, buruh perempuan

Pendahuluan

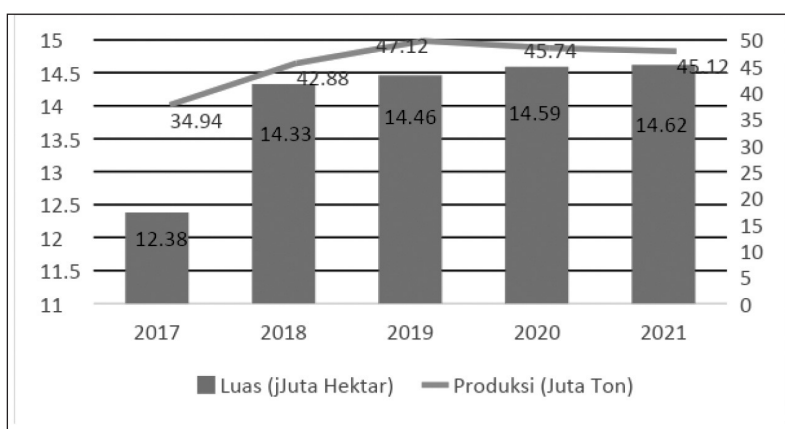
Perkebunan kelapa sawit menjadi salah satu primadona dalam sektor perkebunan Indonesia terutama karena posisi sektor perkebunan sawit Indonesia di pasar minyak nabati global. Sejak tahun 2007, Indonesia merupakan penghasil minyak sawit mentah (*crude palm oil*) terbesar di dunia. Menurut Gambar 1, Indonesia menyumbang sekitar 59 persen dari produksi minyak sawit dunia. Pada tahun 2021,

perkebunan sawit Indonesia mencapai 14.586.597 hektare dengan produksi mencapai 45.741.845 ton (Badan Pusat Statistik 2022). Posisi penting sektor perkebunan sawit Indonesia dibarengi dengan ekspansi perkebunan sawit. Gambar 2 menunjukkan tren ekspansi lahan dan produksi perkebunan sawit antara 2017--2021 yang menunjukkan kecenderungan peningkatan.



Gambar 1. Presentasi Produksi Minyak Sawit terhadap Produksi Minyak Sawit Dunia Tahun 2023

Sumber: USDA Foreign Agricultural Service (2023)

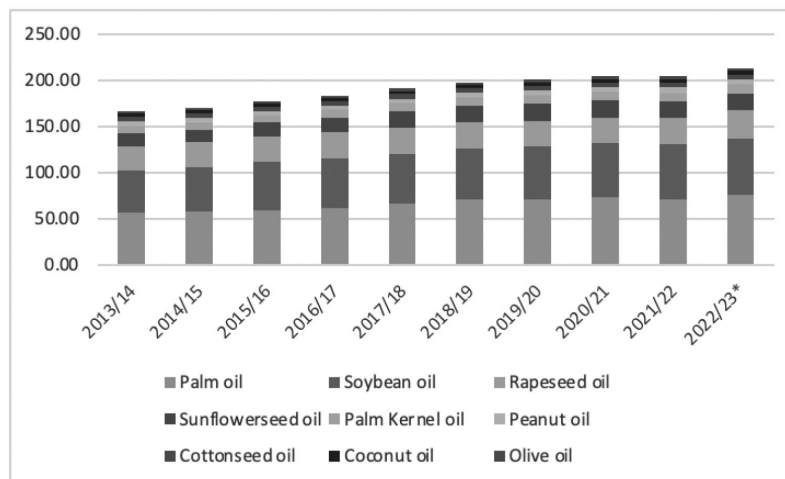


Gambar 2. Perkembangan Luas Areal dan Produksi Perkebunan Sawit Indonesia

Sumber: Badan Pusat Statistik (2022)

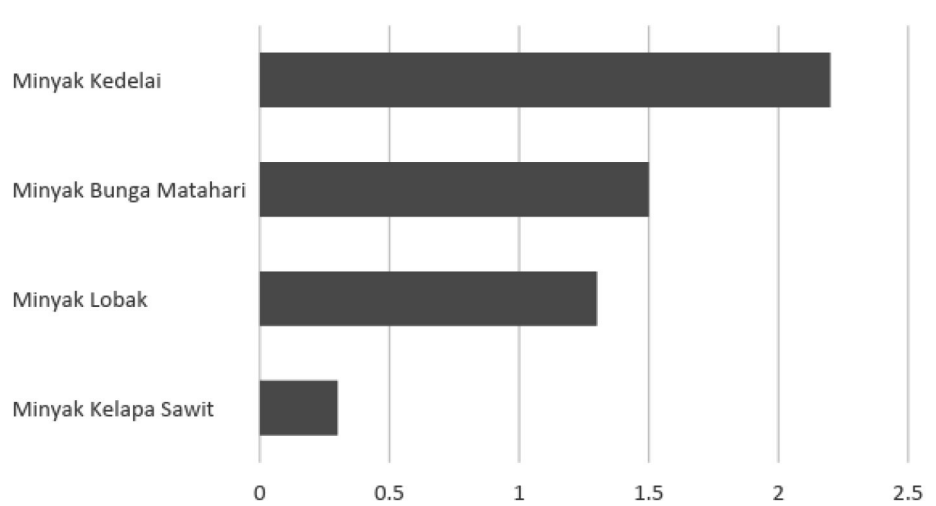
Pertumbuhan sektor perkebunan sawit Indonesia tidak dapat dilepaskan dari posisi minyak sawit yang penting dalam pasar minyak nabati dunia. Gambar 3 menunjukkan bagaimana minyak sawit mendominasi konsumsi minyak sawit global. Hal ini

salah satunya disebabkan oleh pandangan bahwa sawit adalah komoditi yang paling efisien (lihat Gambar 4). Selain itu, minyak sawit juga dipandang sebagai komoditas yang fleksibel karena dapat diolah menjadi berbagai produk (Alonso-Fradejas et al. 2016).



Gambar 3. Konsumsi Minyak Nabati Global Berdasarkan Jenis Minyak Nabati (juta metrik ton)

Sumber: Statista (2023)



Gambar 4. Luas Areal yang Diperlukan untuk Produksi 1 Ton Minyak

Sumber: Kementerian Perindustrian (2021)

Pertumbuhan sektor perkebunan sawit Indonesia telah menarik perhatian akademik yang membahas aspek ekonomi dari perkebunan sawit. Berbagai studi mengangkat pentingnya perkembangan perkebunan sawit untuk pembukaan lapangan kerja, pemberantasan kemiskinan, dan pembangunan pedesaan (Rist et al. 2010; Zen et al. 2005). Sementara itu, studi-studi yang lain mengkaji dampak sosial dan ekologis dari ekspansi perkebunan sawit (Richter 2009; Colchester et al. 2006). Kondisi kerja di perkebunan sawit merupakan salah satu sorotan laporan dan kajian akademik mengenai dampak sosial dari ekspansi perkebunan sawit (Assalam & Parsaoran 2018). Salah satunya adalah cukup banyaknya buruh perkebunan yang berstatus buruh harian lepas (BHL), yang didominasi oleh perempuan (Sinaga 2021; Muttaqien et al. 2021).

Meski topik rentannya buruh perempuan di perkebunan sawit bukanlah hal yang baru, literatur yang berfokus pada kerja perawatan di perkebunan monokultur sawit masih relatif sedikit. Artikel ini berusaha untuk menganalisa kerja perawatan (*care work*) dalam sektor perkebunan monokultur sawit, khususnya dalam kaitannya dengan kerja perawatan perkebunan (*maintenance work*). Menggunakan konsep reproduksi sosial dalam kajian ekonomi politik feminis, artikel ini memahami kerja perawatan dalam konteks yang lebih luas, terutama dalam keterkaitan antara ranah produktif dan reproduksi sosial. Dalam konteks 5R ILO yang meliputi pengakuan (*recognition*), pengurangan (*reduction*), pembagian (*redistribution*), perwakilan (*representation*), dan penghargaan (*reward*)

- maka analisa kerja perawatan perkebunan yang dilakukan buruh perempuan perkebunan merupakan langkah awal dari pengakuan mengenai peran para buruh ini dalam reproduksi sosial perkebunan sawit.

Berdasarkan analisa temuan dari studi kasus di empat perkebunan monokultur sawit di Sambas, Kalimantan Barat, artikel ini berpendapat bahwa keterlibatan buruh perempuan dalam perkebunan sawit harus dipahami dalam hubungan antara reproduksi sosial dan proses kerja di perkebunan monokultur kelapa sawit yang dipengaruhi oleh kompetisi minyak sawit dalam pasar global. Partisipasi buruh perempuan dalam kerja perawatan perkebunan (*maintenance work*) dapat dipahami secara lebih luas sebagai kerja perawatan (*care work*) dalam konteks reproduksi sosial perkebunan.

Artikel ini ditulis dengan struktur sebagai berikut: Bagian pertama berupa pendahuluan. Bagian kedua berisi metode penelitian. Bagian ketiga mengulas literatur terkait buruh perempuan di perkebunan sawit dan kaitannya dengan reproduksi sosial. Bagian keempat mengelaborasi kerangka pemikiran yang digunakan dalam artikel ini, yaitu kajian ekonomi politik feminis, khususnya, konsep kerja perawatan, dan reproduksi sosial. Bagian ini diikuti oleh gambaran singkat mengenai perkebunan sawit di Sambas. Temuan dari studi kasus perkebunan sawit di Sambas, Kalimantan Barat, dibahas di bagian keenam. Pada bagian ketujuh, penulis memaparkan analisa terhadap temuan yang disajikan di bagian sebelumnya. Artikel ini ditutup dengan kesimpulan dan rekomendasi.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah metode penelitian kualitatif. Studi kasus dilakukan pada empat perkebunan (PT A, PT B, PT C, dan PT D) kelapa sawit monokultur di Kabupaten Sambas, Kalimantan Barat. Wawancara dan diskusi kelompok terfokus dengan 22 orang buruh perempuan bagian perawatan dilakukan sebagai teknik pengumpulan data dan dilakukan pada bulan Januari dan Juli 2023. Sebagian besar buruh perempuan berusia antara 30 hingga 50 tahun dan satu orang buruh perempuan lansia. Mereka sebagian besar adalah penduduk lokal yang memiliki latar etnis Melayu Sambas dan sebagian kecil merupakan keturunan transmigran dari Pulau Jawa. Satu orang buruh perempuan merupakan buruh migran dari Nusa Tenggara Timur (NTT). Data wawancara dan diskusi kelompok terfokus kemudian ditranskripsi dan dianalisa menggunakan analisa konten kualitatif. Wawancara dan diskusi kelompok terfokus dilakukan sebagai bagian dari proyek penelitian yang lebih besar dengan topik Transisi Berkeadilan di Industri Kelapa Sawit Indonesia. Perkebunan kelapa sawit wilayah Sambas, Kalimantan Barat, dipilih karena merupakan salah satu wilayah pengorganisasian dari salah satu serikat buruh perkebunan yang terlibat dalam proyek penelitian Transisi Berkeadilan di Industri Kelapa Sawit.

Pemahaman akan hubungan antara konsep reproduksi sosial dengan proses kerja dalam perkebunan monokultur sawit ingin dicapai oleh artikel ini. Artikel ini tidak mengkaji kerja perawatan dalam lingkup kerja domestik yang dilakukan perempuan dalam rumah tangga buruh sebab topik ini sudah banyak dibahas dalam laporan dan studi tentang buruh perempuan di perkebunan sawit. Dengan berfokus kepada buruh perempuan bagian perawatan perkebunan, artikel ini membahas hubungan antara reproduksi sosial dan proses kerja perkebunan. Dalam melakukan upaya ini, penulis menggunakan studi kasus perkebunan monokultur kelapa sawit di Sambas, Kalimantan Barat. Pada dua bagian berikutnya, penulis menjelaskan metode penelitian yang digunakan beserta profil singkat mengenai perkebunan kelapa sawit di Sambas, Kalimantan Barat.

Buruh Perempuan dan Reproduksi Sosial di Perkebunan Kelapa Sawit Indonesia

Berbagai kajian mengenai dampak sosial dari ekspansi perkebunan sawit di Indonesia mengungkap bagaimana perkebunan sawit menjadi sektor penyedia

lapangan kerja yang penting bagi masyarakat Indonesia (Dib et al. 2018; Dharmawan et al. 2020). Hal ini salah satunya digambarkan melalui rekrutmen buruh perempuan di perkebunan kelapa sawit Indonesia. Buruh perempuan pada umumnya bekerja di bagian perawatan di perkebunan. Menurut Yallita dan Mardhiah (2023), pembagian kerja ini dipengaruhi oleh faktor risiko kerja, psikologis, dan stigmatisasi buruh perempuan di perkebunan. Lebih lanjut, meski perkebunan sawit menjadi penyedia lapangan kerja bagi perempuan, buruh perempuan di Indonesia cenderung bekerja sebagai BHL (Buruh Harian Lepas). Karena kecenderungan status sebagai BHL, data yang akurat mengenai jumlah buruh perempuan yang bekerja di perkebunan sawit sulit ditemukan. Menurut *Center for International Forestry Research* (CIFOR 2017), terdapat sekitar 1,5 juta buruh perempuan yang bekerja di perkebunan sawit Indonesia, baik perkebunan skala besar maupun skala kecil. Menurut Sawit Watch (2019) terdapat 16,2 juta orang yang bekerja di perkebunan sawit Indonesia, dengan 4 juta orang bekerja secara langsung, dan sisanya bekerja secara tidak langsung. Yang belakangan juga mencakup buruh perempuan di perkebunan. Oleh karena itu, buruh perempuan di perkebunan sawit sering disebut sebagai *buruh siluman*. Selain mengerjakan kerja-kerja perawatan yang tidak dibayar, sebutan *buruh siluman* ini juga digunakan untuk merujuk ke status buruh perempuan sebagai BHL. BHL perempuan di perkebunan sawit mendapat upah yang rendah dan tidak memiliki akses terhadap jaminan kesehatan dan keselamatan kerja yang disediakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Upah yang rendah berkaitan dengan relasi kerja yang fleksibel membuat buruh perempuan dibayar sesuai dengan jumlah Hari Kerja (HK). Selain itu, buruh perempuan tidak memiliki akses terhadap cuti yang diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, seperti cuti haid, cuti tahunan, dan cuti sakit.

Literatur mengenai buruh perempuan di perkebunan kelapa sawit pada umumnya menunjukkan beban ganda yang ditanggung oleh buruh perempuan (Eliza 2021; Fatchiya et al. 2022). Selain harus melakukan pekerjaan di perkebunan, buruh perempuan juga harus melakukan pekerjaan-pekerjaan rumah tangga. Bahkan terkadang buruh perempuan juga mengambil pekerjaan tambahan di samping pekerjaan sebagai buruh perkebunan (Theresia & Wahyuni 2021). Hal ini dikarenakan upah rendah yang diterima oleh buruh perempuan.

Beban ganda atau bahkan beban rangkap tiga ini menyebabkan buruh perempuan di perkebunan memiliki waktu kerja yang lebih lama dibandingkan buruh laki-laki (Rowland et al. 2022).

Selain mengenai beban ganda yang ditanggung oleh buruh perempuan, berbagai kajian yang mengangkat isu gender dan perkebunan sawit menganalisa perubahan dan dinamika relasi gender terkait ekspansi perkebunan sawit. Hal ini secara khusus terkait dengan dampak gender dari perubahan relasi tanah akibat ekspansi perkebunan sawit. Julia dan White (2012) menunjukkan bagaimana artikulasi sistem patriarki lokal dengan ekspansi perkebunan kelapa sawit memengaruhi pengalaman-pengalaman gender yang tercermin dalam relasi tanah, pembagian kerja, dan penghidupan. Secara khusus, perubahan dalam pembagian kerja berbasis gender tersebut menyebabkan perempuan harus bekerja sebagai buruh di perkebunan sawit, sebuah fenomena yang disebut sebagai feminisasi kerja pertanian (Julia & White 2012).

Persoalan lain yang muncul dari ekspansi perkebunan sawit adalah berkurangnya hutan adat di Kalimantan Tengah. Hal ini berdampak pada relasi gender masyarakat tenurial Dayak Ngaju, yang tercermin dalam dominasi laki-laki dalam relasi tenurial tersebut (Siscawati & Mahaningtyas 2012). Hal ini mengakibatkan perempuan kehilangan akses terhadap tanah dan penghidupan secara lebih luas. Penurunan akses penghidupan juga dialami oleh perempuan-perempuan Dayak Modang di Kalimantan Timur akibat perubahan akses gender terhadap sumber daya alam dan manfaat adat yang dibawa oleh ekspansi perkebunan kelapa sawit (Toumbourou & Dressler 2020).

Meski literatur yang mengangkat tema gender dan perkebunan telah menunjukkan beban ganda perempuan di perkebunan dan aspek gender juga penghidupan yang lebih luas akibat perubahan relasi tenurial pascaekspansi perkebunan sawit, studi yang berfokus pada kerja perawatan dalam perkebunan sawit monokultur masih relatif sedikit. Dalam penelitian ini, kerja perawatan dipahami secara lebih luas, yaitu dalam pengertian reproduksi sosial. Sebagai upaya untuk menunjukkan dan menganalisa kelindan antara produksi dan reproduksi dalam perkebunan monokultur perkebunan sawit, pada bagian berikutnya, penulis menjabarkan kerangka pemikiran yang mendasari tulisan ini, yaitu kerja perawatan dan reproduksi sosial dalam perspektif ekonomi politik feminis.

Kerja Perawatan dan Reproduksi Sosial dalam Kajian Ekonomi Politik Feminis

Kerja perawatan dan reproduksi sosial adalah dua konsep yang penting dalam kajian ekonomi politik feminis. Kajian ekonomi politik feminis muncul sebagai kritik feminis terhadap kajian ekonomi politik dan kajian ekonomi politik kritis yang sama-sama mengabaikan relasi gender dalam menganalisa relasi antara negara dan pasar, khususnya dalam sistem kapitalisme global (Bedford & Rai 2010). Dalam kajian ekonomi politik feminis, relasi gender menjadi pintu masuk dalam mengkaji relasi antara negara, pasar, dan nonpasar, baik dalam konteks produksi maupun dalam konteks reproduksi sosial (Rao & Akram-Lodhi 2021). Berbagai analisa dari kajian ekonomi politik feminis memiliki kesamaan pandangan dengan kajian ekonomi feminis (Mezzadri et al. 2021). Termasuk mengenai konsep kerja perawatan dan ekonomi perawatan. Ekonomi perawatan pada dasarnya merujuk pada ekonomi yang berkaitan dengan kerja-kerja perawatan. Konsep ini awalnya muncul sebagai bentuk perhatian para ekonom feminis mengenai nilai ekonomi dari kerja perawatan khususnya dalam merumuskan kebijakan publik yang relevan, yang meliputi keadilan pembayaran, penilaian dari kerja nonpasar, dan dukungan publik terhadap orang tua (Folbre 1995). Nancy Folbre (2006) memahami ekonomi perawatan dalam kerangka kerja-kerja perawatan yang dapat dikategorikan berdasarkan hubungan kerja perawatan dengan pasar, karakteristik proses kerja, dan tipe-tipe penerima perawatan. Berdasarkan aspek hubungan antara kerja perawatan dengan pasar, kerja-kerja perawatan mencakup kerja-kerja subsisten yang tidak dibayar, kerja informal, dan kerja perawatan yang dibayar. Masing-masing kategori ini dapat diklasifikasikan lebih lanjut menjadi kerja perawatan langsung yang mencakup keterlibatan personal dan emosional serta kerja perawatan tidak langsung yang mendukung kerja perawatan langsung. Dalam aspek karakteristik proses kerja, kerja perawatan dapat mengacu pada kerja-kerja yang melibatkan interaksi personal yang dekat atau interaksi emosional. Sementara dalam aspek penerima jasa kerja perawatan, terdapat anak-anak, orang tua, orang sakit, kelompok difabel, dan diri sendiri.

Nicola Yeates (2004) memahami kerja perawatan sebagai aktivitas atau hubungan yang membantu kesejahteraan fisik dan emosional pihak lain yang tidak dapat atau cenderung tidak dapat melakukan aktivitas tersebut. Baik konseptualisasi yang ditawarkan Folbre

maupun definisi yang diajukan oleh Yeates sama-sama memandang bahwa kerja-kerja perawatan tidak hanya dilakukan di rumah. Sesuai dengan hal ini, Paula England (2005) berpendapat bahwa kerja perawatan dapat dilakukan di rumah maupun disediakan oleh pasar dengan mendapatkan bayaran. Terkait kerja-kerja perawatan yang dibayar, dikenal konsep ekstraktivisme perawatan yang merujuk pada eksploitasi pekerja dan penipisan sumber daya di sektor kesehatan akibat dampak kebijakan neoliberalisme (Wichterich 2019). Konsep ekstraktivisme perawatan ini dapat dihubungkan dengan istilah perawatan korporat (Nading 2020).

Berdasarkan penjelasan di atas, konsep kerja perawatan dan ekonomi perawatan pada awalnya berfokus pada hubungan antara kerja dan rumah tangga dengan upaya untuk menangkap bagaimana kerja-kerja perawatan memengaruhi karakteristik dari kerja dan hubungan pekerjaan (Mezzadri et al. 2021, hlm. 1788). Meski literatur feminis tentang kerja perawatan telah memberikan sumbangsih pemikiran mengenai bagaimana kerja perawatan dapat dipahami, perlu ditekankan kembali bahwa kerja perawatan adalah konstruksi sosial sehingga batasan antara apa yang menjadi kerja perawatan dan tidak harus terus diproblematikasikan. Lebih lanjut, penulis memahami kerja perawatan dalam konteks yang lebih luas, yaitu dalam konteks reproduksi sosial.

Konsep reproduksi sosial menawarkan keterhubungan antara produksi barang dan jasa dengan produksi kehidupan (Luxton 2006, hlm. 36). Para pemikir feminis mengembangkan konsep reproduksi sosial menjadi teori reproduksi sosial (Bhattacharya 2017). Teori reproduksi sosial berupaya memetakan sistem kapitalisme sebagai suatu relasi sosial, yang melibatkan hubungan terintegrasi antara poin produksi dan ruang reproduksi tenaga kerja (Bhattacharya hlm. 4 & 7). Menurut teori ini, ruang reproduksi tenaga kerja tidak hanya terjadi di rumah, tetapi harus memperhatikan relasi sosial yang lebih luas. Dengan demikian, konsep reproduksi sosial menunjukkan bahwa perjuangan feminis tidak hanya terbatas pada keseimbangan antara kerja produktif dan rumah tangga, tetapi lebih dari itu, termasuk perjuangan perumahan yang layak, keamanan pangan, kerja dengan penghasilan yang layak, perjuangan peningkatan layanan publik, dan lain sebagainya (Fraser 2017, hlm. 35). Reproduksi sosial dapat merujuk pada tiga aspek, yaitu: (1) reproduksi biologis orang-orang, termasuk kehamilan, menyusui; (2) reproduksi tenaga

kerja yang tidak hanya melibatkan kerja subsisten, tetapi juga pendidikan dan pelatihan; (3) reproduksi layanan sosial dan kebutuhan perawatan, baik yang diprivatisasi dalam keluarga maupun di luar rumah tangga, atau kombinasi keduanya (Bakker & Gill 2003, hlm. 32). Selain itu, reproduksi sosial juga mencakup institusi-institusi, proses-proses, dan relasi sosial yang terkait dengan pembentukan dan pemeliharaan komunitas, yang merupakan tumpuan dari produksi dan pertukaran (Bakker 1999). Reproduksi sosial juga menjadi konsep yang produktif dalam melihat keterhubungan antara kehidupan sehari-hari dengan aspek ekonomi global yang lebih luas (Elias & Rai 2019). Dengan menggunakan konsep reproduksi sosial, kerja perawatan dapat ditempatkan dalam lanskap sosial yang lebih luas (Kofman 2012).

Dengan menggunakan konsep reproduksi sosial sebagai lensa analisa, batasan antara produksi dan reproduksi dapat dipahami sebagai konstruksi sosial. Menurut para pemikir feminis, semua kerja bersifat produktif (Federici 2012). Selain itu, kerja produktif dan reproduktif dapat dilakukan secara bersamaan dan bukan sebagai alternatif atau sekuensial. Hal ini dapat dilihat dalam konteks sektor pertanian dan perkebunan (Gore & LeBaron 2019). Kerja subsisten di sektor pertanian pada umumnya dilihat sebagai kerja reproduktif yang terekam dalam sistem perhitungan pertumbuhan ekonomi nasional. Dibandingkan dengan pertanian skala kecil, batasan antara produktif dan reproduktif dalam perkebunan agribisnis skala besar memang lebih terlihat. Meskipun demikian, batasan tersebut masih tetap relatif samar. Begitu pula dalam konteks perkebunan monokultur kelapa sawit skala besar yang tidak memiliki pemisahan antara ruang kerja dan ruang hidup. Dengan demikian, kerja perawatan perlu dipahami secara lebih luas.

Selain tidak adanya pemisahan antara ruang kerja dan ruang hidup yang membutuhkan pemahaman kerja perawatan dalam arti yang lebih luas, perawatan dalam konteks perkebunan monokultur sawit juga dapat dihubungkan dengan salah satu kegiatan kerja perkebunan. Aktivitas kerja di perkebunan monokultur sawit pada umumnya dibagi menjadi dua, yaitu kerja pemanenan dan kerja perawatan. Kerja pemanenan pada umumnya dilakukan oleh laki-laki karena ada anggapan bahwa aktivitas ini membutuhkan fisik yang lebih kuat. Kerja perawatan meliputi aktivitas perawatan pohon sawit mulai dari pemupukan, penyemprotan herbisida hingga pembersihan piringan. Pembagian kerja ini berbasis gender yang menyebabkan

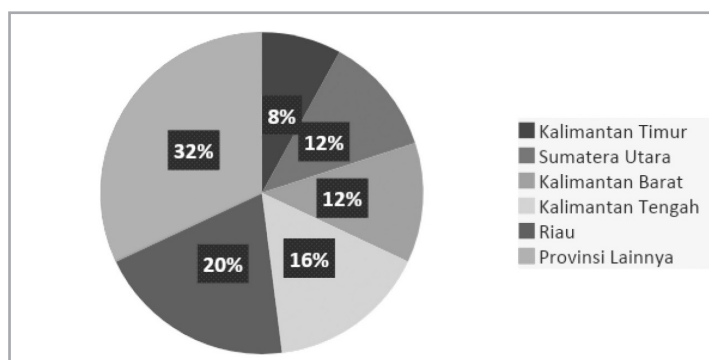
perempuan mendominasi kerja perawatan. Sebagai buruh perawatan perkebunan, buruh perempuan pada umumnya bekerja dengan status BHL karena adanya anggapan bahwa kerja perawatan perkebunan bukan merupakan kegiatan utama dalam aktivitas kerja di perkebunan. Hal ini menunjukkan konsep reproduksi sosial perlu dikaitkan dengan proses kerja dalam perkebunan monokultur kelapa sawit. Hal ini sesuai dengan pemahaman dalam konsep reproduksi sosial bahwa batasan antara produksi dan reproduksi harus dipahami secara historis dan melibatkan transformasi proses-proses sosial, berbagai mekanisme dan institusi yang menjadi tumpuan masyarakat, produksi, dan kekuasaan (Bakker & Gill 2003). Selain itu, proses kerja dalam produksi memiliki dampak politis dan ideologis yang memengaruhi sistem sosial secara keseluruhan (Burawoy 1985).

Menghubungkan konsep reproduksi sosial dengan proses kerja dalam perkebunan monokultur kelapa sawit juga membantu memahami dua hal. Pertama, pemahaman akan keseharian dalam perkebunan monokultur sawit dapat diperoleh apabila aspek produksi dan reproduksi dipahami sebagai dua relasi yang terintegrasi satu dengan yang lain. Kedua, menghubungkan konsep reproduksi sosial dengan proses kerja dapat membantu memahami kerja perawatan perkebunan dalam kerangka rezim perburuhan sebagai kerja perawatan. Rezim perburuhan mengacu kepada sekumpulan relasi-relasi sosial dan institusi yang membentuk buruh dan memengaruhi eksploitasi pada berbagai skala dan melalui berbagai bidang dalam jangkauan ekonomi global (Baglioni et al. 2022, hlm. 82). Pengertian ini tidak hanya menyoroti aspek sosial, tetapi juga aspek ekologis dari rezim perburuhan (Sinha 2023). Rezim perburuhan perkebunan tidak dapat dilepaskan dari perkembangan konsentrasi dan kekuasaan industri agribisnis skala besar, khususnya kecenderungan perkebunan

monokultur skala besar yang diikuti oleh penekanan pada kebijakan modernisasi pertanian, yang melibatkan penggunaan teknologi intensif, bibit dengan hasil tinggi, dan bahan kimia pertanian, seperti pupuk dan pestisida. Bahan kimia pertanian mengandung racun dan para buruh perkebunan terpapar racun tersebut. Terkait penggunaan racun yang cukup intens dalam sektor pertanian modern, kritik para pemikir di bidang lingkungan mengenai merajalelanya penggunaan racun dalam kehidupan modern menggarisbawahi bahwa kerja adalah cerminan dari penduniaan yang beracun, Tubuh yang bekerja tidak hanya menjadi sebuah mekanisme penduniaan yang beracun, tetapi juga menjadi dunia yang beracun itu sendiri (Nading 2020). Dalam konteks ini, diperkenalkan istilah perawatan yang beracun, yang berusaha memahami perawatan dalam lingkup merajalelanya penggunaan racun dalam kehidupan sehari-hari.

Perkebunan Kelapa Sawit di Sambas, Kalimantan Barat

Sejak tahun 2007, Indonesia merupakan produsen minyak sawit mentah terbesar di dunia. Pada tahun 2021, luas perkebunan sawit di Kalimantan Barat mencapai 1.829.533 hektare (Badan Pusat Statistik 2022). Gambar 5 menunjukkan kontribusi Provinsi Kalimantan Barat terhadap produksi minyak sawit mentah nasional. Sementara pada tahun 2022, luas perkebunan sawit di Kabupaten Sambas, Kalimantan Barat, mencapai 81.743 hektare, yang mengalami kenaikan dari 68.676 hektare pada tahun 2021 (Badan Pusat Statistik Kalimantan Barat 2023a). Pada tahun 2022, produksi minyak sawit dari perkebunan skala besar di Kabupaten Sambas mencapai 272.850 ton (Badan Pusat Statistik Kalimantan Barat 2023b). Berbagai studi telah mengangkat perubahan lanskap akibat ekspansi perkebunan sawit di Kabupaten Sambas (Milieudefensie 2018; Nurhidayah et al. 2015).



Gambar 5. Produksi Minyak Sawit Mentah Berdasarkan Provinsi Tahun 2021

Sumber: Badan Pusat Statistik 2022

Sektor pertanian merupakan sektor penyumbang terbesar terhadap perekonomian Kabupaten Sambas dengan sawit sebagai komoditi pertanian yang semakin penting perannya di samping beras, sayur-sayuran, dan karet (Supriadi 2013). Pentingnya peranan sawit sebagai komoditi pertanian di Kabupaten Sambas juga membawa dampak terhadap proses produksi komoditi, yang juga menunjukkan perubahan lanskap pertanian akibat ekspansi perkebunan sawit (Morgan 2017). Selain itu, ekspansi perkebunan sawit di Kabupaten Sambas mendapatkan perlawanan dari masyarakat lokal, memicu konflik lahan (de Vos 2016), termasuk protes dari para perempuan lokal (Morgan 2017). Sebuah studi menunjukkan dampak-dampak gender dari ekspansi perkebunan sawit di Kabupaten Sambas (De Vos & Delabre 2018).

Buruh Perawatan Perkebunan dan Reproduksi Sosial di Perkebunan Kelapa Sawit

Buruh perempuan bagian perawatan perkebunan di PT A, B, C, dan D melakukan kerja perawatan perkebunan baik pemupukan maupun penyemprotan pestisida. Buruh perempuan di PT A, B, dan C berstatus sebagai BHL. Akibat status mereka sebagai BHL, buruh perempuan tidak memiliki akses terhadap hak-hak perburuhan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, seperti hak cuti, termasuk cuti haid dan cuti melahirkan. Dalam konteks ekonomi perawatan, hak-hak ini merupakan bagian dari kebijakan dan layanan perawatan. Ketiadaan akses terhadap hak-hak ketenagakerjaan ini menunjukkan belum adanya pengakuan (*recognition*) terhadap kebutuhan perawatan buruh perempuan.

Salah satu buruh perempuan bagian perawatan perkebunan di PT B menjelaskan bagaimana dirinya harus bekerja hingga usia kehamilan delapan bulan dan kemudian berhenti bekerja hingga bayinya berusia tiga bulan (Ibu A 2023, Wawancara 20 Januari). Selama periode tidak bekerja ini, ia tidak dibayar oleh perusahaan. Selain ketiadaan akses terhadap cuti, para buruh perempuan bagian perawatan perkebunan ini tidak memiliki akses terhadap asuransi yang disediakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan). Para buruh perempuan ini juga tidak ikut serta dalam asuransi kesehatan yang disediakan oleh BPJS Kesehatan. Para buruh perempuan bagian perawatan perkebunan yang berstatus BHL ini juga memiliki kesulitan dalam mengakses Alat Pelindung Diri (APD). Di PT A, buruh perempuan bagian perawatan perkebunan

tidak disediakan APD oleh perusahaan perkebunan sehingga mereka harus membeli sendiri. Di PT B, APD disediakan oleh perusahaan hanya sekali dalam setahun. Berdasarkan diskusi kelompok, terfokus dengan buruh perempuan di PT ini (FGD 2023, 20 Januari), APD biasanya sudah rusak setelah tiga bulan. Sementara buruh perempuan bagian perawatan perkebunan di PT C tidak menggunakan apron, melainkan hanya menggunakan masker dan sarung tangan ketika melakukan pemupukan. APD disediakan oleh perusahaan di masa lalu, sementara saat ini tidak lagi karena alasan efisiensi.

Sementara buruh perempuan bagian perawatan di PT D berstatus Buruh Harian Tetap (BHT). Istilah BHT yang digunakan oleh perusahaan menimbulkan kerancuan mengenai status kerja para buruh perempuan. Menurut para buruh perempuan, status ini menunjukkan status mereka yang sudah “tetap”. Meski demikian, para buruh perempuan bagian perawatan perkebunan di PT ini tetap dibayar dengan berdasarkan Hari Kerja (HK). Seperti yang akan dijelaskan di bawah ini, Hari Kerja merupakan komponen penentu berapa besar penghasilan yang diterima oleh buruh perempuan. Hanya saja, tidak seperti BHL yang tidak dibayarkan HK-nya ketika tanggal merah atau hari libur, buruh perempuan yang berstatus BHT di PT D tetap mendapatkan HK pada hari libur. Berdasarkan wawancara dengan buruh perempuan di PT D, perbedaan yang mereka rasakan setelah diangkat menjadi buruh “tetap” adalah akses yang mereka miliki terhadap hak cuti dan BPJS. Selebihnya, mereka tetap dibayar berdasarkan perhitungan HK. Meski demikian, beberapa buruh perempuan mengaku belum dapat mengakses cuti haid. Berdasarkan diskusi kelompok terfokus dengan para buruh perempuan di PT D tidak ada kesulitan dalam mengakses APD. Ketika APD rusak, buruh perempuan dapat meminta kepada perusahaan (FGD 2023, 11 Juli).

