



United Nations
Global Compact | **20**
years
Uniting business for a better world

unicef 
for every child

TEMPAT KERJA RAMAH KELUARGA

Kebijakan dan Praktik untuk Memajukan
Pekerjaan Layak di Rantai Pasok Global



Global Compact
Network Indonesia

unicef 
untuk setiap anak





© UNICEF/UNI358763/IJAZAH

APA ITU TEMPAT KERJA YANG RAMAH KELUARGA DAN MENGAPA ITU PENTING?

Kondisi kerja tidak hanya berdampak signifikan pada kesejahteraan pekerja, tetapi juga anak-anak dan keluarga mereka.¹ Namun, bagi ratusan juta pekerja dalam rantai pasok global, hak-hak dasar yang memberi mereka waktu, layanan, dan sumber daya untuk menghidupi keluarga mereka adalah sebuah kemewahan. Cuti orang tua berbayar, upah layak untuk menutupi biaya hidup keluarga, perawatan kesehatan yang berkualitas dan cuti sakit berbayar, dukungan menyusui dan gizi, tunjangan anak serta akses ke penitipan anak yang terjangkau dan berkualitas adalah mitos bagi sebagian besar pekerja. Ketidakhadiran hak-hak ini memberi pengaruh yang lebih besar bagi perempuan, yang sering kali memikul tanggung jawab reproduktif yang lebih besar, sehingga menghambat bagi upaya menuju kesetaraan gender dan pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs).

Gangguan bisnis skala besar dan krisis sosial-ekonomi akibat COVID-19 telah memperburuk situasi di atas.

Kerentanan pekerja terhadap risiko yang terkait dengan kurangnya pekerjaan layak, hilangnya pendapatan, praktik perburuhan yang eksploratif, dan kemiskinan telah bertambah parah.² Krisis ini membuat anak-anak berisiko kehilangan hak-hak dasar mereka dan akses ke layanan esensial.³ Menurut UNICEF dan Save the Children, pandemi telah mengakibatkan penambahan sekitar 150 juta anak yang hidup dalam kemiskinan multidimensi - tidak memiliki akses ke layanan kesehatan, pendidikan, gizi, perumahan, air dan sanitasi.⁴ Laporan ILO dan UNICEF baru-baru ini juga memperingatkan peningkatan risiko pekerja anak akibat pandemi. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kenaikan satu poin persentase kemiskinan menyebabkan peningkatan pekerja anak sebanyak setidaknya 0,7 persen di negara-negara tertentu.⁵ Dalam konteks ini, kebijakan dan praktik yang ramah keluarga menjadi semakin dibutuhkan untuk mendukung pekerja dan keluarganya selama krisis dan setelahnya.

Kebijakan ramah keluarga didefinisikan sebagai kebijakan yang membantu pekerja menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan keluarga mereka. Bukti menunjukkan bahwa berinvestasi di tempat kerja yang ramah keluarga akan baik untuk keluarga, bisnis, ekonomi, dan masyarakat pada umumnya. Kebijakan yang ramah keluarga berkontribusi pada anak-anak yang lebih sehat, berpendidikan lebih baik, kesetaraan gender yang lebih besar, dan pertumbuhan yang berkelanjutan. Tempat kerja ramah keluarga juga berpengaruh pada produktivitas tenaga kerja yang lebih baik dan kemampuan untuk menarik, memotivasi, dan mempertahankan pekerja.⁶

Rantai pasok terus menjadi salah satu faktor terpenting bagi bisnis untuk menciptakan dampak positif di dunia, terutama didukung oleh estimasi bahwa 80 persen perdagangan global dilakukan melalui mekanisme rantai pasok setiap tahunnya. Perusahaan yang berkomitmen untuk memajukan kondisi semua pekerja dalam rantai pasok mereka dapat secara signifikan meningkatkan kehidupan banyak orang - sering kali merupakan orang-orang yang paling diuntungkan dari pembangunan berkelanjutan - dan mengangkat jutaan pekerja dan keluarganya dari lubang kemiskinan.

Terlepas dari manfaat positif yang sudah diketahui, langkah yang dilakukan oleh bisnis dan kebijakan masih terlalu lambat. Investasi yang lebih besar dalam kebijakan ramah keluarga sangat dibutuhkan. Pengusaha dapat menerapkan praktik ramah keluarga dalam operasi mereka sendiri serta menggunakan pengaruh mereka untuk mempromosikan kebijakan ramah keluarga bagi orang tua dan pengasuh di mitra bisnis dan dalam rantai pasok mereka. Hal ini dapat dilakukan dengan:

- Memastikan kebijakan dan praktik agar selaras dengan undang-undang nasional dan standar ketenagakerjaan internasional, mana pun yang lebih tinggi, dan berusaha untuk melampaunya (misalnya terkait dengan perlindungan kehamilan, cuti orang tua berbayar, non-diskriminasi, dll.).
- Mengintegrasikan ketentuan yang ramah keluarga ke dalam kebijakan dan standar rantai pasok utama, termasuk kode etik pemasok dan pengaturan hukum (misalnya kontrak pembelian).
- Berinvestasi dalam meningkatkan kesadaran dan kapasitas pemasok untuk meningkatkan situasi bagi orang tua yang bekerja, yang juga akan berdampak pada kesehatan dan kesejahteraan anak-anak mereka.

KEBIJAKAN RAMAH KELUARGA DAN COVID-19

UNICEF telah menyusun video pendek (2020) yang memberikan gambaran tentang bagaimana perusahaan, dengan dukungan dari pemerintah, dapat mengambil tindakan untuk mengurangi konsekuensi negatif akibat COVID-19.



- Mengadopsi pengadaan yang bertanggung jawab dan adil serta praktik pengadaan rantai pasok yang memungkinkan dan mendukung mitra bisnis untuk menerapkan kebijakan ramah keluarga.

Standar ketenagakerjaan Organisasi Buruh Internasional (ILO) telah menetapkan beberapa aspek pekerjaan layak sebagai hal penting untuk menyeimbangkan hubungan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga pekerja. [Konvensi Perlindungan Kehamilan ILO, 2000 \(No. 183\)](#) beserta [Rekomendasi No. 191](#), [Konvensi Pekerja ILO tentang Tanggung Jawab Keluarga, 1981 \(No. 156\)](#) dan [Rekomendasi No. 165](#), memberikan ketentuan-ketentuan utama tentang kebijakan seperti cuti melahirkan dan cuti orang tua berbayar, menyusui, non-diskriminasi dan perlindungan kesehatan di tempat kerja. Kebijakan ini juga telah dirujuk dalam SDG 5.4 tentang mengenali dan menghargai pekerjaan mengasuh dan pekerjaan rumah tangga yang tidak dibayar, serta dalam SDG 8.5 tentang mencapai pekerjaan tetap dan produktif dan pekerjaan yang layak bagi semua orang.



