



MONASH University



Canada



Mendorong Partisipasi Berarti Perempuan dalam Operasi Perdamaian PBB dengan Mendukung Personel yang Memiliki Tanggung Jawab Perawatan

Laporan Akhir

Monash Global Peace and Security (Monash GPS) - Universitas Monash

2026

Ucapan Terima Kasih

Proyek penelitian ini didanai oleh Global Affairs Canada (2023-26) sebagai bagian dari Inisiatif Elsie untuk Perempuan dalam Operasi Perdamaian. Kami sangat berterima kasih kepada Global Affairs Canada atas dukungan mereka dan kepemimpinan mereka dalam mendorong partisipasi yang bermakna dari perempuan yang bertugas dalam operasi perdamaian PBB secara global. Kami juga sangat berterima kasih kepada ratusan pasukan perdamaian dan personel berseragam lainnya, serta pemangku kepentingan lain yang bekerja dalam atau dengan operasi perdamaian atau tinggal di tempat-tempat di mana operasi tersebut berlangsung, yang kami wawancarai atau yang berpartisipasi dalam survei global – semua yang dengan murah hati membagikan waktu mereka, merenungkan pengalaman mereka, dan berbagi wawasan atau rekomendasi. Kami juga ingin mengucapkan terima kasih kepada banyak orang lain yang mendukung proyek ini, termasuk dengan memfasilitasi akses untuk kunjungan lapangan atau wawancara, serta menyebarkan survei atau hasil awal proyek.*

Penulis Laporan ini juga ingin dengan tulus mengucapkan terima kasih kepada tim dan mitra yang telah berkontribusi begitu banyak waktu, tenaga, dan komitmen sejak awal proyek ini, termasuk Joana Osei-Tutu, Jane Townsley, Dr Irine Gayatri, Llani Kennealy, Tishya Khillare, Anushka Chavan, dan Jennifer Grover, serta Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN), Indonesia; Dewan Riset Strategis dan Pertahanan (CSDR), India; Pusat Pelatihan Pemeliharaan Perdamaian Internasional Kofi Annan (KAIPTC); Asosiasi Polisi Wanita Internasional (IAWP). Kami juga mengucapkan terima kasih yang mendalam kepada mereka yang telah meninjau Laporan ini dan Kit Alat terkait, serta berkontribusi dalam proses validasi, termasuk Jane Townsley, Llani Kennealy, Joana Osei-Tutu, Tishya Khillare, CSDR, dan Ana Garcia Alvarez (Badan Koordinasi dan Layanan Bersama (OCSS) – Departemen Operasi Perdamaian PBB (UNDPO) dan Departemen Urusan Politik dan Pembangunan Perdamaian PBB (DPPA)). Kami juga ingin menghormati dan mengakui ribuan orang yang telah mengabdikan dan mempertaruhkan nyawa mereka untuk bekerja dalam operasi perdamaian, serta jutaan orang lain yang telah menderita – dan terus menderita – akibat konflik bersenjata.

Dr. Eleanor Gordon (penulis utama dan pemimpin proyek)

Profesor Katrina Lee-Koo

Lauren Lowe

Dr Richard Fosu

Daftar Isi

Glosarium	8
Daftar Gambar dan Tabel	9
Ringkasan Eksekutif	10
Temuan Utama	10
Ringkasan Rekomendasi Utama	12
PBB	13
Negara-negara Penyumbang Pasukan dan Polisi (T/PCCs)	14
Angkatan Bersenjata dan Kepolisian	14
Personel dengan Tanggung Jawab Perawatan	15
Masyarakat Sipil dan Pemangku Kepentingan Lainnya	15
1 Pengantar	16
1.1 Struktur Laporan	17
1.2 Tujuan Proyek	18
1.3 Kontekst	18
1.4 Desain Proyek	18
1.5 Referensi	19
1.6 Anggota Tim	19
2 Metodologi	20
2.1 Wawancara dengan Narasumber Kunci	20
2.2 Survei Global	24
2.3 Etika Penelitian	28
2.4 Batasan	28
3 Studi Kasus	29
3.1 Markas Besar PBB	29
3.2 Operasi Perdamaian PBB	29
3.2.1 UNMISS	29
3.2.2 MINUSCA	30
3.2.3 MONUSCO	32
3.3 T/PCCs	33
3.3.1 Kerajaan Inggris (UK)	33
3.3.1.1 Penempatan Perempuan dalam Operasi Perdamaian PBB	34
3.3.1.2 Perempuan di Angkatan Bersenjata Britania Raya	35
3.3.1.3 Perempuan di Kepolisian Inggris	35
3.3.2 India	35
3.3.2.1 Penempatan Perempuan dalam Operasi Perdamaian PBB	36
3.3.2.2 Perempuan dalam Angkatan Bersenjata India	37
3.3.2.3 Perempuan dalam Layanan Kepolisian India	37
3.3.3 Indonesia	38
3.3.3.1 Penempatan Perempuan dalam Operasi Perdamaian PBB	38
3.3.3.2 Perempuan dalam Angkatan Bersenjata	39
3.3.3.3 Perempuan dalam Kepolisian Nasional Indonesia	40

4	Kerangka Kebijakan	42
4.1	Agenda WPS dan Partisipasi Perempuan yang Berarti	42
4.2	Inisiatif Elsie untuk Perempuan dalam Operasi Perdamaian	44
4.3	Aksi untuk Pemeliharaan Perdamaian	44
4.4	Strategi Kesetaraan Gender PBB untuk Personel Berpakaian Seragam (2018-2028)	44
4.5	Tujuan sebagai Sumber Motivasi dan Kebanggaan tetapi Gambaran yang Belum Lengkap	46
4.6	Kontroversi Mengenai Target Gender untuk Partisipasi Perempuan	48
5	Partisipasi Perempuan dalam Operasi Perdamaian	49
5.1	Perubahan Sifat Operasi Pemeliharaan Perdamaian	49
5.2	Operasi Perdamaian yang Responsif Gender	50
5.3	Norma Gender dalam Operasi Pemeliharaan Perdamaian	51
5.4	Partisipasi Perempuan dalam Operasi Perdamaian - Manfaat	53
5.5	Partisipasi Perempuan dalam Operasi Perdamaian - Hambatan	54
5.5.1	Hambatan Budaya dan Sosial	56
5.5.1.1	Perempuan Tidak Harus Menjadi Pasukan Pemelihara Perdamaian	56
5.5.2	Hambatan Organisasional dan Struktural	57
5.5.2.1	Tingkat Karier atau Pengalaman yang Tidak Cukup	57
5.5.2.2	Batasan Usia yang Berdampak Tidak Seimbang pada Perempuan	58
5.5.2.3	Standar Fisik yang Berbeda yang Dapat Merugikan Perempuan	58
5.5.2.4	Kecenderungan Tidak Sadar dalam Proses Seleksi	59
5.5.2.5	Masalah Infrastruktur dan Akomodasi	59
5.5.2.6	Masalah Keamanan dan Keselamatan di Lokasi Misi Tertentu	59
5.5.2.7	Kehamilan dan Penugasan	60
5.5.2.8	Kekurangan Dukungan Organisasi untuk Perawatan Anak	60
6	Tanggung Jawab Perawatan	61
6.1	Tanggung Jawab Perawatan Peserta	61
6.2	Institusi sebagai Keluarga	62
6.3	Pembagian Peran Perawatan Berdasarkan Gender: “Perawatan Adalah Tugas Wanita”	63
6.4	Dukungan untuk Perawatan: “Ibu tinggal di rumah, merawat anak-anak. Ayah pergi berperang bersama tentara”	65
6.5	Pekerjaan Perawatan yang Tidak Dibayar sebagai Hambatan untuk Pekerjaan yang Dibayar	66
6.6	Perubahan Normatif dan Budaya	67
7	Tantangan	68
7.1	Tantangan Normatif Gender	68
7.1.1	Kebijakan dan Stigma	69
7.1.2	Beban Ganda	70
7.2	Budaya Kerja	73
7.2.1	Budaya Kerja Maskulin	73
7.2.2	Kesiapan dan Ketersediaan Tanpa Batas	74
7.2.3	Presenteeism	75
7.2.4	Sikap Terhadap Perawat dan Bias Maternal	76
7.2.5	Penghinaan terhadap Perawatan	79

7.3	Tantangan Praktis	80
7.3.1	Perawatan Anak	80
7.3.2	Tanggung Jawab Perawatan Lainnya dan Jaringan Dukungan	82
7.3.3	Durasi Penugasan, Pemberitahuan, dan Informasi	83
7.3.4	Keterpencilan dan Isolasi	83
7.3.5	Layanan dan Fasilitas Misi	84
7.3.6	Komunikasi Selama Penugasan	85
7.3.7	Kesehatan dan Keselamatan Selama Penugasan	86
7.4	Tantangan Organisasi	87
7.4.1	Pengaturan Kerja Fleksibel	87
7.4.2	Kebijakan Sumber Daya Manusia	88
7.4.3	R&R	89
7.4.4	Pelaksanaan Kebijakan	90
7.4.5	Sumber Daya Keuangan	91
7.4.6	Kepemimpinan	92
7.5	Tantangan Pribadi	93
7.5.1	Keseimbangan Kerja dan Kehidupan	93
7.5.2	Pemisahan Keluarga	93
7.5.3	Stres, Kecemasan, dan Rasa Bersalah	94
7.5.4	Dampak pada Keluarga dan Hubungan yang Tegang	95
8	Dampak	98
8.1	Perekrutan dan Retensi	98
8.2	Pelatihan	101
8.2.1	Hambatan dalam Pelatihan bagi Perawat	101
8.2.2	Hambatan Praktis	101
8.2.3	Hambatan Institusional dan Budaya	102
8.2.4	Dampak Karier dan Gender	102
8.2.5	Jaringan Dukungan dan Faktor Mitigasi	103
8.3	Penempatan	104
8.3.1	Dampak Tanggung Jawab Perawatan terhadap Penempatan	104
8.3.2	Hambatan dalam Penempatan	105
8.3.2.1	Tantangan Praktis dan Logistik	105
8.3.2.2	Kebijakan Institusional	106
8.3.2.3	Norma Gender dan Harapan Masyarakat	107
8.3.3	Faktor-Faktor Penyeimbang	110
8.3.3.1	Jaringan Dukungan Keluarga	111
8.3.3.2	Lokasi Tugas Keluarga	112
8.3.3.3	Penugasan yang Lebih Pendek	112
8.3.3.4	Kepastian dan Perencanaan Keluarga	113
8.3.4	Variabel: Konteks, Budaya, dan Identitas	113
8.3.5	Dampak Selanjutnya	114
8.3.5.1	Kurangnya Perwakilan Perempuan Berpakaian Seragam dalam Operasi Perdamaian PBB	114
8.3.5.2	Perkembangan Karier	114
8.3.5.3	Pelatihan dan Insentif Keuangan	115
8.3.6	Dampak Emosional dan Psikologis	115

8.4	Perkembangan Karier dan Promosi	116
8.4.1	Perkembangan Karier	116
8.4.2	Gender, Perawatan, dan Kemajuan Karier	117
8.4.3	Promosi	118
8.4.4	Pengabaian / Marginalisasi	119
8.4.5	Cuti Melahirkan	120
8.4.6	Kecenderungan Mengutamakan Ibu	121
8.4.7	Staf Sipil, Perawatan, dan Perkembangan Karier	121
8.5	Pilihan Pribadi dan Faktor Eksternal	123
8.6	Faktor Penyeimbang: Struktur Dukungan	124
8.7	Dampak Selanjutnya	124
8.7.1	Kurangnya Perwakilan Perempuan & Kesenjangan Kepemimpinan	124
8.7.2	Ketiadaan Anak	125
8.7.3	Kesejahteraan dan Stres	126
9	Manfaat Penempatan Perawat dalam Operasi Perdamaian	127
9.1	Perawat dalam Operasi Perdamaian: “Memiliki tanggung jawab merawat bukanlah halangan; melainkan keunggulan”	127
9.2	Memahami Perawatan dan Perawat	129
9.3	Kualitas yang Dikembangkan oleh Perawat	132
9.3.1	Empati	132
9.3.2	Kematangan	134
9.3.3	Kesabaran	134
9.3.4	Kecerdasan Emosional	135
9.4	Keterampilan dan Kemampuan yang Dikembangkan oleh Perawat	135
9.4.1	Manajemen Waktu, Manajemen Proyek, dan Efisiensi	135
9.4.2	Peningkatan Keterlibatan Masyarakat	136
9.4.3	Teladan	137
9.4.4	Penyelesaian Konflik	138
9.4.5	Manajemen Sumber Daya Manusia	139
9.4.6	Kepemimpinan	140
9.4.7	Perspektif Beragam	140
10	Menghubungkan Kepedulian Organisasi dengan Tanggung Jawab Perawatan dan Kesejahteraan	143
10.1	Dukungan Organisasi bagi Pemberi Perawatan dan Kesejahteraan	144
10.2	Dampak Ketidakpedulian terhadap Perawatan dan Kesejahteraan	145
10.2.1	Mekanisme Penanganan Negatif	145
10.2.2	Kelelahan dan Pengunduran Diri	145
10.2.3	Pencegahan: Bunuh Diri dan Bunuh Diri	146
10.2.4	Pencegahan: Kerusakan pada Orang Lain	146
10.2.5	Kinerja dan Hasil Operasional	147
11	Tanggung Jawab Organisasi	148
11.1	Hierarki Tanggung Jawab	148
11.2	Tanggung Jawab PBB	149
11.2.1	Tanggung Jawab terhadap Personel yang Memiliki Tanggung Jawab Perawatan	149
11.2.2	Durasi Penugasan	149
11.2.3	Pelatihan	150
11.2.4	Internet	150
11.2.5	R&R	151
11.2.6	Pegawai PBB yang Memiliki Tanggung Jawab Perawatan	151

11.3	Tanggung Jawab Lembaga Sektor Keamanan T/PCC	152
11.3.1	Dukungan untuk Personel dengan Tanggung Jawab Perawatan	152
11.3.2	Dukungan T/PCC pada Penugasan	156
11.3.3	Pra-Penempatan	157
11.3.4	Pasca-Peluncuran	157
11.3.5	Studi Kasus T/PCC	158
11.3.5.1	Inggris	158
11.3.5.2	Penugasan di Luar Negeri	160
11.3.5.3	India	162
11.3.5.4	Indonesia	166
11.3.6	Pergeseran Perhatian ke Perawatan	167
11.4	Tanggung Jawab Pemimpin	169
11.5	Tanggung Jawab Personel Individu	170
11.6	Tanggung Jawab Pemangku Kepentingan Lainnya	159
11.7	Risiko, Batasan, dan Manfaat	172
12	Rekomendasi	175
12.1	Orang yang Ingin Bergabung dengan Lembaga Sektor Keamanan	176
12.2	Personel Berpakaian Seragam	178
12.3	Pasukan Pemelihara Perdamaian	180
12.4	PBB	182
12.5	T/PCCs	187
12.6	Angkatan Bersenjata	190
12.7	Masyarakat Sipil dan Pemangku Kepentingan Lainnya	201
13	Praktik Baik	202
	Praktik Baik: Kanada	202
	Praktik Baik: Angkatan Bersenjata Inggris	203
	Praktik Baik: Paspur Perawat Inggris	204
	Praktik Baik: Kepolisian Inggris	204
	Praktik Baik: Angkatan Bersenjata India	205
	Praktik Baik: Kepolisian Selandia Baru	205
	Praktik Baik: Norwegia	206
	Praktik Baik: Uruguay	206
	Praktik Baik: Ghana	207
	Praktik Baik: Indonesia	207
	Praktik Baik: Pakistan	208
	Praktik Baik: Asosiasi Staf dan Jaringan	208
	Praktik Baik: Jaringan untuk Perempuan Penjaga Perdamaian Berpakaian Seragam	209
	Praktik Baik: Asosiasi Polisi Wanita Internasional (IAWP)	210
	Praktik Baik: India – Asosiasi Kesejahteraan Perempuan Tentara (AWWA)	211
14	Lampiran 1: Daftar Wawancara	213

Glosarium

A4P	Aksi untuk Pemeliharaan Perdamaian
AU	Uni Afrika
AWA	Pengaturan Kerja Alternatif
AWWA	Asosiasi Kesejahteraan Wanita Tentara (AWWA)
BINUCA	Kantor Terpadu PBB untuk Pembangunan Perdamaian di Republik Afrika Tengah
BRIN	Badan Penelitian dan Inovasi Nasional (Indonesia)
CAR	Republik Afrika Tengah
CMP	Korps Polisi Militer (India)
CO	Perwira Komandan
CPA	Perjanjian Perdamaian Komprehensif
CPTM	Bahan Pelatihan Pra-Penempatan Inti
CSDR	Dewan Penelitian Strategis dan Pertahanan, India
DRC	Republik Demokratik Kongo
EIF	Dana Inisiatif Elsie (PBB)
FAR	Angkatan Bersenjata Rwanda
FPU	Unit Polisi Terbentuk
FWA	Pengaturan kerja fleksibel
GAC	Urusan Global Kanada
GPS	Global Peace and Security (Monash, Universitas Monash)
HR	Sumber Daya Manusia
IAWP	Asosiasi Internasional Polisi Wanita
IPO	Petugas Kepolisian Individu
KAIPTC	Pusat Pelatihan Pemeliharaan Perdamaian Internasional Kofi Annan
MHPSS	Kesehatan mental dan dukungan psikososial
MINUSCA	Misi Stabilisasi Terpadu Multidimensi PBB di Republik Afrika Tengah
MISCA	Misi Dukungan Internasional di Republik Afrika Tengah
MO	Pengamat Militer
MONUC	Misi PBB di Republik Demokratik Kongo
MONUSCO	Misi Stabilisasi PBB di Republik Demokratik Kongo
MoU	Perjanjian Kerja Sama
NAP	Rencana Aksi Nasional
OCSS	Badan Koordinasi dan Layanan Bersama (PBB)
PDDRC-S	Program Pelucutan Senjata, Demobilisasi, Reintegrasi Komunitas, dan Stabilisasi (DRC)
RAF	Angkatan Udara Kerajaan (Inggris)
R&R	Istirahat dan pemulihan
SO	Perwira Staf
SSR	Reformasi Sektor Keamanan
T/PCC	Negara Penyumbang Pasukan dan Polisi
UAF	Angkatan Bersenjata Uruguay
UK	Kerajaan Inggris
PBB	PBB
UNDPO	Departemen Operasi Perdamaian PBB
UNDP	Badan Urusan Politik dan Pembangunan Perdamaian PBB (DPPA)
UNFICYP	Pasukan Pemeliharaan Perdamaian PBB di Siprus
UNIFIL	Pasukan Sementara PBB di Lebanon
UNMIL	Misi PBB di Liberia
UNMISS	Misi PBB di Republik Sudan Selatan
UNSCR	Resolusi Dewan Keamanan PBB
WAAC	Korps Bantuan Wanita Angkatan Darat (Inggris)
WPS	Perempuan, Perdamaian, dan Keamanan

Daftar Gambar dan Tabel

Tabel 1: Negara-negara yang diwakili di antara responden	22
Tabel 2: Sektor yang diwakili di antara responden	23
Tabel 3: Jenis kelamin yang diwakili di antara responden	23
Tabel 4: Negara asal	27
Tabel 5: Kontribusi Inggris dalam misi pemeliharaan perdamaian	34
Tabel 6: Kontribusi India dalam misi pemeliharaan perdamaian saat ini	36
Tabel 7: Kontribusi Indonesia dalam misi pemeliharaan perdamaian saat ini	38
Tabel 8: Tiga misi terbesar berdasarkan jumlah pasukan yang dikerahkan versus tiga misi yang lebih kecil	47
Tabel 9: Inggris, India, dan Indonesia - penempatan pasukan militer	48
Gambar 1: Apakah Anda saat ini bekerja di sektor keamanan (n=251)	24
Gambar 2: (Jika menjawab ‘ya’ untuk bekerja di sektor keamanan) Apakah Anda personel berseragam (n=202)	25
Gambar 3: (Jika menjawab ‘ya’ untuk bekerja di sektor keamanan dan merupakan personel berseragam) Bagian mana dari sektor keamanan yang Anda kerjakan (n=180)	25
Gambar 4: Berapa lama Anda telah bekerja di sektor keamanan (n=199)	25
Gambar 5: Tingkat senioritas apa yang Anda miliki (dengan 1 sebagai posisi pemula dan 5 sebagai manajemen senior) (n=199)	26
Gambar 6: Jenis kelamin responden & status personel berseragam	26
Gambar 7: Perempuan dan laki-laki yang ditugaskan (UNMISS)	30
Gambar 8: Perempuan dan laki-laki yang ditugaskan (MINUSCA)	31
Gambar 9: Perempuan dan laki-laki yang ditugaskan (MONUSCO)	33
Gambar 10: Pria dan wanita yang ditugaskan ke operasi perdamaian PBB (Inggris)	35
Gambar 11: Pria dan wanita yang ditugaskan ke operasi perdamaian PBB (India)	36
Gambar 12: Pria dan wanita yang ditugaskan ke operasi perdamaian PBB (Indonesia)	39
Gambar 13: Perempuan yang ditugaskan ke operasi perdamaian (31 Agustus 2025) dibandingkan dengan target kesetaraan gender	45
Gambar 14: Perempuan yang ditugaskan ke operasi perdamaian PBB	46
Gambar 15: Apakah Anda harus meninggalkan atau mengubah pekerjaan Anda di sektor ini karena tanggung jawab perawatan Anda (centang semua yang berlaku) (n=199)	98

Ringkasan Eksekutif

Laporan ini menyajikan temuan penelitian tentang tantangan yang dihadapi oleh personel dengan tanggung jawab perawatan di organisasi militer dan kepolisian di negara-negara penyumbang pasukan dan kepolisian (T/PCC) serta operasi perdamaian PBB, serta dampaknya terhadap partisipasi yang bermakna dari perempuan dalam operasi perdamaian PBB. Proyek ini didanai oleh Global Affairs Canada sebagai bagian dari Inisiatif Elsie untuk Perempuan dalam Operasi Perdamaian.¹ Ini adalah penelitian pertama yang mengidentifikasi penyebab dan konsekuensi dari marginalisasi perempuan dengan tanggung jawab perawatan dari institusi sektor keamanan T/PCC dan operasi perdamaian PBB. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kesadaran tentang marginalisasi ini, mengusulkan cara untuk mendukung personel dengan tanggung jawab perawatan dengan lebih baik, dan dengan demikian, meningkatkan partisipasi perempuan yang bermakna, meningkatkan efektivitas operasional, dan mendorong kesetaraan gender.

Laporan ini didasarkan pada penelitian yang dilakukan pada periode 2023-2025, yang mencakup wawancara, survei global, dan penelitian berbasis meja. Penelitian ini melibatkan 553 peserta penelitian (257 responden wawancara dan 296 responden survei), mewakili 63 negara. Dari data yang tersedia mengenai jenis kelamin dan peran, 65% adalah perempuan (35% laki-laki) dan 84% adalah personel berseragam (pasukan bersenjata dan polisi). Wawancara dilakukan secara daring dan di 7 lokasi negara: Markas Besar PBB (New York); tiga T/PCC – Inggris (UK), India, Indonesia; dan 3 operasi perdamaian PBB – Misi PBB di Republik Sudan Selatan (UNMISS), Misi Stabilisasi Terpadu Multidimensi PBB di Republik Afrika Tengah (MINUSCA), dan Misi Stabilisasi Organisasi PBB di Republik Demokratik Kongo (MONUSCO).

Temuan Utama

Terdapat hambatan signifikan terhadap partisipasi yang bermakna bagi perempuan dalam operasi perdamaian PBB dan dalam institusi angkatan bersenjata dan kepolisian negara-negara penyumbang pasukan dan polisi (T/PCC). Hambatan utama di antaranya adalah sifat yang sangat berorientasi gender dari pekerjaan perawatan yang tidak dibayar, dengan perempuan secara global menghabiskan rata-rata 2,5 kali lebih banyak jam untuk pekerjaan tidak dibayar dibandingkan laki-laki.²

Meskipun keadaan individu dan konteks dapat memengaruhi sejauh mana tantangan dihadapi oleh personel dengan tanggung jawab perawatan, secara global, sebagian besar perempuan berseragam dengan tanggung jawab perawatan—utama dalam merawat anak-anak—menghadapi berbagai tantangan yang saling memperkuat:

- **Tantangan praktis**, di mana tanggung jawab perawatan membatasi fleksibilitas, waktu, dan kemampuan untuk bepergian
- **Tantangan budaya kerja**, terkait dengan kehadiran fisik di tempat kerja, maskulinitas, dan ekspektasi untuk selalu tersedia
- **Tantangan norma gender**, terkait asumsi tentang siapa yang melakukan pekerjaan keamanan dan perawatan, serta bias maternal yang meragukan kemampuan profesional dan komitmen ibu
- **Tantangan organisasional**, termasuk kurangnya kebijakan pendukung, terutama kebijakan sumber daya manusia, dan kepemimpinan
- **Tantangan pribadi**, seperti stres terkait keseimbangan kerja-kehidupan, pemisahan keluarga selama penugasan, kelelahan dan rasa bersalah, serta hubungan keluarga yang tegang.

Tantangan-tantangan ini berdampak negatif pada perekrutan, retensi, pelatihan, perkembangan karier, dan penugasan perempuan dengan tanggung jawab perawatan di lembaga-lembaga sektor keamanan T/PCC. Ketidaksetaraan gender yang mendasar () ini memiliki implikasi bagi partisipasi perempuan yang bermakna dalam angkatan bersenjata dan kepolisian serta operasi perdamaian PBB, terutama dalam peran kepemimpinan. Hal ini juga berdampak pada efektivitas organisasi dan operasional, memengaruhi praktik dan hasil operasi perdamaian. Hal ini karena:

- **Menjaga underrepresentation perempuan**, mengakui pentingnya partisipasi perempuan yang bermakna dalam upaya sukses untuk menjaga, membangun, dan mempertahankan perdamaian.³
- **Menghambat upaya untuk mempromosikan kesetaraan gender** dalam dan melalui operasi perdamaian – serta persepsi komitmen organisasi terhadap kesetaraan gender dan karenanya kredibilitas misi – dengan mengakui korelasi positif antara kesetaraan gender dan masyarakat yang damai.⁴
- **Membatasi keragaman** pasukan penjaga perdamaian, yang berdampak negatif pada upaya untuk berinteraksi dengan dan memperoleh kepercayaan serta keyakinan dari kelompok-kelompok yang beragam, serta membangun dan mempertahankan perdamaian yang peka dan responsif terhadap kebutuhan mereka.⁵
- **Membatasi keterampilan, kapasitas, pengalaman, dan pengetahuan** yang tersedia bagi lembaga keamanan dan operasi perdamaian untuk dapat menangani ancaman yang semakin kompleks, serta gagal memanfaatkan kualitas dan kapasitas unik dan berharga yang dapat muncul melalui tanggung jawab perawatan.⁶
- **Menyebabkan kehilangan talenta dan tingkat pengunduran diri yang tinggi**, karena personel dengan tanggung jawab perawatan memilih untuk tidak terlibat atau tidak (kembali) ditugaskan.
- **Menyampaikan bahwa keterampilan yang terkait dengan perawatan, termasuk perawatan terhadap orang lain dan perawatan diri, tidak dihargai** di lembaga keamanan atau operasi perdamaian. Hal ini dapat mengancam kesejahteraan personel dan berkontribusi pada stres, kelelahan, dan masalah perlindungan lainnya, serta menimbulkan biaya finansial terkait dengan kinerja yang buruk, pengunduran diri, cuti sakit, dan klaim tunjangan cacat.
- **Mencerminkan dan mempertahankan budaya kerja** yang mengutamakan kehadiran fisik, kesiapan, dan ketersediaan tanpa batas, serta “laki-laki yang tidak terbebani, yang dapat berdampak negatif pada kesejahteraan dan perilaku personel.
- **Mengancam kesejahteraan seluruh personel**, dengan perempuan sering kali harus memilih antara keluarga dan karier, atau mengalami kelelahan dan penilaian negatif (baik sebagai “ibu yang buruk” maupun “pekerja yang buruk”)⁸ saat mencoba melakukan keduanya. Kesejahteraan pria juga terganggu ketika tanggung jawab perawatan mereka diabaikan dan tidak didukung, dan kesejahteraan semua orang terganggu ketika stres akibat pemisahan keluarga selama penugasan tidak ditangani dengan baik. Semua hal ini membawa risiko bagi organisasi, keluarga, dan personel individu.

Ringkasan Rekomendasi Utama

Banyak personel berseragam menyoroti dukungan bagi personel dengan tanggung jawab perawatan, dengan dukungan yang telah ditingkatkan dalam beberapa tahun terakhir. Namun, mereka mencatat bahwa dukungan tersebut masih tidak memadai dan tidak konsisten antar misi dan di antara T/PCC. Namun, dukungan yang ditingkatkan dapat berdampak positif pada kesejahteraan, kinerja, budaya kerja, dan perlindungan, serta kredibilitas dan efektivitas organisasi dan operasional. Hal ini juga dapat membantu menarik dan mempertahankan talenta serta mengurangi biaya finansial yang terkait dengan turnover dan konsekuensi dari budaya kerja yang merugikan. Selain itu, mengingat sifat pekerjaan perawatan yang sangat berorientasi gender, hal ini dapat meningkatkan partisipasi yang bermakna bagi perempuan, terutama dalam posisi kepemimpinan dan operasi perdamaian. Rekomendasi dirangkum di bawah ini dan disusun berdasarkan pemangku kepentingan, dengan rekomendasi lengkap dan dasar bukti yang mendasarinya dijelaskan secara rinci dalam tubuh Laporan.

PBB

- **Menjadi teladan untuk mendorong dukungan T/PCC bagi personel dengan tanggung jawab perawatan:** menunjuk lebih banyak perempuan ke posisi kepemimpinan, meningkatkan dukungan yang kuat bagi staf sipil organisasi yang memiliki tanggung jawab perawatan (termasuk pengaturan kerja fleksibel, fasilitas penitipan anak di lokasi, akses ke ruang laktasi), mendukung ibu (dan orang tua) yang kembali bekerja, dan mengatasi bias terhadap ibu.
- **Menegosiasikan Perjanjian Kerja Sama (MoU) dengan T/PCC untuk memastikan kesejahteraan pasukan perdamaian, termasuk kondisi hidup yang memadai selama misi:** termasuk kondisi hidup yang lebih baik dan konsisten, akses ke layanan kesehatan dan layanan psikososial, serta meningkatkan dukungan dan sumber daya untuk menyediakan fasilitas dan layanan yang membantu pasukan perdamaian mengurangi stres.
- **Bekerja sama dengan T/PCCs untuk memastikan pasukan perdamaian dapat tetap terhubung dengan keluarga mereka selama penugasan:** menyediakan kondisi dan fasilitas yang memadai serta memastikan personel memiliki akses reguler ke jaringan wi-fi yang stabil dan andal untuk tetap berhubungan dengan keluarga mereka.
- **Mendorong dan/atau mendukung bantuan bagi pasukan perdamaian untuk pulang ke rumah selama cuti istirahat dan pemulihan (R&R) selama penugasan yang panjang:** bekerja lebih dekat dengan T/PCCs untuk mengurangi stres akibat pemisahan keluarga dan meningkatkan dukungan bagi personel yang tidak dapat pulang ke rumah selama R&R karena cuti terbatas atau dukungan keuangan untuk perjalanan.
- **Perkuat pelatihan bagi pasukan perdamaian dan pemimpin untuk menangani masalah perawatan dengan lebih baik:** integrasikan isu perawatan ke dalam pelatihan untuk meningkatkan kesadaran tentang tantangan yang dihadapi personel dengan tanggung jawab perawatan, serta dampaknya terhadap kesejahteraan dan kinerja.
- **Mengintegrasikan isu keluarga dan perawatan ke dalam pelaksanaan dan saran untuk pelatihan pra-penugasan:** termasuk pelatihan pra-penugasan tentang cara mempersiapkan dan mengelola kehidupan rumah tangga dan hubungan keluarga selama penugasan.
- **Bagikan pelajaran yang dipetik dan praktik baik dengan T/PCCs, dan tingkatkan kesadaran akan pentingnya mendukung personel dengan tanggung jawab perawatan:** konsultasikan dengan personel yang memiliki tanggung jawab perawatan untuk belajar dari pengalaman dan mengidentifikasi masalah yang perlu ditangani, yang kemudian dapat dibagikan dengan T/PCCs.

Negara Kontributor Pasukan dan Polisi (T/PCC)

- **Mendorong partisipasi perempuan dalam lembaga sektor keamanan untuk meningkatkan jumlah perempuan yang ditugaskan dalam operasi perdamaian PBB, termasuk dengan mendukung personel yang memiliki tanggung jawab perawatan:** berinvestasi dalam menarik, merekrut, mempertahankan, dan mempromosikan perempuan, memberikan dukungan bagi personel yang memiliki tanggung jawab perawatan, mengatasi bias gender dan maternal, serta memperkuat kebijakan ramah keluarga.
- **Membiayai layanan komunikasi untuk kontingen yang ditugaskan, termasuk telepon dan wi-fi:** berinvestasi dalam akses ke internet dan layanan komunikasi yang stabil, serta menyediakan ruang pribadi untuk berbicara dengan keluarga dan teman guna mengurangi stres yang dialami personel akibat pemisahan keluarga dan berkontribusi pada peningkatan kinerja personel dan perlindungan misi.
- **Memberikan dukungan agar pasukan perdamaian dapat pulang ke rumah selama cuti dan istirahat (R&R) pada penugasan jangka panjang:** mengatasi biaya penerbangan yang mahal ketika pasukan perdamaian ditugaskan ke lokasi terpencil atau misi jauh dari rumah dengan menanggung sebagian atau seluruh biaya perjalanan pulang bagi personel yang ditugaskan selama 12 bulan atau lebih.
- **Menawarkan penugasan yang lebih singkat:** mendorong lebih banyak perempuan untuk ditugaskan dan memberikan lebih banyak kesempatan untuk ditugaskan ke operasi perdamaian dengan menawarkan penugasan yang lebih singkat.
- **Berinvestasi dalam infrastruktur perawatan:** identifikasi, implementasikan, dan pantau alokasi anggaran yang meningkatkan aksesibilitas dan keterjangkauan layanan penitipan anak serta infrastruktur dukungan perawatan lainnya yang dapat mengakomodasi jam kerja yang panjang dan tidak teratur yang umumnya dibutuhkan di sektor keamanan.
- **Investasikan untuk mempertahankan talenta dan meningkatkan kinerja:** kurangi tingkat turnover dan perkuat kapasitas dengan berinvestasi dalam karier personel yang memiliki tanggung jawab perawatan untuk meminimalkan jumlah personel, terutama perempuan, yang meninggalkan sektor ini.
- **Naikkan batas usia penempatan dan perekrutan:** tingkatkan batas usia perekrutan dan penempatan bagi perempuan untuk mengakomodasi mereka yang mengambil cuti karier, tidak dapat ditempatkan saat anak-anak masih kecil, atau mencari karier baru saat anak-anak sudah lebih besar.

Angkatan Bersenjata dan Kepolisian

- **Lakukan Audit Perawatan:** lakukan Audit Perawatan untuk mengidentifikasi kebutuhan personel dengan tanggung jawab perawatan dan mengevaluasi respons organisasi terhadap kebutuhan tersebut.
- **Mereview dan/atau mereformasi kebijakan agar responsif terhadap gender dan kebutuhan personel dengan tanggung jawab perawatan, dengan pertimbangan khusus pada kebijakan sumber daya manusia:** berkonsultasi dengan personel yang memiliki tanggung jawab perawatan untuk mengidentifikasi dan mengatasi tantangan utama, memastikan kebijakan responsif terhadap gender dan membantu menciptakan lingkungan yang aman dan mendukung bagi perempuan untuk memiliki kesempatan yang sama dalam bekerja dan mengembangkan karier mereka, serta meningkatkan jumlah perempuan dalam proses pengambilan keputusan dan pembentukan kebijakan.
- **Dukung pengaturan kerja fleksibel:** Perbaiki kebijakan SDM untuk lebih mendukung personel dengan tanggung jawab perawatan dengan menyediakan kesempatan untuk pengaturan kerja fleksibel (FWA), termasuk kerja jarak jauh atau dari rumah, pembagian pekerjaan, kerja paruh waktu, dan jam kerja fleksibel, sejauh memungkinkan. Atasi stigma yang terkait dengan penerapan dan penggunaan diskresioner.

- **Sediakan atau fasilitasi akses ke infrastruktur perawatan, termasuk fasilitas penitipan anak (atau subsidi untuk penitipan anak dan perawatan lainnya) dan akses ke ruang pribadi untuk menyusui:** terapkan kebijakan “ramah keluarga” yang mengakomodasi tanggung jawab perawatan yang beragam, tingkatkan akses ke – atau subsidi – perawatan anak, lansia, dan orang yang bergantung, jika memungkinkan sediakan penitipan anak di tempat kerja untuk mengakomodasi jam kerja yang panjang, pastikan akses ke ruang pribadi untuk menyusui.
- **Kembangkan dan laksanakan kampanye penyuluhan untuk memastikan personel dan pemimpin menyadari tantangan dalam mengelola tanggung jawab perawatan dan pekerjaan di sektor ini, serta kontribusi perempuan dan pengasuh terhadap sektor ini dan operasi perdamaian:** kembangkan kampanye penyuluhan yang ditargetkan kepada pemimpin, pembuat kebijakan, dan pemangku kepentingan yang memperhatikan faktor identitas interseksional dan konteks budaya, serta mengakui dampak tanggung jawab perawatan terhadap perekrutan, retensi, promosi, dan penugasan perempuan. Juga kembangkan kampanye kesadaran untuk kepemimpinan dan personel secara luas untuk menormalisasi pemberian perawatan dan mendorong perawatan diri, terutama di kalangan personel laki-laki.
- **Buat proses untuk memastikan personel dengan tanggung jawab perawatan memiliki informasi reguler dan komprehensif tentang dukungan yang tersedia bagi mereka, serta tentang penempatan, pelatihan, kemajuan karier, dan peluang lainnya:** pastikan personel dan atasan familiar dengan kebijakan SDM dan personel dapat memanfaatkan ketentuan tersebut – dan dukungan tidak hanya bergantung pada atasan yang simpatik, ini termasuk pelatihan dan panduan yang ditingkatkan bagi kepemimpinan tentang cara mendukung karyawan mereka yang memiliki tanggung jawab perawatan.
- **Berikan pelatihan untuk memudahkan akses bagi personel dengan tanggung jawab perawatan dan sertakan isu-isu perawatan, seperti perawatan diri dan cara mengelola pemisahan keluarga dalam pelatihan pra- :** tingkatkan pelatihan pra- untuk membantu personel mempersiapkan diri dan beradaptasi dengan misi, sertakan lokakarya khusus untuk pengasuh (termasuk berbagi informasi tentang kebijakan dukungan yang tersedia bagi mereka sebelum penugasan dan cara mengelola tanggung jawab perawatan dan urusan keluarga selama penugasan), dan menangani masalah kesehatan mental, perawatan diri, dan manajemen stres selama penugasan, serta menangani stigma yang terkait dengan mencari dukungan kesehatan mental.⁹
- **Ambil tindakan disiplin terhadap diskriminasi berdasarkan status orang tua atau gender:** patuhi kebijakan dan prosedur yang ada yang menjamin perlakuan adil dan setara, pastikan kode etik secara eksplisit melarang diskriminasi berdasarkan gender, status orang tua, atau tanggung jawab perawatan lainnya, sebarkan informasi ini secara luas, dan ambil tindakan jika ada pelanggaran.
- **Identifikasi, tangani, dan kurangi bias gender dan maternal:** kembangkan kampanye kesadaran tentang sikap dan bias terhadap personel dengan tanggung jawab perawatan, terutama wanita, dan tangani bias ini melalui kampanye informasi, pelatihan, dan penilaian kinerja (misalnya, kembangkan kriteria promosi yang mempertimbangkan dampak perawatan terhadap kemajuan karier).
- **Menghilangkan stigma terhadap pencarian bantuan, perawatan diri, dan tanggung jawab perawatan pria, termasuk mendorong pria untuk mengakses cuti orang tua, cuti ayah, dan cuti perawatan:** tingkatkan penyediaan dukungan psikososial dan konselor selama misi, serta penyediaan struktur, aktivitas, dan sumber daya yang mendukung kesejahteraan dan perawatan diri, dan latih pemimpin untuk menanamkan budaya kerja yang responsif terhadap kesejahteraan dan perawatan.
- **Investasikan dalam kesejahteraan pasukan perdamaian, termasuk penyediaan kondisi hidup yang memadai di lapangan, sarana komunikasi, dan bantuan untuk pulang ke rumah selama cuti istirahat dan rekreasi (R&R) pada penugasan jangka panjang:** berikan personel tempat tidur yang layak, toilet yang baik, dan fasilitas dasar; ruang pribadi dan waktu yang dialokasikan untuk menelepon keluarga dan teman; dukung perjalanan pulang ke rumah selama R&R pada penugasan jangka panjang, dengan mempertimbangkan dampak stres pada personel dan hasil misi.
- **Bentuk, dorong, dan alokasikan sumber daya untuk struktur dukungan bagi pengasuh, termasuk mentor, advokat, dan jaringan:** upaya untuk membentuk jaringan bagi mantan pasukan perdamaian yang memiliki tanggung jawab pengasuhan untuk berbagi informasi, pengetahuan, dan pengalaman selama penugasan guna mendukung dan memberdayakan personel lain yang ingin ditugaskan.

- **Memberikan dukungan kepada keluarga dalam hal akses pendidikan, layanan kesehatan, dan tempat tinggal, terutama bagi keluarga personel yang ditugaskan:** membantu memenuhi kebutuhan pendidikan, layanan kesehatan, dan tempat tinggal keluarga personel, dengan menyadari bahwa hal ini berdampak pada kesejahteraan dan kinerja personel, sehingga mereka dapat fokus pada tugas profesional mereka.
- **Memberikan dukungan psikososial kepada keluarga personel yang ditugaskan dan yang kembali:** memberikan dukungan psikososial bagi personel dan keluarga mereka, baik sebelum, selama, maupun setelah penugasan.
- **Mengenali sinergi antara kewajiban organisasi dalam memberikan perawatan, dukungan organisasi bagi personel yang memiliki tanggung jawab perawatan, dan perhatian terhadap perawatan secara luas (misalnya, perawatan diri dan kesejahteraan personel).** Gunakan data untuk meningkatkan kesadaran akan hubungan antara kesejahteraan, perlindungan, dan kinerja, serta bagaimana hal-hal ini terpengaruh ketika organisasi secara efektif melaksanakan kewajiban perawatan.

Personel dengan Tanggung Jawab Perawatan

- **Komunikasikan secara teratur dengan anggota keluarga:** bagikan harapan tentang penugasan atau peluang lain, jaga komunikasi terbuka melalui jadwal kerja yang panjang dan tidak terduga untuk mempertahankan dan meningkatkan hubungan pribadi. Bagi yang ditugaskan, jadwalkan waktu rutin untuk menelepon keluarga dan pertahankan rutinitas Anda untuk tetap terhubung.
- **Identifikasi dukungan organisasi dan lainnya yang tersedia:** termasuk kebijakan formal, struktur, dan proses di organisasi sektor keamanan, serta jaringan dan struktur dukungan informal seperti anggota keluarga, jaringan profesional, dan fasilitas perawatan anak yang terjangkau dan mudah diakses.
- **Lakukan perawatan diri dan mintalah bantuan jika diperlukan:** waspadai tanda-tanda stres dan gunakan alat atau sumber daya kesejahteraan yang disediakan oleh institusi sektor keamanan Anda atau PBB, hindari ketergantungan pada strategi koping negatif, dan bantu membangun budaya kerja yang positif, mendukung, dan terbuka untuk diskusi tentang perawatan dan kesejahteraan.
- **Persiapkan keluarga dan diri Anda untuk penugasan:** ini termasuk memahami apa yang diharapkan dari Anda dan bagaimana pekerjaan perawatan dan keamanan Anda dapat saling mempengaruhi. Pastikan Anda telah melakukan semua persiapan yang diperlukan untuk keluarga Anda selama Anda berada di luar, termasuk apa yang harus dilakukan selama darurat keluarga dan mengatur perawatan selama Anda tidak ada.
- **Percayalah pada keterampilan yang Anda bawa ke pekerjaan keamanan dan operasi perdamaian:** Ini mungkin termasuk empati, mendengarkan dengan cermat, atau kepedulian terhadap kebutuhan orang lain, serta keterampilan seperti multitasking yang dapat dikembangkan melalui pengelolaan beban kerja dan perawatan. Hal ini dapat membantu melawan bias maternal dan mendefinisikan ulang keterampilan yang disebut “soft skills” sebagai keterampilan esensial untuk pekerjaan keamanan dan operasi perdamaian.

Masyarakat Sipil dan Pemangku Kepentingan Lainnya

- **Tingkatkan kesadaran tentang hambatan bagi pekerjaan perempuan:** aktor masyarakat sipil dan pemangku kepentingan lain memiliki peran dalam meningkatkan kesadaran tentang norma gender dan perawatan yang membatasi pekerjaan dan partisipasi perempuan di sektor keamanan.
- **Mengenali pekerjaan perawatan sebagai tanggung jawab bersama,** bukan hanya pekerjaan perempuan: Hal ini harus mencakup pengakuan dan dukungan terhadap tanggung jawab perawatan laki-laki. Hal ini akan meningkatkan kesejahteraan semua pihak serta mengatasi beberapa hambatan terhadap partisipasi perempuan yang bermakna dalam pekerjaan keamanan dan pemeliharaan perdamaian.
- **Mengadopsi pendekatan sistemik:** Pendekatan sistemik harus diadopsi untuk mendorong kesetaraan gender dan partisipasi perempuan dalam kehidupan sosial dan ekonomi.

1 | Pengantar

Laporan ini menyajikan temuan proyek “*Mendorong Partisipasi Berarti Perempuan dalam Operasi Perdamaian PBB dengan Mendukung Personel yang Memiliki Tanggung Jawab Perawatan*”, yang didanai oleh Pemerintah Kanada (GAC) sebagai bagian dari Inisiatif Elsie untuk Perempuan dalam Operasi Perdamaian (2023-2026).

Secara global, tanggung jawab perawatan tetap sangat dipengaruhi oleh gender: perempuan cenderung melakukan sebagian besar pekerjaan ini dan lebih mungkin menjadi pengasuh tunggal dan utama.¹⁰ Hal ini berdampak negatif pada partisipasi perempuan dalam angkatan kerja,¹¹ termasuk sektor keamanan dan operasi perdamaian.¹² Ini merupakan faktor kritis dalam kurangnya representasi perempuan dalam operasi perdamaian, terutama perempuan yang mengenakan seragam, di mana kemajuan menuju tujuan kesetaraan gender lebih menantang.¹³ Hal ini meskipun kesadaran akan pentingnya partisipasi perempuan yang bermakna dalam operasi perdamaian semakin meningkat,¹⁴ yang didukung oleh agenda Perempuan, Perdamaian, dan Keamanan (WPS) Dewan Keamanan PBB.

Proyek ini menyelidiki dampak tanggung jawab perawatan terhadap partisipasi yang bermakna dari perempuan yang bertugas di lembaga sektor keamanan negara-negara penyumbang pasukan dan polisi (T/PCC) serta operasi perdamaian PBB, dengan menguji hipotesis bahwa tanggung jawab perawatan merupakan faktor utama yang menyebabkan marginalisasi perempuan. Proyek ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor pendorong dan konsekuensi dari marginalisasi tersebut, termasuk dampaknya terhadap perempuan, lembaga sektor keamanan, dan operasi perdamaian serta hasilnya.

Ini adalah proyek pertama dari jenisnya yang mengidentifikasi penyebab dan konsekuensi marginalisasi perempuan dengan tanggung jawab perawatan dari organisasi militer dan kepolisian di T/PCCs dan operasi perdamaian PBB. Tujuan proyek ini adalah mengusulkan cara untuk mengurangi marginalisasi ini, sehingga meningkatkan partisipasi yang bermakna dari perempuan, meningkatkan efektivitas operasional, dan mendorong kesetaraan gender. Dengan demikian, kami berharap hal ini bermanfaat bagi penerima manfaat operasi perdamaian serta mereka yang bekerja – atau bercita-cita bekerja – di dalamnya.



UNMISS/Gregorio Cunha, 2023

1.1 Struktur Laporan

Pada bab-bab awal, Laporan ini menyajikan gambaran singkat tentang tujuan proyek, konteks, dan kerangka kebijakan yang relevan dengan hambatan partisipasi yang bermakna bagi perempuan yang bertugas di operasi perdamaian PBB akibat tanggung jawab perawatan. Desain proyek juga dijelaskan, beserta gambaran tim proyek, lokasi studi kasus, dan metodologi.

Bab-bab berikutnya menyajikan temuan penelitian, dimulai dengan pembahasan singkat tentang perubahan sifat operasi pemeliharaan perdamaian dan pentingnya partisipasi perempuan. Ini diikuti oleh analisis tantangan yang dihadapi perempuan dengan tanggung jawab perawatan dalam keterlibatan dan kemajuan mereka di angkatan bersenjata dan kepolisian T/PCC, serta penugasan mereka ke operasi perdamaian PBB, dan analisis dampak selanjutnya dari tantangan ini terhadap personel, lembaga sektor keamanan, dan operasi perdamaian PBB. Bagian-bagian berikut menganalisis kontribusi personel berseragam dengan tanggung jawab perawatan terhadap operasi perdamaian PBB, serta hubungan antara kewajiban organisasi untuk memberikan perawatan, perhatian organisasi terhadap tanggung jawab perawatan personel, dan kesejahteraan personel (termasuk perawatan diri). Hal ini diikuti dengan pembahasan tentang kewajiban organisasi dalam memberikan perhatian, termasuk dukungan yang diharapkan dan diberikan kepada personel dengan tanggung jawab perawatan oleh PBB, T/PCC, dan pemangku kepentingan lainnya. Temuan ini menjadi dasar rekomendasi, yang dijelaskan secara rinci dalam bab terakhir.

Fokus Laporan ini adalah pada personel berseragam, kecuali jika kami secara eksplisit menyatakan sebaliknya. Ada bagian-bagian kecil di Bab 8 dan 11 di mana kami membahas keterlibatan dan dukungan bagi staf sipil yang memiliki tanggung jawab perawatan dalam operasi perdamaian, mengakui peran mereka dalam membentuk lingkungan yang mendukung partisipasi yang bermakna dari personel berseragam.

Laporan ini dilengkapi dengan output lain, termasuk serangkaian opini dan artikel yang dirancang untuk memicu diskusi dan meningkatkan kesadaran tentang cara dan alasan mendukung personel berseragam yang memiliki tanggung jawab perawatan,¹⁵ serta serangkaian Output Awal.¹⁶ Laporan ini menyertai Toolkit Organisasi, yang memberikan panduan kepada lembaga dan organisasi sektor keamanan yang terlibat dalam pemeliharaan perdamaian (utama PBB dan T/PCCs), dan juga dirangkum dalam Laporan Ringkasan.

Tanggung Jawab Perawatan dan Pekerjaan Perawatan yang Tidak Dibayar

Mengakui bahwa istilah “tanggung jawab perawatan” dan “pekerjaan perawatan tanpa upah” tidak 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. Aktivitas 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 yang tidak dibayar” – sering digunakan untuk merujuk pada aktivitas-aktivitas ini dan mendukung argumen bahwa pekerjaan perawatan adalah pekerjaan, bukan sekadar “bantuan”.

Gordon, E. and Jones, B. (March 2022) Caring for Carers in International Organisations. Opportunities for Women in Peacekeeping. Policy Series, Policy Brief 1B. Geneva: DCAF. https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Elsie_Policy_Brief_1B_FINAL.pdf; Gordon, E. and Kry, S. (2025) Peace, Gender and Care in Cambodia (English and Khmer, Full Report and 2-pager brief), Melbourne and Phnom Penh: Monash GPS and Women Peace Makers. <https://www.monash.edu/arts/global-peace-security/news-and-events/articles/2024/peace,-gender-and-care-in-cambodia>; Monash GPS et al (October 2024) Who Cares in Peacebuilding? Building Sustainable Peace and Advancing Gender Equality through Support for Peacebuilders with Caring Responsibilities. Survey Report. <https://www.monash.edu/arts/global-peace-security/news-and-events/articles/2024/who-cares-in-peacebuilding>.

1.2 Tujuan Proyek

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan membantu mengatasi hambatan dalam keterlibatan, pengembangan, dan penugasan personel dengan tanggung jawab perawatan, serta menyampaikan pelajaran yang dipetik dan praktik baik. Proyek ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya mendukung personel dengan tanggung jawab perawatan dan mengusulkan cara-cara untuk mendukung mereka dengan lebih baik, sehingga meningkatkan partisipasi yang bermakna perempuan dalam operasi perdamaian, meningkatkan efektivitas operasional, mendorong kesetaraan gender, dan meningkatkan hasil perdamaian bagi semua.

1.3 Kontekst

Laporan ini disusun dalam konteks meningkatnya konflik, peristiwa konflik, dan korban jiwa akibat konflik¹⁷ serta kompleksitas konflik yang semakin meningkat seiring dengan ancaman keamanan global yang saling beririsan. Hal ini juga terjadi bersamaan dengan meningkatnya kekhawatiran tentang masa depan misi pemeliharaan perdamaian di tengah krisis keuangan dan politik,¹⁸ serta reaksi global terhadap hak-hak perempuan dan agenda WPS.¹⁹ Perkembangan ini memiliki dampak signifikan dalam mengatasi hambatan bagi partisipasi perempuan yang beruniform secara berarti dalam operasi pemeliharaan perdamaian PBB. Di tengah perkembangan yang mengkhawatirkan ini, terdapat kemajuan yang patut dicatat dalam beberapa tahun terakhir terkait partisipasi perempuan yang bermakna dalam lembaga sektor keamanan dan operasi perdamaian (meskipun lambat dan terancam oleh peristiwa-peristiwa terbaru). Telah terjadi peningkatan diskusi publik dan pengakuan akan pentingnya pekerjaan perawatan yang tidak dibayar bagi keamanan dan kesejahteraan keluarga, komunitas, dan masyarakat. Kesadaran ini dipercepat oleh pandemi COVID-19 dan mulai mengubah asumsi tentang nilai dan sifat gender dari pekerjaan ini, serta sikap bahwa hal ini merupakan urusan pribadi rather than publik atau politik.

1.4 Desain Proyek

Proyek ini dimulai pada tahun 2023, dengan penelitian lapangan dilakukan pada tahun 2024-25 di 7 lokasi negara: Markas Besar PBB (New York), Inggris (UK), India, Indonesia, Sudan Selatan (UNMISS), Republik Afrika Tengah (CAR, MINUSCA), dan Republik Demokratik Kongo (DRC, MONUSCO). Secara bersamaan, survei global diadakan di antara pasukan penjaga perdamaian, personel berseragam lainnya, dan pemangku kepentingan lainnya, serta dilakukan tinjauan literatur, yang mencakup pemetaan praktik baik global²⁰ dan kebijakan yang mendukung personel berseragam dengan tanggung jawab perawatan, serta analisis komprehensif literatur akademik dan non-akademik yang relevan.

1.5 Literatur

Terdapat banyak literatur akademik dan non-akademik tentang pentingnya, namun hambatan terhadap, partisipasi perempuan yang bermakna dalam sektor keamanan dan misi perdamaian,²¹ serta dampak tanggung jawab perawatan terhadap partisipasi perempuan dalam tenaga kerja secara luas.²² Namun, sedikit penelitian tentang dampak tanggung jawab perawatan terhadap partisipasi perempuan yang bermakna dalam institusi sektor keamanan dan operasi perdamaian PBB. Laporan ini bertujuan untuk mengisi celah tersebut, dengan mengacu pada literatur ini bersama dengan penelitian terkait tentang norma gender dalam pekerjaan keamanan dan pemeliharaan perdamaian,²³ norma gender dalam – dan kelelahan akibat – pekerjaan perawatan,²⁴ bias maternal dan “penalti keibuan” di tempat kerja,²⁵ praktek keibuan dan etika perawatan.²⁶ Literatur ini dirujuk sepanjang Laporan ini dan juga diterbitkan dalam Ringkasan Literatur sebelumnya.²⁷

1.6 Anggota Tim

Monash GPS	Organisasi Mitra / Pendukung	Konsultan Global (dan Afiliasi Monash GPS)
Dr Eleanor Gordon (Pemimpin Proyek), Direktur, Monash Global Peace and Security (Monash GPS), Universitas Monash Profesor Katrina Lee-Koo, Afiliasi Universitas Monash, Anggota Dewan GPS, Kepala Sekolah Ilmu Politik dan Hubungan Internasional, Universitas Queensland Dr Richard Fosu, Universitas Monash Lauren Lowe, Universitas Monash	Badan Riset dan Inovasi Nasional (National Research and Innovation Agency, BRIN), Indonesia Council for Strategic and Defence Research (CSDR), India Kofi Annan International Peacekeeping Training Centre (KAIPTC) International Association of Women Police (IAWP)	Joana Osei-Tutu, Wakil Direktur, Institut Perempuan, Pemuda, Perdamaian, dan Keamanan, KAIPTC Jane Townsley, Mantan Presiden dan Direktur Eksekutif IAWP Dr Irine Gayatri, Direktur Eksekutif, MOST UNESCO-BRIN, BRIN (Konsultan Indonesia) Llani Kennealy, Ketua, Perempuan Veteran Australia, Konsultan Internasional Tishya Khillare, Fellow, CSDR (Konsultan India) Anushka Chavan (Konsultan India) Jennifer Grover, Pendiri dan Direktur A.C.T. for a Better Day, Ltd.

2 Metodologi

Pendekatan multi-metode diterapkan dalam penelitian ini, mencakup 180 wawancara (257 responden), survei global dengan 296 responden, pengamatan lapangan, dan tinjauan berbasis meja terhadap kebijakan, statistik personel, serta literatur akademik dan non-akademik (tentang perawatan, gender, lembaga sektor keamanan, dan pemeliharaan perdamaian, serta persimpangan di antara mereka).

Jumlah total peserta penelitian adalah 553 orang (257 responden wawancara dan 296 responden survei), mewakili 63 negara. Dari yang diketahui jenis kelamin dan perannya, 65% adalah perempuan (35% laki-laki) dan 84% adalah personel berseragam (pasukan bersenjata dan polisi).

Peserta penelitian (untuk wawancara dan survei) meliputi personel berseragam yang masih aktif dan pensiunan, baik yang memiliki tanggung jawab perawatan maupun tidak. Hal ini dilakukan untuk mengidentifikasi hubungan antara gender, tanggung jawab perawatan, dan partisipasi, serta menyelidiki sifat gender dari penyebab dan konsekuensi marginalisasi mereka yang memiliki tanggung jawab perawatan, dan menentukan sejauh mana marginalisasi ini terutama berdampak pada perempuan dan mengganggu partisipasi yang bermakna dari perempuan berseragam dalam operasi perdamaian PBB. Untuk menyelidiki bagaimana marginalisasi ini mungkin dipengaruhi oleh identitas yang saling berpotongan, peserta penelitian mencakup orang-orang dari berbagai usia, pangkat, kewarganegaraan, ras, etnis, dan agama.

Untuk mengakses peserta penelitian, tim proyek memanfaatkan jaringan profesional mereka, situs web GPS, dan platform media sosial (LinkedIn dan X), organisasi mitra (BRIN, CSDR, IAWP, KAIPTC), serta organisasi dan individu (termasuk UN Women dan Elsie Initiative Fund (EIF), UNDPO, UN Police, UNMISS, dan UK Defence).

2.1 Wawancara dengan Narasumber Kunci

Wawancara dengan narasumber kunci dilakukan di 7 lokasi lapangan di berbagai negara dan secara daring, melibatkan personel berseragam (baik angkatan bersenjata maupun polisi, baik yang masih bertugas maupun yang sudah pensiun, baik yang memiliki tanggung jawab perawatan maupun tidak, termasuk perempuan dan laki-laki). Wawancara dengan narasumber kunci juga dilakukan dengan pemangku kepentingan utama lainnya, melibatkan personel berseragam di luar 7 lokasi negara dan warga sipil (termasuk pembuat kebijakan dan staf sipil lainnya di lembaga sektor keamanan, Markas Besar PBB dan operasi perdamaian, serta perwakilan masyarakat sipil dan perwakilan komunitas di mana operasi perdamaian berada).

Peserta wawancara ditanya apakah tanggung jawab perawatan memengaruhi karier di angkatan bersenjata dan kepolisian (terkait kemajuan karier, pelatihan, dan penugasan dalam operasi perdamaian) serta tantangan yang dihadapi personel dengan tanggung jawab perawatan di sektor keamanan dan operasi perdamaian. Mereka juga ditanya tentang ketentuan dan rekomendasi untuk mendukung personel dengan tanggung jawab perawatan, serta dampak yang diharapkan terhadap partisipasi perempuan yang bermakna dan hasil operasi perdamaian.

Wawancara dimulai pada Maret 2024 dan berakhir pada Maret 2025. Wawancara di lokasi lapangan difasilitasi oleh CSDR (India), BRIN (Indonesia), dan KAIPTC (MONUSCO dan MINUSCA), dengan bantuan dari IAWP, EIF, UNDPO, UK Defence, UNMISS, MINUSCA, MONUSCO, dan lainnya yang memfasilitasi akses ke personel berseragam perempuan di berbagai lokasi lapangan dan secara global.

Durasi wawancara rata-rata adalah 1 jam. Karena alasan logistik, sejumlah kecil wawancara di Indonesia dan operasi perdamaian dilakukan dengan 2 orang atau lebih secara bersamaan (serupa dengan diskusi kelompok fokus), yang biasanya berlangsung selama beberapa jam. Wawancara dilakukan secara daring () dalam bahasa Inggris, Prancis, Bahasa Indonesia, dan Hindi, ditranskrip (menggunakan Otter.ai dan diperiksa ulang oleh anggota tim), dan diterjemahkan ke dalam bahasa Inggris (menggunakan Trint dan kemudian diperiksa ulang oleh penerjemah). Secara total, 257 individu diwawancarai di 7 lokasi negara dan secara daring:

- UNMISS 35
- MONUSCO 34
- MINUSCA 37
- UN HQ 35
- UK 17 (+ 6 warga negara Inggris yang diwawancarai di UNHQ, UNMISS, dan MONUSCO)
- Indonesia 50 (+ 2 warga negara Indonesia yang diwawancarai di UNHQ dan MONUSCO)
- India 24 (+ 9 warga negara India yang diwawancarai di UNHQ, UNMISS, dan MONUSCO)
- Online 25

Dalam operasi perdamaian PBB, PBB HQ, dan online, responden mewakili 40 negara (Tabel 1).

Tabel1 : Negara-negara yang diwakili di antara responden

UNMISS		MONUSCO		MINUSCA		Online		UNHQ	
Negara	Total	Negara	Total	Negara	Total	Negara	Total	Negara	Total
India	4	Pakistan	2	Kamerun	2	Australia	8	Norwegia	1
Liberia	1	Inggris	1	Brasil	1	Sudan Selatan	1	Inggris	4
Kenya	2	India	2	Nigeria	2	Kanada	1	Prancis	1
Kanada	1	Ghana	4	Tunisia	1	AS	1	Jepang	2
Australia	3	Swiss	1	Senegal	3	Bosnia dan Herzegovina	1	Indonesia	1
Norwegia	2	Brasil	1	Serbia	1	Swiss	2	Australia	2
Rwanda	3	Liberia	1	AS	1	Kamboja	3	Swedia	1
Ghana	2	Senegal	2	Portugal	2	Inggris	2	Brasil	1
Etiopia	1	Kenya	2	Kenya	1	Jerman	1	Jerman	1
Swedia	2	Kanada	1	Bangladesh	2	Nigeria	1	India	3
Selandia Baru	2	Norwegia	1	Rwanda	2			Senegal	1
Kamboja	2	Nepal	3	Indonesia	1			Tunisia	1
Sudan Selatan	2	Zimbabwe	1	Niger	2			Liberia	1
Bhutan	1	Zambia	1	Bhutan	1			Nigeria	1
Thailand	2	Afrika Selatan	1	Nepal	1				
Inggris	1	Tanzania	2	Mesir	1				
		Indonesia	1	Rwanda	1				
				Liberia	1				
				CAR	1				
Tidak diketahui	4	Tidak diketahui	7	Tidak diketahui	7	Tidak diketahui	4	Tidak diketahui	17
Jumlah negara		40							

Sebagian besar responden adalah personel berseragam atau mantan personel berseragam: 156 adalah personel militer aktif (MIL) dan 41 adalah personel polisi aktif (POL), 4 adalah mantan personel militer atau polisi, dan 56 adalah warga sipil (CIVL, termasuk perwakilan organisasi masyarakat sipil – CSOs) (Tabel 2).

Tabel2 : Sektor yang diwakili di antara responden

	UNMISS	MONUSCO	MINUSCA	Online	UNHQ	UK	Indonesia	India	TOTAL
MIL	19	28	21	10	15	16	24	23	156
Mantan MIL	2			1					3
POL	1	6	8	2	4		20		41
Mantan POL	1								1
CIVL	10		8	2	16	1	4		41
CSO	2			10			2	1	15
JUMLAH	35	34	37	25	35	17	50	24	257

Di antara responden, 147 adalah perempuan dan 110 adalah laki-laki (Tabel 3).

Tabel3 : Jenis kelamin yang diwakili di antara responden

	UNMISS	MONUSCO	MINUSCA	Online	UNHQ	UK	Indonesia	India
Perempuan	16	17	14	20	25	5	45	5
Laki-laki	19	17	23	5	10	12	5	19

Dari mereka yang kami wawancarai dan mengungkapkan tanggung jawab perawatan mereka, 85% mengatakan bahwa mereka memiliki tanggung jawab perawatan (97 orang mengatakan ya, dibandingkan dengan 17 orang yang mengatakan tidak).

2.2 Survei Global

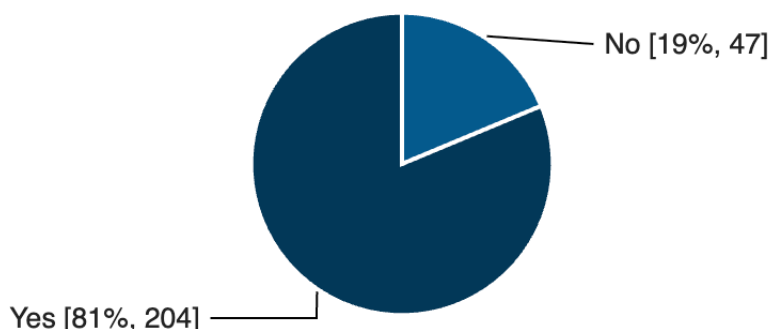
Survei global daring yang melibatkan personel berseragam (baik yang memiliki maupun tidak memiliki tanggung jawab perawatan, termasuk perempuan dan laki-laki) serta pemangku kepentingan utama, dilakukan melalui Qualtrics mulai April 2024 dan ditutup pada 31 Januari 2025. Survei ini disebarluaskan melalui jaringan profesional tim penelitian serta oleh UNDPO kepada pasukan penjaga perdamaian secara global, IAWP kepada polisi wanita secara global, serta oleh UN EIF, KAIPTC, WICID, dan Monash GPS kepada pemangku kepentingan mereka.

Survei ini disebarluaskan dalam bahasa Inggris, Prancis, Bahasa Indonesia, Hindi, Arab, dan Spanyol. Tanggapan diterjemahkan ke dalam bahasa Inggris sebelum analisis.

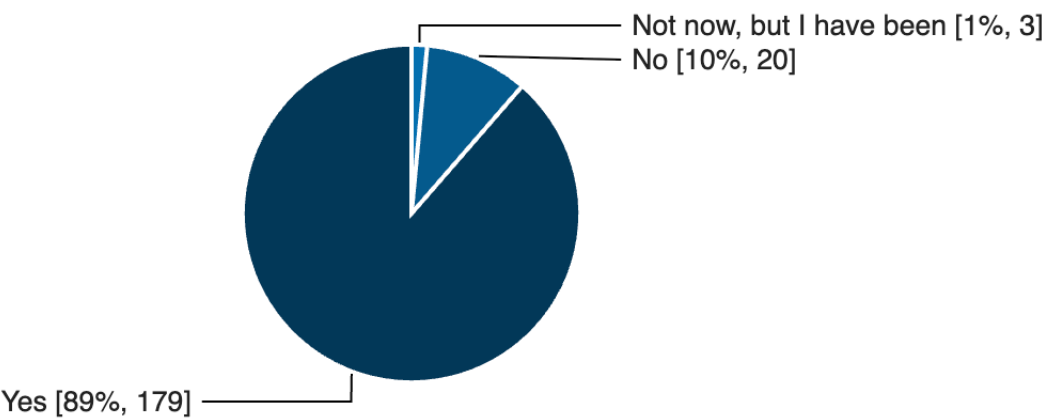
Peserta survei diundang untuk mengisi survei jika mereka bekerja, pernah bekerja, atau ingin bekerja di lembaga sektor keamanan T/PCC atau operasi perdamaian PBB, serta memiliki pengalaman atau pandangan mengenai tanggung jawab perawatan saat bekerja di lembaga atau operasi tersebut. Mereka ditanya tentang cara karier mereka mungkin terpengaruh oleh tanggung jawab perawatan, dan dampak yang mereka yakini dapat terjadi pada lembaga sektor keamanan T/PCC dan operasi perdamaian PBB. Mereka juga diminta untuk berbagi contoh praktik baik dan rekomendasi. Survei ini mencakup 63 pertanyaan, termasuk 30 pertanyaan terbuka atau pertanyaan yang mengundang elaborasi jawaban (tidak semua pertanyaan tersedia untuk semua responden).

Di antara responden survei, 81% bekerja di sektor keamanan; 19% tidak (Gambar 1). Dari mereka yang tidak bekerja di sektor keamanan, 38% pernah dan 82% saat ini bekerja bersama personel sektor keamanan. Di antara responden yang bekerja di sektor keamanan, 90% adalah personel berseragam; 10% bukan, di mana 1% pernah (Gambar 2). Responden yang merupakan personel berseragam terdiri dari 48% polisi, 38% angkatan bersenjata, dan sisanya berada dalam peran manajemen atau pengawasan (seperti di kementerian atau komite parlemen), organisasi internasional, dan bagian lain dari sektor tersebut (utama di bidang masyarakatan) (Gambar 3).

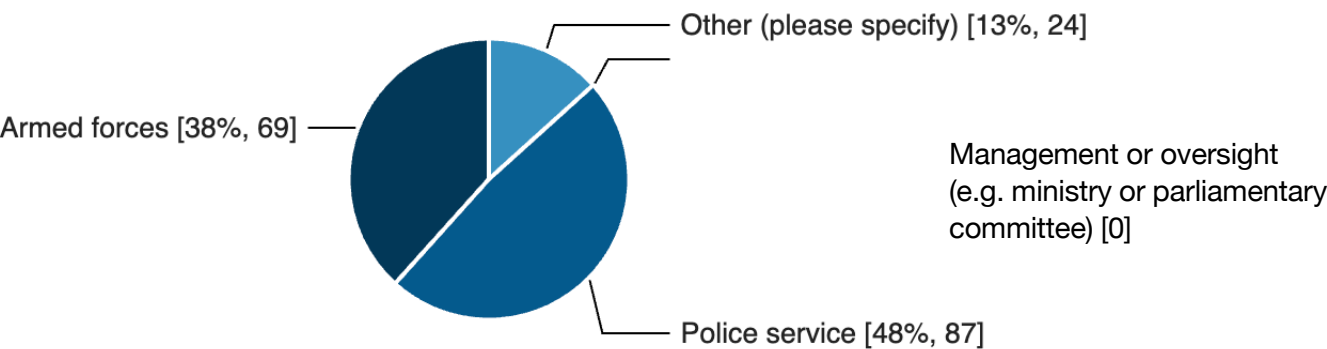
Gambar1 : Apakah Anda saat ini bekerja di sektor keamanan? (n=251)



Gambar2 : (Jika menjawab ‘ya’ untuk bekerja di sektor keamanan) Apakah Anda personel berseragam? (n=202)

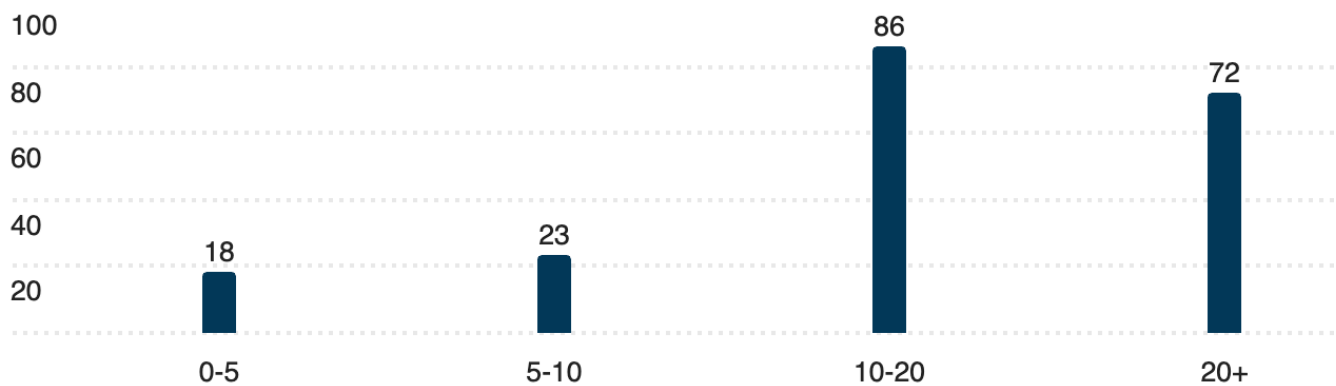


Gambar3 : (Jika menjawab ‘ya’ untuk bekerja di sektor keamanan dan merupakan personel berseragam) Bagian mana dari sektor keamanan tempat Anda bekerja? (n=180)

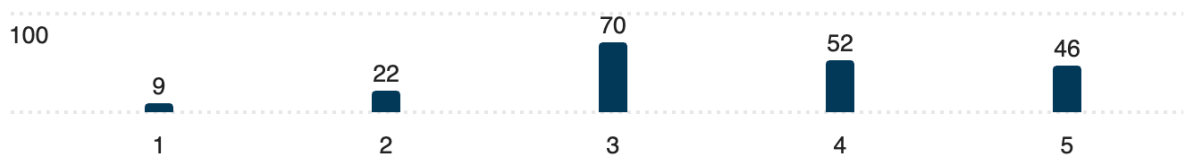


Dari mereka yang bekerja di sektor keamanan, 36% telah bekerja lebih dari 20 tahun di sektor ini, 43% selama 10-20 tahun, 12% selama 5-10 tahun, dan 9% hingga 5 tahun (Gambar 4). Dalam hal jenjang karir, 84% merupakan manajemen menengah atau atas (Gambar 5).

Gambar4 : Berapa lama Anda telah bekerja di sektor keamanan? (n=199)

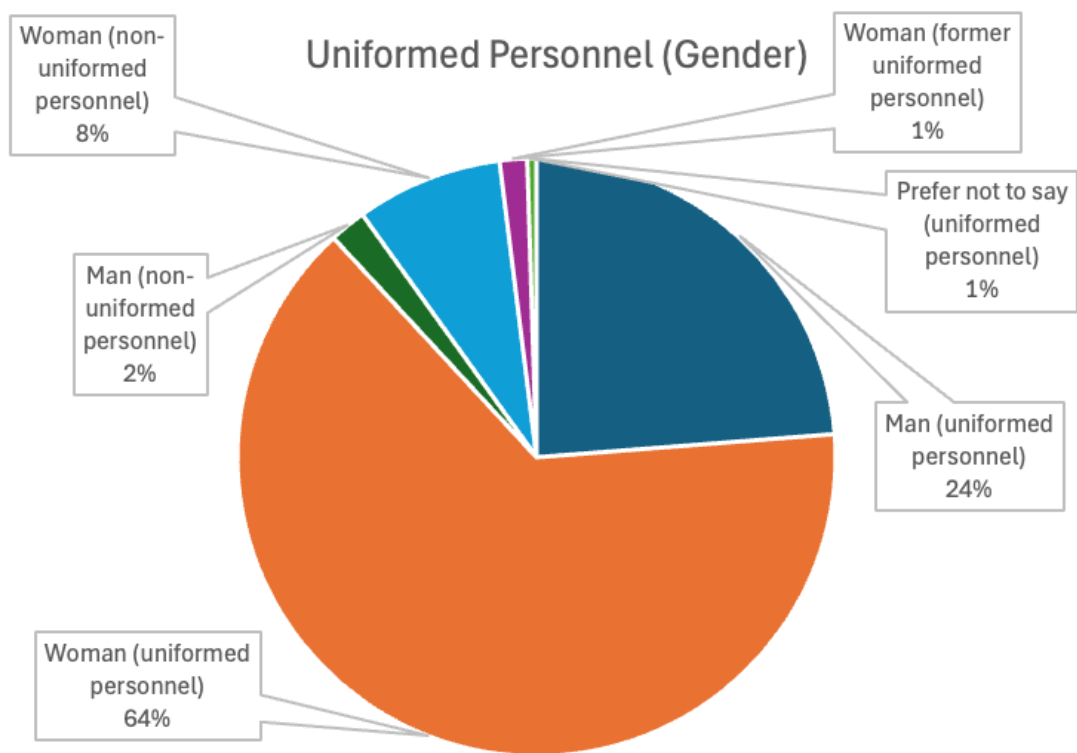


Gambar5 : Tingkat senioritas apa yang Anda miliki (dengan 1 sebagai posisi pemula dan 5 sebagai manajemen senior)? (n=199)



Dari 296 responden survei, 184 adalah perempuan, 66 adalah laki-laki, 2 tidak ingin menyebutkan, dan 44 tidak menjawab (tidak ada yang mengatakan mereka non-biner atau transgender): pembagian gender personel berseragam ditampilkan pada Gambar 6. Di antara personel berseragam, 73% adalah perempuan (27% adalah laki-laki), di mana 41% berada di angkatan bersenjata dan 50% di kepolisian. 76% responden memiliki tanggung jawab perawatan.

Gambar6 : Jenis kelamin responden & status personel berseragam



Sekitar dua pertiga (67%) responden (160 dari 238 yang menjawab pertanyaan ini) pernah ditugaskan ke operasi perdamaian PBB selama karier mereka. Dari mereka yang pernah ditugaskan ke operasi perdamaian, 47% (75 orang) pernah ditugaskan sekali, 43% (68 orang) dua atau tiga kali, dan 9% (15 orang) empat kali atau lebih.

Responden berasal dari 71 negara yang berbeda, dengan proporsi terbesar di CAR (n=50), DRC (n=13), dan Sudan Selatan (n=16), diikuti oleh Amerika Serikat, Nigeria, Republik Kongo, Australia, Kanada, Ghana, Republik Persatuan Tanzania, Indonesia, Filipina, dan Nepal (Tabel 4).

Tabel4 : Negara asal responden survei (n=257)

Antigua dan Barbuda	1	Jerman	1	Malawi	1	Sierra Leone	3
Australia	7	Ghana	6	Mali	1	Korea Selatan	2
Austria	1	Guatemala	2	Meksiko	1	Sudan Selatan	16
Bangladesh	4	Guinea	2	Mongolia	1	Spanyol	2
Bolivia	1	Guyana	1	Nepal	5	Sudan	5
Bosnia dan Herzegovina	1	Haiti	3	Belanda	2	Swedia	1
Brasil	2	India	3	Selandia Baru	1	Timor-Leste	1
Burkina Faso	2	Indonesia	7	Niger	1	Trinidad dan Tobago	2
Kanada	7	Irak	1	Nigeria	9	Tunisia	2
Republik Afrika Tengah (CAR)	50	Irlandia	1	Norwegia	1	Turki	1
Chad	1	Italia	1	Pakistan	2	Uganda	3
Republik Kongo...	9	Yordania	2	Palestina	2	Uni Emirat Arab	1
Côte d'Ivoire	1	Kenya	2	Papua Nugini	4	Britania Raya	2
Republik Ceko	2	Kosovo	1	Peru	4	Republik Persatuan Tanzania	6
Republik Demokratik Kongo	16	Kuwait	1	Filipina	6	Amerika Serikat	11
Ekuador	3	Lebanon	1	Rwanda	3	Zambia	1
Mesir	1	Lesotho	1	Senegal	3	Zimbabwe	1
Fiji	1	Madagaskar	3	Serbia	1		
Jumlah negara: 71							

2.3 Etika Penelitian

Penelitian ini telah mendapatkan persetujuan Etika Penelitian Manusia dari Komite Etika Penelitian Manusia Universitas Monash (Nomor Proyek: 41168, Desember 2023). Persetujuan etika penelitian juga diperoleh pada November 2023 dari Komite Etika Penelitian Ilmu Sosial dan Humaniora (NRIA dari Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN) untuk penelitian di Indonesia. Sesuai dengan etika penelitian, semua data telah dianonimkan sebelum analisis, dengan peserta penelitian dianonimkan dalam Laporan ini.

2.4 Batasan

Karena alasan etika dan protokol, kami memperoleh persetujuan dari PBB dan T/PCCs sebelum mewawancarai personel berseragam, termasuk pasukan perdamaian, dengan penelitian yang dipimpin oleh BRIN di Indonesia dan dilakukan oleh CSDR di India. Karena alasan protokol, di India, wawancara dilakukan dengan personel berseragam yang telah pensiun. Hal ini mungkin sedikit memengaruhi hasil dan gagal menangkap sejauh mana tantangan yang dihadapi oleh personel berseragam dengan tanggung jawab perawatan. Namun, batasan ini sebagian diatasi melalui survei dan wawancara online, yang menjangkau rentang yang lebih luas dari personel berseragam yang masih bertugas dan mantan personel berseragam serta pemangku kepentingan lainnya.

Untuk mengatasi keterbatasan yang dapat timbul akibat posisi, tim penelitian mencakup baik perempuan maupun laki-laki dengan latar belakang budaya yang beragam, termasuk perempuan yang telah pensiun dari angkatan bersenjata (polisi dan angkatan bersenjata) serta warga negara masing-masing T/PCC, ditambah mereka yang memiliki pengalaman langsung dan jaringan di Markas Besar PBB dan operasi perdamaiannya. UNDPO, KAIPTC, BRIN, CSDR, UK Defence, EIF, dan IAWP juga memainkan peran kritis dalam memfasilitasi akses dan membangun kepercayaan dengan peserta penelitian.

3 Studi Kasus

PBB		Negara-negara Penyumbang Pasukan dan Polisi (T/PCC)
	Operasi Perdamaian PBB	
Markas Besar PBB	Misi PBB di Republik Sudan Selatan (UNMISS)	Britania Raya
	Misi Stabilisasi Terpadu Multidimensi PBB di Republik Afrika Tengah (MINUSCA)	India
	Misi Stabilisasi Organisasi PBB di Republik Demokratik Kongo (MONUSCO)	Indonesia

3.1 Markas Besar PBB

Markas Besar PBB umumnya menetapkan kebijakan dan pedoman kebijakan untuk operasi perdamaian PBB, memainkan peran kritis dalam kepemimpinan dan pengaruh terhadap kebijakan dan praktik T/PCC yang terlibat dalam misi perdamaian, serta memimpin upaya untuk meningkatkan partisipasi perempuan yang bermakna dalam upaya perdamaian, termasuk melalui Strategi Kesetaraan Gender untuk Personel Berpakaian Seragam (2018-2028).

3.2 Operasi Perdamaian PBB

Tiga operasi perdamaian PBB (MINUSCA, MONUSCO, dan UNMISS) termasuk di antara operasi perdamaian PBB terbesar. Mereka adalah satu-satunya operasi perdamaian di mana lebih dari 10.000 pasukan perdamaian bertugas dan di mana jumlah perempuan pasukan perdamaian yang ditugaskan paling banyak.²⁸ Mereka memungkinkan tantangan, peluang, dan pelajaran yang dipetik dari berbagai operasi perdamaian untuk didokumentasikan.

3.2.1 UNMISS

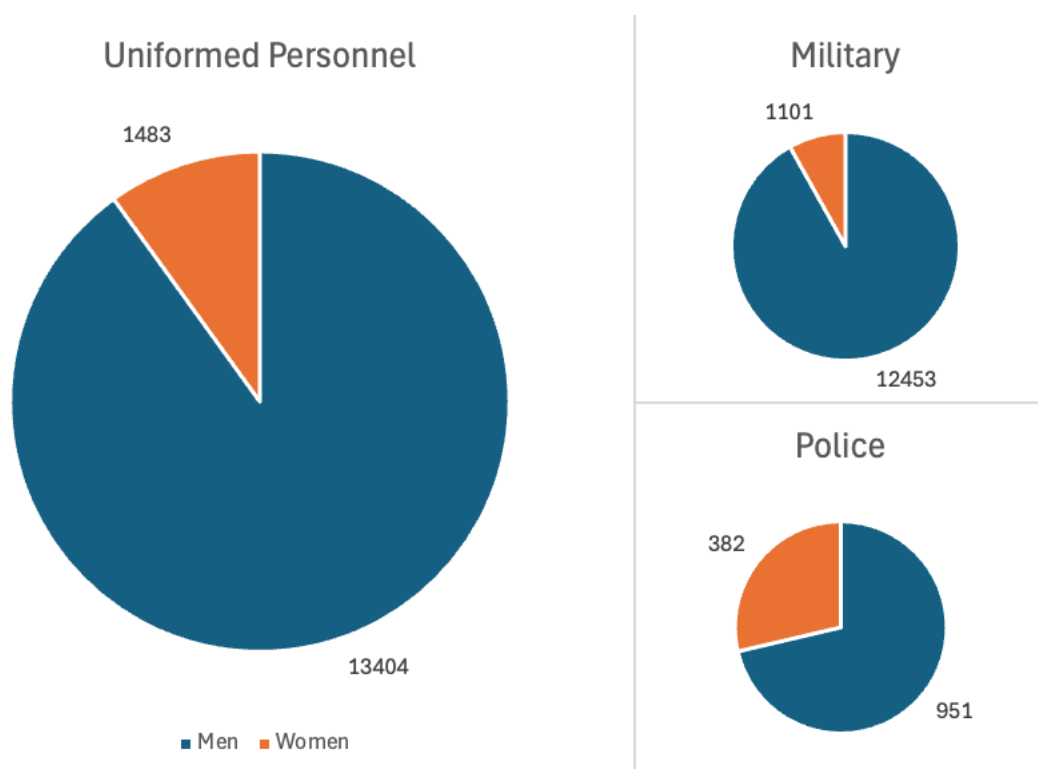
Pada 9 Juli 2011, Republik Sudan Selatan menjadi negara terbaru di dunia. Kelahiran Sudan Selatan terjadi setelah proses perdamaian selama enam tahun, yang dimulai dengan penandatanganan Perjanjian Perdamaian Komprehensif (CPA) pada 9 Januari 2005 antara Pemerintah Sudan dan Gerakan Pembebasan Rakyat Sudan (SPLM). CPA merupakan puncak dari perjuangan selama 64 tahun untuk pemisahan Sudan Selatan dari Sudan Utara/Sudan Besar melalui dua perang saudara (1955-1972 dan 1983-2005).²⁹

CPA mengamanatkan dilaksanakannya referendum untuk menentukan status Sudan Selatan. Referendum tersebut diadakan pada Januari 2011, di mana 98,83% peserta memilih untuk kemerdekaan Sudan Selatan. Tak lama setelah referendum tersebut, Dewan Keamanan PBB mendirikan Misi PBB di Republik Sudan Selatan (UNMISS) untuk periode awal satu tahun mulai 9 Juli 2011, berdasarkan Resolusi Dewan Keamanan 1996 (2011). Mandat tersebut telah diperpanjang secara konsisten sejak saat itu, terakhir kali berdasarkan Resolusi 2779 (2025) yang memperpanjang mandat hingga 30 April 2026. Periode antara kedua peristiwa tersebut ditandai oleh perang saudara dan beberapa pelanggaran perjanjian gencatan senjata hingga penandatanganan Perjanjian Revitalisasi tentang Penyelesaian Konflik di Republik Sudan Selatan (R-ARCSS) pada 12 September 2018. Namun, hal ini diikuti oleh kekerasan antar-komunitas, pemberontakan bersenjata, dan ancaman penyebaran konflik dari Sudan tetangga.³⁰

Berdasarkan Resolusi 2779 (2025), UNMISS diberi mandat “untuk mendorong visi strategis multitaraf guna mencegah kembalinya perang saudara dan eskalasi kekerasan di Sudan Selatan, memfasilitasi kemandirian Sudan Selatan, dan mengatasi celah kritis dalam membangun perdamaian yang berkelanjutan di tingkat lokal dan nasional, mendukung tata kelola yang inklusif dan akuntabel, serta memberikan dukungan... untuk pemilihan umum yang bebas, adil, dan damai sesuai dengan Perjanjian Revitalisasi” (paragraf 2). Resolusi 2779 secara eksplisit merujuk pada mandat UNMISS yang mencakup perlindungan perempuan dan partisipasi mereka yang “penuh, setara, bermakna, dan aman, serta keterlibatan yang efektif... dalam proses perdamaian” (paragraf 3).

Per 30 November 2025, perempuan menyumbang 9,96% dari personel berseragam (1.483 dari total 14.887): 8,12% dari personel militer yang ditugaskan (1.101 dari 13.557) dan 28,66% polisi (382 dari 1.333) (Gambar 7).³¹

Gambar7 : Perempuan dan laki-laki yang ditugaskan (UNMISS)



3.2.2 MINUSCA

Republik Afrika Tengah (CAR) telah mengalami konflik internal sejak kemerdekaannya pada tahun 1960, namun tingkat kekerasan yang melonjak pada akhir 2012 telah membuat negara tersebut tetap dalam keadaan tidak stabil. Misi Stabilisasi Terpadu Multidimensi PBB di Republik Afrika Tengah (MINUSCA) didirikan berdasarkan Resolusi Dewan Keamanan PBB 2149 (2014), menggantikan Kantor Pembangunan Perdamaian Terpadu PBB di Republik Afrika Tengah (BINUCA) dan mengalihkan wewenang dari Misi Dukungan Internasional Uni Afrika (AU) di Republik Afrika Tengah (MISCA). Konflik tersebut melanggar Perjanjian Libreville dan menyebabkan pembentukan BINUCA untuk mendukung rekonstruksi institusi negara dan memberikan bantuan kemanusiaan kepada penduduk yang menghadapi kekerasan, pengungsian, dan kelaparan.

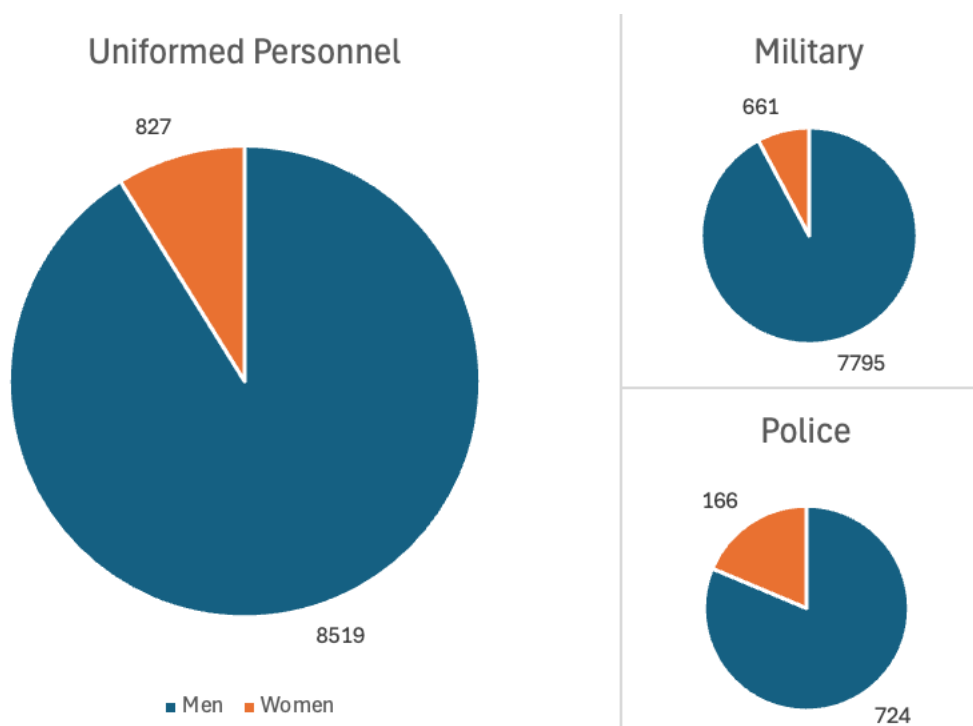
MINUSCA dibentuk dalam konteks keamanan yang memburuk, ditandai dengan konflik bersenjata dan pelanggaran hak asasi manusia yang parah, krisis kemanusiaan yang semakin parah, dan krisis politik yang berkepanjangan yang tidak dapat ditangani oleh MISCA.³² Negara ini terus dilanda ketidakstabilan politik, dengan isu-isu terbaru seputar pembatasan masa jabatan presiden. Bentrokan kekerasan juga terus terjadi antara kelompok bersenjata, penggembala transhumant, dan kelompok pertahanan diri nasional dan lokal, yang mengakibatkan kematian dan pengungsian warga sipil.³³

Resolusi Dewan Keamanan PBB 2759 (2024) memperpanjang mandat MINUSCA hingga 15 November 2025, dengan tugas prioritas termasuk perlindungan warga sipil, mendukung perluasan kewenangan negara, penempatan pasukan keamanan, dan pemeliharaan integritas teritorial. MINUSCA mendukung implementasi gencatan senjata dan Perjanjian Politik untuk Perdamaian dan Rekonsiliasi Nasional (APPR), serta memfasilitasi pengiriman bantuan kemanusiaan secara segera, penuh, aman, dan tanpa hambatan.

Resolusi Dewan Keamanan PBB 2759 menekankan bahwa solusi berkelanjutan untuk krisis di CAR harus inklusif dan melibatkan perempuan dan laki-laki dari berbagai latar belakang, serta bahwa implementasi APPR, pemilihan umum mendatang, proses keadilan transisi, DDRR (pelucutan senjata, demobilisasi, reintegrasi, dan repatriasi), dan Reformasi Sektor Keamanan (SSR) harus mencakup partisipasi penuh, setara, bermakna, dan aman bagi perempuan. Resolusi tersebut juga meminta T/PCCs untuk melaksanakan ketentuan relevan dalam resolusi ini, serta semua resolusi relevan lainnya, “untuk mengurangi hambatan dan meningkatkan partisipasi perempuan di semua tingkatan dan posisi dalam misi pemeliharaan perdamaian, termasuk dengan memastikan lingkungan kerja yang aman, mendukung, dan sensitif gender bagi perempuan dalam operasi pemeliharaan perdamaian” (paragraf 54).

Per 30 November 2025, perempuan menyumbang 10,73% dari personel berseragam (1.656 dari total 15.438): 9,55% dari personel militer yang ditugaskan (1.244 dari 13.031) dan 17,12% polisi (412 dari 2.407) (Gambar 8).³⁴

Gambar8 : Perempuan dan laki-laki yang ditugaskan (MINUSCA)



3.2.3 MONUSCO

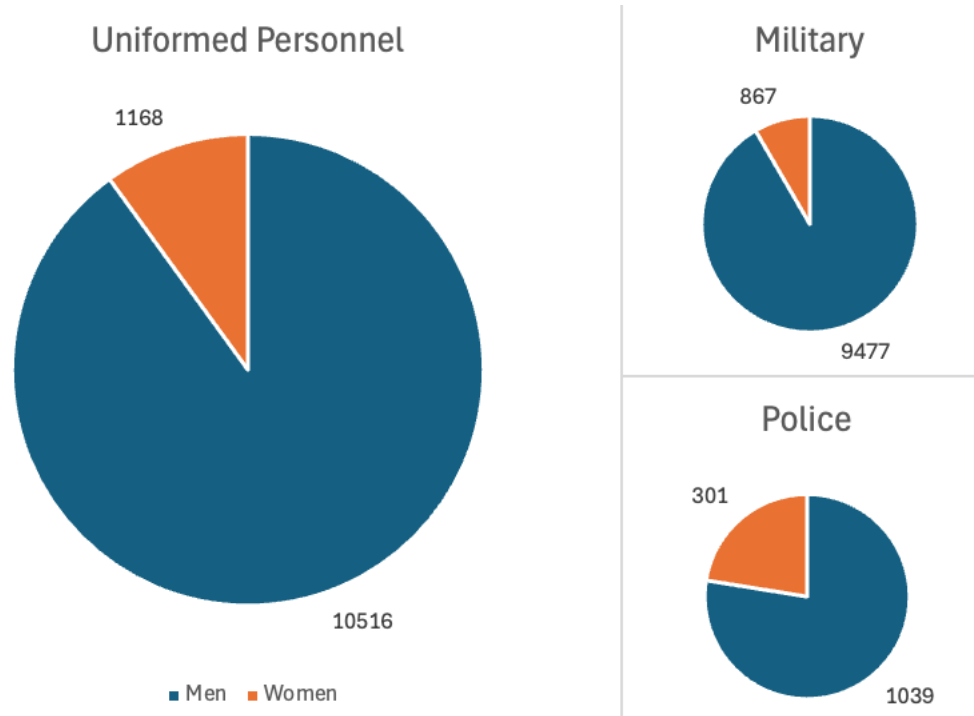
Misi Stabilisasi PBB di Republik Demokratik Kongo (MONUSCO) didirikan berdasarkan Resolusi Dewan Keamanan PBB 1925 (2010), menggantikan Misi PBB di Republik Demokratik Kongo (DRC) (MONUC), yang didirikan berdasarkan Resolusi Dewan Keamanan PBB 1279 (1999). Pembentukan MONUC terjadi setelah serangkaian pemberontakan di DRC pasca genosida 1994 di Rwanda tetangga (Perang Kongo I dan II, 1996-1997 dan 1998-2002). Mandat awalnya adalah memantau gencatan senjata dan penarikan pasukan, serta menjaga koordinasi dengan semua pihak yang terlibat dalam Perjanjian Gencatan Senjata Lusaka (Juli 1999) antara DRC dan lima negara regional (Angola, Namibia, Rwanda, Uganda, dan Zimbabwe). Perjanjian Lusaka diikuti oleh Perjanjian Pretoria (2002) antara DRC dan Rwanda, yang secara resmi mengakhiri Perang Kongo Kedua, dengan tujuan memfasilitasi penarikan pasukan Rwanda dari DRC dan pembubaran kelompok bersenjata eks-FAR (Pasukan Bersenjata Rwanda) dan Interahamwe.

Sejak penandatanganan Perjanjian Pretoria, DRC terus mengalami kekerasan, sebagian besar dilakukan oleh Gerakan 23 Maret (M23) yang didukung Rwanda dan didominasi oleh etnis Tutsi. PBB mendirikan MONUSCO pada tahun 2010, mengakui “fase baru transisi DRC menuju konsolidasi perdamaian”³⁵ dan dengan demikian beralih ke misi stabilisasi. MONUSCO diberi mandat untuk “menggunakan segala cara yang diperlukan untuk melindungi warga sipil, personel kemanusiaan, dan pembela hak asasi manusia yang menghadapi ancaman kekerasan fisik yang mendesak, serta mendukung Pemerintah DRC dalam upaya stabilisasi dan konsolidasi perdamaian”.³⁶ Namun, kebangkitan kekerasan M23 pada 2021 telah menyebabkan tingkat kekerasan seksual yang tinggi terhadap warga sipil, pembunuhan, dan pengungsian, yang dilakukan oleh kelompok pemberontak dan tentara Kongo. Konflik meningkat pada awal 2025 ketika pasukan M23 merebut Goma, sebuah kota di provinsi North Kivu, Kongo Demokratik.³⁷

Pada 2023, Dewan Keamanan menerima permintaan resmi dari DRC untuk penarikan MONUSCO secara percepatan mulai akhir 2023, dimulai dari Provinsi Kivu Selatan di mana MONUSCO mengakhiri misinya pada Juni 2024.³⁸ MONUSCO tetap hadir di wilayah lain dan mandatnya diperpanjang untuk satu tahun lagi pada 20 Desember 2024 berdasarkan Resolusi Dewan Keamanan PBB 2765, dengan prioritas “(i) berkontribusi pada perlindungan warga sipil di wilayah penugasannya dan (ii) mendukung stabilisasi dan penguatan institusi negara di DRC serta reformasi tata kelola dan keamanan yang penting” (paragraf 33). Resolusi tersebut menegaskan kembali “peran penting perempuan dan pemuda dalam pencegahan, pengelolaan, dan penyelesaian konflik, serta dalam pembangunan perdamaian dan proses pemilu, dan *menekankan* pentingnya partisipasi penuh, setara, bermakna, dan aman mereka dalam semua upaya untuk pemeliharaan dan promosi perdamaian dan keamanan di DRC, termasuk dalam proses yang dipimpin regional” (Prakata). Resolusi tersebut juga menekankan perlunya melibatkan perempuan dalam penciptaan lingkungan yang aman, memberikan perhatian khusus pada perempuan (dan anak-anak) dalam Program Pelucutan Senjata, Demobilisasi, Reintegrasi Komunitas, dan Stabilisasi (PDDRC-S), serta memastikan partisipasi penuh, setara, bermakna, dan aman perempuan dalam lembaga keamanan dan keadilan melalui SSR.