Mengenai isu upah, para buruh perempuan bagian perawatan perkebunan, baik yang berstatus BHL maupun BHT, dibayar berdasarkan HK. HK merupakan satuan hari kerja dengan nilai nominal tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan. Nilai nominal tersebut kemudian dikalikan dengan jumlah HK yang dimiliki oleh buruh perempuan dalam sebulan. Penggunaan HK sebagai dasar perhitungan upah buruh perempuan menunjukkan penekanan terhadap aspek produktivitas buruh. Tabel 1 menunjukkan jumlah penghasilan yang diterima oleh buruh perempuan bagian perawatan perkebunan dan perbandingannya dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Sambas. Berdasarkan

Tabel 1, dapat dilihat bahwa penghasilan yang diterima buruh perempuan bagian perawatan perkebunan masih di bawah UMK. Perhitungan penghasilan pada Tabel 1 menggunakan asumsi buruh perempuan memiliki HK 5 hari dalam seminggu. Sementara pada saat wawancara dan diskusi kelompok terfokus dilakukan dengan buruh perempuan bagian perawatan perkebunan di PT C, para buruh baru saja mendapat informasi dari perusahaan bahwa jumlah HK mereka

dikurangi menjadi 4 hari dalam seminggu disebabkan oleh produksi yang menurun. Ini berarti bahwa buruh perempuan menerima penghasilan bahkan lebih rendah dari perhitungan di Tabel 1. Menurut buruh perempuan bagian perawatan perkebunan di PT B, upah mereka tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Sumber penghidupan yang tidak layak ini menunjukkan belum adanya pengakuan (*recognition*) terhadap kebutuhan perawatan buruh perempuan.

Tabel 1. Perbandingan Tarif HK dan Penghasilan Buruh Perempuan Bagian Perawatan Perkebunan

	PT A	PT B	PT C	PT D
Tarif HK	Rp 111.700	Rp 111.000	Rp 108.000	Rp 111.700
Jumlah Penghasilan dalam sebulan*	Rp2.234.000	Rp2.220.000	Rp2.160.000	Rp2.234.000
UMK Kabupaten Sambas tahun 2023	Rp2.792.599,31			

Sumber: hasil wawancara yang diolah oleh penulis

Catatan *: Asumsi jumlah HK yang dimiliki oleh buruh perempuan bagian perawatan kebun sawit adalah lima hari dalam seminggu sehingga, total HK yang dimiliki sebulan adalah 20.

Terkait isu kesehatan dan keselamatan kerja (K3), buruh perempuan bagian perawatan perkebunan terpapar racun dari bahan kimia yang terdapat dalam pupuk dan herbisida setiap kali mereka melakukan kerja perawatan perkebunan. Dengan demikian, akses terhadap APD adalah hal yang penting bagi kesehatan buruh perempuan bagian perawatan perkebunan. Berdasarkan penjelasan paragraf awal pada bagian ini, hanya PT D yang memberikan kemudahan akses terhadap APD. Sementara ketiga perkebunan lain, ketika buruh perempuan masih berstatus sebagai BHL, maka mereka tidak memiliki akses terhadap APD. Implikasinya, buruh perempuan bagian perawatan perkebunan mengalami berbagai dampak dari paparan racun tersebut. Buruh perempuan bagian pemupukan di PT A melaporkan sesak napas yang dialami setelah bekerja. Salah satu buruh perempuan di PT tersebut juga menunjukkan kuku tangannya yang menghitam akibat pemupukan (Ibu W 2023, Wawancara 19 Januari). Selain sesak napas, buruh perempuan bagian penyemprotan di PT B melaporkan gatal-gatal pada kulit. Dampak kesehatan yang sama juga dialami oleh buruh perempuan bagian perawatan perkebunan di PT C. Salah satu buruh perempuan di PT ini bahkan melaporkan pernah mengalami pusing yang berdarah setelah menyemprot (Ibu L 2023, Wawancara 20 Januari). Gatal-gatal pada kulit juga dilaporkan oleh buruh perempuan bagian perawatan perkebunan di PT

D (FGD 2023, 13 Juli). Meski perusahaan menyediakan akses terhadap APD, dampak kesehatan tetap dirasakan. Kegunaan APD memang bukan untuk menghilangkan paparan racun, melainkan meminimalisir paparan. Di sisi lain, penggunaan APD kerap menyulitkan buruh perempuan dalam melakukan aktivitas kerjanya. Penggunaan APD lengkap di tengah kebun sawit yang panas dapat menghambat kerja di perkebunan. Buruh perempuan dihadapkan pada pilihan antara perlindungan kesehatan atau pencapaian target kerja.

Selain paparan racun kimia, masalah kesehatan lain yang dialami oleh buruh perempuan bagian perawatan perkebunan berhubungan dengan kegiatan kerja yang secara berulang dilakukan. Salah satu buruh perempuan bagian perawatan perkebunan di PT A meminta pensiun dini karena sakit kaki dan merasa kesulitan untuk bekerja akibat penyakit tersebut (Ibu M 2023, Wawancara 19 Januari). Perkebunan sawit PT A dan PT B berada pada lahan gambut dengan struktur tanah yang tidak sekokoh tanah biasa, khususnya pada musim hujan. Hal ini menyebabkan buruh perempuan membutuhkan tenaga ekstra dalam berjalan dan bergerak di sekitar wilayah perkebunan. Selain sakit kaki, buruh perempuan bagian perawatan perkebunan di PT D mengeluhkan sakit pinggang (FGD 2023, 11 Juli). Baik buruh perempuan yang melakukan pemupukan maupun penyemprotan harus menanggung beban yang cukup berat. Buruh perempuan yang melakukan pemupukan di PT D harus menggendong ember berisi

pupuk yang beratnya antara 12,5 kilogram hingga 25 kilogram yang dilakukan secara berulang selama 5 kali dalam sehari. Sementara buruh perempuan yang melakukan kegiatan penyemprotan di PT yang sama harus memanggul kep seberat 12 liter secara berulang dengan pengisian kep sebanyak 12 hingga 13 kali pengisian.

Meski terdapat berbagai persoalan kesehatan dan keselamatan kerja, tidak semua perkebunan memiliki klinik. Dari keempat perkebunan kelapa sawit monokultur yang menjadi studi kasus penelitian ini, hanya dua perkebunan, yaitu PT A dan PT D yang menyediakan klinik kesehatan. Meski demikian, baik klinik PT A maupun klinik PT B tidak memiliki ketersediaan obat-obatan yang lengkap. PT B tidak menyediakan klinik di kebun. Dengan alasan berada dalam satu manajemen dan berlokasi tidak jauh dari perkebunan. PT B menganjurkan buruh perkebunan untuk berobat ke klinik di PT A. Dibandingkan ke klinik di PT A, para buruh perempuan perkebunan PT B lebih memilih untuk berobat keluar. Hanya saja, buruh harus meminta izin dari mandor. Sementara di PT C, klinik sudah tidak disediakan lagi oleh perusahaan.

Tanggung jawab para buruh perempuan bagian perawatan perkebunan di dalam reproduksi sosial perkebunan mencakup antara lain kerja domestik dan tanggung jawab memenuhi kebutuhan pangan keluarga. Karena menerima upah yang rendah, seperti ditunjukkan oleh Tabel 1. Para buruh perempuan mengandalkan alternatif lain agar kebutuhan pangan keluarga tercukupi, misalnya mengandalkan tumbuhan dan sayuran yang tumbuh di sekitar perkebunan. Sembari melakukan kerja perawatan perkebunan, buruh perempuan mengumpulkan tumbuhan atau sayuran yang mereka temui untuk kemudian dibawa pulang dan dimasak. Salah satu buruh perempuan bagian perawatan perkebunan di PT C mengungkapkan bahwa berjualan makanan merupakan salah satu strategi untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga (FGD 2023, 20 Januari). Sementara untuk berjualan kue membutuhkan modal yang lebih besar sehingga pilihan ini tidak menjadi pilihan utama bagi para buruh perempuan. Beberapa buruh perempuan bagian perawatan perkebunan di PT D mengelola kebun pangan di pekarangan rumah. Meski demikian, buruh perempuan di PT ini menghadapi kemungkinan tumbuhan di kebun pangannya ditebas oleh perusahaan. Peraturan mengenai tumbuhan yang diperbolehkan selalu berubah-ubah seiring dengan pergantian manajemen.

Isu air merupakan satu aspek yang penting dalam reproduksi sosial di perkebunan sawit. Di PT A, sumber air para keluarga buruh untuk mandi dan kebersihan rumah tangga berasal dari sumur bor dan bukan berasal dari air sungai. Di perkebunan sawit pada umumnya terdapat dua jenis air yang digunakan untuk kebutuhan rumah tangga, yaitu air untuk mandi juga kebersihan dan air untuk minum. Air sumur atau air sungai merupakan sumber air yang digunakan untuk mandi dan kebersihan rumah tangga. Sementara, air galon digunakan sebagai sumber air minum. Meski tidak lagi mengandalkan air sungai, para buruh di PT A, termasuk buruh perempuan merasa khawatir dengan rencana dibangunnya pabrik kelapa sawit di sekitar perkebunan yang akan berakibat pada pencemaran air. Ketersediaan air juga penting untuk buruh perempuan bagian perawatan perkebunan yang melakukan kerja penyemprotan. Buruh perempuan bagian penyemprotan memerlukan air untuk mencampur herbisida dengan air. Selain itu, buruh perempuan bagian penyemprotan juga menggunakan air di parit dalam perkebunan untuk membersihkan badan mereka setelah bekerja sambil menunggu waktu pulang. Buruh perempuan bagian perawatan perkebunan di PT B mengungkapkan bagaimana mereka mengalami kesulitan untuk mencari air di parit pada musim kemarau (FGD 2023, 20 Januari). Buruh perempuan bagian perawatan perkebunan di PT C bahkan terkadang harus mengendarai motor untuk dapat mencari parit yang berisi air.

Akses terhadap lahan merupakan hal yang sentral bagi reproduksi sosial buruh perempuan perkebunan. Bahkan sebelum menjadi buruh perkebunan, akses terhadap lahan merupakan sumber penghidupan bagi perempuan. Sebagian besar buruh perkebunan di PT A dan PT B berasal dari masyarakat di desa sekitar, yaitu Desa A. Awalnya, masuknya dua perkebunan tersebut pada tahun 2006 mendapatkan penolakan dari masyarakat desa tersebut, yang merupakan masyarakat Melayu Sambas. Salah satunya disebabkan oleh skema plasma yang tidak jelas. Berdasarkan skema yang ditawarkan kepada masyarakat Desa A, mereka harus memberikan lahan mereka dan kemudian akan menerima lahan perkebunan berdasarkan alokasi 70:30.

Berdasarkan FGD (2023), para buruh perkebunan tidak memahami arti alokasi 70:30 tersebut dan implikasinya. Para buruh perkebunan juga meragukan struktur keuangan dari skema plasma tersebut, yang kemudian menimbulkan pertanyaan apakah mereka pada akhirnya akan mendapatkan lahan perkebunan

yang dijanjikan. Pada akhirnya, menurut masyarakat Desa A, skema plasma hanya membawa berbagai masalah. Salah satu buruh perempuan bagian perawatan perkebunan di PT A mengungkapkan bahwa lahan plasma yang diterima keluarganya baru mulai ditanami sawit. Implikasinya, buruh perempuan harus bekerja sebagai buruh perkebunan di PT A. Sementara itu, PT C berlokasi di Desa C yang memiliki sejarah sebagai desa transmigrasi. Sejak awal masuknya perkebunan PT C pada tahun 1990, terdapat berbagai masalah, termasuk konflik terkait skema plasma dengan masyarakat adat Dayak Bekati (Jiwan & Colchester 2020). Para buruh perkebunan di PT C terdiri dari berbagai etnis yang berasal dari wilayah sekitar, seperti Melayu Sambas, Jawa (generasi kedua dari masyarakat transmigran) maupun buruh migran dari daerah lain, seperti dari Nusa Tenggara Timur (NTT). Sementara konflik terkait plasma juga terjadi di PT D. Pada tahun 2012, upaya penanaman kembali yang dilakukan oleh PT D menimbulkan konflik karena bersinggungan dengan lahan masyarakat sekitar yang berakhir dengan dikembalikannya lahan kepada masyarakat sekitar (Tempo 2018). Buruh perkebunan di PT D juga terdiri dari berbagai etnis, seperti Melayu Sambas, Jawa (generasi keluarga transmigran), dan Dayak.

Berdasarkan karakteristik buruh di keempat perkebunan, yang sebagian besar merupakan buruh lokal, dapat ditarik kesimpulan bahwa perubahan fungsi lahan akibat ekspansi perkebunan sawit menyebabkan perempuan harus bekerja di perkebunan. Perubahan akses terhadap lahan ini memengaruhi posisi tawar perempuan. Diperlukan kajian lebih lanjut mengenai bagaimana perubahan akses terhadap lahan ini memengaruhi posisi tawar perempuan. Meski demikian, buruh perempuan yang menjadi subyek penelitian ini merupakan anggota serikat buruh. Meskipun sebagian besar dari mereka memiliki status BHL, keanggotaan dalam serikat buruh paling tidak dapat meningkatkan daya tawar mereka dalam menghadapi perusahaan perkebunan.

Perawatan Beracun

Pemaparan tentang kondisi kerja buruh perempuan bagian perawatan perkebunan yang dibahas di bagian sebelumnya menunjukkan bagaimana sebagian besar buruh perempuan bagian perawatan perkebunan dipekerjakan dalam rezim perburuhan yang fleksibel. Status mereka sebagai BHL memungkinkan perusahaan untuk mempekerjakan buruh perempuan pada saat dibutuhkan. Buruh perempuan bagian perawatan

perkebunan di PT A mengungkapkan bahwa ketika pandemi melanda, perusahaan mengurangi HK mereka menjadi dua hari dalam sebulan yang berlangsung selama tujuh bulan. Seperti yang dipaparkan di bagian sebelumnya, buruh perempuan bagian perawatan perkebunan di PT C juga mengalami pengurangan HK menjadi 4 hari dalam seminggu dengan alasan produksi yang menurun. Rezim kerja yang fleksibel ala *no work no pay* atau tidak bekerja maka tidak diupah memberikan gerak yang leluasa bagi perusahaan untuk melakukan efisiensi pengeluaran, khususnya pengeluaran yang terkait ketenagakerjaan.

Terkait rezim kerja fleksibel di perkebunan monokultur sawit, perusahaan pada umumnya menjadikan fleksibilitas sebagai sesuatu yang ditawarkan untuk menangkap potensi rekrutmen buruh perempuan. Dengan anggapan bahwa buruh perempuan juga memiliki tanggung jawab terhadap kerja perawatan di dalam rumah tangga buruh, rezim kerja yang fleksibel memungkinkan buruh perempuan untuk menyeimbangkan antara kerja ekonomi produktif di perkebunan dan kerja reproduktif dalam rumah tangga buruh. Selain itu, ada anggapan bahwa kerja perawatan perkebunan, yang sebagian besar dilakukan oleh buruh perempuan, adalah kerja penunjang dan bukan kerja utama di perkebunan monokultur sawit. Hal ini dapat dilihat dari kecenderungan status BHL dalam kerja perawatan perkebunan dan efisiensi yang dilakukan perusahaan perkebunan cenderung mengurangi HK para buruh BHL.

Perlu dipahami dalam konteks proses kerja dalam perkebunan monokultur bahwa rezim kerja perawatan perkebunan yang fleksibel, umumnya dilakukan oleh buruh perempuan. Karakteristik perkebunan monokultur memungkinkan perusahaan untuk mendapatkan keuntungan dalam waktu yang lebih cepat sembari menekan pengeluaran. Keuntungan yang ditawarkan oleh perkebunan monokultur dicapai dengan fokus terhadap produksi dan produktivitas perkebunan. Hal ini dicapai dengan penggunaan pupuk kimia dan herbisida. Penggunaan pupuk dan herbisida cukup menguras pengeluaran perusahaan karena harganya yang relatif mahal. Oleh karena itu, alternatif penekanan pengeluaran adalah melalui penerapan rezim kerja yang fleksibel. Melalui rezim kerja ini, perusahaan dapat membatasi pengeluaran karena perusahaan tidak perlu membayarkan gaji tetap, pesangon, dan pensiun, serta tidak perlu memberikan hak cuti, hak terkait kesehatan, dan keselamatan kerja. Menurut Tania Li (2017), relasi kerja yang fleksibel

dalam perkebunan sawit adalah salah satu cara untuk meningkatkan keuntungan. Dengan cara demikian, biaya produksi minyak sawit dapat ditekan agar dapat berkompetisi dengan komoditi minyak nabati lainnya di pasar global. Dalam konteks pasar global minyak nabati, minyak sawit dipandang sebagai komoditi yang paling efisien dan paling kompetitif. Efisiensi dan daya saing komoditi minyak sawit dalam persaingan global ini bertumpu pada ekspansi lahan perkebunan kelapa sawit.

Dari penjelasan di atas, kerja perawatan perkebunan dalam konteks perkebunan monokultur kelapa sawit dapat dipahami sebagai artikulasi dari kompetisi komoditi minyak sawit dalam pasar global dengan relasi sosial masyarakat, yaitu relasi yang berdasarkan sistem patriarki yang menempatkan perempuan sebagai pihak yang bertanggung jawab terhadap kerja-kerja reproduktif. Kerja perawatan perkebunan dalam rezim kerja yang fleksibel di perkebunan sawit memungkinkan perusahaan untuk memanfaatkan suplai tenaga kerja murah, yaitu buruh perempuan. Literatur sejarah rezim perburuhan dan gender di perkebunan kelapa sawit menunjukkan bahwa aspek kolonial dari rekrutmen buruh perempuan di perkebunan sawit, kemudian diteruskan dalam rezim perburuhan di perkebunan sawit kontemporer (Sinaga 2021). Dalam rezim perburuhan perkebunan kontemporer, pendekatan rekrutmen rumah tangga buruh memungkinkan adanya tambahan potensi tenaga kerja, yaitu buruh perempuan. Untuk memungkinkan buruh perempuan melakukan peran gandanya, rezim kerja yang fleksibel dianggap sebagai pilihan yang tepat. Dengan demikian, rekrutmen buruh perempuan bagian perawatan perkebunan dapat dianggap sebagai inklusi sekaligus eksklusif. Inklusi dalam arti bahwa perkebunan monokultur sawit menjadi penyedia lapangan kerja bagi buruh perempuan. Eksklusif dalam arti status kerja buruh perempuan sebagai BHL justru membatasi akses terhadap upah yang layak dan hak-hak ketenagakerjaan.

Dinamika relasi sosial yang dijelaskan dalam paragraf sebelumnya tidak dapat dilepaskan dari akses terhadap lahan sebagai sumber penghidupan. Ekspansi perkebunan sawit berdampak pada berkurangnya akses terhadap lahan. Skema plasma yang ditawarkan untuk meningkatkan partisipasi masyarakat dalam sektor perkebunan sawit skala kecil, justru menimbulkan permasalahan. Seperti telah dipaparkan sebelumnya, keempat perkebunan yang menjadi studi kasus artikel ini menghadapi masalah konflik lahan terkait dengan skema plasma. Terhambatnya akses terhadap lahan

akibat konflik terkait skema plasma dapat memengaruhi rezim perburuhan perkebunan. Seperti yang diceritakan oleh salah satu buruh perempuan bagian perawatan perkebunan di PT A, bekerja sebagai BHL di perusahaan tersebut dilakukan karena keluarganya baru saja mendapat lahan plasma yang belum dapat menghasilkan.

Sebagaimana yang telah disebutkan sebelumnya, anggapan bahwa kerja perawatan perkebunan sebagai kerja penunjang menjadi alasan perusahaan dalam menerapkan rezim perkebunan yang fleksibel. Padahal kerja perawatan perkebunan dilakukan secara teratur. Akibatnya, buruh perempuan bagian perawatan perkebunan dapat dipekerjakan sebagai BHL selama bertahun-tahun. Misalnya, buruh perempuan bagian perawatan perkebunan di PT A sudah bekerja sebagai BHL semenjak perusahaan mulai beroperasi pada tahun 2006.

Berdasarkan FGD, ada beberapa buruh bagian perawatan perkebunan berstatus BHL yang sudah diangkat menjadi SKU karena proses pengangkatan sebelumnya dianggap lebih mudah. Meski demikian, buruh bagian perawatan masih didominasi oleh BHL. Sementara di PTC, buruh perempuan bagian perawatan perkebunan telah bekerja sebagai BHL selama dua hingga lima tahun. Di PT D, buruh perempuan bagian perawatan perkebunan diangkat sebagai BHT setelah bekerja selama 10 hingga 15 tahun. Pandangan kerja perawatan perkebunan sebagai kerja penunjang dan perempuan yang lebih cocok untuk melakukan kerja penunjang tersebut, salah satunya dipengaruhi oleh persepsi sosial masyarakat yang bias gender. Di samping itu, sesuai dengan pandangan Burawoy (1985) yang berpandangan bahwa proses kerja memiliki dampak politis dan ideologis, kerja perawatan perkebunan yang dilakukan buruh perempuan juga memengaruhi sistem sosial secara keseluruhan. Hal ini semakin menunjukkan bagaimana aspek kerja produktif bertindak sekaligus sebagai reproduksi sosial suatu sistem sosial tertentu.

Dalam paparan sebelumnya telah dijelaskan bahwa inklusi dalam perkebunan kelapa sawit dipahami dalam hal penyediaan lapangan kerja perkebunan kepada buruh perempuan. Di sisi lain, buruh perempuan bekerja di perkebunan sebagai salah satu cara untuk menambah penghasilan keluarga. Seperti yang ditunjukkan oleh literatur mengenai dampak gender dari ekspansi perkebunan sawit, berkurangnya akses perempuan terhadap tanah, hutan, dan sumber penghidupan lainnya mengakibatkan perempuan

terpaksa bekerja sebagai buruh di perkebunan. Ini berarti bahwa partisipasi buruh perempuan dalam perkebunan monokultur sawit sebagai strategi untuk penghidupan. Dalam dinamika gender yang dibangun dalam sistem patriarki, strategi ini diambil oleh buruh perempuan dengan dilandasi oleh aspirasi perawatan rumah tangga. Kebutuhan untuk mencukupi kehidupan rumah tangga adalah salah satu cerminan aspirasi perawatan (*care*).

Dengan demikian, peran perempuan dalam reproduksi sosial tidak hanya dipahami sebatas peran perempuan dalam kerja perawatan dalam rumah tangga buruh, tetapi juga dalam hal kerja buruh perempuan di bagian perawatan perkebunan. Lebih lanjut, buruh perempuan bagian perawatan perkebunan yang melakukan pekerjaannya dengan risiko terpapar racun kimia secara terus-menerus dalam jangka waktu yang lama dapat dipahami sebagai perawatan yang beracun. Hal ini menunjukkan hubungan antara reproduksi sosial dan perkebunan monokultur kelapa sawit yang berlandaskan paradigma modernisasi pertanian. Seperti yang telah dijelaskan di bagian tiga, paradigma modernisasi pertanian mengakibatkan penggunaan bahan kimia perkebunan yang dalam perkembangannya semakin merajalela seiring dengan hasrat untuk meningkatkan produktivitas dan keuntungan perkebunan. Sementara, peran perempuan dalam reproduksi sosial rumah tangga buruh memengaruhi pilihan mereka untuk berpartisipasi dalam kerja perkebunan sebagai strategi penghidupan.

Sebagai buruh perkebunan bagian perawatan perkebunan, buruh perempuan melakukan kerja perawatan dalam dua aspek yang saling berkelindan. Aspek pertama merujuk pada kerja perawatan perkebunan (*maintenance work*) yang berkontribusi pada produksi, keuntungan, dan ekspansi perkebunan monokultur sawit. Penekanan pengeluaran ketenagakerjaan melalui penerapan rezim perburuhan perkebunan yang fleksibel tidak hanya meningkatkan daya saing minyak sawit di pasar global, tetapi juga dapat membantu perluasan ekspansi perkebunan monokultur kelapa sawit. Aspek kedua merujuk pada kerja perawatan (*care work*) rumah tangga perkebunan yang dilakukan buruh perempuan. Aspek ini mencerminkan reproduksi sosial rumah tangga buruh. Dengan menggunakan lensa analitis reproduksi sosial, kerja perawatan dalam dua aspek ini dipahami dalam arti yang lebih luas. Aspek pertama, menunjukkan bahwa kerja perawatan perkebunan dipahami

sebagai reproduksi sosial sebuah sistem sosial, yaitu sistem perkebunan monokultur kelapa sawit. Aspek kedua, kerja perawatan dipahami sebagai reproduksi sosial rumah tangga buruh. Dengan menggunakan konsep reproduksi sosial, pemahaman yang lebih luas mengenai kerja perawatan rumah tangga buruh tidak hanya terjadi di dalam rumah. Ketika buruh perempuan mengumpulkan tumbuhan dan sayur-sayuran di sekitar perkebunan sebagai salah satu sumber pangan, hal ini juga mencerminkan kerja perawatan rumah tangga buruh. Selain itu, aspek pertama dan aspek kedua berkelindan dan mencerminkan kontradiksi dalam reproduksi sosial. Aspek pertama menunjukkan hasrat untuk mencari keuntungan, sementara aspek kedua menunjukkan hasrat untuk memproduksi hidup (*life-making*) (Bhattacharya 2017).

Dalam konteks perkebunan sawit monokultur, perawatan yang beracun juga dapat mencerminkan pengalihan atau eksternalisasi biaya-biaya yang dilakukan oleh perusahaan perkebunan kepada buruh perempuan dan lingkungan. Buruh perempuan bagian perawatan perkebunan bertanggung jawab untuk melakukan kerja reproduktif yang tidak dibayar. Reproduksi buruh dalam rumah tangga buruh dimungkinkan oleh kerja reproduktif tersebut. Hal ini mencerminkan eksternalisasi biaya oleh perusahaan. Selain itu, penggunaan bahan kimia perkebunan yang beracun sebenarnya berdampak negatif baik terhadap buruh perempuan maupun terhadap lingkungan sekitar perkebunan. Buruh perempuan bagian perawatan di PT B harus menggunakan air parit perkebunan, baik sebagai bahan campuran herbisida maupun untuk membersihkan tubuhnya. Alasannya, perusahaan tidak menyediakan air sebagai bahan campuran herbisida. Hal ini merupakan salah satu bentuk eksternalisasi biaya oleh perusahaan. Ketika membersihkan tubuh mereka dengan air setelah melakukan kerja penyemprotan, buruh perempuan bagian perawatan di PT B menyadari bahwa mereka, "membersihkan racun dengan racun" (Ibu A 2023, Wawancara 20 Januari). Sebuah laporan penelitian (Kinasih, akan terbit) tentang kesehatan dan keselamatan kerja (K3) di perkebunan sawit mengungkapkan bagaimana durasi kerja yang panjang dari buruh yang bekerja dengan bahan kimia menunjukkan keterlibatan bahan kimia dalam keseharian buruh, yang ditunjukkan dalam ekspresi "hidup bersama racun". Akses buruh perempuan bagian perawatan perkebunan yang terbatas baik terhadap APD, alat kerja, alat transportasi maupun terhadap hak-hak atas cuti, dan K3 menambah daftar biaya yang

dieksternalisasi perusahaan. Lebih lanjut, polusi air akibat limbah pabrik kelapa sawit juga menunjukkan eksternalisasi biaya lingkungan oleh perusahaan, yang kemudian harus ditanggung oleh buruh perkebunan dan masyarakat sekitar.

Penutup

Kerja perawatan yang merupakan fokus dari ekonomi perawatan, perlu dipahami dalam konteks yang lebih luas. Konsep reproduksi sosial menawarkan pendekatan yang dapat membantu memahami kelindan antara aspek produktif dan reproduktif. Dengan menggunakan konsep reproduksi sosial sebagai lensa analitis, partisipasi buruh perempuan dalam kerja perawatan perkebunan di perkebunan monokultur sawit menunjukkan artikulasi relasi sosial masyarakat yang berlandaskan sistem patriarki dengan kompetisi minyak sawit dalam pasar minyak nabati global. Corak perkebunan monokultur yang cenderung berupaya menekan pengeluaran bertemu dengan relasi gender yang timpang. Hal ini tercermin dalam adanya pembagian kerja berbasis gender yang cenderung menempatkan buruh laki-laki untuk bekerja di bagian pemanenan dan buruh perempuan di bagian perawatan perkebunan. Kerja perawatan perkebunan sawit juga dipandang sebagai kerja penunjang sehingga membenarkan penerapan rezim perburuhan yang fleksibel pada buruh perempuan bagian perawatan perkebunan.

Selain karena anggapan sebagai kerja penunjang, penerapan rezim perburuhan yang fleksibel di bagian perawatan perkebunan juga dilakukan untuk memastikan buruh perempuan menjalankan peran gandanya, yaitu peran dalam kerja produktif perkebunan dan peran dalam kerja reproduktif rumah tangga buruh. Jika mengacu pada Konvensi ILO Nomor 156 tentang Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga, buruh perempuan perkebunan memang memiliki kesetaraan kesempatan untuk berpartisipasi dalam kegiatan ekonomi perkebunan. Meski demikian, fleksibilisasi kerja perawatan perkebunan menunjukkan bagaimana buruh perempuan perkebunan mengalami diskriminasi. Karena fleksibilisasi kerja perawatan perkebunan menyulitkan buruh perempuan mendapatkan hak-haknya, termasuk hak maternitas, maka ini tidak sesuai dengan Konvensi ILO Nomor 183 tentang Perlindungan Maternitas.

Sementara dari sisi buruh perempuan, partisipasi dalam kerja perawatan perkebunan dipandang sebagai

suatu strategi untuk penghidupan. Hal ini dikarenakan peran buruh perempuan dalam reproduksi sosial rumah tangga buruh. Strategi untuk menjamin reproduksi sosial rumah tangga buruh diambil oleh buruh perempuan berdasarkan aspirasi perawatan rumah tangga. Dengan demikian, peran perempuan dalam reproduksi sosial tidak hanya dipahami sebatas peran perempuan dalam kerja perawatan dalam rumah tangga buruh, tetapi juga dalam hal kerja ekonomi produktif buruh perempuan di perkebunan, yaitu kerja perawatan perkebunan. Hal ini menunjukkan pentingnya peran perempuan dalam reproduksi sosial. Meski demikian, peran perempuan dalam reproduksi sosial belum mendapat pengakuan (*recognition*). Buruh perempuan yang mengambil bagian perawatan perkebunan dengan risiko terpapar racun kimia secara terus-menerus dalam jangka waktu yang lama dapat dipahami sebagai perawatan yang beracun.

Artikel ini ditulis berdasarkan penelitian yang berfokus pada aspek perburuhan dan gender dalam perkebunan kelapa sawit. Isu interseksionalitas, dalam hal persinggungan antara aspek perburuhan, gender, dan relasi sosial lainnya tidak dibahas dalam artikel ini. Penulis merekomendasikan penelitian yang menggunakan pendekatan interseksionalitas tentang ekonomi perawatan dalam perkebunan sawit. Selain itu, akses terhadap lahan merupakan hal yang sentral dalam reproduksi sosial di konteks perkebunan kelapa sawit. Penelitian ini memiliki batasan dalam pembahasan yang mendalam mengenai hubungan antara relasi tenurial dan rezim perburuhan perkebunan, terutama dalam hal dinamika gendernya. Oleh karena itu, penulis merekomendasikan perlunya dilakukan studi yang mengkaji secara mendalam dinamika gender dalam nexus lahan dan perburuhan dalam konteks reproduksi sosial perkebunan monokultur kelapa sawit. Selain itu, isu reproduksi sosial dapat menjadi pintu masuk untuk merajut keterhubungan berbagai isu sosial-ekologis yang melampaui kerja perawatan dalam perkebunan monokultur kelapa sawit. Merajut keterhubungan ini penting tidak hanya dalam membangun solidaritas lintas isu di antara berbagai organisasi masyarakat termasuk serikat buruh, tetapi juga untuk merancang transformasi perkebunan kelapa sawit monokultur yang memiliki perspektif sosial-ekologis (Pye 2021). Oleh karena itu, penulis juga menyarankan perlunya dilakukan penelitian yang berupaya memahami bagaimana organisasi sosial masyarakat, khususnya serikat buruh perkebunan menggunakan isu reproduksi sosial untuk membangun jaringan solidaritas dengan berbagai gerakan sosial lainnya.