© UNICEF/UNI347351/DAUD

UNSUR-UNSUR KEBIJAKAN DAN PRAKTIK TEMPAT KERJA RAMAH KELUARGA

1

PERLINDUNGAN KEHAMILAN DAN CUTI ORANG TUA BERBAYAR

Perlindungan kehamilan bukan hanya merupakan hak ketenagakerjaan yang diakui secara internasional,⁷ tetapi juga penting untuk memastikan bahwa pekerjaan tidak menciptakan risiko bagi kesehatan dan kesejahteraan perempuan maupun anaknya. Hal ini juga memastikan bahwa peran reproduktif tidak mengurangi prospek ekonomi dan kesempatan perempuan untuk bekerja.

Perlindungan kehamilan mencakup hak atas cuti melahirkan dengan bayaran minimal 14 minggu dengan tunjangan tunai yang memadai untuk memastikan bahwa ibu dapat menghidupi diri sendiri dan anak mereka selama cuti. Termasuk di dalamnya yaitu perawatan medis untuk ibu dan anak, perlindungan kesehatan ibu hamil dan menyusui serta anak-anak mereka dari risiko di tempat kerja, perlindungan dari pemecatan dan diskriminasi, serta kebijakan dan fasilitas yang

memungkinkan terjadinya kelanjutan pemberian ASI saat ibu kembali bekerja. Cuti melahirkan harus dibayar setidaknya dua pertiga dari penghasilan sebelumnya. Sejalan dengan Rekomendasi ILO No. 191, perusahaan disarankan untuk memberikan setidaknya 18 minggu cuti dengan gaji penuh.

Masa cuti orang tua berbayar yang memadai dapat memastikan bahwa baik ibu maupun ayah memiliki waktu yang cukup untuk merawat serta mengakrabkan diri dengan anak-anak mereka yang masih kecil. Sejumlah penelitian menunjukkan pengaruh periode cuti berbayar yang lebih lama dengan kesehatan anak yang lebih baik dan tingkat kemiskinan yang lebih rendah.⁸ Namun, terlepas dari manfaat yang sudah jelas ini, 830 juta perempuan - kebanyakan di negara berpenghasilan menengah dan rendah - tidak termasuk dari yang mendapatkan perlindungan kehamilan yang memadai⁹ menurut ILO, yang menyoroti adanya kebutuhan mendesak untuk meningkatkan perlindungan kerja dan cuti berbayar.

L'Oréal menetapkan standar global minimal yaitu 14 minggu cuti melahirkan berbayar dan enam minggu cuti ayah atau cuti orang tua (co-parenting leave) berbayar. Beberapa negara bahkan menerapkan kebijakan yang melampaui standar ini.¹⁰ Manfaat ini termasuk dalam salah satu dari empat pilar Program Sosial L'Oréal 'Share and Care', yang mengintegrasikan serangkaian kebijakan - termasuk manfaat sosial, peluang kerja fleksibel dan jarak jauh, serta perawatan kesehatan fisik dan mental - untuk mempromosikan tempat kerja global yang bertanggung jawab.¹¹

2

DUKUNGAN GIZI DAN MENYUSUI

Istirahat menyusui berbayar selama jam kerja memungkinkan ibu untuk melanjutkan pemberian ASI eksklusif atau tambahan setelah kembali bekerja. Hal ini juga merupakan hak tenaga kerja yang diakui secara internasional.¹² Menyusui adalah hal yang penting untuk kesehatan anak dan ibu. Ada bukti kuat bahwa menyusui berkontribusi pada tingkat penyakit yang lebih rendah maupun perkembangan yang lebih baik pada anak-anak serta tingkat depresi pasca-kelahiran yang lebih rendah dan peningkatan kesehatan fisik pada ibu.¹³ Dalam konteks ibu berpenghasilan rendah, menyusui juga mengurangi beban keuangan pada ibu yang bekerja yang sering menghabiskan sebagian besar gaji mereka untuk makanan pengganti ASI yang mahal.¹⁴

WHO dan UNICEF merekomendasikan pemberian ASI eksklusif setidaknya selama enam bulan setelah melahirkan dan terus menyusui setidaknya selama dua tahun. Pemberian ASI secara dini dan eksklusif menawarkan manfaat bagi kesehatan, perkembangan dan kelangsungan hidup anak. Sebuah penelitian terhadap 75 negara berpenghasilan rendah dan menengah (LMIC) dengan tingkat kematian anak yang tinggi menemukan bahwa lebih dari 800.000 kematian anak di bawah usia dua tahun dapat dicegah jika menyusui menjadi praktik yang hampir universal.¹⁵

Terdapat bukti yang berkembang bahwa dukungan menyusui di tempat kerja dapat berkontribusi secara signifikan untuk mewujudkan hal tersebut. *Breastfeeding Support in the Workplace: A Global Guide for Employers* berisi rincian peran penting yang dapat dilakukan perusahaan dalam melembagakan kebijakan serta infrastruktur tempat kerja yang memungkinkan pemberian ASI berkelanjutan. Memberikan istirahat menyusui berbayar, mengurangi jam kerja dan fasilitas khusus untuk memompa dan menyimpan ASI dengan aman adalah beberapa cara utama bagi perusahaan untuk dapat mendukung dan mempromosikan dampak positif menyusui bagi kesehatan dan perkembangan anak sekaligus mengurangi stigma yang terkait bagi ibu menyusui.



© UNICEF/UNI206005/IJAZAH

Perusahaan harus bergerak lebih jauh dengan mendorong pemasoknya untuk memberikan dukungan yang sama dan mengintegrasikan persyaratan hukum serta standar internasional tentang istirahat menyusui berbayar ke dalam program kepatuhan dan peningkatan kapasitas mereka. Dalam konteks COVID-19, dokumen tersebut memberikan panduan tambahan tentang mempromosikan praktik menyusui sambil mempertahankan keselamatan kerja, kesehatan dan kebersihan untuk ibu menyusui, anak-anak mereka maupun karyawan lainnya.

Meski sudah banyak manfaatnya yang diketahui, hanya 40 persen anak di bawah usia enam bulan diberikan ASI secara eksklusif sesuai dengan rekomendasi UNICEF dan Organisasi Kesehatan Dunia (WHO), jauh lebih rendah dari target 2030 sebesar 70 persen dalam Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs). Secara global, kembali bekerja adalah alasan utama mengapa para ibu memilih untuk tidak menyusui atau berhenti menyusui lebih cepat.¹⁶ Studi menunjukkan bahwa hal ini khususnya berdampak lebih besar kepada ibu yang paling miskin dan paling rentan, karena seringkali mereka tidak memiliki akses ke perlindungan kehamilan dan perlu kembali bekerja segera setelah melahirkan untuk menghidupi keluarga mereka secara finansial.¹⁷



© UNICEF/UN0353420/WILANDER

Ada hubungan penting antara gizi dan kesehatan yang terlalu sering diabaikan di tempat kerja. Secara global, gizi buruk sebelum melahirkan berpengaruh pada tingginya angka kekurangan gizi pada anak dan kesehatan ibu yang buruk, yang dapat berdampak besar bagi perkembangan fisik dan mental anak. Misalnya, di kebun teh Assam, India, penelitian menemukan tingkat anemia setinggi 96 persen – yang menjadi faktor utama di balik tingkat kematian ibu tertinggi di India bagi negara bagian tersebut.¹⁸ Perusahaan dapat membantu meningkatkan kesehatan anak dan ibu dengan memberikan dukungan gizi yang cukup bagi ibu yang bekerja, khususnya yang sedang hamil dan menyusui.

