



International
Labour
Organization

TEMUAN SURVEI NASIONAL

PERSEPSI TERHADAP PEKERJAAN PERAWATAN

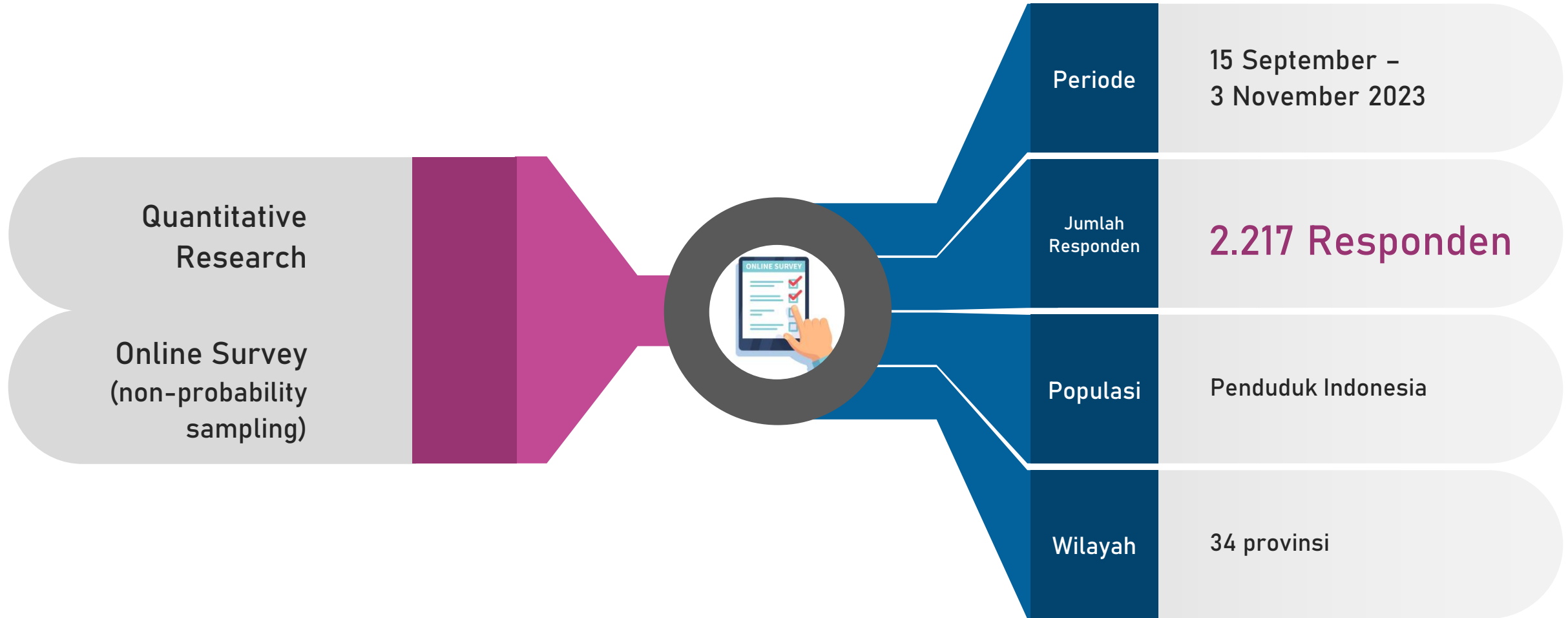
Pandangan Publik Dalam Kerangka 5 R

2023

Katadata
Insight
Center



METODE PENELITIAN





Sebaran & Profil Responden

RESPONDEN SURVEI

No	Provinsi	Responden	Persentase
1	Asisten Rumah Tangga (ART)	85	3,8%
2	Buruh harian lepas	124	5,6%
3	Content creator	82	3,7%
4	Guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD)	172	7,8%
5	Karyawan BUMN/BUMD	87	3,9%
6	Karyawan/pekerja Event Organizer	73	3,3%
7	Karyawan/pekerja pada industri elektronik	66	3,0%
8	Karyawan/pekerja pada industri garmen	81	3,7%
9	Karyawan/pekerja pada industri lainnya	211	9,5%
10	Karyawan/pekerja pada industri manufaktur	91	4,1%
11	Karyawan/pekerja UMKM	117	5,3%
12	Karyawan/Pekerja/Perawat yayasan anak kebutuhan khusus (ADHD, autis, lambat belajar, speech delay, anak istimewa, dll)	36	1,6%
13	Ojek online	48	2,2%
14	Pekerja seni	33	1,5%
15	Perawat di komunitas (komunitas disabilitas, HIV, Lupus, penyakit imunitas, kanker, dsb)	30	1,4%
16	Perawat Home Care (perawat lansia)	30	1,4%
17	PNS/ASN	113	5,1%
18	Wiraswasta/punya usaha	349	15,7%
19	Lainnya	389	17,5%
Total		2217	100.0%

 **Formal**
32.6%

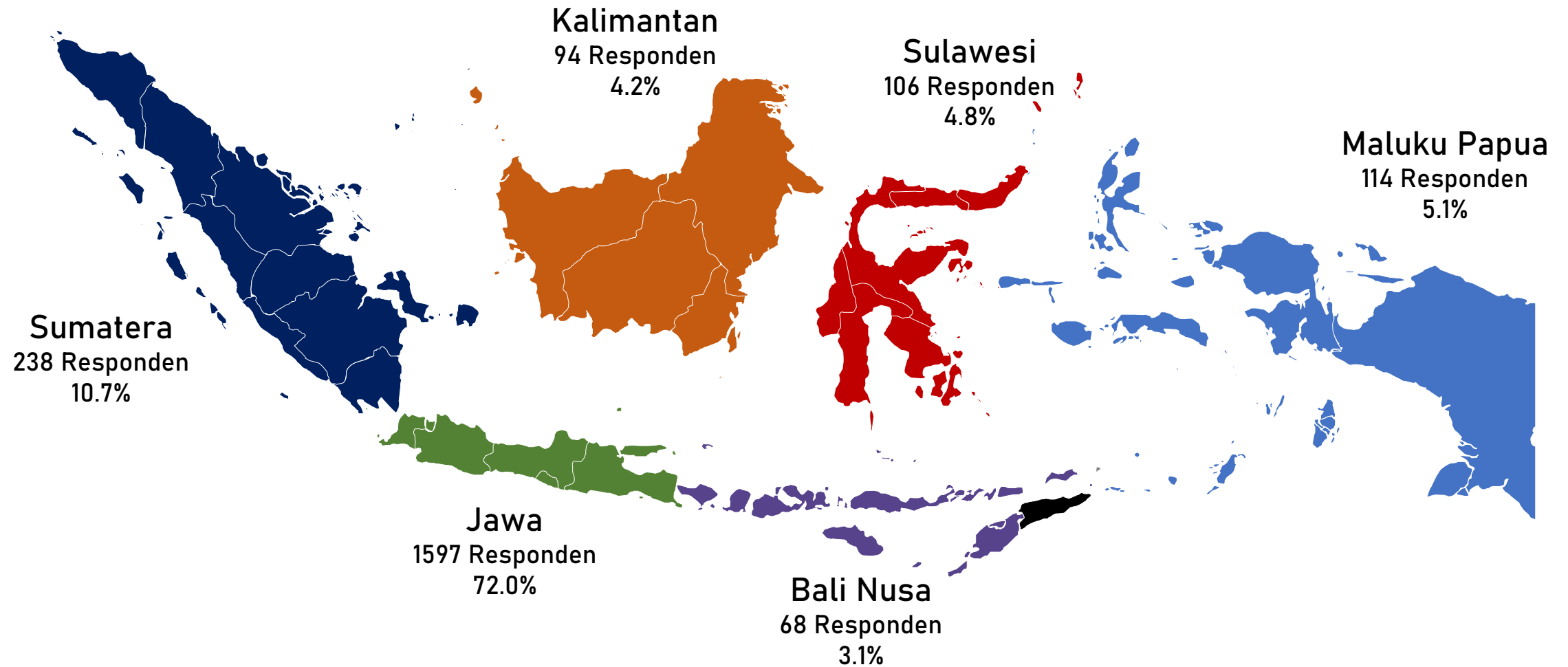
 **Informal**
67.4%

SEBARAN RESPONDEN

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

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

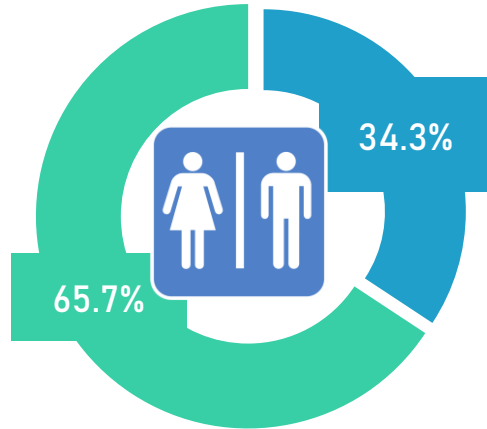
SEBARAN RESPONDEN



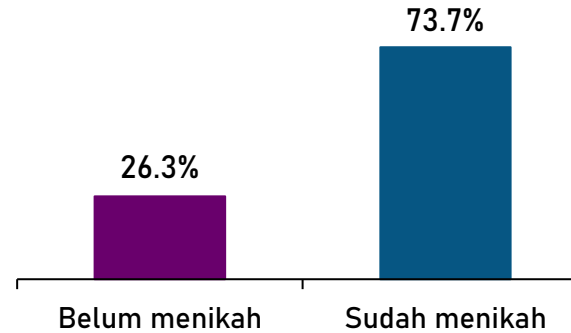
PROFIL RESPONDEN

Basis : seluruh responden (2217)

