



MONASH  
University



Canada



Tantangan yang dihadapi oleh pegawai yang memiliki tanggung jawab mengasuh di lembaga-lembaga sektor keamanan dan operasi perdamaian PBB

### *Ringkasan Kebijakan*

Lauren Lowe

Ringkasan Kebijakan ini disusun berdasarkan temuan proyek penelitian "*Meningkatkan Partisipasi Berarti Perempuan dalam Operasi Perdamaian PBB dengan Mendukung Personel yang Memiliki Tanggung Jawab Pengasuhan*", yang didanai oleh Global Affairs Canada (GAC) sebagai bagian dari Inisiatif Elsie untuk Perempuan dalam Operasi Perdamaian (2023-2026).<sup>i</sup>

Ringkasan ini disusun berdasarkan perspektif dan pengalaman 553 peserta penelitian yang berkontribusi dalam proyek ini (257 narasumber wawancara dan 296 responden survei), mewakili 63 negara, dan terdiri dari personel berseragam (polisi dan militer), warga sipil, serta perwakilan masyarakat sipil. Ringkasan ini mengidentifikasi tantangan utama yang diangkat oleh personel yang memiliki tanggung jawab pengasuhan dan memberikan rekomendasi kunci tentang cara mengatasinya.

#### **Tanggung Jawab Perawatan dan Pekerjaan Perawatan Tanpa Bayaran**

Mengingat bahwa istilah “tanggung jawab perawatan” dan “pekerjaan perawatan tanpa upah” tidak selalu digunakan atau dipahami secara universal, untuk tujuan Laporan ini, tanggung jawab perawatan merujuk pada aktivitas esensial, biasanya tanpa upah, yang dilakukan oleh pemberi perawatan untuk orang lain dan diri mereka sendiri sebagai respons terhadap kebutuhan spesifik. Tanggung jawab ini umumnya melibatkan perawatan anak-anak dan anggota keluarga lainnya, termasuk anggota keluarga yang sakit, cacat, atau lanjut usia. Kegiatan tersebut dapat mencakup memasak, pekerjaan rumah tangga, dan memberikan perawatan fisik dan pribadi kepada seseorang, seperti membantu seseorang berpakaian, mandi, atau makan. Istilah pekerjaan perawatan – atau pekerjaan perawatan tanpa upah – sering digunakan untuk merujuk pada kegiatan-kegiatan ini dan memperkuat argumen bahwa pekerjaan perawatan adalah pekerjaan, bukan sekadar “bantuan”.

Personel berseragam menghadapi banyak tantangan saat menyeimbangkan tanggung jawab perawatan dengan pekerjaan yang menuntut dan tidak terduga di lembaga sektor keamanan (SSI). Seringkali tantangan ini dipengaruhi oleh norma gender yang umumnya menempatkan perempuan sebagai pengasuh, sehingga meningkatkan hambatan bagi partisipasi dan retensi perempuan di sektor ini dengan membatasi ketersediaan dan fleksibilitas perempuan. Banyak dari tantangan ini tidak dialami secara eksklusif oleh perempuan; banyak pria di sektor ini juga melaporkan kesulitan serupa dalam menyeimbangkan tanggung jawab perawatan dan profesional. Tantangan dan dampak yang meluas dari mengelola tanggung jawab perawatan bersamaan dengan pekerjaan keamanan menunjuk pada budaya tempat kerja yang menedevaluasi perawatan sebagai masalah eksternal dan pribadi, yang menambah beban pada personel yang memiliki tanggung jawab perawatan.

Ringkasan ini menunjukkan bahwa tanggung jawab pengasuhan bukan hanya masalah pribadi atau individu, tetapi masalah kelembagaan yang secara langsung memengaruhi partisipasi, retensi, kesejahteraan, dan efektivitas operasional.