Daftar Pustaka

- Alonso-Fradejas, A., Liu, J., Salerno, T., & Xu, Y. 2016. "Inquiring into the Political Economy of Oil Palm as a Global Flex Crop", *The Journal of Peasant Studies*, Vol. 43(1), hlm. 141–165. <https://doi.org/10.1080/03066150.2015.1052801>.
- Assalam, R. & Parsaoran, H. 2018. *Keuntungan di Atas Keringat Buruh: Kondisi Kerja di Bawah Rantai Pasok Perkebunan Sawit Milik Sinar Mas*. Asian Monitor Research Centre dan Sawit Watch: Hongkong.
- Badan Pusat Statistik (BPS). 2022. *Statistik Kelapa Sawit Indonesia 2021*. Badan Pusat Statistik: Jakarta.
- Badan Pusat Statistik Kalimantan Barat. 2023. "Luas Tanaman Perkebunan Besar", diakses pada 17 November 2023, di <https://kalbar.bps.go.id/indicator/161/248/1/luas-tanaman-perkebunan-besar.html>.
- Badan Pusat Statistik Kalimantan Barat. 2023. "Produksi Perkebunan Besar", diakses pada 17 November 2023, di <https://kalbar.bps.go.id/indicator/161/249/1/produksi-perkebunan-besar.html>.
- Bakker, I. & Gill, S. 2003. "Ontology, Method, and Hypotheses", dalam Isabella Bakker & Stephen Gill (Eds.), *Power, Production, and Social Reproduction: Human In/Security in Global Political Economy*. Palgrave MacMillan: New York.
- Bakker, I. 1999. "Neoliberal Governance and the New Gender Orders", *Power, Production and Social Reproduction*, hlm. 66–82. https://doi.org/10.1057/9780230522404_4.
- Baglioni, E., Campling, L., Mezzadri, A., Miyamura, S., Pattenden, J., & Selwyn, B. 2020. "Exploitation and Labour Regimes: Production, Circulation, Social Reproduction, Ecology", dalam Baglioni, E., Campling, L., Coe, N. M., & Smith, A (Eds.), *Labour Regimes and Global Production*. Agenda Publishing: Newcastle.
- Bhattacharya, T. 2017. "Introduction: Mapping Social Reproduction Theory", dalam Bhattacharya, T. (Ed.), *Social Reproduction Theory: Remapping Class, Recentring Oppression*. Pluto Press: London.
- Bedford, K. & Rai, S. M. 2010. "Feminists Theorize International Political Economy", *Signs*, Vol. 36(1), hlm. 1–18. <https://doi.org/10.1086/652910>.
- Burawoy, M. 1985. *The Politics of Production: Factory Regimes under Capitalism and Socialism*. Verso: London.
- Center for International Forestry Research (CIFOR). 2017. "Transforming the Roundtable on Sustainable Palm Oil for greater gender equality and women's empowerment", *CIFOR Info Brief*, diakses pada 17 November 2023, di https://www.cifor.org/publications/pdf_files/infobrief/6383-infobrief.pdf.
- Colchester, M., Jiwan, N., Andiko, Sirait, M., Firdaus, A. Y., Surambo, A., & Pane, H. 2006. *Promised Land: Palm Oil and Land Acquisition in Indonesia- Implications for Local Communities and Indigenous People*. Forest People Programme and Perkumpulan Sawit Watch.
- De Vos, R. 2016. "Multi-functional Lands Facing Oil Palm Monocultures: A Case Study of a Land Conflict in West Kalimantan, Indonesia", *ASEAS - Austrian Journal of South-East Asian Studies*, Vol. 9(1), hlm. 11–32. <https://doi.org/10.14764/10.ASEAS-2016.1-2>.
- De Vos, R. & Delabre, I. 2018. "Spaces for Participation and Resistance: Gendered Experiences of Oil Palm Plantation Development", *Geoforum*, Vol. 96, hlm. 217–226. <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2018.08.011>.
- Dharmawan, A. H., Mardiyarningsih, D. I., Komarudin, H., Ghazoul, J., Pacheco, P., & Rahmadian, F. 2020. "Dynamics of Rural Economy: A Socio-Economic Understanding of Oil Palm Expansion and Landscape Changes in East Kalimantan, Indonesia", *Land*, Vol. 9(7), hlm. 213. <https://doi.org/10.3390/land9070213>.
- Dib, J. B., Krishna, V. V., Alamsyah, Z., & Qaim, M. 2018. "Land-use Change and Livelihoods of Non-farm Households: The role of Income from Employment in Oil Palm and Rubber in Rural Indonesia", *Land Use Policy*, Vol. 76, hlm. 828–838. <https://doi.org/10.1016/j.landusepol.2018.03.020>.
- Elias, J. & Rai, S. M. 2019. "Feminist Everyday Political Economy: Space, Time, and Violence", *Review of International Studies*, Vol. 45(2), hlm. 201–220. <https://doi.org/10.1017/S0260210518000323>.
- Eliza, P. 2021. *Peran Buruh Perempuan Perkebunan Kelapa Sawit: Studi Kasus di Desa Ujong Krueng Kecamatan Tripa Makmur Kabupaten Nagan Raya*. UIN Ar-Raniry: Aceh.
- England, P. 2005. "Gender Inequality in Labor Markets: The Role of Motherhood and Segregation", *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, Vol. 12(2), hlm. 264–288. <https://doi.org/10.1093/sp/jxi014>.
- Fatchiya, A., Sulistyawati, A., Fredian, T., Siwi, M., Adisantoso, J., Budiarto, T., & Prasetyo, K. 2022. "Karakteristik Sosiodemografis dan Ketenagakerjaan Perempuan di Perkebunan Sawit, Provinsi Lampung", *Jurnal Penyuluhan*, Vol. 18(1), hlm. 155–163. <https://doi.org/10.25015/18202236894>.
- Federici, S. 2012. *Revolution at Point Zero: Housework, Reproduction and Feminist Struggle*. Autonomedia: New York.
- Folbre, N. 1995. "Holding Hands at Midnight: The Paradox of Caring Labor", *Feminist Economics*, Vol. 1(1), hlm. 73–92. <https://doi.org/10.1080/714042215>.
- Folbre, N. 2006. "Measuring Care: Gender, Empowerment, and the Care Economy", *Journal of Human Development*, Vol. 7(2), hlm. 183–199. <https://doi.org/10.1080/14649880600768512>.
- Fraser, N. 2017. "Crisis of Care? On the Social-Reproductive Contradictions of Contemporary Capitalism", dalam Bhattacharya, T (Ed.), *Social Reproduction Theory: Remapping Class, Recentring Oppression*. Pluto Press: London.
- Gore, E. & LeBaron, G. 2019. "Using Social Reproduction Theory to Understand Unfree Labour", *Capital and Class*, Vol. 43(4), hlm. 1–20. <https://doi.org/10.1177/030981681988807>.
- International Labour Organization (ILO). Konvensi ILO No. 156 Tahun 1981 tentang Pekerja yang Memiliki Tanggung Jawab Keluarga.
- International Labour Organization (ILO). Konvensi ILO No. 183 tentang Perlindungan Maternitas.
- Jiwan, N. & Colchester, M. 2020. "Kota Transmigrasi dan Orang Dayak Bekati", *Pengarahan*, diakses pada 17 November 2023, di <https://www.forestpeoples.org/sites/default/files/documents/Transmigration%20Townships%20BAH%20v2.pdf>.
- Julia & White, B. 2012. "Gendered Experiences of Dispossession: Oil

- Palm Expansion in a Dayak Hibun Community in West Kalimantan", *The Journal of Peasant Studies*, Vol. 39 (3--4), hlm. 995--1016. <https://doi.org/10.1080/03066150.2012.676544>.
- Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. 2021. "Tantangan dan Prospek Hilirisasi Sawit Nasional: Analisis Pembangunan Industri", kemenperin.go.id, diakses pada 17 November 2023, di <https://www.kemenperin.go.id/download/28310>.
- Kinasih, S. R. Akan Terbit. "Menjalar dalam Diam: Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Perkebunan Sawit", *Transnational Palm Oil Labour Solidarity*.
- Kofman, E. 2012. "Rethinking Care through Social Reproduction: Articulating Circuits of Migration", *Social Politics*, Vol. 19(1), hlm. 142--162. <https://doi.org/10.1093/sp/jxr030>.
- Li, T. M. 2017. "The Price of Un/Freedom: Indonesia's Colonial and Contemporary Plantation Regimes", *Comparative Studies in Society and History*, Vol. 59(2), hlm. 245-276. <https://doi.org/10.1017/S0010417517000044>.
- Luxton, M. 2006. "Feminist Political Economy in Canada and the Politics of Social Reproduction", dalam Bezanson, K. & Luxton, M (Eds.), *Social Reproduction: Feminist Political Economy Challenges Neoliberalism*. McGill-Queen's University Press: Montreal.
- Mezzadri, A., Newman, S., & Stevano, S. 2021. "Feminist Global Political Economies of Work and Social Reproduction", *Review of International Political Economy*, Vol. 29(6), hlm. 1783--1803. <https://doi.org/10.1080/09692290.2021.1957977>.
- Milieudefensie. 2018. "Draw the Line: A Black Book about the Shady Investments of Dutch Banks into Palm Oil", milieudefensie.nl, diakses pada 17 November 2023, di <https://milieudefensie.nl/actueel/draw-the-line-english.pdf>.
- Morgan, M. 2017. "Women, Gender and Protest: Contesting Oil Palm Plantation Expansion in Indonesia", *The Journal of Peasant Studies*, Vol. 44(6), hlm. 1177--1196. <https://doi.org/10.1080/03066150.2017.1300579>.
- Muttaqien, W., Ramdhaningrum, H., Aidha, C. N., Armintasari, F., & Ningrum, D. A. 2021. "Pelanggaran Hak Buruh Perkebunan Sawit: Studi Kasus di Kalimantan Barat dan Sulawesi Tengah", *The Prakarsa*, diakses pada 17 November 2023, di <https://theprakarsa.org/pelanggaran-hak-buruh-perkebunan-sawit-studi-kasus-dikalimantan-barat-dan-sulawesi-tengah/>.
- Nading, A. M. 2020. "Living in A Toxic World", *The Annual Review of Anthropology*, Vol. 49, hlm. 209--224. <https://doi.org/10.1146/annurev-anthro-010220-074557>.
- Nurhidayah, Y., Lovadi, I. & Linda, R. 2015. "Tumbuhan Berpotensi Bahan Pangan di Desa Sebangun Kecamatan Sebawi Kabupaten Sambas", *Probiot*, Vol. 4(1), hlm. 151--159. <http://dx.doi.org/10.26418/protobiont.v4i1.9684>.
- Pye, O. 2021. "Agrarian Marxism and the Proletariat: A Palm Oil Manifesto", *The Journal of Peasant Studies*, Vol. 48(4), hlm. 807--826. <https://doi.org/10.1080/03066150.2019.1667772>.
- Rao, S. & Akram-Lodhi, A. H. 2021. "Feminist Political Economy", dalam Berik, G. & Kongar, E (Eds.), *Routledge Handbook of Feminist Economics*. Routledge: London.
- Richter, B. 2009. "Environmental Challenges and the Controversy about Palm Oil Production: Case Studies from Malaysia, Indonesia and Myanmar", *FES Publikation*, diakses pada 17 November 2023, di <http://library.fes.de/pdf-files/iez/06769.pdf>.
- Rist, L., Feintrenie, L., & Levang, P. 2010. "The Livelihood Impacts of Oil Palm: Smallholders in Indonesia", *Biodiversity and Conservation*, Vol. 19, hlm. 1009--1024. <https://doi.org/10.1007/s10531-010-9815-z>.
- Rowland, D., Zanello, G., Waliyo, E., & Ickowitz, A. 2022. "Oil Palm and Gendered Time Use: A Mixed-methods Case Study from West Kalimantan, Indonesia", *Forest Policy and Economics*, Vol. 137. <https://doi.org/10.1016/j.forpol.2021.102682>.
- Sawit Watch. 2019. "Sawit Watch Annual Report 2019", diakses pada 17 November 2023, di <https://sawitwatch.or.id/wp-content/uploads/2023/07/Annual-Report-2019-Sawit-Watch.pdf>.
- Sinha, S. 2023. "Agrarian Labour Regimes, Crisis & the Materiality(s) of Dalit Women's Work in India", Working Paper Draft.
- Sinaga, H. 2021. "*Buruh Siluman: The Making and Maintaining of Cheap and Disciplined Labour on Oil Palm Plantations in Indonesia*", dalam Backhouse, M. et al. (Eds.), *Bioeconomy and Global Inequalities: Socio-Ecological Perspectives on Biomass Sourcing and Production*. https://doi.org/10.1007/978-3-030-68944-5_9.
- Siscawati, M. & Mahaningtyas, A. 2012. "Gender Justice: Forest Tenure and Forest Governance in Indonesia", *Rights and Resources Initiative*, diakses pada 17 November 2023, di https://rightsandresources.org/wp-content/uploads/2014/01/doc_5224.pdf.
- Statista. "Vegetable Oils: Global Consumption 2013/14 to 2022/23, by oil type", diakses pada 17 November 2023, di <https://www.statista.com/statistics/263937/vegetable-oils-global-consumption/>.
- Supriadi, W. 2013. "Perkebunan Kelapa Sawit dan Kesejahteraan Masyarakat di Kabupaten Sambas", *Jurnal Ekonomi Daerah*, Vol. 1(1), diakses pada 17 November 2023, di <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/JEDA2/article/view/2785/2770>.
- Tempo. 2018. "Akrobat Lahan Raja Sawit", majalah.tempo.co, diakses pada 17 November 2023, di <https://majalah.tempo.co/read/investigasi/155107/akrobat-lahan-raja-sawit>.
- Theresia, H. Y. K. & Wahyuni, E. S. 2021. "Peran Gender Buruh Perkebunan Kelapa Sawit: Studi Kasus: PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Cimulang, Kecamatan Cigudeg, Bogor, Jawa Barat", *Jurnal Sains Komunikasi dan Pengembangan Masyarakat*, Vol. 5(1), hlm. 105--120. <https://doi.org/10.26858/sosialisasi.v1i2.33683>.
- Toumbourou, T. & Dressler, W. 2020. "Sustaining Livelihoods in a Palm Oil Enclave: Differentiated Gendered Responses in East Kalimantan, Indonesia", *Asia Pacific Viewpoint*, Vol. 62(1), hlm. 40--55, di <https://doi.org/10.1111/apv.12265>.
- United States Department of Agriculture Foreign Agriculture Service. "Palm Oil 2023 World Production", usda.gov, diakses pada 17 November 2023, di https://ipad.fas.usda.gov/cropexplorer/cropview/commodityView.aspx?startrow=1&cropid=4243000&sel_year=2023&rankby=Production.
- Wichterich, C. 2019. "Care Extractivism and the Reconfiguration of Social Reproduction in Post-Fordist Economies", *ICDD Working Paper*, No. 25, diakses pada 17 November 2023, di <https://kobara.uni-kassel.de/handle/123456789/11680>.

Yallita, M. & Mardhiah, D. 2023. "Pembagian Kerja pada Buruh di Perkebunan Kelapa Sawit", *Jurnal Perspektif: Jurnal Kajian Sosiologi dan Pendidikan*, Vol. 6(1), hlm. 38--46. <https://doi.org/10.24036/perspektif.v6i1.728>.

Yeates, N. 2004. „Global Care Chains. Critical Reflections and Lines of Enquiry“, *International Feminist Journal of Politics*, Vol. 6(3), hlm. 369--391. <https://doi.org/10.1080/1461674042000235573>.

Zen, Z., Barlow, C. & Gondowarsito, R. 2005. "Oil Palm in Indonesian Socio-Economic Improvement A Review of Options", *Australia National University Departmental Working Paper*, No. 2005(11), diakses pada 17 November 2023, di https://acde.crawford.anu.edu.au/sites/default/files/publication/acde_crawford_anu_edu_au/2020-11/2005-11.pdf.

Urgensi Pelindungan Pekerja Rumah Tangga Sebagai Pengakuan Atas Kerja Perawatan di Indonesia

The Urgency of Protecting Domestic Workers as a Recognition of Care Work in Indonesia

Yogi Paramitha Dewi¹ & Y. Sari M. Widiyastuti²

Fakultas Hukum, Universitas Atma Jaya Yogyakarta
Kampus 1 Gedung Santo Alfonsus
Jalan Mrican Baru Nomor 28, Caturtunggal, Depok, Sleman, DI Yogyakarta 55281

putu.yogi@uajy.ac.id¹ & sari.murti@uajy.ac.id²

Kronologi Naskah: diterima 4 November 2023, direvisi 18 Desember 2023, diputuskan diterima 24 Desember 2023

Abstract

Domestic workers (DWs) are in a very vulnerable position. However, the problems faced by domestic workers have not yet become a mainstream discourse, let alone transformed into public policies that provide legal protection for them. In the absence of a legal framework that can be used to claim their rights, domestic workers are one of the most vulnerable groups of workers to discrimination, violence, and exploitation. In Indonesia, advocacy for a law to protect domestic workers has been ongoing for almost two decades. However, to date, the law has not been materialised, even though the Indonesian government, when hosting the G20, advocated for the recognition of the care economy. This article aims to discuss the PPRT Bill using the 5 R's framework (recognition, reduction, redistribution, reward, and representation) developed by the ILO. This article assesses that the PPRT Bill is generally in line with the 5R's framework, but it still needs strengthening in several aspects, especially issues of pay, benefits, and the right to unionise.

Keywords: domestic workers, care work, PPRT Bill, gender, labour, Indonesia

Abstrak

Pekerja rumah tangga (PRT) memiliki posisi yang sangat rentan. Akan tetapi, permasalahan yang dihadapi oleh PRT belum menjadi diskursus arus utama apalagi bertransformasi dalam bentuk kebijakan publik yang memberikan pelindungan hukum terhadap mereka. Dengan ketiadaan kerangka hukum yang dapat digunakan untuk menuntut hak mereka, PRT menjadi salah satu kelompok pekerja yang paling rentan mengalami diskriminasi, kekerasan, dan eksploitasi. Di Indonesia, advokasi untuk mendorong adanya undang-undang pelindungan PRT sebenarnya telah dimulai sejak hampir dua dekade lalu. Akan tetapi hingga saat ini, undang-undang tersebut belum juga dimaterialisasikan, padahal pemerintah Indonesia saat menjadi tuan rumah G20 mendorong pengakuan atas *care economy*. Artikel ini bertujuan untuk mendiskusikan Rancangan Undang-Undang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga (RUU PPRT) menggunakan kerangka 5R (*recognition, reduce, redistribution, reward, dan representation*) yang dikembangkan oleh ILO. Artikel ini menilai bahwa RUU PPRT secara umum telah sejalan dengan kerangka 5R, namun masih dibutuhkan penguatan pada beberapa aspeknya, terutama masalah penggajian, tunjangan, dan hak berserikat.

Kata kunci: pekerja rumah tangga, kerja perawatan, RUU PPRT, Indonesia, gender, perburuhan

Pendahuluan

Indonesia telah mencanangkan arahan untuk mendorong pengakuan atas *Care Economy* (Ekonomi Perawatan). Saat menjadi tuan rumah G20, Pemerintah Indonesia menyoroti pentingnya Ekonomi Perawatan sebagai salah satu Resolusi di G20 tahun 2022. Perhatian ini berangkat dari pengalaman pandemi Covid-19. Kerja-kerja perawatan atau pengasuhan tidak berbayar memainkan peran penting, namun kerja ini justru tidak terlihat di ranah publik. Ketidakterlihatan kerja perawatan yang selama ini cenderung dipikul oleh perempuan telah berdampak pada rendahnya

tingkat partisipasi kerja perempuan dalam statistik ketenagakerjaan (Indonesia.go.id 2022). Upaya untuk mempromosikan ekonomi perawatan sebenarnya dapat dimulai dari kerja perawatan yang sudah tidak asing di kalangan masyarakat, yakni pekerja rumah tangga (PRT).

Sebagai pekerja, PRT memiliki posisi yang sangat rentan akibat dari karakteristik pekerjaannya. Kerja-kerja PRT banyak dilakukan di ruang-ruang privat sehingga tak banyak yang tahu apa yang terjadi pada para PRT di balik tembok-tembok rumah tempat mereka bekerja. Kerentanan lainnya juga disebabkan karena minimnya

regulasi yang dapat memberikan perlindungan bagi PRT. International Labour Organization (ILO) memperkirakan bahwa 29,9 persen PRT di seluruh dunia tidak memiliki kerangka perlindungan melalui hukum ketenagakerjaan nasional (Mahanta & Gupta 2019). Padahal secara global, ada sekitar 75,6 juta PRT berusia 15 tahun ke atas dan sektor ini juga masih didominasi oleh perempuan yaitu sebanyak 76,2 persen (ILO 2021). Perempuan yang kemudian memilih bekerja sebagai PRT sebanyak 74 persen berasal dari daerah pedesaan dengan tingkat pendidikan rendah (ILO 2015). Ironisnya, kerja perawatan, seperti memasak, mencuci, memberi makan, merawat orang sakit, dan bentuk kerja domestik lainnya yang lekat dengan keseharian masyarakat yang kemudian dikerjakan oleh PRT, tidak dilihat sebagai kerja-kerja produktif yang berkontribusi terhadap ekonomi. Kerja-kerja yang dilakukan PRT turut menyokong ekonomi. Merekalah yang berperan menyuplai kebutuhan sehari-hari pekerja yang dalam hal ini pemberi kerja/majikan agar ketika mereka kembali ke rumah dapat beristirahat dan siap untuk kembali mengakumulasi modal keesokan harinya (Dhewy 2018).

Hubungan antara PRT dan pemberi kerja juga ditandai dengan ketimpangan relasi kuasa. Ketimpangan relasi kuasa antara pemberi kerja/majikan dan PRT ini sering kali berakhir dengan terjadinya kekerasan yang dialami PRT baik ekonomi maupun fisik. Komnas Perempuan mengategorikan kekerasan yang dialami PRT termasuk dalam kekerasan yang terjadi di ranah publik yaitu kekerasan yang terjadi di tempat kerja. CATAHU Komnas Perempuan tahun 2023 menyebutkan bahwa di tahun 2022 ada 2.978 kasus kekerasan yang terjadi di ranah publik dan 1.276 kasusnya dilaporkan ke Komnas Perempuan (Komnas Perempuan 2023). Dari total 1.276 kasus kekerasan di ranah publik yang dilaporkan ke Komnas Perempuan tersebut, 115 kasus di antaranya terjadi di tempat kerja (Komnas Perempuan 2023). Namun, dari data tersebut, belum dapat dilihat secara spesifik berapa banyak yang menimpa PRT. Sementara itu, Jala PRT memperkirakan setidaknya ada 20 kasus pelecehan dan kekerasan terhadap PRT tiap harinya. Bahkan, ada yang disekap dan mengalami multi kekerasan berupa kekerasan fisik, psikologis, seksual, dan ekonomi selama berbulan-bulan hingga 9 tahun lamanya (Jala PRT 2023). Angka ini tentu hanya di permukaan mengingat ada banyak kasus yang tidak terdata karena PRT tersebut tidak bisa melapor atau tidak tahu ke mana mereka bisa melapor.

Di kawasan Asia dan Pasifik, data ILO menyebutkan ada 38,3 juta pekerja rumah tangga dan 61,5 persen PRT tersebut masih belum mendapat perlindungan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan (ILO 2021). Lebih lanjut, menurut data ILO, sebanyak 71 persen PRT di wilayah ini tidak memiliki batasan hukum tentang waktu kerja mereka (ILO 2021). Di Indonesia sendiri diperkirakan terdapat 5 juta PRT yang selama ini berkontribusi dalam perluasan kesempatan kerja, namun belum didukung sepenuhnya melalui pengakuan dan perlindungan dalam regulasi maupun kebijakan negara (Komnas Perempuan 2023). Covid-19 juga turut memberikan dampak besar terhadap informalitas PRT di kawasan Asia dan Pasifik karena kurangnya perlindungan hukum saat mereka kehilangan pekerjaan saat pandemi lalu (ILO 2021).

Ketiadaan perlindungan terhadap PRT di kawasan Asia dan Pasifik khususnya Indonesia tidak dapat dilepaskan dari beberapa faktor, antara lain belum diratifikasinya Konvensi ILO Nomor 189 tentang Pekerjaan yang Layak Bagi Pekerja Rumah Tangga dan ketiadaan data yang pasti mengenai PRT yang disebabkan oleh minimnya akses informasi yang dapat diperoleh mengingat pola kerja PRT yang berada di balik pintu (ranah domestik). Dengan ketiadaan kerangka hukum yang dapat digunakan untuk menuntut hak-hak mereka, pekerja rumah tangga tidak memiliki saluran untuk menyelesaikan masalah apabila mereka mengalami pelecehan dan eksploitasi. Pemetaan skala pelecehan yang dihadapi PRT juga cukup sulit dilakukan karena tidak adanya mekanisme pelaporan dari pemberi pekerja atau lembaga khusus untuk menerima pengaduan PRT (Mahanta & Gupta 2019).

Berdasarkan permasalahan yang dihadapi oleh PRT di Indonesia, maka perlindungan hukum terhadap PRT menjadi sebuah urgensi bagi pembentukan UU PPRT. Pada prosesnya, RUU PPRT telah diadvokasi oleh Jaringan Nasional Advokasi Pekerja Rumah Tangga (Jala PRT) bersama masyarakat sipil dan akademisi sejak 2004 lalu. Akan tetapi hingga saat ini, RUU PPRT tersebut belum juga kunjung ditetapkan menjadi undang-undang. Hal ini berdampak pada berlalutnya RUU PPRT sebagai permasalahan penting agar dikaji untuk memahami posisi negara dalam melihat permasalahan yang dihadapi PRT. Oleh karena itu, artikel ini bertujuan untuk mendiskusikan perdebatan di seputar panjangnya proses pembahasan RUU PPRT untuk melihat bagaimana kebijakan negara dalam rangka mengatur perlindungan hukum atas PRT tersebut diperdebatkan dan diformulasikan. Menggunakan

kerangka 5R (*recognition, reduce, redistribution, reward, dan representation*), artikel ini juga menjelaskan sejauh apa permasalahan-permasalahan krusial dalam rancangan-rancangan tersebut sejalan dengan upaya pelindungan hak PRT utamanya perempuan.

Metode Penelitian

Artikel ini menggunakan metode penelitian sosio-legal. Secara khusus, kebijakan dan rencana kebijakan negara mengenai pekerja rumah tangga. Kajian terhadap rancangan kebijakan yaitu *draft* RUU PPRT versi *draft* final tahun 2020 tersebut akan dikaji menggunakan teori, konsep, atau metode yang ada dalam ilmu sosial, khususnya kajian gender. Adapun saat tulisan ini dibuat, penulis telah mencoba mengonfirmasi pada Ibu Lita Anggraini, Koordinator Nasional Jala PRT yang menyatakan bahwa *draft* tersebut masih digunakan dan belum ada versi lainnya. Dalam rangka menjawab permasalahan, artikel ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari peraturan perundang-undangan di bidang hukum ketenagakerjaan yang relevan dengan topik penelitian, kepustakaan yang terdiri dari buku, artikel, bab serta dokumen atau laporan pemerintah, Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM), Organisasi Internasional, serta bahan tersier yang berbentuk kamus hukum atau ensiklopedi hukum. Data yang dikumpulkan akan dianalisis secara kualitatif untuk menjelaskan bagaimana negara mengenali pengalaman dan kepentingan perempuan dalam kerja perawatan sebagaimana tertuang dalam RUU PPRT.

Sebagaimana diungkapkan oleh Mahanta dan Gupta (2019), untuk memahami kompleksitas dari permasalahan PRT, maka peneliti harus bergelut dengan pertanyaan tentang hierarki sosial dalam bentuk kelas, gender, ras, dan kasta. Karena karakteristik pekerjaan domestik yang dekat dengan relasi gender, maka kajian atas RUU PPRT dilakukan menggunakan ilmu hukum feminis (*feminist jurisprudence*) yang menempatkan relasi gender sebagai fokus utama dalam menilai siapa yang dimenangkan dan siapa yang dikalahkan dalam pertarungan atas kebijakan hukum tersebut. Hal ini berangkat dari dua preposisi dasar ilmu hukum feminis bahwa: (1) hukum dibentuk oleh laki-laki sebagai buah dari keistimewaan dan kuasa yang besar dalam lintasan sejarah; dan (2) sebagai produk dari konstruksi sosial, hukum dapat diubah sehingga tercipta kesetaraan antara perempuan dan laki-laki (Levit & Verchick 2016, hlm. 12). Dalam hal ini, mengikuti MacKinnon (1979; lihat juga Scales 1986), ilmu hukum feminis digunakan

untuk mempertanyakan bagaimana kebijakan atau praktik hukum negara berkontribusi memelihara dan mereproduksi ketimpangan kelas dan gender.

Perempuan dan Kerja Domestik

Kerja Perawatan

Dalam laporannya yang berjudul "*Care Work and Care Jobs for the future of Decent Work*", ILO memberikan kategorisasi kerja perawatan yang bersifat langsung dan tidak langsung. Kerja perawatan langsung, pribadi dan relasional dapat dilihat dari memberi makan anak atau merawat pasangan yang sakit sementara kerja perawatan yang bersifat tidak langsung seperti memasak dan membersihkan rumah (ILO 2018). Sementara, UN Women melekatkan kerja perawatan dengan ekonomi perawatan yang mencakup produksi dan konsumsi barang dan jasa yang diperlukan untuk kesejahteraan fisik, sosial, mental, dan emosional kelompok yang bergantung pada perawatan, seperti anak-anak, orang tua, orang sakit, dan penyandang disabilitas, serta orang dewasa yang sehat dan berusia produktif (UN Women 2018).

Federici (2012) mendefinisikan kerja perawatan tak sekadar pekerjaan membersihkan rumah, tapi juga pelayanan bagi para pekerja (laki-laki maupun perempuan yang bekerja di sektor formal), merawat anak-anak mereka dan membuat mereka siap untuk bekerja setiap hari. Lebih jauh, Federici melihat bahwa di balik setiap pabrik, sekolah, kantor maupun tambang, ada pekerjaan yang tak terlihat dari jutaan perempuan yang bekerja sebagai PRT yang telah menghabiskan hidup dan tenaga kerja mereka untuk menghasilkan tenaga kerja lain yang bekerja di pabrik, kantor, sekolah, atau tambang tersebut (Federici 2012). Perawatan – pekerjaan dengan memberikan pelayanan perawatan kepada pihak lain baik berbayar maupun tidak berbayar – masih cenderung marginal dalam diskursus tentang perburuhan.

Para sejarawan dan ekonom tradisional memandang bahwa kerja perawatan secara tradisional merupakan ranah perempuan dan merupakan pekerjaan yang "tidak produktif" karena ia mengambil tempat di ruang nonpublik sehingga berada di luar kerangka hubungan komersial (Blofield 2012; Van Nederveen Meerkerk et al. 2015, hlm. 4--5; Sigiro et al. 2018). Data Badan Pusat Statistik (BPS) pada bulan Februari 2018 memperkirakan ada sekitar 36,1 juta orang yang bekerja mengurus rumah tangga dan jenis pekerjaan ini dikategorikan Bukan Angkatan Kerja (Sigiro et al. 2018).

Kerja-kerja domestik yang banyak dilakukan perempuan kerap dilihat sebagai kerja-kerja tak produktif (*unproductive labor*) dalam sistem ekonomi kapitalistik sehingga banyak perempuan yang kemudian ingin menukar (pekerjaan rumah tangga) dengan pekerjaan di pasar kerja (formal). Hal ini terjadi walaupun keduanya merupakan bentuk pekerjaan rutin atau dilakukan secara berulang-ulang untuk memperoleh gaji (Kreps 1971 dalam Federici 2012, hlm. 99). Dengan demikian, penilaian yang rendah (devaluasi) terhadap pekerjaan rumah tangga berakar kuat pada diskriminasi struktural yang lebih besar. Dalam hal ini, baik PRT (baik orang maupun aktivitasnya) tidak dilihat dalam kerangka hubungan formal antara pemberi kerja dan pekerja (Mahanta & Gupta 2019).

Secara historis, kerja perawatan berbayar, khususnya dalam bentuk pekerjaan rumah tangga, telah ada sejak berabad-abad dan pekerjaan ini menjadi sektor yang sangat feminin hingga saat ini (Van Nederveen Meerkerk et al. 2015). Sebagaimana diungkapkan oleh Blofield (2012), pekerjaan rumah tangga berbayar merupakan salah satu komponen dari konteks yang lebih luas terkait kerja perawatan dan relasinya dengan gender (Blofield 2012). Hal ini karena pekerjaan tersebut memiliki implikasi spesifik bagi perempuan dan relasi kelas dalam masyarakat sehingga permasalahan seputar PRT harus dilihat dalam konteks ketimpangan gender dan kelas dalam masyarakat tersebut (Blofield 2012).

Sebagaimana diungkapkan oleh Van Nederveen Meerkerk et al. (2015, hlm. 18), selain menghasilkan makanan dan lingkungan yang memuaskan secara emosional, pekerjaan rumah tangga juga menghasilkan “modal sosial” bagi kelompok yang memiliki kekuatan ekonomi dan politik lebih besar dan diuntungkan dari ketimpangan relasi kelas dan gender untuk tetap dapat menikmati status istimewa mereka dalam masyarakat. “Jasa” yang diberikan pekerja rumah tangga, seperti menyiapkan makanan dan kebersihan, tentu saja memberikan nilai tambah dalam hal kualitas hidup yang lebih tinggi dan lebih sehat bagi pemberi kerja dan keluarganya. Pada gilirannya, pemberi kerja dapat terus melanjutkan kegiatan produksinya di luar rumah karena pekerjaan rumah tangganya telah dialihkan kepada PRT. Dengan demikian, politik yang melingkupi pekerjaan rumah tangga merupakan persinggungan antara kelas, gender, dan terkadang dalam konteks tertentu juga menyangkut ras atau etnis. Kenyataannya, pekerja rumah tangga sebagian besar

adalah perempuan dan berasal dari latar belakang miskin; mereka juga cenderung berasal dari etnis atau ras minoritas yang kesulitan untuk mengakses pasar kerja formal (Van Nederveen Meerkerk et al. 2015, hlm. 4).

Pengaturan PRT di Level Internasional dan Praktiknya di Negara Lain

Dalam konteks internasional, pengaturan mengenai PRT merupakan fenomena hukum yang relatif baru. Pengakuan atas PRT ini baru terjadi sejak 16 Juni 2011 ketika Konferensi Jenewa, ILO mengadopsi Konvensi ILO Nomor 189 tentang Pekerja Rumah Tangga. Sebelumnya, hak PRT tersebar secara terpisah dalam berbagai instrumen *soft law* maupun *hard law* yang berkaitan dengan hak atas pekerjaan, hak perempuan, hingga perlindungan kelompok rentan. Hal ini misalnya dapat ditemui di Pasal 23 ayat (1) Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM) yang mengakui “Setiap orang memiliki hak untuk bekerja, bebas memilih pekerjaan, kondisi kerja yang adil dan menguntungkan, serta perlindungan terhadap pengangguran” dan ayat (2) yang menyatakan bahwa: “Setiap orang, tanpa diskriminasi apa pun, berhak mendapatkan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama.”

Dengan diadopsinya Konvensi ILO 189 tentang Pekerja Rumah Tangga, pekerja rumah tangga di seluruh dunia telah menerima pengakuan yang signifikan (Mahanta & Gupta 2019). Secara legal, sesuai dengan Pasal 1 (a) Konvensi ILO Nomor 189 tentang Pekerja Domestik, pekerjaan domestik diartikan sebagai “...pekerjaan yang dilakukan di dalam atau untuk rumah tangga atau lebih dari satu rumah tangga”. Selanjutnya, konvensi tersebut, sebagaimana termaktub dalam Pasal 1 (b), memberikan pengertian atas pekerja domestik sebagai “...setiap orang yang terlibat dalam pekerjaan rumah tangga dalam suatu hubungan kerja”.

Konvensi ini sendiri bertujuan untuk memastikan pekerjaan yang layak bagi pekerja rumah tangga dan juga mendesak negara-negara pihak untuk mematuhi standar-standar ketenagakerjaan tertentu dalam mempekerjakan pekerja rumah tangga (Mahanta & Gupta 2019). Secara substantif, standar minimum yang harus diikuti oleh negara pihak dalam melindungi PRT, yakni hak-hak dasar PRT, informasi mengenai syarat dan ketentuan kerja, jam kerja, pengupahan, keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial, standar mengenai kelompok rentan (PRT anak, PRT tinggal di dalam, PRT migran), agen ketenagakerjaan swasta, serta

penyelesaian perselisihan, pengaduan, dan penegakan peraturan (DPR RI 2020).

Saat ini, banyak negara telah mengikuti arahan Konvensi ILO untuk membuat kerangka hukum pelindungan PRT secara nasional. Di India, misalnya, pengakuan atas PRT telah dituangkan dalam legislasi bernama *Unorganized Workers Social Security Act*. Undang-undang ini memperluas langkah-langkah jaminan sosial bagi PRT seperti jaminan jiwa; tunjangan kesehatan dan kehamilan; pelindungan hari tua dan pelindungan lainnya yang mungkin ditentukan oleh pemerintah pusat untuk pekerja rumah tangga. Dengan demikian, undang-undang ini meletakkan hubungan pemberi kerja dan PRT dalam konteks pekerjaan domestik berbayar yang berada di ranah rumah tangga pribadi (Mahanta & Gupta 2019). Kecenderungan yang sama juga terjadi di Amerika Latin. Meski pun aturan perburuhan di sebagian besar negara-negara Amerika Latin belum memberikan hak yang sama bagi PRT, delapan negara Amerika Latin telah melakukan reformasi hukum yang berkaitan dengan PRT sejak 2010. Empat di antaranya (Bolivia, Kolumbia, Kosta Rika, dan Uruguay) telah mengakui persamaan hak PRT dengan pekerja secara umum. Empat negara lainnya (Argentina, Brazil, Chili, dan Peru) melakukan reformasi secara parsial dalam hal pengakuan misalnya berkaitan dengan batasan jam kerja (Blofield 2012).