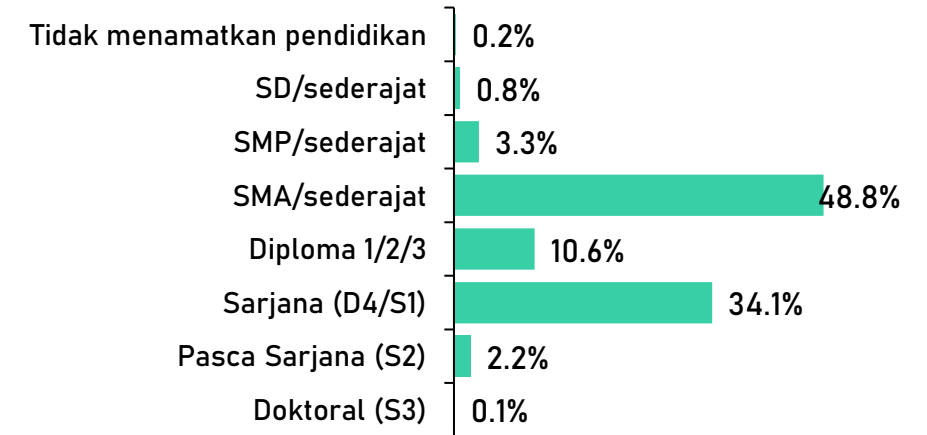
Jenis Kelamin



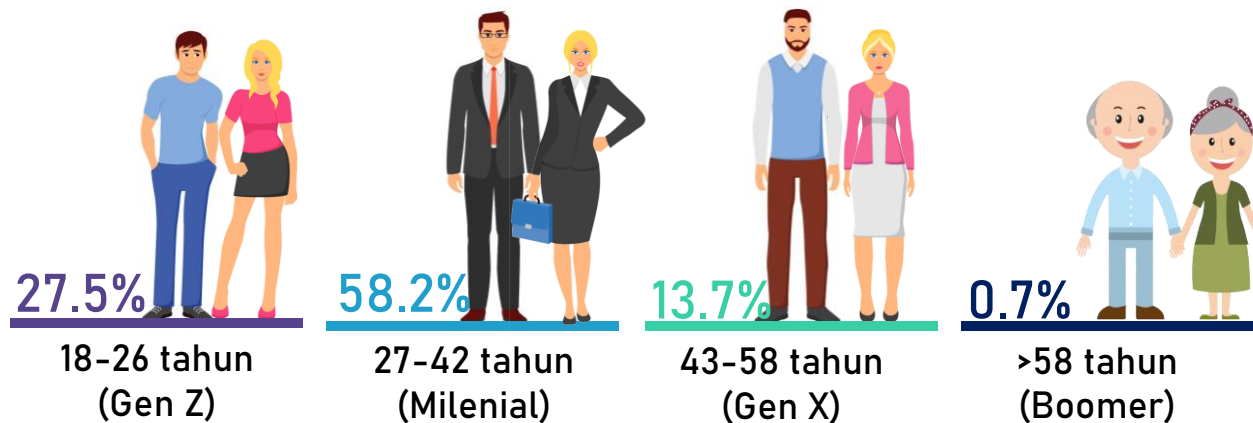
Status Pernikahan



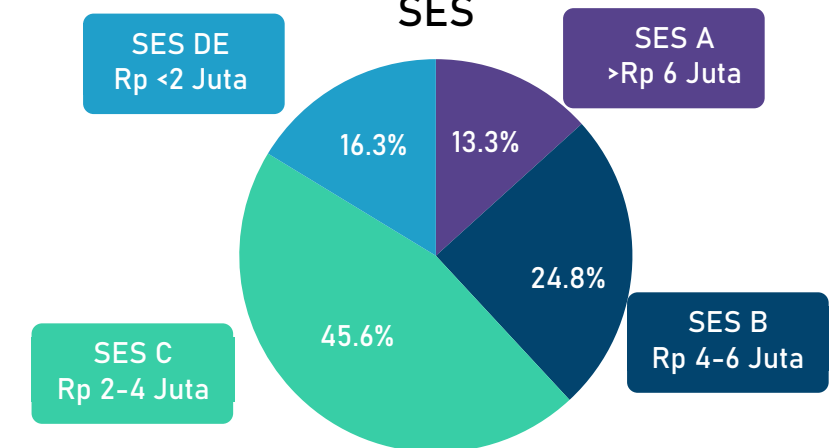
Pendidikan



Usia



SES

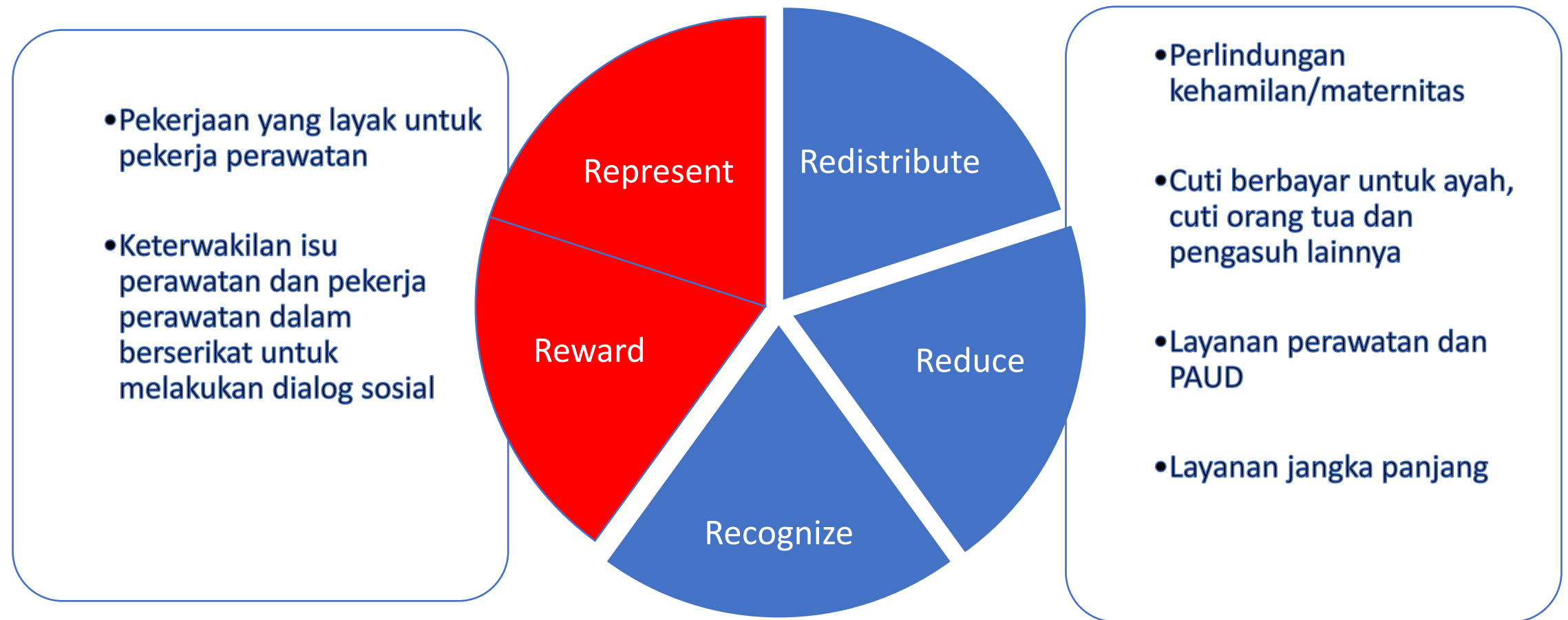




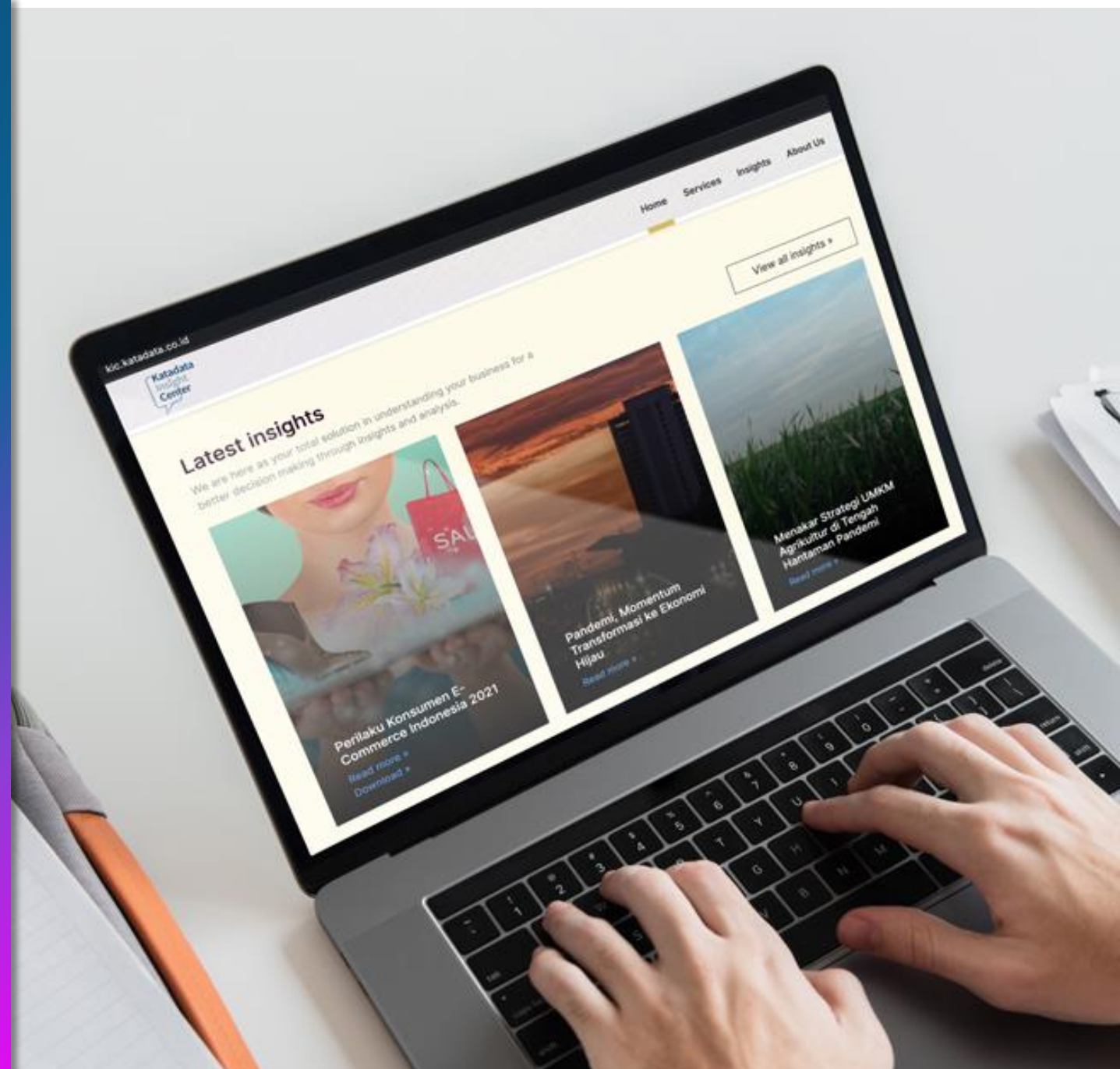
Kerangka Konseptual

KERANGKA KONSEPTUAL

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



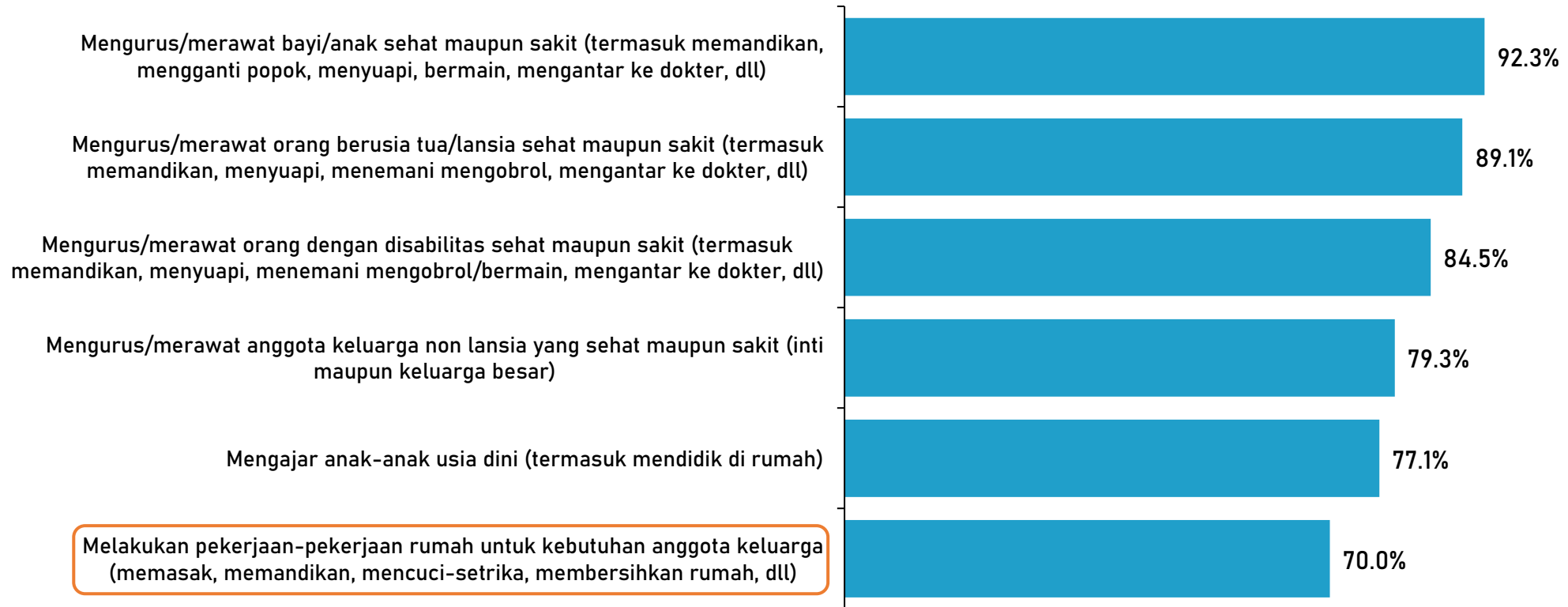
Persepsi Pekerjaan Perawatan



MENGURUS/MERAWAT BAYI/ANAK MENJADI PEKERJAAN PERAWATAN PALING DIKENALI

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

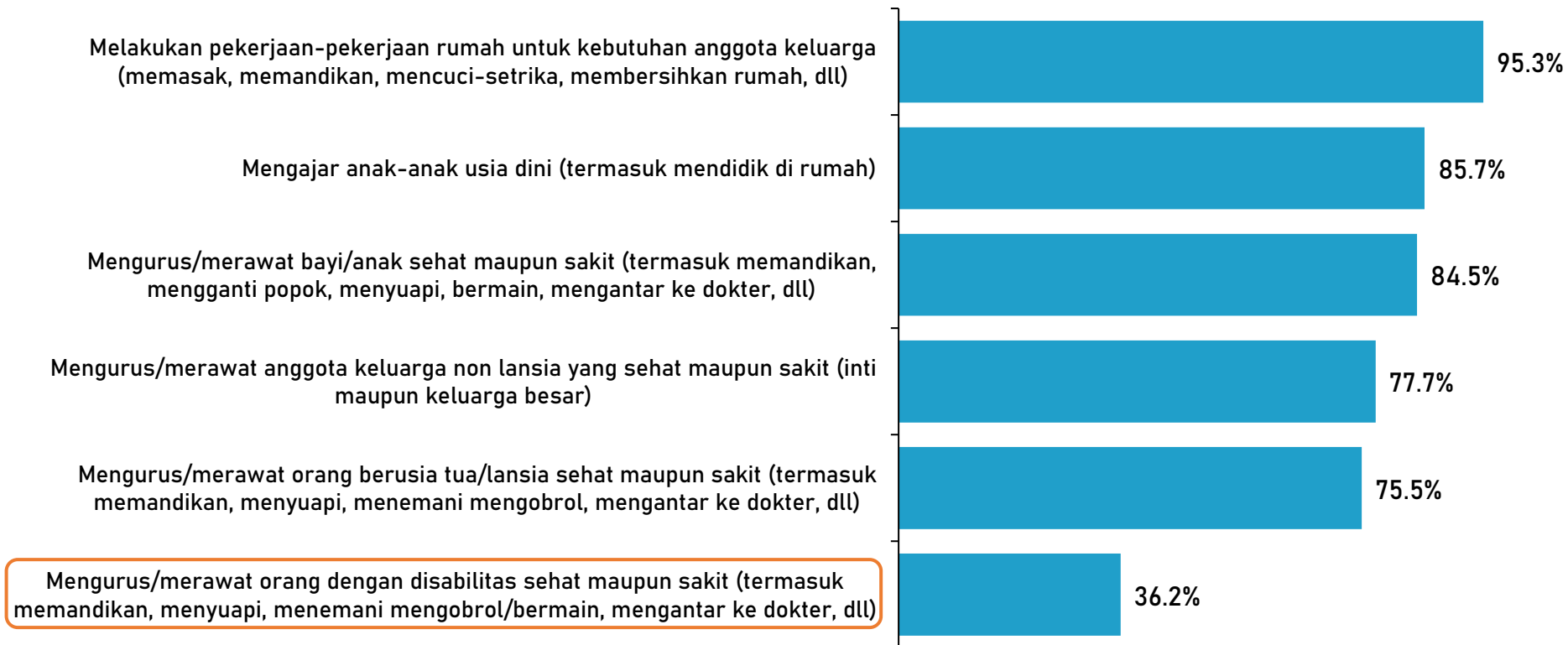
Basis : seluruh responden (2217)



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

MELAKUKAN PEKERJAAN RUMAH MENJADI PEKERJAAN PERAWATAN YANG PALING BANYAK DILAKUKAN

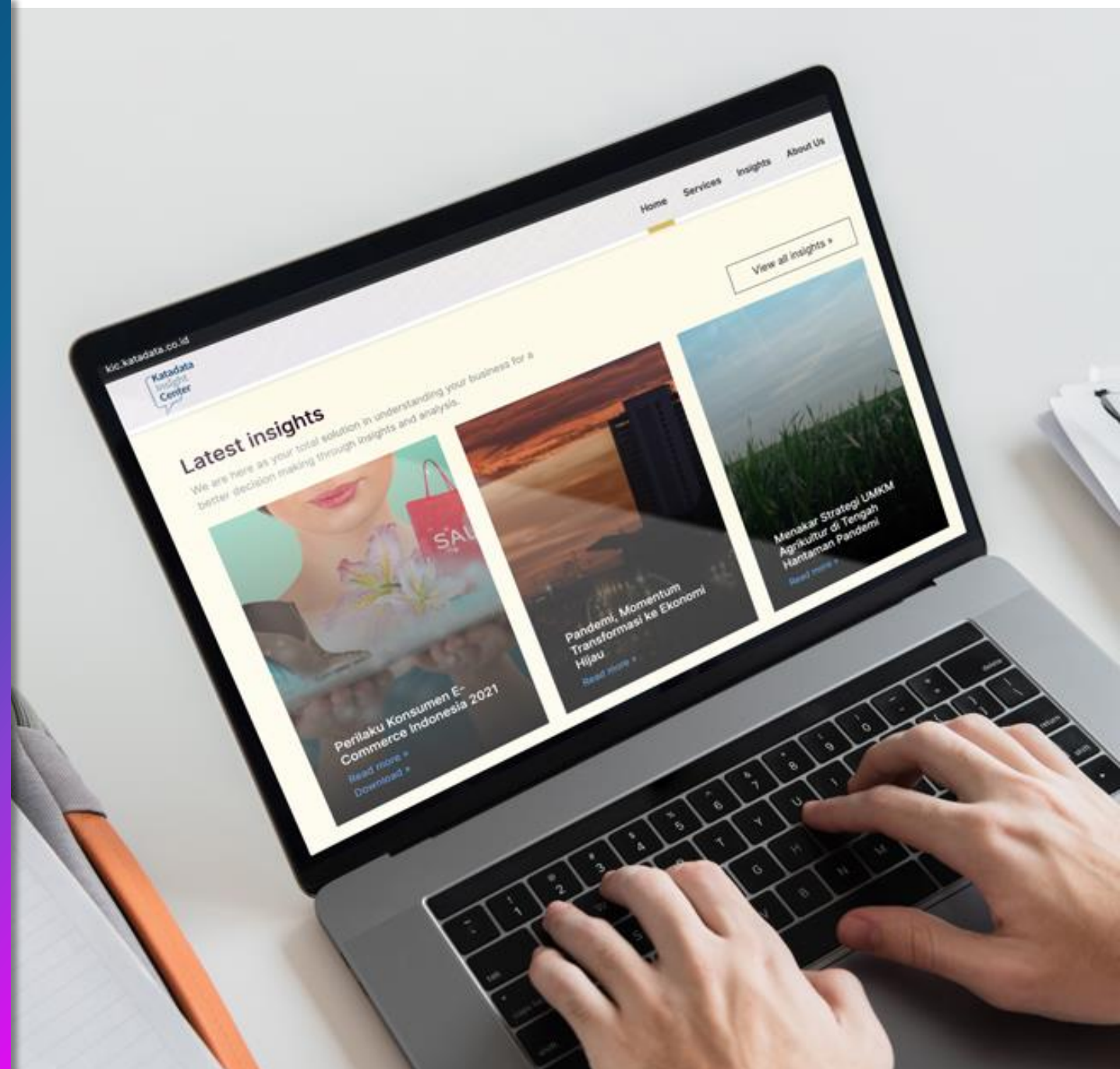
Dari beberapa tugas/pekerjaan berikut ini mana saja yang sudah pernah/sedang Anda lakukan? [MA]
Basis : seluruh responden (2217)



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

Recognize

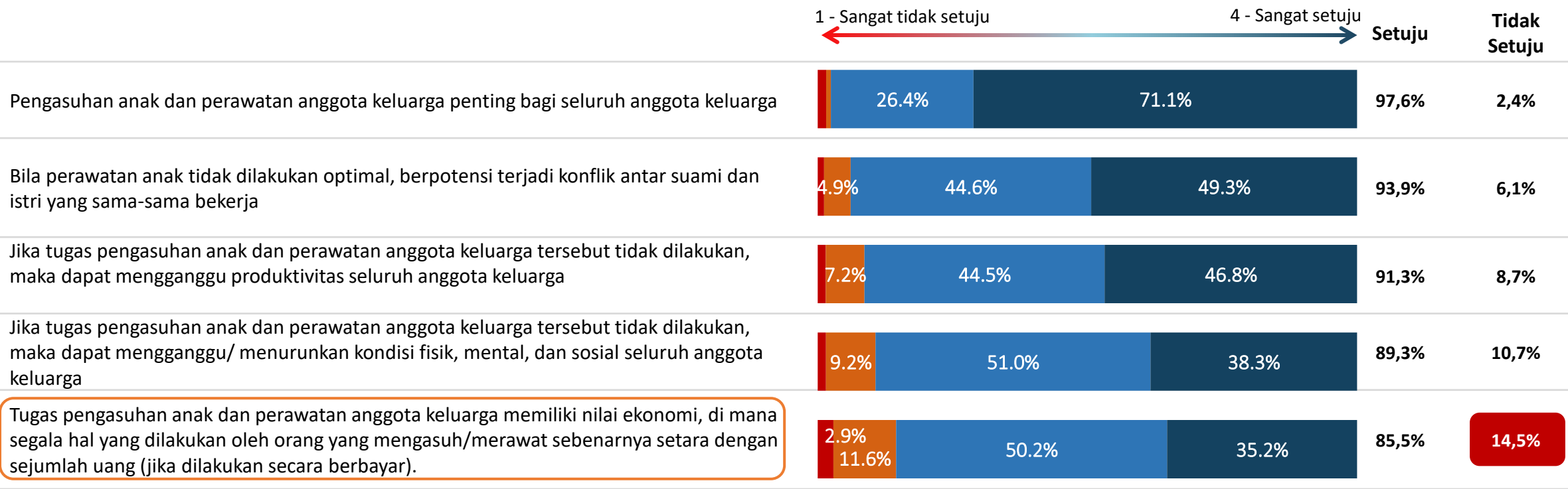
- Mengenali sebagai aktivitas menilai produktif untuk mencapai kesejahteraan psikologis, fisik dan sosial.
- Mengakui jika tidak dilakukan dapat mengganggu/ menurunkan kondisi psikologis, fisik, hubungan sosial dan produktivitas.



PEKERJAAN PERAWATAN DIAKUI PENTING, NAMUN KURANG DIAKUI BERNILAI EKONOMI

Recognize

Berikut ini adalah beberapa pernyataan tentang pengasuhan anak dan perawatan anggota keluarga. Berilah penilaian pada skala 1-4 terkait seberapa jauh Anda setuju dengan pernyataan tersebut, dimana 1=Sangat Tidak Setuju dan 4=Sangat Setuju. [SA]
Basis : seluruh responden (2217)

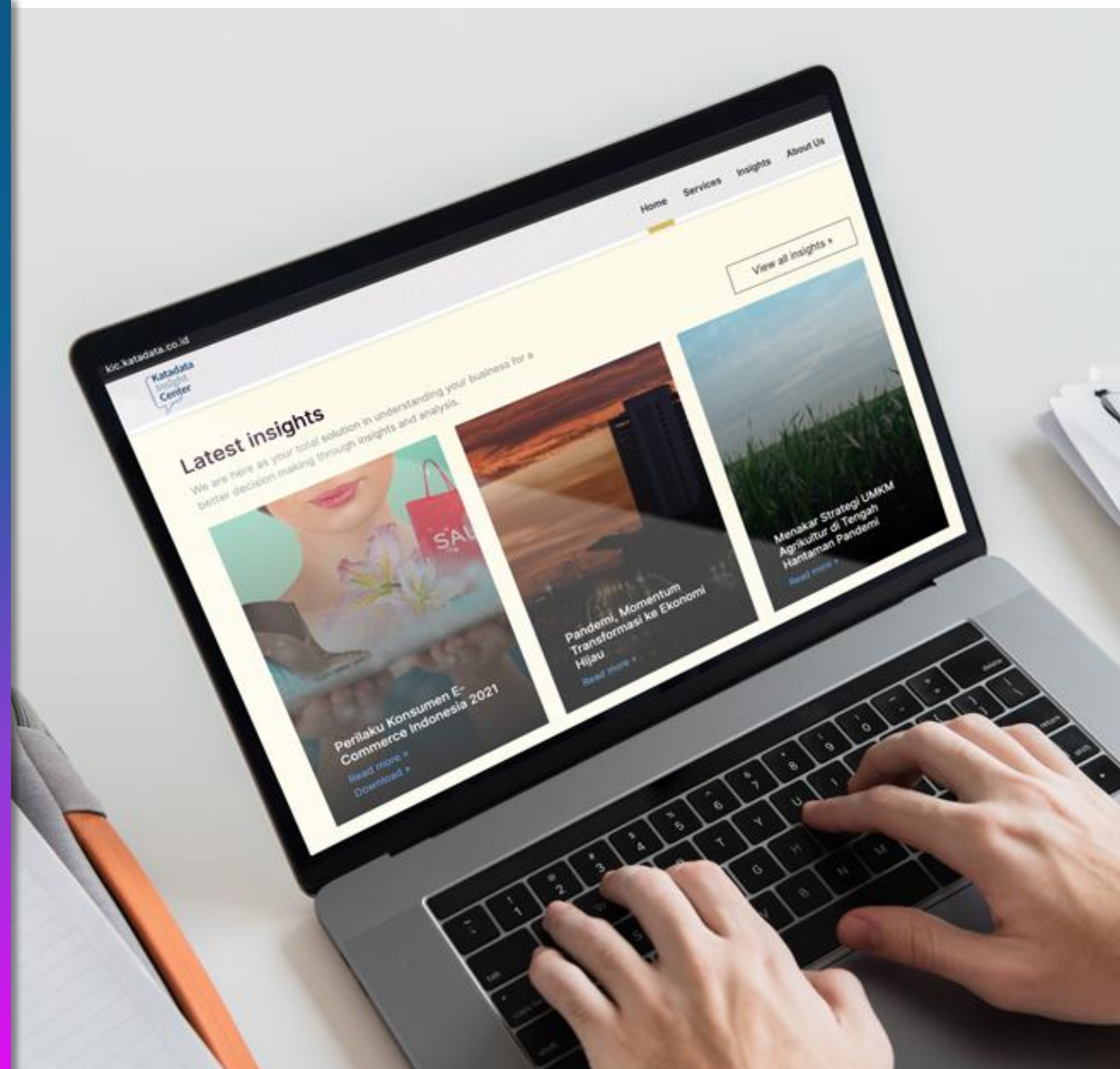


Pekerjaan perawatan diakui penting bagi seluruh anggota keluarga, utamanya untuk menghindari konflik, penurunan produktivitas dan penurunan kondisi fisik/mental. Namun, pengakuan terhadap pekerjaan perawatan bernilai ekonomi masih kurang diakui.

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

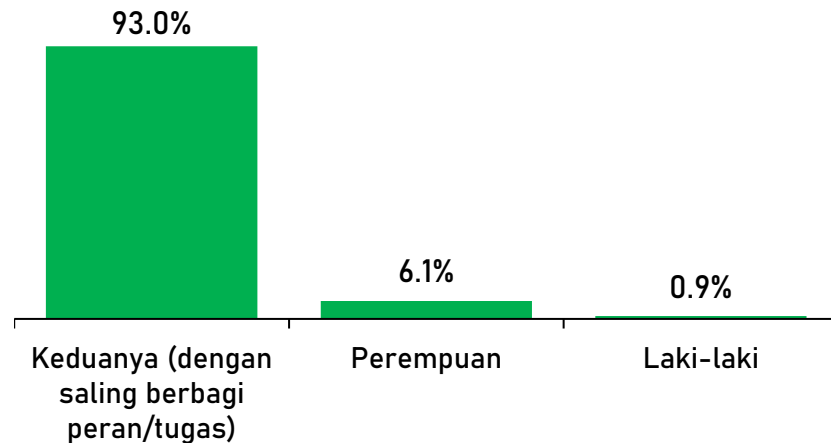
Reduce

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



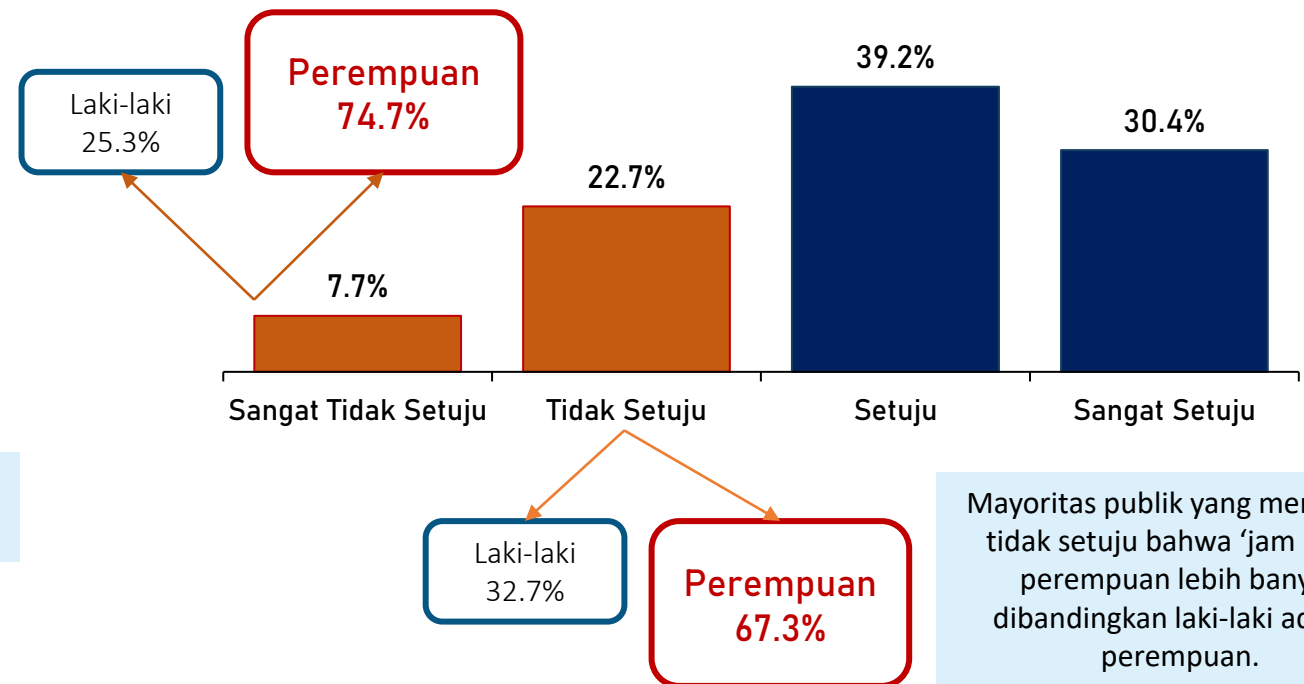
PEREMPUAN TIDAK MERASA MEMILIKI JAM KERJA PERAWATAN LEBIH BANYAK DIBANDINGKAN DENGAN LAKI-LAKI

Menurut Anda, siapa sebenarnya yang paling bertanggung jawab untuk melakukan tugas pengasuhan anak dan perawatan anggota keluarga? [SA]
Basis : seluruh responden (2217)



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

Saat ini di Indonesia pada umumnya 'jam kerja' perempuan untuk tugas pengasuhan anak dan perawatan orangtua jauh lebih banyak dibandingkan laki-laki. Seberapa setujuah Anda dengan kondisi bahwa perempuan memiliki beban lebih banyak dalam pengasuhan dan perawatan tersebut? [SA]
Basis : seluruh responden (2217)



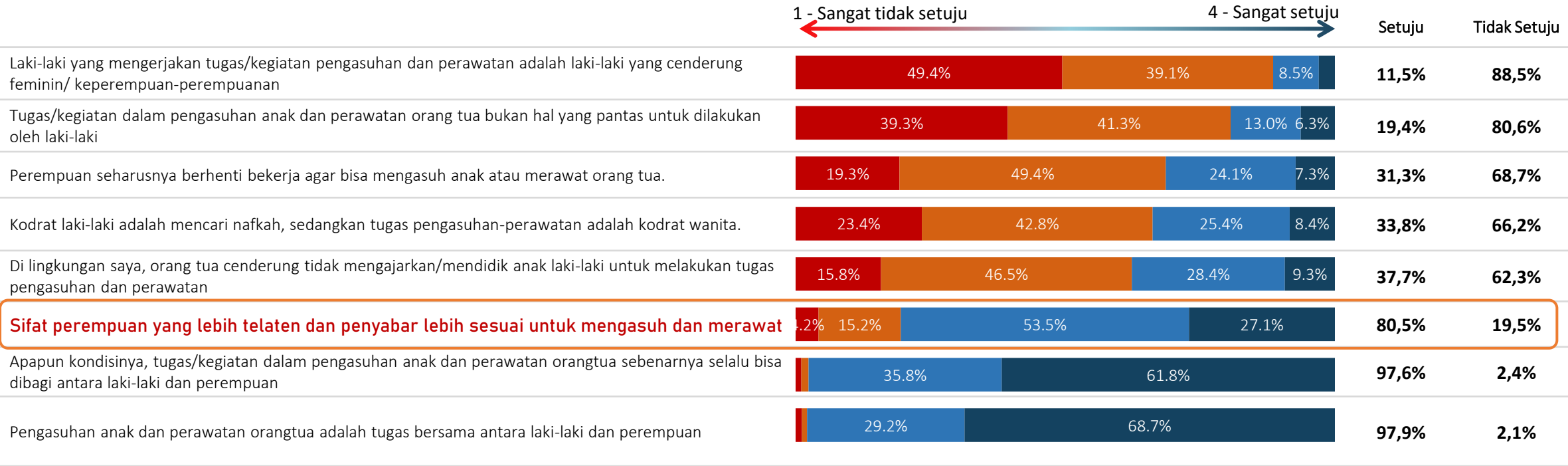
Mayoritas publik yang menjawab tidak setuju bahwa 'jam kerja' perempuan lebih banyak dibandingkan laki-laki adalah perempuan.