#### Tantangan yang saling terkait dalam mengelola pekerjaan perawatan dan keamanan

Peserta wawancara dan survei menyoroti tantangan yang saling terkait yang sering mereka hadapi saat mengelola tanggung jawab pengasuhan bersamaan dengan pekerjaan keamanan yang menuntut dan tidak dapat diprediksi, termasuk:

- Tantangan praktis: seperti kurangnya penitipan anak, infrastruktur, dan fasilitas yang memadai yang membatasi ketersediaan dan fleksibilitas personel.
- Tantangan organisasi: terutama pengaturan kerja yang kaku dan tidak fleksibel, periode penugasan, serta bias institusional yang meremehkan peran pengasuhan atau mengabaikan dampak tanggung jawab pengasuhan individu terhadap kinerjanya.
- Tantangan pribadi: termasuk stres dan kecemasan akibat pemisahan keluarga dalam jangka waktu lama serta ketegangan dalam hubungan mereka akibat ketidakhadiran tersebut.

Namun, tantangan-tantangan ini sering tumpang tindih dan saling memperkuat satu sama lain. Misalnya, tantangan pribadi sering kali diperparah oleh, atau muncul sebagai akibat dari, tantangan praktis dan organisasi.

Banyak dari tantangan ini juga disebabkan oleh norma gender yang kaku, yang menempatkan perempuan sebagai pengasuh dan laki-laki sebagai pihak yang lebih cocok untuk pekerjaan di bidang keamanan. Norma-norma gender ini berkontribusi pada berbagai tantangan praktis, organisasional, dan pribadi bagi personel yang memiliki tanggung jawab mengasuh.

Misalnya, SSI mempertahankan budaya kerja yang mengharapkan ketersediaan staf dalam waktu singkat, menuntut jam kerja yang panjang dan tidak dapat diprediksi, serta memberi penghargaan kepada mereka yang mampu bekerja hingga larut malam dan memenuhi beban kerja yang berat. Hal ini sering kali berarti bahwa bagi banyak orang, mengatur penitipan anak dan dukun yang sesuai dengan jam kerja yang tidak teratur merupakan suatu tantangan, dan karena sifat pekerjaan pengasuhan tanpa bayaran yang dipengaruhi oleh gender, hal ini mendorong tingginya tingkat pengunduran diri perempuan di sektor ini.

Meskipun PBB dan SSI nasional telah menerapkan sejumlah kebijakan, pedoman, dan praktik untuk meningkatkan representasi dan partisipasi perempuan dalam pekerjaan keamanan dan pemeliharaan perdamaian, perempuan tetap kurang terwakili dan terus memiliki tingkat pengunduran diri yang lebih tinggi di sektor ini dibandingkan dengan laki-laki.

Dengan mengatasi tantangan yang saling terkait dalam menyeimbangkan pekerjaan pengasuhan dan keamanan, organisasi militer dan kepolisian, serta PBB, dapat mengatasi hambatan utama bagi partisipasi perempuan di sektor ini dan meningkatkan efektivitas operasional dengan mengurangi faktor-faktor pemicu stres utama di kalangan personel berseragam.

## **Tantangan praktis**

### *Perawatan yang memadai dan terjangkau*

Tantangan utama bagi banyak personel termasuk kurangnya layanan penitipan anak yang memadai, terjangkau, dan secara logistik dapat diakses. Tantangan dalam mendapatkan layanan penitipan anak yang memadai diperparah oleh tuntutan jam kerja keamanan yang panjang dan tidak teratur ( ). Selain itu, banyak yang diharuskan pindah bersama keluarga juga harus mengatur pengasuhan anak yang baru setiap kali mereka pindah. Kekhawatiran ini juga dirasakan oleh personel yang merawat orang tua lanjut usia atau anggota keluarga yang sakit, misalnya, dan harus mengatur serta mengelola pengasuhan anak tersebut bersamaan

dengan jadwal kerja mereka.

*...jadwalnya, Anda tahu, kadang-kadang, seperti hari kerja 12 jam...[yang] sulit bagi orang-orang dengan tanggung jawab perawatan. Misalnya, ketika pusat penitipan anak tutup pukul 5 sore, dan ya, kurangnya penitipan anak secara keseluruhan...[serta masalah seputar] ketersediaannya dan kesesuaiannya bagi orang-orang yang bekerja di organisasi keamanan yang memiliki banyak ketidakpastian (Wawancara #109).*

Bagi banyak pengasuh, tantangan dalam mencari pengaturan perawatan yang terjangkau dan fleksibel dapat berarti bergantung pada jaringan dukungan lain seperti anggota keluarga atau pasangan, terutama ketika mereka ditugaskan dan tidak dapat secara fisik memenuhi tanggung jawab pengasuhan mereka. Meskipun hal ini merupakan “ ” bagi mereka yang tidak memiliki pasangan atau anggota keluarga terdekat untuk diandalkan, hal ini dapat menimbulkan biaya finansial yang signifikan untuk memastikan mereka memenuhi kewajiban perawatan dan pekerjaan .