Di bawah naungan HERproject - program pelatihan literasi kesehatan dan keuangan untuk pekerja di rantai pasok global - Li and Fung Limited, perusahaan pakaian dan barang konsumen yang berbasis di Hong Kong, memulai serangkaian proyek dengan pemasoknya di Bangladesh, Kamboja, India, dan Vietnam yang menargetkan lebih dari 175.000 pekerja tekstil perempuan. Di Kamboja, proyek-proyek yang berfokus pada masalah-masalah terkait kesehatan dan gizi telah membawa hasil yang signifikan, dengan temuan sementara dari program-program tersebut menunjukkan peningkatan produktivitas sebesar 18 persen dan turunnya tingkat pengunduran diri pekerja perempuan sebesar 10 persen sejak program dimulai.¹⁹

3

PENITIPAN ANAK YANG BERKUALITAS, TERJANGKAU DAN PENGATURAN KERJA FLEKSIBEL

Penitipan anak yang terjangkau, mudah diakses, dan berkualitas sangatlah penting untuk memastikan anak-anak tumbuh di lingkungan yang aman, sehat, dengan kualitas pengasuhan yang baik. Penitipan anak 'berkualitas' adalah kondisi yang mempertimbangkan struktur, proses, dan hasil untuk setiap lingkungan pengasuhan, seperti rasio jumlah staf dan anak, integrasi pengasuhan dengan pembelajaran serta permainan yang meningkatkan kemajuan tumbuh kembang maupun manfaat keseluruhan bagi anak, keluarga dan masyarakat.²⁰ Sebagai manfaat tambahan pada tumbuh kembang anak, akses universal ke penitipan anak sangat penting bagi para orang tua yang bekerja, terutama para ibu, karena ini memfasilitasi mereka untuk kembali bekerja setelah cuti melahirkan dan berkontribusi pada tingkat kemiskinan yang lebih rendah bagi perempuan.

Penitipan anak juga dapat berdampak besar pada hasil bisnis, dengan pernyataan dari perusahaan seperti Patagonia yang mengatakan bahwa penitipan anak di tempat kerja mereka mampu menutup 91 persen dari biaya dan nilai investasi yang mereka keluarkan dan menurunkan tingkat pengunduran diri karyawan peserta program sebesar 25 persen.²¹ Penitipan anak juga merupakan sumber lapangan kerja yang penting, dan kualitasnya berkaitan dengan kualitas pekerja pengasuh anak, termasuk adanya gaji yang memadai, kondisi kerja dan akses terhadap peluang pelatihan.²²



© UNICEF/UN0330680/DONNELL

Meskipun demikian, orang tua yang bekerja di banyak negara menghadapi hambatan untuk mengakses penitipan anak dan pendidikan usia dini yang berkualitas. Di 67 negara berpenghasilan rendah dan menengah, 69 persen anak-anak (hampir 57 juta jiwa) tidak mengikuti program pendidikan anak usia dini.²³ Ketika akses ke penitipan anak terbatas, beban pengasuhan paling sering jatuh pada perempuan, yang dapat membatasi kemampuan mereka untuk mempertahankan pekerjaan formal dan membahayakan pemberdayaan ekonomi mereka.

Memberikan kemampuan beradaptasi dalam hal kapan dan di mana orang tua bekerja - terutama di tahun-tahun awal kehidupan anak - telah terbukti efektif mengurangi stres, absensi dan pengunduran diri bagi orang tua yang bekerja.²⁴ Pengaturan kerja yang fleksibel juga dapat mengurangi hambatan untuk terus menyusui dengan memungkinkan ibu untuk bekerja dan menyusui kapan pun dan di mana pun mereka inginkan.

Lewat kerja sama dengan Center for Child Rights and Corporate Social Responsibility (CCR CSR), ICTI Ethical Toy Program (IETP) meluncurkan sebuah program pada tahun 2016 untuk menyediakan ruang aman di pabrik bagi anak-anak pekerja untuk belajar dan bermain selama musim panas. Sejak saat itu, program ini telah berkembang di lima provinsi di Tiongkok, memberikan dukungan penitipan anak untuk 1.100 anak dan mendukung lebih dari 1.200 pekerja pabrik. IETP mencatat bahwa, setelah implementasi program-program ini, pabrik-pabrik mengalami peningkatan kepuasan pekerja sebesar 183 persen, peningkatan kepercayaan pekerja pada manajemen sebesar 58 persen dan peningkatan retensi pekerja sebesar 13 persen.²⁵

CCR CSR telah memberikan dukungan lebih lanjut kepada peritel busana Inditex dengan melengkapi karyawan migran dengan alat dan mekanisme untuk menghadapi tantangan penitipan anak dari jauh, termasuk cara memanfaatkan teknologi untuk tetap terhubung dengan keluarga. Sejak awal 2019, program ini telah melibatkan empat pabrik dengan sekitar 2.000 pekerja (termasuk 175 orang tua) di seluruh rantai pasok mereka.²⁶

Meskipun pengaturan kerja yang fleksibel dan akses terhadap penitipan anak yang terjangkau dan berkualitas telah lama menjadi komponen penting dari kebijakan tempat kerja ramah keluarga yang komprehensif, COVID-19 telah membuat pemenuhan hak ini menjadi lebih signifikan. Penutupan sekolah, penitipan anak, maupun tempat kerja seakan mengharuskan pekerja jarak jauh untuk 'membelah diri' demi memenuhi peran sebagai orang tua, pencari nafkah, dan guru, sementara pekerja di layanan esensial kewajiban untuk menemukan pilihan penitipan anak yang aman di tengah ketidakpastian global. Sebagaimana ditunjukkan dalam laporan *Childcare in a Global Crisis: The Impact of COVID-19 on work and family life*²⁷, penitipan anak dan

pengaturan kerja yang fleksibel sangat penting dalam memungkinkan negara-negara pulih dengan sukses dan secara berkelanjutan dari dampak kesehatan, ekonomi dan sosial yang disebabkan oleh pandemi. Meskipun dampak penuh dari krisis belum sepenuhnya dipahami, potensi kehilangan peluang pertumbuhan bagi anak-anak, dampak profesional bagi orang tua (terutama perempuan) dan konsekuensi ekonomi bagi negara-negara jika persoalan penitipan anak ini tidak ditangani secara tepat tidak dapat diremehkan. Studi awal saat ini menunjukkan bahwa hanya sembilan dari 195 negara yang melapor telah melembagakan dukungan penitipan anak sebagai bagian dari respons pandemi domestik mereka. Oleh sebab itu, dunia usaha dapat memainkan peran penting dengan mengambil tindakan untuk memastikan bahwa tersedia banyak manfaat penitipan anak untuk setiap anak.