SADAR BAHWA PEKERJAAN PERAWATAN MERUPAKAN TUGAS BERSAMA, NAMUN MASIH TERDAPAT “PELABELAN GENDER” YANG DOMINAN

Reduce

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

Basis : seluruh responden (2217)



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

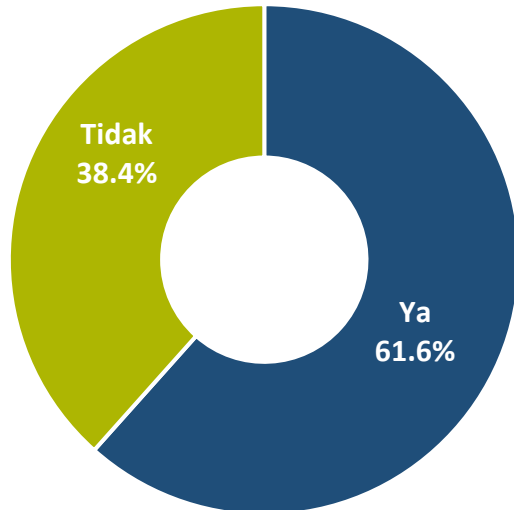
*[SA] = Single Answer | [MA] = Multiple Answer | [OA] = Open Answer

BANYAK RESPONDEN LAKI-LAKI YANG MEMILIKI ISTRI/SAUDARA PEREMPUAN YANG BEKERJA DAN JUGA MELAKUKAN PEKERJAAN PERAWATAN

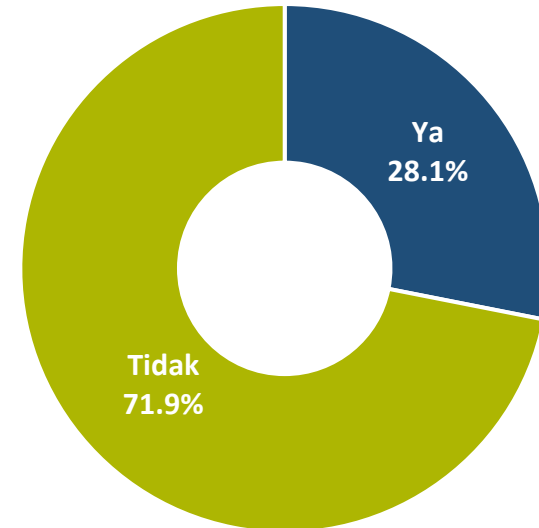
Reduce

Perspektif Laki-laki

Apakah **saat ini** Anda memiliki istri/saudara perempuan yang bekerja/memiliki penghasilan sendiri dan juga sedang memiliki tugas pengasuhan anak/perawatan orangtua? [SA]
Basis : responden laki-laki (760)



Apakah **saat ini** Anda memiliki istri/saudara perempuan yang sebelumnya pernah bekerja/memiliki penghasilan sendiri, namun harus keluar/berhenti dari pekerjaannya untuk bisa mengasuh anak/merawat orang tua?
Basis : responden laki-laki yang tidak memiliki istri/saudara perempuan yang bekerja dan melakukan tugas perawatan/pengasuhan (292)



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

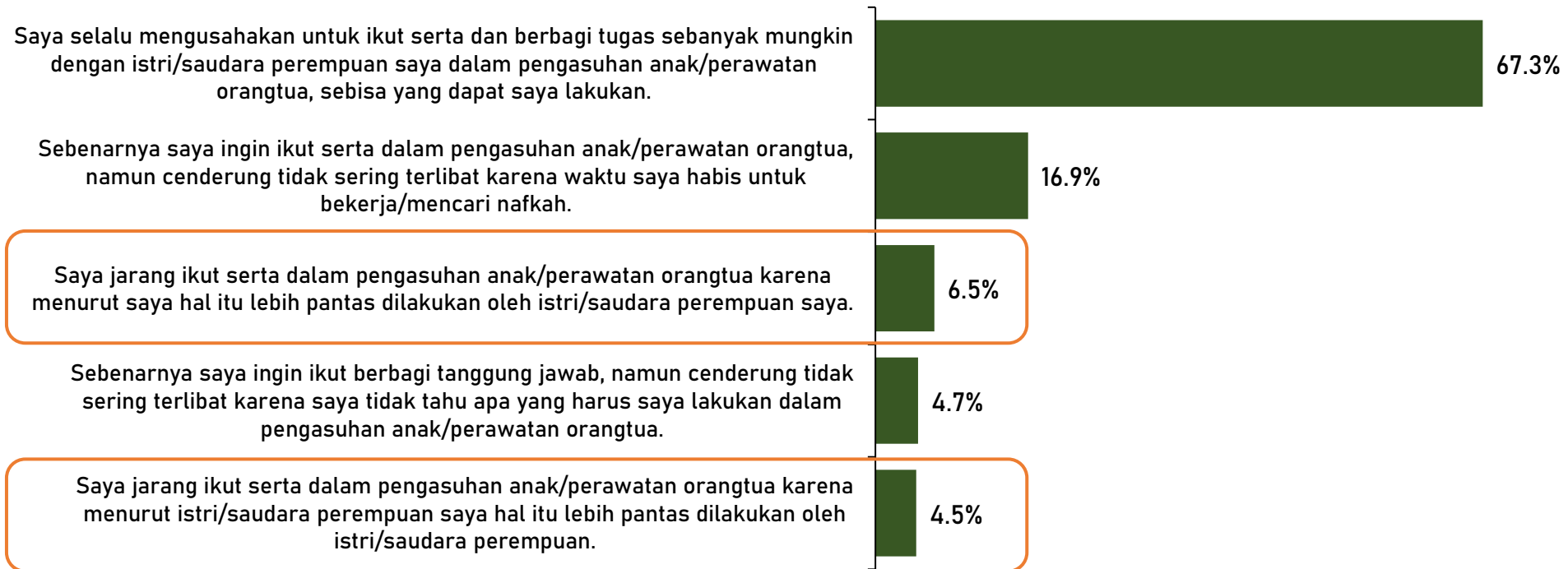
*[SA] = Single Answer | [MA] = Multiple Answer | [OA] = Open Answer

MASIH TERDAPAT PANDANGAN PANTAS/TIDAK PANTAS PADA “PERAN GENDER” UNTUK MELAKUKAN PEKERJAAN PERAWATAN

Reduce

Perspektif Laki-laki

Bagaimana biasanya pembagian peran Anda dalam pengasuhan anak/perawatan orangtua tersebut? [SA]
Basis : responden laki-laki memiliki istri/saudara perempuan yang melakukan tugas perawatan/pengasuhan (550)

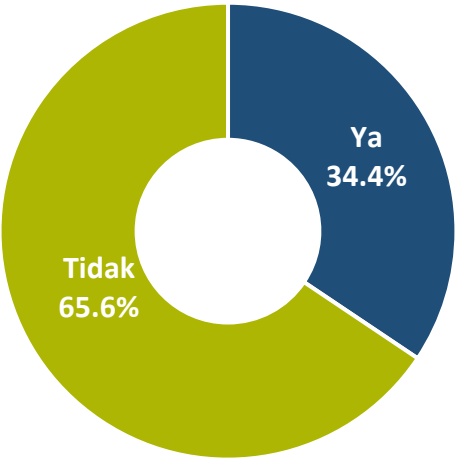


Mayoritas responden laki-laki yang memiliki istri/saudara perempuan yang memiliki tugas perawatan/pengasuhan, mengusahakan untuk ikut serta dan terlibat lebih banyak dalam pengasuhan anak/perawatan orang tua.

MASIH TERDAPAT PANDANGAN “BIAS GENDER” BAHWA MELAKUKAN PEKERJAAN PERAWATAN ADALAH KEWAJIBAN UTAMA PEREMPUAN

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

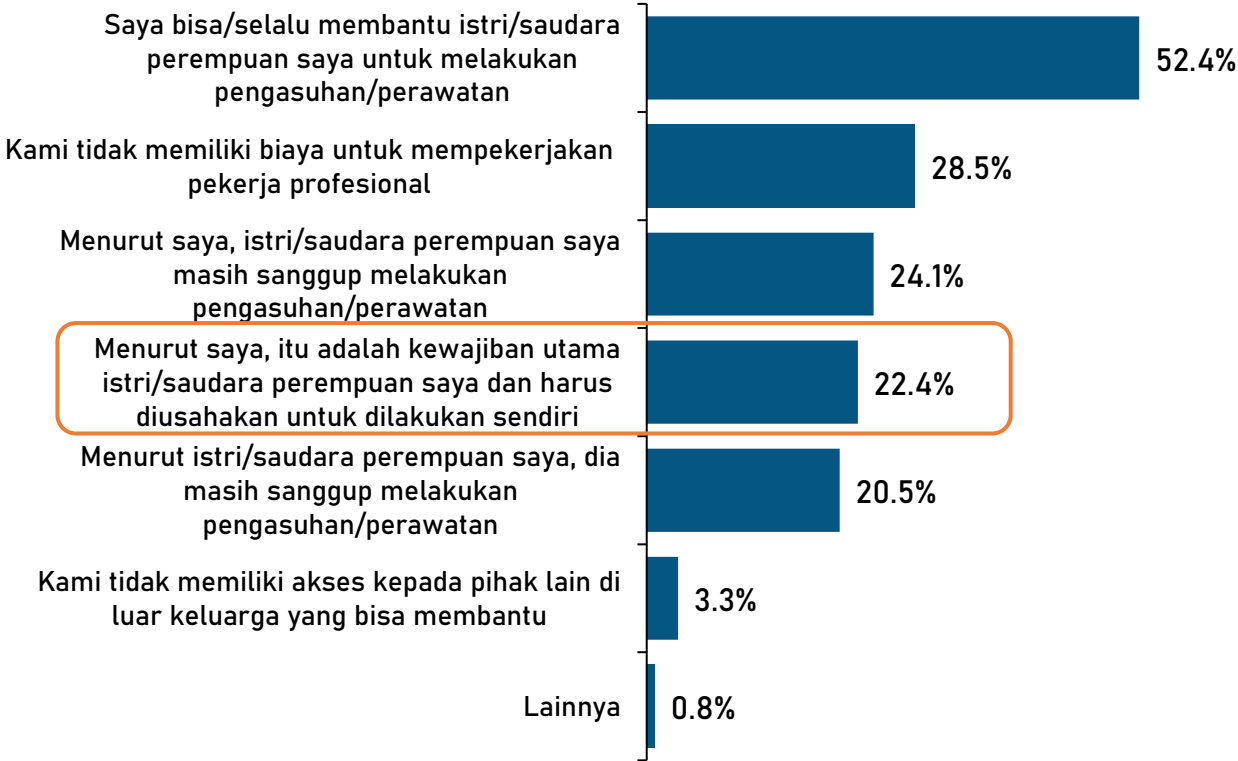
Basis : responden laki-laki memiliki istri/saudara perempuan melakukan tugas perawatan/pengasuhan (550)



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

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

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



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

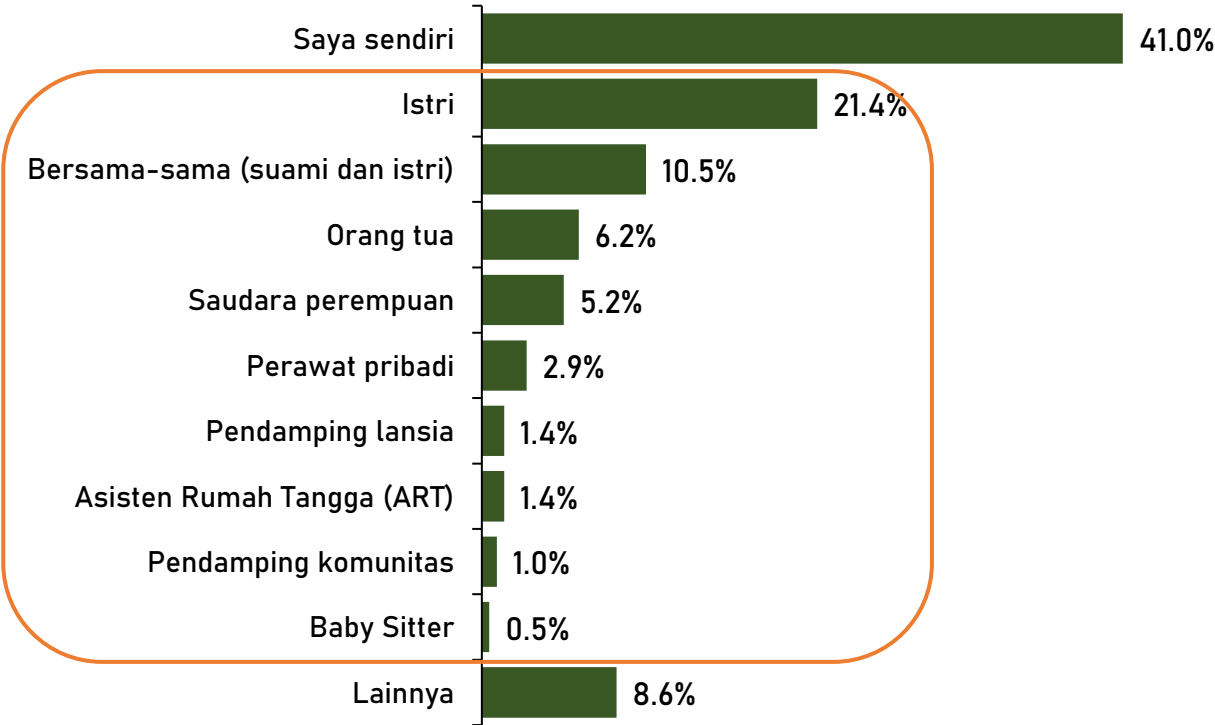
LAKI-LAKI TANPA PENGALAMAN TUGAS PERAWATAN AKAN MENYERAHKAN TANGGUNG JAWAB TUGAS PERAWATAN KEPADA ORANG LAIN

Reduce

Perspektif Laki-laki

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

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



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

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

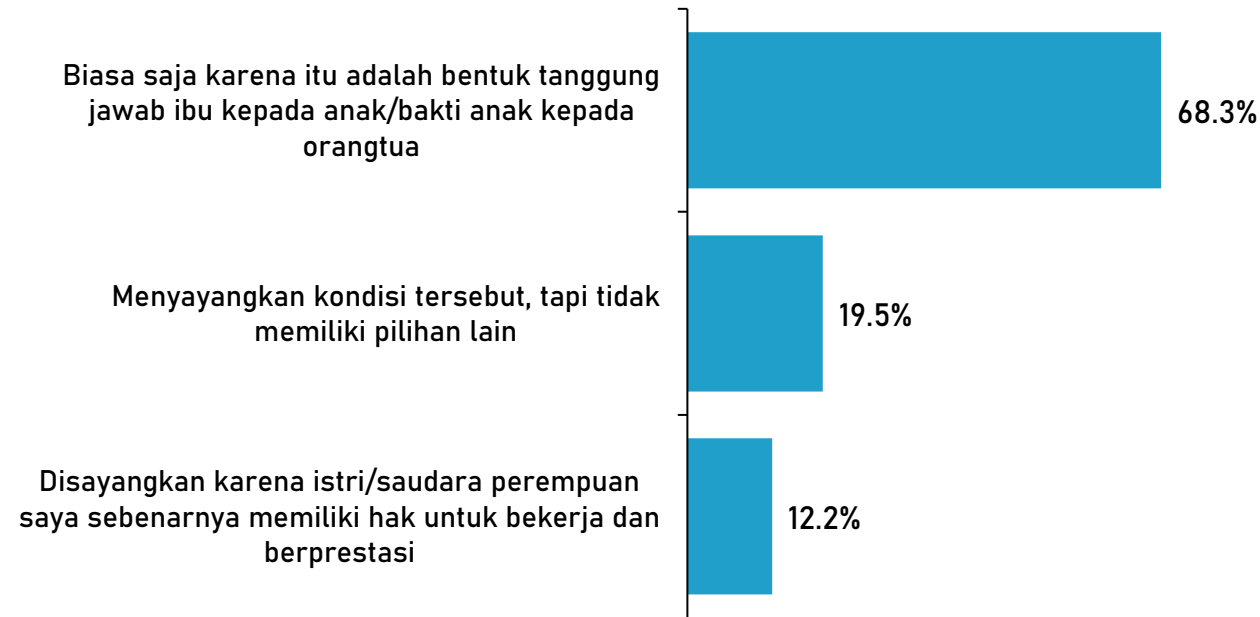
MAYORITAS LAKI-LAKI BIASA SAJA KETIKA PEREMPUAN BERHENTI BEKERJA UNTUK MELAKUKAN TUGAS PERAWATAN

Reduce

Perspektif Laki-laki

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

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



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

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

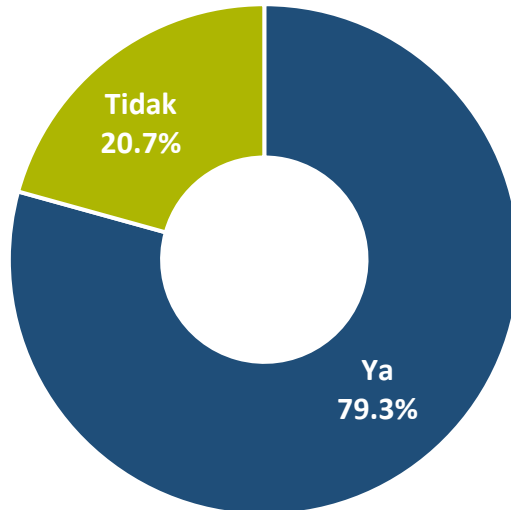
MAYORITAS RESPONDEN PEREMPUAN MEMILIKI BEBAN GANDA

Reduce

Perspektif Perempuan

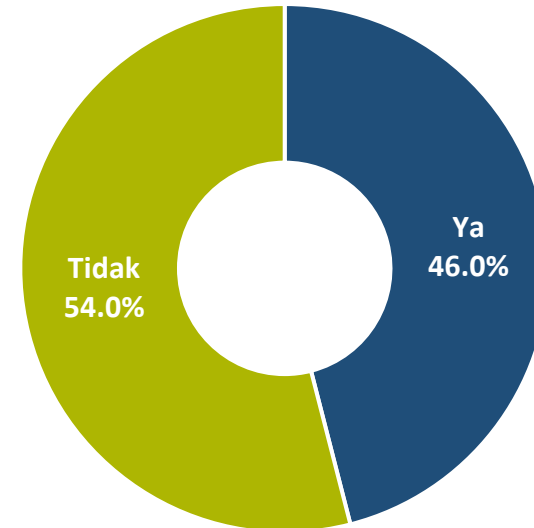
Apakah **saat ini** Anda adalah seorang istri/saudara perempuan yang bekerja/memiliki penghasilan sendiri dan juga sedang memiliki tugas pengasuhan anak/perawatan orangtua? [SA]

Basis : responden perempuan (1457)



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

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



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

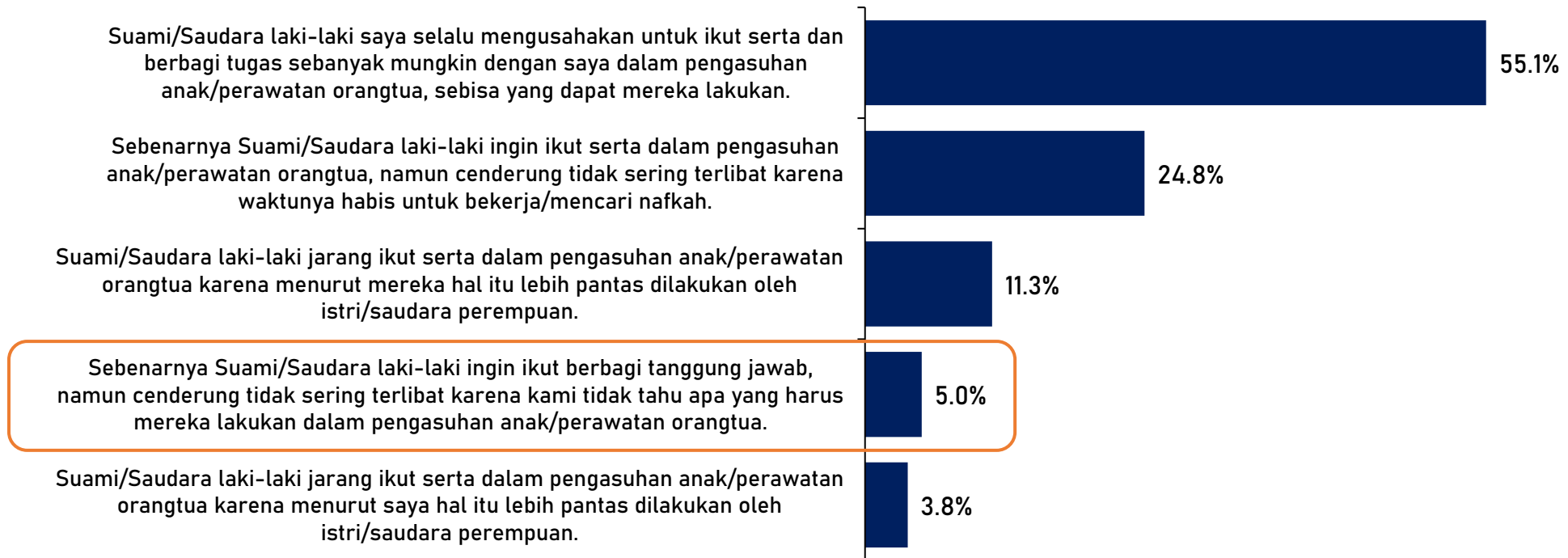
MASIH TERDAPAT RESPONDEN PEREMPUAN YANG TIDAK MEMAHAMI PERAN SUAMI/SAUDARA LAKI-LAKI DALAM TUGAS PERAWATAN

Reduce

Perspektif Perempuan

Bagaimana biasanya pembagian peran Suami/Saudara laki-laki Anda dalam pengasuhan anak/perawatan orangtua tersebut? [SA]

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



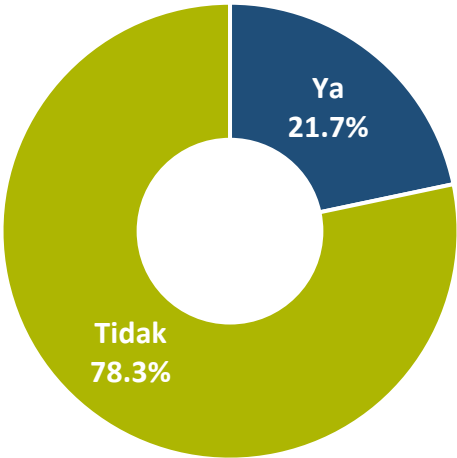
Mayoritas responden perempuan dengan tugas perawatan/pengasuhan, memiliki suami/saudara laki-laki yang mengusahakan untuk ikut serta dan terlibat lebih banyak dalam pengasuhan anak/perawatan orang tua. Namun, masih ada sedikit responden perempuan yang memiliki suami/saudara laki-laki dengan pandangan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

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

MASIH TERDAPAT PANDANGAN “BIAS GENDER” BAHWA MELAKUKAN PEKERJAAN PERAWATAN ADALAH KEWAJIBAN UTAMA PEREMPUAN

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

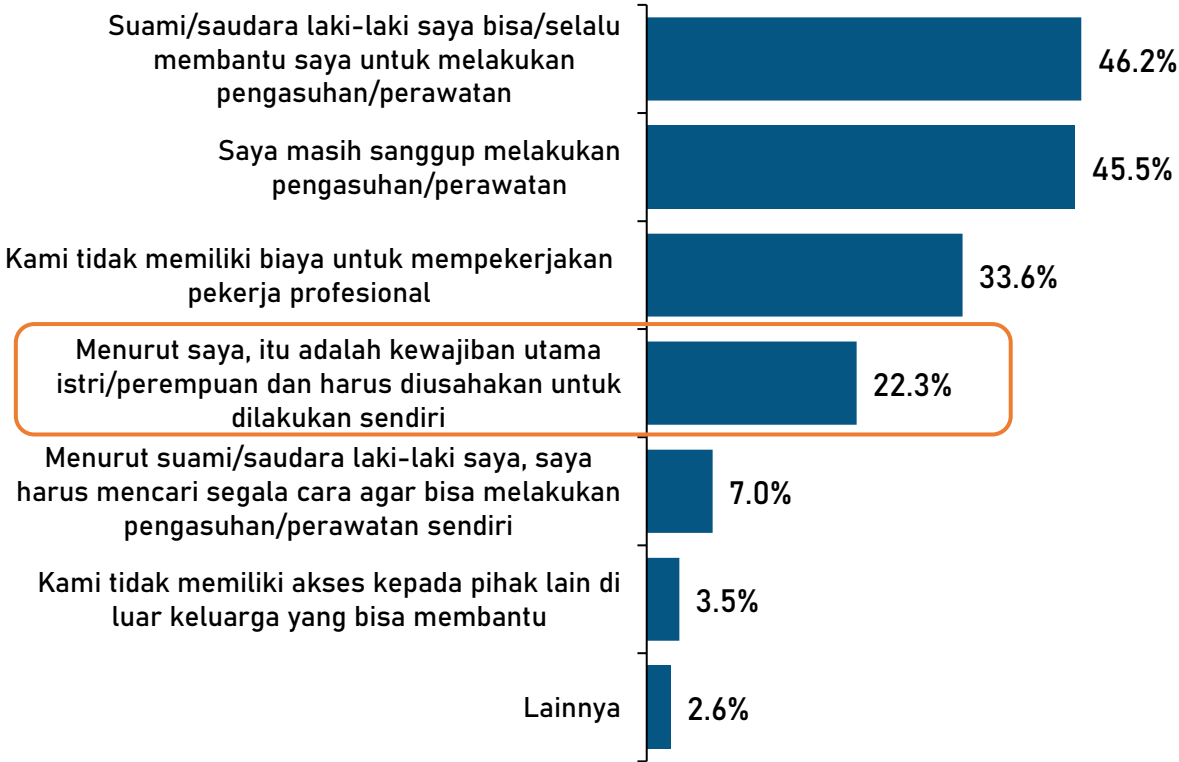
Basis : responden perempuan yang melakukan tugas perawatan/pengasuhan (1294)



