

unicef 

untuk setiap anak



KEBIJAKAN RAMAH KELUARGA

PEDOMAN UNTUK BISNIS / DUNIA USAHA

Ucapan Terima Kasih

Buku Pedoman Kebijakan Ramah Keluarga, adalah sebuah pedoman untuk Bisnis yang awalnya dikembangkan oleh Kantor Regional UNICEF Asia Timur dan Pasifik di bawah bimbingan Ida Hyllested, Manajer Regional Hak Anak dan Bisnis.

Pedoman ini dikembangkan berdasarkan pembelajaran yang dihasilkan oleh UNICEF di wilayah Asia Timur dan Pasifik dengan tujuan memberikan rujukan dasar kepada bisnis atau dunia usaha untuk mendesain ulang tempat kerja masa depan dan memungkinkan orang tua untuk memberikan anak-anak mereka awal terbaik dalam hidup, sambil meningkatkan produktivitas dan pemberdayaan perempuan. Cari tahu lebih lanjut di <www.unicef.org/early-childhood-development/family-friendly-policies>.

Publikasi asli dalam bahasa Inggris mendapat manfaat dari masukan teknis dan keahlian dari sejumlah rekan UNICEF, termasuk: Bernadette Gutmann, spesialis Hak Anak dan Bisnis (Child Rights and Business/CRB) - Kantor Regional untuk Asia Selatan; Elisabeth Andvig, spesialis CRB - Kantor Regional Eropa dan Asia Tengah; Katherine Ortiz, spesialis CRB - Kantor Regional Afrika Timur dan Selatan; Christopher Kip, spesialis CRB - Penggalangan Dana Swasta dan Kemitraan, Jenewa; dan Chemba Raghavan, spesialis Pengembangan Anak Usia Dini (Early Childhood Development/ECD); Erica Wong, konsultan ECD; Ruth Goulder, pakar perlindungan sosial; Shreyasi Jha, Penasihat Gender - Divisi Program, New York.

Sementara versi bahasa Indonesia mendapat manfaat dari masukan teknis dan keahlian sejumlah rekan UNICEF Indonesia, termasuk: Ali Aulia Ramli, Lukita Setiyarso, Nicole Nurdi, Jee Hyu R, Ratnawati Mulyanto dan beberapa pemangku kepentingan dari luar UNICEF. Buku Pedoman ini diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia dan telah di konsultasikan dengan 6 asosiasi usaha, 2 multi-stakeholder platform, Komisi Perlindungan Anak Indonesia (KPAI) dan 2 CSO lokal Finalisasi atas Buku Pedoman ini dilakukan secara internal ditambah 2 kali Focus Group Discussion.

Penulis utama: Center for Child Rights and Corporate Social Responsibility (CCR CSR)

Editor, peneliti dan penulis tambahan: Catherine Rutgers

Hak Cipta

Semua hak atas publikasi ini dan materi yang menyertainya tetap berada di bawah United Nations Children's Fund (UNICEF). Setiap bagian dari laporan dapat diproduksi ulang secara bebas dengan pernyataan resmi yang sesuai.

© United Nations Children's Fund East Asia and Pacific Regional Office, Juni 2020

Kontak: asiapacificinfo@unicef.org

Foto Sampul

Malatul Husna (1 tahun) dengan ayahnya bapak Muammil (27 tahun) dan ibunya Vidyani (19 tahun) di desa Batulayar, Lombok Nusa Tenggara Barat Indonesia. Foto diambil untuk advokasi Malaria dan Kesehatan Anak. Foto diambil oleh Fauzan Ijazah di tahun 2019.

Daftar Isi

Ucapan Terima Kasih	2
Kata Pengantar	4
1. Pengantar Pedoman	5
KOTAK 1. MENDEFINISIKAN KEBIJAKAN “RAMAH KELUARGA”	5
2. Ketika perusahaan berinvestasi dalam kebijakan dan program yang ramah keluarga, semua orang mendapat manfaat	6
2.1 Manfaat Bisnis	6
KOTAK 2. BAGAIMANA KEBIJAKAN YANG RAMAH KELUARGA DAPAT MENGUNTUNGKAN BISNIS	7
KOTAK 3. KEBIJAKAN YANG RAMAH KELUARGA JUGA BAIK UNTUK PERUSAHAAN KECIL	8
2.2 Manfaat sosial	8
GAMBAR 1. 17 TUJUAN PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN	8
KOTAK 4. BAGAIMANA KEBIJAKAN RAMAH KELUARGA Mendukung Keberlanjutan	9
KOTAK 5. KEUNTUNGAN TINGGI DALAM INVESTASI	11
2.3 Ketangguhan selama keadaan darurat	11
3. Membuat kebijakan yang ramah keluarga menjadi kenyataan bisnis	12
3.1 Menilai kebutuhan	12
3.2 Memetakan lanskap kebijakan	13
TABEL 1. MEMILIH PRIORITAS UNTUK TEMPAT KERJA ANDA YANG RAMAH KELUARGA	14
3.3 Membangun dan mengomunikasikan komitmen perusahaan	15
TABEL 2. CEKLIS UNTUK KOMITMEN KEBIJAKAN TEMPAT KERJA YANG RAMAH KELUARGA	16
3.4 Terapkan kebijakan Anda	17
3.5 Memantau, mengevaluasi, dan mendukung program ramah keluarga	17
4. Prinsip-prinsip inti, langkah-langkah mendasar, dan faktor-faktor untuk sukses	18
TABEL 3. PRINSIP-PRINSIP UNTUK MEMPERTAHANKAN TEMPAT KERJA YANG RAMAH KELUARGA	19
GAMBAR 2. TINDAKAN PELENGKAP: WAKTU, LAYANAN, DAN KEUANGAN	20
4.1 Cuti orang tua	21
4.2 Pengaturan kerja yang fleksibel	23
TABEL 4. JENIS TINDAKAN YANG MENAWARKAN FLEKSIBILITAS	23
KOTAK 6. OPSI TAMBAHAN UNTUK PENGATURAN FLEKSIBEL	24
4.3 Perlindungan untuk perempuan hamil dan menyusui	25
4.4 Dukungan untuk menyusui	27
4.5 Penitipan anak	29
GAMBAR 3. CONTOH NEGARA YANG MEWAJIBKAN PENGASUHAN ANAK KEPADA PERUSAHAAN SWASTA	29
KOTAK 7. STUDI KASUS: PRAKTIK TERBAIK DALAM PENGATURAN PABRIK	31
4.6 Tunjangan Anak	33
KOTAK 8. STUDI KASUS: INDUSTRI MANUFAKTUR MEMBERIKAN SUBSIDI UNTUK PENITIPAN ANAK	34
LAMPIRAN I: Survei penilaian mandiri manajemen	35
TABEL A. SAMPEL SURVEI PENILAIAN MANDIRI MANAJEMEN TENTANG KEBIJAKAN RAMAH KELUARGA	35
LAMPIRAN II: SURVEI UNTUK MENILAI KEBUTUHAN PEKERJA	39
TABEL B. SURVEI SAMPEL TENTANG KEBUTUHAN PEKERJA UNTUK KEBIJAKAN RAMAH KELUARGA	39
LAMPIRAN III: ANALISIS PRAKTIK BAIK	46
TABEL C. PEMETAAN PRAKTIK KEPATUHAN DAN MANAJEMEN PERUSAHAAN	46
LAMPIRAN IV: METODE DAN CONTOH UNTUK PEMANTAUAN DAN EVALUASI KEBIJAKAN DAN PROGRAM YANG RAMAH KELUARGA	48
Melacak metrik kuantitatif	48
Melacak metrik kualitatif	48
TABEL D. CONTOH SURVEI PEMANTAUAN	49
TABEL E. PERTANYAAN UNTUK WAWANCARA DENGAN	50
TABEL F. CONTOH SKRIP UNTUK DISKUSI KELOMPOK TERARAH DENGAN STAF	51

Kata Pengantar

Anak-anak di masa sekarang adalah pendorong ekonomi masa depan. Anak-anak perempuan dan laki-laki ini adalah insinyur, petani, pengusaha, ilmuwan, pekerja pabrik, CEO, dokter, perawat dan guru di masa depan. Mereka akan menciptakan dan menopang keluarga, memiliki dan bekerja untuk bisnis, dan menjadi fondasi bagi komunitas dan negara mereka. Mereka adalah orang-orang yang akan kita andalkan selepas masa pandemi.

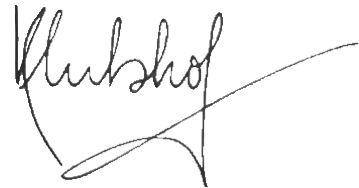
Tetapi kini, di 186 negara di dunia, 1,29 miliar anak secara terdampak langsung oleh penutupan sekolah berskala nasional, dan 300 juta anak-anak ini tinggal di Asia Timur dan Pasifik.

Jika kita tidak bekerja dengan giat untuk melindungi kemajuan signifikan dalam peningkatan akses ke pendidikan dan pengentasan kemiskinan yang terjadi selama beberapa dekade terakhir, COVID-19 akan menghancurkan kemajuan hak-hak anak. Pandemi ini akan menghancurkan ekonomi, memperparah kesenjangan, mengganggu layanan publik esensial dan jaring pengaman, serta memundurkan Agenda 2030 untuk Pembangunan Berkelanjutan.

Lingkungan baru ini menuntut semua pelaku, termasuk sektor swasta, untuk menata kembali model bisnis mereka, berkolaborasi dan memperluas kemitraan, bertindak cepat dan membangun masyarakat yang lebih baik, tangguh dan berkelanjutan tanpa meninggalkan siapa pun, terutama mereka yang paling rentan.

Pada saat yang kritis ini, UNICEF mendesak para pemimpin bisnis dan pembuat keputusan untuk melindungi masa depan dengan melindungi keluarga dengan anak-anak kecil, dan mendukung hak setiap anak untuk tumbuh dan berkembang hingga potensi mereka terpenuhi sepenuhnya.

Dengan melakukan investasi lebih besar dalam kebijakan ramah keluarga, bisnis di mana saja dapat mendukung orang-orang yang melakukan pekerjaan paling penting di dunia. Dengan meningkatkan kesejahteraan keluarga melalui kebijakan di tempat kerja, kita dapat bekerja bersama untuk mendapatkan hasil yang lebih positif bagi anak-anak. Pedoman ini dirancang untuk membantu perusahaan mewujudkan hasil ini.



Karin Hulshof
Direktur Regional UNICEF
Asia Timur dan Pasifik

1. Pengantar Pedoman

Selama 1.000 hari pertama kehidupan anak, orang tua memiliki kesempatan sekali seumur hidup untuk membangun otak bayi dan membentuk kemampuan anak untuk belajar dan berkembang. Ketika anak-anak mereka tumbuh, ayah dan ibu terus memiliki pekerjaan paling penting di dunia: membangun fondasi untuk kehidupan di masa depan. Ketika bisnis, dan juga pemerintah, berinvestasi dalam kebijakan yang memberi orang tua dukungan yang mereka butuhkan untuk membesarkan anak-anak yang bahagia dan sehat, masyarakat dan ekonomi dapat berkembang.¹

Perusahaan, yang bekerja sendiri dan berkolaborasi dengan pemangku kepentingan lain, memiliki peran penting dalam menjadikan tempat kerja ramah keluarga. [Untuk informasi lebih lanjut tentang membuat tempat kerja ramah keluarga.² Untuk memenuhi kebutuhan anak-anak, orang tua dan wali lainnya, kebijakan yang ramah keluarga memiliki fitur-fitur sebagai berikut:

- ✓ Cuti orang tua berbayar, termasuk bagi ibu dan ayah untuk merawat anak kecil.
- ✓ Pengaturan kerja fleksibel yang menawarkan pilihan kapan dan di mana pekerja memenuhi tanggung jawab mereka, seperti jam kerja yang fleksibel, memadatkan minggu kerja, atau bekerja dari rumah.
- ✓ Perlindungan untuk perempuan hamil, termasuk keamanan kerja dan dukungan untuk ibu menyusui, yang dapat berupa istirahat berbayar dan fasilitas yang memadai untuk menyusui di tempat kerja.
- ✓ Akses ke penitipan anak yang terjangkau dan berkualitas, dari akhir cuti orang tua hingga masuknya anak-anak ke sekolah dasar.
- ✓ Tunjangan anak, yang mencakup transfer tunai rutin sebagai bagian dari sistem perlindungan sosial dan layanan sosial yang disponsori pemerintah, dan dapat didukung oleh kemitraan publik-swasta antara pemerintah, asosiasi industri lokal, dan masyarakat untuk memobilisasi sumber daya tambahan.

Seperti dicatat di seluruh Pedoman, langkah-langkah ini dapat menyelamatkan nyawa, meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan, serta mengurangi biaya perawatan kesehatan dan ketidakhadiran.

KOTAK 1.

MENDEFINISIKAN KEBIJAKAN “RAMAH KELUARGA”

UNICEF menerapkan lensa hak anak untuk mendefinisikan kebijakan ramah keluarga sebagai langkah dan pengaturan yang berdampak positif bagi kemampuan pekerja untuk merekonsiliasi pekerjaan dan tanggung jawab keluarga - serta memajukan perkembangan dan kesejahteraan anak-anak mereka.

Potensi dampak konstruktif dari kebijakan ramah keluarga antara lain mengurangi angka kematian anak dan berat badan lahir rendah, mengurangi kasus pelecehan anak, meningkatkan angka menyusui dan imunisasi, serta meningkatkan perkembangan kognitif anak dan performa di sekolah.

Seperti yang diperlihatkan di seluruh pedoman ini, bisnis harus mampu mengenali kontribusi kebijakan ramah keluarga dalam meningkatkan kehidupan anak-anak.

“ Dengan pendekatan holistik dan lugas, pedoman ini menawarkan panduan, ide, dan saran bagi pengusaha yang berupaya memaksimalkan dampak positifnya sambil meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas tenaga kerja.

Meskipun manfaat dan kebutuhan sudah jelas, pekerjaan dan kehidupan keluarga yang menjadi terbalik dalam konteks COVID-19 mengharuskan percepatan upaya untuk memperkuat kebijakan ramah keluarga dan mempercepat program baru.

Sejumlah perusahaan mungkin telah mengadopsi sebagian atau semua kebijakan ini, tetapi kenyataannya manfaat dari kebijakan ini.

¹ UNICEF Parenting, 'It's About Time', United Nations Children's Fund, <www.unicef.org/parenting/its-about-time>, diakses 29 April 2020.

² Untuk informasi lebih lanjut tentang membuat tempat kerja ramah keluarga, lihat: United Nations Children's Fund, 'Family-friendly Policy: Redesigning the workplace of the future – A policy brief', UNICEF Early Childhood Development, New York, July 2019, <www.unicef.org/sites/default/files/2019-07/UNICEF-policy-brief-family-friendly-policies-2019.pdf>, diakses 29 April 2020; and United Nations Children's Fund, '7 Ways Employers Can Support Working Parents during the Coronavirus Disease (COVID-19) Outbreak', UNICEF, New York, 23 Maret 2020, <www.unicef.org/coronavirus/7-ways-employers-can-support-working-parents-during-coronavirus-disease-covid-19>, diakses 5 Mei 2020.

negara di dunia yang menawarkan cuti hamil yang memenuhi standar International Labour Organization (ILO) - dan dua pertiga anak di bawah usia 1 tahun tinggal di negara-negara yang tidak memiliki ketentuan agar ayah mereka mendapat satu hari cuti ayah berbayar.³ Belum dinikmati oleh sebagian besar orang tua di seluruh dunia. Hanya 30 persen dari negara-Kebutuhan akan kebijakan ramah keluarga menjadi semakin jelas bagi pekerja di luar sektor formal. Lebih dari 60 persen dari tenaga kerja global, atau 2 miliar orang, mencari nafkah di ekonomi informal,⁴ yang sering kali tidak dapat diprediksi, kurang diatur dan tidak tercakup oleh perlindungan sosial.

Pedoman Kebijakan Ramah Keluarga untuk Bisnis bertujuan untuk memperkuat praktik yang didukung bisnis. Perusahaan yang tertarik atau sudah terlibat dalam memberikan solusi ramah keluarga dalam operasi mereka akan mendapat manfaat dari pedoman ini dengan cara:

- ✓ Menambah pengetahuan dan minat mereka serta mengeksplorasi berbagai pilihan.
- ✓ Merenungkan dan memperbaiki kebijakan yang ada.
- ✓ Memperkenalkan atau memperluas program ramah keluarga yang sudah ada

Dengan pendekatan holistik dan lugas, pedoman ini menawarkan panduan, ide, dan saran bagi pengusaha yang berupaya memaksimalkan dampak positifnya sambil meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas tenaga kerja.

Pedoman ini dirancang untuk digunakan oleh perusahaan dengan skala apa pun, di seluruh rantai pasokan, dan hubungan bisnis. Kami menyadari bahwa setiap bisnis memiliki tingkat pengalaman yang berbeda dalam menangani keberlanjutan dan tanggung jawab perusahaan, sehingga konten panduan ini dimaksudkan untuk disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan konteks lokal.

Bagian 2 merangkum manfaat dari tempat kerja yang ramah keluarga untuk bisnis, masyarakat dan membangun ketahanan masyarakat terhadap keadaan darurat. Bagian 3 menguraikan langkah-langkah kunci yang harus diambil ketika menerapkan kebijakan, termasuk penilaian dan pemetaan, komitmen perusahaan, dan pemantauan yang berkelanjutan, serta evaluasi. Bagian 4 merangkum pedoman dengan pembahasan tentang prinsip-prinsip inti dan perincian enam langkah dasar yang berlaku untuk tempat kerja yang ramah keluarga.

Gagasan dan rekomendasi di dalam pedoman ini mengacu pada pengalaman UNICEF yang berkembang di Asia dan Pasifik, termasuk program percontohan di Bangladesh dan Vietnam untuk mempromosikan kebijakan dan praktik ramah keluarga dalam pengaturan pabrik.⁵ Kami berharap pedoman ini akan membantu membangun landasan yang kuat untuk peningkatan penyerapan program ramah keluarga di seluruh wilayah dan sekitarnya.

2. Ketika perusahaan berinvestasi dalam kebijakan dan program yang ramah keluarga, semua orang mendapat manfaat

Kebijakan ramah keluarga yang terencana dan diterapkan merupakan sebuah solusi win-win-win: baik untuk bisnis, baik untuk orang tua dan anak-anak, serta baik untuk komunitas dan masyarakat secara keseluruhan. Bagian 2 dari pedoman ini mengulas berbagai manfaat yang dapat diperoleh di ranah-ranah ini, kemudian menjelaskan bagaimana tempat kerja yang ramah keluarga mempersiapkan masyarakat untuk ketahanan yang lebih besar ketika terjadi krisis.

2.1 Manfaat Bisnis

Kebijakan ramah keluarga pada umumnya selaras dengan, atau kadang-kadang bahkan lebih kuat dari, standar internasional, nasional, dan industri mengenai tanggung jawab sosial perusahaan, keselamatan tempat kerja, dan hak asasi manusia - termasuk hak-hak anak[Untuk standar internasional tentang bisnis dan hak anak.⁶

³ Fore, Henrietta H., 'Family-Friendly Policy Benefit All of Us: Here are 4 ways to boost them', World Economic Forum, Geneva, 29 July 2019, <www.weforum.org/agenda/2019/07/4-ways-to-build-family-friendly-policies-parental-leave>, diakses 5 May 2020.

⁴ International Labour Office, Women and Men in the Informal Economy: A statistical picture, 3rd ed., International Labour Organization, Geneva, 2018, p. 13, available at <www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_626831/lang-en/index.htm>, diakses 9 May 2020.

⁵ Laporan proyek percontohan: UNICEF Bangladesh, 'Better Business for Children: Understanding children's rights and the ready-made garment sector in Bangladesh', United Nations Children's Fund, Dhaka, May 2018, available at <www.unicef.org/bangladesh/en/reports/better-business-children>, and UNICEF Viet Nam, 'The Apparel and Footwear Sector and Children in Viet Nam', United Nations Children's Fund, Ha Noi, June 2017, available at <www.unicef.org/vietnam/reports/apparel-and-footwear-sector-and-children-viet-nam>, diakses 15 Mei 2020.

⁶ Untuk standar internasional tentang bisnis dan hak anak, lihat: UNICEF Better Business for Children, 'Children's Rights & Business Principles', United Nations Children's Fund, <www.unicef.org/csr/theprinciples.html>, diakses 11 Mei 2020.

Hal ini memudahkan perusahaan untuk menurunkan risiko mereka dan meningkatkan izin sosial untuk beroperasi. Lebih jauh, kebijakan ini adalah peluang besar untuk mempromosikan dan menciptakan visibilitas nilai-nilai perusahaan yang terkait dengan keragaman dan inklusi - terutama gender - atau komitmen perusahaan terhadap hak asasi manusia sebagai bagian dari inti model bisnisnya.

Dengan melaksanakan dan menyesuaikan program yang direkomendasikan dalam pedoman ini, banyak perusahaan melaporkan peningkatan tingkat kepuasan dan loyalitas di antara para pekerja, serta penurunan pergantian pekerja (turnover) dan absensi.⁷ Bukti menunjukkan bahwa program ramah keluarga adalah alat yang sangat efektif untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas semua pekerja, serta mendorong pekerja perempuan untuk dapat tetap bekerja.⁸ Bisnis di Amerika Serikat yang menyediakan dukungan laktasi untuk ibu yang bekerja, misalnya, melaporkan tingkat retensi karyawan sebesar 83-94 persen, jauh di atas rata-rata di tingkat nasional yang sebesar 59 persen.⁹

Langkah-langkah tempat kerja ramah keluarga yang dirancang dengan baik untuk memelihara budaya bisnis yang berorientasi keluarga inklusif dapat meningkatkan citra merek perusahaan yang bertanggung jawab secara sosial, meningkatkan daya saingnya untuk menarik beragam bakat di pasar tenaga kerja, dan biaya rekrutmen yang lebih rendah. Perusahaan-perusahaan dari sektor padat karya, seperti manufaktur dan agribisnis tentunya dapat melihat manfaat signifikan dari hal-hal di atas.

KOTAK 2.

BAGAIMANA KEBIJAKAN YANG RAMAH KELUARGA DAPAT MENGUNTUNGKAN BISNIS

- ✓ Mengurangi risiko kepatuhan dan memperkuat kepatuhan terhadap peraturan
- ✓ Meningkatkan retensi pekerja, terutama perempuan
- ✓ Meningkatkan kesejahteraan, produktivitas, dan kinerja pekerja
- ✓ Meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas, mengurangi pergantian karyawan dan ketidakhadiran
- ✓ Mempromosikan budaya perusahaan, reputasi, citra publik, dan nilai merek
- ✓ Meningkatkan profitabilitas

Banyak bisnis juga menemukan bahwa program ramah keluarga - seperti layanan penitipan anak, subsidi biaya, dukungan menyusui dan cuti orang tua berbayar - dapat meningkatkan profitabilitas, menjadikan program ini sebagai tambahan investasi yang berharga. Sebuah survei yang diterbitkan oleh International Finance Corporation pada tahun 2019, misalnya, menemukan bahwa meskipun hanya 23 persen dari perusahaan sampel menyediakan penitipan anak, 51 persen dari perusahaan yang menawarkan solusi penitipan anak melaporkan dampak positif pada profitabilitas.¹⁰

⁷ International Finance Corporation, *Tackling Childcare: A guide for employer-supported childcare*, IFC, Washington, D.C., November 2019, p. 17, available at <www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/gender+at+ifc/resources/guide+for+employer-supported+childcare>, diakses 4 Mei 2020.