4

JAMINAN PENDAPATAN DAN PERLINDUNGAN SOSIAL

Untuk memastikan setiap anak dapat bertahan hidup dan berkembang, dibutuhkan penanganan terhadap akar penyebab dari kemiskinan dan ketimpangan - termasuk menjamin pendapatan dan perlindungan sosial bagi pekerja yang rentan seperti pekerja di sektor informal. Upah dan jam kerja untuk orang tua dan pengasuh atau wali anak mempengaruhi kemampuan mereka untuk menyediakan standar hidup yang layak bagi anak-anak mereka; Namun, upah rendah, jam kerja yang panjang dan tidak dapat diprediksi serta kurangnya akses terhadap perlindungan sosial, ketenagakerjaan dan kesepakatan kolektif lainnya dapat menghalangi keseimbangan pekerjaan dan kehidupan, serta mencegah pekerja dalam mengambil tindakan untuk mengatasi masalah di tempat kerja. Akibatnya, orang

© UNICEF/UN0348833/IJAZAH





© UNICEF/UNI319343/VESKA

tua yang bekerja, terutama yang paling rentan, kerap harus memilih antara membiayai keluarga mereka secara finansial atau mengasuh anak-anak mereka - tekanan yang semakin diperburuk oleh COVID-19.²⁸

Prinsip Bisnis Bertanggung Jawab LEGO Group menetapkan ekspektasi minimum dan praktik terbaik (best practices) untuk melindungi anak-anak, pekerja, dan lingkungan, termasuk panduan khusus untuk kebijakan yang ramah keluarga. Prinsip ini tidak hanya diterapkan di lokasi perusahaan dan produksi, tetapi juga dengan memberikan tanggung jawab kepada semua pemasok dan produsen (termasuk sub-produsen/produsen tidak langsung) dalam hal melindungi hak pekerja dan menambahkan nilai positif bagi keluarga dan masyarakat yang terkena dampak rantai pasok LEGO. Ketentuan khusus ini termasuk cuti orang tua berbayar, perlindungan dan ketentuan spesial untuk perempuan hamil dan menyusui, tunjangan penitipan anak dan upah yang memadai.²⁹

Dukungan perusahaan untuk anak-anak dan pengasuh mereka sangat penting, tetapi upaya inisiatif di tempat kerja atau berbagai pemangku kepentingan bukanlah pengganti kebijakan pemerintah. Pekerja di sektor informal hanyalah satu contoh populasi yang mungkin terlewatkan oleh kebijakan ketenagakerjaan pada umumnya dan, karenanya, cenderung bergantung pada intervensi pemerintah untuk memastikan bahwa kebutuhan mereka terpenuhi dan hak-hak mereka ditegakkan. Mengingat dampak mendalam COVID-19 pada bisnis, program perlindungan sosial universal dan undang-undang perlindungan pekerja menjadi sangat penting untuk memastikan kesejahteraan keluarga selama dan setelah pandemi.³⁰

Untuk memastikan setiap anak dapat bertahan hidup dan berkembang, dibutuhkan penanganan terhadap akar penyebab dari kemiskinan dan ketimpangan - termasuk menjamin pendapatan dan perlindungan sosial bagi pekerja yang rentan seperti pekerja di sektor informal.

ARGUMEN BISNIS UNTUK MEMPROMOSIKAN TEMPAT KERJA RAMAH KELUARGA

Penggerak utama kebijakan ramah keluarga dalam rantai pasok global adalah pertimbangan kepatuhan - misalnya, terhadap undang-undang nasional, standar industri, standar sertifikasi internasional, perjanjian dengan serikat pekerja atau kode etik pemasok.³¹ Norma dan nilai dapat menjadi insentif tambahan yang penting, karena kebijakan ramah keluarga dapat berperan penting dalam memperkuat nilai dan budaya perusahaan.

Pengakuan argumen bisnis dan nilai bagi perusahaan itu sendiri menjadi salah satu aspek penting lainnya.³² Beberapa manfaat bagi perusahaan dapat termasuk:

PERFORMA YANG LEBIH BAIK

Kesetaraan gender di tempat kerja bermanfaat bagi bisnis dan telah dikorelasikan dengan performa perusahaan yang lebih baik, termasuk membuka lebih dari US \$ 12 triliun nilai pasar baru setiap tahun.³³ Hambatan utama bagi partisipasi perempuan yang setara sebagai pekerja adalah beban penitipan anak, terutama apabila perempuan berhenti bekerja setelah melahirkan karena cuti berbayar yang tidak memadai. Banyak perusahaan menyadari bahwa kebijakan yang ramah keluarga, seperti memberikan jam kerja yang fleksibel dan dukungan penitipan anak, dapat berkontribusi pada kesetaraan gender yang lebih baik dan dengan demikian performa bisnis yang lebih baik.³⁴

MEREKRUT DAN MEMPERTAHANKAN PEKERJA

Menawarkan kebijakan yang ramah keluarga dapat meningkatkan kemampuan perusahaan untuk menarik dan mempertahankan pekerja selain mengurangi tingkat pengunduran diri dan pergantian pekerja (turnover).³⁵ Hal ini juga berlaku di sektor padat karya seperti manufaktur. Misalnya, penelitian UNICEF telah menunjukkan bahwa pekerja manufaktur di Bangladesh dan Vietnam lebih cenderung bertahan di tempat kerja yang menerapkan kebijakan ramah

keluarga.³⁶ Selain itu, studi dampak dari CCR CSR pada pabrik di Tiongkok telah menunjukkan bahwa kebijakan yang ramah keluarga dapat menjadi faktor penting untuk meningkatkan kepercayaan pada manajemen dan juga retensi pekerja.³⁷

MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS DAN KESEJAHTERAAN PEKERJA

Bukti telah menunjukkan adanya dampak positif dari kebijakan ramah keluarga terhadap produktivitas melalui peningkatan kesehatan dan kesejahteraan pekerja. Secara khusus, cuti orang tua berbayar telah terbukti meningkatkan moral, keterlibatan, dan produktivitas karyawan.³⁸ Pekerja yang bekerja di tempat kerja yang menyediakan penitipan anak juga memiliki ketenangan pikiran yang lebih baik selama hari kerja, yang meningkatkan kemampuan untuk fokus pada tugas, dan menjadi lebih produktif selama jam kerja.