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

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

Basis : responden perempuan yang tidak berencana menggunakan/meminta bantuan orang di luar keluarga untuk melakukan pekerjaan perawatan (1013)

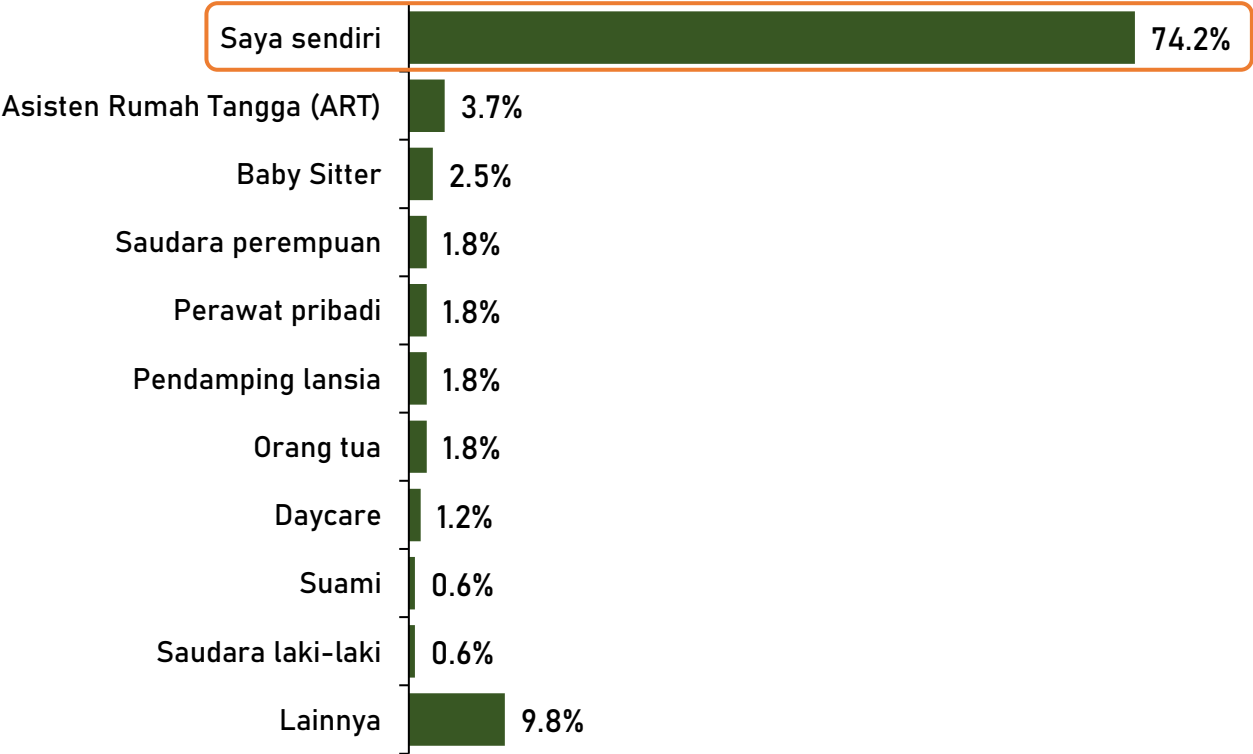


*[SA] = Single Answer | [MA] = Multiple Answer | [OA] = Open Answer

MAYORITAS PEREMPUAN TANPA PENGALAMAN TUGAS PERAWATAN AKAN MENGAMBIL TANGGUNG JAWAB TUGAS PERAWATAN DI MASA DATANG

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

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



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

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

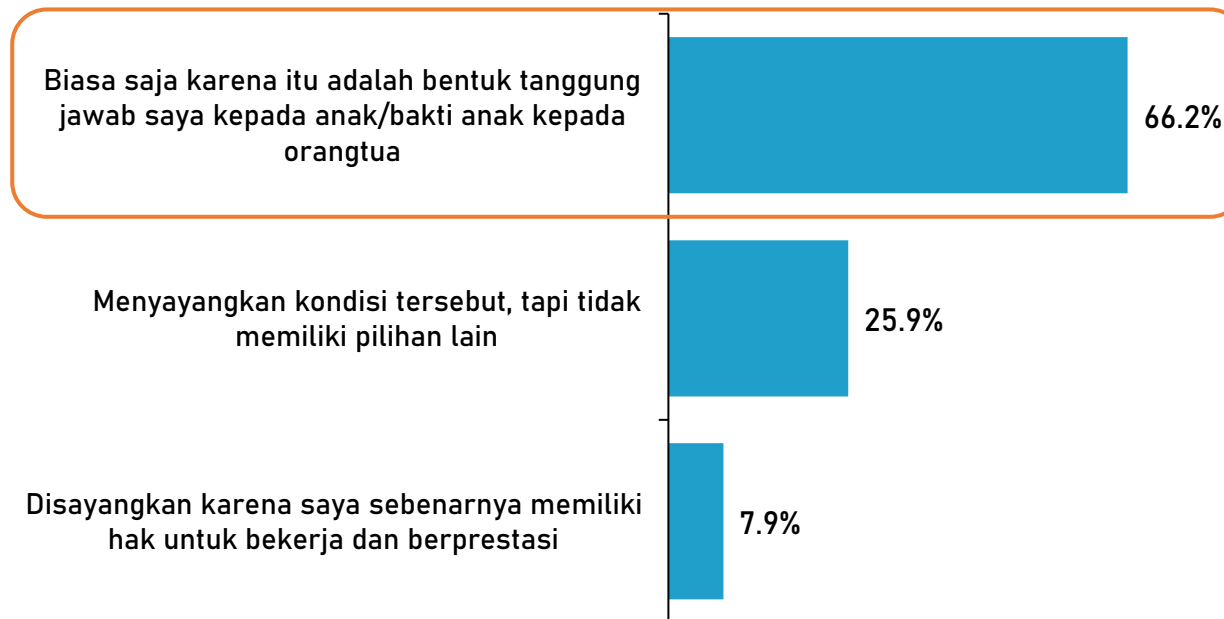
MAYORITAS PEREMPUAN BERPENDAPAT/BERPIKIR BIASA SAJA KETIKA PEREMPUAN BERHENTI BEKERJA UNTUK MELAKUKAN TUGAS PERAWATAN

Reduce

Perspektif Perempuan

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

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



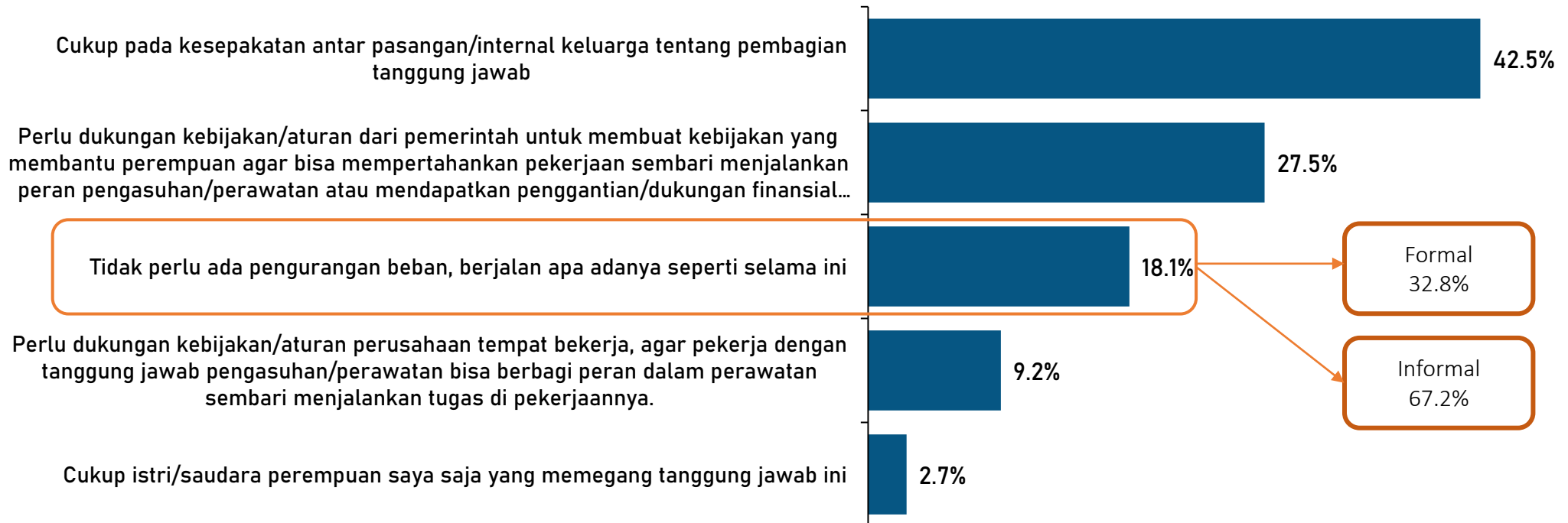
Hanya sedikit responden perempuan yang menyadari bahwa mereka memiliki hak untuk bekerja dan berprestasi. Selebihnya hanya bisa menyayangkan kondisi tersebut, tapi tidak memiliki pilihan lain.

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

UNTUK MENGURANGI BEBAN GANDA PEREMPUAN, KESEPAKATAN PASANGAN/INTERNAL KELUARGA PALING BANYAK DIPILIH

Reduce

Menurut Anda, sampai tahap manakah pengurangan beban perempuan (dalam menjalankan tugas pengasuhan/perawatan di keluarga Anda) perlu dilakukan? [SA]
Basis : seluruh responden (2217)

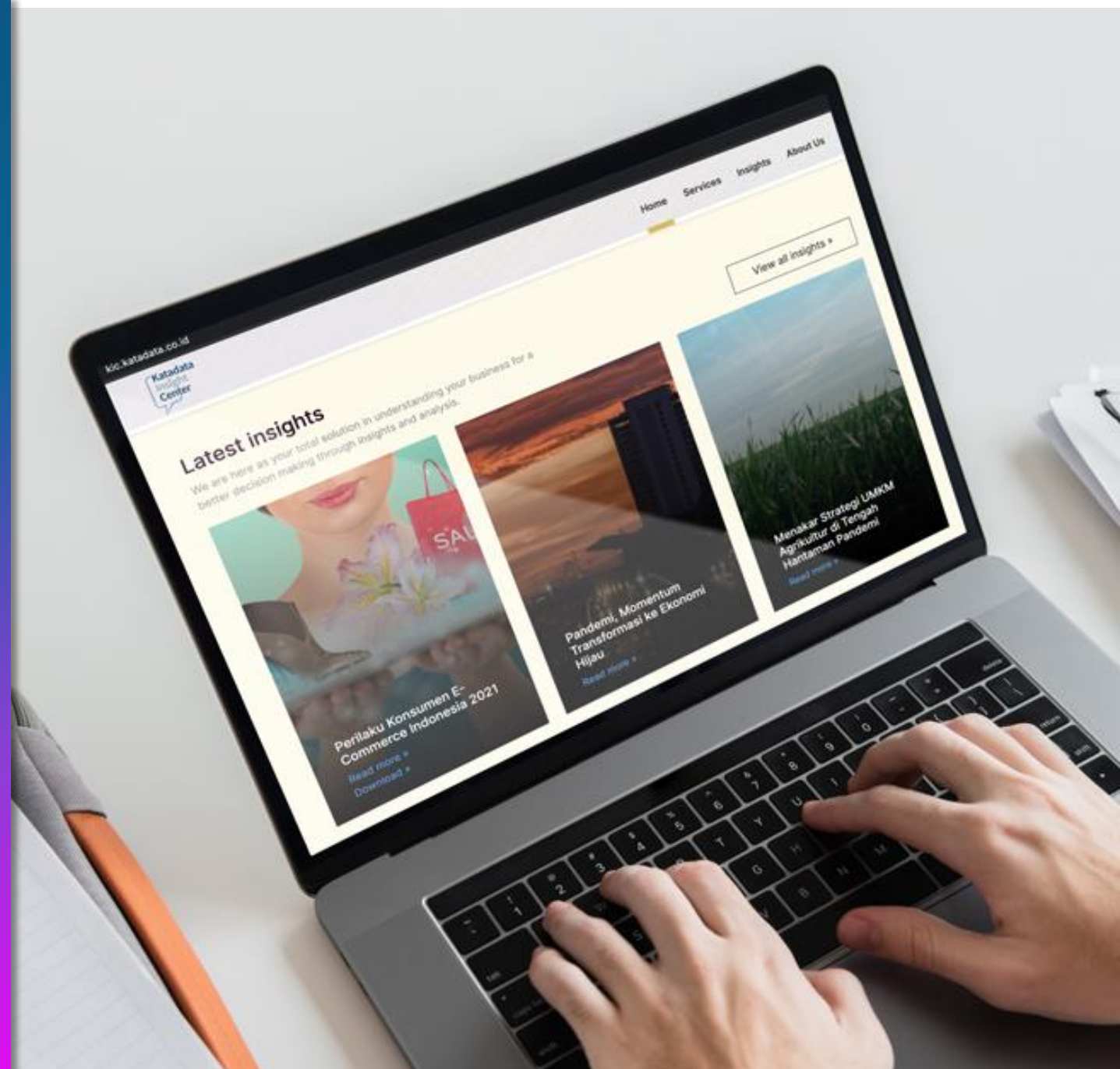


Ada publik yang sudah cukup puas dengan keadaan saat ini, tidak perlu ada *treatment* apapun terkait dengan pekerjaan perawatan saat ini. Kondisi tersebut paling banyak terjadi pada pekerjaan informal.
Hanya sedikit publik yang melimpahkan tugas perawatan ini kepada perempuan.

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

Redistribute

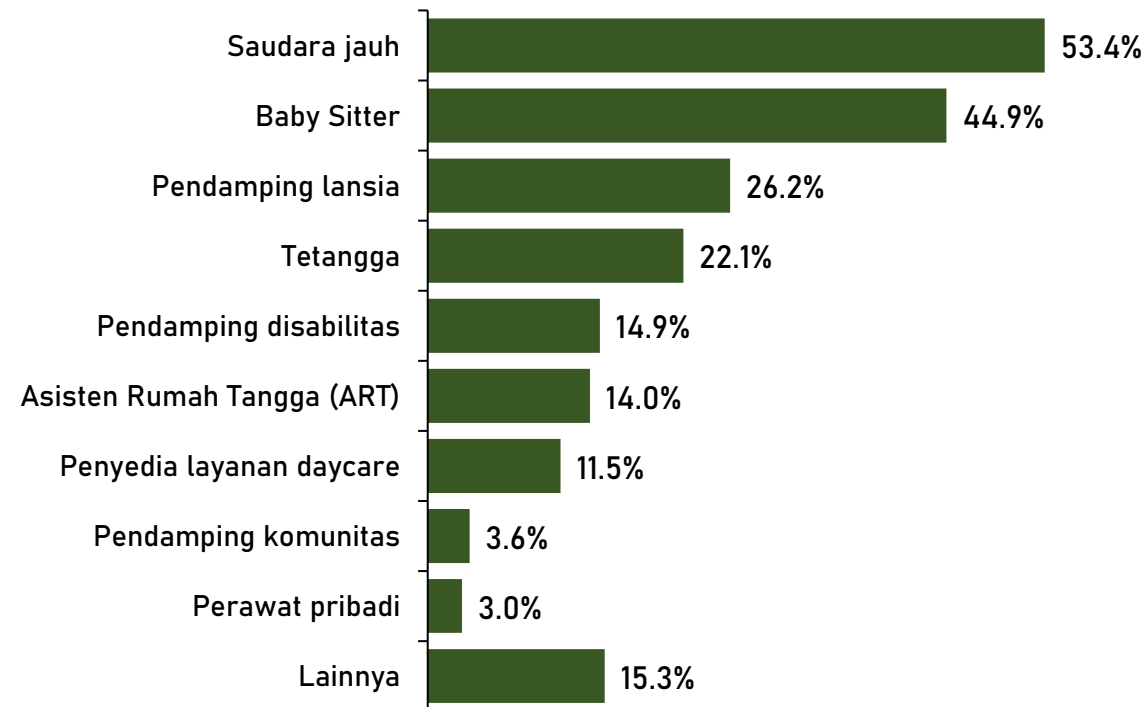
- Distribusi ulang beban ganda perempuan kepada beragam pihak yang berkepentingan.
- Mengoptimalkan produktivitas perempuan di dunia kerja.



SAUDARA JAUH MENJADI PILIHAN YANG PALING MEMUNGKINKAN UNTUK MEMBANTU MELAKUKAN PEKERJAAN PERAWATAN

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

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

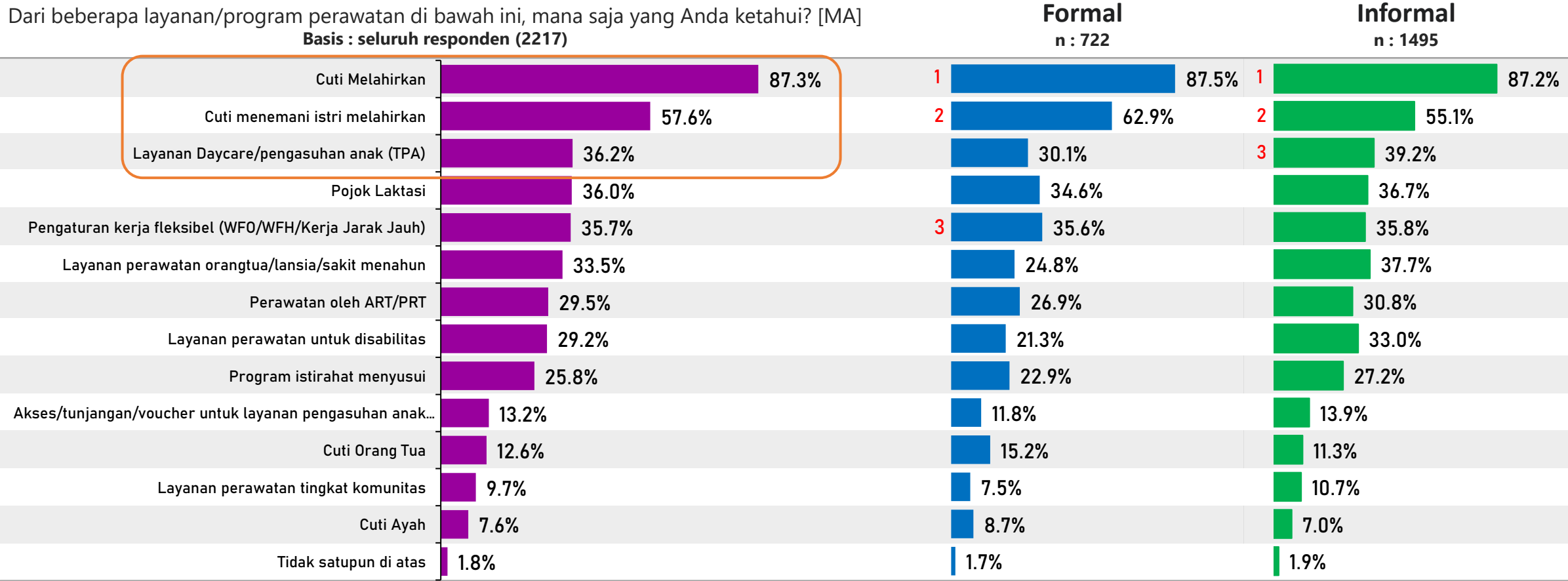


Bagi publik yang akan membayar orang di luar keluarga untuk melakukan pekerjaan perawatan, paling banyak akan menggunakan saudara jauh, kemudian baby sitter dan pendamping lansia.

CUTI MELAHIRKAN MENJADI PROGRAM PERAWATAN PALING DIKETAHUI

Redistribute

Dari beberapa layanan/program perawatan di bawah ini, mana saja yang Anda ketahui? [MA]
Basis : seluruh responden (2217)



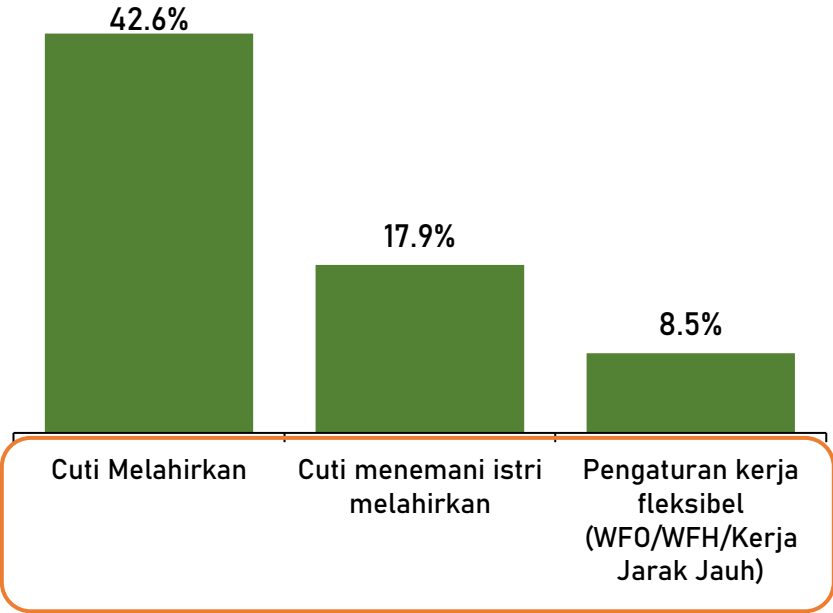
Cuti melahirkan, cuti menemani istri melahirkan dan layanan daycare/pengasuhan anak (TPA) menjadi tiga program perawatan paling diketahui secara umum dan pada sektor informal. Sedangkan pada sektor formal, posisi ketiga adalah kerja fleksibel (WFO/WFH/Kerja jarak jauh).