⁸ Untuk bukti dampak positif, lihat: Jayasekaran, Subajini, et al., 'Business and family-friendly policy: An evidence brief', UNICEF Early Childhood Development, New York, July 2019, <www.unicef.org/sites/default/files/2019-07/UNICEF-Business-Family-Friendly-Policies-2019.pdf>, diakses 29 April 2020; and Beghini, Valentina, Umberto Cattaneo and Emanuela Pozzan, *A Quantum Leap for Gender Equality: For a better future of work for all*, International Labour Organization, Geneva, 2019, pp. 81-82, available in English, French and Spanish at <www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_674831/lang-en/index.htm>, diakses 4 Mei 2020.

⁹ Griswold, Michele, and Aunchalee Palmquist, 'Breastfeeding and friendly-family policy: An evidence brief', UNICEF Early Childhood Development, New York, July 2019, p. 3, <www.unicef.org/sites/default/files/2019-07/UNICEF-Breastfeeding-Family-Friendly%20Policies-2019.pdf>, diakses 4 Mei 2020.

¹⁰ International Finance Corporation, 'Tackling Childcare: The business benefits and challenges of employer-supported childcare in Bangladesh', IFC, November 2019, pp. 14-16, <<http://documents.worldbank.org/curated/en/867371582283308546/pdf/Tackling-Childcare-The-Business-Benefits-and-Challenges-of-Employer-Supported-Childcare-in-Bangladesh.pdf>>, diakses 12 Mei 2020.

KOTAK 3.**KEBIJAKAN YANG RAMAH KELUARGA JUGA BAIK UNTUK PERUSAHAAN KECIL**

Bagi banyak pengusaha kecil dan menengah, kebijakan yang ramah keluarga mungkin dianggap menambah beban keuangan terhadap tantangan lain yang dihadapi dalam operasi bisnis mereka. Namun, program yang ramah keluarga memiliki banyak bentuk dan seringkali dapat diadopsi oleh perusahaan kecil dan menengah, bahkan bisnis 'ibu-dan-ayah'.

Pilihan yang terjangkau antara lain jam fleksibel atau paruh waktu, pembagian kerja, memungkinkan pekerjaan di luar lokasi, acara yang berorientasi keluarga, beasiswa kuliah atau pinjaman untuk anak-anak karyawan, dan mencakup masalah keluarga sebagai bagian dari program bantuan karyawan. Baik kebijakan perusahaan yang ditujukan langsung untuk mencapai hasil yang ramah keluarga, atau sekedar terlihat ramah keluarga, akan membantu menciptakan tempat yang lebih baik untuk bekerja.

[1]

Dengan menawarkan pengaturan yang ramah keluarga, bisnis juga dapat mengurangi turnover dan meningkatkan retensi staf - menghindari biaya penggantian yang dapat mencapai hingga 20 persen dari gaji pekerja yang 'hilang', dan dengan demikian meningkatkan laba perusahaan.^[2]

Sumber:

[1] Community Tool Box, 'Chapter 25 – Section 11: Promoting family-friendly policy in business and government', Center for Community Health and Development, University of Kansas, Lawrence, Kan., 1994–2020, <<https://ctb.ku.edu/en/table-of-contents/implement/changing-policies/business-government-family-friendly/main>>, diakses 25 April 2020.

[2] Fore, Henrietta H., 'Friendly-Family Policy Benefit All of Us: Here are 4 ways to boost them', World Economic Forum, Geneva, 29 July 2019, <www.weforum.org/agenda/2019/07/4-ways-to-build-family-friendly-policies-parental-leave>, diakses 5 Mei 2020.

GAMBAR 1. 17 TUJUAN PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN



2.2 MANFAAT SOSIAL

Program yang ramah keluarga memperkuat keberlanjutan perusahaan dan keberlanjutan sosial. Keberhasilan dan kemajuan bisnis menuju Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs), misalnya, dapat saling memperkuat dan dicapai bersama. Partisipasi aktif sektor swasta dalam program tempat kerja yang didukung oleh pemberi kerja

secara langsung berkontribusi untuk mencapai banyak tujuan SDG, sebagaimana diilustrasikan dalam Gambar 1.

Bagian ini merangkum berbagai isu dan solusi terkait dengan pengentasan kemiskinan, peningkatan kesempatan pendidikan, memajukan kesetaraan gender, dan memperluas pembangunan ekonomi melalui pekerjaan yang stabil dan mengurangi ketidakesetaraan.

SDG 1: No poverty – Meskipun memiliki pekerjaan, 8 persen pekerja di dunia hidup dalam kemiskinan ekstrem - kurang dari US \$ 1,90 sehari - hingga 2018.¹¹ Satu dari lima anak (385 juta) hidup dalam kemiskinan ekstrem pada tahun 2019, dan hampir satu dari dua anak (689 juta) hidup dalam rumah tangga miskin multidimensial. Temuan ini menunjukkan kekurangan dalam kesehatan, pendidikan dan standar hidup; di kedua langkah ini, anak-anak dua kali lebih mungkin hidup dalam kemiskinan dibandingkan orang dewasa.¹²

Investasi bisnis dalam program yang ramah keluarga dapat memberikan keamanan finansial bagi orang tua baru dan meningkatkan kesejahteraan keluarga dalam jangka panjang. Di negara-negara berpenghasilan tinggi, setiap minggu tambahan cuti orang tua berbayar berkorelasi dengan 4.2 persen kemungkinan lebih rendah dari ibu tunggal yang hidup dalam kemiskinan.¹³

SDG 3: Good health and well-being – Cuti orang tua memberi kesempatan kepada pengasuh untuk terikat dengan anak-anak mereka, memenuhi kesehatan anak-anak, kebutuhan gizi dan perkembangan, serta mempersiapkan anak-anak untuk tumbuh dewasa dengan lebih sehat dan lebih makmur.¹⁴

Dalam hal kesehatan bayi dan anak, satu bulan cuti melahirkan berbayar dapat menyebabkan penurunan 3 persen dalam kematian bayi di negara-negara berpenghasilan tinggi dan pengurangan 13 persen di negara-negara berpenghasilan rendah dan menengah. Cuti orang tua selama satu bulan meningkatkan durasi menyusui, manfaat kesehatan primer untuk bayi, hingga dua bulan. Kemudian peluang seorang anak untuk mengalami diare yang berpotensi fatal - yang membunuh ratusan ribu anak di bawah usia 5 setiap tahun - dapat dikurangi hingga 35 persen dengan perpanjangan cuti melahirkan selama sebulan.¹⁵

KOTAK 4.

BAGAIMANA KEBIJAKAN RAMAH KELUARGA Mendukung Keberlanjutan

Anak-anak:

- ✓ Meningkatkan kesehatan dan gizi
- ✓ Meningkatkan perkembangan sosial dan emosional
- ✓ Memperkuat keterampilan bahasa dan kognitif
- ✓ Meningkatkan kesiapan untuk sekolah
- ✓ Mencegah dan mengurangi pekerja anak

Orang tua dan pengasuh lainnya:

- ✓ Meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas pribadi
- ✓ Meningkatkan partisipasi di pasar tenaga kerja
- ✓ Mengurangi kemiskinan dan mengurangi tekanan finansial
- ✓ Meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja
- ✓ Meningkatkan keterampilan mengasuh anak melalui program pengasuhan dan dukungan
- ✓ Mendukung kesejahteraan keluarga

Komunitas dan masyarakat:

- ✓ Membangun modal manusia, memperbesar bakat
- ✓ Meningkatkan produktivitas dan penghasilan di tempat kerja, kemungkinan mengurangi ketergantungan pada bantuan sosial
- ✓ Mengurangi kemiskinan
- ✓ Mengamankan kondisi kerja yang layak
- ✓ Meningkatkan kesetaraan gender dalam partisipasi ekonomi dan mengurangi angka putus sekolah perempuan

¹¹ United Nations, 'Sustainable Development Goal 1: End poverty in all its forms everywhere – Progress & info (2019)', <<https://sustainabledevelopment.un.org/sdg1>>, diakses 12 Mei 2020.

¹² International Labour Office and United Nations Children's Fund, 'Towards Universal Social Protection for Children: Achieving SDG 1.3', ILO-UNICEF Joint Report on Social Protection for Children, UNICEF and ILO, New York and Geneva, 6 February 2019, pp. 2, 3, <www.unicef.org/media/49401/file>, diakses 14 Mei 2020.

¹³ United Nations Children's Fund, 'Family-Friendly Policy: Redesigning the workplace of the future – A policy brief', UNICEF Early Childhood Development, New York, July 2019, p. 4, <www.unicef.org/sites/default/files/2019-07/UNICEF-policy-brief-family-friendly-policies-2019.pdf>, diakses 29 April 2020.

¹⁴ Lihat: Chzhen, Yekaterina, Anna Gromada and Gwyther Rees, 'Are the World's Richest Countries Family Friendly? Policy in the OECD and EU', UNICEF Office of Research – Innocenti, Florence, Italy, June 2019, p. 4. <www.unicef-irc.org/publications/pdf/Family-Friendly-Policies-Research_UNICEF_%202019.pdf>, diakses 30 April 2020.

¹⁵ Fore, Henrietta H., 'family-friendly policy Benefit All of Us: Here are 4 ways to boost them', World Economic Forum, Geneva, 29 July 2019, <www.weforum.org/agenda/2019/07/4-ways-to-build-family-friendly-policies-parental-leave>, diakses 5 Mei 2020.

SDG 4: Quality education – Kemajuan dalam akses dan partisipasi pendidikan telah meningkat secara signifikan selama beberapa dekade terakhir. Tetapi pada 2017, 262 juta anak usia 6-17 tahun masih belum bersekolah, dan lebih dari separuh anak-anak dan remaja di dunia tidak dapat memenuhi standar minimum untuk kecakapan membaca dan hitung-menghitung.¹⁶

“ Satu bulan cuti hamil berbayar dapat menyebabkan penurunan 3 persen dalam kematian bayi di negara-negara berpenghasilan tinggi dan pengurangan 13 persen di negara-negara berpenghasilan rendah dan menengah.

Berinvestasi dalam pendidikan anak usia dini adalah cara yang kuat dan hemat biaya untuk mengurangi konsekuensi negatif dari kemiskinan dan ketidaksetaraan pada perkembangan anak dan peluang orang dewasa.¹⁷ Manfaat jangka panjang dari program anak usia dini yang efektif telah dikonfirmasi dalam penelitian yang menemukan bahwa anak-anak yang menerima perawatan berkualitas tinggi memiliki hasil kehidupan yang jauh lebih baik daripada mereka yang tidak menerima perawatan atau mereka yang menerima perawatan berkualitas rendah.¹⁸

SDG 5: Gender equality – Perempuan menghadapi kerugian atau diskriminasi yang terkait dengan pekerjaan, upah dan peluang kepemimpinan sepanjang kehidupan kerja mereka. Di setiap wilayah, perempuan menginvestasikan lebih banyak waktu dalam pengasuhan tidak berbayar daripada pria - 4,1 kali lebih banyak di Asia dan Pasifik.¹⁹

Di seluruh dunia, 606 juta perempuan usia kerja (21,7 persen) melakukan pekerjaan pengasuhan tanpa bayaran secara penuh waktu, dibandingkan dengan 41 juta pria (1,5 persen). Pekerjaan tanpa upah ini adalah faktor utama yang membuat perempuan tidak bergabung dengan angkatan kerja.²⁰ Sebagai salah satu akibat dari ketidakseimbangan ini, tingkat partisipasi perempuan dalam angkatan kerja adalah 63 persen, pada tahun 2018, sementara tingkat partisipasi tenaga kerja laki-laki adalah 94 persen.²¹

“ Berinvestasi dalam Pendidikan anak usia dini adalah cara yang kuat dan hemat biaya untuk mengurangi konsekuensi negatif dari kemiskinan dan ketidakmerataan pada perkembangan anak dan peluang orang dewasa.

Penitipan anak berkualitas tinggi adalah salah satu cara mendasar untuk menghasilkan tanggung jawab yang lebih setara dalam pengasuhan. Ketika sebuah perusahaan menyediakan atau mendukung layanan penitipan anak untuk pekerja, hal ini memberikan kontribusi signifikan terhadap kesetaraan ekonomi.²² Penitipan anak bersubsidi dan cuti hamil berbayar merupakan langkah penting untuk mengurangi kesenjangan pendapatan gender, memungkinkan para ibu untuk mendapatkan pekerjaan dan mendukung pemberdayaan ekonomi perempuan.²³ Kebijakan-kebijakan ini dan kebijakan ramah keluarga lainnya juga akan memajukan SDG 8 (pekerjaan yang layak dan pertumbuhan ekonomi) dan SDG 10 (mengurangi ketidaksetaraan).

¹⁶ United Nations, 'Sustainable Development Goal 4: Ensure inclusive and equitable quality education and promote lifelong learning opportunities for all – Progress & Info (2019)', <<https://sustainabledevelopment.un.org/sdg4>>, diakses 11 Mei 2020.

¹⁷ On the benefits of early childhood education, see: United Nations Children's Fund, '1.3 Equitable Pre-primary Education Is an Effective Strategy for Promoting Economic Growth', A World Ready to Learn: Prioritizing quality early childhood education, UNICEF, New York, April 2019, pp. 22-25, available in English, French, Portuguese and Spanish at <www.unicef.org/reports/a-world-ready-to-learn-2019>, diakses 10 Mei 2020.

¹⁸ The Heckman Equation, 'Research Summary: The lifecycle benefits of an influential early childhood program', 2020, <<https://heckmanequation.org/resource/research-summary-lifecycle-benefits-influential-early-childhood-program>>, diakses 11 Mei 2020.

¹⁹ Addati, Laura, et al., Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work, International Labour Office, Geneva, 28 June 2018, p. 54, available at <www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang-en/index.htm>, diakses 14 Mei 2020.

²⁰ Beghini, Valentina, Umberto Cattaneo and Emanuela Pozzan, A Quantum Leap for Gender Equality: For a better future of work for all, International Labour Organization, Geneva, 2019, p. 13, available in English, French and Spanish at <www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_674831/lang-en/index.htm>, diakses 4 Mei 2020.

²¹ UN Women, Turning Promises into Action: Gender equality in the 2030 Agenda for Sustainable Development, UN Women, New York, p. 108, available at <www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/2/gender-equality-in-the-2030-agenda-for-sustainable-development-2018>, diakses 12 Mei 2020.

²² Heilman, Brian, et al., State of the World's Fathers: Time for action, Promundo, Sonke Gender Justice, Save the Children and MenEngage Alliance, Washington, D.C., 2017, p. 14, <https://s30818.pcdn.co/wp-content/uploads/2019/05/PRO17004_REPORT-Post-print-June9-WEB-3-1.pdf>, diakses 12 Mei 2020.

²³ Lihat, untuk contoh: Chopra, Deepta, and Meenakshi Krishnan, 'Linking family-friendly policy to Women's Economic Empowerment: An evidence brief', UNICEF Early Childhood Development, New York, July 2019, <www.unicef.org/sites/default/files/2019-07/UNICEF-Gender-Family-Friendly-Policies-2019.pdf>, diakses 12 Mei 2020.

KOTAK 5.

KEUNTUNGAN TINGGI DALAM INVESTASI

Layanan ini dapat menghasilkan keuntungan yang signifikan. Ekonom telah menunjukkan bahwa potensi keuntungan investasi dalam penyediaan layanan berkualitas untuk anak-anak dapat mencapai US \$ 9 untuk setiap US \$ 1 yang diinvestasikan dan bahwa program PAUD berkualitas tinggi dapat meningkatkan pendapatan masa depan untuk anak-anak yang berpartisipasi sebesar 25 persen.[1]

Sebagaimana dinyatakan dalam dokumen International Finance Corporation baru-baru ini, “selain mendapatkan manfaat langsung dengan membantu karyawan mereka, pengusaha yang berinvestasi dalam solusi penitipan anak berkontribusi pada seluruh komunitas bisnis dalam jangka panjang ... Dukungan bagi pekerja di sektor informal juga dapat memberikan manfaat kepada individu dan masyarakat secara keseluruhan.”[2]

Sumber:

- [1] United Nations Children’s Fund, Early Moments Matter for Every Child, UNICEF, New York, p. ii, available in English, French and Spanish at www.unicef.org/publications/index_100862.html, diakses 11 May 2020.
- [2] International Finance Corporation, Tackling Childcare: A guide for employer-supported childcare, IFC, Washington, D.C., November 2019, p. 22.

2.3 Ketangguhan selama keadaan darurat

Lebih dari krisis sebelumnya, pandemi COVID-19 menyoroti pentingnya memberi orang tua yang bekerja: waktu, informasi, layanan, dan sumber daya yang diperlukan untuk mengatasi guncangan, termasuk melalui kebijakan dan praktik yang ramah keluarga. Pandemi telah mengganggu pendidikan dan pengasuhan anak, membahayakan kesehatan, dan menyebabkan hilangnya pendapatan rumah tangga dalam waktu singkat. Dalam konteks penutupan sekolah dan penitipan anak berskala besar, tanggung jawab perawatan rumah tangga untuk orang tua yang bekerja, terutama perempuan, meningkat secara dramatis selama krisis.

Perlindungan pekerjaan dan pendapatan, cuti yang dibayar untuk merawat anggota keluarga, pengaturan kerja yang fleksibel dan akses ke penitipan anak darurat berkualitas merupakan langkah penting untuk memungkinkan pekerja melindungi dan merawat diri mereka sendiri, anak-anak, dan kerabat mereka selama krisis seperti wabah COVID-19.

“ Rekomendasi dan langkah-langkah yang diuraikan dalam pedoman ini memberikan cetak biru bagi perusahaan tentang cara mengurangi beberapa konsekuensi negatif pada pekerja dan keluarga mereka yang terkait dengan keadaan darurat seperti COVID-19

Rekomendasi dan langkah-langkah yang diuraikan dalam pedoman ini memberikan cetak biru bagi perusahaan tentang cara mengurangi beberapa konsekuensi negatif pada pekerja dan keluarga mereka yang terkait dengan keadaan darurat seperti COVID-19. Proses penetapan kebijakan yang ramah keluarga adalah komitmen jangka panjang yang membutuhkan keterlibatan yang bermakna dan berkelanjutan dengan pekerja dan manajemen untuk memahami kebutuhan dan potensi kesenjangan, yang mengarah pada amandemen dan peningkatan yang berkelanjutan.

Dengan melakukan investasi dalam kebijakan yang ramah keluarga sebelum krisis melanda, perusahaan dapat membangun ketahanan bisnis dengan menempatkan struktur yang dapat disesuaikan dengan konteks yang berubah dengan cepat dan gangguan bisnis yang tidak terduga.²⁴

²⁴ Sekalipun perusahaan memiliki kebijakan atau proses terbatas, UNICEF, bersama dengan Organisasi Perburuhan Internasional dan PBB, telah mengeluarkan rekomendasi sementara untuk membantu pengusaha memperkuat dukungan bagi pekerja dan keluarga mereka selama krisis COVID-19. Lihat: United Nations Children’s Fund, International Labour Organization and UN Women, ‘family-friendly policy and Other Good Workplace Practices in the Context of COVID-19: Key steps employers can take’, Interim Recommendations, UNICEF, ILO and UN Women, 27 March 2020, <www.unicef.org/media/66351/file/Family-friendly-policies-covid-19-guidance-2020.pdf>, diakses 12 Mei 2020.

3. Membuat kebijakan yang ramah keluarga menjadi kenyataan bisnis

Bagian 3 memperkenalkan jalur yang dapat diambil perusahaan untuk menetapkan atau memperkuat kebijakan ramah keluarga di tempat kerja. Di bagian ini diuraikan lima langkah utama dalam siklus pembangunan melalui implementasi dan pemantauan:

- 1 Melakukan penilaian kebutuhan kebijakan yang ramah keluarga, mengumpulkan informasi dan umpan balik dari manajemen dan tenaga kerja. Menganalisis data yang dikumpulkan selama penilaian untuk memahami situasi umum dan menentukan apakah dan apa kebijakan ramah keluarga yang dibutuhkan.
- 2 Menganalisis kebijakan yang ada, mis., kode etik perusahaan, dan memetakan langkah-langkah yang dapat mendukung anak-anak dan keluarga mereka. Gunakan hasil untuk memutuskan hambatan mana yang dapat dihilangkan atau diperbaiki, dan tindakan apa yang dapat diambil untuk mengisi kesenjangan dan membuat kebijakan yang lebih ramah keluarga.
- 3 Kembangkan komitmen formal yang merinci janji perusahaan untuk mengadopsi kebijakan ramah keluarga dan dengan jelas mengungkapkan visi, tujuan, dan dukungan dari manajemen tingkat atas.
- 4 Merancang dan mengimplementasikan kebijakan dan program yang ramah keluarga, termasuk struktur tata kelola, rencana kerja, peningkatan kesadaran di seluruh perusahaan dan kanal umpan balik.
- 5 Pantau dan evaluasi semua kebijakan ramah keluarga dan program yang disampaikan, lakukan peningkatan berkelanjutan dan maksimalkan dampak positif.

“ Menilai kebutuhan adalah langkah pertama untuk menemukan apakah tempat kerja sudah cukup ramah keluarga serta untuk membuat kebijakan dan program yang lebih kuat. Memiliki data yang komprehensif dan akurat akan sangat membantu mewujudkan janji.

Beberapa kegiatan ini membutuhkan tugas yang cukup rumit yang membutuhkan tingkat keahlian yang tinggi. Salah satu pilihan untuk dipertimbangkan oleh

bisnis adalah melibatkan pihak ketiga yang independen, seperti lembaga hak-hak anak, organisasi non-pemerintah atau perusahaan konsultan, untuk memberikan dukungan profesional yang diperlukan selama proses berlangsung.

3.1 Menilai kebutuhan

Ini adalah langkah pertama untuk menemukan apakah tempat kerja sudah cukup ramah keluarga serta untuk membuat kebijakan dan program yang lebih kuat. Penilaian yang dimaksud dapat mengambil berbagai bentuk, misalnya, penilaian mandiri, tinjauan yang terintegrasi ke dalam sistem manajemen atau penilaian uji tuntas, atau bagian dari dialog sosial²⁵ yang melibatkan pekerja dan perwakilan mereka (mis., serikat pekerja). Tujuan utamanya antara lain:

- ✓ Mengidentifikasi kebutuhan pekerja orang tua yang paling mendesak.
- ✓ Mengungkap apakah kebijakan tempat kerja saat ini cukup mendukung keluarga.
- ✓ Menentukan perbaikan mana yang dapat dilakukan.

Untuk membantu menentukan perspektif manajemen, Pedoman ini menawarkan contoh survei penilaian mandiri dalam Lampiran I, Tabel A. Dengan mengadaptasi lembar kerja ini dengan kebutuhan perusahaan Anda, akan mungkin untuk mengidentifikasi pengetahuan manajemen tentang tantangan yang dihadapi tenaga kerjanya (khususnya pekerja orang tua), persepsi tentang apakah tempat kerja saat ini sudah ramah keluarga dan seberapa baik pekerja terlibat dalam proses pembuatan kebijakan terkait, serta status kepatuhan di tempat kerja dengan hak-hak pekerja dan perlindungan hak-hak anak.