Per 30 November 2025, perempuan menyumbang 8,85% dari personel berseragam (827 dari total 9.346): 7,82% dari personel militer yang ditugaskan (661 dari 8.456) dan 18,65% polisi (166 dari 890) (Gambar 9).³⁹

Gambar9 : Perempuan dan laki-laki yang ditugaskan (MONUSCO)



3.3 T/PCCs

Ketiga T/PCCs masing-masing memiliki pelajaran berharga yang dapat dibagikan – dan dikembangkan – mengenai cara memfasilitasi partisipasi yang bermakna bagi perempuan dalam operasi perdamaian serta cara mendukung personel berseragam yang memiliki tanggung jawab perawatan.

Di seluruh lokasi negara kami, per 31 Agustus 2025, proporsi perempuan berseragam yang ditugaskan ke UNMISS, MONUSCO, dan MINUSCA sekitar 10,44%. Gambaran ini bervariasi di antara T/PCC studi kasus, dengan persentase yang tidak mencerminkan ketidakseimbangan jumlah perempuan yang ditugaskan antara T/PCC.

3.3.1 Britania Raya (UK)

UK merupakan pemain kunci dalam operasi perdamaian PBB di tiga bidang utama: di Dewan Keamanan, penyediaan dana, dan kontribusi/pelatihan personel.⁴⁰ UK menyumbang 5,36% dari anggaran PBB untuk misi perdamaian selama periode 2024-2025, menjadikannya kontributor anggaran terbesar^{ke-5}.⁴¹ Inggris juga merupakan kontributor penting personel untuk operasi perdamaian PBB. Saat ini, Inggris mengerahkan 224 personel berseragam di empat operasi perdamaian PBB, dengan sebagian besar ditempatkan di UNFICYP (Tabel 5).⁴²

Tabel5 : Kontribusi Inggris untuk misi pemeliharaan perdamaian saat ini per 30 November 2025

Misi	Pasukan	Unit Polisi Terbentuk	Perwira Staf	Ahli dalam Misi	Polisi Individu	Total
MONUSCO	0	0	3	0	0	3
UNFICYP	214	0	11	0	0	225
UNMISS	0	0	4	0	0	4
UNIFIL	0	0	2	0	0	2
Total	214	0	20	0	0	224

Inggris juga merupakan mitra dan kontributor utama dalam inisiatif global yang bertujuan untuk partisipasi yang berarti bagi perempuan di sektor perdamaian dan keamanan. Ini termasuk Senior Women Talent Pipeline⁴³ dan Elsie Initiative Fund, di mana Inggris bertindak sebagai co-chair untuk yang terakhir pada tahun 2025 dan menjadi donor terbesar kedua setelah Kanada,⁴⁴ dengan kontribusi lebih dari US\$9,37 juta per Agustus 2025, serta berkomitmen untuk memberikan dana tambahan pada KTT Menteri Perdamaian PBB 2025.⁴⁵

Pemeliharaan perdamaian merupakan hasil strategis^{kedua} dari Rencana Aksi Nasional (RAN) Inggris tentang Perempuan, Perdamaian, dan Keamanan 2018-2022, di mana Inggris menyatakan komitmennya untuk memastikan “perspektif gender diterapkan secara konsisten dalam penetapan dan implementasi standar dan mandat internasional untuk operasi perdamaian”.⁴⁶ Hal ini akan diimplementasikan melalui:

- Mendukung penetapan dan implementasi mandat yang sensitif gender untuk operasi perdamaian PBB
- Meningkatkan representasi perempuan dalam operasi perdamaian PBB
- Memerangi pelanggaran seksual oleh personel operasi perdamaian PBB dan mendukung korban untuk pulih dan mengejar keadilan

Hal ini diulang dalam NAP 2023-2027 sebagai cara penting untuk meningkatkan responsivitas gender lembaga keamanan dan keadilan. Dalam NAP 2023-2027, Inggris menyatakan komitmennya untuk: “Memperbarui pendekatan kami dengan mitra untuk memperkuat WPS dalam operasi perdamaian PBB, termasuk melalui Inisiatif Aksi untuk Perdamaian PBB dan mendesak agar penasihat gender dimasukkan dalam misi perdamaian”.⁴⁷

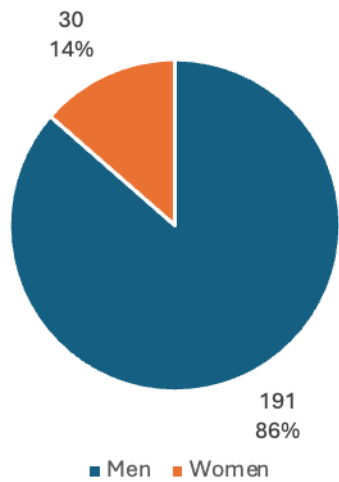
Inggris juga berada di garis depan inovasi untuk mendukung personel berseragam dengan tanggung jawab perawatan, termasuk Angkatan Udara Kerajaan Inggris yang menerima Penghargaan Praktik Terbaik ‘Best for Mothers’ 2020 dari organisasi amal Inggris *Working Families*, atas dukungannya terhadap praktik kerja fleksibel, di antara inisiatif lainnya.

3.3.1.1 Penempatan Perempuan dalam Operasi Perdamaian PBB

Dari 221 personel berseragam yang dikerahkan Inggris ke operasi perdamaian PBB (Gambar 10), 30 di antaranya adalah perempuan (per 30 November 2025), yang merupakan 13,57%. Di antara perempuan yang ditempatkan, hanya ada (28) tentara dan (2) perwira staf (SO); tidak ada Unit Polisi Terbentuk (FPU) atau Petugas Polisi Individu (IPO), sehingga target kesetaraan gender untuk polisi tidak dapat tercapai.⁴⁸

Gambar10 : Pria dan wanita yang ditugaskan ke operasi perdamaian PBB (Inggris)

Men and Women Deployed (UK)



- Pasukan: 13,57% (target 2025: 12%)
- FPU: 0% (target 2025: 15%)
- MOs: 0,0%, SO: 10%, (target 2025 untuk MOs + SOs 22%)
- IPO: 0% (target 2025: 25%)

3.3.1.2 Perempuan dalam Angkatan Bersenjata Britania Raya

Perempuan telah berpartisipasi dalam Angkatan Bersenjata Britania Raya selama lebih dari satu abad.⁴⁹ Pada tahun 1917, Korps Bantuan Wanita Angkatan Darat (WAAC) dibentuk sebagai unit perempuan pertama.⁵⁰ Sejak itu, Inggris telah menerapkan berbagai mekanisme administratif, hukum, dan institusional untuk melibatkan perempuan dalam angkatan bersenjata.⁵¹ Sejak 2018, semua peran dalam angkatan bersenjata telah dibuka untuk perempuan, termasuk dalam operasi tempur.⁵² Per Maret 2025, perempuan menyumbang 11,9% di angkatan bersenjata reguler dan 15,9% di angkatan bersenjata cadangan. Di angkatan bersenjata reguler, Angkatan Udara Kerajaan memiliki jumlah personel perempuan tertinggi (16,1%), diikuti oleh Angkatan Laut Kerajaan (11,3%) dan Angkatan Darat (10,4%). Selain itu, di kalangan Perwira Senior dan Perwira Muda, perempuan masing-masing menyumbang 9,3% dan 15%.⁵³

3.3.1.3 Peran Perempuan dalam Kepolisian Inggris

Perempuan telah terlibat dalam kepolisian di Inggris sejak 1883, dan pertama kali diangkat sebagai petugas polisi bersumpah dengan wewenang penangkapan pada 1919. Perubahan norma gender di Inggris telah berkontribusi pada peningkatan peran perempuan dalam kepolisian, di mana mereka kini menempati semua pangkat di seluruh kepolisian. Per 31 Maret 2025, perempuan mewakili 36,1% dari petugas polisi di Inggris dan Wales.⁵⁴ Angka tersebut sebesar 32,70% untuk Irlandia Utara (per 1 Oktober 2025)⁵⁵ dan 29% di Skotlandia (data terbaru yang diterbitkan – Januari 2025)⁵⁶ . Meskipun terjadi perkembangan dalam norma gender terkait peran perempuan dalam kepolisian, masih ada laporan tentang budaya kerja yang merugikan secara luas yang menghambat partisipasi perempuan yang berarti.⁵⁷

3.3.2 India

India secara historis merupakan salah satu kontributor terbesar personel berseragam (pasukan dan polisi) untuk misi pemeliharaan perdamaian PBB,⁵⁸ dengan lebih dari 280.000 personel pemeliharaan perdamaian dan telah bertugas di lebih dari 50 misi. Saat ini, India merupakan kontributor terbesar ketiga personel berseragam (pasukan dan polisi) untuk operasi perdamaian PBB, dengan menyumbangkan 5.099 personel ke 8 dari 11 operasi perdamaian PBB saat ini (per 30 November 2025). India mengirimkan jumlah pasukan terbesar ke UNMISS dan jumlah polisi terbesar ke MONUSCO (Tabel 6).⁵⁹

Tabel6 : Kontribusi India terhadap misi pemeliharaan perdamaian saat ini per 30 November 2025

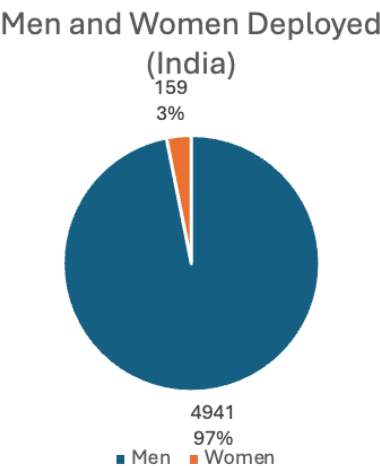
Misi	Pasukan	Unit Polisi Terbentuk	Perwira Staf	Ahli dalam Misi	Polisi Individu	Total
UNMISS	2.302	0	52	16	20	2.390
MONUSCO	860	158	15	5	0	1.038
UNIFIL	875	0	20	0	0	895
UNISFA	570	0	12	8	0	590
UNDOF	168	0	5	0	0	173
UNTSO	0	0	0	2	0	2
UNFICYP	0	0	1	0	0	1
MINUSCA	0	0	6	0	0	6
MINURSO	0	0	0	4	0	4
Total	4.775	158	111	35	20	5.099

3.3.2.1 Penempatan Perempuan dalam Operasi Perdamaian PBB

India memiliki tradisi panjang dalam mengerahkan pasukan perdamaian perempuan. Pengerahan personel perempuan dalam operasi perdamaian dimulai pada tahun 1960 dengan personel Layanan Medis Angkatan Bersenjata (AFMS) di Kongo. India menjadi negara pertama yang mengerahkan kontingen seluruhnya perempuan ke operasi perdamaian PBB; Unit Polisi Terbentuk (FPU) ke Misi PBB di Liberia (UNMIL) dari tahun 2007 hingga 2016. FPU melaksanakan tugas-tugas kritis termasuk jaga 24 jam, pengelolaan ketertiban umum, penyelenggaraan kamp medis, dan peningkatan kesadaran tentang kekerasan seksual dan HIV/AIDS.⁶⁰ Penempatan FPU memiliki dampak transformatif bagi komunitas lokal, berkontribusi pada peningkatan partisipasi perempuan dalam lembaga keamanan Liberia dari kurang dari 1% menjadi 17%.⁶¹ Misi perdamaian selanjutnya telah memasukkan Tim Pelibatan Perempuan (Female Engagement Teams) dalam MONUSCO.⁶² Baru-baru ini, unit terbesar pasukan perdamaian perempuan dari India, yang terdiri dari 25 prajurit perempuan dari Korps Polisi Militer (CMP) dan Assam Rifles, dikerahkan ke Sudan.⁶³

Dari total 5.099 pasukan perdamaian yang dikerahkan, 159 di antaranya adalah perempuan, per 30 November 2025 (mencakup 3%) (Gambar 11).⁶⁴

Gambar11 : Pria dan wanita yang dikerahkan ke operasi perdamaian PBB (India)



- Pasukan: 2,09% (target 2025: 12%)
- FPU: 15,19% (target 2025: 15%)
- MO+SO: 19,73% (target 2025: 22%)
- IPO: 30% (target 2025: 25%)

Yang patut diperhatikan adalah India memiliki rasio tertinggi kedua dalam hal jumlah perempuan yang ditugaskan sebagai MOs dan SOs di antara T/PCCs, dengan lebih dari 100 personel yang ditugaskan (per 31 Agustus 2025). Namun, proporsi pasukan yang ditugaskan merupakan yang terendah di antara T/PCC terbesar. Proporsi perempuan yang ditugaskan secara keseluruhan yang rendah dapat dijelaskan sebagian besar oleh fakta bahwa perempuan tidak dapat bergabung dengan Personel di Bawah Pangkat Perwira (PBOR) hingga 2022 dan masih terdapat jumlah perempuan yang sangat sedikit di PBOR dalam Angkatan Darat India, yang merupakan sumber utama personel yang ditugaskan ke operasi perdamaian.

Angkatan Bersenjata India telah mengimplementasikan inisiatif untuk mendorong partisipasi perempuan dalam operasi perdamaian PBB. Misalnya, pada 2022, Menteri Pertahanan mengusulkan Inisiatif India-ASEAN untuk Perempuan dalam Operasi Perdamaian PBB (UNPK), pada pertemuan perdana Menteri Pertahanan India-ASEAN di Kamboja.⁶⁵ Salah satu inisiatif tersebut adalah Kursus Perwira Militer Perempuan, yang menyediakan kursus khusus untuk petugas perdamaian perempuan dari negara-negara anggota ASEAN. Contoh lain adalah Latihan Meja untuk perwira perempuan guna mempersiapkan mereka untuk penugasan.⁶⁶

3.3.2.2 Perempuan dalam Angkatan Bersenjata India

Hingga tahun 1990-an, masuknya perempuan ke dalam Angkatan Darat India dibatasi pada Korps Medis Angkatan Darat, Korps Gigi Angkatan Darat, dan Layanan Perawat Militer. Pada tahun 1992, Angkatan Darat mengizinkan penugasan singkat bagi perempuan sebagai perwira di Korps Sinyal, Insinyur, Pertahanan Udara Angkatan Darat, Insinyur Elektronik dan Mekanik, Korps Layanan Angkatan Darat, Korps Senjata Angkatan Darat, dan Intelijen. Perempuan telah diberikan penugasan permanen sejak tahun 2021.⁶⁷

Sejak 2023, perwira wanita juga telah direkrut ke dalam cabang dukungan tempur Artileri dan Penerbangan Angkatan Darat, dan pada 2018, wanita pertama kali menerbangkan pesawat tempur.⁶⁸ Pada Februari 2020, Mahkamah Agung India memutuskan bahwa wanita dapat menjabat sebagai komandan Angkatan Darat, menciptakan kesetaraan kesempatan bagi pria dan wanita.⁶⁹ Pada tahun 2022, Angkatan Darat India memulai penerimaan prajurit wanita (personel di bawah pangkat perwira-PBOR), yang partisipasinya saat ini terbatas pada Korps Polisi Militer. Baik wanita maupun pria yang direkrut melalui Skema Agnipath (skema yang memungkinkan wanita bergabung sebagai PBOR) diharapkan tidak memiliki anak dan belum menikah, dan tetap demikian selama masa dinas 4 tahun. Selain itu, perempuan belum diizinkan bergabung dengan Korps Infanteri atau unit tempur. Hal ini berarti secara keseluruhan, perempuan masih sangat kurang terwakili di angkatan bersenjata: 7.054 perempuan di Angkatan Darat; 2.513 perempuan di Angkatan Udara; dan 1.847 perempuan di Angkatan Laut. Tanpa termasuk korps medis dan gigi, perempuan berjumlah 1.833 di Angkatan Darat; 1.809 perempuan di Angkatan Udara; dan 1.306 perempuan di Angkatan Laut.⁷⁰

3.3.2.3 Perempuan dalam Layanan Kepolisian India

Partisipasi perempuan dalam kepolisian di India sudah ada sejak tahun 1938.⁷¹ Namun, baru pada tahun 1972 Layanan Kepolisian India menerima perempuan pertama ke dalam pangkat perwira – yang kemudian menjadi perempuan pertama yang memimpin Divisi Kepolisian PBB pada tahun 2003.⁷² Pada tahun 1973, Perdana Menteri Indira Gandhi meresmikan stasiun polisi wanita pertama di Kerala, yang menjadi yang pertama di Asia,⁷³ dan hingga Januari 2022 terdapat 745 stasiun polisi.⁷⁴

Data terbaru dari laporan 2024 oleh Biro Penelitian dan Pengembangan Kepolisian menunjukkan bahwa 12,6% dari Kepolisian India terdiri dari wanita (total 272.535), yang merupakan peningkatan tahunan yang sedikit namun berkelanjutan.⁷⁵ Ada 4,4% wanita di Pasukan Kepolisian Bersenjata Pusat dan Assam Rifles (per Desember 2024), yang biasanya ditugaskan dalam operasi perdamaian PBB.

3.3.3 Indonesia

Indonesia telah mencatat kemajuan yang signifikan dalam upaya meningkatkan responsivitas gender di sektor keamanannya. Secara global, Indonesia merupakan kontributor terbesar ketujuh dalam hal personel berseragam untuk operasi perdamaian PBB (per 30 November 2025), dengan 2.092 personel yang tersebar di 7 dari 11 misi perdamaian aktif. Indonesia mengirimkan jumlah pasukan terbesar ke UNIFIL dan MONUSCO, serta jumlah polisi terbesar ke MINUSCA (Tabel 7).⁷⁶

Tabel 7 : Kontribusi Indonesia dalam misi pemeliharaan perdamaian saat ini per 30 November 2025

Misi	Pasukan	Unit Polisi Terbentuk	Perwira Staf	Ahli Misi	Polisi Individu	Total
UNIFIL	868	0	17	0	0	885
MONUSCO	813	0	4	0	9	826
MINUSCA	180	140	13	2	15	350
UNMISS	0	0	1	3	15	19
UNISFA	0	0	2	0	3	5
UNFICYP	0	0	0	0	4	4
MINURSO	0	0	0	3	0	3
Total	1.861	140	37	8	46	2.092

3.3.3.1 Penempatan Perempuan dalam Operasi Perdamaian PBB

Indonesia telah mengirimkan pasukan ke operasi perdamaian PBB sejak 1957, dan hingga saat ini telah mengirimkan total 964 personel wanita berseragam ke misi pemeliharaan perdamaian.⁷⁷ Antara tahun 2019 dan 2023, personel Indonesia yang ditugaskan ke UNIFIL terdiri dari 10% wanita, sesuai dengan target kesetaraan gender PBB.⁷⁸ Dari 2.092 personel berseragam yang dikerahkan ke operasi perdamaian PBB, 169 di antaranya adalah perempuan (8,08%), per 30 November 2025⁷⁹ (Gambar 12).⁸⁰ Serupa dengan India, perempuan dibatasi untuk bergabung dalam peran tempur, yang berkontribusi pada underrepresentation mereka dalam operasi perdamaian (terutama dalam peran komando) dan overrepresentation proporsional dalam peran pendukung.

Gambar12 : Pria dan wanita yang ditugaskan ke operasi perdamaian PBB (Indonesia)

Men and Women Deployed (Indonesia)



- Pasukan: 6,29% (target 2025: 12%)
- FPU: 17,86% (target 2025: 15%)
- MOs + SOs: 15,56% (target 2025: 22%)
- IPO: 43,48% (target 2025: 25%)

3.3.3.2 Perempuan dalam Angkatan Bersenjata Nasional Indonesia

Perempuan telah bertugas di Angkatan Bersenjata Indonesia (TNI) sejak 1961, ketika Korps Wanita Angkatan Darat (Kowad), Korps Wanita Angkatan Laut (Kowal), dan Wanita Angkatan Udara (Wara) didirikan, serta Pusat Pendidikan Kowad mulai menerima kadet perempuan pertama. Pada 2013, perempuan diizinkan masuk ke Akademi Militer Indonesia, yang dianggap lebih elit daripada Kowad, sehingga lebih banyak perempuan memenuhi syarat untuk peran komando tingkat tinggi.

Pada tahun 2022, Kantor Staf Presiden (KSP) menyediakan data tentang representasi perempuan di angkatan bersenjata. Dari 444.133 personel TNI pada tahun 2022, 8.850 di antaranya adalah perempuan,⁸¹ yang mewakili 2% dari total personel TNI. Sekitar 3.000 dari jumlah tersebut merupakan anggota Korps Wanita Angkatan Laut Indonesia (Kowal).⁸² Perlu dicatat bahwa Akademi Militer Indonesia (Akmil) tidak mengadakan perekrutan calon taruna perempuan dalam dua tahun terakhir (2018-2020).⁸³ Namun, Akademi Angkatan Laut (AAL) dan Akademi Angkatan Udara (AAU) terus aktif merekrut calon taruna perempuan, dengan Angkatan Udara Indonesia menyambut pilot tempur perempuan pertamanya pada tahun 2020.⁸⁴ Data tidak resmi menunjukkan bahwa saat ini perempuan menyumbang 7% (data 2024) dari personel TNI.⁸⁵

Undang-Undang No. 34/2004 tentang TNI menetapkan kewajiban untuk menghormati hak-hak perempuan dalam kerangka hak asasi manusia yang lebih luas.⁸⁶ Legislasi ini mengharuskan pengembangan profesional angkatan bersenjata, yang dipandu oleh idealisme demokratis, penghormatan terhadap hak asasi manusia, dan kepatuhan terhadap undang-undang nasional dan internasional yang diakui.

Korps Wanita Angkatan Darat (Kowad) Angkatan Bersenjata Indonesia (TNI)

Kowad didirikan secara resmi pada tahun 1960. Hari Kowad diperingati pada tanggal 22 Desember untuk memperingati Kongres Wanita Pertama pada tanggal 22 Desember 1938, yang kini dikenal sebagai Hari Ibu, serta untuk menghormati “ibu-ibu Indonesia sebagai ibu keluarga, ibu masyarakat, dan ibu bangsa.”

Kowad dianggap sebagai sumber kebanggaan bagi ibu dan perempuan, mempromosikan “ketepatan, ketekunan, kesabaran, dan sifat-sifat keibuan” di kalangan personel perempuannya. Motto-nya berbunyi: “Bukan mawar untuk menghiasi taman, tetapi melati sebagai pagar bangsa,” yang menunjukkan bahwa personel perempuan bukanlah hiasan di lingkungan kerja, melainkan “seorang prajurit perempuan yang memiliki karakter mulia, hati yang bersih, kejujuran, sikap kemandirian yang tinggi, bertanggung jawab, dan memegang teguh sifat femininnya, serta penuh dedikasi terhadap negara, tanah air, dan bangsa Indonesia.”

Dengan kata lain, ibu dan perempuan memiliki tempat di Angkatan Bersenjata Indonesia di mana kontribusi mereka terhadap perdamaian dan keamanan dihargai, tetapi diharapkan untuk mematuhi norma-norma feminin.

Kumparan (December 2021) ‘Sejarah Hari Korps Wanita Angkatan Darat (KOWAD) 22 Desember’ [‘History of the Indonesian Army Women’s Corps Day (KOWAD) December 22’], 22 December 2021. <https://kumparan.com/berita-update/sejarah-hari-korps-wanita-angkatan-darat-kowad-22-desember-1x9uJO31r1c>; TNI (December 2013) ‘Syukuran HUT Kowad ke-52 Kodam XVI/Pattimura’ [‘Celebration of the 52nd Anniversary of Kowad, Kodam XVI/Pattimura’], 24 December 2013. <https://tni.mil.id/view-57294-syukuran-hut-Kowad-ke-52-kodam-xvipattimura.html>; PusdikKowad (August 2020) ‘Pusat Pendidikan Korps Wanita TNI Angkatan Darat’ [‘Indonesian Army Women’s Corps Education Center’], 24 August 2020. <https://pusdikkowad.kodiklat-tniad.mil.id/sejarah>.

3.3.3.3 Perempuan dalam Kepolisian Nasional Indonesia

Perempuan telah bertugas di Kepolisian Nasional Indonesia sejak 1948, ketika unit polisi perempuan (“Polisi Wanita” dalam Bahasa Indonesia, atau Polwan) didirikan tiga tahun setelah Kepolisian Nasional Indonesia dibentuk. Menurut pidato terbaru Kepala Kepolisian Nasional Indonesia, per Oktober 2024, perempuan menyumbang 5,6% dari total tenaga kerja kepolisian dan 6% dari anggota polisi (25.700 dari 436.432 polisi, per April 2024), menurut Komisi Kepolisian Nasional (KOMPOLNAS/Komisi Kepolisian Nasional):⁸⁷, meningkat sekitar 0,5% dari tahun sebelumnya. Proporsi perempuan dalam kepolisian merupakan yang terendah di antara semua negara anggota Perhimpunan Bangsa-Bangsa Asia Tenggara (ASEAN).⁸⁸ Sebagian besar perempuan berada di jenjang bawah (hanya 3 perwira senior pada 2022⁸⁹), dan sering ditugaskan pada peran administratif.⁹⁰

Indeks Perempuan, Perdamaian, dan Keamanan (WPSI) & Indeks Norma Sosial Gender (GSNI) Inggris, India, dan Indonesia

Indeks Perempuan, Perdamaian, dan Keamanan (WPSI) adalah indeks komposit dari 13 indikator yang diklasifikasikan ke dalam tiga kategori: inklusi (ekonomi, sosial, dan politik); keadilan (diskriminasi formal dan informal); dan keamanan (pada tingkat individu, komunitas, dan sosial). Di antara 177 negara yang diurutkan berdasarkan dimensi ini pada tahun 2023, Inggris berada di peringkat ke-26, Indonesia ke-82, dan India ke-128. Dalam hal kesempatan ekonomi, persentase perempuan berusia 25 hingga 64 tahun yang bekerja di sektor formal atau informal di Inggris adalah 75,4%, Indonesia 58,7%, dan India 34,6%. Dalam hal ketidakhadiran diskriminasi hukum terhadap perempuan, dengan skor berkisar antara 0-100 (di mana 100 menunjukkan kode hukum yang sepenuhnya setara), Inggris mendapat skor 97,5, Indonesia 70,6, dan India 74,4.

Indeks Norma Sosial Gender (GSNI) mengukur bias terhadap perempuan, menangkap sikap masyarakat terhadap peran perempuan dalam empat dimensi utama: politik, pendidikan, ekonomi, dan integritas fisik. Menurut laporan terbaru: “9 dari 10 pria dan perempuan memiliki bias terhadap perempuan. Hampir setengah penduduk dunia percaya bahwa pria lebih baik menjadi pemimpin politik daripada perempuan, dan dua dari lima orang percaya bahwa pria lebih baik menjadi eksekutif bisnis daripada perempuan”. Persentase populasi Inggris, India, dan Indonesia yang tidak memiliki bias dilaporkan sebesar 70,4% (2017-2022), 0,78% (2010-2014), dan 0,35% (2017-2022), masing-masing.

Georgetown Institute for Women, Peace and Security (GIWPS) and the Peace Research Institute Oslo (PRIO) (2023) Women Peace and Security Index 2023/24. <https://giwps.georgetown.edu/wp-content/uploads/2023/10/WPS-Index-full-report.pdf>; UNDP (2023) Breaking Down Gender Biases Shifting Social Norms Towards Gender Equality. UNDP Gender Social Norms Index. <https://hdr.undp.org/system/files/documents/hdp-document/gsni202303pdf.pdf>.

4 Kerangka Kebijakan

Terdapat kerangka kebijakan dan norma global yang mendukung dan mengarahkan partisipasi perempuan yang bermakna dalam upaya perdamaian dan keamanan, termasuk misi pemeliharaan perdamaian, berdasarkan agenda Perempuan, Perdamaian, dan Keamanan (WPS) dan mengintegrasikan Inisiatif Elsie untuk Perempuan dalam Operasi Perdamaian, yang diluncurkan dan dipimpin oleh Pemerintah Kanada, serta Strategi Kesetaraan Gender dalam Operasi Pemeliharaan Perdamaian PBB.

4.1 Agenda WPS () dan Partisipasi Berarti Perempuan

Agenda WPS terdiri dari 10 Resolusi Dewan Keamanan PBB (UNSCR) dan didukung oleh 4 pilar:

1. **Pencegahan** konflik dan segala bentuk kekerasan terhadap perempuan dan anak perempuan di lingkungan yang terdampak konflik
2. **Partisipasi** perempuan dalam upaya perdamaian dan keamanan, memastikan partisipasi yang setara dan kesetaraan gender dalam proses pengambilan keputusan
3. **Perlindungan** perempuan dan anak perempuan dari kekerasan seksual dan berbasis gender (SGBV)
4. Upaya bantuan **dan pemulihan** yang memenuhi kebutuhan dan melibatkan perempuan.

Resolusi PBB pertama tentang WPS (1325), yang disahkan pada tahun 2000, menyoroti dampak unik konflik terhadap perempuan dan anak perempuan, serta pentingnya partisipasi penuh, setara, aktif, efektif, dan bermakna perempuan dalam semua upaya membangun dan mempertahankan perdamaian, termasuk misi pemeliharaan perdamaian. Resolusi ini mendorong semua pihak untuk meningkatkan partisipasi perempuan dan memasukkan perspektif gender dalam semua upaya perdamaian dan keamanan PBB.

Resolusi 1325 menekankan bahwa partisipasi penuh perempuan dalam proses perdamaian “dapat secara signifikan berkontribusi pada pemeliharaan dan promosi perdamaian dan keamanan internasional” dan menyoroti pentingnya partisipasi perempuan dalam pengambilan keputusan. Resolusi-resolusi PBB selanjutnya menekankan pentingnya partisipasi penuh, aktif, dan efektif perempuan dalam semua upaya untuk memelihara dan mempromosikan perdamaian dan keamanan.

Resolusi Dewan Keamanan PBB 2538 (2020) adalah resolusi WPS pertama yang secara eksklusif berfokus pada perempuan penjaga perdamaian dan mengakui “peran yang tak tergantikan dari perempuan dalam meningkatkan kinerja dan efektivitas operasi penjaga perdamaian secara keseluruhan”. Yang khususnya relevan dengan proyek ini, Resolusi 2538 mendorong negara-negara anggota untuk meningkatkan penempatan perempuan dalam seragam dengan mengembangkan strategi dan langkah-langkah, termasuk “*Mengambil langkah-langkah untuk memberikan dukungan dan insentif, termasuk perawatan anak dan kebutuhan relevan lainnya*” (paragraf 2g).

Partisipasi Perempuan yang Berarti

Partisipasi yang bermakna berarti partisipasi perempuan harus mencakup keterlibatan dalam pengambilan keputusan dan peran kepemimpinan, representasi di semua bidang (bukan hanya peran pendukung atau fungsi yang sesuai dengan norma gender), di semua tingkatan/pangkat, dan pada semua waktu. Partisipasi ini tidak boleh bersifat simbolis, ad hoc, atau dikurangi menjadi sekadar formalitas. Ketika perempuan hanya terlibat dalam jumlah kecil, dalam fungsi pendukung atau pada tingkat junior, kemampuan mereka untuk mempengaruhi dan memberikan masukan dalam pengambilan keputusan menjadi terganggu. Oleh karena itu, partisipasi perempuan yang bermakna harus dijamin melalui pengaturan institusional, pendanaan, dan komitmen. Hal ini seringkali memerlukan perubahan struktural seperti reformasi legislatif dan kebijakan, serta penyesuaian praktik dan budaya tempat kerja.

Mengakui bahwa perempuan bukanlah kelompok yang homogen, penting untuk menerapkan pendekatan interseksional guna melibatkan keragaman perempuan dari berbagai kelompok identitas. Pendekatan ini juga mengakui bahwa meskipun tanggung jawab perawatan dapat menimbulkan tantangan bagi perempuan yang bertugas di angkatan bersenjata dan kepolisian, serta dalam operasi perdamaian, tantangan-tantangan ini dapat diperparah oleh faktor identitas lain (termasuk ras, etnis, kelas sosial, kasta, orientasi seksual, dan status orang tua) dan bervariasi antarbudaya dan geografis.

Bukti akademik mendukung pentingnya partisipasi perempuan yang bermakna dalam upaya yang sukses untuk menjaga, membangun, dan mempertahankan perdamaian.⁹¹ Mengakui bahwa perempuan dan anak perempuan secara unik terdampak oleh konflik dan memiliki kebutuhan unik selama konflik dan pasca-konflik, penelitian telah menyoroti bahwa partisipasi perempuan dalam operasi perdamaian dapat meningkatkan kemungkinan bahwa kebutuhan-kebutuhan ini akan lebih dikenal, dipahami, dan ditanggapi.⁹² Selain itu, partisipasi perempuan yang bermakna meningkatkan keragaman organisasional dan operasional, yang dapat memperluas keterampilan, pengetahuan, dan kapasitas yang dapat dimanfaatkan untuk mengatasi ancaman yang semakin kompleks terhadap perdamaian dan keamanan.⁹³ Keragaman organisasional dan operasional juga dapat meningkatkan efektivitas dengan menjadi lebih representatif terhadap komunitas yang mereka layani atau bekerja di dalamnya. Mereka oleh karena itu lebih mampu menjangkau dan memperoleh kepercayaan serta keyakinan dari kelompok-kelompok yang beragam di komunitas tempat operasi perdamaian berlangsung.⁹⁴

Selain itu, partisipasi perempuan yang bermakna dalam upaya perdamaian dan keamanan dapat membantu mendorong kesetaraan gender. Hal ini penting mengingat korelasi positif antara kesetaraan gender dan masyarakat yang damai.⁹⁵ Kurangnya representasi perempuan juga dapat merusak kredibilitas operasional atau misi, misalnya ketika operasi perdamaian berusaha mendorong kesetaraan gender, mengingat hal itu kritis bagi perdamaian yang berkelanjutan dan adil.

4.2 Inisiatif Elsie untuk Perempuan dalam Operasi Perdamaian

Pemerintah Kanada mengumumkan Elsie Initiative for Women in Peace Operations selama Konferensi Menteri Pertahanan PBB tentang Pemeliharaan Perdamaian di Vancouver (2017) dan memperpanjang Inisiatif ini untuk lima tahun lagi hingga 2027 pada pertemuan Menteri PBB tentang Pemeliharaan Perdamaian di Seoul (2021). Tujuan Inisiatif ini adalah untuk membantu meningkatkan partisipasi perempuan yang bermakna dalam operasi perdamaian PBB, didukung oleh komitmen terhadap kesetaraan gender dan reformasi operasi perdamaian PBB. Inisiatif Elsie berfokus pada perluasan pemahaman tentang pengalaman perempuan yang bertugas, termasuk hambatan yang mereka hadapi dalam partisipasi bermakna di lembaga keamanan T/PCC dan operasi perdamaian PBB, serta mengidentifikasi cara untuk mengatasi hambatan tersebut.

4.3 Aksi untuk Pemeliharaan Perdamaian

Sekretaris Jenderal PBB meluncurkan Aksi untuk Pemeliharaan Perdamaian (A4P) pada tahun 2018, menyerukan kepada T/PCC dan pemangku kepentingan lainnya untuk memperbarui keterlibatan kolektif dalam pemeliharaan perdamaian guna meningkatkan pelaksanaan dan hasilnya. Deklarasi Komitmen Bersama yang menyertainya ditandatangani oleh lebih dari 150 Negara Anggota. Hal ini diikuti oleh strategi implementasi Aksi untuk Pemeliharaan Perdamaian PBB (A4P+) untuk periode 2021-2023 guna meningkatkan momentum A4P. Salah satu dari dua tema lintas sektoral inti A4P+ adalah agenda WPS, dengan strategi ini memprioritaskan partisipasi yang bermakna dari perempuan berseragam dalam operasi perdamaian dan pemahaman yang lebih baik tentang hambatan yang mereka hadapi (A4P+ Deliverable 3.1.1.).

4.4 Strategi Kesetaraan Gender Personel Berpakaian Seragam PBB (2018-2028)

Strategi Kesetaraan Gender Personel Berpakaian Seragam PBB (2018-2028) bertujuan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung partisipasi yang bermakna dari personel wanita berpakaian seragam dalam operasi pemeliharaan perdamaian.⁹⁶ Strategi ini memberikan gambaran tentang bagaimana PBB berencana melakukannya serta menetapkan target tahun 2028 (dan tahunan) untuk wanita dalam operasi pemeliharaan perdamaian:

- 15% personel militer perempuan dalam kontingen pasukan
- 20% personel polisi perempuan dalam unit polisi terbentuk (FPU)
- 25% pengamat militer perempuan (MO) dan perwira staf (SO)
- 30% petugas polisi individu (IPO).

Pengadopsian Strategi ini mengikuti Strategi Kesetaraan Gender Secara Sistemik PBB,⁹⁷ yang menetapkan target untuk representasi yang setara antara perempuan dan laki-laki, dengan komitmen khusus di bidang kepemimpinan dan akuntabilitas; manajemen senior; perekrutan dan retensi; menciptakan lingkungan yang mendukung; dan operasi lapangan. Tujuan Strategi ini bukan hanya untuk mencapai target kuantitatif, tetapi juga untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mengubah “budaya institusional sehingga Organisasi dapat sepenuhnya melaksanakan mandatnya”.⁹⁸

Meskipun upaya ini dan kesadaran yang semakin meningkat tentang pentingnya partisipasi perempuan yang bermakna, perempuan masih kurang terwakili dalam operasi perdamaian PBB. Hal ini terutama terjadi di kalangan personel berseragam, dan khususnya di kalangan pasukan, yang merupakan proporsi terbesar dari personel berseragam dalam operasi perdamaian PBB. Meskipun demikian, telah terjadi kemajuan yang signifikan sejak diluncurkannya Strategi Kesetaraan Gender untuk Personel Berpakaian Seragam dan Inisiatif Elsie untuk Perempuan dalam Operasi Perdamaian, dengan jumlah perempuan dalam operasi perdamaian yang berpakaian seragam meningkat dua kali lipat dari 4,9% pada tahun 2018.⁹⁹

Data terbaru (per 30 November 2025) menunjukkan bahwa perempuan menyumbang 9,84% dari personel berseragam dalam operasi perdamaian PBB.¹⁰⁰ Seperti yang ditunjukkan dalam data EIF (Gambar 13), target kesetaraan gender 2025 telah tercapai untuk MO dan SO serta FPU dan IPO, tetapi tidak untuk pasukan:

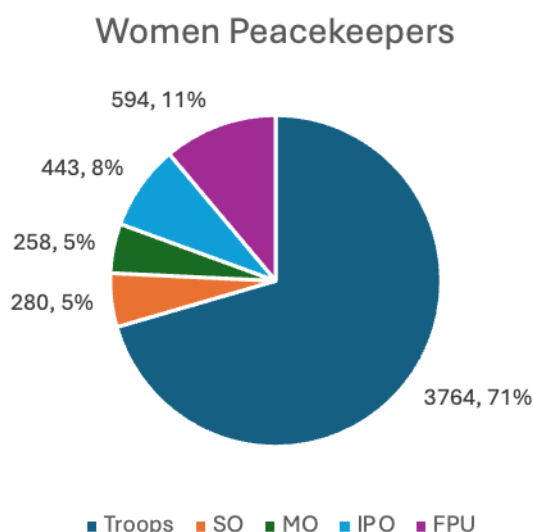
- 7,99% perempuan dalam kontingen pasukan (target 2025: 12%)
- 22,75% perempuan sebagai pengamat militer (MO) dan perwira staf (SO) (target 2025: 22%)
- 17,21% perempuan dalam unit polisi terbentuk (FPU) (target 2025: 15%)
- 32,22% perempuan sebagai petugas polisi individu (IPO) (target 2025: 25%)

Gambar13 : Perempuan yang ditugaskan dalam operasi perdamaian (30 November 2025) dibandingkan dengan target kesetaraan gender



Meskipun proporsi perempuan di antara pasukan relatif rendah, perempuan yang ditugaskan sebagai bagian dari kontingen pasukan menyumbang 71% dari semua perempuan berpakaian seragam yang ditugaskan ke operasi perdamaian PBB (per 30 November 2025), seperti yang ditunjukkan pada Gambar 14.¹⁰¹ Selain itu, proporsi perempuan di antara kontingen pasukan telah lebih dari dua kali lipat dalam 7,5 tahun terakhir, dari 3,7% pada Februari 2018 menjadi 7,99% pada November 2025.¹⁰²

Gambar14 : Wanita yang ditugaskan dalam operasi perdamaian PBB (30 November 2025)



4.5 Tujuan sebagai Sumber Motivasi dan Kebanggaan tetapi Gambaran yang Belum Lengkap

Beberapa peserta penelitian kami menyambut baik fokus yang ditawarkan oleh target gender bagi mereka yang memperjuangkan partisipasi perempuan yang lebih besar dalam operasi perdamaian. Banyak peserta menunjukkan kebanggaan yang signifikan bahwa negara mereka telah mencapai target yang ditetapkan. Seorang anggota masyarakat sipil Indonesia mencatat: “Indonesia telah melampaui target yang ditetapkan oleh Divisi Polisi PBB” (Wawancara #25). Demikian pula, seorang perwira militer dari Bhutan mencatat: “Ketika rotasi pertama kami dikerahkan, kami tidak memiliki petugas perdamaian perempuan, kan. Sekarang, pada rotasi kedua, kami telah membawa 18 persen dan dengan demikian memenuhi hampir 10 persen dari mandat yang diperlukan secara keseluruhan. Jadi, dalam kasus Bhutan, saya pikir kami tidak memiliki masalah dengan itu” (Wawancara #48).

Banyak peserta mencatat upaya yang dilakukan oleh militer dan lembaga kepolisian negara mereka untuk meningkatkan partisipasi perempuan. Hal ini terutama terjadi di negara-negara T/PCC besar, seperti yang dijelaskan oleh perwakilan masyarakat sipil Indonesia: “Kami sudah meningkatkan partisipasi perempuan dalam misi PBB; hal ini telah dimasukkan ke dalam kebijakan nasional kami. Kami telah melakukan banyak kampanye, kami telah melakukan banyak program pengembangan kapasitas untuk meningkatkan kemampuan mereka, bahkan tidak hanya selama misi, tetapi juga sebelum misi.” (Wawancara #25). Seorang peserta lain menyebutkan bahwa “negara kami, Bangladesh, juga berusaha mengirim lebih banyak pasukan perdamaian perempuan ke sini. Saya pikir jumlahnya dapat ditingkatkan setiap hari” (Wawancara #69). Sementara seorang komandan militer India berbagi tentang negaranya: “Kami terus mendorong mereka. Saya terus mendorong mereka. Setiap deskripsi pekerjaan saya, saya tulis bahwa partisipasi perempuan akan diprioritaskan dan harus didorong” (Wawancara #97).

Namun, peserta juga mengakui tantangan dalam mengakses data berkualitas yang “menyelami” detail mengenai partisipasi perempuan dalam operasi perdamaian. Dalam beberapa kasus, kebutuhan untuk melaporkan terhadap Rencana Aksi Nasional tentang Perempuan, Perdamaian, dan Keamanan atau target gender nasional lainnya dapat mendorong analisis data, tetapi data mengenai isu-isu seperti retensi personel perempuan, tingkat promosi perempuan dibandingkan laki-laki, riwayat layanan termasuk peran, belum dikumpulkan atau dianalisis (Wawancara #25).



Di luar angka agregat, terdapat tren yang dapat diamati dalam partisipasi perempuan berseragam dalam operasi perdamaian PBB. Misi PBB dengan proporsi perempuan yang lebih tinggi dalam kontingen militer T/PCC () cenderung memiliki penempatan yang lebih kecil. Sebaliknya, misi yang lebih besar seringkali memiliki lebih sedikit perempuan yang ditempatkan. Hal ini disebabkan oleh berbagai alasan, termasuk T/PCC yang terlibat dan jenis misi, termasuk faktor risiko yang terkait dengan misi yang lebih besar. Lihat Tabel 8 untuk perbandingan proporsi perempuan dalam 3 misi terbesar berdasarkan penempatan militer dan 3 misi lebih kecil berdasarkan indikator yang sama. Gambaran ini terlihat pada tingkat T/PCC individu. Demikian pula, negara-negara yang mengirimkan jumlah pasukan perdamaian terbesar seringkali – tetapi tidak selalu – memiliki proporsi perempuan yang lebih rendah, meskipun mereka mungkin mengirimkan jumlah perempuan terbanyak; hal ini dapat dianggap sebagai gambaran yang tidak seimbang antara T/PCC yang memenuhi target kesetaraan gender versus mereka yang mengirimkan jumlah perempuan berseragam yang lebih besar. Lihat Tabel 9 untuk perbandingan antara India dan Indonesia di satu sisi dan Inggris di sisi lain.

Tabel8 : Tiga misi terbesar berdasarkan jumlah pasukan yang dikerahkan versus tiga misi yang lebih kecil

Misi	Personel Militer Laki-laki	Personel Militer Wanita	Total Militer	% Wanita
MINUSCA	12.677	1.358	14.035	9,68%
MONUSCO	9.477	867	10.344	8,38%
UNMISS	12.771	1.138	13.909	8,18%
MINURSO	137	38	175	21,71%
UNTSO	121	29	150	19,3%
UNFICYP	684	105	789	13,31%

Tabel9 : Inggris, India, dan Indonesia - penempatan militer

TCC	Prajurit Perdamaian Laki-laki	Personel Perempuan	Total Pasukan Perdamaian	% Perempuan
UK	240	32	272	11,76%
Indonesia	2.549	213	2.762	7,71%
India	5.180	178	5.358	3,32%

4.6 Kontroversi Mengenai Target Gender untuk Partisipasi Perempuan

Meskipun banyak peserta penelitian kami antusias dengan peningkatan representasi perempuan dalam operasi perdamaian, terdapat beberapa kritik terkait laju dan cara pelaksanaan hal ini. Sebagian besar kritik berpusat pada penggunaan target. Secara umum, konsensus akademik menunjukkan bahwa target gender, jika diterapkan dengan metodologi pelatihan berbasis bukti dan standar kinerja yang jelas, dapat mencapai tujuan integrasi dalam organisasi militer tanpa mengorbankan efektivitas militer.¹⁰³ Hal yang sama berlaku untuk organisasi kepolisian. Hal ini didukung oleh berbagai penelitian, dengan banyak pendukung berargumen bahwa — secara teori — target mengatasi baik efektivitas operasional maupun keadilan fundamental. Namun, kritikus berargumen bahwa implementasi target yang buruk telah menyebabkan hasil yang merugikan yang tidak mendukung proyek keseluruhan untuk meningkatkan partisipasi perempuan. Peserta ini mengidentifikasi hasil merugikan seperti penempatan personel yang kurang terlatih, konsentrasi perempuan dalam peran gender (seperti administrasi atau keperawatan), kurangnya dukungan untuk perempuan mencapai peran kepemimpinan, dan proses perekrutan yang buruk:



PBB menjadi [terfokus pada] angka-angka, dan kemudian angka-angka tersebut menjadi lebih penting daripada kompetensi atau kualitas (Wawancara #79).

Selain itu, meskipun Strategi Kesetaraan Gender Seragam telah mendorong T/PCCs untuk mengatasi hambatan struktural guna memastikan partisipasi perempuan yang bermakna, beberapa peserta mengkhawatirkan bahwa target statistik telah mengalihkan perhatian dari hal ini. Di sini diargumenkan bahwa melampaui statistik memastikan perempuan berpartisipasi di semua tingkatan (termasuk jajaran tertinggi), di semua fungsi (bukan hanya peran yang sesuai norma gender atau peran pendukung), dan mereka mampu mempengaruhi pengambilan keputusan:



Tujuan utama dari ini haruslah tentang partisipasi perempuan yang bermakna, bukan sekadar formalitas. Target-target itu bagus, dan harus ada. Hanya saja, tidak ada yang mau menggali detail tentang apa arti target-target tersebut dan bagaimana orang-orang mencapainya, untuk benar-benar melihat apakah partisipasi perempuan yang bermakna terpenuhi dan apa yang sebenarnya dihasilkan dari target tersebut (Wawancara #141).

Seperti yang disebutkan di atas, target kesetaraan gender dapat memberikan gambaran yang bias tentang T/PCC yang memenuhi target kesetaraan gender versus mereka yang mengerahkan jumlah perempuan berseragam yang lebih besar. Demikian pula, peserta merujuk pada gambaran yang bias yang dapat timbul dari mengerahkan jumlah perempuan berseragam yang relatif kecil tetapi ke peran strategis tingkat tinggi.

5 Partisipasi Perempuan dalam Operasi Pemeliharaan Perdamaian

Ringkasan: Seperti yang ditunjukkan di atas, tingkat partisipasi perempuan sedang meningkat, namun hal ini terjadi dalam sektor yang kompleks. Bab ini mempertimbangkan sifat kompleks operasi perdamaian kontemporer, persistennya norma gender, serta manfaat yang telah terbukti dan tantangan berkelanjutan dari partisipasi perempuan dalam operasi perdamaian sebagai akibatnya.

5.1 Perubahan Sifat Operasi Pemeliharaan Perdamaian

Operasi perdamaian PBB telah mengalami transformasi substansial sejak didirikan setelah berakhirnya Perang Dunia II. Apa yang awalnya dimulai sebagai misi pengamat telah berkembang menjadi operasi yang kompleks dan multidimensional, di mana pasukan perdamaian umumnya diberi wewenang untuk menangani tantangan keamanan, politik, dan kemanusiaan yang beragam.¹⁰⁴ Meskipun operasi perdamaian PBB tetap menjadi “alat multilateral yang efektif untuk mencegah dan membatasi konflik bersenjata, mempertahankan perdamaian, serta merespons ancaman yang lebih luas terhadap perdamaian dan keamanan internasional”,¹⁰⁵ operasi ini menghadapi berbagai tantangan. Di antara tantangan tersebut adalah angka tertinggi dalam sejarah konflik berbasis negara,¹⁰⁶ ketidakstabilan berkelanjutan dalam pendanaan operasi perdamaian,¹⁰⁷ dan perdebatan yang terus berkembang mengenai tujuan fundamental operasi perdamaian dan rincian mandatnya.¹⁰⁸ PBB telah merespons tantangan ini melalui upayanya untuk menciptakan pasukan penjaga perdamaian yang lebih efektif, efisien, dan profesional. Seperti yang ditunjukkan dalam Laporan ini, mendukung keragaman dan partisipasi perempuan yang bermakna dalam pasukan penjaga perdamaian merupakan inti dari upaya ini.



UNAMID/Albert González Farran, 2013

5.2 Operasi Perdamaian yang Responsif Gender

Sebagai bagian dari perdebatan yang berkembang mengenai cara menanggapi perubahan sifat konflik, PBB telah mengembangkan pendekatannya terhadap operasi perdamaian yang responsif terhadap gender. Pertimbangan gender sebagian besar absen dalam operasi perdamaian awal, mencerminkan ketidakpedulian gender yang lebih luas dalam keamanan internasional.¹⁰⁹ Pengakuan bertahap mengenai sejauh mana politik perdamaian dan keamanan dipengaruhi oleh gender memperoleh momentum pada 1990-an, culminating in UNSCR 1325 dan agenda WPS.

Agenda WPS, yang dibahas dalam bab sebelumnya, bertujuan untuk mengungkap dan menangani politik gender dalam konflik bersenjata. Hal ini memerlukan pertimbangan terhadap kehadiran dan otoritas perempuan dalam membentuk pengambilan keputusan perdamaian dan keamanan internasional, perlindungan perempuan dan anak perempuan dari bentuk kekerasan yang unik berdasarkan gender, serta pertimbangan responsif gender terhadap bagaimana setiap aspek operasi perdamaian dapat mencerminkan, memperkuat, atau mendefinisikan ulang hubungan kekuasaan gender yang tidak setara. Olsson berargumen bahwa hal ini memerlukan operasi perdamaian kontemporer untuk melaksanakan setidaknya dua kegiatan inti: pertama, perempuan harus diakui sebagai *aktor politik* dalam gambaran yang lebih luas tentang perdamaian dan keamanan; dan kedua, mandat harus direkonseptualisasi untuk “memastikan bahwa perempuan mendapatkan tingkat dukungan dan keamanan yang sama dari upaya PBB seperti yang diterima oleh laki-laki.”¹¹⁰ Pertimbangan ulang terhadap perempuan sebagai aktor/agen dan penerima perdamaian menjadi landasan pendekatan responsif gender dalam operasi perdamaian.

Misi-misi kontemporer diatur oleh beberapa kerangka kebijakan responsif gender yang saling terkait, termasuk Agenda WPS, *Kebijakan Operasi Perdamaian PBB yang Responsif Gender* (2024), dan *Strategi Kesetaraan Gender PBB* (2018-2028). Sebagai hasil dari kerangka kerja ini, operasi perdamaian secara rutin menugaskan penasihat gender, mengintegrasikan penasihat perlindungan perempuan, memantau kemajuan menuju target representasi perempuan dalam angkatan bersenjata, bekerja sama dengan masyarakat sipil perempuan lokal () dalam kegiatan pembangunan perdamaian, dan mengembangkan protokol untuk memastikan perlindungan perempuan serta menangani kekerasan seksual dan berbasis gender.

Kerangka kerja ini mencerminkan kemajuan signifikan dalam mengembangkan operasi perdamaian yang responsif gender. Kemajuan ini juga tercermin dalam pandangan mayoritas responden survei (86,7%), yang setuju bahwa “penting bagi kebijakan dan praktik di lembaga keamanan dan/atau operasi perdamaian untuk responsif gender” (hanya 6,6% yang tidak setuju, sisanya menjawab ‘kadang-kadang’ atau tidak yakin). Namun, implementasi kebijakan responsif gender di seluruh misi tetap tidak konsisten.¹¹¹ Seperti yang ditunjukkan oleh penelitian ini, masih ada kendala struktural, keterbatasan sumber daya, hambatan budaya, dan norma gender yang persisten dan problematis.

5.3 Norma Gender dalam Operasi Perdamaian

Operasi perdamaian secara tradisional didominasi oleh pria. Meskipun partisipasi perempuan dalam organisasi militer dan kepolisian serta operasi perdamaian telah meningkat dalam beberapa tahun terakhir, persistennya norma-norma gender ini membentuk ekspektasi dan perilaku, serta menghambat partisipasi perempuan yang bermakna.¹¹² Hal ini terlihat jelas dalam penelitian ini. Dalam kebanyakan kasus, norma-norma gender ini manifes dalam ekspektasi tentang pekerjaan apa yang sesuai untuk pria dan wanita, bagaimana mereka seharusnya berperilaku, bagaimana mereka seharusnya berinteraksi dengan orang lain, dan perlakuan apa yang dapat diterima bagi mereka. Dalam beberapa kasus, norma-norma ini muncul sebagai pandangan esensialis tentang “sifat alami” pria dan wanita, sementara dalam kasus lain, peserta penelitian kami menggambarkan mereka sebagai norma-norma yang sangat terinternalisasi dan “dinaturalisasi” yang ada di berbagai budaya. Either way, norma-norma gender ini berlaku bagi pria dan wanita dengan cara yang dapat bersifat positif maupun negatif. Bagi pria, norma-norma gender memperkuat “posisi yang semestinya” mereka sebagai pemimpin di sektor keamanan dan dapat memperkuat budaya maskulin di organisasi keamanan. Namun, hal ini juga dapat menimbulkan asumsi bahwa pria bukan pengasuh utama bagi anak-anak dan orang lain, atau bahwa pengasuhan tidak seharusnya dianggap sebagai tanggung jawab mereka. Seperti yang ditekankan oleh seorang penjaga perdamaian di UNMISS, asumsi gender tentang tanggung jawab perawatan berarti perempuan kurang mungkin ditugaskan, sementara tanggung jawab perawatan personel laki-laki sering diabaikan: “Ya, perempuan masih dianggap sebagai ibu terlebih dahulu... Anda tahu, selama bertahun-tahun saya tidak pernah mendengar siapa pun mengatakan ‘dia adalah ayah. Saya tidak akan mencalonkannya, karena dia mungkin akan terbunuh’” (Wawancara #179).

Bagi perempuan, norma gender menempatkan mereka sebagai pengasuh utama dalam keluarga, kurang adaptif untuk pekerjaan militer dan kepolisian, memerlukan perlindungan selama operasi perdamaian, dan memiliki keterampilan perdamaian yang “lebih lembut” seperti mediasi, pembentukan hubungan, dan kebaikan. Namun, perlu dicatat bahwa keterampilan ini merupakan keterampilan yang diperlukan bagi semua pasukan perdamaian dan berkontribusi pada efektivitas operasional. Namun, nilai keterampilan ini dalam operasi perdamaian sering diremehkan dengan menyebutnya sebagai “keterampilan lunak”, yang sering dikaitkan dengan, dan memperkuat, penggambaran esensialis bahwa perempuan secara alami lebih damai dan empati daripada laki-laki. Stereotip semacam ini dapat membatasi dan menciptakan hambatan bagi pekerjaan perempuan sebagai penjaga perdamaian yang ditugaskan dan sebagai pengasuh. Norma-norma ini dapat membentuk budaya tempat kerja, kebijakan, proses, dan pengalaman pribadi perempuan yang ditugaskan ke misi perdamaian. Misalnya, seorang perwira militer Australia menggambarkan bias gender dan sikap terhadap perempuan di sektor keamanan:



Dalam semua misi kami, perempuan dianggap sebagai korban, mereka adalah orang yang perlu kami lindungi. Anda tahu, itu adalah pola pikir tentang melindungi perempuan dan anak-anak versus pria yang menyadari bahwa sebenarnya, saya bisa bertahan dan bertarung melawan pria serta melindungi pria. [Tapi pria], mereka memiliki sifat protektif, dan budaya mereka adalah melindungi perempuan, jadi apakah saya setara dengannya? Saya tidak setara dengannya (Wawancara #88).

Bagi pria, norma gender menempatkan mereka sebagai prajurit dan polisi yang siap, bukan sebagai pengasuh utama. Seperti yang diungkapkan oleh salah satu narasumber, ada “kecenderungan budaya organisasi untuk memandang masalah pengasuhan anak sebagai masalah yang berkaitan dengan perempuan dan bukan dengan pria” (Wawancara #129). Stereotip semacam ini menciptakan hambatan budaya bagi pria untuk mengakses cuti orang tua (jika tersedia). Hal ini dijelaskan oleh peserta penelitian sebagai “keterlambatan budaya” (Wawancara #151) atau “bias budaya” (Wawancara #108; Wawancara #129) yang menginterpretasikan cuti orang tua secara eksklusif sebagai cuti melahirkan.

Norma gender terkait dengan tugas pemeliharaan perdamaian – dan pekerjaan keamanan secara umum – membuat sulit bagi perempuan dan laki-laki untuk menyeimbangkan kehidupan keluarga. Hal ini melibatkan jam kerja yang panjang, pekerjaan berisiko, dan periode pemisahan yang lama selama penugasan. Diharapkan personel berada dalam keadaan “tidak terikat”¹¹³ dan dalam keadaan siap siaga secara terus-menerus untuk ditugaskan.¹¹⁴ Bagi personel angkatan bersenjata, kesiapan untuk ditugaskan atau siap



tempur juga berarti periode pelatihan yang panjang, termasuk pada akhir pekan dan latihan lapangan semalam. Hal serupa berlaku bagi polisi. Harapan akan kesiapan, ketersediaan, dan tidak terikat (dengan tanggung jawab perawatan) memperkuat konsep “tipe ideal” penjaga perdamaian, menempatkan mereka yang mungkin tidak tersedia pada waktu tertentu (misalnya karena cuti melahirkan, cuti ayah, cuti orang tua, atau cuti perawatan) sebagai tidak ideal dan berpotensi mengganggu kesiapan dan efektivitas organisasi. Hal ini memperkuat keberlanjutan kebijakan, praktik, dan norma institusional yang melindungi tipe ideal, membantu menjelaskan tingginya tingkat pengunduran diri di kalangan perempuan dengan tanggung jawab perawatan, dan reproduksi budaya institusional yang berorientasi gender.

Konsep “ideal-type” profesional keamanan sebagai “seorang pria yang selalu tersedia untuk bekerja”¹¹⁵ menyebabkan pria dan maskulinitas sering lebih dihargai daripada perempuan dan femininitas (atau karakteristik yang dianggap feminin). Akibatnya, alokasi sumber daya institusional, baik material maupun simbolis, menjadi bermuatan gender. Osei-Tutu dan Fosu menunjukkan bahwa ekspektasi bahwa perempuan mungkin hamil dan mengambil cuti melahirkan menyebabkan keputusan untuk menginvestasikan sumber daya institusional pada personel laki-laki—termasuk investasi dalam pelatihan berkelanjutan—yang selalu tersedia untuk bekerja.¹¹⁶ Tidak sesuai dengan tipe ideal menyebabkan “hukuman karier” lainnya¹¹⁷ karena “kondisi perempuan tertentu seperti kehamilan dan menstruasi dianggap melemahkan efektivitas tempur”.¹¹⁸ Personel yang kembali dari cuti melahirkan tidak lagi dianggap sebagai profesional keamanan ideal karena mungkin tidak dalam kondisi fisik ideal¹¹⁹ dan tidak didukung untuk kembali ke peran mereka. Seperti yang dijelaskan oleh salah satu peserta survei kami:

“““

Wanita yang kembali bekerja setelah cuti melahirkan atau cuti keluarga, ditinggalkan untuk melatih diri mereka sendiri hingga merasa cukup percaya diri untuk melindungi diri dan orang lain. Tidak ada pelatihan tambahan yang disediakan. Mindset-nya adalah ‘buktikan bahwa kamu bisa melakukannya’, bukan ‘selamat datang kembali, mari kita latih kamu dan siapkan untuk bertugas di lapangan’ (peserta survei).

Praktik budaya yang berorientasi gender di lembaga keamanan memperkuat peran gender secara normatif; dengan kata lain, cara bersikap dan berperilaku menjadi kaku dan tidak fleksibel. Hal ini disebabkan oleh definisi profesional keamanan ideal sebagai laki-laki, sementara perempuan dianggap tidak ideal karena mereka hamil, mengambil cuti, dan mengambil tanggung jawab perawatan. Penutupan normatif ini berdampak negatif pada partisipasi perempuan yang bermakna di lembaga sektor keamanan dan operasi perdamaian PBB. Hal ini juga dapat berdampak signifikan pada orang tua laki-laki karena ekspektasi normatif bahwa laki-laki bukan pengasuh utama.

5.4 Partisipasi Perempuan dalam Operasi Perdamaian - Manfaat

Peserta penelitian umumnya sepakat bahwa partisipasi perempuan memperkuat operasi perdamaian dengan menawarkan identitas yang beragam, pengalaman hidup, dan dalam beberapa kasus, keahlian khusus. Pada tingkat operasional, perempuan — karena identitas gender mereka — dapat menjalankan peran yang tidak dapat dilakukan oleh rekan laki-laki mereka. Secara khusus, narasumber mengakui bahwa petugas perdamaian perempuan dapat membangun hubungan kepercayaan dengan perempuan dan anak-anak lokal di lokasi-lokasi di mana norma gender lokal atau konteks sosial mungkin melarang laki-laki untuk melakukannya. Di semua lokasi penelitian, terdapat banyak contoh di mana hal ini memfasilitasi pengumpulan data untuk mendukung operasi kemanusiaan, respons yang lebih baik terhadap kekerasan berbasis gender dan seksual, serta perlakuan yang lebih tepat terhadap perempuan selama pemeriksaan keamanan atau sebagai tahanan. Peserta sepakat bahwa perilaku responsif gender ini memperkuat hubungan antara misi PBB dan komunitas lokal, yang pada gilirannya meningkatkan hasil misi.

Juga dilaporkan secara luas bahwa pasukan perdamaian perempuan dapat mempromosikan kesetaraan gender di dalam misi dan kepada komunitas lokal untuk mempromosikan nilai-nilai misi. Peserta berargumen bahwa pasukan perdamaian perempuan merupakan teladan penting bagi perempuan dan anak perempuan lokal dan dapat mencontohkan praktik hubungan gender yang lebih setara kepada komunitas lokal.¹²⁰ Pasukan perdamaian perempuan juga dapat mendorong perempuan di komunitas untuk memandang pekerjaan perdamaian dan keamanan yang lebih luas sebagai hal yang tidak eksklusif bagi pria. Misalnya, menurut komandan FPU, FPU perempuan India di Liberia menyebabkan peningkatan tiga kali lipat dalam jumlah aplikasi perempuan untuk bergabung dengan polisi Liberia.¹²¹ Beberapa berargumen bahwa kehadiran perempuan penjaga perdamaian membantu membentuk sikap lokal terhadap misi dari yang bersifat agresi militer atau keamanan keras menjadi yang bersifat perawatan dan bantuan. Seorang penjaga perdamaian di MONUSCO menjelaskan kontribusi perempuan penjaga perdamaian kepada kami:



... kami juga memberikan contoh kepada masyarakat lokal. Jadi, ada perempuan di sini yang berpikir bahwa pemerkosaan, penculikan, dan semua hal itu adalah hak laki-laki. Mereka dulu berpikir seperti itu. Tapi sekarang, ketika mereka melihat kami turun ke lapangan dengan senjata, dan LSM bekerja, keluar dalam situasi berisiko, sekarang perempuan memahami apa hak asasi manusia mereka.... Anda lihat, Kongo memiliki perdana menteri perempuan pertamanya. Kini mereka melibatkan perempuan dalam pembicaraan politik, juga kepemimpinan. Nanti akan ada lebih banyak [perempuan] dan situasi akan membaik. Dan ini fakta yang terbukti bahwa dengan lebih banyak perempuan dalam proses perdamaian, ada stabilitas yang lebih besar, stabilitas jangka panjang (Wawancara #62).

Sebagian besar peserta setuju bahwa kehadiran perempuan yang ditugaskan dalam misi perdamaian kemungkinan akan mengurangi kasus SEA yang dilakukan oleh personel perdamaian laki-laki. Ada berbagai alasan yang diberikan untuk hal ini. Bagi sebagian orang, kehadiran petugas perdamaian perempuan memiliki efek regulasi atau disiplin terhadap budaya misi perdamaian, yang mungkin membuat personel laki-laki kurang “bebas” untuk terlibat dalam SEA. Bagi yang lain, kehadiran perempuan menciptakan budaya profesional yang lebih baik yang mencegah perilaku semacam itu, baik melalui kepemimpinan aktif perempuan atau antisipasi bahwa hal itu lebih mungkin dilaporkan. Juga diargumenkan bahwa perempuan lokal lebih cenderung melaporkan kasus kepada personel perdamaian perempuan, meningkatkan akuntabilitas. Meskipun beberapa pihak mengingatkan bahwa personel perdamaian perempuan dapat menjadi sasaran predasi, yang lain mencatat bahwa keseimbangan gender yang lebih baik dalam misi dapat mengurangi SEA karena perempuan jauh lebih kecil kemungkinannya daripada laki-laki untuk melakukan SEA. Pandangan ini juga diungkapkan oleh seorang petugas polisi laki-laki di Markas Besar PBB:

“““

Saya bisa katakan sebagai seorang pria, jika saya berpatroli di desa dengan seragam saya, ketika penduduk desa melihat saya, hal pertama yang mereka lakukan adalah lari, ya, mereka tidak akan tinggal. Mengapa? Karena kejahatan yang terjadi dilakukan oleh pria-pria berseragam... Jadi, pendekatan saya dalam melibatkan perempuan dalam unit... kualitas pengumpulan informasi, kualitas cara PBB menangani kekerasan berbasis gender dan seksual yang terjadi di desa... dalam sebagian besar operasi yang saya kunjungi di Mali, Afrika Tengah, dan sebagainya, wajar saja jika warga desa lebih mudah berbicara dan berbagi dengan perempuan, mereka akan lebih terbuka. Dan bahkan, maksud saya, terkadang Anda akan melihat semacam ikatan. Terkadang Anda melihat mereka berpelukan, menangis bersama, Anda tahu, hal-hal seperti itu. Dan bagi kami pria, hal itu tidak terjadi. Jadi, Anda tahu, kualitasnya, bagi saya, pasti membuat perbedaan (Wawancara #98).

Ada kekhawatiran di kalangan beberapa peserta tentang mengaitkan kontribusi perempuan secara utama dengan gender mereka. Beberapa mencatat bahwa hal ini dapat memiliki konsekuensi tak terduga berupa stereotip terhadap kontribusi perempuan dan membatasi peran perempuan dalam misi. Yang lain mengkhawatirkan bahwa hal ini mendorong asumsi esensialistis bahwa perempuan “secara alami” pandai dalam hal-hal tertentu seperti membangun hubungan. Ada juga saran bahwa fokus pada gender dapat membatasi pemikiran tentang keragaman dalam dua cara: dengan mengabaikan pentingnya faktor identitas lain seperti etnisitas, agama, bahasa, dan sebagainya; serta memisahkan gender dari pembahasan mengenai keterampilan dan pelatihan, dengan catatan bahwa membangun hubungan dapat menjadi keterampilan yang dipelajari. Hal ini tercermin dalam komentar yang dibuat oleh seorang ahli SSR sipil yang berbasis di New York, yang menyoroti batasan dari asumsi esensialistis tentang perempuan:

“““

...kita selalu memikirkan partisipasi perempuan dalam istilah operasional, seolah-olah kita menginstrumentalisasi perempuan. Misalnya, jika kita membawa lebih banyak perempuan ke sini, mereka akan dapat berkomunikasi dengan populasi. Namun, sebenarnya, jika kita membawa lebih banyak perempuan ke militer, ke misi pemeliharaan perdamaian, mereka akan dapat melakukan banyak hal. Mereka akan dapat, Anda tahu, mempengaruhi perencanaan... Kita sepertinya benar-benar fokus pada aspek keterlibatan itu (Wawancara #92).

5.5 Partisipasi Perempuan dalam Operasi Perdamaian - Hambatan

Perempuan menghadapi hambatan budaya, institusional, organisasional, dan sosioekonomi yang saling terkait dalam partisipasi mereka dalam operasi perdamaian. Hambatan ini berasal dari norma gender yang sudah mengakar yang mempertanyakan kesesuaian perempuan untuk peran penjaga perdamaian. Hal ini telah didokumentasikan dengan baik dalam penelitian akademis.¹²² Penjaga perdamaian dianggap sebagai pekerjaan yang secara inheren “untuk pria,” mencerminkan apa yang Enloe gambarkan sebagai “maskulinisasi” institusi militer dan keamanan.¹²³ Preskripsi sosial, agama, dan budaya tentang femininitas dan norma gender menciptakan hambatan tambahan, yang manifestasinya unik dalam budaya organisasi dan masyarakat yang berbeda. Meskipun hal ini terutama menonjol di masyarakat konservatif di mana keterlibatan perempuan dalam aktivitas di luar rumah atau, lebih spesifiknya di sektor keamanan, bertentangan dengan ekspektasi masyarakat,¹²⁴ hambatan ini tetap ada bahkan di komunitas yang memiliki komitmen dan klaim terbuka terhadap kesetaraan gender.



Sgt. Jennifer Sardam, 2011

Norma-norma ini memfasilitasi kebijakan diskriminatif dalam organisasi, mencerminkan apa yang disebut Acker sebagai “organisasi berorientasi gender” yang mengadopsi norma-norma maskulin sambil mengesampingkan karakteristik feminin.¹²⁵ Batasan pernikahan yang mengharuskan status lajang untuk perekrutan berdampak tidak proporsional pada perempuan,¹²⁶ sementara batasan usia merugikan perempuan yang memasuki karier di sektor keamanan lebih lambat, atau whose kariernya berkembang lebih lambat karena pertimbangan pendidikan atau keluarga.¹²⁷ Standar fisik sering mencerminkan norma-norma yang berpusat pada laki-laki yang mungkin tidak mencerminkan persyaratan pekerjaan yang sebenarnya,¹²⁸ sementara struktur komando yang didominasi laki-laki membatasi peluang kemajuan dan bias tidak sadar (dan sadar) secara sistematis mengesampingkan perempuan yang berkualitas.¹²⁹ Selain itu, ketidaksetaraan ekonomi dan sosial yang mendasar dapat memengaruhi kesiapan perempuan untuk peran pemeliharaan perdamaian melalui akses pendidikan yang terbatas, pelatihan keterampilan esensial, dan kendala ekonomi.¹³⁰

Persimpangan antara tuntutan pekerjaan profesional dengan kewajiban keluarga mungkin merupakan hambatan yang paling kompleks. Perempuan terus menanggung beban tanggung jawab yang tidak proporsional dalam urusan pengasuhan anak dan tugas rumah tangga, bahkan dalam keluarga yang kedua orang tuanya bekerja di militer atau kepolisian, mencerminkan pola yang lebih luas dalam pekerjaan pengasuhan yang didasarkan pada gender.¹³¹ Penelitian oleh Iskra menunjukkan bahwa karier militer perempuan lebih cenderung dikorbankan demi kebutuhan keluarga,¹³² sementara persyaratan persetujuan pasangan berdampak lebih signifikan pada perempuan daripada laki-laki.¹³³ Dua aspek ini juga dapat memengaruhi perempuan di kepolisian (seperti yang disebutkan di bagian lain dalam Laporan ini). Dukungan organisasional yang tidak memadai untuk perawatan anak selama penugasan (seperti yang dibahas di tempat lain dalam penelitian ini) memperparah tantangan ini. Seperti yang ditunjukkan sepanjang Laporan ini, operasi perdamaian sendiri seringkali kekurangan infrastruktur yang diperlukan untuk mendukung partisipasi perempuan secara efektif, termasuk fasilitas, peralatan, dan seragam yang sesuai.¹³⁴ Kebijakan kehamilan atau norma informal yang memaksa perempuan untuk meninggalkan layanan menciptakan gangguan karier yang hanya memengaruhi personel perempuan,¹³⁵ sementara kebijakan perlindungan terkait penugasan berbahaya dapat mempertahankan eksklusi dari peran operasional.¹³⁶

5.5.1 Hambatan Budaya dan Sosial

Dalam penelitian ini, perempuan melaporkan stereotip budaya dan sosial berbasis gender. Semua perempuan yang diwawancarai menggambarkan adanya stereotip yang membentuk dan seringkali membatasi pekerjaan mereka. Seperti yang diungkapkan oleh seorang perwira militer: “Ada dimensi gender dalam hal ini. Saya kira ini kembali pada perempuan, sebagai perempuan. Dan bias budaya serta banyak hal lainnya. Mencoba mengurai... hambatan yang luas dan sistemik yang bersifat budaya atau tertanam dalam sistem adalah tantangan nyata” (Wawancara #108). Seperti yang dijelaskan perwira ini, hambatan spesifik yang diciptakan oleh “dimensi gender” ini muncul secara berbeda tergantung pada konteks, dengan siapa perempuan bekerja, dan identitas ras, nasional, agama, dan budaya mereka sendiri.

5.5.1.1 Perempuan Tidak Seharusnya Menjadi Pasukan Perdamaian

Banyak peserta melaporkan menghadapi sikap bahwa perempuan seharusnya tidak menjadi penjaga perdamaian, atau bahwa penjaga perdamaian adalah “pekerjaan laki-laki”. Seorang perwakilan masyarakat sipil perempuan menyatakan bahwa “tentu saja, kita tahu bahwa operasi perdamaian dan keamanan secara umum masih... tidak dianggap sebagai sesuatu yang seharusnya diikuti oleh perempuan, masih dianggap sebagai bagian dari ‘politik keras’” (Wawancara #112). Hal ini juga diungkapkan oleh seorang perempuan sipil yang bekerja di UNMISS, yang menyoroti sikap negatif di kalangan pria ketika perempuan bergabung dalam operasi perdamaian: “Ya, ada fakta bahwa pria tidak suka perempuan bergabung dalam misi perdamaian. Benar. Mereka berpikir bahwa ketika mereka perempuan, mereka akan dimanjakan” (Wawancara #158). Sebagai “pekerjaan pria”, seorang penjaga perdamaian di MINUSCA menyarankan bahwa penugasan perempuan mungkin berdampak negatif pada pernikahan mereka, atau prospek pernikahan mereka:



Sangat sedikit wanita yang bersedia berkomitmen dalam pekerjaan ini karena, terutama di masyarakat asal mereka, mereka percaya bahwa penugasan semacam ini tidak compatible dengan pernikahan. Benar atau tidak, hal ini dianggap tidak menunjukkan tanggung jawab pernikahan bagi wanita tersebut, atau kesempatan untuk menikah. Terutama bagi wanita yang sedang menantikan pertunangan. Mereka percaya bahwa ikut serta dalam misi pemeliharaan perdamaian semacam ini seperti terputus dari rumah, artinya orang yang mereka harapkan untuk menikah. Melakukan pekerjaan semacam ini tidak akan membantu mereka menikah; bahkan beberapa pria yang bekerja... di lingkungan ini tidak percaya bahwa wanita yang ditugaskan cukup baik (Wawancara #39).

Dalam beberapa konteks, wanita memerlukan izin dari pria untuk ditugaskan ke operasi perdamaian, baik polisi maupun militer. Izin ini bisa berasal dari suami, ayah, saudara laki-laki, atau paman wanita tersebut. Seorang perwira militer dari Australia berbagi pengalamannya “setelah meninjau berbagai negara dan bersiap untuk ditugaskan, bahwa ada banyak negara di mana masalah izin masih sayangnya sangat kuat, izin untuk bergabung, izin untuk ditugaskan, izin untuk memiliki pekerjaan sama sekali, dari pasangan atau orang tua” (Wawancara #125). Ada spektrum di mana ekspektasi izin dari pihak laki-laki muncul, mulai dari persyaratan formal hingga ekspektasi sosial. Dalam beberapa kasus, ini adalah proses negosiasi yang melibatkan angkatan bersenjata atau pemahaman pribadi dalam keluarga.

Seperti dibahas dalam Bab berikutnya, posisi sosial dan budaya perempuan sebagai pengasuh utama dalam keluarga diidentifikasi oleh peserta sebagai hambatan signifikan bagi partisipasi mereka dalam operasi perdamaian. Hambatan ini tetap ada bahkan di tempat-tempat di mana tidak ada larangan formal terhadap partisipasi perempuan. Seorang penjaga perdamaian di MONUSCO berargumen: “rendahnya representasi perempuan dalam misi [adalah] karena mereka harus melakukan banyak penyeimbangan keluarga.” (Wawancara #75). Seorang responden survei juga menyatakan: “Masih sebagian besar pria yang bekerja di bidang perdamaian karena perempuan ‘terkurung’ di rumah untuk merawat anak-anak.” Seorang petugas perdamaian di MINUSCA juga mengatakan:

“““

... perempuan tidak ingin meninggalkan bayinya. Perempuan dan bayi adalah pasangan, ibu dan anak, tidak bisa dipisahkan. Jadi, perempuan lebih memilih tinggal dan merawat anak-anak. Mungkin jika anak sudah berusia satu, dua, atau tiga tahun, barulah dia bisa mempercayakan anak itu [kepada pengasuh lain] dan datang ke zona misi. Hal ini mengurangi partisipasi perempuan (Wawancara #54).

Peserta penelitian mencatat bahwa tanggung jawab merawat menciptakan batasan sosial-budaya dan logistik terhadap kemampuan mereka untuk ditugaskan, di mana jika seseorang memilih untuk ditugaskan, menurut seorang petugas perdamaian di MONUSCO, “Anda harus tahu bagaimana mengelola rumah Anda, dan Anda harus mengelola suami Anda... Bagaimana Anda memastikan bahwa keluarga Anda tidak, Anda tahu, terpengaruh oleh ketidakhadiran Anda?” (Wawancara #62).

5.5.2 Hambatan Organisasional dan Struktural

Sikap budaya dan sosial beririsan dengan kebijakan dan praktik yang diterima di dalam angkatan bersenjata dan PBB, sehingga memperumit hambatan bagi penugasan perempuan. Hal ini tercermin dalam bias tak sadar di kalangan pemimpin yang terbiasa dengan norma androcentris, kebijakan formal dan informal yang mendiskriminasi perempuan, serta sikap gender yang menolak kesempatan bagi perempuan. Peserta menyebutkan hal ini terkait dengan: penerapan batasan usia, tingkat karier, dan pengalaman, kebijakan/praktik seputar kehamilan dan perawatan, tes standar fisik, serta sikap terhadap perlindungan perempuan yang dapat secara unik menghambat penugasan perempuan.

5.5.2.1 Tingkat Karier atau Pengalaman yang Tidak Cukup

Beberapa peserta membahas tantangan dalam mencocokkan perempuan dengan peran yang sesuai dalam operasi perdamaian. Seorang responden survei mencatat:

“““

Perekrutan untuk operasi perdamaian tidak lagi berfokus pada kapasitas kepolisian yang lebih ‘umum’, melainkan lebih menekankan pada keahlian khusus terkait pembangunan kapasitas berkelanjutan dan pengetahuan serta keterampilan dalam pengembangan. Kepolisian dalam operasi perdamaian kini lebih kompleks dibandingkan masa lalu. Perempuan polisi memiliki kesempatan yang lebih sedikit dalam layanan kepolisian nasional untuk mengembangkan keterampilan tersebut, dan akibatnya mereka juga memiliki kesempatan yang lebih sedikit.

Peserta menyoroti dua alasan untuk hal ini. Pertama, pelatihan yang tidak memadai dalam peran inti atau spesialis, terutama di mana perempuan mungkin telah dipinggirkan dalam layanan mereka ke peran administratif, pendukung, atau non-operasional, seperti yang ditekankan oleh beberapa pasukan perdamaian di MONUSCO, misalnya (Wawancara #73). Seorang peserta lain berargumen bahwa perempuan mungkin tidak dilatih di bidang yang tepat untuk penugasan, yang:

“““

...juga berkaitan dengan jenis peran apa yang menarik bagi perempuan. Di Siprus, ada regu teknik yang bertanggung jawab atas misi perdamaian, dan mereka tidak memiliki perempuan karena tampaknya regu tersebut tidak merekrut insinyur perempuan. Ini kembali ke pertanyaan, mata pelajaran apa yang dipelajari perempuan? Jadi, ini seperti aliran talenta yang masuk (Wawancara #122).

Masalah kedua adalah pengalaman. Misalnya, seorang peserta menjelaskan bahwa “tim khusus di kepolisian” memerlukan individu dengan “minimal 10 tahun pengalaman”, yang menurut mereka lebih sulit dicapai oleh perempuan di kepolisian:

“““

... perempuan mungkin mulai bertugas sedikit lebih lambat karena mereka memiliki anak, dan membutuhkan waktu lebih lama untuk mencapai 10 tahun pengalaman. Jadi, apa yang terjadi jika kita memajukan timeline tersebut? Berapa banyak perempuan yang kita lewatkan untuk menduduki peran senior karena mereka harus memulai pengalaman awal mereka lebih lambat daripada rekan laki-laki mereka? (Wawancara #90)

Hal ini juga disoroti oleh seorang wanita dari Bangladesh yang berbagi bahwa di negaranya ada batasan usia atas untuk penugasan. Dia menyarankan bahwa meskipun wanita yang lebih tua mungkin lebih mampu ditugaskan karena anak-anak mereka sudah lebih besar dan mereka telah memperoleh pengalaman yang diperlukan, mereka mungkin dilarang melakukannya karena usia mereka. Dia menggambarkan ini sebagai “gajah besar di ruangan yang tidak dibicarakan oleh siapa pun” (Wawancara #90).



MONUSCO/Kevin Jordan 2020

5.5.2.2 Batasan Usia yang Berdampak Tidak Seimbang pada Wanita

Gangguan karier akibat tanggung jawab merawat anak bagi wanita berarti mereka mungkin hanya dapat ditugaskan pada usia yang lebih tua. Namun, hal ini sering bertabrakan dengan batasan usia untuk penugasan, seperti yang disebutkan oleh seorang perwira militer di angkatan bersenjata Brasil:

“““

...banyak perempuan yang kini berpangkat Mayor dan Letnan Kolonel berusia 55 atau 56 tahun. Mereka ingin ditugaskan, tetapi diberitahu bahwa mereka tidak bisa karena usia mereka. [Perempuan-perempuan ini mengatakan kepada saya] ‘Ini adalah masa terbaik dalam hidup saya...anak-anak saya sudah menikah. Saya hanya diri saya sendiri. Saya, Anda tahu, berolahraga setiap hari. Saya merasa percaya diri. Saya ingin pergi’ (Wawancara #93).

5.5.2.3 Standar Fisik yang Berbeda yang Dapat Merugikan Perempuan

Di beberapa angkatan bersenjata, seperti di Indonesia, personel berargumen bahwa persyaratan standar fisik yang usang atau berorientasi pada laki-laki menghambat perempuan untuk bergabung dengan angkatan bersenjata atau mencari penugasan. Seorang perwira militer perempuan dari Australia menggambarkan hambatan yang muncul dari pendekatan yang tidak memperhitungkan gender dalam persyaratan fisik:

“““

Tentu saja, di Australia, [tidak ada hambatan formal], misalnya, kami telah membuka semua peran untuk perempuan. Jadi, jika Anda dapat memenuhi persyaratan fisik, tentu saja Anda bisa, Anda bisa direkrut ke dalam peran tersebut. Hambatan yang saya lihat mendasari hal itu, bagaimanapun, mungkin adalah bahwa kriteria fisik belum diubah sejak awalnya hanya untuk pria. Ada banyak perdebatan seputar, misalnya, persyaratan fisik untuk peran tertentu di militer lain, yang terus beroperasi berdasarkan standar yang ditetapkan oleh pria untuk pria (Wawancara #113).

Hal ini diakui di tempat lain oleh seorang perwira militer wanita dari Inggris yang merujuk pada “penjaga gerbang” yang menetapkan tes fisik. Peserta ini merujuk pada satu negara yang mereka ketahui yang “mengoutsourcing [tes standar fisik] ke universitas... untuk mengatakan, ‘Kami ingin tes yang bebas gender dan adil gender, dan kami ingin selaras dengan apa yang kami lakukan dalam pertempuran’” (Wawancara #80).

Sebagai tanggapan, seorang perwira militer perempuan lain dari Inggris mencatat bahwa hal serupa juga terjadi di negaranya, tetapi mereka percaya bahwa bias androcentris masih ada: “Institut Penelitian datang dan bertanya kepada orang-orang dalam peran tertentu, seperti pertempuran, apa yang mereka harus lakukan, dan orang-orang di puncak rantai komando dalam peran pertempuran tersebut semuanya adalah pria. Dan yang kami temukan adalah mereka melebih-lebihkan apa yang harus mereka lakukan setiap hari hingga tes yang dibuat menjadi hampir tidak mungkin lulus, dan itu tidak mencerminkan apa yang sebenarnya mereka lakukan” (Wawancara #80).

5.5.2.4 Kebiasaan Tak Sadar dalam Proses Seleksi

Beberapa peserta membahas peran bias tak sadar dalam proses perekrutan dan penilaian penempatan. Seorang peserta berbagi contoh bias tak sadar yang dia saksikan selama proses perekrutan:



Petugas perekrutan saya, dia berbicara tentang keragaman, tetapi dia tidak merekrut orang-orang yang beragam... sebagian dari itu, menurut saya, adalah karena bias tak sadar. Dia tidak tahu cara merekrut secara beragam sebagai pria kulit putih berusia 55 tahun yang tumbuh di lingkungan kulit putih di Skotlandia. Dia tidak tahu cara berinteraksi dengan komunitas lain, dan dia tidak tahu cara berbicara dengan mereka jika dia melakukannya. Dan itulah bagian dari masalah budaya yang kita hadapi, yaitu kita membutuhkan seseorang yang memiliki kecerdasan emosional dan budaya yang tinggi (Wawancara #81).

Dalam kasus lain, seorang wanita berbagi pengalamannya dalam proses seleksi penugasan saat mereka menugaskan perwira muda. Dia mencatat bahwa ketika dia bertanya mengapa hanya sedikit wanita yang dipilih: “Mereka berkata, ‘kamu tahu, mereka sedang memiliki anak, bayi.’ Jadi, ada persepsi dari pihak yang berwenang dalam penugasan bahwa ada bias implisit di sana” (Wawancara #86).

5.5.2.5 Masalah Infrastruktur dan Akomodasi

Kekurangan akomodasi dan fasilitas yang sesuai untuk wanita dalam misi menciptakan hambatan bagi penempatan mereka. Dalam misi MINUSCA, beberapa peserta berargumen bahwa tidak ada cukup perumahan untuk wanita (Wawancara #51). Seperti yang dicatat oleh seorang penjaga perdamaian pria, misi tidak dapat menampung lebih banyak tentara wanita meskipun – dan menghambat – upaya untuk meningkatkan jumlah wanita yang ditempatkan: “Akomodasi saya untuk 17 tentara wanita. Saya membawa 13 lagi. Tapi saya butuh akomodasi... Kita bisa menampung satu atau dua, tapi jika sampai sepuluh, itu harus dianggarkan. Jika tidak dianggarkan, kita tidak bisa menyediakan [untuk mereka] jadi [kita] menghentikan mereka. Kita butuh orang. Mari kita fokus pada akomodasi terlebih dahulu” (Wawancara #59). Seorang pegawai sipil laki-laki yang bekerja di MINUSCA juga menyoroti bahwa “kami membutuhkan lebih banyak akomodasi. Itu berarti lebih banyak uang” (Wawancara #60).

5.5.2.6 Masalah Keamanan dan Keselamatan di Lokasi Misi Tertentu

Kekhawatiran dan sikap terkait keamanan perempuan di misi menjadi hambatan bagi penempatan perempuan. Misi yang dianggap lebih berbahaya dikaitkan dengan kemungkinan lebih kecil untuk menempatkan perempuan. Seorang prajurit perempuan menyoroti: “Jadi MINUSCA adalah salah satu misi paling berbahaya. Itulah mengapa jumlah penempatan perempuan sangat rendah...” (Wawancara #127). Dia melanjutkan dengan mengatakan bahwa keamanan dan keselamatan misi memiliki dampak paling signifikan terhadap kurangnya partisipasi perempuan, percaya bahwa “TCC tidak ingin menugaskan perempuan karena mereka sadar akan masalah keamanan dan keselamatan” (Wawancara #127). Ini karena, menurut peserta, “mereka memiliki mindset bahwa mereka tidak ingin, tahu kan, membawa prajurit perempuan dalam kantong mayat, tahu kan, kembali ke rumah atau semacamnya.” Demikian pula, personel yang ditugaskan ke DRC mencatat bahwa meskipun UNPOL berusaha mencapai target 30 persen untuk representasi perempuan, perekrutan sulit karena personel menganggap DRC sebagai pos yang berbahaya, meskipun tentu saja perempuan sering siap ditugaskan ke pos-pos semacam itu.

5.5.2.7 Kehamilan dan Penugasan

Kehamilan diidentifikasi sebagai alasan mengapa wanita tidak ditugaskan, dengan T/PCCs dan PBB umumnya melarang penugasan selama kehamilan, meskipun kebijakan formal tidak selalu ada (Wawancara #80). Seorang peserta lain mengakui pentingnya pengembangan kebijakan kehamilan yang jelas, termasuk menciptakan kesempatan bagi wanita hamil untuk ditugaskan ke misi atau bekerja pada kegiatan terkait misi dengan aman (Wawancara #90). Beberapa peserta mengakui tantangan dalam penyediaan layanan kesehatan berkualitas di beberapa misi, tetapi setuju bahwa kebijakan yang jelas dan eksplorasi alternatif potensial (seperti misi perdamaian jarak jauh atau hibrida) harus diupayakan (Wawancara #90).

5.5.2.8 Kekurangan Dukungan Organisasi untuk Perawatan Anak

Seperti akan dibahas dalam bab-bab berikutnya, peserta menyoroti kurangnya dukungan organisasi bagi personel dengan tanggung jawab perawatan, terutama perawatan anak, sebagai faktor yang menghambat penugasan perempuan. Seorang petugas polisi perempuan Indonesia mengatakan: “Stereotip gender dan kebijakan organisasi yang tidak memadai sering memperburuk situasi ini, mengakibatkan individu menghadapi tantangan tambahan dalam memenuhi kewajiban profesional tanpa mengorbankan tanggung jawab keluarga” (Wawancara #37). Seorang perwira militer Inggris berkomentar bahwa hal ini mencerminkan kondisi umum yang buruk di angkatan bersenjata:

“““

... fakta bahwa kita tidak memiliki akomodasi yang baik untuk semua orang, bahwa seorang insinyur di militer dibayar lebih sedikit daripada insinyur di lingkungan komersial... Saya pikir tanggung jawab perawatan dan penyediaan perawatan hanyalah versi yang relatif kecil dari itu. Jika semua orang memiliki banyak uang, mereka bisa membayar perawatan anak mereka sendiri, maka itu tidak akan menjadi masalah, dan mereka bisa membayar terapis mereka sendiri. Tetapi karena kita tidak membayar orang cukup, maka apakah kita memberikan mereka terapis, apakah kita memberikan mereka perawatan anak, apakah kita memberikan mereka XYZ menjadi masalah yang jauh lebih mendesak. Terkadang saya khawatir kita sedang melihat hal yang salah (Wawancara #81).



US Air Force/Staff Sgt Christopher Hubenthal, 2015

6 Tanggung Jawab Perawatan

Ringkasan: Sebagian besar orang memiliki tanggung jawab perawatan terhadap orang lain. Bagi sebagian orang – biasanya, tetapi tidak selalu, perempuan – pekerjaan yang terlibat dalam memenuhi tanggung jawab ini cukup besar dan mempengaruhi setiap aspek lain dalam hidup mereka, termasuk pekerjaan mereka. Meskipun ada pergeseran ekspektasi baru-baru ini tentang siapa yang seharusnya dan dapat melakukan pekerjaan perawatan tidak berbayar, bersama dengan apresiasi yang lebih besar terhadap nilainya, perempuan masih biasanya menanggung beban yang tidak proporsional dalam pekerjaan perawatan, dengan implikasi bagi partisipasi mereka dalam angkatan kerja, termasuk sektor keamanan dan pemeliharaan perdamaian.

6.1 Tanggung Jawab Perawatan Peserta

Sebagian besar peserta memiliki tanggung jawab perawatan, termasuk 74% responden survei (175 dari 235 responden), yang meliputi 17% sebagai pengasuh tunggal dan 21% sebagai pengasuh utama. Sebagian besar responden mengacu pada tanggung jawab perawatan untuk anak-anak, sementara beberapa menyebutkan tanggung jawab perawatan untuk orang tua lanjut usia dan menyoroti tanggung jawab perawatan di luar anak-anak, yang – menurut mereka – sering diabaikan. Yang lain menyoroti bahwa dalam banyak budaya, tanggung jawab merawat juga dapat mencakup keluarga besar dan kerabat non-darah (seperti yang ditekankan oleh seorang penjaga perdamaian dari UNMISS yang merujuk pada budaya Māori di Selandia Baru dan banyak komunitas di pulau-pulau Pasifik, Wawancara #165).

Peserta penelitian menyebutkan memiliki anak-anak, orang tua lanjut usia, dan anggota keluarga lain yang perlu dirawat, termasuk saudara kandung yang lebih muda dan anggota keluarga yang sakit, memiliki kebutuhan khusus, atau memerlukan perawatan ekstra. Banyak di antaranya adalah pengasuh utama, dan proporsi yang signifikan adalah pengasuh tunggal atau satu-satunya. Beberapa peserta menyoroti keragaman tanggung jawab perawatan yang ada, dan bagaimana hal ini dapat bervariasi (dan didefinisikan secara berbeda – lihat Bagian 9.2) antara budaya, tempat, dan waktu yang berbeda, serta dipengaruhi oleh kelas, ras, dan gender.¹³⁷ Misalnya, seorang perwira militer wanita Australia mengatakan bahwa “perawatan sangat luas” dan sering bekerja “dengan cara yang kompleks”, menekankan bahwa orang-orang tanpa hubungan keluarga yang mereka rawat sering membentuk “jaringan perawatan” dengan teman-teman (Wawancara #125). Dia juga menekankan bahwa ketika militer mempertimbangkan tanggung jawab perawatan dan kebutuhan perawatan, mereka tidak boleh mengasumsikan bahwa semua personel memiliki “pasangan atau keluarga yang dapat merawat mereka” saat membutuhkan bantuan, dan secara tidak sengaja menghindari memberikan dukungan kepada mereka yang membutuhkan (Wawancara #125). Namun, beberapa pihak lain memperingatkan agar tidak memperluas konsep tanggung jawab perawatan secara berlebihan, yang berisiko membuat istilah tersebut menjadi terlalu kabur, mencampuradukkan jenis-jenis tanggung jawab perawatan yang berbeda, dan mengabaikan dampak yang berbeda-beda terhadap partisipasi perempuan yang bermakna dalam lembaga sektor keamanan dan operasi perdamaian (Wawancara #123). Misalnya, seorang perwakilan masyarakat sipil perempuan menekankan bahwa jenis-jenis tanggung jawab perawatan yang berbeda memerlukan jenis dukungan dan pengakuan yang berbeda pula.

Sebagai isu terpisah namun penting saat mempertimbangkan tanggung jawab perawatan dan lembaga sektor keamanan, juga penting untuk mengakui bahwa anggota keluarga, seringkali pasangan atau anak-anak muda, sendiri dapat menjadi pengasuh bagi personel yang bertugas akibat PTSD dan cedera lain yang timbul dari pekerjaan mereka, termasuk penugasan ke operasi—sesuatu yang terjadi dengan frekuensi lebih tinggi daripada profesi lain (lihat Walker, Selous, dan Misca 2020 tentang rekomendasi untuk mendukung “pengasuh tersembunyi” ini dalam laporan yang dipesan oleh Menteri Pertahanan Inggris saat itu).

6.2 Institusi sebagai Keluarga

Peserta penelitian juga berbicara tentang unit dan/atau tim mereka yang menjadi seperti keluarga bagi mereka. Seorang staf sipil PBB di UNMISS, misalnya, menceritakan bahwa tekanan dan trauma bekerja dalam operasi perdamaian terkadang merusak budaya kerja, tetapi juga mendorong orang untuk “[merawat] satu sama lain” (Wawancara #84). Seorang petugas polisi perdamaian di MONUSCO merujuk pada Kepala Stafnya yang mendorong staf untuk melihat diri mereka sebagai bagian dari keluarga yang dapat saling mengandalkan dan mendapatkan dukungan darinya (Wawancara #78). Demikian pula, personel militer dari India, Indonesia, dan Inggris sering kali menganggap rekan-rekan mereka sebagai keluarga. Keluarga personel juga sering dianggap sebagai bagian dari keluarga angkatan bersenjata atau polisi. Bagi sebagian orang, tentara menjadi “keluarga pengganti” serta mendukung anggota keluarga personel selama dan setelah masa dinas mereka (Wawancara #3). Namun, bahasa ini juga dapat menekan beberapa personel untuk berkomitmen pada budaya kerja yang merugikan yang mengutamakan kehadiran terus-menerus, ketersediaan konstan, dan sebagainya (lihat Bagian 7.2) karena takut mengecewakan rekan-rekan mereka.

Yang lain mengatakan bahwa tanggung jawab perawatan mereka beralih ke negara tuan rumah saat penugasan, dengan “tanggung jawab untuk merawat negara tuan rumah” menjadi prioritas utama (Wawancara #146). Di sini, beberapa menekankan bahwa bekerja di angkatan bersenjata atau kepolisian bukan hanya pekerjaan, tetapi merupakan tindakan pelayanan dan tentang mempertahankan negara mereka, dan dengan demikian, keluarga mereka. Pada dasarnya, ini adalah tindakan perawatan. Banyak juga yang menyarankan bahwa karier mereka di angkatan bersenjata dan kepolisian, serta penugasan mereka, adalah cara praktis untuk merawat dan menafkahi keluarga mereka, baik karena remunerasi finansial maupun sebagai contoh profesionalisme dan komitmen bagi anak-anak mereka, misalnya.

Namun, yang lain merasa dilema antara kewajiban mereka terhadap pekerjaan dan negara mereka dengan kewajiban terhadap keluarga mereka, terkadang merasa bahwa perhatian terhadap keluarga mereka terganggu atau terbatas karena perhatian dan dedikasi mereka terhadap pekerjaan profesional mereka. Dalam konteks serupa, penelitian lain menyebut militer dan keluarga sebagai institusi yang “serakah”, sering bersaing “untuk waktu, loyalitas, dan energi seorang anggota militer”,¹³⁸ dengan keluarga sekaligus dianggap oleh militer sebagai “baik sebagai hambatan maupun mekanisme dukungan yang penting”¹³⁹ dan, sebaliknya, militer – dan kepolisian – mengambil personel dari keluarga mereka.



UN/Pasqual Gorriz, 2009

6.3 Pembagian Peran Perawatan Berdasarkan Gender : “Perawatan Adalah Tugas Wanita”

Sebagian besar responden survei yang memiliki tanggung jawab perawatan adalah pria (29%). Dari pria yang menjawab pertanyaan ini, 81% melaporkan bahwa mereka memiliki tanggung jawab perawatan (sementara 18,7% tidak). Banyak pria yang kami wawancarai juga merujuk pada tanggung jawab perawatan mereka. Banyak yang mengatakan mereka adalah pengasuh utama. Namun, beberapa di antaranya berarti mereka adalah satu-satunya atau orang utama yang secara finansial menafkahi keluarga mereka (Wawancara #154). Sebuah tingkat ambiguitas konseptual seputar konsep perawatan muncul selama penelitian, dengan konsep alternatif digunakan dalam konteks yang berbeda untuk memperjelas makna: misalnya, di India, konsep “tanggung jawab perawatan” tidak familiar, dengan “kesejahteraan” menjadi sinonim yang lebih umum digunakan (Wawancara #11).¹⁴⁰ Meskipun demikian, meskipun didefinisikan secara berbeda dalam konteks yang berbeda, norma gender seputar perawatan tetap sangat mirip.