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

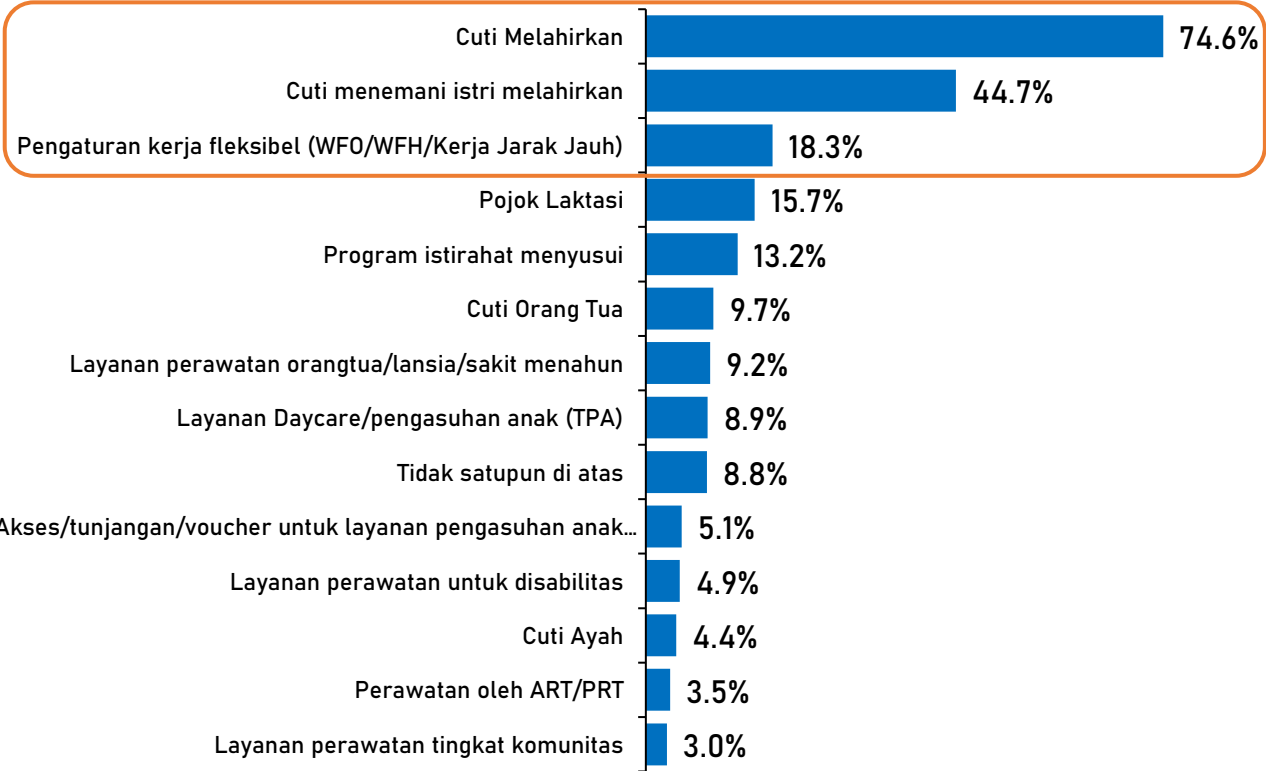
TIGA PROGRAM PALING DIBUTUHKAN MERUPAKAN PROGRAM YANG PALING BANYAK DISEDIAKAN OLEH PERUSAHAAN

Redistribute

Di antara layanan/program perawatan yang Anda ketahui, pilih 3 layanan/program yang saat ini Anda/pasangan paling butuhkan? [Ranking]
Basis : seluruh responden (2217)



Mana saja layanan/program perawatan yang disediakan oleh perusahaan/instansi tempat Anda/pasangan bekerja saat ini? [MA]
Basis : seluruh responden (2217)



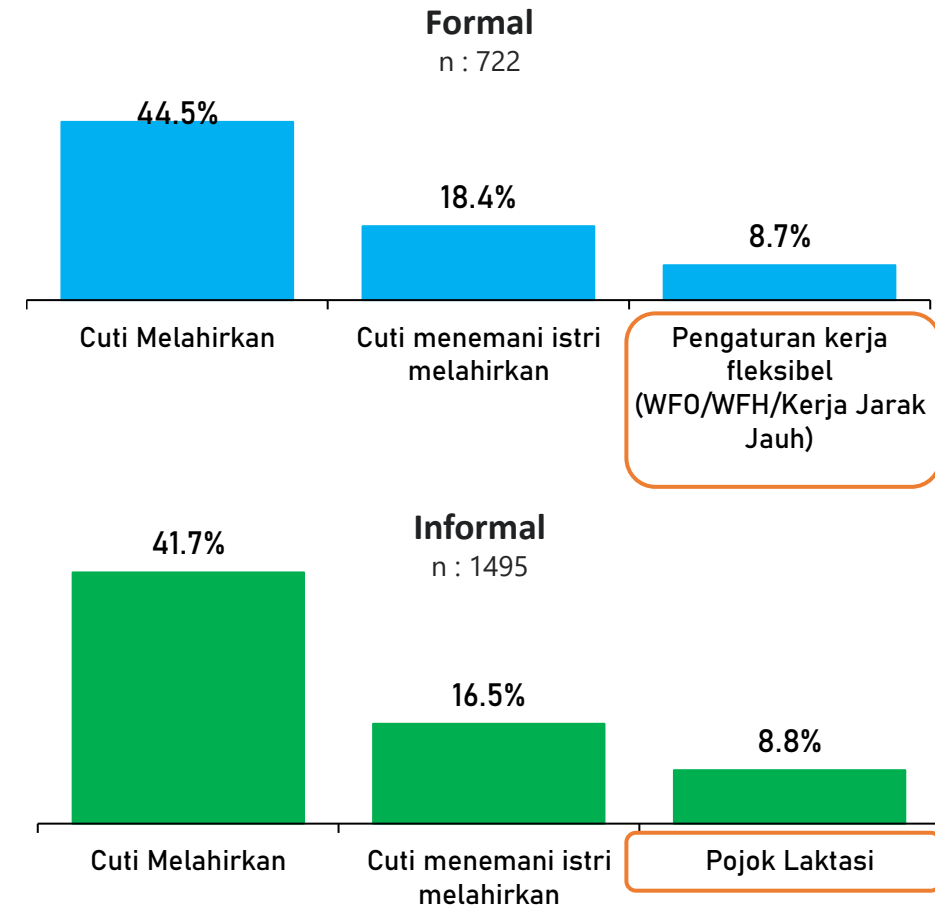
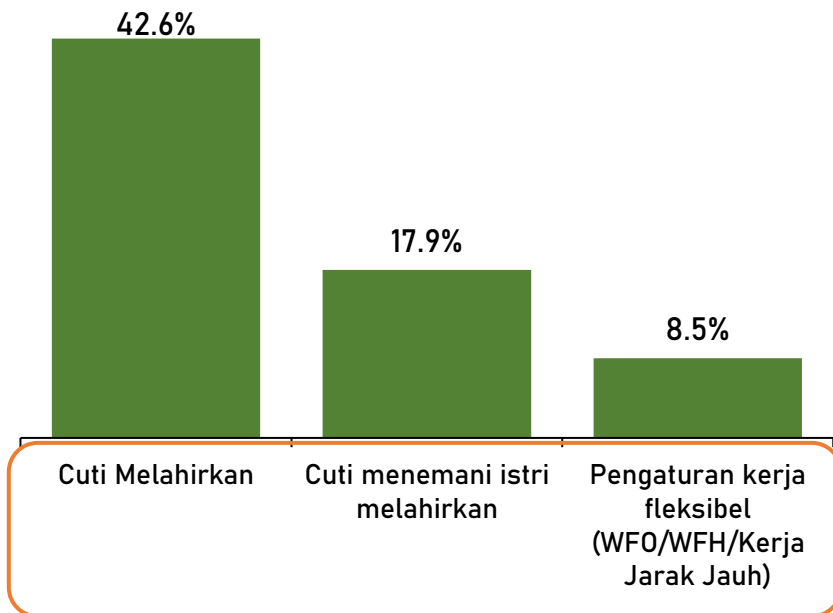
Cuti melahirkan, cuti menemani istri melahirkan dan pengaturan kerja fleksibel menjadi tiga program perawatan paling dibutuhkan dan disediakan juga oleh perusahaan.

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

ADA PERBEDAAN TIGA PROGRAM LAYANAN PALING DIBUTUHKAN ANTARA SEKTOR FORMAL & INFORMAL

Redistribute

Di antara layanan/program perawatan yang Anda ketahui, pilih 3 layanan/program yang saat ini Anda/pasangan paling butuhkan? [Ranking]
Basis : seluruh responden (2217)



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

RELATIF SAMA PROGRAM PERAWATAN YANG DISEDIAKAN OLEH PERUSAHAAN ANTARA SEKTOR FORMAL & INFORMAL

Redistribute

Mana saja layanan/program perawatan yang disediakan oleh perusahaan/instansi tempat Anda/pasangan bekerja saat ini? [MA]
Basis : seluruh responden (2217)

	Formal n : 722			Informal n : 1495		
Cuti Melahirkan	74.6%	1	78.8%	1	72.6%	
Cuti menemani istri melahirkan	44.7%	2	52.6%	2	40.9%	
Pengaturan kerja fleksibel (WFO/WFH/Kerja Jarak Jauh)	18.3%	3	20.2%	3	17.3%	
Pojok Laktasi	15.7%		18.3%		14.4%	
Program istirahat menyusui	13.2%		15.7%		12.0%	
Cuti Orang Tua	9.7%		13.7%		7.8%	
Layanan perawatan orangtua/lansia/sakit menahun	9.2%		7.9%		9.9%	
Layanan Daycare/pengasuhan anak (TPA)	8.9%		7.6%		9.5%	
Tidak satupun di atas	8.8%		4.0%		11.1%	
Akses/tunjangan/voucher untuk layanan pengasuhan anak...	5.1%		5.4%		5.0%	
Layanan perawatan untuk disabilitas	4.9%		4.6%		5.0%	
Cuti Ayah	4.4%		5.0%		4.1%	
Perawatan oleh ART/PRT	3.5%		3.7%		3.3%	
Layanan perawatan tingkat komunitas	3.0%		3.2%		2.9%	

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

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

LAYANAN DAYCARE/PENGASUHAN ANAK (TPA) TIDAK DISEDIAKAN PERUSAHAAN NAMUN PALING DAPAT DIAKSES

Redistribute

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

		n	Formal	n	Informal
Layanan Daycare/pengasuhan anak (TPA) (n=2020)	38.5%	667	39.9%	1353	37.8%
Layanan perawatan orangtua/lansia/sakit menahun (n=2012)	30.3%	665	33.1%	1347	28.9%
Perawatan oleh ART/PRT (n=2140)	29.4%	695	31.4%	1445	28.5%
Akses/tunjangan/voucher untuk layanan pengasuhan anak (TPA) (n=2103)	29.3%	683	32.8%	1420	27.7%
Pengaturan kerja fleksibel (WFO/WFH/Kerja Jarak Jauh) (n=1812)	24.6%	342	26.7%	884	23.6%
Layanan perawatan untuk disabilitas (n=2109)	24.4%	686	26.1%	1434	23.5%
Pojok Laktasi (n=1869)	24.1%	623	26.3%	1378	23.1%
Layanan perawatan tingkat komunitas (n=2150)	21.6%	153	24.3%	410	20.3%
Tidak satupun di atas (n=2022)	17.3%	576	16.5%	1236	17.8%

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

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

CUTI MELAHIRKAN MENJADI PROGRAM PERAWATAN PALING DIBUTUHKAN DAN PALING BANYAK DIGUNAKAN

Redistribute

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

Basis : responden yang membutuhkan layanan/program perawatan

		n	Formal	n	Informal
Cuti Melahirkan (n=1461)	56.1%	494	49.2%	967	59.6%
Cuti menemani istri melahirkan (n=907)	54.9%	331	51.4%	576	56.9%
Pengaturan kerja fleksibel (WFO/WFH/Kerja Jarak Jauh) (n=548)	51.3%	195	52.8%	353	50.4%
Cuti Orang Tua (n=186)	46.2%	78	52.6%	107	42.1%
Cuti Ayah (n=58)	37.9%	20	30.0%	38	42.1%
Program istirahat menyusui (n=261)	34.9%	86	37.2%	175	33.7%
Pojok Laktasi (n=333)	32.7%	87	25.3%	246	35.4%
Layanan perawatan orangtua/lansia/sakit menahun (n=470)	26.2%	111	36.0%	359	23.1%
Layanan Daycare/pengasuhan anak (TPA) (n=459)	25.5%	118	27.1%	341	24.9%
Perawatan oleh ART/PRT (n=297)	23.2%	102	35.3%	195	16.9%
Tidak satupun di atas (n=44)	20.5%	14	21.4%	30	20.0%
Akses/tunjangan/voucher untuk layanan pengasuhan anak (TPA) (n=124)	18.5%	40	25.0%	84	15.5%
Layanan perawatan tingkat komunitas (n=56)	14.3%	14	7.1%	42	16.7%
Layanan perawatan untuk disabilitas (n=176)	10.8%	36	16.7%	140	9.3%

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

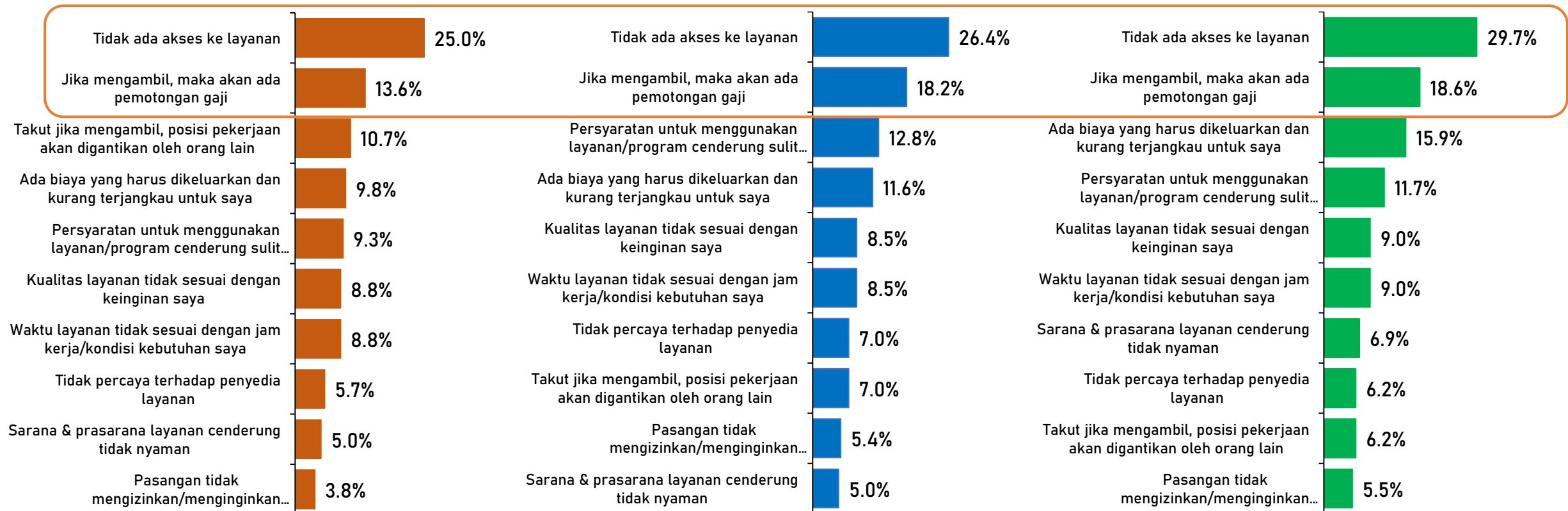
*[SA] = Single Answer | [MA] = Multiple Answer | [OA] = Open Answer

TIDAK ADA AKSES LAYANAN DAN ADANYA PEMOTONGAN GAJI MENJADI ALASAN TIDAK MENGAMBIL LAYANAN YANG PALING DIBUTUHKAN

Alasan tidak mengambil layanan layanan cuti melahirkan
n=420

Alasan tidak mengambil layanan layanan cuti menemani istri melahirkan
n=258

Alasan tidak mengambil layanan layanan kerja fleksibel
n=145



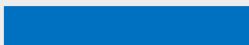
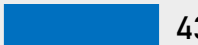
Pada publik yang tidak mengambil tiga layanan perawatan yang paling dibutuhkan (cuti melahirkan, cuti menemani istri melahirkan dan kerja flaksibel), hal ini dikarenakan tidak adanya akses ke layanan dan ada pemotongan gaji jika mengambil layanan tersebut.

PENGATURAN KERJA FLEKSIBEL MENJADI PROGRAM PALING BANYAK DIGUNAKAN HINGGA SAAT INI

Redistribute

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

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

		n	Formal	n	Informal
Pengaturan kerja fleksibel (WFO/WFH/Kerja Jarak Jauh) (n=405)		146		259	
Cuti Melahirkan (n=1654)		569		1085	
Cuti menemani istri melahirkan (n=991)		380		611	
Cuti Orang Tua (n=216)		99		117	
Cuti Ayah (n=97)		36		61	
Program istirahat menyusui (n=293)		113		180	
Layanan perawatan orangtua/lansia/sakit menahun (n=205)		57		148	
Perawatan oleh ART/PRT (n=77)		27		50	
Layanan Daycare/pengasuhan anak (TPA) (n=197)		55		142	
Pojok Laktasi (n=348)		132		216	
Layanan perawatan tingkat komunitas (n=67)		23		44	
Akses/tunjangan/voucher untuk layanan pengasuhan anak...		39		75	
Layanan perawatan untuk disabilitas (n=108)		33		75	
Tidak satupun di atas (n=195)		29		166	

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

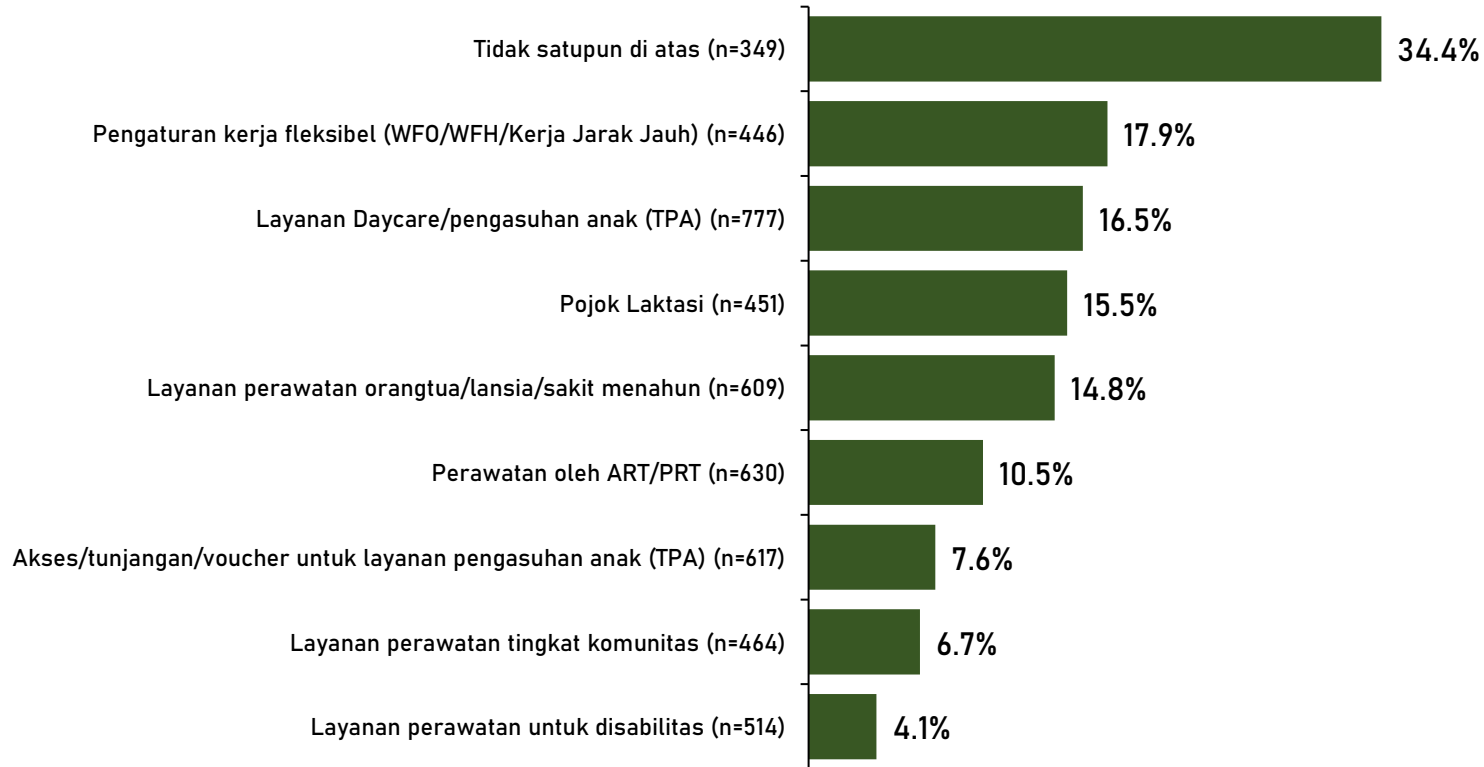
*[SA] = Single Answer | [MA] = Multiple Answer | [OA] = Open Answer

KETIKA PERUSAHAAN TIDAK MENYEDIAKAN, PUBLIK TIDAK MEMANFAATKAN LAYANAN PERAWATAN YANG DAPAT DIAKSES DI SEKITAR

Redistribute

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

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



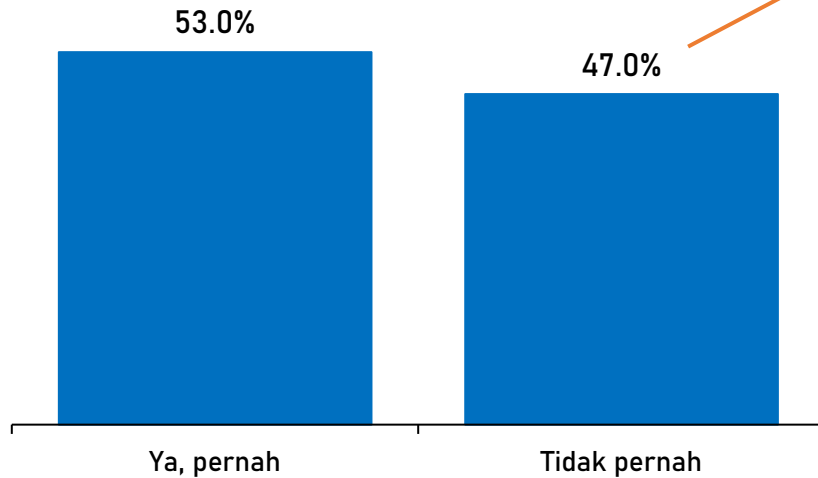
Publik cenderung tidak menggunakan layanan perawatan yang bisa diakses di sekitar ketika program tersebut tidak disediakan oleh perusahaan.