*Mengapa jam kerjanya dari pukul 8.30 hingga 3 sore? Bagaimana hal itu bisa sesuai dengan ekspektasi modern terhadap hari kerja? ...Dalam hal bagaimana orang bekerja di...sektor keamanan, terutama jika mereka bekerja seperti shift... [Dan] jika Anda berada dalam unit keluarga tradisional di mana ada 2 orang tua dan anak-anak, maka, tentu saja...dampak lanjutan dari salah satu orang tua yang kemudian pergi, berarti orang tua lainnya kemudian memikul tanggung jawab yang lebih besar pada saat itu untuk periode tersebut... (Wawancara #108).*

*Penugasan: Tantangan jarak lokasi misi, fasilitas, dan komunikasi*

Bagi personel yang memiliki tanggung jawab mengasuh, pemberitahuan penugasan dan lamanya penugasan dapat menjadi tantangan. Pertama, pemberitahuan yang sering kali diberikan secara mendadak (terutama selama keadaan darurat atau krisis) mengharuskan pengaturan pengasuhan dilakukan secara tiba-tiba. Meskipun lamanya penugasan sering kali bervariasi di antara T/PCC, personel sering kali diharuskan bertugas selama 12 bulan atau lebih dalam operasi perdamaian PBB. Faktor-faktor ini menimbulkan beban yang berat bagi banyak pengasuh, terutama bagi orang tua tunggal atau pengasuh utama, dan membutuhkan

dukungan tambahan baik melalui fasilitas perawatan maupun melalui jaringan dukungan seperti pasangan atau anggota keluarga lainnya. Akibatnya, banyak pengasuh memilih untuk tidak — atau tidak dapat — bertugas, yang berarti mereka kehilangan peluang karier.

Untuk mengatasi beberapa hambatan yang dihadapi pengasuh saat ditugaskan, beberapa negara telah memperkenalkan periode penugasan yang lebih singkat, meskipun hal ini menimbulkan tantangan yang berbeda. Misalnya, ada biaya tambahan yang terlibat saat melatih dan menugaskan pasukan perdamaian tambahan, sementara penugasan yang lebih singkat membuat banyak personel merasa terpisah dari tim mereka yang ditugaskan lebih lama. Meskipun Strategi Kesetaraan Gender Berpakaian Seragam PBB 2018-2028 merekomendasikan penugasan selama 6 bulan bagi personel dengan anak di bawah usia 7 tahun, “tingkat partisipasi rendah” (Wawancara #80) dan periode penugasan tetap lebih lama.

Kebijakan yang bias terhadap ibu memengaruhi penugasan, dengan banyak perempuan berseragam yang memiliki tanggung jawab pengasuhan tidak diberitahu tentang peluang penugasan atau tidak diajukan untuk ditugaskan karena asumsi bahwa mereka tidak ingin— atau tidak seharusnya—ditugaskan. Beberapa perempuan dengan anak kecil mungkin hanya ditugaskan selama 6 bulan berdasarkan asumsi bahwa mereka tidak ingin atau tidak tersedia untuk penugasan yang lebih lama, meskipun banyak yang lebih memilih durasi 12 bulan.

Penugasan ke lingkungan misi yang terpencil dan tidak aman menimbulkan tantangan praktis dan psikologis tambahan bagi personel yang memiliki tanggung jawab mengasuh, karena kemampuan untuk berkomunikasi secara teratur dengan keluarga di rumah sering kali terbatas. Isolasi geografis dan infrastruktur yang buruk berarti bahwa teknologi komunikasi sering kali tidak dapat diandalkan, tidak stabil, dan terbatas.

*Kurangnya kondisi hidup yang layak, lokasi yang terpencil, saluran komunikasi yang buruk, dan masa penugasan yang lama tidak memudahkan perekrutan dan retensi personel sipil dan keamanan yang memiliki tanggung jawab pengasuhan dalam operasi pemeliharaan perdamaian (responden survei).*

Penugasan yang lama di lokasi-lokasi terpencil dan tidak aman serta perpindahan yang berkepanjangan dari keluarga berkontribusi secara signifikan terhadap stres dan penurunan kesejahteraan. Hal ini juga memberikan tekanan tambahan pada hubungan dengan pasangan atau jaringan pendukung mereka serta dengan orang-orang yang mereka rawat.