Sebagian besar peserta mengakui bahwa tanggung jawab perawatan cenderung jatuh secara tidak proporsional pada perempuan, dan bahwa ekspektasi dapat bervariasi antarbudaya. Misalnya, di Angkatan Bersenjata India, banyak prajurit berasal dari daerah pedesaan, di mana norma gender tradisional seputar perawatan biasanya berlaku. Hampir dua pertiga responden survei (64%) setuju bahwa tanggung jawab perawatan bersifat gender, dengan hanya 17% yang tidak setuju (sisanya belum memutuskan atau tidak tahu). Banyak, tetapi tidak semua, peserta merujuk pada pembagian kerja tradisional dalam hal tanggung jawab perawatan, di mana perempuan cenderung mengambil sebagian besar tanggung jawab ini sebagai pengasuh utama. Banyak perempuan penjaga perdamaian setuju bahwa “perempuan adalah pengasuh utama bagi anak-anak... laki-laki ikut serta, tetapi tidak sebanyak itu” (Wawancara #62), sementara banyak laki-laki setuju bahwa tanggung jawab perawatan adalah “tugas perempuan... perawatan adalah permainan perempuan” (Wawancara #136). Ketika pasangan suami istri keduanya bekerja di sektor layanan, beberapa peserta mengharapkan bahwa “perempuan akan mengambil pekerjaan harian, mengambil cuti sakit untuk berada di rumah dengan anak-anak, dan mengambil cuti saat anak-anak libur sekolah” (responden survei).

Banyak peserta menyoroti beban kerja tambahan yang diharapkan dari wanita yang mengenakan seragam. Misalnya, seorang petugas polisi Indonesia merujuk pada pembagian yang tidak adil dalam pekerjaan perawatan yang tidak dibayar antara pria dan wanita, bahkan ketika keduanya bekerja di sektor keamanan. Hal ini menunjukkan bahwa wanita tidak hanya memiliki beban kerja tambahan, tetapi pekerjaan ini juga berfungsi untuk menempatkan mereka di bawah kekuasaan suami:



... di kantor, kami memiliki banyak staf bawahan, tetapi ketika pulang ke rumah, kami menjadi pelayan, sementara suami pulang dan mereka membaca koran (Wawancara #33).

Beberapa wanita berpakaian seragam yang memiliki tanggung jawab pengasuhan di India, Indonesia, dan Inggris, namun, menyebutkan suami yang mendukung yang memungkinkan mereka (atau telah memungkinkan mereka, jika mereka sudah pensiun) untuk mengembangkan karier mereka dan bertugas, atau bergantian dengan suami mereka untuk memprioritaskan karier mereka atau bertugas (misalnya: Wawancara #31; Wawancara #73; Wawancara #146). Namun, dalam beberapa kasus ini, masih ada anggapan bahwa memenuhi tanggung jawab perawatan tetap merupakan pekerjaan perempuan. Misalnya, seorang petugas polisi Indonesia mengungkapkan rasa syukur yang mendalam karena suaminya setuju menjadi “ibu rumah tangga”: “Suamiku mengambil alih peran sebagai ibu. Aku menjadi kepala keluarga. Dia tinggal di rumah, mengurus semua pekerjaanku. Aku mengambil alih tanggung jawabnya [dan] menyediakan segala yang mereka butuhkan” (Wawancara #31). Seorang petugas polisi perempuan dari Pakistan menggambarkan dukungan yang diberikan oleh suaminya, keluarga besar, dan orang lain dalam merawat anak-anaknya, tetapi merujuk pada pekerjaan perawatan ini sebagai “tanggung jawab gender saya” (Wawancara #90). Penelitian juga mengidentifikasi bagaimana ekspektasi gender normatif seputar perawatan membentuk identitas, di mana perempuan “adalah” ibu dan laki-laki “melakukan” peran ayah, seringkali “membantu” dalam tanggung jawab perawatan.¹⁴¹

Memang, beberapa pria juga melaporkan bahwa memiliki anak tidak menjadi hambatan bagi karier mereka karena mereka memiliki istri dan/atau keluarga besar yang mendukung yang dapat mengambil alih peran perawatan utama. Dalam banyak kasus, pria menyatakan bahwa mereka membuat pilihan pribadi untuk memprioritaskan karier daripada tanggung jawab perawatan, meskipun beberapa mencatat bahwa hal ini berdampak pada hubungan keluarga dan menciptakan ketegangan domestik. Hal ini dijelaskan oleh seorang perwira militer pria Inggris, yang berbagi pengalamannya dalam mengelola penugasan dengan keluarganya:

“““

Ada begitu banyak penugasan dan saya selalu harus memprioritaskan pekerjaan saya. Dan saya pikir hal itu lebih berdampak pada keluarga saya daripada karier saya ... Jika saya diaktifkan untuk operasi, maka tidak ada cara untuk menolak, kecuali melalui rantai komando resmi J-1 dan harus ada alasan yang sangat kuat mengapa saya tidak bisa ditugaskan. Istri saya saat itu sangat mendukung karier saya, jadi itu bukan masalah besar (Wawancara #145).

Demikian pula, seorang petugas perdamaian pria di UNMISS menggambarkan pilihan sulit yang dihadapi oleh banyak personel yang bertugas dengan tanggung jawab keluarga:

“““

Ya, terkadang itu adalah pilihan yang sulit [untuk ditugaskan], tetapi saya berpendapat bahwa kami adalah profesional. Saya telah mendaftar bukan hanya untuk pekerjaan atau karier, tetapi untuk gaya hidup, panggilan, jika Anda mau, yang mengharuskan saya pergi ke luar negeri dan melakukan hal-hal berbahaya. Jadi, saya sepenuhnya menerima itu sebagai bagian dari paket “... Tapi saya selalu cukup egois. Jujur saja, hal termudah bagi saya adalah menerima fakta bahwa pekerjaan ini mengharuskan saya berada di, entah Bosnia atau Afghanistan. Jadi, saya dengan senang hati pergi, sehingga menunda tanggung jawab merawat saya, dan pada dasarnya menyerahkannya kepada pasangan saya, kan? Benar, benar atau salah, mungkin salah, kan? (Wawancara #177)

Meskipun banyak yang setuju bahwa tanggung jawab perawatan bersifat gender, dengan perempuan biasanya yang melaksanakannya dan diharapkan untuk melakukannya, beberapa peserta berargumen bahwa pekerjaan perawatan seharusnya dianggap sebagai tanggung jawab bersama. Beberapa juga menyoroti bagaimana banyak pria merindukan anak-anak mereka saat ditugaskan dan mengungkapkan penyesalan karena tidak dapat lebih hadir untuk keluarga mereka. Seorang petugas perdamaian laki-laki di MONUSCO berbagi bahwa memiliki anak-anak yang masih kecil “seorang putra berusia 15 tahun dan seorang putri yang akan berusia 12 tahun pada Desember [membuat] bertugas di pos tugas non-keluarga menjadi menantang” (Wawancara #64). Demikian pula, seorang perwira militer Inggris menyebutkan bahwa keputusan karirnya “memiliki dampak yang cukup signifikan pada keluarga ... dalam periode waktu terakhir, Anda tahu, saya melewatkan ulang tahun, peringatan” (Wawancara #133).

Beberapa peserta penelitian juga menyoroti resistensi terhadap pria yang mengambil tanggung jawab perawatan utama, terkadang bahkan dari pasangan mereka yang mungkin tidak “percaya” pria dapat memenuhi tanggung jawab tersebut, dan terkadang dari masyarakat ketika mereka mungkin “berhadapan dengan stereotip tertentu” (Wawancara #96). Seorang peserta berbagi contoh tentang pasukan perdamaian Nigeria yang suaminya merawat anak-anak mereka saat mereka ditugaskan. Mereka menghadapi kesulitan di rumah karena pria yang merawat anak-anak “bukan norma budaya” (Wawancara #96). Hal ini juga diungkapkan oleh seorang pasukan perdamaian di UNMISS yang mencatat bahwa di Afrika “Kadang-kadang pria yang terlibat dalam perawatan [dibully] karena tidak memenuhi peran tradisional mereka” (Wawancara #174).

6.4 Dukungan untuk Peran Pengasuhan : “Ibu tinggal di rumah, merawat anak-anak. Ayah pergi berperetualang bersama tentara”

Beberapa peserta menyoroti ekspektasi bahwa seorang petugas perdamaian pria memiliki istri di rumah yang merawat keluarganya. Seperti yang diungkapkan oleh seorang petugas perdamaian di UNMISS: “Ibu tinggal di rumah, merawat anak-anak. Ayah pergi berperetualang bersama tentara” (Wawancara #180). Sebaliknya, diasumsikan bahwa bagi “wanita yang mengenakan seragam, kemungkinan besar suami Anda tidak tinggal di rumah; dia juga bekerja di tempat lain” (Wawancara #166). Beberapa pria yang mengenakan seragam menyebutkan bahwa istri mereka harus berhenti bekerja atau bekerja paruh waktu untuk merawat anak-anak, mungkin kembali bekerja ketika anak-anak sudah lebih besar (Wawancara #131). Bagi yang lain, penugasan atau pekerjaan mereka di luar kota membuat istri mereka sulit kembali bekerja: “Saya memiliki istri yang menjadi pengasuh utama untuk dua anak perempuan saya, dia tidak bekerja dan dia tidak bisa bekerja karena saya sedang di luar kota” (Wawancara #129).

Selain pasangan yang mendukung, personel berseragam di tiga misi perdamaian (MONUSCO, MINUSCA, dan UNMISS) serta di India dan Indonesia – namun dalam skala yang lebih kecil di Inggris – sering kali merujuk pada keluarga besar sebagai “sistem dukungan” mereka (Wawancara #159). Seorang petugas polisi Indonesia, misalnya, menyatakan: “Di Indonesia, dalam semua budaya, ibu-ibu akan merawat cucu atau cicit mereka”, sehingga memudahkan petugas polisi wanita, dalam hal ini, untuk ditugaskan (Wawancara #85). Demikian pula di India, keluarga besar memberikan banyak dukungan. Seorang perwira wanita pensiunan dari Angkatan Bersenjata India, misalnya, menyebutkan bahwa orang tuanya merawat anaknya saat dia bekerja dan “selalu ada untuk merawatnya” (Wawancara #24).

Keberadaan dukungan keluarga besar untuk tanggung jawab pengasuhan memberikan rasa “tenang” saat bertugas – seperti yang diungkapkan oleh seorang petugas perdamaian perempuan Indonesia (Wawancara #38), mengetahui bahwa anak-anak dan orang lain dirawat dengan baik. Atau, seperti yang dikatakan oleh seorang perwira militer perempuan Thailand: “Itulah mengapa saya tidak perlu khawatir tentang apa pun, dan saya bisa terus bekerja” (Wawancara #127). Dalam jaringan keluarga besar ini, seringkali perempuan yang memberikan dukungan untuk tanggung jawab perawatan:

“““

...banyak perempuan penjaga perdamaian yang saya temui yang meninggalkan anak-anak mereka, mereka juga sangat bergantung pada keluarga besar, hal itu dianggap sebagai salah satu faktor kunci agar semuanya berjalan lancar. Dan saya kira hal ini juga berlaku untuk perempuan sipil yang ditugaskan ke pos non-keluarga... Seringkali ada ketergantungan yang sangat kuat pada nenek, ya, nenek anak-anak, bibi seperti saudara perempuan (Wawancara #99).

Secara lebih luas, banyak peserta menyebutkan sumber dukungan atau jaringan dukungan yang diperlukan dan dimanfaatkan, termasuk pasangan, orang tua, anggota keluarga lain, tetangga, bantuan berbayar, dan “teman dan rekan kerja yang dapat dihubungi sesuai kebutuhan” (Wawancara #115).

6.5 Pekerjaan Perawatan Tanpa Bayaran sebagai Hambatan bagi Pekerjaan Berbayar

Secara global, perempuan menanggung beban tanggung jawab perawatan yang tidak proporsional, menghabiskan rata-rata 2,5 kali lebih banyak jam untuk pekerjaan tidak dibayar dibandingkan laki-laki,¹⁴² atau mengambil sekitar 76% dari pekerjaan perawatan tidak dibayar.¹⁴³ Menurut Organisasi Buruh Internasional (ILO), tanggung jawab perawatan merupakan hambatan utama bagi partisipasi perempuan dalam angkatan kerja.¹⁴⁴ Pada tahun 2023, dari 748 juta orang di luar angkatan kerja secara global karena tanggung jawab perawatan, 708 juta di antaranya adalah perempuan, sementara 45% perempuan di luar angkatan kerja menyebutkan tanggung jawab perawatan sebagai alasan. Sebagai contoh, data terbaru dari Biro Statistik Australia menunjukkan bahwa 59% perempuan di Australia yang berada di luar angkatan kerja dan ingin bekerja tidak dapat melakukannya karena tanggung jawab perawatan (42% karena merawat anak-anak, 17% karena merawat seseorang yang sakit, cacat, atau lanjut usia).¹⁴⁵

Hambatan untuk bekerja sebagian besar disebabkan oleh kelelahan waktu, energi, dan sumber daya lain yang diakibatkan oleh tanggung jawab perawatan. Penelitian tentang kelelahan melalui reproduksi sosial (DSR) menyoroti bahwa sifat pekerjaan perawatan yang tidak dibayar, yang sangat bermuatan gender, tidak dihargai, dan tidak didukung, lah yang mendorong hal ini dan dampak merugikan lainnya.¹⁴⁶ Dampak merugikan lainnya termasuk dampak negatif pada kesehatan mental, emosional, dan fisik, kesejahteraan, serta keamanan ekonomi para pengasuh. Misalnya, survei terbaru terhadap 1.400 wanita di Australia menemukan bahwa dalam setahun terakhir, 72% wanita mengatakan mereka mengalami kelelahan, di mana 61% di antaranya mengaitkan hal ini dengan upaya menyeimbangkan kehidupan rumah tangga dan karier.¹⁴⁷

Marginalisasi dari pekerjaan berbayar juga terjadi karena norma gender terkait pekerjaan perawatan dan bias maternal, serta tekanan dan ekspektasi keluarga dan masyarakat. Peserta mencatat bahwa terkadang pria “bahkan tidak mengizinkan wanita untuk bekerja di tempat lain karena tanggung jawab ini” (Wawancara #178).

Di tempat kerja, perempuan secara stereotip dianggap sebagai pengasuh yang akan memprioritaskan keluarga di atas profesi mereka. Oleh karena itu, mereka sering dianggap kurang berkomitmen, setia, dan dapat diandalkan.¹⁴⁸ Hal ini memperkuat bias maternal yang menempatkan ibu sebagai “pekerja yang buruk” dan “penghalang” bagi kapasitas produktivitas tempat kerja.¹⁴⁹ Mereka sering ditugaskan ke peran pendukung daripada posisi yang sejalan dengan peran kepemimpinan di masa depan, diabaikan dalam promosi dan kesempatan, serta dikenakan sanksi finansial.¹⁵⁰ Hal ini sering disebut sebagai “motherhood penalty” karena dampak bias maternal dan gangguan dalam partisipasi perempuan di tempat kerja yang secara negatif mempengaruhi pendapatan dan jalur karier.¹⁵¹ Sebaliknya, pria yang memiliki keluarga sering dianggap lebih berkomitmen, dapat diandalkan, dan setia terhadap organisasi oleh pemberi kerja mereka, dan karenanya terkadang menerima bonus yang disebut “fatherhood bonus” dalam penelitian.¹⁵² Norma gender tentang pekerjaan perawatan sebagai hambatan bagi pekerjaan berbayar juga muncul karena ekspektasi perempuan bahwa itu adalah pekerjaan mereka (Wawancara #146) dan mereka tidak dapat mempercayai laki-laki untuk merawat anak atau rumah tangga (Wawancara #52). Seorang penjaga perdamaian di UNMISS berkomentar: “Apakah dia menyusui? Tidak mungkin. Dia bahkan tidak tahu cara memanjakan bayi. Dia tidak bisa memandikan bayi... Kamu tidak bisa memisahkan, setidaknya untuk bayi berusia antara satu hari dan dua tahun... ibu dari anaknya” (Wawancara #173). Norma gender tentang pekerjaan perawatan tidak hanya merugikan perempuan – berkontribusi pada beban perawatan yang tidak seimbang dan kurangnya representasi di tempat kerja – tetapi juga merugikan laki-laki dan kemampuan mereka untuk memenuhi, serta diakui atas, tanggung jawab perawatan.

6.6 Perubahan Normatif dan Budaya

Beberapa peserta mengamati bahwa norma gender tentang pekerjaan perawatan, di mana perempuan diharapkan memenuhi tanggung jawab perawatan utama, perlahan-lahan berubah. Misalnya, seorang anggota masyarakat sipil mengamati pergeseran budaya di Inggris:

“”

Saya tahu bahwa apa yang kami coba lakukan, atau secara umum di Inggris, adalah mencoba mengubah budaya sehingga beban tidak lagi ditanggung oleh perempuan, melainkan menjadi tanggung jawab bersama. Generasi muda benar-benar memahami hal itu. Dan saya pikir pria muda sekarang menikmati waktu bersama anak-anak mereka dan ingin menjadi bagian dari kehidupan anak-anak mereka. Ini bukan lagi ‘itu pekerjaan wanita’. Jadi, memang telah terjadi pergeseran budaya (Wawancara #122).

Banyak yang sepakat bahwa kesadaran akan pentingnya pekerjaan perawatan yang tidak dibayar dan jumlah pekerjaan yang terlibat bagi perempuan dan laki-laki telah meningkat; hal ini semakin menonjol akibat pandemi COVID-19.¹⁵³ Menyuarakan pendapat peserta di atas, beberapa orang mengaitkan hal ini dengan perubahan generasi. Diketahui bahwa di beberapa budaya, generasi muda mengharapkan pekerjaan perawatan dibagi secara merata antara para pengasuh. Seorang penasihat senior perempuan di UN Women menemukan bahwa generasi yang lebih tua (yang ia gambarkan sebagai orang berusia di atas 40 tahun) biasanya “menjaga hal itu [tanggung jawab perawatan] secara pribadi... dan tidak membicarakannya”, sementara generasi muda berbeda:

“”

Saya maksudkan, saya melihat rekan-rekan di Sekretariat PBB berusia antara 30 dan 40 tahun yang dengan bangga, Anda tahu, bersama bayi mereka... ada pria-pria yang memberikan contoh. Saya maksudkan, mereka tidak seharusnya diberi medali karena merawat anak-anak mereka, kan? Tapi... jika hal ini terjadi, katakanlah 10 tahun yang lalu, mereka akan ditertawakan, tapi sekarang sudah seperti hal yang biasa. Saya pikir ada perubahan sikap yang sedikit terjadi, yang bagus (Wawancara #82).

Namun, sebagian besar peserta mengidentifikasi norma-norma yang tetap bertahan yang menetapkan perawatan sebagai tanggung jawab wanita (Wawancara #136).

Identitas Ganda: Wanita/Istri/Ibu dan Personel Berpakaian Seragam

Meskipun tidak ada asumsi dari orang lain bahwa mereka harus berada di rumah merawat anak-anak mereka, banyak perempuan beruniform dan yang ditugaskan dengan anak-anak mengatakan masih ada ekspektasi – termasuk dari diri mereka sendiri – bahwa mereka tidak boleh mengabaikan peran gender mereka. Hal ini terutama terlihat di Indonesia, di mana pentingnya keluarga dan tanggung jawab perempuan terhadap keluarga diakui oleh institusi keamanan dan mereka yang berada di dalamnya. Berulang kali ditekankan bahwa perempuan berseragam di kepolisian dan angkatan bersenjata memiliki identitas ganda yang harus diseimbangkan: baik sebagai personel berseragam maupun sebagai perempuan/istri/ibu. Seorang petugas polisi perempuan Indonesia, misalnya, merujuk pada “fungsi ganda” yang harus dipenuhi oleh petugas polisi perempuan, dan menyarankan bahwa setiap perempuan yang ingin bergabung dengan layanan kepolisian juga harus “mempertimbangkan perannya sebagai perempuan, sebagai ibu” (Wawancara #33). Dia juga merujuk pada nasihat yang diterimanya dari atasan tentang kebutuhan untuk “menyeimbangkan” karier dan keluarga: “tidak hanya fokus pada karier, tetapi ingat bahwa kita juga memiliki keluarga yang harus kita rawat” (Wawancara #33). Demikian pula, seorang wanita di angkatan bersenjata Indonesia menyarankan: “Meskipun kita adalah militer, semangat karakter wanita tidak boleh hilang” dan menyarankan agar untuk meningkatkan partisipasi wanita di angkatan bersenjata dan operasi perdamaian, pelatihan tentang cara menyeimbangkan tanggung jawab profesional dan “domestik” harus diberikan (Wawancara #38).

7 Tantangan

Ringkasan: Perempuan berseragam dengan tanggung jawab merawat menghadapi berbagai tantangan di lembaga sektor keamanan dan operasi perdamaian PBB. Tantangan ini meliputi norma gender, budaya kerja, praktis, organisasional, dan pribadi. Meskipun disajikan terpisah, tantangan-tantangan ini tidak saling eksklusif dan sering kali saling beririsan dan memperkuat satu sama lain. Tantangan-tantangan ini dapat menimbulkan tekanan tambahan pada personel, berdampak pada kesehatan mental dan kesejahteraan individu serta orang-orang yang mereka rawat. Dampak-dampak ini dibahas lebih lanjut dalam Laporan, meskipun perlu ditekankan bahwa sulit untuk memisahkan tantangan dan dampak yang dialami oleh personel dengan tanggung jawab perawatan, karena seringkali saling terkait dan memperkuat siklus kerusakan pada kesehatan mental dan kesejahteraan.

7.1 Tantangan Berbasis Norma Gender

Tantangan yang dihadapi oleh perempuan berpakaian seragam dengan tanggung jawab merawat terkait erat dengan norma gender yang persisten, yang mendefinisikan keamanan sebagai domain laki-laki dan perawatan sebagai tanggung jawab utama perempuan. Norma gender ini mempengaruhi perekrutan, pelatihan, kemajuan karier, dan peluang penugasan (dibahas dalam Bab berikutnya), serta cara perempuan dengan tanggung jawab merawat dipandang dan diperlakukan oleh personel lain, keluarga, dan komunitas mereka. Norma-norma ini tidak hanya merugikan perempuan tetapi juga memperkuat ekspektasi tidak sehat bagi laki-laki, menciptakan sistem di mana kedua gender dibatasi oleh definisi sempit tentang kewajiban, kekuatan, dan pengorbanan.



7.1.1 Kebijakan dan Stigma

Perempuan dalam operasi perdamaian tidak hanya menghadapi hambatan struktural tetapi juga bias gender dan stigma yang persisten, yang memengaruhi kredibilitas profesional, kehidupan pribadi, dan prospek karier jangka panjang mereka. Bias ini beroperasi secara terbuka melalui praktik diskriminatif dan secara halus melalui penilaian informal dan rumor. Stigma seputar kehadiran perempuan dalam peran keamanan sering mencerminkan ketidaknyamanan masyarakat yang lebih luas terhadap perempuan yang menduduki ruang yang secara tradisional didominasi oleh laki-laki. Akibatnya sangat signifikan: perempuan dapat menghadapi pengawasan yang berlebihan, serangan, atau isolasi; mereka mungkin dituntut standar yang lebih tinggi atau pencapaian mereka diremehkan; dan reputasi mereka sangat rentan terhadap gosip dan spekulasi. Dinamika ini mengikis kepercayaan diri, merusak hubungan pribadi, dan berkontribusi pada tingkat turnover yang tinggi di kalangan personel perempuan. Meskipun norma gender seputar pekerjaan keamanan (maskulin) dan pekerjaan perawatan (feminin) secara universal serupa, norma-norma ini bervariasi sesuai dengan konteks institusional dan sosial yang spesifik, dan dampaknya dapat diperparah atau diredam oleh struktur budaya, sosial, dan ekonomi.

Beberapa peserta menyoroti bahwa perempuan sering kali mengalami stigma dan menjadi sasaran gosip serta kecurigaan terkait motivasi mereka untuk bergabung dengan lembaga sektor keamanan dan ditugaskan ke operasi perdamaian serta penugasan dan penempatan lainnya¹⁵⁴ – sementara stigma dan kecurigaan semacam itu jarang diterapkan pada pria. Perempuan yang ditugaskan sering menghadapi reaksi negatif atau penolakan dari keluarga dan komunitas mereka yang mempertanyakan komitmen mereka terhadap keluarga. Beberapa di antaranya menghadapi tuduhan perselingkuhan atau hubungan yang tidak pantas, sementara yang lain dianggap tidak menjadi “ibu yang baik... [dan] diobjektifikasi secara seksual... [karena] ditugaskan dan jauh dari suami mereka” (Wawancara #110). Asumsi-asumsi ini tidak hanya merusak reputasi profesional tetapi juga menimbulkan ketegangan dalam hubungan pernikahan dan komunitas.¹⁵⁵ Seorang penjaga perdamaian di UNMISS, misalnya, menceritakan bahwa keluarga seorang penjaga perdamaian perempuan lain “hancur” karena keluarganya percaya “dia pergi [ke misi] untuk prostitusi” (Wawancara #126). Kecurigaan dapat menyebabkan pengawasan yang lebih ketat terhadap perempuan penjaga perdamaian, dengan seorang penjaga perdamaian laki-laki di MONUSCO mencatat bahwa tentara laki-laki sering kali mengatakan kepada teman-temannya untuk “mengawasi istriku” (Wawancara #76). Beberapa peserta merujuk pada foto, video, dan pesan teks tentang perempuan penjaga perdamaian yang dikirimkan kepada suami dan keluarga mereka, yang dapat memicu rumor tanpa dasar, menyebabkan perempuan tersebut mengisolasi diri dan membatasi aktivitas mereka, serta merusak kesejahteraan mereka.

Norma gender seputar pekerjaan keamanan dan pekerjaan perawatan juga mempengaruhi perekrutan, retensi, dan kemajuan karier perempuan, yang semakin memperburuk kurangnya representasi perempuan dalam operasi perdamaian. Peserta berbagi bahwa perempuan mungkin tidak dipilih untuk suatu posisi karena persepsi bahwa “dia akan hamil segera, lalu dia akan pergi, dan sekarang kita harus melakukan semuanya” dan keyakinan umum bahwa perempuan seharusnya “tinggal di rumah dan melahirkan anakmu” (Wawancara #167). Budaya tempat kerja yang kadang-kadang memandang keibuan sebagai beban dan mengasumsikan ibu harus berada di rumah, juga dapat menyebabkan perempuan dilewatkan dalam kesempatan pelatihan, promosi, dan penugasan. Menurut seorang penjaga perdamaian di UNMISS, misalnya, sedikit perempuan di Angkatan Bersenjata India yang naik ke pangkat senior “karena mereka bukan prioritas untuk mengikuti kursus. Karena tugas tambahan yang mereka miliki di rumah... mereka akan memprioritaskan pria untuk mengikuti kursus promosi” (Wawancara #165). Seorang penjaga perdamaian di MINUSCA juga percaya bahwa dia tidak diberikan kesempatan untuk mengembangkan karier dan ditugaskan karena ekspektasi bahwa dia “seharusnya di rumah dengan anak-anaknya”:



...bagi saya secara pribadi, sepanjang karier saya, saya merasa komandan saya berusaha mengkomodasi saya dan merasa saya seharusnya berada di rumah bersama anak-anak saya. Saya seharusnya merawat anak-anak saya, jadi mereka tidak akan memberikan kesempatan sebanyak yang mereka berikan kepada orang-orang tanpa anak, atau kepada ayah... Saya merasa perempuan dinilai jika mereka mengambil kesempatan untuk ditugaskan dan jauh dari anak-anak mereka. Karena norma sosial, menurut saya, di negara mana pun, dianggap bahwa ibu seharusnya berada di rumah bersama anak-anaknya. Jadi, terasa seolah-olah orang-orang berpikir bahwa wanita yang mengambil kesempatan ini egois, tapi itu hanya apa yang biasanya kita alami sebagai wanita, apa pun yang kita lakukan akan dinilai (Wawancara #45).

7.1.2 Beban Ganda

Ibu-ibu yang bertugas dalam operasi perdamaian PBB sering mengalami tekanan mental dan emosional yang signifikan akibat terpisah dari anak-anak mereka. Kesulitan ini seringkali diperparah oleh kritik dari keluarga dan rekan kerja terkait penugasan mereka, yang menyebabkan keraguan diri dan rasa bersalah atas keputusan mereka untuk bertugas. Perempuan melaporkan meragukan kemampuan mereka sebagai “ibu yang baik” dan “pekerja yang baik,” sebuah konflik yang telah banyak didokumentasikan dalam studi tempat kerja yang lebih luas.¹⁵⁶ Konflik internal ini semakin parah ketika dukungan organisasi tidak memadai, memaksa perempuan untuk menyembunyikan tantangan pribadi mereka, yang meningkatkan perasaan isolasi dan stres.¹⁵⁷ Sebaliknya, ketika dukungan organisasi tersedia, hal ini dapat meningkatkan kesejahteraan ibu serta “motivasi dan komitmen” mereka.¹⁵⁸

Dilema ini dijelaskan oleh peserta sebagai mengelola “peran ganda,” di mana tugas profesional bertentangan dengan ekspektasi gender tradisional tentang keibuan (Wawancara #37). Ibu yang ditugaskan sering kali dinilai secara keras karena memprioritaskan karier mereka, menghadapi tuduhan sebagai “ibu yang buruk” yang meninggalkan anak-anak mereka. Misalnya, pasukan perdamaian di MINUSCA menyebutkan ekspektasi bahwa ibu “harus tetap dekat dengan bayi Anda, bahkan jika Anda pergi untuk menciptakan kehidupan yang lebih baik bagi bayi Anda, untuk karier Anda, untuk gaji Anda, dan segala hal” (Wawancara #45). Hal serupa juga disebutkan oleh seorang mantan pasukan perdamaian yang menggambarkan kritik yang dia hadapi saat dia ditugaskan dan ditanya “mengapa kamu harus meninggalkan putrimu saat dia masih sangat kecil dan seharusnya merawat bayi” (Wawancara #117). Orang lain menggambarkan bahwa mereka diberitahu bahwa penugasan mereka merugikan anak-anak mereka, misalnya oleh pimpinan mereka, bahwa “anak-anaknya akan benar-benar menderita karena dia berada di militer, dan itu tidak akan berhasil” (Wawancara #138).

Kritik ini datang dari keluarga, komunitas, dan bahkan rekan-rekan penjaga perdamaian yang mungkin menyarankan bahwa mereka ditugaskan karena alasan egois, seperti uang, tunjangan, atau untuk terlibat dalam hubungan seksual. Penilaian semacam ini didasarkan pada norma sosial yang mendefinisikan “pengasuhan yang baik” sebagai prioritas konstan terhadap kebutuhan anak, sehingga setiap ketidakhadiran menjadi sumber rasa bersalah dan kritik.¹⁵⁹ Sebaliknya, banyak perempuan berpakaian seragam yang kami wawancarai mengungkapkan bahwa motivasi mereka untuk bergabung dengan sektor keamanan dan ditugaskan didasarkan pada komitmen mereka terhadap anak-anak mereka. Bagi sebagian, ini berarti mendukung mereka secara finansial: “Saya tidak di sini untuk menghindari tanggung jawab atau merawat kalian, tetapi sebenarnya karena saya ingin mendapatkan sesuatu untuk kalian, sehingga kalian bisa memiliki masa depan yang lebih baik” (Wawancara #117). Bagi yang lain, ini adalah untuk memberikan contoh yang baik: “Saya ingin memberikan [anak perempuan saya] yang terbaik, gambaran terbaik tentang wanita... mereka harus mengejar pekerjaan mereka” (Wawancara #102). Namun, norma gender tentang pemeliharaan perdamaian dan pekerjaan perawatan, serta penilaian yang dihadapi ibu yang ditugaskan, seringkali menimbulkan rasa bersalah, stres, dan keraguan diri. Hal ini ditekankan oleh salah satu narasumber yang merefleksikan percakapan yang dia miliki dengan petugas pemeliharaan perdamaian wanita:

“”

Tapi satu hal dalam pembicaraan ini yang menurut saya mungkin menjadi beban tambahan saat kita membicarakan identitas dan peran... perempuan sering merasa bersalah karena tidak berada bersama anak-anak mereka, meskipun mereka tahu bahwa hal itu akan sangat bermanfaat bagi keluarga mereka dalam jangka panjang. Selalu ada rasa bersalah dan konflik dengan identitas mereka sebagai ibu... Mereka diberitahu bahwa mereka seharusnya berada bersama anak-anak mereka, tetapi dalam percakapan ini, saya merasa bahwa pertanyaan ini seputar: apa yang seharusnya saya lakukan sebagai seorang ibu? (Wawancara #96)

Meskipun beberapa pihak mencatat bahwa sikap terhadap perempuan yang mengenakan seragam sedang berubah seiring dengan semakin banyaknya perempuan yang bergabung di sektor keamanan dan ditugaskan dalam operasi perdamaian, norma gender terkait pekerjaan perawatan tetap relatif kaku. Perempuan diharapkan menjadi pihak utama yang bertanggung jawab atas pekerjaan perawatan dan memprioritaskan tanggung jawab perawatan mereka di atas komitmen lain. Ekspektasi ini tidak hanya meningkatkan beban kerja dan stres ibu, tetapi juga memengaruhi asumsi tentang loyalitas, kesiapan, dan kemampuan di tempat kerja.¹⁶⁰ Banyak peserta menyatakan bahwa “perempuan dilihat secara berbeda sebagai ibu dibandingkan laki-laki sebagai ayah” (Wawancara #113), dengan ibu diharapkan untuk memenuhi sebagian besar tanggung jawab perawatan dan kemudian menghadapi beban tambahan untuk membuktikan loyalitas mereka terhadap institusi.

Norma gender menempatkan peran pria di sektor keamanan sebagai “alami”, dan pria yang bekerja secara berbayar sebagai “ayah yang baik” karena menyediakan nafkah bagi keluarga.¹⁶¹ Sebaliknya, ibu yang bekerja sering dianggap sebagai “pekerja yang buruk” dan “ibu yang buruk”,¹⁶² terutama jika mereka bekerja:

“”

Saya akan mengatakan, tentu saja, bahwa [wanita] mungkin dilihat secara berbeda... Seperti, apakah Anda tidak mencintai anak-anak Anda? Ada penilaian moral yang sangat kuat terhadap wanita yang memilih untuk pergi dalam misi, sebenarnya... Mereka [dianggap] bukan ibu yang baik atau, ya, tidak mencintai anak-anak mereka... Saya tahu, teman dan rekan kerja saya di [Angkatan Pertahanan Australia], yang memilih untuk pergi [dalam misi] dan orang-orang sangat menilai mereka (Wawancara #121).

“”

Saya pikir wanita-wanita ini ditugaskan dan melakukan pekerjaan yang pada dasarnya diperuntukkan bagi pria. Anda tahu, itu adalah pekerjaan yang sangat sulit. Pekerjaan yang kita kaitkan dengan maskulinitas. Jadi, pertama-tama, adanya perempuan di sana sudah mengubah perspektif seseorang, dan itu sudah sulit. Dan jika ditambah fakta bahwa dia adalah seorang ibu, dan kemudian menonjolkan bagian ‘ ‘ dalam hidupnya, saya merasa itu adalah sesuatu yang pasti dianggap mengurangi pengalaman profesionalnya. Saya yakin itu adalah perspektif yang kita miliki yang sayangnya, kita berpikir bahwa jika kita menempelkan label itu pada seseorang, itu menjadi label yang dominan. Artinya, wanita itu adalah seorang ibu di atas segalanya (Wawancara #90).

Pria juga dapat mengalami dampak dari norma gender yang kaku seputar pekerjaan keamanan dan pekerjaan perawatan, yang mungkin membuat beberapa pria enggan mengekspresikan emosi tentang rindu pada keluarga mereka, karena “itu tidak selalu dianggap maskulin untuk mengatakan itu; Anda mungkin dianggap lemah...” (Wawancara #86). Hal ini terkadang memaksa pria untuk menyembunyikan perasaan atau kekhawatiran mereka: “Anda tidak akan pernah melihat pria menangis [dalam operasi perdamaian] yang ingin pergi menemui anak-anaknya, tidak... Tidak, pria akan mengatakan bahwa istri saya, istri saya di rumah [yang] merawat anak-anak” (Wawancara #126). Selain itu, seperti yang ditekankan oleh seorang perwira militer Inggris, perjuangan pria sering diabaikan karena asosiasi perempuan dengan tanggung jawab perawatan, dengan “mungkin sedikit lebih empati terhadap seorang ibu yang jauh dan memiliki anak...[daripada] seorang ayah dengan tekanan yang sama... Mungkin bahkan ada sedikit diskriminasi positif terhadap perempuan...[sebagian besar karena] akan ada jauh lebih sedikit ibu” (Wawancara #142).

Norma gender tentang pekerjaan perawatan juga dapat mencegah pria mengambil cuti ayah, cuti orang tua, atau cuti pengasuh, dengan asumsi hal itu dapat berdampak negatif pada kemajuan karier mereka.¹⁶³ Hal ini merugikan pria yang merasa tidak dapat menghabiskan waktu dengan keluarga mereka karena takut akan konsekuensi di tempat kerja, merugikan anak-anak, pasangan mereka yang harus mengambil tanggung jawab tambahan, dan memperkuat stereotip gender tentang siapa yang menjadi pengasuh dan siapa yang memberikan keamanan. Beberapa peserta, bagaimanapun, memperhatikan adanya “standar ganda” ketika pria melangkah di luar peran gender tradisional untuk memenuhi tanggung jawab perawatan dan sering dianggap positif (“sebagai tanda karakter yang baik”):

“”

Dan kemudian wanita juga berbicara tentang standar ganda di mana jika seorang wanita... pergi lebih awal untuk memenuhi tanggung jawab perawatan, orang-orang seperti, ‘Oh, dia pergi lebih awal lagi.’ Sedangkan jika seorang pria melakukannya, semua orang seperti, ‘Oh, bukankah dia orang tua yang hebat, dia pergi menonton konser Natal, atau, kamu tahu, Pelatih, tim sepak bola.’ Bahwa kita masih memiliki masyarakat yang melihat tanggung jawab perawatan perempuan sebagai gangguan dari pekerjaan. Namun, jika pria mulai mengambil peran dan melakukannya, mereka dianggap sebagai pahlawan sejati. Dan, kamu tahu, itu dianggap sebagai tanda karakter yang baik, bukan tanda ketidakkomitmen atau gangguan. Jadi, saya pikir ada banyak sekali standar ganda yang... berkontribusi pada perasaan wanita tidak didukung di tempat kerja, dan sehingga berkontribusi pada keputusan mereka untuk mengakhiri karier mereka di sektor keamanan lebih awal, yang ketika Anda melihat, Anda tahu, betapa besarnya investasi dalam pelatihan di sektor keamanan, terutama dalam lima tahun pertama karier seseorang. Ada banyak penelitian tentang biaya ekonomi dan institusional dari tidak mempertahankan karyawan. Dan saya pikir, hal itu memiliki dampak besar pada efisiensi organisasi (Wawancara #123).

Standar ganda ini berarti perempuan jarang dihargai ketika bertindak di luar peran gender mereka, dan malah dikritik karena mengambil peran “maskulin”. Seorang petugas perdamaian di UNMISS, misalnya, menceritakan bahwa rekan-rekan prianya menegurnya saat ia kembali dari misi dengan mengatakan, “Wanita, apa yang kamu lakukan di misi ini? Kamu mencoba membuktikan bahwa kamu adalah pria” (Wawancara #126). Harapan-harapan ini dibentuk oleh dan membentuk budaya kerja di lembaga sektor keamanan dan operasi perdamaian PBB, mencerminkan dan memperkuat norma-norma gender seputar pekerjaan perdamaian dan keamanan serta pekerjaan perawatan. Bias institusional secara keseluruhan dan tekanan sosial menciptakan “beban ganda” bagi perempuan: mereka dicap sebagai “ibu yang buruk” karena ditugaskan, sambil terus berjuang untuk mengatasi bias yang meragukan kompetensi dan profesionalisme mereka di lapangan. Mereka harus terus-menerus membenarkan penugasan mereka kepada anggota keluarga dan rekan kerja yang skeptis, serta menavigasi budaya kerja yang maskulin yang meremehkan pekerjaan perawatan. Lingkungan penilaian yang meluas dan kurangnya dukungan ini tidak hanya menyebabkan penderitaan pribadi tetapi juga berisiko mengganggu retensi dan kemajuan karier perempuan di sektor keamanan.



MONUSCO/Myriam Asmani, 2000

7.2 Budaya Kerja

Sektor keamanan tetap didominasi oleh pria dan maskulin, menciptakan budaya kerja yang mempromosikan bentuk maskulinitas militeristik yang tidak peka terhadap perawatan dan meremehkan sifat-sifat yang dianggap feminin, seperti empati dan belas kasihan. Sifat pekerjaan keamanan dan pemeliharaan perdamaian yang menuntut dan sering tidak terduga juga mempengaruhi budaya kerja, yang mengagungkan kesiapan, ketersediaan tanpa batas, kehadiran fisik, serta ekspektasi pengorbanan diri dan kebebasan dari tanggung jawab keluarga. Budaya kerja ini menciptakan lingkungan di mana personel “menyembunyikan” tanggung jawab perawatan mereka di tempat kerja, di mana ibu sering dianggap kurang berkomitmen, mampu, dan fokus, serta tanggung jawab perawatan pria diabaikan atau diremehkan.

7.2.1 Budaya Kerja Maskulin

Peserta penelitian menekankan tantangan bekerja dalam budaya kerja maskulin, yang memengaruhi baik pria maupun wanita di lembaga sektor keamanan dan operasi perdamaian PBB. Pembahasan ini sejalan dengan penelitian yang lebih luas tentang sektor keamanan, yang menyoroti etos “pejuang” yang dominan di militer, di mana perilaku yang dianggap feminin, seperti empati dan belas kasihan, sering kali ditekan demi perilaku yang lebih agresif dan dominan yang mengutamakan kekuatan fisik.¹⁶⁴ Budaya “macho” ini memupuk “...harapan profesional yang tinggi, isolasi, dan stres”, yang menyebabkan “tekanan intens untuk menyesuaikan diri dengan komunitas yang erat”.¹⁶⁵ Hal ini dapat mendorong atribut yang terkait dengan perawatan dianggap sebagai “lemah” serta mendorong pengorbanan dan pemisahan dari keluarga.¹⁶⁶ Budaya kerja ini, ditambah dengan ekspektasi ketersediaan terus-menerus dan periode pemisahan yang panjang dari keluarga, “menjauhkan wanita” dari bergabung dengan sektor ini (Wawancara #122) dan membuatnya sangat sulit bagi personel dengan tanggung jawab perawatan utama atau tunggal untuk “beradaptasi”, dengan asumsi yang ditarik tentang kemampuan dan komitmen mereka. Juga dicatat bahwa hal ini berdampak pada pria yang ingin mengambil tanggung jawab perawatan. Beberapa pria dalam penelitian ini berbagi bahwa meskipun cuti ayah atau kebijakan orang tua yang netral gender tersedia, secara budaya tetap sulit bagi pria untuk mengambil cuti tersebut. Bukti tentang persistennya norma gender dan penutupan normatif yang dihasilkannya di militer dijelaskan oleh salah satu peserta sebagai “keterlambatan budaya” (Wawancara #151) di mana “cuti orang tua” diinterpretasikan sebagai “cuti melahirkan” (Wawancara #151). Yang lain mencatat bahwa hal ini semakin meminggirkan ayah tunggal, ayah janda, dan pria dengan pengaturan hak asuh bersama (Wawancara #143).

Dalam banyak lingkungan keamanan dan pemeliharaan perdamaian, terdapat budaya kerja yang sangat menekankan ketahanan fisik dan keterlibatan penuh secara terus-menerus dari anggotanya. Individu yang memiliki tanggung jawab perawatan seringkali kesulitan menyesuaikan diri dengan norma-norma ini, yang seringkali menganggap tingkat komitmen yang tinggi dan ketersediaan penuh sebagai indikator dedikasi profesional. Dalam konteks ini, mereka mungkin dianggap kurang dedikasi dan kurang berkomitmen, yang berpotensi merusak penilaian kepemimpinan mereka, terutama dalam budaya yang mengaitkan kualitas kepemimpinan dengan nilai-nilai maskulin. Akibatnya, ada risiko bahwa nilai-nilai kepemimpinan yang terkait dengan ketahanan fisik dan kehadiran konstan dapat mendevalusi individu yang memiliki tanggung jawab perawatan dalam struktur organisasi ini (Wawancara #37).

Beberapa orang mencatat, bagaimanapun, bahwa perubahan sifat ancaman keamanan telah mengubah asumsi tentang keterampilan yang dibutuhkan oleh angkatan bersenjata, polisi, dan operasi perdamaian. Beberapa perwira militer Inggris, misalnya, membahas penekanan yang meningkat pada “prajurit yang berpikir” (Wawancara #132) dan pergeseran dari “peran perang fisik yang lebih tradisional” yang secara historis “didominasi oleh pria” (Wawancara #140). Meskipun hal ini telah berkontribusi pada peningkatan partisipasi perempuan, termasuk dalam peran kepemimpinan (Wawancara #140), penggambaran pria sebagai “pelindung dan pejuang fisik” terus dipuji.¹⁶⁷ Hal ini memperkuat pandangan bahwa pekerjaan keamanan dan pemeliharaan perdamaian adalah “pekerjaan pria” dan bahwa perempuan “tidak seharusnya ikut dalam misi” (Wawancara #152; Wawancara #126).

7.2.2 Kesiapan dan Ketersediaan Tanpa Batas

Peserta penelitian menyoroti ekspektasi bahwa personel militer dan kepolisian akan memprioritaskan pekerjaan mereka di atas kehidupan pribadi mereka, sehingga mereka yang harus menyeimbangkan atau ingin memprioritaskan tanggung jawab perawatan mereka “merasa bersalah karena memiliki anak dan tanggung jawab di luar pekerjaan” (responden survei). Ekspektasi ini mendorong “pengorbanan diri”, didorong oleh ekspektasi jam kerja yang panjang, termasuk akhir pekan dan malam hari, serta ketersediaan dengan pemberitahuan singkat.¹⁶⁸

“”

Dan saya tahu dari pengalaman pribadi saya, kerja berlebihan ini cukup umum. Jadi, ibu-ibu sangat khawatir bahwa mereka mungkin dipandang berbeda, jadi mereka bekerja jauh lebih banyak daripada rekan-rekan mereka, misalnya, dan mereka memang menderita (Wawancara #90).

Namun, beban kerja yang berat dan tidak terduga dibenarkan sebagai hal yang diharapkan dari karier di sektor keamanan, karena “Anda tahu apa yang Anda pilih” saat bergabung dengan sektor keamanan (Wawancara #80):

“”

Maksud saya, saya pikir pada umumnya, apakah sulit? Ya, tapi orang-orang ini bergabung dengan militer, kan? Mereka tidak bergabung dengan hal lain, seperti toko kelontong di dekat rumah mereka atau apa pun. Maksud saya, mereka memang mendaftar untuk menjadi anggota militer. Jadi, saya pikir kita juga harus mengasumsikan bahwa mereka sudah mengantisipasi hal itu saat memilih karier tersebut, bahwa mereka akan jauh dari keluarga untuk periode yang lama. Itu bagian dari pekerjaan, kan? (Wawancara #100)

Harapan bahwa militer dan kepolisian adalah tempat kerja yang menuntut dan berbeda dari organisasi lain ditekankan oleh peserta penelitian yang menjelaskan bahwa, dalam konteks militer, “militer adalah profesi 24/7” yang membuatnya mustahil untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Wawancara #7). Dalam kasus darurat, diharapkan personel akan tersedia untuk merespons segera dan dalam jangka waktu yang lama (Wawancara #118). Personel mungkin dipanggil untuk merespons keadaan darurat di tengah malam, atau mereka mungkin diharuskan menghentikan apa yang sedang mereka lakukan dan segera hadir di tempat kerja, yang terutama menantang bagi mereka yang memiliki anak karena mereka mungkin “sudah sibuk... mungkin Anda memiliki janji dokter dan sekarang Anda diharuskan berada di tempat lain” (Wawancara #166). Ini juga menjadi tantangan bagi orang tua tunggal yang harus mencari seseorang untuk merawat anak-anak mereka saat dipanggil bekerja. Seorang responden survei menggambarkan dirinya sebagai orang tua tunggal dengan anak yang memiliki kebutuhan khusus: “sangat frustrasi melihat manajemen enggan memahami tingkat stres atau beban kerja dalam membesarkan generasi berikutnya—serta harus mematuhi tenggat waktu ketat, selalu siap sedia, dan sebagainya” (responden survei). Sementara itu, beberapa orang yang memiliki anak mungkin bahkan tidak menerima panggilan untuk datang ke tempat kerja, karena mereka yang tidak memiliki anak mungkin diprioritaskan mengingat ekspektasi bahwa mereka akan lebih tersedia (Wawancara #165).

Ketersediaan tanpa batas, komitmen tanpa batas, dan kesulitan menyeimbangkan hal tersebut dengan kehidupan keluarga (Wawancara #123) menimbulkan tantangan bagi banyak personel yang memiliki tanggung jawab perawatan. Hal ini juga berdampak pada keluarga mereka, karena personel mengandalkan anggota keluarga lain untuk memenuhi tanggung jawab perawatan mereka saat dipanggil bekerja, yang menciptakan beban tambahan bagi pasangan atau anggota keluarga mereka dan berpotensi menimbulkan tekanan pada hubungan mereka (Wawancara #132; Wawancara #127).

Meskipun bagi banyak orang budaya kerja ini menciptakan ikatan yang kuat, dengan menyebut militer dan polisi sebagai “seperti keluarga lain” (Wawancara #140), bagi banyak orang hal ini berarti harus memilih antara karier dan keluarga.¹⁶⁹

“”

Untuk tanggung jawab perawatan, sebenarnya dalam militer, ada pilihan yang harus dibuat, bahwa misi Anda datang pertama, layanan Anda datang pertama, dan kemudian keluarga Anda. Itulah yang diajarkan selama tahun-tahun pelatihan kami. Jadi, untuk tanggung jawab perawatan, itu selalu menjadi prioritas kedua (Wawancara #74).

7.2.3 Presenteeism

Presenteeism—harapan bahwa staf menunjukkan komitmen melalui jam kerja yang panjang melebihi kontrak mereka—merupakan norma budaya yang sudah mengakar di sebagian besar organisasi keamanan. Praktik ini secara tidak proporsional merugikan personel yang memiliki tanggung jawab perawatan, terutama ibu. Misalnya, mereka yang tidak memiliki tanggung jawab perawatan utama dapat tinggal lebih lama, menciptakan kesan dedikasi dan loyalitas yang lebih besar terhadap organisasi, yang sering menggunakan kehadiran fisik sebagai metrik kinerja utama. Mereka yang dapat lebih sering hadir di tempat kerja juga dapat memanfaatkan peluang yang dapat menguntungkan kemajuan karier mereka. Akibatnya, karyawan yang harus pulang tepat waktu untuk merawat keluarga dapat diabaikan dalam promosi demi rekan kerja yang selalu tersedia:

“”

Saya pernah mendengar argumen dari manajer senior yang mengatakan hal-hal seperti, ‘well, jika si A harus pulang jam empat sore karena harus menjemput anak di sekolah, tapi si B masih di sini sampai tengah malam bekerja keras, bagaimana saya harus, Anda tahu, tentu saja saya bisa memberi penghargaan kepada orang yang masih bekerja keras sampai tengah malam, mereka menunjukkan loyalitas, mereka menunjukkan usaha ekstra, semua hal itu.’ Mereka akan memberikan contoh orang yang mampu tinggal dan berkomitmen, orang yang mampu memberikan segalanya karena mereka tidak memiliki hal lain yang perlu dipertimbangkan dalam hidup mereka. Dan dia mampu tersedia untuk institusi kapan saja (Wawancara #125).



Cpl. Elizabeth Scott, 2019

Budaya kehadiran berlebihan menimbulkan masalah bagi ibu-ibu khususnya yang mengambil cuti untuk tanggung jawab perawatan, terutama selama kehamilan dan saat menyusui. Banyak yang menyebut pekerjaan perdamaian dan keamanan tidak mendukung (wanita) merawat anak-anak kecil, dan karier mereka dianggap “berakhir” (Wawancara #119) saat mereka hamil. Beberapa menyebutkan ekspektasi bahwa setelah mengambil cuti selama kehamilan atau untuk tanggung jawab perawatan, mereka harus “mengganti kerugian, bahkan jika tidak ada kerugian” (Wawancara #90). Tekanan ini seringkali “tidak terucapkan” (Wawancara #90) di mana “kadang-kadang akan eksplisit, dan kadang-kadang... tidak” (Wawancara #106). Meskipun ibu lebih sering menghadapi tantangan ini, budaya presenteeism juga dapat berdampak negatif pada pria, yang tidak diharapkan mengambil cuti ayah atau cuti orang tua. Seorang perwira militer Inggris, misalnya, menyebutkan memiliki kepemimpinan yang mendukung tetapi tetap merasa seperti “sedikit beban” (Wawancara #139) saat mengajukan cuti untuk mendukung istrinya setelah melahirkan.

Meskipun ekspektasi presenteeism bervariasi antar institusi dan peran, banyak peserta berargumen bahwa hal ini menimbulkan tekanan dan rasa bersalah yang signifikan bagi pengasuh. Beberapa enggan bahkan untuk meminta “jadwal kerja yang lebih fleksibel” untuk membantu mengatasi tantangan mengelola pekerjaan dan pengasuhan (Wawancara #82). Yang lain tidak dapat mengungkapkan kekhawatiran mereka tentang beban kerja atau budaya kerja karena takut akan balas dendam, stagnasi karier, atau memicu klaim bahwa mereka “tidak mampu menangani”. Hal ini membuat banyak orang merasa perlu tetap diam tentang tantangan yang mereka hadapi dan menyimpan tanggung jawab perawatan mereka sendiri:



...mereka selalu mengungkapkan perasaan campur aduk antara merasa sangat bahagia memiliki anak, tetapi juga merasa cemas atau sudah merasa perlu untuk berprestasi berlebihan, seperti merasakan tekanan tertentu... untuk membuktikan sesuatu yang berbeda... Mereka mulai dengan ketidakamanan fisik, misalnya, ‘bagaimana penampilanku?’ Seperti tampil cerdas, tampil profesional, bekerja secara profesional... mampu fokus. Maksud saya, banyak hal yang terjadi ketika Anda, tentu saja, tiba-tiba memiliki tanggung jawab perawatan... Saya pikir, sayangnya, setidaknya di masyarakat Barat, orang-orang hanya membicarakan tanggung jawab perawatan mereka, bahkan jika itu untuk orang tua mereka, ketika mereka sangat dekat dengan teman-teman mereka... Saya tidak berpikir itu karena konsekuensi di tempat kerja, tapi saya pikir tanggung jawab perawatan tetap sangat tidak dihargai... seperti, bukan sesuatu yang orang bangga dengannya, kamu tahu, padahal seharusnya, saya pikir orang seharusnya sangat bangga bisa ada untuk orang yang mereka cintai (Wawancara #118).

7.2.4 Sikap Terhadap Pengasuh dan Bias Maternal

Budaya kerja dominan, yang menuntut ketersediaan penuh, membentuk pandangan bahwa pengasuh kurang dapat diandalkan, “kurang berkomitmen, kurang setia... yang dapat merusak karier seseorang” (Wawancara #125; Wawancara #146; Wawancara #127). Banyak personel perempuan yang kami wawancarai merujuk pada bias maternal ini dan kesulitan dalam mengelola cara mereka dipandang di lingkungan kerja karena tanggung jawab pengasuhan mereka:



...berusaha menemukan keseimbangan konstan antara cara orang memandang Anda sebagai... perwira militer dan seorang ibu. Saya merasa cara mereka memandang pria yang memiliki keluarga berbeda. Dan saya telah berjuang dengan hal itu (Wawancara #113).

Personel dengan tanggung jawab perawatan sering dianggap meminta cuti “terlalu sering” (responden survei). Beberapa menggambarkan persepsi bahwa tidak adil untuk pulang lebih awal untuk menjemput anak dari sekolah atau penitipan anak (Wawancara #37), dan bahwa mereka tidak dapat menyeimbangkan pekerjaan dan tanggung jawab perawatan, serta tidak memprioritaskan pekerjaan. Asumsi negatif lainnya termasuk bahwa pengasuh memiliki “banyak beban tambahan” (Wawancara #142) dan mungkin mudah teralihkan saat bertugas, yang dapat membahayakan orang lain. Seorang penjaga perdamaian di MONUSCO mengatakan: “dia kehilangan konsentrasi memikirkan rumah, lalu kamu akan ada di sana dan bisa dengan mudah diserang” (Wawancara #63). Seorang petugas perdamaian di UNMISS menggambarkan perempuan dengan tanggung jawab perawatan sering terganggu saat memberi tahu suami mereka cara memenuhi tugas-tugas tersebut di rumah saat mereka ditugaskan: “daripada fokus pada pekerjaan, mereka fokus pada urusan perawatan” (Wawancara #174).

Beberapa peserta juga menyebutkan adanya “selera risiko yang rendah” di kalangan tenaga kerja yang memiliki tanggung jawab merawat, yang dapat diartikan sebagai kurangnya komitmen dan kesiapan (Wawancara #81). Hal ini dapat menimbulkan rasa iri, dengan asumsi bahwa pengasuh menerima perlakuan istimewa atau keringanan yang tidak adil, yang berkontribusi pada diskriminasi lebih lanjut dan penilaian terhadap pengasuh, karena rekan kerja mungkin merasa mereka “menutupi kerugian tersebut” (Wawancara #134). Hal ini meskipun banyak yang melaporkan bahwa mereka bekerja lebih keras dan sering menyembunyikan tanggung jawab merawat mereka untuk menunjukkan komitmen dan kompetensi mereka, serta untuk menghindari penilaian atau hukuman berupa peluang yang lebih sedikit. Beberapa merasa mereka perlu “melakukan lebih dari yang diharapkan untuk membuktikan diri layak berada di organisasi” (Wawancara #80). Misalnya, seorang narasumber di Markas Besar PBB berbagi bagaimana rekan kerjanya “bekerja seolah-olah anak-anaknya tidak ada”, sering bekerja hingga larut malam dan kadang-kadang tidak tidur untuk memastikan pekerjaannya selesai “hanya untuk tidak memberi kesempatan kepada siapa pun untuk berpikir bahwa [dia] tidak berkinerja baik” (Wawancara #90). Dia mengamati bahwa ibu-ibu sering perlu “bekerja ekstra keras untuk membuktikan diri”, mengatakan bahwa dia juga melakukannya “hanya untuk memastikan bahwa saya tidak dianggap, Anda tahu, tidak berkomitmen, tidak terlibat” (Wawancara #90).

Sikap-sikap ini sangat dipengaruhi oleh stereotip gender. Wanita, terutama yang hamil atau menjadi ibu, sering dianggap teralihkan dan kurang mampu, serta sebagai “penghalang” bagi produktivitas di tempat kerja.¹⁷⁰ Pengasuh dapat menghadapi diskriminasi langsung, seperti kontrak kerja yang tidak diperpanjang karena kehamilan (Wawancara #119) atau stereotip negatif saat kembali dari cuti melahirkan. Meskipun banyak yang mengatakan mereka kelelahan karena membagi waktu antara pekerjaan dan tanggung jawab pengasuhan, hal ini tidak berlaku bagi semua orang, dan dalam hal apa pun, hal ini tidak berarti mereka tidak dapat hadir, fokus, atau memenuhi tanggung jawab kerja mereka:

... ketika mereka kembali, orang menganggap mereka lelah, tidak bisa fokus, tidak bisa... hadir dalam rapat, tidak bisa bekerja lembur, orang lain harus mengambil alih tugas mereka. Saya pikir prasangka atau asumsi semacam ini ada, dan bahwa perempuan serta orang-orang dengan tanggung jawab merawat telah dihukum di tempat kerja, atau mari kita balikkan, bahwa orang-orang yang tidak memiliki tanggung jawab tersebut telah diberikan kesempatan kerja yang lebih baik, bepergian, hadir dalam rapat, tugas yang lebih besar, tanggung jawab yang lebih banyak, meskipun mungkin kurang berpengalaman (Wawancara #119).

Prasangka maternal juga dapat memperkuat diskriminasi terhadap perempuan yang tidak memiliki anak, tidak hamil, dan tidak berencana memiliki anak di masa depan. Studi lain menunjukkan bahwa kemungkinan hamil dapat menghambat karier perempuan di sektor ini, di mana beberapa perempuan diberitahu bahwa mereka tidak memenuhi syarat untuk posisi tertentu karena perempuan sebelumnya yang menduduki posisi tersebut hamil.¹⁷¹ Asumsi bahwa ibu—dan calon ibu—mungkin menjadi gangguan, tidak dapat diandalkan, atau memiliki prioritas yang berbeda dan karenanya kurang berkomitmen tidak diterapkan pada pria yang menjadi—atau mungkin menjadi—ayah. Asumsi-asumsi ini mengungkapkan siapa yang “cocok” di sektor keamanan dan memperkuat gambaran pekerja ideal sebagai “...maskulin, terlepas dari tubuh, tidak terbebani oleh kehamilan dan orang tua, dan tanpa potensi untuk menjadi ibu”.¹⁷² Asumsi-asumsi ini lebih lanjut mempertahankan bias maternal dan berkontribusi pada “dampak negatif kehamilan” yang ditunjukkan oleh penelitian tentang dampak negatif orang tua terhadap karier perempuan – bukan laki-laki.¹⁷³

Beberapa pegawai yang memiliki tanggung jawab perawatan mencatat bahwa mereka belum mengalami atau menyaksikan perlakuan diskriminatif di organisasi keamanan mereka (Wawancara #48; Wawancara #35; Wawancara #56). Yang lain mengacu pada pergeseran budaya positif dalam beberapa tahun terakhir yang lebih memperhatikan dan mengakomodasi para pengasuh. Hal ini sebagian besar disebabkan oleh pergeseran demografis, karena semakin banyak perempuan bergabung di sektor ini dan keluarga dengan dua penghasilan menjadi hal yang umum (Wawancara #17; Wawancara #140; Wawancara #82); pergeseran bertahap dalam distribusi gender pekerjaan perawatan; dan pandemi COVID-19, yang menunjukkan pentingnya perawatan yang kritis dan kemampuan untuk bekerja keras dan berkinerja baik secara remote atau fleksibel. Seorang perwira militer wanita dari Inggris merefleksikan beberapa perubahan positif yang dia saksikan di sektor ini: “orang-orang dulu memandang dengan sinis orang yang pergi menjemput anak-anak dari penitipan anak... Kita sudah lebih baik, tapi... kita belum benar-benar lepas dari konsep keterlibatan penuh dalam peran tersebut” (Wawancara #140). Ia menekankan pengaruh pandemi COVID-19 terhadap perubahan sikap terhadap personel yang memiliki tanggung jawab perawatan di tempat kerja:

“““

...sekarang Anda akan melihat orang-orang mencatat entri di kalender mereka seperti ‘antar jemput sekolah’ atau, Anda tahu, ‘penitipan anak’. Sepuluh tahun yang lalu, Anda tidak akan melihat itu, ya, dan jika Anda melakukannya, itu akan menjadi proporsi perempuan di tempat kerja yang mencatatnya di kalender mereka, sedangkan sekarang Anda mungkin melihat sebanyak pria yang melakukannya, seperti, ya, Saya harus bekerja dari rumah pada hari tertentu karena itu adalah hari libur sekolah, anak-anak tidak sekolah pada hari itu, jadi saya harus di rumah untuk mengasuh anak, jadi saya bekerja dari rumah. Jadi, saya pikir COVID telah berperan besar dalam hal itu, karena sebelumnya, tidak ada yang bekerja dari rumah (Wawancara #140).

Peserta juga menyadari bahwa sikap terhadap pengasuh bergantung pada konteks, karena negara-negara dengan tingkat partisipasi perempuan yang lebih tinggi di tempat kerja mungkin kurang cenderung mendiskriminasi ibu dan mereka yang memiliki tanggung jawab pengasuhan—baik perempuan maupun laki-laki (Wawancara #165; responden survei). Banyak yang setuju, bagaimanapun, bahwa sektor ini secara umum masih mengutamakan mereka yang tidak memiliki tanggung jawab merawat, mempertahankan budaya maskulin yang memandang perawatan sebagai hambatan bagi dedikasi dan efektivitas operasional. Seperti yang ditekankan oleh seorang petugas polisi Indonesia, sektor ini “sering kali berorientasi pada budaya maskulin dan ketangguhan fisik, individu dengan tanggung jawab merawat mungkin kesulitan mendapatkan pengakuan atau dukungan. Mereka mungkin dianggap kurang dedikasi atau tidak cukup tangguh” (Wawancara #37).

7.2.5 Mendevaluasi Perawatan

Asumsi bahwa ibu dapat teralihkan dan kesetiaan, komitmen, serta kemampuannya dipertanyakan dapat membuat mereka menyembunyikan tanggung jawab perawatan, bekerja berlebihan, dan merasa bersalah ketika pekerjaan atau tanggung jawab perawatan perlu diprioritaskan dan yang lain didekonsentrasikan. Hal ini membuat beberapa narasumber merasa bahwa sektor ini tidak menghargai perawatan:

“”

Dan, Anda tahu, berada di sana sebagai tim, keluarga, atau mitra atau teman untuk saling mendukung. Itu adalah hal yang patut dibanggakan. Memiliki seseorang yang peduli pada Anda dan hidup Anda, dan Anda adalah seseorang yang peduli. Saya pikir itu hal yang hebat, tapi saya tidak berpikir itu dilihat seperti itu. Jadi, orang merasa tidak nyaman. Saya pikir seringkali mereka tidak suka membicarakannya... hal itu membuat beberapa orang merasa tidak aman dan tidak nyaman untuk membicarakan [perawatan] dalam pekerjaan mereka, seperti saat mereka mengatakan ‘Saya harus pulang lebih awal’... Saya merasa mereka merasa mudah dihakimi, atau bahwa mereka menerima bentuk hukuman, mungkin bukan hukuman langsung, tapi bahwa mereka tidak akan dipanggil [untuk] atau dianggap tidak kompeten. Padahal seharusnya mereka dianggap lebih kompeten... Anda merasa sangat menyesal harus melakukan ini... ini sangat tidak nyaman, seharusnya tidak seperti itu... Anda menyesal harus merawat [seseorang]... Saya hanya berpikir ini sangat tidak dihargai (Wawancara #119).

Beberapa pria berpakaian seragam merasa seperti “sedikit menjadi beban” (Wawancara #139) saat mengajukan cuti orang tua dan pengasuh, atau enggan melakukannya “karena mereka tidak ingin merasa seperti mengecewakan rekan tim mereka” (Wawancara #80). Yang lain menunjukkan bahwa pria mungkin dikritik karena tidak memenuhi norma gender dalam pekerjaan keamanan dan pekerjaan perawatan: “jenis penghinaan yang seperti feminisasi seorang pria karena melakukan aktivitas terkait anak dalam keluarga” (Wawancara #106). Yang lain mempertimbangkan bahwa beberapa pria mungkin enggan mengadopsi nilai dan praktik perawatan karena takut dianggap “lemah” (Wawancara #80). Ekspektasi norma gender ini membentuk budaya kerja yang meremehkan perawatan – menempatkannya di ruang privat yang diidentikkan dengan perempuan¹⁷⁴ – dan mengesampingkan aturan formal, seperti kebijakan yang menyediakan pengaturan kerja fleksibel atau cuti orang tua (dengan pria seringkali menyerahkannya kepada pasangan perempuan mereka):

“”

Anda bisa memiliki semua kebijakan di dunia, tetapi sampai Anda mengubah budaya dan membiarkan orang melihat bahwa mereka tidak dirugikan olehnya, Anda tidak akan mendapatkan perubahan. Ini adalah persepsi tentang kelangsungan karier yang hanya menguntungkan yang terkuat (Wawancara #88).

Beberapa peserta mengidentifikasi dampak pada perempuan ketika pria enggan mengajukan cuti (atau pengaturan kerja fleksibel), tidak memiliki kebijakan yang tersedia bagi mereka, atau permohonan cuti mereka ditolak. Seorang perwira militer perempuan berbagi: “...dari perspektif sebagai istri, karena... jika pria tidak ditawarkan dukungan institusional, seperti fleksibilitas dan dukungan, orang yang langsung terdampak adalah pengasuh utama, biasanya istri, jadi kemampuannya untuk, Anda tahu, fokus pada karirnya sendiri [berkurang].” (Wawancara #114). Seorang peserta lain menjelaskan bahwa “ketidakhadiran dukungan organisasional bagi pria dapat memaksa mereka untuk menunda tanggung jawab perawatan, terutama di sektor-sektor yang membutuhkan komitmen tinggi seperti peran operasional dan kepemimpinan, dan pria cenderung mendelegasikan tanggung jawab perawatan kepada istri atau pasangannya untuk memastikan tuntutan pekerjaan profesional dapat dipenuhi” (Wawancara #37). Hal ini berdampak negatif pada pria dan wanita; berpotensi merugikan pria dan hubungan mereka dengan orang-orang yang mereka rawat, serta berkontribusi pada marginalisasi wanita di sektor keamanan dan kurangnya representasi mereka dalam operasi perdamaian.

7.3 Tantangan Praktis

Beberapa tantangan praktis utama muncul dalam wawancara dan tanggapan survei, dengan kurangnya layanan penitipan anak yang memadai atau terjangkau menjadi hambatan signifikan bagi personel berseragam yang memiliki tanggung jawab perawatan, terutama wanita yang lebih sering menjadi pengasuh utama atau satu-satunya. Meskipun sebagian besar operasi perdamaian PBB tidak kondusif untuk mengirim personel bersama keluarga mereka, kesulitan dalam mengakses layanan penitipan anak dan dukungan untuk tanggung jawab perawatan lainnya di lembaga sektor keamanan T/PCC dapat berkontribusi pada tingkat pengunduran diri dan mencegah personel untuk ditugaskan. Hal ini terutama berlaku di mana perawatan 24 jam jangka panjang mungkin diperlukan. Bagi mereka yang ditugaskan, banyak yang mencatat bahwa isolasi operasi perdamaian PBB dan kurangnya infrastruktur serta layanan, terutama teknologi komunikasi, semakin memperburuk tantangan pribadi mereka akibat terpisah dari keluarga dan jaringan dukungan. Tantangan ini dapat mencegah mereka yang memiliki tanggung jawab perawatan untuk ditugaskan.

7.3.1 Perawatan Anak

Di banyak negara, personel sektor keamanan menghadapi tantangan praktis yang signifikan dalam mendapatkan perawatan anak yang terjangkau dan logistiknya memungkinkan. Masalah inti adalah ketidakcocokan mendasar antara sifat pekerjaan keamanan yang menuntut dan tidak terduga—termasuk shift panjang, jam kerja tidak teratur, dan pemindahan sering jauh dari jaringan dukungan—dengan jam operasional kaku fasilitas perawatan anak dan sekolah standar, serta ketersediaan yang sering terbatas dan biaya tinggi perawatan anak.



World's Direction, 2017

Banyak personel berseragam membahas kesulitan menemukan layanan penitipan anak yang dapat menyesuaikan dengan jam kerja panjang atau jadwal shift mereka. Tantangan ini telah diidentifikasi dalam studi sebelumnya, di mana masalah logistik dalam mengelola penitipan anak bersamaan dengan beban kerja yang berat dan jadwal kerja yang kaku menjadi masalah yang dikenal bagi perempuan di sektor keamanan (dan di dunia kerja secara umum), karena mereka sering kali menanggung lebih banyak tanggung jawab perawatan.¹⁷⁵ Penitipan anak juga menjadi isu utama dalam tanggapan yang diajukan ke Komite Pertahanan Inggris, dengan responden menyoroti tantangan mengelola penitipan anak dengan “jam kerja yang tidak fleksibel yang diminta oleh Angkatan Bersenjata”.¹⁷⁶ Menemukan perawatan anak sambil diharapkan bekerja dengan jam kerja yang tidak teratur merupakan masalah khusus bagi ibu tunggal dan mereka yang tidak memiliki jaringan dukungan dari keluarga besar. Di beberapa negara, dukungan sosial yang mensubsidi biaya perawatan anak sangat minim atau bahkan tidak ada, yang dapat membuat akses ke perawatan anak menjadi sulit, terutama bagi keluarga dengan penghasilan tunggal atau keluarga dengan banyak anak.

Selain tantangan praktis mengatur perawatan anak dalam jam kerja yang menuntut dan tidak teratur di sektor keamanan, personel juga harus menghadapi beban tiga kali lipat dalam mengelola perawatan anak dengan pekerjaan: menyeimbangkan biaya perawatan anak dengan penghasilan mereka, memastikan mereka tersedia untuk mengantar anak-anak ke tempat penitipan anak atau sekolah, sambil bekerja cukup untuk mendukung keluarga mereka. Seorang narasumber yang bekerja di Markas Besar PBB mengacu pada biaya perawatan anak, dengan subsidi yang baru “berlaku” ketika anak berusia lima tahun, serta asumsi usang bahwa staf PBB memiliki istri di rumah yang akan merawat anak-anak dan memenuhi tanggung jawab perawatan:

“““

... dampaknya secara finansial, tetapi juga apa yang diwakilinya, karena hal itu mencerminkan bias yang mengasumsikan ada istri di rumah yang merawat anak-anak... satu-satunya pilihan yang bisa Anda buat tentang menempatkan anak-anak di penitipan anak atau dengan pengasuh adalah jika Anda memiliki istri yang tidak bekerja (Wawancara #99).

Demikian pula, asumsi bahwa ada seseorang di rumah yang akan memenuhi tanggung jawab perawatan juga disinggung oleh beberapa personel berseragam. Misalnya, seorang perwira pria Inggris menjelaskan: “hari kerja dimulai pukul delapan, berakhir pukul lima atau enam. Taman kanak-kanak tidak buka sampai pukul delapan dan tutup pukul enam. Tapi saya diharapkan sudah di tempat kerja saat hari kerja dimulai. Tapi istri saya juga harus bekerja...” (Wawancara #139).

Pindah tempat tinggal secara berkala, yang sering dialami oleh personel militer, semakin mempersulit akses ke fasilitas penitipan anak, seringkali mengharuskan keluarga mencari fasilitas penitipan anak dan sekolah baru setiap kali pindah. Hal ini dapat sangat sulit jika pindah tempat tinggal tidak bertepatan dengan awal tahun ajaran untuk pendaftaran sekolah (Wawancara #9). Pindah tempat tinggal secara mendadak, seperti yang sering terjadi, juga sangat sulit ketika pindah ke daerah yang memiliki daftar tunggu panjang untuk fasilitas penitipan anak dan sekolah:

“““

Jadi, saya harus berjaga-jaga dan mendaftarkan nama kami di tiga taman kanak-kanak serta membayar tiga deposit yang tidak dapat dikembalikan hanya untuk memastikan tempat di tempat yang mungkin tidak kami dapatkan perumahan. Jadi, saya bisa kehilangan ketiga deposit tersebut. Dan jumlahnya tidak sedikit. Anda tahu, saya mungkin sudah menghabiskan sekitar 1.000 poundsterling untuk deposit yang tidak dapat dikembalikan. Dan karena saya tidak tahu di mana saya akan ditempatkan, saya tidak tahu kapan akan mulai, tetapi tempat-tempat tersebut sangat kompetitif. Beberapa taman kanak-kanak meminta pembayaran penuh untuk satu bulan di muka, yang tidak dapat dikembalikan, yaitu dua setengah ribu poundsterling... pindah selalu sulit. Dan memang, Anda tahu, itu sesuatu yang kita semua terima. Tapi Kementerian Pertahanan bisa mengelola karier kita dengan lebih baik dan memberi kita peringatan lebih awal, dan, Anda tahu, bahkan dukungan finansial, seperti harus membayar deposit dan kemudian kehilangan uang itu karena kita dipindahkan ke tempat lain... Saya, Anda tahu, jika saya dipindahkan ke tempat lain dan kehilangan ketiga deposit saya, saya tidak akan mendapatkan uang kembali. Tapi saya harus berjaga-jaga dan berharap mendapatkan unit rumah saya, jadi itu tidak ideal (Wawancara #139).

Ketidakpastian yang sering terjadi dalam relokasi dan biaya tinggi perawatan anak (serta dukungan lain untuk tanggung jawab perawatan), serta kemungkinan menemukan akomodasi keluarga yang memadai, menimbulkan stres tambahan bagi personel dengan tanggung jawab perawatan:

“““

...jadwal kerja, Anda tahu, kadang-kadang, seperti shift kerja 12 jam, Anda tahu, [itu] sulit bagi orang dengan tanggung jawab perawatan, misalnya saat penitipan anak tutup pada pukul 5 sore. Dan ya, kurangnya fasilitas penitipan anak secara keseluruhan... ketersediaannya dan kesesuaiannya bagi orang-orang yang bekerja di organisasi keamanan yang memiliki banyak ketidakpastian. Dan, jujur saja, perumahan menjadi masalah, seperti fakta bahwa perumahan tidak terjangkau dan sulit ditemukan, telah menjadi penyebab kekhawatiran utama bagi keluarga militer, terutama yang perlu, misalnya, menemukan rumah dengan dua kamar tidur atau lebih (Wawancara #109).

Di lokasi terpencil atau tidak aman, ketika personel dipindahkan atau ditugaskan ke operasi perdamaian, layanan penitipan anak mungkin tidak tersedia atau tidak memungkinkan, artinya personel yang memiliki tanggung jawab pengasuhan mungkin perlu berpisah dari keluarga mereka. Pada kesempatan lain, pemindahan keluarga dapat membawa risiko tersendiri, seperti yang ditekankan oleh seorang perwira militer senior yang telah pensiun dari Angkatan Bersenjata India, yang memperingatkan bahwa keluarga menjadi “sasaran empuk ketika unit pindah ke lapangan” dan memerlukan penjaga untuk akomodasi keluarga dan bus sekolah pada saat-saat tertentu (Wawancara #1). Selain itu, klasifikasi stasiun tugas keluarga dan non-keluarga PBB umumnya berlaku untuk pegawai sipil yang bekerja dalam operasi perdamaian. T/PCCs memiliki aturan sendiri mengenai apakah personel berseragam dapat membawa keluarga. Meskipun personel berseragam umumnya tidak dapat ditugaskan bersama keluarga, beberapa peserta yang menyebutkan dapat ditugaskan ke stasiun tugas keluarga menjelaskan bagaimana hal ini dapat menimbulkan kekhawatiran dan beban tambahan, sementara yang lain menyebutkan bagaimana hal ini juga dapat membantu personel mengatasi tantangan yang timbul akibat ketidakhadiran mereka dari keluarga, memungkinkan mereka untuk sepenuhnya fokus pada pekerjaan mereka.

7.3.2 Tanggung Jawab Perawatan Lainnya dan Jaringan Dukungan

Personel dengan tanggung jawab perawatan lain—seperti orang tua lanjut usia atau anggota keluarga yang sakit—juga menghadapi tantangan. Akses ke jaringan dukungan dan perawatan yang terjangkau, seperti yang telah dibahas, semakin rumit karena jam kerja yang panjang dan tidak teratur serta pemindahan yang sering.

Tantangan ini membuat banyak orang bergantung pada dukungan keluarga untuk mengatasi tantangan praktis sehari-hari yang muncul saat mencoba menyeimbangkan pekerjaan dengan tanggung jawab perawatan. Bagi mereka yang memiliki pasangan, ini mungkin berarti “pasangan Anda...selalu mengambil alih dan bertindak sebagai pengasuh” (Wawancara #3). Bagi mereka yang pasangannya juga bekerja, ini mungkin memerlukan bergantian memprioritaskan karier (atau penugasan) atau bergantung pada anggota keluarga lain. Tantangan ini terutama terasa bagi personel tanpa pasangan atau jaringan dukungan keluarga yang dekat, yang mungkin memerlukan pengeluaran finansial yang signifikan untuk menutupi biaya perawatan; jika tidak diimbangi oleh gaji, hal ini dapat berkontribusi pada pengurangan personel dengan tanggung jawab perawatan. Secara ironis, dalam beberapa kasus, hal ini juga dapat mendorong penugasan karena gaji biasanya jauh lebih tinggi saat ditugaskan.

Di India, personel angkatan bersenjata mencatat kemajuan terbaru dalam mengatasi dukungan perawatan anak yang terbatas. Namun, akses tetap terbatas, dengan jumlah wanita yang semakin banyak masuk ke layanan dan pergeseran menuju rumah tangga dengan dua karier berpotensi memperburuk situasi ini. Dengan penugasan rutin ke stasiun lapangan di mana keluarga tidak dapat tinggal bersama anggota keluarga yang bertugas, personel bergantung pada jaringan keluarga besar untuk perawatan anak. Namun, mekanisme dukungan yang disediakan oleh keluarga besar tidak begitu umum bagi personel dari banyak negara lain, termasuk Inggris.

Tantangan praktis dalam menyeimbangkan pekerjaan dan tanggung jawab perawatan menimbulkan tekanan tambahan bagi personel, seperti yang diungkapkan oleh salah satu narasumber, juga “[berkontribusi] pada masalah retensi” (Wawancara #109) di angkatan bersenjata dan kepolisian, karena banyak yang mengalami tekanan finansial, emosional, dan fisik. Hal ini berdampak secara tidak proporsional pada perempuan, yang sering kali menanggung beban tanggung jawab perawatan yang lebih besar.

7.3.3 Durasi Penugasan, Pemberitahuan, dan Informasi

Durasi penugasan bervariasi antara T/PCC. Banyak negara menugaskan pasukan perdamaian untuk penugasan selama 12 bulan (India, Indonesia), sementara negara lain menugaskan selama 6 bulan (Inggris). Terkadang, penugasan berlangsung lebih lama, terutama untuk polisi. Durasi penugasan juga dapat lebih lama untuk individu daripada unit yang terbentuk. Penugasan yang lebih lama menimbulkan tantangan bagi personel yang memiliki tanggung jawab perawatan, menyebabkan beberapa negara mengurangi durasi penugasan (Wawancara #125) dan PBB menguji coba penugasan 6 bulan untuk personel dengan anak kecil. *Strategi Kesetaraan Gender Seragam PBB 2018-2028* mencakup panduan untuk langkah-langkah menciptakan lingkungan yang mendukung, termasuk bahwa Perwira Militer (MO) dan Perwira Staf (SO) dapat bertugas selama 6 bulan alih-alih 12 bulan (jika penugasan berlangsung 12 bulan) jika mereka memiliki anak di bawah usia 7 tahun.¹⁷⁷ Namun, “penerapan rendah” (Wawancara #80).

Penugasan mendadak, terutama dalam keadaan darurat atau krisis baru, juga dapat menjadi tantangan bagi banyak orang yang memiliki tanggung jawab perawatan, terutama jika mereka perlu mencari dukungan tambahan dengan cepat.

Kekurangan informasi mengenai peluang penugasan, yang terkadang disebabkan oleh asumsi bahwa perempuan yang memiliki anak khususnya tidak ingin ditugaskan, juga disebutkan sebagai tantangan oleh beberapa peserta. Kekurangan informasi yang berkelanjutan mengenai peluang apa saja (penugasan, pelatihan, dan perkembangan karier) yang tersedia terus menjadi hambatan bagi banyak perempuan yang ingin mengembangkan karier mereka di sektor ini (Wawancara #130), menyebabkan “kemajuan yang lambat” dibandingkan dengan rekan pria mereka (Wawancara #111). PBB merekomendasikan agar T/PCC meningkatkan kesadaran tentang peluang penugasan di kalangan perempuan dengan mengadakan sesi informasi dan memberikan dukungan tambahan bagi orang tua selama mereka ditugaskan.¹⁷⁸

7.3.4 Keterpencilan dan Isolasi

Lokasi yang terpencil dan seringkali tidak aman dari sebagian besar operasi perdamaian (biasanya tanpa stasiun tugas keluarga) menciptakan tantangan praktis dan psikologis yang mendalam bagi personel. Bertugas di daerah dengan infrastruktur yang buruk dan isolasi geografis yang signifikan memperparah kesulitan dalam menjaga hubungan dengan keluarga dan mengelola keadaan darurat pribadi. Bagi personel sektor keamanan yang tidak ditugaskan ke luar negeri, lokasi penempatan mereka di negara asal juga dapat terpencil dan terisolasi, berdampak pada personel dan keluarga mereka, yang mungkin terpisah atau kesulitan mengakses perawatan anak yang terjangkau, seperti yang dibahas sebelumnya.

Salah satu kekhawatiran utama bagi banyak pasukan perdamaian adalah tantangan tambahan yang mereka hadapi saat mengambil cuti dan kembali ke rumah saat ditempatkan di lokasi terpencil. Hal ini menambah waktu dan logistik perjalanan mereka, serta seringkali meningkatkan biaya kembali ke rumah untuk istirahat dan rekreasi (R&R), yang dapat menyebabkan keputusan untuk tidak mengambil cuti dan kembali ke rumah. Tantangan ini diperparah oleh tantangan pribadi yang banyak dicatat (akan dibahas sebentar lagi), dengan seorang petugas polisi menggambarkan bagaimana tantangan ini tumpang tindih saat personel “...tinggal jauh dari keluarga, seperti di benua yang berbeda” di mana “tantangan utama adalah isolasi geografis dan kesulitan mengelola komunikasi jarak jauh dengan keluarga” (Wawancara #37). Kombinasi antara lokasi terpencil, perjalanan yang sulit, dan pemisahan dari keluarga berdampak pada kesehatan mental:

“”

Beberapa dari [pasukan perdamaian] berkata, ‘kami hanya ingin misi ini berakhir. Saya hanya ingin tugas saya berakhir’. Dan saya berkata, ‘tapi kamu individu, kamu dibayar’. Mereka berkata, ‘kamu tahu, kamu tahu, tahukah kamu apa yang dibutuhkan [untuk] saya pulang ke rumah? Tiga penerbangan, 48 jam, kamu tahu, untuk pulang ke rumah, dan aku tidak bisa meninggalkannya. Ini gurun. Kamu tidak bisa pergi ke mana-mana...’ Jadi, kamu tahu, meskipun itu hanya obrolan, kamu bisa merasakan ada dampak mental pada orang yang tidak ingin berada di sana (Wawancara #98).

Ketidakmampuan untuk dengan mudah kembali ke rumah selama krisis pribadi menciptakan stres yang signifikan dan perasaan putus asa: “Kamu ditugaskan jauh dari negara asalmu, jadi jika terjadi darurat, sangat sulit bagi kita untuk kembali atau terbang kembali tepat waktu, kan?” (Wawancara #73) Hal ini juga diungkapkan oleh seorang penjaga perdamaian yang bertugas, yang berargumen bahwa salah satu tantangan terbesar adalah: “Ya, itu jaraknya, itu jaraknya. Kamu tidak bisa pulang ke negara asalmu setiap saat untuk bertemu keluarga. Kamu tidak bisa melakukannya setiap saat...” (Wawancara #51).

Ketika keluarga mendampingi personel – baik saat relokasi atau ke pos tugas keluarga – isolasi juga bisa menjadi masalah bagi keluarga karena mereka diijaukan dari struktur dukungan yang familiar, seperti anggota keluarga lain, teman, tetangga, dan sekolah. Oleh karena itu, banyak personel memutuskan untuk “meninggalkan keluarga dan istri di satu lokasi” daripada memindahkan mereka setiap kali dipindahkan, dan meskipun “dampaknya adalah pemisahan”, hal ini memungkinkan keluarga untuk memiliki stabilitas dan dukungan (Wawancara #137).

7.3.5 Layanan dan Fasilitas Misi

Layanan dan fasilitas yang tidak memadai dalam operasi perdamaian berdampak negatif pada semua personel perdamaian. Bagi personel yang memiliki tanggung jawab perawatan, hal ini dapat menimbulkan kesulitan tambahan, misalnya ketika mereka memiliki akses terbatas terhadap teknologi komunikasi untuk terhubung dengan keluarga dan mengawasi atau mengatur perawatan saat mereka tidak berada di sana. Perencanaan akomodasi misi yang tidak sensitif gender, termasuk fasilitas dan layanan yang spesifik gender,¹⁷⁹ dapat memperburuk tekanan yang dialami oleh personel perdamaian perempuan, termasuk mereka yang memiliki tanggung jawab perawatan dan tidak dapat mendukung – atau menerima dukungan dari – keluarga mereka.¹⁸⁰



Kondisi hidup yang buruk, lokasi yang terpencil, saluran komunikasi yang tidak memadai, dan periode penugasan yang panjang tidak memudahkan perekrutan dan retensi personel sipil dan keamanan yang memiliki tanggung jawab perawatan dalam operasi pemeliharaan perdamaian (responden survei).

Banyak personel penjaga perdamaian mengeluhkan akses terbatas atau tidak teratur ke layanan (air, listrik, internet) dan kondisi tempat tinggal yang buruk dalam operasi penjaga perdamaian, yang menyebabkan stres dan merusak kesejahteraan. Seperti yang disebutkan oleh banyak personel penjaga perdamaian di MINUSCA, MONUSCO, dan UNMISS, kondisi kerja dan tempat tinggal yang baik tidak hanya bermanfaat bagi kesejahteraan tetapi juga meningkatkan kinerja individu dan operasional.



UN/Christopher Herwig, 2008

7.3.6 Komunikasi tentang Penempatan

Salah satu faktor kunci, selain pemisahan dari keluarga, yang menyebabkan stres bagi personel dengan tanggung jawab perawatan adalah kemampuan terbatas untuk berkomunikasi dengan keluarga, seringkali karena akses internet atau jaringan telepon yang tidak memadai.¹⁸¹ Seorang perwira Australia menjelaskan bahwa “kecemasan karena tidak dapat berkomunikasi lebih sulit daripada sebenarnya tidak berada di sana” (Wawancara #88). Demikian pula, personel penjaga perdamaian lainnya menyebutkan ketidakmampuan berkomunikasi dengan keluarga dalam jangka waktu lama (Wawancara #152; Wawancara #15), atau percakapan penting terputus (Wawancara #45), yang memperburuk “jarak antara keluarga” (Wawancara #54).

Banyak peserta berbagi bagaimana ketidakmampuan untuk terhubung dengan keluarga di rumah menimbulkan tekanan tambahan pada hubungan mereka. Hal ini juga berdampak pada kesehatan mental mereka, di mana beberapa di antaranya tidak dapat mengandalkan keluarga dan teman untuk dukungan saat jauh (Wawancara #111) atau mengetahui bahwa orang-orang yang mereka sayangi dalam keadaan baik. Seorang perwira militer wanita Australia mengingat pengalamannya saat pertama kali ditugaskan: “Setelah sampai di sana, oh my god, [saya] merasa sangat termotivasi... tapi saya perlu bisa berkomunikasi dengan keluarga saya. Anda tahu, itu sangat penting bagi kesehatan mental saya untuk bisa melakukannya” (Wawancara #88). Demikian pula, seorang penjaga perdamaian yang bertugas di UNMISS berbagi tantangan yang dihadapinya dalam mencoba mempertahankan komunikasi dengan keluarganya saat ditugaskan:

“”

Dan tergantung di mana saya berada... terkadang kami sepertinya sedang memiliki hari yang baik. Saya tidak ingin mengutuknya - internet kami berfungsi dengan baik. Tapi sarana untuk berkomunikasi dengan keluarga di rumah... bisa sangat buruk... Saya baru saja menerima beberapa paket kemarin 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).

Meskipun kemajuan teknologi, seperti internet dan khususnya wi-fi, telah memungkinkan pasukan perdamaian yang ditugaskan untuk tetap terhubung dengan keluarga mereka lebih dari sebelumnya, aksesnya tidak mudah di banyak lokasi atau bagi banyak pasukan perdamaian. Hal ini tergantung pada lokasi (dan infrastruktur yang tersedia) di lokasi tersebut, investasi dari T/PCC, apakah personel ditugaskan secara individu atau sebagai bagian dari kontingen, dan terkadang kontribusi dari petugas perdamaian itu sendiri, artinya beberapa di antaranya “...tiga, empat bulan, aku belum melihat bayiku, bahkan di WhatsApp” (Wawancara #98). Dalam dunia yang terhubung ini, mengatasi tantangan ini “sangat penting agar orang dapat tetap terhubung dengan keluarga mereka” (Wawancara #101). Seorang narasumber dari Markas Besar PBB berbagi bagaimana PBB berusaha mengatasi tantangan praktis ini dan celah yang mungkin muncul antara T/PCC yang berbeda:

“”

Hal lain yang muncul adalah...kemampuan untuk tetap terhubung dengan keluarga mereka... Untuk memastikan penugasan yang sukses, penting untuk tetap terhubung secara teratur dengan keluarga. Di beberapa misi, ini menjadi masalah karena kurangnya akses internet, dan...Wi-Fi tidak dapat diandalkan. Jadi, sesuatu yang kami pertimbangkan adalah mungkin menetapkan waktu tertentu di kantor di mana mereka dapat menggunakan komputer di misi untuk menghubungi keluarga mereka, memastikan mereka memiliki kartu SIM saat ditugaskan, sehingga mereka dapat menghubungi. Itu menjadi kekhawatiran besar (Wawancara #90).

Kemampuan untuk tetap terhubung dengan keluarga berarti personel yang bertugas dapat tetap fokus pada tanggung jawab perawatan mereka meskipun berada jauh: “karena saya tidak bisa berada di sini tanpa mendukung mereka” (Wawancara #75), sehingga meminimalkan gangguan (Wawancara #131) dan masalah kesehatan mental seperti kecemasan dan stres.

7.3.7 Kesehatan dan Keselamatan dalam Penugasan

Bagi personel yang memiliki tanggung jawab perawatan dan telah dapat mengatur perawatan serta ditugaskan, tantangan praktis seperti kondisi tempat tinggal yang buruk, seragam dan peralatan yang tidak sesuai dengan tubuh mereka, serta kurangnya layanan esensial, termasuk layanan kesehatan wanita, berarti mereka menghadapi tantangan tambahan saat ditugaskan.¹⁸²

Ada risiko pekerjaan unik bagi karyawan di lembaga sektor keamanan dan operasi perdamaian PBB akibat kondisi kerja yang keras.¹⁸³ Mengingat sifat operasi perdamaian, termasuk pekerjaan berbahaya dan lokasi terpencil dengan infrastruktur terbatas, ada risiko terhadap kesehatan fisik dan keselamatan pasukan perdamaian yang ditekankan sebagai tantangan praktis oleh peserta penelitian. Peserta penelitian membagikan kekhawatiran mereka tentang bagaimana risiko ini dapat memengaruhi mereka dan keluarga mereka jika mereka terluka, sakit, atau meninggal:

“““

Tentu saja, ada risiko bahwa Anda akan meninggal. Dan kemudian anak-anak Anda akan ditinggalkan tanpa orang tua... risikonya adalah Anda mungkin ditugaskan dan tidak kembali... [tetapi] ada situasi di mana pria dan wanita meninggal dan itu bukan akibat pertempuran langsung. Itu, Anda tahu, berada di tempat yang salah pada waktu yang salah, ketika sesuatu yang lain bisa terjadi... hal ini memengaruhi baik pria maupun wanita... kami telah memiliki orang yang meninggal dalam kecelakaan latihan, kami telah memiliki orang yang meninggal dalam misi, dalam operasi. Kita juga memiliki pria dan wanita yang meninggal saat bertugas... Jadi ya, itu adalah risiko ultimate bahwa anak-anak Anda akan kehilangan orang tua. Tapi saya tidak melihat itu sebagai alasan untuk tidak bertugas (Wawancara #113).

Kemungkinan tertular penyakit, seperti malaria, juga menjadi beban berat bagi banyak pasukan perdamaian. Dalam studi mereka tentang risiko kesehatan yang dihadapi pasukan perdamaian, Yuan dkk. menemukan bahwa hampir setengah dari semua kematian pasukan perdamaian PBB antara tahun 2000-2017 disebabkan oleh penyakit non-infeksius, lebih tinggi daripada kematian akibat kekerasan dan insiden lain.¹⁸⁴ Kekhawatiran tertular penyakit sangat mendalam di kalangan beberapa pasukan perdamaian yang memiliki tanggung jawab merawat, terutama jika mereka tidak dapat memenuhi tanggung jawab tersebut setelah penugasan atau menularkan penyakit menular kepada orang yang mereka rawat (Wawancara #31):

“““

Saya memiliki satu masalah pribadi, yaitu saya sedikit takut pada orang sakit, pada penyakit menular di sini... Saya mendasarkan pemikiran saya pada rasa takut. Apakah saya tetap sehat untuk anak saya? Apakah saya kembali ke rumah dengan sehat dan utuh? Dan saya pikir itu... [adalah] tantangan besar bagi orang-orang yang perlu tetap sehat, tidak hanya untuk diri mereka sendiri, tetapi juga untuk orang lain. Jadi, Anda perlu merawat diri sendiri dua kali lipat, karena Anda membutuhkan diri sendiri, dan Anda membutuhkan anak Anda atau ibu atau ayah Anda, jadi Anda perlu tetap sehat dan tetap aman (Wawancara #45).

Meskipun risiko memengaruhi semua pasukan perdamaian, risiko tersebut juga bersifat gender. Misalnya, pasukan perdamaian perempuan mungkin lebih berisiko mengalami pelecehan seksual. Akibatnya, partisipasi mereka dalam operasi perdamaian mungkin dibatasi karena asumsi tentang kemampuan mereka atau kebutuhan untuk melindungi mereka – dengan pembatasan atau perlindungan serupa yang biasanya tidak diberikan kepada pria.¹⁸⁵ Selain itu, akses ke penyedia layanan kesehatan perempuan, terutama penyedia layanan kesehatan reproduksi atau ginekolog, juga berpotensi meningkatkan risiko tertentu yang dihadapi perempuan, jika kondisi tidak terdeteksi atau tidak dapat diobati, dan membuat beberapa di antaranya merasa bahwa “sepertinya tidak ada yang peduli” (Wawancara #98).¹⁸⁶

Risiko bekerja di lingkungan terpencil, tidak aman, dan seringkali tidak stabil – di mana “segala sesuatu berubah dengan sangat cepat” (Wawancara #63) – juga dapat menyebabkan stres dan kecemasan di kalangan pasukan perdamaian, serta bagi keluarga pasukan perdamaian, yang dapat memberatkan mereka yang memiliki tanggung jawab merawat:

“““

Saya berjanji pada keluarga saya untuk tidak mengambil risiko yang tidak perlu, seperti, saya tidak akan keluar jogging pada pukul 2 pagi, karena tidak ada alasan untuk mengambil risiko yang tidak perlu karena saya berencana pulang. Ya. Jadi, risiko-risiko itu benar-benar ada. Setiap misi di Goma berbeda, ada beberapa di mana kota ini berada sangat dekat dengan aksi perang yang sedang terjadi di sini, dan kita juga punya gunung berapi, seperti yang saya katakan. Jadi, ada banyak risiko, tapi saya sudah memberitahu semuanya kepada keluarga saya di rumah, dan mereka mengerti dan mempercayai saya untuk tidak bertindak bodoh (Wawancara #72).

7.4 Tantangan Organisasional

Tantangan organisasional yang dihadapi oleh personel dengan tanggung jawab perawatan meliputi kebijakan sumber daya manusia yang tidak memadai, kaku, atau tidak dapat diakses, termasuk kebijakan tentang pengaturan kerja fleksibel, cuti khusus (kehamilan, ayah, orang tua, pengasuh, darurat), dan penugasan (terutama R&R dan penugasan belas kasihan). Alokasi sumber daya yang tidak memadai (untuk investasi dalam struktur dan kebijakan yang dapat mendukung pengasuh) dan kepemimpinan yang tidak mendukung dapat memperburuk tantangan ini. Tantangan ini beririsan dengan tantangan norma gender dan budaya kerja, serta memperkuat tantangan praktis dan pribadi yang dihadapi personel.

7.4.1 Pengaturan Kerja Fleksibel

Salah satu tantangan organisasional utama yang diungkapkan oleh peserta penelitian adalah kurangnya pengaturan kerja fleksibel. Meskipun sering dianggap tidak cocok untuk jenis pekerjaan yang dilakukan oleh institusi militer dan kepolisian, pengaturan semacam ini dapat dan semakin tersedia bagi personel berseragam. Akses ke pengaturan kerja fleksibel dapat berarti keseimbangan yang lebih baik antara perawatan dan pekerjaan bagi banyak orang. Hal ini memungkinkan pengasuh untuk bekerja di malam hari atau akhir pekan, “mengatur ulang pekerjaan agar sesuai dengan kebutuhan keluarga” – seperti jam buka sekolah dan penitipan anak – tanpa mengganggu produktivitas atau hasil organisasi.¹⁸⁷ Bekerja dari jarak jauh, berbagi pekerjaan, atau bekerja dengan jam kerja fleksibel mungkin tidak cocok untuk sebagian besar operasi perdamaian:

“““

...ada perbedaan besar antara berada di lingkungan kantor dan dapat melakukan itu versus berada di tugas regimental, misalnya, dan kemudian pergi ke misi. Ini, menurut saya, lebih sulit untuk menawarkan fleksibilitas semacam itu, karena ada ekspektasi yang lebih besar bagi Anda untuk berada di sana melakukan pekerjaan praktis, dan, Anda tahu, pekerjaan mekanis... Sekarang ada kebijakan dan proses yang cukup kaku (Wawancara #80).

Namun, ada banyak peran di dalam angkatan bersenjata dan kepolisian yang dapat mengadopsi pengaturan kerja fleksibel, menciptakan jalur untuk penugasan di masa depan. Selain itu, tidak semua pekerjaan dalam operasi perdamaian berada di garis depan atau di lingkungan yang tidak stabil, terutama operasi perdamaian dengan stasiun tugas keluarga. Dalam kasus ini, pengaturan kerja fleksibel juga dapat dipertimbangkan. Namun, peserta menyoroti resistensi terhadap perubahan dan komitmen terhadap budaya tempat kerja yang menghargai kehadiran fisik dan melihat pengaturan kerja fleksibel sebagai gangguan terhadap produktivitas tempat kerja. Penelitian menunjukkan bahwa sikap ini terhadap pengaturan kerja fleksibel mengakibatkan ibu-ibu dianggap “kurang produktif” dibandingkan pekerja lain (terutama pria) yang mungkin tidak memerlukan pengaturan kerja fleksibel.¹⁸⁸ Selain itu, meskipun pengaturan kerja fleksibel tersedia, mereka tidak selalu terhubung dengan jalur karier yang jelas, dan mereka yang bekerja secara remote, paruh waktu, atau cuti mungkin diabaikan untuk kesempatan yang dapat memajukan karier mereka, termasuk pelatihan dan penugasan.