TIDAK ADA AKSES LAYANAN MENJADI ALASAN UTAMA TIDAK MENGAMBIL PROGRAM PERAWATAN YANG DIBUTUHKAN

Redistribute

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

Basis : seluruh responden (2217)



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

Basis : responden tidak pernah mengambil program perawatan (1041)

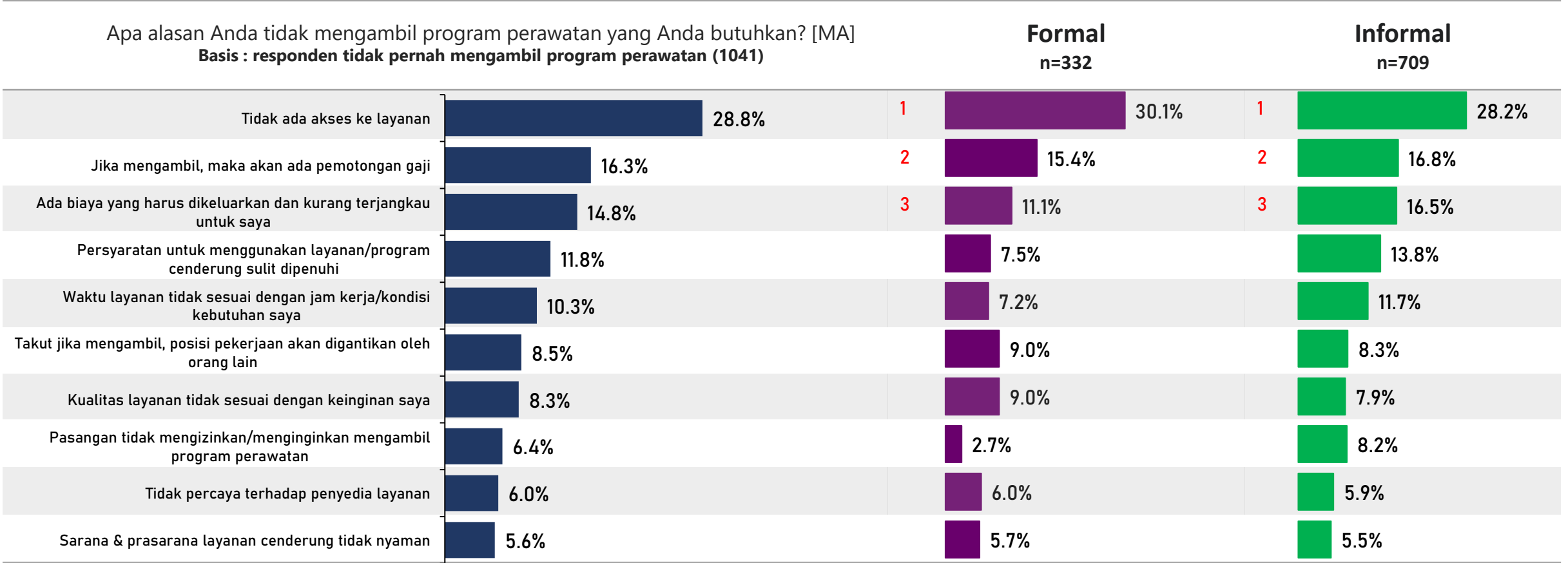


Tidak ada akses ke layanan, ada pemotongan gaji & ada biaya yang harus dikeluarkan menjadi alasan terbesar publik tidak mengambil program perawatan yang dibutuhkan.

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

SEKTOR FORMAL & INFORMAL MEMILIKI ALASAN YANG SAMA TIDAK MENGAMBIL PROGRAM PERAWATAN YANG DIBUTUHKAN

Redistribute



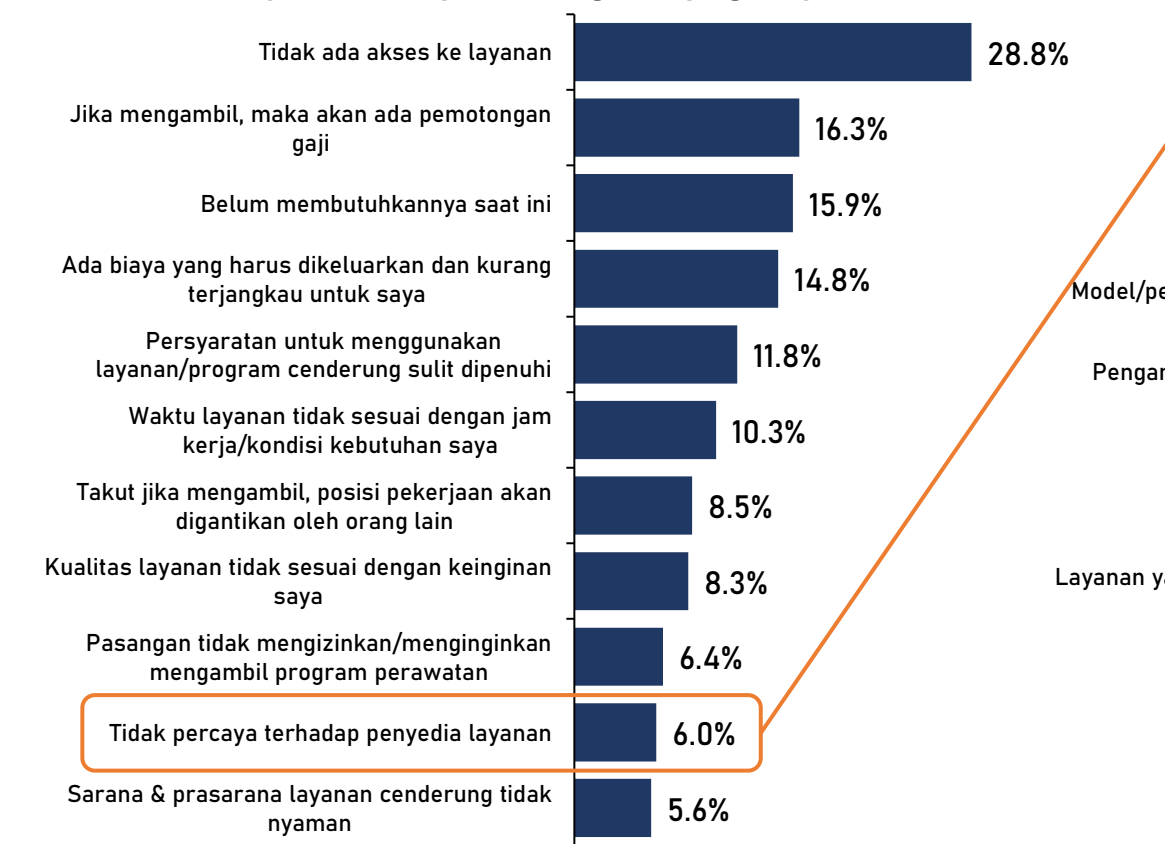
Pada sektor formal & informal, alasan tidak mengambil layanan yang dibutuhkan karena tidak ada akses ke layanan, ada pemotongan gaji & ada biaya yang harus dikeluarkan.

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

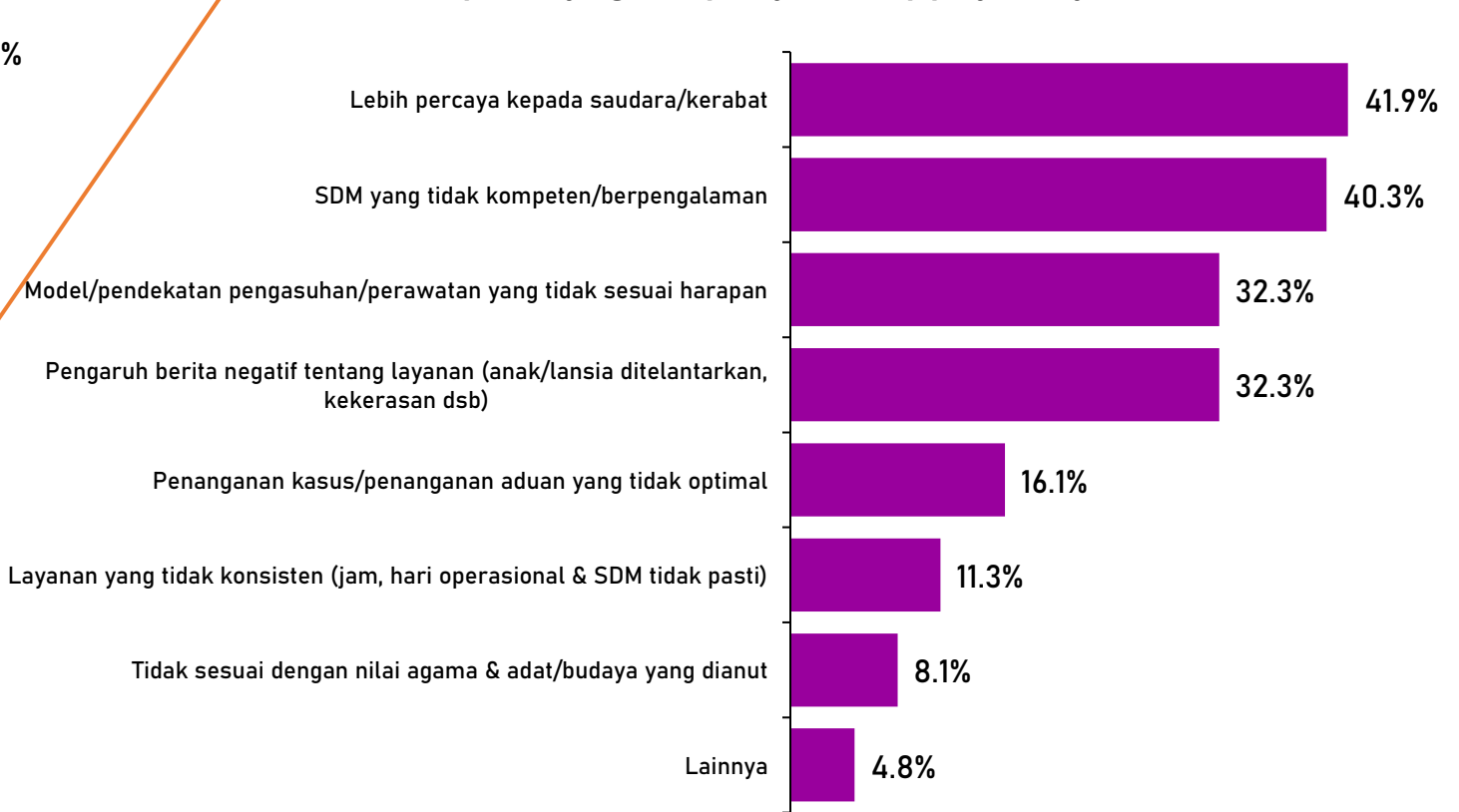
ALASAN TIDAK PERCAYA TERHADAP PENYEDIA LAYANAN KARENA LEBIH PERCAYA DENGAN SAUDARA/KERABAT

Redistribute

Apa alasan Anda tidak mengambil program perawatan yang Anda butuhkan? [MA]
Basis : responden tidak pernah mengambil program perawatan (1041)



Apa yang membuat Anda tidak percaya terhadap penyedia layanan? [MA]
Basis : responden yang tidak percaya terhadap penyedia layanan (62)



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

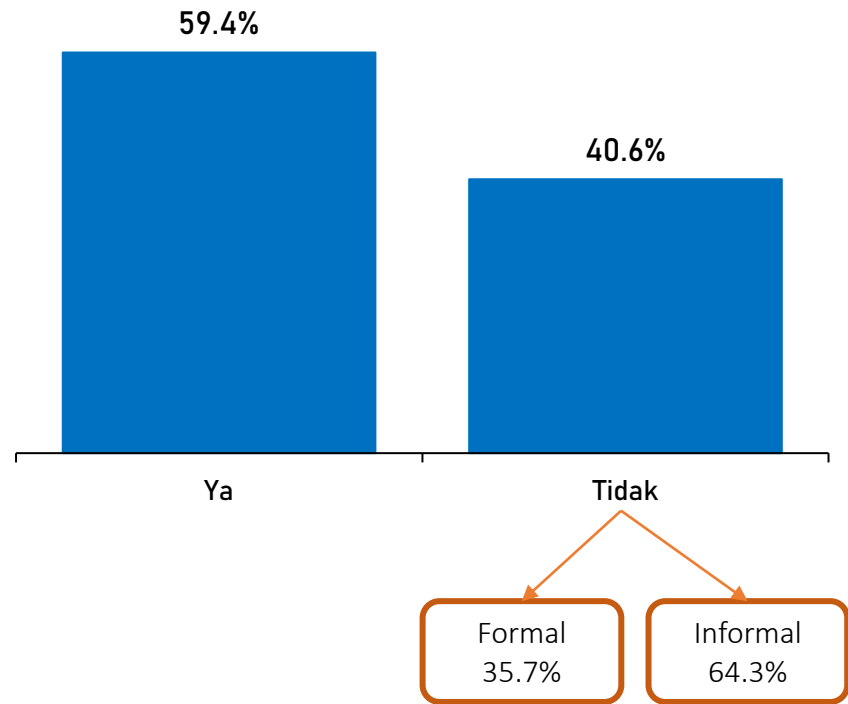
*[SA] = Single Answer | [MA] = Multiple Answer | [OA] = Open Answer

MASIH TERDAPAT PERUSAHAAN/INSTANSI YANG TIDAK MENGEDUKASI & TIDAK MENDORONG PROGRAM PERAWATAN

Redistribute

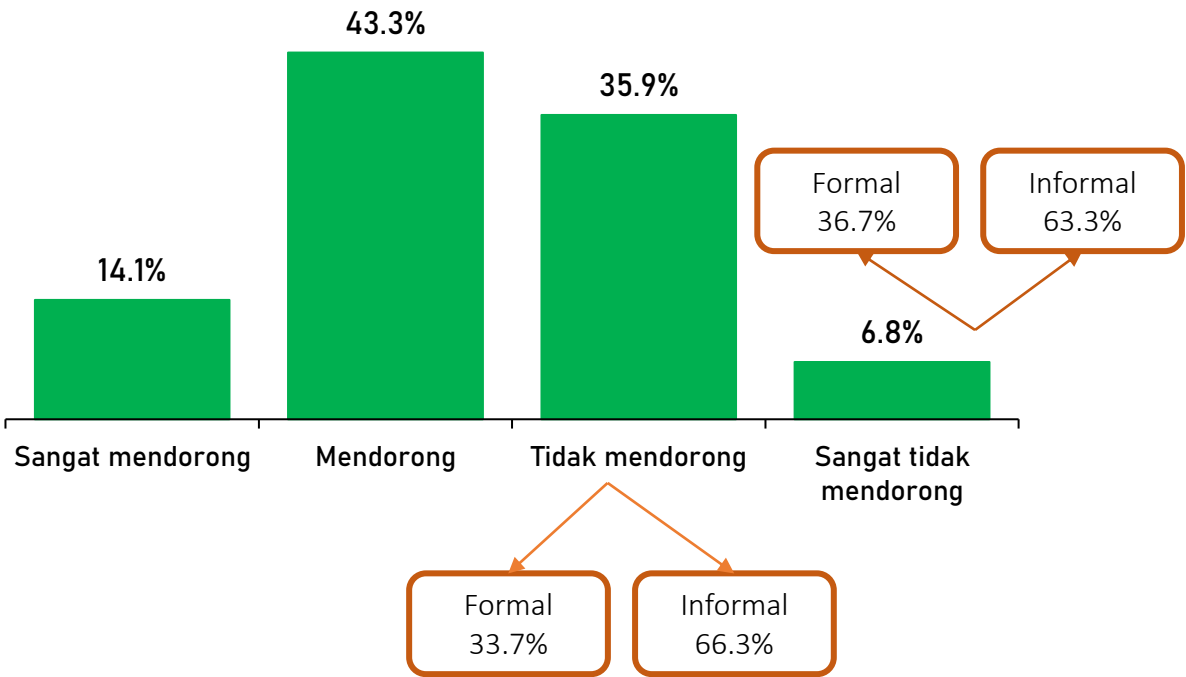
Apakah perusahaan/instansi tempat Anda bekerja memberikan edukasi/sosialisasi adanya program perawatan yang tersedia di perusahaan/instansi tempat Anda bekerja? [SA]

Basis : responden dengan tempat kerja memiliki program perawatan (1949)



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

Basis : seluruh responden (2217)

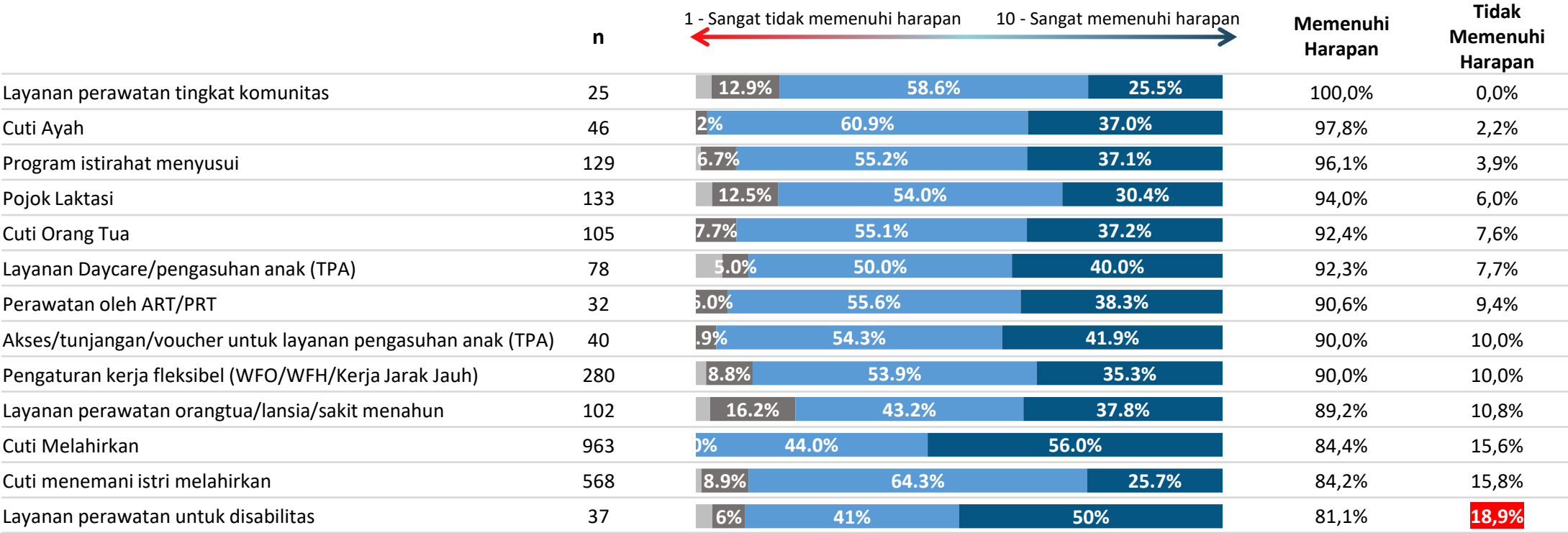


Tidak ada edukasi/sosialisasi & dorongan terhadap program perawatan mayoritas terjadi pada sektor pekerjaan informal.

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

LAYANAN PERAWATAN UNTUK DISABILITAS PALING MINIM MEMENUHI HARAPAN DALAM PELAKSANAANNYA DI PERUSAHAAN

Menurut Anda, bagaimana pelaksanaan program perawatan di Perusahaan/instansi tempat Anda bekerja?
 Basis : Responden yang menjawab ada program perawatan yang disediakan di tempat bekerja dan sudah pernah menggunakan program tersebut



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

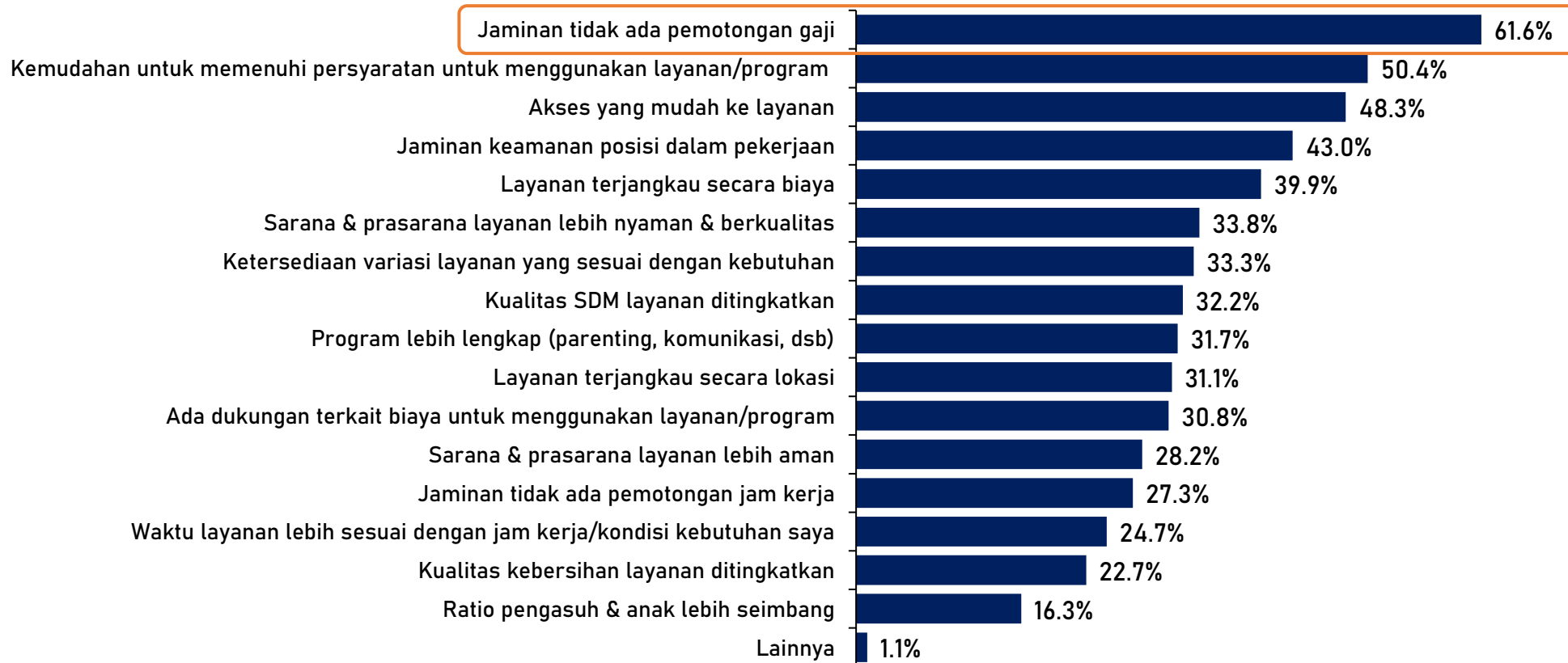
*[SA] = Single Answer | [MA] = Multiple Answer | [OA] = Open Answer

TIDAK ADA PEMOTONGAN GAJI MENJADI HARAPAN PERBAIKAN BAGI PROGRAM PERAWATAN

Redistribute

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

Basis : seluruh responden (2217)

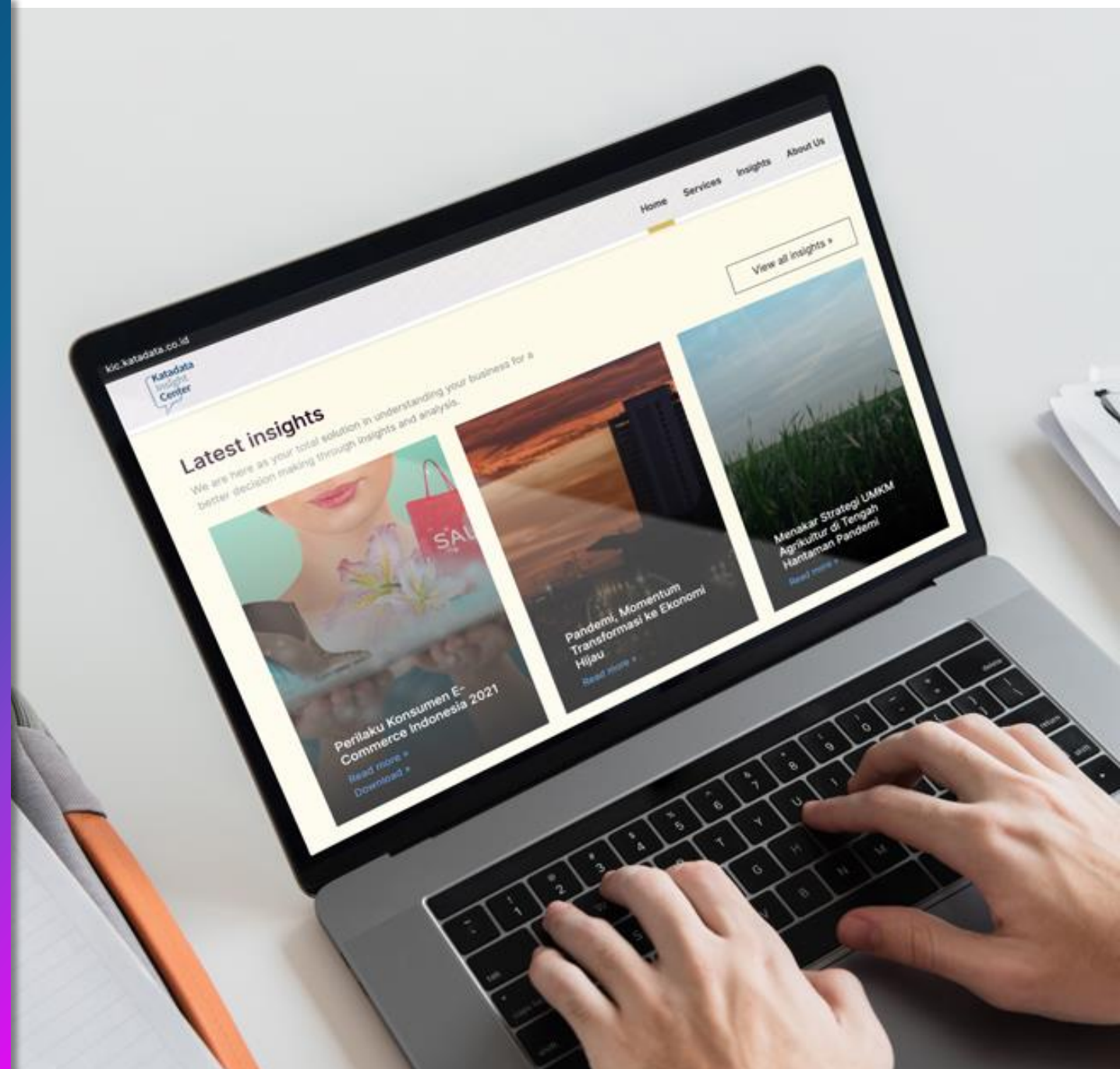


Tidak ada pemotongan gaji, kemudahan persyaratan dan akses yang mudah menjadi harapan perbaikan bagi program perawatan.