Di kawasan Asia Tenggara, hanya Filipina yang telah meratifikasi Konvensi ILO 189 dan mengadopsinya dalam Republic Act Nomor 10381 atau yang dikenal dengan sebutan *Batas Kasambahay*. Indonesia sendiri, meski Konvensi ILO 189 telah berusia 12 tahun, belum ada tanda-tanda yang mengarah pada kebijakan untuk meratifikasi konvensi tersebut. Hal ini kontradiktif dengan agenda mendorong pengakuan atas *care economy* yang dibahas saat Indonesia menjadi tuan rumah G20 tahun 2022 lalu. Di sisi yang lain, upaya untuk mendorong RUU PPRT sebagai bentuk pengejawantahan dari Konvensi ILO 189 juga terkesan berlarut-larut.

Kemandekan Pembahasan RUU PPRT

Diskursus tentang adanya kebutuhan menetapkan Undang-Undang terkait pelindungan PRT sebenarnya bukan merupakan agenda baru. Hal ini berangkat dari kekurangan peraturan perundang-undangan nasional yang ada dalam memberikan pelindungan bagi PRT. Dengan ketiadaan aturan yang spesifik melindungi PRT, permasalahan hak PRT masih merujuk pada

ketentuan yang bersifat umum. Beberapa rujukan hukum tersebut, misalnya, UU Ketenagakerjaan, Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 1945); Pasal 38, 49, dan 64 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU HAM); Pasal 6 dan 7 Kovenan Internasional Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya yang disahkan oleh UU Nomor 11 Tahun 2005 (KIHESB). Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 (3) misalnya, menyebutkan definisi buruh/pekerja sebagai orang yang menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Bunyi Pasal ini cenderung mengatur hubungan pekerjaan formal sehingga tidak ada pengaturan spesifik tentang hak PRT sebagai pekerja yang juga menerima upah.

Pengajuan Rancangan Undang-Undang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga (RUU PPRT) sendiri sudah dimulai sejak tahun 2004. Sejak saat itu, rancangan tersebut masuk sebagai Prolegnas DPR RI pada periode 2004--2009, dan berlanjut terus masuk menjadi program pada periode 2009--2014, 2014--2019, dan 2019--2024 dan telah tercatat sebagai RUU Prioritas sejak tahun 2020. Akan tetapi hingga saat ini, RUU PPRT belum juga kunjung disahkan menjadi Undang-Undang sehingga menimbulkan pertanyaan mengapa membutuhkan waktu begitu lama untuk bisa diterima secara politik. Hal ini tentu bertentangan dengan ketentuan hak asasi manusia sebagai negara yang memiliki kewajiban untuk memenuhi hak warga negaranya terkait pekerjaan dan penghidupan yang layak dengan memastikan adanya pelindungan terhadap pekerja, upah dan kondisi pekerjaan yang layak termasuk juga bagi PRT.

Apabila ditinjau lebih dalam, permasalahan PRT sebagaimana diungkapkan sebelumnya sangat berkaitan dengan relasi kelas dan gender yang timpang. Sebagaimana telah banyak diungkap oleh pengamat, institusi demokrasi dan hukum Indonesia dibajak oleh kepentingan elite ekonomi-politik dengan kekuatan ekonomi yang mengarahkan kebijakan publik sebagai sarana pertahanan atas keistimewaan kelas sosial mereka (Robison & Hadiz 2004; Winters 2013; Wardana 2023). Sementara itu, kelompok sosial lainnya, apalagi kelompok perempuan pekerja rumah tangga, tidak memiliki akses dalam memengaruhi atau bahkan membentuk kebijakan publik. Adanya pengakuan dan pelindungan hak-hak PRT dipercaya akan berdampak pada kelompok sosial yang memiliki kekuatan ekonomi dan politik lebih besar dan akses atas proses penyusunan kebijakan publik yang selama ini

diuntungkan dari ketimpangan relasi kelas dan gender. Hal ini tercermin dari komentar Teddy Gusnaldi selaku Juru Bicara Partai Garuda, yang berpendapat bahwa apabila RUU PPRT disahkan maka pengguna jasa PRT harus memberikan upah sesuai peraturan perundang-undangan yang memberatkan pengguna jasa PRT dan memutuskan untuk melepas atau tidak menggunakan lagi jasa PRT. Baginya, hubungan antara PRT dengan pemberi kerja harus berdasarkan kearifan lokal sehingga tidak semua PRT harus disamakan dan hal ini bukan bentuk diskriminasi (Detiknews 2023). Merike Blofield (2012, hlm. 4) mengungkapkan bahwa “Secara hukum dan ekonomi, kepentingan PRT berlawanan dengan kepentingan majikan mereka, yang berasal dari kalangan menengah, menengah ke atas, dan kelas atas.” Oleh karena itu, benturan kepentingan kelompok pemberi kerja dengan PRT dan juga akses yang tidak seimbang bagi proses legislasi menjadi penghambat kebijakan perlindungan PRT.

Berdasarkan diskusi di ranah terkait dengan RUU PRT, sikap negara dalam mengatasi ketimpangan relasi kuasa antara pemberi kerja dengan pekerja rumah tangga menjadi indikator sejauh mana negara menjalankan tanggung jawabnya untuk menyeimbangkan kepentingan si kaya dan si miskin dalam masyarakat (Blofield 2012, hlm. 4). Di Indonesia, negara mesti mencoba menyeimbangkan kepentingan tersebut dengan mengusulkan RUU PPRT. Akan tetapi, alasan pemerintah untuk mendukung RUU PPRT lebih berkaitan dengan alasan pertumbuhan ekonomi, alih-alih perlindungan hak asasi manusia. Jaleswari Pramodhawardani selaku Deputy V Politik Hukum, Keamanan dan HAM, Kantor Staf Presiden, misalnya, memberikan pandangan bahwa penetapan RUU PPRT dapat memberikan efek domino yaitu dapat menurunkan angka pengangguran di Indonesia sebab PRT akan masuk dalam statistik pekerja (KemenPPPA 2023). Di DPR sendiri, dua partai besar, Golkar dan PDI Perjuangan, pada 8 Desember 2022, justru menolak membawa RUU tersebut menjadi rancangan inisiatif DPR karena anggapan perlindungan PRT bukan merupakan permasalahan yang mendesak (Utami 2022).

Permasalahan Krusial dalam RUU PRT

Pada bagian ini, pembahasan akan difokuskan pada ketentuan-ketentuan krusial dalam RUU PPRT. Dalam hal ini, setidaknya tujuh permasalahan urgen yang seharusnya diatur dalam RUU PPRT (Adyatama 2021). Ketujuh permasalahan tersebut, yakni:

Pertama, tentang kategori PRT. Permasalahan mengenai kategorisasi muncul dari bagaimana PRT didefinisikan. Dalam Naskah Akademik, PRT dimaknai sebagai “kegiatan dalam mencuci alat rumah tangga, mencuci pakaian, mengasuh anak termasuk memandikan dan memberi makan, menyiapkan makanan, membersihkan rumah, menyetrika pakaian dan berbelanja” (Naskah Akademik n.d, hlm. 10). Dari pengertian itu, PRT kemudian dikategorikan ke dalam dua bentuk, yaitu: a) Jenis pekerjaan pokok dan tambahan yang merujuk pada pekerjaan rutin yang dilakukan setiap hari. b) Pekerjaan tambahan, merupakan pekerjaan insidental dan merupakan pekerjaan tambahan di luar pekerjaan pokok.

Kedua, tentang syarat dan kondisi kerja. Syarat dan kondisi kerja ini berkaitan dengan kondisi yang harus dipenuhi dalam hubungan pemberi kerja dan PRT, misalnya batas usia kerja yang seharusnya melarang untuk mempekerjakan anak. Dalam naskah akademik, pengaturan mengenai batas usia PRT diarahkan pada larangan mempekerjakan anak di bawah 15 tahun. Selanjutnya, batas usia 15–18 tahun masih dimungkinkan dengan pemenuhan atas beberapa persyaratan: a) mendapat izin tertulis dari orang tua/wali; b) membuat perjanjian kerja dengan orang tua/wali; c) waktu kerja lebih pendek dari PRT yang berusia 18 tahun ke atas; d) tidak dipekerjakan hingga larut malam; e) tidak membahayakan kesehatan, keselamatan, dan/atau moral; f) diberi kesempatan untuk belajar; g) dipekerjakan untuk jenis pekerjaan ringan yang tidak mengganggu perkembangan kesehatan fisik, mental, dan sosial.

Syarat dan kondisi kerja juga berkaitan dengan permasalahan rekrutmen dan penempatan sehingga PRT yang dipekerjakan sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki. Selanjutnya, permasalahan hubungan kerja juga menjadi sorotan dalam konteks kondisi kerja PRT untuk mengakui adanya ketimpangan relasi kuasa antara pemberi kerja dengan PRT sebagai orang yang mencari kerja. Oleh karena itu, hubungan ini diarahkan pada formalisasi melalui persyaratan adanya perjanjian kerja yang mengatur hak dan kewajiban kedua pihak yang terlibat dalam hubungan kerja.

Ketiga, pendidikan dan pelatihan PRT. Pendidikan dan pelatihan bagi PRT merupakan aspek penting untuk diberikan perhatian. Hal ini karena PRT perlu terus meningkatkan kemampuan dan keterampilan melalui pendidikan dan pelatihan. Selain itu, PRT dapat diberdayakan sebagai bagian dari masyarakat.

Keempat, penyelesaian perselisihan. Dalam hubungan kerja, tidak menutup kemungkinan terjadinya sengketa antara PRT dan pemberi kerja. Oleh karena itu, kebutuhan untuk membentuk mekanisme penyelesaian perselisihan dengan tetap mempertimbangkan ketimpangan relasi kuasa yang ada menjadi hal krusial yang dibutuhkan PRT dalam melindungi dan memenuhi haknya.

Kelima, pembinaan dan pengawasan merupakan tanggung jawab yang harus dipikul oleh negara. Dalam hal pembinaan, negara memiliki tanggung jawab dalam penyelenggaraan pelindungan PRT, melakukan pembinaan terhadap penyedia PRT, dan melakukan sosialisasi dan evaluasi terhadap kebijakan perlindungan PRT (Naskah Akademik n.d, hlm. 127--128). Pengawasan juga dibutuhkan untuk "menciptakan kondisi yang mendukung kelancaran dan ketepatan pelaksanaan kewajiban, tugas, dan tanggung jawab kedua belah pihak berdasarkan perjanjian kerja yang disepakati" (Naskah Akademik, n.d, hlm. 128).

Keenam, informasi kerja dan penyedia jasa. Informasi kerja merupakan kebutuhan bagi calon PRT untuk mengetahui kesesuaian rekrutmen, penempatan serta hak dan kewajiban yang akan diterima selama hubungan kerja. Tanpa adanya informasi ini, PRT menjadi rentan untuk diiming-imingi pekerjaan yang tidak sesuai dengan harapan dari PRT itu sendiri. Tidak jarang, tanpa ketiadaan informasi yang akurat, lengkap, dan tepat waktu, PRT justru tergelincir menjadi korban perdagangan orang. Dalam hal ini, penyedia jasa memiliki tanggung jawab untuk memastikan pengelolaan arus informasi, rekrutmen, permintaan dan penempatan PRT yang sesuai dengan kualifikasi dan melindungi hak-hak dari PRT.

Terakhir, sanksi bagi penyalur. Penyalur PRT tidak jarang yang memanfaatkan kelemahan pendidikan PRT dan sumber daya yang dimiliki PRT untuk mengeksploitasi PRT demi keuntungannya. Dengan demikian, ada kebutuhan untuk mengancam penjatuhan sanksi bagi penyalur PRT yang nakal/curang dan merugikan hak-hak dari PRT.

Berdasarkan 7 (tujuh) permasalahan tersebut, RUU PPRT akan dibedah untuk mengetahui bagaimana dan sejauh mana rancangan tersebut sesuai dengan 5R *Framework for Decent Care Work* (Kerangka Kerja 5R untuk Pekerjaan Perawatan yang Layak) yang dikembangkan oleh ILO sehingga dapat memberikan jaminan perlindungan hukum bagi PRT. Kerangka Kerja 5R tersebut, yakni: *recognise* (pengakuan atas makna dan nilai kerja pengasuhan), *reduce* (pengurangan

atas bentuk pekerjaan yang menjemukan), *redistribute* (redistribusi tanggung jawab pengasuhan), *reward* (penghargaan atas pekerjaan pengasuhan), dan *representation* (representasi perempuan PRT dalam organisasi dan pengambilan keputusan) (ILO, n.d., hlm. 17--18).

Pengakuan (*recognition*)

Pembacaan atas RUU PPRT, terdapat ketentuan yang bersifat positif yang dapat berkontribusi pada adanya pengakuan atas kerja perawatan yang dilakukan oleh PRT. Adapun substansi positif dapat ditemukan di beberapa ketentuan. Salah satunya sebagaimana termaktub dalam Pasal 3 RUU PPRT terkait tujuan dari RUU PPRT.¹ Pasal ini berangkat dari latar belakang dan pengakuan atas fakta bahwa banyaknya kasus kekerasan dan eksploitasi terhadap PRT khususnya perempuan di Indonesia. Selain itu, banyak pemberi kerja juga memperlakukan PRT dengan tidak berperikemanusiaan dengan mempekerjakan tidak sesuai dengan tugasnya. Hal ini dapat dilihat sebagai bentuk pengakuan (*recognition*) atas kerja pengasuhan yang dilakukan oleh perempuan PRT yang cenderung rentan. Hal ini merupakan kemajuan apabila dibandingkan dengan UU Ketenagakerjaan yang cenderung bias pekerja formal dan *gender blind*.

RUU PPRT juga akan memainkan peran instrumental untuk mengakui kerja-kerja perawatan oleh perempuan yang selama ini tidak terlihat. Apabila dikaitkan dengan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2025--2045 yang menargetkan tingkat partisipasi perempuan dari 53 persen menjadi 70 persen di tahun 2045, maka dengan pemberlakuan UU PPRT, target tersebut akan dapat dicapai. Hal ini dikarenakan pengakuan pada kerja perawatan termasuk di dalamnya PRT akan terintegrasi dalam kerangka ekonomi dominan dan model pembangunan yang selama ini meniadakan kerja perawatan yang didominasi oleh pekerja perempuan. Sebagaimana ditunjukkan oleh pengalaman di Filipina, pengakuan atas keberadaan PRT dalam skema ketenagakerjaan nasional telah berkontribusi pada kenaikan peringkat Filipina dalam Indeks kesenjangan Gender Global (*Global Gender Gap Index*) (Ogaya 2020, hlm. 171).

Pengurangan (*reduce*)

Beberapa ketentuan dalam RUU PPRT juga berpotensi untuk mendorong pengurangan beban dan risiko kerja PRT. Pasal 5 ayat (2) RUU PPRT mengatur

tentang perjanjian kerja tertulis antara calon PRT dan pemberi kerja.² Hal ini penting karena adanya perjanjian kerja yang dibuat dalam bentuk tertulis, dapat menjamin kepastian status kerja PRT dan dapat meminimalisir pelanggaran atas hak-hak dan kewajiban-kewajiban yang telah dituangkan secara jelas dalam perjanjian kerja tersebut. Lingkup pekerjaan (Pasal 7) juga diarahkan untuk memberikan pembatasan waktu kerja dan beban kerja dengan harapan bahwa PRT tidak dibebankan untuk mengerjakan segala sesuatu yang berada di luar lingkup pekerjaan dan jam kerja yang ditentukan.

Kontribusi yang lainnya dapat diberikan oleh ketentuan yang berkaitan dengan Hak dan Kewajiban Pemberi Kerja sebagaimana dalam Pasal 11, Pasal 13, Pasal 14, Pasal 15 RUU PPRT. Dalam hal ini, pemberi kerja sesuai yang tertera pada Pasal 15 RUU PPRT memiliki tanggung jawab, antara lain: (a) menaati dan melaksanakan seluruh ketentuan dalam Hubungan Kerja; (b) memberikan hak-hak PRT sesuai dengan Perjanjian Kerja; (c) memberikan waktu istirahat; (d) memberikan informasi yang jelas dan benar mengenai identitas pemberi kerja, anggota keluarganya, rincian, dan prosedur pekerjaan; (e) melaporkan keberadaan PRT yang bekerja di rumahnya kepada Ketua RT/RW. Berdasarkan hal tersebut, maka perjanjian kerja yang bersifat tertulis dan tegas mengatur lingkup pekerjaan menjadi instrumen penting untuk melakukan pengurangan atas bentuk kerja yang berlebih dan berisiko (*reduce*).

Redistribusi (*redistribution*)

Sejatinya, seorang PRT memiliki beban kerja domestik ganda. Selain melakukan kerja-kerja domestik di lingkungan kerjanya, PRT juga tidak dapat dilepaskan dari kerja-kerja domestik dan tanggung jawab di lingkup keluarganya sendiri. Oleh karena itu, mereka perlu diberikan jaminan atas hak untuk bekerja dalam rentang waktu yang manusiawi sehingga PRT masih dapat menjalankan perannya di rumah tangga mereka sendiri dan dapat juga memiliki waktu untuk beristirahat. Ketentuan yang tegas tentang perjanjian kerja dan jaminan jam kerja yang manusiawi serta lingkup kerja yang jelas menjadi kebutuhan bagi pemenuhan hak-hak PRT untuk terbebas dari eksploitasi oleh pemberi kerja/majikan. Hal ini pada gilirannya akan dapat berdampak positif pada terjadinya pendistribusian (*redistribution*) atas pekerjaan yang tidak diatur dalam perjanjian kerja kepada pemberi kerja atau dialihkan kepada pihak lain.

Dengan demikian, pengalihan kerja di luar perjanjian kerja akan dapat membuka kesempatan bagi pekerja perempuan lainnya yang membutuhkan.

Penghargaan (*reward*)

Penghargaan terhadap PRT merupakan poin penting yang akan diatur dalam UU PPRT sebagai konsekuensi dari pengakuan atas kontribusi mereka dalam reproduksi sosial melalui kerja perawatan. Hal ini akan diatur dalam ketentuan mengenai hak-hak yang dimiliki oleh PRT yang selanjutnya harus dituangkan dalam perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 5, Pasal 8 dan Pasal 15 RUU PPRT. Salah satu bentuk penghargaan bagi PRT dalam RUU PPRT adalah berkaitan dengan upah, tunjangan, jaminan kesehatan, dan jaminan sosial yang menjadi hak PRT sebagaimana termaktub dalam Pasal 11 RUU PPRT.

Pemberian penghargaan tentu juga membutuhkan adanya mekanisme penyelesaian sengketa apabila penghargaan bagi PRT tersebut tidak dipenuhi oleh pihak yang memiliki kewajiban untuk memenuhinya. Pasal 26 RUU PPRT mengarahkan perselisihan antara PRT dengan pemberi kerja untuk diselesaikan secara musyawarah mufakat. Mengingat ketimpangan relasi kuasa di antara pihak yang bersengketa, maka pasal 27 memberikan peluang untuk menyelesaikan perselisihan dengan menggunakan pihak ketiga melalui mekanisme mediasi. Apabila mekanisme ini tidak berhasil, maka upaya hukum dapat ditempuh oleh para pihak. Dengan demikian, perjuangan PRT untuk menuntut haknya atas penghargaan kerja telah dibuka melalui RUU PPRT.

Selain itu, yang tidak kalah penting adalah ketentuan mengenai pemberian sanksi kepada pihak yang tidak melaksanakan kewajibannya. Pasal 23 RUU PPRT³ mengatur tentang larangan dan sanksi administratif bagi penyalur PRT yang bertujuan untuk melindungi hak PRT dari penyalur kerja yang tidak bertanggung jawab. Dalam rangka menjamin pelaksanaan Undang-Undang, mekanisme pengawasan (Pasal 25 RUU PRT) disusun untuk menjamin perlindungan terhadap pekerja rumah tangga apabila terjadi pelanggaran.⁴ Dalam Pasal 28 RUU PPRT, diatur sejumlah larangan yang bertujuan untuk melindungi PRT dari tindakan diskriminasi, ancaman, pelecehan, dan/atau kekerasan lainnya yang saat ini sangat banyak terjadi pada PRT di Indonesia. Terakhir, tentu saja ketentuan pidana (Pasal 30--32 RUU PRT). Ketentuan ini dibutuhkan untuk memberikan efek jera bagi siapa pun yang melakukan tindak pidana dalam kaitannya dengan perlindungan PRT.

Representasi (representation)

Dalam Naskah Akademik RUU PPRT, diarahkan untuk mengatur secara tegas salah satunya tentang hak dan kewajiban pemberi kerja. Dalam hal ini, meliputi kewajiban pemberi kerja untuk memberikan kebebasan PRT untuk berserikat (Naskah Akademik n.d, hlm. 122). Akan tetapi, dalam RUU PPRT versi tahun 2020, nampaknya jaminan PRT untuk berserikat belum diakomodasi secara tegas. Oleh karena itu, menjadi penting bagi RUU PPRT untuk memastikan adanya jaminan dan mengartikulasikan secara tegas hak-hak berserikat dan mekanisme penyelesaian sengketa. Hal ini penting karena dengan hak berserikat dan mekanisme yang efektif, PRT dapat memperjuangkan hak-haknya yang selama ini terpinggirkan. Hal ini juga agar sejalan dengan rekomendasi ILO R204 mengenai transisi dari informal ke formal ekonomi. Karena PRT merupakan pekerjaan yang secara dominan dibebankan kepada perempuan, adanya jaminan untuk berserikat bagi PRT akan dapat membantu perempuan PRT dalam pemberdayaan politik dan keorganisasian sehingga dapat terlibat aktif dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada mereka. Singkatnya, jaminan berserikat dan partisipasi perempuan PRT ini merupakan pengejawantahan dari Kerangka Kerja 5R ILO khususnya pada aspek representasi.

Singkatnya, di ranah perdebatan RUU PPRT, tentu saja ketentuan yang dinilai positif di atas untuk mengakui dan melindungi hak PRT akan dipandang berbeda oleh mereka yang terkena dampak, utamanya pemberi kerja. Adanya kejelasan tentang status dan jam kerja tentu akan membuat kekuasaan pemberi kerja menjadi berkurang. Selain itu, perjanjian kerja yang bersifat tertulis dinilai tidak mencerminkan kenyataan bahwa hubungan kerja PRT dan pemberi kerja cenderung bersifat lisan dan berdasarkan kebiasaan setempat. Sebagai hubungan kerja berbayar, seharusnya mengikuti format hubungan yang formal-rasional melalui perjanjian kerja tertulis sehingga menjamin kepastian bagi kedua belah pihak dan mampu menciptakan kemampuan kalkulabilitas dan prediktabilitas ketika terjadi sengketa.

Di samping itu, beberapa pihak juga melihat ketentuan pidana ini tidak diperlukan. Teddy Gusnadi dari Partai Garuda, misalnya, berpendapat bahwa apabila RUU PPRT bertujuan untuk memberikan perlindungan dari kekerasan dan tindak pidana lain bagi PRT, maka penegakan hukumnya dapat menggunakan aturan lain yang berkaitan dengan tindak pidana tersebut sehingga tidak perlu adanya pengkhususan

bagi PRT karena tindak pidana tersebut juga terjadi untuk kalangan yang lain (Detiknews 2023). Dalam konteks Kerangka Kerja 5R ILO, ancaman sanksi pidana bagi setiap orang yang melanggar ketentuan pidana yang diatur dalam RUU PPRT harus dilihat sebagai bentuk pemenuhan atas perlindungan hukum represif dalam skema *reward and punishment*.

Penguatan Substantif RUU PPRT

Terlepas dari ketentuan positif di atas yang sejauh ini relatif sejalan dengan prinsip 5R ILO, terdapat hal-hal yang masih perlu diperkuat dan diperbaiki dari rancangan yang ada saat ini. Pertama, di dalam RUU PPRT tidak mengatur adanya batas minimal umur PRT. Hal ini bisa menjadikan celah untuk mempekerjakan anak sebagai PRT. Dalam masyarakat patriarkis, anak laki-laki lebih menjadi preferensi keluarga. Ketika dihadapkan pada kebutuhan untuk mempekerjakan PRT anak, maka kemungkinan terbesar akan dibebankan pada anak perempuan. Oleh karena ini, anak perempuan menjadi lebih rentan untuk dieksploitasi apabila tidak ada pengaturan mengenai batas minimal umur PRT.

Kedua, Pasal 11 RUU PPRT menyebutkan tentang upah dan tunjangan bagi PRT. Disebutkan dalam pasal tersebut bahwa PRT berhak mendapatkan upah dan tunjangan hari raya sesuai kesepakatan dengan pemberi kerja. Dari formulasi ini, perlu diberikan catatan bahwa pemberian upah belum merujuk pada standar yang jelas berapa besaran upah bagi PRT. Di dalam pasal ini terkesan memberikan ruang bagi adanya kesepakatan antara pemberi kerja dengan PRT, padahal dengan ketimpangan relasi kuasa, hasil dari kesepakatan ini cenderung akan lebih menguntungkan pemberi kerja yang memiliki kuasa lebih besar. Apabila merujuk pada Pasal 11 Konvensi ILO 189, dinyatakan adanya kewajiban negara yang memiliki skema upah minimum untuk memastikan PRT menikmati upah minimum tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin. Hingga saat ini, komunikasi dan negosiasi berkaitan dengan upah yang layak bagi PRT masih berjalan alot sebagai akibat dari adanya kekhawatiran pemberi kerja yang bisa saja menerima gaji sebesar upah minimum regional (UMR) untuk membayar PRT dengan besaran yang sama. Terkait tunjangan hari raya pada umumnya diberikan 1 kali gaji. Akan tetapi, di dalam RUU PPRT tidak menjelaskan berapa besaran yang harus diberikan pemberi kerja kepada PRT terkait tunjangan hari raya. Harapannya, negosiasi perihal upah dan tunjangan ini akan mengarah pada titik

temu yang dapat menyeimbangkan kepentingan bagi PRT dan pemberi kerja.

Ketiga, pada Pasal 11 huruf b, dituliskan bahwa bekerja pada jam kerja yang manusiawi. Hal ini tentu kurang menjelaskan karena tidak ditentukan secara jelas besaran waktunya sehingga membuka ruang multitafsir. Oleh karena itu, pasal ini perlu untuk mempertimbangkan kemungkinan waktu kerja bagi PRT, misalnya empat jam per hari untuk PRT paruh waktu dan delapan jam per hari untuk PRT penuh waktu. Untuk mengakomodir berbagai praktik dalam hubungan kerja PRT, dapat saja diberikan arahan untuk mengatur ketentuan mengenai jam kerja dan status PRT dalam aturan yang lebih operasional, misalnya melalui peraturan pemerintah.

Mengenai rekrutmen PRT, Pasal 5 (1) RUU menyatakan bahwa perekrutan calon PRT secara langsung dilakukan berdasarkan kesepakatan calon PRT dan Pemberi Kerja. Pasal 5 ayat (2) Perekrutan calon PRT secara tidak langsung dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) dilakukan dengan Perjanjian Kerja tertulis antara calon PRT dan Pemberi Kerja. Ada pun catatan yang dapat diberikan di sini adalah perjanjian kerja secara tertulis menjadi salah satu bukti yang sah dan dapat digunakan apabila suatu saat terjadi adanya ketidaksesuaian antara perjanjian dengan pelaksanaannya, tetapi perjanjian tertulis hanya diberlakukan bagi PRT yang direkrut secara tidak langsung yaitu melalui penyalur PRT. Sementara itu, PRT yang direkrut secara langsung tidak wajib menggunakan perjanjian kerja secara tertulis. Tentu hal ini akan menempatkan PRT yang direkrut secara langsung berada dalam posisi yang lebih rentan dibandingkan dengan PRT yang direkrut melalui penyalur.

Di India, penyalur PRT wajib memiliki badan hukum yang terdaftar sesuai dengan *Shops and Commercial Establishment Act 1953* sehingga penyalur yang tidak bertanggung jawab dapat dikenai sanksi administratif berupa penutupan izin dan juga sanksi pidana (Mahanta & Gupta 2019, hlm. 10). Selain itu, Mahanta dan Gupta (2019, hlm. 10) berpendapat bahwa undang-undang yang komprehensif yang melindungi PRT hanya dapat dipahami jika ada basis data yang diteliti dengan baik yang memberikan indikator-indikator tertentu yang pasti mengenai kompleksitas masalah pekerja rumah tangga. Oleh karena itu, penting untuk memiliki *database* tersentral mengenai PRT sehingga memudahkan pembuatan kebijakan yang berangkat dari kenyataan dan kondisi empiris PRT di lapangan.

Persyaratan penyalur harus berbadan hukum menjadi salah satu medium untuk memperoleh informasi tentang PRT sehingga dapat membangun *database* yang dibutuhkan dalam rangka perlindungan PRT. Hal ini patut ditiru oleh Indonesia dalam rangka pengembangan *database* PRT yang sangat dibutuhkan dalam penyusunan kebijakan berbasis bukti (*evidence based policies*).

Selain itu, *Unorganized Workers Social Security Act* di India memandatkan pemerintah pusat untuk membentuk Satuan Tugas (*Task Force*) yang disebut sebagai *National Policy on Domestic Workers* untuk mengembangkan kebijakan-kebijakan yang berpihak pada PRT (Mahanta & Gupta 2019, hlm. 2). *National Policy on Domestic Workers* juga mengakui hak PRT untuk berorganisasi dan membentuk serikat pekerja sebagaimana termaktub di bagian 4.3 (Mahanta & Gupta 2019, hlm. 5). Dalam RUU PPRT, substansi tentang hak untuk berorganisasi dan membentuk serikat pekerja serta ketentuan terkait institusi khusus untuk mengembangkan kebijakan perlindungan PRT menjadi sebuah kebutuhan sekaligus sebagai lembaga yang memantau implementasi dari Undang-Undang.

Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KPPPA), pada saat tulisan ini dibuat, sedang menyusun peta jalan dan Rencana Aksi Nasional Ekonomi Perawatan dengan acuan 5R. Di samping itu, Kerangka Ekonomi Perawatan 2024--2028 sedang berproses untuk dielaborasi ke RPJMN 2025--2029 dengan 7 poin strategi prioritas yaitu: 1. Pengasuhan dan layanan pengasuhan anak, 2. Layanan jangka panjang dan lansia, 3. Layanan yang inklusif untuk disabilitas dan kelompok rentan, 4. Cuti maternitas, 5. Cuti paternitas, 6. Kerja layak untuk pekerja perawatan, 7. Perlindungan sosial untuk ekonomi perawatan. Pada poin 6, kerja layak untuk pekerja perawatan dari pekerja pengasuhan anak, perawat lansia, perawatan disabilitas, pekerja perawatan tingkat komunitas termasuk pekerja rumah tangga. Hal ini menunjukkan bahwa telah ada diskursus dominan tentang ekonomi perawatan di dalam tubuh pemerintah sendiri. Akan tetapi, kebijakan tersebut akan sulit untuk diimplementasikan secara efektif apabila belum ada kerangka hukum di tingkat nasional yang mengatur secara spesifik tentang kerja perawatan khususnya PRT sebagai salah satu ujung tombaknya. Oleh karena itu, perjuangan RUU PPRT juga seharusnya menjadi perjuangan pemerintah untuk dapat menjalankan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan ekonomi perawatan.

Penutup

Pekerja rumah tangga (PRT) memiliki posisi yang sangat rentan karena permasalahan PRT sangat berkaitan erat dengan ketimpangan relasi kelas dan gender yang ada dalam masyarakat. Ketimpangan kelas menempatkan PRT sebagai kelas pekerja yang memberikan pelayanan kepada kelas pemberi kerja yang memiliki kuasa lebih besar. Di samping itu, dalam masyarakat yang memiliki ketimpangan relasi gender, perempuan yang dikondisikan di ranah domestik dilihat secara sebelah mata karena ia tidak berkontribusi bagi proses produksi. Dengan kenyataan tersebut, permasalahan yang dihadapi oleh PRT belum menjadi diskursus arus utama apalagi bertransformasi dalam bentuk kebijakan publik yang memberikan pelindungan hukum terhadap mereka. Di banyak tempat, PRT belum dilihat sebagai pekerja yang memiliki hak-hak yang sama dengan pekerja formal. Dengan ketiadaan kerangka hukum yang dapat digunakan untuk menuntut hak-hak mereka, PRT menjadi salah satu kelompok pekerja yang paling rentan mengalami diskriminasi, kekerasan, dan eksploitasi.

Di Indonesia, melihat permasalahan PRT yang sedemikian kompleks, advokasi untuk mendorong adanya Undang-Undang terkait pelindungan PRT telah dimulai sejak hampir dua dekade lalu. Salah satunya dengan mengajukan Rancangan UU Perlindungan PRT sejak 2004. Akan tetapi hingga saat ini, rancangan Undang-Undang tersebut belum juga ditetapkan menjadi Undang-Undang. Konsekuensinya, PRT masih terus terpinggirkan dari pelindungan hukum dan mekanisme efektif untuk memenuhi hak-hak mereka.

Sebagaimana telah diuraikan di atas, menggunakan kerangka 5R ILO dalam melakukan telaah atas RUU PPRT dapat ditarik beberapa kesimpulan. Pertama, RUU PPRT dalam versi tahun 2020 setidaknya telah mencerminkan agenda pemberian pengakuan (*recognition*) atas kerja perawatan yang dilakukan PRT khususnya perempuan, mendorong upaya terjadinya pendistribusian (*redistribution*) pekerjaan rumah tangga, mengurangi (*reduce*) lingkup kerja dan jam kerja PRT menjadi lebih manusiawi, dan memberikan penghargaan (*reward*) bagi PRT atas kontribusinya dalam masyarakat serta pemberian sanksi (*punishment*) bagi pihak yang melanggar hak-hak PRT. Kedua, RUU PPRT belum secara eksplisit memberikan ruang dan jaminan bagi PRT untuk berserikat dalam rangka menguatkan kapasitas organisasinya dan keterwakilannya (*representation*) dalam proses-proses pengambilan kebijakan publik yang berdampak pada PRT. Ketiga, hak untuk berserikat

dan kepastian mengenai standar penggajian perlu untuk dipertimbangkan dalam rangka penguatan ketentuan mengenai pelindungan hukum bagi PRT dalam RUU PPRT.