*Dan tergantung di mana saya berada... terkadang kami sepertinya sedang mengalami hari yang baik. Saya tidak ingin mengutuknya – internet kami berfungsi dengan baik. Tapi sarana komunikasi ke rumah... bisa sangat buruk... Saya baru saja menerima beberapa paket tadi malam yang dikirim [empat bulan lalu]... anak perempuan saya membuat beberapa gambar. Dia ingin tahu, 'hei, apakah kamu suka lukisanku, Ayah?' 'Maaf, aku belum melihatnya, sayang.' Jadi ya, hanya itu, jarak dari orang-orang yang biasanya kamu rawat (Wawancara #151).*

## **Tantangan organisasi**

### ***Sumber daya manusia kebijakan: Pengaturan kerja fleksibel dan cuti***

Kebijakan sumber daya manusia yang tidak memadai juga menghambat partisipasi para pengasuh dalam sektor keamanan. Akses yang terbatas terhadap pengaturan kerja yang fleksibel – bahkan di tempat kebijakan tersebut mungkin sudah ada – menimbulkan tantangan bagi banyak pengasuh. Meskipun pengaturan semacam itu mungkin tidak selalu dapat diterapkan dalam operasi perdamaian, ada banyak peran berbasis kantor di dalam SSI yang dapat mengakomodasi jadwal dan jam kerja yang lebih fleksibel. Namun, pengaturan kerja yang fleksibel terus dipandang oleh sebagian personel sebagai penghambat produktivitas, sehingga menghalangi banyak orang untuk memanfaatkan kebijakan ini.

*...sepertinya semua pekerjaan yang Anda lamar, termasuk pekerjaan PBB yang pernah saya lihat sebelumnya, tidak benar-benar memiliki jam kerja yang fleksibel; menurut saya, banyak bidang masih sangat didominasi oleh laki-laki. Dan jadi, jika Anda masuk ke pekerjaan-pekerjaan itu dan mulai menegosiasikan jam kerja Anda, saya pikir Anda mungkin tidak akan benar-benar kompetitif untuk banyak peran tersebut, yang sayangnya, karena jumlah perempuan di sektor keamanan sedang meningkat, tetapi saya tidak, saya tidak merasa bahwa fleksibilitasnya juga meningkat... (Wawancara #114).*

Kebijakan cuti yang tidak memadai (cuti melahirkan, cuti ayah, cuti orang tua, cuti pengasuh, atau cuti belasungkawa) serta kurangnya komunikasi atau pengetahuan di kalangan pimpinan juga menyulitkan para pengasuh untuk memahami dan mengakses dukungan yang tersedia bagi mereka.

## *Pimpinan*

Pelaksanaan kebijakan seringkali bergantung pada dukungan dan kebijaksanaan pimpinan. Akibatnya, akses terhadap kebijakan yang mendukung pengasuh menjadi tidak konsisten. Di mana pimpinan peka terhadap kebutuhan pengasuh, staf memiliki kesadaran dan akses yang lebih besar terhadap kebijakan dukungan untuk memfasilitasi keseimbangan kerja-kehidupan. Sementara kurangnya dukungan atau pengetahuan tentang kebijakan di kalangan pimpinan menciptakan tantangan tambahan bagi banyak pengasuh di sektor ini.

*Kebijakan, praktik, dan struktur kami ditetapkan oleh pemimpin senior sesuai dengan apa yang mereka anggap sebagai keputusan terbaik pada saat itu... Dan jika pemimpin senior tersebut tidak memiliki kesadaran, tidak peka terhadap, tidak terpapar pada, atau tidak terbiasa dengan isu-isu perawatan, atau tidak benar-benar menganggapnya serius, karena isu-isu tersebut belum memengaruhi mereka. Atau jika hal itu tidak terlihat dalam karier mereka secara khusus, maka mereka tidak akan mendukung kebijakan yang mungkin sedikit lebih mahal tetapi memungkinkan perubahan perilaku... Seseorang tidak harus sengaja lalai, seseorang bisa saja naif terhadap suatu masalah, karena Anda sendiri belum mengalaminya (Wawancara #125).*