ARGUMEN BISNIS UNTUK PENYEDIAAN PENITIPAN ANAK OLEH PERUSAHAAN

Sebuah studi tahun 2017 oleh International Finance Corporation (IFC) tentang manfaat penyediaan penitipan anak oleh pengusaha juga menemukan keuntungan untuk perusahaan, selain untuk orang tua yang bekerja dan anak-anak mereka.³⁹ Berdasarkan tinjauan pustaka yang mendalam dan wawancara dengan perusahaan, penelitian menemukan bahwa perusahaan dapat memperoleh keuntungan-keuntungan berikut dengan menyediakan penitipan anak untuk pekerja mereka:

- **PEREKRUTAN YANG LEBIH BAIK:** Peningkatan kualitas pelamar dan kecepatan pengisian lowongan
- **RETENSI YANG LEBIH BAIK:** Penurunan substansial dalam pergantian karyawan, dan penurunan biaya rekrutmen

- **PENINGKATAN PRODUKTIVITAS:** Mengurangi ketidakhadiran, meningkatkan fokus, motivasi dan komitmen pekerja terhadap perusahaan.
- **DUKUNGAN TERHADAP PEREMPUAN:** Peningkatan keragaman gender dan kemajuan perempuan dalam manajemen
- **PENINGKATAN REPUTASI:** Dianggap sebagai "perusahaan pilihan" dan "pemasok pilihan" oleh pembeli
- **KEPATUHAN TERHADAP STANDAR INTERNASIONAL:** Peningkatan visibilitas merek melalui keselarasan dengan pedoman internasional dan tujuan keberlanjutan

LANGKAH- LANGKAH BAGI BISNIS UNTUK MEMPROSOKAN KEBIJAKAN RAMAH KELUARGA DI RANTAI PASOK

Perusahaan yang berkomitmen untuk memajukan kondisi kerja dalam rantai pasok mereka dapat secara signifikan meningkatkan kehidupan jutaan pekerja dan keluarga mereka. Staf pengadaan adalah aktor utama dalam proses ini dan dapat bertindak sebagai agen perubahan yang kuat, bekerja sama dengan pemasok mereka untuk mewujudkan dampak positif ini. *Decent Work Toolkit for Sustainable Procurement* dapat membantu pembeli maupun pemasok untuk

© UNICEF/UNI337412/VESKA



memulai atau memperkuat dialog mereka dalam mengidentifikasi dan mengatasi kesenjangan atas kondisi kerja yang layak, dan dapat digunakan untuk mempromosikan kebijakan ramah keluarga dalam rantai pasok. Perangkat ini dikembangkan oleh United Nations Global Compact Decent Work in Global Supply Chains Action Platform yang terdiri dari perusahaan anggota dan mitra Perserikatan Bangsa-Bangsa (UNICEF dan ILO). Mereka membangun aliansi perusahaan yang berkomitmen untuk menghormati hak asasi manusia dan hak tenaga kerja dengan memanfaatkan rantai pasok mereka serta mengambil tindakan kolektif untuk mengatasi kurangnya pekerjaan yang layak.

“ Kami yakin bahwa ketika karyawan kami bahagia dengan anak-anak dan keluarga mereka, merasa aman, produktivitas dapat meningkat, dan mereka dapat fokus pada pekerjaan, yang menjadi rumah kedua mereka, tempat mereka menghabiskan sebagian besar waktu mereka.

Luis Aguirre
Presiden, Index Mexico⁴⁰

Buku *Kebijakan Ramah Keluarga: Pedoman Untuk Bisnis dari UNICEF*⁴¹ menguraikan lebih jauh tentang peran penting yang dapat dimainkan bisnis dalam menciptakan tempat kerja yang memprioritaskan kebutuhan anak-anak, orang tua, dan pengasuh lainnya. Selain menguraikan argumen bisnis untuk menerapkan kebijakan yang ramah keluarga, Buku Pedoman ini mencakup alat pengaturan prioritas, kerangka kerja kebijakan serta masukan untuk menyelaraskan upaya di tempat kerja dalam memajukan SDGs. Buku Pedoman ini juga mendemonstrasikan banyak cara di mana bisnis dan pemerintah dapat bekerja sama untuk menyediakan semua sumber daya yang mereka butuhkan demi memastikan bahwa setiap anak memiliki awal yang terbaik dalam hidup mereka.

Perusahaan dapat mengambil langkah-langkah berikut untuk menerapkan kebijakan ramah keluarga yang efektif dalam rantai pasok mereka:

MENGINTEGRASIKAN KETENTUAN RAMAH KELUARGA KE DALAM STANDAR RANTAI PASOK UTAMA, PERJANJIAN PENGADAAN DAN KEBIJAKAN PENYEDIAAN RANTAI PASOK

- ➔ Lakukan kajian untuk memahami risiko bagi orang tua yang bekerja dan anak-anak mereka dalam rantai pasok dan untuk mengevaluasi kesiapan pemasok sehubungan dengan kebijakan dan praktik perusahaan tentang hak orang tua yang bekerja dan anak-anak mereka. Ini harus mencakup pengembangan pemahaman tentang bagaimana anak-anak secara langsung maupun tidak langsung terkena dampak usaha di tempat kerja serta di masyarakat.
- ➔ Mengintegrasikan kebijakan yang ramah keluarga ke dalam standar rantai pasok dan sistem manajemen sumber yang bertanggung jawab, termasuk dalam kode etik pemasok, penyaringan dan pemilihan pemasok, serta proses audit.
- ➔ Kebijakan harus mencakup, setidaknya, 14 minggu cuti melahirkan berbayar yang dibayar sebanyak

dua pertiga dari pendapatan sebelumnya (negara disarankan untuk menyediakan setidaknya cuti 18 minggu dengan gaji penuh sesuai dengan Rekomendasi ILO No. 191), diskriminasi kehamilan dan maternitas, cuti orang tua untuk ayah, istirahat menyusui berbayar, cuti sakit berbayar untuk merawat tanggungan dan upah yang layak untuk orang tua yang bekerja.

- ➔ Dapatkan dukungan manajemen senior untuk mengintegrasikan kebijakan yang ramah keluarga ke dalam program pengadaan yang bertanggung jawab, dan latih pembuat keputusan utama serta staf perusahaan yang relevan (misalnya, pembelian, kepatuhan, keberlanjutan, dll.).

Bisnis harus siap menghadapi kemungkinan adanya tantangan dalam mengintegrasikan standar kebijakan yang ramah keluarga ke dalam kontrak pengadaan, antara lain:

- ➔ Pelaksanaan kebijakan ini sering kali menuntut adaptasi lokal dalam berbagai konteks, yang menambah lebih lanjut lapisan kompleksitas.
- ➔ Pemasok, terutama yang berada di tingkat pertama dan kedua, mungkin merasa kesulitan untuk bergulat dengan beragam standar pemantauan dan pelaporan. Pendekatan "ceklis" untuk manajemen rantai pasok dapat memperburuk terjadinya kondisi "kelelahan audit", kegagalan memahami secara mendalam bagaimana hak-hak anak terdampak oleh operasi bisnis dapat membuat kondisi dimana program kunci lainnya, seperti mekanisme pelaporan keluhan, tidak memiliki dana yang memadai.
- ➔ Demikian pula, anggapan umum bahwa dampak bisnis terhadap hak anak hanyalah seputar keberadaan pekerja anak sering melemahkan pengambilan kebijakan pada pentingnya kebijakan ramah keluarga ini karena sering tidak dianggap sebagai prioritas.⁴²
- ➔ Keberhasilan dari penerapan kebijakan global dipengaruhi oleh biaya awal dan sangat bergantung pada investasi awal dalam bentuk finansial dan sumber daya manusia.