Daftar Pustaka

- Adyatama, E. 2021. "7 Alasan Kenapa RUU Perlindungan PRT Harus Disahkan", diakses pada 30 Oktober 2023, di <https://nasional.tempo.co/read/1472928/7-alasan-kenapa-ruu-perlindungan-prt-harus-disahkan>.
- Bridget, A. & Davidson, J. O. 2003. *Is Trafficking is Human Beings Demand Driven? A Multi-Country Pilot Study*. International Organization for Migration (IOM): Geneva, diakses pada 25 Oktober 2023, di https://www.compas.ox.ac.uk/wp-content/uploads/ER-2004-Trafficking_Demand_Driven_IOM.pdf.
- Blofield, M. 2012. *Care Work and Class: Domestic Workers' Struggle for Equal Rights in Latin America*. The Pennsylvania State University Press: Pennsylvania.
- DetikNews. 2023. "Partai Garuda Tolak RUU Perlindungan Pekerja Rumah Tangga, ini Alasannya", diakses pada 30 Oktober 2023, di <https://news.detik.com/berita/d-6566081/partai-garuda-tolak-ruu-perlindungan-pekerja-rumah-tangga-ini-alasannya>.
- Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI). 2020. *Catatan Rapat Rapat Dengar Pendapat Umum Badan Legislasi untuk Mendengarkan Masukan/Pandangan dari Narasumber atas RUU tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga*, diakses pada 25 Oktober 2023, di <https://www.dpr.go.id/dokakd/dokumen/BALEG-RJ-20200622-042407-1772.pdf>.
- Dhewy, A. 2018. "Perempuan dan Ekonomi Perawatan", *Jurnal Perempuan* 23 (4), hlm. lii, diakses pada 14 November 2023, di <https://indonesianfeministjournal.org/index.php/IFJ/article/view/278/274>.
- Federici, S. 2012. *Revolution at Point Zero: Housework, Reproduction, and Feminist Struggle*. PM Press: California, New York.
- Gerstel, N. 2000. "The Third Shift: Gender and Care Work Outside the Home", *Qualitative Sociology*, Vol. 23 (4), hlm. 467--483. <https://doi.org/10.1023/A:1005530909739>.
- Indonesia.go.id. 2022. "Indonesia Soroti Isu Perawatan tidak Berbayar pada Kaum Perempuan", diakses pada 14 Desember 2023, di <https://indonesia.go.id/g20/kategori/kabar-terkini-g20/6103/indonesia-soroti-isu-perawatan-tidak-berbayar-pada-kaum-perempuan?lang=1>.
- International Labour Organization (ILO). Convention No. 189, 2011 tentang Decent Works for Domestic Workers.
- International Labour Organization (ILO). Recommendation No. 204 tentang the Transition from the Informal to the Formal Economy.
- International Labour Organization (ILO). 2015. "Pekerja Rumah Tangga Indonesia", diakses pada 20 Oktober 2023, di https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/presentation/wcms_553078.pdf.
- International Labour Organization (ILO). 2018. "Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work", diakses pada 14 November

2023, di https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633166.pdf.

International Labour Organization (ILO). 2020. "RDP Badan Legislasi DPR RI: RUU Perlindungan Pekerja Rumah Tangga", diakses pada 30 Oktober 2023, di <https://www.dpr.go.id/dokakd/dokumen/BALEG-RJ-20200622-042906-9061.pdf>.

International Labour Organization (ILO). 2021. "Making Decent Work a Reality for Domestic Workers", diakses pada 14 Desember 2023, di https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_802551.pdf.

Jala PRT. 2023. "Tidak Ada Toleransi Kekerasan Terhadap Perempuan", *instagram.com*, diakses pada 14 Desember 2023, di <https://www.instagram.com/p/C0gdPuQyDZH/?hl=id>.

KemenPPPA. 2023. "Menteri PPA Dukung Semangat Kekeluargaan dan Gotong Royong Lindungi PRT Melalui Pengesahan RUU PPRT", diakses pada 30 Oktober 2023, di <https://www.kemenpppa.go.id/index.php/page/read/29/4354/menteri-pppa-dukung-semangat-kekeluargaan-dan-gotong-royong-lindungi-prt-melalui-pengesahan-ruu-pprt>.

Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan (Komnas Perempuan). 2022. "Siaran Pers Komnas Perempuan Peringatan Hari Pekerja Rumah Tangga (PRT) Nasional", diakses pada 19 Oktober 2023, di <https://komnasperempuan.go.id/siaran-pers-detail/siaran-pers-komnas-perempuan-peringatan-hari-pekerja-rumah-tangga-prt-nasional>.

Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan (Komnas Perempuan). 2023. "Lembar Fakta Catatan Tahunan Komnas Perempuan Tahun 2023 Kekerasan terhadap Perempuan di Ranah Publik dan Negara: Minimnya Pelindungan dan Pemulihan", diakses pada 19 Oktober 2023, di <https://komnasperempuan.go.id/download-file/949>.

Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (Komnas HAM). 2022. "Kajian Kebijakan Ratifikasi Konvensi International Labour Organization (ILO) No. 189 tentang Pekerjaan Yang Layak Bagi Pekerja Rumah Tangga", diakses pada 20 Oktober 2023, di <https://www.komnasham.go.id/files/20230508-kajian-kebijakan-ratifikasi-konvensi-SVZ8.pdf>.

Kreps, J. M. 1971. *Sex in the Marketplace: American Women at Work*. Johns Hopkins University Press: Baltimore, MD.

Levit, N. & Verchick, R. 2016. *Feminist Legal Theory: A Primer, 2nd Edition*. New York University Press: New York.

Mackinnon, C. 1979. *Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination*. Yale University Press: USA.

Mahanta, U. & Gupta, I. 2019. *Recognition of the Rights of Domestic Workers in India: Challenges and the Way Forward*. Springer: Singapore.

Ogaya, C. 2020. "The Rights Movement for Domestic Workers in the Philippines Its Local and Transnational Path to Decent Work", *In Revue internationale des études du développement*, Vol. 242(2), hlm. 169--189. DOI:10.3917/ried.242.0169.

Pusat Studi Hukum dan Kebijakan Indonesia. n.d. Naskah Akademik Rancangan Undang-Undang Pekerja Rumah Tangga.

Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

Robison, R. & Hadiz, V. 2004. *Reorganising Power in Indonesia: The Politics of Oligarchy in an Age of Markets*. Routledge Curzon: London.

Scales, A. C. 1987. "The Emergence of Feminist Jurisprudence: An Essay", *The Yale Law Journal*, Vol. 95 (7), hlm. 1373-1403. <https://doi.org/10.2307/796562>.

Sigiro, A. N., Primaldhi, A., & Takwin, B. 2018. "Ekonomi Perawatan dan Beban Kerja Ibu Rumah Tangga di Indonesia", *Jurnal Perempuan*, Vol. 24 (4), hlm. 249--258, diakses pada 14 November 2023, di <https://indonesianfeministjournal.org/index.php/IFJ/article/view/278/274>.

UN Women. 2018. "Promoting Women's Economy Empowerment: Recognizing and Investing in the Care Economy", *unwomen.org*, diakses pada 2 November 2023, di <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2018/Issue-paper-Recognizing-and-investing-in-the-care-economy-en.pdf>.

Utami, E. 2022. "Membongkar Bias Kelas dalam Pembahasan RUU Perlindungan PRT, PRT Lancarkan 'Bom' Panci", *Konde (online)*, diakses pada 2 November 2023, di <https://www.konde.co/2022/01/bongkar-bias-kelas-dalam-pembahasan-ruu-perlindungan-prt-prt-lancarkan-bom-panci.html/>.

van Nederveen M. E. et al. 2015. "Domestic Workers of the World: Histories of Domestic Work as Global Labor History", *Labor History*. DOI:10.1163/9789004280144_002.

Wardana, A. 2023. "Governing Through Courts? Law and the Political-Economy of Climate Change Litigation in Indonesia", *Verfassung un Recht in Übersee*, Vol. 56 (2), hlm. 351--370.

Winters, J. 2013. "Oligarchy and Democracy in Indonesia", *Indonesia*, Vol. 96, hlm. 11--33. <https://doi.org/10.5728/indonesia.96.0099>.

(Endnotes)

- 1 Pasal 3 RUU PPRT: Perlindungan PRT bertujuan: a. Memberikan kepastian hukum kepada PRT dan Pemberi Kerja; b. Mencegah segala bentuk diskriminasi, eksploitasi, dan pelecehan terhadap PRT; c. Mengatur Hubungan Kerja yang harmonis dengan menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan dan keadilan; d. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan PRT; dan e. Meningkatkan kesejahteraan PRT.
- 2 Pasal 5 (2) RUU PPRT: Perekrutan calon PRT secara tidak langsung dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) dilakukan dengan Perjanjian Kerja tertulis antara calon PRT dan Pemberi Kerja.
- 3 Pasal 29 RUU PPRT: Penyalur PRT dilarang: a. Memberikan informasi palsu tentang perusahaannya dan data calon PRT kepada Pemberi Kerja; dan/atau b. Mengintimidasi dan melakukan kekerasan kepada calon PRT atau PRT.
- 4 Pasal 30 RUU PPRT: Pemberi Kerja yang mendiskriminasi, mengancam, melecehkan, dan/atau menggunakan kekerasan fisik dan non fisik kepada PRT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 dipidana dengan pidana penjara paling lama 8 (delapan) tahun atau denda paling banyak Rp 125.000.000 (seratus dua puluh lima juta rupiah).

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

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

Sri Wiyanti Eddyono

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

sriwiyanti.eddyono@ugm.ac.id

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

Abstract

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

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

Abstrak

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

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

Pendahuluan

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

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

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

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

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

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

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

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

Metode Penelitian

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

Kerja Perawatan dan Transformasi Gender

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Kebijakan Kerja Perawatan dan Ideologi Gender di Indonesia

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Gambar 1. Kerangka Kebijakan Terkait Kerja Perawatan oleh ILO

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

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

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

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

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

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

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

Penutup

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

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

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

Daftar Pustaka

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(Endnotes)

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

Menyokong Tenaga Kerja: Fenomena *Waithood* dan Kerja Perawatan Tak Berubah dalam Perspektif Reproduksi Sosial

Supporting the Labor: The Phenomenon of Waithood and Unpaid Care Workforce in the Perspective of Social Reproduction

Alfiatul Khairiyah¹ & Muhammad Aminullah Thohir²

Departemen Sosiologi, FISIPOL, Universitas Gadjah Mada^{1&2}
Jalan Sosio Yustitia Nomor 1, Karang Malang, Catur Tunggal, Sleman, DI Yogyakarta^{1&2}

alfiatulkhairiyah1097@mail.ugm.ac.id¹ & muhammadaminullahthohir@mail.ugm.ac.id²

Kronologi Naskah: diterima 31 October 2023, direvisi 23 November 2023, diputuskan diterima 24 Desember 2023

Abstract

The construction of unpaid care work as the responsibility of women has contributed to the emergence of the postponing marriage phenomenon (*waithood*) among youth, especially women. On the other hand, care work is an integral part of the reproductive workforce, related to productive work. Furthermore, care work also contributes to reproducing the workforce in serving the interests of capital accumulation. The mechanization of women's roles in creating a workforce surplus makes women work excessively and hinders economic access. It argues that the financial pressures and the burden of work indirectly lead to the delayed marriage phenomenon. This financial pressure and the burden of care work indirectly contribute to the postponement of marriage. This study adopts a perspective of Social Reproduction Theory by utilizing qualitative research methods and a literature study approach. This study analyzes the relationship between capitalism, care work, and the recent phenomenon of *waithood*. The results indicate that women have been supporting the workforce through their care work, and this occurs systemically as a consequence of the capitalist system, which has led to the postponement of women's marriages.

Keywords: care work, capitalism, social reproduction, *waithood*

Abstrak

Kerja perawatan tak berubah yang dikonstruksi menjadi tanggung jawab perempuan telah berkontribusi pada berkembangnya fenomena penundaan pernikahan (*waithood*) di kalangan pemuda khususnya perempuan. Di sisi lain, kerja-kerja perawatan merupakan kerja reproduksi yang terintegrasi dengan kerja produksi. *Care work* juga berkontribusi dalam mereproduksi tenaga kerja demi kepentingan akumulasi modal. Mekanisasi perempuan dalam menciptakan tenaga kerja membuat kerja perempuan berlebih dan menghambat akses ekonomi. Akibatnya, himpitan ekonomi dan beban kerja secara tidak langsung menciptakan fenomena penundaan pernikahan. Kajian ini menggunakan perspektif *Social Reproduction Theory* dengan metode penelitian kualitatif dan pendekatan studi pustaka. Kajian ini menganalisis hubungan antara kapitalisme, kerja perawatan, dan fenomena *waithood* yang terjadi belakangan ini. Hasil analisis ditemukan perempuan telah menyokong tenaga kerja melalui kerja-kerja perawatan. Hal ini terjadi secara sistemik akibat sistem kapitalisme dan berdampak pada penundaan pernikahan perempuan.

Kata kunci: kerja perawatan, kapitalisme, reproduksi sosial, *waithood*

Pendahuluan

Kerja-kerja perawatantakberubahtelahmenciptakan ketersediaan tenaga kerja dan secara tidak langsung menyebabkan fenomena penundaan pernikahan di kalangan pemuda. Pernikahan selama ini sering kali diasosiasikan dengan terhambatnya proses aktualisasi pemuda dalam karier dan ekonomi. Aktualisasi diri identik dengan kemerdekaan seseorang yang lepas dari ikatan pernikahan. Diakui atau tidak kerja-kerja perawatan tak berubah dalam keluarga merupakan salah satu penghambatnya. Namun, yang dilupakan dalam kerja-kerja perawatan keluarga tersebut adalah

proses produksi di baliknya. Kerja-kerja perawatan selalu menciptakan ketersediaan tenaga kerja secara tak terlihat dan di sisi lain kerja perawatan tak berubah telah menimbulkan ketakutan untuk menikah.

Fenomena pemuda menunda untuk menikah (*waithood*) banyak terjadi di berbagai negara, termasuk di Indonesia. Semenjak akhir 2022, pemuda memiliki kecenderungan untuk tidak segera menikah. Hal ini dapat dilihat dari data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2022 yang menunjukkan tren peningkatan persentase pemuda dengan status belum kawin. Angka pernikahan dalam 10 tahun terakhir menurun dari 1,79 juta

pernikahan menjadi 1,7 juta pernikahan pada tahun 2022. Menunda pernikahan ini tidak hanya di Indonesia. *Pew Research Center* mengatakan bahwa di Amerika, orang yang hidup tanpa pasangan semakin meningkat. Sekitar 61 persen orang Amerika yang berumur di bawah 35 tahun belum memiliki pasangan (Inhorn & Smith-Hefner 2021).

Waithood berdampak terhadap perubahan kependudukan dan sosial ekonomi sebab menunda pernikahan berpengaruh terhadap angka kelahiran. *Waithood* telah mengubah demografi dan membuat angka kelahiran semakin menurun. *Total Fertility Rates* (TRFs) telah menurun di banyak negara sejak tahun 1980, termasuk pada negara muslim dunia (Inhorn & Smith-Hefner 2021). Menurunnya angka kelahiran tentu akan berpengaruh terhadap pertumbuhan penduduk dan ketersediaan tenaga kerja di suatu negara.

Fenomena *waithood* terjadi berkaitan erat dengan sistem ekonomi dan politik yang memaksa pemuda untuk menunda pernikahan. Fenomena-fenomena ekonomi seperti kemandirian finansial pribadi membuat pemuda memilih untuk meningkatkan karier terlebih dahulu dibandingkan menikah. Dalam hal lain, ekonomi keluarga juga dapat menjadi salah satu alasan seseorang menunda pernikahan. Himpitan ekonomi keluarga seperti orang tua, membuat pemuda memilih menunda pernikahan agar mengurangi beban *sandwich generation*. *Sandwich Generation* sendiri merujuk kepada individu yang memiliki beban untuk merawat anak mereka yang kecil maupun sudah dewasa, serta mengurus orang tua mereka yang sudah lanjut usia (Chisholm 1999) sehingga pemuda sekarang menjalani *waithood* untuk mengurangi beban mereka di masa mendatang.

Himpitan ekonomi keluarga berjalan bersamaan dengan tanggung jawab perawatan anak muda terhadap orang tuanya. Dalam kerja-kerja perawatan ini, perempuan sering kali terlibat dalam pengasuhan jangka panjang sebagai pemberi perawatan baik dalam sistem formal maupun informal yang berasaskan kekerabatan ataupun teman (Polivka 2017). Sementara, kerja-kerja perawatan berbasis keluarga masih banyak terjadi di Indonesia. Didukung oleh minimnya jaminan sosial dan infrastruktur yang tidak memadai dalam hal fasilitas kesehatan dan pengasuhan serta lainnya, membuat pemuda khususnya perempuan tidak dapat terhindar dari kerja-kerja perawatan rumah tangga.

Di sisi lain, prioritas seseorang dalam memilih untuk berkarier dan memperbaiki ekonomi terlebih dahulu juga dihimpit oleh ketidakpastian ekonomi hari ini.

Ketidakpastian ekonomi yang semakin meningkat banyak dirasakan oleh pemuda khususnya di perkotaan (Thieme 2018) yang menyebabkan mereka memilih untuk menunda pernikahan. Di tengah himpitan ekonomi, pemuda khususnya perempuan yang dibebankan kerja-kerja perawatan tak berubah semakin sulit mengakses kerja-kerja berupahnya. Banyak perempuan yang harus menarik diri dari kerja berupah karena harus merawat anggota keluarga (Elson 2017).

Terpinggirkannya perempuan dalam kerja-kerja berupah karena kerja-kerja perawatan tak berubah ini secara tidak langsung telah membuka jalan bagi kesenjangan pendapatan, pekerjaan, dan mobilitas seseorang untuk berkembang (Lightman & Kevins 2021). Kesenjangan dalam ekonomi baik pendapatan, pekerjaan, dan mobilitas tadi kemudian berpotensi menjadikan seseorang khususnya perempuan untuk menunda pernikahan. Hal ini juga dikuatkan oleh beban kerja perawatan.

Kerja-kerja perawatan yang dibebankan kepada perempuan sangat erat kaitannya dengan proses reproduksi sosial. Perempuan dengan himpitan ekonomi, tanggung jawab perawatan, dan pengasuhan secara tidak langsung telah menyumbang tenaga kerja baik formal maupun informal, baik itu menyumbang secara langsung menjadi tenaga kerja ataupun melalui kerja-kerja tak berupah yang telah berkontribusi memproduksi tenaga kerja. Jadi, kerja perawatan telah memberikan subsidi pada produksi komoditas dan produksi tenaga kerja (Bhattacharya et al. 2017). Hal ini membuat pemuda khususnya perempuan rela menunda pernikahan untuk menunaikan beban kerja perawatan dan membantu ekonomi keluarga.

Dilihat dari perspektif teori reproduksi sosial maka kerja-kerja tak berupah yang selama ini dilakukan perempuan telah membantu berjalannya proses sistem kapitalisme. Mulai dari perempuan merawat orang tua agar memiliki kesehatan baik dan dapat bekerja dengan baik, merawat anak agar dapat sekolah dan menjadi angkatan kerja yang baik, termasuk ketika perempuan menjadi tenaga kerja itu sendiri. Tantangan berlipat dan beban kerja perawatan dalam keluarga mendorong perempuan memutuskan untuk menunda pernikahan. Tanggung jawab dalam keluarga yang tak dapat diduga sering kali menghambat kemajuan pendidikan dan prospek pekerjaan. Hal ini dapat menunda transisi pemuda yang diharapkan secara sosial (Day & Evans 2015) termasuk pernikahan. Bagaimanapun, pemuda memiliki keinginan untuk menyelesaikan pendidikan, mendapatkan pekerjaan

layak, pasangan, dan berkembang. Namun, tanggung jawab dan aspirasi pengasuhan dan perawatan terhadap keluarga membuat pemuda memilih menunda untuk menikah sebagai tanda transisinya menuju dewasa secara sosial.

Fenomena menunda pernikahan pada akhirnya adalah fenomena yang juga dibentuk oleh sistem kapitalisme. Penelitian ini hendak menjawab pertanyaan utama yaitu bagaimana sistem kapitalisme secara diam-diam memanfaatkan kerja-kerja perawatan hingga berdampak kepada fenomena penundaan pernikahan. Fenomena ini akan dibahas menggunakan perspektif teori reproduksi sosial untuk melihat sejauh mana kerja perawatan mendukung sistem kapitalisme dan menimbulkan beban serta ketakutan anak muda khususnya perempuan untuk melangsungkan pernikahan.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan pada kajian ini adalah studi pustaka dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Metode ini digunakan sebagai langkah analisis kritis terkait fenomena *waithood* dan kaitannya dengan kerja-kerja perawatan dan sistem kapitalisme. Dengan menggunakan perspektif *Social Reproduction Theory* (SRT), penulis akan mengkritisi fenomena tersebut melalui pembacaan-pembacaan berbagai literatur yang tersedia seperti jurnal, hasil penelitian, berita, dan dokumen lainnya yang mendukung. Jadi, pertama, penulis melakukan kajian tentang SRT sebagai pisau analisis untuk melihat kerja-kerja perawatan perempuan baik faktor yang mendorong dan siapa yang mendapatkan manfaat dari kerja-kerja tersebut serta dampaknya pada penundaan pernikahan khususnya pada perempuan. Hasil penelitian berupa narasi kritis pada sistem kapitalisme yang telah membentuk tenaga kerja alami dalam rumah tangga berupa perempuan yang berangkat dari ketidakadilan gender dalam ketenagakerjaan itu sendiri (Ferguson 2020) serta narasi kritis pada kerja-kerja perawatan tak berupah (*unpaid care work*) dan hubungannya dengan pembentukan fenomena *waithood*. Kami juga menggunakan konsep 5R, yaitu *recognition, reduction, redistribution, reward, & representation* (ILO 2019) yang dijabarkan oleh ILO untuk menjawab permasalahan *waithood* yang juga berkaitan dengan kerja keperawatan tak berupah yang dilakukan oleh perempuan.

Memahami Kerja Perawatan dan Reproduksi Sosial

Kerja-kerja keperawatan tak berupah mayoritas dilakukan oleh perempuan. Kerja perawatan yang tidak berupah ini dibebankan kepada istri untuk melakukan perawatan kepada keluarganya baik suami ataupun anak sebagai tenaga kerja atau calon tenaga kerja. Perempuan telah menghabiskan banyak waktunya untuk melakukan perawatan, pengasuhan, memasak, membersihkan rumah, dan bertanggung jawab terhadap anak dan orang tua lebih banyak daripada yang dilakukan laki-laki. Beberapa hal tersebut disebut dengan kerja keperawatan yang tidak berupah (*unpaid care work*).

Dalam masyarakat kapitalis, kerja keperawatan tidak berupah yang dibebankan kepada perempuan merupakan bentuk dehumanisasi perempuan dan tidak membebaskan perempuan (Ferguson 2020). Menurut Ferguson, perempuan memiliki tanggung jawab untuk memproduksi tenaga kerja yang sangat membantu kapitalis. Perempuan digunakan oleh kapitalis untuk merawat dan memproduksi tenaga kerja tanpa mendapatkan upah. Hal tersebut karena masih ada konstruksi pikiran patriarki yang beranggapan bahwa perempuan berada di bawah laki-laki dan akhirnya bergantung terhadap kerja berupah yang dilakukan oleh laki-laki. Akhirnya, perempuan menjadi tenaga kerja keperawatan untuk laki-laki merupakan sebab dari sistem kapitalisme dan patriarki.

Adapun kerja perawatan merupakan kerja yang berkontribusi terhadap kesejahteraan fisik, mental, sosial, dan emosional orang lain (Duffy et al. 2013) baik itu kerja perawatan tak berupah dan yang berupah. Kerja perawatan berupah seperti Pekerja Rumah Tangga (PRT) dan yang tak berupah seperti kerja perawatan yang dilakukan dengan suka rela oleh ibu rumah tangga. Namun, Federici menjelaskan bahwa PRT yang diupah pun juga tetap menjadi tanggung jawab majikan yang mempekerjakan PRT, bukan dari kapitalis ataupun negara. Artinya, perempuan masih bertanggung jawab atas kerja perawatan, baik berupah ataupun tidak berupah (Federici 2020).

Kerja perawatan berupah maupun tidak telah mengalami genderisasi dan membebankan perempuan. Kerja-kerja keperawatan telah memengaruhi bagaimana aktivitas kerja antara laki-laki dan perempuan dalam kehidupan sehari-hari. Seperti kesenjangan dalam kerja produksi berupah yang masih didominasi laki-laki, membuat mayoritas perempuan beraktivitas dalam

kerja perawatan tak berubah dalam rumah tangga. Kesenjangan yang dimaksud seperti perbedaan akses terhadap tenaga kerja atau peluang laki-laki dan perempuan dalam sektor kerja produksi berubah yang secara sistem telah menempatkan laki-laki dan perempuan “dalam ruang yang berbeda”. Sistem pasar tenaga kerja yang masih bias gender telah memosisikan perempuan pada kerja-kerja keperawatan khususnya tak berubah yang kemudian menjadi agen reproduksi sosial bagi terbentuknya tenaga kerja baru. Hal ini menyulitkan perempuan untuk berpartisipasi dalam angkatan kerja Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan survei Badan Pusat Statistik tahun 2023 yang menjelaskan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan hanya 54,42 persen, sedangkan laki-laki 83,98 persen. Penelitian Utomo (2018) juga menunjukkan bahwa partisipasi angkatan kerja perempuan mengalami stagnasi hanya 51 persen saja. Dapat disimpulkan bahwa Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan tidak berkembang secara signifikan sejak tahun 1990-an hingga 2023.

Jika sistem ekonomi yang bias gender selalu menghambat perempuan pada sektor kerja berubah dan menempatkan perempuan pada kerja keperawatan tidak berubah, maka kerja perempuan dalam keperawatan tak berubah juga mampu merawat sistem ekonomi yang dikendalikan oleh kapitalisme. Kerja keperawatan tidak berubah menjadikan perempuan sebagai mesin reproduksi bagi berjalannya dan perputaran produksi komoditas dan tenaga kerja. Aktivitas-aktivitas keseharian perempuan, seperti mengasuh anak, orang tua, dan anggota keluarga sebetulnya adalah upaya untuk merawat calon/tenaga kerja berubah. Artinya, kerja keperawatan perempuan sebenarnya kerja reproduksi dalam proses kerja produksi kapitalis.

Dalam kerja upahan pun, perempuan juga sering kali ditempatkan pada kerja-kerja keperawatan yang mencakup pengasuhan; menjadi pekerja rumah tangga; perawat; dan lainnya. Dengan begitu, terjadi feminisasi kerja perawatan yang semakin memiskinkan perempuan dan tidak membebaskan perempuan dalam dunia kerja, baik itu dalam kerja perawatan berubah dan tidak berubah. Hal ini karena kerja perawatan yang berubah pun sering kali tidak mendapatkan haknya seperti hak cuti bahkan upah sering kali di bawah UMR. Paparan Jaringan Nasional Advokasi Pekerja Rumah Tangga (Jala PRT) juga menyebutkan upah rata-rata PRT di DKI Jakarta hanya Rp 1.200.000—Rp 1.500.00 sementara Semarang,

Yogyakarta, Makassar, Surabaya, dan Medan hanya Rp 800.000—Rp 1.000.000 (Sinambela 2023). Kerja perawatan yang tidak berubah pun, menurut Federici juga rawan mengalami kekerasan (Federici 2020) baik itu kekerasan fisik, psikis, ekonomi, dan sosial. Jika dilihat secara saksama, posisi kerentanannya bisa dua kali lipat karena ketiadaan upah dan perlindungan. Apalagi, kerja perawatan yang mayoritas dikerjakan oleh perempuan ini belum mendapatkan pengakuan sebagai kerja dan tidak memiliki regulasi upah yang jelas. Kerja keperawatan menjadi kerja informal bahkan tak diakui yang membuat kondisi perempuan semakin rentan.

Hal yang perlu digarisbawahi dalam kerja-kerja perawatan tak berubah adalah pemeliharaan tenaga kerja atau calon tenaga kerja. Kerja perawatan berkontribusi dalam membangun dan memelihara tenaga kerja yang tidak dapat disubsidi oleh pasar (Duffy et al. 2013). Dalam hal ini, kerja perawatan tak berubah memiliki keterkaitan dengan pasar karena memengaruhi terbentuknya tenaga kerja yang berkualitas. Tenaga kerja berkualitas adalah elemen penting dalam produksi komoditas sehingga tersedianya tenaga kerja yang baik dan generasi berkualitas untuk tenaga kerja menguntungkan pihak lain yaitu pasar. Tenaga kerja sebagai aspek penting dalam proses akumulasi kapital.

Konstruksi sosial yang terjadi pada perempuan dan laki-laki dalam pembagian kerja menjadi bagian penting dalam kajian ini. Konstruksi gender atas tenaga kerja juga menyebabkan perempuan tidak terserap pada kerja-kerja produksi dan berubah dan menjadi pekerja perawatan tak berubah. Hal ini berkaitan dengan pendekatan yang peneliti pakai yakni *social reproduction theory* (SRT) yang mempertanyakan bagaimana kontribusi kerja perawatan dalam memelihara/mereproduksi tenaga kerja? Siapa yang menerima manfaat besar dari kerja-kerja perawatan? Bagaimana kerja perawatan telah memproduksi tenaga kerja dan memastikan seorang anak dapat menjadi tenaga kerja dan generasi kerja yang baik? Yang secara tidak terlihat telah menyokong proses kerja produksi kapitalisme. Dalam tradisi Marxian, teori reproduksi sosial juga mempertanyakan nilai lebih yang diberikan kelompok tertentu dalam sistem reproduksi ini (Larastiti 2020). Lalu, siapa dan kerja-kerja apa yang selama ini telah memberikan nilai lebih tersebut?

Perempuan sebagai pelaku kerja keperawatan tak berubah telah dimaknai sebagai subjek yang

membantu memulihkan apa yang habis selama proses produksi dalam melangsungkan kehidupan (Larastiti 2020). Dalam hal ini, reproduksi sosial menggunakan organisasi keluarga sebagai basis analisis dalam melihat bagaimana operasi yang terjadi pada perempuan. Perempuan dalam keluarga setiap hari harus berusaha untuk menjamin pangan yang baik untuk keluarga, menjamin kesehatan keluarga dengan menyediakan air bersih dan kelengkapan lainnya untuk menjaga kesehatan. Bahkan, perempuan dapat bekerja lebih keras untuk memastikan keluarganya mendapat asupan makan yang baik. Apalagi, bagi perempuan-perempuan di pedesaan yang menggantungkan hidup pada sumber daya alam di tengah krisis iklim yang melanda. Upaya-upaya perawatan akan semakin sulit dan membutuhkan upaya lebih besar dari sebelumnya. Hal-hal tersebut merupakan reproduksi sosial yang memiliki arti menciptakan, memelihara, hingga merestorasi tenaga kerja untuk kepentingan kapitalis (Bhattacharya et al. 2017). Kerja perawatan yang memiliki arti merawat tenaga kerja merupakan kerja reproduksi dalam tahapan memelihara agar sistem ketenagakerjaan berjalan dengan baik berikutan dengan ketersediaannya. Kerja yang memastikan tenaga kerja dalam kondisi sebaik mungkin untuk bekerja di hari esok sebagai tenaga kerja upahan.

Perempuan mengalami kesulitan untuk mengakses kerja produksi karena segregasi gender. Akhirnya, perempuan bekerja sebagai pekerja keperawatan tanpa upah yang memastikan anggota keluarganya dapat bekerja dengan baik, apakah itu di sektor perkebunan, pabrik, dan perkantoran, atau kerja lainnya. Reproduksi sosial mengurai bagaimana operasi perempuan yang menguat dalam ranah keluarga menuju sistem produksi kapitalisme (Ferguson 2020). Teori ini melihat relasi kerja produksi dan reproduksi dalam proses produksi kapitalisme yang merenggut kerja-kerja perempuan. Perempuan melakukan kerja perawatan tak berupah untuk kepentingan kapitalisme dengan merawat tenaga kerja milik kapitalis. Operasi terhadap perempuan ini terus dipertahankan seiring dengan dinamika dalam hubungan reproduksi sosial dan proses akumulasi kapital.

Reproduksi sosial sangat berkaitan dengan kapitalisme. Kerja reproduksi sosial ialah cara menciptakan tenaga kerja. Tenaga kerja sendiri merupakan tenaga produksi untuk memproduksi komoditas kapital. Adapun kerja perawatan merupakan salah satu hal dari reproduksi sosial yang akan memelihara tenaga kerja, seperti menyiapkan makanan,

mencuci baju untuk tenaga kerja milik kapitalis. Tugas-tugas dasar inilah yang mendukung berlangsungnya para tenaga kerja agar bisa tetap bekerja di kemudian hari. Namun, pada saat yang sama, reproduksi sosial ini telah menyediakan pasokan tenaga kerja untuk mendukung proses akumulasi kapital (Ferguson 2020), dengan tugas-tugas dasar yang dilakukan dan strategi dalam mempertahankan kehidupan anggota keluarga.

Maka, pertanyaan di atas terkait siapa yang mendapatkan manfaat dari kerja keperawatan tak berupah? Bagaimana tenaga kerja itu diproduksi? Jawabannya ada dalam teori reproduksi sosial. SRT percaya bahwa produksi barang dan jasa serta produksi kehidupan merupakan sesuatu yang terintegrasi satu sama lain (Bhattacharya et al. 2017). Ketiganya berjalan dalam sistem kapitalisme patriarkis. Kapitalisme memanfaatkan sistem sosial patriarki dengan menindas perempuan agar mendapatkan keuntungan lebih dari penindasan perempuan tersebut. Sistem kapitalisme patriarki pelan-pelan mengopresi perempuan melalui kerja perawatan tak berupahnya. Hal ini adalah kegiatan sehari-hari perempuan yang tidak banyak disadari telah berkontribusi secara signifikan pada produksi barang dan jasa. Perempuan telah melakukan pekerjaan yang tak terlihat dan dianggap remeh di sela-sela kesibukan mereka (Fernandes et al. 2023).

Eksplotasi pada perempuan oleh kapitalisme dilakukan melalui kerja perawatan. Kerja keperawatan sebagai salah satu reproduksi sosial yang sarat akan operasi perempuan dapat dilihat dari dampaknya terhadap kerentanan perempuan. Dalam kerja perawatan tak berupah seperti ibu rumah tangga, operasi dapat dilihat dari beban ganda atau kerja berlebih (*over burden/over work*) yang dilakukan oleh perempuan dengan tanpa upah. Pada corak produksi kapitalis, eksploitasi perempuan dalam kerja perawatan tak berupah ini sangat menguntungkan. Kapitalisme bisa memanfaatkan perempuan untuk menciptakan dan memelihara tenaga kerja tanpa perlu memberikan upah kepada para perempuan secara langsung. Maka dari itu, kerja keperawatan tidak berupah sangat menguntungkan kapitalisme.

Beban Kerja dan Kerentanan Perempuan dalam Kerja Keperawatan

Kesenjangan gender dalam kerja reproduksi menyebabkan perempuan memiliki beban kerja berlebih bahkan juga beban ganda. Dalam sistem patriarki, kerja produksi lebih didominasi oleh laki-laki, sedangkan perempuan sering kali tidak terlibat. Beban

kerja perempuan ada pada kerja-kerja perawatan, domestik, pengasuhan, dan lainnya yang berhubungan dengan kerja rumah tangga. Namun, perempuan juga mulai terlibat dalam kerja produksi untuk memenuhi kebutuhan keluarga yang tidak cukup apabila hanya mengandalkan upah dari suaminya. Selama ini, perempuan dikenal memiliki tiga beban (*triple burden*) di antaranya beban produksi, beban reproduksi, dan beban sosial. Beban produksi pada perempuan terjadi karena perempuan turut memiliki peran dalam pemenuhan ekonomi keluarga. Tidak jarang perempuan melakukan kerja berupah dan bekerja di sektor formal maupun informal untuk menyokong penghidupan. Namun, selama ini perempuan mayoritas bekerja di sektor ekonomi informal dengan waktu yang lebih fleksibel agar dapat melakukan kerja reproduksinya dengan baik.