Untuk membantu menentukan kebutuhan pekerja, contoh survei tentang kebijakan ramah keluarga ditawarkan dalam Lampiran II, Tabel B. Penilaian kebutuhan pekerja akan mengidentifikasi demografi dasar pribadi dan keluarga; situasi keuangan pekerja, termasuk tingkat pendapatan dan biaya hidup; dan status perlindungan hak-hak pekerja, mis., asuransi sosial, kesehatan dan keselamatan, dan jam kerja, liburan dan waktu cuti. Penilaian ini juga bertujuan untuk mengungkapkan tantangan yang diidentifikasi sendiri oleh pekerja dan solusi yang diajukan, pengetahuan dan kesadaran akan pengasuhan anak, perawatan keluarga dan hak serta hak terkait; dan bagaimana mereka melihat aksesibilitas, keterjangkauan dan kualitas tindakan ramah keluarga yang sudah ditawarkan.

²⁵ Lihat lebih lanjut tentang dialog sosial di: International Labour Organization, <www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang-en/index.htm>%20a>, diakses 10 Mei 2020.

Penilaian kebutuhan menciptakan harapan, dan perusahaan harus siap untuk menindaklanjuti hasil, termasuk dengan tindakan yang berarti pada kebutuhan yang diidentifikasi oleh pekerja dan manajemen. Memiliki data yang komprehensif dan akurat akan sangat membantu mewujudkan janji.

Rekomendasi dari program percontohan UNICEF di Vietnam, misalnya, menyoroti perlunya membangun basis bukti untuk program di pabrik dan masyarakat, terutama sebagai cara untuk mendukung manajemen pabrik dalam mengidentifikasi kesenjangan antara kebijakan dan praktik.²⁶ Dalam program percontohan UNICEF di Bangladesh, pabrik-pabrik yang berpartisipasi semuanya membuat komitmen untuk mendukung anak-anak para pekerja, tetapi tidak ada yang mengelola database untuk melacak pekerja mana yang memiliki anak, usia anak-anak atau tempat anak-anak tinggal. Sebagai bagian dari percontohan, pabrik-pabrik ini sedang menyelesaikan latihan data untuk memastikan mereka mampu mengidentifikasi dan mengadopsi pendekatan terbaik untuk strategi ramah keluarga.²⁷

3.2 Memetakan lanskap kebijakan

Tujuan akhir dari memetakan kebijakan perusahaan adalah untuk menetapkan landasan untuk bergerak melampaui kepatuhan hukum untuk mencapai praktik terbaik yang mencerminkan kebutuhan pekerja dan memberikan perlindungan tambahan untuk orang tua yang bekerja. Templat yang dapat disesuaikan yang dapat memandu proses ini ditawarkan dalam Lampiran III, Tabel C.

Mulai dengan mengumpulkan informasi terkini tentang ketentuan hukum eksternal dan persyaratan peraturan untuk melindungi dan mendukung pekerja orang tua, sebagaimana ditetapkan oleh organisasi global seperti ILO dan World Health Organization, serta kode industri atau sektor terkait. Ini akan termasuk tolok ukur untuk undang-undang internasional, nasional, dan lokal yang terkait dengan cuti orang tua, cuti hamil dan ayah, perempuan hamil dan menyusui, asuransi sosial, upah layak, jam kerja, kesetaraan gender dan kategori lainnya yang diidentifikasi dalam penilaian lain perusahaan tentang tindakan ramah keluarga.

“ Pemetaan kebijakan dimulai dengan mengumpulkan informasi terbaru tentang ketentuan hukum eksternal dan persyaratan peraturan untuk melindungi dan mendukung pekerja orang tua - yang mencakup semua negara operasi.

Tinjauan tersebut harus mencakup kerangka hukum di semua negara operasi. Untuk mengidentifikasi kesenjangan dan kerangka hukum yang memiliki pendekatan paling progresif terhadap kebijakan ramah keluarga, bisa juga membantu untuk membandingkan standar internasional dan perlindungan hukum yang disediakan di negara lain (mis., satu negara panutan dan satu negara dengan status sosial ekonomi yang serupa).

Langkah selanjutnya adalah meninjau kebijakan, strategi, dan praktik yang berlaku di seluruh perusahaan untuk mengukur kepatuhannya - bersama dengan kebijakan dan kode perilaku yang mengatur mitra yang bertindak untuk atau atas nama perusahaan. Dalam semua kasus, Anda akan perlu menentukan bagaimana kebijakan dan praktik ini dikomunikasikan kepada semua individu yang tepat, termasuk pekerja, manajemen, dan kontraktor.

Setelah penilaian kebutuhan dan pemetaan kebijakan selesai, sekarang saatnya menentukan prioritas untuk dukungan ramah keluarga. Checklist pada Tabel 1 menjelaskan empat opsi kebijakan utama; perusahaan juga dapat mempertimbangkan untuk memperluas daftar ini untuk memasukkan jenis dukungan lain, seperti yang disebutkan di bawah ini.

²⁶ UNICEF Viet Nam, 'The Apparel and Footwear Sector and Children in Viet Nam', United Nations Children's Fund, Ha Noi, June 2017, p. 7, available at <www.unicef.org/vietnam/reports/apparel-and-footwear-sector-and-children-viet-nam>, diakses 15 Mei 2020.

²⁷ UNICEF Bangladesh, 'Better Business for Children: Understanding children's rights and the ready-made garment sector in Bangladesh', United Nations Children's Fund, Dhaka, May 2018, p. 8, available at <www.unicef.org/bangladesh/en/reports/better-business-children>, diakses 15 Mei 2020.

TABEL 1. MEMILIH PRIORITAS UNTUK TEMPAT KERJA ANDA YANG RAMAH KELUARGA

Opsi Kebijakan	Tingkat prioritas
<p>Cuti orang tua, ibu hamil, dan ayah Pengusaha dapat menyediakan berbagai pilihan cuti keluarga yang melindungi pekerjaan dan membayar untuk semua pekerja, termasuk pria dan perempuan, ibu, ayah, dan orang tua angkat dan pengganti. Selain cuti orang tua, hamil, dan ayah, pengusaha juga dapat menyediakan cuti yang dibayar untuk pengasuhan anak dan pengasuhan lansia (lihat Bagian 4.1).</p>	<input type="checkbox"/> Tinggi <input type="checkbox"/> Sedang <input type="checkbox"/> Rendah
<p>Pengaturan kerja yang fleksibel Pengaturan kerja yang fleksibel memberi pekerja pilihan untuk memilih kapan atau di mana mereka bekerja. Pengaturan dapat mencakup waktu fleksibel, pengurangan jam kerja, pembagian kerja, telecommuting, atau perpindahan sementara atau permanen ke pekerjaan paruh waktu (lihat Bagian 4.2).</p>	<input type="checkbox"/> Tinggi <input type="checkbox"/> Sedang <input type="checkbox"/> Rendah
<p>Dukungan menyusui Lingkungan menyusui yang mendukung memungkinkan pemberian ASI eksklusif selama enam bulan pertama setelah bayi lahir, dengan opsi untuk melanjutkan selama yang diinginkan. Ini termasuk istirahat laktasi dibayar selama jam kerja untuk memungkinkan ibu menyusui dan memerah ASI di tempat kerja (lihat Bagian 4.3 dan 4.4). Ruang menyusui yang ideal adalah ruang pribadi, higienis, dan lengkap (wastafel, kulkas, pompa payudara berkualitas tinggi).</p>	<input type="checkbox"/> Tinggi <input type="checkbox"/> Sedang <input type="checkbox"/> Rendah
<p>Penitipan anak Karyawan dapat memiliki berbagai kebutuhan perawatan tergantung pada keadaan keluarga mereka. Kebijakan pengasuhan dapat mencakup penitipan anak di tempat kerja atau di luar lokasi atau dukungan finansial kepada orang tua sehingga mereka dapat memilih fasilitas penitipan anak mereka sendiri; perawatan cadangan untuk membantu orang tua ketika pengaturan penitipan anak rusak; perawatan setelah sekolah, program liburan sekolah atau kamp liburan untuk anak-anak yang lebih besar; dan layanan rujukan untuk memberikan orang tua akses ke penitipan anak berkualitas tinggi, terjangkau, dan mudah diakses (lihat Bagian 4.5). Selain itu, kebijakan dapat berlaku untuk perawatan lansia, terutama melalui sumber daya dan rujukan.</p>	<input type="checkbox"/> Tinggi <input type="checkbox"/> Sedang <input type="checkbox"/> Rendah

Jenis dukungan ramah keluarga lainnya

Layanan informasi dan penempatan untuk membantu pekerja dengan tanggung jawab keluarga untuk tetap masuk atau memasuki kembali angkatan kerja adalah titik awal yang baik untuk hampir semua bisnis yang ingin menjadi lebih ramah keluarga. Salah satu contohnya adalah menyediakan layanan rujukan untuk orang tua tentang cara mengakses penitipan anak yang terjangkau dan berkualitas.

Tunjangan kesehatan karyawan dan keluarga dapat mencakup dokter dan perawat di tempat, asuransi kesehatan dan gigi yang memadai, serta program yang berorientasi kesehatan bagi pekerja dan keluarga mereka.

Ini dapat mencakup, misalnya, pelatihan dan referensi terkait hak kesehatan seksual dan reproduksi, skrining kanker payudara, serta kebijakan dan sumber daya pencegahan kekerasan berbasis rumah tangga dan gender. Jika memungkinkan, buat pusat kebugaran dan kesehatan di tempat atau berikan subsidi untuk bergabung dengan gym atau berpartisipasi dalam kegiatan olahraga dan rekreasi sehat lainnya.

Layanan transportasi yang disediakan oleh pengusaha dapat membantu pekerja mengatasi masalah keamanan dan mobilitas, membiayai biaya logistik atau menyederhanakan pengaturan perjalanan. Ketika sebuah perusahaan membantu mengangkut anak-anak karyawan ke dan dari lokasi atau dekat pusat penitipan anak di lokasi, hal ini dapat memungkinkan partisipasi perempuan dalam angkatan kerja.

Seminar dan lokakarya tentang pengasuhan anak, kesehatan mental dan topik lainnya, terutama untuk pekerja baru yang pindah dari lokasi / negara lain, akan sangat bermanfaat, apalagi jika diikuti dengan layanan konseling dan kelompok pendukung untuk pekerja, termasuk orang tua baru. Selain itu, acara yang disponsori perusahaan - seperti piknik, pesta akhir tahun dan hari penghargaan keluarga - yang mengajak anak-anak - dapat menjadi cara untuk mempromosikan ikatan keluarga dan membangun budaya tempat kerja inklusif yang ramah keluarga yang menguntungkan semua pekerja, dengan atau tanpa anak.

3.3 Membangun dan mengomunikasikan komitmen perusahaan

Kebijakan tempat kerja yang ramah keluarga menetapkan komitmen perusahaan untuk melindungi dan mendukung anak-anak dan keluarga mereka. Komitmen ini menginformasikan jalan menuju implementasi dan pembangunan berkelanjutan, secara jelas menyatakan bagaimana perusahaan akan menanggapi masalah dan memberikan apa yang telah dijanjikan.

Komitmen tersebut harus selalu didasarkan pada pemahaman menyeluruh tentang kebutuhan dan kesenjangan pekerja dalam memenuhi kebutuhan ini, sebagaimana ditemukan melalui penilaian di antara pekerja dan manajemen (lihat Bagian 3.1).

Untuk memaksimalkan dampak positif pada perilaku di seluruh bisnis, komitmen dapat diintegrasikan ke dalam kebijakan SDM secara menyeluruh dan kode etik perusahaan, atau ditulis sebagai kebijakan khusus yang dilengkapi dengan dokumen pedoman tentang prosedur ramah keluarga. Tidak ada model tunggal yang cocok untuk semua, dan opsi terbaik akan tergantung pada konteks perusahaan. Saat mengembangkan dan menulis konten kebijakan, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk menggunakan ceklis pada Tabel 2.

TABEL 2. CEKLIS UNTUK KOMITMEN KEBIJAKAN TEMPAT KERJA YANG RAMAH KELUARGA

Item kebijakan	Konten yang disarankan
<input type="checkbox"/> Pernyataan komitmen	<p>Nyatakan mengapa dukungan untuk pekerja orang tua dan anak-anak mereka penting bagi perusahaan; menyebutkan, misalnya, nilai-nilai perusahaan, hukum nasional, dan / atau hak asasi manusia internasional atau standar perburuhan.</p> <p>Jelaskan dukungan apa yang akan diberikan bisnis untuk pekerjanya dan bagaimana bisnis akan menjalankan komitmen ini.</p>
<input type="checkbox"/> Kebutuhan akan kebijakan tempat kerja yang ramah keluarga dan pernyataan kesetaraan	<p>Jelaskan motivasi untuk membuat kebijakan ini. Dengan mengacu pada masalah yang diungkapkan selama penilaian kebutuhan, berikan contoh nyata tentang dampak negatif vs positif yang potensial terhadap anak dan orang tua yang bekerja.</p> <p>Sesuai dengan konteksnya, catat kelompok anak-anak yang kemungkinan besar akan mendapat manfaat dari komitmen ini untuk menyelesaikan masalah yang berdampak negatif terhadap kesejahteraan mereka (mis., anak-anak dalam keluarga migran atau pengungsi, mereka yang tinggal di lokasi terpencil atau tertinggal). Termasuk pernyataan non-diskriminasi dan perlakuan yang setara.</p>
<input type="checkbox"/> Istilah kunci didefinisikan	<p>Definisikan istilah yang paling penting, khususnya definisi anak sebagai individu di bawah usia 18 tahun, terlepas dari apakah standar nasional menetapkan definisi lain.</p> <p>Untuk ide-ide tentang bagaimana mendefinisikan tindakan ramah keluarga inti – seperti cuti orang tua, pengaturan kerja yang fleksibel, perlindungan untuk perempuan hamil dan menyusui, dukungan untuk menyusui, penitipan anak dan tunjangan anak - lihat bagian awal setiap subbab di Bab 4.</p>
<input type="checkbox"/> Penerapan komitmen	<p>Jelaskan bahwa komitmen perusahaan mencakup semua karyawan dan individu atau entitas lain yang bertindak atas nama perusahaan. Dan bahwa komitmen ini berlaku untuk semua aspek operasi perusahaan dan hubungan bisnis dengan anak-anak dan keluarganya yang berpotensi terkena dampak.</p> <p>Nyatakan dengan tegas bahwa merawat anak-anak adalah tanggung jawab semua orang dan semua orang yang ditanggung wajib mematuhi komitmen. Jelaskan bagaimana komitmen kebijakan tempat kerja yang ramah keluarga terkait dengan kebijakan dan prosedur perusahaan lainnya, seperti kode etik.</p>
<input type="checkbox"/> Tekankan nilai kebijakan, dan serukan kerja sama yang lebih luas	<p>Tekankan kembali pentingnya nilai dan kontribusi jangka panjang dari kebijakan tempat kerja yang ramah keluarga, dan undang semua pemangku kepentingan untuk bekerja sama dan mendukung kebijakan baru perusahaan.</p>
<input type="checkbox"/> Struktur tata kelola	<p>Beri nama fungsi perusahaan (mis., Manajemen umum, sumber daya manusia) atau individu (manajemen tingkat atas) yang bertanggung jawab untuk mengimplementasikan komitmen, dan 'sponsor perusahaan' atau eksekutif yang ditugaskan untuk memastikan komitmen tersebut ditegakkan.</p>
<input type="checkbox"/> Persetujuan CEO atau ketua direksi	<p>Komitmen tersebut harus ditandatangani pada tingkat tertinggi perusahaan, misalnya, oleh CEO atau ketua direksi. Tanda tangan CEO tidak hanya selaras dengan harapan pemangku kepentingan eksternal, tetapi juga memberi tanda kepada para pekerja dan mitra bisnis tentang pentingnya komitmen ini bagi perusahaan.</p>

3.4 Terapkan kebijakan Anda

Setelah kebijakan tempat kerja yang ramah keluarga dikembangkan atau direvisi, perusahaan akan memerlukan rencana untuk mengoperasionalkan komitmennya di seluruh organisasi. Bagian ini menguraikan empat langkah tindakan untuk menerapkan kebijakan yang ramah keluarga.

1. Mengembangkan struktur tata kelola untuk menyediakan pengawasan dan manajemen. Ketika sebuah perusahaan berupaya untuk menanamkan kebijakan ramah keluarga di seluruh organisasi, penting untuk mengembangkan struktur tata kelola dan menunjuk titik fokus atau unit dalam perusahaan. Kepemilikan dan dukungan manajemen senior harus dipastikan selama proses berlangsung. Selain itu, struktur tata kelola harus mencakup keragaman suara, terutama dari orang tua dari anak-anak, ibu menyusui dan orang tua dari anak remaja.

Tata kelola kebijakan tempat kerja yang ramah keluarga dapat diintegrasikan ke dalam struktur yang ada atau berdiri sendiri. Baik model tata kelola yang terintegrasi maupun yang berdiri sendiri akan memerlukan individu penanggung jawab untuk memiliki tingkat pengetahuan dan keahlian yang sesuai, termasuk kebijakan sumber daya manusia, dan referensi ke kepatuhan dan persyaratan hukum.



Sangat penting untuk mengembangkan struktur tata kelola untuk keluarga-kebijakan yang ramah dan untuk menunjuk titik fokus atau unit dalam perusahaan. Kepemilikan dan dukungan manajemen senior harus dipastikan selama proses berlangsung.

2. Tetapkan rencana kerja yang komprehensif, dengan jelas menyebutkan timeline, personel yang berdedikasi, sumber daya keuangan dan administrasi serta dukungan implementasi lainnya yang berlaku. Tim pelaksana, biasanya staf dari departemen sumber daya manusia, harus ditunjuk untuk melaksanakan program. Mengingat terdapat berbagai jenis program ramah keluarga, rencana kerja harus mengidentifikasi bagaimana dukungan anggaran dan administrasi akan diberikan, dan jadwal yang mencakup seluruh siklus program harus disusun dan disetujui.
3. Meluncurkan kegiatan sosialisasi dan pelatihan di seluruh perusahaan.

Hal ini akan sangat penting untuk mendukung pekerja dan orang tua di seluruh kegiatan perusahaan — memastikan bahwa semua karyawan — mulai dari penjaga fasilitas hingga CEO - sadar akan komitmen perusahaan dan tanggung jawab mereka yang terkait sebagai langkah menuju terciptanya budaya sadar hak. Tingkat sosialisasi dan pelatihan yang memadai juga membantu mempromosikan budaya ramah keluarga di tempat kerja.

Sosialisasi di seluruh perusahaan dapat mengambil banyak bentuk dan harus dibangun berdasarkan budaya setempat dan pendekatan komunikasi yang dikembangkan oleh perusahaan. Komunikasi dapat dilakukan melalui semua rapat staf atau pesan email, pengumuman atau poster di tempat-tempat berbagi informasi publik perusahaan, penyiaran, pengenalan kebijakan saat perekrutan, integrasi ke dalam etika atau pelatihan kode etik, atau kursus pelatihan-elektronik atau pelatihan terpisah.

4. Berikan kanal untuk umpan balik dan komunikasi. Selama berjalannya pengembangan dan implementasi program yang ramah keluarga, kanal interaktif - seperti kotak masukan bagi manajer atau prosedur pengaduan - dapat dimanfaatkan atau disempurnakan untuk mendorong pekerja memberikan umpan balik dan menyampaikan kekhawatiran tanpa takut akan pembalasan.

3.5 Memantau, mengevaluasi, dan mendukung program ramah keluarga

Hasil yang diharapkan dari program ramah keluarga tidak dapat terwujud jika program ini dibiarkan berjalan sendiri. Program ini membutuhkan waktu dan sumber daya untuk menghasilkan perbedaan nyata dalam kehidupan pekerja. Menjadi 'berkelanjutan' berarti kelanjutan dari tujuan, prinsip, dan upaya program untuk mencapai hasil yang diinginkan. Cara yang baik untuk mencapai hasil akan melibatkan penerapan '3R': review, repair and renew (tinjau, perbaiki dan perpanjang). Lampiran IV secara singkat menguraikan metode untuk mengumpulkan data kuantitatif, dan merinci metode kualitatif untuk memantau dan mengevaluasi kebijakan dan program yang ramah keluarga - termasuk survei pemantauan sampel, saran untuk wawancara dengan manajemen, dan skrip sampel untuk diskusi kelompok terarah dengan staf.

Proses ini biasanya dilakukan dengan membentuk tim manajemen,

staf sumber daya manusia dan pekerja yang akan terlibat dalam evaluasi program.

Pemantauan proyek adalah metode penting untuk melacak semua kegiatan yang relevan dan mencari tahu seberapa baik perusahaan mencapai tujuan tempat kerja yang ramah keluarga. Ini juga membantu manajer proyek dan tim mereka memperkirakan potensi risiko dan hambatan, serta mengidentifikasi masalah potensial agar tindakan korektif dapat diambil untuk memastikan bahwa proyek masih berada dalam ruang lingkup, sesuai anggaran dan memenuhi tenggat waktu yang ditentukan. Berikut adalah beberapa pertanyaan umum yang dapat dijawab melalui pemantauan proyek:

- ✓ Apakah tindakan ramah keluarga yang didefinisikan dilaksanakan sesuai rencana?
- ✓ Apakah ada konsekuensi tak terduga yang muncul sebagai akibat dari tindakan ini?
- ✓ Bagaimana kinerja tim yang ditunjuk selama periode waktu tertentu?
- ✓ Apa saja elemen proyek yang perlu diubah?
- ✓ Apa dampak / konsekuensi dari perubahan ini?
- ✓ Apakah perubahan ini mengarahkan perusahaan ke hasil yang diharapkan?

Pemantauan proyek seringkali dapat dilakukan melalui keterlibatan langsung dengan pekerja dan perwakilan mereka (mis., Serikat pekerja) sebagai bagian dari dialog sosial yang berlangsung; rapat staf berkala; pertemuan mitra atau forum pembelajaran; dan ulasan partisipatif oleh para pemangku kepentingan (diskusi kelompok fokus, survei).

Pemantauan juga dapat dilakukan dengan misi pemantauan dan pengawasan (penilaian mandiri, donor atau bersama) dan statistik atau laporan kemajuan.

Penilaian atau evaluasi dampak juga mencakup berbagai masalah, seperti kesesuaian desain program, biaya dan efisiensi, konsekuensi yang tidak diinginkan, bagaimana program ramah keluarga memperbaiki masalah yang ingin ditangani, dan bagaimana meningkatkan program di masa depan.

Tim program yang ramah keluarga kemungkinan akan terlibat dalam penyempurnaan program dan memilih tindakan yang sesuai berdasarkan hasil tinjauan, dan dapat memutuskan cara untuk merevisi tujuan, sasaran dan desain. Matriks keputusan dapat digunakan untuk mengevaluasi dan memprioritaskan daftar opsi. Alat yang ditawarkan dalam Lampiran IV untuk melacak matriks kualitatif akan mendukung keputusan berbasis bukti.