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

Reward

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



KERJA FLEKSIBEL MENJADI PROGRAM PERAWATAN YANG PALING BANYAK DIBAYAR SELURUHNYA

LAYANAN DAYCARE/PENGASUHAN ANAK (TPA) PALING SEDIKIT DIBAYAR SELURUHNYA

Reward

Bagaimana kondisi pengupahan/penggajian kepada pekerja yang sedang mengambil layanan/program perawatan di perusahaan/instansi tempat Anda bekerja? [SA]
 Basis : berdasarkan program yang disediakan (variatif)

Program	n	Dibayar Seluruhnya	Dibayar Sebagian/Dipotong	Tidak Dibayar
Pengaturan kerja fleksibel (WFO/WFH/Kerja Jarak Jauh)	405	74.1%	21.9%	4.0%
Layanan perawatan tingkat komunitas	67	70.8%	26.2%	3.1%
Program istirahat menyusui	293	67.8%	18.8%	13.4%
Pojok Laktasi	348	65.9%	13.9%	20.2%
Cuti menemani istri melahirkan	991	65.8%	26.0%	8.2%
Cuti Melahirkan	1654	63.2%	27.9%	8.9%
Cuti Ayah	97	62.9%	22.7%	14.4%
Cuti Orang Tua	216	59.3%	29.6%	11.1%
Perawatan oleh ART/PRT	77	57.9%	27.6%	14.5%
Layanan perawatan untuk disabilitas	108	56.6%	30.2%	13.2%
Akses/tunjangan/voucher untuk layanan pengasuhan anak (TPA)	114	55.8%	29.2%	15.0%
Layanan perawatan orangtua/lansia/sakit menahun	205	54.9%	33.3%	11.8%
Layanan Daycare/pengasuhan anak (TPA)	197	50.8%	34.4%	14.9%

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

PERUSAHAAN ADALAH PIHAK YANG PALING BANYAK MEMBERIKAN TUNJANGAN KEPADA PEKERJA YANG MENGAMBIL PROGRAM

Reward

Di antara pihak di bawah ini, manakah yang memberikan tunjangan/subsidi pembiayaan layanan pengasuhan/perawatan kepada pekerja yang sedang mengambil program? [SA]
 Basis : berdasarkan program yang disediakan (variatif)

Program	n	Perusahaan/Instansi		Koperasi Karyawan		Pemerintah Daerah	
Cuti menemani istri melahirkan	991	67.9%	32.1%	11.7%	88.3%	19.8%	80.2%
Program istirahat menyusui	293	66.2%	33.8%	14.0%	86.0%	26.6%	73.4%
Pojok Laktasi	348	66.1%	33.9%	11.2%	88.8%	17.8%	82.2%
Cuti Melahirkan	1654	65.7%	34.3%	10.3%	89.7%	18.2%	81.8%
Pengaturan kerja fleksibel (WFO/WFH/Kerja Jarak Jauh)	405	65.7%	34.3%	11.4%	88.6%	16.8%	83.2%
Layanan Daycare/pengasuhan anak (TPA)	197	60.9%	39.1%	11.2%	88.8%	22.8%	77.2%
Akses/tunjangan/voucher untuk layanan pengasuhan anak (TPA)	114	60.5%	39.5%	23.7%	76.3%	21.1%	78.9%
Layanan perawatan orangtua/lansia/sakit menahun	205	58.5%	41.5%	15.1%	84.9%	22.0%	78.0%
Cuti Orang Tua	216	56.9%	43.1%	13.9%	86.1%	23.6%	76.4%
Layanan perawatan tingkat komunitas	67	53.7%	46.3%	17.9%	82.1%	13.4%	86.6%
Layanan perawatan untuk disabilitas	108	53.7%	46.3%	18.5%	81.5%	23.1%	76.9%
Cuti Ayah	97	51.5%	48.5%	19.6%	80.4%	20.6%	79.4%
Perawatan oleh ART/PRT	77	2.6%	97.4%	100.0%		100.0%	

Ya

Tidak

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

PERUSAHAAN MEMBERIKAN TUNJANGAN PENUH PALING BANYAK PADA PROGRAM CUTI AYAH

SECARA POPULASI, CUTI MELAHIRKAN MENEMPATI POSISI TERBANYAK

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

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

Reward

Perusahaan/Instansi

Program	n	Dibayar Seluruhnya		Dibayar Sebagian/Dipotong	
Cuti Ayah*	50		80.0%	20.0%	
Layanan perawatan tingkat komunitas	36		77.8%	22.2%	
Layanan perawatan orangtua/lansia/sakit menahun	120		74.2%	25.8%	
Cuti menemani istri melahirkan	673		73.1%	26.9%	
Pengaturan kerja fleksibel (WFO/WFH/Kerja Jarak Jauh)	266		71.1%	28.9%	
Program istirahat menyusui	194		70.6%	29.4%	
Layanan Daycare/pengasuhan anak (TPA)	120		69.2%	30.8%	
Cuti Melahirkan	1087		68.6%	31.4%	
Akses/tunjangan/voucher untuk layanan pengasuhan anak (TPA)	69		68.1%	31.9%	
Cuti Orang Tua	123		67.5%	32.5%	
Pojok Laktasi	230		67.0%	33.0%	
Layanan perawatan untuk disabilitas	58		65.5%	34.5%	
Perawatan oleh ART/PRT	2		50.0%	50.0%	

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

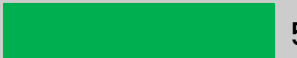
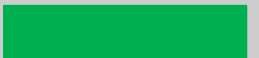
*[SA] = Single Answer | [MA] = Multiple Answer | [OA] = Open Answer

KOPERASI KARYAWAN MEMBERIKAN TUNJANGAN PENUH PALING BANYAK PADA PROGRAM CUTI AYAH SECARA POPULASI, CUTI MELAHIRKAN MENEMPATI POSISI TERBANYAK

Reward

Koperasi Karyawan

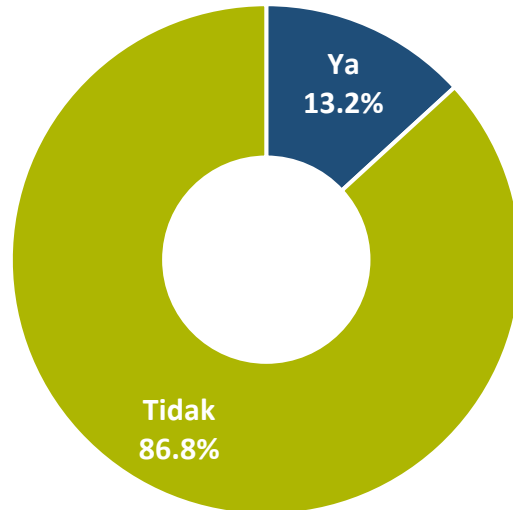
Bagaimana kondisi subsidi/tunjangan pembiayaan layanan pengasuhan/perawatan tersebut? [SA]
Basis : berdasarkan program yang disediakan dan koperasi karyawan memberikan tunjangan kepada pekerja yang mengambil program (variatif)

Program	n	Dibayar Seluruhnya		Dibayar Sebagian/Dipotong	
Cuti Ayah	19		68.4%		31.6%
Layanan Daycare/pengasuhan anak (TPA)	22		63.6%		36.4%
Akses/tunjangan/voucher untuk layanan pengasuhan anak (TPA)	27		63.0%		37.0%
Program istirahat menyusui	41		61.0%		39.0%
Layanan perawatan untuk disabilitas	20		60.0%		40.0%
Pojok Laktasi	39		59.0%		41.0%
Layanan perawatan tingkat komunitas	12		58.3%		41.7%
Layanan perawatan orangtua/lansia/sakit menahun	31		58.1%		41.9%
Cuti Orang Tua	30		56.7%		43.3%
Cuti Melahirkan	170		54.1%		45.9%
Cuti menemani istri melahirkan	116		50.9%		49.1%
Pengaturan kerja fleksibel (WFO/WFH/Kerja Jarak Jauh)	46		43.5%		56.5%

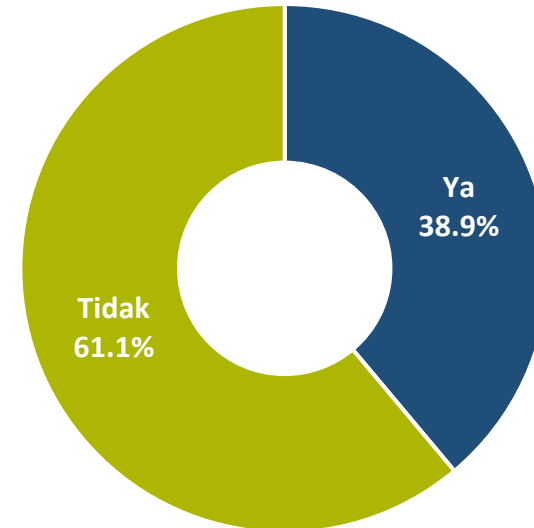
*[SA] = Single Answer | [MA] = Multiple Answer | [OA] = Open Answer

TIDAK BANYAK PERUSAHAAN YANG MENYEDIAKAN PROGRAM ISTIRAHAT MENYUSUI

Terdapat program istirahat menyusui yang disediakan oleh perusahaan/tempat bekerja
Basis : seluruh responden (2217)



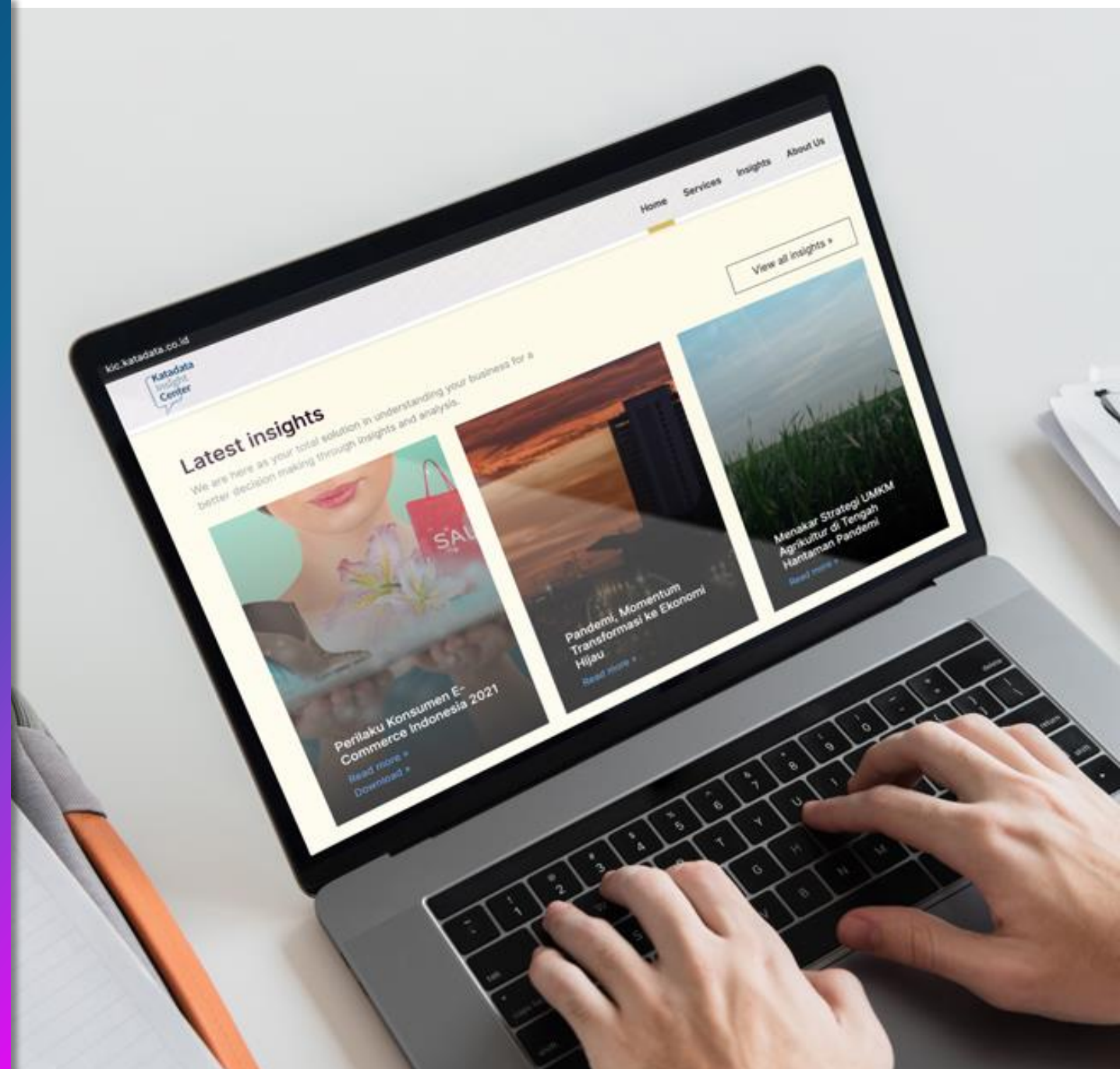
Apakah bagi pekerja yang mengambil program istirahat menyusui akan kehilangan jam kerjanya, yang kemudian berpengaruh terhadap penghitungan upah/gaji? [SA]
Basis : Responden yang terdapat program istirahat menyusui di perusahaan/tempat bekerja (293)



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

Representative

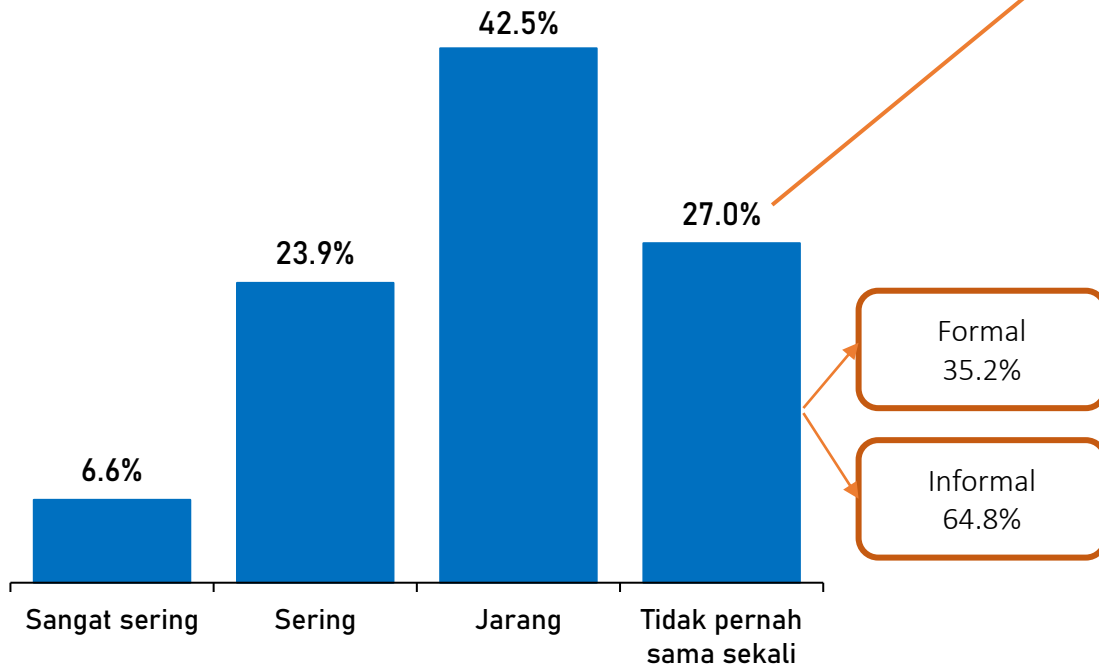
- Mempromosikan dialog sosial dan memperkuat hak atas perundingan bersama di sektor perawatan
- Mempromosikan pembangunan aliansi antara serikat pekerja yang mewakili bagi pekerja perawatan maupun organisasi masyarakat sipil



MASIH BANYAK PUBLIK YANG TIDAK PERNAH MENYUARAKAN KEBUTUHAN LAYANAN PERAWATAN

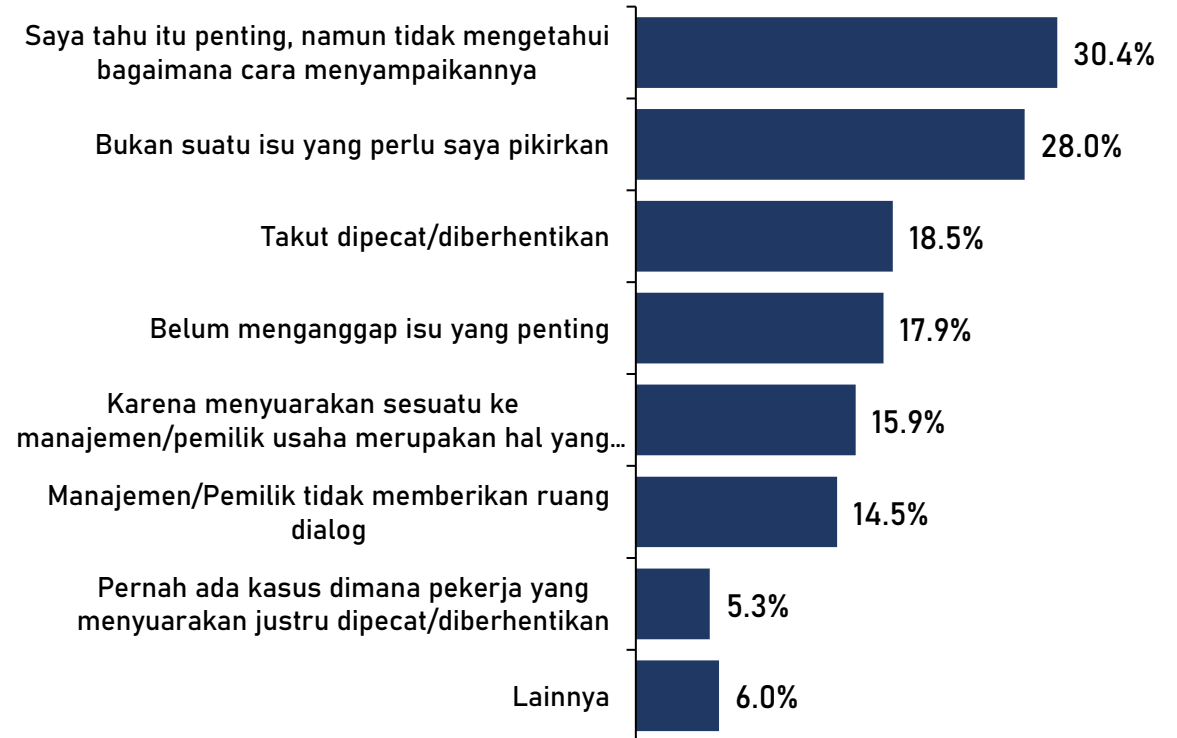
Representative

Bagaimana Anda menyuarkan kebutuhan program perawatan di tempat kerja Anda? [SA]
Basis : seluruh responden (2217)



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

Basis : responden tidak pernah menyuarkan (599)



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

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

TERDAPAT PERBEDAAN ALASAN MENGAPA TIDAK MENYUARAKAN PROGRAM PERAWATAN ANTARA SEKTOR FORMAL & INFORMAL

Representative

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

Basis : responden tidak pernah menyuarkan (599)

tempat kerja Anda? [MA]

Basis : responden tidak pernah menyuarkan (599)

	Formal n=211			Informal n=388		
Saya tahu itu penting, namun tidak mengetahui bagaimana cara menyampaikannya	30.4%	2	28.9%	1	31.2%	
Bukan suatu isu yang perlu saya pikirkan	28.0%	1	32.7%	2	25.5%	
Takut dipecat/diberhentikan	18.5%		16.1%	3	19.8%	
Belum menganggap isu yang penting	17.9%	3	21.8%		15.7%	
Karena menyuarkan sesuatu ke manajemen/pemilik usaha merupakan hal yang...	15.9%		14.7%		16.5%	
Manajemen/Pemilik tidak memberikan ruang dialog	14.5%		14.7%		14.4%	
Pernah ada kasus dimana pekerja yang menyuarkan justru dipecat/diberhentikan	5.3%		4.7%		5.7%	
Lainnya	6.0%		2.4%		8.0%	

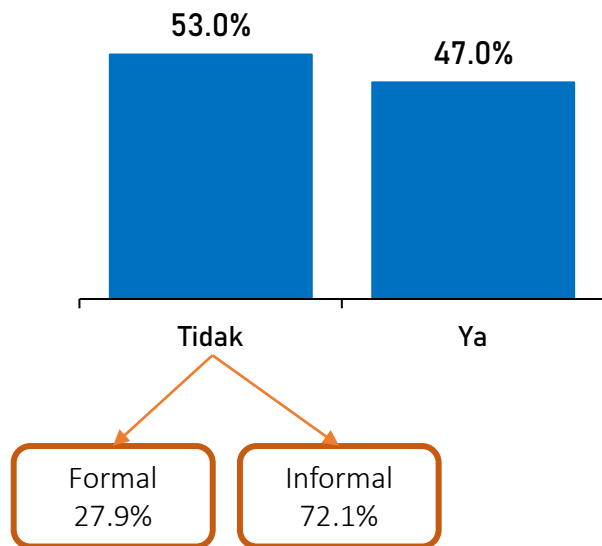
Sektor informal memiliki alasan tidak menyuarkan program perawatan paling banyak karena tidak mengetahui bagaimana cara menyampaikannya. Sementara pada sektor formal, bukan suatu isu yang perlu dipikirkan menjadi alasan utama.