7.4.2 Kebijakan Sumber Daya Manusia

Selain pengaturan kerja fleksibel, kebijakan sumber daya manusia lainnya yang berlaku di organisasi militer dan kepolisian dan dapat membantu atau menghambat personel dengan tanggung jawab perawatan, termasuk kebijakan cuti khusus, seperti cuti melahirkan, cuti ayah, cuti orang tua, cuti pengasuh, cuti darurat, atau cuti belasungkawa. Meskipun banyak personel setuju bahwa mereka dapat mengakses cuti untuk memenuhi tanggung jawab perawatan mereka, beberapa menyatakan bahwa ketentuan kebijakan tidak memadai, tidak konsisten, tidak dikenal atau dikomunikasikan dengan baik, diinterpretasikan secara berbeda, atau tidak memiliki pedoman implementasi.

Peserta mengakui bahwa mengatasi masalah yang terus berlanjut terkait aksesibilitas dan kecukupan cuti orang tua, serta meningkatkan durasi cuti, dapat memungkinkan personel untuk tetap berada dalam karier mereka lebih lama dan dengan demikian meningkatkan retensi di sektor tersebut (Wawancara #99). Di sini, beberapa peserta menekankan manfaat memiliki akses ke cuti ayah dan dapat berbagi cuti tersebut dengan pasangan mereka (Wawancara #109), serta memiliki kebijakan cuti pengasuh agar mereka dapat mendukung keluarga mereka (Wawancara #151).

Banyak perusahaan telah memperkenalkan kebijakan cuti orang tua untuk membantu meringankan beban yang ditanggung ibu pada bulan-bulan awal setelah melahirkan. Namun, beberapa peserta di Inggris mengamati bahwa sedikit ayah yang memanfaatkan cuti ini (Wawancara #122) “karena mereka...ingin menunjukkan komitmen terhadap karier mereka” (Wawancara #13). Hal ini juga tercermin dalam studi ILO tahun 2022 yang menyoroti tingkat pemanfaatan cuti ayah yang rendah di kalangan pria.¹⁸⁹ Kebijakan cuti orang tua juga dapat memperkuat asumsi gender tentang siapa yang dapat – atau seharusnya – mengaksesnya:



Ketika berbicara tentang bias budaya semacam ini...meskipun mungkin ada upaya di tingkat mikro untuk mengatasi beberapa hambatan tersebut melalui manfaat tambahan bagi karyawan, penyediaan fasilitas penitipan anak, dan bantuan bagi ibu maupun ayah. Dalam kasus tersebut, misalnya, terdapat ketidakhadiran kebijakan dan sistem sumber daya manusia yang fleksibel untuk menyediakan cuti orang tua bagi pengasuh dan bentuk cuti lainnya. Anda tahu, bahkan ketika kita memikirkan berapa banyak cuti yang diberikan oleh sistem untuk wanita sebagai ibu, perawatan anak pasca melahirkan, pasca kelahiran, dan pada fase pasca melahirkan dibandingkan dengan apa yang mungkin diberikan kepada pria dalam hal... kedatangan seorang anak. Dan Anda tahu, bagaimana hal itu mungkin mencerminkan bias itu sendiri seputar ekspektasi bahwa wanita adalah pengasuh utama (Wawancara #108).

Kebijakan lain yang mempengaruhi keterlibatan personel dengan tanggung jawab perawatan meliputi kebijakan tentang penempatan yang penuh pertimbangan (jika personel meminta untuk tidak ditugaskan atau ditempatkan di tempat di mana mereka dapat merawat atau berada dekat dengan orang yang mereka rawat, misalnya) dan batasan usia untuk perekrutan dan pensiun. Beberapa personel percaya bahwa batasan usia berisiko tidak memanfaatkan keahlian dan pengalaman yang tersedia (Wawancara #122). Hal ini juga melewatkan kesempatan untuk melibatkan orang-orang dengan tanggung jawab perawatan – umumnya perempuan – yang telah mengambil cuti dari layanan atau mungkin mempertimbangkan untuk bergabung sebagai karier kedua setelah (biasanya) anak-anak mereka lebih besar (meskipun banyak di antaranya juga merawat orang tua mereka pada tahap ini).

Beberapa narasumber menyatakan bahwa kebijakan sumber daya manusia tersedia untuk mendukung personel dengan tanggung jawab merawat, tetapi tuntutan operasional dan kepentingan organisasi sering kali mendahului kebutuhan dan kesejahteraan individu: “Sistem akan mencoba membantu Anda, tetapi kepentingan organisasi selalu didahulukan. Selalu dan setiap kali” (Wawancara #3). Yang lain menekankan ketersediaan dukungan dan fleksibilitas bagi personel saat masalah muncul, asalkan tetap dalam kepentingan terbaik organisasi: “Jadi kepentingan organisasi selalu didahulukan, dan dalam kepentingan organisasi, tanggung jawab operasional unit dan tantangan operasional yang dihadapi menjadi prioritas. Setelah itu, hal-hal lain mengikuti” (Wawancara #13). Misalnya, akses ke penempatan yang penuh belas kasihan mungkin tersedia bagi karyawan tergantung pada konteks dan kebutuhan operasional saat individu mengajukan permohonan:



Saya katakan bahwa penempatan yang bersifat kemanusiaan bisa terjadi, tetapi penempatan tersebut bukan aturan, bukan hak, dan paling banter merupakan pengecualian karena tugasnya sudah ditentukan. Kita harus melihat apa kebutuhan operasionalnya. Dan jika organisasi setuju untuk membebaskan saya selama dua tahun, saya bisa mengatakan bahwa saya siap mengorbankan promosi atau aspek lain. tetapi hal itu juga harus sesuai dengan kepentingan organisasi (Wawancara #4).

Kebijakan yang mendukung personel dengan tanggung jawab perawatan dapat rentan terhadap diskresi organisasi atau kepemimpinan, terutama jika kepentingan operasional atau organisasi dianggap terancam. Di sini, beberapa peserta menyoroti tantangan dalam mengelola kebutuhan dan keadaan individu yang beragam dari personel yang mencari akses ke dukungan yang disediakan oleh kebijakan tersebut, terutama di organisasi besar dengan tuntutan kompleks (Wawancara #132). Beberapa menyoroti bagaimana struktur birokrasi yang berlebihan tidak memungkinkan fleksibilitas atau responsivitas terhadap kebutuhan individu – seperti cuti mendadak untuk menanggapi darurat perawatan – dan menimbulkan beban administratif yang berat.

Beberapa pihak mengacu pada kebijakan yang membatasi kepemimpinan, terutama ketika mereka ingin memberikan dukungan tambahan bagi personel atau ketika pedoman kebijakan tidak memperhitungkan keadaan individu. Seorang narasumber dari militer Inggris menggambarkan bahwa ia terikat oleh pedoman kebijakan cuti yang diterapkan secara kasus per kasus, dan hanya diberikan perpanjangan dua minggu setiap kali, yang menjadi masalah serius bagi mereka yang memiliki masalah besar, seperti penyakit kronis pada diri sendiri atau anggota keluarga (Wawancara #132). Namun, beberapa pihak lain memperingatkan bahwa kebijakan yang lebih fleksibel dapat berisiko kecuali kepemimpinan menunjukkan empati yang khusus.

Pada penugasan, perbedaan antara kebijakan T/PCC – misalnya terkait R&R – dapat menimbulkan ketidakpuasan atau pemahaman tentang jenis dukungan yang dapat diberikan bagi personel dengan tanggung jawab perawatan. Demikian pula, perbedaan antara panduan kebijakan PBB dan T/PCC individu juga dapat menimbulkan kebingungan. Panduan kebijakan PBB dapat mempengaruhi perubahan perilaku dan pengembangan kebijakan di T/PCC, atau dapat ditolak jika kurang memiliki resonansi budaya atau spesifisitas konteks (Wawancara #138). Kebijakan dan kerangka normatif PBB juga dapat diterima tetapi tidak menghasilkan perubahan transformasional yang diharapkan, seperti yang disarankan dengan Strategi Kesetaraan Gender Seragam:



Setiap negara penyumbang pasukan dan polisi memiliki pandangan yang berbeda. Meskipun ada ide-ide bagus di New York, hal itu tergantung pada negara penyumbang pasukan dan polisi. Banyak yang menolak ide-ide bagus ini, beberapa menerimanya - tetapi untuk mendapatkan kredibilitas politik, dan terkadang karena remunerasi finansial (Wawancara #101).

7.4.3 R&R

Kebijakan yang mengatur durasi penugasan dan cuti selama penugasan dapat menimbulkan tantangan bagi personel yang memiliki tanggung jawab perawatan. Meskipun kebijakan cuti, seperti R&R, dirancang untuk membantu personel yang ditugaskan beristirahat dari area misi dan, bagi banyak orang, mengunjungi keluarga mereka, hambatan finansial dan logistik yang signifikan sering kali mencegah mereka melakukannya, menciptakan stres dan ketidakadilan. Seperti yang ditekankan oleh salah satu responden survei: “Jika Anda dapat pulang ke rumah secara teratur, hal itu memudahkan untuk berangkat dalam penugasan karena Anda tahu tidak akan pergi terlalu lama”. Banyak pasukan perdamaian tidak dapat mengunjungi keluarga selama R&R karena cuti terlalu singkat untuk mengakomodasi waktu perjalanan, terutama dalam operasi perdamaian di lokasi terpencil atau jauh dari negara asal. Beberapa berargumen bahwa “mungkin butuh empat hari untuk pulang, kan? Tiga atau empat hari, tergantung di mana Anda berada. Jika Anda berada di lokasi terpencil, Anda harus pergi ke kantor lapangan ke markas misi mungkin lima penerbangan, jadi empat hari” (Wawancara #96). Seorang staf sipil di MINUSCA menyatakan: “Tantangannya, misalnya, adalah keterpencilan wilayah-wilayah ini... jika Anda berbasis, misalnya, 1.000 kilometer dari Bangui, dan kami tidak memiliki penerbangan reguler atau harian, mungkin hanya dua penerbangan seminggu, jadi Anda tidak memiliki cara lain untuk segera kembali ke Bangui” (Wawancara #60).

Orang lain menjelaskan bahwa mereka tidak mengunjungi keluarga selama cuti dan istirahat (R&R) karena biaya yang harus ditanggung, yang seringkali harus mereka tanggung sendiri. Penerbangan, terutama jarak jauh dan dari daerah terpencil, seringkali sangat mahal. Seorang petugas perdamaian dari MONUSCO menyoroti: “Saya mengenal banyak orang dari negara-negara di mana tiket pesawat sangat mahal, jadi mereka bahkan tidak pulang *ke rumah*” (Wawancara #69). Banyak petugas perdamaian yang ditugaskan untuk memberikan manfaat finansial bagi keluarga mereka, namun banyak yang mengorbankan perjalanan pulang “karena mereka ingin menabung uang di akhir masa tugas mereka” (Wawancara #98). Ini berarti banyak pasukan perdamaian dapat menghabiskan 12 bulan atau lebih jauh dari keluarga, dengan tantangan periode pemisahan yang panjang diperparah oleh kesulitan komunikasi yang sering terjadi. Masalah biaya perjalanan juga diungkapkan oleh Karim dkk., yang merekomendasikan UNDPD mensubsidi biaya perjalanan personel dari misi ke rumah mereka untuk “membuat kebijakan cuti lebih adil di antara negara-negara”.¹⁹⁰ Namun, juga diakui bahwa implikasi keuangan dari PBB atau T/PCC yang ikut menanggung biaya yang ditanggung oleh pasukan perdamaian yang pulang ke rumah selama R&R akan signifikan, selain dampak administratif dan operasional yang signifikan (yang juga memiliki implikasi keuangan) yang akan terlibat.

Bagi yang lain, cuti untuk pulang ke rumah tidak diizinkan selama penugasan mereka. Beberapa menyebutkan bahwa mereka harus tetap di misi selama masa penugasan, atau mereka didorong untuk tidak mengambil cuti karena tuntutan operasional atau kurangnya personel lain untuk menggantikan tugas selama cuti. Dua petugas polisi yang sedang bertugas menyoroti tantangan yang mereka hadapi dalam mengakses cuti, di mana seorang petugas menyatakan, “...di negara saya, reunifikasi keluarga tidak dihormati” (Wawancara #50) dan yang lain berbagi kekhawatirannya akan kehilangan pekerjaan jika ia mengambil cuti untuk pulang ke rumah dan merawat anak-anaknya (Wawancara #53).

Keterbatasan logistik, keuangan, kebijakan, dan operasional ini terkadang dapat berdampak negatif pada mereka yang harus pulang ke rumah dari penugasan dengan cuti darurat, misalnya jika anggota keluarga sakit atau meninggal. Keterbatasan ini dapat menimbulkan beban emosional yang berat bagi pasukan perdamaian.

7.4.4 Implementasi Kebijakan

Kebijakan yang mendukung personel dengan tanggung jawab merawat dapat menimbulkan perpecahan dan ketidakpuasan jika para pengasuh dianggap menerima perlakuan istimewa (misalnya, cuti tambahan, pengaturan kerja fleksibel, durasi penugasan yang lebih singkat), terutama karena dampak yang dirasakan terhadap beban kerja orang lain (Wawancara #140; Wawancara #132). Akibat persepsi bias, meskipun kebijakan pendukung tersedia, banyak personel enggan mengaksesnya dan meminta cuti yang berhak mereka dapatkan. Beberapa peserta juga menyoroti bahwa kebijakan mungkin tidak diketahui atau dikomunikasikan, sehingga dukungan bagi personel dengan tanggung jawab perawatan menjadi tidak memadai. Kurangnya pengetahuan tentang peluang penugasan bagi perempuan berseragam secara umum juga disebut sebagai hambatan untuk meningkatkan representasi perempuan dalam operasi perdamaian.¹⁹¹ Yang lain menyarankan bahwa seringkali ada kesenjangan antara kebijakan dan praktik, yang dipengaruhi oleh budaya kerja, politik, dan kepemimpinan. Seperti yang diungkapkan oleh salah satu peserta, meskipun ada kebijakan yang berlaku, tanpa dukungan yang memadai dari kepemimpinan, kebijakan tersebut mungkin tidak diterapkan secara berarti. Dia menjelaskan: “...kesenjangan ada pada penerapan kebijakan ke dalam praktik” di mana masalahnya kurang berkaitan dengan batasan keuangan, meskipun “...uang membantu. Ya, tapi politiklah yang menjadi faktor penentu. Pertama, apakah sesuatu mendapatkan pertimbangan yang memadai, lalu mendapatkan prioritas dan dorongan untuk diimplementasikan” (Wawancara #115).



7.4.5 Sumber Daya Keuangan

Kebijakan, praktik, dan struktur yang mendukung personel dengan tanggung jawab perawatan seringkali – tetapi tidak selalu – memerlukan alokasi sumber daya keuangan yang signifikan. Seperti yang telah dibahas, banyak personel berseragam yang kami wawancarai mengeluhkan kurangnya dukungan keuangan untuk menutupi biaya perawatan anak atau perjalanan pulang untuk istirahat dan rekreasi (R&R) selama penugasan, keduanya dapat menjadi beban yang signifikan. Bantuan untuk menutupi biaya perawatan orang tua dan bantuan relokasi untuk keluarga juga dapat mendukung personel dengan tanggung jawab perawatan, tetapi juga memerlukan biaya yang tinggi. Dukungan semacam itu biasanya disediakan oleh lembaga nasional. Perpanjangan cuti orang tua dan pengasuh, penyediaan ruang laktasi pribadi dan penitipan anak, serta memastikan akses internet selama penugasan untuk membantu pasukan perdamaian tetap terhubung dengan keluarga, semuanya memiliki implikasi biaya yang signifikan yang harus ditanggung oleh T/PCC – meskipun dengan kemungkinan bantuan PBB dalam hal konektivitas internet selama operasi perdamaian (Wawancara #122; Wawancara #101). Banyak personel menyoroti bahwa “semua ini bermuara pada uang dan kesiapan untuk berinvestasi” (Wawancara #134), dengan beberapa menyarankan bahwa dukungan bagi personel dengan tanggung jawab perawatan tidak dianggap layak untuk diinvestasikan. Tanpa investasi tersebut, personel dengan tanggung jawab perawatan, terutama perempuan, kurang mungkin dapat memanfaatkan kesempatan pelatihan (misalnya, jika harus menginap tanpa dukungan penitipan anak atau ruang laktasi – Wawancara #93) atau ditugaskan, yang merusak upaya perekrutan dan retensi perempuan.

Yang lain berpendapat bahwa keputusan tentang di mana mengalokasikan sumber daya adalah keputusan politik, mencerminkan budaya tempat kerja yang meremehkan perawatan dan mengharapkan personel untuk bebas dari beban dan melakukan pengorbanan pribadi. Menghabiskan lebih banyak dana untuk mendukung personel dengan tanggung jawab perawatan “untuk mendukung keluarga” daripada “membeli lebih banyak senjata dan tank” (Wawancara #134) dapat memperkuat kapasitas militer – dan lembaga sektor keamanan lainnya – pada saat banyak yang menghadapi tantangan perekrutan dan retensi. Mengingat tanggung jawab perawatan sangat bersifat gender, hal ini juga dapat meningkatkan partisipasi perempuan dalam lembaga sektor keamanan dan penugasan mereka dalam operasi perdamaian. Namun, Werner mencatat bahwa hanya meningkatkan pendanaan untuk isu seperti perawatan anak saja tidak akan mengatasi tantangan utama bagi perempuan di sektor ini, termasuk budaya kerja yang maskulin dan didominasi laki-laki yang tidak peka terhadap perawatan.¹⁹²

7.4.6 Kepemimpinan

Kualitas dan kesadaran kepemimpinan merupakan faktor kritis dalam implementasi kebijakan pendukung bagi personel dengan tanggung jawab perawatan. Kepemimpinan membentuk budaya organisasi, dan pemimpin yang empati dapat secara signifikan mengurangi tantangan pribadi dan praktis yang dihadapi personel dengan tanggung jawab perawatan. Beberapa peserta memberikan contoh pemimpin yang mendukung dan perbedaan yang mereka buat terhadap kesejahteraan, kinerja, dan retensi mereka. Mereka berbagi contoh pemahaman dan dukungan praktis, seperti cuti darurat, pengaturan kerja fleksibel sementara, atau waktu dan akses ke ruang pribadi untuk menyusui (Wawancara #38; Wawancara #53; Wawancara #83; Wawancara #91). Yang lain mengatakan bahwa ketika kepemimpinan tidak mendukung atau tidak familiar dengan tantangan yang dihadapi oleh karyawan dengan tanggung jawab perawatan, hal ini dapat mempengaruhi pengembangan dan implementasi kebijakan serta budaya kerja, yang dapat memperburuk tantangan tersebut:



Kebijakan kami, praktik kami, struktur kami ditetapkan oleh pemimpin senior sesuai dengan apa yang mereka anggap sebagai keputusan terbaik pada hari itu. Dan banyak dari itu dilakukan jauh lebih cepat daripada yang kami inginkan, mungkin ada konsultasi, tetapi pada dasarnya, keputusan yang ada atau implikasi sumber daya sering kali perlu melewati, saya kira, tes akal sehat di tingkat kepemimpinan senior. Dan jika pemimpin senior tersebut tidak memiliki kesadaran, tidak peka, tidak terpapar, atau tidak terbiasa dengan isu-isu kepedulian, atau tidak benar-benar menganggapnya serius, karena isu-isu tersebut tidak memengaruhi mereka. Atau jika hal itu tidak terlihat dalam karier mereka, maka mereka tidak akan mengambil inisiatif untuk kebijakan yang mungkin memerlukan biaya lebih tinggi tetapi memungkinkan perubahan perilaku. Mereka tidak akan memperjuangkannya, tidak akan mempertaruhkan reputasi mereka untuk mendapatkan perubahan yang dibutuhkan. Karena mereka tidak benar-benar percaya pada perubahan itu, karena mereka tidak benar-benar melihatnya dalam diri mereka sendiri... Seseorang tidak perlu sengaja lalai, seseorang bisa saja naif terhadap suatu isu, karena mereka belum mengalaminya sendiri (Wawancara #125).

¹⁹³Perwira ini terus mencatat bahwa ketika pimpinan senior memiliki “paparan terhadap isu-isu” seputar tanggung jawab perawatan, hal itu dapat memberikan mereka “kemampuan... untuk bahkan memberikan ruang bagi ide-ide yang memungkinkan kita membantu para pengasuh untuk dapat melanjutkan karier mereka dan bertugas” (Wawancara #125). Tanpa paparan semacam itu, hal ini dapat membuat pemimpin merasa “frustrasi” karena personel dengan tanggung jawab perawatan tidak selalu sesuai dengan “model bisnis” organisasi militer dan kepolisian (Wawancara #81). Hal ini pada gilirannya dapat mempengaruhi budaya kerja serta cara personel dapat berkinerja, berkembang dalam karier mereka, dan merawat keluarga mereka – seperti yang diungkapkan oleh seorang penjaga perdamaian di UNMISS: “bagaimana saya berfungsi... bagaimana saya dapat melakukan pekerjaan saya dengan lebih baik... bagaimana saya bekerja dan, Anda tahu, merawat keluarga saya” (Wawancara #153).

7.5 Tantangan Pribadi

Tantangan pribadi yang dihadapi oleh orang-orang dengan tanggung jawab merawat saat bekerja dalam operasi perdamaian PBB dan sektor keamanan secara umum meliputi kesulitan dalam menjaga keseimbangan kerja-kehidupan dan dampak pemisahan keluarga, terutama saat penugasan; baik bagi diri mereka sendiri maupun keluarga mereka. Tantangan ini beririsan dengan tantangan praktis, budaya kerja, dan organisasi, serta bervariasi sesuai dengan konteks spesifik dan keadaan individu masing-masing.

7.5.1 Keseimbangan Antara Pekerjaan dan Kehidupan Pribadi

Beberapa personel menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi. Mereka yang memiliki tanggung jawab merawat menekankan kesulitan dalam melakukannya, menyeimbangkan prioritas yang bertentangan dalam lingkungan kerja yang menuntut, tidak terduga, dan kaku (Wawancara #37): “Ini tidak mudah... bagi seseorang yang bekerja di kepolisian atau militer dan harus merawat keluarga, serta menyeimbangkan antara melayani publik, memberikan layanan berkualitas kepada publik, dan merawat keluarga” (Wawancara #160). Kesulitan dalam menyeimbangkan karier dan kehidupan keluarga terutama terasa di kalangan perempuan.¹⁹⁴ Banyak yang menggambarkan membuat “kompromi” antara karier dan “menemukan seseorang dalam lingkungan yang stabil, lalu menetap bersama mereka, dan memiliki keluarga” (Wawancara #134). Penugasan, jam kerja yang panjang dan tidak teratur, serta pemindahan yang sering membuat sulit untuk mempertahankan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta mempertahankan kehidupan keluarga.

7.5.2 Pemisahan Keluarga

Pemisahan dari keluarga selama penugasan merupakan sumber stres yang signifikan bagi personel dan keluarga mereka. Banyak peserta penelitian berbagi bagaimana tanggung jawab perawatan keluarga selalu “di depan pikiran” mereka saat ditugaskan dalam operasi perdamaian PBB (Wawancara #131). Seorang penjaga perdamaian di MINUSCA menjelaskan:

“““

Kami datang sebagai pasukan perdamaian untuk membantu negara-negara Afrika Tengah agar mereka dapat menemukan perdamaian, karena negara-negara kami telah berkontribusi melalui kami, karena negara-negara yang berkontribusi membuat PBB tersedia. Tapi... ketika Anda jauh dari keluarga, selalu ada jarak yang menjadi masalah. Tapi tetap saja, kami di sini untuk membantu negara-negara ini, kami di sini untuk membantu Republik Afrika Tengah menuju perdamaian. Tapi selalu ada kekhawatiran ini (Wawancara #54).

Beberapa orang menggambarkan bagaimana tanggung jawab perawatan tidak berhenti ketika mereka jauh. Hal ini ditekankan oleh seorang perwira militer wanita Inggris yang menggambarkan tantangan mengelola tanggung jawab perawatan saat ditugaskan:

“““

Merawat bukan hanya tentang mengasuh. Itu juga tentang segala hal lain yang menyertainya. Dan saat [Anda] ditugaskan, Anda terpisah dari semua tanggung jawab itu yang masih ada, Anda masih membayarnya, Anda hanya tidak melihatnya secara keseluruhan. Anda jauh dari itu. Dan Anda hanya berpikir, ‘Kita butuh ini, kita butuh itu,’ uang disisihkan, tapi itulah yang Anda lakukan dan tagihan dibayar (Wawancara #143).

Wanita-wanita berpakaian seragam lainnya menggambarkan pekerjaan tambahan yang diperlukan untuk mengelola atau mengawasi tanggung jawab perawatan mereka saat ditugaskan, seperti harus mempertahankan rutinitas harian anak-anak mereka di rumah dan mengatur perawatan mereka. Misalnya, salah satu narasumber menyebutkan harus mengatur sepatu baru untuk anak-anaknya saat berada di misi (Wawancara #96). Penelitian ini mencerminkan tanggung jawab perawatan yang berkelanjutan bagi perempuan saat bertugas, menemukan bahwa perempuan sering ditugaskan untuk mempersiapkan dan mengatur perawatan sebelum berangkat, memastikan makanan disiapkan, perawatan anak diatur, jadwal diberikan kepada pengasuh yang tinggal (baik itu orang tua lainnya atau pengasuh lain), dan anak-anak dipersiapkan untuk waktu yang dihabiskan terpisah.¹⁹⁵ Demikian pula, beberapa penjaga perdamaian yang merawat orang tua atau anggota keluarga yang lebih tua menggambarkan kebutuhan untuk terus mengelola tanggung jawab perawatan mereka selama penugasan, mengatur janji dokter, membantu dengan masalah kecil dan kritis, tetap berhubungan untuk menemani mereka, dan menjaga rutinitas harian (Wawancara #144). Seorang narasumber menyebutkan bahwa ia harus sering mengingatkan diri sendiri untuk menelepon ibunya dan memastikan ia telah minum obatnya (Wawancara #127).

Beberapa peserta merasa bahwa ketidakhadiran seorang wanita (terutama ibu) lebih menantang daripada ketidakhadiran seorang pria – baik bagi pasukan perdamaian maupun orang-orang yang mereka rawat. Seorang pasukan perdamaian dari MINUSCA mengatakan: “Peran seorang ibu dalam keluarga adalah sesuatu yang berbeda. Ibu, menurut saya, lebih sulit untuk jauh dari rumah. Ayah, ya, kita bisa jauh dari rumah, tapi ibu, menurut saya, lebih sulit” (Wawancara #58). Beberapa menyarankan bahwa pria juga terpengaruh oleh pemisahan keluarga, tetapi dengan cara yang berbeda, termasuk tekanan untuk menjadi penanggung jawab finansial bagi keluarga mereka (Wawancara #73). Yang lain juga menyoroti bahwa pria merindukan keluarga mereka dan sama-sama dirindukan oleh keluarga mereka, dengan beberapa merasa pria mungkin tidak merasa mampu mengekspresikan hal ini. Hal ini didukung oleh seorang perwira militer Australia, yang mengatakan bahwa tantangan pemisahan keluarga “tidak terlalu penting apakah Anda pria atau wanita, dan lebih tentang individu dan bagaimana mereka merespons hal itu” (Wawancara #108).

7.5.3 Stres, Kecemasan, dan Rasa Bersalah

Bagi mereka yang menganggap pemisahan dari keluarga sebagai tantangan, banyak yang menggambarkan dampak hal ini terhadap kesehatan mental mereka saat ditugaskan, dengan perasaan rasa bersalah, kecemasan, dan stres. Stres akibat pemisahan seringkali diperparah oleh sifat pekerjaan pemeliharaan perdamaian yang penuh tekanan, meningkatkan risiko masalah kesehatan mental dan mempengaruhi fokus serta kinerja mereka dalam beberapa kasus (Wawancara #149; Wawancara #37; Wawancara #142). Petugas polisi penjaga perdamaian di MINUSCA, misalnya, melaporkan bahwa memiliki anggota keluarga yang sakit dapat membebani pikiran mereka “...lalu anak sakit, kamu sebenarnya tidak bisa menjadi diri sendiri” (Wawancara #53) dan dapat berarti “kadang-kadang kamu kehilangan fokus” (Wawancara #52). Sifat yang tidak terduga dan bergejolak dari misi pemeliharaan perdamaian membuat penjadwalan komunikasi dengan keluarga di rumah menjadi sulit (Wawancara #177), meninggalkan beberapa orang merasa “tingkat stres tambahan...seperti Anda selalu berusaha memenuhi kebutuhan yang tidak dapat Anda penuhi...baik itu kebutuhan tempat kerja Anda atau kebutuhan orang-orang yang Anda sayangi, karena Anda ditarik ke banyak arah” (Wawancara #123).

Beberapa peserta melaporkan mengalami “rasa bersalah ganda”: rasa bersalah karena tidak berada di samping keluarga dan rasa bersalah karena teralihkan perhatiannya di tempat kerja. Hal ini semakin parah pada momen-momen kritis, seperti saat anak sakit atau melewatkan tonggak perkembangan (Wawancara #45; Wawancara #46; Wawancara #40) dan dapat semakin intens saat personel kembali ke rumah: “Rasa bersalah emosional itu mulai muncul... Apakah saya melakukan hal yang benar, tahu kan, saat bertugas... apakah saya melakukan hal yang benar dengan tetap di tentara. Anda merasa bersalah terus-menerus” (Wawancara #143). Hal ini didukung oleh studi sebelumnya oleh Keller dkk., yang menunjukkan bahwa banyak wanita yang ditugaskan di Angkatan Udara AS merasa bersalah karena melewatkan tonggak penting dan takut tidak akan diingat oleh anak-anak mereka yang masih kecil.¹⁹⁶ Demikian pula, seorang perwira militer wanita menjelaskan dampak pemisahannya dari anaknya: “Ketika aku pergi ke Afghanistan... Dan selama enam bulan, [anakku] tumbuh 20 sentimeter. Dan aku menangis dan menangis. Oh Tuhan, benar. Tapi... aku melewatkan 20 sentimeter pertumbuhannya... Aku kesulitan sebagai seorang ibu” (Wawancara #111).

Dalam kasus ekstrem, seperti kehilangan orang yang dicintai saat bertugas, kesedihan dan kesulitan untuk pulang ke rumah memperburuk beban psikologis (Wawancara #116). Bagi sebagian orang, risiko pekerjaan pemeliharaan perdamaian dan dampak insiden terhadap keluarga mereka juga meningkatkan perasaan stres dan rasa bersalah. Seorang perwira militer wanita mengingat:



... kamu khawatir sesuatu akan terjadi padamu, lalu apa yang akan terjadi pada anak-anak, terutama jika kamu orang tua tunggal, kamu tahu, semua hal itu terlintas di pikiranmu. Dan aku pasti mengalami hal itu saat di Afghanistan (Wawancara #113).

Aspek-aspek keseimbangan antara peran orang tua dan kehidupan militer atau kepolisian sering diabaikan dalam studi tentang pekerjaan keamanan. Hal ini meskipun dampak kehidupan pribadi terhadap pekerjaan profesional dan ketidakmampuan untuk memisahkan kehidupan pribadi dan profesional, karena keduanya sering tumpang tindih dan berinteraksi baik secara positif maupun negatif.¹⁹⁷

Meskipun banyak yang mencatat dampak negatif dari terpisah dari keluarga dan orang-orang yang mereka rawat, banyak juga yang mengungkapkan penerimaan bahwa pekerjaan di militer dan kepolisian, termasuk penugasan ke operasi perdamaian, seringkali memerlukan pengorbanan kehidupan pribadi. Beberapa mencatat bahwa jarak dari keluarga, meskipun menantang, memungkinkan mereka untuk fokus pada pekerjaan. Hal ini dapat dibantu dengan mengetahui bahwa orang-orang yang mereka rawat memiliki dukungan, menyoroti pentingnya mekanisme dukungan yang disediakan oleh anggota keluarga lain dan pihak lain, sehingga mereka dapat “yakin bahwa anak Anda dirawat dengan baik” dan memiliki “ketenangan pikiran” saat ditugaskan (Wawancara #122; responden survei; Wawancara #56). Hal ini juga dibantu oleh kemampuan untuk berkomunikasi secara teratur dengan keluarga selama penugasan, meskipun beberapa mencatat tantangan dalam merawat generasi yang lebih tua yang mungkin tidak familiar dengan teknologi baru atau memiliki akses ke dalamnya (Wawancara #75), serta kesulitan komunikasi yang sering terjadi pada beberapa penugasan yang telah dibahas sebelumnya. Faktor lain yang mempengaruhi dampak pemisahan keluarga meliputi jenis tanggung jawab perawatan yang dimiliki personel (seperti usia penerima perawatan dan perannya), durasi penugasan (dan apakah perjalanan pulang selama R&R dimungkinkan), serta kondisi keluarga dan apakah mereka dapat secara kolektif mengelola pemisahan untuk periode tertentu. Beberapa peserta menekankan pentingnya mempersiapkan diri dan keluarga secara mental untuk pemisahan, tidak terkecuali agar “Anda dapat mengurangi beban mental” (Wawancara #83).

7.5.4 Dampak pada Keluarga dan Hubungan yang Tegang

Tegangan akibat pemisahan juga berdampak mendalam pada keluarga di rumah, baik secara praktis maupun psikologis. Anggota keluarga mungkin harus mengambil tanggung jawab perawatan tambahan, pasangan mungkin merasa terisolasi, dan anak-anak dapat menjadi jauh. Hal ini didukung oleh studi sebelumnya yang menemukan bahwa pemisahan dan jam kerja yang panjang menimbulkan tekanan pada pernikahan, di mana pasangan personel merasa terisolasi atau “menjadi prioritas kedua setelah tugas karena budaya ‘misi terlebih dahulu’”. Sementara yang lain mengalami ketegangan pasca penugasan saat pasangan dan personel perlu menyesuaikan kembali “peran dan dinamika kekuasaan”.¹⁹⁸ Seorang responden survei, misalnya, merujuk pada “keretakan rumah tangga akibat ketidakhadiran pasangan” (*La dislocation des foyers de l’absence du conjoint ou la conjointe*), sementara seorang penjaga perdamaian di MONUSCO juga mengamati dampak penugasan pada keluarga:

Risiko yang paling jelas adalah terpecahnya keluarga. Baiklah, terpecahnya keluarga. Mungkin saat menikah, kita membuat janji satu sama lain, dan selama perjalanan tidak ada yang memprediksi bahwa Anda akan ditugaskan, misalnya, dua tahun jauh dari keluarga. Saat... kenyataan menghantam, saat menghadapi kenyataan bahwa beberapa pasangan mungkin tidak cukup sabar (Wawancara #71).

Dampak penugasan dapat dirasakan secara khusus dalam hubungan saat anggota keluarga membutuhkan dukungan tambahan. Misalnya, seorang perwira militer Inggris mengenang dampak penugasan pada pasangannya saat dia hamil: “Saya berada di unit sementara dia hamil, di mana, Anda tahu, saya ditugaskan selama sembilan bulan dari jendela 12 bulan. Jadi, dia terbiasa dengan fakta bahwa saya sering jauh. Tapi hal itu pasti berdampak negatif pada hubungan saya dengannya tanpa ragu-ragu” (Wawancara #145). Oleh karena itu, penting untuk mengakui bahwa meskipun sebagian besar pria melaporkan bahwa tanggung jawab perawatan keluarga memiliki sedikit atau tidak ada dampak pada karier mereka, mereka mengakui mengalami stresor terkait keluarga. Stresor ini termasuk stres karena merindukan keluarga saat jauh, hubungan keluarga yang tegang setelah penugasan, dan perceraian. Pria-pria ini mengakui bahwa meskipun karier mereka berkembang, kehidupan keluarga mereka mengalami kerugian. Sebagian besar pria juga membahas dampak keputusan karier mereka terhadap kehidupan keluarga mereka daripada sebaliknya. Oleh karena itu, bagi banyak pria dalam penelitian ini, dampak tersebut dirasakan pada tingkat pribadi daripada profesional.

Beberapa perwira pria pensiunan di Angkatan Bersenjata India merujuk pada “biaya besar yang harus ditanggung oleh keluarga” saat mereka ditugaskan, terutama istri yang “selalu harus menangani segalanya. Dia harus menangani anak-anak, dia juga harus menangani orang tua, dan jika ada saudara kandung lain, lebih muda, atau lebih tua dari perwira yang bersangkutan atau personel militer itu sendiri” (Wawancara #3). Seorang perwira pensiunan di Angkatan Bersenjata India mengakui jumlah pekerjaan yang harus dilakukan istrinya saat dia ditugaskan atau dipindahkan ke lokasi lain, termasuk mengurus pindahan rumah serta memenuhi semua tanggung jawab perawatannya: “Jadi, mungkin, dalam kasus seperti itu, pasangan Anda perlu sekuat atau bahkan lebih kuat” (Wawancara #7).

Beberapa peserta membahas dampak pada kesejahteraan anak-anak (karena terpisah dari orang tua atau khawatir tentang apa yang mungkin terjadi pada orang tua) atau pendidikan (Wawancara #54). Misalnya, beberapa peserta menyebutkan dampak potensial penugasan pada hubungan dengan anak-anak, termasuk seorang penjaga perdamaian di UNMISS yang menyoroti dampak jangka panjang personel yang menghabiskan waktu jauh dari keluarga:



Jadi, ini seperti, Anda tahu, di tempat lain, Anda bisa memiliki keluarga, tetapi di pos tugas ini, Anda tidak bisa memiliki [keluarga di sini], dan menurut saya, kerugiannya bagi anggota staf yang memiliki anak adalah bahwa anak-anak ini sering tumbuh tanpa salah satu orang tua yang selalu berada di lapangan... Dan, kamu tahu, terkadang hal itu juga terjadi ketika anggota staf pensiun dan akhirnya terpisah dari keluarga dan anak-anaknya. Dan menurut saya, itu adalah kerugian utama... ketika kamu memiliki keluarga karena kamu kehilangan waktu penting bersama keluarga, yang tidak bisa diganti atau dibayar, atau, kamu tahu, hanya terlewatkan (Wawancara #171).

Responden dengan anak-anak yang lebih muda berbagi bagaimana mereka tidak dapat sepenuhnya menjelaskan kepada anak-anak mereka mengapa mereka harus pergi begitu lama (Wawancara #117) dan merujuk pada ikatan yang terputus. Seorang penjaga perdamaian di MINUSCA, misalnya, mengingat ketika dia kembali dari misi sebelumnya, anaknya “tidak mengenal saya” dan butuh waktu lama untuk membangun kembali hubungan mereka (Wawancara #53). Pejabat perdamaian lainnya merujuk pada hubungan yang terputus dengan anak-anak akibat menghabiskan waktu jauh dari mereka selama penugasan atau pekerjaan militer dan kepolisian lainnya:



Saya baru saja berbicara dengan anak perempuan saya, dan mereka tidak mau berbicara dengan saya lagi. Mereka berkata, “Ayah, dia meninggalkan kita” (Wawancara #71).



Saya, misalnya, putri saya sudah beberapa waktu ini, sejak 2019, saya mengikuti kursus di luar, kursus pribadi, dan kursus militer, sekolah militer. Jadi, dia tidak ingin bertemu dengan saya. Dia berkata, saya tidak punya waktu untuknya. Itu salah satu tantangannya. Ketika... dia ingin sesuatu, dia akan menelepon orang lain, tapi dia akan mengatakan bahwa ayah tidak punya waktu untuk saya. Ini bukan, ini bukan salah saya (Wawancara #76).

Laporan yang dipesan oleh Menteri Pertahanan Inggris pada 2019 tentang kebutuhan keluarga anggota militer dan apakah dukungan saat ini memenuhi kebutuhan tersebut menyoroti bahwa banyak orang tua di Angkatan Bersenjata Inggris menganggap penugasan sebagai pemicu kesulitan bagi anak-anak mereka, dengan penugasan yang lebih lama memperparah kesulitan tersebut, termasuk tantangan pendidikan dan emosional.¹⁹⁹

Durasi dan frekuensi penugasan serta kemampuan untuk berkomunikasi secara teratur dengan keluarga di rumah selama penugasan dapat mempengaruhi besarnya dampak tersebut (Wawancara #76; Wawancara #51). Banyak yang mencatat, bagaimanapun, bahwa komunikasi online – meskipun bermanfaat untuk mempertahankan hubungan dan tetap terhubung dengan keluarga – tidak dapat menggantikan kontak fisik. Pasukan penjaga perdamaian di MINUSCA menggambarkan “ketiadaan kehangatan tubuh” dan tidak berada “di sisi anak-anak” (Wawancara #54) sebagai tantangan: “... Anda tidak bisa membawa keluarga Anda, tidak ada cara untuk memeluk anak Anda di pagi hari sebelum pergi ke sekolah, atau disambut oleh pasangan Anda saat pulang kerja” (Wawancara #39).

Peserta mendiskusikan bagaimana kembali ke rumah untuk mengunjungi keluarga juga dapat membawa tantangan tersendiri. Beberapa pasukan perdamaian menggambarkan kembali ke rumah dan menemukan bahwa keluarga, yang telah mencoba “beradaptasi dengan ketidakhadiran Anda” (Wawancara #56) dan “telah belajar hidup tanpa Anda” (Wawancara #39). Mereka merujuk pada hubungan yang rusak, keluarga yang merasa “terluka oleh ketidakhadiran Anda” (Wawancara #115) dan kesulitan menyesuaikan diri dengan kembalinya pasukan perdamaian ke rumah (Wawancara #56). Pasukan perdamaian yang kembali juga menyoroti bahwa persahabatan mereka telah retak atau tidak lagi ada, kehilangan dukungan sosial dan jaringan mereka (Wawancara #75). Hal ini berdampak pada kesejahteraan dan kesehatan mental personel berseragam baik selama maupun setelah penugasan.

Bahkan ketika tidak ditugaskan, narasumber mencatat bahwa pekerjaan mereka di militer dan kepolisian dapat memberikan tekanan pada hubungan mereka dengan anak-anak dan anggota keluarga lainnya, baik karena jam kerja yang panjang atau pemindahan yang sering. Banyak yang merujuk pada perjuangan yang dihadapi oleh pasangan dan anak-anak mereka akibat pemindahan yang sering dan perubahan sekolah, yang memutus jaringan dukungan, mempengaruhi pendidikan, dan mengikis rasa stabilitas (Wawancara #113; Wawancara #14). Beberapa menyebutkan bagaimana hal ini memengaruhi perilaku dan rasa kesejahteraan anak-anak (Wawancara #84). Sebaliknya, yang lain menyebutkan dampak positif layanan mereka terhadap anak-anak dan keluarga mereka, termasuk membangun ketahanan,²⁰⁰ memberikan contoh yang baik, dan secara finansial menopang keluarga mereka, seperti yang dikatakan seorang wanita sipil yang bekerja di UNMISS: “Jika saya tidak bekerja, anak-anak saya tidak akan makan” (Wawancara #158).

8 Dampak

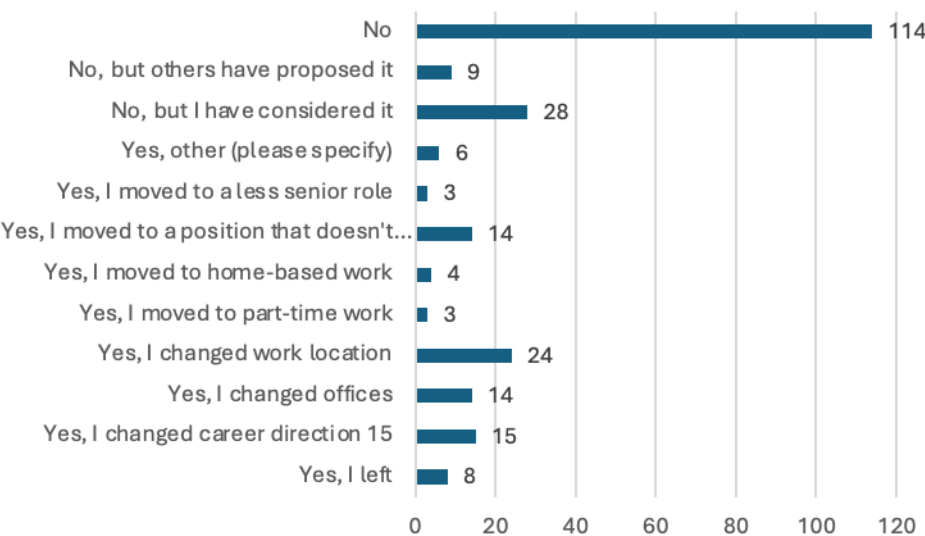
Ringkasan: Tanggung jawab perawatan memengaruhi perekrutan, retensi, pelatihan, penugasan, dan perkembangan karier personel dalam angkatan bersenjata dan polisi T/PCC. Dampak ini paling dirasakan oleh perempuan karena sifat pekerjaan perawatan yang tidak dibayar yang sangat berorientasi gender. Dampak ini timbul akibat hambatan praktis (tanggung jawab perawatan membatasi fleksibilitas, waktu, dan kemampuan untuk bepergian), dukungan yang terbatas (termasuk kebijakan organisasi dan kepemimpinan, serta jaringan dukungan keluarga), dan bias gender dan maternal (yang meragukan kemampuan dan komitmen ibu khususnya). Hal ini semua memiliki implikasi bagi partisipasi yang berarti perempuan dalam upaya perdamaian dan keamanan, mendorong underrepresentation perempuan di sektor keamanan, terutama dalam posisi kepemimpinan dan operasi perdamaian PBB.

8.1 Perekrutan dan Retensi

Pandangan tentang apakah sektor keamanan merupakan lingkungan kerja yang mendukung bagi orang-orang dengan tanggung jawab perawatan kemungkinan besar akan berdampak pada perekrutan dan retensi. Di antara responden survei, hampir sepertiga (31%) percaya bahwa orang-orang dengan tanggung jawab perawatan kesulitan bekerja di sektor keamanan, sementara jumlah responden yang sama percaya bahwa hal itu tidak sulit, dan 38% menjawab “tergantung”. Perempuan lebih cenderung setuju bahwa sulit bagi pengasuh untuk bekerja di sektor ini (30%) dibandingkan dengan laki-laki (25,8%). Di antara mereka yang menjawab “tergantung”, sebagian besar responden mencatat bahwa hal itu “tergantung pada keadaan khusus individu”, termasuk “prioritas pribadi”, “dukungan keluarga”, “kemampuan mengelola waktu”, dan “kemampuan menyeimbangkan antara pekerjaan dan tanggung jawab” (responden survei).

Tanggung jawab merawat adalah faktor utama yang mendorong orang – terutama wanita – untuk meninggalkan sektor ini. Ketika ditanya apakah mereka harus meninggalkan atau mengubah pekerjaan mereka di sektor ini karena tanggung jawab merawat, 43% responden survei (45% wanita dan 34% pria) mengatakan bahwa mereka telah melakukannya (Gambar 15).

Gambar15 : Apakah Anda pernah harus meninggalkan atau mengubah pekerjaan Anda di sektor ini karena tanggung jawab perawatan Anda (centang semua yang berlaku) (n=199)



Mereka yang melaporkan harus meninggalkan atau mengubah pekerjaan mereka di sektor ini karena tanggung jawab perawatan mengacu pada “tantangan manajemen waktu”, sifat pekerjaan yang menuntut, dan kesulitan jika relokasi atau perjalanan diperlukan, terutama jika anak-anak sudah terbiasa dengan penitipan anak atau sekolah atau jika orang tua lanjut usia membutuhkan bantuan (responden survei). Menyuarakan hal yang sama, seorang perwira militer Inggris menyatakan bahwa tanggung jawab merawat “tidak benar-benar kompatibel dengan berpindah-pindah, kehidupan dinas, dan sebagainya... [serta] perpindahan penugasan dan pindah tempat” (Wawancara #134). Yang lain setuju dan mencatat bahwa beban kerja yang berat dan ketidakfleksibelan juga mendorong tingkat pengunduran diri personel dengan tanggung jawab perawatan yang pada akhirnya “memutuskan untuk pergi karena pengaturan kerja mereka di militer tidak memungkinkan mereka untuk memberikan waktu yang mereka inginkan kepada anak-anak mereka” (Wawancara #113).

Sebagian besar peserta mengetahui orang-orang yang telah meninggalkan layanan “secara permanen atau sementara karena alasan keluarga” (Wawancara #77):

“““

... beberapa di antaranya mungkin memutuskan untuk meninggalkan institusi, meskipun mereka mungkin tidak memiliki pekerjaan lain. Namun, karena tanggung jawab perawatan mereka... ada kemungkinan bahwa beberapa di antaranya... mungkin tidak mencapai potensi penuh mereka dalam mencapai tujuan karier mereka [di sektor tersebut] (Wawancara #148).

Beberapa juga merujuk pada personel yang beralih ke periode kerja paruh waktu atau cadangan, terutama jika mereka memiliki anak kecil (Wawancara #113):

“““

Saya memiliki banyak rekan kerja yang telah beralih dari pekerjaan penuh waktu ke paruh waktu, sehingga mereka dapat lebih fokus pada tanggung jawab orang tua... Saya juga memiliki banyak rekan yang terpaksa mengambil cuti dari pekerjaan (Wawancara #151).

Beberapa peserta juga mengetahui pria yang telah meninggalkan pekerjaan, dengan alasan kombinasi antara tanggung jawab pengasuhan dan pekerjaan mereka di bidang keamanan, terutama saat penugasan (Wawancara #135). Namun, secara umum disepakati bahwa tanggung jawab pengasuhan lebih cenderung menyebabkan perempuan meninggalkan pekerjaan. Di India, misalnya, peserta menunjuk pada sistem dukungan tradisional (seperti pasangan yang tinggal di rumah) yang mendukung keterlibatan pria dalam sektor keamanan. Sebaliknya, meskipun ada tradisi kuat jaringan dukungan keluarga besar di India, karena ekspektasi seputar perawatan, wanita yang mengenakan seragam memerlukan “lebih banyak keterampilan, lebih banyak usaha” untuk mengelola tanggung jawab perawatan sambil bekerja di sektor tersebut, terutama saat mereka ditugaskan ke tempat-tempat berbeda. Menurut seorang perwira militer senior yang telah pensiun dari Angkatan Bersenjata India, hal ini menyebabkan “banyak perempuan yang mengenakan seragam meninggalkan pekerjaan setelah 7 atau 10 tahun dan beralih ke sektor korporat agar dapat menetap di satu tempat” (Wawancara #4). Seorang perwira militer senior pensiunan lainnya di Angkatan Bersenjata India mencatat bahwa akses terbatas ke fasilitas penitipan anak, ditambah dengan tekanan ganda dari karier militer dan tanggung jawab perawatan, menyebabkan beberapa wanita “[meninggalkan] layanan” (Wawancara #8).

Personel militer Inggris juga menyebutkan retensi wanita yang buruk di usia “30-an dan awal 40-an karena perawatan anak” (Wawancara #81). Dalam Survei Sikap Berkelanjutan Angkatan Bersenjata Inggris terbaru, dampak layanan militer terhadap kehidupan keluarga dan pribadi tetap menjadi faktor utama yang mempengaruhi niat untuk meninggalkan layanan.²⁰¹ Bukti yang disajikan kepada Komite Pertahanan Inggris pada 2023, sebagai tindak lanjut dari penyelidikan 2021 tentang Perempuan dalam Angkatan Bersenjata, juga mengungkapkan dampak negatif tanggung jawab perawatan terhadap retensi:

“““

Saya sering mendengar tentang prajurit wanita yang keluar karena mereka tidak mampu menangani tuntutan pengasuhan anak, pekerjaan penuh waktu, dan pasangan yang ditugaskan. Kita perlu memperhatikan pasangan prajurit dengan anak kecil karena tahun-tahun ini hanya sedikit, dan jika kita dapat memberikan dukungan dan penyesuaian yang tepat untuk membantu kedua prajurit melewati periode menantang ini, kita mungkin dapat mempertahankan mereka untuk tahun-tahun mendatang.²⁰²

Di tempat lain, dampak serupa juga terjadi pada retensi perempuan di lembaga sektor keamanan, terutama militer, akibat pengelolaan tanggung jawab perawatan.²⁰³ Studi tentang masalah retensi di sektor keamanan juga menunjukkan bahwa perempuan jauh lebih mungkin meninggalkan sektor ini lebih awal daripada rekan laki-laki mereka,²⁰⁴ yang mengakibatkan lebih sedikit perempuan dalam peran kepemimpinan senior dibandingkan dengan peran dengan pangkat lebih rendah.²⁰⁵ Akibat dari tingkat atrisi yang tinggi sangat mengkhawatirkan: kurangnya representasi perempuan, terutama di tingkat senior, moral staf yang rendah; dan kehilangan staf berbakat, dengan konsekuensi organisasional dan operasional:

“““

...Saya rasa ada kerugian organisasional yang jelas di sana. Karena orang-orang yang memiliki begitu banyak pengetahuan dan pengalaman berada di luar struktur manajemen Anda, dan Anda hanya mengandalkan mereka secara ad hoc. Ya. Jadi ada kerugian nyata dalam hal keahlian di lembaga-lembaga tersebut. Ya. Jadi itu akan menjadi kerugian dalam hal pembimbingan, teladan, dan dinamika tempat kerja secara umum (Wawancara #122).

Yang patut diperhatikan adalah Laporan PBB tentang Kesempatan Setara bagi Perempuan di Sektor Pertahanan,²⁰⁶ yang menyoroti bahwa di antara 35 negara anggota yang berpartisipasi, kurangnya dukungan terhadap kehidupan keluarga dan pengasuhan anak merupakan hambatan utama yang paling sering disebut dalam perekrutan, retensi, dan kemajuan karier perempuan di militer:

“““

Kekurangan dukungan terhadap tanggung jawab kehidupan keluarga, ditambah dengan norma budaya yang menempatkan perempuan sebagai pihak yang utama bertanggung jawab atas rumah tangga, perawatan anak, dan perawatan orang tua, membuat perempuan sulit bergabung dengan militer; dan perempuan yang bergabung menemukan bahwa mereka kekurangan kesempatan yang setara dalam mengakses penugasan dan promosi.²⁰⁷



Australian Government, Department of Defence, 2023

8.2 Pelatihan

Tanggung jawab perawatan mempengaruhi kemampuan personel militer untuk memanfaatkan kesempatan pelatihan, terutama bagi mereka yang menjadi pengasuh tunggal atau utama, yang umumnya adalah perempuan. Hal ini sering disebabkan oleh tantangan praktis - terutama jika pelatihan bersifat residensial atau jauh dari rumah keluarga - serta bias maternal, termasuk asumsi bahwa ibu harus tetap bersama anak-anak mereka saat masih kecil atau bahwa perhatian mereka terbagi antara pekerjaan dan keluarga. Tantangan dalam memanfaatkan kesempatan pelatihan dapat berdampak negatif pada kemajuan karier dan mengganggu upaya untuk meningkatkan partisipasi perempuan yang berarti dalam lembaga sektor keamanan T/PCC dan operasi perdamaian, termasuk dalam posisi kepemimpinan.

8.2.1 Hambatan Pelatihan bagi Pengasuh

Di antara responden survei, 36% melaporkan bahwa tanggung jawab perawatan memengaruhi kesempatan pelatihan mereka (dari mereka yang menjawab pertanyaan (n=199), 38% adalah perempuan). Seperti dibahas lebih lanjut di bab sebelumnya, peserta merujuk pada hambatan praktis, institusional, dan budaya serta norma gender tentang ibu dan peran serta fokus mereka.

8.2.2 Hambatan Praktis

Selain kebijakan yang melarang karyawan mengikuti pelatihan saat hamil dan, dalam beberapa kasus, menyusui (responden survei), hambatan praktis meliputi kurangnya waktu, termasuk sudah “terlalu terbebani” (responden survei). Kebutuhan untuk siap siaga jika terjadi “masalah mendesak” dalam keluarga (Wawancara #34), seperti dalam kasus sakit, juga mempengaruhi kemampuan untuk mengikuti kesempatan pelatihan, terutama bagi mereka yang memiliki tanggung jawab perawatan utama atau tunggal. Permintaan keluarga lainnya juga membatasi kesempatan pelatihan. Misalnya, seorang wanita berseragam memilih tidak mengikuti pelatihan tertentu karena dampaknya yang merugikan terhadap pendidikan putrinya, sementara yang lain mengingat tidak dapat menghadiri kursus karena harus merawat ibunya pada minggu itu. Karena keluarga seringkali tidak dapat mempertahankan rencana yang ketat dan terprediksi, beberapa personel berseragam tidak dapat mengikuti pelatihan residensial karena khawatir akan timbul masalah di keluarga yang memerlukan perhatian mereka.

Waktu, durasi, dan lokasi kesempatan pelatihan juga menjadi tantangan bagi banyak pegawai yang memiliki tanggung jawab perawatan. Misalnya, ketika pelatihan dilakukan pada malam hari, akhir pekan, atau di luar tempat kerja atau tempat tinggal biasa, hal ini dapat menghambat partisipasi mereka yang memiliki tanggung jawab perawatan utama atau tunggal, kecuali mereka memiliki orang atau sumber daya yang dapat menggantikan dukungan perawatan yang diperlukan selama mereka tidak hadir. Menurut salah satu responden survei: “Jika pelatihan di luar provinsi, maka perawatan anak dapat memengaruhi kemampuan saya untuk hadir”, sementara responden lain berbagi: “Saya tidak mendaftar untuk pelatihan yang memerlukan tinggal di dalam atau luar kota” (responden survei). Ketidakhadiran fasilitas perawatan anak di lokasi pelatihan dan biaya finansial untuk menanggung perawatan yang luas juga disebutkan oleh beberapa orang sebagai alasan mereka tidak memanfaatkan kesempatan pelatihan (responden survei; Wawancara #113).

8.2.3 Hambatan Institusional dan Budaya

Hambatan institusional dan budaya, seperti norma gender tentang peran, kemampuan, dan fokus ibu, juga berperan dalam mengakses kesempatan pelatihan di kalangan personel yang memiliki tanggung jawab pengasuhan. Peserta penelitian merujuk pada keyakinan yang berpengaruh di institusi atau keluarga mereka bahwa wanita tidak boleh jauh dari anak-anak, terutama saat mereka masih kecil:



Terkadang orang tua suami saya yang menjadi masalah, terkadang suami saya tidak ingin saya menjauh darinya dan anak-anak yang masih sangat kecil [Dès fois c'est les parents des mon mari qui posent problème, quelques fois mon mari ne voulait pas que je m'éloigne de lui et des enfants qui sont très petits] (responden survei).

Hal ini terutama terjadi saat seorang perempuan sedang menyusui, dengan beberapa responden melaporkan bahwa mereka tidak ditawarkan pelatihan karena sedang menyusui. Misalnya, seorang responden survei menyebutkan bahwa mereka “Tidak dipilih untuk pelatihan tingkat tinggi karena ‘memiliki anak-anak yang masih kecil.’” (responden survei) Dalam beberapa kasus yang dibagikan kepada kami, asumsi bahwa seorang perempuan dengan anak-anak yang masih kecil tidak boleh mengikuti kursus pelatihan dibuat tanpa mendiskusikan dengannya apakah ia mampu atau ingin berpartisipasi. Seorang warga sipil di UNMISS yang sebelumnya bertugas di angkatan bersenjata berbagi pengalaman ketika dia diabaikan untuk pelatihan karena asumsi yang dibuat oleh rekan kerja dan pimpinan tentang kemampuannya untuk hadir:



Setelah saya melahirkan anak saya... saya kembali bekerja, dan saya seharusnya mengikuti pelatihan... Tapi, Anda tahu, seorang rekan kerja saya, yang laki-laki, tentu saja, memberitahu atasan saya bahwa, karena saya... baru saja melahirkan, bayi saya masih kecil, tidak adil jika saya meninggalkan anak saya. Dan kemudian saya kehilangan kesempatan itu, karena keputusan diambil bahwa saya baru saja melahirkan. Tapi tentu saja, saya sudah membuat rencana untuk merawat bayi saya saat saya pergi. Tapi sistem merasa bahwa, ya, Anda harus di rumah dan merawat anak Anda. Bayi Anda masih terlalu kecil. Jadi tentu saja, saya kehilangan kesempatan itu, yang, Anda tahu, berdampak pada kemajuan karier saya (Wawancara #167).

Orang lain menyarankan bahwa ibu-ibu dapat mengalami diskriminasi dan tidak dipilih untuk pelatihan atau penugasan karena asumsi bahwa fokus mereka terbagi antara pekerjaan dan keluarga “karena pikirannya tidak akan fokus. Karena dia akan merindukan anak-anaknya” (Wawancara #121).

8.2.4 Dampak Karier dan Gender

Beberapa peserta berpendapat bahwa hambatan yang memengaruhi kemampuan mereka untuk mengikuti pelatihan dalam jangka waktu lama pada akhirnya memengaruhi prospek karir mereka, meskipun tidak selalu (Wawancara #41). Yang lain merasa bahwa hambatan dalam pelatihan sebagian disebabkan karena perempuan dengan anak-anak seringkali dipinggirkan ke peran tertentu, seperti peran pendukung, akibat bias gender dan maternal, yang semakin membatasi akses ke pelatihan dan peluang kemajuan karir, serta membantu mempertahankan “Old Boys Club”:



Penempatan Anda dalam unit khusus adalah yang memastikan kesempatan pelatihan maksimal. Selain itu, pangkat yang lebih tinggi mendapatkan kursus yang lebih memuaskan dan oleh karena itu dapat naik lebih tinggi dalam hierarki. Posisi administratif, yang sering ditempati oleh perempuan, tidak memerlukan pelatihan tambahan, dan juga tidak membantu dalam kesempatan promosi. Semakin sedikit pelatihan yang Anda dapatkan, semakin mudah untuk menjaga orang tersebut di tingkat bawah organisasi - sehingga tidak mengganggu Old Boys Club (responden survei).

Banyak peserta penelitian menyoroti kebutuhan untuk mengelola secara ketat tanggung jawab pekerjaan berbayar dan tidak berbayar, serta perjuangan dan pengorbanan pribadi yang seringkali diperlukan untuk mengikuti pelatihan tambahan, terutama bagi perempuan:



Saya harus mengorbankan pelatihan di luar negeri, yang seharusnya meningkatkan kemampuan saya. Selama kuliah staf, saya harus mengelola rumah tangga dan studi, sementara perwira pria meninggalkan rumah mereka bersama istri mereka (responden survei).

Yang lain menghadapi “hukuman” dari rekan kerja karena mereka terkadang harus meninggalkan kursus pelatihan lebih awal atau datang terlambat karena mengantarkan anak ke sekolah atau darurat keluarga, dan merasa ada dimensi gender dalam hal ini. Seorang perwira militer mengatakan bahwa hukuman sering datang dari pria yang biasanya tidak diharuskan untuk “mengatur” pekerjaan berbayar dan pekerjaan perawatan:



Ada... kurangnya pemahaman, yang menurut saya berasal dari pria yang bukan pengasuh utama. Jadi, mereka selalu memiliki istri yang bisa melakukan semua hal itu. Mereka tidak memahami bagaimana rasanya bekerja dan menjadi pengasuh utama, dan pendapat itu berasal dari posisi privilese (Wawancara #114).

Namun, penilaian tersebut tampaknya juga datang dari wanita, termasuk mereka yang mungkin kesulitan mengelola pekerjaan berbayar dan pekerjaan perawatan, serta mereka yang mungkin memilih tidak memiliki keluarga, mungkin menganggapnya tidak kompatibel dengan kemajuan karier.

8.2.5 Jaringan Dukungan dan Faktor Mitigasi

Meskipun diakui bahwa perempuan lebih terdampak oleh beban tanggung jawab perawatan dan dampaknya terhadap akses ke kesempatan pelatihan, beberapa karyawan dengan tanggung jawab perawatan – baik perempuan maupun laki-laki – berbicara tentang kemampuan mereka untuk mengakses kesempatan pelatihan (Wawancara #31). Namun, mereka mencatat bahwa seringkali itu adalah pilihan antara memprioritaskan karier atau keluarga pada titik-titik tertentu dalam hidup mereka. Beberapa, misalnya, dapat mengakses kesempatan pelatihan tetapi memilih untuk tidak melakukannya demi “memprioritaskan waktu bersama keluarga” (responden survei).

Beberapa personel dengan tanggung jawab perawatan dapat mengikuti pelatihan, tetapi hanya dengan penjadwalan yang cermat serta dukungan organisasi dan kepemimpinan:



Saya dapat menghadiri sebagian besar pelatihan, acara, dan latihan. Namun, untuk mencapai hal ini, saya harus mengatur dan menyeimbangkan jadwal saya dengan cermat untuk memenuhi kewajiban keluarga dan profesional secara bersamaan. Dukungan dari pimpinan di tempat kerja memainkan peran yang sangat penting dalam memfasilitasi kehadiran saya di pelatihan dan acara penting (Wawancara #37).

Peserta lain menekankan pentingnya kebijakan institusional yang mendukung. Misalnya, pelatihan yang diselenggarakan oleh Layanan Pelatihan Terpadu PBB (UNITS) menyediakan tiket perjalanan dan tunjangan, serta mempertimbangkan cara menyelenggarakan pelatihan agar personel dengan tanggung jawab perawatan dapat ikut serta (Wawancara #87).

Selain kepemimpinan yang kuat dan kebijakan institusional yang mendukung, banyak peserta penelitian juga menyoroti pentingnya jaringan dukungan dan sumber daya untuk memungkinkan partisipasi mereka dalam pelatihan residensial. Di sini, banyak yang menyebutkan memiliki pasangan, orang tua, atau anggota keluarga lain yang dapat memenuhi tanggung jawab perawatan mereka saat mereka tidak hadir. Personel dengan tanggung jawab perawatan juga berbagi bahwa tanpa jaringan dukungan atau sumber daya keuangan untuk memenuhi tanggung jawab perawatan mereka, mereka seringkali tidak dapat bepergian untuk kesempatan pelatihan.

8.3 Penugasan

Tanggung jawab perawatan secara signifikan mempengaruhi kesempatan untuk ditugaskan dalam operasi perdamaian, terutama bagi perempuan, karena tantangan praktis, kebijakan institusional, norma budaya, dan beban emosional, seperti yang dibahas dalam bab sebelumnya. Tantangan dalam mengelola tanggung jawab perawatan selama penugasan juga signifikan, terkadang menyebabkan tekanan emosional dan psikologis. Meskipun banyak tantangan ini bervariasi sesuai dengan norma budaya dan sistem dukungan yang tersedia, ada bukti yang kuat bahwa perempuan dengan tanggung jawab perawatan menghadapi kesulitan signifikan dalam penugasan, dengan tanggung jawab perawatan menjadi faktor kunci dalam kurangnya representasi perempuan dalam operasi perdamaian. Ketidakmampuan untuk ditugaskan dapat berdampak negatif pada kemajuan karier dan juga merugikan personel dalam hal pelatihan dan insentif finansial. Sistem dukungan yang lebih baik dan penyesuaian kebijakan dapat membantu mengurangi dampak ini.

8.3.1 Dampak Tanggung Jawab Perawatan pada Penugasan

Di luar dampak pada retensi, kemajuan karier, dan kesempatan pelatihan, lebih dari sepertiga responden survei (36,4%, dan 39,3% perempuan yang menjawab pertanyaan ini) setuju bahwa tanggung jawab perawatan mereka telah mempengaruhi pekerjaan mereka dalam cara lain (misalnya, perekrutan, penugasan dalam operasi perdamaian, jaringan). Sebagian besar responden yang menjawab pertanyaan ini fokus pada peluang penugasan, mengacu pada ketidakmampuan untuk “komitmen pada durasi panjang operasi karena masalah perawatan anak” atau karena mereka “tidak ingin jauh dari anak-anak saya” (responden survei). Mencerminkan banyak responden, salah satu di antaranya menjelaskan:



Pada awal karier, [saya] diyakinkan bahwa perempuan tidak cocok untuk pekerjaan ini dan didorong untuk tidak melamar. Pada tahap karier yang lebih lanjut, ketika [saya] sudah memiliki kepercayaan diri dan keterampilan yang lebih baik dalam profesi [saya], [saya] sudah memiliki keluarga dan tidak merasa bisa meninggalkan mereka (responden survei).

Banyak peserta penelitian mengacu pada tanggung jawab merawat anak-anak kecil atau orang tua yang sakit dan lanjut usia sebagai faktor yang memengaruhi keputusan mereka untuk bertugas, meskipun beberapa menyoroti kebutuhan anak-anak terlepas dari usia mereka: “terlepas dari apakah anak-anak berusia 10 atau 20 tahun, mereka tetap membutuhkan orang tua untuk membimbing mereka” (Wawancara #117). Menurut beberapa peserta, banyak orang lebih bersedia untuk ditugaskan ketika anak mereka masih kecil, dengan alasan bahwa karena usia mereka yang masih muda, mereka mungkin tidak terlalu merindukan pengasuh dibandingkan ketika mereka sudah lebih tua (Wawancara #62). Sementara yang lain menekankan hambatan tambahan yang biasanya muncul ketika personel memiliki anak dengan kebutuhan khusus. Misalnya, seorang perwira militer pria di Angkatan Pertahanan Australia menjelaskan bahwa akan ada langkah tambahan dalam proses persetujuan untuk personel yang akan ditugaskan dalam situasi ini, dan keputusan mungkin diambil bahwa mereka tidak cocok untuk ditugaskan: “beberapa hal itu tentang organisasi yang melakukan hal yang benar dan ingin jelas mempersiapkan orang untuk sukses. Namun, hal ini juga berarti bahwa beberapa orang dapat dikecualikan dari proses seleksi kompetitif berdasarkan keadaan keluarga mereka” (Wawancara #108). Penugasan dijelaskan sebagai hal yang terutama sulit bagi orang tua tunggal atau mereka yang tidak memiliki jaringan dukungan yang kuat. Seorang perwira militer wanita menceritakan kepada kami: “Saya tidak pernah bisa meninggalkan anak-anak saya saat mereka masih kecil untuk melakukan penugasan atau bekerja di luar kota karena saya adalah satu-satunya yang bertanggung jawab atas mereka” (Wawancara #144).



8.3.2 Hambatan terhadap Penugasan

Peserta penelitian mengacu pada tantangan praktis atau logistik, kebijakan institusional, norma budaya, dan ekspektasi masyarakat, terutama norma gender tentang peran ibu, sebagai hal yang membuat sulit bagi mereka yang memiliki tanggung jawab pengasuhan untuk ditugaskan dalam operasi perdamaian.

8.3.2.1 Tantangan Praktis dan Logistik

Seperti dibahas dalam bab sebelumnya, operasi perdamaian umumnya tidak memungkinkan untuk membawa anak-anak dan anggota keluarga lainnya, dan sangat sedikit T/PCC yang mengizinkan keluarga untuk menyertai personel saat ditugaskan ke misi dengan stasiun tugas keluarga. Ini berarti sebagian besar pasukan perdamaian harus meninggalkan anak-anak dan orang lain yang mereka rawat di bawah perawatan orang lain selama penugasan. Beberapa personel berseragam mengatakan bahwa biaya kerja dan finansial yang terlibat dalam memastikan tanggung jawab perawatan terpenuhi selama penugasan, serta kesulitan “menyeimbangkan pekerjaan dan tanggung jawab perawatan saat jauh dari rumah” (responden survei), telah membuat mereka enggan untuk ditugaskan kembali (atau bahkan ditugaskan sama sekali).

Beberapa personel berseragam mengacu pada tantangan dalam mengelola jadwal kerja dan perawatan yang bertentangan, terutama jika penugasan bertepatan dengan masa-masa kritis dalam pendidikan anak-anak mereka. Misalnya, beberapa personel militer India berbagi bagaimana mereka berharap penugasan dan penempatan baru dapat mempertimbangkan tahun akademik wilayah yang berbeda untuk menghindari perlu memindahkan anak-anak di tengah tahun akademik, yang dapat mengganggu – atau setidaknya memberikan pemberitahuan dini untuk merencanakan dan menyesuaikan perubahan yang perlu dilakukan keluarga (Wawancara #6).

Banyak personel berseragam yang memiliki tanggung jawab perawatan merasa bahwa, meskipun layanan mereka tidak mendiskriminasi mereka, penugasan menjadi lebih sulit karena kurangnya dukungan (seperti sumber daya yang diperlukan atau anggota keluarga lain yang dapat memenuhi tanggung jawab perawatan saat mereka ditugaskan) dan kesulitan psikologis akibat terpisah dari anak-anak kecil, orang tua lanjut usia, dan orang lain yang mereka rawat. Di sini, penugasan jangka panjang (misalnya 12 bulan) tanpa perjalanan pulang selama cuti, memperparah kesulitan ini, ditambah dengan biaya perawatan anak yang seringkali sangat tinggi. Dampak memiliki tanggung jawab perawatan terhadap penugasan dibahas oleh seorang penjaga perdamaian di UNMISS, yang menggambarkan pertimbangan yang sering harus diberikan oleh personel:

“““

... ambil contoh seorang ibu yang mempertimbangkan untuk meninggalkan anak-anaknya dan bergabung dalam misi perdamaian. Dan jika Anda tidak memiliki cukup uang... atau jika Anda tidak memiliki siapa pun yang mendukung Anda, ke mana Anda akan meninggalkan anak-anak Anda? Siapa yang akan merawat mereka? Tapi jika ada paket bantuan, atau jika ada uang yang mungkin bisa saya manfaatkan, seperti mengirim anak ke sekolah asrama, atau mempekerjakan seseorang untuk tinggal dan merawat mereka, lalu membayar orang tersebut setiap bulan. Tentu saja, hal itu akan membuka peluang bagi perempuan, terutama yang memiliki anak kecil dan tidak memiliki orang yang mendukung mereka, untuk ikut dalam misi (Wawancara #157).

8.3.2.2 Kebijakan Institusional

Beberapa peserta mengacu pada kurangnya kebijakan institusional dan dukungan yang memungkinkan penugasan mereka, seperti dukungan untuk pulang kampung selama R&R dan untuk menutupi biaya pengasuhan anak, seperti yang dibahas dalam bab sebelumnya (Bagian 7.4). Beberapa juga mengacu pada kebijakan yang secara langsung membatasi kemampuan mereka untuk terlibat. Misalnya, perempuan di kepolisian dan angkatan bersenjata Indonesia menyebutkan persyaratan persetujuan suami atau keluarga untuk ditugaskan (Wawancara #37), yang tidak selalu diperlukan bagi pria atau mungkin dilakukan secara ad hoc atau informal. Yang lain menyebutkan personel dengan tanggung jawab perawatan diminta untuk menyusun rencana dukungan keluarga; meskipun dengan niat baik, hal ini tidak diminta dari pria menurut beberapa peserta (Wawancara #108). Secara global, kebijakan tingkat negara umumnya melarang perempuan yang hamil, menyusui, atau memiliki bayi dan anak kecil (hingga 2 tahun di beberapa T/PCC) untuk ditugaskan (Wawancara #45).

Bagi mereka yang tidak ingin ditugaskan karena tanggung jawab perawatan, sebagian besar berbicara tentang kebijakan yang mendukung yang memungkinkan mereka meminta untuk tidak ditugaskan atau penempatan yang penuh belas kasihan. Beberapa mengacu pada kesadaran global yang meningkat tentang tanggung jawab perawatan personel berseragam, yang mengarah pada kebijakan di mana pasangan tidak ditugaskan secara bersamaan dan orang tua tunggal tidak ditugaskan secara paksa (Wawancara #83). Namun, yang lain menggambarkan sedikit “empati” terhadap personel dengan tanggung jawab perawatan di lembaga sektor keamanan tertentu, seperti yang diungkapkan oleh seorang penjaga perdamaian di UNMISS:

“““

Ketika saya di Afghanistan, saya ditugaskan ke Angkatan Darat AS... dan mereka tidak menunjukkan simpati. Jadi, ada beberapa pasangan orang tua yang ditugaskan pada waktu yang sama, dan mereka disuruh mencari solusi sendiri. Jadi, mereka harus mencari kakek-nenek atau anggota keluarga lain untuk merawat anak-anak mereka, dan mereka ditugaskan selama setahun. Jadi, ada beberapa kasus di mana anak-anak harus dipindahkan... [dan] pindah ke negara bagian lain, masuk sekolah baru selama setahun (Wawancara #150).

Peserta lain menyadari bahwa perempuan yang memiliki tanggung jawab perawatan telah ditekan untuk ditugaskan, misalnya karena upaya untuk memenuhi target kesetaraan gender PBB, insentif keuangan yang terkait (Wawancara #96), atau karena ekspektasi bahwa ditugaskan adalah “apa yang seharusnya dilakukan dengan pekerjaan ini” (Wawancara #89) dan tidak ditugaskan berarti “karier mereka akan terpengaruh” (Wawancara #83):

“““

... kebanyakan waktu kamu tidak punya pilihan... Hampir diwajibkan, jika batalion pergi, maka jika kamu berada di perusahaan yang harus pergi, maka biasanya kamu harus ikut... Saya tahu dari teman-teman yang ikut ditugaskan bersama saya dalam operasi pemeliharaan perdamaian PBB bahwa terkadang perempuan dipaksa untuk ditugaskan. Dan saya punya teman yang sangat dekat, dia sangat merindukan anak-anaknya, dan dia dipaksa untuk ditugaskan, jadi itu sangat sulit baginya. Maksud saya, mungkin bukan dipaksa pertama kali... tapi hanya saja, jika dia tidak menerima itu, kariernya akan terpengaruh, menurut saya (Wawancara #83).

Tunjangan tambahan untuk pasukan perdamaian dalam operasi perdamaian PBB juga dapat menimbulkan tekanan dari anggota keluarga untuk ditugaskan. Seorang peserta penelitian berbagi contoh seorang wanita hamil yang didorong oleh suaminya untuk aborsi agar dia bisa ditugaskan karena insentif finansial: contoh yang traumatis bagi wanita tersebut puluhan tahun kemudian dan, menurut peserta, kemungkinan besar mewakili pengalaman lain yang dialami wanita (Wawancara #90).

8.3.2.3 Norma Gender dan Harapan Masyarakat

Norma gender yang menganggap pekerjaan perawatan sebagai “pekerjaan perempuan” dan implikasi praktis dari beban perawatan yang tidak seimbang menghambat kemampuan perempuan untuk ditugaskan. Seorang perwira militer Inggris menjelaskan:

“““

... masalah perawatan, baik itu merawat orang tua atau merawat anak-anak, cenderung – tanpa keputusan sengaja dari siapa pun – jatuh pada perempuan dalam hubungan atau keluarga ... Orang tua tunggal lebih sering perempuan... [atau] memiliki hak asuh utama. Dan perempuan lebih sering diharapkan dalam struktur keluarga untuk membantu orang tua mereka. Akibatnya, ada berbagai cara, mengingat sifat terstruktur dari institusi keamanan rata-rata, di mana menjadi pengasuh – atau menjadi seseorang yang mampu memiliki keluarga dan ingin memiliki keluarga – dapat menyebabkan anggota tersebut harus membuat keputusan yang sangat sulit. Jika mereka harus menyeimbangkan ekspektasi masyarakat dan ekspektasi yang ditanamkan sejak kecil, sambil juga memenuhi persyaratan dan tonggak yang diperlukan untuk maju dalam karier keamanan, dan bahkan menjadi eligible untuk ditugaskan, apalagi mampu melepaskan diri dari tanggung jawab tersebut cukup untuk ditugaskan (Wawancara #125).

Dalam penelitian kami, pasukan perdamaian mengidentifikasi norma gender tentang pekerjaan perawatan sebagai hambatan utama dalam partisipasi mereka di lembaga sektor keamanan dan penugasan ke operasi perdamaian PBB, dengan keyakinan yang dominan bahwa “wanita harus tinggal di rumah untuk merawat anak-anak” (Wawancara #46):

“““

... seorang perempuan tidak bisa ditugaskan sambil duduk di kursi goyang... [tujuan utama mereka] adalah merawat anak-anak. Siapa yang akan memasak, siapa yang akan melakukan semua hal ini?” (Wawancara #178)

Norma gender sebagai hambatan untuk penugasan juga tercermin dalam beberapa Laporan Measuring Opportunities for Women in Peace Operations [MOWIP]²⁰⁸ dan Laporan PBB *Towards Equal Opportunity for Women in the Defence Sector*, yang menyoroti:

“““

Stereotip gender juga memainkan peran signifikan dalam membatasi partisipasi perempuan dalam penugasan. Di negara-negara di mana perempuan dianggap bertanggung jawab utama atas perawatan keluarga, anak-anak, dan rumah tangga, pemangku kepentingan sering memandang penugasan kurang sesuai untuk perempuan dibandingkan laki-laki, dan mungkin menganggap penugasan sama sekali tidak cocok untuk perempuan jika mereka memiliki anak kecil.²⁰⁹

Banyak perempuan memberitahu kami bahwa mereka telah ditolak kesempatan penugasan karena norma gender yang menyatakan bahwa ibu tidak boleh, atau tidak ingin, ditugaskan. Misalnya, seorang petugas perdamaian perempuan di MINUSCA berbagi kesulitan yang dia hadapi di sektor ini akibat norma dan asumsi gender tersebut:

“”

Saya merasa sulit sebagai perempuan di militer untuk mengembangkan karier mereka ketika mereka memiliki anak, karena norma sosial menganggap perempuan sebagai pengasuh anak-anak mereka. Jadi, banyak kesempatan penugasan telah dilewatkan kepada orang lain karena mereka merasa saya seharusnya berada di rumah bersama anak-anak atau semacamnya. Saya merasa mereka memberikan lebih banyak kesempatan kepada suami saya karena militer percaya bahwa anak-anak akan baik-baik saja hanya dengan ibu mereka (Wawancara #45).

Beberapa peserta lain juga mengemukakan hal serupa dan menjelaskan bagaimana bias-bias ini memengaruhi prospek penugasan mereka, bahkan ketika mereka tidak memiliki tanggung jawab pengasuhan, dengan asumsi bahwa mereka memiliki atau mungkin akan memiliki tanggung jawab tersebut di masa depan. Seorang penjaga perdamaian di UNMISS menjelaskan:

“”

... Anda cenderung tidak mendapatkan kesempatan penugasan di luar negeri, karena Anda memiliki tanggung jawab pengasuhan atau seseorang menganggap Anda memiliki tanggung jawab pengasuhan. Sekarang, apakah Anda memilikinya atau tidak, itu tidak relevan. Itu hanya cara mereka memandang Anda, dan nilai Anda bagi organisasi sangat terbatas karena Anda seorang perempuan (Wawancara #165).

Kecenderungan ini muncul dalam berbagai cara. Selama wawancara penugasan, perempuan yang memiliki anak, terutama ibu tunggal, dapat dihadapkan pada pertanyaan yang mengganggu tentang bagaimana mereka akan mengurus diri tanpa anak-anak mereka, dan bagaimana anak-anak mereka akan mengurus diri tanpa mereka, yang biasanya tidak ditanyakan kepada pria:

“”

Saya mendengar dari individu yang, Anda tahu, yang menerima pemberitahuan penugasan, dan jika mereka adalah wanita sebagai ibu, mereka kemudian ditanya, ‘Apakah Anda tidak akan merindukan anak-anak Anda?’ Atau ‘Bagaimana anak-anak Anda akan merespons itu,’ dan pertanyaan-pertanyaan ini mungkin tidak diajukan kepada pria yang juga ayah... Saya telah mendengar baik pria maupun wanita mengajukan pertanyaan-pertanyaan itu kepada wanita lain yang mungkin tidak mereka ajukan kepada pria lain (Wawancara #108).

Misalnya, seorang petugas perdamaian perempuan di MINUSCA berbagi bahwa selama wawancara penugasannya, dia ditanya banyak pertanyaan tentang bagaimana dia akan mengelola tanggung jawab pengasuhannya dan apakah hal itu akan memengaruhi kinerjanya:

“”

... pada wawancara utama, saya ditanya banyak pertanyaan tentang bagaimana saya akan menangani ini, periode panjang tanpa anak-anak saya, tanpa anak-anak saya, terutama karena saya seorang ibu tunggal, apakah hal itu akan memengaruhi pekerjaan saya, kondisi mental dan fisik saya, fluktuasi emosional saya, atau sesuatu seperti itu. Jadi, saya tidak berpikir itu adil, karena setiap ibu, setiap ayah, setiap orang, ingin melakukan sesuatu untuk karier mereka, sesuatu untuk... keuangan, dan untuk pengalaman hidup. Jadi, setiap orang perlu tahu, apakah mereka siap atau tidak siap untuk menjadi bagian dari sesuatu seperti ini? Karena ini situasi yang spesifik. Ini tidak seperti pekerjaan kita di rumah, jadi sangat berbeda. Jadi, saya ingat itu, seperti kenangan buruk, karena itu bukan pertanyaan yang menyenangkan (Wawancara #45).

Akibat kritis dari bias ini adalah hilangnya otonomi perempuan. Komandan, terkadang dengan niat baik, membuat keputusan atas nama personel perempuan, menganggap penugasan tidak sesuai dengan kepentingan terbaik mereka jika mereka adalah ibu (Wawancara #86; Wawancara #109; Wawancara #130). Kadang-kadang keputusan untuk tidak menugaskan ibu-ibu dibuat oleh komandan laki-laki maupun perempuan, untuk menghindari “risiko yang tidak perlu bagi keluarganya” (Wawancara #109) atau risiko bagi operasi perdamaian, mengingat asumsi umum bahwa perempuan lebih cenderung

merindukan anak-anak mereka dan kurang mampu mengendalikan “perasaan” mereka dibandingkan laki-laki (Wawancara #46). Di lain waktu, keputusan tersebut merupakan upaya yang salah tempat untuk mendukung individu oleh komandan yang “merasa bahwa [perempuan berpakaian seragam] seharusnya berada di rumah bersama [anak-anak mereka]” (Wawancara #45). Pengambilan keputusan diskresioner ini memungkinkan bias informal mengalahkan kebijakan perlakuan setara formal, yang secara signifikan merugikan “orang-orang dengan tanggung jawab perawatan, terutama perempuan” (Wawancara #109). Scholarship Feminist Institutionalism menjelaskan kesenjangan antara “kerangka formal dan hasil yang dihasilkan”,²¹⁰ menunjukkan bagaimana norma gender informal tentang peran yang sesuai dapat mengalahkan aturan formal, mempertahankan hierarki kekuasaan gender.²¹¹

Pengambilan keputusan atas nama personel perempuan berdasarkan norma gender tentang pekerjaan perawatan dan keibuan, membantu mempertahankan ketidaksetaraan gender dalam pekerjaan perawatan dan pekerjaan keamanan. Hal ini juga mempengaruhi rasa nilai dan identitas individu yang kekuasaannya dirampas, dan dapat merugikan kemajuan karier mereka:

“““

Anda tidak bisa begitu saja mengambil alih kendali seperti itu... Hal itu masih terjadi, dan sering terjadi, dan menurut saya inilah yang membuat para pengasuh kehilangan kesempatan karier... Hal itu mempengaruhi rasa diri, identitas, dan kendali diri Anda. Jika Anda membuat keputusan itu untuk diri sendiri, itu baik-baik saja, karena itu adalah keputusan Anda. Anda tahu Anda telah membuatnya, dan Anda hidup dengannya, dan itulah yang Anda anggap terbaik untuk diri Anda. Tetapi ketika orang lain yang membuat keputusan itu, saya pikir... hal itu akan memiliki dampak buruk pada karier dan identitas profesional Anda (Wawancara #179).

Banyak peserta (baik pria maupun wanita) menekankan bahwa wanita yang mengenakan seragam biasanya telah mempertimbangkan tantangan yang ditimbulkan oleh tanggung jawab perawatan terhadap penugasan, jadi membuat keputusan atas nama mereka – bahkan dengan niat baik – adalah tidak perlu dan tidak membantu:

“““

... jika seseorang telah memilih untuk bekerja di suatu organisasi dan mereka menyadari tuntutan dan risikonya, serta ingin ditugaskan dan memiliki semua kualifikasi dan pelatihan untuk ditugaskan, maka itu sepenuhnya keputusan mereka (Wawancara #109).

Berlawanan dengan anggapan umum bahwa ibu-ibu enggan ditugaskan, sebagian besar perempuan yang mengenakan seragam yang kami wawancarai sangat termotivasi untuk ditugaskan dan dengan alasan yang sama seperti personel lainnya, menganggapnya sebagai kewajiban dan kesempatan yang menarik untuk berkontribusi dan melakukan hal yang bermakna, menjadi teladan, menafkahi keluarga, atau untuk kemajuan karier dan insentif finansial.

“““

Ini sebenarnya kali pertama saya jauh dari anak-anak, jadi saya memanfaatkan kesempatan itu agar bisa mengembangkan karier, mendapatkan pengalaman lebih, dan menjadi mentor yang baik bagi orang lain (Wawancara #45).

Banyak wanita berseragam yang ditugaskan termotivasi untuk ditugaskan kembali, karena merasa terpenuhi secara pribadi dan profesional. Namun, beberapa di antaranya enggan ditugaskan kembali karena mengalami pengalaman negatif dan penilaian negatif atas “meninggalkan anak di rumah” (Wawancara #62) dan “menjadi ibu yang buruk” (Wawancara #156). Seorang narasumber, misalnya, merujuk pada “stereotip dan asumsi tentang mereka sebagai ibu yang mereka hadapi saat ditugaskan sebagai pasukan perdamaian dengan anak-anak di rumah” sebagai hal yang menghambat wanita untuk ditugaskan kembali dan menyebabkan kurangnya representasi wanita dalam operasi perdamaian (Wawancara #110). Seorang perwakilan masyarakat sipil perempuan berargumen bahwa jika seorang pria yang memiliki anak ditugaskan, hal itu jarang dilihat dengan kritis “karena... istrinya bersama anak-anak”, sedangkan seorang perempuan dianggap “egois” karena “dia perlu merawat anak-anaknya”:

“”

Bagaimana dia bisa egois? Dia memberikan banyak gaji untuk keluarganya saat ini... ada persepsi bahwa saya tidak cukup ada untuk keluarga saya, dan ada rasa bersalah yang jauh lebih besar daripada pria, kan? Jadi, menurut saya ada beban rasa bersalah dari masyarakat, dari anggota keluarga lainnya, bahwa Anda adalah ibu yang buruk jika tidak [bersama anak-anak Anda] atau jika Anda pergi ke tempat berbahaya di mana Anda mungkin dibunuh... dan kemudian ada wanita lain seperti saya, misalnya, yang tidak memiliki anak, kan? Dan orang-orang akan berkata, 'Ya, tapi setidaknya kamu tidak punya anak, karena itu akan sangat egois dari kamu' (Wawancara #128).

Dia melanjutkan bahwa asumsi normatif tentang keibuan bahkan dapat bekerja melawan perempuan penjaga perdamaian yang tidak memiliki anak:

“”

... seorang wanita harus melahirkan dan seorang wanita adalah ibu sebelum segala sesuatu lainnya, dan kemudian ada persepsi tentang wanita egois yang berorientasi karier yang tidak memiliki anak karena mereka memiliki hal lain untuk ditawarkan, tetapi tidak sesuai dengan standar masyarakat (Wawancara #128).

Meskipun norma gender terkait pekerjaan perawatan berkontribusi pada kurangnya keterwakilan perempuan dalam operasi perdamaian, norma-norma ini juga dapat merugikan laki-laki yang seringkali tidak dianggap perlu hadir untuk tanggung jawab perawatan mereka, sehingga mereka merasa kehilangan anak-anak dan keluarga mereka jika ditugaskan, atau memiliki pilihan untuk meminta tetap bersama keluarga ketika, dalam kasus militer, unit atau batalion ditugaskan.

8.3.3 Faktor-Faktor Penyeimbang

Selain lokasi dan durasi penugasan, sebagian besar peserta penelitian menyoroti pentingnya kebijakan institusional yang mendukung dan kepemimpinan di dalam institusi dan misi, serta kemampuan untuk berkomunikasi secara teratur dengan keluarga saat ditugaskan, yang dibahas dalam bab sebelumnya. Selain itu, peserta juga menyoroti pentingnya jaringan dukungan keluarga dan faktor lain yang dapat mengurangi tantangan bagi personel dengan tanggung jawab perawatan untuk ditugaskan, termasuk masalah seputar stasiun tugas keluarga, penugasan yang lebih singkat, dan kepastian atau pemberitahuan tentang penugasan.



UN/Gregorio Cunha, 2021

8.3.3.1 Jaringan Dukungan Keluarga

Banyak peserta penelitian menyoroti pentingnya memiliki jaringan dukungan keluarga yang kuat, terutama pasangan dan anggota keluarga lain yang dapat memenuhi tanggung jawab perawatan saat mereka ditugaskan, menyadari bahwa tidak semua personel memiliki struktur dukungan ini. Seorang penjaga perdamaian di MONUSCA, misalnya, berargumen bahwa tanpa dukungan keluarga, dia tidak dapat ditugaskan (Wawancara #41).

Meskipun banyak yang menggambarkan tekanan dan stres saat ditugaskan dan meninggalkan anak-anak yang ditiptkan kepada orang lain, beberapa lainnya merasa “tenang” (Wawancara #54) selama penugasan berkat dukungan dari pasangan atau anggota keluarga lain dalam tanggung jawab perawatan. Sebaliknya, seperti yang diungkapkan oleh seorang perwira militer India yang telah pensiun: “Jika Anda tidak memiliki siapa pun di rumah untuk merawat keluarga - hal itu pasti akan mengganggu Anda dan pasti mempengaruhi pekerjaan Anda” (Wawancara #24).

Seorang perwira militer wanita Brasil merujuk pada banyak wanita di angkatan bersenjata yang merasa “tidak nyaman” untuk ditugaskan ketika mereka memiliki anak, mengkhawatirkan siapa yang akan merawat mereka saat mereka pergi. Perwira tersebut menyebutkan hal ini sebagian disebabkan oleh - seringkali tidak berdasar - kekhawatiran tentang kemampuan orang yang akan merawat anak-anak mereka saat mereka tidak ada: “mereka berpikir bahwa mereka satu-satunya yang perlu merawat rumah” (Wawancara #93). Hal ini menunjukkan kebutuhan akan pergeseran norma seputar siapa yang merawat dan siapa yang dapat merawat – di antara pria *dan* wanita. Setelah kembali dari operasi perdamaian, seorang wanita berseragam berbagi dengan peserta penelitian: “Saya sangat takut pergi ke misi dan meninggalkan putri saya, tapi tahu apa? Mereka bertahan tanpa saya. Ya, saya pergi ke sana. Itu sangat baik. Jadi, saya merasa, saya sangat bahagia bahwa saya pergi ke misi” (Wawancara #93). Namun, peserta penelitian lain setuju bahwa kurangnya kepercayaan atau keyakinan terhadap orang yang merawat anak-anak Anda dapat meningkatkan stres saat ditugaskan – atau menyebabkan keputusan untuk tidak ditugaskan: “Memiliki kepercayaan bahwa pasangan Anda dapat merawat anak-anak Anda [sehingga] Anda tidak khawatir sepanjang waktu saat berada di luar negeri bahwa mereka tidak dirawat... terkadang seorang orang tua tidak terlalu baik dalam mengasuh anak” (Wawancara #114).

Beberapa peserta penelitian juga menyebutkan bahwa banyak perempuan yang mengenakan seragam merupakan bagian dari keluarga militer atau polisi, atau menikah dengan personel militer atau polisi lainnya. Meskipun hal ini dapat menimbulkan tantangan logistik, terutama jika kedua pasangan ditugaskan secara bersamaan, hal ini dianggap juga meningkatkan kemungkinan perempuan yang memiliki tanggung jawab perawatan dapat ditugaskan karena “sistem dukungan dan pemahaman tentang artinya” (Wawancara #96). Pasukan penjaga perdamaian di MONUSCO, misalnya, menyebutkan bahwa personel yang menikah bergantian ditugaskan sementara yang lain merawat anak-anak mereka, dengan beberapa pria memilih untuk tinggal di rumah sebagai pengakuan bahwa wanita tersebut mungkin telah kehilangan kesempatan penugasan selama kehamilan, pasca melahirkan, atau masa menyusui () (Wawancara #63). Personel militer Inggris juga menyebutkan upaya untuk menghindari penugasan pasangan ke stasiun tugas yang tidak aman atau non-keluarga secara bersamaan, untuk menghindari keduanya jauh dari anak-anak. Ketika ditugaskan ke stasiun tugas keluarga atau di luar operasi perdamaian, responden dari India dan negara lain merujuk pada upaya untuk menugaskan pasangan personel yang bertugas bersama, jika memungkinkan, dengan catatan bahwa hal ini sulit dilakukan dalam situasi tertentu, misalnya di pangkat yang lebih tinggi di mana posisi yang tersedia lebih sedikit (Wawancara #145).

8.3.3.2 Lokasi Tugas Keluarga

Operasi perdamaian dengan stasiun tugas keluarga seringkali lebih mudah bagi mereka yang memiliki tanggung jawab perawatan untuk ditugaskan, meskipun seperti yang disebutkan dalam Bagian 7.3.1, apakah personel dapat membawa keluarga mereka ke stasiun tugas keluarga tergantung pada kebijakan T/PCC. Bagi mereka yang dapat membawa keluarga, hal ini dapat menimbulkan beban kerja tambahan bagi petugas perdamaian karena mereka harus mengelola pekerjaan berbayar dan pekerjaan perawatan. Namun, hal ini dapat memfasilitasi penempatan personel dengan tanggung jawab perawatan, terutama wanita, yang mungkin tidak dapat ditempatkan jika tidak ada opsi ini (Wawancara #110).

8.3.3.3 Penugasan yang Lebih Pendek

Durasi penugasan yang panjang dapat menjadi hambatan bagi personel dengan tanggung jawab perawatan untuk ditugaskan. Oleh karena itu, beberapa peserta merekomendasikan untuk memperpendek penugasan 12 bulan menjadi 6 bulan agar personel dengan tanggung jawab perawatan dapat ditugaskan dengan lebih mudah, yang saat ini sedang diuji coba oleh PBB. Sementara itu, penilaian MOWIP di Kepolisian Nasional Uruguay menyarankan durasi penugasan ideal adalah 8 atau 9 bulan.²¹² Beberapa peserta berhasil menegosiasikan penugasan yang lebih singkat ke operasi perdamaian ketika mereka tidak dapat menemukan struktur yang mendukung tanggung jawab perawatan mereka selama 12 bulan penuh. Yang lain mengungkapkan bahwa mereka enggan meminta penugasan yang lebih singkat karena dampak yang dirasakan terhadap kemajuan karier (sebagian karena pengalaman yang terlewatkan) (Wawancara #83), kohesi unit (jika mereka terpisah dari unit atau skuadron mereka, misalnya), dan dampak terhadap hasil misi di lapangan (mengingat waktu yang dibutuhkan untuk mengenal dan efektif dalam misi) (Wawancara #85). Beberapa personel juga khawatir bahwa pengurangan durasi penugasan dan karenanya pengurangan kompensasi finansial akan merugikan kemampuan mereka untuk merawat keluarga. Kekhawatiran juga diungkapkan tentang implikasi logistik dan finansial dalam memobilisasi dan melatih personel untuk menutupi sisa penugasan yang dipersingkat (Wawancara #113). Namun, seperti yang ditekankan oleh seorang perwira wanita, ada kebutuhan untuk memutuskan antara potensi penghematan biaya dan nilai memungkinkan lebih banyak wanita dengan tanggung jawab merawat untuk ditugaskan:



Saya hanya di sini karena [penugasan] itu berlangsung enam bulan. Jadi, Anda hanya mendapatkan seorang ibu dengan pengalaman tersebut dalam misi ini, karena penugasannya enam bulan... Anda harus membuat pilihan, apakah Anda ingin menghemat uang, atau Anda ingin keragaman yang terus Anda bicarakan, karena kebanyakan pengasuh utama tidak akan meninggalkan anak-anak mereka selama enam bulan. Jadi, Anda mendapatkan jenis orang tertentu sebagai pasukan perdamaian PBB yang berurusan dengan populasi perkotaan yang tidak memiliki pengalaman hidup yang sama atau bahkan mendekati mereka (Wawancara #114).

Untuk penugasan yang lebih lama, banyak personel mengutarakan keinginan untuk mendapatkan dukungan lebih dalam perjalanan pulang selama cuti, meskipun banyak juga yang menyebutkan biaya finansial dan logistik yang terlibat kemungkinan akan menjadi hambatan (terutama karena cuti pulang harus dijadwalkan secara bergantian, dengan beberapa orang perlu mengambil cuti segera setelah tiba untuk mengakomodasi cuti semua orang). Beberapa personel juga menemukan bahwa mereka pulang hanya untuk pergi lagi, menggambarkan hal ini lebih mengganggu secara emosional dan logistik daripada bermanfaat bagi semua (terutama mengingat stres yang dapat timbul dari penugasan ke misi tertentu) (Wawancara #80).

8.3.3.4 Prediktabilitas dan Perencanaan Keluarga

Personel menyoroti tantangan terkait waktu penugasan yang tidak dapat diprediksi, yang dapat mempengaruhi perencanaan keluarga, karena wanita mungkin menunda memiliki anak karena kekhawatiran tentang menyelaraskan kehamilan dengan jendela penugasan, risiko yang diperparah oleh faktor usia (Wawancara #96; Wawancara #125). Seperti yang ditekankan oleh seorang penjaga perdamaian di MONUSCO:



Jadi, jika saya tahu giliran saya akan datang, saya tidak bisa merencanakan [untuk memiliki] bayi [pada] waktu itu, dan setelah bepergian... Mungkin usia saya tidak memungkinkan atau kita menghadapi masalah medis seperti ini. Jadi, ada beberapa masalah yang kita hadapi terkait perencanaan (Wawancara #66).