Untuk memperbarui dan melanjutkan program yang ramah keluarga setelah fase awal, dukungan keuangan dan administrasi akan diperlukan. Ini membutuhkan komitmen baru atau persetujuan dari manajemen, upaya baru dari semua pemangku kepentingan, terutama tim program yang ramah keluarga, dan alokasi sumber daya yang berkelanjutan untuk mempertahankan program.

4. Prinsip-prinsip inti, langkah-langkah mendasar, dan faktor-faktor untuk sukses

Bagian 4 memberikan gambaran yang jelas tentang bagaimana membangun program ramah keluarga yang sukses dalam operasi bisnis mereka sendiri. Dimulai dengan seperangkat prinsip keseluruhan dan dilanjutkan dengan membahas enam langkah inti yang ramah keluarga: (1) cuti orang tua, (2) pengaturan kerja yang fleksibel, (3) perlindungan untuk perempuan hamil dan menyusui, (4) dukungan untuk menyusui, (5) penitipan anak dan (6) tunjangan anak. Keenam subbagian - satu untuk setiap langkah - menawarkan definisi singkat, mencatat standar internasional, menyoroti fakta-fakta yang relevan, dan menyimpulkan elemen-elemen penting untuk kesuksesan berdasarkan pengalaman dan bukti.

Menerapkan keenam tindakan di atas bukanlah hal yang mudah, ataupun praktis.

Oleh karenanya, perusahaan dapat mengacu pada kebutuhan tenaga kerja dan kapasitas perusahaan untuk memilih dan memprioritaskan langkah-langkah yang dianggap paling relevan untuk fase awal. Seiring waktu, kebijakan dan program yang ramah keluarga dapat diubah dan diperluas, berdasarkan tinjauan berkala dalam rangka melakukan perbaikan terus-menerus.

Tabel 3 menguraikan prinsip-prinsip dasar untuk membuat kebijakan yang kuat. Ini harus diterapkan pada setiap dan semua langkah bisnis yang sedang dipertimbangkan atau telah ditetapkan.

TABEL 3. PRINSIP-PRINSIP UNTUK MEMPERTAHANKAN TEMPAT KERJA YANG RAMAH KELUARGA

Selalu bertindak demi kepentingan terbaik anak dan orang tua

Untuk setiap keputusan bisnis, tanyakan apakah dan bagaimana langkah yang dipilih akan berdampak pada anak-anak dan apakah keputusan ini adalah demi kepentingan terbaik anak-anak. Ini berarti mempertimbangkan kebutuhan anak yang berbeda pada usia yang berbeda dan mungkin memerlukan dukungan dari seorang ahli. Ketika membuat keputusan apa pun yang akan berdampak pada anak-anak dan orang tua, pertanyaan-pertanyaan berikut dapat membantu:

- ✓ Apakah langkah ini menjawab kebutuhan anak-anak yang terpengaruh oleh langkah tersebut?
- ✓ Apakah langkah ini berkontribusi pada kesejahteraan mereka?
- ✓ Apakah langkah ini akan mendukung perkembangan kesehatan anak-anak?
- ✓ Bagaimana orang tua akan terpengaruh?

Jangan membahayakan

Pastikan kegiatan bisnis Anda tidak membuat orang, dan khususnya anak-anak, terkena risiko dan bahaya tambahan. Jika kegiatan bisnis Anda berdampak negatif pada anak-anak dan keluarga yang bekerja, maka prioritas pertama Anda adalah membuat perubahan untuk mengurangi dampak negatif.

Sesuaikan kebijakan ramah keluarga Anda dengan kebutuhan tenaga kerja Anda

Tidak semua perusahaan atau semua pekerjanya memiliki kebutuhan yang sama. Misalnya, pekerja orang tua migran yang tinggal bersama anak-anak mereka memiliki kebutuhan yang sangat berbeda dari mereka yang telah meninggalkan anggota keluarga terdekat mereka, dan pekerja yang tinggal di perkebunan mungkin memerlukan dukungan yang berbeda dari mereka yang bepergian untuk bekerja setiap hari. Jadi sebelum Anda menetapkan suatu langkah, kaji situasi dan kebutuhan pekerja Anda secara menyeluruh.

Mendukung perlindungan sosial dasar untuk semua pekerja Anda

Perlindungan sosial adalah faktor utama dalam mengatasi kerentanan pekerja dan keluarga mereka terhadap kemiskinan, ketidaksetaraan, dan perampasan.²⁸ Meskipun perlindungan sosial merupakan tanggung jawab pemerintah, kebijakan ramah keluarga di tempat kerja dapat mendukung upaya ini dengan memastikan bahwa:

- ✓ Semua pekerja menerima gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar keluarga, termasuk gizi, pendidikan, dan perawatan kesehatan.
- ✓ Bila diperlukan, sediakan subsidi bagi pekerja untuk mengakses asuransi kesehatan, pengangguran dan disabilitas, kemudian perluas subsidi untuk pekerja di sektor informal.

Selalu terapkan perlindungan hukum yang lebih kuat

Sebagai garis bawah, kebijakan dan program yang ramah keluarga tidak boleh bertentangan dengan persyaratan hukum dan harus selalu menerapkan standar yang lebih tinggi.

- ✓ Ketika hukum dan peraturan nasional atau lokal memberikan perlindungan yang lebih kuat dari standar internasional, perusahaan Anda harus mematuhi hukum nasional dan lokal tempat Anda beroperasi.
- ✓ Apabila standar internasional memberikan perlindungan hukum yang lebih kuat, atau tidak ada hukum nasional yang relevan, sangat disarankan agar Anda belajar dari standar hukum internasional, praktik hukum nasional dari negara lain, dan praktik terbaik dari industri dan perusahaan lain, dan menerapkan perlindungan yang lebih kuat di perusahaan Anda.

Jangan mendiskriminasi dengan alasan apa pun

Tidak ada kelompok yang boleh didiskriminasi atau dikecualikan dari tunjangan atau layanan berdasarkan jenis kelamin, ras, agama, kebangsaan, etnis, orientasi seksual atau alasan lainnya, seperti status perkawinan, kehamilan atau status pekerjaan. Misalnya, tidak ada kelompok pekerja (pekerja kontrak, pekerja sementara, pekerja migran, dll.) yang dapat dikecualikan dari hak-hak dasar semata-mata berdasarkan status pekerjaan mereka di perusahaan; perlindungan kehamilan, dan asuransi sosial harus selalu berlaku untuk semua pekerja. Tindakan atau dukungan tambahan yang bertujuan mencegah atau memperbaiki diskriminasi terhadap kelompok rentan tertentu tidak boleh dianggap sebagai tindakan diskriminatif.

lanjutan

²⁸ Untuk informasi lebih lanjut tentang perlindungan sosial, termasuk tautan ke sumber daya saat ini, lihat: International Labour Organization, 'ILO Basic Social Protection Package', <www.social-protection.org/gimi/gess/ShowTheme.do?tid=12>, diakses 14 Mei 2020.

lanjutan

Menginformasikan, menciptakan kesadaran, dan mendapatkan persetujuan

- ✓ Pastikan semua karyawan Anda mengetahui, memahami dan merasa nyaman menggunakan setiap elemen dari kebijakan. Untuk mencapai hal ini, pastikan tidak ada teguran, gurauan atau pembalasan jika karyawan memanfaatkan kebijakan ramah keluarga.
- ✓ Pastikan bahwa semua pemangku kepentingan, termasuk pekerja dan anak-anak mereka, diberi kesempatan untuk menyuarakan pendapat mereka tentang tindakan atau proses yang akan mempengaruhi mereka.
- ✓ Pastikan bahwa ketika pekerja dan anak-anak terlibat langsung dalam kegiatan atau program yang ramah keluarga, bisnis memperoleh persetujuan mereka.

Berusaha keras untuk keberlanjutan dan skalabilitas

Ketika Anda mengembangkan dan menerapkan kebijakan yang ramah keluarga dalam operasi bisnis, upayakan membuat sebuah sistem yang dapat mendukung anak-anak dan keluarga mereka dalam waktu yang lama, daripada menciptakan solusi cepat atau solusi satu kali. Secara khusus:

- ✓ Pastikan semua kebijakan yang ramah keluarga kompatibel dan terintegrasi dalam praktik bisnis inti dan sistem manajemen (mis., Kode etik).
- ✓ Upayakan untuk membangun hubungan bisnis yang berkelanjutan dan mempromosikan kebijakan yang ramah keluarga dalam rantai pasokan Anda dan di antara mitra bisnis.

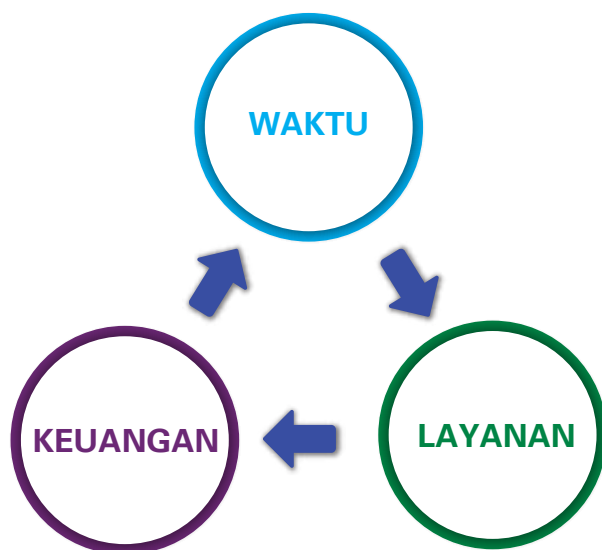
Kebijakan ramah keluarga yang paling efektif dirancang sebagai paket holistik dan seimbang yang memberi orang tua dan pengasuh lainnya lebih banyak waktu keluarga, layanan pendukung, dan keuangan.

Seperti diilustrasikan dalam Gambar 2, ketiga kategori ini saling mendukung dan melengkapi. Kebijakan terkait perlu mengakomodasi berbagai bentuk keluarga, misalnya, pasangan dengan anak, orang tua tunggal dengan anak, keluarga besar, dan situasi kerja yang tidak standar, serta mempertimbangkan berbagai peran yang dimiliki

orang tua - khususnya perempuan - baik sebagai pekerja dan pengasuh.

Bagian selanjutnya bertujuan untuk membantu perusahaan mengeksplorasi opsi dan mengembangkan ide-ide baru untuk mendukung persiapan yang mapan dan keberhasilan implementasi dari kebijakan dan program yang ramah keluarga. Konten ini menyoroti definisi dan fakta untuk setiap langkah, mendiskusikan kekurangan yang sering ditemukan, dan merinci faktor-faktor yang mengarah pada keberhasilan.

GAMBAR 2. TINDAKAN PELENGKAP: WAKTU, LAYANAN, DAN KEUANGAN



WAKTU

- Cuti orang tua (ibu dan ayah)
- Pengaturan kerja yang fleksibel
- Istirahat laktasi dan menyusui
- Keadaan darurat keluarga dan cuti medis

LAYANAN

- Penitipan anak
- Perlindungan perempuan hamil dan menyusui
- Acara yang berorientasi keluarga
- Perawatan lansia
- Informasi kampanye

KEUANGAN

- Tunjangan anak
- Beasiswa perguruan tinggi atau pinjaman untuk anak-anak pekerja
- Paket asuransi keluarga
- Dana darurat pekerja

4.1 Cuti orang tua

Dalam pedoman ini, cuti orang tua mengacu pada cuti hamil, ayah dan, adopsi. Cuti orang tua berbayar memberikan kepada orang tua yang bekerja, cuti dari pekerjaan sehubungan dengan kelahiran atau adopsi anak, dengan membayar seluruh atau sebagian dari penghasilan mereka seperti biasa. Cuti ini memberi waktu kepada orang tua untuk merawat dan menjalin ikatan dengan bayi mereka, membangun rutinitas untuk memberi makan dan merawat, serta memenuhi kebutuhan medis mereka, sekaligus juga memberi kesempatan bagi para ibu yang baru saja melahirkan untuk pulih secara fisik.

Cuti hamil mengacu pada periode waktu berbayar ketika seorang ibu baru mengambil cuti kerja, biasanya dimulai sesaat sebelum melahirkan bayinya. Cuti hamil, dalam berbagai bentuk, telah tersedia sebagai hak hukum selama bertahun-tahun. Di 2014, International Labour Organization (ILO) mengkaji kebijakan cuti orang tua di 185 negara dan wilayah, dan menemukan bahwa hanya 51 persen yang menyediakan setidaknya 14 minggu cuti hamil.²⁹

Banyak pemerintah dan perusahaan mengadopsi kebijakan yang sama untuk ayah - cuti ayah - yang memungkinkan cuti berbayar untuk merawat bayi baru lahir. Sejumlah negara dan organisasi bergerak ke arah kebijakan cuti netral-gender, menawarkan cuti yang adil bagi semua orang tua sebagai pengakuan atas hak anak-anak untuk memiliki waktu bersama kedua orang tua mereka.

Standar internasional yang membahas cuti orang tua, ibu hamil dan / atau ayah meliputi:

- ILO C183 - Konvensi Perlindungan Kehamilan, 2000 (No. 183), yang menyerukan cuti melahirkan selama 14 minggu untuk para ibu.
- ILO R191 - Rekomendasi Perlindungan Kehamilan, 2000 (No. 191), sebuah pendamping Konvensi No. 183, memperpanjang periode cuti hamil hingga paling tidak 18 minggu.
- Rekomendasi Perlindungan Sosial ILO (No. 202) dan Rekomendasi Transisi dari Ekonomi Informal ke Ekonomi Formal (No. 204) memberikan panduan untuk memperluas perlindungan persalinan kepada pekerja di ekonomi informal. *protection to workers in the informal economy.*
- ILO C103 - Konvensi Perlindungan Kehamilan (Revisi), 1952 (No. 103) dan ILO C003 - Konvensi Perlindungan Kehamilan, 1919 (No. 3) masih berlaku di beberapa negara.³⁰

Potensi kesenjangan: Meskipun berbagai jenis cuti orang tua telah dikonfirmasi sebagai hak hukum di seluruh dunia untuk waktu yang lama, dalam praktiknya ada perbedaan yang signifikan dalam lamanya cuti, memastikan tidak ada hukuman yang disengaja atau tidak disengaja bagi orang tua yang mengambil cuti, dan memastikan bahwa cuti yang berbayar tersedia untuk ayah dan ibu.

Di seluruh dunia, skema tunjangan tunai kehamilan wajib mencakup, secara hukum, 45 persen perempuan dalam pekerjaan. Tetapi perkiraan terbaru menunjukkan bahwa hanya 41,1 persen perempuan dengan bayi baru lahir yang benar-benar menerima tunjangan kehamilan, dan ada ketidakadilan yang besar berdasarkan wilayah. Di Afrika, misalnya, hanya 15,8 persen perempuan melahirkan yang menerima tunjangan kehamilan. Kerawanan keuangan membuat para ibu dan anak-anak mereka menghadapi risiko kesehatan yang signifikan, karena banyak perempuan - terutama mereka yang berada di ekonomi informal - harus tetap bekerja sampai tahap akhir kehamilan atau kembali bekerja terlalu cepat.³¹

Mitos vs. Fakta

MITOS

Perempuan tidak akan kembali setelah cuti hamil. Cuti hamil yang panjang dan wajib menjauhkan perempuan dari pasar kerja dan lebih banyak memberi mudharat daripada manfaat.

FAKTA

Cuti hamil dan cuti orang tua adalah langkah nomor satu untuk memungkinkan perempuan kembali bekerja setelah memiliki anak. Bagi seorang pengusaha, ini berarti tidak kehilangan pelatihan, keterampilan, pengalaman, dan bakat yang telah diinvestasikan kepada karyawan perempuan. Karena banyak pengusaha beroperasi di pasar dengan sumber daya tenaga kerja terbatas, menghindari turnover karyawan adalah elemen kunci dari bisnis yang sukses.

²⁹ International Labour Office, *Maternity and Paternity at Work: Law and practice across the world*, International Labour Organization, Geneva, 2014, p. xi <www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/maternity-protection/publications/maternity-paternity-at-work-2014>, diakses 16 Mei 2020.

³⁰ Untuk detail tentang standar bersalin, lihat: International Labour Organization, 'International Labour Standards on Maternity Protection', ILO, Geneva, 1996–2020, <www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/maternity-protection/lang-en/index.htm>, diakses 17 Mei 2020.

³¹ International Labour Office, *World Social Protection Report 2017–19: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals*, International Labour Organization, Geneva, November 2017, p. 27, <www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_604882.pdf>, diakses 17 Mei 2020.

MITOS

Pekerja yang hamil akan membebani pengusaha dengan banyak pengeluaran dan cuti hamil dengan upah penuh akan memengaruhi usaha kecil secara tidak proporsional serta menaikkan biaya upah.

FAKTA

Di sebagian besar negara, cuti hamil berbayar atau disubsidi oleh pajak nasional atau sistem kesejahteraan sosial. Di Asia, Papua Nugini adalah satu-satunya negara dengan cuti hamil berbayar yang tidak dijamin oleh undang-undang.³² Ini berarti bahwa pemerintah menanggung sebagian besar biaya untuk cuti sedangkan pengusaha hanya membayar sangat sedikit, atau pengusaha membayar cuti hamil tetapi dapat memperoleh kembali sejumlah tertentu dari pemerintah.

MITOS

Ibu baru akan menjadi kurang produktif ketika kembali bekerja.

FAKTA

Salah satu manfaat dari cuti hamil yang berbayar adalah memberikan waktu yang cukup untuk memastikan bahwa ibu baru dapat pulih sepenuhnya dari segala tekanan fisik atau emosional dan siap untuk kembali bekerja. Dengan dukungan tambahan dari pengusaha, ibu baru dapat mempertahankan produktivitas tinggi dan fokus, mampu memenuhi tenggat waktu secara efektif dan membawa karier mereka ke tingkat berikutnya.

Elemen kunci kesuksesan

Untuk kebijakan cuti orang tua yang efektif, bisnis didorong untuk mempertimbangkan berbagai pilihan, termasuk yang diuraikan di bawah ini.

Kepatuhan hukum dan perlindungan yang lebih kuat: Titik awal yang penting adalah untuk memastikan bahwa cuti orang tua dan cuti hamil disediakan dalam operasi bisnis Anda, dan sejalan dengan - atau lebih baik dari - hukum internasional, nasional dan lokal.

Untuk perusahaan multinasional, jika persyaratan hukum di negara asal dan negara tuan rumah berbeda atau bertentangan satu sama lain, sangat dianjurkan untuk mengadopsi kebijakan global (kode perilaku) dan memasukkan tingkat perlindungan yang lebih tinggi di antara semua cabang dan sub-perusahaan.

Cakupan penuh: Pastikan bahwa kebijakan cuti orang tua di perusahaan Anda mencakup semua pekerja Anda, termasuk pekerja informal atau sementara atau subkontraktor. Tetapkan kebijakan cuti ayah yang memberi ayah baru perlindungan pekerjaan yang sama seperti ibu, dan dorong pria mengambil cuti ayah. Pastikan untuk menawarkan kebijakan perlindungan yang sama kepada orang tua yang telah mengadopsi anak.

Perekrutan yang adil: Selama proses perekrutan, jangan bertanya kepada pelamar perempuan tentang status kehamilan mereka kecuali diminta oleh hukum. Di tempat kerja, jangan bertanya tentang atau mengungkap status keluarga berencana karyawan, dan jangan pernah meminta perempuan untuk melakukan tes kehamilan.

Secara praktis ini berarti: Jika seorang perempuan melamar posisi yang tidak tersedia untuk pekerja hamil, Anda dapat memintanya untuk memberi tahu Anda jika dia hamil, tetapi tidak tepat untuk mengatur atau memaksa perempuan untuk melakukan tes kehamilan.

Non-interferensi: Sebelum dan setelah seorang anak lahir atau dibawa ke dalam keluarga, jangan mencegah pekerja mengambil cuti mereka. Selama kehamilan, perempuan harus diizinkan mengambil cuti untuk pemeriksaan kesehatan, tanpa ada halangan dari pengusaha. Pastikan bahwa manfaat ini dapat diambil tanpa teguran oleh pengawas atau rekan kerja.

Gaji yang layak: Tidak ada artinya memberikan cuti kepada orangtua jika tidak disertai dengan pembayaran upah. Cuti hamil, ayah, atau orang tua harus diberikan secara berbayar, sehingga kebutuhan hidup dasar orang tua baru dan keluarga bisa dipenuhi. Pembayaran selama cuti harus dilakukan secara penuh (atau sebagian atas perjanjian khusus), tepat waktu dan teratur, dan tidak boleh membuat pekerja dan keluarga mereka kehilangan pendapatan yang signifikan.

Durasi cuti: Pastikan bahwa pekerja Anda mendapatkan setidaknya 14 minggu atau 18 minggu cuti hamil penuh waktu yang direkomendasikan, atau cuti hamil selama 6 bulan, cuti ayah atau kombinasi cuti orang tua (pengaturan penuh waktu dan / atau paruh waktu).

³² WORLD Policy Analysis Center, 'Is Paid Leave Available to Mothers and Fathers of Infants?' (interactive database), WORLD, Los Angeles, Calif., 2020, <www.worldpolicycenter.org/policies/is-paid-leave-available-for-mothers-of-infants>, diakses 10 Mei 2020.

Pastikan juga bahwa pekerja dapat mengambil cuti yang signifikan setelah seorang anak dilahirkan atau diadopsi - minimal 14 minggu, bahkan jika mereka harus meninggalkan pekerjaan lebih awal, misalnya, karena komplikasi kehamilan.

Dalam praktiknya, ini berarti bahwa jika seorang perempuan mengalami komplikasi selama kehamilan, misalnya secara medis memerlukan istirahat sebelum melahirkan – maka komplikasi ini harus dianggap cuti sakit dan cuti hamilnya tidak boleh dikurangi. Dia masih harus mendapatkan cuti penuh setelah kelahiran.

Kembali dengan lancar ke pekerjaan: Pastikan bahwa pekerja yang telah mengambil cuti orang tua dapat kembali ke pekerjaan mereka / posisi sebelumnya ketika mereka telah menyelesaikan cuti mereka. Paket gaji dan bonus mereka harus tetap sama dengan (atau lebih tinggi) sebelum mereka mengambil cuti. Jika pengusaha ingin mengubah posisi atau tanggung jawab orang tua baru, atau orang tua menginginkan penyesuaian, syarat kontrak harus ditetapkan dengan kesepakatan bersama antara pengusaha dan pekerja. Untuk memfasilitasi ibu baru yang kembali ke pekerjaan mereka, sangat disarankan untuk memiliki 'program transisi kembali bekerja' yang akan membantu ibu baru melanjutkan pekerjaan mereka.

Bahkan lebih baik ...

- ✓ Pertimbangkan perlindungan kehamilan yang lebih tinggi dan lebih luas, seperti menawarkan konseling kesehatan ibu kepada pekerja hamil dan ibu baru; menawarkan masa cuti yang lebih lama dan manfaat yang lebih tinggi, seperti cuti tambahan selama 20 minggu (tersedia untuk ibu dan ayah); atau menawarkan cuti medis berbayar untuk pemeriksaan kehamilan dan tunjangan finansial untuk kehamilan dalam rangka melindungi

kesehatan perempuan hamil dan bayinya.

- ✓ Promosikan kebijakan cuti orang tua kepada mitra bisnis, rantai pasokan dan komunitas yang lebih luas.