## **Tantangan pribadi**

### *Pemisahan keluarga*

Salah satu pemicu stres terbesar bagi personel, terutama saat ditugaskan dalam operasi perdamaian PBB, adalah pemisahan keluarga. Tanggung jawab perawatan tidak berhenti selama penugasan, dan banyak personel harus terus mengelola kewajiban perawatan mereka secara jarak jauh sambil menyeimbangkan tuntutan penugasan yang menuntut secara fisik ( ). Oleh karena itu, tanggung jawab perawatan seringkali tetap “di garis depan” pikiran personel selama penugasan (Wawancara #131). Tantangan ini umum terjadi di kalangan perempuan berseragam, banyak di antaranya diharapkan untuk menjalankan dan mengawasi tugas-tugas perawatan dari jarak jauh selama penugasan, termasuk menjaga rutinitas harian anak-anak mereka, mengatur perawatan dan jadwal, serta mengelola janji temu dokter atau pengobatan (terutama bagi mereka yang merawat anggota keluarga lanjut usia).

### *Stres, kecemasan, rasa bersalah*

Pemisahan keluarga dalam jangka waktu yang lama berdampak negatif terhadap kesehatan mental dan kesejahteraan personel, yang sering kali menimbulkan perasaan stres, bersalah, dan cemas. Tantangan-tantangan ini diperparah oleh lingkungan operasi perdamaian yang penuh tekanan dan penuh ketegangan. Hal ini dapat memengaruhi kinerja dan membuat personel merasa “terpecah ke berbagai arah” (Wawancara #123). Tumpukan tantangan pribadi dan praktis selama penugasan membuat banyak orang mengalami “rasa bersalah ganda”: rasa bersalah karena tidak berada di samping keluarga, serta rasa bersalah akibat teralihnya perhatian atau berkurangnya fokus di tempat kerja. Stres tambahan juga dapat muncul ketika orang tua yang merawat anak-anak mereka khawatir tentang nasib anak-anak tersebut jika mereka tewas atau terluka.

*Rasa bersalah emosional itu pun mulai muncul. Apakah saya telah melakukan hal yang benar, Anda tahu, selama bertugas, apakah menjadi tentara adalah hal yang benar, apakah saya melakukan hal yang benar dengan tetap menjadi tentara.*

*Anda mulai merasa sangat bersalah (Wawancara #143).*

### *Ketegangan dalam hubungan*

Penugasan dan jam kerja yang panjang yang umum di sektor keamanan membebani hubungan pribadi. Tidak berada di rumah dalam waktu lama memberikan tekanan tambahan pada anggota keluarga yang harus memenuhi tugas perawatan tambahan, dengan beberapa pasangan merasa terisolasi dan anak-anak menjadi menjauh:

*...Anda tidak bisa memiliki [keluarga di sini], dan menurut saya kerugiannya adalah...anak-anak ini, Anda tahu, tumbuh tanpa salah satu orang tua yang selalu berada di lapangan... Dan, Anda tahu, terkadang hal itu juga terjadi pada akhirnya ketika anggota staf...[pensiun dan menyadari bahwa mereka] terasing dari...keluarga dan dari anak-anak. Dan menurut saya itu adalah kerugian utama...ketika Anda memiliki keluarga, karena Anda melewatkan waktu penting bersama keluarga, yang tidak ada yang bisa, Anda tahu, mengembalikan atau menggantinya atau, Anda tahu, hanya melewatkannya (Wawancara #171).*

*...sejak 2019, saya selalu berada di luar, mengikuti kursus pribadi dan kursus militer, sekolah militer. Jadi, [anak perempuan saya] dia tidak mau bertemu saya.*

*Dia bilang, saya tidak punya waktu untuknya. Jadi itu salah satu tantangannya. Ketika...dia menginginkan sesuatu, dia akan menelepon orang lain, tapi dia akan bilang bahwa ayah tidak punya waktu untukku. Bukan, itu bukan salahku (Wawancara #76).*

Hal ini sering kali terasa ketika personel kembali ke rumah dan mendapati bahwa keluarga mereka telah “berusaha menyesuaikan diri dengan ketidakhadiran Anda” (Wawancara #56) dan “telah belajar bagaimana hidup tanpa Anda” (Wawancara #39). Beberapa orang merasa masa penyesuaian kembali ini sulit, terutama jika mereka kembali ke hubungan yang retak atau menemukan bahwa persahabatan mereka telah memudar selama ketidakhadiran mereka, yang memengaruhi akses ke jaringan dukungan dan berdampak negatif pada kesehatan mental serta kesejahteraan mereka dalam masa transisi yang sudah menantang period .