Beban reproduksi merupakan kerja pengasuhan dan perawatan serta domestik yang diserahkan kepada perempuan dalam rumah tangga. Status pernikahan perempuan selalu diasosiasikan dengan peran antara pengasuhan dan bekerja (Zilanawala 2016). Kerja-kerja perawatan dan domestik seperti sudah tidak dapat dipisahkan dari kerja perempuan. Tanggung jawab untuk ketahanan pangan keluarga, ketersediaan air bersih, kesehatan keluarga, dan fasilitas lainnya untuk memenuhi kebutuhan keluarga diberikan kepada perempuan. Selain itu, tanggung jawab perempuan tidak hanya pada suami dan anaknya saja, tetapi juga mengasuh orang tua atau orang lanjut usia dalam keluarga.

Layanan kesehatan keluarga sering kali bergantung kepada kerja perawatan tak berupah yang dilakukan perempuan – dianggap dapat memperkuat kekeluargaan dan rasa keibuan. Hal ini mengasumsikan bahwa perempuan atau ibulah yang paling bertanggung jawab dalam merawat baik untuk keluarga dan masyarakat (Jakimow et al. 2019). Oleh karena itu, kerja perawatan tak berupah perempuan terkadang menghambat kerja-kerja berupah perempuan hingga mengeksklusi perempuan dari pasar tenaga kerja. Perempuan adalah sumber daya manusia primer dalam sebuah keluarga dan keluarga merupakan unit primer bagi reproduksi sosial. Kontribusi perempuan di bidang non-ekonomi dalam keluarga lebih besar dibandingkan suaminya karena peran-peran domestik sesuai konstruksi gender, seperti mengurus suami, anak, mengatur rumah tangga, baik sebelum dan setelah bekerja (Tjandraningsih 2018).

Dalam kerja reproduksi, perempuan memiliki banyak

waktu untuk bekerja namun perolehan pendapatan perempuan lebih kecil daripada laki-laki. Penggunaan waktu perempuan bergantung pada norma sosial yang membentuk keluarga dan memengaruhi keseimbangan kerja perawatan dalam rumah tangga (Charmes 2022). Waktu perempuan untuk bekerja, belajar, waktu istirahat, merawat diri sendiri sebagai kebutuhan dan waktu luang semuanya merupakan bentuk konstruksi dan mendorong perempuan untuk lebih berkomitmen pada kerja tak berupah dan kerja perawatan.

Komitmen tinggi perempuan dalam melakukan kerja reproduksi telah menentukan kesejahteraan yang lain. Melalui kerja perawatannya, perempuan memberikan nilai lebih yang tersembunyi pada kerja-kerja berupah. Perempuan menopang seluruh kebutuhan rumah tangga demi kerja berupah atas kontrol kapitalisme (Felt & Sinclair 1992). Hanya saja, kerja-kerja perawatan ini belum menjadi kerja yang diakui. Padahal, kerja perawatan juga memiliki kerentanan kerja yang sama seperti kerja berupah lainnya. Kerentanan pekerja perawatan dapat terjadi pada aspek fisik, psikis, dan ekonomi, bahkan seksual. Kerentanan semakin diperparah dengan tidak adanya regulasi yang jelas terkait perlindungan pada pekerja perawatan (*care workers*), seperti jaminan sosial, regulasi upah, jaminan kesehatan, dan lainnya. Akhirnya, pekerjaan reproduktif juga pekerjaan inheren perempuan yang menguntungkan dunia patriarki (Irawaty 2017).

Pembagian kerja tak seimbang dalam keluarga menyebabkan perempuan menanggung pekerjaan domestik dan perawatan. Domestikasi perempuan menunjukkan bahwa upaya subordinasi telah dimulai sejak dalam institusi keluarga. Perempuan menjadi identik dengan kepedulian, perawatan, pengasuhan, dan kekeluargaan. Sementara, beban perempuan di lingkungan sosial terletak pada keterlibatan perempuan dalam kegiatan-kegiatan organik masyarakat, seperti arisan, ritual budaya dan agama, serta lainnya yang juga sering kali dibebankan kepada perempuan seperti menyiapkan makanan dalam satu hari penuh yang menghabiskan waktu. Khususnya perempuan yang hidup di pedesaan dengan solidaritas masyarakat yang tinggi. Ketiga beban kerja perempuan berjalan dalam waktu yang sama. Karenanya, perempuan memiliki beban kerja berlebih dalam berbagai ruang kerjanya khususnya pada beban perawatan dan pengasuhan. Kerja berlebih ini juga menghambat perempuan mengakses sumber daya ekonomi dan peluang kerja berupah.

Dalam perspektif SRT, pekerja perawatan disebut

sebagai *the shadow of slavery*. Perbudakan ini menyebabkan kerja berlebih bahkan ganda terhadap perempuan yang menjauhkan perempuan dari kesejahteraan. Hal ini juga membuat perempuan dalam menghabiskan waktunya hanya untuk bekerja, baik untuk keluarga, sosial, produksi, dan reproduksi, dan tidak memiliki waktu luang untuk meningkatkan pengetahuannya, seperti belajar ataupun diskusi. Berbeda dengan laki-laki yang masih memiliki waktu luang untuk belajar dan berdiskusi dengan kelompoknya. Perempuan memiliki waktu bekerja yang relatif lebih lama daripada laki-laki namun memiliki kesejahteraan yang relatif lebih rendah dari laki-laki.

Perempuan dalam Jerat Kapitalisme

Perempuan mengalami ketertindasan sejak era perbudakan hingga kapitalisme. Dari era perbudakan hingga kapitalisme membuat individu memegang kendali atas kehidupan orang lain karena kepemilikan sumber daya atau modal. Engels menjelaskan penindasan perempuan juga sejalan dengan konsep hak milik pribadi dan keluarga dalam sejarah perkembangan corak produksi masyarakat (Engels & Untermann 2021). Corak produksi dengan adanya akumulasi modal membuat keluarga harus menurunkan kekayaannya atau modal ke anak laki-laki yang nantinya akan membuat keluarga baru. Perempuan nantinya akan menjadi bagian keluarga yang dipimpin oleh suami atau bapaknya. Inilah yang membuat perempuan menjadi properti (hak milik pribadi) suaminya atau bapaknya sebagai upaya proses reproduksi sosial. Engels menjelaskan bahwa perempuan mengalami ketertindasan dalam proses akumulasi kapital karena perempuan menjadi hak milik. Akibatnya, perempuan tidak memiliki kesempatan yang setara dalam pembagian kerja. Di era perbudakan, perempuan dijadikan hak milik keluarga sebagai budak tenaga kerja pertanian dan pemuas nafsu. Di era kapitalisme, perempuan dijadikan hak milik kelas borjuasi sebagai tenaga kerja dan reproduksi tenaga kerja.

Patriarki juga dimanfaatkan oleh sistem kapitalisme untuk menekan biaya produksi agar mendapatkan keuntungan yang lebih (Ferguson 2020). Kapitalisme dan patriarki menjadi dua elemen yang berkelindan satu sama lain. Hal ini juga dibedakan dari upah perempuan lebih rendah, jenis kerja, dan kesempatan kerja. Nilai kerja perempuan dikurangi atau direduksi karena faktor biologisnya, seperti menstruasi, hamil, melahirkan, dan menyusui (Rahayu 2017). Seperti dalam

praktiknya, cuti untuk menstruasi, hamil, melahirkan, dan menyusui dipersulit oleh pemilik pabrik. Ketika perempuan sedang menstruasi, sering kali harus tetap bekerja karena sulitnya mendapatkan cuti. Apabila tidak sanggup bekerja, maka akan memilih bolos kerja dengan potongan upah. Cuti hamil pun diberikan hanya satu bulan (Mailoa 2022). Akibatnya, sering kali pekerja perempuan ketika memiliki kandungan atau sedang hamil mengundurkan diri tanpa mendapatkan pesangon atau bahkan mengalami keguguran ketika sedang bekerja.

Sistem kapitalisme enggan memberikan upah kepada pekerja perempuan yang cuti karena tidak melakukan kerja produksi yang menguntungkan mereka. Ketika tidak melakukan pekerjaan produksi komoditas pabrik karena cuti, maka tidak akan dianggap oleh sistem kapitalisme dan tidak diberikan upah. Akibatnya, pekerjaan keperawatan ketika pekerja perempuan melahirkan dan menyusui menjadi tanggung jawab perempuan itu sendiri tanpa adanya keterlibatan pemilik pabrik. Adapun pilihan lain ketika keluar dari pabrik adalah menjadi pekerja rumahan (*home based worker*) yang bekerja untuk pabrik dan melakukan kegiatan produksi dari rumah agar tidak meninggalkan kerja keperawatan dan pengasuhan. Namun, pekerja rumahan tidak tercakup dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja sehingga mereka menjadi rentan tidak mendapatkan jaminan kerja layak dan aman. Kerentanan ini dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang buruk, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang tidak memadai, serta tidak adanya perlindungan dan jaminan sosial bagi pekerja rumahan perempuan (Rifyana 2019), seperti penyimpanan alat kerja yang berbahaya seperti mudah terbakar dan beracun yang diletakkan di rumah pekerja yang bisa saja dimainkan oleh anak-anak.

Pada akhirnya, kapitalisme memanfaatkan sistem patriarki untuk akumulasi kapital sebagai keuntungan mereka dengan cara tidak memberikan hak kepada pekerja perempuan dalam melakukan kerja perawatan atau *care work*. Namun di sisi lain, kerja perawatan juga dijadikan keuntungan sistem kapitalisme sebagai mesin produksi tenaga kerja. Hal ini sangat berkaitan dengan kondisi perempuan baik secara fisik, psikis, maupun sosial termasuk pada ekonomi perempuan yang semakin rentan. Perempuan menjadi subjek yang dihimpit oleh kapitalisme dari berbagai sisi. Perempuan seharusnya mendapatkan hak cuti untuk

haid dan melahirkan dengan tetap diupah baik dari pabrik langsung atau disubsidi oleh negara sehingga perempuan tetap mendapatkan penghasilan ketika melakukan kerja perawatan. Hal tersebut sebagai upaya perempuan tetap mendapatkan penghasilan ketika melakukan pekerjaan perawatan.

Kerja Keperawatan yang Tak Dianggap

Tujuan utama kapitalisme adalah akumulasi kapital. Dalam proses akumulasi kapital, kapitalisme menggunakan strategi akumulasi primitif untuk mentransformasi sistem sosial feodal ke kapitalisme. Akumulasi primitif membuat petani sebagai pemilik tanah (alat produksi di era feodalisme) dirampas oleh para kelas borjuasi (Marx 2006). Akumulasi primitif ini membuat kelas borjuasi dapat menguasai tanah (alat produksi) dan membuat petani, nelayan, masyarakat adat yang dirampas alat produksinya menjadi tenaga kerja bagi kelas borjuasi. Namun bagi Silvia Federici, akumulasi primitif juga berkaitan dengan perempuan. Perempuan dirampas kontrol tubuhnya oleh kapitalisme untuk tujuan menciptakan tenaga kerja bagi kapitalis yang pada akhirnya perempuan tidak mendapatkan kebebasan dan hidup dalam belenggu kontrol tubuh oleh kapitalisme.

Perampasan atas tubuh perempuan oleh kapitalisme menjadikan perempuan hidup dalam ketertindasan. Federici menyampaikan tiga bentuk perampasan atas tubuh perempuan (Federici 2009). *Pertama*, pembagian kerja berbasis gender yang meletakkan kerja dan fungsi reproduksi perempuan ke dalam reproduksi tenaga kerja. *Kedua*, pembentukan tatanan patriarki baru berdasarkan pada eksklusi perempuan dari kerja upahan dan subordinasi dari laki-laki. *Ketiga*, kontrol atas tubuh berupa mekanisasi tubuh perempuan bagi produksi tenaga kerja baru. Pembagian kerja berbasis gender ini membuat perempuan akhirnya dibatasi bekerja pada hal-hal yang berkaitan dengan reproduksi tenaga kerja saja. Sementara itu, kerja reproduksi tidak dimasukkan dalam pekerjaan yang mendapatkan upah dan tidak dianggap sebagai suatu pekerjaan. Padahal pekerjaan reproduksi menjadi hal yang penting bagi akumulasi kapital karena melahirkan tenaga-tenaga kerja baru untuk kapitalisme.

Tenaga kerja menjadi keuntungan sendiri bagi kapitalisme. Perempuan sangat berperan penting dalam menciptakan tenaga kerja sehingga pada pertengahan abad ke-16 pemerintahan di Eropa menerapkan hukuman bagi perempuan yang melakukan kontrasepsi, aborsi, dan bagi yang

mandul. Perempuan tidak diperbolehkan menahan laju pertumbuhan tenaga kerja. Populasi yang besar menjadikan sumber kekayaan sosial bagi kapitalisme. Di era kapitalisme awal, tenaga kerja sangat memengaruhi kekayaan kelas borjuasi sehingga dengan cara apa pun produksi tenaga kerja tidak boleh dihentikan. Ini juga membuktikan bahwa perempuan sangat dikontrol oleh negara dan dijadikan sebagai pelayan untuk kapitalisme dengan tujuan akumulasi kapital.

Perempuan tidak hanya dijadikan sebagai objek yang dijadikan sebagai produksi tenaga kerja, melainkan juga merawat tenaga kerja dan tidak berupah. Perempuan baik sebagai anak maupun istri dalam patriarki diharuskan melakukan pekerjaan domestik atau rumah. Perempuan melakukan pekerjaan membersihkan rumah dan menyiapkan kebutuhan ayah atau suami setelah dan sebelum bekerja di pabrik. Perempuan melakukan pelayanan kepada ayah atau suaminya, seperti membuatnya makanan, teh atau kopi, mencuci pakaiannya, dan merawatnya apabila sakit. Secara tidak langsung, yang dilakukan perempuan adalah merawat tenaga kerja pemilik modal. Namun, perempuan tidak mendapatkan timbal balik upah apa pun dari pemilik modal, padahal mereka sudah merawat tenaga kerja mereka. Kerja-kerja perawatan tenaga kerja pun akhirnya tidak dianggap sebagai keterlibatan produksi pabrik dan tidak perlu diberikan upah dalam sistem kapitalisme.

Dalam sistem kapitalisme, hanya produksi dalam pabrik yang dianggap sebagai aktivitas menciptakan nilai guna dan nilai tukar. Komoditas pabrik yang bisa dijual memiliki nilai guna diciptakan oleh tenaga kerja yang mayoritas adalah laki-laki di era kapitalisme awal. Perempuan dipaksa berada di rumah untuk menciptakan dan merawat tenaga kerja tetapi dinilai tidak memiliki nilai dari sudut pandang ekonomi dan tidak dikategorikan sebagai kerja (Federici 2009). Hal ini membuat perempuan tidak memiliki sumber daya apa pun karena tidak pernah mendapatkan upah dari hasil kerja perawatan mereka atas tenaga kerja yang berupa keluarganya. Kondisi ini pada akhirnya membuat perempuan berada di bawah laki-laki karena perbedaan akses modal dan akibatnya patriarki tidak pernah padam.

Semakin berkembangnya kapitalisme juga membuat perempuan bisa masuk dalam ranah publik untuk melakukan pekerjaan pabrik. Catatan International Labor Organization (ILO) pada tahun 2022 menjelaskan industri garmen di Indonesia

didominasi oleh perempuan (ILO 2022). Fenomena ini menunjukkan bahwa di era ini, perempuan Indonesia bisa menjadi tenaga kerja seperti laki-laki. Kendati demikian, masih dari hasil catatan ILO (2022), menjelaskan bahwa buruh perempuan juga mengalami kesenjangan upah dan ketimpangan dalam kariernya. Perempuan bekerja pun tidak sepenuhnya menunjukkan indikasi bahwa perempuan berdaya dan memiliki kebebasan. Dalam masyarakat kapitalis, didapati bahwa perempuan bekerja dikarenakan tidak mencukupinya penghasilan suami untuk kebutuhan keluarganya. Ironisnya, perempuan tidak hanya dituntut terlibat dalam kerja produksi namun tetap melakukan reproduksi dalam keluarganya termasuk kerja perawatan tak berupah.

Situasi perempuan bekerja sebagai pekerja keperawatan tidaklah tunggal. Ada juga keluarga yang memiliki penghasilan memadai memilih menyewa Pekerja Rumah Tangga (PRT) untuk melakukan kerja perawatan. Namun, ketika menyewa PRT sebuah keluarga harus memberikan upah kepadanya yang diambil dari kantong pribadi dari hasil kerja keluarga yang menyewanya. Keluarga harus mengeluarkan biaya tambahan untuk membayar PRT yang melakukan kerja perawatan untuk merawat tenaga kerja dan menopang kapitalisme. Artinya, walaupun perempuan tidak melakukan kerja perawatan untuk keluarganya dan bisa menyewa PRT, tapi tetap masih menanggung kerja perawatan itu sendiri yang diambil dari kantong pribadi untuk menyewa PRT.

Perempuan dalam Kerja Keperawatan dan Kerja Produksi

Kerja perempuan dalam merawat dan menciptakan tenaga kerja pada akhirnya adalah untuk mempersiapkan komoditas tenaga kerja bagi kapitalis. Di situasi kapitalisme patriarkis, perempuan tidak bisa dilepaskan dari kerja-kerja perawatan yang memiliki arti memproduksi dan melakukan perawatan tenaga kerja untuk kapitalisme. Ditambah perempuan bekerja juga tidak menghilangkan penindasan mereka, justru beban mereka bertambah. Perempuan melakukan kerja produksi dan kerja perawatan tak berupah untuk kepentingan kapitalisme, tetapi tidak mendapatkan timbal balik.

Kondisi perempuan yang semakin ditindas oleh kapitalisme inilah yang membuat perempuan semakin hari semakin mengalami kesulitan. Bagi perempuan, bisa saja mereka hanya melakukan kerja perawatan dan reproduksi saja. Namun, hal tersebut mengharuskan

perempuan mencari suami yang memiliki modal besar dan akhirnya tunduk kepada suaminya karena modal dipegang oleh suaminya. Hal ini juga mengkhawatirkan perempuan apabila suaminya melakukan perselingkuhan atau hal yang semena-mena terhadap dirinya, tetapi tidak bisa meminta cerai atau melawan. Perselingkuhan juga terjadi ketika salah satu pihak bergantung kepada pasangannya (Munsch 2015). Apabila meminta cerai, maka akan membuat perempuan hidup tanpa modal sama sekali yang pada akhirnya juga harus melakukan kerja produksi. Dalam penelitian yang dipaparkan di *The Conversation*, menyebutkan juga perempuan pascaberceraai memiliki kesulitan keuangan lebih tinggi dibandingkan laki-laki (Hitchings & Douglas 2023). Hal tersebut karena perempuan juga harus melakukan kerja perawatan. Hal ini lah pada akhirnya membuat perempuan menolak bergantung karena ketakutan diselingkuhi ataupun dicerai membuat mereka harus melakukan kerja produksi.

Kerja produksi juga akan menyita banyak waktu perempuan. Sejak pagi sebelum matahari terbit harus melakukan kerja perawatan seperti memasak dan mencuci. Selanjutnya, dari pagi sampai sore bahkan menjelang malam melakukan kerja produksi di bawah kelas pemilik modal. Setelah pulang pun, lanjut melakukan kerja keperawatan tak berupah dan reproduksi di waktu senggang. Hal ini membuat perempuan benar-benar hidup dalam kontrol kapitalisme. Mereka tidak bisa bebas dan setiap waktu harus bekerja untuk kepentingan kapitalisme itu sendiri. Kekhawatiran-kekhawatiran inilah yang kemudian berpeluang membuat perempuan memutuskan untuk menunda pernikahan karena kerja perawatan dalam rumah tangga, beban kerja berlebih, dan himpitan ekonomi. Tidak ada distribusi peran kerja dalam keluarga antara laki-laki dan perempuan.

Perempuan mengalami ketidakadilan gender dalam kerja produksi dan kerja perawatan. Distribusi kerja perawatan lebih dibebankan kepada perempuan sehingga hal ini juga memengaruhi bagaimana perempuan sulit dalam mengakses kerja-kerja produksi —dan ini tidak sesuai dengan kerangka 5R ILO. Apabila berada dalam kerja produksi berupah, perempuan juga tetap melakukan kerja perawatan. Hal yang paling memberatkan ialah apabila kerja-kerja produksi menghabiskan waktu yang sangat lama melalui skema lembur yang tiada henti. Otomatis waktu istirahat perempuan juga akan semakin sedikit karena kerja produksi yang lama dan harus melakukan

kerja perawatan tak berubah di rumah sepuluh kerja. Perempuan mengalami ketertindasan karena distribusi kerja yang tidak adil dan waktu kerja yang sangat lama. Hal tersebut tidak bisa dilepaskan dari skema kapitalisme yang bertanggung jawab karena menggunakan kerja-kerja lembur kepada para buruhnya, termasuk buruh perempuan dan memanfaatkan sistem patriarki yang membuat perempuan tetap harus menanggung kerja perawatan tak berubah.

Kapitalisme Menciptakan *Waithood*

Perempuan muda di Indonesia terutama di perkotaan memahami masalah yang mereka alami dalam situasi kapitalisme patriarkis. Perempuan muda di perkotaan lebih memiliki akses pendidikan dibandingkan di pedesaan (Lisnasari 2023). Hal ini membuat perempuan di perkotaan dapat belajar mengenai problem yang mereka rasakan. Namun, pemahaman ini menciptakan ketakutan sekaligus upaya dari perempuan untuk tetap bertahan dalam himpitan kapitalisme yang patriarkis dengan cara menunda pernikahan. Dilansir dari Kumparan, dua psikolog Dian Wisnuwardhani dan Reynitta Poerwito menjelaskan pemuda-pemudi memiliki ketakutan atas finansial, sosial, dan konflik ketika akan menikah (Ramadhan 2023). Bagaimana perempuan sudah memiliki imajinasi terhadap situasi pernikahannya baik dalam ekonomi, tanggung jawab sosial, seperti kerja perawatan, bahkan konflik yang akan terjadi.

Perempuan juga berada dalam bayang-bayang kebutuhan hidup yang semakin tinggi. Sering kali perempuan berperan penting dalam mengelola keuangan keluarga. Kebutuhan perempuan muda saat ini pun semakin tinggi, seperti rumah, baju, makan, *make up*, dan lain sebagainya untuk menunjang hidupnya. Kebutuhan biaya pernikahan dan merawat anak juga sangat tinggi. Bagi perempuan, hal ini jelas akan menggambarkan ketika berkeluarga maka juga harus bekerja keras untuk mendapatkan upah yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya serta menjamin kerja perawatan dan pengasuhan untuk keluarganya.

Sejumlah kajian menunjukkan bahwa perempuan menikah akan melakukan kerja keperawatan dan sering kali menyebabkan perempuan tidak bekerja. Dari survei Badan Pusat Statistik tahun 2023, menjelaskan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan hanya 54,42 persen sedangkan laki-laki 83,98 persen. Hal tersebut membuktikan bahwa masih banyak perempuan yang belum bekerja. Hal

tersebut dikarenakan kondisi patriarki yang membuat perempuan harus melakukan kerja-kerja keperawatan tak berubah. Perempuan ketika melahirkan sering kali keluar dari tempat kerja karena sulitnya cuti melahirkan. Dalam merawat anak terlebih menyusui hanya bisa dilakukan oleh perempuan. Kondisi ini akhirnya membuat laki-laki yang bekerja secara tunggal dan perempuan sangat berharap kepada upah yang didapat oleh suaminya nanti.

Perempuan yang sangat bergantung kepada upah suami sangat rawan dengan relasi kuasa oleh suaminya karena merasa suami yang menghidupi keluarga dan dapat mengontrol istrinya (Cameron 2014). Hal ini yang pada akhirnya membuat perempuan berpikir panjang untuk berkeluarga dan muncul fenomena *Waithood*. Mereka menunda untuk menikah dan berkeluarga karena ingin mencari kestabilan ekonomi terlebih dahulu agar tidak bergantung kepada suaminya (Wulandari 2023). Singerman, pencetus konsep *waithood* juga menjelaskan bahwa menunda pernikahan dan melahirkan ditunda karena faktor ekonomi dan politik seperti lapangan pekerjaan yang tidak memadai sehingga membuat kaum muda melakukan *waithood* (Singerman 2007). Dalam konteks perempuan, sering kali juga menunda pernikahan untuk mengejar pendidikan dan karier. Bisa disimpulkan, *waithood* sendiri adalah tahapan menunggu untuk berfokus kepada menunda pernikahan dan memiliki anak karena kebutuhan ekonomi yang tinggi.

Waithood mulai berkembang di Indonesia. Mahasiswa di Yogyakarta lebih memilih pendidikan dan pekerjaan dibandingkan menikah (Hasan 2019). Adapun di tahun 2017, Badan Pusat Statistik menunjukkan tingkat kebahagiaan orang yang sendiri (belum/tidak menikah) lebih tinggi dibandingkan mereka yang telah menikah, terutama kaum perempuan (Andita 2017). Apabila mengacu kepada definisi Singerman (2007), maka perempuan akan fokus kepada pendidikan dan kariernya. Dalam era kapitalisme, pendidikan dan karier menjadi hal yang penting. Meningkatkan pendidikan juga berarti meningkatkan standar hidupnya, dengan harapan bisa mendapatkan pekerjaan yang lebih layak sehingga kariernya menjadi lebih baik dan masalah atas ekonomi bisa terjawab di kemudian hari karena pendidikan dan kariernya yang tinggi.

Perempuan memiliki beban kerja produksi dan kerja keperawatan sekaligus. Inilah yang menjadi alasan perempuan melakukan *waithood* (Kara & Mullings 2023). Kebutuhan ekonomi yang tinggi, seperti rumah, biaya sekolah anak, dan sebagainya dari tahun ke

tahun juga mengalami kenaikan. Artinya, pemuda membutuhkan ekonomi yang stabil untuk kehidupan ke depannya. Namun, sulitnya lapangan pekerjaan yang layak juga menjadi ancaman sehingga harus berfokus dan meningkatkan status pendidikan dan karier agar dapat hidup dengan ekonomi layak. Pada akhirnya, dengan kondisi yang berat inilah, membuat perempuan memilih pilihan hidup *waithood*.

Waithood sendiri adalah pilihan hidup yang bersifat individual. Salah satu hal yang dilakukan oleh kapitalisme dalam masyarakat di aspek kebudayaan ialah penyelesaian masalah secara individual. Kapitalisme membuat narasi agar masalah-masalah yang terjadi atau dialami oleh masyarakat bisa diselesaikan oleh diri sendiri, salah satunya perempuan yang memilih *waithood*. *Waithood* sendiri juga sering diindikasikan dengan kebudayaan Barat. Barat sudah sangat lama dikenal dengan sistem kapitalismenya yang menekan segala pemecahan masalah pada individu dan hal ini membuat sistem kapitalisme lepas tanggung jawab. *Waithood* juga sebagai upaya para perempuan dalam mengatasi ketakutan dirinya pada kegagalan dalam berumah tangga. Kegagalan ini juga sering terjadi terutama di era *late capitalism*. Kapitalisme sudah ikut campur masuk ke dalam kebudayaan dan tingkah laku individu (Durham 2021) tanpa disadari. Dalam konteks ekonomi, biaya kehidupan tinggi dan sulitnya lapangan kerja juga tidak bisa dilepaskan dari sistem ekonomi saat ini. Kapitalisme akan membuat kesenjangan hidup di antara masyarakat karena distribusi alat produksi yang hanya dimiliki segelintir orang saja. Akibatnya, kekayaan hanya dimiliki oleh segelintir kelompok dan kondisi harga pasar serta lapangan kerja berada di tangan mereka. Hal ini menunjukkan *waithood* muncul karena adanya situasi kapitalisme yang sudah membuat perempuan khawatir atas hidupnya baik karena konteks sosial patriarki dan ekonomi serta sekaligus menciptakan pilihan hidup secara individual.

Pilihan *waithood* sendiri juga bukan tanpa konsekuensi bagi perempuan. Konteks patriarki yang masih sangat kuat, menggambarkan bahwa perempuan harus memiliki suami. Stigma negatif masih mengiringi perempuan yang tidak menikah seperti "perawan tua" (Mustikasari 2018). Usaha perempuan dalam melakukan *waithood* pun justru menimbulkan pengembangan makna kekerasan gender yang belum berhenti (Musahwi et al. 2022). Jadi, dalam memutuskan untuk menunda pernikahan pun, perempuan dalam posisi rentan mengalami

stigmatisasi dari masyarakat. Stigmatisasi merupakan kekerasan psikis terhadap perempuan yang dapat berdampak pada kekerasan lainnya.

Bagi negara, fenomena *waithood* ini juga bisa berdampak pada terjadinya resesi seks. Resesi seks akan membuat para tenaga kerja produktif di beberapa tahun mendatang mengalami beban yang lebih berat karena berkurangnya tenaga kerja baru. Bagi kapitalisme, potensi berkurangnya tenaga kerja merupakan hambatan proses produksi. Kerja reproduksi harus tetap berlanjut agar produksi tenaga kerja produktif sebagai calon tenaga kerja terus berjalan. Karenanya, menurut negara, *waithood* juga menjadi fenomena yang perlu diseriuseri. Maka, menikah ataupun tidak, pada akhirnya menjadi keputusan yang sebenarnya didorong oleh sistem kapitalisme secara tidak langsung. Dalam hal ini, *waithood* juga termasuk keputusan yang diciptakan diam-diam oleh sistem kapitalisme. Melalui beban kerja produksi dan perawatan tak berupah yang sering kali bebaskan kepada perempuan serta kesulitan akses lapangan pekerjaan yang layak membuat perempuan memilih untuk menunggu untuk menikah dan memiliki anak. *Waithood* tidak hanya mencakup penundaan aspirasi pemuda dalam mengejar tujuan pendidikan dan karier, namun juga menggarisbawahi sifat gender dari ekspektasi keluarga dan masyarakat (Inhorn & Smith-Hefner 2021). Aspek *waithood* ini mencerminkan kesenjangan gender karena perempuan sering kali mengalami beban ganda. Konsep *waithood* bukan sekadar penundaan dalam mencapai tonggak masa dewasa tradisional namun juga sangat terkait dengan struktur ekspektasi gender dan pekerjaan perawatan tidak berupah yang menghadirkan tantangan dan implikasi sosial yang kompleks.

Penutup

Situasi kapitalisme patriarki menempatkan perempuan pada posisi rentan untuk melakukan kerja produksi dan kerja perawatan tak berupah sebagai kerja reproduksi sosial. Penindasan perempuan sangat berkaitan dengan ketimpangan kepemilikan modal baik dari keluarga dan juga sistem sosial yang menghasilkan diferensiasi kelas. Penindasan perempuan terjadi melalui perampasan tubuh yang secara biologis dapat melahirkan anak dan memproduksi tenaga kerja. Hal ini membuat perempuan menjadi subjek menciptakan, mengasuh, dan merawat anak untuk menjadi tenaga kerja bagi kapitalisme.

Kerja-kerja perawatan tidak dianggap oleh

kapitalisme karena tidak menghasilkan komoditasnya. Pada akhirnya, perempuan walaupun membantu kapitalisme dalam menjaga dan merawat tenaga kerja, mereka tidak pernah dianggap dan tidak mendapatkan upah. Dengan tidak memiliki akses modal berupa upah ini, akhirnya akan membuat perempuan bergantung kepada suaminya dan membuat perempuan tidak bisa bebas dari dominasi suaminya.

Dampak pengabaian kerja perawatan dan berupah namun dibebankan pada perempuan memunculkan fenomena *waithood* yang menjadi penundaan pernikahan dengan alasan ekonomi. Perempuan Indonesia berfokus pada karier dan pendidikan untuk mendapatkan kehidupan ekonomi yang lebih baik. *Waithood* muncul karena adanya opresi kapitalisme yang membuat perempuan menjalani pilihan hidup tersebut. Didukung oleh kondisi kerja produksi yang bias gender, kerja perawatan tak berubah yang identik dengan perempuan, serta realitas sosial yang membutuhkan biaya hidup tinggi dan sulitnya lapangan pekerjaan. Situasi ini mengalienasi perempuan dari kerja produksi—akibat tuntutan pada kerja perawatan tak berubah.

Perempuan perlu melakukan gerakan yang menuntut pengakuan atas kerja perawatan. Tuntutan ini sejalan dengan kerangka kerja 5R ILO yang memberikan pengakuan hingga jaminan menyeluruh bagi penyelenggaraan kerja perawatan, terutama penghargaan bagi perempuan yang telah melakukan kerja perawatan. Ini termasuk kesadaran pembagian kerja rumah sebagai pendukung kerja produksi—tidak lagi dibebankan hanya pada perempuan. Dengan demikian, maka kemunculan *waithood* sebagai alasan ekonomi dapat direduksi. Perempuan dapat menjadi tenaga kerja perawatan untuk keluarganya dan tetap diupah dan diberikan jaminan kesehatan dan perlindungan oleh negara ataupun kapitalis.

Daftar Pustaka

Andita, L. 2017. "Generasi Milenial Cenderung Menunda Pernikahan", *femina.co.id*, diakses pada 30 Oktober 2023 pukul 22.03 WIB, di <https://www.femina.co.id/sex-relationship/generasi-millennial-cenderung-menunda-pernikahan>.

Badan Pusat Statistik (BPS). 2022. "Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin (Persen), 2020--2022", diakses pada 15 November 2023, di <https://pagaralamkota.bps.go.id/indicator/6/384/1/tingkat-partisipasi-angkatan-kerja-menurut-jenis-kelamin.html>.

Badan Pusat Statistik (BPS). 2023. "Jumlah Penduduk Berumur 10 Tahun ke Atas menurut Kelompok Umur, Jenis Kelamin, dan Status Perkawinan, INDONESIA, 2022", diakses pada 17 November 2023, di

<https://sensus.bps.go.id/topik/tabular/sp2022/193/0/0>.

Bhattacharya, T., Fraser, N., Mohandesi, S., & Teitelman, E. 2017. *Social Reproduction Theory, Remapping Class, Recentering Oppression*. Pluto Press: London

Charmes, J. 2022. "Variety and Change of Patterns in the Gender Balance between Unpaid Care-Work, Paid Work and Free Time across the World and over Time: A Measure of Wellbeing?" *Wellbeing, Space and Society*, Vol. 3(February). DOI: 10.1016/j.wss.2022.100081.

Cameron, P. 2014. *Relationship Problems and Money: Women Talk about Financial Abuse*. WIREWomen's Information: West Melbourne.

Chisholm, J. F. 1999. "The Sandwich Generation", *Journal of Social Distress and the Homeless*, Vol. 8(3), hlm. 177--191. <https://doi.org/10.1023/A:1021368826791>.

Duffy, M., Albelda, R., & Hammonds, C. 2013. "Counting Care Work: The Empirical and Policy Applications of Care Theory", *Social Problems*, Vol. 60(2), hlm. 145--67. DOI: 10.1525/sp.2013.11051.

Day, C. & Evans, R. 2015. "Caring Responsibilities, Change and Transitions in Young People's Family Lives in Zambia", *Journal of Comparative Family Studies*, Vol. 46(1), hlm. 137--52, diakses pada 17 November 2023, di <https://www.jstor.org/stable/43613105>.

Durham, D. 2021. "Adulthood and Waiting: Doing, Feeling and Being in Late Capitalism", *Sosyoloji Dergisi*, Issue 41-42, hlm. 1--23, diakses pada 17 November, di <https://dergipark.org.tr/en/pub/sosder/issue/65879/1028091>.

Elson, D. 2017. "Recognize, Reduce, and Redistribute Unpaid Care Work: How to Close the Gender Gap", *New Labor Forum*, Vol. 26(2), hlm. 52--61. DOI: 10.1177/1095796017700135.