4.2 Pengaturan kerja yang fleksibel

Pengaturan kerja yang fleksibel menawarkan jadwal yang dimodifikasi atau alternatif lain untuk jam standar atau lokasi tempat kerja, dengan syarat pekerja tetap memenuhi tanggung jawab pekerjaan mereka. Ini dapat memungkinkan pekerja untuk memenuhi kebutuhan pribadi atau keluarga dan mencapai keseimbangan kehidupan-kerja yang lebih baik. Fleksibilitas harus dilihat dalam konteks persyaratan sah pengusaha untuk memastikan kelangsungan bisnis (mis., penyelesaian tugas yang tepat waktu) dan dapat dirancang untuk menciptakan hubungan kerja yang saling menguntungkan yang secara simultan mengakui dan menyadari kebutuhan pengusaha dan pekerja. Tabel 4 mencantumkan jenis-jenis pengaturan kerja fleksibel yang umum.

“ Sebelum menerapkan segala jenis pengaturan kerja yang fleksibel, pastikan untuk memeriksa dampaknya terhadap pekerja dan pengusaha, dan nyatakan dengan jelas bagaimana pengaruhnya terhadap gaji, tunjangan dan hari libur.

Sebelum menerapkan segala jenis pengaturan kerja yang fleksibel, pastikan untuk memeriksa dampaknya pada faktor-faktor seperti tunjangan karyawan (mis., Program pensiun) dan kualifikasi untuk program pemerintah (mis., Asuransi pengangguran). Ini harus selalu dinyatakan dengan jelas - baik bagi pekerja maupun pengusaha - bagaimana pengaturan ini memengaruhi upah, tunjangan dan hari libur.

TABEL 4. JENIS TINDAKAN YANG MENAWARKAN FLEKSIBILITAS

Waktu fleksibel	Istirahat fleksibel	Lokasi / peran fleksibel
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Menumpuk jam kerja ✓ Memadatkan minggu kerja ✓ Jam kerja fleksibel ✓ Ganti <i>shift</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Liburan ekstra/berkepanjangan/cuti pribadi ✓ Cuti jangka panjang dengan menjamin jabatan ✓ Mengurangi jam/paruh waktu dengan tarif per jam yang sama ✓ Istirahat laktasi berbayar 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>Telework</i> atau <i>telecommuting</i> ✓ Pekerjaan jarak jauh sementara untuk tujuan merawat keluarga ✓ Berbagi pekerjaan ✓ Perubahan tanggung jawab

KOTAK 6.

OPSI TAMBAHAN UNTUK PENGATURAN FLEKSIBEL

Opsi untuk pekerjaan fleksibel mencakup menumpuk jam / jam tahunan untuk memungkinkan karyawan memilih, dalam batas yang dinegosiasikan, hari dan jam kerja mereka secara maksimal untuk jangka waktu tertentu (mis., Mingguan, bulanan, tahunan). Pengaturan seperti ini sering merupakan kombinasi dari waktu fleksibel dan pemadatan minggu kerja serta dapat membantu mengurangi jumlah jam lembur yang dibutuhkan. Pengaturan ini mungkin cocok untuk bisnis di mana ada variasi permintaan (mis., Puncak musiman).

Dalam shift bergilir, karyawan bekerja sehari penuh tetapi dapat memvariasikan waktu mulai dan selesai untuk jam kerja mereka (mis., 7:30 pagi - 3:30 sore, 8:30 pagi - 4:30 malam, 9:30 pagi - 5:30 sore). Dengan penjadwalan yang efisien, misalnya, di pabrik, model ini memungkinkan kuota harian terpenuhi, sekaligus mendukung kebutuhan keluarga pekerja.

Dalam pemadatan minggu kerja, seorang karyawan bekerja untuk periode waktu yang lebih lama per hari atau shift, tetapi kelebihan jam kerja diganti dengan hari libur. Model ini umumnya diprakarsai oleh pekerja, tetapi pengusaha dapat memperkenalkan opsi untuk meningkatkan efisiensi operasional, memaksimalkan produksi atau menetapkan jam kerja yang lebih lama untuk meningkatkan layanan pelanggan. Pengaturan umum berdasarkan pada 40 jam kerja seminggu dapat berupa kerja 10 jam per hari, empat hari seminggu, atau bekerja satu jam ekstra per hari dengan satu hari libur tambahan setiap dua minggu.

Jika beberapa posisi paruh waktu tersedia dalam perusahaan, opsi pembagian pekerjaan dapat dipilih, yaitu membagi posisi atau tugas ke dua orang. Dalam model ini, pekerja dituntut untuk mampu bekerja secara efektif sebagai sebuah tim dan berkomunikasi dengan baik.

Standar Internasional: Sumber termasuk 'Guide to Developing Balanced Working Time Arrangements', ILO, 2019, tersedia dalam bahasa Inggris, Prancis, dan Spanyol di <www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_706159/lang-en/index.htm>.

Mitos vs. Fakta

MITOS

Pengaturan kerja yang fleksibel mengurangi produktivitas.

FAKTA

Pengaturan kerja yang fleksibel merupakan cara yang terbukti mampu meningkatkan produktivitas. Penelitian menunjukkan bahwa penggunaan pengaturan kerja yang fleksibel mengarah pada tenaga kerja yang lebih produktif, proses bisnis yang lebih efisien dan peningkatan kontinuitas bisnis, serta membantu menarik beragam kelompok talenta terbaik.³³ Selanjutnya, penggunaan pengaturan ini dapat secara signifikan meningkatkan motivasi dan keterlibatan anggota staf dengan perusahaan, mengurangi ketidakhadiran dan biaya overhead serta menciptakan 'lingkungan yang lebih hijau' dan lebih berkelanjutan.

MITOS

Pengaturan kerja fleksibel hanya diperuntukkan bagi staf perempuan dengan anak kecil.

FAKTA

Pengaturan kerja yang fleksibel harus tersedia secara setara dan sesuai untuk semua staf. Selain bermanfaat bagi pekerja dengan anak kecil, pengaturan ini juga mendukung perawatan bagi anggota keluarga yang lebih tua, kesehatan, dan kesejahteraan untuk semua orang, serta peluang bagi pekerja untuk meningkatkan pendidikan mereka. Saat peran tradisional berubah menuju kesetaraan gender dalam pengasuhan, baik pria maupun perempuan akan memerlukan alat untuk menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan mereka. Dukungan tingkat senior merupakan faktor penting dalam memberikan contoh yang baik untuk praktik terbaik.

³³ Shagvaliyeva, Sussanna and Yazdanifard, Rashad, 'Impact of Flexible Working Hours on Work-Life Balance', American Journal of Industrial and Business Management, 4(1):20-23 - January 2014, <www.researchgate.net/publication/260219489_Impact_of_Flexible_Working_Hours_on_Work-Life_Balance>, diakses 20 Mei 2020.

✓ Elemen Kunci Kesuksesan

Untuk kebijakan pengaturan kerja fleksibel yang efektif, bisnis didorong untuk mempertimbangkan berbagai pilihan, termasuk yang diuraikan di bawah ini.

Berbasis kebutuhan: Kebutuhan pekerja dapat sangat bervariasi dalam keadaan yang berbeda dan ada banyak jenis pengaturan kerja yang fleksibel yang tersedia.

Tidak semua jenis dapat dikelola atau bermanfaat untuk semua ukuran dan jenis organisasi, sehingga setiap pemberi kerja yang mempertimbangkan pengaturan kerja yang fleksibel harus melakukan penilaian organisasi untuk menentukan jenis penjadwalan fleksibel apa yang paling sesuai dengan kebutuhan mereka.

Sebagai langkah praktis, izinkan cuti hamil yang berkepanjangan dan pastikan bahwa ibu baru tidak diharuskan untuk mengambil lembur, atau padatkan jam kerja untuk pekerja orang tua sehingga mereka mendapatkan satu hari libur tambahan setiap minggu, misalnya, untuk membantu anak-anak usia sekolah dasar mengerjakan tugas sekolah.

Non-interferensi dan non-diskriminasi: Pastikan bahwa semua pekerja Anda dapat memperoleh manfaat dari waktu kerja yang fleksibel, dan bahwa tidak ada yang didiskriminasi atau dihukum karena mengambil cuti terkait dengan tanggung jawab keluarga. Seringkali persetujuan untuk pengaturan kerja yang fleksibel dibuat berdasarkan kasus per kasus. Karena itu sangat penting untuk memastikan transparansi selama proses aplikasi dan untuk mengkomunikasikan semua hasil secara tepat waktu, sehingga pekerja yang tidak mendapat manfaat dari kebijakan atau yang pengajuannya ditolak tidak merasa diperlakukan tidak adil.

Tanggung jawab yang jelas: Tidak peduli program mana atau berapa banyak opsi yang tersedia, tugas, harapan, dan tenggat waktu harus secara jelas diuraikan oleh pengawas dan disetujui oleh pemberi kerja / pengawas dan pekerja.

Kepatuhan upah dan tunjangan: Partisipasi pekerja dalam pengaturan kerja yang fleksibel tidak boleh berdampak negatif pada pekerjaan dan karier mereka. Misalnya, pekerja dengan jam kerja fleksibel atau bekerja dari rumah harus menerima jumlah pembayaran yang sama secara tepat waktu; lembur yang dibawa pulang harus dihitung dan dikompensasi; dan distribusi bonus tahunan tidak boleh terpengaruh secara negatif.

Jadikan bisnis ramah: waktu kerja yang fleksibel harus sesuai dengan bisnis Anda. Untuk pabrik dengan jalur produksi atau pekerja toko garis depan,

pengaturan waktu fleksibel akan lebih sulit diterapkan. Jika pengaturan kerja fleksibel tidak memungkinkan, pertimbangkan dukungan alternatif untuk orang tua yang bekerja seperti dukungan penitipan anak (lihat bagian 4.5 tentang perawatan anak di bawah).

Sebagai langkah praktis, jika bisnis terikat pada jalur produksi dan jam toko, maka bisnis dapat mendukung manajemen waktu yang seimbang, misalnya, dengan mengizinkan cuti tertentu berdasarkan pemberitahuan yang cukup, memberi tahu karyawan jauh-jauh hari tentang jam lembur, dan memiliki sejumlah pekerja multi-keterampilan yang dapat menggantikan rekan kerja di posisi yang berbeda.

Bahkan lebih baik ...

- ✓ Teliti pro dan kontra dari pengaturan kerja fleksibel yang dipilih di perusahaan Anda, identifikasi biaya manajemen dan kesulitan serta temukan solusi yang sesuai.
- ✓ Buat sistem untuk administrasi program waktu fleksibel dan lingkungan kerja yang ramah keluarga yang memenuhi semua kebutuhan bisnis - dan tahan terhadap uji keadilan dan kelengkapan. Proses yang digunakan untuk membuat pedoman untuk program kerja yang fleksibel harus mencakup langkah-langkah untuk memastikan bahwa kebijakan baru kompatibel dengan tujuan perusahaan yang ada. Masalah seperti kelayakan, proses aplikasi, reversibilitas, dan perubahan status karyawan harus ditangani dengan jelas.
- ✓ Bagikan dan promosikan kebijakan pengaturan kerja Anda yang fleksibel dengan mitra bisnis, rantai pasokan, dan hubungan bisnis Anda yang lebih luas.

4.3 Perlindungan untuk perempuan hamil dan menyusui

Perlindungan perempuan hamil dan menyusui terkait erat dengan mandat perlindungan kehamilan. Selain jaminan hukum minimum, seperti cuti hamil yang berbayar, non-diskriminasi untuk perempuan hamil, larangan pemutusan kontrak kerja selama kehamilan, hal ini bertujuan untuk lebih memastikan kesehatan dan keselamatan selama kehamilan dan menyusui.

Potensi kesenjangan: Risiko besar untuk memberikan perlindungan yang memadai bagi perempuan hamil dan menyusui di tempat kerja termasuk seringnya pelanggaran terhadap hak-hak buruh, dan diskriminasi gender yang terkait dengan upah, promosi, perekrutan, dan pemecatan.

Mitos vs. Fakta

MITOS

Pekerja hamil menciptakan biaya tinggi bagi perusahaan.

FAKTA

Investasi perusahaan dalam melindungi pekerja hamil bermanfaat untuk bisnis. Dengan lebih banyak perempuan (terutama perempuan muda) memasuki pasar tenaga kerja, perlindungan kehamilan yang kuat dapat berkontribusi pada pemberdayaan ekonomi perempuan, meningkatkan upah dan pendapatan, pengalaman kerja dan masa kerja. Penelitian telah menemukan bahwa perusahaan dapat meningkatkan daya saing dan keberlanjutan mereka dengan meningkatkan kemampuan mereka untuk menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang beragam dan meningkatkan produktivitas dan moral karyawan.³⁴

MITOS

Memberikan cuti hamil / ayah untuk orang tua baru saja sudah cukup.

FAKTA

Dukungan berkelanjutan dapat meningkatkan manfaat cuti hamil dan cuti ayah. Cuti orang tua yang memadai akan membantu ibu baru pulih sepenuhnya dari tekanan fisik melahirkan, dan memungkinkan ayah dan ibu mempersiapkan peran baru mereka, bersamaan dengan kembalinya mereka ke tempat kerja. Tetapi perlindungan kehamilan jauh lebih luas daripada cuti hamil yang berbayar. Langkah-langkah dukungan - termasuk fasilitas menyusui, istirahat laktasi yang cukup, pengaturan kerja yang fleksibel, tunjangan keluarga dan cuti medis, dukungan pengasuhan anak, bimbingan yang tepat dan dukungan tambahan dari pengusaha - akan membantu orang tua baru untuk lebih memenuhi peran pribadi dan profesional mereka.

MITOS

Menyusui itu mudah dan tidak perlu dukungan khusus.

FAKTA

Dukungan menyusui perlu dipersonalisasi. Setiap ibu baru adalah individu yang unik, dan menyusui dapat menuntut secara fisik, terutama selama bulan-bulan pertama. Dukungan penting, seperti istirahat dan fasilitas menyusui, harus digabungkan dengan memahami faktor budaya atau norma sosial tertentu, misalnya: privasi dapat menjadi sangat penting.

✓ Elemen Kunci Kesuksesan

Untuk kebijakan yang efektif dalam melindungi perempuan hamil dan menyusui, bisnis didorong untuk mempertimbangkan berbagai pilihan, termasuk yang diuraikan di bawah ini.

Cakupan penuh: Semua pekerja hamil, dengan kontrak permanen atau sementara, mereka yang direkrut langsung atau lewat subkontrak (pekerja yang dikirim), dalam pekerjaan formal atau pekerja yang fleksibel (mis., konsultan), harus memiliki tingkat perlindungan kehamilan yang sama.

“ Dengan lebih banyak perempuan (khususnya perempuan muda) yang memasuki pasar tenaga kerja, perlindungan kehamilan yang kuat dapat berkontribusi pada pemberdayaan ekonomi perempuan, meningkatkan upah dan penghasilan, pengalaman kerja dan masa kerja. ”

Rekrutmen non-diskriminatif: Pengusaha tidak boleh meminta tes kehamilan sebagai prasyarat kerja atau mengajukan pertanyaan kepada pelamar pekerjaan terkait dengan status keluarga berencana. Setelah direkrut, pekerja harus tetap bebas dari permintaan atau pertanyaan tersebut, karena hal ini dapat mengakibatkan diskriminasi gender dan kehamilan. Secara khusus, pengusaha dapat meminta perempuan untuk memberi tahu tentang kehamilan mereka sehingga pengusaha dapat membuat pengaturan yang tepat untuk melindungi perempuan hamil.

³⁴ United Nations Children's Fund, 'Family Friendly Policy: Redesigning the workplace of the future – A policy brief', UNICEF Early Childhood Development, New York, July 2019, <www.unicef.org/sites/default/files/2019-07/UNICEF-policy-brief-family-friendly-policies-2019.pdf>, diakses 29 April 2020.

Perlindungan ketenagakerjaan yang kuat: Pengusaha harus bertindak dengan kepatuhan ketat pada hukum nasional dan lokal mereka tentang perlindungan kehamilan. Misalnya, pekerja hamil tidak boleh dipecat atau diturunkan pangkatnya, dan ibu baru dapat mengambil cuti hamil penuh serta menerima gaji penuh (atau persentase sebagaimana ditentukan oleh undang-undang) selama mereka cuti hamil. Selain itu, perempuan memiliki hak untuk kembali bekerja pada posisi yang setara setelah cuti hamil dan kesempatan mereka untuk naik pangkat tidak boleh terpengaruh secara negatif.

Langkah-langkah perlindungan untuk perempuan hamil: Sebagai bagian dari keseluruhan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan, perlindungan tambahan akan diberikan kepada pekerja hamil dan menyusui. Tindakan ini termasuk tidak memberikan pekerjaan yang berbahaya atau melelahkan secara fisik, tidak ada lembur, tidak ada shift malam, alat pelindung diri yang memadai, dan asupan air yang cukup selama jam kerja.

Akses ke pemeriksaan kehamilan dan pascakelahiran: Pekerja hamil tidak boleh dicegah menghadiri pemeriksaan antenatal dan pascapersalinan secara teratur sesuai kebutuhan. Pemeriksaan kehamilan dan postpartum checkup dapat berupa cuti medis berbayar atau cuti sakit, sehingga gaji pekerja tidak akan terkena dampak negatif. Klinik perusahaan atau layanan dukungan medis juga dapat memberikan layanan konseling kesehatan gratis kepada para pekerja.

Bahkan lebih baik ...

- ✓ Tawarkan perlindungan yang lebih kuat. Bisnis sangat dianjurkan untuk meningkatkan upaya mereka dengan melampaui kepatuhan hukum dan memberikan dukungan yang lebih kuat atau tambahan untuk pekerja hamil dan menyusui. Misalnya, buka kemungkinan cuti hamil berkepanjangan (berbayar), berikan jeda laktasi lebih lama dan lebih banyak; daftarkan perempuan yang hamil atau merawat keluarga ke dalam skema asuransi kesehatan tambahan, sediakan layanan penasihat medis di tempat kerja, adopsi langkah-langkah atau program kreatif untuk lebih lanjut mendukung perempuan hamil dan menyusui.

4.4 Dukungan untuk menyusui

Istirahat laktasi, atau istirahat menyusui, mengacu pada periode waktu selama jam kerja ibu

menyusui untuk mengakomodasi pemberian ASI atau air susu ibu. Istirahat menyusui juga membutuhkan lingkungan menyusui yang mendukung (termasuk fasilitas yang memadai) yang memungkinkan para ibu melanjutkan pemberian ASI eksklusif atau komplementer setelah kembali bekerja.

Standar Internasional:

- ILO Maternity Protection Convention 2000 (No. 183) dan Rekomendasi No. 191 mendorong setidaknya 18 minggu cuti hamil berbayar dan dukungan tempat kerja untuk keluarga menyusui, termasuk dua istirahat 30 menit dalam shift delapan jam.
- World Health Organization merekomendasikan agar bayi disusui secara eksklusif selama enam bulan, termasuk inisiasi dalam satu jam pertama kehidupan, dan bahwa mereka terus disusui hingga dua tahun atau lebih. Untuk rekomendasi, resolusi, dan pedoman, lihat 'Breastfeeding', <www.who.int/health-topics/breastfeeding#tab=tab_1>.

Potensi kesenjangan: Terlepas dari efek positif dari menyusui untuk bayi dan ibu, hanya 40 persen anak-anak di bawah 6 bulan yang diberi ASI eksklusif sesuai anjuran.³⁵ Kesenjangan di antara negara dan wilayah sangat luas, dan peningkatan sangat diperlukan untuk negara-negara di Afrika, Timur Tengah dan Asia-Pasifik.

Implementasi cuti hamil dan kebijakan menyusui juga sangat bervariasi menurut jenis industri, dengan industri / pemberi upah yang lebih tinggi memiliki kebijakan yang lebih mendukung dan akomodatif di tempat kerja. Perempuan dalam industri jasa dan produksi / transportasi memiliki dukungan paling sedikit.

Pengaturan tempat kerja yang tidak pantas atau tidak mendukung merupakan penghalang besar bagi pekerja perempuan yang ingin menyusui, terutama di lingkungan sumber daya rendah dan pengaturan yang rapuh. Kondisi berbahaya dan kurangnya otonomi di tempat kerja juga ditemukan berkorelasi dengan hasil menyusui yang buruk. Kurangnya kesadaran atau kesalahpahaman dapat mencegah ibu yang bekerja dari menyusui atau memerah ASI untuk bayi mereka. Selain itu, menyusui dengan durasi lebih singkat di antara perempuan yang memulai menyusui berkorelasi dengan diskriminasi dalam pengaturan tempat kerja, termasuk diskriminasi ras.

³⁵ World Health Organization, Infant and Young Child Feeding, April 2020, <www.who.int/news-room/Fakta-sheets/detail/infant-and-young-child-feeding>, diakses 20 Mei 2020.

Mitos vs. Fakta

MITOS

Menyusui tidak penting dan dapat dengan mudah diganti dengan susu formula.

FAKTA

Menyusui adalah salah satu cara paling efektif untuk memastikan kesehatan dan kelangsungan hidup anak. Sebagaimana ditetapkan oleh World Health Organization, ASI adalah makanan yang ideal untuk bayi baru lahir dan bayi, menyediakan semua zat gizi yang mereka butuhkan untuk tumbuh kembang yang sehat. ASI tidak hanya aman, tetapi juga mengandung antibodi yang membantu melindungi anak-anak dari penyakit umum seperti diare dan radang paru-paru, yang merupakan dua penyebab utama kematian di antara anak-anak di bawah usia 5 tahun. Tingkat menyusui yang universal dapat menyelamatkan 820.000 kehidupan anak setiap tahun. Karena susu formula bayi tidak mengandung antibodi yang ditemukan dalam ASI, maka sufor bukan pengganti yang memadai.³⁶

MITOS

Jika ibu menyusui kembali bekerja, dia harus menyapih bayinya.

FAKTA

Keputusan untuk melanjutkan atau menghentikan menyusui adalah sangat pribadi, dan tidak setiap ibu akan merasakan hal yang sama. Untuk melanjutkan menyusui, seorang ibu membutuhkan dukungan praktis, waktu, latihan dan ruang, di rumah dan di tempat kerja. Kurangnya dukungan ini memaksa banyak ibu yang kembali bekerja untuk berhenti menyusui sebagian atau seluruhnya. Namun, pengusaha dapat memainkan peran penting dalam memungkinkan perempuan untuk melanjutkan menyusui dengan menawarkan cuti hamil berbayar, pengaturan kerja paruh waktu, ruang menyusui, fasilitas untuk pemerah dan menyimpan susu, serta istirahat menyusui.

Sebagai tindakan praktis, tawarkan cuti hamil kepada pekerja Anda, khususnya cuti hamil yang berkepanjangan dan / atau fleksibel. Ini dapat menjadi awal yang paling efektif untuk kehidupan seorang anak.

✓ Elemen Kunci Kesuksesan

Untuk kesuksesan dalam penerapan kebijakan dukungan menyusui, bisnis didorong untuk mempertimbangkan berbagai pilihan, termasuk yang diuraikan di bawah ini.