### Rekomendasi

Sifat tumpang tindih dari tantangan pribadi, praktis, dan organisasi yang dihadapi oleh personel dengan tanggung jawab pengasuhan dalam SSI dan operasi perdamaian PBB berarti mereka memerlukan perubahan sistemik dan kelembagaan untuk mengatasinya dan mendukung partisipasi pengasuh di sektor ini.

### **Meningkatkan dukungan untuk perawatan**

- Tinjau kebijakan yang ada di organisasi militer dan kepolisian serta PBB untuk memastikan bahwa personel dengan tanggung jawab pengasuhan didukung dan kebutuhan beragam mereka diakomodasi.
- Libatkan personel yang memiliki tanggung jawab pengasuhan dalam seluruh proses pembuatan kebijakan dan pengambilan keputusan untuk mengidentifikasi dan mengatasi tantangan serta kesenjangan kebijakan secara bermakna.
- Tingkatkan perhatian dan investasi dalam mendukung personel yang memiliki tanggung jawab pengasuhan, seperti memastikan akses ke fasilitas perawatan yang mengakomodasi jam kerja yang panjang dan mengurangi stres, terutama ketika harus pindah dalam waktu singkat dan mencari pengaturan perawatan baru.
- Perbaiki kebijakan cuti untuk memastikan personel tidak dikenakan sanksi karena mengambil cuti untuk memenuhi tanggung jawab pengasuhan. Hal ini dapat mencakup peningkatan cuti pengasuh untuk mendukung mereka yang memerlukan waktu luang tak terduga, terutama ketika anggota keluarga sakit, tanpa harus

menggunakan cuti sakit mereka sendiri. Sementara itu, memperluas akses cuti secara lebih luas, misalnya dengan meningkatkan cuti orang tua agar lebih banyak pria dapat mengambil cuti dan bagi karyawan dengan “...struktur keluarga yang beragam, termasuk adopsi dan orang tua sesama jenis” (responden survei).

- Meningkatkan kesadaran di kalangan pimpinan mengenai cuti apa saja yang tersedia bagi personel dan mendorong pemanfaatan cuti orang tua dan cuti ayah yang lebih luas (mempromosikan pembagian tugas pengasuhan dan mengurangi stigma di tempat kerja).
- Pastikan bahwa pria dan orang-orang dengan identitas gender yang beragam dimasukkan dalam kebijakan perawatan untuk mempromosikan kesetaraan gender yang lebih besar di angkatan bersenjata, dan pastikan semua karyawan mendapat dukungan.

### **Izinkan pengaturan kerja yang lebih fleksibel bagi personel yang memiliki tanggung jawab pengasuhan**

- Perbaiki kebijakan sumber daya manusia untuk lebih mendukung pengaturan kerja yang fleksibel, termasuk memperluas akses ke skema pembagian tugas, kerja jarak jauh, atau kerja paruh waktu, serta jam kerja yang fleksibel jika memungkinkan, terutama bagi mereka yang bertugas di kantor (seperti kantor pusat).
- Pertimbangkan untuk membuat kebijakan tentang pengaturan kerja fleksibel yang tersedia bagi staf yang memenuhi kriteria tertentu guna meningkatkan konsistensi implementasi.
- Perluas pengaturan kerja fleksibel jika memungkinkan untuk mendukung keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik dan lebih mendukung retensi perempuan di sektor ini.

### **Berikan dukungan lebih bagi para pengasuh selama mereka ditugaskan**

- Sadarilah bahwa tanggung jawab pengasuhan tidak berhenti selama penugasan dan pastikan kebijakan memperhatikan kebutuhan serta tanggung jawab pengasuhan personel.
- Perluas dukungan pra-penugasan bagi personel untuk menavigasi dan mengelola waktu mereka selama penugasan serta menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja operasi perdamaian PBB.