MELAMPAUI KEPATUHAN: MENINGKATKAN KESADARAN DAN MEMBANGUN KAPASITAS

- ➔ Tingkatkan kesadaran akan pentingnya kebijakan yang ramah keluarga dan keuntungan bisnis bagi pemasok untuk mendorong mereka mencurahkan sumber daya demi menerapkan kebijakan dan menetapkan program dukungan.
- ➔ Tingkatkan pemahaman tentang hasil positif dari penyelarasan kebijakan tempat kerja dengan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs).
- ➔ Perkuat kapasitas pemasok untuk memahami kesenjangan dan dukung mereka dalam merancang dan menerapkan kebijakan ramah keluarga melalui program pelatihan.
- ➔ Dukung pemasok dalam membangun keterlibatan pekerja yang efektif, termasuk melalui dialog sosial, dengan meminta suara dan masukan dari orang tua yang bekerja untuk memahami tantangan dan kebutuhan mereka.

PELUNCURAN PROGRAM PELATIHAN TERINTEGRASI TERKAIT PENGASUHAN ANAK USIA DINI DENGAN JUDUL "TIDAK ADA YANG SEMPURNA" PADA PABRIK SEPATU DI VIETNAM

UNICEF telah bermitra dengan pabrik-pabrik di Vietnam untuk mempromosikan Praktik Bisnis yang Ramah Keluarga. Program Pengasuhan Anak Usia dini "Tidak Ada yang Sempurna" bertujuan untuk meningkatkan pemahaman orang tua tentang kebutuhan tumbuh kembang anak.



- ➔ Dukung pemasok dalam membuat dan mendanai kanal komunikasi secara memadai, seperti mekanisme pengaduan, untuk memastikan bahwa aduan dilaporkan dan ditangani.
- ➔ Berikan insentif kepada pemasok untuk menangani dan menerapkan kebijakan yang ramah keluarga dengan memberi penghargaan kepada pemasok yang mengambil tindakan (misalnya dengan volume pesanan yang lebih tinggi dan kontrak dengan jangka yang lebih panjang).

Transparansi adalah komponen kritis yang adil pada rantai pasok yang ramah keluarga. Pada tahun 2020, *the World Benchmarking Alliance* merilis temuan-temuan pada laporan perusahaan terkait kompensasi dan manfaat yang ditawarkan kepada pekerja-pekerja mereka di rantai pasoknya. Dari 36 perusahaan yang dianalisa, tidak satupun dari laporan publik tersebut yang melaporkan bahwa mereka membutuhkan suplier mereka harus memberikan manfaat kepada seluruh pekerja yang dilibatkan pada rantai pasoknya. Hanya satu perusahaan secara eksplisit merujuk dan mengatur standar praktik terbaik untuk ketentuan cuti melahirkan.⁴³

GUNAKAN SUARA DAN PENGARUH SERTA DUKUNG UPAYA PEMERINTAH

- ➔ Dukung upaya pemerintah dan advokasi kebijakan publik yang lebih baik sejalan dengan dan melampaui standar ketenagakerjaan internasional yang melindungi dan memenuhi hak-hak orang tua yang bekerja serta anak-anak mereka, terutama mereka yang berpenghasilan rendah dan bekerja di sektor informal.
- ➔ Kerja sama dengan pemangku kepentingan setempat (misalnya mitra bisnis, masyarakat sipil, pemerintah) untuk mengukur praktik baik yang dapat mencapai dampak positif.
- ➔ Dukung program yang mengatasi tantangan di luar rantai pasok tingkat pertama dan promosikan pemberdayaan pekerja secara kolektif serta kebebasan berserikat.



© UNICEF/UNI358766/IJAZAH

BAHAN BACAAN UTAMA

- UNICEF East Asia and Pacific Regional Office (2020): *Family-Friendly Policies: Handbook for Business*
- UN Global Compact (2019): *Decent Work Toolkit for Sustainable Procurement*
- UNICEF (2020): *Breastfeeding Support in the Workplace : A Global Guide for Employers*
- IFC (2019): *Guide for Employer-Supported Childcare*
- ILO, *Care work and care jobs for the future of decent work*
- ILO, *Guide to developing balanced working time arrangements*
- ILO, *Maternity Protection Resource Package*

- ILO, *Policy Guidelines on the promotion of decent work for early childhood education personnel*
- ILO, *Work and family: Creating a family-friendly workplace*

MATERI DAN PANDUAN COVID-19:

- UNICEF (2020): *Childcare in a global crisis: the impact of COVID-19 on work and family life*
- IFC (2020): *Childcare in the COVID-19 Era: A Guide for Employers*
- UNICEF, ILO and UN Women (2020): *Family-friendly policies and other good workplace practices in the context of COVID-19: Key steps employers can take*

Prinsip-Prinsip Pemberdayaan Perempuan (*Women's Empowerment Principles/WEPs*) adalah serangkaian tujuh prinsip bagi perusahaan untuk memberdayakan perempuan di tempat kerja, tempat kegiatan usaha, dan komunitas. Sebuah inisiatif kemitraan oleh UN Global Compact dan UN Women, WEPs sejalan oleh standar ketenagakerjaan dan hak asasi manusia internasional. Selain bergabung dengan jaringan WEPs, perusahaan didorong untuk menggunakan Alat Analisis Kesenjangan Gender WEPs (*WEPs Gender Gap Analysis Tool*), sebuah wadah online yang tidak dikenakan biaya untuk mengidentifikasi kelebihan, kesenjangan, serta peluang untuk meningkatkan performa kesetaraan gender pada perusahaan.

TENTANG UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT

Sebagai inisiatif khusus dari Sekretaris Jenderal PBB, United Nations Global Compact adalah sebuah sebuah seruan untuk perusahaan di mana pun untuk menyelaraskan operasi dan strategi mereka dengan sepuluh prinsip yang diterima secara universal di bidang hak asasi manusia, tenaga kerja, lingkungan dan anti-korupsi. Diluncurkan pada tahun 2000, UN Global Compact memandu dan mendukung komunitas bisnis global dalam memajukan tujuan dan nilai PBB melalui praktik perusahaan yang bertanggung jawab. Dengan lebih dari 10,000 perusahaan dan 3,000 penandatangan non-bisnis yang berbasis di lebih dari 160 negara, dan lebih dari 68 Jaringan Lokal, ini adalah gerakan berkelanjutan sektor swasta terbesar di dunia.

Untuk informasi lebih lanjut, *follow* [@globalcompact](#) dan [@indonesiagcn](#) di media sosial dan kunjungi situs kami [unglobalcompact.org](#). dan [indonesiagcn.org](#).

TENTANG PLATFORM AKSI PEKERJAAN YANG LAYAK DI RANTAI PASOK GLOBAL

United Nations Global Compact meluncurkan Platform *Action Platform on Decent Work in Global Supply Chains* pada tahun 2017 untuk membangun aliansi perusahaan dan organisasi mitra yang berkomitmen untuk menghormati hak asasi manusia dan hak tenaga kerja dengan memanfaatkan rantai pasok mereka serta mengambil tindakan kolektif guna menangani kesenjangan yang terjadi pada pekerjaan yang layak. Platform ini membangun argumen untuk meningkatkan pekerjaan yang layak dalam rantai pasok global dan menunjukkan pentingnya hak buruh dan hak asasi manusia untuk mencapai Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs). Fokusnya terletak pada pengembangan kepemimpinan, pembelajaran dan saling berbagi lintas sektor, membangun praktik yang baik, mengidentifikasi dan menanamkan solusi inovatif serta mempercepat tindakan untuk menangani hak asasi manusia dan hak-hak buruh dalam rantai pasok global.