Melibatkan manajemen dan pekerja dalam proses: Melibatkan banyak pemangku kepentingan dari awal dan di seluruh program untuk meningkatkan relevansi, efektivitas, dan keberlanjutannya. Secara khusus, pastikan untuk memberikan kesempatan kepada pekerja perempuan untuk membagikan persepsi mereka dan menyuaraikan kebutuhan mereka.

Durasi cuti hamil berbayar: Berbagai studi empiris telah mengkonfirmasi dampak positif cuti hamil pada inisiasi, eksklusivitas dan durasi menyusui. Sebuah studi tentang hubungan antara cuti hamil dan lamanya menyusui di 12 negara berbeda (termasuk Thailand) menemukan bahwa perempuan yang memiliki cuti hamil tiga bulan setidaknya 50 persen lebih mungkin untuk menyusui untuk jangka waktu yang lebih lama daripada perempuan yang kembali untuk bekerja lebih awal. Analisis data dari 38 negara-negara berpenghasilan rendah dan menengah menunjukkan bahwa memperpanjang durasi cuti hamil wajib bisa efektif dalam meningkatkan penggunaan praktik-praktik menyusui yang direkomendasikan.³⁷

Durasi hak menyusui dan lamanya waktu istirahat di tempat kerja: Seorang ibu menyusui dapat beristirahat untuk memompa ASI di tempat kerja hingga dua tahun atau lebih setelah kelahiran anaknya. Seorang ibu harus diberi waktu istirahat setidaknya sekali setiap tiga jam untuk menyusui bayinya atau memompa ASI, dengan setidaknya 30 menit untuk setiap istirahat.

Masa istirahat laktasi tidak dapat dikurangkan dari istirahat berbayar atau waktu makan reguler. Sebagai contoh, jika seorang perempuan mengambil istirahat 30 menit untuk memompa ASI, ini seharusnya tidak mempengaruhi istirahat makan siang standarnya selama 30 menit. Selain itu, pastikan juga untuk mencegah dan menghentikan segala diskriminasi atau pembalasan di tempat kerja berdasarkan kehamilan, menyusui atau status keluarga.

Secara praktis ini berarti bahwa manajemen dan tenaga kerja perusahaan harus memahami pentingnya menyusui. Manajemen dan pengawas harus mendukung penggunaan istirahat laktasi untuk ibu menyusui, mendorong rekan kerja untuk lebih memahami perawatan ibu dan menyusui, serta mencoba mengatasi kegelisahan budaya terkait dengan menyusui di tempat kerja.

lanjutan

³⁶ World Health Organization, '10 Faktas on Breastfeeding', WHO, Geneva, August 2017, <www.who.int/features/faktafiles/breastfeeding/en>, diakses 30 April 2020.

³⁷ Griswold, Michele, and Aunchalee Palmquist, 'Breastfeeding and family-friendly policy: An evidence brief', UNICEF Early Childhood Development, New York, July 2019, p. 2, <www.unicef.org/sites/default/files/2019-07/UNICEF-Breastfeeding-Family-Friendly%20Policies-2019.pdf>, diakses 4 Mei 2020.

lanjutan

Langkah-langkah ini akan membantu pekerja merasa lebih nyaman menerima dukungan laktasi di tempat kerja.

Membangun lingkungan yang ramah menyusui: Dengan memperhatikan norma sosial dan budaya, pastikan bahwa ruang menyusui sudah sesuai dan menciptakan lingkungan yang aman serta ramah bagi ibu menyusui. Dukung lingkungan ini dengan peningkatan kesadaran dan pelatihan yang memadai.

Tempat ibu menyusui bayinya atau memompa ASI harus aman, privat, bersih, higienis, dan nyaman. Tempat ini harus dekat dengan lokasi ibu yang bekerja, idealnya dapat ditempuh dengan berjalan kaki. Fasilitas harus berisi kursi, meja kecil atau permukaan datar lainnya yang dapat dengan mudah dibersihkan, lemari es dan peralatan lain yang diperlukan untuk menyimpan susu yang dipompa. Ruang yang disediakan tidak boleh berupa toilet.

Bahkan lebih baik ...

- ✓ Berikan informasi yang disesuaikan, konseling dan pengembangan kapasitas untuk ibu yang bekerja sebelum, selama dan setelah cuti hamil,

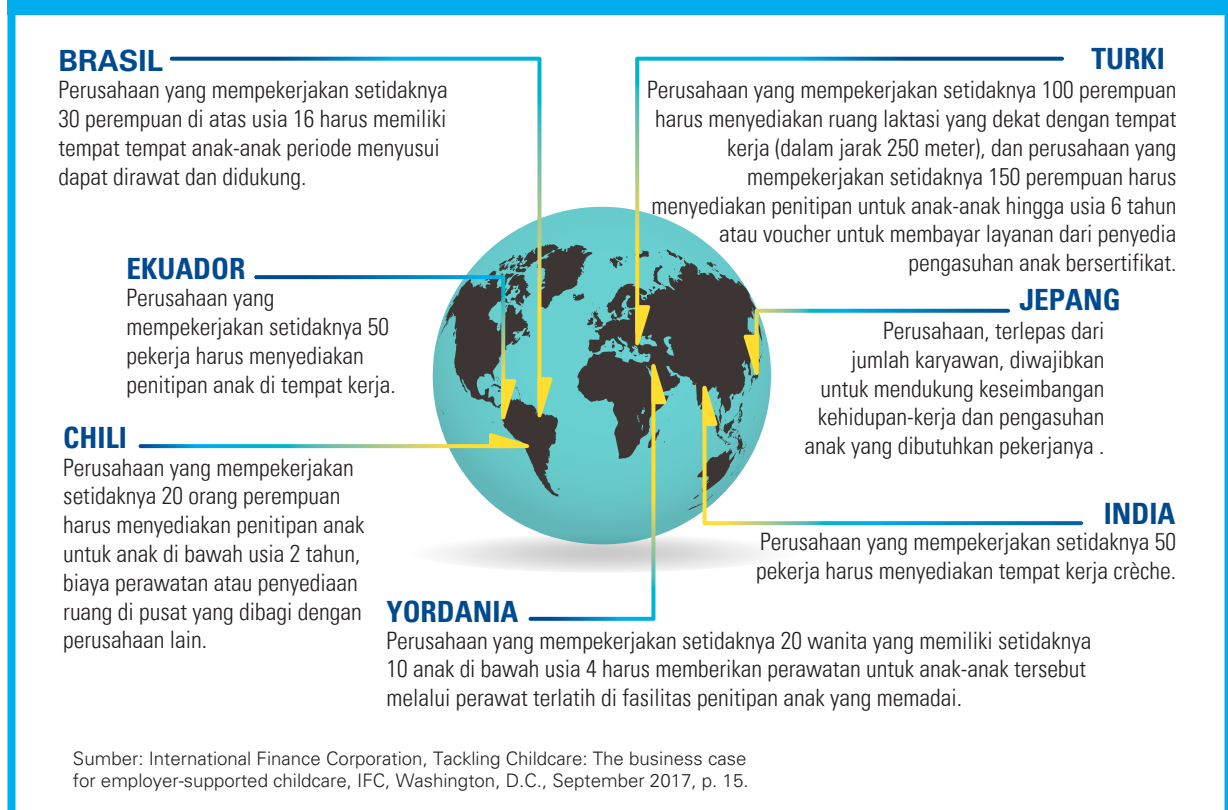
termasuk: informasi tentang manfaat menyusui untuk bayi, ibu, keluarga, masyarakat dan bisnis; pelatihan teknik menyusui (memerah, menyimpan, mengangkut dan memberi ASI) sebelum ibu kembali bekerja; dan panduan antisipatif untuk mengelola pemberian ASI eksklusif dan berkelanjutan.

- ✓ Dorong dukungan berbasis tempat kerja untuk menyusui, khususnya, dari manajer, pengawas dan kolega, serta dari rekan kerja yang telah berhasil mengelola menyusui dan bekerja.

4.5 Penitipan anak

Penitipan anak adalah pilar penting dari kebijakan ramah keluarga untuk bisnis, dan melibatkan kerja sama dengan langkah-langkah pemerintah untuk mendukung keluarga dalam menyediakan pengasuhan untuk anak-anak kecil.³⁸ Fokus utama pada pengembangan anak menekankan bahwa perawatan berkualitas sejak usia muda dapat berdampak besar pada kesejahteraan dan kesuksesan masa depan anak. Sudah semakin banyak negara yang memberikan mandat kepada pengusaha untuk menawarkan dukungan penitipan anak.

GAMBAR 3. CONTOH NEGARA YANG MEWAJIBKAN PENGASUHAN ANAK KEPADA PERUSAHAAN SWASTA



³⁸ Samman, Emma, and Joan Lombardi, 'Childcare and Working Families: New opportunity or missing link? An evidence brief', UNICEF Early Childhood Development, New York, July 2019, p. 1, <www.unicef.org/sites/default/files/2019-07/UNICEF-Childcare%20-Family-Friendly-Policies-2019.pdf>, diakses 11 May 2020. See also: International Finance Corporation, Tackling Childcare: A guide for employer-supported childcare, IFC, Washington, D.C., November 2019, available at <www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/gender+at+ifc/resources/guide+for+employer-supported+childcare>, diakses 4 May 2020; and Hein, Catherine, and Naomi Cassirer, Workplace Solutions for Childcare, International Labour Office, Geneva, 2010, <www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_110397.pdf>, diakses 2 May 2020.

Potensi kesenjangan: Perbedaan antar negara dan wilayah bisa sangat mencolok. Cakupan penitipan anak hampir universal di banyak negara Eropa. Tetapi di negara-negara berpenghasilan rendah dan menengah, dan beberapa negara berpenghasilan tinggi, pilihan penitipan anak cenderung terbatas, tidak fleksibel, mahal, atau tidak tersedia. Di Selatan, survei menemukan bahwa 40 persen negara tidak memiliki persyaratan hukum untuk menetapkan standar layanan penitipan anak yang ditawarkan oleh pemerintah atau pengusaha. Kualitas layanan juga tidak menentu, karena faktor seperti kesulitan dalam merekrut dan mempertahankan pekerja penitipan anak yang berkualitas, dan pelatihan yang tidak memadai serta upah rendah bagi mereka yang bekerja di tenaga kerja penitipan anak.³⁹

Laporan negara UNICEF menunjukkan bahwa hanya 45 persen dari negara di seluruh dunia dan 15 persen dari negara berpenghasilan rendah yang memberikan pendidikan pra-sekolah dasar gratis (prasekolah). Penitipan anak formal swasta di negara-negara

Mitos vs. Fakta

MITOS

Perempuan melahirkan anak, jadi wajar bagi perempuan untuk mengambil tanggung jawab pengasuhan anak.

FAKTA

Ketika perempuan memiliki tanggung jawab tunggal atau hampir total untuk pengasuhan anak, ketidaksetaraan gender akan semakin langgeng atau menjadi lebih parah - menghambat pemberdayaan ekonomi perempuan, mengurangi partisipasi dalam pasar tenaga kerja, dan meningkatkan kemungkinan pekerjaan paruh waktu, informal, lebih tidak aman atau berbasis domestik. Tetapi di wilayah di mana terdapat banyak anak berusia di bawah 3 tahun yang dititipkan di penitipan anak, seperti banyak negara OECD, para ibu cenderung lebih banyak bekerja, terutama ibu dengan anak kecil.⁴²

berpenghasilan rendah dan negara-negara berpenghasilan menengah menunjukkan pengeluaran yang signifikan. Sebagai contoh, sebuah penelitian di empat wilayah pinggiran kota Afrika sub-Sahara menemukan bahwa biaya rata-rata seorang anak di prasekolah mewakili antara seperempat dan hampir setengah dari pengeluaran bulanan rata-rata warga.⁴⁰

Kurangnya layanan yang dapat diakses adalah hambatan signifikan lainnya. Karena kapasitas yang tidak memadai untuk pendaftaran anak-anak, jam buka standar yang tidak sesuai dengan jadwal pekerja dan kondisi kerja yang buruk (mis., Jam kerja yang panjang dan tidak terduga, pekerjaan shift, waktu perjalanan yang lama, dan transportasi yang tidak dapat diandalkan dan mahal) - juga membahayakan penitipan anak. Akibatnya, perempuan atau pengasuh kadang-kadang harus membawa anak-anak mereka ke tempat kerja, yang sulit bagi pekerja dewasa dan meningkatkan risiko mengekspos anak-anak kecil ke kondisi yang tidak aman.⁴¹

MITOS

Pengasuhan anak sudah sangat umum dan tidak memengaruhi pekerjaan perempuan.

FAKTA

Pada 2018, partisipasi angkatan kerja perempuan global mencapai 48 persen, dibandingkan dengan 75 persen untuk laki-laki. Di 89 negara, perempuan dalam usia subur (usia 25-34) 22 persen lebih mungkin daripada laki-laki untuk hidup dalam kemiskinan ekstrem.⁴³ kondisi ini diperparah oleh krisis global dalam pembelajaran awal⁴⁴ dan pengasuhan anak. Pada 2017, hampir 57 juta anak usia 3-5 (69 persen) di 67 negara berpenghasilan rendah dan menengah tidak menghadiri semua jenis program pendidikan anak usia dini. Dan di 76 negara berpenghasilan rendah dan menengah, sekitar 45 juta anak di bawah usia 5 tahun dibiarkan tanpa pengawasan orang dewasa selama setidaknya satu jam seminggu.⁴⁵

³⁹ United Nations Children's Fund, 'family-friendly policy: Redesigning the workplace of the future – A policy brief', UNICEF Early Childhood Development, New York, July 2019, p. 6, <www.unicef.org/sites/default/files/2019-07/UNICEF-policy-brief-family-friendly-policies-2019.pdf>, diakses 29 April 2020.

⁴⁰ Samman, Emma, and Joan Lombardi, 'Childcare and Working Families: New opportunity or missing link? An evidence brief', UNICEF Early Childhood Development, New York, July 2019, p. 3.

⁴¹ Samman, Emma, and Joan Lombardi, 'Childcare and Working Families: New opportunity or missing link? An evidence brief', UNICEF Early Childhood Development, New York, July 2019, p. 4.

⁴² Chaturvedi, Surabhi, 'Global Evidence on the Impact of Centre-based Quality Childcare on Maternal Employment and Early Childhood Development Outcomes', Working Paper No. 1, Initiative for What Works to Advance Women and Girls in the Economy, New Delhi, April 2019, p. 15, <https://www.wage.org/wp-content/uploads/2019/12/ChildcareseriesPaper1_compressed.pdf>, diakses 11 Mei 2020.

⁴³ Samman, Emma, and Joan Lombardi, 'Childcare and Working Families: New opportunity or missing link? An evidence brief', UNICEF Early Childhood Development, New York, July 2019, p. 1, <www.unicef.org/sites/default/files/2019-07/UNICEF-Childcare%20-Family-Friendly-Policies-2019.pdf>, diakses 11 Mei 2020.

⁴⁴ On the global crisis in early childhood learning, and ways to overcome it, see: United Nations Children's Fund, A World Ready to Learn: Prioritizing quality early childhood education, UNICEF, New York, April 2019, pp. 13-15, available in English, French, Portuguese and Spanish at <www.unicef.org/reports/a-world-ready-to-learn-2019>, diakses 10 Mei 2020.

⁴⁵ Samman, Emma, and Joan Lombardi, 'Childcare and Working Families: New opportunity or missing link? An evidence brief', UNICEF Early Childhood Development, New York, July 2019, pp. 1, 3. <www.unicef.org/sites/default/files/2019-07/UNICEF-Childcare%20-Family-Friendly-Policies-2019.pdf>, diakses 11 Mei 2020.

Untuk menerapkan praktik-praktik yang baik, perusahaan harus mengeksplorasi berbagai opsi pengasuhan anak, termasuk pusat penitipan anak di tempat dan klinik kesehatan, tunjangan pengasuhan anak, pengaturan kerja yang fleksibel, dan dukungan pengasuhan anak komunitas atau program setelah sekolah. Pertimbangkan mempromosikan pengasuhan anak dengan mitra dan pemasok bisnis Anda.

Skala program pengasuhan anak harus memadai untuk jumlah orang tua yang bekerja di pabrik atau tempat kerja lainnya. Misalnya, jika pengusaha memiliki sekelompok besar pekerja orang tua, atau beberapa lokasi kerja / pabrik / cabang, maka pengasuhan anak yang disediakan harus ditingkatkan atau diperluas secara wajar.

✓ Elemen Kunci Kesuksesan

Untuk kebijakan pengasuhan anak yang efektif, bisnis didorong untuk mempertimbangkan berbagai pilihan, termasuk yang diuraikan di bawah ini Berbasis kebutuhan: Kebutuhan pengasuhan anak dapat sangat bervariasi untuk setiap pekerja dan ada beberapa model yang dapat dipertimbangkan. Oleh sebab itu, pengusaha harus memahami kebutuhan orang tua bekerja melalui dialog sosial dengan perwakilan pekerja dan serikat pekerja sebelum berinvestasi dalam solusi pengasuhan anak. Hal ini penting untuk menghasilkan rancangan program yang sesuai dan relevan secara kontekstual. Karena kebutuhan untuk perawatan terus berlanjut bahkan ketika anak-anak mencapai usia sekolah, program setelah sekolah dan program musim panas mungkin akan diperlukan untuk memastikan kelangsungan perawatan ketika anak-anak tumbuh dan berkembang.

Kualitas mapan: Sebagai persyaratan dasar, program penitipan anak harus dilakukan oleh staf yang andal dan khusus,

lebih baik lagi oleh profesional bersertifikat yang telah menyelesaikan pendidikan dan pelatihan yang diperlukan. Program harus dilakukan di fasilitas / ruang yang aman dan sehat, dengan rasio anak-anak terhadap guru yang tepat untuk memaksimalkan potensi belajar anak-anak. Rasio yang tepat juga akan meningkatkan kemampuan anak-anak untuk berinteraksi dengan guru dan teman sebaya mereka. Untuk program penitipan yang mencakup anak-anak di bawah usia 1, OECD merekomendasikan tidak lebih dari tiga anak untuk satu orang guru, dan tidak lebih dari lima anak yang berusia 1-3 tahun untuk satu orang guru.⁴⁶

Kualitas juga berarti memiliki kebijakan perlindungan anak yang kuat yang akan membantu meminimalkan paparan anak terhadap bahaya atau pelecehan oleh pengasuh, sukarelawan, pengunjung, orang tua atau anak-anak lainnya. Anda dapat menemukan lebih banyak tentang perlindungan anak di 'Child Safeguarding Toolkit for Business: A step-by-step guide to identifying and preventing risks to children who interact with your business'dari UNICEF (2018); untuk membuka dokumen ini secara online, silakan mengakses <www.unicef.org/csr/files/UNICEF_ChildSafeguardingToolkit_FINAL.PDF>.

Dalam praktiknya, ada cara yang hemat biaya untuk mempertahankan program penitipan anak yang berkualitas. Misalnya, membangun pusat penitipan anak di lokasi kerja biasanya lebih murah daripada membangun atau menyewa fasilitas di luar lokasi. Pekerja orang tua, setelah berpartisipasi dalam pelatihan yang tepat, dapat menjadi sukarelawan yang memenuhi syarat untuk melakukan rotasi dan memberikan dukungan kepada profesional penitipan anak bersertifikat. Pekerja orang tua yang berpengalaman dapat memberikan pelatihan pengasuhan anak dan dukungan konseling kepada pekerja orang tua lainnya.



⁴⁶ Organisation for Economic Co-operation and Development, Starting Strong 2017: Key OECD indicators on early childhood education and care, OECD Publishing, Geneva, 2017.

Tujuan yang jelas: Program penitipan anak yang dikembangkan atau diadopsi harus memiliki tujuan yang jelas. Dengan mengingat tujuan dan fokus pengasuhan anak, semua program yang diadopsi oleh pemberi kerja harus mendorong kemajuan perkembangan bertahap dalam lingkungan yang sehat dan aman, dan harus fleksibel dan menarik untuk menangkap minat anak-anak dan kemampuan individu mereka.

Pastikan ketersediaan dan aksesibilitas: Ketika memutuskan untuk memperkenalkan program penitipan anak dalam operasi bisnis, pastikan untuk menjawab pertanyaan seperti: Apakah pusat penitipan anak berada di lokasi, di dekat lokasi atau di luar lokasi? Jika penitipan anak tidak dapat ditempuh dengan berjalan kaki, apakah disediakan shuttle bus atau transportasi lain yang lebih mudah / murah? Apakah orang tua yang bekerja harus melalui prosedur panjang untuk mengajukan tunjangan pengasuhan anak? Apakah kondisi kerja aman untuk perempuan hamil dan anak-anak mereka?

Apa yang telah dilakukan untuk meminimalkan kerja lembur yang berlebihan, shift kerja yang sering dan jam kerja yang tidak terduga untuk pekerja hamil?

Dalam praktiknya, ini berarti bahwa opsi pengasuhan anak yang tersedia dalam operasi bisnis berorientasi untuk melayani kebutuhan pekerja, dan pengusaha akan memastikan bahwa biaya terjangkau dengan menawarkan subsidi penuh atau sebagian. Sangat direkomendasikan bagi perusahaan untuk memberikan tunjangan kepada keluarga yang kurang mampu untuk membantu mereka mengamankan tempat pengasuhan anak atau memberikan subsidi langsung kepada penyedia dengan mandat khusus untuk menerima anak-anak dari perusahaan mereka.

Keterlibatan dan partisipasi: Libatkan manajemen dan pekerja orang tua dalam proses perancangan program. Memberikan kesempatan kepada orang tua / pengasuh untuk membagikan persepsi mereka,

KOTAK 7.

STUDI KASUS: PRAKTIK TERBAIK DALAM PENGATURAN PABRIK

Perusahaan konsultan internasional mengimplementasikan program ramah anak di pabrik

Center for Child-Rights and Corporate Social Responsibility (CCR CSR), sebuah perusahaan konsultan yang berbasis di China, telah mengembangkan 'Ruang Ramah Anak', fasilitas berbasis fakta yang menyediakan lingkungan yang aman bagi anak-anak pekerja sementara orang tua mereka bekerja. Ruang-ruang ini memungkinkan anak-anak untuk bermain, belajar dan mengembangkan keterampilan sosial melalui interaksi dengan guru dan anak-anak lain - dan menanggapi kebutuhan mendesak untuk menyediakan penitipan anak ketika anak-anak keluar dari sekolah, baik sebagai fasilitas setelah sekolah atau pusat sehari penuh yang buka selama liburan sekolah. Dari 2017–2019, CCR CSR telah mengimplementasikan 44 program ramah anak di Cina. Penilaian dampak secara konsisten menunjukkan hasil positif yang berkaitan dengan hubungan antara pekerja dan manajer, anak-anak dan orang tua mereka, efisiensi pekerja orang tua di tempat kerja, dan branding perusahaan. Memperhatikan sektor informal, khususnya sektor pertanian dan perkebunan, CCR CSR sedang mengembangkan Ruang Ramah Anak yang bergerak untuk menjangkau pekerja orang tua yang lebih rentan.^[1]

Manufaktur pakaian mengurangi absensi dan turnover dengan menyediakan penitipan anak

Manufaktur pakaian MAS Holdings, yang memiliki beberapa fasilitas pengasuhan anak untuk pabrik di seluruh dunia (delapan di antaranya di Sri Lanka), mengalami penurunan ketidakstabilan dalam kehadiran dan pergantian setelah memperkenalkan manfaat penitipan anak. Di Pabrik MAS Kreeda Al Safi-Madaba di Yordania, perusahaan mencatat peningkatan jumlah karyawan perempuan, bersama dengan penurunan 9 persen dalam absen karena cuti sakit dalam sembilan bulan pertama setelah memperkenalkan jasa ramah ibu-dan-anak dengan pusat penitipan anak di tempat, perawatan, ruang menyusui dan transportasi yang aman. Pabrik ini berada di daerah pedesaan terpencil di Yordania yang ditandai oleh rendahnya perkembangan sosial ekonomi dan rendahnya partisipasi angkatan kerja perempuan.^[2]

Sumber:

- [1] Center for Child-Rights and Corporate Social Responsibility, 'Faktoary Child-Friendly Spaces Pilot Program in China, 2016: A Study on the Impact, Hong Kong, <www.ccrcsr.com/sites/default/files/CCR%20CSR%20FCFS%20Impact%20Assessment%202017.pdf>, Washington, D.C., December 2018, <www.ifc.org/wps/wcm/connect/fe0a2fa6-6dde-483a-be75-48c0cc66ceb2/Report.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mulpGtj>; and p. 12, <www.ifc.org/wps/wcm/connect/c4932977-263e-45d4-9da4-f936694ee13c/MASKreeda_Layout+3.pdf?MOD=AJPERES&CVID=IXu8BzS>, diakses 4 Mei 2020.

menyuarakan kebutuhan mereka dan terlibat sejak awal serta sepanjang program akan meningkatkan relevansi, efektivitas, dan keberlanjutan program.