Meskipun tanggung jawab perawatan dapat memengaruhi kedua jenis kelamin, tekanan biologis dan sosial yang terkait dengan perencanaan keluarga secara tidak proporsional memengaruhi perempuan. Ketika kebijakan dan praktik memungkinkan prediktabilitas yang lebih besar, serta fleksibilitas yang lebih besar, hal ini dapat lebih mendukung perempuan yang berencana untuk memulai keluarga atau memiliki tanggung jawab perawatan.

8.3.4 Variabel: Kontekstual, Budaya, dan Identitas

Tantangan yang dihadapi personel dengan tanggung jawab perawatan dalam penugasan tidak seragam dan bervariasi secara signifikan di antara berbagai T/PCC. Faktor pembeda utama adalah budaya, yang membentuk ekspektasi terhadap perempuan sebagai pengasuh dan baik mendukung maupun menghambat peluang mereka dalam institusi keamanan. Di India dan Indonesia, misalnya, dibandingkan dengan Inggris, mungkin ada ekspektasi yang lebih kuat bahwa perempuan bertanggung jawab utama atas tugas rumah tangga dan perawatan. Meskipun hal ini dapat memperumit tantangan penugasan, hal ini juga dapat mencegah perempuan menyembunyikan tanggung jawab perawatan mereka atau bekerja berlebihan untuk menghindari bias maternal, dan berpotensi meminta fleksibilitas atau dukungan saat dibutuhkan, seperti yang dicatat di Indonesia, misalnya. Selain itu, konteks ini juga sering kali mencakup jaringan keluarga yang luas yang dapat memberikan dukungan kepada perempuan yang bertugas. Misalnya, seorang perwira wanita di Angkatan Bersenjata India berbagi bahwa orang tuanya merawat anaknya saat dia bekerja dan “selalu ada untuk merawatnya” (Wawancara #24). Namun, hal ini dapat menjadi pisau bermata dua, karena wanita sering diharapkan untuk merawat lingkaran keluarga yang lebih luas, yang dapat memperberat beban kerja dan membuat penugasan menjadi lebih sulit. Misalnya, beberapa pasukan perdamaian di MONUSCO menyebutkan bahwa beberapa perempuan pasukan perdamaian harus terus mempertimbangkan kebutuhan banyak orang: “mereka memiliki beban tiga orang, [lebih banyak] orang, ayah, anak-anak, orang tua ... tidak hanya ayah, tetapi juga ayah mertua, ibu mertua juga” (Wawancara #49).

Masalah keuangan juga relevan: gaji dan biaya perawatan anak, misalnya, bervariasi antara T/PCC dan mempengaruhi sejauh mana perempuan dapat ditugaskan serta terlibat dan berkembang dalam lembaga sektor keamanan. Kemampuan untuk ditugaskan juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain, menyoroti pentingnya analisis yang spesifik konteks dan interseksional saat menentukan cara terbaik untuk mendukung personel dengan tanggung jawab perawatan:



Perempuan bukanlah entitas yang homogen, dan mungkin ada perbedaan berdasarkan negara asal mereka, atau masalah lain, jenis peran yang mereka miliki dalam misi, yang mungkin memiliki pandangan sedikit berbeda, atau bahkan usia saat mereka ditugaskan (Wawancara #90).

8.3.5 Dampak Selanjutnya

8.3.5.1 Kurangnya Perwakilan Perempuan Berpakaian Seragam dalam Operasi Perdamaiian PBB

Seperti yang telah ditekankan sepanjang Laporan ini, banyak peserta mengakui bahwa keputusan untuk tidak ditugaskan karena memiliki tanggung jawab perawatan secara tidak proporsional berdampak pada perempuan, karena perempuan cenderung memiliki lebih banyak tanggung jawab perawatan dan diharapkan untuk melakukannya. Beberapa menganggap bahwa tanggung jawab perawatan adalah “salah satu alasan utama” mengapa perempuan kurang terwakili dalam operasi perdamaian PBB (Wawancara #129).²¹³ Seorang penjaga perdamaian di MINUSCA berargumen: “Pria dapat ditugaskan dengan bebas; perempuan harus mempertimbangkan sekolah, tempat tinggal, dan kerabat” (Wawancara #45). Tantangan ini semakin kompleks ketika dukungan organisasi minim, dengan banyak peserta mengidentifikasi korelasi antara kurangnya dukungan organisasi bagi personel dengan tanggung jawab perawatan dan kurangnya representasi perempuan dalam operasi perdamaian PBB:



Jika Anda melihat demografi angkatan bersenjata, jika Anda melihat demografi siapa yang dikerahkan, jika Anda melihat literatur yang diterbitkan, sangat jelas bahwa ada pertimbangan berbasis gender yang besar yang perlu...diperhatikan, dan bahwa...perempuan cenderung lebih banyak berperan sebagai pengasuh, dan kemudian, Anda tahu, kurang terwakili sebagai bagian dari pasukan yang dikerahkan (Wawancara #109).

Banyak peserta penelitian juga menyoroti bahwa warga sipil dengan tanggung jawab perawatan seringkali terpinggirkan dari operasi perdamaian PBB – baik di markas besar PBB maupun operasi lapangan – karena tantangan serupa (Wawancara #121). Hal ini penting bagi kurangnya representasi perempuan berseragam dalam operasi perdamaian PBB karena peran staf sipil dalam mengembangkan dan melaksanakan kebijakan dan proyek. Di mana ada lebih sedikit warga sipil dengan tanggung jawab perawatan, hal ini kemungkinan besar akan mempengaruhi isu-isu yang diidentifikasi, dibahas, dan diprioritaskan. Hal ini berdampak tidak proporsional pada perempuan, karena beberapa peserta mengatakan bahwa perempuan – baik yang berpakaian seragam maupun sipil – yang ditugaskan ke lapangan “utama adalah perempuan muda, perempuan lajang tanpa anak, atau mungkin perempuan tua yang anak-anaknya sudah sedikit dewasa, atau yang tidak memiliki anak”, sedangkan pria memiliki anak dari segala usia (Wawancara #156).

8.3.5.2 Perkembangan Karier

Di banyak negara, penugasan langsung terkait dengan promosi atau dapat mempercepat promosi karena layanan pemeliharaan perdamaian sangat dihargai dan dapat membekali personel dengan pengalaman dan pengembangan keterampilan yang tak ternilai. Seperti yang ditekankan oleh seorang personel pemeliharaan perdamaian di UNMISS, ditugaskan “pasti memperkuat karier Anda dan memberi Anda keunggulan dibandingkan seseorang yang mungkin belum memiliki kesempatan itu”. Ketidakmampuan untuk ditugaskan dapat merugikan karier personel yang memiliki tanggung jawab perawatan:



... harapan bahwa Anda akan ditugaskan sekali dalam setiap pangkat tidak selalu terwujud... Saya memiliki bawahan yang merasa tidak dapat ditugaskan karena tanggung jawab perawatan, dan Anda tidak mendapatkan luasnya pengalaman melalui penugasan. Selain itu, pada dewan penilaian tahunan, Anda tidak mendapatkan poin tambahan. Jadi, di sana dapat terjadi dampak (Wawancara #150).

Purnawirawan Angkatan Bersenjata India menyatakan bahwa meskipun penugasan tidak menjadi syarat mutlak untuk promosi, hal itu dapat membantu secara tidak langsung karena “terlihat baik di catatan Anda” (Wawancara #8) dan dapat menjadi “keuntungan saat saya dipertimbangkan untuk promosi... telah mengikuti misi PBB memberi saya bobot tambahan” (Wawancara #6). Terdapat kebijakan di Angkatan Bersenjata India yang memungkinkan personel meminta penugasan non-deployment dalam keadaan tertentu dan mencari “penugasan yang bersifat kemanusiaan” (lihat Bagian 4.4.1.2), seperti untuk tanggung jawab perawatan yang mendesak. Hal ini memerlukan penandatanganan Sertifikat Karier yang Merugikan, yang bertujuan untuk menarik perhatian personel terhadap dampak karier yang merugikan dari pilihan ini. Sertifikat ini juga melarang kesempatan tertentu untuk kemajuan karier selama periode tertentu (misalnya penugasan atau pelatihan lebih lanjut) dan dapat membawa “stigma” (Wawancara #6). Dampak yang lebih luas dari tanggung jawab perawatan terhadap kemajuan karier dibahas secara singkat (dalam Bagian 8.4).

8.3.5.3 Pelatihan dan Insentif Keuangan

Selain perkembangan karier, penugasan juga dapat memberikan pengetahuan, jaringan, dan paparan untuk mengembangkan karier selama dan setelah layanan polisi atau militer, serta pelatihan dan manfaat finansial yang tidak dapat dinikmati oleh mereka yang tidak dapat ditugaskan karena tanggung jawab perawatan. Penugasan sering kali mencakup pelatihan khusus PBB, yang meningkatkan keterampilan profesional dan dapat membantu perkembangan karier. Dalam hal insentif finansial, PBB memberikan tunjangan misi standar kepada pemerintah nasional T/PCC, yang kemudian disalurkan kepada petugas perdamaian secara penuh atau sebagian, dan beberapa negara menambahkan tunjangan tambahan.

8.3.6 Dampak Emosional dan Psikologis

Mereka yang tidak dapat ditugaskan mengacu pada gangguan psikologis, merasa “terbelah” antara keluarga dan karier (Wawancara #140) dan kesulitan “**menyeimbangkan**” **prioritas yang bertentangan** (Wawancara #165 dan responden survei), termasuk memenuhi kebutuhan finansial dan emosional keluarga, seperti yang dijelaskan oleh seorang perwira angkatan laut Inggris:



...menyeimbangkan antara memprioritaskan keluarga atau tanggung jawab perawatan bersama dengan memprioritaskan karier. Jelas, saya sangat sadar bahwa saya adalah orang tua tunggal, jadi saya secara finansial menafkahi anak-anak saya. Jadi, saya harus bekerja sekeras mungkin untuk naik pangkat, mendapatkan kenaikan gaji, agar saya memiliki uang untuk keluarga saya. Tapi di sisi lain, saya juga harus memprioritaskan anak-anak saya, karena saya khawatir tentang kesejahteraan mereka... Saya ingin pergi ke laut, tapi saya tahu dampak emosional yang akan dirasakan anak-anak saya akan sangat buruk. Jadi, saya tidak akan pernah sukarela melakukan pekerjaan itu. Tapi kamu tahu, ketika kamu bergabung untuk melakukan pekerjaan, seperti pekerjaan yang aman, militer, polisi, apa pun itu, itu adalah panggilan, dan kamu melakukannya karena kamu bersemangat tentang itu, dan kamu ingin terlibat dalam bidang itu. Dan kemudian kamu hampir terpecah antara, aku benar-benar ingin melakukannya, tapi, oh, aku tidak bisa, karena itu akan mengancam kesejahteraan keluargaku. Dan kamu tahu, menemukan keseimbangan itu sangat sulit (Wawancara #140)

Bagi mereka yang memiliki tanggung jawab merawat dan tetap ditugaskan, seperti yang diungkapkan dalam bab sebelumnya, banyak yang membahas stres psikologis akibat pemisahan dari keluarga, baik pria maupun wanita. Pasukan perdamaian menyebut “tekanan mental” (Wawancara #47) dan perasaan tidak nyaman “penarikan diri” (Wawancara #68). Stres tersebut semakin parah ketika mereka tidak bisa pulang selama cuti atau berkomunikasi secara teratur dengan keluarga selama ditugaskan.

Pasukan penjaga perdamaian juga menekankan tekanan yang dihadapi dalam mempersiapkan dan mengelola tanggung jawab perawatan keluarga saat bertugas, yang umumnya dibebankan pada perempuan. Menurut seorang anggota pasukan penjaga perdamaian di MINUSCA: “Meskipun saya berada di sini, saya tetap menjadi ibu dalam keluarga. Setiap malam, saya berbicara dengan suami saya. Setiap malam, tugas saya adalah berbicara dengan anak-anak saya dan melakukan hal-hal, meskipun saya sangat jauh” (Wawancara #54). Beberapa perempuan berbicara tentang memiliki satu kaki di misi “dan kaki lainnya di luar” (Wawancara #54).

Tegangan psikologis semakin diperparah oleh perasaan bersalah dan stigma sosial yang terkait dengan ekspektasi bahwa perempuan seharusnya berada di rumah merawat anak-anak atau memenuhi tanggung jawab perawatan lainnya. Seorang anggota pasukan perdamaian India di MONUSCO berargumen bahwa “tekanan sosial selalu ada. Kadang-kadang Anda merasa bersalah saat berbicara dengan orang tua Anda di telepon dan mereka sakit, tetapi Anda tidak bisa pergi dari sini, karena butuh waktu untuk memesan tiket pesawat dan merencanakan semuanya. Jadi, Anda memang merasa bersalah di hati” (Wawancara #63).

Beberapa pasukan perdamaian menyoroti paradoks – atau “dilema” – yang mereka temukan selama misi, antara merawat orang lain melalui operasi perdamaian dan tanggung jawab merawat keluarga mereka sendiri yang seringkali terpisah:



... kami di sini, terlibat dalam kehidupan orang lain, melihat betapa banyak yang mereka lewatkan, dan kemudian kami menyadari bahwa hal yang sama juga, dalam arti tertentu, terjadi pada anak-anak kami, meskipun mereka mungkin mendapatkan semua fasilitas, tetapi cinta dan perhatian yang seharusnya mereka dapatkan pada usia yang paling penting itu hilang. Jadi, secara karier, tentu saja, ini sangat baik, dan saya yakin akan terus maju dengan pilihan yang sama, tetapi keluarga juga sedikit terpengaruh. Jadi, ini membuat Anda berada dalam dilema, seperti, setelah kembali, apa yang harus menjadi sikap Anda dalam pilihan dan ambisi masa depan yang Anda miliki? Apakah Anda harus berhenti sejenak? Apakah Anda harus berhenti? Apakah Anda harus terus maju? (Wawancara #69)

8.4 Perkembangan Karier dan Promosi

Tanggung jawab perawatan secara signifikan mempengaruhi perkembangan karier personel berseragam di angkatan bersenjata dan kepolisian, terutama bagi perempuan. Hal ini terutama disebabkan oleh keterbatasan waktu dan mobilitas, yang mempengaruhi kesempatan pelatihan, penugasan, dan promosi. Dampak ini dipengaruhi oleh norma gender seputar pekerjaan keamanan dan pekerjaan perawatan, serta ketersediaan dukungan organisasi, keluarga, dan lainnya. Dampak pada perkembangan karier memiliki dampak lanjutan pada retensi, kesejahteraan, dan partisipasi yang bermakna perempuan dalam institusi sektor keamanan dan operasi perdamaian PBB, termasuk dalam posisi kepemimpinan.

8.4.1 Kemajuan Karier

Kekurangan dukungan bagi personel yang memiliki tanggung jawab perawatan tampaknya menjadi faktor utama penyebab tingginya tingkat pengunduran diri perempuan di sektor ini. Bagi mereka yang tetap berada di sektor ini, banyak yang menyebutkan harus mengubah rencana karier dan mengganti peran untuk lebih mengakomodasi tanggung jawab perawatan mereka (lihat Bagian 4.2.2). Beberapa merasa peran mereka lebih tidak stabil atau merasa kurang “diakui”, yang menyebabkan beberapa di antaranya meninggalkan sektor ini (Wawancara #115). Banyak yang menggambarkan tantangan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan keluarga. Seorang perwira militer wanita Kanada juga mengatakan bahwa “tanggung jawab perawatan... memiliki dampak besar pada jalur karier profesional saya” (Wawancara #109). Lebih dari dua per lima (42%) responden survei setuju bahwa tanggung

jawab perawatan mereka telah mempengaruhi kemajuan karier mereka (termasuk promosi, jenis pekerjaan, dan lokasi pekerjaan), dengan perempuan lebih cenderung setuju (47%).

Banyak peserta penelitian menyoroti bahwa perkembangan karier mereka terganggu karena tanggung jawab merawat keluarga membuat sulit untuk mengikuti pelatihan residensial, menghadiri kesempatan pelatihan residensial, atau memiliki waktu untuk mengejar aspirasi promosi. Seorang polisi wanita Indonesia mencatat: “Tanggung jawab keluarga seringkali memerlukan penyesuaian dalam manajemen waktu dan prioritas, yang terkadang memengaruhi ketersediaan saya untuk tanggung jawab tambahan yang dapat mendukung kemajuan karier” (Wawancara #37). Juga ditekankan bahwa di sektor yang mengharapkan fleksibilitas, ketersediaan terus-menerus, jam kerja panjang, dan perjalanan rutin dari personel, mereka yang memiliki tanggung jawab perawatan yang signifikan cenderung kurang mampu mengembangkan karier mereka karena kurang mampu memenuhi ekspektasi tersebut secara konsisten. Bagi seorang wanita berseragam Australia, misalnya, tanggung jawab perawatan utama “menjadi sesuatu yang sulit dikelola, dengan pekerjaan yang mengharuskan Anda melakukan hal-hal seperti shift malam, atau penugasan, atau... semua hal lain yang membuat Anda jauh dari rumah dan anak-anak” (Wawancara #113) (lihat pembahasan tentang presenteeism di Bagian 7.2.3).

8.4.2 Gender, Perawatan, dan Kemajuan Karier

Distribusi yang tidak merata dalam pekerjaan perawatan yang tidak dibayar secara signifikan menghambat perkembangan karier perempuan di banyak sektor.²¹⁴ Fenomena ini khususnya akut di sektor keamanan, yang menuntut jam kerja panjang dan dalam kasus militer khususnya, perjalanan rutin (Wawancara #108; Wawancara #99), di mana “perkembangan karier jauh lebih lambat... [bagi] perempuan... [dan] memiliki tanggung jawab perawatan hanya menambah beban itu: jika Anda membandingkan pria yang memiliki anak dengan perempuan yang memiliki anak, pria akan berkembang jauh lebih cepat daripada perempuan” (Wawancara #165). Seorang perwira militer Australia juga mencatat bahwa karier rekan-rekan prianya kurang terpengaruh karena “mereka memiliki orang lain yang menangani tanggung jawab pengasuhan” (Wawancara #113). Seorang perwira militer Inggris pria setuju bahwa “ada aspek gender yang jelas dalam hal ini”,

dengan “kekhawatiran yang jauh lebih besar di kalangan wanita tentang kemampuan mereka untuk mengembangkan karier dan merawat anak-anak mereka daripada kekhawatiran pria tentang mengembangkan karier dan merawat anak-anak mereka. Kekhawatiran yang jauh lebih besar” (Wawancara #129).

Personel yang memiliki tanggung jawab perawatan utama atau tunggal – yang sebagian besar adalah perempuan – sangat dirugikan, karena mereka kurang mungkin memiliki pasangan yang dapat menyesuaikan diri dengan jam kerja yang panjang atau ekspektasi perjalanan (Wawancara #99). Tantangan ini semakin kompleks bagi banyak perempuan yang termasuk dalam “generasi sandwich,” yang harus merawat anak-anak kecil dan orang tua lanjut usia secara bersamaan (Wawancara #179; Wawancara #90), seringkali pada usia di mana perkembangan karier mereka seharusnya dapat dipercepat. Tanggung jawab yang intens dan tumpang tindih ini dapat berlangsung puluhan tahun dan menjadi tak teratasi ketika merawat anak-anak dengan kebutuhan khusus.



UN/Marcelline Comlan, 2017

Bagi mereka yang memiliki pasangan, banyak yang menggambarkan “permainan jongkok” konstan dalam menyeimbangkan karier dan perawatan, seringkali memerlukan “negosiasi,” dengan beberapa membandingkannya dengan “permainan Tetris yang terus-menerus menyusun puzzle” (Wawancara #119). Hal ini menyoroti bahwa meskipun perempuan paling terdampak, tanggung jawab perawatan juga memengaruhi laki-laki dan orang dengan identitas gender beragam, meskipun dampaknya seringkali kurang terlihat.

8.4.3 Promosi

Banyak personel berseragam mengacu pada prevalensi bias gender dan maternal yang memengaruhi prospek promosi. Seorang penjaga perdamaian militer di UNMISS, misalnya, menyatakan:

“““

... ada tingkat bias yang disengaja atau tidak disengaja, bahkan diskriminasi, terhadap mereka yang memiliki anak atau berencana memiliki anak. Hal ini berlaku bagi perempuan, karena bias serupa tidak ada pada laki-laki, jelas (Wawancara #165).

Beberapa peserta menyoroti asumsi bahwa perempuan yang memiliki anak kurang mampu berkinerja dibandingkan mereka yang tidak memiliki anak atau rekan laki-lakinya, sehingga tidak layak dipromosikan. Seorang petugas perdamaian militer di UNMISS menceritakan jenis prasangka yang dia alami:

“““

... dia memiliki keluarga yang harus diurus [jadi] dia tidak akan dapat bekerja sebaik rekan prianya karena dia terlalu sibuk... ketika mereka mulai memiliki keluarga, Anda tidak dapat mempromosikan mereka, Anda tidak dapat mengharapkan mereka bekerja sebaik rekan prianya (Wawancara #166).

Banyak peserta tidak setuju, dan merujuk pada proses promosi yang adil dan tidak diskriminatif (misalnya Wawancara #45; Wawancara #146; Wawancara #155). Namun, bagi sebagian personel, netralitas gender dan non-diskriminasi berdasarkan status orang tua dapat menjadi kerugian. Sistem yang didasarkan secara ketat pada kinerja dan kriteria spesifik gagal memperhitungkan tantangan tambahan yang dihadapi oleh personel dengan tanggung jawab pengasuhan, sehingga mereka berada dalam posisi yang kurang menguntungkan secara kompetitif dibandingkan rekan-rekan mereka yang tidak memiliki tanggung jawab tersebut:

“““

... dulu, jika Anda melihat seorang wanita, ya sudah, mereka jelas punya anak, jelas sudah menikah, jelas tidak berkomitmen. Jadi, aspek itu dihilangkan... [tetapi hari ini] seolah-olah ketidakdiskriminasian justru merugikan Anda, karena tidak ada pertimbangan terhadap [tanggung jawab perawatan] (Wawancara #140).

Beberapa personel berseragam lainnya, bagaimanapun, menggambarkan pengalaman mereka bahwa lembaga keamanan mempertimbangkan tanggung jawab perawatan saat mempertimbangkan promosi (Wawancara #165) dan memungkinkan “sejumlah pertimbangan terhadap keadaan individu” (Wawancara #180). Meskipun ada pandangan yang bervariasi tentang apakah proses promosi bersifat non-diskriminatif atau tidak memperhitungkan keadaan individu, sebagian besar peserta setuju bahwa seringkali lebih sulit bagi personel untuk dipromosikan jika mereka memiliki tanggung jawab perawatan utama atau tunggal karena berbagai tantangan praktis. Misalnya, meskipun polisi wanita Indonesia menekankan ketidakdiskriminatifan dan lingkungan yang mendukung, mereka setuju bahwa peluang promosi mereka dapat “terbatas oleh kebutuhan untuk menyeimbangkan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga” (Wawancara #37).

Tantangan praktis ini termasuk kurangnya waktu dan fleksibilitas untuk ditugaskan, mengikuti pelatihan, atau merespons permintaan mendadak; semua hal ini dapat memengaruhi prospek promosi. Meskipun penugasan dalam operasi perdamaian tidak selalu langsung terkait dengan promosi, penugasan dapat membekali personel dengan pengalaman, keterampilan, dan pengetahuan yang akan dinilai positif dalam proses promosi (Wawancara #157). Demikian pula, melewatkan kursus

pelatihan karena tanggung jawab keluarga dapat menunda promosi, yang seringkali bergantung pada penyelesaian kursus wajib (Wawancara #41). Mereka yang memiliki tanggung jawab perawatan yang signifikan juga kurang memiliki waktu untuk mengikuti kursus dan studi yang diperlukan untuk kursus tersebut: “Anda mungkin dinominasikan untuk kursus promosi, [tetapi] apakah Anda bisa meninggalkan anak-anak?” (Wawancara #106). Survei terbaru terhadap 226 petugas polisi wanita di AS juga menunjukkan bahwa wanita dalam proses promosi polisi menghadapi beberapa tantangan, termasuk bias gender dan keseimbangan kerja-kehidupan, terutama ibu-ibu yang kesulitan menyeimbangkan perawatan anak dengan belajar untuk ujian promosi saat tidak bertugas.²¹⁵

Personel dengan tanggung jawab perawatan yang signifikan mungkin juga telah mengambil cuti panjang, yang akan “menempatkan mereka di belakang karena orang lain terus melakukan tugas, mendapatkan laporan, dan maju dalam kursus serta membangun pengalaman mereka” (Wawancara #151). Mereka juga mungkin memiliki waktu yang lebih sedikit untuk menunjukkan bukti promosi:

“““

... peluang promosi sering kali ditentukan tidak hanya oleh apakah Anda telah mengikuti kursus yang tepat pada waktu yang tepat, tetapi juga apakah Anda memiliki pengalaman sebelumnya yang sesuai? Dan jika Anda sibuk menjadi pengasuh utama dan harus mengantar anak ke sekolah, maka Anda tentu tidak bisa melakukan pekerjaan jaga 24 jam (Wawancara #125).

Orang lain menyebutkan bahwa waktu yang terbatas yang mereka miliki untuk kesempatan tambahan atau untuk sukarela mengerjakan tugas tambahan juga mempengaruhi keselarasan (peringkat individu di antara personel dengan pangkat yang sama dalam suatu unit):

“““

Jadi, jika Anda memiliki pemuda berusia 20 tahun yang tidak memiliki tanggung jawab dan sangat bersemangat. Mereka bisa sukarela untuk segala hal. Mereka bisa terlibat dalam segala hal. Mereka terlihat sangat bagus. Tapi ketika Anda memiliki wanita berusia 43 tahun dengan tiga anak yang begitu jam kerja berakhir, dia harus segera keluar untuk mengurus anak-anak. Harus menjemput anak-anak. Saya harus memasak makan malam, membersihkan rumah, kamu tahu, semua hal itu, jadi saya tidak bisa sukarela untuk hal yang sama, jadi saya otomatis turun peringkat hanya karena situasi saya sendiri (Wawancara #140).

Di luar hambatan praktis, persepsi bahwa peran senior membutuhkan waktu lebih banyak, fleksibilitas, dan potensi perjalanan (terutama untuk militer) dapat menghambat personel untuk mencari promosi. Banyak peserta menyatakan mereka memilih tidak melamar promosi karena mengantisipasi relokasi atau beban kerja yang meningkat, yang berarti “kurang waktu untuk keluarga” (responden survei). Seorang petugas polisi Inggris mencatat salah satu alasan wanita di layanan tersebut tidak mengajukan diri untuk promosi adalah karena keyakinan yang salah bahwa pangkat yang lebih tinggi tidak memungkinkan kerja fleksibel. Setelah mengidentifikasi kesalahpahaman ini sebagai faktor dalam kurangnya representasi wanita di pangkat yang lebih tinggi, upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kesadaran tentang kebijakan kerja fleksibel (Wawancara #118).

Yang lain berargumen bahwa karier mereka terhenti karena peluang tidak dikomunikasikan secara efektif kepada mereka atau mereka tidak menerima bimbingan dari institusi mereka tentang cara mengelola karier dan tanggung jawab perawatan mereka.

8.4.4 Pengabaian / Marginalisasi

Banyak peserta menyoroti bahwa jika perempuan dengan tanggung jawab perawatan tidak meninggalkan sektor ini saat mereka memiliki anak, mereka sering beralih ke pekerjaan paruh waktu atau layanan cadangan (Wawancara #113) atau peran non-operasional atau non-inti “karena orang yang memiliki tanggung jawab perawatan anak atau orang tua tidak dapat melakukan pekerjaan yang bertekanan tinggi, tempo cepat, dan shift panjang” (Wawancara #125). Beberapa peserta menyatakan bahwa banyak perempuan dengan anak di angkatan bersenjata dan kepolisian memilih untuk beralih ke peran pendukung atau administratif karena mereka lebih mampu mengelola tanggung jawab perawatan mereka atau karena “prasangka bahwa Anda tidak dapat menjalankan tugas” (Wawancara #119). Banyak peserta juga berbagi bagaimana mereka disingkirkan karena tanggung jawab perawatan mereka:



... mereka tidak terlalu terbuka terhadap hal-hal seperti ‘saya harus pulang lebih awal karena anak perempuan saya sakit’ dan hal-hal semacam itu... Itu sangat sulit bagi mereka, dan yang terjadi sebagian besar waktu, mereka tidak bisa mengatasinya lagi, jadi mereka hanya dipindahkan ke fungsi pendukung (Wawancara #83).

Peralihan ke pekerjaan paruh waktu atau cadangan, atau ke peran non-operasional atau non-inti, mengganggu upaya untuk meningkatkan partisipasi yang bermakna bagi perempuan dalam lembaga sektor keamanan dan operasi perdamaian. Hal ini juga dapat mengganggu kemajuan karier personel individu, sehingga semakin menghambat upaya untuk meningkatkan representasi perempuan dalam peran senior dan kepemimpinan. Misalnya, beberapa peserta mencatat kesulitan mendapatkan promosi dan kesempatan lain jika bekerja paruh waktu (responden survei) dan jenis pekerjaan yang sering dipilih perempuan setelah memiliki anak membatasi kemajuan karier (Wawancara #179; Wawancara #119). Mengambil cuti dari pekerjaan karena tanggung jawab perawatan, misalnya meninggalkan pekerjaan di akhir jam kantor untuk menjemput anak dari sekolah atau selama cuti melahirkan, juga dapat menyebabkan pengabaian di tempat kerja atau tidak dipilih untuk kesempatan tertentu.

8.4.5 Cuti Melahirkan

Sebagian besar peserta penelitian melaporkan bahwa mengambil cuti melahirkan telah berdampak negatif pada perkembangan karier mereka. Hal ini terutama disebabkan oleh kehilangan kesempatan penting seperti kursus promosi dan kurangnya waktu untuk “membuktikan potensi untuk dipromosikan” (Wawancara #81). Meskipun kebijakan anti-diskriminasi di Inggris dan negara lain kadang-kadang memberikan “pertimbangan tambahan” bagi wanita untuk promosi setelah cuti melahirkan, praktik ini dicatat sebagai potensi menciptakan persepsi ketidakadilan terhadap “orang yang tetap bekerja dan berpotensi lebih produktif bagi organisasi” (Wawancara #81).

Beberapa perempuan menghadapi diskriminasi terbuka setelah kembali dari cuti melahirkan, dengan contoh-contoh seperti dilewati dalam promosi dan transfer. Seorang petugas polisi berbagi pengalamannya bahwa memiliki anak dianggap tidak kompatibel dengan kariernya dan secara konsisten dipindahkan ke peran administratif setelah cuti melahirkan:



Saya diberitahu bahwa cuti melahirkan saya membuat saya tertinggal dari rekan-rekan yang memiliki masa kerja yang sama. Saya dilewati dalam promosi dan transfer karena berbicara tentang isu-isu perempuan dan kebutuhan akan perempuan di semua tingkatan manajemen dan meja pengambilan keputusan. Saya diberitahu bahwa jika saya ingin memiliki anak, saya seharusnya tidak pernah menjadi petugas polisi. Saya sering ‘diberikan’ pekerjaan administratif internal, karena perempuan tidak dianggap memenuhi syarat untuk posisi di unit penyamaran, unit khusus... atau unit kepemimpinan. Generasi muda petugas bukanlah masalahnya, melainkan ‘Old Boys Club’ yang memastikan diskriminasi tetap utuh, menolak untuk mengizinkan perempuan bergerak secara lateral atau naik pangkat (responden survei).

Banyak peserta juga menggambarkan perubahan dalam cara mereka dipandang oleh rekan kerja dan atasan setelah kembali dari cuti melahirkan. Seorang perwira militer wanita menerima penilaian kinerja yang buruk secara tak terduga, yang ia hubungkan dengan ketidakhadirannya, namun merasa tidak mampu menantangnya karena beban ganda yang sudah berat di tempat kerja dan rumah. Hal ini menyoroti posisi rentan yang umum, di mana perempuan mungkin menghadapi bias maternal tetapi kekurangan waktu, energi, atau kepercayaan diri untuk mengatasinya. Kehilangan kepercayaan diri ini – yang umum terjadi setelah melahirkan dan diperparah oleh bias maternal di mana ibu dianggap sebagai “penghalang” produktivitas di tempat kerja²¹⁶ – dapat menghambat kemajuan karier dengan membuat perempuan kurang mungkin mengajukan diri untuk promosi.

Yang lain menyebutkan bahwa setelah kembali dari cuti melahirkan, mereka disingkirkan. Seorang staf senior PBB menjelaskan bahwa penyisihan dapat terjadi dengan mudah karena “orang-orang mengambil posisi orang yang sedang cuti melahirkan, dan kemudian sulit untuk membuat mereka mengembalikannya”, tetapi juga dapat terjadi karena orang-orang memanfaatkan kesempatan untuk mengembangkan karier mereka:

“”

Orang-orang akan memanfaatkan [orang yang kembali dari cuti melahirkan]. Maksud saya, itu pengalaman saya, ketika saya kembali setelah melahirkan anak pertama saya, ada seseorang yang sebenarnya mencoba mengambil proyek dari saya. Mereka berhasil mengambil [proyek] itu dari saya. Dan orang tersebut berada dalam posisi supervisi terhadap saya, dan tentu saja memanfaatkan fakta bahwa saya pulang pada pukul 3 sore, yang merupakan hak saya untuk jam menyusui. Kamu tahu, keesokan harinya mereka akan berkata, ‘oh, orang itu hanya butuh jam 10 malam jadi aku melakukannya’, kamu tahu, dan pasti menggunakan itu untuk mengesampingkan aku... Aku sudah melihat hal itu terjadi berulang kali (Wawancara #99).

Mendiskriminasi juga dapat terjadi akibat asumsi bahwa ibu (terutama ibu baru) kurang produktif, fokus, atau berkomitmen (bias maternal), serta upaya baik untuk mendukung ibu dan pengasuh. Misalnya, seorang penasihat senior PBB merujuk pada seorang wanita yang kembali dari cuti melahirkan singkat dan diabaikan meskipun dia bersemangat untuk terlibat:

“”

Jadi, ketika dia kembali, dia dikucilkan dari, kamu tahu, semua pertemuan yang biasa dia ikuti, dan mereka seperti, ya, kamu tahu, rileks saja dan, kamu tahu, terima saja. Kami mengerti. Kamu tahu, kamu punya tanggung jawab lain. Tidak, tidak, saya siap. Saya merindukan ini. Saya ingin, kamu tahu, apakah saya bisa? ... dia mengatakan bahwa seolah-olah dia... terluka, atau sesuatu yang membuat orang memperlakukannya secara berbeda (Wawancara #82).

8.4.6 Kecenderungan Maternal

Selain tantangan praktis yang terkait dengan ketidakhadiran karena cuti melahirkan, waktu dan kemampuan yang terbatas untuk bepergian atau ditugaskan karena tanggung jawab merawat, banyak peserta melaporkan bagaimana tanggung jawab merawat telah berdampak negatif pada karier mereka karena bias atau diskriminasi (dibahas dalam bab sebelumnya). Beberapa peserta terpaksa meninggalkan sektor atau peran mereka karena asumsi tentang kemampuan dan komitmen mereka saat hamil atau memiliki anak: “Saya tidak bisa melanjutkan peran yang saya emban saat hamil karena cara organisasi memandang persyaratan peran tersebut” (responden survei). Yang lain merasa bias maternal – asumsi bahwa mereka kurang produktif atau kurang berkomitmen – telah berdampak negatif pada kemajuan karier mereka di sektor tersebut. Hal ini tercermin dalam penelitian, yang menunjukkan bahwa ibu sering dianggap kurang berkomitmen, kurang dapat diandalkan, dan kurang mampu, sehingga dianggap sebagai “pekerja yang buruk” dan “penghalang” bagi produktivitas tempat kerja, yang berdampak negatif pada kemajuan karier mereka.²¹⁷ Akibat bias maternal yang dirasakan, banyak peserta berbagi bagaimana mereka bekerja ekstra keras untuk membantah bias tersebut dan menghindari penilaian. Seorang perwira militer wanita dari Bosnia dan Herzegovina, misalnya, berargumen bahwa ibu-ibu bekerja keras untuk “membuktikan diri mereka”, untuk melawan perasaan menjadi penipu, karena “profesi militer bukan untuk mereka yang memiliki tanggung jawab merawat” atau tidak dianggap sebagai “manfaat bagi militer” (Wawancara #111) (lihat Bagian 7.2.4).

8.4.7 Staf Sipil, Perawatan, dan Kemajuan Karier

Lingkungan yang mendukung partisipasi perempuan yang bermakna dalam operasi perdamaian PBB dipengaruhi oleh staf sipil yang bekerja di Markas Besar PBB dan dalam operasi perdamaian. Hal ini terlihat dari penyusunan kebijakan dan pedoman kebijakan, pengembangan dan penyampaian pelatihan, serta pembahasan isu-isu dalam pertemuan dan laporan. Komposisi dan kapasitas staf sipil di PBB dapat memengaruhi sejauh mana tantangan terhadap partisipasi perempuan yang bermakna ditangani, termasuk tantangan yang timbul akibat tanggung jawab perawatan. Ketika staf sipil dengan tanggung jawab perawatan terpinggirkan, kemungkinan besar tantangan-tantangan ini tidak akan diketahui dan ditangani (lihat Bagian 8.3.5.1).

Banyak staf sipil PBB juga berbagi bagaimana tanggung jawab perawatan mereka “pasti mempengaruhi” kemajuan karier mereka (Wawancara #179). Hal ini disebabkan oleh ketidakmampuan untuk bekerja dalam jam kerja yang sangat panjang, bepergian, atau terlibat dalam kesempatan kerja di luar jam kerja atau mendadak yang dapat memajukan karier (seperti acara jaringan atau tugas mendesak). Beberapa peserta meninggalkan PBB karena mereka memiliki anak (Wawancara #156) atau mengetahui banyak orang yang melakukannya (Wawancara #90). Menurut beberapa peserta, hal ini tercermin dalam penurunan signifikan dalam representasi perempuan pada usia di mana perempuan sering memiliki anak. Seorang penasihat senior di PBB menyoroti bahwa perempuan lebih banyak daripada laki-laki di tingkat awal di PBB (P1, P2), yang membuat orang bertanya-tanya mengapa masih ada upaya untuk mencapai kesetaraan gender. Namun, ada “perubahan besar” di tingkat tengah karier (P3 dan P4): “ada penurunan perempuan yang terus bekerja di PBB karena mereka merasa tidak bisa menggabungkan kehidupan pribadi dan pekerjaan” (Wawancara #82). Seorang penasihat senior PBB lainnya setuju dan berargumen bahwa meskipun perempuan mungkin mengatur perencanaan keluarga untuk menyesuaikan karier mereka, mereka “terjebak” karena batasan birokrasi sistem PBB: “Jika kita memiliki anak terlambat, kita terjebak untuk naik ke level P5 D1. Dan jika kamu memiliki anak lebih awal, kamu akan tetap di level P2 selamanya” (Wawancara #99).

Tantangan ini berdampak pada representasi perempuan di PBB, terutama dalam posisi kepemimpinan. Meskipun beberapa peserta menyoroti kemajuan signifikan dalam mencapai kesetaraan gender di tingkat kepemimpinan PBB (Wawancara #106), mereka juga menyoroti bahwa pemimpin perempuan senior seringkali tidak memiliki anak, berbeda dengan mayoritas pria dalam peran kepemimpinan:

“““

... mayoritas pria dapat menggabungkan keluarga dan karier mereka, sedangkan perempuan hanya minoritas di antara para pemimpin tersebut, dan dari minoritas itu, ada minoritas kecil yang sebenarnya memiliki anak. Jadi, menurut saya, hal ini juga benar-benar menunjukkan hambatan dan tantangan struktural bagi perempuan untuk mengembangkan karier mereka (Wawancara #99).

Representasi perempuan, terutama perempuan dengan tanggung jawab perawatan, di PBB, termasuk dalam posisi kepemimpinan, penting dalam mengatasi hambatan partisipasi perempuan yang berarti dalam operasi perdamaian PBB. Hal ini penting karena ketika jumlah perempuan dengan tanggung jawab perawatan lebih sedikit, kemungkinan kebijakan, praktik, dan struktur akan memperhatikan kebutuhan perempuan dan menyadari dampak tanggung jawab perawatan terhadap partisipasi mereka dalam lembaga sektor keamanan dan operasi perdamaian menjadi lebih kecil.



8.5 Pilihan Pribadi dan Faktor Eksternal

Ketika ditanya apakah dampak tanggung jawab perawatan mereka terhadap karier mereka disebabkan oleh pilihan pribadi atau dipaksakan dari luar, 60% responden survei mengatakan itu adalah pilihan mereka sendiri (112 dari 184 orang yang menjawab pertanyaan ini). Bagi banyak orang, dampak tersebut dipaksakan dari luar (20%) atau disebabkan oleh faktor lain (20%). Mereka yang merujuk pada faktor lain melaporkan kombinasi antara pilihan pribadi dan faktor eksternal, termasuk “aturan dan ekspektasi yang tidak tertulis”, “budaya dan konvensi”, tekanan dari anggota keluarga lain, dan hambatan organisasi (responden survei). Seorang petugas polisi wanita berbagi pengalamannya:

“““

Berkenaan dengan posisi di dalam layanan kepolisian saya, pilihan tersebut bukan keputusan saya. Petugas polisi perempuan yang mengasuh anak tidak didukung di dalam organisasi saat saya mengasuh anak-anak saya, dan meskipun kebijakan [kesetaraan, keragaman, dan inklusi] telah ada, tidak ada perubahan dalam prosedur maupun mentalitas berkenaan dengan perempuan yang mengasuh anak sebagai petugas polisi. Terkait dengan mengajukan permohonan penugasan ke luar negeri, jika saya tahu saya memenuhi syarat untuk mengajukan permohonan, saya akan melakukannya sebelum memiliki anak dan setelah [mereka] melewati usia tertentu. Tidak ada wanita yang pernah dihubungi atau diberitahu bahwa layanan mereka berguna untuk penugasan ke luar negeri, meskipun saya melihat beberapa pria dari layanan kami menyelesaikan penugasan tersebut. (responden survei)

Banyak peserta merujuk pada “pilihan” yang harus dibuat wanita antara mengembangkan karier dan memiliki anak: “pada suatu titik mereka harus membuat pilihan, dan tidak mungkin bagi mereka untuk memiliki karier dan menjadi ibu yang sempurna” (Wawancara #83). Banyak yang setuju bahwa jika mereka “memilih untuk memprioritaskan tanggung jawab perawatan... karier mereka pasti kurang progresif” (Wawancara #171):

“““

Saya harus memilih [apakah] saya tinggal di rumah dan menjadi ibu atau pergi akhir pekan bersama unit saya. Dan saya tidak bisa melakukan sebanyak akhir pekan yang mereka inginkan. Jadi, hal itu pasti mempengaruhi karier saya. Itu adalah pilihan saya. Tapi bagian lain adalah tidak ada orang lain yang bisa menjaga anak-anak saya saat itu. Jadi, saya harus berpikir, ‘apa yang bisa saya lakukan untuk membuat hidup anak-anak saya lebih baik?’ Karena saat saya membutuhkan uang, mereka juga membutuhkan saya. Jadi, itu adalah dilema. Dan terkadang, keluarga saya, bisa tinggal dan mengatakan, ‘kamu lakukan ini dan kamu lakukan itu.’ Tapi kadang-kadang mereka tidak bisa, dan hal itu pasti berdampak pada karier saya. Tapi lagi-lagi, itu adalah pilihan saya untuk mundur (Wawancara #143).

Meskipun banyak orang menganggap memprioritaskan tanggung jawab perawatan atau karier sebagai pilihan, itu adalah pilihan yang dibatasi oleh banyak faktor. Ini termasuk tingkat dukungan organisasional dan lainnya yang diberikan. Hal ini membuat beberapa orang merasa bahwa “pilihan itu tidak sepenuhnya milik saya” (Wawancara #114) dan yang lain merujuk pada keputusan sebagai “pertukaran”:

“““

... ketika kita menjadi personel militer... kita lebih bersifat kolektif daripada individu. Jadi, kita bekerja sebagai institusi kolektif, dan Anda memiliki dua pilihan. Pilihan pertama adalah [untuk] mengikuti karier... Kemudian Anda harus mengambil beberapa pekerjaan. Ketika Anda mengambil pekerjaan-pekerjaan ini, sebagian besar waktu pekerjaan tersebut mengambil waktu Anda dari keluarga. Jika Anda tidak mengambil pekerjaan-pekerjaan tersebut, baiklah, Anda dapat berkembang dalam karier Anda, tetapi tentu saja, Anda tidak akan mencapai pangkat tertentu atau bahkan posisi tertentu dalam institusi. Jadi, ini adalah trade-off yang Anda miliki dalam hidup Anda (Wawancara #58).

Menggambarkan keputusan untuk meninggalkan atau mengubah pekerjaan karena tanggung jawab perawatan sebagai pilihan pribadi, “pilihan gaya hidup” (Wawancara #81) atau urusan pribadi membebaskan organisasi dari tanggung jawab tertentu terhadap personel atau staf mereka. Hal ini juga menyamarkan dimensi politik dari sifat gender pekerjaan perawatan yang tidak dibayar dan marginalisasi perempuan di sektor keamanan serta di tenaga kerja berbayar secara luas. Kajian Hubungan Internasional Feminis menyoroti bagaimana pemisahan ruang publik dan privat, serta penugasan aktivitas atau aktor tertentu ke masing-masing ruang, mempertahankan ketidaksetaraan gender, dengan pekerjaan perawatan yang tidak dibayar umumnya ditugaskan ke ruang privat yang feminin.²¹⁸ Kajian ini juga menyarankan bahwa pemisahan ini mempertahankan struktur dan praktik masyarakat yang didominasi laki-laki. Misalnya, pelaksanaan pekerjaan perawatan yang tidak dibayar secara dominan oleh perempuan memfasilitasi produktivitas mereka yang bekerja di ekonomi formal.²¹⁹ Hal ini juga membantu mempertahankan keterlibatan dan kontribusi pasukan penjaga perdamaian dan personel berseragam lainnya, yang dapat bekerja dengan pengetahuan atau harapan bahwa tanggung jawab perawatan mereka dikelola dengan baik saat mereka berada di luar.

8.6 Faktor Mitigasi: Struktur Pendukung

Sama seperti faktor-faktor yang diidentifikasi untuk mengatasi tantangan implementasi, banyak peserta menyebutkan kepemimpinan yang mendukung dan kebijakan institusional serta jaringan keluarga yang kuat sebagai hal yang kritis bagi kemampuan mereka yang memiliki tanggung jawab perawatan utama atau tunggal untuk mengembangkan karier mereka. Secara khusus, peserta menyoroti pentingnya pemimpin yang mendukung yang responsif terhadap permintaan cuti dalam kasus darurat keluarga atau pengaturan kerja fleksibel, misalnya (Wawancara #37). Beberapa peserta mengatakan bahwa tanpa pemimpin semacam itu dan tanpa struktur dukungan keluarga yang kuat, mereka tidak akan mampu bekerja di sektor tersebut atau ditugaskan ke operasi perdamaian (Wawancara #41).

8.7 Dampak Selanjutnya

8.7.1 Kurangnya Perwakilan Perempuan & Kesenjangan Kepemimpinan

Akibat dari tanggung jawab pengasuhan yang menghambat kemajuan karier perempuan adalah terganggunya upaya untuk meningkatkan partisipasi perempuan yang berarti dalam lembaga sektor keamanan dan operasi perdamaian PBB. Dengan kata lain, tantangan dalam kemajuan karier berkontribusi pada pengurangan jumlah perempuan, pengalihan ke peran yang kurang operasional atau di garis depan, dan kurangnya representasi dalam posisi kepemimpinan.

Banyak yang mencatat bahwa perempuan khususnya kurang terwakili di jajaran senior, seringkali karena mereka meninggalkan pekerjaan saat memulai keluarga, biasanya pada usia di mana mereka mungkin akan naik ke jajaran menengah, atau karena tantangan yang terkait dengan kemajuan karier setelah memiliki anak – “seringkali karier perempuan hanya jatuh bebas saat mereka memiliki anak” (Wawancara #122). Seorang petugas perdamaian laki-laki di UNMISS berargumen: “lebih mudah bagi pria untuk naik pangkat... ke jajaran senior daripada wanita... Saat situasi kritis... lebih mungkin wanita yang tinggal di rumah dan mengorbankan kariernya, daripada pria” (Wawancara #169). Seorang perwira militer Australia menjelaskan bahwa salah satu alasan wanita kurang terwakili di jajaran senior di angkatan bersenjata adalah karena struktur karier yang kaku dan terikat waktu:

“““

... hal ini pada dasarnya disebabkan oleh fakta bahwa ada periode waktu di mana melahirkan anak, atau ketika anak atau orang tua memiliki tanggung jawab perawatan akut yang sepenuhnya tidak dapat dihindari dan tidak dapat dinegosiasikan. Dan hal-hal tersebut tidak peduli apakah organisasi telah menetapkan struktur karier yang mengatakan pada tahun pertama Anda melakukan ini... Oleh karena itu, organisasi yang menerapkan struktur karier yang sangat terstruktur dan terikat waktu, atau peluang pengembangan karier yang luas, secara tidak sengaja akan memisahkan orang-orang yang berada dalam usia subur, dan memaksa mereka untuk membuat keputusan apakah akan ikut serta dalam pengasuhan anak, atau apakah akan ikut serta, atau membuat kompromi tertentu. Oleh karena itu, kita perlu memikirkan struktur dan keamanan. Dan karena kita cenderung menggunakan pendekatan hierarkis dalam hal ini, kita perlu mempertimbangkan apakah seseorang yang bertanggung jawab atas perawatan keluarga dapat benar-benar berpartisipasi secara adil dan memberikan yang terbaik bagi organisasi, atau apakah kita telah menciptakan struktur yang nyaman tetapi tidak memungkinkan hal tersebut (Wawancara #125).

Pindah ke peran non-operasional atau non-inti dan kehilangan kesempatan promosi karena cuti melahirkan atau tanggung jawab perawatan lebih lanjut berkontribusi pada kurangnya representasi perempuan dalam peran kepemimpinan:

“““

Semua hal tersebut berkontribusi pada seberapa cepat atau seberapa sukses seseorang naik pangkat dan masuk ke peran kepemimpinan. Jadi, dari perspektif saya, kemampuan untuk membawa pengasuh ke peran kepemimpinan sulit, hingga kita dapat mulai memberikan kompensasi bagi orang-orang yang harus mundur untuk periode waktu tertentu saat mereka melakukan sesuatu yang hanya mereka dalam hubungan mereka dapat lakukan untuk menjadi bagian dari keluarga mereka dan berkontribusi (Wawancara #125).

Ketika perempuan, terutama yang memiliki tanggung jawab merawat, kurang terwakili dalam posisi kepemimpinan, kemungkinan kecil kebijakan, struktur, dan budaya kerja akan berubah secara signifikan untuk lebih merespons kebutuhan personel dengan tanggung jawab merawat, sehingga mempertahankan lingkaran setan marginalisasi perempuan.

Karena dampaknya terhadap jalur karier, beberapa peserta merekomendasikan untuk menyesuaikan usia di mana perempuan dapat direkrut, dipromosikan, ditugaskan, dan diwajibkan untuk pensiun. Hal ini, menurut mereka, dapat mengakomodasi jeda karier yang seringkali harus diambil perempuan selama kehamilan dan pada tahun-tahun awal kehidupan anak-anak mereka, serta dapat membantu mengatasi kurangnya representasi perempuan di jajaran senior (Wawancara #81).²²⁰

8.7.2 Ketidadaan Anak

Beberapa peserta juga menyoroti bahwa banyak perempuan senior di layanan militer dan operasi perdamaian yang lajang dan tidak memiliki anak, dibandingkan dengan rekan laki-laki mereka; hal ini menyoroti tantangan “ “ yang dihadapi perempuan dengan tanggung jawab pengasuhan dalam mengembangkan karier mereka di sektor ini (Wawancara #94), sambil mengakui bahwa faktor lain mungkin berperan dalam hal perempuan yang mengenakan seragam dan tidak memiliki anak. Laporan Peninjauan Perlakuan terhadap Perempuan di Angkatan Bersenjata Australia menunjukkan bahwa 90% personel laki-laki di jabatan tinggi memiliki anak, dibandingkan dengan 20% perempuan, yang juga mengungkapkan dampak tanggung jawab pengasuhan terhadap retensi dan kemajuan perempuan.²²¹

Beberapa peserta penelitian menyoroti bahwa tantangan yang dirasakan dalam mengelola karier di sektor ini sambil memiliki tanggung jawab perawatan telah membuat mereka memutuskan untuk tidak memiliki anak, sementara yang lain mengatakan mereka mengetahui banyak perempuan di sektor ini “yang telah membuat keputusan sadar atau tidak sadar, karena karier mereka berkembang dengan baik, untuk mengorbankan kesempatan memiliki anak” (Wawancara #129). Bagi sebagian orang, tanggung jawab perawatan dan pekerjaan di sektor ini atau dalam operasi perdamaian PBB “tidak kompatibel” (Wawancara #129) dan harus ada “pengorbanan” (Wawancara #87) atau “kompromi: antara karier saya atau keluarga saya” (Wawancara #166). Peserta menggambarkan wanita yang memilih untuk meninggalkan atau “mengutamakan karier mereka” (Wawancara #87), sementara banyak yang menekankan pentingnya perencanaan keluarga seputar ekspektasi penugasan, pelatihan, atau promosi (Wawancara #165).

8.7.3 Kesejahteraan dan Stres

Mengelola tanggung jawab perawatan dan pekerjaan mereka di sektor ini telah berdampak pada karier banyak peserta dan menyebabkan stres yang signifikan. Peserta secara berulang kali merujuk pada “perjuangan”, “pengorbanan”, “penderitaan”, “tekanan”, dan “rasa bersalah”. Banyak juga yang membahas perasaan “sangat lelah” (Wawancara #113) dan “perasaan cemas, tekanan, dan stres yang timbul karena harus membagi waktu antara karier dan tanggung jawab perawatan” (Wawancara #129). Beberapa wanita menyatakan kelelahan ini semakin parah karena mereka bekerja ekstra keras untuk menghindari dianggap sebagai “wanita yang seharusnya tidak berada di sini karena memiliki anak. Sekarang dia bahkan tidak bekerja dengan baik” (Wawancara #159). Banyak juga yang berbicara tentang “tekanan yang Anda berikan pada diri sendiri... untuk menunjukkan bahwa Anda sebenarnya kompeten” (Wawancara #159) atau tekanan merasa bersalah atau takut akan “balasan” dan penilaian saat mereka kadang-kadang “pergi sedikit lebih awal” untuk menjemput anak dari penitipan anak, misalnya (Wawancara #80):

“““

... akan ada tekanan untuk berpikir... oh, bos saya sedang mengawasi saya karena saya harus pergi dan, Anda tahu, mendesak dan menggerutu karena harus pulang lebih awal atau apa pun, dan itu adalah tekanan, karena individu merasa... saya tidak berkontribusi. Saya menjadi, kamu tahu, semacam titik lemah, begitu saja. Dan saya pikir, apakah itu benar atau tidak, itu tetap persepsi yang dirasakan orang... perasaan internal yang menimbulkan tekanan pada individu, yang dalam beberapa kasus, mungkin menyebabkan individu tersebut keluar, pensiun, atau melakukan hal lain (Wawancara #136).

Beberapa peserta yang menyatakan bahwa karier mereka tidak terpengaruh akibat tanggung jawab merawat, percaya hal itu hanya karena mereka bekerja terlalu keras, atau menanggung konsekuensi hubungan keluarga yang retak (Wawancara #166) dan stres:

“““

Ketika saya mulai bekerja di misi pemeliharaan perdamaian, anak-anak saya masih sangat kecil. Ada saat-saat ketika saya menangis dan bertanya-tanya apakah saya membuat pilihan karier yang tepat. Namun, kebutuhan untuk menghidupi keluarga membuat saya terus bertahan. Dan saya banyak berdoa (responden survei).

Yang lain melaporkan bahwa anak-anak mereka – atau pendidikan anak-anak mereka – telah menderita, yang menyebabkan stres dan kekhawatiran tambahan. Seorang penjaga perdamaian di MONUSCO, misalnya, menyatakan:

“““

... sebagai perwira, saya dilatih dengan baik untuk terus berlanjut dalam situasi apa pun. Tidak ada masalah. Saya bisa melakukan apa saja.... Jadi, saya dilatih, tetapi anak-anak saya tidak dilatih... Mereka menghadapi masalah... mereka jauh dari saya, dan mereka menderita (Wawancara #66).

9 Manfaat mengirimkan tenaga pengasuh ke operasi perdamaian

Ringkasan: Personel dengan tanggung jawab perawatan dapat membawa kualitas dan kapasitas yang unik dan berharga ke lembaga sektor keamanan T/PCC dan operasi perdamaian PBB. Berbeda dengan bias maternal dan gender yang menempatkan ibu, khususnya, sebagai beban bagi pekerjaan keamanan dan pemeliharaan perdamaian, keterampilan, perspektif, dan kapasitas yang berasal dari perawatan dapat meningkatkan efektivitas operasional dan berkontribusi pada keragaman yang diperlukan untuk operasi perdamaian yang sukses. Memanfaatkan peluang ini memerlukan organisasi untuk memperhatikan kebutuhan personel dengan tanggung jawab perawatan. Ketika mereka melakukannya, hal ini lebih lanjut menguntungkan pekerjaan keamanan dan pemeliharaan perdamaian dengan memfasilitasi partisipasi yang bermakna dari perempuan, mengingat sifat gender dari pekerjaan perawatan dan prevalensi bias maternal.

9.1 Perawat dalam Operasi Perdamaian: “Memiliki tanggung jawab perawatan bukanlah hambatan; melainkan keunggulan”

Penelitian ini mengungkapkan bukti yang meyakinkan bahwa personel yang memiliki tanggung jawab perawatan memiliki kualitas dan kemampuan berharga yang dapat diterapkan dalam operasi perdamaian PBB. Data yang dikumpulkan menunjukkan bahwa keterampilan dan pengetahuan yang dapat dikembangkan melalui tanggung jawab perawatan tidak hanya tidak menjadi beban, tetapi justru dapat memperkuat efektivitas operasional dan meningkatkan keragaman yang diperlukan untuk operasi perdamaian yang sukses. Seperti yang diungkapkan oleh salah satu responden survei: “Memiliki tanggung jawab perawatan bukanlah hambatan; melainkan keunggulan.” Seorang peserta lain menjelaskan:

““”

Saya yakin ada manfaat besar bagi orang-orang yang memiliki pengalaman tanggung jawab merawat. Saya benar-benar yakin hal ini membuat mereka menjadi profesional yang lebih baik dan memberikan mereka keterampilan yang sering diabaikan dalam masyarakat kita. Kita sangat membutuhkannya, terutama jika kita memikirkan perdamaian dan keamanan, keterampilan seperti mendengarkan aktif, empati, dan kemampuan untuk mengidentifikasi kebutuhan dan kapasitas yang beragam. Saya pikir ketika kita melihat konflik bersenjata, tepatnya keterampilan-keterampilan inilah yang kurang. Dan saya benar-benar percaya inilah juga mengapa konflik meningkat (Wawancara #119).

Di seluruh lokasi penelitian, peserta sepakat bahwa mereka yang memiliki tanggung jawab perawatan utama atau signifikan dalam kehidupan pribadi mereka dapat menunjukkan kualitas empati, kedewasaan, kecerdasan emosional, kesabaran, dan kepedulian terhadap orang lain. Kualitas-kualitas ini dapat diterjemahkan menjadi keterampilan dan kapasitas yang lebih terasah yang mendukung operasi perdamaian yang efektif, seperti yang dibahas lebih rinci di bawah ini. Yang pertama di antaranya adalah kemampuan untuk berinteraksi dan berhubungan dengan komunitas sipil. Peserta mencatat bahwa pengasuh mungkin memiliki pemahaman yang lebih baik tentang kebutuhan warga sipil (terutama keluarga) di komunitas yang terkena dampak konflik, hal ini dapat menciptakan titik temu untuk membangun hubungan dengan komunitas lokal, dan dapat memberikan wawasan yang berbeda tentang kerangka kerja perlindungan warga sipil. Kedua, peserta berargumen bahwa pengalaman hidup dalam merawat dapat mengasah keterampilan profesional dalam manajemen waktu, prioritas masalah, dan pemecahan masalah yang kompleks. Hal ini, menurut banyak peserta, dapat meningkatkan fokus dan efisiensi dalam tugas profesional mereka. Ketiga, peserta menyarankan bahwa menghadapi dinamika keluarga yang kompleks sebagai pengasuh utama atau kepala keluarga dapat mengembangkan keterampilan berguna dalam mediasi, negosiasi, dan rekonsiliasi. Baik di tempat kerja maupun dalam misi, keterampilan interpersonal ini dianggap sebagai kemampuan inti untuk bekerja di bawah tekanan, mengatur emosi sendiri, dan menunjukkan disiplin serta keadilan dalam pengambilan keputusan.

Selain itu, peserta umumnya sepakat bahwa pengalaman memiliki tanggung jawab perawatan dapat mengasah kemampuan kepemimpinan dan manajemen yang krusial. Dilaporkan bahwa pemimpin yang memiliki pengalaman perawatan sendiri dapat menunjukkan pemahaman dan dukungan yang lebih besar bagi bawahan yang berusaha mengelola tanggung jawab kerja dan kehidupan pribadi mereka. Juga disarankan bahwa pemimpin yang memiliki pengalaman dalam mengelola dinamika keluarga dapat mentransferkannya menjadi keterampilan yang dibutuhkan untuk mengelola organisasi dan operasi yang kompleks dan beragam. Singkatnya, peserta umumnya sepakat bahwa praktik harian kesabaran, negosiasi, regulasi emosi, dan perspektif yang diperlukan dalam perawatan secara langsung bermanfaat bagi kinerja kepemimpinan profesional dalam situasi bertekanan tinggi. Bagi banyak peserta, kualitas-kualitas ini diperlukan untuk mewujudkan ambisi pendekatan keamanan manusia dalam operasi perdamaian.

Akhirnya, peserta berargumen bahwa inklusi personel dengan tanggung jawab perawatan mempromosikan budaya tempat kerja yang lebih inklusif yang menguntungkan semua personel. Keragaman ini memecah struktur patriarki tradisional dan mempromosikan kesetaraan gender dalam operasi perdamaian, sementara kehadiran pengasuh, terutama dalam posisi kepemimpinan, menciptakan lingkungan di mana orang lain merasa nyaman membahas tanggung jawab perawatan mereka sendiri. Data menunjukkan bahwa di mana organisasi mendukung pengasuh untuk ditugaskan ke operasi perdamaian, keragaman ini dirayakan, diakui, dan dipahami sebagai kontribusi berharga bagi operasi perdamaian.

Temuan ini bertentangan dengan anggapan lama bahwa tanggung jawab merawat merupakan hambatan emosional yang signifikan dalam penugasan personel ke operasi perdamaian. Anggapan lama ini menyarankan bahwa para pengasuh akan teralihkan perhatiannya saat bertugas, tidak akan sepenuhnya siap, tidak memiliki kapasitas emosional untuk tuntutan pekerjaan perdamaian, dan tidak memiliki fokus untuk melaksanakan tugas tersebut. Singkatnya, terdapat budaya yang persisten bahwa keterampilan yang dianggap terkait dengan perawatan dianggap tidak diinginkan atau tidak relevan dalam realitas keras pekerjaan keamanan dan pemeliharaan perdamaian. Namun, secara kontras, peserta kami umumnya menyarankan bahwa pengasuh sering menunjukkan fokus yang lebih baik, efisiensi, kelincahan, dan profesionalisme dalam tugas profesional mereka. Operasi perdamaian memerlukan personel untuk mengelola tanggung jawab ganda, menunjukkan keterampilan manajemen waktu dan prioritas yang superior, menavigasi kepentingan yang bertentangan, terlibat dalam pengambilan keputusan kreatif, mengalokasikan sumber daya yang terbatas, dan memediasi klaim yang beragam untuk perhatian dan tindakan. Inilah tepatnya keterampilan yang dapat dikuasai oleh pengasuh yang dedikasi.

Namun, banyak peserta berhati-hati untuk memastikan bahwa kita tidak memuja-muja atau menggeneralisasi pekerjaan pengasuh, misalnya, dengan mengacu pada fakta bahwa tidak semua orang yang memiliki tanggung jawab pengasuhan sebenarnya peduli atau berhati-hati dalam perlakuan mereka terhadap orang lain. Hal ini terutama disebutkan dalam kasus orang tua, dengan beberapa mencatat bahwa orang tua kadang-kadang dapat absen, tidak peduli, atau bahkan kasar (Wawancara #108). Sebaliknya, banyak peserta menyoroti bahwa bukan hanya pengasuh yang memiliki keterampilan dan kualitas yang terkait dengan pengasuhan; namun, marginalisasi pengasuh menandakan bahwa keterampilan dan kualitas ini kurang dihargai atau tidak “cocok” dengan budaya kerja sektor keamanan yang maskulin, seperti yang dibahas sebelumnya. Selain itu, meskipun secara global perempuan masih menanggung tanggung jawab yang tidak proporsional dalam pekerjaan perawatan, beberapa peserta mencatat bahwa banyak pria memiliki tanggung jawab perawatan yang signifikan dan seringkali meningkat, yang sering diabaikan atau diremehkan. Oleh karena itu, meskipun secara umum diakui bahwa perawatan adalah konsep yang difeminisasi dan umumnya disosialisasikan kepada perempuan, perempuan tidak boleh dianggap sebagai satu-satunya pengasuh, atau secara alami atau bawaan memiliki sifat peduli. Akhirnya, perlu diakui bahwa ada sejumlah kecil peserta yang tetap menentang upaya untuk memfasilitasi penempatan pengasuh dalam operasi perdamaian. Dari peserta ini, dua argumen muncul: baik bahwa upaya untuk menempatkan pengasuh adalah penggunaan sumber daya yang buruk dengan sedikit pengembalian investasi, atau bahwa keterampilan yang muncul dari pengalaman pengasuhan tidak berharga bagi pekerjaan pemeliharaan perdamaian.

9.2 Memahami Perawatan dan Perawat

Peserta berbicara tentang “pengasuh” dan “pekerjaan pengasuhan” dengan berbagai cara. Penelitian yang dipresentasikan dalam Laporan ini mendefinisikan pengasuh sebagai orang-orang yang memiliki tanggung jawab pengasuhan utama atau bersama terhadap orang lain. Dalam kebanyakan kasus, penelitian menunjukkan bahwa mereka adalah orang tua dan wali dengan anak-anak yang bergantung; dalam beberapa kasus, mereka adalah personel yang merawat kerabat lanjut usia, dan dalam jumlah yang sangat kecil, peserta menyebutkan tanggung jawab pengasuhan terhadap orang-orang dengan kebutuhan pengasuhan yang tinggi akibat disabilitas atau penyakit. Dalam kebanyakan kasus, narasumber berbicara tentang pengalaman mereka sendiri dalam merawat orang lain, meskipun ada beberapa pembahasan mengenai pengamatan mereka terhadap perilaku orang lain yang memiliki tanggung jawab perawatan. Sesuai dengan desain proyek, penelitian ini meninjau sikap dan pengalaman personel yang bertugas sebagai pengasuh atau bekerja dengan pengasuh.

Meskipun demikian, peserta kami memikirkan konsep “perawatan” secara lebih luas, memperluas pemikiran mereka tentang isu ini ke pertanyaan-pertanyaan mengenai siapa yang dapat dan seharusnya memberikan perawatan, apa arti dari menjadi peduli, dan yang penting, peran yang terus berubah dari perawatan, kepedulian, kehati-hatian, dan perhatian dalam ambisi keseluruhan dan yang terus berkembang dari operasi perdamaian PBB. Hal ini membuat beberapa peserta lebih sedikit membicarakan tentang “pemberi perawatan” sebagai kategori orang, dan lebih banyak membicarakan tentang orang-orang yang peduli atau berhati-hati dalam perilaku profesional mereka. Misalnya, seorang perwira militer pria asal Inggris berbicara tentang kebutuhan untuk memastikan bahwa mereka yang terlibat dalam operasi perdamaian PBB menjalankan perawatan dan peduli terhadap orang-orang:



Jika Anda adalah orang yang peduli... secara umum... dan Anda menyaksikan hal semacam itu [kekerasan terhadap warga sipil], itu hanya sifat manusia bagi orang tersebut untuk ingin memperbaikinya: ‘Bisakah kita melakukan sedikit lebih banyak? Apakah kita sudah cukup?’ Anda tidak bisa menempatkan seseorang yang tidak peduli dalam peran yang peduli dan berkata: ‘Kami akan membayar Anda sejumlah X di PBB untuk merawat orang’, padahal sebenarnya, dalam hati, mereka mungkin bahkan tidak bisa merawat diri sendiri (Wawancara #133).

Banyak peserta membedakan antara praktik peduli dan kualitas peduli, dan memperingatkan agar tidak mengasumsikan bahwa kualitas dan keterampilan yang terkait dengan kepedulian adalah domain eksklusif perempuan yang memiliki tanggung jawab peduli. Dengan kata lain, beberapa peserta menyarankan agar berhati-hati dalam mengesensialkan karakteristik pengasuh, atau mengasumsikan bahwa semua pengasuh adalah perempuan. Penelitian lain juga memperingatkan terhadap adopsi argumen esensialisme gender yang mengaitkan kualitas, nilai, atau “sifat” tertentu pada pria atau wanita. Argumen semacam itu dapat memperkuat peran gender dan menempatkan ekspektasi yang tidak adil, diasumsikan, atau salah pada pria dan wanita yang ditugaskan.²²² Hal ini terutama berlaku ketika wanita diasumsikan sebagai penjaga perdamaian yang lebih baik karena mereka lebih mungkin menjadi pengasuh utama dan memiliki mentalitas pengasuhan yang alami. Meskipun perempuan mungkin lebih cenderung menjadi pengasuh utama dan juga berkontribusi pada pemeliharaan perdamaian dengan cara yang penting, para kritikus berargumen bahwa daripada mengandalkan perekrutan perempuan untuk meningkatkan praktik pemeliharaan perdamaian, PBB harus memastikan budaya profesional dan pelatihan menginternalisasi prinsip-prinsip yang dapat diuraikan dari pekerjaan pengasuhan dan komitmen terhadap kesetaraan gender.²²³ Kekhawatiran ini menyoroti kebutuhan akan pendekatan yang seimbang yang mengakui nilai pengalaman pengasuhan tanpa mengaitkannya dengan determinisme biologis.

Beberapa peserta berbicara secara khusus tentang peran ayah, menyarankan bahwa konseptualisasi yang kuat tentang ayah dapat sama-sama bermanfaat bagi operasi perdamaian. Misalnya, seorang perwakilan masyarakat sipil perempuan merefleksikan kebutuhan akan perhatian yang lebih besar terhadap ayah:



Saya pikir ini menarik karena kita berbicara tentang tim keterlibatan perempuan, dan ada gagasan esensialistis bahwa perempuan lebih mampu terhubung dengan masyarakat dan ibu-ibu. Tapi siapa yang bisa mengatakan hal itu tidak berlaku untuk ayah, dan jika kita benar-benar mengembangkan identitas ayah, mungkin mereka akan lebih bersemangat untuk terhubung dengan ayah-ayah lain dalam hal itu, atau melihat anak-anak sebagai anak-anak mereka. Saya pikir ada cara yang sangat menarik untuk mengeksplorasi ide tersebut seputar ayah dan identitas Anda sebagai penjaga perdamaian. Seperti yang kita lihat, gagasan esensialistis seputar ayah, menurut saya, telah benar-benar berubah dalam 10 tahun terakhir” (Wawancara #110).

Responden menyarankan bahwa ekspektasi bahwa penjaga perdamaian umumnya laki-laki dan bebas dari tanggung jawab perawatan – atau “tidak terbebani”²²⁴ – dapat merugikan kesejahteraan, budaya kerja, dan operasi dengan memisahkan identitas “penjaga perdamaian” dan “orang tua/pengasuh”. Seorang perwira militer dari BiH berargumen bahwa asumsi tentang pasukan perdamaian yang tidak terbebani adalah “pikiran lama militer” dan hal ini tidak sejalan dengan penekanan saat ini pada promosi keamanan manusia dalam operasi perdamaian: “Kami bukan robot... Kami adalah manusia dengan emosi. Bagaimana kami bisa merawat orang lain saat bertugas perdamaian jika kami tidak memiliki dukungan sistematis untuk menyeimbangkan antara merawat mereka yang menjadi bagian dari hidup kami” (Wawancara #111). Yang lain merefleksikan perubahan sifat misi perdamaian dan peningkatan peran keamanan manusia, yang seringkali memerlukan keterampilan dalam keterlibatan komunitas:



Kami tidak mengirim tentara dalam misi perdamaian untuk bertempur; kami mengirim mereka untuk berinteraksi dengan komunitas lokal, membantu orang dalam tugas-tugas kemanusiaan, semua hal yang sebenarnya memerlukan keterampilan manusia. Dan seperti yang saya katakan, orang tua yang terlibat secara langsung dalam pengasuhan anak pasti mengembangkan keterampilan tersebut. Jadi, jika Anda tidak memiliki orang dengan tanggung jawab perawatan dalam misi Anda, saya rasa Anda tidak akan mendapatkan keragaman keterampilan dan perspektif” (Wawancara #113).

Oleh karena itu, peserta mencatat bahwa keterampilan yang disebut “soft skills” kini lebih dihargai oleh organisasi keamanan daripada sebelumnya. Selain itu, proses sosialisasi yang terus berlangsung yang menganggap perempuan sebagai pemegang utama keterampilan “soft skills” ini berarti mereka mungkin lebih diminati dalam misi pemeliharaan perdamaian. Seorang perwira militer Australia berkomentar:

“““

... keterampilan lunaklah yang kini jauh lebih penting dalam misi pemeliharaan perdamaian. Dan, Anda tahu, keterampilan lunak ini secara tradisional dianggap sebagai atribut feminin oleh pria. Itulah mengapa kami ingin lebih banyak perempuan karena mereka memiliki keterampilan ini, tetapi banyak pria juga memilikinya. Jadi, menarik bahwa feminitas perempuan adalah sesuatu yang selama puluhan, bahkan ratusan tahun, pria telah menolaknya dalam konteks militer, namun kini justru atribut-atribut itulah yang dianggap sangat penting dalam bekerja dengan komunitas lokal” (Wawancara #113).

Oleh karena itu, sikap, konsepsi, dan refleksi tentang perawatan bervariasi dalam penelitian ini. Bagi sebagian orang, konsep perawatan adalah “insting”, bagi yang lain merupakan kualitas yang secara alami dikaitkan dengan gender, dan bagi yang lain lagi merupakan keterampilan yang dipelajari. Tujuan penelitian ini bukanlah untuk menilai klaim-klaim tersebut, melainkan untuk mengeksplorasi pengalaman menjadi seorang perawat sebagai serangkaian praktik yang mengembangkan kualitas, keterampilan, dan kapasitas yang dapat bermanfaat di tempat kerja. Hal ini menjadi sangat relevan mengingat debat yang sedang berlangsung mengenai tujuan dan etika mendasar dari operasi perdamaian PBB.



MONUSCO/Kevin Jordan 2020

9.3 Kualitas yang Dikembangkan oleh Perawat

Banyak peserta merefleksikan pengalaman mereka sebagai pengasuh sebagai sesuatu yang membentuk identitas mereka dan cara mereka berinteraksi dengan dunia. Hal ini terutama berlaku bagi mereka yang merawat anak-anak. Bagi banyak orang, orang tua – dan merawat secara umum – telah berperan penting dalam membentuk kualitas tertentu yang dapat mereka terapkan dalam pekerjaan mereka. Ini bukan berarti bahwa mereka yang tidak merawat tidak dapat atau tidak menunjukkan kualitas-kualitas ini. Sebaliknya, para pengasuh melaporkan bahwa pengalaman mereka dalam mengembangkan kualitas-kualitas ini menjadi lebih terasah dan lebih jelas dalam kehidupan mereka. Seperti yang dibahas di bawah ini, kualitas-kualitas ini meliputi empati, kedewasaan, kecerdasan emosional, kesabaran, dan kasih sayang itu sendiri. Bagi banyak peserta, mereka dapat secara langsung melacak dampak yang telah ditimbulkan oleh hal ini pada pekerjaan mereka di sektor keamanan. Menggambarkan hal ini, seorang perwira militer wanita dari Australia berargumen bahwa:



Saya pikir Anda benar-benar mengasah keterampilan tertentu, seperti pengaruh, negosiasi, empati, dan belas kasihan. Saya pikir wanita dan pria yang terlibat secara langsung dalam mengasuh anak-anak mereka memiliki keterampilan tertentu yang mereka bawa, yang sangat, sangat penting... Saya menjadi perwira yang lebih baik, saya menjadi lebih peka terhadap keadaan orang lain, kurang menghakimi, dan berbagai hal lainnya. Saya merasa berubah sebagai hasil dari menjadi seorang ibu (Wawancara #113).

9.3.1 Empati

Banyak peserta melaporkan bahwa pengalaman merawat orang lain telah membuat mereka lebih empati terhadap orang lain, atau bahwa mereka melihat bagaimana orang lain menjadi lebih empati sebagai hasil dari menjadi pengasuh. Seorang perwira wanita angkatan laut mencatat bahwa: “Saya merasa bahwa saya secara alami sudah cukup empati, tetapi menjadi orang tua membawa saya ke level berikutnya” (Wawancara #140). Demikian pula, seorang lainnya menjelaskan bahwa “jika Anda memiliki tanggung jawab merawat, hal itu membuat Anda menjadi orang yang jauh lebih empati. Karena Anda perlu melatih empati setiap hari. Tidak peduli apakah orang yang Anda rawat lebih muda atau lebih tua” (Wawancara #119).

Secara umum, hubungan antara empati dan tanggung jawab merawat dianggap sebagai sesuatu yang dapat dikembangkan oleh semua personel, tanpa memandang gender. Di antara mereka yang melaporkan hubungan ini, jelas bahwa hal ini dianggap sebagai kualitas berharga untuk misi pemeliharaan perdamaian. Hal ini ditekankan oleh seorang perwira militer Inggris pria, yang menekankan pentingnya empati dalam pemeliharaan perdamaian:



Masalah yang sering dikutip adalah, ‘oh ya, orang-orang teralihkan karena memikirkan keluarga mereka’. Saya sama sekali tidak setuju dengan itu... Saya pikir tanggung jawab perawatan memberi individu kesadaran yang lebih besar, empati yang lebih besar, dan pemahaman sosial yang lebih besar, dan itu membuat mereka lebih cocok dan ideal untuk operasi PBB, pemeliharaan perdamaian, pembangunan perdamaian, dan operasi dukungan perdamaian (Wawancara #129).

Hal ini juga diungkapkan oleh seorang responden survei yang melaporkan: “[pengasuh] lebih peka dan memahami kompleksitas konflik secara detail.” Seorang perwira militer wanita Prancis berkomentar bahwa: “pria atau wanita [sebagai pengasuh], mereka memiliki perspektif yang berbeda. Saya pikir ketika mereka ditugaskan, mungkin mereka lebih peka terhadap beberapa isu seperti perlindungan warga sipil atau perlindungan anak-anak, atau perjuangan melawan SEA atau pelecehan. Jadi, saya pikir ini hal yang baik untuk menugaskan orang-orang dengan tanggung jawab perawatan” (Wawancara #83). Demikian pula, seorang responden survei mencatat bahwa:

“”

Orang yang memiliki tanggung jawab merawat sering menunjukkan kepekaan yang lebih tinggi, tanggung jawab, dan pemahaman mendalam tentang risiko yang ditimbulkan oleh konflik terhadap kelompok rentan, terutama anak-anak dan perempuan. Perspektif unik dan empati mereka dapat memberikan wawasan berharga, mendorong pendekatan yang lebih berbelas kasih dan efektif dalam resolusi konflik dan upaya kemanusiaan.

Seorang petugas perdamaian pria di UNMISS setuju bahwa memiliki tanggung jawab perawatan berdampak positif pada pekerjaannya sebagai petugas perdamaian “karena melalui perawatan, Anda memahami kemanusiaan” (Wawancara #174). Hal ini juga diungkapkan oleh seorang petugas perdamaian wanita di MONUSCO yang merefleksikan pekerjaannya dalam operasi perdamaian:

“”

...sejauh manfaat yang ada...kita semua manusia, [memiliki tanggung jawab perawatan] adalah hal yang sangat humanis... Kita memiliki mandat untuk melindungi kehidupan sipil di sini, dan oleh karena itu, hal ini yang, dengan mengandalkan kemanusiaan kita, sangat kritis, karena kita bukan, kita bukan robot. Ya, kita semua mengenakan seragam, tetapi kita semua manusia di bawahnya (Wawancara #63).

Empati dianggap sebagai keterampilan yang berharga dalam pekerjaan keamanan dan pemeliharaan perdamaian, berlawanan dengan “kekuatan kasar dan ukuran” (responden survei) yang sering dianggap lebih dihargai. Pentingnya empati di kalangan tentara ditekankan oleh seorang petugas pemeliharaan perdamaian pria di UNMISS yang menjelaskan manfaatnya dalam operasi perdamaian PBB dan lembaga sektor keamanan:

“”

... dari perspektif seorang pengasuh... memiliki prajurit yang memahami seperti apa menjadi orang tua dan tekanan yang terlibat di dalamnya membuat Anda lebih empati, duta yang lebih baik untuk negara Anda, profesional yang lebih baik, prajurit yang lebih baik, dan seseorang yang lebih siap. Anda tahu, ini adalah keahlian tambahan... untuk lingkungan di mana Anda beroperasi (Wawancara #169).

Demikian pula, seorang narasumber lain menekankan bahwa tanpa penugasan orang-orang yang memiliki tanggung jawab merawat, “ada sebagian besar orang yang melakukan tugas pemeliharaan perdamaian atau penyediaan keamanan yang tidak memiliki pengalaman merawat. Ada sebagian besar tenaga kerja yang kekurangan keterampilan, wawasan, empati, dan kemampuan multitasking yang datang dari merawat” (Wawancara #115). Penelitian lain menyoroti peningkatan empati yang dapat (tetapi tidak selalu) muncul melalui tanggung jawab perawatan dan praktik mendengarkan dengan perhatian yang berkelanjutan, mengenali, dan merespons kebutuhan orang lain, serta pengakuan mendalam tentang ketergantungan dan kerentanan.²²⁵

Meskipun banyak peserta penelitian menyoroti manfaat empati dalam pengambilan keputusan yang lebih berbelas kasih, beberapa menyarankan bahwa peningkatan empati dapat menghambat pengambilan keputusan jika keputusan sulit perlu diambil dalam konteks keamanan:

“”

Ya, saya pikir [tanggung jawab perawatan] adalah manfaat besar. Saya pikir hal itu membawa banyak kasih sayang dan pemahaman, dan saya pikir hal itu membantu orang membuat keputusan yang lebih adil dan penuh kasih sayang. Saya pikir jika Anda adalah orang yang memiliki keluarga dan dapat memahami dampak yang dapat ditimbulkan oleh keputusan yang Anda buat atau keputusan yang tidak Anda buat... Anda dapat menjadi lebih berharga bagi orang-orang yang Anda coba layani dan bantu. Namun, di sisi lain, dan saya pribadi telah menemukannya, hal itu juga menghambat pengambilan keputusan. Kemampuan Anda untuk membuat keputusan yang sangat sulit, keputusan militer atau politik yang tepat, karena pertimbangan Anda terhadap individu-individu yang ada di depan Anda saat ini, karena Anda memiliki tingkat empati dan belas kasih yang tinggi. Nah, itu bisa menjadi masalah. Jadi, ada kelebihan dan kekurangan, pasti ada kelebihan dan kekurangan, dan itulah mengapa bermanfaat untuk memiliki orang-orang dengan tanggung jawab perawatan dan tanpa tanggung jawab tersebut untuk bekerja sama dan menyeimbangkan pengambilan keputusan politik dan militer dengan komponen moral dan etis” (Wawancara #142).

9.3.2 Kematangan

Beberapa peserta menggambarkan tingkat kedewasaan yang berasal dari pengalaman hidup mereka sebagai pengasuh, yang dapat bermanfaat bagi pekerjaan keamanan dan pemeliharaan perdamaian: “Saya pikir jika Anda pernah menjadi orang tua atau pernah merawat anak, Anda memiliki cara pandang yang berbeda terhadap hal-hal... Dengan cara tertentu, Anda harus belajar menyingkirkan ego Anda dan mendahulukan orang lain di atas diri Anda sendiri” (Wawancara #89). Demikian pula, seorang Komandan Pasukan India berargumen bahwa personel yang memiliki tanggung jawab merawat lebih “matang” dan “memiliki perspektif yang berbeda terhadap suatu situasi” dibandingkan dengan mereka yang tidak memiliki tanggung jawab tersebut (Wawancara #97). Hal ini juga disebutkan oleh seorang perwira militer Inggris yang menyarankan bahwa:

“““

... orang dengan tanggung jawab merawat, menurut saya, menjadi prajurit yang lebih baik, operator yang lebih baik, dan orang yang lebih baik untuk bekerja bersama. Mereka lebih matang sejak awal. Ketika saya mengatakan matang, saya tidak bermaksud dari segi usia, karena saya pernah melihat pria di usia 20-an atau bahkan lebih muda, yang memiliki tanggung jawab terhadap anggota keluarga, tetapi mereka tahu mereka tidak selalu bermain-main, dan tahu bagaimana mengambil sesuatu dengan serius ketika harus. Itulah yang mereka bawa ke meja. Itulah mengapa, menurut saya, terkadang orang yang memiliki tanggung jawab merawat orang lain menjadi prajurit yang lebih baik dan operator yang lebih baik. Hal itu membuat siapa pun yang memiliki tanggung jawab dalam hidup mengambil tanggung jawab atas sesuatu yang mereka ketahui, dan mengambil kepemilikan atasnya” (Wawancara #131).

Seorang perwira Inggris lainnya berkomentar bahwa memiliki tanggung jawab merawat dapat membantu mengembangkan kedewasaan yang diperlukan untuk menghadapi situasi yang tidak dapat diubah, seperti yang umum terjadi dalam pekerjaan perdamaian dan keamanan, maupun saat merawat orang lain:

“““

... itu memberi Anda wawasan yang berbeda, bahwa ketika Anda menghadapi situasi yang tidak dapat Anda kendalikan, seperti seseorang yang sakit atau merawat kerabat lanjut usia, Anda tidak bisa secara ajaib membuat mereka sembuh. Jadi, Anda hanya perlu menghadapi situasi sebagaimana adanya, dan menurut saya hal itu sepenuhnya mengubah pola pikir Anda. Dan saya pikir saya berkembang jauh lebih baik sebagai pemimpin setelah menjadi orang tua, terutama orang tua balita (Wawancara #140).

Tanggung jawab merawat, menurut seorang staf sipil, juga dapat mengembangkan kedewasaan dan wawasan untuk dapat lebih memahami, dan dengan demikian merespons, mengapa orang mungkin termotivasi untuk terlibat dalam konflik bersenjata atau, sebaliknya, terlibat dalam upaya untuk memulihkan perdamaian:

“““

Jadi, menurut saya, setiap wanita atau pria yang memiliki tanggung jawab merawat atau mencari nafkah memiliki perspektif yang sangat berbeda tentang hidup dan memahami faktor-faktor yang memotivasi orang bahkan untuk mengambil senjata, Anda tahu, karena kebutuhan untuk melindungi keluarga mereka, menyediakan untuk keluarga mereka, atau merawat keluarga mereka, tergantung pada peran yang mereka miliki dalam keluarga. Jadi, menurut saya, di satu sisi, tentu saja, ada nilai yang luar biasa dalam pasukan penjaga perdamaian yang memiliki pengalaman langsung dan pemahaman yang matang (Wawancara #99).

9.3.3 Kesabaran

Kesabaran dijelaskan sebagai kualitas lain yang dikembangkan melalui perawatan yang banyak dihargai oleh peserta. Misalnya, seorang petugas polisi pria dalam misi MONUSCO mencatat bahwa:

“““

Tentu saja, saya pikir banyak orang yang menjadi orang tua memiliki kesabaran yang lebih besar. Anda membutuhkan kesabaran di mana pun Anda bekerja... Saya hanya berpikir bahwa memiliki tanggung jawab merawat di rumah adalah keuntungan, karena Anda terbiasa bekerja dengan merawat orang dan membantu orang, yang banyak kami lakukan di sini (Wawancara #72).

9.3.4 Kecerdasan Emosional

Banyak peserta penelitian mengaitkan pengalaman peduli dengan kecerdasan emosional. Peserta menekankan bahwa kecerdasan emosional – yang memerlukan kemampuan untuk mengatur emosi diri, membangun hubungan kepercayaan, dan memiliki kesadaran sosial – merupakan keterampilan yang sepenuhnya berbeda dari kecerdasan atau pelatihan yang baik. Dikatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan bagian dari keterampilan yang diperlukan dalam organisasi keamanan dan operasi perdamaian, karena perannya dalam mengelola hubungan interpersonal yang kompleks dan kepentingan yang beragam. Seorang perwira militer pria dari Australia, misalnya, merujuk pada pemimpin yang sangat cerdas tetapi kekurangan keahlian sosial yang berasal dari kecerdasan emosional:

“““

... tentu saja orang yang memiliki anak, baik pria maupun wanita, menjadi lebih empati, dan jelas lebih sabar. Pengalaman merawat mereka telah mengajarkan keterampilan kesabaran, empati, dan mungkin, peduli pada sesuatu lebih dari pada diri mereka sendiri.... Pengalaman ini kemudian tercermin dalam cara mereka menjalani kehidupan profesional mereka (Wawancara #108).

9.4 Keterampilan dan Kapasitas yang Dikembangkan oleh Pengasuh

Peserta yang membahas keterampilan yang dapat dikembangkan melalui tanggung jawab merawat, mengidentifikasi bagaimana keterampilan ini relevan dan berharga bagi pekerjaan yang dilakukan dalam operasi perdamaian PBB. Keterampilan ini meliputi resolusi konflik, keterlibatan sipil, manajemen sumber daya manusia, manajemen proyek, pemecahan masalah kompleks, dan kepemimpinan empati. Seorang perwira militer Jerman menggambarkan pengalamannya dalam mengembangkan keterampilan ini:

“““

... memiliki anak membawa keterampilan dan kemampuan baru yang kemudian dapat diterapkan. [Ini termasuk] cara berpikir, cara menghadapi tantangan tertentu, cara mengatur tugas-tugas tertentu. Saya melihat di sini manfaat yang besar, meskipun saya melihat tantangan bagi individu sama besarnya dengan manfaat bagi institusi. Saya memahami bahwa ini sulit, tetapi akan menjadi kerugian jika tidak memiliki [keterampilan ini] (Wawancara #95).

9.4.1 Manajemen Waktu, Manajemen Proyek, dan Efisiensi

Manajemen waktu, manajemen proyek, dan efisiensi di tempat kerja sering kali diidentifikasi sebagai keterampilan kunci yang dikembangkan oleh pengasuh. Menurut seorang perwira militer Inggris pria: “Orang tua cenderung, karena kebutuhan, cukup ahli dalam memprioritaskan, mengelola proyek, dan mengelola waktu, karena mereka harus menyelesaikan tugas-tugas, mereka harus mengelola keluarga. Mereka harus keluar dari kantor pada waktu tertentu untuk menjemput anak-anak dari sekolah” (Wawancara #81). Demikian pula, seorang perwira militer Jerman mengamati bahwa “[pengasuh] sangat terorganisir, mereka memanfaatkan waktu yang mereka miliki sebaik mungkin, karena mereka harus melakukannya, dan institusi pun diuntungkan dari hal ini” (Wawancara #95). Seorang perwira militer pria dari Australia juga menyoroti manfaat tanggung jawab pengasuhan terhadap keterampilan manajemen waktu di tempat kerja:

“““

... orang-orang yang harus mengelola beberapa anak, beberapa jadwal untuk anak-anak yang berbeda yang melakukan hal-hal berbeda, aktivitas olahraga setelah sekolah, kelompok pertemanan, bermain bersama, kamp sekolah, dan semua hal lain itu, serta menyinkronkan semua bagian kehidupan keluarga mereka, dan juga mampu menyinkronkan tuntutan lingkungan kerja yang sangat menuntut — itu adalah keterampilan yang hebat untuk dimiliki, dan setiap pemberi kerja pasti menginginkan hal seperti itu! (Wawancara #108)

Beberapa peserta penelitian menggambarkan menjadi pekerja yang lebih efisien setelah menjadi pengasuh, menyadari bagaimana mereka menjadi “lebih terorganisir, lebih fokus, jika mereka tahu harus menjemput anak-anak di akhir hari, mereka mungkin masuk kerja dan berkata ‘Baiklah, saya harus menyelesaikan semua ini’” (Wawancara #138).

9.4.2 Peningkatan Keterlibatan Sipil

Pengamatan umum di antara peserta adalah bahwa pengalaman merawat memberi pasukan perdamaian keterampilan untuk terhubung lebih baik dengan komunitas lokal. Seorang pasukan perdamaian pria di UNMISS, misalnya, menyarankan bahwa memiliki tanggung jawab merawat “membuat individu lebih seimbang, terutama saat kita beroperasi di lingkungan dengan medan manusia yang kompleks. Saya pikir hal ini memungkinkan prajurit untuk lebih empati terhadap lingkungan di mana mereka bertugas dan masyarakat lokal yang mereka ajak berinteraksi” (Wawancara #169). Peserta lain setuju bahwa memiliki pengalaman bersama melalui merawat orang lain – seperti menjadi orang tua – dapat menciptakan perasaan koneksi dan dengan demikian memperkuat kepercayaan mutual, yang pada gilirannya dapat menguntungkan misi perdamaian. Peserta juga merujuk pada bagaimana memiliki tanggung jawab merawat dapat membantu membangun koneksi penting dengan personel sektor keamanan lokal, yang dapat kritis bagi hasil perdamaian yang sukses.

Banyak yang mencatat bahwa mengakui peran mereka sebagai pengasuh memberikan rasa legitimasi saat bekerja dengan orang lain selama operasi perdamaian. Hal ini karena, menurut salah satu peserta, “...hal ini memberikan banyak manfaat jika [pengasuh] dapat berbicara dengan audiens yang beragam, lebih mudah melakukan penjangkauan jika Anda memiliki pengalaman pengasuhan sendiri yang dapat dibagikan” (Wawancara #95). Hal ini juga diungkapkan oleh seorang perwira militer wanita Kanada yang menekankan manfaat berbagi pengalaman merawat dengan orang lain: “jika Anda bekerja, terutama dalam lingkungan yang berpusat pada masyarakat, semakin banyak Anda berhubungan dengan orang lain, termasuk melalui tanggung jawab merawat, semakin membuat Anda lebih manusiawi, empati, dan mudah dipahami. Jadi, jika Anda mencoba membangun hubungan dan kepercayaan, itu bisa menjadi hal yang baik” (Wawancara #109).

Yang lain menyarankan bahwa pengalaman merawat dapat membantu pasukan perdamaian memahami kebutuhan komunitas lokal, terutama perempuan dan anak-anak (responden survei). Dalam satu contoh, seorang perwakilan masyarakat sipil perempuan berbicara tentang pengalamannya sendiri dalam kehamilan dan persalinan yang memungkinkannya empati terhadap perempuan di daerah yang terkena konflik:



Saya yakin bahwa fakta bahwa seseorang telah melahirkan, memahami arti melahirkan, atau memahami arti merawat seseorang 24/7, itu adalah kemampuan. Itu sangat penting bagi pasukan perdamaian untuk memahami, dan bayangkan melakukan itu di kamp pengungsi, atau bayangkan harus berjalan sejauh itu dengan bayi dan anak, atau antre bantuan kemanusiaan selama dua jam saat hamil delapan bulan, karena Anda tahu bagaimana rasanya. Itu adalah keterampilan! Kita tidak mengenali itu sebagai kompetensi, yang menurut saya seharusnya kita lakukan. Anda di sana untuk memberikan perdamaian dan keamanan bagi orang-orang yang berbeda, jadi bagi mereka yang tahu arti merawat seseorang yang bergantung pada Anda — saya pikir di situlah kita harus mulai mengatakan ‘itu adalah kompetensi’ (Wawancara #119).

Keterampilan yang dapat dibawa oleh orang tua dalam berinteraksi dengan komunitas, terutama di lingkungan yang tegang, diangkat oleh seorang penjaga perdamaian yang bertugas di UNMISS, yang menggambarkan penjaga perdamaian sebagai “tentang bagaimana Anda berinteraksi dengan orang... [dan oleh karena itu] sebenarnya hal yang positif untuk menjadi pengasuh, atau pernah menjadi pengasuh” (Wawancara #180). Seorang perwira militer Inggris mengingat bagaimana orang tua “memiliki pendekatan yang sangat berbeda dalam menangani situasi apa pun dibandingkan dengan mereka yang bukan orang tua, terutama dalam hal empati dan pemahaman, kesabaran mereka dalam berinteraksi dengan orang lain, serta kemampuan mereka untuk tetap tenang dan tidak marah meskipun dalam situasi yang memicu emosi,” namun ia mengakui bahwa hal ini tentu saja “sangat bergantung pada kepribadian” (Wawancara #140).

Nilai dari kemampuan untuk dengan mudah berinteraksi dengan anak-anak lokal dianggap lebih mudah bagi banyak orang tua (Wawancara #164), dengan beberapa di antaranya secara langsung mengaitkannya dengan pengalaman parenting dalam konteks kerangka kerja perlindungan anak dan isu-isu terkait (Wawancara #106). Seorang peserta memperingatkan bahwa jika tidak diciptakan kesempatan bagi orang-orang dengan tanggung jawab pengasuhan untuk terlibat: “Artinya, kita akan memiliki pasukan penjaga perdamaian di lapangan yang menangani isu-isu perlindungan anak, isu-isu eksploitasi dan kekerasan seksual, yang interaksi mereka dengan anak-anak hanya sebatas sebagai paman atau sebagai anak itu sendiri” (Wawancara #125). Hal ini, menurutnya, merupakan kesempatan yang terlewatkan untuk memperkenalkan perspektif atau pendekatan yang berbeda dalam menangani anak-anak yang terkena trauma. Demikian pula, pengalaman dan keterampilan dari tanggung jawab pengasuhan diyakini dapat membantu pasukan perdamaian merespons “panggilan kekerasan domestik/keluarga” (responden survei) karena memungkinkan pasukan perdamaian untuk lebih memahami tantangan yang dihadapi orang tua yang berusaha melindungi anak-anak mereka dalam konflik “ , dan oleh karena itu mereka membawa pengalaman, pengalaman keluarga, tentang cara menangani masalah-masalah ini” (Wawancara #34).

Meskipun mengakui keterampilan yang dibawa oleh pengasuh, banyak peserta dengan cepat mencatat bahwa seorang pasukan perdamaian tanpa anak tetap dapat efektif dan secara emosional terlibat dalam peran perlindungan anak. Seorang perwira militer Inggris pria mencatat:



Saya maksudkan, Anda tidak perlu memiliki tanggung jawab pengasuhan untuk memahami situasi apa pun yang Anda hadapi. Saya tidak perlu memiliki anak untuk memahami bagaimana anak-anak terpengaruh oleh konflik bersenjata, tetapi hal itu langsung merujuk pada pengalaman Anda sendiri, dan membentuk siapa Anda. Dan kamu tahu, apakah saya berubah sejak menjadi orang tua? Ya, dalam banyak hal, untuk yang positif... Hal itu juga menambah keragaman di luar pengasuhan, kamu tahu, orang-orang dengan tanggung jawab merawat seseorang dengan disabilitas atau orang tua yang sudah tua, atau apapun bentuknya. Saya pikir apapun yang menambah keragaman pasti baik untuk organisasi (Wawancara #136).

9.4.3 Teladan

Beberapa peserta berargumen bahwa tidak hanya perempuan penjaga perdamaian yang menjadi ibu dapat membangun hubungan dan berinteraksi lebih baik dengan komunitas lokal, tetapi mereka juga dapat menjadi teladan yang sangat efektif dan berpengaruh bagi perempuan di komunitas tuan rumah, menunjukkan bahwa perempuan dapat menjadi ibu sekaligus bekerja di sektor keamanan.²²⁶ Contoh yang sangat baik adalah pasukan perdamaian perempuan India yang ditugaskan ke Liberia, yang berkontribusi pada peningkatan tiga kali lipat jumlah aplikasi perempuan untuk bergabung dengan polisi Liberia²²⁷ dan peningkatan partisipasi perempuan dalam institusi keamanan Liberia dari kurang dari 1% menjadi 17%²²⁸ (lihat Bagian 3.3.2.1 dan 5.4) Seorang responden survei berbagi pengalamannya sebagai penjaga perdamaian, merefleksikan dampak yang dapat diberikan perempuan di komunitas lokal:



...di komunitas di mana perempuan dianggap hanya berada di rumah karena memiliki anak, saya dapat menunjukkan kepada mereka, sebagai seorang ibu dan petugas polisi, bahwa perempuan tidak hanya untuk mengasuh anak, tetapi juga dapat setara dengan laki-laki dalam hal pekerjaan dan tanggung jawab. Orang-orang dengan tanggung jawab mengasuh anak tetap dapat bekerja di sektor keamanan asalkan mereka dapat mengelola waktu dan prioritas mereka.