Engels, F. & Untermann, E. 2021. "The Origin of The Family, Private Property and The State", *Politics and Kinship: A Reader*, Vol. 217(23). DOI: 10.4324/9781003003595-17.

Federici, S. 2009. *Caliban and The Witch; Women, The Body and Primitive Accumulation*. Third edit. Autonomedia: New York.

Federici, S. 2020. *Beyond the Periphery of the Skin: Rethinking, Remaking, and Reclaiming the Body in Contemporary Capitalism*. PM press: New York.

Felt, L. F. & Sinclair, P. R. 1992. "'Everyone Does It': Unpaid Work in a Rural Peripheral Region", *Work, Employment & Society*, Vol. 6(1), hlm. 43--64. <https://doi.org/10.1177/095001709261003>.

Ferguson, S. 2020. *Women and Work; Feminism, Labour, and Social Reproduction*. edited by F. Publication. Pluto Press: New York.

Fernandes, M., Lupo, L., Benya, A., Dedeoğlu, S., Mezzadri, A., & Prügl, E. 2023. "Social Reproduction, Women's Labour and Systems of Life: A Conversation", *Dialogues in Human Geography*. doi: 10.1177/20438206231177072.

Hasan, A. M. 2019. "Waithood' & Mengapa Jomblo Usia 30-an Kini Jadi Fenomena Global", diakses pada 30 Oktober 2023 pukul 21.30 WIB, di <https://tirto.id/waithood-mengapa-jomblo-usia-30-an-kini-jadi-fenomena-global-dd5V>.

Hitchings, E. & Douglas, G. 2023. "Many Divorcees end up with nothing or only Debt after Divorce – New Study", *The Conversation*, diakses pada 22 November 2023 pukul 07.56 WIB, di <https://theconversation.com/many-divorcees-end-up-with-nothing-or>

only-debt-after-divorce-new-study-216665.

Inhorn, M. C. & Smith-Hefner, N. C. 2021. *Waithood; Gender, Education, and Global Delay in Marriage and Childbearing*. Berghahn: New York.

International Labour Organization (ILO). 2019. *Care Work and Care Jobs for The Future of Decent Work*. ILO: Geneva.

International Labour Organization (ILO). 2022. "Pernyataan Sikap Hari Perempuan Internasional 2022 - Industri Garmen Indonesia Perangi Ketidaksetaraan Gender dan Berdayakan Pekerja Perempuan", diakses pada tanggal 30 Oktober 2023 pukul 16.25 WIB, di https://www.ilo.org/jakarta/info/public/pr/WCMS_839061/lang-en/index.htm.

Irawaty, D. 2017. "Pekerja Rumah Tangga di Antara Paradoks Politik Gender dan Politik Developmentalisme: Studi Kasus dari Indonesia Era Orde Baru", *Jurnal Perempuan*, Vol. 22(3), hlm. 4–5. DOI: <https://doi.org/10.34309/jp.v22i3.193>.

Jakimow, T., Dewi, K. H., & Siahaan, A. Y. 2019. "The Ethics of Social Care in Indonesia: Women's Perspectives on Care in Politics, Development and Policy", *Asian Studies Review*, Vol. 43(2), hlm. 276. DOI: 10.1080/10357823.2019.1586830.

Kara, H. & Mullings, B. 2023. "Navigating Wait Space in Uncertain Times: Young Women and Precarious Labour in Turkey", *Antipode*, Vol. 55(4), hlm. 1047--1067. <https://doi.org/10.1111/anti.12880>.

Larastiti, C. 2020. "Sagu dan Krisis Reproduksi Sosial Orang Kaiso", *Jurnal Wacana Transformasi Sosial*, Vol. 38.

Lightman, N. & Kevins, A. 2021. "'Women's Work': Welfare State Spending and the Gendered and Classed Dimensions of Unpaid Care", *Gender and Society*, Vol. 35(5), hlm. 778–805. DOI: 10.1177/08912432211038695.

Lisnasari, A. 2023. "Pendidikan bagi Perempuan di Pedesaan masih sangat Rendah dan Timpang - Bagaimana Solusinya?", *the Conversation*, diakses pada 22 November 2023 pukul 09.36 WIB, di <https://theconversation.com/pendidikan-bagi-perempuan-di-pedesaan-masih-sangat-rendah-dan-timpang-bagaimana-solusinya-202747>.

Marx, K. 2006. *Kapital Vol. 1*. Hasta Mitra: Bogor.

Mailoa, M. 2022. "Realita Cuti Melahirkan Ibu Pekerja", *news.detik.com*, diakses pada 30 Oktober 2023 pukul 13.23 WIB, di <https://news.detik.com/x/detail/intermeso/20220626/Realita-Cuti-Melahirkan-Ibu-Pekerja/>.

Munsch, C. L. 2015. "Her Support, His Support: Money, Masculinity, and Marital Infidelity", *American Sociological Review*, Vol 80(3). DOI: 10.1177/0003122415579989.

Mustikasari, W. 2018. *Menunda Pernikahan, sebuah Pilihan Hidup Perempuan Masa Kini*. Universitas Gajah Mada: Yogyakarta.

Musahwi, M., Anika, M. Z., & Pitriyani, P. 2022. "Fenomena Resesi

Seks di Indonesia (Studi Gender Tren 'Waithood' pada Perempuan Milenial)", *Equalita: Jurnal Studi Gender dan Anak*, Vol. 4(2), hlm. 204–220. DOI: 10.24235/equalita.v4i2.12905.

Polivka, L. J. 2017. "Women and the Crisis of Care in the United States", *Generations*, Vol. 41(4), hlm. 29–35, diakses pada 17 November 2023, di <https://claupeppercenter.fsu.edu/women-and-the-crisis-of-care-in-the-united-states/>.

Rahayu, R. I. 2017. "Di Mana Situs Penindasan Perempuan dalam Kapitalisme? Eksplorasi Marxisme dalam Reproduksi Tenaga Kerja", *Indoprogress*, diakses pada 15 November 2023, di <https://indoprogress.com/2017/03/dimana-situs-penindasan-perempuan-dalam-kapitalisme-eksplorasi-marxisme-dalam-reproduksi-tenaga-kerja/>.

Ramadhan, A. 2022. "Banyak Pemuda Menunda Nikah, Kenapa Sih?", *kumparan.com*, diakses pada 22 November 2023 pukul 09.26 WIB, di <https://kumparan.com/kumparannews/banyak-pemuda-menunda-nikah-kenapa-sih-1zWqux1b13r/full>.

Rifyana, E. P. 2019. "The Vulnerability of Occupational Health of Women Home Workers: A Study in Labor-Intensive Industries in Penjaringan, North Jakarta", *Jurnal Perempuan*, Vol. 24(3), hlm. 177--192, diakses pada 15 November 2023, di <https://indonesianfeministjournal.org/index.php/IFJ/article/view/347/317>.

Sinambela, N. M. 2023. "Upah Pekerja Rumah Tangga di RI Minim, Hanya Sekitar Rp 800 ribu - Rp 1,5 Juta", *kumparan.com*, diakses pada 15 November 2023, di <https://kumparan.com/kumparanbisnis/upah-pekerja-rumah-tangga-di-ri-minim-hanya-sekitar-rp-800-ribu-rp-1-5-juta-1zh0RVDVvUM>.

Singerman, D. 2007. "The Economic Imperatives of Marriage: Emerging Practices and Identities among Youth in the Middle East", *Middle East Youth Initiative Working Paper*, No. 6. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1087433>.

Thieme, T. A. 2018. "The Hustle Economy: Informality, Uncertainty and the Geographies of Getting By", *Progress in Human Geography*, Vol. 42(4), hlm. 529–48. DOI: 10.1177/0309132517690039.

Tjandraningsih, I. 2018. "Working, Housekeeping and Organizing: The Patriarchal System in Three Women's Living Spaces", *Jurnal Perempuan*, Vol. 23(4), hlm. 227. DOI: 10.34309/jp.v23i4.273.

Utomo, A. J. 2018. "Revisiting the Trends of Female Labour Force Participation in Indonesia", *Jurnal Perempuan*, Vol. 23(4), hlm. 249. DOI: <https://doi.org/10.34309/jp.v23i4.274>.

Wulandari, R. 2023. "Waithood: Tren Penundaan Pernikahan pada Perempuan di Sulawesi Selatan", *Emik*, Vol. 6(1), hlm. 52–67. <https://doi.org/10.46918/emik.v6i1.1712>.

Zilanawala, A. 2016. "Women's Time Poverty and Family Structure: Differences by Parenthood and Employment", *Journal of Family Issues*, Vol. 37(3), hlm. 369. DOI: 10.1177/0192513X14542432.

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

Abby Gina Boang Manalu¹ & Iqraa Runi Aprilia²

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

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

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

Abstract

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

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

Abstrak

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

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

Pendahuluan

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

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

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

Sumber: Sakernas/BPS

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

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

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

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

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

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

Metode Penelitian

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

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

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

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

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

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

Tabel 2. Identitas dan Keterangan Narasumber

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

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

Feminisme: Mengenal dan Mengurai Dimensi Gender Kerja Perawatan

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Kebijakan Afirmatif yang Ramah Keluarga

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

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

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

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

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

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

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

Tabel 3. Pasal Bermasalah dalam RUU KIA

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

Sumber: Diolah oleh penulis berdasarkan draft RUU KIA 2022

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Maskulinitas dan Tanggung Jawab Pengasuhan oleh Laki-Laki

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Penutup

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Daftar Pustaka

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(Endnotes)

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

Jurnal Perempuan Edisi 114, Vol. 28 No. 1,
Edisi 115, Vol. 28 No. 2, Edisi 116, Vol. 28 No. 3,

April 2023

Hak Kesehatan Seksual dan Reproduksi & Keadilan Gender

Agustus 2023

Partisipasi Politik Perempuan dan Kelompok Muda dalam Demokrasi Indonesia

Desember 2023

Kerja dan Ekonomi Perawatan

Indeks

A

Accessibility 151
Acceptability 151
Aborsi 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 62, 64, 69, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 264
aborsi aman 2, 25, 27, 30, 31, 34, 35, 49, 52, 53, 73, 65, 77, 78, 79, 80, 82, 83, 84, 85
aborsi tidak aman 3, 6, 8, 8, 9, 26, 29, 30, 31, 49, 52, 55, 58, 63, 73, 74, 77, 78, 79, 84
aborsi legal 52, 56, 57, 73, 74, 75, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84
Abortion and the Politics of Motherhoods 51
advokasi dan jejaring komunitas pemuda 175
Affect 175, 247
Ageisme 87, 125, 133, 136, 137, 140, 141, 145, 181
Agensi 51, 75, 81, 92, 101, 107, 108, 109, 117, 118, 119, 121, 129, 130, 149, 152, 153, 155, 281, 282
Agroekosistem 12, 19, 21
Ain't I A Woman? 139
AJI 165
Akademi Paradigta 109, 110, 111
Aksi kolektif 105
aktivis perempuan muda 117, 130, 175, 176, 179, 182, 184, 186, 187
aktivisme feminis 73, 82, 144, 185
alat kontrasepsi 2, 4, 10, 34, 64, 65, 66, 67, 69, 166
Aliansi Laki-Laki Baru (ALB) 167, 172, 275, 280, 281
Angka Kelahiran Hidup (AKH) 53
Angka Kematian Balita (AKABA) 62
Angka Kematian Bayi (AKB) 62
Angka Kematian Ibu (AKI) 7, 30, 31, 49, 53, 62, 276
Angka Keterpilihan Perempuan dalam Pemilu DPR 134
Antara News 140
Aparatur Penegak Hukum (APH) 29
ARROW 52
asbabul wurud 28

asbabun nuzul 28

Asia Pacific (Incheon Strategy) 154
Asian Development Bank (ADB) 105
Asosiasi Persepatuan Indonesia (APRISINDO) 208
Aspirator Vakum Manual (AVM) 34
asuransi sosial 189
Availability 151, 189

B

Badan Kesehatan Dunia (WHO) 31, 34, 39, 44, 49, 74, 77, 140, 150, 155
Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) 155
Badan Pengawas Pemilu (Bawaslu) 133
Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan (BPJS) 194, 195, 220, 224
Badan Permusyawaratan Desa (BPD) 109
Badan Pengawasan Obat dan Minuman (POM) 34
Badan Pusat Statistik (BPS) 7, 31, 62, 63, 136, 150, 196, 237, 257, 271
Badan Pusat Statistik Kalimantan Barat 223
Badan Usaha Milik Negara (BUMN) 194
Bagaimana produksi sepatu beroperasi di tiga pabrik di Provinsi Banten 205, 212
Bank Dunia 107
Basis Data Samsara 31
BBC News 150
Berita HWDI 154, 155
Better Work 198, 206
Better Work Indonesia 198
BeWithYou 180
BKKBN 18, 63
Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment 138
body positivity 180, 185
BUMDes 109, 110
Bunga Partisipasi 119, 126, 127
buruh perempuan 197, 217, 219, 220, 221, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 230, 265

C

Capaian Kehadiran/Keterwakilan Perempuan di Jabatan/
Lembaga Negara dalam Persentase 139
Care Work and Care Jobs for the future of Decent Work 237,
253
Catatan Tahunan (Catahu) 25, 28, 118, 161
Center for International Forestry Research (CIFOR) 220
Center for Reproductive Rights 52
Ceria Indonesia 180, 181, 186
Cerita Aktivistis Perempuan Muda 179
CHOICE 119, 126, 127, 128
CIA 52
CNN Indonesia 88
Contraceptive Prevalence Rate (CPR) 34
Convention for the Elimination of All Forms of
Discrimination Against Women (CEDAW) 5, 57,
74, 124, 163, 190
Covid-19 112, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157,
158, 195, 213, 235, 236, 247, 248, 249
CREHPA 58, 59
criminal justice system 120
crisis of care 208
*Critique de la raison dialectique (Critique of Dialectical
Reason)* 177
Critical Legal Studies 3
cuti ayah 254, 271, 273, 274, 275, 277, 278, 279
CWI 118
Cyberactivism 182

D

Databoks.katadata.co.id 135
Data klien PKBI 31
Data Terpadu Kesejahteraan Sosial (DTKS) 156
Descriptive Participation 87
Detik News 162
Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) 87, 88, 89, 93, 94, 95, 96,
118, 119, 122, 123, 134, 135, 141, 143, 145, 161,
162, 163, 165, 168, 169, 170, 171, 172, 239, 240,
251
Welle, D 38
Dinas Kesehatan Kabupaten Merauke 64
Diskusi Pararel Kerja Perawatan Berkeadilan Gender 250
Divisi Reformasi Hukum dan Kebijakan Komnas
Perempuan 119
dokumen Rencana Strategis 2020-2024 252
Domain Disiplin 138
Domain Hegemonik 138, 139
Domain Interpersonal 138
Domain Struktural 138
DPR RI 88, 94, 161, 162, 165, 168, 169, 170, 171, 172, 239,
251
dpr.go.id 134
DUHAM 57, 74, 238
dukun jawa 14, 17, 18, 20

E

Ekologi politik feminis 19, 20

Ekonomi Perawatan 221, 224, 230, 235, 237, 244, 247,
248, 250, 251
ekonomi politik feminis 217, 219, 221
Eksekutif SIHA 64
Eksplorasi 1, 5, 6, 8, 9, 11, 12, 20, 26, 29, 41, 78, 91, 97,
163, 164, 222, 223, 235, 236, 241, 242, 243, 245,
246, 261
engaging with the state 164, 171
Estimating the incidence of induced abortion in Java 30
*Equal Power Now, Girls, Young Women & Political
Participation* 178
equalizing participation 90

F

Fahmina 120, 166, 167
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia
(FKM UI) 34
Federasi Serikat PEKKA 107
feminist jurisprudence 237
Female Labour Force Participation (FLFP) 271
Feminist Legal Perspective 1
Feminist Political Ecology 19
Feminist Theory: From Margin to Center 273
FGD 28, 30, 74, 75, 76, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 175, 178,
179, 180, 183, 187, 210, 220, 224, 225, 226, 228
Fikih Aborsi 31
focus group discussion (FGD) 175, 178, 186
forming dan managing alliances 164
Forum Anak Kabupaten Bogor 181, 185
Forum Pembela Islam (FPI) 162
Forum Darim Bersatu (Forimber) 15
Forum untuk Perempuan, Hukum dan Pembangunan
(FWLD) 52
framing dan claiming 163

G

Gender 2, 5, 12, 13, 19, 20, 25, 38, 40, 41, 44, 45, 46, 51,
61, 62, 63, 65, 66, 68, 70, 71, 73, 75, 76, 81, 83,
88, 89, 90, 93, 95, 98, 99, 101, 102, 104, 111, 112,
113, 115, 117, 120, 121, 124, 125, 126, 127, 129,
130, 153, 158, 140, 143, 144, 145, 149, 151, 158,
161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170,
171, 172, 175, 176, 177, 178, 179, 182, 183, 184,
185, 189, 190, 191, 192, 195, 196, 199, 200, 203,
205, 206, 207, 210, 211, 214, 217, 221, 222, 224,
228, 229, 230, 235, 237, 238, 239, 241, 247, 248,
249, 250, 251, 252, 253, 254, 255, 259, 260, 261,
262, 264, 266, 267, 271, 272, 273, 274, 275, 277,
279, 280, 281, 282
Gender Equality Policy (GEP) 163
gender harmony 251
*Gender in The Mirror: Cultural Imagery and Women's
Agency* 129
Generasi Milenial 87, 88, 89, 91, 98
Generasi Z 87, 88, 89, 98
GERAK Perempuan 123
Gerwani 117

Global Corruption Barometer 143
Global Gender Gap Index 241
Global Justice Centre 55
Grandparenting 17
 Guttmacher Institute 2, 8, 30, 53
 G20 235, 239

H

hak asasi manusia (HAM) 13, 30, 52, 53, 73, 86
 Hak Kesehatan Seksual dan Reproduksi (HKSR) 13, 14, 18, 19
 Hak Maternitas 189, 190, 196, 197, 198, 200, 201, 203
 hak perlindungan disabilitas dari bencana 149, 150
 Hari Perempuan Internasional 136, 137, 143, 144
 Hasil Analisis Model Partisipasi Perempuan Muda 128
 hermeneutika 28
hidden transcripts 63
 Hierarki Keterwakilan Politik 97
 Himpunan Perempuan Penyandang Disabilitas Indonesia (HWDI) 149
 Himpunan Wanita Penyandang Cacat Indonesia (HWPCI) 154
 HIV/AIDS 18, 61, 62, 64, 65, 67, 68,
 HKSR 12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 61, 62, 63, 65, 67
 Hollaback Jakarta 119, 123
 hukum pidana lama 4
 hukum tentang aborsi 49, 59
 16 Hari Anti Kekerasan Terhadap Perempuan (16 HAKTP) 124, 162

I

ICPD 13, 74
 Identitas dan Keterangan Narasumber 273
 Identitas Perempuan Muda sebagai Irisan dari Identitas Perempuan dan Pemuda 144
 ideologi gender 90
 imperialisme budaya 41
 Indeks Kesehatan Reproduksi Remaja (IKRRI) 62
 Indeks Pembangunan Kesehatan Masyarakat (IPKM) 62, 71
 Indonesia 1, 2, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 21, 22, 23, 27, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 43, 44, 45, 46, 47, 49, 50, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 62, 63, 64, 66, 68, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 84, 85, 86
 Indonesia.go.id 235, 245
Indonesia Corruption Watch (ICW) 150
Indonesia Judicial Research Society (IJRS) 169
 industri *textile, garment, shoes, and leather* (TGSL) 206
 INFID 169
 Inspektur Ketenagakerjaan Provinsi Banten 206
International Conference of Labour Statisticians (ICLS) 196
 International Labour Organization (ILO) 71
 Institut Kapal Perempuan 117
 Institute for Criminal Justice Reform (ICJR) 50
 Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 9 Tahun 2000 mengenai Pengarusutamaan Gender (PUG) 175
Integrationist 90
 integritas tubuh 45, 49, 56, 58

interest-based approach 50
 Interim Constitution 52
Interpretative Phenomenological Analysis (IPA) 37, 39
 Interseksionalitas 71, 73, 75, 76, 78, 82, 84, 85
intrinsic value-based perspectives 50
 Investing in Women 192, 193, 202, 203
Is Multiculturalism Bad for Women? 44, 46

J

Jakarta Feminist 119, 122, 123, 124, 126
 Jakartafeminist.com 122, 131
 Jakarta Open Data 150, 160
 Jalal al-Din 35
 Jane Collective 82
 Jaringan Masyarakat Sipil (JMS) 161, 163, 165, 172, 173
 Jaringan Masyarakat Sipil Untuk Advokasi UU TPKS 163
 Jaringan Nasional Advokasi Pekerja Rumah Tangga (Jala PRT) 236
 Jaringan Pekerja Rumah Indonesia (JPRI) 208, 214
 Jenis Layanan 81
 jihad jempol 50, 51
judicial review 90, 141, 145
juridical representation 145

K

Kalyanamitra 167
 Kantor Tenaga Kerja Kota Tangerang 208
 Kapitalisme 208, 209, 210, 215
 Karang Taruna 112
 Karakteristik Subjek Penelitian 119
 Karakteristik informan dalam penelitian di Kampung Darim 14
 Kasus Kekerasan Seksual Terhadap Perempuan 8
 keadilan reproduktif 2, 73, 74, 75, 76, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85
 Keberagaman Isu dan Hambatan yang Menyertai 180
 kebijakan afirmatif 89, 95, 96, 175, 176
 kedaruratan medis 6, 7, 9
 kebijakan ramah keluarga 271, 273, 275
 kehamilan tidak diinginkan (KTD) ix, 26, 31, 49, 61, 63
 Kekerasan Berbasis Gender *Online* (KBGO) 127, 135
 Kekerasan Ekonomi 205, 209, 210
 kekerasan seksual 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 33, 34, 35, 36, 45, 51, 54, 56, 57, 58, 65, 71, 79, 83, 86, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 129, 144, 156, 161, 162, 163, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 180, 185
 kelompok swadaya 104
 Kemenkes 38, 44, 46, 62, 64, 83
 Kemenkes RI 38, 46
 Kemenkumham 7, 10, 59, 71, 72
 KemenPPPA 53, 59
 Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia (KPPPA) 45
 Kementerian Pemuda dan Olahraga 142, 146
 Kementerian Perindustrian 232
 Kementerian Ketenagakerjaan 208

- Kementerian Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah 197
kementerian sosial 156, 158
Kepesertaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan,
2018-2023 194, 195
Kerangka Analisis Gender 207
Kerangka Berpikir 136
Kerangka Kebijakan terkait Kerja Perawatan oleh ILO 253
Kerangka Kerja 5R 241, 243, 268
Kerja Aktivisme HKSR 81, 83
kerja pemeliharaan 247, 250
kerja perawatan 191, 192, 193, 194, 196, 200, 202, 205,
206, 207, 208, 209, 210, 211, 213, 214, 217, 219,
220, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229,
230, 235, 236, 237, 238, 241, 242, 244, 245, 247,
248, 249, 250, 252, 253, 254, 255, 257, 258, 259,
260, 261, 262, 263, 264, 265, 266, 267, 268, 271,
272, 273, 274, 275, 276, 277, 278, 279, 280, 281,
282
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) 205, 220, 225,
226, 229, 232
kesehatan reproduksi 1, 6, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 18,
19, 20, 21, 22, 25, 33, 34, 35, 39, 46, 47, 50, 52,
55, 57, 58, 59, 61, 62, 63, 65, 67, 69, 70, 77, 78,
84, 86
kewargaan Inklusif 9, 149, 152, 153, 157, 158
KLIK PEKKA 107, 109, 110
Klitoridektomi 40
Koalisi Kesehatan Seksual dan Reproduksi Indonesia
(KSRI) 30, 35
Koalisi Masyarakat Sipil Anti Kekerasan Seksual
(KOMPAS) 123
Koalisi Perempuan 105, 115, 156, 165
Koalisi Perempuan Indonesia (KPI) 105, 115, 156
Koalisi Rakyat untuk Kedaulatan Pangan (KRKP) 12
Koalisi Ruang Publik Aman (KRPA) 124, 169
Komisi Pemilihan Umum (KPU) 87, 133, 136, 175
Komnas HAM 13, 22
Komnas Perempuan 25, 26, 28, 29, 36, 38, 42, 45, 46, 63,
86, 107, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 135, 139,
156, 161, 208, 236
Kompas 10, 35
Komunitas Iteung Menggugat 119
Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (KSBSI) 212,
215, 273
Konferensi Jenewa 238
Konsumsi Minyak Nabati Global Berdasarkan Jenis
Minyak Nabati (juta metrik ton) 218
Konferensi Perempuan Keempat di Beijing pada tahun
1995 39
Kongres Ulama Perempuan Indonesia (KUPI) 32
Konsep Perwakilan 89
kontraktarianisme 50, 53
Kovenan Internasional Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan
Budaya 239
Konvensi ILO Nomor 102 tentang standar minimal
jaminan sosial 198
Konvensi ILO Nomor 156 tentang Pekerja yang Memiliki
Tanggungjawab Keluarga 210, 230
Konvensi ILO Nomor 183 tentang Perlindungan
Maternitas 199
Konvensi ILO No. 189 tentang Pekerjaan yang Layak Bagi
Pekerja Rumah Tangga 238, 239, 243
konvensi Hak Perempuan di Ohio tahun 1951 139
Korps Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII)
Putri 119
Kriminalisasi Aborsi 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 84, 85
Kriminalisasi Aborsi dan Situasi Perempuan dengan KTD
78
KUHP baru 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9
KUHP lama 53, 56, 77
Kumparan 266, 269
- L**
Lajnah Fatwa Syabakah Islamiyah 34
Laki-Laki Sebagai Sekutu Gerakan Perempuan 170, 173
Lakpesdam PCNU 105
Laporan Halaqah KUPI 28, 29, 30, 32, 34, 36
Laporan Sistem Informasi HIV AIDS (SIHA) 64
Laporan Situasi Kependudukan Dunia Tahun 2022 1
Laporan Statista 135
Laporan Tahunan PEKKA 109
Layanan Aborsi 8, 27, 30, 31, 34, 35, 36
LBH Asosiasi Perempuan Indonesia untuk Keadilan
(APIK) 151
LBH Jakarta 151, 155, 156, 160
LBK (Layanan Berbasis Komunitas) 82
lensa 5R 213
Lentera Sintas Indonesia 55
Liputan 6 140, 146
Luas Areal yang Diperlukan Untuk Produksi 1
Ton Minyak 219
- M**
Mahkamah Agung 3
Mahkamah Agung Nepal 52
Mahkamah Konstitusi (MK) 141
Majelis Ulama Indonesia (MUI) 162
Manfaat Pemberdayaan Perempuan 106
maqashid al syari'ah 27
Marginalisasi 41, 43, 46
Maskulinitas 74
Maternal Mortality Rate (MMR) 34
matriks dominasi viii, 133, 136, 137, 138
Media Indonesia 162, 173
Menjaga Jiwa Perempuan dari Bahaya Kehamilan Akibat
Perkosaan 36
Men's Pathways to Involvement in Anti-Violence Works 171
metodologi penelitian feminis 118
Milieudefensie 223, 232
Motivasi Penggerak Para Aktivistis 179
Multikulturalisme 37, 39, 40, 44, 45, 47
#MeToo 162
- N**
National Policy on Domestic Workers 244
Nepal 49, 50, 52, 53, 56, 57, 58, 59, 60
Nifas 14, 17, 18
Non-Consensual Intimate Image 183

O

obsessive compulsive disorder (OCD) 29
 ODHA 64
online feminism 144
 Opal Communication 273
 Opresi 37, 38, 39, 41, 42, 43, 46, 80, 84, 179, 261, 268
 orang asli Papua (OAP) 62, 63, 64, 69
 Orde Baru 62, 88
 organisasi masyarakat sipil (OMS) 75, 85, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 11, 112, 113, 248, 273, 275, 282
 organisasi penyandang disabilitas (OPD) 151, 154, 155
 Otoritas Tubuh 79, 80
 Oxfam 247, 248, 249, 250, 253

P

paid care 250
paid maternity leave 190
 Pair Australian Indonesia 160
 Papua 61, 62, 63, 64, 75, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 94
 paradigma konstruktivisme 13
 Partai Demokrat 91, 95, 141
 Partai Garuda 240, 243
 Partai Golkar 89, 91, 95
 Partai NasDem 92, 93, 170
 Partai Kebangkitan Bangsa (PKB) 89, 90, 91, 92, 95, 170
 partai politik 88, 89, 90, 91, 93, 94, 95, 98, 99, 129, 134, 141, 145, 165, 175
 Partai Solidaritas Indonesia (PSI) 89, 90, 91
 Partisipasi 63, 76, 82, 83, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 97, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 118, 119, 122, 123, 125, 126, 127, 128, 130, 145, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 157, 158, 159, 162, 175, 176, 177, 180, 181, 187, 189, 190, 191, 192, 193, 198, 200, 206, 214, 219, 228, 229, 230, 235, 241, 243, 248, 249, 253, 254, 255, 260, 266, 271, 272, 273, 275, 281
 partisipasi ekonomi perempuan 189
 Partisipasi Orang Muda yang Bermakna (POMB) 126, 127
 partisipasi politik perempuan muda 175
 partisipasi politik perempuan 102, 103, 104, 105, 109
 Pasal 463 KUHP Baru 2, 3, 4, 6, 8, 9
 Pasal Bermasalah dalam RUU KIA 276
 PBB 13, 39
 pekerjaan reproduktif 208, 262
 pekerja rumah tangga 93, 121, 208, 209, 210, 235, 236, 237, 238, 239, 240, 242, 244, 24, 249, 250, 255, 259, 260, 265, 280
 Pekerja yang Keluar dari Pekerjaannya dalam 12 Terakhir data 2021 (%) 194
 pemberdayaan politik kolektif 102, 106
 pemberdayaan perempuan 35, 45, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 142, 154, 177, 183, 186, 244, 249, 250, 251, 252, 255, 279
 pemberdayaan ekonomi 107, 276
 pemberdayaan sosial 107
 pemberdayaan politik 102, 106, 107, 109, 110, 111, 112, 113, 243
 Pemilu Legislatif 2024 95
 Pemuda 15, 99, 105, 129, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 166, 257, 258, 259, 266, 267
 Pemuda Muhammadiyah 140
 Pemuda Pancasila 140
 pendekatan kualitatif 13, 28, 39, 152, 259, 272
 Pengadilan Negeri Muara Bulian 3, 5
 Pengalaman Pemuda sebagai Korban Kekerasan Seksual (%) 139
 Pengarusutamaan Gender (PUG) 62, 89, 90 98, 175
 Pengaturan Aborsi di Indonesia 54, 57, 58
 Pengawas pemilihan umum (panwaslu) 138
 Peningkatan Kursi Perempuan dan Kursi DPR 135
 Penyakit Akibat Kerja (PAK) 205
 penyandang disabilitas 82, 84, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 180, 200
 Penyelenggaraan Kebijakan Aborsi Aman, Bermutu, dan Bertanggung Jawab sesuai dengan UU Kesehatan di Indonesia 84
 Pelukaan Genitalia Perempuan (P2GP) 38, 42, 45
 Peran OMS Perempuan dalam Pemberdayaan Politik Kolektif Perempuan 106
 peran Yayasan PEKKA di Desa Batangan Kabupaten Bangkalan 106
 Peraturan Gubernur DKI Jakarta Nomor 33 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) 150
 Peraturan Kepala Badan Nasional Penanggulangan Bencana (Perka BNPB) Nomor 14 Tahun 2014 tentang Penanganan, Perlindungan, dan Partisipasi Penyandang Disabilitas dalam Penanggulangan Bencana 151
 Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 6 Tahun 2014 44, 46
 Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 1636 Tahun 2010 44
 Peraturan Nomor 7 Tahun 2013 Pasal 27 oleh Komisi Pemilihan Umum 94
 Perbandingan Anggota Muda & Tua DPR Hasil Pemilu 2019 (%) 134
 Perbandingan Jumlah Perempuan dan Lelaki Anggota DPR 2014-2019 Pelaku Korupsi 143
 Perbandingan Tarif HK dan Penghasilan Buruh Perempuan Bagian Perawatan Perkebunan 225
 Perbandingan Usia (Tahun) Ketua Umum Organisasi Pemuda 140
 Perbandingan Usia (Tahun) Ketua Partai Politik DPR Berdasar Tahun Lahir dan Tahun Pemilu 2024 141
 Perbandingan Usia (Tahun) Menteri Kepemudaan Berdasar Tahun Lahir dan Tahun Awal Menjabat 142
 Perbandingan Usia (Tahun) Menteri Pemberdayaan Perempuan Berdasar Tahun Lahir dan Tahun Awal Menjabat 142
 Perburuhan 223, 224, 227, 228, 229, 230, 235, 237, 239
 Perda Nomor 4 Tahun 2022 tentang Pelaksanaan Penghormatan, Perlindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas 157

- Perempuan 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 117, 118, 119, 120, 121, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 156, 157, 158, 159, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 175, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 183, 184, 185, 186, 187, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 213, 214, 219, 220, 221, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 230, 235, 236, 237, 238, 239, 241, 242, 243, 244, 245, 247, 248, 249, 250, 251, 252, 253, 254, 255, 258, 259, 260, 261, 262, 263, 264, 265, 266, 267, 268, 271, 272, 273, 274, 275, 276, 277, 278, 279, 280, 281, 282
- Perempuan korban perkosaan 32, 33, 57, 84
- Perempuan Mahardhika Yogyakarta 120
- Perempuan Mahardhika 123, 199
- perempuan muda 16, 18, 62, 63, 65, 67, 69, 70, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 95, 96, 98, 118, 119, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 135, 136, 144, 176, 177, 179, 181, 182, 183, 184, 185, 186, 187, 266
- perempuan pekerja pabrik 208, 209, 214
- perempuan pekerja rumahan 209, 210, 211, 212, 213, 214
- perempuan pembela hak asasi manusia (PPHAM) 126
- performativitas 281, 282
- Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) 119, 120
- perkawinan anak (perempuan) 62,
- perkebunan kelapa sawit 217, 220, 221, 223, 224, 226, 228, 230
- perkebunan sawit monokultur 221, 229
- Perkembangan Luas Areal dan Produksi Perkebunan Sawit Indonesia 218
- Perkembangan Skema Jaminan Sosial Ketenagakerjaan 195
- Perkosaan 5, 6, 7, 8, 9, 10, 26, 27, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 40, 54, 55, 57, 64, 73, 74, 77, 78, 79, 80, 83, 84, 85, 126, 162
- perlindungan maternitas 190, 191, 194, 196, 197, 198, 200, 211, 230
- Perlindungan Hak Maternitas dalam UU Ketenagakerjaan 197
- Permen PPPA Nomor 5 Tahun 2015 tentang Penyediaan sarana kerja yang responsif gender dan peduli anak di Tempat Kerja 252
- Permen PPPA Nomor 12 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Kabupaten Kota Layak Anak 252
- Perpres Nomor 25 Tahun 2021 tentang Kebijakan Kabupaten/Kota Layak Anak 252
- Perpu Nomor 1 Tahun 2022 tentang Pemilu 94
- Persentase Pengguna Media Sosial Berdasarkan Kelompok Usia (Tahun) dan Gender 135
- persimpangan antara tradisi dan modernitas mengenai Pemotongan/Pelukaan Genitalia Perempuan (P2GP) 38, 42
- perspektif hukum feminis 2, 3, 4, 7
- Pew Research Center 258
- pictorial representation 145
- Pilihan (Choice) 107, 108, 113
- PIMS Triwulan III 64
- PKBI 13, 31, 53, 77
- PKK 82, 109, 112,
- PKPU (Peraturan KPU) Nomor 20 Tahun 2018 94
- PKPU Nomor 10 Tahun 2023 tentang Kuota Calon Legislatif Perempuan 98
- Plan International Indonesia 88, 178
- Politik Pengakuan 38, 39, 43, 46
- politik harapan 136, 137, 143, 144, 145
- Posisi tawar 4, 20, 65, 91, 102, 106, 110, 111, 227
- Posyandu 20, 14, 18, 20, 109
- powerlessness 41, 42, 46
- practical gender interest 90
- Praxis Feminis 75, 81, 83, 84
- Presentasi Produksi Minyak Sawit terhadap Produksi Minyak Sawit Dunia Tahun 2023 218
- Produksi Minyak Sawit Mentah Berdasarkan Provinsi Tahun 2021 223
- program KOMPAK 109, 110, 112
- Prolegnas 169, 239
- Proporsi pekerja perempuan dan laki-laki di sektor formal dan informal di Indonesia 2021 (%) 193
- Proporsi pekerja perempuan dan laki-laki yang menjadi peserta Jaminan Ketenagakerjaan Di Indonesia 2021 196
- Proses Pemberdayaan Politik 111
- Prospera 192
- pro-choice* 50, 51, 76
- pro-life* 50, 51, 53
- program KB 62
- prolaps uterus* 52
- PT JAMSOSTEK 194, 195
- Publikasi Webinar 167
- Pusat Studi Kesehatan 53
- Putusan Pengadilan Negeri Rangkasbitung 3, 4
- Putusan Pengadilan Tinggi Jambi 3, 5, 9
- Puskesmas 14, 18, 19, 20, 77, 78
- putting out system* (POS) 209