Promosikan keterlibatan ayah dalam pengasuhan anak. Mendukung peran laki-laki sebagai pengasuh akan memungkinkan mereka mengambil cuti untuk berpartisipasi dalam kunjungan pranatal, mengunjungi / berpartisipasi dan terlibat dalam kegiatan dalam konteks pengasuhan anak. Hal ini juga memungkinkan laki-laki untuk bersedia bekerja di pusat penitipan anak sekaligus mengikuti pelatihan yang memadai dan menerapkan langkah-langkah mitigasi risiko di tempat. Para laki-laki ini pada akhirnya akan mampu menantang stereotip gender dan bersedia mengerjakan pekerjaan perawatan tanpa upah, dan menjadikan cuti ayah sebagai praktik standar yang sama pentingnya dengan tunjangan keluarga lainnya.⁴⁷

Evaluasi rutin: Bisnis harus mengevaluasi semua program pengasuhan anak secara teratur, untuk mempraktikkan peningkatan berkelanjutan.

Bahkan lebih baik ...

- ✓ Ambil pendekatan holistik untuk memaksimalkan dampak positif. Pelaksanaan penitipan anak oleh penyedia layanan masih jauh dari memadai. Pengasuhan anak dan perkembangan anak, misalnya, harus dipertimbangkan bersamaan dengan konteks keluarga yang lebih luas. Pemberdayaan orang tua, stabilitas ekonomi dan kesehatan semuanya memengaruhi perkembangan anak secara signifikan, dan sebaliknya.
- ✓ Berikan cakupan yang lebih luas atau penuh. Selain mencakup banyak orang tua dan pekerja anak-anak sebanyak mungkin, upayakan juga untuk menjangkau anak-anak yang paling rentan, seperti mereka yang berada di daerah pedesaan atau miskin, atau dari keluarga dengan orang tua yang menganggur atau sakit. Penting juga untuk menjangkau anak-anak yang menderita penyakit kronis atau yang terpinggirkan, seperti anak-anak yang terbelakang atau anak-anak migran, dan anak-anak yang orang tuanya bekerja di sektor informal atau yang pengasuhnya mungkin kurang mengetahui hak dan prosedur untuk mengakses dukungan pengasuhan anak.
- ✓ Pertahankan ketersediaan, keterjangkauan, aksesibilitas, dan kualitas program pengasuhan anak. Dengan menyadari sulitnya untuk memberikan program pengasuhan anak yang terjangkau, mudah diakses, dan berkualitas, membangun program yang bersifat jangka panjang akan mencapai hasil yang lebih besar.
- ✓ Dukung kebijakan pemerintah yang

mempromosikan pembiayaan untuk memastikan keterjangkauan dan pengasuhan anak berkualitas untuk semua.

4.6 Tunjangan Anak

Tunjangan anak adalah transfer tunai reguler yang diberikan kepada pengasuh anak-anak yang teridentifikasi yang tinggal di wilayah hukum tertentu. Secara umum, tunjangan anak harus menjadi bagian dari sistem perlindungan sosial untuk anak muda, termasuk akses ke layanan sosial yang berkualitas. Ini berarti bahwa pemerintah memiliki tanggung jawab utama untuk memberikan tunjangan anak. Namun, tanggung jawab pemerintah tidak mencegah perusahaan untuk melakukan upaya aktif dalam mendukung tunjangan anak atau terlibat dalam program tunjangan anak.

Potensi kesenjangan: Secara global, hanya 35 persen anak-anak yang menerima tunjangan perlindungan sosial. Di tingkat regional, cakupan tunjangan anak mencapai 88 persen di Eropa dan Asia Tengah, 66 persen di Amerika, 28 persen di Asia dan 16 persen di Afrika.⁴⁸ Ini berarti bahwa mayoritas anak-anak di negara-negara termiskin, tinggal di rumah tangga termiskin, tidak mendapat manfaat dari tunjangan tunai untuk mendukung tumbuh kembang mereka.

✓ Fakta di Lapangan

Kepatuhan hukum dan jaminan dasar: Pengusaha harus selalu menghormati dan mematuhi hukum dan peraturan nasional, provinsi dan lokal yang terkait dengan hak-hak pekerja dan perlindungan hak anak, yang berarti bahwa persyaratan harus dipenuhi untuk upah minimum, jaminan sosial dan kondisi kerja - termasuk jam, kompensasi lembur, kesehatan dan keselamatan di tempat kerja. Ini untuk memastikan bahwa pekerja, terutama orang tua yang bekerja, memiliki jaminan dasar untuk mengatasi risiko kehidupan yang tidak terduga dan mempertahankan kehidupan yang layak.

✓ Elemen Kunci Kesuksesan

Meskipun tunjangan anak merupakan tanggung jawab pemerintah, bisnis didorong untuk mempertimbangkan berbagai pilihan, termasuk yang diuraikan di bawah ini

Pendekatan holistik untuk memaksimalkan dampak positif: Perusahaan sangat disarankan untuk memanfaatkan semua kebijakan ramah keluarga dan inisiatif penting lainnya, termasuk tetapi tidak terbatas pada yang dijelaskan dalam pedoman ini.

⁴⁷ Nepomnyaschy, Lenna, and Jane Waldfogel, 'Paternity Leave and Fathers' Involvement with Their Young Children: Evidence from the American ECLS-B', *Community, Work & Family*, vol. 10, no. 4, 2007, pp. 427-453.

⁴⁸ International Labour Office and United Nations Children's Fund, 'Towards Universal Social Protection for Children: Achieving SDG 1.3', ILO-UNICEF Joint Report on Social Protection for Children, UNICEF and ILO, New York and Geneva, 6 February 2019, p. 3, <www.unicef.org/media/49401/file>, diakses 14 Mei 2020.

Untuk menciptakan hasil terbaik dan memperkuat manfaat jangka panjang bagi anak-anak dan keluarga mereka, bisnis dapat bermitra dengan pemerintah, asosiasi industri lokal, dan masyarakat serta memobilisasi lebih banyak sumber daya. Skema hibrida melalui koordinasi publik-swasta dapat menawarkan potensi besar.

Bahkan lebih baik ...

- ✓ Tawarkan perlindungan yang lebih kuat dengan melampaui persyaratan minimum yang diatur undang-undang. Berikan perhatian khusus pada kondisi kerja dan upah untuk keluarga di dalam perusahaan sendiri sekaligus rantai pasoknya, sehingga orang tua yang bekerja lebih mampu memenuhi kewajiban keluarga mereka di samping tanggung jawab pekerjaan mereka.
- ✓ Tingkatkan permintaan dan preferensi karyawan sehubungan dengan tunjangan anak untuk membantu menginformasikan rancangan opsi tunjangan anak yang tepat dan relevan secara kontekstual.
- ✓ Gunakan respons perlindungan sosial untuk mendukung orang tua dan pengasuh lainnya, termasuk meningkatkan program transfer sosial secara horizontal (ke lebih banyak orang) dan secara vertikal (meningkatkan besaran transfer) untuk memperluas cakupan ke anak-anak dan orang tua yang paling rentan. Ini dapat dicapai melalui hibah universal anak, tunjangan persalinan / cuti orangtua, transfer tunai kepada pekerja sektor informal, dan bantuan peka-gender dan peka-usia jika diperlukan (mis., Kit manajemen kebersihan menstruasi, popok, persediaan makanan).
- ✓ Gabungkan tunjangan tunai dengan informasi dan komponen 'plus' yang mendukung pengasuhan positif, kesetaraan gender, dan pencegahan kekerasan.
- ✓ Dukung kebijakan pemerintah yang relevan.

KOTAK 8.

STUDI KASUS: INDUSTRI MANUFAKTUR MEMBERIKAN SUBSIDI UNTUK PENITIPAN ANAK

Di anak perusahaan Grup Borusan, Borusan Mannesmann, produsen pipa baja yang berbasis di Turki, orang tua yang bekerja ditawarkan subsidi pengasuhan anak yang telah diminta oleh pekerja kerah biru laki-lakinya untuk memungkinkan istri mereka memasuki tenaga kerja formal.

Program ini bertujuan untuk memberikan dukungan langsung kepada para pekerja dan keluarga mereka, dan untuk mempromosikan tujuan perusahaan dalam mendorong partisipasi perempuan dalam angkatan kerja di Turki. Jika karyawan dapat memverifikasi bahwa anak-anak mereka terdaftar di taman kanak-kanak, dan bahwa pasangan mereka memiliki pekerjaan formal, subsidi bulanan sebesar 200 lira Turki (US \$ 57) tersedia untuk pekerja untuk setiap anak yang berusia 3–6 tahun.

Zafer Atabey, manajer umum Borusan Mannesmann, menjelaskan bagaimana program dikembangkan: "Pada awalnya, saya mencoba merancang sesuatu yang jauh lebih rumit: membangun fasilitas penitipan anak kami sendiri... Pada akhirnya, saya mencoba melakukan sesuatu yang lebih kuat dan konkret. : subsidi tampaknya menjadi solusi tercepat dan paling efisien."

Sumber: International Finance Corporation, 'Tackling Childcare: The business case for employer-supported childcare – Case study: Borusan industry/heavy manufacturing, Turkey', IFC, Washington, D.C., September 2017, pp. 8–9, <www.ifc.org/wps/wcm/connect/f608ce9f-bdb7-4a4f-9d6f-30ccab4b05ce/Borusan_Layout+2.pdf?MOD=AJPERES&CVID=IXu8vbH>, diakses 10 May 2020.

LAMPIRAN I: Survei penilaian mandiri manajemen

Penilaian mandiri menawarkan cara untuk lebih memahami kinerja perusahaan terkait dengan kebijakan dan program yang ramah keluarga. Ini bukan tes atau audit, dan tidak ada jawaban benar atau salah.

Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi masalah dan menemukan solusi yang sesuai.

Berhubung akan ada banyak faktor yang perlu untuk dipertimbangkan ketika membuat keputusan, sebagai langkah awal, manajemen senior dan menengah harus didorong untuk menanggapi penilaian mandiri dengan sikap terbuka. Kemudian hasilnya dapat dibaca bersamaan dengan penilaian kebutuhan pekerja (lihat Lampiran II).

TABEL A. SAMPEL SURVEI PENILAIAN MANDIRI MANAJEMEN TENTANG KEBIJAKAN RAMAH KELUARGA

Informasi dasar tentang tenaga kerja	
Pertanyaan	Jawaban
Berapa banyak pekerja yang dipekerjakan oleh perusahaan Anda?	
Bagaimana tingkat paritas gender dalam berbagai peran?	% perempuan dibanding pria di seluruh organisasi _____ % perempuan dibanding pria di pos pembuat keputusan senior _____ % perempuan dibanding pria di manajemen junior _____ % perempuan dibanding pria di pekerjaan administrasi _____ % perempuan dibanding pria di bidang manufaktur _____
Berapa banyak pekerja migran?	Total # pekerja migran _____ # pekerja migran perempuan _____ # pekerja migran laki-laki _____
Berapa banyak pekerja yang memiliki anak? Menikah versus lajang; dan (mungkin ingin mempertimbangkan) pasangan sesama jenis	Jumlah # pekerja dengan anak _____ # pekerja menikah _____ # pekerja lajang _____
Berapa jumlah rata-rata anak per pekerja?	
Mengenai distribusi usia anak-anak pekerja, ada berapa banyak di setiap kelompok umur?	0–2 (usia menyusui) _____ 3–5 (prasekolah) _____ 6–12 (sekolah dasar) _____ 13–15 (sekolah menengah) _____ 16–17 (usia kerja ⁴⁹) _____ 18 atau lebih (usia mayoritas) _____

⁴⁹ ILO Convention 138 requires national governments to set the minimum legal age of children allowed to enter the workforce, seeking to ensure that work does not interfere with compulsory schooling. It also provides strict age-related guidelines about the nature of work that can be lawfully undertaken by a child. This fundamental convention sets the general minimum age for admission to employment or work at 15 years (13 for light work) and the minimum age for hazardous work at 18 (16 under certain strict conditions). See ILO: <www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/child-labour>, diakses 22 May 2020.

Persepsi manajemen tentang tantangan umum yang dihadapi tenaga kerjanya, terutama pekerja orang tua dan pekerja hamil

Pertanyaan	Jawaban
Apakah Anda menganggap penting untuk memiliki kesetaraan gender di perusahaan?	<input type="checkbox"/> Sangat Setuju <input type="checkbox"/> Setuju <input type="checkbox"/> Netral <input type="checkbox"/> Tidak Setuju <input type="checkbox"/> Sangat Tidak Setuju
Apakah menurut Anda penting bagi pekerja Anda untuk menjaga keseimbangan kehidupan-kerja yang baik?	<input type="checkbox"/> Sangat Setuju <input type="checkbox"/> Setuju <input type="checkbox"/> Netral <input type="checkbox"/> Tidak Setuju <input type="checkbox"/> Sangat Tidak Setuju
Apakah perusahaan Anda pernah melakukan penilaian kebutuhan terkait keseimbangan kehidupan-kerja dan tanggung jawab keluarga?	
Di perusahaan Anda, faktor / pengaturan tempat kerja mana yang mungkin berdampak positif pada kehidupan pribadi / keluarga pekerja?	
Di perusahaan Anda, faktor / pengaturan tempat kerja mana yang mungkin berdampak negatif pada kehidupan pribadi / keluarga pekerja?	
Apakah ada dukungan tambahan yang diberikan kepada pekerja orang tua di perusahaan Anda?	
Bagaimana pekerja hamil dan pekerja menyusui dilindungi di perusahaan Anda?	
Apakah Anda melihat ada tantangan lain yang terkait dengan tanggung jawab keluarga yang mungkin menghadang tenaga kerja Anda?	

Situasi umum hak-hak pekerja dan perlindungan hak anak di tempat kerja

Pertanyaan	Jawaban
Berapa usia minimum pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan Anda?	
Berapa jumlah maksimum jam kerja per hari untuk pekerja dewasa (usia 18 atau lebih) di tempat kerja Anda, termasuk lembur?	
Berapa jumlah maksimum jam kerja per minggu untuk pekerja dewasa (usia 18 atau lebih) di tempat kerja Anda, termasuk lembur?	
Berapa jumlah maksimum jam kerja per hari untuk pekerja muda (usia di bawah 18 jika berlaku) di tempat kerja Anda, termasuk lembur?	
Berapa jumlah maksimum jam kerja per minggu untuk pekerja muda (di bawah 18 tahun) di tempat kerja Anda, termasuk lembur?	
Apakah pekerja muda dan pekerja hamil / menyusui: a. Diizinkan untuk melakukan tugas yang dianggap berbahaya? b. Tugas yang membutuhkan penggunaan alat pelindung diri? c. Terkena zat beracun?	a. <input type="checkbox"/> Ya <input type="checkbox"/> Tidak b. <input type="checkbox"/> Ya <input type="checkbox"/> Tidak c. <input type="checkbox"/> Ya <input type="checkbox"/> Tidak
Berapa persentase pekerja yang ditanggung oleh asuransi jaminan sosial melalui perusahaan?	
Apakah perusahaan memiliki kebijakan tertulis tentang bagaimana menanggapi pelanggaran terhadap usia minimum untuk bekerja?	
Berapa gaji bulanan minimum seorang pekerja penuh waktu?	
Berapa rata-rata gaji bulanan yang diterima dari pekerja penuh waktu?	
Berapa UMR per bulan?	
Apakah perusahaan menyimpan catatan perempuan hamil dan perempuan yang sedang cuti hamil?	
Apakah perusahaan memiliki kebijakan tertulis tentang perlindungan kehamilan? Jika ya, tolong jelaskan kebijakannya	
Apakah perusahaan memiliki kebijakan yang mencegah pekerja muda mengambil tugas berbahaya? Jika ya, tolong jelaskan kebijakannya	
Apakah pekerja muda, pekerja hamil dan pekerja menyusui terlibat dalam lembur atau shift malam di perusahaan?	

Pengetahuan dan persepsi manajemen tentang kebijakan yang ramah keluarga	
Pertanyaan	Jawaban
Apakah perusahaan Anda memiliki strategi umum untuk tanggung jawab sosial perusahaan?	
Pernahkah Anda mendengar konsep 'tempat kerja yang ramah keluarga'?	
Apakah menurut Anda perusahaan Anda sudah ramah keluarga?	
Jika ya, tolong jelaskan mengapa.	
Apakah Anda merasa perlu untuk memperkenalkan kebijakan / program yang ramah keluarga di perusahaan Anda?	
Apakah perusahaan Anda sudah memiliki kebijakan / program yang ramah keluarga?	
Jika ya, apakah praktik ramah keluarga telah direncanakan atau diterapkan?	
Jika ya, apakah manajemen di semua tingkatan dan / atau departemen sumber daya manusia berpartisipasi dalam pelatihan praktik ramah keluarga?	
Jika ya, apakah semua pekerja menerima pelatihan tentang kebijakan, program, atau manfaat ramah keluarga perusahaan?	
Jika ya, berapa banyak karyawan / pekerja yang berpartisipasi dalam pelatihan tentang kebijakan, program, atau manfaat ramah keluarga perusahaan?	
Seberapa teratur pelatihan ini?	
Jika praktik ramah keluarga telah diterapkan, menurut Anda apakah pekerja puas?	
Apakah ada prosedur yang jelas tentang cara menangani pelanggaran kebijakan Anda?	
Apakah Anda bekerja dengan mitra bisnis Anda untuk memastikan bahwa mereka menghormati pekerja orang tua, pekerja hamil dan hak anak-anak?	

Persepsi manajemen tentang tingkat keterlibatan pekerja dalam proses pembuatan kebijakan	
Pertanyaan	Jawaban
Apakah Anda mendorong partisipasi pekerja dalam proses pengambilan keputusan terkait kebijakan ramah keluarga? Jika ya, tolong jelaskan bagaimana mereka berpartisipasi.	
Bagaimana Anda memastikan kebutuhan dan suara pekerja terakomodir dalam proses pengambilan keputusan yang relevan? Silakan tentukan.	

LAMPIRAN II: SURVEI UNTUK MENILAI KEBUTUHAN PEKERJA

Membuat dan mengelola survei yang efektif untuk memperoleh hasil yang objektif dan akurat adalah proses yang kompleks. Jika keahlian jenis ini tidak tersedia dalam perusahaan, pertimbangkan untuk melibatkan pihak ketiga yang independen untuk mengembangkan dan melakukan survei dan analisis.

Penilaian kebutuhan pekerja dapat mengidentifikasi: demografi pribadi dan keluarga; situasi keuangan, termasuk tingkat pendapatan dan biaya hidup; perlindungan hak-hak pekerja di tempat kerja (asuransi sosial, kesehatan dan keselamatan, jam kerja, liburan dan cuti, dll.);

tantangan yang dirasakan sendiri dan solusi yang diusulkan untuk tantangan mereka; pengetahuan dan kesadaran tentang pengasuhan anak, perawatan keluarga dan jenis dukungan lainnya; serta cakupan langkah-langkah ramah keluarga, berdasarkan ketersediaan, aksesibilitas, keterjangkauan dan kualitas.

Pastikan Anda berkonsultasi dengan perwakilan pekerja untuk menentukan mana pertanyaan yang sesuai. Perlindungan privasi seperti yang disyaratkan oleh kebijakan perusahaan atau mandat hukum perlu disediakan selama pengumpulan informasi, serta setelah data dikumpulkan dan dianalisis.

TABEL B. SURVEI SAMPEL TENTANG KEBUTUHAN PEKERJA UNTUK KEBIJAKAN RAMAH KELUARGA

Basic personal information	
Pertanyaan	Jawaban
Apa gender Anda?	<input type="checkbox"/> Laki-laki <input type="checkbox"/> Perempuan <input type="checkbox"/> Lainnya _____
Berapa usia Anda?	
Apa status perkawinan Anda?	<input type="checkbox"/> Lajang <input type="checkbox"/> Menikah <input type="checkbox"/> Bercerai <input type="checkbox"/> Lainnya _____
Apakah Anda memiliki anak-anak?	<input type="checkbox"/> Ya <input type="checkbox"/> Tidak
Jika ya, berapa jumlah anak yang Anda miliki dan berapa usia mereka?	# _____ usia _____ # _____ usia _____ # _____ usia _____ # _____ usia _____
Apakah ada anak Anda yang mengikuti program prasekolah atau taman kanak-kanak? Jika ya, apakah Anda akan mendukung anak-anak Anda untuk menyelesaikan:	<input type="checkbox"/> Ya <input type="checkbox"/> Tidak a. <input type="checkbox"/> Ya <input type="checkbox"/> Tidak b. <input type="checkbox"/> Ya <input type="checkbox"/> Tidak c. <input type="checkbox"/> Ya <input type="checkbox"/> Tidak
Apakah ada anak Anda yang berpartisipasi dalam segala jenis program pendidikan informal, mis., Dukungan masyarakat, bimbingan keluarga?	

Kesejahteraan fisik dan mental (kondisi kerja)

Seberapa setuju Anda dengan pernyataan-pernyataan berikut? (Pilih satu kotak di sebelah kanan.)