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

MASIH ADA INSTANSI/PEMERINTAH DAERAH YANG DINILAI TIDAK MENDORONG HADIRNYA SERIKAT PEKERJA

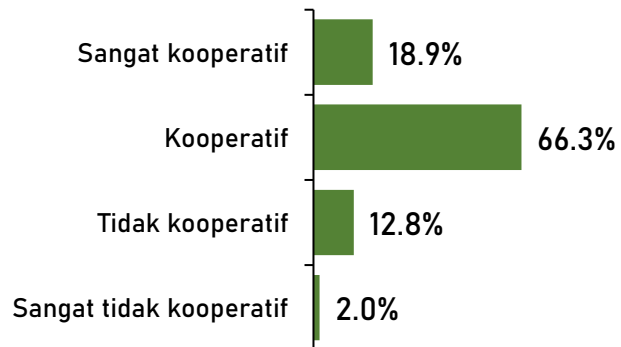
Representative

Apakah ada serikat pekerja di tempat/daerah tempat Anda bekerja? [SA]
Basis : seluruh responden (2217)



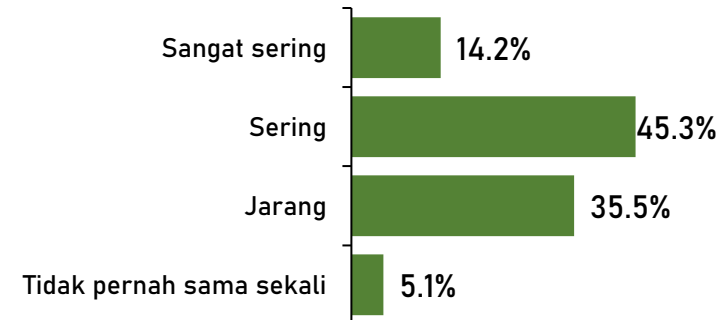
Bagaimana sikap tempat Anda bekerja/pemerintah daerah tempat Anda terhadap hadirnya serikat pekerja? [SA]

Basis : ada serikat pekerja (1043)



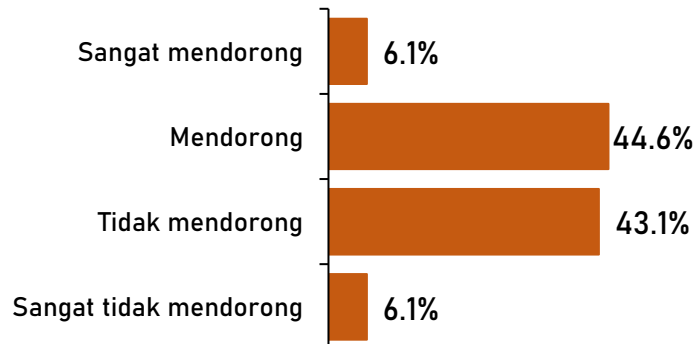
Bagaimana serikat pekerja selama ini dalam mengusahakan ruang dialog kepada manajemen/pemilik usaha/pemerintah daerah? [SA]

Basis : ada serikat pekerja (1043)



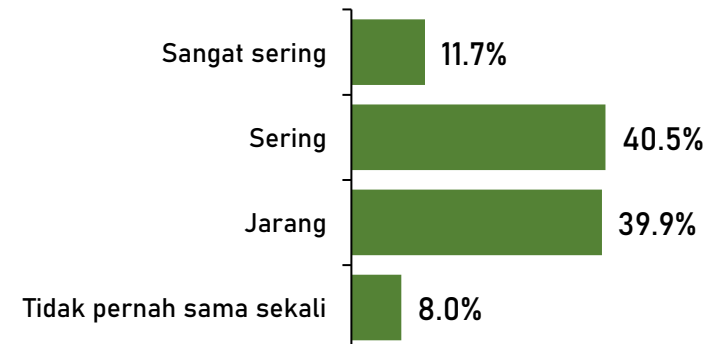
Bagaimana sikap tempat Anda bekerja/pemerintah daerah tempat Anda bekerja terhadap hadirnya serikat pekerja? [SA]

Basis : tidak ada serikat pekerja (1174)



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

Basis : ada serikat pekerja (1043)



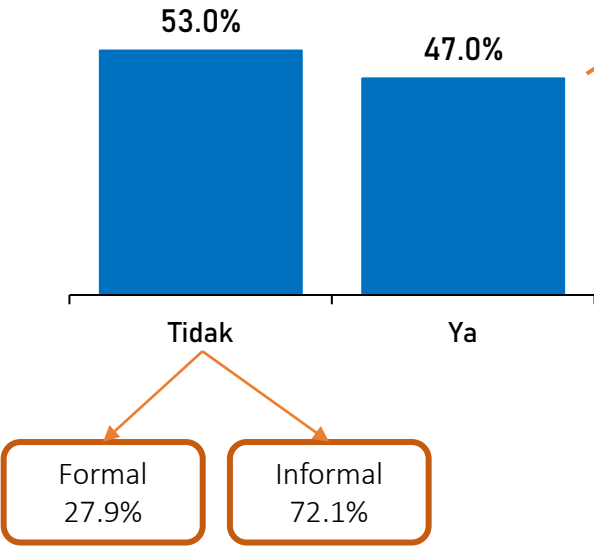
Dari publik yang telah memiliki serikat pekerja, menilai bahwa serikat pekerja telah mengusahakan ruang dialog kepada manajemen perusahaan dan menyuarkan kebijakan layanan perawatan.

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

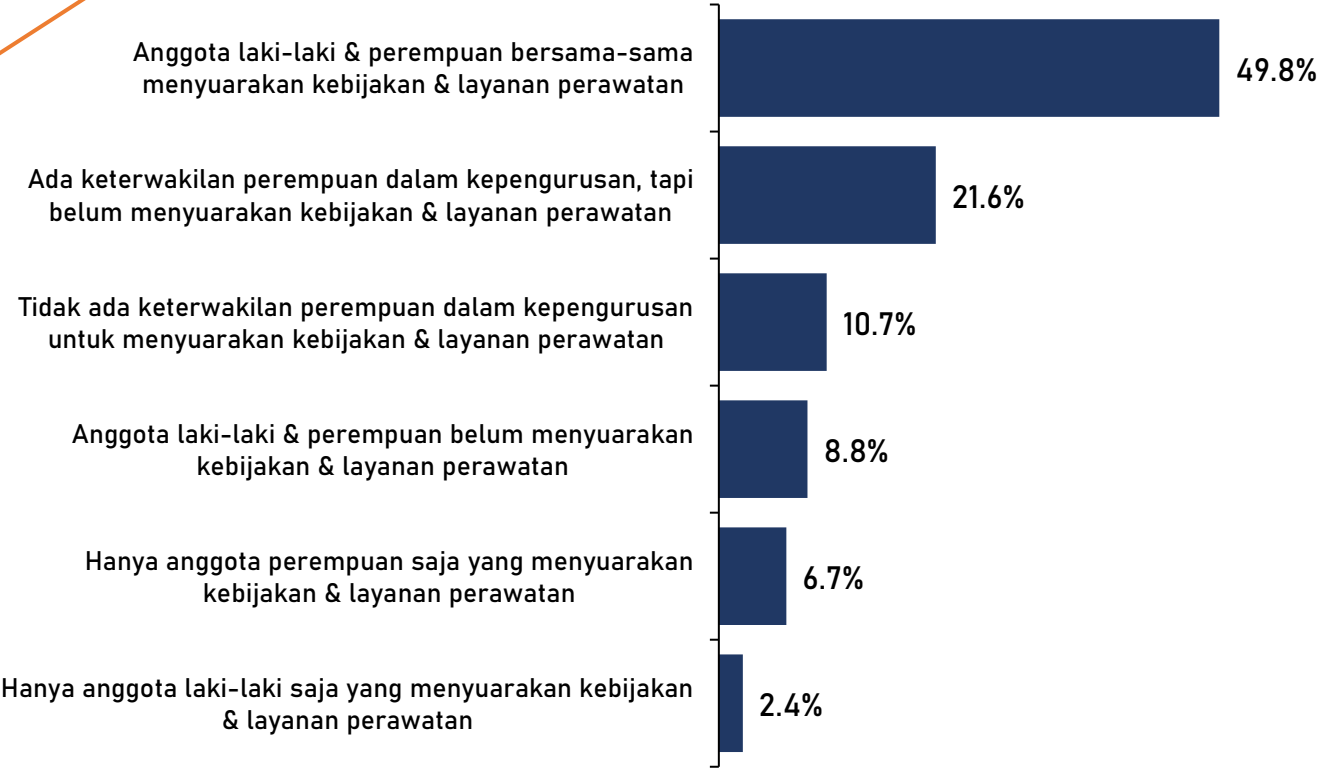
PEKERJA LAKI-LAKI & PEREMPUAN SAMA-SAMA MENYUARAKAN KEBIJAKAN PERAWATAN

Representative

Apakah ada serikat pekerja di tempat/daerah tempat Anda bekerja? [SA]
Basis : seluruh responden (2217)



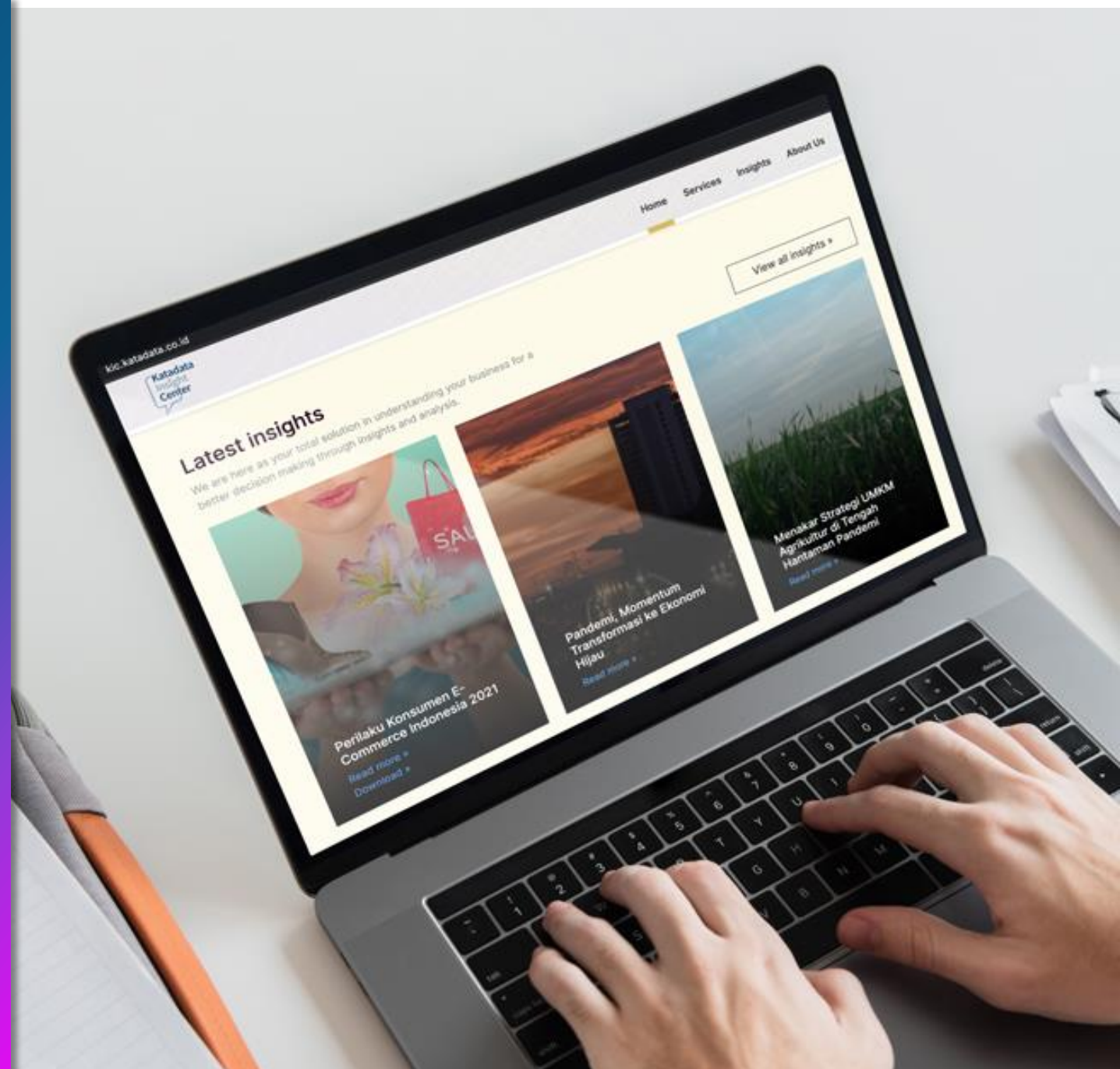
Bagaimana serikat pekerja di tempat Anda bekerja menyuarakan kebijakan & layanan perawatan selama ini? [SA]
Basis : ada serikat pekerja (1043)



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

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

Kesimpulan & Rekomendasi



KESIMPULAN (1) : PERSEPSI TERHADAP PEKERJAAN PERAWATAN



- Perempuan lebih *aware* terhadap isu perawatan/pengasuhan.
- Mayoritas publik telah mengenali pekerjaan perawatan dalam berbagai macam aktivitas sehari-hari.
- Mengurus/merawat bayi/anak sehat maupun sakit merupakan pekerjaan perawatan yang paling dikenali.
- Pekerjaan domestik rumah tangga seperti memasak, memandikan, mencuci-setrika & membersihkan rumah menjadi pekerjaan perawatan yang paling tidak dikenali namun paling banyak yang dilakukan saat ini.

65.7% responden merupakan perempuan.

Lebih dari 70% publik mengenali aktivitas sehari-hari sebagai pekerjaan perawatan.

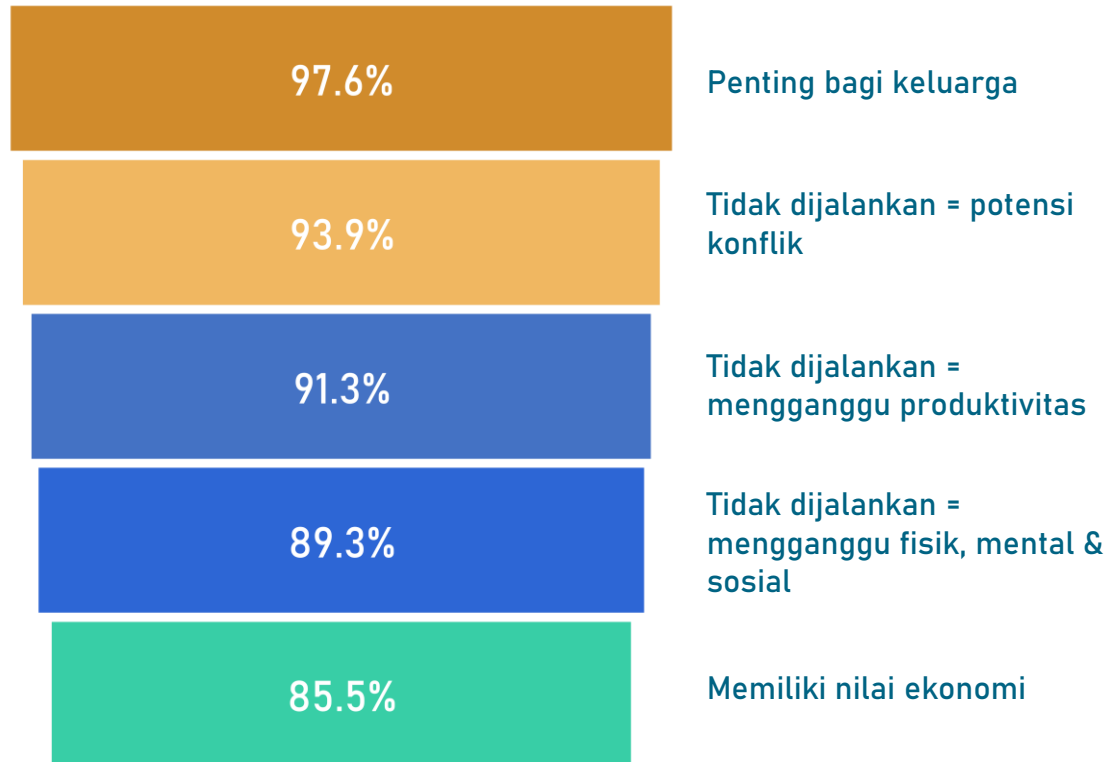
92.3% publik menyadari bahwa mengurus/merawat bayi/anak sehat maupun sakit merupakan pekerjaan perawatan.

70% publik menyadari bahwa pekerjaan domestik rumah tangga merupakan pekerjaan perawatan, kesadaran paling sedikit dibandingkan aktivitas lainnya. Namun, 95.3% publik saat ini tengah melakukan pekerjaan domestik rumah tangga tersebut.

KESIMPULAN (2) : PEKERJAAN PERAWATAN DALAM KERANGKA 5 R

RECOGNIZE

Perawatan & Pengasuhan*



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

REDUCE



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

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



Masih ada pandangan bias Gender

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



Kesadaran pelibatan pihak terkait di luar keluarga masih minim.

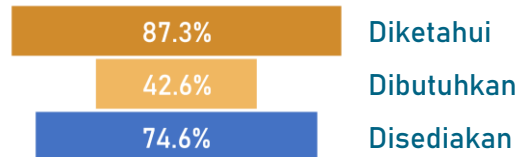
42.5% publik akan menyelesaikan beban ganda perempuan pada kesepakatan pasangan. Kurang dari 30% publik yang menyadari bahwa pengurangan ini dapat melibatkan pemerintah & perusahaan.

KESIMPULAN (2) : PEKERJAAN PERAWATAN DALAM KERANGKA 5 R

REDISTRIBUTE



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



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

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



REWARD

Pengupahan :
Pengaturan kerja fleksibel (WFO/WFH/WFA) dibayar seluruhnya.
Pojok Laktasi paling banyak tidak dibayar.

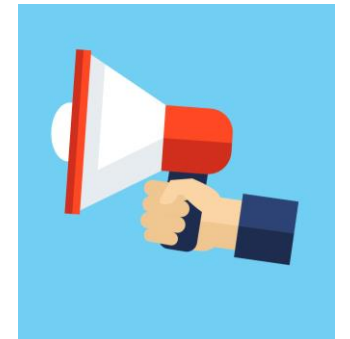
74.1% WFO/WFH/WFA digaji secara penuh.
20.2% pojok laktasi tidak dibayar.

Perusahaan paling banyak memberikan tunjangan/subsidi pembiayaan program perawatan dibandingkan dengan koperasi karyawan/pemerintah daerah.

Perusahaan & Koperasi Karyawan paling banyak menggaji penuh pada cuti ayah. Pemerintah daerah memberikan kebijakan tidak potong gaji paling banyak pada cuti orang tua.
Meskipun, secara populasi cuti melahirkan adalah yang paling banyak.

REPRESENTATIVE

- Masih banyak publik yang tidak menyuarakan program perawatan karena tidak tahu cara menyampaikannya.
- Masih ada perusahaan/pemda yang tidak mendorong hadirnya serikat pekerja.
- Meskipun begitu, publik menilai serikat pekerja telah melakukan advokasi program perawatan dengan baik.



KESIMPULAN (3) : PEREMPUAN DALAM PEKERJAAN PERAWATAN

Dilema Konstruksi Sosial dan Kesadaran

LAKI-LAKI



Konstruksi Sosial

61.6% memiliki istri/saudara perempuan dengan beban ganda

6.5% menilai pekerjaan perawatan lebih pantas dilakukan oleh istri/saudara perempuan



79.3% adalah perempuan dengan beban ganda

11.3% memiliki suami/saudara laki-laki yang berpandangan pekerjaan perawatan lebih pantas dilakukan perempuan

PEREMPUAN



Kesadaran

65.6% tidak berencana membayar orang lain untuk membantu pekerjaan perawatan istri/saudara perempuan

68.3% menilai biasa saja terhadap istri/saudara perempuannya yang meninggalkan penghasilannya untuk melakukan pekerjaan perawatan. Hal ini dinilai sebagai tanggung jawab perempuan sebagai ibu dan bakti sebagai anak.



78.3% tidak berencana membayar orang lain untuk membantu pekerjaan perawatan yang dilakukannya

66.2% menilai biasa saja terhadap keputusannya yang meninggalkan penghasilannya untuk melakukan pekerjaan perawatan. Hal ini dinilai sebagai tanggung jawab sebagai ibu dan bakti sebagai anak.

REKOMENDASI : MEWUJUDKAN EKOSISTEM PEKERJAAN PERAWATAN

Pre Campaign

95.3% publik melakukan pekerjaan domestik rumah tangga

Mendekati publik melalui kegiatan yang melekat dalam keseharian. Menyuarakan pentingnya pekerjaan domestik rumah tangga bagi kesejahteraan keluarga.

Recognize

Baru 85.5% publik yang menyadari pekerjaan perawatan bernilai ekonomi.

Memberi pesan dengan alur : pekerjaan perawatan merupakan hal yang penting - untuk menghindari konflik internal keluarga - menghindari gangguan produktivitas – menghindari gangguan fisik & mental keluarga - dimana upaya tersebut merupakan hal yang bernilai ekonomi.

Reduce

Baru 36.7% publik yang menyadari pelibatan pihak di luar keluarga untuk mengurangi beban ganda perempuan.

Memberikan pandangan umum bahwa ada pihak lain di luar keluarga yang perlu dilibatkan dalam pekerjaan perawatan. Mendekati perempuan untuk :

- “Jam kerja” perawatan yang lebih banyak perlu dikurangi,
- Memiliki hak untuk bekerja & berprestasi.

Mendekati laki-laki untuk :

- Menghilangkan pandangan “bias gender”,
- Perempuan yang bekerja kemudian berhenti merupakan hal yang tidak biasa saja.

Redistribute

Lebih dari 25% publik yang tidak mengambil program perawatan yang dibutuhkan karena tidak ada akses layanan.

Mendorong perusahaan untuk menyediakan layanan cuti melahirkan, cuti menemani istri melahirkan & pengaturan kerja fleksibel. Setelah itu, mengedukasi & memfasilitasi untuk mengambil program tersebut. Layanan tersebut perlu dinaungi dengan kebijakan tidak adanya pemotongan gaji bagi yang mengambil layanan.

Reward

Lebih dari 65% perusahaan telah menyediakan tunjangan. Namun, kurang dari 30% koperasi karyawan & pemerintah yang terlibat dalam layanan perawatan.

Mendorong koperasi karyawan & pemerintah daerah untuk ikut serta bersama perusahaan memberikan tunjangan & kebijakan perlindungan layanan perawatan. Kurang dari 75% perusahaan tidak menggaji penuh pengambil layanan. Sehingga perlu mendorong perusahaan untuk memberikan upah/gaji penuh kepada pengambil layanan perawatan.

Representative

53.0% perusahaan tidak memiliki serikat pekerja. 49.2% pekerja menilai perusahaan/pemda tidak mendorong adanya serikat pekerja.

Mendorong perusahaan & pemerintah daerah membuat kebijakan & memfasilitasi hadirnya serikat pekerja. Perlu hadirnya serikat pekerja untuk memastikan kepentingan layanan perawatan terlembaga secara struktural sehingga diperhitungkan dalam setiap pengambilan kebijakan yang menyangkut pekerja.

Talk to Us

PT Katadata Indonesia

Plaza Blok M Lantai 8
Jl. Bulungan No. 76,
Jakarta 12130

P: +62 21 720 9195

P: +62 21 720 9196

www.katadata.co.id



@katatacoid



KATADATAIndonesia



katatacoid



KATADATAcoid