Q

- Qanun Jinayat 30
- QS. Al-Isra' 32
- QS. Al-Ahqaf 33
- QS. Al-Ahzab 32
- QS. Luqman 33
- Quality* 151
- Qura'n and Women 28

R

Rancangan Undang-Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak (RUU KIA) 199, 251, 275
Reduction 213, 214, 219, 259
 Recognition 214, 219, 224, 225, 230, 237, 241, 245, 253, 259
 Reformasi 62, 96, 98, 119, 123, 142, 163, 165, 169, 239, 250
 representasi politik 158, 178
 Republika 156
 Rancangan Undang-Undang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga (RUU PPRT) 93, 239
 Rencana Aksi Nasional Hak Asasi Manusia (RAN HAM) 154
 Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 241
 Reward 214, 219, 237, 241, 242, 243, 245, 253, 254, 259
 Redistribusi 157, 199, 241, 242, 253, 272, 273, 274, 275, 277, 279, 281, 282
 Representation 145, 219, 237, 241, 243, 245, 253, 259
 reproduksi sosial 40, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 213, 214, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 226, 227, 228, 229, 230, 242, 258, 259, 260, 261, 262, 263, 267
 Republic Act No. 10381 239
 resesi seks 267
 rumahpemilu.org 143
 RUU PPRT 236, 237, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 245

S

sandwich generation 258
Safe Motherhood and Reproductive Health Act, 2018 50, 58
 Samsara 31
 SAPA Institut 124
 Sawit Watch 220
 SDGs 44, 101, 251, 252, 253
 SDKI 63
 Sekutu 163, 164, 165, 167, 168, 169, 171, 172
 Seks bebas 64, 69
 Seksualitas 32, 38, 40, 42, 45, 51, 56, 62, 63, 64, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 77, 80, 118, 178, 274
self-reflexive 62, 63
 serialitas gender 177
 Serialitas Pengetahuan Aktivis Perempuan Muda 185
 serikat pekerja mitra 208
Sexdugram 180, 181, 185
sexual differences 90
Sexual Politics 27
Shoes in Silence 162
Shops and Commercial Establishment Act 1953 244
 sistem pangan 12, 15, 18, 19, 20, 21
 Sister Song 76
Social Justice Warrior (SJW) 125, 126
 Social Reproduction Theory 259, 260
 Solidaritas 82, 83, 84, 90, 91, 92, 113, 139, 153, 154, 158, 177, 182, 184, 187, 190, 214, 230, 262
Some Men Feminist Allies and the Movement to End Violence Against Women 164
 sosio-legal 237
 SRS Litbangkes tahun 2016 7

State Youth Sukabumi 180, 181
 Standar Internasional Ketenagakerjaan 190
 Stanford Encyclopedia of Philosophy 59
strategic gender interest 90
 strategi advokasi 128
 Statista 135, 218
 Studi Kuantitatif Barometer Kesetaraan Gender 169
 Stunting 31, 62, 276
 Sunat Perempuan 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46
 SUPAS 7, 31
Substantive Representation 87
Suffragette 139
supervisory care 193
 Surat Edaran Dirjen Bina Kesehatan Departemen Kesehatan Republik Indonesia dengan Nomor HK 00.07.1.31047a tentang larangan medikalisasi sunat perempuan bagi petugas kesehatan 44
 survei Kementerian Kesehatan tahun 2015 9
 Survei Pengalaman Hidup Perempuan Nasional (SPHPN) 2016 161
Sustainable Development Goals (SDGs) 44, 101, 251, 252, 253
Syarah Qawaid al Fiqhiyah 36

T

Tahap Pemberdayaan Perempuan 110
 Tantangan Pemberdayaan Perempuan 103
 Tantangan pemenuhan otoritas & pilihan perempuan untuk aborsi pada situasi KTD 80
 Tempo 227
 Tempo.co 140
theatrical representation 145
The ASEAN Comprehensive Framework on Care Economy 247
The Conversation 265
The Feminism Book 144
 The Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) 190, 278
The Privileged Allies 164
 The State of the World's Father's Report 280
Time Use Survey 192
 The Right to an Abortion for Girls and Women Raped in Armed Conflict 55
 The United Nations Population Fund (UNFPA) 1, 74, 135, 139, 151, 152
 Tingkat partisipasi angkatan kerja di Indonesia berdasarkan gender dalam 5 tahun terakhir 271
 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Berdasarkan Gender, 2019-2021 192
 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) 191, 192, 200, 260, 266, 271, 272, 282
 Tingkat Partisipasi Kerja Berdasarkan Gender dan Usia, 2021 (%) 192
 Tirto.id 141
 TNP2K 191
 Tokenisme 127, 128
Total Fertility Rates (TRFs) 258
 Trade Union Rights Centre (TURC) 210, 214

transformasi gender 248, 250, 253, 254
Transparency International Indonesia 143
Transisi Berkeadilan di Industri Kelapa Sawit Indonesia
220
triple burden 262

U

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia
tahun 1945 37, 134, 145, 239
Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP lama) 53
Undang-Undang Informasi dan Transaksi Elektronik (UU
ITE) 125, 126
Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang
Perkawinan 7, 250, 255, 272
Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kitab
Undang-Undang Hukum Pidana 27, 56
Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa 101
Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pilkada
137
Undang-Undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta 211,
263
Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2003 mengenai
Pemilu Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan
Perwakilan Daerah, dan Dewan Perwakilan
Rakyat Daerah 93, 94, 175
Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak
Pidana Kekerasan Seksual 2, 26, 176
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang
Ketenagakerjaan (UU ketenagakerjaan) 197,
198, 199, 214, 239, 241, 277
Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang
Pengesahan Konvensi Hak Penyandang
Disabilitas (CRPD) 154
Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang
Kesehatan 2, 6, 53, 73, 77
Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak
Asasi Manusia 239
Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem
Jaminan Sosial Nasional (SJSN) 194, 195
Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2009 tentang
Kepemudaan 133, 137
Undang-Undang Nomor 52 Tahun 2009 tentang
Perkembangan Kependudukan dan
Pembangunan Keluarga 251, 275
Undang-Undang Keselamatan Ibu dan Hak Kesehatan
Reproduksi diberlakukan pada tahun 2018 52
Undang-Undang Otonomi Khusus (Otsus) No. 21 Tahun
2001 61
Undang-Undang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (UU
TPKS) 27, 30, 34, 35, 83, 117, 118, 119, 121, 122,
123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 162, 163,
165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 176
undoing gender 280
UNESCAP 190
UNFPA 1, 74, 135, 139, 151, 152
UNICEF 38, 190, 196
Unit Pelayanan Rujukan (UPR) 28
United Nations Convention on the Rights of Persons
with Disabilities (UNCRPD) 150

Universal Declaration of Human Rights 1948 190
universal periodic review (UPR) 83
Universitas Gajah Mada (UGM) 273
Universitas Indonesia 53, 192
UNHCR 77, 79
Unorganized Workers Social Security Act 239, 244
unproductive labor 238
UN Women 143, 156, 237, 247, 248, 249, 250
Upah Minimum Kabupaten (UMK) 224
UPPTD 80
UPTD 82
Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) 198
USDA Foreign Agricultural Service 218
Utilitarian 51, 53
UU Kesehatan No. 23/1992 55
UU Nomor 1 Tahun 2015 jo. UU Nomor 10 Tahun 2016
137, 138
UU Nomor 2 Tahun 2011 tentang Partai Politik 88, 89, 94,
98
UU Nomor 2 Tahun 2008 tentang Partai Politik 94
UU Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga
Kerja 195
UU Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilu 89, 94, 98
UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang
Disabilitas 150, 157
UU Nomor 10 Tahun 2008 tentang Pemilu 94
UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja 211, 263
UU No. 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan Konvenan
Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial,
dan Budaya (KIHESEB) 239
UU Nomor 12 Tahun 2003 tentang Pemilu 93, 94
UU Nomor 22 Tahun 2007 mengenai Penyelenggaraan
Pemilu 175
UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara
Jaminan Sosial (BPJS) 194
UU Nomor 31 Tahun 2002 tentang Partai Politik 93
UU Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga (UU
PKDRT) 117
UU Tindak Pidana Perdagangan Orang (TPPO) 117

V

Vienna Conference 74
Violence 41, 43, 46, 164, 171
VOA 74, 77
VOA Indonesia 176
vote getter 95

W

Waithood 257, 258, 259, 266, 267, 268
We Lead 120, 127
WHO 31, 34, 39, 44, 49, 74, 77, 140, 150, 155
Women's March 136, 137, 144, 162
Women's March Jakarta 122, 123
women focal point 89
women interest 90
World Vision 156
World Bank 189, 198, 199, 271, 272, 277

Y

YAPHI 165

Yayasan PEKKA 103, 106, 107, 108, 109, 110, 112, 113

Yayasan Pendidikan Setara Merdeka 185

Yayasan Pulih 167, 172

Yayasan Rifka Annisa Jogja 167

YouGov 193

Youth Coalition for Girls 180, 181, 185, 186**Z***zipper system* 94

zona buffer 211

Jurnal Perempuan Edisi 114, Vol. 28 No. 1,
Edisi 115, Vol. 28 No. 2, Edisi 116, Vol. 28 No.3,

April 2023

Hak Kesehatan Seksual dan Reproduksi & Keadilan Gender

Agustus 2023

Partisipasi Politik Perempuan dan Kelompok Muda dalam Demokrasi Indonesia

Desember 2023

Kerja dan Ekonomi Perawatan

Indeks

A

Acker, S 119
Addati, L 190, 197, 198, 200, 214
Adelina, S 98
Adian, DG 13, 96
Adinda, P 37
Adpenalia, K 165
Adyatama, E 240
Afiff, SA 20
Aflaha, FR 11
Åhäll, L 182
Ahmad, N 103, 106, 108, 109, 112, 140
Ahmed, S 34, 182, 183, 187
Akram-Lodhi, AH 211
Al-Hanafi, IN 33
Al-Jabir, H 33
Alonso-Fradejas, A 218
Al-subky, TA 33
Al-Suyuthi 33
Amalia, R 206
Amalina, A 12
Ambang, T 62
Amponsah, NA 102
Ana, NR 134
Andita, L 266
Anggraeni, D 150
Anshor, MU 25, 31, 32, 33
Anugrah, IS 12
Aprilia, IR 75, 102, 271
Aprimayanti, R 170
Arfana, NT 214
Arianto, ID 118
Ariefana, P 166
Aripurnami, S 102
Arini, NW 12, 50
Arivia, G 57, 16, 67, 117, 168
Ariyani, D 275, 284
Armstrong, H 206
Armstrong, P 206

Asch, A 115
Asmarini, A 12
Assalam, R 219
Atem 11
Aziz, A 149
Azzam, AAM 33

B

Badawi, A 12
Baglioni, E 223
Baharudin, B 166
Bakker, I 222, 223
Bandura, A 129
Banister 39
Barranti, C 151
Bearak, JM 30, 74
Beauvoir, SD 57
Becker, PE 272
Beddoe, L 74, 76
Bedford, K 221
Beghini, V 248
Belser, JW 151
Bennett, LR 63
Bercu, C 82
Bernasek, A 193
Besamusca, J 190
Bhattacharya, T 222, 229, 258, 261
Bhayangkara, CS 166
Bianchi, SM 278
Bilge, S 274
Binasari, P 12
Blackburn, S 198
Blair-Loy, M 251
Blofield, M 237, 238, 239, 240
Boang Manalu, AG 73, 75, 81, 102
Boateng, JS 102
Bollen, KA 110
Bouchard, G 274
Braithwaite, J 62

Brimblecombe, S 198, 199, 200
Brunori, P 190
Budiman, A 50
Bühlmann, F 274
Burawoy, M 223, 228
Burry, K 77
Butler, J 140, 281
Butt, L 62

C

Cahyaningrum, AI 103, 106, 109, 112
Cameron, L 189, 191, 193
Cameron, P 266
Candraningrum, D 13, 118
Caraway, T 198, 205, 206
Carolina, R 53
Casey, E 164, 171
Charmes, J 192, 262
Childs, S 87, 97
Chisholm, JF 258
Cho, K 200
Chodorow, N 274, 279
Chopra, D 249, 250, 252, 253
Chusna, A 12
Cobley, DS 149
Colchester, M 219, 227
Coleman, R 137
Coley, RL 190
Collins, PH 118, 138, 274
Corrêa, S 51, 56
Crenshaw, K 71, 78, 118,
Creswell, JW 28, 103, 152
Csordas, TJ 63
Cudd, A 50
Cunningham, M 278
Czarniawska, B 62

D

D'Ignazio, C 138
Davis, A 118
Davies, B 129
Day, C 258
Dennis, L 51
Dekker, A 190, 194
Delabre, I 224
Dement, JM 205
Denny, HM 191
Denzin, NK 13, 29
Devandas-Aguilar, C 151
Deven, F 278
de Vos, R 224
Dharmawan, AH 220
Dhewy, A 50, 63, 208, 209, 236
Diarsvitri, W 62
Dib, JB 220
Diera, GA 182
Diprose, R 51, 102, 105, 106
Dirgantara, G 162
Djohan, E 32

Doucet 280
Douglas, J 265
Dressler, W 221
Duffy, M 259, 260
Durham, D 267
Durrer, S 278
Dzulfikar, LF 140, 149

E

Earl, J 125
Eccles, JS 129
Eddyono, SW 247, 248, 250, 251, 252, 254, 273, 277
Eduards, ML 129
Eftekhari, S 50
Eisenstein, ZR 51
Elder, GH 129
Elias, J 222
Eliza, P 220
Ellis, F 20
Elmhirst, R 19, 20
Elson, D 207, 258
Emirbayer, M 129
Engels, F 263
England, P 222
Erna, HW 20
Erwianti, A 170
Erry, H 143
Evans, R 258

F

Fatchiya, L 220
Fauzin, F 12
Fauziyah, S 39
Fauziningtyas, R 12
Fayumi, B 32
Febrianto, R 126
Federici, S 209, 222, 237, 238, 259, 260, 264
Felt, LF 262
Ferguson, S 259, 261, 263
Fernandes, M 261
Ferreday, D 137
Fine, M 70, 151
Fjord, L 151
Flood, M 163
Foilyani, FH 103, 104, 106, 108, 109, 112
Folbre, N 193, 221
Foster, K 151
Foucault, M 70, 76
Fraser, N 157, 178, 206, 208, 209, 222
Freedman, J 63
Fuentes, MA 182
Fuad, F 50

G

Gallaway, J 193
Gaol, AML 97
Gheaus, A 278
Giddens, A 62
Gina, A 67, 73, 74, 77, 271

Gill, S 222, 223
 Given, LM 178
 Goetz, AM 163, 167, 169
 Gomez, AM 75, 76, 78, 82
 Gomperts, R 50, 74
 Goldman, E 79
 Gore, E 222
 Govindasamy, P 110
 Greenberg, GN 205
 Greer, M 51
 Gunawan, I 39
 Gupta, I 236, 237, 238, 239, 244
 Gustiana, S 8, 9
 Gutterman, AS 140

H

Hadiz, L 250, 255
 Hadiz, V 239, 246
 Halim, D 272, 283
 Hamidah, Y 23
 Handayani, CS 56, 58, 59
 Handayani, AP 50, 59, 74, 85
 Handy, F 103, 104, 106, 108, 109, 114
 Hanifah, L 12, 22
 Harding, S 63, 71
 Haraway, D 63, 71
 Hart, RA 126, 130
 Hartik, A 8, 9, 10
 Hasan, AM 268
 Hasyim, N 169, 171, 173
 Heckhausen, J 129, 130
 Heckhausen, H 130
 Hendrastiti, TK 9, 10
 Herdiansyah, H 102, 114
 Herlina, E 206, 215
 Heywood, A 152, 153, 159
 Hiariej, E 153, 159
 Hidayah, LN 156, 159
 Hidayat, R 114
 Hidayat, D 125, 131
 Hikmawati, CL 117
 Hilal, F 30
 Hitchings, E 265, 268
 Hitlin, S 129, 130
 Hodijah, SN 38, 42, 46
 Holmes, R 189, 201
 Holzner, B 66, 71
 Hook, JL 273, 274, 283
 Hooks, B 81, 85, 273, 283
 Hovorka, AJ 19, 20, 21
 Hodaya 77, 85
 Hunt, CL 69, 71
 Hutagalung, NK 198, 199, 201
 Htun, M ix, 171, 173
 Huber, C 156, 159
 Hynes, K 272, 284

I

Immanuel Kant 51
 Indanah, I 12, 21
 Indraswari 193, 202
 Inhorn, MC 258, 267, 269
 Irawan, E 12, 21
 Irawaty, D 118, 130
 Irdiana, N 118, 141, 146
 Irianto, S 2, 3, 4, 9, 10, 74, 85
 Ismail, AF 62, 72
 Istakhori, K 205, 215
 Istiarti, VT 198, 202
 Istiqomah 12, 21
 Izzati, FF 176, 187

J

Jaggar, A 79, 85
 Jagustović, R 12, 21
 Jakimow, T 262, 269
 Jalali, R 80, 85
 Jaleswari Pramodhawardani 240
 Janti, GI 12, 21
 Januarti, NE 105, 114
 Jenkins, R 163, 167, 169, 173
 Jeremy Bentham 51
 Jiwan, N 227, 231
 Joel Feinberg 51
 Johansson, T 272, 281, 283
 Jones, N 189, 201
 Jones, W 118, 130
 Julia 56, 58, 59
 Julia Kristeva 56, 58, 59
 Ju Wu, W 58, 59

K

Kabeer, N 108, 114, 153, 157, 158, 160
 Kamerman, SB 275, 283
 Kantriani, NK 50, 59
 Kaplan, L 82, 86
 Karshenas, M 200
 Kassam, M 103, 104, 106, 108, 109, 114
 Kauppert, P 144, 146
 Kerner, I 144, 146
 Kevins, A 258, 269
 Kinanti Pinta 38
 Klein, LF 138, 146
 Kofman, E 222, 232
 Kotte, R 103, 104, 106, 108, 109, 114
 Kourti, A 156, 160
 Kreps, JM 238, 246
 Krishnan, M 249, 250, 252, 255
 Krook, M vii, 87, 97, 98, 99
 Kuljiš, MB 176, 188
 Kurniawati, N 12, 22
 Kymlicka, W 40, 46

L

Laclau, E 137
Lachance-Grzela, M 274
Laia, K 149, 150, 151, 160
Laksono, AD 191, 201, 202
Lakshmi Dhikta 52, 59
Lamprell, G 62, 72
Lamb, 279
Larastiti, C 260, 261, 269
LeBaron, G 222, 231
Lee, B 57, 60
Lee, KW 202, 200
Lee, RB 169
Lee, JY 125, 131
Leitão, M 280
Letherby, G 131
Levit, N 237, 246
Li, TM 232
Lightman, N 258, 269
Limbong, RJ 149, 151, 160
Lincoln, YS 13, 21, 39
Lister, R 153, 157, 158, 160
Lisnasari, A 266, 269
Lita Anggraini 237
Lockley, A 154, 160
Lombardi, LM 190, 201
Longwe, SH 102, 114
Lopata, HZ 102, 114
Low, H 202
Lovenduski, J 87, 89, 93, 99
Lubis, AY 13, 22
Luker, K 51, 59, 76, 86
Lumbantobing, D 1, 2, 6, 10
Luna, Z 76, 86
Luxton, M 222, 232

M

MacKinnon, C 86
Mahaningtyas, A 221, 232
Mahanta, U 236, 237, 238, 239, 244, 246
Mahbub, AS 106, 108, 114, 115
Macintyre, M 62, 72
Mailoa, M 263, 269
Malhotra, AR 110
Mandinyenya, S 102
Mangan, L 139, 134, 144, 146
Mardhiah, D 220, 233
Margret, A 176, 188
Marx, K 264, 269
Marshall, 153
Mary Daly 42
Mas'udah, S 156
Mas, SR 22
Mason, E v, 272, 275, 278, 279, 283
McClelland, SI 70, 71
McCrary, J 156, 160
McKinnon, CA 79
McGregor, K 117, 131
Mead, M 125, 131

Mende, J 42, 43, 46
Menkel-Meadow, C 3, 10
Merleau-Ponty, M 63, 72
Meyers, DT 129, 131
Mezzadri, A 221, 222, 231, 232, 268
Migunani, 103, 104, 106, 108, 109, 112, 114
Mill, JS 139
Mill, HT 139
Milawati, RS vii, 189, 192, 193, 194, 196, 202
Miller, V 115
Millet, K 27, 34, 36
Mindzie, MA 177, 188
Misbahudin, F 167, 173
Mische, A 129, 130
Mitchell, J 144
Moen, P 272, 282
Moi, T 70, 72
Molyneux, M 90, 99, 144, 145, 146
Moore, AM 74, 86
Morgan, M 224, 232
Moser, C 102, 114
Moss, P 275, 278, 283
Mouffe, C vii, 67, 137
Mudzakkir, A 210, 215
Muhammad, A 35, 36
Muhammad, H 32
Muhdi, N 29, 30
Mukherjee, A 110
Mukarramah, E 118, 131
Mulia, M 38, 46
Mullings, B 119, 131
Mulusa, J 102, 114
Mulyana, S 16, 22
Mulyono, I 175, 188
Munsch, CL 265, 269
Munro, J 62, 71, 72
Musahwi, M 267, 269
Mustaqim, M 38, 39, 43, 46
Mustikasari, W 267, 269
Muttaqien, W 219, 232

N

Nababan, WMC 90, 99
Nading, AM 222, 223, 232
Naples, NA 118, 131
Nasida, FK 63, 72
Neuman, W 103, 114
Niko, N 11, 21
Nirmalasari, NO 62, 72
Norton, A 190, 202
Novita, D 142, 146
Nudin, I 39, 46
Nurhadi 156, 159
Nurhidayah, Y 223, 232
Nyandoro, Z 102, 114

O

Oakley, A 75, 119, 280
O'brien, M 272, 277, 279, 280, 281

Octavianti, M 16
 Odera, J 102
 Oetomo, D 66
 Ogaya, C 241
 Okin, SM 40, 44, 45, 46, 273, 274, 275, 278,
 279
 Olsen, FK 6
 O'Reilly, M 190

P

Pahlevi, FS 12
 Panjaitan, Y 97
 Papadaki, L 51
 Paphitis, SA 82
 Parhani, S 162
 Parke, 279
 Parker, L 63, 66
 Parsaoran, HZ 219
 Pateman, C 50, 51
 Peraud, W 156
 Petchesky, R 51, 56
 Peutere, L 272, 274, 275, 277, 278
 Philbin, J 30, 31
 Phillips, A 90, 145
 Plageron, S 190
 Pleck, JH 279
 Polivka, LJ 258
 Power, K 249, 250
 Pradewo, 26
 Pramana, S 63,
 Pratiwi, AM 118, 175
 Priyambodo, 12
 Probosiwi, R 149, 151
 Purnamasari, R 193
 Putranto, H 40
 Pye, O 230

Q

Qal'ahji, MR 34

R

Radjiman, D 193
 Rahayu, IR 263
 Rahmatullah, AS 12
 Rahmawati, M 50
 Rahmat, HK 149
 Rai, SM 221, 222
 Rakowski, E 51
 Ramdhon, A 12
 Ramadhan, A 266
 Ramadhani, A 118
 Randall, V 90
 Rao, S 221
 Reinharz, S 119
 Resmini, W 50
 Richter, B 219
 Rifyana, EP 263
 Rini, 30
 Rist, L 219

Robeyns, I 278
 Robinson, KM 198
 Robison, R 239
 Rocheleau, D 19
 Rojab, B 87
 Rokom, 53
 Rosdianti, Y 149, 151
 Ross, L v, 74, 75, 76, 78, 79, 80, 83
 Rothenberg, A 198
 Rousseau 50
 Runyan, AS 143
 Ruwaida, I 103, 104, 106, 108, 109, 112
 Rowland, D 221

S

Sagala, SR 15
 Sainsbury, D 93
 Saleh, D 206, 207, 211, 212
 Salsabila, N 182
 Samandari, G 50, 58,
 Samperompon, AM 106, 108
 Samsi, N 12
 Sanchez-Marcos, V 190
 Sandel, M 151
 Sanga, S 156
 Sandiata, B 4, 9
 Santoso, L 12
 Saptandari, P 102
 Saptari, R 206
 Sara Ruddick 279
 Sari, KIP 12
 Sarsanto 77
 Sartre, JP 177
 Saubani, A 91
 Saud, M 118
 Sauki, M 105, 106
 Saryono 39
 Savitri, D 209
 Scales, A 237
 Schouten, G 274, 275, 281
 Schusler, TM 125
 Seda, F 102
 Sen, A 110
 Semenciew, RM 206
 Setiawati, E 12
 Setyonaluri, D 189, 191, 193, 198
 Shanti, HD 1
 Sherlock, S 102, 105, 106
 Sherwin, S 51, 57
 Sinha, S 223
 Shrestha, S 52
 Sigiro, AN 209, 237
 Sihombing, EN 12
 Siim, B 153
 Silo, A 62
 Sinaga, D 88
 Sinaga, H 217, 219, 228
 Sinambela, NM 260
 Sinclair, PR 262

Singerman, D 266
Singley, S 272
Sinombor, SH 118
Sitorus, C 105, 106
Siregar, K 190, 191, 199
Siregar, AYM 190, 191, 199
Siscawati, M 221
Situmeang, WH 11, 12
Slama, M 62
Smith, JA 39
Smith, T 164, 171
Smith, DE 119
Smith-Hefner, NC 258, 267
Soetjipto, A 98
Sojourner Truth 139
Sprague, J 51
Squires, J 89
Stake, 103
Steinbock, B 51
Stokke, K 157
Stuart, G 113
Subono, NI 117, 168, 169
Sugandi, Y 62
Sulahyuningsih, E 42
Sumule, AI 62
Sundberg, J 20
Sundström, A 107, 108, 109, 110, 113
Supriadi, W 224
Suryadi, S 12
Suryawati, N 149
Susanti, Y 22
Suseno, N 145
Susiana, S 62
Suyatno, 12
Syahyuti, N 12
Syarif, SA 12

T

Tahir, R 12
Talib, N 118
Tanaka, S 190
Teddy Gusnaldi 240, 243
Theresia, HYK 220
Thomas Hobbes 50
Thomas-Slayter, B 19
Thomson, JJ 79, 80
Tiominar, B 20
Tjandraningsih, I 262
Todaro, 206
Tokan, FB 102, 106
Tong, RP 139, 274
Törnquist, O 153
Toumbourou, T 221
Tyler, I 63, 70

U

Untara, IMGS 50
Untermann, E 263

Utamidewi, W 12
Utomo, AJ 191, 193, 260
Utomo, B 31

V

Van Naderveen Meerkerk, E 237, 238
Van Wagner, V 57
VeneKlasen, L 110, 111
Verchick, R 237
Villanueva, J 248, 249

W

Wadud, A 28
Wahyuningroem, SL 37
Wahyuni, ES 220
Wall, K 272, 277, 279, 280, 281
Walby, S 12, 281
Walden, M 118
Wangari, E 19
Wardana, A 239
Wardi, MM 10
Waylen, G 90
Weldon, SL 163, 167, 169, 171
Welle, D 38
White, B 221
Wicaksono, BY 68
Wichterich, C 222
Wieringa, S 251
Widayatun, F 62
Widiyanto, D 11
Wigfield, A 129
Wirakusumah, TK 16
Wima, P 38
Winter, VR 80
Winters, J 239
Wolf, DL 198
Wulandari, R 266

Y

Yallita, M 220
Yanti 12
Yeates, N 221, 222, 249, 250
Young, B 215
Young, IM 40, 41, 42, 43, 63, 90, 153, 157, 158, 177, 178,
179, 181, 184
Yuen, FKO 151
Yuliana, S 12

Z

Zen, Z 219
Zilanawala, A 262
Zournazi, M 137, 143

ETIKA & PEDOMAN PUBLIKASI BERKALA ILMIAH JURNAL PEREMPUAN

<http://www.jurnalperempuan.org/jurnal-perempuan.html>

Jurnal Perempuan (JP) merupakan jurnal publikasi ilmiah yang terbit setiap tiga bulan dengan menggunakan sistem *peer review* (mitra bestari) untuk seleksi artikel utama, kemudian disebut sebagai Topik Empu. Jurnal Perempuan mengurai persoalan perempuan dengan telaah teoritis hasil penelitian dengan analisis mendalam dan menghasilkan pengetahuan baru. Perspektif JP mengutamakan analisis gender dan metodologi feminis dengan irisan kajian lain seperti filsafat, ilmu budaya, seni, sastra, bahasa, psikologi, antropologi, politik dan ekonomi. Isu-isu marjinal seperti perdagangan manusia, LGBT, kekerasan seksual, pernikahan dini, kerusakan ekologi, dan lain-lain merupakan ciri khas keberpihakan JP. Anda dapat berpartisipasi menulis di JP dengan pedoman penulisan sebagai berikut:

1. Artikel merupakan hasil kajian dan riset yang orisinal, autentik, asli dan bukan merupakan plagiasi atas karya orang atau institusi lain. Karya belum pernah diterbitkan sebelumnya.
2. Artikel merupakan hasil penelitian, kajian, gagasan konseptual, aplikasi teori, ide tentang perempuan, LGBT, dan gender sebagai subjek kajian.
3. Artikel ditulis dalam bahasa Indonesia, sejumlah 10-15 halaman (5000-7000 kata), diketik dengan tipe huruf *Calibri* ukuran 12, *Justify*, spasi 1, pada kertas ukuran kwarto dan atau layar *Word Document* dan dikumpulkan melalui alamat email pada (redaksi@jurnalperempuan.com).
4. Sistematika penulisan artikel disusun dengan urutan sebagai berikut: **Judul** komprehensif dan jelas dengan mengandung kata-kata kunci. Judul dan subbagian dicetak tebal dan tidak boleh lebih dari 15 kata. **Nama** ditulis tanpa gelar, institusi, dan alamat email dicantumkan di bawah judul. **Abstrak** ditulis dalam dua bahasa: Bahasa Inggris dan Bahasa Indonesia secara berurutan dan tidak boleh lebih dari 100-150 kata, disertai 3-5 kata kunci. **Pendahuluan** bersifat uraian tanpa subbab yang memuat: latar belakang, rumusan masalah, landasan konseptual, dan metode penelitian. **Metode Penelitian** berisi cara pengumpulan data, metode analisis data, serta waktu dan tempat jika diperlukan. **Pembahasan** disajikan dalam subbab-subbab dengan penjudulan sesuai dalam kajian teori feminisme dan/atau kajian gender seperti menjadi ciri utama JP. **Penutup** bersifat reflektif atas permasalahan yang dijadikan fokus penelitian/kajian/ temuan dan mengandung nilai perubahan. **Daftar Pustaka** yang diacu harus tertera di akhir artikel.
5. Catatan-catatan berupa referensi ditulis secara lengkap sebagai catatan tubuh (*body note*), sedangkan keterangan yang dirasa penting dan informatif yang tidak dapat disederhanakan ditulis sebagai **Catatan Akhir** (*endnote*).
6. Penulisan Daftar Pustaka adalah secara alfabetis dan mengacu pada sistem *Harvard Style*, misalnya (Arivia 2003) untuk satu pengarang, (Arivia & Candraningrum 2003) untuk dua pengarang, (Candraningrum, Dhewy & Pratiwi 2016) untuk tiga pengarang, dan (Arivia et al. 2003) untuk empat atau lebih pengarang. Contoh:
Arivia, G 2003, *Filsafat Berperspektif Feminis*, Yayasan Jurnal Perempuan, Jakarta.
Amnesty International (AI) 2010, *Left Without a Choice: Barriers to Reproductive Health in Indonesia*, diakses pada 5 Maret 2016, http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/docs/ngos/AmnestyInternational_for_PSWG_en_Indonesia.pdf
Candraningrum, D (ed.) 2014, *Body Memories: Goddesses of Nusantara, Rings of Fire and Narrative of Myth*, Yayasan Jurnal Perempuan, Jakarta.
Dhewy, A 2014, "Faces of Female Parliament Candidates in 2014 General Election", *Indonesian Feminist Journal*, vol. 2 no. 2, h. 130-147.
"Sukinah Melawan Dunia" 2014, *KOMPAS*, 18 Desember, diakses 20 Desember 2014, <http://nasional.kompas.com/read/2014/12/18/14020061/Sukinah.Melawan.Dunia>
7. Kepastian pemuatan diberitahukan oleh Pemimpin Redaksi dan atau Sekretaris Redaksi kepada penulis. Artikel yang tidak dimuat akan dibalas via email dan tidak akan dikembalikan. Penulis yang dimuat kemudian akan mendapatkan dua eksemplar JP cetak.
8. Penulis wajib melakukan revisi artikel sesuai anjuran dan review dari Dewan Redaksi dan Mitra Bestari.
9. Hak Cipta (*Copyright*): seluruh materi baik narasi visual dan verbal (tertulis) yang diterbitkan JP merupakan milik JP. Pandangan dalam artikel merupakan perspektif masing-masing penulis. Apabila anda hendak menggunakan materi dalam JP, hubungi redaksi@jurnalperempuan.com untuk mendapatkan petunjuk.

YAYASAN
YJP
JURNAL
PEREMPUAN

Jl. Tanah Manisan No. 72
RT 07/ RW 03 Kel. Cipinang
Cempedak, Kec. Jatinegara
Jakarta Timur - INDONESIA
Telp: (+62) 812 1098 3075



**International
Labour
Organization**