Hal ini dapat berkontribusi positif dalam meningkatkan partisipasi perempuan yang bermakna dalam institusi sektor keamanan di daerah yang baru pulih dari konflik dan tempat lain – mengakui bahwa pasukan perdamaian juga akan menjadi teladan bagi unit dan batalion lain. Hal ini juga dapat berkontribusi dalam meningkatkan penugasan perempuan pada operasi perdamaian di masa depan. Seiring waktu, hal ini dapat meningkatkan keamanan perempuan dan kesetaraan gender.



UN/Eskinder Debebe, 2017

9.4.4 Resolusi Konflik

Peserta menyarankan agar pengasuh — terutama mereka yang merawat beberapa orang atau mengelola dinamika keluarga yang kontroversial — mengembangkan keterampilan dalam negosiasi, de-eskalasi, dan penyelesaian konflik yang dapat berguna dalam operasi perdamaian. Keterampilan ini dijelaskan sebagai kemampuan untuk mendengarkan, tetap tenang, adil, menyeimbangkan kepentingan yang bertentangan, dan mengambil keputusan yang matang. Misalnya, penelitian tentang pemikiran dan peran ibu mengacu pada “mendengarkan dengan penuh perhatian” sebagai keterampilan umum yang dikembangkan melalui praktik keibuan, yang didefinisikan sebagai “... metode untuk terlibat dalam kepribadian Anda sendiri, keheningan di dalam diri Anda, *agar dapat menghargai kepribadian orang lain*”.²²⁹ Seorang perwira militer Inggris menggambarkan sebagai berikut:

“““

Saya telah mengamati bahwa orang-orang yang saya ajak bekerja sama yang merupakan orang tua memiliki keterampilan bahasa dan komunikasi yang cukup baik karena mereka harus menjelaskan kepada anak mengapa mereka perlu melakukan sesuatu dan menegosiasikannya dengan cara yang sangat diplomatis. Mereka sering kali cukup pandai membawa orang dalam perjalanan, dan menjelaskan kepada orang lain mengapa mereka perlu melakukan sesuatu, sedangkan seseorang (saya menyederhanakan) yang bukan orang tua mungkin lupa melakukannya (Wawancara #81).

Pandangan bahwa ibu khususnya dapat memiliki efek menenangkan dalam operasi perdamaian dianggap oleh beberapa orang sebagai kemampuan alami yang dimiliki ibu. Yang lain merujuk pada “insting maternal” dan nilai yang mereka yakini dapat dibawa ke operasi perdamaian, terutama dalam memperhatikan “kebutuhan orang yang menderita, orang-orang yang rentan secara umum” (responden survei). Hal ini tercermin dalam penelitian tentang pemikiran dan keberadaan ibu yang menerangkan keterampilan dan pengalaman yang muncul dari pengasuhan, serta bagaimana hal ini dapat bermanfaat bagi perdamaian dan keamanan. Misalnya, cara berpikir yang berbeda sering kali berasal dari praktik relasional yang memerlukan refleksi, perhatian, dan kesadaran terhadap kebutuhan orang lain.²³⁰ Namun, beberapa peserta memperingatkan agar tidak menganggap adanya koneksi bawaan antara ibu dan resolusi konflik sebagai stereotip gender yang problematis. Seorang perwira militer perempuan Inggris berargumen bahwa menganggap ibu — atau perempuan secara umum — sebagai pembawa damai alami menempatkan “ekspektasi yang tidak masuk akal dan berpotensi berbahaya” pada mereka, mencatat bahwa keterampilan ini dapat diperoleh dan dilatih melalui perawatan, tetapi juga memerlukan pelatihan formal dan pengembangan profesional (Wawancara #140).

9.4.5 People Management

Banyak peserta penelitian berpendapat bahwa keterampilan yang dikembangkan melalui tanggung jawab perawatan dapat meningkatkan kemampuan kepemimpinan dan manajemen. Pemimpin yang memiliki tanggung jawab perawatan digambarkan sebagai orang yang menunjukkan tingkat empati, kecerdasan emosional, dan pemahaman yang lebih tinggi terhadap staf yang berusaha mengelola penugasan dan tanggung jawab perawatan:

“““

Saya pikir [tanggung jawab merawat] membuat mereka menjadi pemimpin yang lebih baik. Saya pikir itu membuat mereka menjadi manajer yang lebih baik, dan saya pikir itu membuat mereka lebih empati terhadap kebutuhan orang-orang yang mereka kerjakan... Itu bukan berarti sama sekali bahwa mereka yang tidak memiliki tanggung jawab merawat berbeda dalam hal apa pun. Saya tidak mengkritik mereka. Yang saya maksudkan adalah seseorang yang memiliki tanggung jawab merawat anak atau orang tua yang menghadapi tekanan dan stres tersebut, lebih terbuka untuk berdiskusi dengan rekan kerja mereka tentang tekanan dan stres yang mereka alami, dan oleh karena itu hal itu membuat mereka menjadi individu yang lebih cerdas emosional untuk berada dalam tim (Wawancara #129).

Beberapa peserta mencatat bahwa menjadi pengasuh dapat membantu mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan untuk peran kepemimpinan. Seorang pria sipil yang bekerja di operasi perdamaian berargumen bahwa:

“““

Saya pikir menjadi orang tua memberi Anda keunggulan tambahan dibandingkan rekan kerja lainnya, terutama karena Anda mengembangkan keterampilan kepemimpinan, Anda mengembangkan pendekatan kolaboratif, karena ketika Anda memiliki keluarga, Anda tidak melihat diri Anda sebagai individu, tetapi sebagai bagian dari kolektif. Dan saya pikir hal itu juga memberi Anda keunggulan saat berada dalam posisi kepemimpinan (Wawancara #116).

9.4.6 Kepemimpinan

Beberapa peserta membahas nilai memiliki orang dengan tanggung jawab pengasuhan dalam peran kepemimpinan. Seorang peserta menyebutkan bahwa angkatan bersenjata negaranya baru-baru ini menunjuk perempuan yang memiliki tanggung jawab perawatan ke beberapa posisi komandan senior, yang kemungkinan besar akan memengaruhi sejauh man stitusi tersebut “sadar akan konflik dan kompromi yang mungkin perlu dilakukan oleh orang-orang sukses [yang memiliki tanggung jawab perawatan], dan... sadar akan ide bahwa orang-orang mungkin memilih untuk mundur karena konflik dan kompromi tersebut” (Wawancara #125). Tanggung jawab perawatan juga dapat membentuk gaya kepemimpinan, dengan beberapa pemimpin mengambil inspirasi dari pengalaman perawatan mereka untuk menjadi lebih peka dan responsif terhadap kebutuhan yang bertentangan. Juga dicatat bahwa pemimpin yang memiliki tanggung jawab perawatan dapat membentuk budaya internal organisasi sektor keamanan secara positif. Seorang pria sipil mengamati bagaimana komandan dengan tanggung jawab perawatan dapat membawa tanggung jawab perawatan tersebut ke tempat kerja:



Saya pikir mereka membawa perspektif unik tentang perawatan, yaitu merawat tim Anda — menerima bahwa tim Anda membutuhkan waktu untuk bersantai, menerima bahwa tim Anda tidak boleh dipanggil untuk bekerja di akhir pekan, menerima bahwa tim Anda membutuhkan istirahat, menerima bahwa anggota tim Anda mungkin perlu mengunjungi keluarga setelah periode yang sangat sulit di lapangan. Jadi, saya tidak mengatakan bahwa orang yang tidak memiliki anak tidak memiliki mentalitas ini, mereka mungkin memilikinya, tetapi tidak sepenuhnya seperti yang dimiliki oleh seorang ibu atau ayah (Wawancara #116).

9.4.7 Perspektif yang Beragam

Beberapa peserta menyarankan bahwa memiliki personel dengan pengalaman hidup yang beragam dalam misi penugasan dapat memberikan nilai tambah bagi operasi perdamaian PBB dan lembaga sektor keamanan:



Pada tingkat yang paling mendasar, sebagian besar masalah yang kita hadapi dalam lingkungan pemeliharaan perdamaian berkaitan dengan kehancuran komunitas. Dan jika kita hanya menugaskan orang-orang yang tidak memiliki tanggung jawab keluarga, kita akan mendapatkan posisi yang unik dan tidak berpengalaman. Keragaman yang diciptakan oleh orang-orang yang memahami arti tanggung jawab keluarga saat berurusan dengan negara yang hancur, negara yang berusaha membangun kembali dirinya, tidak dapat digantikan dengan cara lain... Namun pada akhirnya, jika kita menghentikan diri dari mengerahkan orang-orang dengan tanggung jawab perawatan... Saya tidak melihat bagaimana kita dapat menjalankan tugas kita. Saya tidak melihat bagaimana kita dapat memiliki keseimbangan, pengalaman, dan kedalaman pemahaman yang kita butuhkan untuk menjalankan peran kita (Wawancara #125).

Seorang perwira militer Inggris setuju: “Jika semua orang di luar sana adalah pembunuh yang tangguh yang dilatih dalam operasi ofensif agresif dan sebagainya, maka jelas itu [masalah]. Anda membutuhkan pasukan yang beragam” (Wawancara #134). Demikian pula, seorang perwira militer India yang telah pensiun menyoroti keragaman peran dalam operasi perdamaian PBB yang membutuhkan berbagai keterampilan dan pengalaman: “Bukan berarti semua orang yang bertugas harus hanya mengambil senapan dan pergi ke perbatasan untuk bertempur... Ada banyak hal lain dalam mengelola sistem atau organisasi – hal itu membutuhkan orang-orang dari latar belakang yang beragam [dengan berbagai keterampilan]” (Wawancara #18). Manfaat tim yang beragam dan korelasi antara keragaman organisasi dan efektivitas juga diangkat oleh peserta, yang berargumen bahwa meningkatkan keragaman di antara pasukan perdamaian menghasilkan hasil yang lebih baik untuk operasi perdamaian:

“”

Saya pikir, memiliki perspektif yang beragam, memiliki orang-orang dengan pengalaman hidup yang berbeda, memiliki keragaman dalam hal gender, ras, etnis, latar belakang budaya dan bahasa, dan sebagainya, sangat penting. Semua penelitian menunjukkan bahwa tim yang beragam yang bekerja sama memiliki kinerja yang tinggi (Wawancara #108).

Seorang lainnya mengatakannya dengan lebih sederhana: “Tanggung jawab perawatan adalah bagian dari cara hidup alami yang harus diterima di mana-mana. Mereka memberikan pengalaman dan perspektif yang unik dan beragam. Seringkali situasi yang kita hadapi melibatkan anak-anak dan keluarga, jadi penting bagi mereka yang telah mengalami hal itu atau setidaknya memahami tantangan unik dari tanggung jawab perawat u dapat merespons situasi dengan cara yang berbeda” (responden survei). Pandangan bahwa perawatan dan kepedulian adalah “bagian dari kehidupan” juga dibagikan oleh orang lain:

“”

Tentu saja, orang akan mengatakan, ‘Oh, kita tidak boleh melibatkan orang dengan tanggung jawab perawatan, karena hal itu menghalangi mereka mencapai misi.’ Tapi itu adalah kenyataan hidup. Saya pikir kita harus memikirkan ini dari sudut pandang yang berbeda, ada nilai dalam keragaman yang mereka cari dalam operasi pemeliharaan perdamaian, yaitu lebih banyak perempuan, laki-laki, dan semoga, seiring waktu, mereka akan mulai lebih spesifik fokus pada nilai orang lain juga. Tapi jika kita tidak melakukannya, maka kita tidak akan memiliki keragaman keterampilan dan pengalaman yang kita butuhkan, yang telah mereka identifikasi sebagai hal yang jauh lebih penting sekarang (Wawancara #113).

Peserta lain menekankan pentingnya tidak memiliki pasukan pemeliharaan perdamaian yang monolitik terdiri dari pria muda yang tidak terbebani, serta pentingnya memiliki tim yang beragam yang dapat menjangkau dan membangun hubungan dengan anggota komunitas yang beragam di tempat operasi pemeliharaan perdamaian berlangsung. Dengan mengesampingkan orang-orang yang memiliki tanggung jawab perawatan, operasi pemeliharaan perdamaian PBB “[kehilangan] banyak keahlian yang dapat membuat misi berhasil” (Wawancara #121). Sebaliknya, seorang perwira militer Australia menekankan mengapa melibatkan personel dengan tanggung jawab perawatan sangat penting di sektor keamanan dan operasi perdamaian:

“”

Di lembaga keamanan mana pun, pada dasarnya kita berurusan dengan manusia, dengan komunitas yang kita coba bantu. Baik itu kepolisian, maupun angkatan bersenjata. Kita membutuhkan orang-orang dari berbagai perspektif yang berbeda. Kita membutuhkan orang-orang dari perspektif budaya yang berbeda, kita juga membutuhkan orang-orang yang benar-benar memahami kehidupan. Dan kehidupan secara inheren mencakup keluarga dan kehidupan keluarga. Jika kita hanya memiliki orang-orang di lembaga keamanan yang hidupnya belum tersentuh oleh tanggung jawab keluarga, bukan hanya kita memiliki pool perekrutan yang sangat kecil, tetapi kita juga memiliki pandangan dunia yang sangat terbatas dan kita akan membuat keputusan yang buruk. Kita akan membuat keputusan yang buruk dalam perekrutan, kita akan membuat keputusan yang buruk dalam perencanaan, kita akan membuat keputusan yang buruk dalam menentukan struktur pasukan kita, dan kita akan membuat keputusan yang buruk dalam mempertimbangkan cara menangani masalah strategis (Wawancara #125).

Seorang perwakilan masyarakat sipil perempuan mencatat bahwa tanggung jawab perawatannya membantunya memahami keragaman kebutuhan orang lain. Dia berargumen bahwa hal ini sangat penting dalam penyediaan keamanan – di mana kita tidak boleh mengasumsikan apa kebutuhan atau prioritas keamanan suatu populasi. Dalam refleksi tentang kebutuhan orang yang dia rawat, dia mencatat bahwa pengalamannya dalam merawat:

“““

... membuat saya jauh lebih peka terhadap isu-isu interseksional, kebutuhan keamanan yang berbeda, dan oleh karena itu membuat saya lebih kompeten dalam pekerjaan saya. Misalnya, dalam penyediaan keamanan, dia [orang yang dia rawat] mengingatkan saya bahwa kita tidak semua sama, bahwa kita tidak memiliki kemampuan yang sama, perspektif yang sama tentang hidup, bahwa dia menafsirkan informasi secara berbeda (Wawancara #119).

UNDPO mengidentifikasi pentingnya tim yang beragam dengan keterampilan yang lebih luas untuk meningkatkan pelaksanaan mandat dengan mencerminkan komunitas yang mereka layani.²³¹ Demikian pula, penelitian lain menunjukkan korelasi antara keragaman organisasi dan efektivitas,²³² di mana peningkatan keragaman organisasi berkontribusi pada hasil operasional yang lebih sukses. Misalnya, dengan meningkatkan keragaman “perspektif dan pengalaman”, suatu organisasi dapat memanfaatkan lebih banyak keterampilan untuk “[memimpin] pemecahan masalah yang lebih inovatif” – hal ini pada gilirannya meningkatkan kepercayaan terhadap institusi keamanan atau misi, serta meningkatkan produktivitas dan hasil kinerja yang lebih baik.²³³ Meskipun mengelola keragaman semacam itu juga memerlukan kepemimpinan yang efektif,²³⁴ dan, seperti yang ditekankan oleh seorang petugas polisi, memerlukan personel untuk saling menghormati dan menghormati keragaman budaya di lingkungan kerja (Wawancara #78).

10 Menghubungkan Kepedulian Organisasi terhadap Tanggung Jawab Perawatan dan Kesejahteraan di Sektor Keamanan ()

Ringkasan: Tantangan yang terkait dengan mengelola tanggung jawab perawatan dan pekerjaan di lembaga sektor keamanan, termasuk saat ditugaskan dalam operasi perdamaian PBB, dapat menyebabkan tingkat stres dan kelelahan yang signifikan, yang semakin parah ketika dukungan terbatas. Hal ini menunjukkan hubungan antara dukungan organisasi terhadap personel dengan tanggung jawab perawatan dan kesejahteraan mereka. Selain itu, banyak peserta penelitian setuju bahwa ketika organisasi peka terhadap kebutuhan personel dengan tanggung jawab perawatan, mereka cenderung lebih peka terhadap perawatan secara luas, termasuk kesejahteraan semua personel. Selain itu, ketika organisasi memperhatikan tanggung jawab perawatan dan kesejahteraan (atau 'kebutuhan perawatan'), hal ini dapat meningkatkan perawatan diri dan pencarian bantuan, mengurangi stres dan ketergantungan pada mekanisme koping negatif, menurunkan tingkat kelelahan dan turnover, serta membantu menghindari masalah perlindungan, termasuk bunuh diri dan kekerasan terhadap orang lain (serta mengurangi dampak negatif pada keluarga). Akibatnya, hal ini dapat berkontribusi positif pada kinerja individu, budaya tempat kerja, dan hasil operasional.



10.1 Dukungan Organisasi untuk Pemberi Perawatan dan Kesejahteraan

Penelitian ini mengidentifikasi korelasi langsung dan positif antara tingkat dukungan organisasi terhadap karyawan yang memiliki tanggung jawab perawatan dan kesejahteraan mereka. Sebagian besar responden survei (71% - 117 dari 164 responden) setuju bahwa ada hubungan antara perhatian terhadap tanggung jawab perawatan dan responsivitas terhadap kesejahteraan karyawan. Hanya 5% yang tidak setuju, sementara sisanya melaporkan bahwa hal itu tergantung atau mereka tidak yakin. Dari mereka yang melihat adanya hubungan, peningkatan kesejahteraan karyawan disebutkan ketika organisasi memberikan dukungan untuk menyeimbangkan tanggung jawab perawatan dan tanggung jawab pekerjaan berbayar: “semakin baik pemahaman/dukungan pemberi kerja terhadap karyawan yang memiliki tanggung jawab perawatan, semakin tinggi kesejahteraan karyawan (penurunan stres dalam hal organisasi kehidupan pribadi dan kerja)” (responden survei).

Korelasi ini dapat sangat menonjol dalam operasi perdamaian, yang umumnya dikarakteristikan sebagai lingkungan operasional bertekanan tinggi, dengan potensi untuk berdampak negatif pada kesejahteraan tanpa dukungan yang memadai, sementara secara paradoks, membutuhkan tingkat kesejahteraan yang tinggi untuk mengelola tantangan lingkungan yang kompleks, dinamis, dan seringkali tidak aman. Seperti dibahas dalam Bab 7 (Bagian 7.5.2), pemisahan dari keluarga seringkali menjadi faktor stres utama dalam operasi perdamaian PBB dan bagi sebagian orang dapat mengganggu kesejahteraan (Wawancara #37). Hal ini dapat diperparah oleh akses terbatas ke internet untuk berkomunikasi secara teratur dengan keluarga, perjalanan pulang yang jarang selama cuti dan istirahat (R&R) pada penugasan jangka panjang, pelatihan yang tidak memadai (termasuk pelatihan pra-penugasan) dan sumber daya tentang cara mengelola pemisahan dari keluarga, serta mekanisme dukungan yang tidak memadai untuk mengelola stres dan trauma, seperti dukungan kesehatan mental dan psikososial (MHPSS).

Dampak negatif pada kesejahteraan dapat semakin parah akibat perasaan bersalah dan kekhawatiran tentang kesejahteraan anggota keluarga selama penugasan.²³⁵ Seorang petugas perdamaian di UNMISS, misalnya, merujuk pada beberapa orang dengan tanggung jawab merawat dalam operasi perdamaian yang “jatuh ke dalam depresi karena takut tidak bisa menyeimbangkan atau takut kehilangan salah satu...daripada yang lain” (Wawancara #149). Seorang petugas perdamaian lain di UNMISS mengingat seorang rekan yang “menangis setiap hari” karena dia meninggalkan anak-anaknya di rumah dan tidak mampu membeli tiket pesawat untuk mengunjungi mereka (Wawancara #126). Ketika organisasi memperhatikan tanggung jawab perawatan personel, beberapa dampak negatif terhadap kesejahteraan dapat diminimalkan.

Selain dampak langsung pada kesejahteraan staf ketika organisasi memperhatikan dan mendukung tanggung jawab perawatan mereka, banyak peserta penelitian juga menyarankan bahwa organisasi yang memperhatikan tanggung jawab perawatan staf lebih cenderung memperhatikan perawatan secara luas, termasuk kesejahteraan semua staf. Banyak yang menekankan pentingnya memperhatikan kesejahteraan dan perawatan semua yang bertugas dalam operasi perdamaian, terutama karena tantangan bekerja di lingkungan tersebut dan kebutuhan untuk melindungi kesehatan mental “agar dapat melindungi orang-orang yang berada dalam situasi paling rentan di dunia” (Wawancara #108).

10.2 Dampak Ketidakpedulian terhadap Perawatan dan Kesejahteraan

Peserta penelitian menyoroti konsekuensi negatif bagi personel, organisasi, dan operasi ketika tanggung jawab perawatan dan kesejahteraan tidak ditangani dengan baik. Konsekuensi tersebut meliputi dampak pada perawatan diri dan hubungan perawatan, seperti ketergantungan pada mekanisme koping negatif dan keretakan hubungan keluarga, akibat tingkat stres, kelelahan, dan trauma yang tinggi serta dukungan yang tidak memadai (lihat kembali Bagian 8.7.3 untuk gambaran dampak pada kesejahteraan akibat tantangan yang dihadapi personel dengan tanggung jawab perawatan). Dampak selanjutnya meliputi tingkat burn-out dan attrition yang tinggi, serta masalah perlindungan serius, seperti self-harm dan kekerasan terhadap orang lain. Dampak ini memiliki konsekuensi bagi budaya kerja, kinerja individu, dan hasil perdamaian. Tantangan kesehatan mental dan enggan mencari bantuan, karena stigma budaya dan norma maskulinitas di sektor keamanan dan pemeliharaan perdamaian, memperparah dampak ini.²³⁶

10.2.1 Mekanisme Penanganan Negatif

Dampak kesehatan mental negatif (termasuk stres ekstrem dan trauma) yang dapat timbul dari pekerjaan di angkatan bersenjata dan kepolisian (sebagian besar disebabkan oleh sifat pekerjaan dan beban kerja yang berat), terasa lebih parah saat ditugaskan ke misi karena pemisahan dari keluarga dan bekerja di lingkungan berisiko tinggi dengan kondisi hidup yang buruk. Ketika dukungan yang memadai untuk mengatasi dampak kesehatan mental ini tidak tersedia atau tidak diakses, hal ini dapat menyebabkan ketergantungan pada mekanisme koping negatif untuk mengelola stres, kelelahan, atau trauma, seperti alkohol, obat-obatan, atau bekerja berlebihan.²³⁷ Beberapa peserta menyoroti bahwa ketergantungan pada mekanisme koping negatif juga dipicu oleh budaya kerja di militer, kepolisian, dan operasi perdamaian yang tidak selalu mendorong perawatan diri atau pencarian dukungan.

Penelitian lain menyoroti bagaimana trauma dan stres ekstrem dapat berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik individu, meningkatkan ketergantungan pada mekanisme koping negatif, berkontribusi pada kelelahan atau depresi, serta meningkatkan risiko pemikiran bunuh diri dan perubahan perilaku yang dapat merugikan orang lain.²³⁸ Seorang perwakilan masyarakat sipil menekankan hubungan antara kurangnya perhatian terhadap perawatan, dan perilaku serta hasil yang merugikan:



... tingkat stres yang tinggi, budaya yang buruk, penggunaan alkohol, penyalahgunaan zat, dan kemudian perilaku buruk... perawatan diri yang lebih baik, perhatian yang lebih baik terhadap tanggung jawab perawatan akan berarti kurangnya praktik koping maladaptif, yang pada gilirannya akan mengurangi jenis penyalahgunaan internal dan kemungkinan juga pelecehan eksternal (Wawancara #110).

Ketergantungan pada mekanisme koping negatif dapat berdampak pada kinerja, budaya kerja, dan hasil operasional, serta kehidupan pribadi dan hubungan keluarga. Hal ini juga dapat meningkatkan kemungkinan burnout, attrition, dan risiko lainnya.

10.2.2 Kelelahan dan Atrisi

Banyak peserta penelitian mengetahui orang-orang yang mengalami “kelelahan” akibat kelelahan, stres, dan kurangnya “keseimbangan kerja-kehidupan” dalam pekerjaan pemeliharaan perdamaian dan keamanan yang lebih luas:

“““

... Anda sudah memiliki lingkungan rumah yang secara fisik atau emosional menuntut, dan kemudian di atas itu... lingkungan kerja yang secara fisik dan emosional menuntut. Di tempat kerja, 100% hidup Anda dipenuhi dengan stres. Dan jadi, jika Anda tidak menemukan cara untuk melepaskan tekanan, Anda akan hancur... tantangannya adalah merawat diri sendiri sebelum, Anda tahu, terus-menerus, dan memiliki kapasitas serta sistem dukungan untuk melakukannya, jika tidak, sangat mudah untuk hanya mengalami kelelahan (Wawancara #179).

Karena tantangan dalam menyeimbangkan beban kerja yang tinggi dengan kehidupan pribadi, seorang penjaga perdamaian di MINUSCA menyarankan bahwa ada harapan hidup yang pendek bagi penjaga perdamaian yang sudah pensiun akibat kelelahan dan stres yang berkepanjangan:

“““

Anda masuk ke kantor pada pukul delapan, ya, Anda tidak tahu pasti kapan akan pulang. Dan saat pulang, Anda sudah sangat lelah... lebih dari 80% orang yang pensiun tidak hidup lebih dari lima tahun... setiap hari saya merasa lelah, ya, setiap hari saya merasa lelah, ya, tentu saja, stres, tidak ada lagi stres (Wawancara #61).

Banyak personel berseragam mengetahui orang-orang yang meninggalkan dinas karena masalah kesehatan mental yang terkait dengan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta tekanan pada hubungan keluarga, dengan beberapa mengatakan bahwa ini adalah faktor terbesar dalam orang-orang yang meninggalkan angkatan bersenjata di luar peristiwa traumatis (Wawancara #109).

10.2.3 Pencegahan: Bunuh Diri dan Self-Harm

Beberapa peserta penelitian merujuk pada konsekuensi kelelahan dan bahaya serius lainnya yang dapat timbul dari kelelahan, stres, trauma, dan kurangnya perawatan atau perawatan diri. Beberapa peserta mengetahui atau mendengar tentang kasus bunuh diri (seringkali lebih dari satu) di angkatan bersenjata, kepolisian, dan misi PBB, menyoroti kebutuhan kritis untuk perawatan yang lebih baik bagi personel di lembaga keamanan nasional dan saat ditugaskan, MHPSS, dan pengurangan stigma. Data statistik juga menunjukkan tingkat bunuh diri yang lebih tinggi di kalangan personel militer aktif dan mantan personel militer dibandingkan dengan populasi umum di beberapa negara, termasuk Australia²³⁹ dan AS.²⁴⁰ Beberapa peserta penelitian percaya bahwa risiko bunuh diri relatif tinggi di kalangan pasukan perdamaian, dengan salah satu peserta mencatat bahwa kondisi hidup yang buruk kemungkinan besar memperburuk risiko tersebut, merujuk pada satu misi di mana pasukan perdamaian tidur di lantai, tidak memiliki ruang terpisah untuk mandi dan makan, serta kekurangan peralatan yang sesuai, apalagi fasilitas kesejahteraan (Wawancara #84 dan #39).

10.2.4 Pencegahan: Kerusakan terhadap Orang Lain

Peserta juga mengacu pada masalah perlindungan lainnya ketika organisasi kurang memperhatikan kesejahteraan. Secara khusus, disebutkan prevalensi eksploitasi seksual, pelecehan, dan intimidasi (SEAH) di berbagai operasi perdamaian, yang dipertahankan oleh dan, pada gilirannya, mempertahankan budaya kerja yang merugikan serta mengancam hasil perdamaian, legitimasi misi, dan upaya untuk meningkatkan partisipasi perempuan yang bermakna.²⁴¹ Peserta penelitian mengaitkan prevalensi ini dengan tingkat stres yang tinggi atau rasa ketidakamanan, budaya kerja yang merugikan, sifat luar biasa dari operasi perdamaian PBB, jumlah perempuan yang ditugaskan yang relatif kecil, dan periode pemisahan yang panjang dari keluarga (serta dari bentuk kontrol sosial yang mungkin membatasi perilaku).²⁴² Selain itu, ada faktor lain yang terkait dengan ketidakseimbangan kekuasaan, hipermaskulinitas dan misogini, trauma, dan desensitisasi terhadap kekerasan.²⁴³

10.2.5 Kinerja dan Hasil Operasional

Penelitian ini menyarankan bahwa perawatan diri yang tidak memadai dan ketidakpedulian organisasi terhadap perawatan, dikombinasikan dengan tingkat stres dan trauma yang tinggi selama misi, berkontribusi pada mekanisme koping yang merugikan dan perubahan perilaku. Hal ini termasuk peningkatan tingkat agresi, frustrasi, detasemen, dan hipervigilansi, yang memiliki implikasi bagi kinerja individu dan organisasi (Wawancara #84).²⁴⁴ Beberapa peserta menyarankan bahwa operasi perdamaian dengan kondisi hidup yang “sangat menantang” (Wawancara #60), tanpa kemampuan pasukan perdamaian untuk berkomunikasi secara teratur dengan keluarga, menunjukkan ketidakpedulian organisasi terhadap perawatan dengan konsekuensi bagi kesejahteraan dan kinerja:



... mereka diperlakukan dengan sangat buruk. Mereka diberi makan dengan buruk. Mereka... tinggal di pemukiman kumuh. Mereka tidak mendapat pasokan selama berbulan-bulan karena mereka berada 1000 mil di dalam hutan hujan tanpa pasokan yang memadai... Dan mereka tidak memiliki Wi-Fi, jadi mereka tidak bisa berbicara dengan keluarga mereka. Jadi, satu-satunya wanita yang mereka bicarakan dalam tiga bulan terakhir adalah seorang wanita di desa setempat yang mungkin menawarkan seks dengan imbalan uang... Jadi, saya pikir kita menempatkan orang-orang dalam situasi yang sangat sulit seperti di dunia distopia, lalu mengharapkan mereka bertindak seperti malaikat (Wawancara #81).

Banyak peserta menyebutkan bahwa ketidakmampuan berkomunikasi dengan keluarga dan stres yang ditimbulkannya dapat berdampak langsung pada kinerja pasukan perdamaian: “Saya tidak bisa menghubungi mereka. Saya tidak tahu apa yang terjadi. Semua hal ini sangat stres dan mempengaruhi kemampuan Anda untuk bekerja secara efektif” (Wawancara #96). Seorang pasukan perdamaian perempuan di UNMISS menyatakan: “jika pikiran saya jernih dan bebas dari stres, maka tentu saja saya akan lebih efisien dalam bekerja, jadi kita semua harus memperhatikan [dukungan bagi personel dengan tanggung jawab perawatan]” (Wawancara #153). Secara lebih luas, banyak peserta menyarankan bahwa tanpa dukungan yang memadai dan perawatan diri, pemisahan keluarga “dapat berdampak negatif pada kesehatan mental dan kinerja kerja individu” (Wawancara #37; Wawancara #153; Wawancara #90). Hal ini tidak berarti bahwa mereka yang memiliki tanggung jawab perawatan pasti akan mengalami masalah kesehatan mental lebih parah daripada yang tidak, mengingat sebagian besar personel memiliki tanggung jawab perawatan dan juga mencatat penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa dukungan pasangan dapat membantu kesejahteraan dan kinerja.²⁴⁵ Namun, hal ini menyoroti kinerja dan hasil operasional yang terkait dengan respons organisasi terhadap kebutuhan personel dengan tanggung jawab perawatan dan kesejahteraan personel.²⁴⁶ Seperti yang diungkapkan oleh salah satu responden survei, ketika kebijakan organisasi mengakui dan mendukung kebutuhan personel yang memiliki tanggung jawab perawatan, hal ini dapat “berkontribusi pada kesejahteraan mereka secara keseluruhan, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja, komitmen, dan kepuasan kerja mereka”. Seperti yang diungkapkan oleh responden survei lainnya: “personel yang bahagia, hasil yang lebih baik”:



Ini merupakan bagian penting dari tanggung jawab manajemen, dan tanpa menyediakan kesejahteraan dan perawatan yang baik bagi karyawan, kita tidak menjalankan tugas kita dengan baik. Jika kita menyediakan kesejahteraan dan perawatan yang baik, kita akan memiliki karyawan yang lebih efektif yang juga mampu mengelola tugas-tugas perawatan mereka (responden survei).

11 Tanggung Jawab Organisasi dalam Perawatan

Ringkasan: Kewajiban organisasi dalam memberikan perawatan mencakup kewajiban untuk mengambil langkah-langkah yang wajar untuk melindungi keselamatan dan kesejahteraan personel, termasuk personel yang memiliki tanggung jawab perawatan. Menjalankan kewajiban perawatan tidak hanya menguntungkan staf dan pihak lain, tetapi juga secara positif meningkatkan produktivitas dan efektivitas, memperkuat kredibilitas organisasi, serta dapat meningkatkan retensi dan menarik talenta terbaik. Khususnya dalam konteks operasi perdamaian, kewajiban perawatan dapat menyelamatkan nyawa serta mengurangi biaya finansial yang terkait dengan kinerja buruk, turnover, cuti sakit, dan klaim tunjangan cacat.

Peserta sepakat bahwa baik PBB maupun Negara Anggota memiliki kewajiban perawatan terhadap personel berseragam yang memiliki tanggung jawab perawatan. Banyak yang menyoroti tingkat dukungan yang baik dan peningkatan dukungan dalam beberapa tahun terakhir, sementara banyak yang menganggap bahwa dukungan tidak merata di antara misi dan di antara T/PCC, dan masih banyak yang perlu dilakukan. (Wawancara #159; Wawancara #131).

Bab ini menguraikan dukungan yang diberikan kepada personel dengan tanggung jawab perawatan oleh PBB dan lembaga sektor keamanan T/PCC, serta dukungan tambahan yang diperlukan. Kebijakan, program, dan struktur yang disebutkan dalam bab ini mencerminkan yang diidentifikasi melalui tinjauan meja komprehensif serta dibagikan oleh peserta penelitian. Mereka tidak selalu mencerminkan semua kebijakan, program, dan struktur yang tersedia atau ada. Namun, mereka mencerminkan apa yang dianggap dan dipersembahkan sebagai tersedia pada saat pengumpulan data (2024-25).

Jika terdapat kesenjangan antara apa yang diperlukan untuk mendukung personel dengan tanggung jawab perawatan dan apa yang terwujud, pembaca disarankan untuk membaca Toolkit yang menyertai untuk panduan tentang cara menutup kesenjangan tersebut. Bab berikutnya (Rekomendasi) menjelaskan lebih lanjut cara mendukung personel dengan tanggung jawab perawatan secara lebih baik.

Fokus sepanjang dokumen ini adalah pada personel berseragam, meskipun bagian dalam bab ini (11.2.6) mempertimbangkan kecukupan dukungan yang diberikan kepada warga sipil dengan tanggung jawab perawatan yang terlibat dalam operasi perdamaian, mengakui peran mereka dalam mempengaruhi lingkungan yang mendukung partisipasi yang bermakna dari personel berseragam.

11.1 Hierarki Tanggung Jawab

Ada beberapa pihak yang memiliki kewajiban untuk merawat personel berseragam dalam operasi perdamaian, dengan beberapa peserta menyarankan bahwa ada “hierarki tanggung jawab” yang mencakup PBB dan T/PCCs, serta dalam operasi perdamaian, SRSG sebagai pemimpin sipil yang memimpin misi dan komandan pasukan komponen militer (Wawancara #81). Hierarki tanggung jawab ini berpotensi menyebabkan celah dalam penyediaan dan dukungan, yang juga dapat terganggu akibat “ketegangan antara ambisi misi dan mandat, ambisi kepemimpinan dalam misi, dan realitas apa yang dapat dicapai secara praktis dengan sumber daya yang tersedia” (Wawancara #81).

11.2 Tanggung Jawab PBB

Sebagian besar peserta mengakui bahwa tanggung jawab PBB melampaui penetapan standar untuk memastikan dukungan praktis (infrastruktur, kebijakan) dan perubahan budaya (akuntabilitas kepemimpinan, sensitivitas gender). Meskipun dibatasi oleh anggaran dan kedaulatan nasional, banyak peserta berargumen bahwa dukungan tambahan dari PBB untuk personel berseragam dengan tanggung jawab merawat () diperlukan – untuk mendorong kesetaraan gender, mempertahankan talenta, membangun kapasitas, mendukung kesejahteraan, dan meningkatkan efektivitas operasional.

11.2.1 Tanggung Jawab terhadap Personel dengan Tanggung Jawab Perawatan

Meskipun mengakui bahwa dukungan bagi pasukan penjaga perdamaian, termasuk mereka yang memiliki tanggung jawab perawatan, terutama menjadi tanggung jawab negara anggota masing-masing, banyak peserta penelitian berpendapat bahwa PBB dapat melakukan lebih banyak untuk menyampaikan harapan, menetapkan standar, atau memberikan dukungan dan dorongan kepada T/PCCs. Meskipun di luar mandat penjaga perdamaian, beberapa mengusulkan bahwa PBB dapat memberikan bantuan keuangan untuk mendirikan fasilitas penitipan anak, misalnya, untuk “negara-negara dengan tingkat ekonomi-sosial yang lebih rendah” (responden survei). Yang lain berargumen bahwa PBB dapat melakukan lebih banyak untuk memastikan negara anggota menyediakan perlindungan dan kesejahteraan yang memadai bagi personel yang ditugaskan, termasuk perempuan, seperti investasi dalam infrastruktur yang memungkinkan mereka yang memiliki tanggung jawab perawatan untuk terhubung dengan keluarga selama penugasan, serta infrastruktur fisik yang memastikan keamanan perempuan.

Sementara beberapa pihak mendesak PBB untuk lebih terlibat dalam mendukung dan mengadvokasi ketentuan yang lebih baik untuk mendukung perempuan penjaga perdamaian dan menanggapi kebutuhan penjaga perdamaian yang memiliki tanggung jawab perawatan, pihak lain memperingatkan bahwa hal ini tidak boleh mengganggu “kepemilikan nasional” (responden survei). T/PCCs harus mempertahankan tanggung jawab utama, dengan mengakui bahwa tingkat dukungan ini akan bervariasi antar negara, tergantung pada norma budaya dan sikap terhadap gender dan perawatan (Wawancara #180). Yang lain mendesak agar lebih banyak advokasi atau menetapkan contoh baik dalam mendukung personel dengan tanggung jawab perawatan.

11.2.2 Durasi Penugasan

Strategi Kesetaraan Gender Seragam PBB 2018-2028 mencakup panduan untuk langkah-langkah menciptakan lingkungan yang mendukung untuk meningkatkan partisipasi perempuan yang bermakna dalam operasi perdamaian PBB, termasuk bahwa Perwira Militer (MO) dan Perwira Staf (SO) dapat bertugas selama 6 bulan alih-alih 12 bulan (jika penugasan berlangsung 12 bulan) jika mereka memiliki anak di bawah usia 7 tahun. Strategi ini juga menyoroti bahwa penugasan selama 12 bulan tanpa kemungkinan untuk pulang dan bertemu keluarga dapat menjadi tantangan bagi penugasan perempuan.²⁴⁷

11.2.3 Pelatihan

PBB umumnya menetapkan standar untuk pelatihan pra-penugasan, dengan Layanan Pelatihan Terpadu PBB (ITS) bertanggung jawab mengembangkan materi pelatihan dan memberikan panduan serta bantuan kepada Negara Anggota, yang memiliki tanggung jawab utama dalam melatih pasukan perdamaian (seperti yang tercantum dalam Resolusi Umum PBB A/RES/49/37). Hal ini sebagian untuk memastikan pelatihan bersifat spesifik budaya dan karena “ada batasan yang dapat dilakukan PBB” (Wawancara #87). Kadang-kadang materi pelatihan pra-penugasan inti (CPTM) mencakup informasi tentang pentingnya perawatan diri, seperti mengambil istirahat dan menjalin hubungan dengan keluarga (Wawancara #87). Namun, umumnya, peserta melaporkan bahwa baik T/PCCs maupun PBB dapat melatih personel dengan lebih baik sebelum penugasan pada isu-isu di luar mandat misi, termasuk kursus manajemen stres (Wawancara #160) atau briefing pra-penugasan yang mencakup pembahasan tentang mengelola kehidupan rumah tangga dan hubungan keluarga selama penugasan (Wawancara #53; Wawancara #76). Menurut seorang penjaga perdamaian militer di MONUSCO, selain pengetahuan teknis yang diperlukan, “aspek sosial” harus diintegrasikan ke dalam pelatihan ini karena “hal terpenting adalah penjaga perdamaian... secara mental siap untuk ditugaskan” (Wawancara #64), mencatat bahwa Resolusi Dewan Keamanan PBB 2668 (2022) mendesak T/PCC untuk mempersiapkan personel secara mental dalam pelatihan pra-penugasan. Peserta juga mengacu pada kebutuhan pelatihan pasca-penugasan, dukungan, dan bimbingan untuk memfasilitasi reintegrasi, termasuk dengan keluarga, meningkatkan kesehatan mental, dan memanfaatkan sebaik mungkin keterampilan dan pengetahuan yang dikembangkan selama penugasan (Wawancara #87).²⁴⁸

11.2.4 Internet

Seperti yang telah ditekankan sebelumnya, pasukan perdamaian menekankan bahwa akses internet yang tidak memadai menimbulkan tantangan signifikan bagi personel yang memiliki tanggung jawab perawatan dalam tetap terhubung dengan keluarga mereka. Penyediaan akses internet merupakan tanggung jawab utama negara anggota, sebagaimana tercantum dalam Memorandum of Understanding (MOU) antara negara anggota individu (yang menyumbangkan personel, peralatan, dan layanan untuk operasi perdamaian) dan PBB (yang memberikan penggantian biaya untuk kontribusi tersebut). Namun, beberapa peserta mengusulkan bahwa PBB dapat melakukan lebih banyak untuk memastikan dukungan yang lebih baik, termasuk memastikan T/PCC menyediakan akses internet yang memadai bagi personel mereka selama penugasan, atau membantu penyediaan sebagai upaya terakhir ketika T/PCC tidak dapat melakukannya. Misalnya, staf sipil di MINUSCA merekomendasikan negosiasi yang lebih intensif antara PBB dan Negara Anggota sebelum menandatangani MOU, untuk memastikan perlindungan kepentingan pasukan perdamaian individu selama mereka ditugaskan (Wawancara #60), dengan menyarankan bahwa “masalah kritis” sering diabaikan selama fase negosiasi ini, meninggalkan masalah bagi misi (Wawancara #59). Namun, yang lain mengkhawatirkan bahwa memperpanjang negosiasi dan ekspektasi terhadap T/PCCs mungkin menghambat mereka – terutama kontributor terbesar – untuk menugaskan personel. Seorang perwira militer dari Australia, misalnya, menganggap ini sebagai masalah yang rumit, memerlukan pengelolaan kepentingan personel dengan kebutuhan T/PCCs untuk terus menugaskan personel, pada akhirnya mempertimbangkan apa yang terbaik dalam hal hasil misi (Wawancara #108).

Banyak yang berpendapat, bagaimanapun, bahwa PBB dapat lebih aktif berkolaborasi dengan T/PCCs untuk memastikan penyediaan akses internet, mengingat dampaknya terhadap kesejahteraan pasukan penjaga perdamaian, terutama dalam memudahkan mereka terhubung dengan keluarga saat ditugaskan. Seorang staf PBB di Markas Besar PBB menjelaskan: “Ini adalah masalah kesejahteraan yang besar, baik Anda memiliki anak atau tidak, dan benar-benar tidak dapat diterima bahwa kita menugaskan orang di lokasi terpencil” (Wawancara #100). Yang lain mengusulkan agar PBB turut campur terutama di lokasi misi yang membuat penyediaan akses internet menjadi lebih kompleks dan mahal, terutama bagi negara-negara berkembang yang paling kurang maju (yang biasanya mengirimkan paling banyak pasukan penjaga perdamaian) (Wawancara #98). Namun, diakui bahwa beberapa negara berkembang yang paling kurang maju tetap menyediakan akses internet bahkan di lokasi yang sulit, dan bagi PBB untuk turut campur dan menyediakan akses internet di lokasi yang tidak disediakan oleh negara-negara tersebut akan menimbulkan biaya yang signifikan.

11.2.5 R&R

Banyak pasukan perdamaian menyoroti biaya yang sangat tinggi untuk pulang ke rumah selama misi, serta dampak negatif yang timbul akibat penugasan jangka panjang tanpa kesempatan pulang. Akibatnya, banyak yang merekomendasikan bahwa untuk penugasan lebih dari 6 bulan, biaya perjalanan pulang personel harus ditanggung oleh PBB atau T/PCC, bukan oleh personel perdamaian itu sendiri, seperti yang sering terjadi, karena “ini merupakan kepentingan organisasi bagi kedua belah pihak - bagi negara penyumbang pasukan (TCC) maupun bagi PBB” agar personel berada dalam “mentalitas terbaik” dan dapat “menjalankan tugasnya” (Wawancara #3). Seorang perwira senior pensiunan dari Angkatan Bersenjata India berargumen:



Pendapat saya adalah jika penugasan berlangsung lebih dari enam bulan... PBB harus membiayai setidaknya satu cuti, jika tidak lebih. Setidaknya sekali dalam enam bulan, seseorang harus mendapat kesempatan untuk keluar dari area misi dan pulang ke rumah, melepaskan stres, dan kembali. Dukungan keluarga diperlukan, bahkan jika ada keadaan darurat atau tidak. Dari sudut pandang organisasional, Anda ingin orang tersebut mendapat istirahat, sehingga ia berada dalam kondisi mental yang lebih baik untuk menjalankan tugasnya. Lagi pula, ini adalah lingkungan yang sangat tegang, dan bagi pasukan serta perwira-perwira ini, PBB tidak membiayai cuti mereka. Jadi, mereka harus membayarnya (Wawancara #3).

Para narasumber di Markas Besar PBB, bagaimanapun, menekankan biaya yang sangat tinggi untuk mendukung T/PCC dalam menanggung biaya perjalanan pasukan perdamaian pulang ke rumah selama penugasan panjang atau selama R&R:



Tidak ada cara sama sekali untuk menjadikan itu bagian dari anggaran kami. Tidak mungkin, dan untuk mengatur itu untuk anggota kontingen, Anda harus membuat kantor perjalanan baru di misi kami. Itu tidak akan pernah terjadi (Wawancara #100).

11.2.6 Staf PBB dengan Tanggung Jawab Perawatan

Bagian ini secara singkat membahas dukungan yang diberikan kepada staf sipil di sistem PBB yang terlibat dalam operasi perdamaian, baik di Markas Besar PBB (New York) maupun di misi. Hal ini penting bagi studi tentang dampak tanggung jawab perawatan terhadap partisipasi yang berarti dari personel berseragam dalam operasi perdamaian, karena peran staf sipil dalam menciptakan lingkungan yang mendukung. Hal ini terlihat dalam penyusunan kebijakan dan pedoman kebijakan,



pengembangan dan implementasi proyek, pengembangan dan penyampaian pelatihan, serta pembahasan isu-isu dalam pertemuan dan laporan. Ketika PBB memberikan dukungan kepada stafnya yang memiliki tanggung jawab perawatan, hal ini kemungkinan besar akan menarik dan mempertahankan staf tersebut, dan pada gilirannya, kemungkinan besar akan mempengaruhi isu-isu yang diidentifikasi, dibahas, dan diprioritaskan (lihat Bagian 8.3.5.1 dan 8.4.7). Selain itu, perhatian PBB terhadap kebutuhan staf sipil yang memiliki tanggung jawab perawatan dapat mempengaruhi sejauh mana kebutuhan personel berseragam yang memiliki tanggung jawab perawatan didukung, karena pengaruh normatif PBB.

Banyak peserta mengacu pada tunjangan pendidikan yang besar serta cuti orang tua dan keluarga bagi pegawai PBB. Yang patut diperhatikan adalah Resolusi Majelis Umum 77/256 (2022), yang mensistematisasikan cuti orang tua (menggantikan cuti kehamilan, cuti ayah, dan cuti adopsi), Instruksi Administratif PBB (ST/AI/2023/2) yang memperpanjang masa cuti orang tua menjadi 26 minggu untuk orang tua yang melahirkan dan 16 minggu untuk orang tua yang tidak melahirkan, serta sebagian besar entitas PBB menyediakan ruang khusus untuk menyusui dan sekitar sepertiga menyediakan fasilitas penitipan anak di lokasi; meskipun penyediaan struktur dukungan dan kebijakan semacam itu kurang umum di entitas yang berbasis di lapangan.²⁴⁹ Ada kebijakan yang memungkinkan pengaturan kerja fleksibel (FWA) atau pengaturan kerja alternatif (AWA), serta memungkinkan ibu untuk mengambil cuti untuk menyusui atau memompa ASI, serta bepergian dengan bayi yang disusui dalam tugas resmi (kecuali ke stasiun tugas non-keluarga). Ada juga cakupan untuk staf yang mencari pengobatan infertilitas dalam Rencana Asuransi Kesehatan PBB (Wawancara #92), meskipun beberapa berharap cakupan ini diperluas untuk mencakup pembekuan telur secara sukarela guna mencegah wanita harus memilih antara karier dan keluarga mengingat “pertumbuhan karier seorang wanita sejalan dengan masa suburnya” (Wawancara #179). Untuk misi dan lingkungan lapangan lainnya, panduan untuk mendukung pengasuh – sebagai bagian dari upaya yang lebih luas untuk mendorong kesetaraan gender – disediakan oleh *Make Parity a Reality: Panduan Lingkungan Pendukung yang Spesifik Lapangan untuk Sistem PBB*.²⁵⁰

Pedoman ini mengakui bahwa “kebijakan ramah keluarga yang kuat berkontribusi pada daya saing organisasi dan kemampuannya untuk beroperasi secara efisien”.²⁵¹ Secara lebih luas, perkembangan untuk mendukung pengasuh di PBB “telah mendorong kemajuan yang dapat diukur dalam kesetaraan gender, kesejahteraan staf, dan retensi... telah membantu mempertahankan tenaga kerja yang berbakat... [dan] menempatkan PBB sebagai pemberi kerja yang lebih inklusif dan mendukung”.²⁵² Secara kritis, seperti yang ditekankan dalam Laporan Terbaru Sekretaris Jenderal PBB tentang *Peningkatan Status Perempuan dalam Sistem PBB*, kebijakan seputar cuti fleksibel dan pembagian tanggung jawab pengasuhan “telah membantu mengubah norma budaya... memperkuat kesetaraan gender di tempat kerja dan di rumah”²⁵³. Dalam laporan ini, Sekretaris Jenderal PBB menekankan bahwa “kebijakan ramah keluarga sangat penting untuk retensi, inklusivitas, dan lingkungan kerja yang efektif”.²⁵⁴

Namun, beberapa peserta menyebutkan bahwa meskipun kebijakan pendukung ini “luar biasa”, kebijakan yang memungkinkan FWA atau waktu luang untuk menyusui tidak membantu jika beban kerja tidak dikurangi: “tidak ada yang akan menyesuaikan beban kerja Anda untuk membuat itu terjadi bagi Anda juga. Jadi, ini sulit, sangat sulit... bagi saya, saya harus berhenti menyusui untuk mengelola beban kerja saya, dan karena saya tidak memiliki tempat untuk memompa” (Wawancara #91). Peserta lain menyoroti kekhawatiran terkait akses ke layanan penitipan anak (dengan beberapa peserta mengekspresikan kekhawatiran khusus tentang penutupan penitipan anak di Markas Besar PBB), sedikitnya ruang menyusui (meskipun merupakan penambahan inovatif di Markas Besar PBB, ruang-ruang tersebut belum tersedia di banyak kantor lain), dan akses yang tidak memadai ke FWA (seringkali bergantung pada atasan yang bersimpati). Laporan Terbaru tentang *Peningkatan Status Perempuan di Sistem PBB* juga menyoroti bahwa tantangan tetap ada terkait “akses ke penitipan anak, perawatan dan dukungan untuk orang tua dan dependan dengan kebutuhan khusus, pekerjaan pasangan, dan mobilitas di lokasi tugas non-keluarga”.²⁵⁵

Kekhawatiran juga muncul terkait dukungan finansial yang tidak memadai untuk anak di bawah 5 tahun, di mana perawatan anak dapat menjadi biaya yang paling tinggi: “Saya pikir ini sangat tidak adil, sangat bermuatan gender... ini pada dasarnya berasal dari era 60-an, ketika semua diplomat dan staf PBB adalah pria yang memiliki orang di rumah untuk merawat anak-anak mereka di bawah 5 tahun” (Wawancara #92). Yang lain khawatir bahwa durasi cuti orang tua tidak memadai jika bertugas di operasi perdamaian dengan akses terbatas ke fasilitas dan jaringan dukungan. Menyoroti hambatan lain bagi keterlibatan staf sipil dengan tanggung jawab pengasuhan dalam bekerja di operasi perdamaian, beberapa peserta juga mempertanyakan klasifikasi beberapa lokasi tugas non-keluarga (Wawancara #121).

11.3 Tanggung Jawab Lembaga Sektor Keamanan T/PCC

Di antara responden survei (n=296), sekitar sepertiga (32%) percaya bahwa operasi perdamaian PBB memperhatikan tanggung jawab perawatan; 19% percaya bahwa hal itu kadang-kadang dilakukan; 11% tidak percaya bahwa hal itu diperhatikan; dan 30% tidak yakin. Mengakui bahwa penyediaan dukungan bagi pasukan perdamaian merupakan tanggung jawab utama negara anggota, responden ditanya tentang kewajiban perawatan terhadap personel yang memiliki tanggung jawab perawatan yang dijalankan oleh lembaga sektor keamanan. Sebagian besar responden (82%) setuju bahwa penting bagi perempuan dengan tanggung jawab perawatan untuk didukung di lembaga keamanan; hanya 4% yang tidak setuju (dari 164 responden yang menjawab pertanyaan ini). Mayoritas responden survei menyatakan bahwa semua atau sebagian lembaga sektor keamanan di negara mereka memperhatikan tanggung jawab perawatan: 34% menyatakan bahwa *sebagian* lembaga sektor keamanan di negara mereka memperhatikan tanggung jawab perawatan; 20% percaya bahwa *semua* lembaga sektor keamanan di negara mereka melakukannya; 7% menjawab bahwa semua lembaga sektor keamanan *yang mereka ketahui* melakukannya; 17% menyatakan bahwa mereka tidak memperhatikan tanggung jawab perawatan; dan 17% tidak tahu.

11.3.1 Dukungan untuk Personel dengan Tanggung Jawab Perawatan

Banyak personel berseragam yang diwawancarai dalam penelitian ini menyatakan kepuasan dengan tingkat dukungan yang diberikan oleh institusi mereka kepada personel dengan tanggung jawab perawatan. Fasilitas penitipan anak yang disubsidi atau gratis telah membantu banyak orang mengelola tanggung jawab perawatan mereka saat bekerja atau membantu mereka yang mendukung tanggung jawab perawatan mereka saat mereka ditugaskan. Misalnya, seorang penjaga perdamaian Swedia merujuk pada layanan penitipan anak gratis, sekolah, dan layanan dukungan sosial lainnya di Swedia yang memudahkan mereka yang tinggal di rumah untuk memenuhi tanggung jawab perawatan (Wawancara #163). Beberapa juga menggambarkan dukungan yang mereka terima dari negara mereka, layanan mereka, dan organisasi yang berafiliasi dengan layanan mereka. Ini termasuk, misalnya, ketentuan cuti, jam kerja fleksibel, dan pemimpin yang mendukung, serta paket pendidikan, perumahan, kesehatan, dan kesejahteraan untuk anggota keluarga.

Beberapa di antaranya menyebutkan manfaat bagi anggota keluarga mereka yang memiliki akses yang lebih baik ke pendidikan dan layanan kesehatan karena mereka bekerja di sektor keamanan. Pasukan perdamaian Nepal di MINUSCA dan MONUSCO, misalnya, menyebutkan bahwa keluarga militer dapat mengakses pendidikan dan layanan kesehatan, yang tidak dapat dinikmati oleh banyak warga Nepal lainnya (Wawancara #73; Wawancara #46). Personel Angkatan Bersenjata India juga membahas rumah sakit militer yang terhubung dengan pangkalan, dengan sebagian besar unit juga memiliki ruang medis yang tersedia bagi personel dan keluarga mereka (Wawancara #2). Banyak juga yang menerima tunjangan tambahan jika memiliki anak dan bantuan untuk akomodasi keluarga (Wawancara #147; Wawancara #45), yang jika tidak tersedia, personel dapat “memilih untuk tinggal di area sipil dan akan diberikan uang sewa - mereka menyebutnya Tunjangan Sewa Rumah” (Wawancara #2). Seorang perwira Inggris pria berbagi bagaimana institusinya mengakomodasi kebutuhan keluarga: “misalnya, jika Anda memiliki keluarga, Anda berhak mengajukan permohonan untuk rumah yang lebih besar, dengan berbagai manfaat berbeda (Wawancara #142). Banyak peserta di tiga operasi perdamaian juga menekankan bahwa manfaat finansial tambahan yang mereka terima selama penugasan sangat signifikan dan esensial untuk memenuhi tanggung jawab perawatan mereka.

Polisi dan struktur telah diterapkan di banyak lembaga sektor keamanan T/PCC untuk mendukung personel dengan tanggung jawab perawatan, namun banyak yang mengakui bahwa hal ini bervariasi di dalam dan antara T/PCC. Banyak peserta percaya bahwa lebih banyak yang dapat dilakukan untuk mengatasi dukungan yang tidak memadai atau pemahaman tentang tantangan yang dihadapi oleh wanita dengan tanggung jawab perawatan, khususnya, saat bekerja di angkatan bersenjata dan polisi. Misalnya, seorang perwira militer pria yang ditugaskan ke UNMISS menyatakan bahwa “tidak cukup struktur dan kebijakan untuk mendukung, misalnya, perawatan anak, perawatan orang tua. Sebagian besar organisasi kami... kurang memiliki pemahaman tentang pemimpin perempuan dan bahkan inisiatif ramah anak untuk mendukung perempuan yang perlu berada di lembaga keamanan dan [menjalankan tanggung jawab perawatan mereka]” (Wawancara #174).

Seperti dibahas dalam Bab 7, banyak yang menyebutkan akses yang tidak memadai ke perawatan anak dan praktik kerja yang kaku untuk mengakomodasi kebutuhan personel dengan tanggung jawab perawatan. Banyak yang menyatakan bahwa gaji mereka tidak cukup untuk menutupi biaya perawatan anak di negara-negara di mana biaya tersebut sangat tinggi. Yang lain merujuk pada jam kerja yang terbatas dari dukungan perawatan anak formal, yang umumnya tidak mengakomodasi jam kerja yang panjang dan fleksibel di angkatan bersenjata dan kepolisian. Misalnya, dalam sensus Angkatan Bersenjata Australia 2023,²⁵⁶ hanya 57,7% responden (dan hanya 11,8% perempuan) melaporkan bahwa kebutuhan penitipan anak mereka terpenuhi. Akibatnya, beberapa peserta penelitian merekomendasikan agar lembaga sektor keamanan berinvestasi lebih lanjut dalam layanan penitipan anak yang komprehensif. Seorang perwira pria pensiunan dari Angkatan Bersenjata India menyatakan:



Hal itu dapat diintegrasikan ke dalam semua sekolah yang sudah ada. Sedikit dana tambahan, sistem dukungan yang lebih baik, beberapa pengasuh (nanny) atau apa pun itu, atau satu guru tambahan untuk mengawasi, dan hal itu sendiri akan mengatasi banyak masalah lain. Saya sepenuhnya setuju dengan Anda bahwa hal ini perlu disederhanakan, diatur secara teratur, dan dibuat permanen karena ini bukan masalah yang akan hilang begitu saja (Wawancara #15).

Seperti yang ditekankan dalam Laporan “Towards Equal Opportunity for Women in the Defence Sector”,²⁵⁷ beberapa negara telah menunjukkan kesuksesan dalam menyediakan fasilitas penitipan anak di lembaga militer, misalnya Republik Dominika yang “sepertinya telah berkontribusi dalam memperkuat perekrutan dan retensi perempuan, serta meningkatkan citra angkatan bersenjata sebagai pemberi kerja yang menarik dan lembaga inklusif di Republik Dominika.”

Peserta penelitian mendesak adanya kebijakan dan sistem sumber daya manusia yang lebih fleksibel untuk dapat menyediakan cuti orang tua bagi pengasuh... dan bentuk cuti lainnya” yang akan lebih mendukung personel dengan tanggung jawab pengasuhan (Wawancara #108). Hal ini mungkin berarti memperluas jangka waktu atau kriteria agar personel dengan tanggung jawab pengasuhan dapat menyelesaikan kursus staf, misalnya. Demikian pula, beberapa peserta merekomendasikan agar kriteria promosi mencakup rangkaian yang lebih luas dari “kebijakan keterampilan, kualitas, dan pengalaman” untuk mengakomodasi kendala yang mungkin dihadapi personel dengan tanggung jawab pengasuhan, sehingga menghindari diskriminasi tidak langsung (Wawancara #108).

Berkenaan dengan cuti orang tua, beberapa peserta mengusulkan bahwa menghilangkan perbedaan antara cuti melahirkan dan cuti ayah dapat membantu mengubah distribusi pekerjaan perawatan yang tidak seimbang berdasarkan gender dan dampak yang berbeda-beda pada karier dan prospek penempatan kerja perempuan dan laki-laki. Di India, misalnya, di mana cuti melahirkan adalah 180 hari dan cuti ayah adalah 15 hari, ketidakseimbangan ini menghambat pria untuk mengambil lebih banyak tanggung jawab perawatan dan memiliki konsekuensi logis bagi kemajuan karier perempuan. Beralih ke cuti orang tua juga berpotensi membantu mengakui dan mendukung pekerjaan perawatan yang dilakukan oleh pria, serta mendorong distribusi pekerjaan perawatan yang lebih setara. Seorang perwira militer dari Australia, misalnya, menekankan bahwa ekspektasi sosial dan organisasional tentang siapa yang melakukan pekerjaan perawatan tidak dibayar dapat merugikan semua personel:

“““

... jika organisasi tidak menerima gagasan bahwa pria juga perlu mengambil tanggung jawab keluarga, maka pria merasa dan menyadari bahwa mereka tidak dapat mengambil lebih banyak tanggung jawab. Karena organisasi mereka bertanya, 'Mengapa istri Anda tidak bisa melakukannya?' dan menempatkan ekspektasi yang berbeda pada mereka... Jika kita memikirkan cara cuti melahirkan dan cuti ayah diatur saat ini, sistemnya dirancang untuk menjadikan wanita sebagai pengasuh utama, dan hal itu mungkin cocok untuk banyak orang, tetapi tidak memberikan banyak waktu bagi pria untuk mengambil peran tersebut (Wawancara #125).

Di tempat lain, di mana cuti orang tua menggantikan cuti melahirkan dan cuti ayah (seperti sistem PBB), ada kekhawatiran bahwa wanita masih melakukan sebagian besar pekerjaan yang terkait dengan tanggung jawab pengasuhan, tetapi berisiko memiliki waktu libur kerja yang lebih sedikit untuk mengelola tanggung jawab tersebut. Yang lain berargumen bahwa kebijakan netral gender (misalnya terkait cuti orang tua) tampaknya adil, tetapi mengabaikan kebutuhan berbeda antara perempuan dan laki-laki serta mengadopsi “pendekatan satu ukuran untuk semua” dapat menimbulkan lebih banyak masalah (Wawancara #114).

Kebijakan lain yang dibahas peserta termasuk kebijakan pasangan yang bertugas bersama, yang bertujuan untuk menempatkan pasangan militer bersama untuk mempertahankan unit keluarga (termasuk India) atau berusaha memastikan pasangan tidak ditugaskan secara bersamaan ke operasi luar negeri di lingkungan yang tidak aman untuk menghindari kedua orang tua terpisah dari anak-anak dan berisiko (Inggris).

Beberapa peserta menganggap kebijakan sumber daya manusia umumnya mengasumsikan ada seseorang di rumah yang membantu tanggung jawab perawatan, tanpa menyadari bahwa pasangan mungkin juga bekerja atau tidak ada pasangan. Seorang perwira wanita dari Jepang, misalnya, merujuk pada kurangnya kerangka kerja untuk mendukung orang tua tunggal, yang menyebabkan salah satu rekan kerjanya meninggalkan dinas militer setelah suaminya meninggal (Wawancara #94). Seorang perwira wanita dari Australia menambahkan:

“““

Meskipun kami tidak mengatakannya secara langsung, kami mengandalkan asumsi bahwa orang yang sukarela bergabung dengan institusi keamanan memiliki seseorang di rumah yang akan mengurus tanggung jawab tersebut. Kami tidak mengatakannya secara langsung. Namun, sebagian besar struktur pendukung kami, sebagian besar gaji dan kondisi kerja kami, sebagian besar hal-hal yang kami miliki untuk mendukung keluarga, dibangun berdasarkan asumsi bahwa ada orang lain yang dapat mengorbankan kesempatan karirnya agar anggota yang bertugas dapat bertugas, dan kami belum mengatasi hal itu (Wawancara #125).

Kebijakan tentang praktik kerja fleksibel juga ditekankan oleh beberapa personel berseragam yang memiliki tanggung jawab merawat sebagai cara untuk mengelola pekerjaan keluarga dan profesional mereka dengan lebih baik. Praktik kerja fleksibel dapat mencakup fleksibilitas dalam jam kerja atau lokasi kerja. Seperti yang dicatat oleh PBB:

“““

Personel pria dan wanita sama-sama harus didukung oleh manajemen untuk merawat anak-anak atau tanggungan lain, tanpa mengorbankan pengembangan atau kemajuan karier. Meskipun semua angkatan bersenjata harus mengembangkan kebijakan sumber daya manusia yang ramah keluarga dan inklusif, ketentuan spesifik dari kebijakan-kebijakan ini akan bervariasi berdasarkan norma budaya dan sifat tugas yang dilakukan oleh angkatan bersenjata tertentu.²⁵⁸

Seperti yang disebutkan dalam Bab 8, tantangan yang dirasakan dalam mengelola karier di sektor ini sambil memiliki tanggung jawab perawatan telah mendorong banyak personel untuk tidak memiliki anak. Dukungan organisasi bagi individu yang memiliki tanggung jawab merawat memiliki pengaruh signifikan terhadap keputusan yang diambil oleh wanita dan pria mengenai memulai dan mengelola keluarga. Tanpa dukungan semacam itu dalam bentuk kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-keluarga, termasuk cuti orang tua dan fleksibilitas kerja, individu mungkin merasa tertekan untuk menunda atau menghindari memulai keluarga, yang dapat berdampak pada kesejahteraan mereka (Wawancara #37).

Banyak peserta mengacu pada kebijakan pendukung yang tidak diterapkan dengan baik atau tidak cukup efektif karena norma dan sikap budaya yang mendasar terhadap perempuan, terutama ibu:



... Angkatan Bersenjata Australia (ADF) telah menjadi contoh utama selama 20 tahun terakhir dalam menerapkan kebijakan-kebijakan yang sangat baik [untuk mendukung personel dengan tanggung jawab perawatan]... berbagai cara berbeda di mana kita dapat mencoba mengakomodasi... bekerja dan memiliki keluarga, menurut saya itu semua bagus. Masalahnya, menurut saya, Anda menyebutkan tentang implementasi. Saya pikir masalahnya masih kita belum berhasil mengatasi masalah sikap orang terhadap perempuan (Wawancara #113).

Sikap-sikap yang mendominasi terhadap perempuan, terutama ibu-ibu – khususnya di angkatan bersenjata – menghambat kemajuan kebijakan dan seringkali menentukan jenis kebijakan yang dikembangkan, seperti yang tercantum dalam bukti yang diajukan ke Komite Pertahanan Inggris:



...ada seksisme yang mendalam dalam organisasi kami, dan saya menyaksikannya lebih jelas seiring naiknya pangkat saya. Pembicaraan di ruang ganti sayangnya masih ada. Beberapa pria dalam posisi berkuasa tidak mendukung perempuan di Angkatan Darat atau menghargai kami sebagai igual, padahal mereka seharusnya menjadi teladan positif. Hal ini terlihat dalam bahasa yang digunakan, sistem pelaporan militer, kesempatan yang diberikan, dan sikap terhadap kehamilan, pasca melahirkan, dan perawatan anak. Hal-hal sedang membaik, tetapi kita masih punya jalan panjang.²⁵⁹

11.3.2 Dukungan T/PCC selama Penugasan

Beberapa pasukan penjaga perdamaian yang diwawancarai dalam penelitian ini percaya bahwa kualitas fasilitas dan dukungan kesejahteraan yang mereka terima dalam operasi penjaga perdamaian PBB memadai. Misalnya, pasukan penjaga perdamaian di MONUSCO menyebutkan fasilitas rekreasi pada akhir pekan dan hari kesehatan mental (Wawancara #68). Yang lain menyebutkan akses internet bahkan di daerah terpencil, ketersediaan konselor psikologis, gaji yang baik (yang membantu menutupi biaya finansial tanggung jawab perawatan selama mereka ditugaskan), serta pelatihan pra-penugasan yang memadai dan pemberitahuan yang cukup (untuk mempersiapkan keluarga) sebelum penugasan, semua hal tersebut mendukung kesejahteraan mereka. Banyak yang mengakui ketidaksetaraan antara misi dan kontingen. Tingkat dukungan yang berbeda disebutkan saat unit terbentuk dikerahkan, dibandingkan dengan individu yang mungkin hanya menerima fasilitas terbatas. Beberapa pasukan perdamaian menyoroti kondisi yang sangat buruk dan investasi minimal untuk menyediakan fasilitas dasar, toilet yang layak, dan tempat tidur yang nyaman, yang esensial untuk kesejahteraan, istirahat, dan relaksasi setelah jam kerja yang panjang:



Alih-alih mengirim hanya pemuda seperti di sini, Anda tahu, di tengah hutan belantara, mereka tidak memberikan akses internet. Mereka tidak memberikan kesempatan untuk mengunjungi keluarga. Tidak ada apa-apa selama setahun sangat menantang, sulit, dan saya telah melihat beberapa kontingen hidup dalam kondisi sulit di tengah hutan belantara. Tidak ada [pendingin udara], tidak ada toilet yang layak, tidak ada apa-apa (Wawancara #60).

Akses yang lebih besar ke internet dan penyediaan R&R yang lebih teratur (atau penugasan yang lebih singkat, bagi beberapa orang) atau, khususnya, menanggung biaya perjalanan pulang selama R&R, juga ditekankan sebagai hal penting bagi personel yang memiliki tanggung jawab perawatan dan kesejahteraan semua personel. Seperti dibahas dalam Bab 7, akses internet yang tidak memadai – akibat lokasi terpencil atau investasi T/PCC yang tidak memadai – mengganggu kemampuan personel untuk berkomunikasi dengan keluarga, dan karenanya merugikan kesejahteraan mereka. Demikian pula, cuti dan dukungan finansial untuk pulang ke rumah selama R&R bervariasi antar T/PCC, meninggalkan beberapa personel tidak dapat bertemu keluarga mereka selama setahun atau lebih.

11.3.3 Pra-Penugasan

Beberapa merujuk pada screening pra-penugasan di mana personel dengan tanggung jawab perawatan diminta untuk membagikan rencana perawatan keluarga “untuk memastikan keluarga Anda terawat dengan baik”, diikuti dengan diskusi dengan pekerja sosial tentang rencana tersebut dan dampak yang diantisipasi pada keluarga akibat penugasan mereka (Wawancara #150; Wawancara #70). Meskipun beberapa peserta menganggap ini sebagai perhatian dan dukungan yang wajar untuk tantangan yang dihadapi personel dengan tanggung jawab perawatan dan keluarganya, yang lain merasa hal ini invasif dan menunjukkan bias gender, mengingat lebih sering wanita yang ditanya hal ini daripada pria.

Banyak peserta mengusulkan bahwa pelatihan pra-penugasan (lihat Bagian 4.3.3) dan panduan perlu lebih komprehensif, termasuk mengakomodasi persiapan dan pengelolaan pemisahan keluarga, serta penyediaan informasi awal kepada personel yang memiliki tanggung jawab perawatan tentang fasilitas yang tersedia (jika keluarga dapat ikut serta) untuk memastikan pengambilan keputusan yang terinformasi dan waktu yang cukup untuk merencanakan relokasi.

Yang lain menyarankan bahwa pelatihan gender – cara berpikir dan bertindak dengan perspektif gender (Wawancara #88) – perlu dimulai sebelum persiapan pra-penugasan dan sejak awal karier untuk menghindari perilaku dan sikap yang dipelajari (termasuk bias gender dan maternal) yang dapat menimbulkan tantangan bagi personel dengan tanggung jawab perawatan dan bagi perempuan yang ditugaskan.

11.3.4 Pasca-Penugasan

Terdapat tingkat dukungan pasca-penugasan yang berbeda antara T/PCCs. Meskipun banyak yang menyebutkan menerima sedikit dukungan dalam transisi kembali ke kehidupan di negara asal, yang lain merujuk pada dukungan yang komprehensif. Seorang penjaga perdamaian di MONUSCO, misalnya, menggambarkan tidak menerima konseling setelah kembali dan tidak dapat mengambil cuti yang telah diakumulasi untuk bertemu keluarganya (Wawancara #76), sementara beberapa penjaga perdamaian Inggris menyoroti tingkat dukungan psikologis yang tinggi setelah penugasan untuk memfasilitasi kesejahteraan dan transisi ke kehidupan sipil dan keluarga (Wawancara #132).



UN/Pasqual Goriz, 2012

11.3.5 Studi Kasus T/PCC

Di Inggris, India, dan Indonesia, personel berseragam merujuk pada penyediaan kebijakan dan struktur yang mendukung mereka yang memiliki tanggung jawab perawatan, termasuk kebijakan mengenai penempatan ganda untuk pasangan, penyediaan atau dukungan biaya akomodasi untuk personel dan keluarga mereka, tunjangan pendidikan yang besar dan dukungan, serta kebijakan sumber daya manusia yang menanggapi kebutuhan khusus personel dengan tanggung jawab perawatan (seperti cuti orang tua).

11.3.5.1 Inggris

Di Angkatan Bersenjata Inggris, perwira Inggris menyebutkan banyak contoh kebijakan dan praktik yang ada untuk mendukung kesehatan mental serta secara khusus memenuhi kebutuhan personel yang memiliki tanggung jawab perawatan, termasuk tunjangan pendidikan yang besar (yang dapat, misalnya, mencakup sebagian besar biaya sekolah asrama).

Dalam hal akomodasi untuk personel Angkatan Bersenjata Inggris dan keluarga mereka, disediakan Akomodasi Keluarga Angkatan Bersenjata (SFA), yang menawarkan perumahan dekat dengan tempat tugas mereka. Namun, terkadang akomodasi ini tidak dalam kondisi terbaik, misalnya karena keterlambatan dalam perbaikan dan pemeliharaan.²⁶⁰ *Rencana Pertahanan Strategis Inggris 2025: Perumahan Angkatan Bersenjata dan Strategi Perumahan Pertahanan 2025* telah mendorong investasi besar-besaran dalam perumahan serta memberikan kebebasan yang lebih besar bagi keluarga.²⁶¹ Keluarga juga dapat memilih untuk menyewa secara swasta dan menerima tunjangan untuk biaya sewa, sebagai bagian dari Program Model Perumahan Masa Depan (FAM), yang memberikan fleksibilitas lebih bagi personel dan keluarga mereka dalam hal tempat tinggal. Pangkalan militer juga mencakup pusat keluarga dan hub, meskipun aksesibilitas, kondisi, dan fasilitasnya bervariasi.²⁶²

Menurut personel Angkatan Bersenjata Inggris, pekerjaan signifikan telah dilakukan dalam beberapa tahun terakhir untuk memastikan apakah mereka memberikan dukungan terbaik bagi wanita pasca melahirkan. Ini termasuk bagaimana persyaratan latihan fisik diatur, apakah wanita memiliki waktu dan ruang untuk menyusui atau memompa ASI, dapat mengakses perawatan anak, memiliki cuti yang memadai, dan dapat mengakses praktik kerja fleksibel, jika memungkinkan:



Dan bagian dari itu tentu saja adalah kerja fleksibel dan kerja paruh waktu sehingga wanita dapat kembali bekerja secara bertahap, bukan secara tiba-tiba... Saya telah mengambil cuti melahirkan [atau cuti orang tua], dan sekarang saya kembali bekerja penuh waktu tanpa ada transisi di antaranya. Kami menyadari bahwa hal itu dapat sangat merugikan secara psikologis, dan banyak orang menganggapnya sebagai beban bagi hubungan dengan anak baru lahir, terutama jika itu adalah anak pertama. Dan oleh karena itu, kami harus melakukan sesuatu tentang hal itu.... Ini bukan hanya tentang, Anda tahu, mempertahankan orang agar mereka menjadi panutan yang inspiratif. Ini tentang mempertahankan talenta secara nyata. Seperti yang Anda katakan, orang-orang yang sangat berprestasi yang kemudian memulai keluarga tetap sangat berprestasi, dan kepentingan organisasi adalah mempertahankan mereka (Wawancara #81).

Angkatan Udara dan Angkatan Laut juga memiliki program latihan kebugaran khusus untuk personel sebelum dan setelah melahirkan, mendukung perempuan dalam mengakses layanan kesehatan khusus, dan menyediakan sumber daya bagi komandan untuk mendukung perempuan hamil dan mereka yang kembali dari cuti melahirkan.²⁶³

Bentuk dukungan lainnya termasuk jaringan orang tua di kalangan personel Angkatan Darat dan Angkatan Laut Inggris, Jaringan Menyusui Pertahanan untuk seluruh angkatan bersenjata, dan Jaringan Dukungan Duka Anak Pertahanan.²⁶⁴

Sebuah skema yang baru saja diuji coba dan diluncurkan disebutkan oleh beberapa peserta, di mana personel militer yang berbasis di Inggris dapat mengakses dana untuk mendukung tanggung jawab perawatan, serta berbagai jaringan dukungan untuk membela dan mendukung personel dengan tanggung jawab perawatan – sebagian untuk mengatasi masalah retensi (Wawancara #81). Dana untuk perawatan anak merupakan bagian dari skema perawatan anak yang komprehensif, yang memberikan dukungan finansial bagi personel dengan anak berusia 4-11 tahun yang diharuskan bersekolah. Namun, masih ada celah dalam penyediaan layanan, termasuk untuk perawatan anak usia dini dan liburan (), serta bagi personel yang berada di luar negeri. Seperti yang dicatat oleh Sarah Atherton, Ketua Subkomite Perempuan di Angkatan Bersenjata:



... masih ada celah dalam penyediaan layanan perawatan anak usia dini dan liburan, ketidakmerataan dana di antara administrasi yang didelegasikan, dan kurangnya dukungan bagi mereka yang berada di luar negeri dan cadangan, yang tidak memenuhi syarat. Perawatan anak akan terus menjadi hambatan bagi perempuan khususnya, karena mereka lebih cenderung mengambil peran merawat anak-anak kecil, hingga layanan ini tersedia dan terjangkau bagi setiap keluarga angkatan bersenjata, terlepas dari lokasi mereka.²⁶⁵

Personel berseragam telah menyatakan bahwa perawatan anak yang komprehensif mungkin lebih dibutuhkan di luar negeri, di mana mereka kurang memiliki jaringan dukungan keluarga dan teman.²⁶⁶ Dukungan keuangan hanya dapat diberikan kepada penyedia yang menerima pembayaran dari Akun Perawatan Anak Bebas Pajak, yang berarti tidak semua orang dapat mengaksesnya, terutama di bagian-bagian Inggris (terutama Skotlandia pedesaan).²⁶⁷ Dalam bukti yang diajukan ke Komite Pertahanan, Royal British Legion berargumen bahwa “Kekurangan dukungan perawatan anak dapat merugikan karier perempuan, karena perempuan yang bertugas seringkali menjadi penyedia utama perawatan anak atau merupakan orang tua tunggal.”²⁶⁸

Mengingat akses yang kurang optimal ke layanan penitipan anak dan hambatan lain dalam pengembangan karier yang timbul akibat tanggung jawab pengasuhan, Pemerintah Inggris menyatakan pada tahun 2021 bahwa:



Kementerian Pertahanan harus menetapkan kebijakan Tri-Service yang jelas mengenai penugasan di luar negeri bagi personel yang memiliki anak usia pra-sekolah, untuk memberikan orang tua yang bertugas (laki-laki dan perempuan) lebih banyak kendali atas jalur karier mereka saat memiliki anak kecil dan memberikan opsi kerja fleksibel, tanpa merugikan prospek promosi mereka. Harus ada penekanan pada mempermudah situasi pasangan yang keduanya bertugas.²⁶⁹

Angkatan Bersenjata Inggris memiliki beberapa kebijakan untuk mengakomodasi opsi kerja fleksibel, termasuk Kerja Jarak Jauh, Waktu Mulai dan Berakhir yang Variabel, serta Kebijakan Kerja Terkompresi dan Cuti. Angkatan Bersenjata juga memiliki kebijakan kerja jarak jauh (di rumah), dan telah didorong oleh Pemerintah untuk mengevaluasi biaya dan manfaat kerja di rumah dengan tujuan menyediakan opsi kerja di rumah bagi personel sejauh mungkin.²⁷⁰ Riset Haythornthwaite tentang insentif bagi angkatan bersenjata yang melibatkan 9.000 personel aktif menemukan: “Perempuan tiga kali lebih mungkin memilih kerja fleksibel dan dua kali lebih mungkin memilih perpindahan lokasi kerja yang lebih jarang sebagai opsi yang paling disukai dibandingkan pria”.²⁷¹ Mengakui perubahan dalam tenaga kerja angkatan bersenjata, tinjauan tersebut merekomendasikan “memberikan fleksibilitas yang sesuai dengan tuntutan perawatan yang semakin meningkat”.²⁷² Demikian pula, dalam bukti yang diajukan ke Komite Pertahanan pada Oktober 2023, Royal British Legion menyatakan:



Jam kerja yang tidak fleksibel yang diminta oleh Angkatan Bersenjata dan kurangnya dukungan yang diberikan kepada personel yang memiliki anak kecil dapat memperparah tantangan yang dihadapi oleh perempuan di Angkatan Bersenjata, karena sebagian besar penyedia layanan penitipan anak tidak menyediakan layanan untuk jam kerja yang tidak teratur.²⁷³

Dalam Laporan yang dipesan oleh Menteri Pertahanan pada tahun 2019 mengenai kebutuhan keluarga personel militer dan apakah dukungan saat ini memenuhi kebutuhan tersebut,²⁷⁴ tantangan dalam mengakses layanan penitipan anak yang terjangkau ditemukan semakin parah bagi personel militer yang sering bekerja dalam jam kerja yang sangat panjang dan tidak fleksibel serta sering pindah tempat. Mengakui bahwa permintaan akan tempat penitipan anak sangat tinggi, banyak fasilitas penitipan anak memiliki daftar tunggu, terkadang dengan anak-anak yang terdaftar sejak sebelum lahir: hal ini menjadi masalah bagi personel militer yang mungkin tidak tahu di mana mereka akan berada dalam beberapa bulan ke depan.²⁷⁵ Laporan ini juga menekankan bahwa kewajiban perawatan Angkatan Bersenjata meliputi tanggung jawab moral terhadap keluarga personel dan dapat meningkatkan kinerja serta mengurangi tingkat pengunduran diri:



... ketidakcocokan antara kehidupan militer dan kehidupan keluarga merupakan faktor utama dalam keputusan untuk meninggalkan militer lebih awal daripada yang seharusnya... merawat dan memberikan dukungan kepada keluarga militer serta memastikan kesejahteraan mereka adalah hal yang esensial jika Angkatan Bersenjata ingin mencapai tujuan dan misinya.²⁷⁶

Strategi Keluarga Angkatan Bersenjata 2022 hingga 2032 bertujuan “untuk memberikan pilihan dan fleksibilitas agar personel dapat melayani negara dan membesarkan keluarga secara bersamaan” serta memberikan dukungan kepada keluarga sebagai pengakuan bahwa hal ini membantu menarik dan mempertahankan talenta serta meningkatkan kesejahteraan.²⁷⁷

11.3.5.2 Penugasan di Luar Negeri

Dalam hal dukungan bagi personel yang memiliki tanggung jawab merawat yang ditugaskan ke operasi perdamaian PBB, Inggris berada dalam situasi unik sebagai kontributor militer terbesar bagi Pasukan Perdamaian PBB di Siprus (UNFICYP) dalam Operasi TOSCA (Indonesia juga mengirim sejumlah kecil polisi ke misi tersebut. Banyak perwira Angkatan Bersenjata Inggris yang kami wawancarai yang bertugas di Siprus sebagai bagian dari misi ini atau Pasukan Inggris di Siprus, dapat membawa keluarga mereka ke Siprus, dan karena itu, hambatan bagi penugasan personel dengan tanggung jawab perawatan sedikit berbeda.²⁷⁸ Personel militer Inggris merujuk pada rumah kesejahteraan dan mekanisme dukungan lainnya yang tersedia dalam misi, serta penempatan yang bersifat singkat (6 bulan): “Jadi, saya pikir kami melakukan pekerjaan yang wajar dalam merawat personel kami.” (Wawancara #145). Bagi personel yang dapat membawa keluarga mereka, Inggris menyediakan perumahan dan beberapa sekolah juga tersedia untuk mengirim anak-anak mereka, termasuk taman kanak-kanak, sekolah dasar, dan sekolah menengah, dengan beberapa peserta mencatat pengalaman positif anak-anak mereka saat bersekolah di sekolah yang beragam bersama anak-anak lokal dan anak-anak personel penjaga perdamaian lainnya. Yang lain menyebutkan fasilitas penitipan anak yang tersedia untuk anak-anak mereka yang lebih muda, termasuk penitipan anak sepanjang hari, meskipun bagi orang tua tunggal yang mungkin dipanggil keluar pada malam hari atau akhir pekan, menemukan penitipan anak dengan pemberitahuan singkat tetap menjadi tantangan.

Bagi mereka yang keluarganya tetap di rumah sementara mereka ditugaskan ke Siprus, mereka menyebutkan mekanisme dukungan yang tersedia untuk tetap terhubung dengan keluarga dan mengelola tanggung jawab perawatan. Ini termasuk akses ke telepon dan Wi-Fi, serta penyediaan rumah kesejahteraan bagi anggota keluarga untuk bepergian ke Siprus dan mengunjungi personel yang bertugas. Pusat kesejahteraan juga tersedia untuk pasukan perdamaian, yang mencakup konsol permainan, tidak hanya sebagai cara untuk bersantai tetapi juga sebagai sarana lain untuk berkomunikasi dan terhubung dengan keluarga dan teman di rumah yang dapat bermain online. Untuk meningkatkan hal ini, seorang peserta mengusulkan agar Inggris memberikan pengarahan kepada personel tentang seperti apa membawa keluarga ke misi, untuk mendorong representasi yang lebih besar dari perempuan dan mereka yang memiliki tanggung jawab perawatan (Wawancara #130).

Ketika ditugaskan ke operasi perdamaian lain, personel menyebutkan bahwa kemampuan untuk kembali ke rumah dalam kasus darurat keluarga umumnya bergantung pada apakah rantai komando empati dan apakah ketidakhadiran mereka akan mempengaruhi efektivitas operasional (Wawancara #133). Personel militer Inggris lainnya melaporkan bahwa terkadang tunjangan khusus diberikan kepada personel dengan tanggung jawab perawatan saat mengambil keputusan, misalnya tentang rotasi di misi atau operasi (Wawancara #142).

Untuk mendukung keluarga yang ditugaskan di luar negeri, Layanan Anak Pertahanan (DCS, bagian dari Komando Regional) dan Layanan Keluarga dan Perlindungan Angkatan Bersenjata (AFFS) menyediakan informasi tentang penyediaan perawatan anak dan pendidikan di luar negeri ketika keluarga mendampingi personel yang bertugas, yang dapat memengaruhi pengambilan keputusan personel terkait penugasan di luar negeri.²⁷⁹ Ketika personel wanita diberikan informasi bahwa mereka mungkin tidak memiliki hak yang sama seperti yang mereka nikmati di Inggris, mereka memiliki kesempatan untuk tidak menerima penempatan tersebut, dalam hal ini mereka harus ditawarkan penugasan alternatif yang menawarkan peluang serupa untuk kemajuan karier.²⁸⁰ Ada mekanisme dan praktik dukungan lain untuk mendukung personel dengan tanggung jawab perawatan, termasuk praktik umum untuk tidak menugaskan pasangan yang sama-sama bertugas secara bersamaan.

Angkatan Bersenjata Inggris: Tantangan dan Perubahan

Angkatan Bersenjata Inggris telah berupaya menjadi “pengusaha pilihan” dan mengatasi hambatan yang dihadapi banyak orang di sektor keamanan, dengan berinvestasi dalam keragaman dan inklusi, mengakui dampak tanggung jawab perawatan terhadap karier militer, serta meningkatkan budaya institusional untuk mendukung perekrutan, retensi, dan kemajuan perempuan di angkatan bersenjata. Angkatan Bersenjata juga mengakui masalah yang terus berlanjut terkait kesenjangan upah gender, memantau dan melaporkan upaya untuk mengurangi kesenjangan upah antara pria dan wanita yang bertugas, yang terus menguntungkan personel pria terutama mengingat dominasi mereka di pangkat-pangkat tinggi.

Namun, budaya tempat kerja di Angkatan Bersenjata Inggris tetap maskulin dan didominasi oleh pria. Laporan tahun 2021 dari Dewan Perwakilan Rakyat Inggris menyebutkan budaya perundungan, pelecehan, dan diskriminasi yang terus berlanjut, yang berdampak secara tidak proporsional pada perempuan. Laporan tersebut menemukan bahwa enam dari sepuluh perempuan yang mengalami bentuk perundungan, pelecehan, atau diskriminasi tidak melaporkannya, sebagian besar karena kurangnya kepercayaan pada mekanisme pelaporan dan kekhawatiran bahwa pelaporan akan merugikan karier mereka.

Meskipun upaya untuk memperkenalkan cuti ayah bagi personel laki-laki, tingkat pemanfaatan tetap rendah karena norma sosial tentang siapa yang menjadi pengasuh, yang seringkali menstigmatisasi laki-laki yang mengambil tanggung jawab pengasuhan lebih banyak, serta kekhawatiran bahwa mengambil cuti akan berdampak negatif pada prospek karier mereka. Namun, perempuan di angkatan bersenjata memiliki sedikit pilihan saat mengambil cuti melahirkan setelah melahirkan dan biasanya harus mengelola pekerjaan dan tanggung jawab pengasuhan utama, yang seringkali berdampak negatif pada karier mereka di sektor ini. Misalnya, pada tahun 2021, sembilan puluh persen pria dalam peran Perwira tingkat menengah memiliki anak, dibandingkan dengan sepuluh persen wanita dalam peringkat yang sama.

UK Ministry of Defence (March 2024) UK Armed Forces Gender Pay Gap: Reporting Year 2022/2023. London: Ministry of Defence, 21 March 2024. https://assets.publishing.service.gov.uk/media/65fac6ed703c42001a58f055/UK_Armed_Forces_gender_pay_gap_reports_2023.pdf; UK Parliament (July 2021) Report: Protecting Those Who Protect Us: Women in the Armed Forces from Recruitment to Civilian Life. 25 July 2021. <https://committees.parliament.uk/committee/24/defence-committee/news/156892/report-protecting-those-who-protect-us-women-in-the-armed-forces-from-recruitment-to-civilian-life/>; UK Defence Committee (July 2021) Protecting Those Who Protect Us: Women in the Armed Forces from Recruitment to Civilian Life, Second Report of Session 2021-22. London: UK House of Commons, 12 July 2021. <https://committees.parliament.uk/publications/6959/documents/72771/default/>: 4.

11.3.5.3 India

Banyak personel Angkatan Bersenjata India menyebutkan dukungan yang luas yang mereka terima dalam hal akses ke layanan kesehatan, pendidikan untuk anak-anak mereka, cuti yang memadai, dan dalam banyak kasus, akomodasi keluarga. Tunjangan tambahan juga disebutkan saat ditugaskan ke lapangan dan, khususnya, operasi perdamaian PBB, yang dapat membantu secara finansial untuk menopang keluarga mereka. Seorang perwira wanita pensiunan di Angkatan Bersenjata India, misalnya, menggambarkan institusi tersebut sebagai “sangat peduli” (Wawancara #5). Banyak kebijakan dan struktur yang mendukung personel dengan tanggung jawab perawatan di Angkatan Bersenjata dan, secara lebih luas, mendukung kesejahteraan semua personel meliputi:

- **Ketentuan cuti:**
 - **Cuti Tahunan:** Perwira dan personel berhak atas 60 hari cuti tahunan dan 30 hari cuti kasual setiap tahun. Cuti ini dapat dibawa ke tahun berikutnya jika personel tidak dapat menggunakannya karena penugasan dalam operasi perdamaian.
 - **Cuti Kehamilan dan Cuti Ayah:** 180 hari cuti kehamilan dan 15 hari cuti ayah.
 - **Cuti Pengasuhan Anak (CCL):** Perwira wanita yang diangkat secara permanen berhak atas 360 hari CCL, sedangkan perwira wanita yang diangkat dengan masa tugas singkat berhak atas 180 hari CCL selama masa tugas untuk merawat dua anak tertua di bawah 18 tahun, termasuk mengasuh mereka dan memenuhi kebutuhan mereka, seperti ujian, sakit, dan sebagainya. Ibu yang mengadopsi anak juga berhak atas CCL.
 - **Cuti Libur:** 60 hari
 - **Cuti Penghentian Kehamilan Medis:** 30 hari cuti bagi perwira dan personel wanita. Perwira pria yang istrinya menjalani operasi tubektomi/salpingektomi setelah Penghentian Kehamilan Medis (MTP) berhak atas tujuh hari cuti khusus.
 - **Cuti Adopsi Anak:** Sesuai dengan cuti melahirkan yang diberikan kepada ibu kandung (180 hari).
- **Penempatan Berbelas Kasih:**
 - Dalam kasus di mana personel militer memerlukan penempatan di kota tertentu karena alasan medis (termasuk untuk menjalani perawatan IVF) atau kebutuhan perawatan kritis seperti merawat anggota keluarga yang sakit atau anak dengan kebutuhan khusus, Angkatan Bersenjata India mengizinkan penempatan belas kasihan ke lokasi yang diminta, jika memungkinkan (Wawancara #21)
 - Penugasan sementara hingga maksimum 180 hari juga diperbolehkan untuk memenuhi tanggung jawab perawatan. Ini juga mencakup relokasi ke daerah dengan jaringan komunikasi yang lebih baik yang dapat membantu personel tetap terhubung dengan keluarga mereka.
- **Penempatan Bersama Pasangan:** Upaya untuk menempatkan kedua pasangan (jika keduanya bertugas di angkatan bersenjata) di lokasi yang sama. Memenuhi permintaan ini semakin menantang akibat meningkatnya jumlah wanita yang bergabung dengan angkatan bersenjata, sehingga meningkatnya pernikahan di kalangan anggota, serta kesulitan akibat perbedaan jadwal kerja, persyaratan regional, dan keahlian.
- **Perumahan Keluarga Terpisah (SFA):** Perumahan yang disediakan untuk keluarga saat personel ditugaskan ke daerah lapangan atau misi PBB, memastikan keluarga memiliki tempat tinggal yang aman di atau dekat dengan area kantong militer.

- **Dukungan Medis:** Jaringan luas rumah sakit militer (lebih dari 140 di seluruh India) dengan spesialis yang tersedia. Rumah sakit ini menyediakan perawatan medis gratis bagi seluruh personel dan keluarganya. Selain itu, jika personel menjalani perawatan medis di kota lain, keluarganya diperbolehkan tinggal bersama mereka dan diberikan akomodasi gratis. Bagi personel yang telah pensiun, Skema Kesehatan Kontributif untuk Mantan Personel Militer (ECHS) memenuhi kebutuhan perawatan medis mereka dengan menyediakan akomodasi gratis atau dengan biaya rendah di rumah sakit swasta.
- **Dukungan Pendidikan:**
 - Sekolah Umum Angkatan Darat tersedia di sebagian besar pangkalan (sekitar 140 sekolah di seluruh negeri untuk lebih dari 250.000 siswa). Prioritas penerimaan diberikan kepada anak-anak personel, dan Angkatan Darat menyediakan transportasi, memastikan penjemputan dan pengantaran yang aman. Sekolah-sekolah ini memastikan pendidikan berkelanjutan bagi siswa Angkatan Darat, bahkan di daerah terpencil, tanpa gangguan akibat pemindahan tengah semester.
 - Dukungan Kebutuhan Khusus: Sekolah “Asha” yang khusus untuk anak-anak berkebutuhan khusus dikelola oleh Asosiasi Kesejahteraan Wanita Tentara (AWWA), dan perumahan khusus yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan mereka juga disediakan di kawasan kantong militer.
 - Selain itu, Angkatan Darat juga menyediakan Tunjangan Pendidikan Anak (CEA) dan fasilitas asrama bersubsidi di lokasi tertentu untuk anak-anak perwira dan personel Angkatan Darat.
 - Pusat penitipan anak dan taman kanak-kanak secara bertahap didirikan di stasiun AWWA di mana lebih dari 50% pasangan bekerja.
- **Pensiun:** Untuk meningkatkan keamanan finansial personel dan keluarganya, Angkatan Bersenjata menyediakan pensiun bagi anak perempuan yang belum menikah/bercerai setelah kematian orang tuanya.

Dalam hal penempatan belas kasihan, karena permintaan yang tinggi, mengakomodasi semua permintaan semacam itu secara administratif menantang. Peserta menyadari tantangan dalam menanggapi semua permintaan yang diajukan oleh kebijakan ini, mengingat tuntutan yang dihadapi oleh Angkatan Bersenjata, namun juga berbagi contoh di mana Angkatan Bersenjata India telah fleksibel dalam menyeimbangkan kebutuhan layanan dan kebutuhan personelnnya. Meskipun penempatan ini dapat menyebabkan personel secara sukarela melewatkan kesempatan profesional, tidak ada batasan jumlah permintaan yang diajukan untuk penempatan semacam ini, dan permintaan tersebut disetujui tanpa mempengaruhi penilaian dan evaluasi layanan individu.

Beberapa perwira militer India mengacu pada penyediaan sekolah yang baik, meskipun beberapa di antaranya berharap kualitasnya dapat ditingkatkan dalam beberapa kasus dan menginginkan upaya lebih besar untuk menjadwalkan rotasi atau penugasan sesuai dengan kalender akademik guna menghindari gangguan yang terlalu besar bagi anak-anak. Berbeda dengan jumlah Sekolah Umum Angkatan Darat, dukungan institusional untuk perawatan anak masih sangat terbatas, dengan hanya 2 stasiun di India yang menyediakan dukungan perawatan anak yang difasilitasi oleh AWWA. Dalam hal dukungan pendidikan dan perawatan anak, beberapa perwira militer menyatakan bahwa perluasan fasilitas lebih lanjut akan sangat membantu, meskipun mereka mencatat bahwa organisasi tersebut berkomitmen untuk hal ini. Kebutuhan akan dukungan perawatan anak tambahan semakin penting seiring dengan semakin banyaknya wanita yang bergabung dengan Angkatan Bersenjata India dan meningkatnya jumlah pasangan yang sama-sama bertugas.

Sistem perumahan kantong militer Angkatan Darat India, khususnya, memberikan dukungan bagi personel yang memiliki tanggung jawab perawatan. Sesuai dengan konsep tentara sebagai keluarga besar, banyak personel militer India menyatakan bahwa tinggal di kantong militer sangat aman (dijaga ketat) dan memberikan akses mudah ke layanan esensial, seperti sekolah, fasilitas kesehatan, dan fasilitas olahraga serta hiburan, serta jaringan komunitas yang dapat dipercaya. Hal ini dianggap sangat berharga bagi mereka yang memiliki tanggung jawab merawat. Misalnya, seorang perwira militer wanita yang telah pensiun melaporkan: “Ini tempat yang aman. Saya bisa meninggalkan anak saya. Dia bisa bermain di mana saja” (Wawancara #24). Namun, dia juga menyuarakan pendapat peserta lain yang membutuhkan lebih banyak tempat penitipan anak dan area bermain untuk anak-anak (Wawancara #24).

Beberapa perwira wanita di Angkatan Bersenjata India membahas kemampuan mereka untuk terus bekerja setelah memiliki anak berkat kebijakan dan struktur yang disediakan. Seorang perwira wanita pensiunan mengatakan: “Tidak pernah ada kasus di mana anak-anak saya tidak bisa menemani saya meskipun saya sedang bertugas” (Wawancara #9). Beberapa di antaranya, bagaimanapun, mengekspresikan kekhawatiran tentang lokasi terpencil di mana mereka kadang-kadang ditugaskan, yang membuatnya lebih sulit untuk memenuhi tanggung jawab perawatan (jika sarana komunikasi terbatas atau perjalanan pulang-pergi menjadi masalah) dan karena kekhawatiran keamanan terkait perjalanan jauh bagi seorang wanita dalam seragam (Wawancara #9).