Pertanyaan	Jawaban
<p>Jam kerja saya memberi saya cukup waktu untuk bersama keluarga.</p>	<p> <input type="checkbox"/> Sangat Setuju <input type="checkbox"/> Setuju <input type="checkbox"/> Netral <input type="checkbox"/> Tidak Setuju <input type="checkbox"/> Sangat Tidak Setuju </p>
<p>Saya sudah punya jumlah cuti yang cukup untuk mengurus masalah keluarga yang mendesak.</p>	<p> <input type="checkbox"/> Sangat Setuju <input type="checkbox"/> Setuju <input type="checkbox"/> Netral <input type="checkbox"/> Tidak Setuju <input type="checkbox"/> Sangat Tidak Setuju </p>
<p>Saya pernah mengalami sakit fisik, luka atau cedera yang disebabkan oleh pekerjaan saya.</p>	<p> <input type="checkbox"/> Sangat Setuju <input type="checkbox"/> Setuju <input type="checkbox"/> Netral <input type="checkbox"/> Tidak Setuju <input type="checkbox"/> Sangat Tidak Setuju </p>
<p>Saya pernah mengalami kelelahan atau penyakit mental yang disebabkan oleh pekerjaan saya.</p>	<p> <input type="checkbox"/> Sangat Setuju <input type="checkbox"/> Setuju <input type="checkbox"/> Netral <input type="checkbox"/> Tidak Setuju <input type="checkbox"/> Sangat Tidak Setuju </p>

Kebutuhan hidup dasar	
Pertanyaan	Jawaban
<p>Seberapa setuju Anda dengan pernyataan berikut? (Pilih satu kotak di sebelah kanan.) Rumah tangga saya memiliki fasilitas hidup dasar yang memadai, mis. air mengalir, listrik, toilet, air minum bersih.</p> <p>Jika Anda tidak setuju, sebutkan apa saja yang kurang:</p>	<p><input type="checkbox"/> Sangat Setuju</p> <p><input type="checkbox"/> Setuju</p> <p><input type="checkbox"/> Netral</p> <p><input type="checkbox"/> Tidak Setuju</p> <p><input type="checkbox"/> Sangat Tidak Setuju</p>
<p>Seberapa setuju Anda dengan pernyataan berikut? (Pilih satu kotak di sebelah kanan.) Gaji / penghasilan saya sudah cukup untuk menghidupi keluarga saya.</p>	<p><input type="checkbox"/> Sangat Setuju (memadai)</p> <p><input type="checkbox"/> Setuju (cukup memadai)</p> <p><input type="checkbox"/> Netral</p> <p><input type="checkbox"/> Tidak Setuju (cukup tidak memadai)</p> <p><input type="checkbox"/> Sangat Tidak Setuju (sangat tidak memadai)</p>
Berapa persentase pendapatan keluarga Anda yang Anda habiskan untuk makanan per bulan?	
Jika Anda membayar sewa atau hipotek, berapa persen dari pendapatan keluarga Anda yang Anda habiskan untuk rumah per bulan?	
Berapa persentase pendapatan keluarga Anda yang dihabiskan untuk kebutuhan anak-anak Anda - pendidikan, perawatan anak, pakaian, perawatan kesehatan - per bulan?	
Rata-rata, berapa banyak yang bisa Anda tabung per bulan?	
Apakah Anda dilindungi oleh asuransi kesehatan jenis apa pun?	
Apakah anak-anak Anda dilindungi oleh asuransi kesehatan?	
Berapa lama (rata-rata) waktu yang Anda perlukan untuk pergi bekerja setiap hari?	

Tantangan utama yang dihadapi pekerja terkait dengan penitipan anak dan perawatan keluarga	
Pertanyaan	Jawaban
Siapa yang merawat anak-anak Anda?	<input type="checkbox"/> Saya sendiri <input type="checkbox"/> Pasangan (Istri/Suami) <input type="checkbox"/> Kakek-Nenek <input type="checkbox"/> Saudara saya <input type="checkbox"/> Kerabat saya <input type="checkbox"/> Lainnya, : _____
Apakah Anda puas dengan waktu dan kualitas pengasuhan serta dukungan yang dapat Anda berikan kepada anak-anak Anda?	<input type="checkbox"/> Sangat puas <input type="checkbox"/> Puas <input type="checkbox"/> Netral <input type="checkbox"/> Tidak puas <input type="checkbox"/> Sangat tidak puas
Dapatkah Anda menjelaskan mengapa Anda puas atau tidak puas dengan pengasuhan dan dukungan yang dapat Anda berikan kepada anak-anak Anda?	
<p>Apa jenis tantangan yang Anda hadapi dalam hal tempat penitipan anak? (Pilih semua yang berlaku.)</p>	<input type="checkbox"/> Tidak ada (tidak ada anak usia penitipan anak) <input type="checkbox"/> Biaya tinggi <input type="checkbox"/> Jarak ke rumah <input type="checkbox"/> Kualitas pengasuh <input type="checkbox"/> Peduli tentang keselamatan <input type="checkbox"/> Sulit untuk mendaftar <input type="checkbox"/> Jam buka <input type="checkbox"/> Transportasi <input type="checkbox"/> Fasilitas yang tidak memadai (kurangnya kebersihan, ruang, mainan, dll.) <input type="checkbox"/> Tidak ada tantangan <input type="checkbox"/> Lainnya _____
<p>Apa jenis dukungan pengasuhan anak yang Anda terima dari atasan Anda?</p>	<input type="checkbox"/> Ruang ramah anak saat sekolah <input type="checkbox"/> Pusat penitipan setelah sekolah <input type="checkbox"/> Penitipan siang hari biasa / TK <input type="checkbox"/> Tunjangan pengasuhan anak <input type="checkbox"/> Tidak ada di atas <input type="checkbox"/> Lainnya _____
<p>Apakah menurut Anda dukungan pengasuhan anak dari perusahaan Anda sudah memadai?</p>	<input type="checkbox"/> Sangat Setuju <input type="checkbox"/> Setuju <input type="checkbox"/> Netral <input type="checkbox"/> Tidak Setuju <input type="checkbox"/> Sangat Tidak Setuju

Kesadaran pekerja akan kebijakan dan praktik tempat kerja yang ramah keluarga	
Pertanyaan	Jawaban
<p>Seberapa setuju Anda dengan pernyataan berikut?</p> <p>Saya mengetahui kebijakan, praktik, dan fasilitas perusahaan saya yang terkait dengan tempat kerja yang ramah keluarga.</p>	<input type="checkbox"/> Sangat Setuju <input type="checkbox"/> Setuju <input type="checkbox"/> Netral <input type="checkbox"/> Tidak Setuju <input type="checkbox"/> Sangat Tidak Setuju
<p>Seberapa setuju Anda dengan pernyataan berikut?</p> <p>Tempat kerja saya memberikan dorongan kepada karyawan untuk mengupayakan gaya kerja yang ramah keluarga.</p>	<input type="checkbox"/> Sangat Setuju <input type="checkbox"/> Setuju <input type="checkbox"/> Netral <input type="checkbox"/> Tidak Setuju <input type="checkbox"/> Sangat Tidak Setuju
<p>Seberapa setuju Anda dengan pernyataan berikut?</p> <p>Manajemen menghargai pentingnya kebijakan dan program ramah keluarga.</p>	<input type="checkbox"/> Sangat Setuju <input type="checkbox"/> Setuju <input type="checkbox"/> Netral <input type="checkbox"/> Tidak Setuju <input type="checkbox"/> Sangat Tidak Setuju
<p>Silakan pilih jenis KEBIJAKAN RAMAH KELUARGA dan praktik di tempat kerja Anda, periksa semua yang berlaku.</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Fasilitas menyusui <input type="checkbox"/> Paket asuransi keluarga <input type="checkbox"/> Jam kerja fleksibel <input type="checkbox"/> Program Konseling untuk masalah keluarga <input type="checkbox"/> Cuti <input type="checkbox"/> Beasiswa perguruan tinggi atau pinjaman untuk anak-anak pekerja <input type="checkbox"/> Dukungan penitipan anak (ruangan, dana, subsidi, dll.) <input type="checkbox"/> Dukungan perawatan lansia <input type="checkbox"/> Acara atau program yang berorientasi keluarga <input type="checkbox"/> Lainnya _____ 	

Umpan balik dan / atau harapan pada kebijakan dan praktik tempat kerja yang ramah keluarga (ketersediaan, aksesibilitas, keterjangkauan, kualitas)

Pertanyaan	Jawaban
Seberapa setuju Anda dengan pernyataan berikut? Saya puas dengan kebijakan dan praktik tempat kerja yang ramah keluarga di tempat saya bekerja.	<input type="checkbox"/> Sangat Setuju <input type="checkbox"/> Setuju <input type="checkbox"/> Netral <input type="checkbox"/> Tidak Setuju <input type="checkbox"/> Sangat Tidak Setuju

Silakan nilai kebijakan dan praktik ramah keluarga berikut di tempat kerja Anda (1 adalah paling tidak puas dan 10 adalah paling puas). Pilih 'N / A' jika tidak ada kebijakan / praktik tersebut di tempat kerja anda.

Fasilitas menyusui

N/A 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Paket asuransi keluarga

N/A 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Jam kerja fleksibel

N/A 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Program Konseling untuk masalah keluarga

N/A 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Cuti

N/A 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Beasiswa perguruan tinggi atau pinjaman untuk anak-anak pekerja

N/A 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Dukungan pengasuhan anak (ruangan, dana, subsidi, dll.)

N/A 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Dukungan perawatan lansia

N/A 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Acara atau program yang berorientasi keluarga

N/A 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Lainnya _____

N/A 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Solusi yang disarankan untuk tantangan yang ada	
Pertanyaan	Jawaban
Apakah Anda mengetahui tantangan lain dalam mencapai keseimbangan kehidupan-kerja di tempat kerja Anda?	
Dukungan apa yang akan Anda butuhkan dari manajemen dalam hal keseimbangan kehidupan-kerja dan tempat kerja yang ramah keluarga?	
Apa saja jenis dukungan lain yang Anda perlukan dari manajemen untuk membantu Anda mencapai kebutuhan dasar Anda?	

LAMPIRAN III: ANALISIS PRAKTIK BAIK

Untuk mempercepat analisis perusahaan Anda tentang kebijakan dan proses yang relevan, templat pada Tabel C memiliki dua bagian yang mendorong bisnis untuk mempertimbangkan:

1. Status peraturan yang relevan dan kepatuhan bisnis.

Untuk melengkapi bagian ini, perusahaan harus bertanya: Apa persyaratan hukum berkenaan dengan perlindungan anak di negara tempat kita beroperasi?

2. Status praktik manajemen saat ini.

Untuk melengkapi bagian ini, perusahaan harus bertanya: Bagaimana kita memastikan bahwa kita memenuhi komitmen dan persyaratan kebijakan ramah keluarga kita?

TABEL C. PEMETAAN PRAKTIK KEPATUHAN DAN MANAJEMEN PERUSAHAAN

Kerangka kerja pengaturan dan kepatuhan hukum			
Negara operasi	Ketentuan hukum	Peraturan	Status Kepatuhan
Negara A			
Negara B			
Negara C			
Negara pembanding			
Negara A (panutan)			
Negara B (status sosial-ekonomi yang serupa)			
Persyaratan internasional	Ketentuan hukum	Peraturan	Status Kepatuhan
International Labour Organization (ILO)			
World Health Organization (WHO)			
Lainnya _____			
Kode industri atau sektor	Ketentuan hukum	Peraturan	Status Kepatuhan
(Diisi untuk setiap bisnis)			

Praktik manajemen		
Tata Kelola	Apakah perusahaan memiliki struktur tata kelola untuk mengelola pendekatan perusahaan terhadap dukungan keluarga/anak?	
	Bagaimana dukungan keluarga/anak dipahami pada tingkat kepemimpinan senior dalam organisasi?	
Kebijakan	Apakah perusahaan memiliki kebijakan khusus untuk tempat kerja yang ramah keluarga?	
	Apakah perusahaan memasukkan praktik/persyaratan tempat kerja yang ramah keluarga dalam kode etik karyawan atau vendornya?	
	Seperti apa ekspektasi yang Anda berikan kepada mitra bisnis untuk menyediakan dukungan keluarga/anak?	
Manajemen	Apakah perusahaan mengambil langkah-langkah yang memadai untuk menerapkan kebijakan tempat kerja yang ramah keluarga?	
	Apakah perusahaan memberikan pelatihan tentang kebijakan dan praktik tempat kerja yang ramah keluarga kepada semua pekerja?	
	Apakah perusahaan memiliki proses untuk melaporkan dan menanggapi masalah dukungan keluarga / anak yang diajukan oleh pekerja dan pihak ketiga?	

LAMPIRAN IV: METODE DAN CONTOH UNTUK PEMANTAUAN DAN EVALUASI KEBIJAKAN DAN PROGRAM YANG RAMAH KELUARGA

Melacak metrik kuantitatif

Sebagian besar pemantauan proyek difokuskan pada fakta-fakta sulit, seperti uang yang dihabiskan, statistik tenaga kerja dan jam kerja / sumber daya yang digunakan. Ini adalah metrik kuantitatif penting dan perlu dilacak dengan cara yang sistematis dan efektif. Hal ini dibutuhkan untuk memberikan gambaran jelas tentang posisi proyek pada titik waktu mana pun. Proyek dapat dilacak dengan berbagai cara, antara lain:

✓ Spreadsheets

Spreadsheet adalah metode yang baik untuk melacak metrik kunci. Semua data yang relevan dapat dicantumkan dengan nilai yang ditetapkan terhadap setiap metrik penting. Ini termasuk jadwal dengan penundaan yang dapat diterima, proyeksi anggaran dengan peningkatan yang diharapkan, proyeksi jam kerja dengan peningkatan yang diharapkan, anggota tim dan cadangannya jika terjadi keadaan darurat.

✓ Aplikasi Proyek

Jika proyek yang dikerjakan sangat besar, dengan hubungan timbal balik yang kompleks dan banyak sub-proyek, maka spreadsheet mungkin tidak cukup canggih untuk menawarkan pelacakan dan pelaporan yang efisien. Dalam kasus seperti itu, aplikasi pelacakan seperti perangkat lunak manajemen proyek adalah cara yang tepat untuk digunakan.

Melacak metrik kualitatif

Fokus yang setara perlu diberikan pada pemantauan kualitatif, untuk menemukan jawaban atas pertanyaan seperti: Apakah pemangku kepentingan senang dengan kemajuan? Apakah harapan mereka terpenuhi? Apakah proyek memenuhi kebutuhan yang ditetapkan? Beberapa metode untuk menjawab pertanyaan di atas dijelaskan di bawah.

✓ Kuesioner atau survey

Melakukan survei adalah cara yang baik untuk menjangkau perwakilan lintas-bagian dari pemangku kepentingan atau kelompok tertentu. Baik survei daring, survei berbasis kertas atau survei langsung akan memerlukan persiapan dan pengelolaan yang cermat agar efektif. Perlu ada upaya ekstra untuk memastikan survei dapat memperoleh jawaban yang paling objektif, dan menawarkan fleksibilitas / privasi sehingga responden dapat memilih untuk tidak mengungkapkan informasi tertentu tapi tetap dapat berpartisipasi. Setelah data diterima, informasi perlu dikumpulkan dan dianalisis secara kritis.

Tabel D menawarkan contoh templat untuk membantu memulai proses. Seperti halnya semua instrumen Pedoman, instrumen ini dirancang untuk disesuaikan dengan konteks perusahaan Anda. Anda juga dapat mempertimbangkan untuk mengontrak seorang spesialis dalam mengembangkan dan mengelola kuesioner.



TABEL D. CONTOH SURVEI PEMANTAUAN

Status terkini dari kebijakan dan program yang ramah keluarga

1. Apakah perusahaan atau organisasi Anda memiliki kebijakan yang ramah keluarga? Ya Tidak

Jika ya, harap cantumkan nama-nama kebijakan tersebut

2. Program atau praktik ramah keluarga apa yang telah diterapkan perusahaan atau organisasi Anda?

Centang semua yang relevan:

Pengaturan kerja yang fleksibel Cuti orang tua berbayar Cuti ayah berbayar

Cuti hamil berbayar

Dukungan perempuan hamil & menyusui: istirahat berbayar; fasilitas ibu menyusui; perlindungan kerja.

Penitipan anak berkualitas dan terjangkau Tunjangan Anak

Lainnya (mohon sebutkan) _____

Jika Anda memiliki catatan atau komentar tambahan, silakan tuliskan di sini:

Kapan kebijakan ramah keluarga terakhir ditinjau dan direvisi?

Apa kelebihan dan kekurangan kebijakan ramah keluarga saat ini?

Apa tujuan perusahaan untuk program ramah keluarga?

Apakah tujuan yang disepakati dikomunikasikan di semua tingkatan di perusahaan?

Berapa lama program / praktik ramah keluarga dijalankan di perusahaan Anda?

Apakah sudah ada jadwal untuk merevisi program ramah keluarga yang ada atau mengimplementasikan program baru?

Apa sumber daya yang dibutuhkan dan tersedia untuk mengatasi kekurangan dalam pelaksanaan program ramah keluarga?

Apa ukuran dan luaran yang digunakan dalam pemantauan dan evaluasi program ramah keluarga?

Berapa banyak staf yang ditugaskan dalam tim pelaksana program ramah keluarga? Apa peran mereka?

Sosialisasi dan pelatihan

Berapa kali manajemen dan pengawas memberikan pengarahan terkait kebijakan dan program yang ramah keluarga?

Berapa banyak sesi orientasi staf yang telah dilakukan untuk kebijakan dan program yang ramah keluarga?

Berapa banyak manajer dan staf yang berpartisipasi dalam pelatihan tentang kebijakan dan program yang ramah keluarga?

Tolong uraikan kegiatan ramah keluarga yang ditawarkan perusahaan:

Apa rencana untuk mengelola harapan pemangku kepentingan di seluruh program yang ramah keluarga?

lanjutan

lanjutan

Evaluasi dan pelaporan
Apa rencana pemantauan dan evaluasi yang sedang berlangsung untuk program ramah keluarga?
Apa indikator dan metode yang diperlukan untuk evaluasi akhir program ramah keluarga?
Kapan program ramah keluarga terakhir dievaluasi?
Bagaimana model pelaporan untuk menginformasikan temuan evaluasi program ramah keluarga ke tingkat senior perusahaan?
Bagaimana rencana untuk mengkomunikasikan program yang ramah keluarga dan praktik-praktik yang baik baik secara internal maupun eksternal?
Apa rencana untuk melanjutkan praktik ramah keluarga?

✓ Wawancara

Seperti halnya semua metode yang disebutkan dalam lampiran ini, wawancara membutuhkan persiapan sebelum dilakukan. Pewawancara

perlu menyiapkan pertanyaan dan harus dapat menggali informasi yang relevan. Meskipun wawancara paling efektif dilakukan secara langsung, wawancara juga dapat dilakukan melalui telepon. Contoh pertanyaan untuk wawancara manajemen dijelaskan pada Tabel E.

TABEL E. PERTANYAAN UNTUK WAWANCARA DENGAN MANAJEMEN

Pertanyaan	Jawaban
Apa posisi Anda di perusahaan?	
Apa saja kebijakan dan program ramah keluarga yang ada di perusahaan?	
Area apa saja yang dicakup oleh kebijakan ramah keluarga?	
Mengapa Anda memutuskan untuk fokus pada area tersebut?	
Apa peran dan tanggung jawab Anda dalam menerapkan kebijakan dan program ramah keluarga?	
Bagaimana Anda berkomunikasi dengan manajemen dan staf tentang kebijakan dan implementasi program ramah keluarga?	
Apa kesulitan / tantangan untuk implementasi kebijakan dan program ramah keluarga? Bagaimana Anda mengatasi tantangan tersebut?	
Apa masalah atau pertanyaan yang diajukan staf selama implementasi kebijakan dan program yang ramah keluarga? Bagaimana Anda mengatasi masalah ini?	
Menurut Anda, elemen dan sumber daya apa yang penting untuk implementasi kebijakan dan program yang ramah keluarga? Mengapa?	
Apa manfaat / dampak positif dari kebijakan dan program yang ramah keluarga bagi pabrik?	
Apakah ada perbaikan yang diperlukan untuk kebijakan dan program ramah keluarga saat ini?	
Apakah menurut Anda kebijakan dan program yang ramah keluarga diketahui oleh manajemen? Staf? Masyarakat?	
Apakah Anda memiliki praktik yang baik atau kasus yang dihasilkan dari kebijakan ramah keluarga dan implementasi program?	
Apakah perusahaan akan terus menerapkan kebijakan dan program yang ramah keluarga dalam jangka panjang? Mengapa dan bagaimana?	

✓ Kelompok Terarah

Cara lain untuk mengumpulkan informasi dari tangan pertama adalah mengumpulkan para pemangku kepentingan untuk melakukan diskusi terstruktur. Diskusi diawali dengan beberapa pertanyaan spesifik tetapi menawarkan para peserta kesempatan untuk berbicara dengan bebas dan memicu ide-ide baru satu sama lain.

Percakapan kelompok dapat cenderung keluar jalur, sehingga penting bagi fasilitator untuk mengarahkan pembicaraan ke arah yang benar dan juga memungkinkan semua pendapat untuk disuarakan secara bebas. Tabel F menawarkan contoh skrip untuk diskusi kelompok terarah di antara staf.

TABEL F. CONTOH SKRIP UNTUK DISKUSI KELOMPOK TERARAH DENGAN STAF

Pembuka dialog untuk fasilitator

Terima kasih telah berpartisipasi dalam diskusi kelompok terarah ini. Nama saya adalah _____ dan saya akan memfasilitasi diskusi ini.

Tujuannya adalah _____ .

[Jelaskan secara singkat tujuan Anda mengadakan diskusi.]

Kami benar-benar tertarik untuk mendengarkan pendapat pribadi Anda tentang kebijakan dan program ramah keluarga perusahaan Anda.

[Jelaskan bagaimana informasi akan digunakan] Informasi yang diperoleh melalui diskusi ini akan bersifat anonim, dan akan digunakan untuk meningkatkan kebijakan dan program yang ramah keluarga. [Catat bagaimana diskusi direkam, misalnya dengan notulen, video atau audio.] Atas seizin Anda, kami akan membuat catatan tentang topik dan jawaban, tetapi kami tidak akan menuliskan nama Anda. [Bagikan aturan dasar] Tidak ada jawaban benar atau salah untuk pertanyaan yang kita diskusikan, silakan menyampaikan pendapat sesuai dengan pengalaman pribadi Anda. Harap menghormati orang lain yang berbicara. Setiap orang akan memiliki kesempatan untuk berbicara, sedangkan peserta lainnya harus mendengarkan dan merespons dengan hati-hati. Sekarang, kami ingin Anda masing-masing memperkenalkan diri. Mari kita berkeliling ruangan dan berbagi nama, jabatan di perusahaan, dan mengapa Anda tertarik pada kebijakan dan program untuk tempat kerja yang ramah keluarga.

Pertanyaan untuk diskusi

Pernahkah Anda mendengar tentang kebijakan atau program yang ramah keluarga di tempat kerja Anda?

Jika ya, bisakah Anda menggambarannya?

Apakah Anda pernah berpartisipasi dalam program yang ramah keluarga? Jika tidak, apa alasan Anda tidak berpartisipasi?
Jika ya, bisakah Anda menjelaskan programnya?

Apakah Anda merasa bahwa program ramah keluarga yang pernah Anda ikuti memenuhi kebutuhan Anda dan memberikan dukungan yang memadai? Apakah program tersebut sudah terorganisir dengan baik dan mudah diakses?

Apa hal yang paling Anda sukai dari fasilitas dan program ramah keluarga perusahaan?

Menurut Anda bagaimana fasilitas dan program saat ini dapat ditingkatkan?

Apa dampak positif dan dampak negatif yang dihasilkan oleh kebijakan dan program yang ramah keluarga bagi anak-anak Anda, Anda sendiri, dan perusahaan?

Apa harapan Anda untuk kebijakan dan program ramah keluarga dalam jangka panjang?