UNICEF adalah mitra dari *UN Global Compact Decent Work in Global Supply Chains Action Platform*. Kami memberikan bimbingan dan keahlian tentang kebijakan yang ramah keluarga serta hak-hak, kesehatan dan kesejahteraan anak.

TENTANG UNICEF

UNICEF bekerja di tempat-tempat terberat di dunia untuk menjangkau anak-anak dan remaja yang paling membutuhkan — dan untuk melindungi hak-hak setiap anak, di mana pun. Di lebih dari 190 negara dan wilayah, kami melakukan apa pun untuk membantu anak-anak bertahan hidup, berkembang, dan memenuhi potensi mereka, dari masa kanak-kanak hingga remaja. Sebagai penyedia vaksin terbesar di dunia, kami mendukung kesehatan dan gizi anak, air bersih dan sanitasi, pendidikan berkualitas dan pengembangan keterampilan, pencegahan dan pengobatan HIV untuk ibu dan bayi, serta perlindungan anak dan remaja dari kekerasan dan eksloitasi. Sebelum, selama dan setelah keadaan darurat kemanusiaan, UNICEF berada di lapangan, membawa bantuan dan harapan yang menyelamatkan nyawa bagi anak-anak dan keluarga. Walau memegang prinsip non-politik dan tidak memihak, kami tidak pernah netral dalam hal membela hak-hak anak dan menjaga kehidupan serta masa depan mereka.