Mengacu pada rangkaian kebijakan komprehensif Angkatan Bersenjata India yang mendukung personel dengan tanggung jawab perawatan, sebagian besar personel militer India menggambarkan organisasi tersebut sebagai “sangat peka” (Wawancara #20) atau “penuh kasih sayang” (Wawancara #11), dan terutama mendukung dan empati ketika seseorang menghadapi tantangan dalam kehidupan pribadinya. Seperti yang dijelaskan oleh seorang perwira militer senior, terdapat mekanisme formal dan informal untuk memastikan organisasi tetap penuh kasih sayang dan peka terhadap kebutuhan personel yang memiliki tanggung jawab perawatan (Wawancara #21). Namun, sebagian besar juga mengakui bahwa terkadang terdapat ketegangan antara “kebutuhan profesional dan kasih sayang”, atau antara kebutuhan organisasi dan kebutuhan individu (Wawancara #21). Karena alasan praktis, administratif, dan logistik, tidak setiap permintaan penempatan yang penuh kasih sayang, misalnya, dapat dikabulkan, dan permintaan untuk penempatan bersama pasangan hanya dikabulkan secara jarang. Yang lain mengakui bahwa tanggung jawab antara institusi dan individu adalah hal yang saling terkait: “jika Anda memiliki tanggung jawab perawatan yang serius, kami dapat mengakomodasi, tetapi Anda harus menjalankan tugas dengan baik, dan itu adalah hubungan dua arah” (Wawancara #9).

Asumsi bahwa kebijakan yang menanggapi kebutuhan perempuan dengan tanggung jawab perawatan dianggap tidak adil dan bertentangan dengan prinsip perlakuan yang sama, juga menghambat upaya untuk menciptakan lingkungan yang mendukung perekrutan, promosi, dan penempatan mereka. Paradoxnya, argumen tentang non-diskriminasi dan perlakuan yang sama justru mempertahankan ketidaksetaraan dalam kesempatan yang diberikan kepada mereka yang memiliki dan tidak memiliki tanggung jawab perawatan, yang berdampak pada perempuan karena sifat pekerjaan perawatan yang sangat berorientasi gender. Seperti yang diungkapkan oleh seorang perwira senior purnawirawan Angkatan Bersenjata India:



Angkatan Bersenjata India, seperti yang Anda ketahui, kami harus netral gender karena tanggung jawab dan fasilitas perwira akan tetap sama. Anda tidak bisa benar-benar mengubahnya. Hal itu berlaku di hampir semua organisasi, kecuali ketika perwira perempuan sedang hamil, saat itu Anda mendapatkan cuti melahirkan 8 bulan atau berapa pun, dan kemudian menggabungkannya dengan cuti tahunan. Semua itu diberikan (Wawancara #10).

Sayangnya, ketika kebijakan bersifat netral gender, mereka tidak responsif gender dan oleh karena itu mungkin tidak menanggapi kebutuhan yang berbeda antara pria dan wanita. Keraguan untuk mengadopsi kebijakan responsif gender yang menanggapi kebutuhan wanita dengan tanggung jawab perawatan juga tampaknya didorong oleh kekhawatiran tentang “reaksi balik” yang mungkin timbul, dengan mengutip kekhawatiran tentang reaksi terhadap perubahan yang signifikan atau mendadak. Seorang perwira senior pensiunan lainnya di Angkatan Bersenjata India menjelaskan:



Saya pikir ada pemahaman bahwa perwira wanita memiliki tanggung jawab perawatan yang lebih besar dibandingkan rekan pria mereka, sehingga perlu diberikan pertimbangan. Seberapa besar dan bagaimana caranya? Hal ini tidak boleh menimbulkan reaksi balik mengapa Anda memberikan hak istimewa lebih besar kepada wanita. Di satu sisi Anda mengatakan harus ada partisipasi yang setara, di sisi lain Anda mengatakan perlu ada hak istimewa tertentu, dll. Saya hanya mengatakan kita perlu menyeimbangkan hal ini (Wawancara #8).

Untuk menghindari reaksi balik, yang “kadang-kadang dapat kontraproduktif”, narasumber ini merekomendasikan “peningkatan kesadaran di kalangan pembuat kebijakan, mereka yang bertanggung jawab atas penempatan, dan sebagainya” (Wawancara #8).

Tantangan lain yang dihadapi perempuan dengan tanggung jawab perawatan termasuk kurangnya jaringan dukungan informal yang dinikmati oleh laki-laki. Jaringan ini meliputi pasangan (istri biasanya melakukan sebagian besar pekerjaan perawatan tidak berbayar) dan AWWA, yang secara tradisional mendukung personel laki-laki dan keluarga mereka (lihat Bagian 4.7 dan 4.7.1). Mereka juga tampaknya kekurangan jaringan informal di antara mereka sendiri untuk memberikan dukungan dan berbagi informasi.

Nari Shakti

India telah memperkenalkan beberapa inisiatif dan kebijakan signifikan dalam beberapa tahun terakhir untuk mendukung personel dengan tanggung jawab perawatan dan mendorong kesetaraan gender di angkatan bersenjata dan kepolisian, serta membantu mendorong partisipasi yang berarti dari perempuan dalam operasi perdamaian PBB. Misalnya, pada tahun 2023, cuti melahirkan yang generoso (180 hari), cuti pengasuhan anak (360 hari), dan cuti adopsi anak (180 hari) tersedia bagi semua perempuan di militer tanpa memandang pangkat mereka, bukan hanya perwira.

Pada tahun 2019, Angkatan Darat India memperkenalkan Komisi Tetap untuk perempuan, di mana sebelumnya perwira perempuan direkrut melalui Komisi Layanan Singkat yang hanya memungkinkan mereka bertugas selama 14 tahun. Selain itu, perempuan baru-baru ini ditugaskan untuk pertama kalinya dalam peran tempur dan posisi komando: meskipun perwira perempuan di Angkatan Darat India tidak diizinkan ditugaskan di resimen Infanteri dan Armor, 10 perwira perempuan ditugaskan di resimen Artileri untuk pertama kalinya pada tahun 2023. Perempuan berpakaian seragam juga telah ditugaskan ke pos-pos garis depan dalam beberapa tahun terakhir, termasuk penugasan komando perempuan di daerah yang terkena dampak Naxal, operasi kontra-insurgensi di Timur Laut, serta operasi anti-militeran dan pencarian di negara bagian Manipur dan Wilayah Union Jammu dan Kashmir pada tahun 2021.

Selain itu, terdapat beberapa penunjukan jabatan tinggi dalam Angkatan Bersenjata India dalam beberapa tahun terakhir. Pada tahun 2022, Angkatan Darat India membuka pintu Akademi Pertahanan Nasional bagi kadet perempuan, dan pada tahun 2024, Menteri Pertahanan meresmikan Sekolah Militer Perempuan Pertama dengan lebih dari 800 siswa terdaftar.

Perubahan kebijakan ini menghidupkan kembali etos historis dan budaya India tentang kekuatan perempuan - Nari Shakti. Perubahan ini juga membantu mempertahankan perempuan dengan tanggung jawab perawatan, membuka jalan bagi perempuan untuk menduduki jabatan tingkat tinggi, dan mendorong partisipasi yang berarti bagi perempuan dalam operasi perdamaian PBB.

NDTV (July 2021) ‘Women Soldiers of Assam Rifles Deployed in Kashmir for Security Operations,’ NDTV, 1 July 2021. <https://www.ndtv.com/india-news/women-soldiers-of-assam-rifles-deployed-in-kashmir-to-help-in-security-operations-2477212>; India Ministry of Defence (January 2024) ‘Raksha Mantri Shri Rajnath Singh Inaugurates First All-Girls Sainik School at Vrindavan, Uttar Pradesh,’ Press Release, 01 January 2024. <https://www.pib.gov.in/PressReleaseframePage.aspx?PRID=1992125#:~:text=Terms%20it%20as%20a%20beacon,Armed%20Forces%20%26%20protect%20the%20motherland&text=Raksha%20Mantri%20Shri%20Rajnath%20Singh%20inaugurated%20Samvid%20Gurukulam%20Girls%20Sainik,with%20a%20strength%20of%20approx.>

11.3.5.4 Indonesia

Di Indonesia, terdapat peraturan perundang-undangan yang komprehensif yang menyediakan layanan penitipan anak dan merespons kebutuhan yang lebih luas dari para pengasuh. Namun, penelitian yang luas tentang sektor publik menunjukkan bahwa masih ada kesenjangan antara ketentuan-ketentuan ini dan implementasinya, yang mengganggu upaya untuk meningkatkan partisipasi perempuan dalam angkatan kerja.²⁸¹ Namun, Angkatan Bersenjata Nasional Indonesia dan Kepolisian Nasional telah mengimplementasikan banyak inisiatif untuk merespons kebutuhan perempuan dan personel dengan tanggung jawab pengasuhan. Inisiatif ini mencakup baik kebijakan formal maupun praktik informal, serta respons empati dari banyak pemimpin terhadap tantangan yang dihadapi oleh pengasuh utama. Misalnya, beberapa perempuan berpakaian seragam dari Indonesia memberikan contoh komandan dan atasan yang mendukung, yang memungkinkan mereka mengambil cuti untuk darurat keluarga, jam kerja fleksibel untuk mengakomodasi tanggung jawab pengasuhan, dan sesekali membawa anak ke tempat kerja. Kebijakan formal mencakup ketentuan cuti melahirkan dan cuti tambahan. Selain itu, pada tahun 2021, Kementerian Pertahanan menerbitkan peraturan (#14 tentang cuti pegawai Kementerian Pertahanan), yang menyatakan bahwa prajurit berhak mengambil cuti untuk alasan pribadi dan mendesak, seperti mengikuti atau mendampingi suami atau istri dalam tugas mereka, bekerja, mendapatkan keturunan, mendampingi anak dengan kebutuhan khusus, memberikan perawatan luar biasa, dan merawat orang tua yang sakit atau lanjut usia. Peraturan tersebut mensyaratkan surat penugasan atau perintah untuk persetujuan cuti, dengan durasi cuti hingga tiga tahun dan perpanjangan satu tahun jika diperlukan. Peserta juga membagikan contoh dukungan yang tersedia bagi personel dengan tanggung jawab perawatan di Kepolisian Nasional Indonesia, termasuk “tunjangan anak yang mencakup semua kebutuhan pertumbuhan anak” dan “ruang pribadi di setiap markas polisi tempat Anda dapat menyusui atau [menyusui]” (Wawancara #31).

Meskipun akomodasi ini signifikan, mereka tetap beriringan dengan asumsi dan ekspektasi normatif gender bahwa personel wanita harus “menyeimbangkan” karier dan keluarga (Wawancara #33), tidak kehilangan “karakter wanita” mereka (Wawancara #38), dan mempertahankan “kualitas feminin” mereka.²⁸² Peserta juga berbagi bahwa perempuan menerima “tunjangan lipstik”; sejumlah kecil uang setiap bulan untuk membeli kosmetik. Ini untuk memastikan bahwa perempuan tetap terlihat feminin saat bertugas di militer. Pria juga menerima tunjangan kecil untuk membeli produk seperti pisau cukur atau gel rambut.

Meskipun Indonesia merupakan salah satu kontributor terbesar tenaga perdamaian perempuan secara global, masih terdapat hambatan formal dan informal yang menghalangi partisipasi penuh dan setara perempuan dalam angkatan bersenjata dan kepolisian, termasuk persyaratan persetujuan suami bagi perempuan – bukan laki-laki – untuk ditugaskan (atau persetujuan orang tua jika tidak ada suami). Meskipun demikian, sebagian besar peserta penelitian menyatakan kepuasan terhadap komitmen angkatan bersenjata dan kepolisian terhadap kesetaraan gender, serta merujuk pada proses yang diatur secara ketat oleh prosedur dan kebijakan yang memungkinkan akses yang adil terhadap promosi, misalnya. Banyak perempuan yang kami wawancarai di Indonesia juga menyatakan kepuasan terhadap kesempatan, perlakuan adil, dan penghormatan yang mereka terima, dengan banyak di antaranya telah ditugaskan ke operasi perdamaian PBB beberapa kali dan banyak yang telah mencapai pangkat tinggi. Pemerintah, angkatan bersenjata, dan kepolisian juga menunjukkan komitmen untuk meningkatkan kesempatan guna mendorong partisipasi perempuan yang bermakna di sektor keamanan dan operasi perdamaian PBB, yang tercermin dalam beberapa inisiatif. Secara menonjol, Indonesia mengadvokasi perbaikan untuk mendukung partisipasi perempuan yang bermakna dalam operasi perdamaian selama masa kepresidenan Indonesia di Dewan Keamanan PBB (DK PBB), yang mengarah pada pengesahan Resolusi 2538 (2020) DK PBB tentang perempuan dan operasi perdamaian. Resolusi DK PBB 2538 adalah resolusi pertama tentang operasi perdamaian yang sepenuhnya didedikasikan untuk perempuan, dan resolusi pertama dalam sejarah diplomasi Indonesia di DK PBB.²⁸³

Uji keperawanan merupakan bagian dari proses perekrutan untuk angkatan bersenjata dan polisi hingga resmi dihapuskan pada 2022 dan 2014, masing-masing. Tes tersebut diduga dilakukan untuk memastikan integritas moral dan “kesucian” perempuan serta memastikan mereka memiliki kepribadian dan mentalitas yang sesuai dengan personel berseragam.²⁸⁴ Beberapa peserta kami menyarankan bahwa selain untuk memastikan integritas moral perempuan, tes tersebut dilakukan karena pelatihan dasar akan terlalu berat bagi perempuan jika mereka telah melahirkan. Tes-tes ini telah luas dikritik sebagai abusive, invasif, dan diskriminatif.²⁸⁵

Uji Keperawanan di Lembaga Keamanan Indonesia

Masalah paling sensitif dalam sejarah militer dan kepolisian Indonesia adalah uji keperawanan, yang digunakan sebagai bagian dari proses rekrutmen untuk prajurit wanita dan digunakan untuk memastikan moralitas. Uji keperawanan merupakan bentuk kekerasan berbasis gender dan merupakan praktik yang secara luas merusak kehormatan. Tes ini melibatkan teknik invasif dengan memasukkan dua jari ke dalam vagina untuk menilai apakah seorang wanita pernah berhubungan seks sebelumnya.

Setelah tekanan publik, Tentara Nasional Indonesia (TNI) menghentikan uji keperawanan, dengan Kepala Pusat Kesehatan TNI, Mayor Jenderal TNI Budiman, mengumumkan pada April 2022 bahwa ketiga satuan TNI – Angkatan Darat, Angkatan Laut, dan Angkatan Udara – telah “secara efektif menghentikan uji keperawanan” untuk calon prajurit.

Meskipun polisi menghentikan tes tersebut pada 2014, TNI baru melakukannya pada 2021. Pada Juni 2021, Kepala Staf Angkatan Darat (KASAD) Jenderal TNI Andika Perkasa mengeluarkan perintah bahwa perekrutan prajurit wanita hanya boleh dinilai berdasarkan kemampuan mereka untuk mengikuti latihan. Dia juga memerintahkan agar calon istri prajurit laki-laki yang mengajukan permohonan izin pernikahan tidak lagi perlu menjalani pemeriksaan medis, termasuk “tes keperawanan”. Namun, terdapat laporan tidak resmi bahwa praktik tersebut masih berlanjut di beberapa tempat.

Perdani, Y. and Jong, H.N. (November 2014) ‘Virginity Test to Confirm Cadets’ Morality: Police,’ The Jakarta Post, 20 November 2014. <https://www.thejakartapost.com/news/2014/11/20/virginity-test-confirm-cadets-morality-police.html>; Harsono, A. (April 2022) ‘TNI Akhirnya Mengakhiri ‘Tes Keperawanan’ yang Kejam Itu’ [‘The Indonesian National Armed Forces Finally Ends the Cruel ‘Virginity Test’], Human Rights Watch, 19 April 2022. <https://www.hrw.org/id/news/2022/04/19/indonesia-military-finally-ends-abusive-virginity-test>; Harsono, A. (August 2021) ‘KASAD Menghentikan ‘Tes Keperawanan’ Karena Tidak Ilmiah’ [Army Chief of Staff Halts Virginity Tests Due to Unscientific Basis], Human Rights Watch, 3 August 2021. <https://www.hrw.org/id/news/2021/08/03/379442>.

11.3.6 Pergeseran Perhatian ke Perawatan

Dibandingkan dengan 5 tahun yang lalu, 55% responden survei percaya bahwa ada pemahaman yang meningkat tentang nilai mendukung perempuan dengan tanggung jawab perawatan dalam operasi perdamaian PBB, dibandingkan dengan 10% yang tidak setuju (35% tidak tahu). Responden wawancara sepakat bahwa telah terjadi kemajuan selama dua dekade terakhir di angkatan bersenjata dan kepolisian dalam hal mengenali dan merespons kebutuhan personel yang memiliki tanggung jawab perawatan. Menurut seorang perwira militer Inggris, misalnya: “Kita berbicara tentang kesenjangan besar dalam bagaimana kita telah berkembang selama 25 tahun terakhir... Kita tidak memiliki kewajiban perawatan terhadap prajurit kita seperti yang kita miliki hari ini” (Wawancara #145). Perwira ini merujuk pada perkembangan dalam pelatihan, praktik kerja, dan peningkatan kesadaran yang membangun keterampilan kepemimpinan dan manajemen, serta menciptakan lingkungan yang lebih kondusif bagi personel untuk mengajukan pertanyaan dan mencari dukungan, misalnya jika mereka memiliki tanggung jawab perawatan. Perwira militer Inggris lainnya setuju, mengakui perubahan dalam praktik kerja yang dapat diterima sebagai hal yang lebih memudahkan personel dengan tanggung jawab perawatan untuk bekerja di angkatan bersenjata:

“““

... dalam 25 tahun karir saya, saya telah menyaksikan pergeseran besar dalam hal dukungan, misalnya, kerja fleksibel, kerja hybrid, memberikan jam kerja yang disesuaikan secara khusus, misalnya jam mulai dan selesai yang disesuaikan, agar mereka dapat menangani tanggung jawab pengasuhan anak atau bahkan tanggung jawab merawat orang tua yang sudah tua. Jadi, saya benar-benar melihat pergeseran dan perubahan pola pikir dalam hal itu (Wawancara #80).

“““

... tanggung jawab perawatan dan dukungan keluarga [lebih] diperhatikan daripada sebelumnya. Dulu, secara kaku – kebutuhan layanan, kebutuhan individu – dalam urutan itu. Sekarang, saya pikir mereka menyadari bahwa kebutuhan layanan sering kali sudah terpenuhi dengan baik. Jika kita memperhatikan kebutuhan individu... budaya yang didorong dari atas sangat penting... ada pendekatan tri-service yang semakin baik dalam hal ini (Wawancara #81).

Personel dari berbagai T/PCC menyoroti perubahan dalam manajemen sumber daya manusia di lembaga sektor keamanan, di mana, misalnya, memperhatikan kesejahteraan dan keadaan individu personel kini diakui sebagai unsur kritis dalam kepemimpinan dan kohesi serta efektivitas organisasi. Seorang perwira militer pria dari Australia, misalnya, menyarankan bahwa “penguasaan sosial” kini menjadi “komponen kunci dalam penilaian kinerja individu kami” dan memungkinkan Angkatan Pertahanan Australia untuk mengelola dan mempertahankan talenta dengan lebih baik serta meningkatkan budaya kerja, kohesi unit, dan kinerja. Yang lain menyarankan bahwa respons yang lebih besar terhadap kebutuhan personel dengan tanggung jawab perawatan, serta secara lebih luas terhadap isu-isu seputar perawatan dan kesejahteraan, merupakan hasil dari krisis perekrutan yang dihadapi banyak militer, khususnya. Hal ini telah mendorong inisiatif untuk meningkatkan “daya tarik” institusi guna menarik dan mempertahankan orang. Seorang perwira militer dari Kanada menjelaskan upaya dalam Angkatan Bersenjata Kanada untuk meningkatkan perekrutan dan retensi dengan fokus pada tanggung jawab perawatan sebagai hambatan utama:

“““

Dari sudut pandang personel militer, saya tahu Kepala Personel Militer Kanada saat ini, misalnya, telah memperhatikan hal ini dan berusaha meningkatkan kapasitas dan ketersediaan layanan penitipan anak, tidak hanya dalam hal jumlah tempat, tetapi juga dalam hal jam layanan yang disediakan. Namun, saya pikir dalam hal budaya organisasi militer, hal ini memang menjadi pertimbangan terakhir. Ini telah menjadi ketidaknyamanan, dan baru sekarang, menurut saya, di mana organisasi-organisasi secara umum kesulitan dalam perekrutan dan ingin membuatnya lebih menarik bagi orang-orang untuk tetap di militer, mereka mulai memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta memperhatikan tanggung jawab perawatan anggota mereka atau orang-orang yang ingin mereka rekrut yang menghargai hal itu (Wawancara #109).

Yang lain menyarankan bahwa responsivitas yang lebih baik terjadi karena kesadaran yang meningkat akan kebutuhan untuk mendiversifikasi keterampilan mengingat perubahan sifat pekerjaan angkatan bersenjata, yang sebagian disebabkan oleh pergeseran sosial dan perubahan sifat konflik bersenjata, pemeliharaan perdamaian, dan pertahanan.

Berbeda dengan apa yang banyak peserta anggap sebagai kemajuan selama dua dekade terakhir, seorang perwira militer Inggris percaya bahwa keadaan telah memburuk akibat pemotongan anggaran, merujuk pada fasilitas penitipan anak di lokasi dan fasilitas lain untuk keluarga di akademi militer yang ada pada generasi sebelumnya dan kini tidak lagi ada. Demikian pula, meskipun beberapa orang menyarankan bahwa perubahan dalam pembicaraan tentang kesehatan mental dan kesejahteraan merupakan perkembangan positif, ia mengidentifikasi pergeseran yang bertentangan dari “pandangan holistik tentang kehidupan personel militer” menuju fokus pada efisiensi biaya dan “hasil pertahanan, daripada benar-benar peduli” (Wawancara #134). Akibatnya, orang-orang meninggalkan angkatan bersenjata: “mereka ingin lebih banyak waktu bersama keluarga, di mana mereka menemukan bentuk pekerjaan lain [dan] dukungan” (Wawancara #134).

11.4 Tanggung Jawab Pemimpin

Banyak peserta menekankan pentingnya kepemimpinan yang kuat dan peduli, untuk mengubah budaya kerja yang mendorong pencarian bantuan dan kesejahteraan, serta responsif dan empati terhadap kebutuhan orang lain, termasuk personel dengan tanggung jawab perawatan (Wawancara #80).

Banyak personel berseragam di 3 T/PCC berbagi contoh pemimpin yang mendukung, yang memudahkan mereka mengelola tanggung jawab perawatan, seperti mendukung permintaan cuti karena alasan kemanusiaan () atau repatriasi atas dasar kemanusiaan dalam kasus darurat keluarga. Seorang perwira wanita pensiunan dari Angkatan Bersenjata India, misalnya, membandingkan dukungan ini secara positif dengan apa yang dapat dia harapkan di sektor korporat (Wawancara #24). Namun, yang lain berbagi cerita tentang kepemimpinan yang tidak mendukung, dengan beberapa di antaranya enggan mencari dukungan dari kepemimpinan atau mengungkapkan bahwa mereka memiliki tanggung jawab perawatan atau darurat keluarga karena telah dijelaskan bahwa “urusan pribadi” tidak boleh dibawa ke tempat kerja (Wawancara #159).

Beberapa personel berseragam yang kami wawancarai mengadvokasi model kepemimpinan yang berfokus pada “merawat anggota tim” dan peka terhadap kebutuhan personel yang memiliki tanggung jawab perawatan (Wawancara #109). Hal ini tercermin dalam komentar seorang Jenderal purnawirawan dari Angkatan Bersenjata India, yang mengatakan bahwa bagian dari perannya sebagai komandan adalah memastikan kesejahteraan personel, memastikan personel mengambil cuti secara teratur, terutama jika ditugaskan dalam misi yang berat, dan membantu memastikan masalah keluarga yang mereka hadapi ditangani. Ia menekankan bahwa tingkat perhatian ini terhadap personelnnya juga mencakup keluarga mereka, yang ia anggap sebagai bagian dari kewajibannya sebagai komandan:

“““

... jika saya memimpin unit infanteri dengan 800 orang dan saya adalah [perwira komando], dan saya memiliki sekitar 300 prajurit yang memiliki keluarga. Ketiga ratus keluarga dan anak-anak mereka adalah tanggung jawab saya sebagai komandan, dan saya menjalankan tanggung jawab tersebut dengan sepenuh hati. Itulah perbedaan antara sipil dan militer. Sementara Anda berbicara tentang perawatan, kami memberikan perawatan dengan sepenuh hati dan jiwa. Perawatan seperti itu tidak ada di luar. Anda tidak dapat membandingkan kami dengan kesejahteraan sipil (Wawancara #16).

Menyadari kebutuhan personel yang memiliki tanggung jawab perawatan berarti pemimpin perlu memiliki kesadaran yang lebih besar tentang “tekanan” dalam mengelola tanggung jawab perawatan, dan dampaknya terhadap retensi, partisipasi, promosi, dan penugasan (Wawancara #129). Beberapa peserta berargumen bahwa pemimpin dan manajer tidak cukup serius dalam menangani masalah tanggung jawab perawatan:

“““

[Mereka] tidak memikirkan bagaimana rasanya bagi, misalnya, seorang pria atau wanita berusia 30-an atau 40-an yang menjadi pengasuh tunggal bagi anak atau anak-anak dan masih berusaha mempertahankan karier mereka. Saya tidak berpikir bahwa aspek pelatihan kepemimpinan dan manajemen saat ini cukup baik, dan seharusnya ada paket yang jauh lebih baik bagi pemimpin dan manajer untuk mempertimbangkan hal ini dalam kegiatan sehari-hari mereka (Wawancara #129).

Seorang perwira militer wanita Kanada berbagi bahwa pemimpin perlu mengakui bahwa keluarga memengaruhi kesejahteraan dan kinerja personel, dan oleh karena itu pemimpin harus:

“““

... memperhatikan keluarga militer karena... itu hal yang benar untuk dilakukan [dan] jika Anda tidak mengintegrasikan hal itu ke dalam filosofi kepemimpinan Anda, maka menurut saya Anda mungkin gagal sebagai pemimpin... Kemampuan untuk peduli pada orang-orang Anda, apa yang mereka anggap penting, dan apa yang menjadi beban stres mereka sehari-hari, itu juga merupakan sifat kepemimpinan yang sangat penting (Wawancara #109).

Perwira militer Kanada ini merekomendasikan agar etos kepemimpinan ini diintegrasikan ke dalam pelatihan dan evaluasi, yang diselenggarakan oleh Negara Anggota dan didukung oleh PBB. Banyak yang berargumen bahwa tanpa kepemimpinan yang mendukung, efektivitas operasional akan terganggu karena “jika orang merasa tidak didukung atau dipahami di tempat kerja, mereka akan pindah ke tempat lain”, dan hal ini akan berdampak pada kemampuan organisasi dan keragaman (Wawancara #114).

Untuk meningkatkan kesadaran dan empati di kalangan pemimpin di lembaga sektor keamanan dan PBB, beberapa peserta merekomendasikan agar PBB mengambil inisiatif dalam memperkuat pelatihan bagi pemimpin “untuk lebih toleran terhadap tanggung jawab perawatan, terutama bagi perempuan, dan tekanan yang ditimbulkannya” (Wawancara #129).

Menghubungkan pentingnya tanggung jawab organisasi dan individu, serta kontribusi yang dapat diberikan oleh perhatian terhadap tanggung jawab perawatan terhadap upaya perdamaian dan keamanan, seorang peserta menekankan bahwa investasi dalam dukungan bagi personel dengan tanggung jawab perawatan dapat membantu menciptakan pemimpin dan operasi yang lebih efektif:

“““

... kita perlu berinvestasi lebih banyak dalam [dan] menghargai lebih banyak tanggung jawab perawatan... karena siapa yang kita inginkan sebagai pemimpin dalam keamanan kita? Kita ingin orang-orang yang empati. Kita ingin orang yang bisa mendengarkan, yang bisa memahami... yang bisa bernegosiasi dan berkomunikasi dengan baik, yang peka. Saya sebenarnya ingin orang-orang seperti ini untuk menyediakan dan memutuskan keamanan kita... kita ingin orang yang kuat, tahan lama, dan sabar, tegas [dan] juga dalam fungsi perawatan (Wawancara #119).

11.5 Tanggung Jawab Personel Individu

Peserta juga menyadari tanggung jawab individu yang memiliki tanggung jawab perawatan – untuk mengelola waktu dan stres mereka, memiliki jaringan dukungan yang siap saat ditugaskan (Wawancara #133), memiliki “rencana cadangan” jika terjadi darurat di rumah saat ditugaskan (Wawancara #127), dan membuat keputusan yang terinformasi tentang pekerjaan dan komitmen yang diperlukan di lembaga sektor keamanan dan penugasan:

... ketika Anda berada di sektor keamanan dan lembaga-lembaga, Anda bertanggung jawab atas nyawa orang lain, ini bukan hanya pekerjaan... Jadi, hal ini membutuhkan sesuatu yang ekstra dari individu... Dan hal ekstra itu hanya akan datang jika Anda mampu mendedikasikan diri sepenuhnya pada organisasi dan sepenuhnya pada orang-orang yang dilayani... Jika Anda tidak cukup perhatian, jika Anda tidak memperhatikan hal-hal tersebut, jika Anda tidak mampu berkinerja baik, jika Anda tidak mampu memberikan yang terbaik, Anda sedang mempertaruhkan nyawa orang lain (Wawancara #166).

Beberapa peserta juga menekankan bahwa personel harus terbuka tentang kesulitan yang mereka hadapi dalam mengelola tanggung jawab perawatan dan pekerjaan atau penugasan, agar dapat mendapatkan dukungan yang dibutuhkan, seperti yang ditekankan oleh seorang petugas perdamaian perempuan di MONUSCO:

Ada saat-saat ketika saya harus mengambil alih tanggung jawab merawat anggota keluarga. Dan pekerjaan telah mendukung saya, tetapi mereka hanya dapat mendukung saya karena mereka memahami apa yang saya alami, apa yang keluarga saya alami. Jadi, ada sikap stoik yang menahan segala hal... [itu] tidak benar-benar berhasil, untuk siapa pun, dalam situasi apa pun. Jadi, jika tim di sekitar Anda memahami komitmen Anda, karena kita berada dalam lingkungan militer yang bekerja, kita menjadi sangat dekat. Kita menjadi seperti keluarga satu sama lain, dan Anda dapat mendukung mereka jika Anda memahami apa yang mereka alami (Wawancara #63).

Meskipun personel berseragam menyadari bahwa mereka memiliki tanggung jawab untuk mengelola kehidupan rumah tangga dan kehidupan profesional mereka, dan telah membuat keputusan yang terinformasi tentang jalur karier mereka, banyak yang berargumen bahwa organisasi tetap memiliki kewajiban untuk mendukung mereka – sebagai bagian dari kewajiban perawatan mereka dan untuk memastikan kinerja optimal dan retensi talenta. Namun, yang sering mereka temukan adalah bahwa tanggung jawab perawatan dianggap sebagai urusan pribadi oleh institusi, sehingga organisasi melepaskan tanggung jawabnya untuk memberikan dukungan tambahan. Banyak personel berseragam merasa bahwa tanggung jawab untuk menyeimbangkan pekerjaan (atau penugasan dan kesempatan lain) dengan keluarga sepenuhnya ada pada mereka dan seringkali mereka dipaksa untuk memilih antara keduanya.



Si Longworth Photography, 2013

11.6 Tanggung Jawab Pihak Terkait Lainnya

Mekanisme dukungan kritis bagi personel dengan tanggung jawab perawatan adalah anggota keluarga yang mereka rawat; pertama-tama pasangan dan kemudian keluarga besar, yang cenderung lebih umum di negara-negara di Global Selatan. Misalnya, seorang perwira pria mengingat salah satu wanita pertama dari Angkatan Bersenjata Rwanda yang mencapai pangkat Kolonel Penuh dan menekankan pentingnya dukungan pasangan dan komunitas untuk pengembangan karier para pengasuh:

“”

... selama [waktunya] yang signifikan jauh dari rumah... termasuk penugasan... itu adalah upaya seluruh komunitas untuk memastikan dukungan diberikan kepada putranya saat dia jauh, dan dia juga mengaitkan hal itu dengan memiliki suami yang luar biasa dan mendukung. Namun, saya tidak berpikir itu adalah keputusan sistematis atau sengaja dari militer atau organisasi, melainkan lebih seperti keberuntungan apakah Anda memiliki seseorang yang akan mendukung Anda dan keluarga serta komunitas di sekitarnya (Wawancara #108).

Perlu dicatat, bagaimanapun, bahwa meskipun keluarga besar dapat memberikan manfaat bagi perempuan dari Selatan Global yang ingin bekerja di sektor keamanan dan ditugaskan, keluarga besar ini juga dapat meningkatkan beban kerja perawatan perempuan.

Selain personel individu dan keluarga mereka, serta PBB dan lembaga sektor keamanan, banyak peserta menyoroti pemangku kepentingan lain yang dapat membantu memastikan dukungan yang lebih baik bagi orang-orang dengan tanggung jawab perawatan, termasuk pemerintah (selain kementerian pertahanan dan dalam negeri, responden menyoroti kementerian kesehatan, kesejahteraan, tenaga kerja, anak-anak, dan perempuan), masyarakat sipil (termasuk LSM, organisasi hak asasi manusia, lembaga keagamaan dan pendidikan, termasuk institusi pendidikan tinggi dan penelitian), serta sektor swasta. Beberapa peserta juga mengacu pada peran serikat pekerja, lembaga keuangan, dan perusahaan asuransi, serta pemangku kepentingan yang terlibat dalam penyediaan dukungan psikososial, penyediaan layanan penitipan anak, atau pengembangan infrastruktur kamp.

Banyak peserta juga membahas peran penting yang dimainkan oleh jaringan dan badan profesional, seperti Jaringan Perempuan Penjaga Perdamaian Berpakaian Seragam PBB (diluncurkan pertama kali di UNMISS pada 2023)²⁸⁶ dan Asosiasi Perempuan Polisi Internasional (IAWP). Jaringan informal juga memainkan peran kritis (termasuk grup Facebook, seperti Jaringan Perempuan Tentara Inggris) serta asosiasi di dalam atau yang berafiliasi dengan layanan mereka, contohnya Asosiasi Kesejahteraan Perempuan Tentara (AWWA) di India. Asosiasi dan jaringan ini dapat memberikan dukungan moral dan nasihat, termasuk terkait pengelolaan tanggung jawab perawatan dan kehidupan dinas, serta kesempatan untuk terhubung, berjejaring, dan mengakses informasi. Hal ini dapat secara positif meningkatkan kesejahteraan, kinerja, dan retensi.²⁸⁷ Yang lain merujuk pada peran yang dihargai dari seorang “batman” (Pakistan) atau “buddy system” – yang disebut sebagai *sahayak* system (India) – dalam memberikan dukungan informal, di mana personel junior membantu perwira dalam tanggung jawab perawatan dan lainnya.

11.7 Risiko, Batasan, dan Manfaat

Sedikit orang yang tidak setuju bahwa perhatian terhadap kesejahteraan personel sangat penting dan dapat meningkatkan efektivitas misi dan operasional. Namun, beberapa pihak mengkhawatirkan perluasan dukungan bagi personel yang memiliki tanggung jawab perawatan, termasuk risiko kebijakan yang bersifat umum yang tidak memenuhi kebutuhan semua orang, serta mengutip implikasi biaya yang terkait.

Sementara beberapa personel berseragam merekomendasikan pendekatan kasus per kasus (yang diterapkan di banyak T/PCC) untuk mengakomodasi keragaman kebutuhan, yang lain percaya bahwa perlu ada kebijakan khusus untuk menanggapi kebutuhan personel yang memiliki tanggung jawab perawatan guna menghindari favoritisme dan ketergantungan pada “memiliki atasan yang baik” (Wawancara #114). Kebijakan yang disesuaikan secara khusus juga akan memudahkan respons terhadap jumlah personel yang besar, sehingga mengurangi beban kerja dalam menilai dan merespons kebutuhan individu, serta memastikan tidak ada celah. Namun, seperti yang ditanyakan oleh seorang perwira militer Inggris: “Jika ada kebijakan standar, apakah itu akan berhasil? Itulah pertanyaan sebenarnya, karena semua orang memiliki keluarga, semua orang memiliki tanggung jawab” (Wawancara #81). Yang lain memperingatkan bahwa kebijakan yang mendukung personel dengan tanggung jawab perawatan akan “tidak adil” jika hak yang sama tidak diberikan kepada semua (Wawancara #145). Oleh karena itu, kebijakan harus ada untuk membimbing, bukan membatasi. Yang lain setuju dan mendesak agar sistem dan proses menjadi lebih “empati” dan terbuka untuk “dialog” (Wawancara #3).



UN/Gregorio Cunha, 2021

Beberapa personel militer di tiga T/PCC studi kasus (Inggris, India, Indonesia) juga menekankan bahwa “kebutuhan layanan harus didahulukan” (Wawancara #142) daripada kebutuhan individu. Beberapa menyarankan bahwa memperhatikan kebutuhan pengasuh dapat mengganggu kemampuan layanan untuk “menjalankan tugasnya, dan kemudian Anda menempatkan banyak hal lain pada risiko, serta menempatkan orang lain pada risiko” (Wawancara #142). Namun, juga disebutkan bahwa lebih memperhatikan kebutuhan pengasuh tidak berarti mengurangi beban kerja, ekspektasi, atau standar personel tersebut, melainkan melibatkan respons terhadap kebutuhan individu agar mereka dapat memberikan yang terbaik, dan organisasi pun dapat diuntungkan.

Banyak juga yang menyadari implikasi biaya yang signifikan dari, misalnya, meningkatkan upaya untuk menyediakan perawatan anak, akses internet dalam operasi perdamaian, dan dukungan untuk menutupi biaya perjalanan pulang selama penugasan jangka panjang,

terutama mengingat prioritas lain yang bersaing dan sumber daya yang terbatas. Seorang perwira militer Inggris, misalnya, percaya: “...penyediaan layanan tersebut belum pernah sempurna, tetapi kesempurnaan itu tidak terjangkau” (Wawancara #81). Namun, yang lain berargumen bahwa biaya tersebut akan diimbangi oleh manfaat peningkatan efektivitas organisasi dan operasional (Wawancara #128), terutama karena diversifikasi keterampilan dan kemampuan serta representasi perempuan yang lebih besar. Seperti yang dikatakan oleh seorang perwira militer Inggris lainnya, mengesampingkan orang-orang dengan tanggung jawab perawatan dari pelayanan “akan menjadi langkah mundur yang besar dalam hal inklusivitas, dan – tidak hanya dari perspektif pribadi, tetapi dari output operasional – [pelayanan] tidak dapat berfungsi tanpa orang-orang dengan [tanggung jawab] perawatan” (Wawancara #136).

Yang lain menyoroti bahwa dukungan bagi personel dengan tanggung jawab perawatan dapat meningkatkan efektivitas organisasi dengan menarik dan mempertahankan talenta (Wawancara #108) serta mengurangi tingkat pengunduran diri. Menurut seorang perwira militer perempuan Kanada, hal ini berarti “jika Anda ingin talenta terbaik...yang terkait dengan kemampuan Anda...Anda harus berinvestasi dalam hal-hal ini” (Wawancara #109). Demikian pula, menurut seorang Jenderal purnawirawan di Angkatan Bersenjata India, memberikan dukungan bagi personel dengan tanggung jawab perawatan merupakan kepentingan organisasi karena “Anda ingin orang yang ditugaskan dalam kondisi mental terbaik; agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik” (Wawancara #3).

Penelitian ini juga menunjukkan dampak positif terhadap kesejahteraan karyawan, yang sangat penting bagi efektivitas organisasi dan operasional, dan yang dapat ditingkatkan dengan dukungan yang lebih baik bagi karyawan yang memiliki tanggung jawab perawatan, serta dukungan yang lebih komprehensif untuk keselamatan dan kesejahteraan karyawan:



Jika sumber daya manusia adalah aset terpenting untuk mendorong kemampuan, maka kesejahteraan mereka, kesejahteraan keluarga mereka, dan orang-orang yang mereka sayangi adalah masukan fundamental bagi kemampuan, karena orang tidak akan berkinerja optimal kecuali mereka merasa aman, terutama jika Anda meminta mereka untuk bertugas di situasi yang berat, berbahaya, dan menuntut dalam operasi di luar negeri, termasuk dalam operasi pemeliharaan perdamaian. Bagaimana kita bisa mengharapkan mereka berkinerja optimal jika aspek-aspek kehidupan mereka tidak terjamin, tidak stabil, dan tidak terurus (Wawancara #108).

Di sini, peserta mengacu pada hubungan antara kewajiban perawatan, perhatian organisasi terhadap tanggung jawab perawatan personel, dan perawatan diri, di mana kewajiban perawatan organisasi mencakup perhatian terhadap perawatan, termasuk tanggung jawab perawatan personel dan perawatan diri.

Secara keseluruhan, meskipun ada kekhawatiran tentang implikasi biaya, keadilan dan kesetaraan, serta reaksi balik terhadap kebijakan dan praktik yang lebih responsif terhadap kebutuhan personel dengan tanggung jawab perawatan, banyak peserta menekankan bahwa perhatian yang lebih besar terhadap perawatan dapat berdampak positif pada kesejahteraan, kinerja, budaya kerja, dan perlindungan, serta kredibilitas dan efektivitas organisasi dan operasional. Hal ini juga dapat membantu mempertahankan talenta dan mengurangi biaya finansial yang terkait dengan turnover dan konsekuensi dari budaya kerja yang merugikan. Selain itu, hal ini dapat membantu menarik, mempertahankan, dan memfasilitasi kemajuan karier dan penempatan perempuan, yang secara tidak proporsional menanggung tanggung jawab perawatan, sehingga membantu meningkatkan partisipasi perempuan yang bermakna dalam operasi perdamaian PBB serta pasukan bersenjata dan polisi T/PCC.

12 Rekomendasi

Bab ini merinci banyak rekomendasi yang dibagikan oleh peserta penelitian dan dihasilkan dari analisis data yang disajikan dalam bab-bab sebelumnya. Ringkasan singkat rekomendasi tersebut termasuk dalam Ringkasan Eksekutif. Rekomendasi di bawah ini disusun berdasarkan pemangku kepentingan, dimulai dengan individu – orang yang ingin bergabung dengan lembaga sektor keamanan, personel berseragam, dan pasukan perdamaian. Rekomendasi untuk PBB, T/PCC, dan angkatan bersenjata serta polisi kemudian dijelaskan secara rinci, sebelum diakhiri dengan rekomendasi untuk masyarakat sipil dan pemangku kepentingan lainnya.



UNMISS (Nepalese FPU), 2017

12.1 Orang yang Ingin Bergabung dengan Lembaga Sektor Keamanan

Peserta penelitian memberikan panduan bagi individu yang mempertimbangkan karier di lembaga sektor keamanan, menekankan nilai jalur masuk yang memberikan kesempatan untuk memperoleh keterampilan baru, pengalaman, dan paparan terhadap sektor tersebut. Pada saat yang sama, narasumber menekankan pentingnya mempertimbangkan secara kritis realitas pekerjaan keamanan, termasuk sifatnya yang berisiko tinggi, paparan terhadap lingkungan yang terdampak konflik, bahaya fisik, cedera moral, dan ketidakstabilan yang berkepanjangan. Peserta menekankan bahwa memasuki sektor ini memerlukan komitmen yang tulus, passion terhadap pekerjaan, dan pemahaman yang jelas tentang risiko yang terlibat. Selain itu, narasumber memberikan rekomendasi spesifik bagi individu yang memiliki tanggung jawab perawatan, atau yang kemungkinan akan mengembangkan tanggung jawab tersebut sepanjang karier mereka. Mereka mencatat bahwa tanggung jawab perawatan dapat beririsan dengan lingkungan keamanan secara kompleks, termasuk tantangan terkait pemisahan dari keluarga, pengelolaan keseimbangan kerja-perawatan, dan navigasi budaya organisasi yang mungkin tidak dirancang dengan mempertimbangkan perawatan. Peserta merekomendasikan agar individu secara cermat menilai faktor-faktor ini sebelum masuk ke sektor ini, termasuk memperoleh pemahaman yang jelas tentang kebijakan yang tersedia, mekanisme dukungan, dan fleksibilitas organisasi. Akhirnya, meskipun mengakui tantangan ini, beberapa responden juga menyoroti aspek positif dari pekerjaan di sektor keamanan. Ini termasuk rasa tujuan yang diperoleh dari pekerjaan, peluang untuk pertumbuhan profesional, kontribusi yang berarti terhadap hasil perdamaian dan keamanan, serta pengembangan keterampilan yang sangat dapat ditransfer. Peserta berargumen bahwa manfaat ini harus dipertimbangkan bersama dengan risiko saat membuat keputusan yang terinformasi tentang memasuki sektor keamanan.

Pertimbangkan bagaimana tanggung jawab perawatan dan pekerjaan keamanan mungkin saling mempengaruhi.

Tanggung jawab perawatan yang sudah ada atau potensial harus dipertimbangkan sebelum bergabung dengan sektor ini atau melamar ke operasi perdamaian PBB, serta bagaimana hal ini dapat memengaruhi karier di sektor keamanan. Hal ini termasuk memastikan adanya dukungan yang memadai untuk penugasan jangka panjang dan waktu yang dihabiskan jauh dari keluarga (Wawancara #41; Wawancara #71; Wawancara #113; Wawancara #148), serta mempersiapkan diri secara mental untuk pemisahan dari keluarga (Wawancara #146). Disarankan agar individu mempertimbangkan risiko bekerja di lembaga keamanan dan bagaimana hal ini dapat mempengaruhi orang-orang yang mereka sayangi (Wawancara #174). Gaya hidup yang menyertai seseorang yang bekerja di sektor keamanan (periode pemisahan yang panjang, jam kerja yang tidak terduga, sering pindah tempat) harus dibahas dan didukung oleh anggota keluarga, karena hal ini akan memengaruhi karier individu dan peluang yang dapat mereka ambil (Wawancara #70; Wawancara #71; Wawancara #76; Wawancara #150).

Penting juga untuk mengetahui kebijakan apa yang tersedia di lembaga keamanan yang dapat mendukung orang dengan tanggung jawab merawat, termasuk akses ke penitipan anak, kebijakan cuti, manfaat, dan fleksibilitas dalam jadwal kerja (Wawancara #119; Wawancara #123; Wawancara #137). Berbicara dengan personel yang bertugas tentang pengalaman mereka bekerja di lembaga keamanan dengan tanggung jawab merawat adalah cara yang berguna untuk mengetahui apa yang dapat mereka harapkan di sektor ini sebelum bergabung (Wawancara #109). Penting juga untuk menilai apakah ada banyak perempuan dalam peran kepemimpinan senior, apakah lembaga tersebut menampilkan diri sebagai “ramah keluarga” (Wawancara #123), dan agar perempuan merasa termotivasi dan mampu bergabung dengan militer atau kepolisian (Wawancara #160).

Responden juga mendorong orang yang ingin bergabung dengan lembaga sektor keamanan untuk tidak merasa terhalang oleh tanggung jawab perawatan mereka:



Tidak ada yang pernah bebas dari tanggung jawab merawat... [itu] tidak pernah berhenti. Hari ini Anda merawat ibu Anda. Besok Anda merawat anak perempuan Anda. Anda merawat, jadi jika Anda ingin bebas dari tanggung jawab merawat sebelum melakukan apa pun, maka Anda tidak akan pernah melakukannya. Tetapi pilihlah apa yang bisa Anda lakukan... (Wawancara #63).

Manfaatkan kesempatan untuk membangun karier di sektor keamanan, tetapi sadari apa yang terlibat

Responden menyarankan orang yang mempertimbangkan untuk bergabung dengan sektor keamanan untuk memanfaatkan kesempatan membangun karier dan mendapatkan pengalaman baru (Wawancara #50; Wawancara #155). Mereka juga harus sepenuhnya menyadari “apa yang Anda ikuti” (Wawancara #68), mempertimbangkan sudut pandang yang berbeda, dan “bertanya pada diri sendiri...sebelum bergabung, apakah saya benar-benar membutuhkan pekerjaan ini” (Wawancara #178). Orang yang bergabung dengan sektor keamanan harus “masuk ke organisasi dengan mata terbuka lebar” dan bersiap untuk bergabung dengan organisasi “yang bertugas...melindungi negara” yang memerlukan “pengorbanan pribadi” (Wawancara #169; Wawancara #48) dan mengikuti perintah (Wawancara #44).

Pertimbangkan risiko dan tantangan bekerja di sektor keamanan

Individu yang memasuki sektor ini harus siap dengan gaya hidup yang tidak terduga, di mana, dalam kasus militer, mereka harus siap untuk ditugaskan dengan pemberitahuan singkat (Wawancara #78) dan mengantisipasi tingkat perjalanan yang tinggi, yang dapat menjadi lebih sulit bagi mereka yang memiliki keluarga (Wawancara #68; Wawancara #71). Mereka juga harus menyadari lingkungan kerja yang menantang di sektor keamanan (Wawancara #169), yang dapat melibatkan bekerja di “situasi berisiko sangat tinggi” (Wawancara #119) dan terpapar “insiden traumatis” (Wawancara #160; Wawancara #72).

Pertimbangkan manfaat bekerja di sektor keamanan

Selain beberapa tantangan yang harus dipertimbangkan sebelum bergabung dengan sektor keamanan, para narasumber juga menyoroti beberapa manfaat. Ini dapat mencakup remunerasi finansial (Wawancara #42); manfaat pendidikan dan kesehatan, termasuk untuk anggota keluarga (Wawancara #33); ikatan yang kuat dengan rekan kerja (Wawancara #48), kesempatan untuk “menghormati negara Anda” (Wawancara #42) dan melayani komunitas Anda, serta potensi untuk berkontribusi terhadap keadilan dan melindungi orang dari bahaya (Wawancara #52).

12.2 Personel Berpakaian Seragam

Rekomendasi bagi mereka yang sudah bekerja di lembaga keamanan termasuk memanfaatkan secara aktif peluang untuk mengembangkan karier, terutama bagi personel yang memiliki tanggung jawab perawatan, sebagai cara untuk mengurangi batasan yang dapat timbul seiring waktu. Peserta secara khusus mendorong individu untuk mengutamakan pelatihan, kualifikasi, dan pengembangan profesional di awal karier mereka, dan, jika memungkinkan, merencanakan secara proaktif seputar pembentukan keluarga dan tanggung jawab perawatan.

Peserta juga menekankan pentingnya komunikasi yang jelas dan berkelanjutan dengan keluarga untuk membangun pemahaman bersama, ekspektasi realistis, dan dukungan mutual terkait tuntutan pekerjaan di sektor keamanan. Mereka juga merekomendasikan agar personel terlibat secara dini dan konstruktif dengan tempat kerja mereka dengan mengusulkan solusi praktis untuk mengelola tanggung jawab perawatan bersamaan dengan perkembangan karier, termasuk pengaturan fleksibel dan dukungan berbasis kebijakan. Akhirnya, peserta menekankan peran kritis pria di sektor ini dalam secara aktif mengadvokasi, mendukung, dan memfasilitasi kemajuan perempuan di lembaga keamanan.

Manfaatkan setiap kesempatan untuk belajar dan mengembangkan karier Anda

Bagi mereka yang sudah bekerja di lembaga sektor keamanan, peserta merekomendasikan agar individu memanfaatkan setiap kesempatan untuk mengembangkan karier dan memperluas keterampilan, pengalaman, dan pengetahuan mereka. Hal ini terutama direkomendasikan bagi perempuan, di mana narasumber menekankan pentingnya menjadi “profesional”, dan tidak pernah “[menolak] tugas hanya karena Anda perempuan” atau karena “[Anda] memiliki anak” (Wawancara #26). Mereka juga merekomendasikan agar perempuan memanfaatkan kesempatan untuk belajar dari orang lain dan “jika Anda mendapat kesempatan [untuk ditugaskan], ambillah” (Wawancara #27).

Pastikan Anda memiliki komunikasi yang jelas dengan keluarga Anda dan bekerja sama untuk saling mendukung

Peserta penelitian merekomendasikan agar orang yang bekerja di lembaga sektor keamanan menjaga komunikasi yang jelas dengan keluarga mereka, berbagi harapan atau kesempatan untuk ditugaskan, karena “hubungan adalah kolaborasi” dan penting untuk “sangat terbuka tentang [kemungkinan penugasan] dan membicarakannya dengan semua orang yang Anda cintai” (Wawancara #72). Komunikasi terbuka dengan keluarga juga penting untuk menghindari konflik, karena jadwal kerja yang panjang dan tidak terduga berarti “Anda mungkin melewatkan beberapa hal... Anda mungkin melewatkan pertunjukan sekolah yang sangat diinginkan putri Anda untuk Anda hadir” (Wawancara #72). Meskipun penting untuk menerima bahwa beberapa acara penting akan terlewatkan, “... tidak sepadan untuk mengorbankan apa yang Anda anggap sebagai jodoh Anda demi sebuah misi” (Wawancara #72). Oleh karena itu, meskipun penting untuk mendapatkan pengalaman dan memanfaatkan setiap kesempatan untuk mengembangkan keterampilan, “bekerja sebagai tim” dengan orang-orang terkasih dan menjaga hubungan pribadi sama pentingnya menurut peserta penelitian (Wawancara #72).

Identifikasi dukungan yang tersedia

Untuk bekerja secara efektif di sektor keamanan dan memanfaatkan peluang pelatihan, kemajuan karier, dan penugasan, personel harus secara proaktif mengidentifikasi dan berinteraksi dengan kebijakan, struktur, dan proses organisasi formal yang mendukung mereka yang memiliki tanggung jawab perawatan. Hal ini termasuk keterlibatan awal dan berkelanjutan dengan atasan dan rantai komando untuk membahas perencanaan karier, persyaratan operasional, dan fleksibilitas yang tersedia.

Peserta juga menekankan pentingnya berbicara dengan rekan kerja yang memiliki pengalaman penugasan atau peran yang memerlukan pemisahan jangka panjang dari keluarga, untuk memahami bagaimana mereka mengelola tanggung jawab perawatan dalam praktik dan belajar dari strategi rekan. Secara paralel, personel harus mengidentifikasi dan memperkuat jaringan dukungan eksternal dan informal, termasuk anggota keluarga, jaringan profesional, dan pengaturan perawatan anak atau perawatan lainnya yang dapat diakses. Ketersediaan, keterjangkauan, dan fleksibilitas dukungan ini, terutama selama jam kerja yang tidak teratur dan panjang yang umum di sektor keamanan, ditekankan sebagai faktor kunci untuk partisipasi berkelanjutan dan kemajuan karier.

Minta bantuan jika diperlukan

Personel dengan tanggung jawab perawatan mengungkapkan bahwa ada kecenderungan untuk tidak meminta bantuan saat dibutuhkan – misalnya, jika menyeimbangkan pekerjaan dengan tanggung jawab perawatan menantang – karena dianggap sebagai tanda kelemahan, ditakuti sebagai pembenaran bias maternal bahwa ibu dan pengasuh “tidak mampu menangani”, atau sekadar dianggap sebagai urusan pribadi yang harus diselesaikan sendiri. Beberapa peserta menekankan pentingnya meminta bantuan saat dibutuhkan untuk melindungi kesejahteraan dan kinerja, menghindari ketergantungan pada strategi koping negatif, dan membantu membangun budaya kerja yang positif, mendukung, dan terbuka untuk diskusi tentang perawatan dan kesejahteraan. Hal ini juga memiliki potensi dampak sekunder dalam membantu kepemimpinan memahami tantangan tenaga kerja terkait keseimbangan kerja-kehidupan.

Pria dapat menjadi advokat untuk kesetaraan gender di lembaga sektor keamanan dan perawatan.

Bagi pria yang bekerja di lembaga sektor keamanan dan operasi perdamaian PBB, menjadi advokat yang lebih vokal untuk kesetaraan gender di tempat kerja dapat membawa perubahan. Demikian pula, pria dapat menjadi advokat bagi para pengasuh yang mereka dampingi, mengambil tanggung jawab pengasuhan yang lebih besar, atau menjadi lebih terbuka dan vokal tentang pekerjaan pengasuhan mereka. Hal ini dapat mengubah norma gender terkait pekerjaan pengasuhan dan keamanan di sektor tersebut (Wawancara #121).

12.3 Pasukan Pemeliharaan Perdamaian

Peserta merekomendasikan agar personel mempertimbangkan dengan matang apakah penugasan sesuai untuk mereka, dan memastikan mereka mengetahui dukungan apa yang tersedia. Jika kesempatan penugasan tersedia, individu harus mempersiapkan diri secara mental untuk penugasan dan melakukan persiapan yang memadai untuk keluarga mereka selama berada di luar. Peserta juga menyatakan bahwa saat ditugaskan, pasukan perdamaian harus berkomitmen sepenuhnya pada operasi perdamaian, memperoleh pengalaman sebanyak mungkin, dan memanfaatkan pengalaman mereka sebagai pengasuh untuk berkontribusi pada operasi.

Tentukan apakah penugasan ini tepat untuk Anda dan keluarga Anda sebelum berangkat

Peserta penelitian menekankan pentingnya mengambil waktu untuk mempertimbangkan apakah penugasan ke operasi perdamaian PBB merupakan pilihan yang tepat untuk kondisi saat ini: “pikirkan sebelum datang ke operasi ini, mereka harus tahu komitmennya, gaya hidupnya... karena ketika Anda di sini, Anda terputus dari segalanya” (Wawancara #153). Individu harus memastikan mereka memiliki informasi yang cukup untuk membuat keputusan yang “terinformasi” tentang penugasan “karena keputusan itu akan berdampak pada Anda dalam jangka panjang” (Wawancara #171). Hal ini juga mencakup mempertimbangkan “kehidupan setelah misi” dan bagaimana penugasan akan bermanfaat bagi karier dan keadaan pribadi mereka—termasuk keluarga mereka (Wawancara #39).

Persiapkan diri secara mental untuk penugasan

Salah satu rekomendasi utama yang disampaikan oleh peserta adalah mempersiapkan diri secara mental untuk penugasan dalam operasi perdamaian PBB dan tantangan yang mungkin timbul saat bekerja di lingkungan yang stres dan tidak stabil (Wawancara #34; Wawancara #175; Wawancara #159). Persiapan mental untuk penugasan juga mencakup persiapan untuk menghabiskan waktu yang signifikan jauh dari keluarga, yang “dapat mempengaruhi kemampuan individu untuk memenuhi tanggung jawab perawatan” (Wawancara #37).

Persiapkan keluarga Anda untuk waktu Anda jauh

Selain mempersiapkan diri secara mental untuk penugasan, individu yang memiliki tanggung jawab perawatan harus memastikan bahwa mereka telah melakukan semua persiapan yang diperlukan untuk keluarga mereka selama mereka jauh, termasuk apa yang harus dilakukan dalam kasus darurat keluarga (Wawancara #175; Wawancara #146; Wawancara #37; Wawancara #41). Mereka juga harus memastikan bahwa “keluarga yang ditinggalkan di sini akan aman” dan telah mengatur perawatan dan dukungan sehingga “keluarga tidak terlalu menderita akibat ketidakhadiran” (Wawancara #54). Memastikan keluarga memahami alasan mereka ditugaskan dan siap menghadapi ketidakhadiran mereka dapat mengurangi stres akibat perpisahan dan dampaknya terhadap pekerjaan individu (Wawancara #120), termasuk meminimalkan gangguan selama ditugaskan (Wawancara #62; Wawancara #164). Seorang narasumber merekomendasikan untuk memeriksa stasiun tugas keluarga sehingga keluarga dapat ditugaskan bersama jika ada opsi, tetapi jika hal ini tidak mungkin, maka “...saran yang dapat saya berikan adalah berbicara dengan seseorang...berbicara dengan keluarga Anda”, yang merupakan kunci untuk mempersiapkan diri dengan baik dan memastikan proses yang “lancar” (Wawancara #65).

Peserta penelitian juga merekomendasikan agar individu memanfaatkan kesempatan untuk menghabiskan waktu dengan keluarga sebelum berangkat ke penugasan mengingat periode waktu yang lama mereka akan terpisah (Wawancara #43).

Pertahankan komunikasi selama penugasan

Komunikasi dan menghabiskan waktu bersama keluarga harus dilanjutkan selama individu bertugas sebanyak mungkin, dengan peserta penelitian merekomendasikan agar individu yang bertugas menjadwalkan kontak rutin dengan keluarga mereka (Wawancara #64). Namun, mereka juga harus mempersiapkan diri dan keluarga mereka untuk kemungkinan bahwa komunikasi rutin dalam beberapa misi mungkin tidak mungkin dilakukan karena masalah akses internet. Peserta merekomendasikan agar personel merencanakan dan, jika memungkinkan, meminta waktu komunikasi rutin dengan keluarga untuk tetap menjadi bagian dari rutinitas. Mereka juga merekomendasikan untuk mengidentifikasi cara-cara berbeda untuk berkomunikasi dengan keluarga agar tetap terhubung, seperti bermain game dengan anak-anak. Misalnya, seorang perwira militer Inggris berbagi cara dia terhubung dengan putranya saat bertugas:



...mungkin dua atau tiga kali seminggu, saya dan anak saya akan bermain game, bukan karena saya sangat suka bermain game, tapi itu adalah sesuatu yang kami miliki bersama. Ya, sesuatu yang bisa kami bagikan. Dan dia akan berbicara dengan saya tentang berbagai hal saat hal-hal terjadi di layar atau apa pun yang kami mainkan, karena pikirannya terfokus pada permainan, sehingga dia bisa berbicara lebih bebas dengan saya daripada jika kami hanya berbicara di telepon, misalnya, dan saya mencoba memaksa percakapan dari seorang anak berusia 13 tahun, Anda tahu (Wawancara #145).

Pastikan Anda mengetahui kebijakan yang mendukung Anda dan tanggung jawab perawatan Anda saat ditugaskan.

Selain mempersiapkan diri secara mental untuk penugasan dan mempersiapkan keluarga untuk periode pemisahan yang panjang, personel juga disarankan untuk meneliti kebijakan-kebijakan yang tersedia yang dapat mendukung mereka dan tanggung jawab perawatan mereka selama penugasan (Wawancara #159). Hal ini mencakup kesadaran akan kebijakan yang meliputi tunjangan hingga “cuti orang tua, cuti darurat, dan fleksibilitas dalam penugasan” (Wawancara #37; Wawancara #149). Disarankan pula agar personel menghubungi individu yang pernah ditugaskan dan mungkin berada dalam situasi serupa untuk memperoleh pengetahuan sebanyak mungkin tentang dukungan yang tersedia dan belajar dari pengalaman orang lain (Wawancara #114).



Beberapa peserta penelitian menyarankan untuk memeriksa apakah paket keluarga untuk penugasan tersedia, namun mereka juga mendorong individu untuk mempertimbangkan biaya perawatan anak—terutama bagi orang tua tunggal yang ditugaskan—serta biaya perumahan dan relokasi (Wawancara #118; Wawancara #138).

Peserta juga merekomendasikan agar individu memastikan mereka mengetahui dukungan informal apa yang tersedia bagi mereka jika mereka ditugaskan, termasuk bagaimana keluarga dan jaringan dukungan mereka dapat membantu saat mereka jauh, termasuk bagaimana mereka dapat mendukung dalam keadaan darurat, seperti darurat keluarga atau jika mereka terluka atau tewas saat ditugaskan (Wawancara #163).

Lakukan perawatan diri selama bertugas

Peserta menyadari bahwa operasi perdamaian adalah lingkungan yang penuh tekanan, dan pemisahan keluarga dapat menjadi faktor stres utama selama penugasan, dengan implikasi bagi kesejahteraan, kinerja, dan perlindungan. Peserta menekankan pentingnya bagi pasukan perdamaian untuk melakukan perawatan diri, waspada terhadap tanda-tanda stres, dan menggunakan alat dan sumber daya kesejahteraan yang disediakan oleh PBB atau T/PCCs, termasuk berkonsultasi dengan konselor atau menggunakan aplikasi kesejahteraan. Peserta juga mendorong untuk terbuka dalam berinteraksi dengan rekan-rekan yang ditugaskan ke misi tersebut (Wawancara #146).

12.4 PBB

Peserta merekomendasikan agar PBB mendorong dukungan yang lebih besar dari T/PCCs bagi personel dengan tanggung jawab perawatan dan penugasan personel wanita berseragam dengan tanggung jawab perawatan, sebagai contoh teladan, termasuk memberikan dukungan yang kuat bagi staf sipilnya sendiri yang memiliki tanggung jawab perawatan. Ada juga kesepakatan luas bahwa PBB memiliki peran kunci dalam meningkatkan kesadaran tentang peran kritis wanita dalam pekerjaan keamanan dan pemeliharaan perdamaian, serta berbagi pelajaran yang dipetik dan praktik baik terkait upaya mendukung personel dengan tanggung jawab perawatan. Hal ini akan mengatasi salah satu faktor utama yang menghambat partisipasi perempuan yang berarti dalam pekerjaan keamanan dan pemeliharaan perdamaian. Peserta juga mempertimbangkan bahwa PBB dapat menggunakan pengaruhnya untuk mendorong T/PCCs memastikan kondisi hidup yang memadai dan fasilitas disediakan selama misi, termasuk akses internet agar pasukan pemeliharaan perdamaian dapat tetap terhubung dengan keluarga dan jaringan dukungan di rumah. Jika T/PCCs memiliki sumber daya yang tidak memadai, beberapa peserta merekomendasikan PBB untuk secara langsung mendukung penyediaan akses internet. Demikian pula, peserta merekomendasikan agar PBB menggunakan pengaruhnya untuk mendorong T/PCC agar memungkinkan pasukan pemeliharaan perdamaian untuk pulang ke rumah selama masa istirahat dan rekreasi (R&R) pada penugasan jangka panjang. Akhirnya, peserta mengusulkan untuk memperkuat pelatihan bagi pasukan pemeliharaan perdamaian dan pemimpin agar dapat lebih baik menangani dampak tanggung jawab perawatan terhadap partisipasi yang berarti dari personel, serta mekanisme pemantauan yang ditingkatkan untuk strategi kesetaraan gender.

Berikan contoh

Seorang narasumber sipil dari Sudan Selatan berargumen bahwa partisipasi yang berarti dari perempuan harus dimulai dari tingkat atas, merekomendasikan agar PBB menunjuk seorang Sekretaris Jenderal perempuan untuk mendorong perubahan institusional (Wawancara #107). Hal ini juga diungkapkan oleh narasumber lain yang menjelaskan bahwa perubahan budaya dan perilaku memerlukan perubahan di tingkat kepemimpinan.

Untuk menanamkan perubahan sistemik, PBB dapat memperkuat kebijakan dan praktiknya sendiri untuk lebih mendukung staf sipil yang memiliki tanggung jawab perawatan. Hal ini termasuk mempromosikan dan menerapkan pengaturan kerja fleksibel, menyediakan fasilitas penitipan anak di lokasi kerja (jika memungkinkan) atau dukungan biaya penitipan anak untuk anak di bawah lima tahun, akses ke ruang laktasi (termasuk ruang pribadi dan waktu untuk menyusui), serta cuti istirahat dan rekreasi (R&R) yang lebih sering bagi orang tua bayi dan anak kecil di lokasi tugas.

Disarankan pula agar lebih banyak perhatian diberikan kepada ibu yang kembali dari cuti melahirkan, dengan mengakui bahwa semua orang tua (terlepas dari jenis kelamin) memerlukan dukungan tambahan karena kini mereka harus mengelola pekerjaan dan tanggung jawab perawatan – serta menghadapi bias maternal. Hal ini harus mencakup fleksibilitas yang lebih besar daripada “menganggap semua orang sama”, memberikan kesempatan pelatihan untuk membantu mempertahankan pengasuh di sektor ini, serta belajar dari pengalaman mereka dan berbagi pengetahuan di organisasi untuk membantu mendukung pengasuh lainnya (Wawancara #116).

Izinkan pengaturan kerja yang lebih fleksibel bagi orang tua baru

Para narasumber menyarankan agar PBB menerapkan pengaturan kerja yang lebih fleksibel bagi staf di misi dan di markas besar sebanyak mungkin. Hal ini terutama ditekankan bagi staf sipil yang memiliki anak-anak yang masih kecil dan dapat melakukan sebagian pekerjaan mereka secara jarak jauh (Wawancara #39). Meskipun demikian, beberapa pihak berpendapat bahwa hal ini juga dapat diterapkan bagi pasukan penjaga perdamaian, di mana pengaturan kerja jarak jauh dan fleksibel dapat menjadi lebih umum karena sifat pekerjaan penjaga perdamaian yang semakin mencakup komponen jarak jauh atau daring (Wawancara #101). Memberikan fleksibilitas yang lebih besar dalam jam kerja, jadwal, dan pengaturan kerja juga dapat membantu mengatasi budaya kerja misi yang “cocok untuk pria tanpa anak” (Wawancara #114). Hal ini dapat dilakukan dengan “[merevitalisasi] kebijakan yang mengarahkan operasi penjaga perdamaian”, seperti pembagian tugas dan perbaikan penjadwalan staf untuk mengakomodasi fleksibilitas dalam jam kerja, serta memastikan tidak ada beban atau tanggung jawab tambahan yang ditempatkan pada beberapa orang sementara yang lain sedang cuti (Wawancara #120).

Berkoordinasi dengan pasukan perdamaian dan T/PCC untuk belajar dari pengalaman

Beberapa peserta mendesak adanya keterlibatan yang lebih besar antara PBB dan personel penjaga perdamaian, baik yang sedang bertugas maupun mantan, untuk mempelajari praktik baik dan mengidentifikasi masalah yang perlu ditangani. Hal ini dapat dilakukan melalui “survei dengan negara-negara penyumbang pasukan dan polisi, konsultasi dengan personel keamanan, dan lokakarya” (responden survei). Dengan mengidentifikasi masalah yang muncul selama penugasan, PBB dapat mengambil keputusan yang terinformasi tentang cara menangani masalah tersebut, karena “begitu Anda mulai membicarakan sesuatu, saya pikir Anda mulai menemukan solusinya” (Wawancara #90).

Bagikan pelajaran yang dipetik dan praktik terbaik

PBB dapat memainkan peran penting dalam memfasilitasi “pertukaran refleksi” dengan dan antara Negara Anggota serta berbagi pelajaran dan praktik terbaik tentang cara mendukung personel berseragam yang memiliki tanggung jawab perawatan, sehingga meningkatkan partisipasi yang berarti dari perempuan dalam lembaga sektor keamanan dan operasi perdamaian PBB. Namun, hal ini tetap menjadi kewenangan Negara Anggota untuk mengintegrasikan pelajaran dan pendekatan yang paling sesuai dengan konteks spesifik negara dan institusinya (Wawancara #102; Wawancara #88).

Meningkatkan kesadaran tentang peran kritis perempuan dalam keamanan dan pemeliharaan perdamaian

Bersama dengan T/PCCs dan pemangku kepentingan lainnya, PBB dapat memainkan peran kunci dalam berbagi informasi dan meningkatkan kesadaran tentang peran perempuan di sektor keamanan untuk memfasilitasi perubahan sikap. Dengan meningkatkan kesadaran dan paparan terhadap perempuan di peran keamanan, hal ini akan “membuat orang berpikir tentang apa yang mereka lihat” dan mendorong lebih banyak pria “memberdayakan putri mereka atau memberdayakan perempuan” untuk masuk ke sektor keamanan (Wawancara #178). PBB juga dapat memainkan peran kritis dalam meningkatkan kesadaran tentang cara dan alasan untuk mendukung partisipasi yang bermakna dari perempuan dan personel dengan tanggung jawab perawatan dalam operasi perdamaian.

Negosiasi yang lebih cermat atas MOU antara PBB dan T/PCC

Beberapa peserta merekomendasikan negosiasi yang lebih intensif antara PBB dan Negara Anggota sebelum menandatangani MOU, untuk memastikan perlindungan kesejahteraan pasukan perdamaian dan penyediaan fasilitas dasar serta kondisi di lapangan (Wawancara #60), dan mengatakan bahwa “masalah kritis” sering diabaikan selama fase negosiasi ini, meninggalkan masalah bagi misi (Wawancara #59). Namun, yang lain mengakui bahwa negosiasi semacam itu dan pemberian dukungan mungkin menghambat T/PCC untuk mengirimkan personel (Wawancara #108). Terlepas dari itu, perspektif gender harus diterapkan dalam negosiasi MOU.

Bekerja sama dengan T/PCC untuk mengembangkan dan mendukung kebijakan dan praktik yang responsif gender selama misi

Menurut beberapa peserta, PBB dan T/PCC dapat melakukan upaya lebih untuk bekerja lebih dekat dalam mengembangkan kebijakan yang lebih efektif dan konsisten yang sensitif terhadap gender untuk operasi perdamaian, guna mendorong penempatan perempuan (Wawancara #51; Wawancara #53). Hal ini harus mencakup upaya – dan sumber daya – untuk menyediakan akomodasi dan fasilitas yang terpisah, aman, dan responsif gender di lapangan di mana saat ini belum tersedia (Wawancara #50; Wawancara #102).

Meningkatkan mekanisme pemantauan untuk memastikan strategi kesetaraan gender terpenuhi

Untuk memastikan strategi kesetaraan gender dipenuhi dan dijaga, peserta mendorong PBB untuk meningkatkan mekanisme pemantauan agar tidak hanya mengukur jumlah perempuan yang ditugaskan, tetapi fokus pada pengukuran dampak operasional (Wawancara #88). Seperti yang diungkapkan oleh seorang perwira Australia, fokus pada angka mengakibatkan perempuan ditugaskan ke peran tertentu agar misi “dapat mengatakan mereka memiliki perempuan”. Namun, gender seharusnya diintegrasikan ke dalam seluruh perencanaan misi, di semua aktivitas, logistik, komunikasi, dan operasi untuk menormalisasi partisipasi perempuan “sehingga mereka memikirkannya secara intuitif, bukan ‘oh, sekarang saya tambahkan aspek gender’” (Wawancara #88). Hal ini juga mencakup pemantauan partisipasi perempuan dalam peran sipil dalam misi (Wawancara #107; Wawancara #151).

Peserta juga menyarankan untuk memasukkan kepuasan kerja dalam mekanisme pemantauan, termasuk tingkat kepuasan staf dan kemungkinan penugasan ulang (Wawancara #151). PBB harus menunjuk peran untuk memantau proses penugasan ke operasi perdamaian PBB, memastikan bahwa “semua langkah telah diterapkan” dan personel mengetahui dukungan yang tersedia bagi mereka serta memiliki akses ke kebijakan-kebijakan tersebut (Wawancara #60).

Meningkatkan fasilitas dan sumber daya untuk melindungi kesejahteraan dan keamanan pasukan perdamaian

Untuk mendukung kesejahteraan pasukan penjaga perdamaian, dengan mempertimbangkan tekanan kerja dalam operasi perdamaian yang dapat diperparah oleh pemisahan keluarga – terutama dengan keterbatasan sarana komunikasi dengan mereka atau perjalanan pulang selama penugasan jangka panjang – beberapa peserta merekomendasikan PBB untuk melakukan lebih banyak upaya dalam memastikan akses ke layanan kesehatan dan layanan psikososial selama misi. Seorang petugas polisi Indonesia mengusulkan bahwa memberikan dukungan untuk “memelihara kesehatan fisik dan mental staf dalam operasi perdamaian sangat penting” (Wawancara #37). Hal ini termasuk meningkatkan jumlah konselor yang tersedia, menyediakan “pemeriksaan medis” dan “pelatihan manajemen stres” (Wawancara #49; Wawancara #116). Selain penyediaan layanan dan sumber daya, PBB harus memastikan para pemimpin dilengkapi dengan informasi untuk mendukung kesejahteraan dan perawatan diri pasukan perdamaian (Wawancara #39) serta berupaya menghilangkan stigma terhadap pencarian bantuan dan masalah kesehatan mental (Wawancara #69). Rekomendasi lain mencakup saran, dukungan, dan sumber daya untuk menyediakan fasilitas dan aktivitas (seperti olahraga atau aktivitas sosial) yang membantu pasukan perdamaian mengurangi stres selama misi (Wawancara #39; Wawancara #41; Wawancara #49).

Memberikan dukungan lebih bagi pengasuh selama misi, termasuk bekerja sama dengan T/PCCs untuk memastikan pasukan perdamaian dapat tetap terhubung dengan keluarga mereka selama ditugaskan

Beberapa peserta berpendapat bahwa PBB dapat melakukan lebih banyak untuk memastikan dukungan yang lebih baik bagi pasukan perdamaian, termasuk memastikan T/PCC menyediakan kondisi dan fasilitas yang memadai, seperti sarana komunikasi antara pasukan perdamaian dan keluarga serta teman-teman mereka. Banyak yang menyarankan PBB bekerja lebih dekat dengan T/PCC untuk memastikan staf memiliki akses ke wi-fi yang stabil dan andal untuk tetap terhubung dengan keluarga mereka, termasuk menyediakan ruang pribadi bagi staf untuk melakukan panggilan dan memastikan staf memiliki waktu setiap hari untuk menghubungi keluarga dan teman-teman mereka (Wawancara #48; Wawancara #90; Wawancara #116; Wawancara #147; Wawancara #102). Beberapa Perwakilan Pihak Terkait () menyoroti, bagaimanapun, bahwa membantu penyediaan Wi-Fi harus menjadi pilihan terakhir ketika T/PCCs tidak dapat melakukannya karena keterbatasan sumber daya atau lokasi misi yang terpencil.

Mendorong dan/atau mendukung bantuan bagi pasukan perdamaian untuk pulang ke rumah selama cuti dan istirahat (R&R) pada penugasan jangka panjang

Stres akibat pemisahan keluarga semakin parah pada penugasan jangka panjang di mana pasukan perdamaian tidak dapat pulang ke rumah selama cuti karena keterbatasan cuti atau dukungan keuangan untuk perjalanan. PBB dapat mendesak atau membantu mendukung perjalanan pulang ke rumah selama cuti (R&R) pada penugasan selama 12 bulan atau lebih.

Menetapkan pedoman yang jelas dan konsisten bagi kepemimpinan untuk diikuti di seluruh misi

Beberapa peserta menyebutkan peran kepemimpinan dalam mengubah budaya kerja menjadi lebih inklusif (Wawancara #38). Di sini, beberapa merekomendasikan PBB menetapkan pedoman yang jelas dan konsisten bagi kepemimpinan dalam operasi perdamaian. Hal ini akan memastikan “rasa kepastian” dan “mengurangi stres dari keputusan ad hoc” dengan menyediakan prosedur operasional yang jelas bagi kepemimpinan untuk diikuti (Wawancara #69; Wawancara #114). Peserta juga mendesak adanya akuntabilitas yang lebih besar di kalangan kepemimpinan untuk memastikan bahwa efektivitas operasional mencakup partisipasi aktif perempuan dalam proses perencanaan dan pengambilan keputusan (Wawancara #88).

Meninjau Klasifikasi Tempat Tugas

Beberapa peserta merekomendasikan untuk meninjau klasifikasi stasiun tugas non-keluarga, karena beberapa di antaranya dianggap cukup aman untuk anggota keluarga. Peninjauan dan reklasifikasi dapat memungkinkan lebih banyak personel dengan tanggung jawab perawatan untuk ditugaskan.

Memimpin dalam Memperkuat Pelatihan untuk Pemimpin

Beberapa peserta merekomendasikan PBB mengambil inisiatif dalam memperkuat pelatihan untuk pemimpin “agar lebih toleran terhadap tanggung jawab perawatan, terutama bagi perempuan, dan tekanan yang mereka hadapi” (Wawancara #129).

Mengintegrasikan Masalah Keluarga dan Perawatan ke dalam Pelaksanaan dan Saran Pelatihan Pra-Penugasan

PBB biasanya menetapkan standar pelatihan, dan oleh karena itu harus memastikan pelatihan pra-penugasan mencakup materi tentang cara mempersiapkan dan mengelola kehidupan rumah tangga dan hubungan keluarga selama penugasan (Wawancara #53), serta manajemen stres (Wawancara #160).²⁸⁸

Bentuk jaringan untuk pengasuh agar dapat saling mendukung selama misi

Selain rekomendasi untuk peningkatan dukungan formal bagi orang-orang yang memiliki tanggung jawab perawatan dalam operasi perdamaian PBB, beberapa pihak juga menyerukan dukungan informal yang lebih besar. Misalnya, PBB dapat mendukung jaringan bagi personel yang memiliki tanggung jawab perawatan untuk saling mendukung selama misi, mungkin terhubung dengan jaringan yang sudah ada seperti Jaringan Perempuan Penjaga Perdamaian Berpakaian Seragam PBB (Wawancara #101). Hal ini juga dapat mencakup sistem teman sebaya untuk membantu personel baru beradaptasi dengan misi (Wawancara #49).

Mengatasi budaya kerja maskulin dalam operasi perdamaian

Peserta penelitian berargumen bahwa mengatasi budaya kerja maskulin dalam operasi perdamaian harus menjadi prioritas PBB untuk mendukung upayanya meningkatkan partisipasi perempuan dalam penjaga perdamaian. Ini berarti menciptakan lingkungan kerja yang “ramah perempuan” (Wawancara #76; Wawancara #88) dan “memotivasi dan mendorong” bagi semua personel yang ditugaskan (Wawancara #107). Seorang narasumber menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang “mendukung...motivasi dan mendorong” bagi pengasuh, karena hal ini akan mendorong partisipasi perempuan yang lebih besar dalam operasi perdamaian (Wawancara #107).

12.5 T/PCCs

Negara Anggota PBB memberikan arahan kebijakan dan arah strategis yang menyeluruh bagi lembaga sektor keamanan dan dapat memastikan ketersediaan dana untuk menangani prioritas strategis. Mereka oleh karena itu memainkan peran kritis dalam upaya memenuhi kebutuhan personel dengan tanggung jawab perawatan dan mendorong partisipasi yang bermakna dari perempuan dalam lembaga sektor keamanan dan operasi perdamaian PBB. Banyak peserta merekomendasikan kebijakan kunci yang perlu dikembangkan atau ditinjau seputar usia perekrutan dan penugasan, serta durasi penugasan, serta investasi dalam infrastruktur perawatan (atau dukungan untuk mensubsidi biaya perawatan bagi personel), perjalanan pulang selama R&R pada penugasan jangka panjang, dan sarana komunikasi dengan keluarga dan jaringan dukungan selama penugasan.

Mendorong partisipasi perempuan dalam lembaga sektor keamanan untuk meningkatkan jumlah perempuan yang ditugaskan dalam operasi perdamaian PBB

Mengakui bahwa partisipasi perempuan yang berarti dalam operasi perdamaian terhambat oleh kurangnya representasi perempuan dalam angkatan bersenjata dan kepolisian T/PCC, terutama di kalangan pasukan dan peran tempur, T/PCC dan pemangku kepentingan lain perlu berinvestasi dalam menarik, merekrut, mempertahankan, dan mempromosikan perempuan. Hal ini termasuk memberikan dukungan bagi personel dengan tanggung jawab perawatan, mengatasi bias gender dan maternal, serta memperkuat kebijakan ramah keluarga dan keseimbangan kerja-kehidupan. Seperti yang ditekankan oleh seorang petugas polisi perempuan dari Indonesia, kecuali hal ini terjadi, perempuan akan terus kurang terwakili di sektor ini dan dalam operasi perdamaian:



... tanggung jawab perawatan dapat berkontribusi secara signifikan terhadap kurangnya representasi perempuan dalam berbagai karier, termasuk posisi manajerial dan penempatan internasional. Kesulitan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan tanggung jawab keluarga, ditambah dengan kurangnya dukungan organisasi yang memadai, dapat memperburuk ketidaksetaraan ini. Untuk meningkatkan representasi perempuan, penting bagi organisasi untuk menerapkan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-keluarga dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk memfasilitasi partisipasi perempuan di semua tingkatan karier dan penempatan (Wawancara #37).

Pembiayaan layanan komunikasi untuk kontingen yang ditugaskan, termasuk telepon dan wi-fi

Menjaga kontak dengan keluarga selama penugasan sangat penting untuk mengurangi stres akibat pemisahan keluarga. Investasi dalam akses internet stabil dan layanan komunikasi merupakan prioritas untuk memastikan kesejahteraan pasukan perdamaian, sehingga individu yang ditugaskan dapat tetap fokus pada misi, meningkatkan kinerja, dan memperbaiki perlindungan. Selain itu, personel harus diberikan ruang pribadi yang lebih banyak untuk berbicara dengan keluarga dan teman-teman mereka (Wawancara #46; Wawancara #144).

Memberikan dukungan agar pasukan perdamaian dapat pulang ke rumah selama cuti dan istirahat (R&R) pada penugasan jangka panjang

Banyak peserta merekomendasikan agar pasukan perdamaian yang ditugaskan selama 12 bulan atau lebih menerima bantuan keuangan untuk menutupi biaya perjalanan pulang selama R&R selama penugasan. Hal ini mengakui dampak pemisahan keluarga terhadap kesejahteraan pasukan perdamaian dan kesulitan mengelola tanggung jawab perawatan secara jarak jauh dalam jangka waktu lama. Hal ini juga mengatasi biaya penerbangan yang tinggi, yang menjadi hambatan bagi pasukan perdamaian yang ditugaskan di lokasi terpencil atau misi jauh dari rumah mereka (responden survei; Wawancara #57; Wawancara #100).

Tawarkan penugasan yang lebih singkat

Meskipun beberapa pasukan penjaga perdamaian enggan terhadap periode penugasan yang lebih singkat karena dampaknya yang merugikan terhadap misi, kohesi unit, kompensasi untuk mendukung keluarga, dan perkembangan karier, beberapa peserta merekomendasikan penawaran penugasan enam bulan untuk memungkinkan lebih banyak perempuan dan personel lain dengan tanggung jawab perawatan untuk ditugaskan. Meskipun beberapa tantangan mungkin muncul akibat penugasan yang lebih singkat, termasuk biaya repatriasi dan kebutuhan untuk melatih dan menugaskan pasukan cadangan baru dalam waktu yang lebih singkat (Wawancara #83; Wawancara #99), banyak yang berargumen bahwa penugasan selama enam bulan akan meningkatkan jumlah perempuan dalam misi pemeliharaan perdamaian (Wawancara #83). Dengan memastikan lebih banyak perempuan dapat mengakses kesempatan untuk ditugaskan, hal ini akan mendorong yang lain untuk mengikuti jejak mereka, karena lebih banyak yang akan merasa termotivasi untuk ditugaskan dan belajar dari pengalaman personel perempuan lainnya (Wawancara #102).

Berinvestasi dalam infrastruktur perawatan

Pemerintah T/PCCs harus berinvestasi dalam infrastruktur perawatan anak yang terjangkau dan infrastruktur dukungan perawatan yang lebih luas untuk memfasilitasi partisipasi penuh perempuan dalam angkatan kerja, termasuk di lembaga sektor keamanan. Infrastruktur perawatan harus dirancang untuk mengakomodasi jam kerja yang panjang, tidak teratur, dan tidak dapat diprediksi yang umum terjadi di sektor keamanan. Garis anggaran khusus harus ditetapkan, dengan tanggung jawab implementasi yang jelas dan mekanisme pemantauan untuk memastikan akuntabilitas dan dampak.

Berinvestasi untuk mempertahankan talenta dan meningkatkan kinerja

Banyak rekomendasi yang bertujuan untuk mendukung personel dengan tanggung jawab perawatan melibatkan biaya signifikan, termasuk penyediaan layanan penitipan anak, perpanjangan cuti orang tua dan pengasuh yang dibayar, akses internet yang andal, dan perjalanan pulang selama penugasan. Implikasi keuangan ini seringkali menghambat negara anggota untuk sepenuhnya dan secara berarti mengadopsi langkah-langkah tersebut. Namun, “jika Anda ingin talenta terbaik... yang terkait dengan kemampuan Anda... Anda harus berinvestasi dalam hal-hal ini” (Wawancara #109). Demikian pula, banyak yang berargumen bahwa jika Anda ingin orang-orang berkinerja baik, termasuk saat penugasan, dan mengurangi tingkat pengunduran diri, investasi diperlukan (Wawancara #3; Wawancara #19).

Menaikkan batas usia penugasan dan perekrutan

Untuk mengatasi beberapa hambatan partisipasi perempuan yang berarti dalam misi perdamaian, batas usia penugasan dapat dinaikkan. Hal ini akan mengakomodasi mereka yang mengambil cuti karier atau tidak dapat ditugaskan saat anak-anak masih kecil, misalnya (Wawancara #93).

Menaikkan batas usia perekrutan juga dapat membantu menarik perempuan yang meninggalkan sektor keamanan karena tanggung jawab perawatan dan ingin kembali atau mencari karier kedua. Hal ini juga dapat membantu mengatasi tantangan perekrutan yang dihadapi banyak militer akibat pergeseran demografis di banyak negara²⁸⁹ dan penurunan daya tarik angkatan bersenjata sebagai tempat kerja pilihan:²⁹⁰



Seperti banyak negara, tingkat kelahiran menurun. Militer tidak selalu menjadi pilihan utama sebagai tempat kerja. Mungkin untuk mengatasi keterbatasan ini, kita perlu melihat tanggung jawab perawatan dari sudut pandang yang berbeda, atau model karier dari sudut pandang yang berbeda (Wawancara #86).

Meningkatkan batas usia perekrutan militer bagi perempuan juga direkomendasikan oleh seorang perwira militer India senior yang telah pensiun:



... banyak angkatan bersenjata saat ini kesulitan secara global, terutama di angkatan bersenjata Barat, dalam upaya menarik tenaga kerja yang lebih tua, seperti perempuan yang melahirkan anak di usia muda dan bergabung dengan angkatan bersenjata di usia yang lebih tua, sehingga keluar dari target kelompok usia tradisional 18 hingga 24 tahun yang biasanya direkrut (Wawancara #97).

Seorang perwira militer pria Inggris setuju untuk mengambil langkah-langkah yang lebih berani dan inovatif untuk meningkatkan representasi perempuan:



... kita perlu melakukan beberapa intervensi manajemen yang cukup agresif untuk meningkatkan representasi perempuan di semua tingkatan. Saya pikir, saya pikir pendekatan dari bawah ke atas mungkin sedikit terlalu sederhana, dan kita perlu mempertimbangkan untuk merekrut perempuan senior secara lateral. Beberapa di antaranya mungkin pernah mengalami jeda karier, beberapa di antaranya mungkin memiliki anak (Wawancara #81).

Dialog antara T/PCC untuk mendorong kesetaraan gender

Beberapa peserta merekomendasikan agar T/PCCs berkomitmen untuk menerapkan strategi kesetaraan gender dengan mengadakan pertemuan rutin di antara pimpinan untuk melaporkan status implementasi dan pembaruan, serta berbagi pelajaran dan tantangan dengan anggota lain (Wawancara #82). Dialog berkelanjutan memastikan transparansi dan kolaborasi yang lebih besar antara T/PCCs dan dapat membantu mendorong implementasi melampaui sekadar “mencentang kotak” (Wawancara #167). Selain itu, hal ini memberikan kesempatan bagi T/PCC untuk mengidentifikasi dan berkomunikasi mengenai dukungan tambahan yang mungkin mereka butuhkan dari PBB.

12.6 Angkatan Bersenjata dan Kepolisian

Peserta penelitian mengajukan sejumlah rekomendasi bagi angkatan bersenjata dan kepolisian untuk mendukung personel yang memiliki tanggung jawab perawatan, sehingga dapat mendorong partisipasi perempuan yang bermakna di sektor keamanan dan operasi perdamaian PBB. Rekomendasi tersebut meliputi:

- Peninjauan atau reformasi **kebijakan**, termasuk untuk memastikan kebijakan responsif terhadap gender dan kebutuhan personel dengan tanggung jawab perawatan, dengan pertimbangan khusus pada kebijakan sumber daya manusia;
- Audit **infrastruktur**, untuk menyediakan fasilitas penitipan anak (atau subsidi untuk penitipan anak dan perawatan lainnya) serta akses ke ruang pribadi untuk menyusui;
- **Peningkatan kesadaran**, untuk memastikan personel dan pemimpin menyadari tantangan dalam mengelola tanggung jawab perawatan dan pekerjaan di sektor ini, serta kontribusi perempuan dan pengasuh dalam sektor ini dan operasi perdamaian;
- **Pertukaran informasi**, untuk memastikan personel dengan tanggung jawab perawatan memiliki informasi tentang dukungan yang tersedia bagi mereka serta tentang penugasan dan peluang lainnya;
- Peninjauan **pelatihan** untuk memastikan personel dengan tanggung jawab perawatan dapat mengaksesnya dan memastikan pelatihan tersebut mencakup isu-isu perawatan, seperti perawatan diri dan cara mengelola pemisahan keluarga dalam pelatihan pra-penempatan;
- **Menindaklanjuti tindakan disiplin** terhadap diskriminasi berdasarkan status orang tua atau gender, serta mengatasi bias gender dan maternal;
- **Investasi dalam kesejahteraan pasukan perdamaian**, termasuk penyediaan kondisi hidup yang memadai selama misi, sarana komunikasi, dan bantuan untuk pulang ke rumah selama cuti dan istirahat (R&R) pada penugasan jangka panjang;
- **Struktur dukungan** untuk pengasuh, termasuk mentor, advokat, dan jaringan;
- **Dukungan** bagi **keluarga** untuk mengakses pendidikan, layanan kesehatan, dan akomodasi, terutama bagi keluarga personel yang ditugaskan.

Pastikan semua kebijakan organisasi responsif terhadap gender dan mempromosikan partisipasi perempuan yang bermakna

Sebagian besar responden survei merekomendasikan agar lembaga sektor keamanan menetapkan atau meningkatkan strategi dan kebijakan yang ada untuk mendorong kesetaraan gender dan partisipasi perempuan yang bermakna. Proses ini harus mengidentifikasi dan berusaha mengatasi tantangan utama yang dihadapi oleh pengasuh dengan berbicara langsung kepada mereka, serta mengadopsi praktik baik global (responden survei).

Peserta juga merekomendasikan tinjauan terhadap semua kebijakan organisasi – khususnya, tetapi tidak terbatas pada, kebijakan SDM seperti perekrutan, promosi, dan kebijakan cuti – untuk memastikan kebijakan tersebut responsif gender dan membantu menciptakan lingkungan yang aman dan mendukung bagi perempuan untuk memiliki kesempatan yang sama dalam bekerja dan mengembangkan karier mereka. Proses tinjauan ini harus melibatkan ahli gender dan dilakukan untuk semua kebijakan baru yang dikembangkan atau diubah (responden survei).

Beberapa peserta merekomendasikan peningkatan jumlah perempuan yang terlibat dalam proses pembuat kebijakan dan pengambilan keputusan, sementara yang lain menekankan pentingnya menjauhi konsep kebijakan yang harus netral gender atau buta gender, menyadari bahwa hal ini dapat secara tidak sengaja mendiskriminasi perempuan atau laki-laki jika pengalaman dan kebutuhan mereka diabaikan (Wawancara #88; Wawancara #102).

Kumpulkan data yang disegregasi berdasarkan gender untuk mendukung pengambilan keputusan operasional

Beberapa peserta merekomendasikan agar organisasi keamanan melakukan analisis gender, data gender, dan perspektif gender secara rutin [untuk] mendukung dan...[diintegrasikan] dalam prosedur operasional standar, kesadaran situasional, dan peringatan dini (responden survei). Memastikan pengumpulan data responsif gender akan memperkuat mekanisme pemantauan untuk mengukur partisipasi perempuan yang bermakna, alokasi sumber daya, dan memperkuat pengambilan keputusan dan kebijakan yang berperspektif gender.

Membangun struktur dan proses untuk memastikan implementasi kebijakan yang mendukung pengasuh dan perempuan di sektor ini

Peserta secara konsisten mengidentifikasi kesenjangan antara kebijakan dan praktik, dengan mencatat bahwa kebijakan yang dimaksudkan untuk mendukung pengasuh tidak selalu diimplementasikan karena kurangnya kesadaran atau dukungan kepemimpinan. Untuk mengatasi hal ini, peserta merekomendasikan audit perawatan untuk mengidentifikasi kebutuhan dan kesenjangan dalam dukungan. Mereka juga merekomendasikan pengembangan rencana implementasi yang jelas dan peta jalan untuk kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan partisipasi perempuan yang bermakna dan mendukung personel dengan tanggung jawab pengasuhan.

Langkah-langkah yang diusulkan termasuk mendirikan unit pemantauan khusus atau peran untuk mengawasi implementasi, yang akan membantu mengorganisir dan mendukung pelaksanaan sambil memperkuat akuntabilitas. Beberapa responden survei juga mengusulkan pengenalan mekanisme pengaduan formal untuk meningkatkan akuntabilitas dan “menyediakan saluran umpan balik karyawan tentang dukungan yang diterima,” memungkinkan organisasi untuk “mengevaluasi secara rutin efektivitas langkah-langkah dukungan” (responden survei). Selain itu, responden merekomendasikan penilaian rutin terhadap kebijakan terkait kesetaraan gender dan dukungan perawatan untuk memastikan komitmen dijalankan dan kemajuan dilacak secara sistematis (responden survei).

Melampaui sekadar memenuhi syarat

Kuota gender, bagi beberapa peserta, merupakan kebijakan penting dan diperlukan untuk menuju partisipasi yang setara antara pria dan wanita (Wawancara #120). Yang lain berargumen bahwa kebijakan harus melampaui peningkatan jumlah untuk menciptakan kondisi yang memberikan kesempatan yang setara bagi wanita dan pria untuk bekerja, berlatih, maju, dan ditempatkan (responden survei).

Banyak peserta juga mendesak agar upaya untuk mencapai kesetaraan gender melampaui sekadar formalitas atau tokenisme (Wawancara #88) dan menuju upaya yang lebih bermakna untuk mempromosikan kesetaraan gender. Hal ini memerlukan upaya untuk memastikan perempuan memiliki kesempatan untuk bekerja di berbagai struktur institusi keamanan, termasuk di tingkat kepemimpinan dan melampaui peran gender yang konvensional, dalam pekerjaan yang dianggap “perempuan” seperti peran administratif atau pendukung lainnya (Wawancara #88; Wawancara #101). Hal ini juga melibatkan pergeseran narasi dari diskriminasi positif menuju pengakuan atas keterampilan, kemampuan, dan kontribusi perempuan. Lembaga sektor keamanan juga harus memastikan mereka mewakili komunitas yang mereka layani dan mengakui kebutuhan akan perspektif yang beragam, sehingga upaya yang bermakna dan sistemik diperlukan untuk mengatasi masalah perekrutan dan retensi guna mencapai keragaman dan representasi yang lebih besar (Wawancara #88). Selain itu, peserta mendorong diskusi yang lebih terbuka di dalam lembaga sektor keamanan tentang norma gender – termasuk seputar keamanan dan pekerjaan perawatan – serta bagaimana hal ini dapat mempengaruhi keterlibatan perempuan di sektor tersebut, budaya kerja, kesejahteraan, dan indikator kinerja (Wawancara #90).

Mengembangkan prosedur promosi yang sensitif terhadap tanggung jawab perawatan

Untuk memastikan personel dengan tanggung jawab perawatan dapat mengembangkan karier dan menduduki posisi kepemimpinan, beberapa peserta merekomendasikan agar kriteria promosi mencakup rangkaian kebijakan yang lebih luas tentang “keterampilan, kualitas, dan pengalaman” untuk mengakomodasi kendala yang mungkin dihadapi, sehingga menghindari diskriminasi tidak langsung (Wawancara #108). Yang lain merekomendasikan adanya ketentuan untuk mengakomodasi jeda karier akibat kehamilan atau tanggung jawab perawatan, yang dapat memengaruhi kemampuan untuk menunjukkan kualifikasi promosi, penugasan, atau pelatihan.

Memberikan informasi tentang peluang penugasan kepada perempuan dengan tanggung jawab merawat

Selain kebijakan yang mendukung karier perempuan di sektor ini, institusi harus memberdayakan perempuan. Hal ini termasuk memastikan personel perempuan memiliki informasi yang memadai tentang pelatihan dan peluang penugasan yang tersedia untuk mengembangkan karier mereka, sehingga perempuan dapat membuat keputusan untuk diri mereka sendiri dan “[memungkinkan] mereka untuk berkembang” (Wawancara #86). Institusi dan individu harus menghindari asumsi bahwa perempuan dengan tanggung jawab perawatan tidak ingin ditugaskan atau tidak dapat membuat keputusan yang terinformasi tentang penugasan atau bagaimana tanggung jawab perawatan mereka harus dikelola selama mereka tidak hadir.

Seorang narasumber dari Indonesia menyarankan agar kepemimpinan meningkatkan kesadaran tentang “kehidupan di misi” untuk meredakan kekhawatiran perempuan tentang keamanan pribadi mereka saat ditugaskan ke operasi perdamaian PBB. Hal ini juga dapat membantu meningkatkan jumlah perempuan yang ditugaskan, karena banyak perempuan tidak mendapatkan dukungan suami untuk ditugaskan karena takut “terlalu berbahaya” (Wawancara #27).

Meningkatkan kesadaran tentang dampak tanggung jawab perawatan terhadap personel

Dalam mendukung personel dengan tanggung jawab perawatan, banyak peserta merekomendasikan perlunya pemahaman yang lebih dalam di kalangan personel dan pemimpin tentang apa artinya memiliki tanggung jawab perawatan yang signifikan, baik secara praktis, finansial, emosional, maupun aspek lainnya: “Saya rasa kita tidak memahaminya secara struktural dan sistemik, apa artinya menanggung seluruh beban perawatan, itu bukan hanya soal menjemput anak-anak... Saya butuh fleksibilitas dan jam kerja tertentu agar bisa mengantar anak-anak ke berbagai kegiatan...” (Wawancara #115). Secara khusus, peserta merekomendasikan kesadaran di kalangan pemimpin tentang bagaimana tanggung jawab perawatan dapat mempengaruhi karier, dukungan apa yang tersedia, dan “apa lagi yang dapat dilakukan untuk mendukung orang tua” (Wawancara #113; Wawancara #47). Beberapa peserta merekomendasikan agar manajer karier mengidentifikasi hambatan dan alternatif yang layak bagi personel yang memiliki tanggung jawab perawatan (Wawancara #113). Beberapa peserta menekankan bahwa kurangnya dukungan organisasi dan asumsi negatif tentang pengasuh memperparah tantangan ini, yang juga perlu mendapat perhatian lebih besar.