- Pastikan akses ke Wi-Fi yang stabil dan andal bagi personel agar tetap dapat berkomunikasi dengan keluarga mereka. Selain itu, menyediakan waktu khusus setiap hari bagi personel untuk berbicara dengan keluarga mereka serta ruang pribadi untuk melakukan panggilan akan berkontribusi pada kesejahteraan dan kinerja personel dalam misi.
- Perluas dukungan kepada anggota keluarga personel yang ditugaskan untuk mengurangi stres akibat perpisahan keluarga baik pada personel maupun keluarga mereka, termasuk dukungan psikologis serta pembentukan dan penghubungan anggota keluarga dengan jaringan dukungan informal.
- Pertimbangkan untuk menerapkan langkah-langkah yang membantu personel memenuhi tanggung jawab pengasuhan mereka selama ditugaskan, termasuk tunjangan pengasuhan anak atau pendidikan untuk mendukung anak-anak yang ditinggalkan ( ) dalam urusan sekolah, serta “tenaga kesehatan atau pekerja sosial” untuk mengunjungi anggota keluarga lanjut usia (Wawancara #117; Wawancara #46).

*Kehidupan pribadi memiliki dampak besar terhadap kesejahteraan; meskipun Anda sedang bertugas, kehidupan pribadi Anda tidak berhenti. Jadi, jika kehidupan pribadi Anda berjalan dengan baik, Anda akan memiliki peluang yang lebih baik untuk berkontribusi pada pekerjaan yang Anda lakukan dalam misi tersebut (responden survei).*

### **Memperkuat akuntabilitas kepemimpinan dan implementasi kebijakan**

- Meningkatkan konsistensi interpretasi dan implementasi kebijakan di kalangan kepemimpinan dengan memastikan adanya pedoman yang jelas dan koheren; hal ini akan meningkatkan akses terhadap kebijakan dan akuntabilitas di kalangan pemimpin.
- Berikan lebih banyak pelatihan dan peningkatan kesadaran di kalangan pimpinan mengenai kebijakan apa saja yang tersedia, pengelolaan kebutuhan dan jadwal kerja yang berbeda-beda dari personel, serta dampak tanggung jawab pengasuhan terhadap perkembangan karier dan peluang.
- Tingkatkan pengetahuan dan kesadaran personel mengenai kebijakan yang tersedia untuk menghindari ketergantungan semata-mata pada atasan yang simpatik dan berpengetahuan.

- Pertimbangkan untuk menerapkan "paspor pengasuh" guna meningkatkan konsistensi di seluruh organisasi dengan menyertakan deskripsi tanggung jawab pengasuhan dan kebutuhan karyawan ke dalam berkas mereka. Hal ini mencakup rincian pengaturan kerja fleksibel atau kesepakatan lain yang dinegosiasikan antara anggota layanan dan atasan mereka (misalnya, kemampuan untuk bepergian, ketersediaan untuk panggilan mendadak, dan sebagainya), serta menghindari kebutuhan untuk menegosiasikan ulang pengaturan tersebut antara karyawan dan atasan saat memasuki peran baru.

Ketika organisasi mengakui dan mendukung personel yang memiliki tanggung jawab merawat, hal ini tidak hanya menguntungkan personel individu tetapi juga efektivitas organisasi dan operasional, termasuk dengan memberikan dampak positif pada budaya kerja, kesejahteraan, dan kinerja personel, serta membantu mempertahankan talenta, mengurangi tingkat pengunduran diri, mendiversifikasi tenaga kerja, dan meningkatkan partisipasi yang bermakna dari perempuan.

---

<sup>i</sup> Global Affairs Canada (2026) *Inisiatif Elsie untuk Perempuan dalam Operasi Perdamaian*. Situs web Pemerintah Kanada. [https://www.international.gc.ca/world-monde/issues\\_development-enjeux\\_developpement/gender\\_equality-egalite\\_des\\_genres/elsie\\_initiative-initiative\\_elsie.aspx?lang=eng](https://www.international.gc.ca/world-monde/issues_development-enjeux_developpement/gender_equality-egalite_des_genres/elsie_initiative-initiative_elsie.aspx?lang=eng).