ENDNOTES

- 1 Lihat UNICEF, *Family-Friendly Policies: Redesigning the Workplace of the Future: A Policy Brief*, Juli 2019. Tersedia di: <https://www.unicef.org/sites/default/files/2019-07/UNICEF-policy-brief-family-friendly-policies-2019.pdf>.
- 2 UNICEF dan Save the Children memperkirakan bahwa 86 juta lebih anak berisiko memasuki kemiskinan rumah tangga pada akhir tahun 2020 jika tindakan segera tidak diambil. (UNICEF, COVID-19: Jumlah anak yang hidup dalam kemiskinan rumah tangga melonjak hingga 86 juta pada akhir tahun, 27 Mei 2020. Tersedia di: <https://www.unicef.org/press-releases/covid-19-number-children-living-household-poverty-soar-86-million-end-year>)
- 3 The Alliance for Child Protection in Humanitarian Action, Technical Note: Protection of Children during the Coronavirus Pandemic, Version 1, Maret 2020. Tersedia di: [https://www.unicef.org/media/65991/file/Technical%20note%20Protection%20of%20children%20during%20the%20coronavirus%20disease%202019%20\(COVID-19\)%20pandemic.pdf](https://www.unicef.org/media/65991/file/Technical%20note%20Protection%20of%20children%20during%20the%20coronavirus%20disease%202019%20(COVID-19)%20pandemic.pdf)
- 4 Save the Children dan UNICEF, 2020. Impact of COVID-19 on multiple dimensions of child poverty, September 2020. Tersedia di: <https://data.unicef.org/resources/impact-of-covid-19-on-multidimensional-child-poverty/>
- 5 International Labour Organization and United Nations Children's Fund, 'COVID-19 and Child Labour: A time of crisis, a time to act', ILO and UNICEF, New York, 2020.
- 6 International Finance Corporation, *Tackling Childcare: The Business Case for Employer-Supported Childcare*, 2017. Tersedia di: https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/cd79e230-3ee2-46ae-adc5-e54d3d649f31/01817+WB+Childcare+Report_FinalWeb3.pdf?MOD=AJPERES&CVID=LXu9vP-
- 7 Lihat ILO Convention No. 183 tentang Perlindungan Kehamilan.
- 8 Lihat UNICEF, 'Paid Parental Leave and Family-Friendly Policies: An evidence brief', Juli 2019. Tersedia di: <https://www.unicef.org/sites/default/files/2019-07/UNICEF-Parental-Leave-Family-Friendly-Policies-2019.pdf>.
- 9 International Labour Organization, *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world*, Mei 2014. Tersedia di: https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_242615/lang--en/index.htm.
- 10 Lihat L'Oréal, 'Key Figures: Diversity + Inclusion Driven', 2020 <https://www.loreal.com/en/commitments-and-responsibilities/for-the-people/promoting-diversity-and-inclusion/key-figures/>
- 11 Lihat L'Oréal, 'The L'Oréal Share and Care' Social Program' <https://www.loreal.com/en/articles/loreal-share-and-care-social-program/>
- 12 Lihat ILO Convention No. 183 and Recommendation No. 191 on Maternity Protection.
- 13 Lihat UNICEF, 'Breastfeeding and Family-Friendly Policies: An evidence brief', Juli 2019. Tersedia di: <https://www.unicef.org/sites/default/files/2019-07/UNICEF-Breastfeeding-Family-Friendly%20Policies-2019.pdf>.
- 14 Lihat UNICEF Viet Nam, 'The apparel and footwear sector and children in Viet Nam', Juni 2017. Tersedia di: <https://www.unicef.org/vietnam/reports/apparel-and-footwear-sector-and-children-viet-nam>.
- 15 Victora, Cesar G., et al., 'Breastfeeding in the 21st Century: epidemiology, mechanisms, and lifelong effect', *Lancet*, vol. 387, 2016, doi:10.1016/S0140-6736(15)01024-7
- 16 Rollins, Nigel, et al., 'Why invest, and what will it take to improve breastfeeding practices?', *Lancet* [online], vol. 387, 2016, hlm. 491–504. Tersedia di: <[www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(15\)01044-2/abstract](http://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(15)01044-2/abstract)>.
- 17 Kimbro, Rachel Tolbert, 'On-the-Job Moms: Work and breastfeeding initiation and duration for a sample of low-income women', *Maternal and Child Health Journal*, vol. 10, no. 1, 2006. Tersedia di: <www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/16521055>.
- 18 Mahanta, T.G. et al., 'Anaemia, its determinants and effect of different interventions amongst tea tribe adolescent girls living in Dibrugarh district of Assam', *Indian Journal of Community Health*, vol. 26 supp. 2, 2014. Tersedia di: <<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.1919.2141&rep=rep1&type=pdf>>.
- 19 Li and Fung Limited, Annual Report, 'Our Supply Chain', 2017. Tersedia di: <https://www.lifung.com/wp-content/uploads/2017/03/ar2017.pdf>.
- 20 Yekaterina Chzhen, Anna Gromada and Gwyther Rees, *Are the World's Richest Countries Family Friendly? Policy in the OECD and EU*, UNICEF Office of Research – Innocenti, Juni 2019. <https://www.unicef.org/sites/default/files/2019-06/Family-friendly-policies-research-2019.pdf>; UNICEF Office of Research – Innocenti, Innocenti Report Card 14: *Building the Future: Children and the Sustainable Development Goals*, 2017. https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/RC14_eng.pdf.
- 21 Rose Marcario, 'Patagonia's CEO Explains How to Make On-Site Child Care Pay for Itself', *Fast Company*, 15 Agustus 2016. <https://www.fastcompany.com/3062792/patagonias-ceo-explains-how-to-make-onsite-child-care-pay-for-itself>. Lihat juga Bruce Anderson, 'Why Patagonia CHRO Dean Carter Sees Onsite Child Care as a Bedrock Benefit', *LinkedIn Talent Blog*, 1 September 2019. <https://business.linkedin.com/talent-solutions/blog/company-culture/2019/why-patagonia-offers-onsite-child-care>
- 22 ILO, *Care work and care jobs for the future of decent work*, ILO Geneva, 2018. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang--en/index.htm.
- 23 UNICEF, 'Childcare and Working Families: New Opportunity or Missing Link? An evidence brief', 2019. Tersedia di: <https://www.unicef.org/sites/default/files/2019-07/UNICEF-Childcare%20-Family-Friendly-Policies-2019.pdf>.
- 24 Lihat UNICEF, *Family-Friendly Policies: Redesigning the Workplace of the Future: A Policy Brief*, Juli 2019. Tersedia di: <https://www.unicef.org/sites/default/files/2019-07/UNICEF-policy-brief-family-friendly-policies-2019.pdf>.
- 25 IETI, Family-Friendly Spaces Activities (2020). Tersedia di: <https://www.ethicaltoyprogram.org/en/our-program/worker-well-being/family-friendly-spaces-2020updates/>
- 26 Inditex, *Annual Report* (2019). https://static.inditex.com/annual_report_2019/pdfs/en/memoria/2019-inditex-anual-report.pdf
- 27 Anna Gromada, Dominic Richardson and Gwyther Rees, *Childcare in a Global Crisis: The Impact of COVID-19 on Work and Family Life*, UNICEF Office of Re-search – Innocenti, 2020. Tersedia di: <https://www.unicef-irc.org/publications/1109-childcare-in-a-global-crisis-the-impact-of-covid-19-on-work-and-family-life.html>
- 28 Caroline Ashley, *Action Toolkit: Vulnerable Workers in Corporate Value Chains*, Business Fights Poverty and Harvard Kennedy School Corporate Responsibility Initiative, 2020. Tersedia di: https://files.ontraport.com/media/1d14e85a094a445087d4ebdd469c843a.php9za2px?Expires=1744830422&Signature=JGfWO6Nv6ewNrTByNV%20MzvYf72iWFsabBch9LLs%20iYcxGF%20Z7te1FAcpZ8YvDABPMqny7P3zHmTKLrkWh5a%20It64Gi5TBJJ1%20DuxvtRdr1s9kgx0FhsHrYpNfZLme%20tw8NVPkgohn%20IzebjKz2fHsdCphjTgTr%20tQ9ssWnWnGPsLD5hgayaQa2LsaYbrb49FpX3F7Bkj%20i5eoiz429duFzve4NIbDraUESCkdUb7MPNi1qQ-zkPPD0sVER4JBdRQkhZhoFepetMyEb20h3-08TwSNC5eAPNY1qgQfSOW23r14IMXe-TewRrBVK6eegg..._&Key-Part-Id=APKAJVAAMW6XQYWSTNA
- 29 The LEGO Group, Responsible Business Principles. Tersedia di: https://www.lego.com/cdn/cs/aboutus/assets/btl1ddecd0def120136/1023787_LEGO_Responsive_Business_Principles_130618_FINAL.pdf.
- 30 Lihat ILO, *Social protection responses to the COVID-19 pandemic in developing countries: Strengthening resilience by building universal social protection*, Mei 2020. Tersedia di https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protection---soc_sec/documents/publication/wcms_744612.pdf
- 31 Lihat UNICEF, *Family-Friendly Policies: A Global Survey of Business Policy*, Working paper, 2020. Tersedia di: <https://www.unicef.org/sites/default/files/2020-02/UNICEF-Family-Friendly-Global-Survey-Business-Policy-2020.pdf>
- 32 UNICEF, 'Business and Family-Friendly Policies: An evidence brief', Juli 2019. Tersedia di: <https://www.unicef.org/sites/default/files/2019-07/UNICEF-Business-Family-Friendly-Policies-2019.pdf>.
- 33 WomenRising2030, *Better Leadership, Better world: Women Leading for the Global Goals*, Maret 2018. Tersedia di: <http://s3.amazonaws.com/aws-bsdc/Women-Rising-2030-Better-Leadership-Better-World.pdf>
- 34 International Labour Organization, *Women in Business and Management: The business case for change*, 22 Mei 2019. Tersedia di: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_700953/lang--en/index.htm.
- 35 Soo-Young Lee and Jeong Hwa Hong, *Does Family-Friendly Policy Matter? Testing Its Impact on Turnover and Performance*, November 2011. Tersedia di: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1540-6210.2011.02416.x>
- 36 UNICEF Bangladesh, *Better Business for Children: Understanding Children's Rights and the Ready-Made Garment Sector in Bangladesh*, Dhaka, 2018. Tersedia di: www.unicef.org/bangladesh/knowledgecentre_10635.html.
- 37 Center for Child Rights and Corporate Social Responsibility, *Child Friendly Spaces: Creating positive impact for migrant parent workers, their children and business*. Tersedia di: http://www.ccrsr.com/sites/default/files/CCR%20CSR%20Child%20Friendly%20Spaces_Intro_1.pdf.
- 38 Boston Consulting Group, 'Why Paid Family Leave is Good Business', 2017. Tersedia di: <https://media-publications.bcg.com/BCG-Why-Paid-Family-Leave-Is-Good-Business-Feb-2017.pdf>
- 39 International Finance Corporation, *Tackling Childcare: The Business Case for Employer-Supported Childcare*, 2017. Tersedia di: <http://documents.worldbank.org/curated/en/377711511422588789/pdf/121546-WP-Tackling-Childcare-Report-Final-Oktober-2017-PUBLIC.pdf>.
- 40 UNICEF, *Family-Friendly Policies: A Global Survey of Business Policy*, Working Paper, Januari 2020.
- 41 Family-Friendly Policies Handbook for Business, <https://www.unicef.org/eap/media/5901/file/Family-Friendly%20Policies:%20Handbook%20for%20Business.pdf>
- 42 UNICEF dan Norges Bank Investment Management (NBIM), *Network on Children's Rights in the Garment & Footwear Sector: Summary Report (2017–2019)*, Juni 2020. <https://www.unicef.org/reports/network-on-childrens-rights-in-garment-and-footwear-sector-summary-2020> dan UNICEF (Januari 2020).
- 43 UWorld Benchmarking Alliance, 'Gender Baseline Report', September 2020. Tersedia di: <https://www.worldbenchmarkingalliance.org/publication/gender/>



United Nations
Global Compact | **20**
years
Uniting business for a better world

unicef 
for every child