Melalui kampanye penyadaran di kalangan pemimpin, pembuat kebijakan, dan pemangku kepentingan tentang kebutuhan dan tantangan khusus yang dihadapi oleh tenaga kerja yang memiliki tanggung jawab perawatan, hambatan mendasar seperti sikap terhadap perempuan dan ibu di tempat kerja dapat ditangani dengan lebih efektif. Melalui kampanye ini, bersama dengan upaya peningkatan kesadaran dan pelatihan lainnya, lembaga sektor keamanan harus memperhatikan faktor identitas interseksional dan konteks budaya, menyadari bahwa pekerjaan perawatan dan dampak tanggung jawab perawatan terhadap perekrutan, retensi, promosi, dan penempatan perempuan bervariasi antar

konteks dan dipengaruhi oleh latar belakang sosio-budaya perempuan (Wawancara #112; responden survei).

Tentu saja, upaya tidak hanya harus ditujukan kepada kepemimpinan tetapi juga secara luas kepada seluruh personel, menormalisasi pemberian perawatan dan mendorong perawatan diri, terutama di kalangan personel laki-laki. Perubahan norma melalui peningkatan kesadaran diyakini oleh banyak peserta dapat berkontribusi terhadap persepsi bahwa pekerjaan perawatan adalah tanggung jawab bersama dan bahwa organisasi harus menyediakan dukungan yang diperlukan agar personel—terlepas dari identitas gender mereka—dapat bekerja di sektor ini dan memenuhi tanggung jawab perawatan mereka.

Identifikasi dan atasi bias maternal dan gender

Demikian pula, peserta berargumen bahwa upaya yang lebih kuat diperlukan untuk menarik perhatian dan mengatasi bias maternal serta sikap yang lebih luas terhadap perempuan di angkatan bersenjata dan kepolisian, termasuk saat ditugaskan dalam operasi perdamaian:



Saya pikir masalahnya masih kita belum berhasil mengatasi sikap orang terhadap perempuan... PBB, Anda tahu, mencoba menerapkan semua kebijakan ini, mereka memiliki Inisiatif Elsie, Anda tahu, untuk mencoba... mengatasi beberapa hambatan yang masih ada di beberapa negara yang memengaruhi kemampuan perempuan untuk memenuhi syarat dan kemudian ditugaskan untuk misi perdamaian... Anda bisa melakukan semua itu, tetapi jika Anda tidak benar-benar mengubah budaya misi perdamaian itu sendiri... di mana perempuan dianiaya, diintimidasi, didiskriminasi, diserang secara seksual, diperkosa, dan semua hal lain yang terjadi, maka, Anda tahu, Anda tidak akan pernah mencapai apa yang Anda tuju, yaitu keseimbangan yang lebih besar antara perempuan dan laki-laki dalam operasi perdamaian (Wawancara #113).

Pertama-tama, meningkatkan kesadaran tentang sikap dan bias ini diperlukan. Selanjutnya, upaya untuk mengatasi bias melalui kampanye informasi, pelatihan, dan evaluasi kinerja diperlukan.

Ambil tindakan untuk mengatasi diskriminasi

Beberapa peserta menekankan pentingnya upaya untuk menantang bias maternal dan meningkatkan kesadaran akan dampaknya terhadap penempatan dan peluang kemajuan karier perempuan. Mereka juga menyebutkan perlunya mematuhi kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan untuk memastikan perlakuan yang adil dan setara. Kode etik harus secara eksplisit menyebutkan ketidaktoleransian terhadap diskriminasi berdasarkan status orang tua atau tanggung jawab perawatan lainnya, serta gender, serta langkah-langkah yang akan diambil jika terjadi pelanggaran. Hal ini harus dikomunikasikan secara luas untuk memastikan kepatuhan dan membantu mengatasi serta mengurangi bias maternal.

Pastikan akses yang setara terhadap peluang

Untuk mengatasi tantangan dalam mengakses kesempatan pelatihan, kemajuan karier, dan penempatan, beberapa peserta merekomendasikan agar tanggung jawab perawatan dipertimbangkan dalam jadwal pelatihan dan prosedur promosi. Beberapa merekomendasikan “frontloading” perempuan sejak perekrutan, untuk memberikan dorongan awal dalam karier mereka guna mengakomodasi potensi jeda karier dan kesempatan yang terlewatkan ketika mereka mungkin memiliki tanggung jawab perawatan di kemudian hari. Hal ini juga dapat membantu lebih banyak perempuan naik ke posisi senior (Wawancara #81).

Maju dalam kesetaraan gender memerlukan perhatian khusus terhadap cara berbeda di mana pekerjaan keamanan dan perawatan mempengaruhi pria dan wanita, serta memastikan wanita memiliki informasi tentang peluang “ “ yang tersedia dan diberdayakan untuk melamarnya (responden survei).

Hal ini terutama penting mengingat wanita sering kali ditugaskan sebagian besar pekerjaan perawatan di samping pekerjaan mereka, sambil juga menghadapi hambatan tambahan dalam pendidikan, pelatihan, dan promosi sepanjang hidup mereka (responden survei).

Namun, beberapa peserta merekomendasikan agar pria dan wanita diperlakukan secara setara, sambil mencatat bahwa perlakuan setara tidak selalu berarti akses yang setara ke pelatihan, kemajuan karier, dan peluang penempatan (Wawancara #85; responden survei).

Meningkatkan kebijakan dan implementasi sumber daya manusia

Institusi sektor keamanan harus meningkatkan kebijakan dan manajemen sumber daya manusia (SDM) untuk lebih mendukung personel yang memiliki tanggung jawab perawatan, seperti penyediaan cuti yang memadai bagi pengasuh, termasuk cuti orang tua (atau cuti melahirkan dan cuti ayah), cuti pengasuh, dan cuti darurat (Wawancara #37; Wawancara #45; Wawancara #47; responden survei).

Kebijakan juga harus ditinjau untuk memastikan akomodasi terhadap tanggung jawab perawatan yang beragam. Ini berarti menghindari asumsi bahwa semua tanggung jawab perawatan merujuk pada anak-anak, dan semua pengasuh memiliki pasangan di rumah yang memimpin dalam perawatan. Beberapa personel berseragam menyatakan bahwa kebijakan tampaknya mengasumsikan ada seseorang di rumah yang membantu dalam tanggung jawab perawatan, tanpa menyadari bahwa pasangan mungkin juga bekerja atau tidak ada pasangan (Wawancara #94).

Kebijakan penempatan pasangan suami-istri yang bersifat ganda juga perlu dievaluasi untuk mengidentifikasi di mana pasangan suami-istri dapat ditempatkan bersama (jika stasiun tugas keluarga, untuk menjaga agar keluarga tetap bersama sejauh mungkin dan sesuai dengan permintaan personel) dan di mana mereka tidak boleh ditempatkan secara bersamaan (misalnya jika misi tersebut berbahaya, untuk memastikan selalu ada salah satu orang tua yang bersama anak-anak dan menghindari risiko nyawa kedua orang tua terancam) (Wawancara #81).

Kebijakan mengenai penempatan yang bersifat kemanusiaan juga perlu dievaluasi untuk memastikan bahwa kebijakan tersebut tidak secara tidak perlu menghambat karier mereka yang mengajukan penempatan semacam itu karena keadaan darurat keluarga atau tanggung jawab perawatan.

Upaya juga harus dilakukan untuk memastikan personel dan atasan mereka familiar dengan kebijakan SDM dan personel dapat memanfaatkan ketentuan-ketentuannya – dan dukungan tidak hanya bergantung pada atasan yang simpatik. Pegawai sipil yang bekerja di PBB mencatat bahwa ada kebijakan yang kuat dan mendukung, tetapi atasan mereka terkadang tidak mengizinkan mereka mengaksesnya. Sebaliknya, banyak peserta merujuk pada pemimpin yang mendukung yang merespons kebutuhan mereka bahkan tanpa adanya kebijakan. Kebijakan yang mendukung dan pengawasan untuk memastikan implementasi akan memastikan dukungan dan perlakuan yang adil.

Beberapa responden survei merekomendasikan agar petugas ditunjuk untuk mendukung karyawan yang memiliki tanggung jawab perawatan, memberikan informasi dan dukungan saat diperlukan.

Menyediakan dan mendorong pemanfaatan cuti orang tua dan cuti ayah

Partisipasi perempuan yang bermakna di sektor keamanan dan operasi perdamaian dapat ditingkatkan dengan mempromosikan pembagian tanggung jawab perawatan yang setara antara laki-laki dan perempuan. Hal ini dapat dilakukan dengan menyediakan cuti orang tua dan cuti ayah serta mendorong pemanfaatannya oleh laki-laki (termasuk dengan mengatasi stigma dan dampak potensial pada karier).

Dukung pengaturan kerja fleksibel

Kebijakan SDM juga dapat ditingkatkan untuk lebih mendukung personel yang memiliki tanggung jawab perawatan dengan menyediakan kesempatan untuk pengaturan kerja fleksibel (FWA), termasuk kerja jarak jauh atau dari rumah, pembagian pekerjaan, kerja paruh waktu, dan jam kerja fleksibel, sejauh memungkinkan²⁹¹ (Wawancara #111; Wawancara #164; responden survei; Wawancara #37). Ini termasuk menjadikan fleksibilitas sebagai bagian dari kebijakan “sehingga kita tidak menyerahkannya pada negosiasi” dan menyediakan dukungan secara langsung bagi orang-orang yang memenuhi kriteria tertentu, daripada mengandalkan karyawan untuk menghubungi dan meminta dukungan (Wawancara #90).

Memperbolehkan FWA dapat membantu mengurangi tingkat pengunduran diri perempuan berpakaian seragam yang memiliki tanggung jawab perawatan dan menghindari perempuan harus memilih antara karier dan keluarga (responden survei). Hal ini juga dapat mengubah budaya tempat kerja dari pola pikir kehadiran fisik dan menghilangkan bias bahwa staf yang memiliki tanggung jawab perawatan dan terkadang meninggalkan pekerjaan lebih awal untuk menanggapi darurat keluarga dianggap sebagai hambatan bagi produktivitas tempat kerja (Wawancara #83). Kebijakan juga harus mencakup mekanisme yang memastikan bahwa pengaturan kerja fleksibel “tidak digunakan sebagai alat untuk menyalahkan dan mendiskriminasi mereka yang memilih opsi tersebut” (responden survei).

Peningkatan pemahaman tentang kebijakan FWA dan komunikasi yang lebih baik dari kepemimpinan juga diperlukan. Kepemimpinan juga perlu diberikan pelatihan dan bimbingan lebih lanjut untuk mendukung karyawan yang memiliki tanggung jawab perawatan dan memerlukan FWA, serta cara mengelola tim dengan kebutuhan dan jam kerja yang beragam secara efektif (Wawancara #83). Misalnya, salah satu responden survei mengusulkan “panduan perawatan” bagi kepemimpinan dan karyawan untuk mengetahui mekanisme dukungan yang tersedia (responden survei).

Sediakan atau dukung akses ke infrastruktur perawatan dan dukungan untuk pengasuh

Beberapa merekomendasikan adopsi kebijakan “ramah keluarga” yang meningkatkan akses ke perawatan anak, termasuk penyediaan perawatan anak yang komprehensif di tempat kerja, untuk mengakomodasi jam kerja yang panjang, mengurangi waktu perjalanan, dan memastikan penyediaan yang mudah diakses. Hal ini terutama penting mengingat personel dapat ditugaskan ke area baru dengan pemberitahuan singkat, di mana daftar tunggu untuk taman kanak-kanak atau sekolah dapat panjang dan seringkali mengharuskan orang tua mendaftar berbulan-bulan atau bertahun-tahun sebelumnya dengan biaya yang signifikan.

Dalam ketidakhadiran penyediaan langsung fasilitas perawatan, beberapa peserta merekomendasikan subsidi biaya perawatan anak, mengakui bahwa perawatan anak sering disediakan dari sektor informal maupun formal, serta biaya perawatan untuk orang tua atau anggota keluarga yang bergantung (Wawancara #45; Wawancara #122; Wawancara #118; Wawancara #37; responden survei). Hal ini juga berarti memperhatikan kebutuhan yang berbeda dari orang tua dan anak-anak, serta memberikan dukungan yang memadai bagi semua personel dan keluarga mereka, misalnya memastikan perawatan tersedia untuk anak-anak dengan kebutuhan khusus.

Prioritaskan personel dengan keluarga untuk perumahan juga direkomendasikan untuk angkatan bersenjata (Wawancara #109), sementara yang lain mengusulkan untuk memprioritaskan anak-anak anggota yang bertugas dalam alokasi sekolah swasta, atau memberikan bantuan pendidikan untuk anak-anak. Memberikan kelonggaran bagi anak-anak personel berseragam untuk pindah sekolah di tengah semester dapat membantu meringankan beban perawatan bagi banyak orang tua yang perlu pindah di tengah semester sekolah. Alternatifnya, beberapa peserta mengusulkan agar angkatan bersenjata merevisi kebijakan mereka untuk menyelaraskan penempatan personel dengan kalender akademik bagi personel yang memiliki keluarga, sejauh mungkin.

Sediakan ruang dan waktu pribadi untuk menyusui

Institusi sektor keamanan harus menyediakan ruang laktasi atau ruang aman dan pribadi bagi perempuan untuk memompa ASI. Mereka juga harus diberikan waktu yang terjadwal untuk memompa ASI, yang diperhitungkan dalam beban kerja (Wawancara #45; Wawancara #122; responden survei).

Dukungan bagi personel yang kembali dari cuti panjang terkait perawatan dan jeda karier

Berinvestasi dalam mendukung personel yang kembali dari cuti melahirkan atau cuti panjang terkait perawatan orang tua dan pengasuhan, serta personel yang kembali dari jeda karier akibat tanggung jawab pengasuhan. Hal ini dapat mencakup bimbingan karier sebelum berangkat dan setelah kembali, serta membantu mengatasi tantangan partisipasi yang berarti yang timbul akibat tanggung jawab pengasuhan, dan memastikan kesejahteraan personel,

Berikan perhatian lebih besar kepada pria dan orang dengan identitas gender yang beragam dalam kebijakan untuk pengasuh

Perhatian yang lebih besar harus diberikan pada tanggung jawab perawatan pria dan orang dengan identitas gender yang beragam, karena sering diabaikan atau diremehkan. Perhatian yang lebih besar mengakui tanggung jawab bersama dalam pekerjaan perawatan dan dapat membantu mendorong distribusi yang lebih adil dalam pekerjaan perawatan, serta kesetaraan gender yang lebih besar di sektor keamanan. Hal ini juga dapat membantu meningkatkan representasi perempuan dalam operasi perdamaian (Wawancara #127; responden survei).

Pastikan pelatihan diadakan pada waktu yang tidak mengesampingkan pengasuh

Peserta mengacu pada pelatihan residensial yang seringkali mengesampingkan personel dengan tanggung jawab perawatan. Penting agar pelatihan dijadwalkan pada waktu dan tempat yang tidak secara tidak sengaja mengesampingkan pengasuh, misalnya dengan mengharuskan perjalanan, atau diselenggarakan pada akhir pekan atau untuk periode yang panjang. Pertimbangan juga harus diberikan untuk pengembangan pelatihan modular yang dapat mengurangi kebutuhan personel untuk mengikuti pelatihan residensial dalam periode yang panjang, melainkan berada jauh dari rumah dalam 'blok' waktu.

Perluas pelatihan pra-penugasan

Beberapa peserta merekomendasikan untuk meningkatkan pelatihan pra-penugasan agar staf dapat mempersiapkan diri dan beradaptasi dengan misi, serta memiliki "pengetahuan tentang kondisi di lapangan" (Wawancara #101). Beberapa mengusulkan agar pelatihan pra-penugasan mencakup lokakarya khusus untuk pengasuh, termasuk berbagi informasi tentang kebijakan dukungan yang tersedia bagi mereka sebelum penugasan dan cara mengelola tanggung jawab pengasuhan serta urusan keluarga selama penugasan (Wawancara #160; Wawancara #151). Pelatihan pra-penugasan juga harus memastikan bahwa hal-hal seperti masalah kesehatan mental, perawatan diri, dan manajemen stres selama penugasan dibahas, serta mengatasi stigma yang terkait dengan mencari dukungan kesehatan mental (Wawancara #160).

Memberikan konseling pra-penugasan

Sebelum penugasan, beberapa peserta mengusulkan agar angkatan bersenjata dan polisi menyediakan konseling dan bimbingan untuk membantu personel mempersiapkan diri untuk misi dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja operasi perdamaian PBB. Hal ini membantu personel mendapatkan “gambaran yang jelas dan pemahaman tentang apa yang akan dihadapi” serta membantu mereka mempersiapkan diri untuk waktu yang dihabiskan dalam misi dan jauh dari keluarga mereka (responden survei; Wawancara #76).

Investasi dalam kesejahteraan dan perawatan diri pasukan perdamaian

Banyak peserta mendesak agar ada perawatan yang lebih baik untuk kesejahteraan pasukan perdamaian selama misi, dengan mencatat tingkat dukungan dan kondisi hidup yang bervariasi. Seorang pasukan perdamaian laki-laki di MONUSCO, misalnya, mendesak agar ada investasi lebih besar dalam kesejahteraan personel yang ditugaskan, termasuk pelatihan manajemen stres yang membantu pasukan perdamaian mengatasi pemisahan dari keluarga mereka (Wawancara #76). Yang lain merekomendasikan penyediaan dukungan psikososial atau konselor selama misi, serta penyediaan struktur, aktivitas, dan sumber daya yang membantu kesejahteraan dan mendukung perawatan diri. Banyak yang menekankan pentingnya meningkatkan kondisi hidup dan fasilitas di banyak misi, mengakui bahwa ini terutama menjadi tanggung jawab T/PCCs. Yang lain menyerukan upaya lebih lanjut untuk menghilangkan stigma terhadap kesehatan mental guna mendorong pencarian bantuan dan perawatan diri, dengan menekankan peran pemimpin dalam menanamkan budaya kerja yang responsif terhadap kesejahteraan dan perawatan (Wawancara #80).

Meningkatkan dukungan pasca penugasan

Peserta menyoroti kebutuhan akan pelatihan, dukungan, dan bimbingan pasca penugasan untuk memfasilitasi reintegrasi dan reconnecting, termasuk dengan keluarga, meningkatkan kesehatan mental, dan memanfaatkan sebaik mungkin keterampilan dan pengetahuan yang dikembangkan selama penugasan (Wawancara #87).

Dukungan kepemimpinan perempuan

Peserta penelitian mendesak adanya representasi perempuan yang lebih besar dan keragaman dalam kepemimpinan di angkatan bersenjata, kepolisian, dan misi perdamaian PBB. Hal ini akan menjadi contoh, mengubah pola pikir dan budaya kerja, serta mendorong pengembangan dan implementasi kebijakan yang lebih mendukung personel dengan tanggung jawab perawatan dan mendorong partisipasi perempuan yang bermakna. Untuk mewujudkan perubahan dan mendukung pengasuh di sektor ini, peserta merekomendasikan lebih banyak orang dalam posisi kepemimpinan yang memiliki tanggung jawab pengasuhan, terutama perempuan karena mereka seringkali “tidak dipromosikan” akibat dampak tanggung jawab pengasuhan terhadap kemajuan karier mereka (Wawancara #91).

Banyak peserta menekankan hubungan antara investasi dalam mendukung personel yang memiliki tanggung jawab perawatan dan retensi tenaga kerja serta keragaman yang lebih besar dalam peran kepemimpinan.

Bentuklah pool tenaga kerja perempuan untuk mendukung dan berbagi informasi mengenai penempatan dan posisi kepemimpinan.

Jika belum ada di lembaga negara, personel militer dan kepolisian merekomendasikan agar lembaga mereka membentuk pool personel perempuan yang ingin ditugaskan untuk pertama kali atau ditugaskan kembali, serta pool serupa untuk “pemimpin masa depan”, memastikan mereka mendapatkan semua informasi yang diperlukan untuk penugasan atau pengembangan karier, masing-masing (Wawancara #83; Wawancara #101; Wawancara #37). Disarankan agar hal ini ditangani oleh HR untuk meningkatkan jumlah perempuan yang ditugaskan, dipromosikan, dan berkembang dalam karier mereka (Wawancara #83). “Pool” ini juga berpotensi beroperasi sebagai jaringan dukungan informal di mana anggota s berbagi informasi satu sama lain dan memberikan dukungan, nasihat, dan dorongan mutual.

Membangun jaringan penjaga perdamaian di dalam dan antara lembaga sektor keamanan dan T/PCC

Yang lain merekomendasikan untuk mendirikan jaringan bagi mantan pasukan perdamaian yang memiliki tanggung jawab perawatan untuk berbagi informasi, pengetahuan, dan pengalaman tentang penugasan guna mendukung dan memberdayakan personel lain yang ingin ditugaskan (Wawancara #34). Jaringan ini dapat didirikan di setiap T/PCC dan di setiap layanan, dengan koneksi antar layanan dan T/PCC, serta ke jaringan dukungan global yang sudah ada (seperti IAWP dan Jaringan Perempuan Pasukan Perdamaian Berpakaian Seragam PBB).

Dorong dan dukung mentor dan advokat

Mentor dan advokat dianggap oleh banyak personel sebagai faktor kritis dalam menciptakan lingkungan yang mendukung di sektor keamanan dan operasi perdamaian bagi perempuan berseragam yang memiliki tanggung jawab perawatan. Mereka oleh karena itu harus didorong dan didukung di sektor keamanan.

Melakukan penilaian perawatan organisasional dan bekerja sama dengan pengasuh untuk mengembangkan kebijakan yang responsif terhadap perawatan

Institusi sektor keamanan harus berkonsultasi dengan personel yang memiliki tanggung jawab perawatan untuk “mengidentifikasi tantangan mereka dan memahami cara terbaik untuk mendukung mereka” (responden survei). Hal ini akan menangkap “ide-ide baru” untuk membantu mengatasi tantangan secara berarti (responden survei). Hal ini juga akan menghindari asumsi yang tidak berdasar tentang kebutuhan pengasuh dan menghindari homogenisasi pengalaman mereka (responden survei; Wawancara #123). Penilaian perawatan organisasi secara formal juga dapat dilakukan untuk menentukan kebutuhan personel yang memiliki tanggung jawab perawatan.²⁹²

Hal ini dapat dilengkapi dengan penelitian yang memisahkan data berdasarkan gender mengenai pemanfaatan cuti orang tua dan analisis data dari wawancara keluar untuk mengetahui apakah tanggung jawab perawatan menjadi faktor dalam keputusan untuk keluar, guna menentukan cara lebih lanjut untuk mendukung personel yang memiliki tanggung jawab perawatan.

Mengakui kontribusi pengasuh dan keragaman peran dalam pekerjaan pemeliharaan perdamaian dan keamanan

Banyak peserta menyoroti keterampilan, kapasitas, dan perspektif yang mereka kembangkan melalui pekerjaan perawatan mereka, dan menekankan bagaimana hal ini dapat bermanfaat dan dimanfaatkan dengan lebih baik oleh operasi perdamaian dan lembaga sektor keamanan. Yang lain menekankan pentingnya mendukung personel dengan tanggung jawab perawatan untuk mempertahankan dan memperluas keragaman keterampilan, kapasitas, dan perspektif yang dapat dimanfaatkan untuk merespons kebutuhan dan motivasi komunitas yang beragam serta merespons kompleksitas ancaman dengan lebih baik. Upaya diperlukan untuk meningkatkan kesadaran tentang kapasitas tambahan dan beragam ini – sebagian untuk menantang bias maternal yang seringkali memposisikan ibu sebagai hambatan bagi produktivitas dan efektivitas, dan sebagian untuk meningkatkan hasil misi. Yang lain menekankan bahwa tidak semua peran dalam penjaga perdamaian memerlukan penugasan jangka panjang atau bahkan penugasan, menunjuk pada peran jarak jauh dan pendukung, termasuk perencanaan, pengembangan strategis, dan pengawasan yang dapat memanfaatkan talenta yang tidak dapat ditugaskan karena tanggung jawab perawatan. Yang lain mengusulkan agar personel berseragam dengan tanggung jawab perawatan dapat “dipindahkan” ke peran sipil – tetapi tetap memainkan peran kritis dalam operasi perdamaian – seperti pembuat kebijakan atau liaison pemerintah (Wawancara #116).

Akui bahwa tanggung jawab perawatan tidak berhenti selama penugasan

Seringkali ada anggapan umum bahwa mereka yang terlibat dalam operasi perdamaian adalah “bebas dari beban”.²⁹³ Banyak yang menekankan bahwa sebagian besar pasukan perdamaian memiliki tanggung jawab perawatan, jika tidak menjadi tanggung jawab utama atau satu-satunya. Peserta mendesak pengakuan yang lebih besar terhadap hal ini dan pengakuan bahwa, meskipun pasukan perdamaian biasanya terpisah secara fisik dari keluarga selama penugasan dalam operasi perdamaian, hal ini tidak berarti tanggung jawab perawatan berhenti atau kehidupan pribadi/keluarga tidak mempengaruhi pasukan perdamaian selama penugasan, dan oleh karena itu memerlukan perhatian, terutama karena dampaknya terhadap kesejahteraan dan kinerja. Seperti yang diungkapkan oleh salah satu responden survei: “Kehidupan pribadi memiliki dampak besar pada kesejahteraan, bahkan jika Anda sedang bertugas, kehidupan pribadi Anda tidak berhenti. Jadi, jika kehidupan pribadi Anda berfungsi dengan baik, Anda akan memiliki kesempatan yang lebih baik untuk berkontribusi pada pekerjaan yang Anda lakukan dalam misi” (responden survei).

Mengatasi budaya kerja maskulin dan mengubah sikap terhadap perempuan dan pengasuh

Untuk mendorong partisipasi yang berarti dari perempuan, peserta menyarankan lembaga-lembaga untuk mengatasi budaya kerja maskulin yang menjadi hambatan bagi banyak perempuan. Hal ini berarti memperkenalkan upaya untuk mengubah “budaya” dan “mindset” sektor keamanan agar perempuan “memiliki kesempatan yang sama” dengan laki-laki dan diberikan “tanggung jawab dan posisi komando” (Wawancara #102).

Disarankan pula agar organisasi sektor keamanan mengadopsi bahasa inklusif, menyelenggarakan pelatihan berkelanjutan dan lokakarya peningkatan kesadaran, serta “[menetapkan] kebijakan dan praktik” yang bertujuan untuk mengubah persepsi menuju perhatian dan mempromosikan budaya kerja yang lebih inklusif, responsif, dan peduli (responden survei).

Memberikan dukungan bagi keluarga personel yang ditugaskan, termasuk perawatan anak, pendidikan, layanan kesehatan, dan dukungan psikososial

Selain dukungan yang ditingkatkan untuk personel yang memiliki tanggung jawab perawatan, peserta juga merekomendasikan dukungan yang ditingkatkan untuk keluarga personel, terutama dalam kasus di mana anggota keluarga yang bertugas ditugaskan. Ini termasuk menawarkan “dukungan psikologis untuk anggota keluarga yang [tinggal] di belakang”, terutama ketika penugasan berlangsung dalam jangka waktu yang lebih lama (Wawancara #45). Hal ini juga dapat mencakup pembentukan “dana atau tim untuk mendukung keluarga karyawan selama mereka tidak berada di tempat” (responden survei) dan menyediakan kesempatan untuk “jaringan antar pasangan” guna membentuk jaringan dukungan informal (Wawancara #163).

Yang lain mengusulkan bahwa selain memberikan dukungan finansial untuk biaya pengasuhan anak, tunjangan pendidikan untuk anak-anak juga disediakan (seringkali sudah ada) untuk membantu biaya pendidikan seperti “sekolah, bus, jemput, makanan, dan sebagainya, semuanya dalam satu paket”, karena hal ini akan meringankan beban orang tua atau pengasuh yang tinggal di rumah (Wawancara #117; Wawancara #46).

Selain itu, layanan kesehatan yang memadai harus disediakan untuk anggota keluarga (seringkali sudah disediakan) jika diperlukan bantuan medis saat anggota keluarga ditugaskan, serta “asuransi kesehatan atau pekerja sosial” untuk mengunjungi anggota keluarga lanjut usia yang berada di bawah perawatan personel saat mereka ditugaskan (Wawancara #117; Wawancara #46).

Bagi mereka yang ditugaskan ke stasiun tugas keluarga bersama anggota keluarga mereka, beberapa responden menekankan pentingnya membangun dan mempertahankan koordinasi antara keluarga-keluarga ini dan dengan otoritas lokal untuk memastikan dukungan yang andal bagi keluarga selama keadaan darurat.

Akhirnya, narasumber merekomendasikan agar layanan keamanan memberikan perhatian khusus kepada keluarga selama proses reintegrasi pasca-penugasan, dengan memberikan dukungan tambahan untuk membantu keluarga beradaptasi (Wawancara #109; Wawancara #83).

mengintegrasikan etika perawatan

Selain memperhatikan dampak tanggung jawab perawatan terhadap keterlibatan, pelatihan, promosi, dan penugasan personel berseragam, beberapa peserta merekomendasikan agar angkatan bersenjata dan polisi mengadopsi perspektif perawatan dalam kebijakan dan praktik mereka. Pendekatan ini berfokus pada kesejahteraan dan kepentingan personel – serta mereka yang dilayani. Hal ini termasuk memberikan perhatian lebih pada PTSD, misalnya, dan menjadikan tempat kerja sebagai lingkungan yang mendukung dan memberdayakan (Wawancara #132; Wawancara #81).

Mengintegrasikan perawatan ke dalam kebijakan, praktik, dan prosedur operasional juga berarti lembaga sektor keamanan menjadi lebih peka dan responsif terhadap kebutuhan mereka yang dilayani. Hal ini dapat berarti mengutamakan konektivitas, relasionalitas, dan empati – kemampuan yang banyak ditekankan sebagai inti dari pekerjaan perawatan dan kritis bagi pekerjaan pemeliharaan perdamaian. Seperti yang dijelaskan oleh salah satu responden survei, hal ini dapat berarti mengadopsi pendekatan yang memperhatikan “kebutuhan perawatan” mereka yang dilayani agar personel dapat “benar-benar terhubung dan merasakan bersama orang lain” (responden survei).

Tanggung jawab perawatan

Melaksanakan kewajiban organisasi untuk keselamatan dan kesejahteraan personel, termasuk mendukung personel yang memiliki tanggung jawab perawatan, serta mengakui hubungan antara kesejahteraan dan perhatian terhadap tanggung jawab perawatan.

12.7 Masyarakat Sipil dan Pemangku Kepentingan Lainnya

Di luar PBB dan T/PCCs serta mereka yang bekerja – atau bercita-cita bekerja – di dalamnya, dukungan bagi personel dengan tanggung jawab perawatan dan, terkait dengan itu, partisipasi yang bermakna bagi perempuan dalam operasi perdamaian, memerlukan pendekatan yang melibatkan seluruh masyarakat.

Mengadopsi pendekatan sistemik

Mendorong partisipasi perempuan yang bermakna dalam operasi perdamaian PBB harus menjadi pendekatan sistemik yang melibatkan semua organisasi internasional, pemerintah, dan non-pemerintah untuk mengubah norma budaya. Upaya harus dilakukan di seluruh sistem kemanusiaan, pembangunan, dan keamanan untuk meningkatkan partisipasi perempuan yang bermakna dalam operasi perdamaian, dan tidak boleh bergantung hanya pada T/PCCs dan PBB. Sebaliknya, pendekatan harus mencakup “lembaga, dana, dan program”, mempromosikan partisipasi perempuan dan anak perempuan dalam pendidikan, meningkatkan akses ke sekolah, dan menangani kekerasan berbasis gender serta hambatan gender lainnya yang merugikan. Hal ini akan berkontribusi pada perubahan norma, sikap, dan bias gender di struktur sosial dan budaya yang lebih luas, serta meningkatkan partisipasi perempuan yang bermakna dalam lembaga sektor keamanan (Wawancara #98).

Meningkatkan kesadaran tentang hambatan terhadap pekerjaan perempuan

Organisasi masyarakat sipil dan pemangku kepentingan lainnya harus meningkatkan kesadaran tentang norma gender dan perawatan yang membatasi pekerjaan dan partisipasi perempuan di sektor keamanan. Peningkatan kesadaran ini harus mencakup cara dan alasan untuk mengatasi pembatasan tersebut (Wawancara #107).

Mengenali pekerjaan perawatan sebagai tanggung jawab bersama

Mengenali dan menyampaikan bahwa pekerjaan perawatan adalah tanggung jawab bersama. Hal ini akan membantu mengakui tanggung jawab perawatan yang diemban oleh pria dan orang-orang dengan identitas gender yang beragam, yang seringkali diabaikan atau diremehkan, serta mengurangi

ekspektasi yang ditempatkan pada perempuan bahwa pekerjaan perawatan adalah tanggung jawab mereka. Hal ini menjadi tanggung jawab bersama berbagai pemangku kepentingan. Seorang narasumber menyarankan agar orang tua memastikan mereka mengajarkan anak-anak mereka tentang pentingnya kesetaraan gender dan rasa hormat satu sama lain tanpa memandang identitas gender, termasuk mengadakan percakapan yang mengurai stereotip tentang siapa yang melakukan peran apa (Wawancara #111).



UNMISS/Gregorio Cunha, 2023

13 Praktik Baik

Praktik Baik: Kanada

Angkatan Bersenjata Kanada (CAF) telah menerapkan sejumlah kebijakan untuk mendukung personel yang memiliki tanggung jawab perawatan. Misalnya, personel diberikan cuti kehamilan atau cuti orang tua gabungan maksimal 1 tahun, termasuk 16 minggu cuti kehamilan dan 37 minggu cuti orang tua. Personel juga diberikan dukungan medis selama periode ini.

Bagi personel yang ditugaskan ke operasi perdamaian PBB, Bantuan Perjalanan Cuti Rumah (HTLA) mengganti biaya perjalanan yang dikeluarkan saat mengambil cuti untuk mengunjungi anggota keluarga. CAF juga menyediakan status kemanusiaan, yang memungkinkan penempatan geografis karena alasan seperti masalah keluarga.

Anggota CAF juga diberikan sesi debriefing pasca penugasan selama 3 hari di Brussels, Belgia. Di sini, mereka diberikan janji temu dengan pekerja sosial dan waktu untuk bersantai dan melepas penat antara misi dan kembali ke rumah (Wawancara #70).

Selain itu, Layanan Kesejahteraan dan Moral Angkatan Bersenjata Kanada (Canadian Forces Morale and Welfare Services) memberikan dukungan kepada anggota dan keluarga mereka. Pangkalan dan sayap militer memiliki Pusat Sumber Daya Keluarga Militer (Military Family Resource Centres) yang bekerja sama dengan keluarga militer untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dengan menyediakan dukungan melalui penitipan anak, jaringan dukungan sesama, konseling, dan layanan darurat. Seorang anggota pasukan perdamaian Kanada menjelaskan:



...[Pusat Sumber Daya Keluarga Militer] adalah tempat untuk mendukung keluarga Anda saat Anda ditugaskan atau jauh, bahkan jika Anda jauh selama dua minggu, dalam pelatihan, dan tidak masalah apakah itu untuk perawatan utama atau sekunder, jika, jika seseorang jauh, dan pusat ini menyediakan layanan darurat, perawatan anak, jaringan dukungan sesama, dan konseling. Jadi, ini adalah praktik yang sangat baik, dan ini adalah institusi yang sangat baik, dan ini adalah sesuatu yang telah berkembang selama 25 tahun terakhir untuk menyediakan tingkat dukungan tersebut (Wawancara #150).

Praktik Baik: Angkatan Bersenjata Inggris

Angkatan Bersenjata Britania Raya memiliki sejumlah praktik baik untuk mendukung personel yang memiliki tanggung jawab perawatan. Misalnya, pengaturan cuti melahirkan yang fleksibel termasuk cuti orang tua bersama yang dapat diperpanjang hingga 52 minggu. Selain 2 minggu cuti wajib yang harus diambil oleh ibu, sisa cuti hingga 50 minggu dapat diubah menjadi cuti orang tua bersama dan juga mencakup orang tua yang mengadopsi.

Angkatan Bersenjata Britania Raya juga memiliki beberapa kebijakan untuk mengakomodasi opsi kerja fleksibel, termasuk Kerja Jarak Jauh, Waktu Mulai dan Berakhir yang Variabel, serta Kebijakan Kerja dan Cuti yang Terkompresi. Undang-Undang Angkatan Bersenjata (Kerja Fleksibel) 2018 juga memungkinkan personel untuk meminta pekerjaan paruh waktu dan membatasi hari jauh dari pangkalan rumah mereka hingga 35 (Layanan Fleksibel) untuk meningkatkan keseimbangan kerja-kehidupan dan memudahkan personel dengan keluarga untuk menyeimbangkan tuntutan. Untuk kebijakan-kebijakan ini, Angkatan Udara Kerajaan memenangkan Penghargaan Best for Mothers dari Working Families pada tahun 2020, dan Angkatan Darat menjadi finalis untuk penghargaan yang sama pada tahun 2023. Angkatan Darat juga mendapat pengakuan sebagai “ “ dari Working Families pada tahun 2022 dalam kategori Best for Fathers Award atas inisiatif yang diperkenalkan dalam kebijakan kerja fleksibelnya.

Pada tahun 2022, Kementerian Pertahanan Inggris mengadopsi kebijakan menyusui yang memastikan akses ke ruang pribadi dan layak untuk menyusui dan personel hamil. Kebijakan ini memberikan panduan bagi pimpinan tentang cara mengelola personel yang menyusui, termasuk informasi tentang cara terbaik mendukung staf mereka, termasuk aktivitas fisik dan tugas harian. Panduan Angkatan Darat Inggris tentang Pembuatan Ruang Menyusui dan Kesejahteraan memberikan informasi tentang cara mendirikan ruang laktasi/menyusui dan fasilitas yang diperlukan, termasuk lemari es, kursi nyaman, dan penyimpanan.

Tunjangan Kelanjutan Pendidikan menyediakan hingga 90% biaya sekolah asrama untuk anak-anak personel yang bertugas yang diperkirakan akan pindah lebih dari 50 mil dalam 4 tahun ke depan. Tunjangan ini dirancang untuk mendukung keluarga agar pendidikan anak-anak mereka tidak terganggu, karena mereka biasanya diharuskan pindah bersama orang tua mereka. Kami mendengarkan dari personel militer pria dan wanita bagaimana kebijakan ini mendukung karier mereka di angkatan bersenjata, karena memastikan akses berkelanjutan ke peluang seperti pelatihan dan penugasan.

Angkatan Udara Kerajaan (Royal Air Force) memenangkan Penghargaan Keluarga Pekerja 2020 Kategori Terbaik untuk Ibu berkat langkah-langkah yang diterapkan untuk mendukung perempuan di angkatan bersenjata mempertahankan dan mengembangkan karier mereka setelah melahirkan atau mengadopsi anak. Beberapa praktik baik termasuk memberikan nasihat dan dukungan kepada ibu *serta* atasan langsung mereka saat mengambil cuti dan kembali bekerja, pengaturan kerja fleksibel, tidak ada penugasan selama 18 bulan pertama setelah melahirkan, dan dalam beberapa kasus, penyediaan layanan penitipan anak yang terjangkau di daerah di mana penyedia lokal terlalu mahal.

Angkatan Bersenjata juga menyediakan pelatihan kebugaran khusus untuk personel sebelum dan setelah melahirkan, mendukung perempuan dalam mengakses layanan kesehatan khusus, dan menyediakan sumber daya bagi komandan untuk mendukung perempuan hamil dan mereka yang kembali dari cuti melahirkan. Bentuk dukungan lainnya meliputi jaringan orang tua di kalangan personel Angkatan Darat dan Angkatan Laut Inggris, Jaringan Menyusui Pertahanan untuk seluruh angkatan bersenjata, dan Jaringan Dukungan Duka Anak Pertahanan.

MoD (UK) (2023) *Flexible Working and You: A Guide for Serving Personnel*. London: MoD. https://assets.publishing.service.gov.uk/media/6448f450814c66000c8d0680/Flexible_Working_and_You_Apr_2023.pdf.

UK Defence Committee (December 2021) *Protecting Those Who Protect Us: Women in the Armed Forces from Recruitment to Civilian Life: Government Response to the Committee's Second Report*, Fourth Special Report of Session 2021-22. London: UK House of Commons, 2 December 2021. https://committees.parliament.uk/publications/8060/documents/82952/default/?gl=1*1yr2xm*up*MQ..*ga*MTAwNDY4NTY0Mi4xNzI0MTEyMDcy*_ga_9684J19FT4*MTcyNDExNjk2MS4yLjAuMTcyNDExNjk2MS4wLjAuMA.

Day, N. (December 2024) 'Supporting Infant Feeding in the Armed Forces: The Defence Breastfeeding Network,' *Maternity & Midwifery Forum*. <https://maternityandmidwifery.co.uk/supporting-infant-feeding-in-the-armed-voices-the-defence-breastfeeding-network/>.

Praktik Baik: Paspur Perawat Inggris

Pada tahun 2024, Inggris memperkenalkan Paspur Perawat untuk personel pertahanan yang memiliki tanggung jawab merawat untuk membantu mengelola pekerjaan dan tanggung jawab merawat. Paspur ini bertujuan untuk menciptakan konsistensi bagi personel, terutama saat berganti peran atau atasan, serta untuk memperhitungkan kondisi karyawan dalam perencanaan penugasan. Dengan memperkenalkan Paspur Perawat, personel yang telah menegosiasikan pengaturan kerja fleksibel tidak perlu menegosiasikan ulang pengaturan tersebut dari awal saat berganti peran atau atasan, sehingga mengurangi gangguan dan stres.

Praktik Baik: Kepolisian Inggris

Sejak 2017, lembaga kepolisian di Inggris telah bermitra dengan PBB dalam Kampanye HeForShe. Setiap lembaga kepolisian di Inggris telah bergabung dalam inisiatif ini. Sejak 2019, Kepolisian Inggris telah menerbitkan 7 laporan *tentang Kesetaraan Gender dalam Kepolisian Inggris*. Laporan-laporan ini berisi acara, inisiatif, program, dan praktik terbaik dalam memberantas misogini dan pelecehan seksual di tempat kerja. Contohnya termasuk workshop, lingkaran diskusi, dan kampanye komunikasi internal yang bertujuan untuk mengubah sikap dan menormalisasi perilaku yang menghormati; pengembangan bersama Aliansi HeForShe dari 'Toolkit Aliansi Pria', pelatihan personel untuk secara aktif mendukung kesetaraan gender dan mencontoh perilaku inklusif; pengenalan program advokasi kerja fleksibel; dialog dan inisiatif lain untuk mengatasi bias maternal dan mempromosikan penerimaan kehamilan dan perawatan dalam budaya kepolisian. Salah satu contoh praktik baik yang ditonjolkan dalam laporan-laporan ini adalah Maternity Evidence Café yang diselenggarakan pada Juni 2024 oleh Kepolisian Lancashire, bersama Aliansi HeForShe, Jaringan Perempuan dalam Kepolisian, dan Universitas Terbuka. Tujuannya adalah untuk bertukar pengetahuan tentang kebijakan dan prosedur organisasi yang ada untuk mendukung polisi yang hamil, cuti melahirkan, dan kembali bekerja setelah cuti melahirkan, serta mendiskusikan pengalaman nyata dan celah dalam dukungan. Informasi ini kemudian menjadi dasar rekomendasi bagi kepolisian tentang cara meningkatkan dukungan. Meskipun tantangan masih ada, kampanye ini telah meningkatkan keamanan dan partisipasi perempuan di tempat kerja dalam institusi kepolisian di seluruh Inggris.

Selain itu, institusi kepolisian Inggris telah mendukung praktik kerja fleksibel, termasuk kerja paruh waktu, pembagian pekerjaan, kerja sesuai jadwal sekolah, jam kerja kompresif dan bergilir, fleksibilitas waktu kerja, serta kerja jarak jauh atau dari rumah. Hal ini telah menjadikan kerja paruh waktu sebagai norma yang mapan dan mendukung keterlibatan serta kemajuan karier perempuan di kepolisian, dengan mengakui sifat gender dari pekerjaan perawatan dan tantangan dalam mengelola kehidupan keluarga dan profesional.

Gender Equality in UK Policing reports available on the HeForShe website: <https://www.heforshe.org>.

UK Policing (2024) Gender Equality in UK Policing. Sixth Annual Report 2024. <https://www.heforshe.org/sites/default/files/2024-12/HeForShe%20Annual%20Report%20-%202024.pdf>.

Gender Equality in UK Policing: First Annual Report, 2019; [Second Annual Report, 2020](#); [Third Annual Report, 2021](#); [Fourth Annual Report, 2022](#); [Fifth Annual Report 2023](#), [Sixth Annual Report 2024](#), [Seventh Annual Report 2025](#).

UK Policing (2024) Gender Equality in UK Policing. Sixth Annual Report 2024. <https://www.heforshe.org/sites/default/files/2024-12/HeForShe%20Annual%20Report%20-%202024.pdf>.

College of Policing (2013). Flexible Working in the Police Services. https://assets.college.police.uk/s3fs-public/2021-02/flexible_working_in_the_police_service.pdf. Srivastava, Devyani and Kapoor, Roshni (2023). Strengthening the role of women in policing: Compendium of Institutional Policies, Programs and Initiatives Across the Globe. National Law School of India University, Bengaluru and Hanns Seidel Foundation, India.

Praktik Baik: Angkatan Bersenjata India

Angkatan Bersenjata India menyediakan berbagai kebijakan yang mendukung personel dengan tanggung jawab perawatan, termasuk:

- **Ketentuan cuti yang generoso** – Cuti Tahunan, Cuti Kehamilan dan Cuti Ayah, Cuti Perawatan Anak (CCL), Cuti Pengakhiran Kehamilan karena Alasan Medis, Cuti Adopsi Anak
- **Penempatan yang penuh pertimbangan** – untuk memungkinkan personel memenuhi kebutuhan perawatan kritis, serta penugasan sementara untuk tujuan perawatan, seperti relokasi ke daerah dengan jaringan komunikasi yang andal agar personel tetap terhubung dengan keluarga – hal ini tidak selalu mungkin karena permintaan yang tinggi dan mungkin menjadi lebih sulit seiring bertambahnya perempuan yang bergabung.
- **Penempatan bersama pasangan:** untuk mendukung pasangan yang sama-sama bertugas agar dapat ditempatkan di lokasi yang sama, jika memungkinkan
- **Akomodasi Keluarga Terpisah (SFA):** Perumahan yang disediakan untuk keluarga saat personel ditugaskan ke daerah lapangan atau misi PBB, memastikan keluarga memiliki tempat tinggal yang aman di atau dekat dengan area kantong militer.
- **Dukungan medis:** Jaringan luas rumah sakit militer yang menyediakan perawatan medis gratis bagi seluruh personel dan tanggungan mereka, dengan dukungan biaya akomodasi keluarga jika pindah untuk mendukung personel di fasilitas medis
- **Dukungan pendidikan** – ketersediaan Sekolah Umum Angkatan Darat di sebagian besar stasiun dengan prioritas penerimaan untuk anak-anak personel dan penyediaan transportasi ke dan dari sekolah, serta penyediaan Tunjangan Pendidikan Anak (CEA). AWWA juga memberikan dukungan untuk anak-anak dengan kebutuhan tambahan dan secara bertahap memperkenalkan pusat penitipan anak dan taman kanak-kanak, serta area di mana penyediaan yang lebih besar diperlukan untuk mendorong perekrutan dan retensi perempuan
- **Pensiun:** Pensiun diberikan kepada anak perempuan yang belum menikah atau bercerai dari personel setelah kematian mereka.

Praktik Baik: Kepolisian Selandia Baru

Pada tahun 2016, Kepolisian Selandia Baru mendirikan Jaringan Penasihat Wanita Kepolisian (WAN) untuk mendukung perekrutan dan pengembangan karir wanita di kepolisian. Jaringan ini memberikan saran kepada Komisaris Kepolisian dan Pimpinan Kepolisian mengenai strategi untuk merekrut, mempertahankan, dan mengembangkan karir wanita di kepolisian, serta terlibat dalam inisiatif termasuk program mentoring dan forum kepemimpinan.

Jaringan pendukung lainnya adalah grup Facebook Mums in Blue, yang didirikan pada tahun 2021 oleh Bintara Polisi Selandia Baru Shayna Tapusoa. Grup ini menghubungkan ratusan perempuan polisi yang berusaha menyeimbangkan pekerjaan mereka dengan peran sebagai ibu. Grup ini menyediakan ruang aman yang dipimpin oleh sesama anggota untuk dukungan, saran, dan berbagi informasi. Hal ini telah mendorong inisiatif di Kepolisian Selandia Baru untuk mengumpulkan pemimpin senior dan ahli bidang terkait guna mengatasi tantangan yang dihadapi oleh perempuan polisi yang memiliki anak.

Pada tahun 2025, Jaringan Mums in Blue menerima Penghargaan Inisiatif Keunggulan dalam Penegakan Hukum untuk Wanita di Masyarakat dari Dewan Wanita dan Kepolisian Australasia (ACWP).

Srivastava, Devyani and Kapoor, Roshni (2023). Strengthening the role of women in policing: Compendium of Institutional Policies, Programs and Initiatives Across the Globe. National Law School of India University, Bengaluru and Hanns Seidel Foundation, India.

Government Women's Network (GWN) (New Zealand) (2022) *Annual Report*. December 2022. <https://gwn.govt.nz/assets/Resources/GWN-documents/GWN-Annual-Report-2022.pdf>.

ACWAP (2025) 2025 ACWAP Award Recipients. <https://acwap.com.au/news/2025-acwap-award-recipients/>.

Praktik Baik: Norwegia

Untuk mengatasi rendahnya tingkat pemanfaatan cuti orang tua di kalangan pria, Norwegia memperkenalkan kuota ayah yang - sejak 2018 - memberikan 15 minggu cuti berbayar yang tidak dapat dialihkan. Hal ini telah meningkatkan jumlah pria yang memanfaatkan cuti orang tua dan sejak itu diadopsi di negara-negara Nordik lainnya, termasuk Swedia dan Islandia. Kuota ayah mendorong pembagian tanggung jawab perawatan antara pria dan wanita, dengan salah satu narasumber menjelaskan bahwa kuota ini memastikan “ayah [dapat] bersama anak-anak mereka” dan membuatnya “sangat alami bagi orang tua laki-laki untuk tinggal di rumah bersama anak-anak seperti halnya bagi orang tua perempuan” (Wawancara #79).

Ellingsæter, A.L. (2021) 'Conflicting Policy Feedback: Enduring Tensions over Father Quotas in Norway,' *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 28(4): 999-1024. doi: 10.1093/sp/jxaa027; DCAF (2022) *Norwegian Armed Forces MOWIP Report*. Geneva: DCAF, 19 December 2022. <https://www.dcaf.ch/norwegian-armed-forces-mowip-report>.

Praktik Baik: Uruguay

Dalam proyek yang didukung oleh Inisiatif Elsie, Angkatan Bersenjata Uruguay (UAF) sedang menguji coba penugasan selama enam bulan untuk mendorong lebih banyak perempuan berpartisipasi dalam misi pemeliharaan perdamaian. Rotasi yang lebih singkat ini mencakup pengaturan pembagian tugas, di mana dua perempuan ditugaskan ke satu posisi, masing-masing bertugas selama enam bulan, dengan kedua personel menerima pelatihan pra-penugasan secara bersamaan (Wawancara #86). Rotasi yang lebih singkat ini bertujuan untuk mendorong “lebih banyak perempuan dengan tanggung jawab perawatan [untuk] ditugaskan karena mereka akan jauh dari rumah dalam periode yang lebih singkat” (Wawancara #87).

Selain proyek percontohan ini, UAF, dengan dukungan Dana Inisiatif Elsie, juga memberikan dukungan bagi personel yang memiliki tanggung jawab perawatan selama mereka ditugaskan untuk memfasilitasi partisipasi dan representasi yang bermakna. Dukungan ini termasuk bantuan keuangan untuk perawatan anak dan lansia guna menghilangkan beberapa hambatan dalam penugasan.

UAF juga mengakui peran penting kepemimpinan dan menyadari pengaruh budaya kerja dalam mengubah bias dan stereotip terkait tanggung jawab perawatan. Upaya sedang dilakukan untuk membangun lingkungan kerja yang mendukung di mana personel dengan tanggung jawab perawatan merasa dapat berbicara dengan manajemen tentang masalah terkait tanggung jawab perawatan mereka dan memiliki akses ke cuti yang berhak tanpa mengganggu kemajuan karier mereka.

EIF (November 2025) 'Peacekeeping and Parenting: How Uruguay's Women in Uniform Balance Duty and Family,' *EIF*, 5 November 2025. <https://elsiefund.org/2025/11/05/peacekeeping-and-parenting-how-uruguays-women-in-uniform-balance-duty-and-family/>; Gbeily, E. (October 2024) '4 Ways Countries are Strengthening Women's Participation in Security Efforts,' *UN Peacekeeping*, 18 October 2024. <https://peacekeeping.un.org/en/4-ways-countries-are-strengthening-womens-participation-security-efforts>; EIF (n.d.) *Uruguay Armed Forces*, Elsie Initiative Fund – Project Profiles. <https://elsiefund.org/projects-profiles/uruguay-armed-forces/>; UN (2024) *Towards Equal Opportunity for Women in the Defence Sector*. New York: UN. https://www.un.org/ssr/sites/www.un.org.ssr/files/general/dpo_women_in_defence_web.pdf.

45.

Praktik Baik: Ghana

Angkatan Bersenjata Ghana telah menerapkan sejumlah kebijakan dan proyek untuk mendukung perempuan di sektor keamanan dan pengasuh di angkatan bersenjata. Misalnya, selain cuti melahirkan selama tiga bulan, ibu-ibu dapat menegosiasikan pengaturan kerja fleksibel yang memungkinkan mereka bekerja setengah hari setelah kembali bekerja (Wawancara #63).

Ghana juga menerapkan program Unit Gender Kuat (GSU) yang didukung oleh Inisiatif Elsie, yang mewajibkan batalion dan unit polisi untuk menempatkan jumlah perempuan yang lebih tinggi daripada yang tercantum dalam Strategi Kesetaraan Gender Seragam (setidaknya 5 persen). Sebagai bagian dari program ini, Ghana telah menempatkan GSU di UNIFIL, di mana upaya untuk mengakomodasi jumlah perempuan yang lebih besar termasuk meningkatkan jumlah akomodasi dan fasilitas terpisah, serta meningkatkan kesejahteraan dan kemampuan mereka untuk melaksanakan tugas pemeliharaan perdamaian (Wawancara #86).

Praktik Baik: Indonesia

Indonesia merupakan salah satu kontributor terbesar perempuan penjaga perdamaian secara global. Banyak perempuan berseragam yang kami wawancarai di Indonesia menyatakan kepuasan terhadap kesempatan, perlakuan adil, dan penghormatan yang mereka terima, dengan banyak di antaranya telah ditempatkan di operasi perdamaian PBB beberapa kali dan banyak yang telah mencapai pangkat tinggi. Pemerintah, angkatan bersenjata, dan kepolisian juga menunjukkan komitmen untuk meningkatkan kesempatan guna mewujudkan Partisipasi Perempuan yang Berarti dalam Sektor Keamanan () dan operasi perdamaian PBB, yang tercermin dalam beberapa inisiatif. Secara khusus, Indonesia mengadvokasi perbaikan untuk mendukung partisipasi perempuan yang bermakna dalam misi perdamaian selama masa kepresidenan Indonesia di Dewan Keamanan PBB (UNSC), yang mengarah pada pengesahan Resolusi 2538 (2020) oleh Dewan Keamanan PBB tentang perempuan dan misi perdamaian. Resolusi 2538 adalah resolusi pertama tentang misi perdamaian yang sepenuhnya didedikasikan untuk perempuan, dan resolusi pertama dalam sejarah diplomasi Indonesia di UNSC.

Berkenaan dengan dukungan bagi personel yang memiliki tanggung jawab perawatan, Indonesia memiliki peraturan perundang-undangan yang komprehensif yang menyediakan layanan penitipan anak dan merespons kebutuhan yang lebih luas dari para pengasuh. Angkatan Bersenjata Nasional Indonesia dan Kepolisian Nasional telah mengimplementasikan berbagai inisiatif untuk merespons kebutuhan personel yang memiliki tanggung jawab perawatan. Inisiatif ini mencakup kebijakan formal dan praktik informal, serta respons empati dari banyak pemimpin terhadap tantangan yang dihadapi oleh pengasuh utama. Misalnya, beberapa wanita berseragam dari Indonesia memberikan contoh komandan dan atasan yang mendukung, yang memungkinkan mereka mengambil cuti untuk darurat keluarga, jam kerja fleksibel untuk mengakomodasi tanggung jawab perawatan, dan sesekali membawa anak ke tempat kerja. Kebijakan formal mencakup ketentuan cuti melahirkan, darurat, dan bentuk cuti lainnya untuk mendukung pengasuh.

Cabinet Secretariat of the Republic of Indonesia (August 2020) *UN Security Council Passes Indonesia's Resolution on Female Peacekeepers*. Jakarta: Cabinet Secretariat of the Republic of Indonesia, 29 August 2020. https://setkab.go.id/en/un-security-council-passes-indonesias-resolution-on-female-peacekeepers/?TSPD_101_R0=086c094b6eab200014a21239db6ae25f1b553316bd124b075bee7699a0ea4feddf0b277edcb4b7f208931fbb001430006ecae19bded89c080404c3ef034fd5a33961b1f5eb14bba20b241c2bc1facef994b0ead9408bd44a0603ec28da787688; UN Women Indonesia (2024) *Women, Peace and Security in Indonesia*. Country Brief, Jakarta: UN Women Indonesia. https://asiapacific.unwomen.org/sites/default/files/2024-04/wps_country_brief_indonesia_20240403.pdf.

Praktik Baik: Pakistan

Perwira militer dan polisi dari Pakistan menyoroti dukungan yang diberikan oleh seorang “batman” untuk membantu tanggung jawab perawatan mereka. Seorang petugas perdamaian perempuan di MONUSCO berbagi bahwa ia telah mengatur seorang batman untuk membantu merawat orang tuanya yang lanjut usia (Wawancara #62), sementara seorang perwira polisi senior menjelaskan bahwa ia memperkenalkan konsep dan peran seorang batman dalam dinasnya untuk meningkatkan perekrutan perempuan:



Dan sebagai kepala, saya telah memperkenalkan budaya memiliki perempuan, Anda tahu, konsep seseorang yang terintegrasi dalam struktur militer dan kepolisian, di mana Anda memiliki asisten pribadi, Anda tahu, semacam batman, atau Anda menyebutnya asisten pribadi yang membantu Anda berpakaian, merawat seragam Anda, dan segala hal lainnya. Jadi saya telah memperkenalkannya di setiap tempat, kami memiliki koki, kami memiliki tukang kebun, kami melakukannya sehingga kami dapat mengorganisir mereka untuk dapat merekrut perempuan (Wawancara #90).

Praktik Baik: Asosiasi Staf dan Jaringan

Banyak peserta merujuk pada jaringan formal, seperti Jaringan Perempuan Berpakaian Seragam Penjaga Perdamaian PBB; jaringan informal dan grup Facebook, seperti Jaringan Perempuan Tentara Inggris; asosiasi internasional, seperti Asosiasi Perempuan Polisi Internasional (IAWP); dan asosiasi yang berafiliasi dengan layanan mereka, seperti Asosiasi Kesejahteraan Perempuan Tentara (AWWA) di India. Jaringan dan asosiasi semacam ini menyediakan jaringan profesional yang tak ternilai, dukungan moral, informasi, dan bimbingan bagi mereka sebagai orang tua dan perempuan di angkatan bersenjata atau kepolisian.

Praktik Baik: Jaringan Perempuan Penjaga Perdamaian Berpakaian Seragam

Jaringan untuk Perempuan Penjaga Perdamaian Berpakaian Seragam adalah inisiatif PBB yang diluncurkan pada tahun 2023 untuk menghubungkan dan memberdayakan perempuan dalam peran militer, kepolisian, keadilan, dan masyarakat dalam misi penjaga perdamaian. Tujuannya adalah menghubungkan perempuan penjaga perdamaian untuk berbagi pengalaman, memfasilitasi dukungan sesama, dan menyediakan platform untuk mengangkat tantangan dan kontribusi unik perempuan penjaga perdamaian, sehingga meningkatkan efektivitas misi dan menciptakan lingkungan yang lebih inklusif dan mendukung bagi perempuan penjaga perdamaian. Jaringan ini dikoordinasikan oleh Kantor Koordinasi dan Layanan Bersama (OCSS) Departemen Operasi Perdamaian (DPO) DPPA, bekerja sama dengan Kantor Urusan Militer (OMA), Divisi Kepolisian, dan Layanan Keadilan dan Masyarakat, dengan dukungan dari Jerman.

Jaringan ini memberikan contoh penting tentang bagaimana jaringan berbasis rekan sejawat yang dipimpin PBB di tingkat misi dapat mendukung perawatan, kesejahteraan, dan inklusi dalam operasi perdamaian.

Fungsi inti Jaringan ini adalah menciptakan **ruang aman dan tepercaya** di mana perempuan penjaga perdamaian dapat mendiskusikan tantangan terkait penugasan, tanggung jawab perawatan, kesejahteraan, , dan budaya tempat kerja. Forum-forum ini membantu mengurangi isolasi, terutama bagi perempuan yang ditugaskan di unit yang didominasi laki-laki atau lokasi terpencil, serta memfasilitasi pemecahan masalah kolektif terkait isu-isu perawatan yang sering dianggap pribadi atau tidak terlihat.

Jaringan ini juga memainkan peran kunci dalam **berbagi informasi dan dukungan sesama**, membantu anggota menavigasi sistem organisasi, memahami kebijakan kesejahteraan dan keluarga yang tersedia, serta mengakses layanan dukungan. Dengan menghubungkan perempuan dari berbagai kontingen, pangkat, dan komponen, Jaringan memfasilitasi pertukaran strategi praktis untuk mengelola perawatan, stres, dan tuntutan profesional selama penugasan.

Secara penting, Jaringan Perempuan Penjaga Perdamaian PBB berkontribusi pada **pembelajaran institusional dan advokasi** di dalam misi. Melalui keterlibatan dengan kepemimpinan misi dan struktur PBB, anggota Jaringan meningkatkan kesadaran tentang hambatan berbasis gender dan terkait perawatan dalam hal partisipasi, retensi, dan kinerja. Hal ini termasuk advokasi untuk peningkatan kewajiban perawatan, dukungan psikososial, pengaturan yang fleksibel, serta lingkungan kerja yang lebih aman dan inklusif.

Dalam konteks penjaga perdamaian di mana tekanan operasional tinggi dan sistem dukungan tidak merata, Jaringan ini menunjukkan nilai **pendekatan relasional dan berpusat pada perawatan**. Dengan memperkuat koneksi, visibilitas, dan suara, Jaringan ini mendukung kesejahteraan individu sambil berkontribusi pada operasi perdamaian yang lebih inklusif, tangguh, dan efektif.

Jaringan ini dapat dihubungi melalui dpo-womenpknetwork@un.org .

Praktik Baik: Asosiasi Polisi Wanita Internasional (IAWP)

Asosiasi Polisi Wanita Internasional (IAWP) adalah organisasi global untuk polisi wanita. Organisasi ini memberikan contoh global tentang bagaimana jaringan profesional dapat mendukung perawatan, kesejahteraan, retensi, dan pengembangan karier dalam kepolisian dan operasi perdamaian. Didirikan pada tahun 1915, IAWP adalah organisasi nirlaba yang berkomitmen untuk menyediakan polisi wanita dengan berbagai sumber daya, serta kesempatan untuk jaringan, pelatihan, kolaborasi, dan bimbingan guna memajukan peran wanita dalam kepolisian. Anggota IAWP mewakili lebih dari 70 negara dan 30 organisasi afiliasi.

IAWP menciptakan ruang yang aman dan inklusif bagi polisi wanita—banyak di antaranya harus menyeimbangkan peran operasional yang menuntut dengan tanggung jawab perawatan—untuk berbagi pengalaman, mengakses bimbingan, mencari dukungan, membantu orang lain, dan mengembangkan karier mereka. Melalui konferensi internasional, cabang regional, dan platform online, IAWP menghubungkan polisi wanita dari berbagai pangkat dan tahap karier, membantu mengurangi isolasi, membangun kapasitas, dan mengatasi tantangan, termasuk menormalisasi pembicaraan tentang perawatan, kesejahteraan, dan integrasi kerja-kehidupan dalam kepolisian.

Keunggulan utama IAWP terletak pada penekanannya pada **jaringan sesama anggota dan bimbingan**. Jaringan ini memungkinkan petugas polisi wanita untuk bertukar strategi praktis dalam mengatasi tantangan, termasuk mengelola tanggung jawab perawatan bersama dengan tuntutan operasional, penugasan, dan peran kepemimpinan.

IAWP juga memainkan peran penting dalam **advokasi dan perubahan organisasi**, mempromosikan kebijakan dan praktik yang mendukung partisipasi dan kemajuan perempuan dalam kepolisian.

Dalam konteks pemeliharaan perdamaian dan kepolisian internasional, jangkauan global IAWP memfasilitasi pembelajaran lintas budaya. Dengan memupuk koneksi, berbagi praktik baik, dan memperkuat suara perempuan, IAWP berkontribusi pada budaya kepolisian yang lebih inklusif yang mengakui dan menghargai perawatan, serta mendorong partisipasi dan kemajuan perempuan yang bermakna.

Secara keseluruhan, IAWP menunjukkan bagaimana **pendekatan berbasis jaringan dan relasional** dapat melengkapi kebijakan institusional formal, mendukung polisi perempuan, termasuk personel dengan tanggung jawab perawatan, sambil memperkuat kepemimpinan, retensi, dan kapasitas organisasi.

Informasi lebih lanjut tentang IAWP dapat ditemukan di situs web mereka: <https://www.iawp.org>

Praktik Baik: India – Asosiasi Kesejahteraan Perempuan Tentara (AWWA)

Asosiasi Kesejahteraan Wanita Tentara (AWWA) dianggap sebagai “tiang penyangga utama sistem tentara” oleh para peserta (Wawancara #22). AWWA adalah LSM terdaftar yang berfungsi sebagai organisasi kesejahteraan yang berdedikasi untuk mendukung personel militer dan keluarga mereka, terutama saat mereka bertugas aktif. Organisasi ini didirikan pada tahun 1966 oleh istri-istri perwira pria senior untuk mendukung istri-istri personel junior, setelah perang antara India dan Pakistan ketika banyak istri personel menjadi janda. Dukungan ini juga membantu personel yang ditugaskan, seperti yang diakui oleh salah satu perwakilan Asosiasi:



... jika mereka tahu bahwa ada seseorang yang mendukung keluarga atau keluarga saya diurus, saya pikir mereka akan dapat bekerja lebih baik, Anda tahu, dengan ketenangan pikiran bahwa ada seseorang yang akan merawat keluarga saya, mengurus mereka. Jadi, ini adalah kebutuhan yang dirasakan saat itu bahwa kita perlu memiliki sistem dukungan di dalam organisasi yang akan merawat keluarga-keluarga tersebut, karena mereka akan berada jauh, dan komunikasi pada masa itu tidak begitu mudah (Wawancara #23).

AWWA beroperasi melalui hierarki terstruktur yang sejajar dengan struktur komando militer. Istri perwira militer senior memegang posisi resmi dan mengawasi kesejahteraan keluarga militer, serta menjaga kesadaran akan kebutuhan lokal melalui jaringan cabang regional dan lokal. AWWA mewakili model kesejahteraan komprehensif yang telah berkembang dari memberikan dukungan pendidikan dasar menjadi jaringan yang canggih yang menangani berbagai kebutuhan keluarga di komunitas militer. Komitmen organisasi untuk perawatan seumur hidup bagi keluarga militer mencerminkan etos dasarnya. Di antara berbagai aspek kesejahteraan dan perawatan yang ditangani oleh AWWA, beberapa yang penting termasuk:

Manfaat Pendidikan

- AWWA menyediakan kursus sertifikat bekerja sama dengan Pradhan Mantri Kaushal Vikas Yojana (Program Pengembangan Keterampilan Perdana Menteri) untuk istri dan tanggungan anggota militer guna mempromosikan pemberdayaan ekonomi dan kemandirian finansial.
- Sekolah pra-sekolah dasar di bawah naungan awal AWWA.
- 32 sekolah Asha di seluruh India untuk anak-anak dengan kebutuhan khusus.
- Asrama AWWA untuk gadis dan laki-laki di kota-kota besar (Mumbai, Pune, Kolkata, Delhi).
- Bantuan Pendidikan yang disediakan oleh AWWA untuk anak-anak anggota militer yang gugur.

Dukungan Kesehatan

- Pusat intervensi dini di 7 rumah sakit untuk mendeteksi disabilitas sejak lahir, didirikan atas rekomendasi AWWA.
- Komite Kesejahteraan Pasien Prerna: Memberikan dukungan sosial dan emosional kepada pasien yang menderita kanker dan pengasuhnya melalui sesi konseling oleh relawan terlatih.
- Program Skema Kesehatan Kontributif Mantan Anggota Militer (ECHS), atau program Sparsh (berarti ‘sentuhan peduli’) untuk membantu lansia dalam mengakses sistem kesehatan digital.
- Meskipun awalnya berfokus pada dukungan emosional melalui sukarelawan, AWWA menyadari kebutuhan akan layanan konseling profesional, seperti yang terlihat dari pendirian unit konseling khusus di rumah sakit militer.

Pemberdayaan Keuangan dan Hukum

- Panduan mengenai hak dan manfaat, serta dukungan dalam pengisian dokumen dan urusan hukum melalui layanan bantuan 24 jam.
- Kerja sama dengan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) untuk pelatihan kemandirian finansial dan pengembangan usaha kecil.
- Bantuan Tunai: Bantuan keuangan segera dari AWWA kepada keluarga terdekat anggota Tentara dari semua pangkat yang meninggal dalam tugas.

Layanan Penitipan Anak

- Tempat penitipan anak bersubsidi di kantong militer di beberapa stasiun diperkenalkan pada tahun 2024, mengakui perubahan demografi keluarga militer, dengan lebih banyak wanita bergabung dengan angkatan bersenjata (biasanya istri personel yang bertugas). AWWA sedang dalam proses mendirikan fasilitas penitipan anak bersubsidi yang secara khusus menargetkan stasiun di mana lebih dari 50% keluarga militer adalah rumah tangga dengan dua karier. Layanan penitipan anak ini juga beroperasi dalam jam kerja yang panjang untuk mengakomodasi jam kerja yang panjang dari personel militer.

Dukungan Sosial dan Emosional

- Layanan hotline 24 jam untuk berbagai masalah, termasuk perselisihan pernikahan.
- Virangana Seva Kendra: Fasilitas satu atap untuk urusan administrasi, pensiun, dan penyelesaian keluhan terkait masalah militer lainnya bagi janda prajurit yang tewas dalam tugas.

Dukungan perawatan juga diberikan selama penugasan di luar negeri, ketika anggota senior AWWA mendampingi suami mereka yang menjabat sebagai Komandan Satuan (CO) dalam tugas dan berinteraksi dengan keluarga personel yang ditugaskan di sana untuk menangani masalah mereka dan membantu mengembangkan solusi untuk masalah domestik, sehingga CO dapat fokus pada urusan keamanan.

Selain memberikan dukungan fisik, emosional, dan finansial kepada istri prajurit, beberapa anggota AWWA juga bertindak sebagai perantara antara CO, prajurit, dan istri prajurit. Komunikasi antara istri dan anggota AWWA diteruskan kepada istri perwira tinggi untuk penyelesaian, dan dengan mengatasi tantangan domestik ini secara efektif, moral dan efisiensi operasional personel meningkat. Oleh karena itu, AWWA memberikan dukungan untuk tantangan domestik bahkan dalam lingkungan profesional, bagi personel yang bertugas dan keluarganya di rumah.

14 Lampiran 1: Daftar Wawancara

Wawancara	Tanggal	Jenis Kelamin	Sektor	Lokasi Negara
Wawancara #1	19/3/2025	Laki-laki	Angkatan Bersenjata (pensiunan)	India
Wawancara #2	19/3/2025	Laki-laki	Angkatan Bersenjata (pensiunan)	India
Wawancara #3	19/3/2025	Laki-laki	Angkatan Bersenjata (pensiunan)	India
Wawancara #4	19/3/2025	Laki-laki	Angkatan Bersenjata (pensiunan)	India
Wawancara #5	19/3/2025	Perempuan	Angkatan Bersenjata (pensiunan)	India
Wawancara #6	19/3/2025	Laki-laki	Angkatan Bersenjata (pensiunan)	India
Wawancara #7	19 Maret 2025	Laki-laki	Angkatan Bersenjata (pensiunan)	India
Wawancara #8	19/3/2025	Laki-laki	Angkatan Bersenjata (pensiunan)	India
Wawancara #9	19/3/2025	Perempuan	Angkatan Bersenjata (pensiunan)	India
Wawancara #10	19/3/2025	Laki-laki	Angkatan Bersenjata (pensiunan)	India
Wawancara #11	19/3/2025	Laki-laki	Angkatan Bersenjata (pensiunan)	India
Wawancara #12	19/3/2025	Laki-laki	Angkatan Bersenjata (pensiunan)	India
Wawancara #13	19/3/2025	Laki-laki	Angkatan Bersenjata (pensiunan)	India
Wawancara #14	19/3/2025	Laki-laki	Angkatan Bersenjata (pensiunan)	India
Wawancara #15	19/3/2025	Laki-laki	Angkatan Bersenjata (pensiunan)	India
Wawancara #16	19/3/2025	Laki-laki	Angkatan Bersenjata (pensiunan)	India
Wawancara #17	19/3/2025	Laki-laki	Angkatan Bersenjata (pensiunan)	India
Wawancara #18	19/3/2025	Perempuan	Angkatan Bersenjata (pensiunan)	India
Wawancara #19	19/3/2025	Laki-laki	Angkatan Bersenjata (pensiunan)	India
Wawancara #20	19/3/2025	Laki-laki	Angkatan Bersenjata (pensiunan)	India
Wawancara #21	19 Maret 2025	Laki-laki	Angkatan Bersenjata (pensiunan)	India
Wawancara #22	19/3/2025	Laki-laki	Angkatan Bersenjata (pensiunan)	India
Wawancara #23	19/3/2025	Perempuan	Masyarakat Sipil	India
Wawancara #24	19/3/2025	Perempuan	Angkatan Bersenjata (pensiunan)	India
Wawancara #25	4/3/2024	Perempuan	Masyarakat Sipil	Indonesia
Wawancara #26	5/3/2024	Perempuan (2) Laki-laki (1)	Angkatan Bersenjata	Indonesia

Wawancara #27	6/3/2024	Perempuan	Angkatan Bersenjata	Indonesia
Wawancara #28	6/3/2024	Laki-laki (1) Perempuan (6)	Polisi (1 laki-laki, 2 perempuan) Masyarakat Sipil (4 perempuan)	Indonesia
Wawancara #29	7/3/2024	Laki-laki	Masyarakat Sipil	Indonesia
Wawancara #30	7/3/2024	Laki-laki	Angkatan Bersenjata	Indonesia
Wawancara #31	7 Oktober 2024	Perempuan (12)	Polisi	Indonesia
Wawancara #32	8/3/2024	Perempuan	Angkatan Bersenjata	Indonesia
Wawancara #33	8/3/2024	Perempuan	Polisi	Indonesia
Wawancara #34	16/8/2024	Perempuan	Polisi	Indonesia
Wawancara #35	16/8/2024	Perempuan	Polisi	Indonesia
Wawancara #36	16/8/2024	Perempuan	Polisi	Indonesia
Wawancara #37	16/8/2024	Perempuan	Polisi	Indonesia
Wawancara #38	16 Agustus 2024	Perempuan (18)	Angkatan Bersenjata	Indonesia
Wawancara #39	18 Februari 2024	Laki-laki	Warga Sipil	MINUSCA
Wawancara #40	22/10/2024	Perempuan	Angkatan Bersenjata	MINUSCA
Wawancara #41	22 Oktober 2024	Perempuan	Angkatan Bersenjata	MINUSCA
Wawancara #42	22 Oktober 2024	Perempuan	Angkatan Bersenjata	MINUSCA
Wawancara #43	22 Oktober 2024	Perempuan	Angkatan Bersenjata	MINUSCA
Wawancara #44	22 Oktober 2024	Perempuan	Angkatan Bersenjata	MINUSCA
Wawancara #45	22 Oktober 2024	Perempuan (4) Laki-laki (3)	Angkatan Bersenjata	MINUSCA
Wawancara #46	22 Oktober 2024	Laki-laki (2)	Angkatan Bersenjata	MINUSCA
Wawancara #47	22/10/2024	Laki-laki	Angkatan Bersenjata	MINUSCA
Wawancara #48	22 Oktober 2024	Laki-laki	Angkatan Bersenjata	MINUSCA
Wawancara #49	22/10/2024	Laki-laki (2)	Angkatan Bersenjata	MINUSCA
Wawancara #50	23 Oktober 2024	Perempuan	Polisi	MINUSCA
Wawancara #51	23 Oktober 2024	Perempuan	Polisi	MINUSCA
Wawancara #52	23 Oktober 2024	Perempuan	Polisi	MINUSCA
Wawancara #53	23 Oktober 2024	Perempuan	Polisi	MINUSCA
Wawancara #54	23 Oktober 2024	Perempuan (1) Laki-laki (1)	Polisi	MINUSCA
Wawancara #55	23 Oktober 2024	Laki-laki	Polisi	MINUSCA
Wawancara #56	23 Oktober 2024	Laki-laki	Polisi	MINUSCA

Wawancara #57	24 Oktober 2024	Laki-laki (3)	Warga sipil (2) Angkatan Bersenjata (1)	MINUSCA
Wawancara #58	24 Oktober 2024	Laki-laki (2)	Angkatan Bersenjata	MINUSCA
Wawancara #59	24 Oktober 2024	Laki-laki (3)	Warga Sipil	MINUSCA
Wawancara #60	24 Oktober 2024	Laki-laki	Warga sipil	MINUSCA
Wawancara #61	31/7/2024	Laki-laki	Warga sipil	MINUSCA
Wawancara #62	28 Oktober 2024	Perempuan (2)	Angkatan Bersenjata	MONUSCO
Wawancara #63	28/10/2024	Perempuan (3)	Angkatan Bersenjata	MONUSCO
Wawancara #64	28 Oktober 2024	Laki-laki	Angkatan Bersenjata	MONUSCO
Wawancara #65	28 Oktober 2024	Laki-laki	Angkatan Bersenjata	MONUSCO
Wawancara #66	29 Oktober 2024	Perempuan (2) Laki-laki (2)	Angkatan Bersenjata	MONUSCO
Wawancara #67	30 Oktober 2024	Perempuan	Polisi	MONUSCO
Wawancara #68	30 Oktober 2024	Perempuan	Angkatan Bersenjata	MONUSCO
Wawancara #69	30 Oktober 2024	Perempuan (1) Laki-laki (1)	Angkatan Bersenjata	MONUSCO
Wawancara #70	30 Oktober 2024	Laki-laki	Angkatan Bersenjata	MONUSCO
Wawancara #71	30 Oktober 2024	Laki-laki	Polisi	MONUSCO
Wawancara #72	30 Oktober 2024	Laki-laki	Polisi	MONUSCO
Wawancara #73	30/10/2024	Perempuan (5) Laki-laki (4)	Angkatan Bersenjata	MONUSCO
Wawancara #74	31 Oktober 2024	Perempuan (1) Laki-laki (1)	Angkatan Bersenjata	MONUSCO
Wawancara #75	31 Oktober 2024	Perempuan (1) Laki-laki (1)	Polisi	MONUSCO
Wawancara #76	31 Oktober 2024	Laki-laki	Angkatan Bersenjata	MONUSCO
Wawancara #77	31 Oktober 2024	Laki-laki	Angkatan Bersenjata	MONUSCO
Wawancara #78	31 Oktober 2024	Laki-laki	Polisi	MONUSCO
Wawancara #79	5 November 2024	Laki-laki	Angkatan Bersenjata	New York
Wawancara #80	21 Oktober 2024	Perempuan	Angkatan Bersenjata	New York
Wawancara #81	21 Oktober 2024	Laki-laki (2)	Angkatan Bersenjata	New York
Wawancara #82	23 Oktober 2024	Perempuan	Warga Sipil	New York
Wawancara #83	23 Oktober 2024	Perempuan	Angkatan Bersenjata	New York
Wawancara #84	24 Oktober 2024	Perempuan	Warga Sipil	New York
Wawancara #85	25 Oktober 2024	Laki-laki	Polisi	New York

Wawancara #86	25 Oktober 2024	Perempuan	Warga sipil	New York
Wawancara #87	28 Oktober 2024	Perempuan (1) Laki-laki (1)	Warga sipil	New York
Wawancara #88	28 Oktober 2024	Perempuan	Angkatan Bersenjata	New York
Wawancara #89	28 Oktober 2024	Perempuan	Warga sipil (mantan anggota Angkatan Bersenjata)	New York
Wawancara #90	28 Oktober 2024	Perempuan (5)	Warga sipil (3) Polisi (2)	New York
Wawancara #91	29 Oktober 2024	Perempuan	Warga sipil	New York
Wawancara #92	29 Oktober 2024	Perempuan	Warga sipil	New York
Wawancara #93	29 Oktober 2024	Perempuan	Angkatan Bersenjata	New York
Wawancara #94	29 Oktober 2024	Perempuan	Angkatan Bersenjata	New York
Wawancara #95	30 Oktober 2024	Perempuan	Angkatan Bersenjata	New York
Wawancara #96	30 Oktober 2024	Perempuan (3)	Warga Sipil	New York
Wawancara #97	30 Oktober 2024	Laki-laki	Angkatan Bersenjata	New York
Wawancara #98	30 Oktober 2024	Laki-laki	Polisi	New York
Wawancara #99	30 Oktober 2024	Perempuan	Warga sipil	New York
Wawancara #100	31 Oktober 2024	Laki-laki	Warga sipil	New York
Wawancara #101	31 Oktober 2024	Laki-laki	Angkatan Bersenjata	New York
Wawancara #102	31 Oktober 2024	Perempuan	Angkatan Bersenjata	New York
Wawancara #103	25 Oktober 2024	Perempuan	Angkatan Bersenjata	New York
Wawancara #104	25 Oktober 2024	Laki-laki	Angkatan Bersenjata	New York
Wawancara #105	25 Oktober 2024	Perempuan	Angkatan Bersenjata	New York
Wawancara #106	1/5/2024	Perempuan	Angkatan Bersenjata (pensiunan)	Online
Wawancara #107	3/7/2024	Laki-laki	Masyarakat Sipil	Online
Wawancara #108	3 Oktober 2024	Laki-laki	Angkatan Bersenjata	Online
Wawancara #109	4 Oktober 2024	Perempuan	Angkatan Bersenjata	Online
Wawancara #110	6 Desember 2024	Perempuan	Masyarakat Sipil	Online
Wawancara #111	10/5/2024	Perempuan	Angkatan Bersenjata	Online
Wawancara #112	11/4/2024	Perempuan	Masyarakat Sipil	Online
Wawancara #113	12 April 2024	Perempuan	Angkatan Bersenjata	Online
Wawancara #114	13/3/2024	Perempuan	Angkatan Bersenjata	Online
Wawancara #115	14/3/2024	Perempuan	Warga sipil	Online
Wawancara #116	16 April 2024	Laki-laki	Warga sipil	Online

Wawancara #117	16/12/2024	Perempuan (3)	Angkatan Bersenjata	Online
Wawancara #118	17/4/2024	Perempuan	Polisi	Online
Wawancara #119	17 April 2024	Perempuan	Masyarakat Sipil	Online
Wawancara #120	21 Oktober 2024	Laki-laki	Masyarakat Sipil	Online
Wawancara #121	25/3/2024	Perempuan	Masyarakat Sipil	Online
Wawancara #122	26/3/2024	Perempuan	Masyarakat Sipil	Online
Wawancara #123	26/3/2024	Perempuan	Masyarakat Sipil	Online
Wawancara #124	26/12/2024	Laki-laki	Masyarakat Sipil	Online
Wawancara #125	29/4/2024	Perempuan	Angkatan Bersenjata	Online
Wawancara #126	29 Oktober 2024	Perempuan	Polisi	Online
Wawancara #127	30/4/2024	Perempuan	Angkatan Bersenjata	Online
Wawancara #128	21/3/2025	Perempuan	Masyarakat Sipil	Online
Wawancara #129	4 September 2024	Laki-laki	Angkatan Bersenjata	Inggris
Wawancara #130	6/12/2024	Perempuan	Warga Sipil	UK
Wawancara #131	8/8/2024	Laki-laki	Angkatan Bersenjata	UK
Wawancara #132	8/8/2024	Laki-laki	Angkatan Bersenjata	UK
Wawancara #133	8/8/2024	Laki-laki	Angkatan Bersenjata	UK
Wawancara #134	11/12/2024	Laki-laki	Angkatan Bersenjata	UK
Wawancara #135	12/7/2024	Laki-laki	Angkatan Bersenjata	UK
Wawancara #136	15 Oktober 2024	Laki-laki	Angkatan Bersenjata	UK
Wawancara #137	20 Agustus 2024	Laki-laki	Angkatan Bersenjata	Inggris
Wawancara #138	22/8/2024	Perempuan	Angkatan Bersenjata	UK
Wawancara #139	22/10/2024	Laki-laki	Angkatan Bersenjata	UK
Wawancara #140	23 Oktober 2024	Perempuan	Angkatan Bersenjata	UK
Wawancara #141	25 Oktober 2024	Laki-laki	Angkatan Bersenjata	UK
Wawancara #142	26/11/2024	Laki-laki	Angkatan Bersenjata	UK
Wawancara #143	27/5/2024	Perempuan	Angkatan Bersenjata	UK
Wawancara #144	27 Mei 2024	Perempuan	Angkatan Bersenjata	UK
Wawancara #145	27 Mei 2024	Laki-laki	Angkatan Bersenjata	UK
Wawancara #146	1/7/2024	Perempuan	Angkatan Bersenjata	UNMISS
Wawancara #147	2 Juli 2024	Laki-laki	Angkatan Bersenjata	UNMISS
Wawancara #148	2/7/2024	Laki-laki	Polisi	UNMISS

Wawancara #149	4 Juli 2024	Perempuan	Angkatan Bersenjata	UNMISS
Wawancara #150	4/9/2024	Laki-laki	Angkatan Bersenjata	UNMISS
Wawancara #151	5/7/2024	Laki-laki	Angkatan Bersenjata	UNMISS
Wawancara #152	6 Mei 2024	Laki-laki	Angkatan Bersenjata	UNMISS
Wawancara #153	6/7/2024	Perempuan	Angkatan Bersenjata	UNMISS
Wawancara #154	12/3/2024	Laki-laki	Warga Sipil	UNMISS
Wawancara #155	15/7/2024	Perempuan	Angkatan Bersenjata	UNMISS
Wawancara #156	17 April 2024	Perempuan	Warga Sipil	UNMISS
Wawancara #157	18/8/2024	Laki-laki	Angkatan Bersenjata (pensiunan)	UNMISS
Wawancara #158	21 Maret 2024	Perempuan	Warga sipil	UNMISS
Wawancara #159	21 Juni 2024	Perempuan	Warga sipil	UNMISS
Wawancara #160	22/8/2024	Laki-laki	Polisi (pensiunan)	UNMISS
Wawancara #161	22/11/2024	Perempuan	Warga sipil	UNMISS
Wawancara #162	23/7/2024	Laki-laki	Warga sipil	UNMISS
Wawancara #163	23/8/2024	Laki-laki	Angkatan Bersenjata	UNMISS
Wawancara #164	23/8/2024	Laki-laki	Angkatan Bersenjata	UNMISS
Wawancara #165	24 Juni 2024	Perempuan	Angkatan Bersenjata	UNMISS
Wawancara #166	24 Juni 2024	Perempuan	Angkatan Bersenjata	UNMISS
Wawancara #167	24 Juli 2024	Perempuan	Warga Sipil	UNMISS
Wawancara #168	25 Juni 2024	Laki-laki	Angkatan Bersenjata	UNMISS
Wawancara #169	25/9/2024	Laki-laki	Angkatan Bersenjata	UNMISS
Wawancara #170	26/3/2024	Laki-laki	Masyarakat Sipil	UNMISS
Wawancara #171	26 Juni 2024	Perempuan	Warga Sipil	UNMISS
Wawancara #172	26 Juni 2024	Perempuan	Angkatan Bersenjata	UNMISS
Wawancara #173	26 Juni 2024	Perempuan	Angkatan Bersenjata	UNMISS
Wawancara #174	26 Juni 2024	Laki-laki	Angkatan Bersenjata	UNMISS
Wawancara #175	26/8/2024	Laki-laki	Warga Sipil	UNMISS
Wawancara #176	28 Juni 2024	Perempuan	Angkatan Bersenjata	UNMISS
Wawancara #177	28 Juni 2024	Laki-laki	Angkatan Bersenjata	UNMISS
Wawancara #178	29 April 2024	Laki-laki	Masyarakat Sipil	UNMISS
Wawancara #179	29/7/2024	Perempuan	Warga sipil	UNMISS
Wawancara #180	30 Agustus 2024	Laki-laki	Angkatan Bersenjata (pensiun)	UNMISS

Endnotes

* Laporan ini awalnya disusun dalam bahasa Inggris. Laporan ini telah diterjemahkan menggunakan DeepL dan telah mengalami sedikit penyempurnaan redaksional. Apabila terdapat ketidaksesuaian atau ketidakjelasan, harap merujuk pada versi bahasa Inggris sebagai teks yang sah.

1 Global Affairs Canada (2026) *Elsie Initiative for Women in Peace Operations*. Government of Canada website. https://www.international.gc.ca/world-monde/issues_development-enjeux_developpement/gender_equality-egalite_des_genres/elsie_initiative-initiative_elsie.aspx?lang=eng.

2 UN Women and Department of Economic and Social Affairs (2025) *Progress on the Sustainable Development Goals: The Gender Snapshot 2025*. New York: UN Women and Department of Economic and Social Affairs. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2025-09/progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2025-en.pdf>.

3 Davies, S. and True, T. (2018) *The Oxford Handbook of Women, Peace, and Security*. Oxford: Oxford University Press; Duncanson, C. (2016) *Gender and Peacebuilding*. Cambridge: Polity Press; Shepherd, L. (2017) *Building Peace: Feminist Perspectives*. London: Routledge.

4 Caprioli, M. (2005) 'Primed for Violence: The Role of Gender Inequality in Predicting Internal Conflict,' *International Studies Quarterly* 49 (2): 161-178. doi:10.1111/j.0020-8833.2005.00340.x; Cockburn, C. (2010) 'Gender Relations as Causal in Militarization and War,' *International Feminist Journal of Politics* 12 (2): 139-157. doi:10.1080/14616741003665169; Enloe, C. (2000) *Bananas, Beaches and Bases: Making Feminist Sense of International Politics*. Berkeley: University of California Press; Tickner, A.J. (1995) 'Introducing Feminist Perspectives into Peace and World Security Discourses,' *Women's Studies Quarterly* 23 (3/4): 48-57. <https://www.jstor.org/stable/40003499>.

5 Gordon, E. and Lee-Koo, K. (2021) 'Addressing the Security Needs of Adolescent Girls in Protracted Crises: Inclusive, Responsive and Effective?' *Contemporary Security Policy* 42(1): 53-82. doi: 10.1080/13523260.2020.1826149; Shepherd (2017) *Building Peace*.

6 Gordon, E. and Jones, B. (March 2022) *Caring for Carers in International Organisations. Opportunities For Women in Peacekeeping: Policy Series, Policy Brief 1B*. Geneva: DCAF. https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Elsie_Policy_Brief_1B_FINAL.pdf.

7 Heathershaw, J. (2016) Who Are the 'International Community'? Development Professionals and Liminal Subjectivity, *Journal of Intervention and Statebuilding*, 10(1): 77-96. doi: 10.1080/17502977.2015.1137395.

8 Albiston, C. and Correll, S. (2023) 'Law's Normative Influence on Gender Schemas: An Experimental Study on Counteracting Workplace Bias Against Mothers and Caregivers,' *Law & Social Inquiry*, 49(2): 1-916-954. doi:10.1017/lsi.2022.102; O'Conner, L.T. and Cech, E.A. (2018) 'Not Just a Mothers' Problem: The Consequences of Perceived Workplace Flexibility Bias for All Workers,' *Sociological Perspectives*, 61(5): 808-829. doi:10.1177/0731121418768235; Fuegen, K., Biernat, M., Haines, E. and Deaux, K. (2004) 'Mothers and Fathers in the Workplace: How Gender and Parental Status Influence Judgments of Job-Related Competence,' *Journal of Social Issues*, 60(4): 737-754. doi:10.1111/j.0022-4537.2004.00383.x.

9 The Peace Operations Training Institute (POTI) will launch a training course on Family Responsibilities and Care for peacekeepers by mid-2026. It will be freely available globally in multiple languages from their website: <https://www.peaceopstraining.org/courses/>. It was developed by Monash GPS, drawing from analysis for this project (*Advancing the Meaningful Participation of Women in UN Peace Operations by Supporting Personnel with Caring Responsibilities*), and funded by Global Affairs Canada.

10 UN Women and Department of Economic and Social Affairs (2025) *Progress on the Sustainable Development Goals*.

- 11 ILO (2022) *Care at Work: Investing in Care Leave and Services for a More Gender Equal World of Work*. Geneva: International Labour Organization. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_838653.pdf; ILO (October 2024) *The Impact of Care Responsibilities on Women's Labour Force Participation*. Statistical Brief, Geneva: International Labour Organization. https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-10/GEDI-STAT%20brief_formatted_28.10.24_final.pdf; UN Women and ILO (2020) *The Impact of Marriage and Children on Labour Market Participation*. New York: UN.
- 12 Gordon and Jones (2022) *Caring for Carers in International Organisations*.
- 13 UNDP (2026) *Troop-Contributing Countries Achieving Gender Parity Targets*. New York: UNDP. <https://peacekeeping.un.org/en/gender>.
- 14 UN Peacekeeping (2024) *Women in peacekeeping*. <https://peacekeeping.un.org/en/women-peacekeeping>.
- 15 Monash University (2023) *Monash Awarded Grant to Increase Participation of Women in UN Peace Operations by Supporting Personnel With Caring Responsibilities*. 12 December 2023. <https://www.monash.edu/news/articles/monash-awarded-grant-to-increase-participation-of-women-in-un-peace-operations-by-supporting-personnel-with-caring-responsibilities>; Gordon, E. (2024) 'Barriers to the Engagement of Women in Peace Operations', *Australian Outlook*, 24 June 2024. <https://www.internationalaffairs.org.au/australianoutlook/barriers-to-the-engagement-of-women-in-un-peace-operations/>; Lee-Koo, K. and Gordon, E. (2025) 'The Case For Women Peacekeepers From Those Who Serve,' *The Interpreter*, Lowy Institute, 05 August 2025. <https://www.loyyinstitute.org/the-interpreter/case-women-peacekeepers-those-who-serve>; Kennealy, L.J. (2024) 'From Caregiver to Peacekeeper: Why We Must Rethink Who Can Serve,' *Australian Outlook*, 08 September 2024. <https://www.internationalaffairs.org.au/australianoutlook/from-caregiver-to-peacekeeper-why-we-must-rethink-who-can-serve/>.
- 16 Gordon, E. (2024) *Concept Note: Advancing the Meaningful Participation of Women in UN Peace Operations by Supporting Personnel with Caring Responsibilities*. Monash GPS, 14 October 2024. https://www.monash.edu/data/assets/pdf_file/0004/3798463/Concept-Note-Elsie-Project-Monash-ENGLISH-8.pdf; Fosu, R., Gordon, E., Lowe, L., Gayatri, I. H., Chavan, A. and Kennealy, L. J. (2024) *Policy Brief #1: Global Practices of Care in Security Institutions* (English, French, Bahasa Indonesian, Hindi). Monash GPS, 14 October 2024. https://www.monash.edu/data/assets/pdf_file/0007/3798466/Policy-Brief-1-Elsie-Project-Monash-ENGLISH.pdf; Fosu, R., Gordon, E., Chavan, A., Gayatri, I. H., Townsley, J., Osei-Tutu, J., Lowe, L. and Kennealy, L. J. (2024) *Policy Brief #2: Best Practices of Care in UN Peace Operations* (English, French, Bahasa Indonesian, Hindi). Monash GPS, 14 October 2024. https://www.monash.edu/data/assets/pdf_file/0004/3798508/Policy-Brief-2-Elsie-Project-Monash-ENGLISH.pdf; Lowe, L. and Gordon, E. (2024) *Literature Brief: Care Responsibilities and the Meaningful Participation of Women in Security Sector Institutions of Troop and Police Contributing Countries and UN Peace Operations* (English, French). Monash GPS, 14 October 2024. https://www.monash.edu/data/assets/pdf_file/0012/3798525/Literature-Brief-Elsie-Project-Monash-ENGLISH.pdf.
- 17 ACLED (Armed Conflict Location & Event Data Project) (2025) *ACLED Conflict Index*. <https://acleddata.com/conflict-index/>; UCDP (Uppsala Conflict Data Program) (2025) *UCDP Conflict Encyclopedia*. Uppsala University. www.ucdp.uu.se.
- 18 ICG (2025) *Fresh Thinking about Peace Operations at the UN*. ICG Commentary, 07 January 2025. <https://www.crisisgroup.org/global/fresh-thinking-about-peace-operations-un>.
- 19 UN Women (2025) *Women's Rights in Review 30 Years After Beijing*. New York: UN Women. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2025/03/womens-rights-in-review-30-years-after-beijing>.
- 20 As a result of this work, two Early Outputs were published mapping global good practice: Fosu et al. (2024) *Policy Brief #1*; Fosu et al. (2024) *Policy Brief #2*.

- 21 Newby, V.F. and Sebag, C. (2021) 'Gender Sidestreaming? Analysing Gender Mainstreaming in National Militaries and International Peacekeeping,' *European Journal of International Security*, 6(2), 148-170. doi: 10.1017/eis.2020.20; Vermeij, L. (October 2020) *Woman First, Soldier Second: Taboos and Stigmas Facing Military Women in UN Peace Operations*. New York: International Peace Institute. <https://www.ipinst.org/2020/10/taboo-and-stigmas-facing-military-women-in-un-peace-operations>; Gordon, E., McHugh, C. and Townsley, J. (2020) 'Risks Versus Transformational Opportunities in Gender-Responsive Security Sector Reform,' *Journal of Global Security Studies*, 0(0): 1-16, doi: 10.1093/jogss/ogaa028; Keller, K.M. et al. (2018) *Addressing Barriers to Female Officer Retention in the Air Force*. RAND Corporation; Bastick, M. (2017) 'Gender, Militaries and Security Sector Reform,' in Woodward, R. and Duncanson, C. (eds.) *The Palgrave Handbook of Gender and the Military*. Palgrave Macmillan: London; Wilén, N. (February 2020) *What's the 'Added Value' of Male Peacekeepers? (Or - Why We Should Stop Instrumentalising Female Peacekeepers' Participation)*. Africa Policy Brief, No. 29. <https://www.jstor.org/stable/resrep21378>.
- 22 Burgess, N. (2013) 'The Motherhood Penalty: How Gender and Parental Status Influence Judgements of Job-Related Competence and Organizational Commitment,' *DigitalCommons@URI*, Seminar Research Paper Series, Paper 32. http://digitalcommons.uri.edu/lrc_paper_series/; Kelland, J., Lewis, D. and Fisher, V. (2022) 'Viewed with Suspicion, Considered Idle and Mocked-Working Caregiving Fathers and Fatherhood Forfeits,' *Gender, Work & Organisation*, 29(5): 1578-1593. doi:10.1111/gwao.12850; Dunatchik, A. and Özcan, B. (2021) 'Reducing Mommy Penalties with Daddy Quotas,' *Journal of European Social Policy*, 31(2): 175-191. doi:10.1177/0958928720963324; Garcia-Lorenzo, L., Carrasco, L., Ahmed, Z., Morgan, A., Sznajder, K., and Eggert, L. (2023) 'The Becoming of Worker Mothers: The Untold Narratives of an Identity Transition,' *Gender, Work & Organization*, 31(6): 2467-2488. doi:10.1111/gwao.13098.
- 23 Vermeij (2020) *Woman First, Soldier Second*; Huber, L. (May 2022) *The Impact of Women Peacekeepers on Public Support for Peacekeeping in Troop-Contributing Countries*. New York: International Peace Institute, issue brief. <https://www.ipinst.org/2022/05/the-impact-of-women-peacekeepers-on-public-support-for-peacekeeping-in-troop-contributing-countries>; Roth, S. (2015) *The Paradoxes of Aid Work: Passionate Professionals*. London: Taylor and Francis; Finch, C., Huhtanen, H. and Bannister, T. (May 2024) 'Advancing Women Leadership in UN Policing - Organisational Culture Reboot,' in Norberg AH (ed.) *Ideas Notes 2023: Strategic Reflections on the Future on UN Policing*. Geneva: Geneva Centre for Security Policy. <https://www.gcsp.ch/publications/ideas-notes-2030-strategic-reflections-future-un-policing>; Keller et al. (2018) *Addressing Barriers to Female Officer Retention in the Air Force*.
- 24 On depletion through social reproduction, see for example: Rai, S., Hoskyns, C. and Thomas, D. (2014) 'Depletion: The Cost of Reproduction,' *International Feminist Journal of Politics*, 16(1): 86-105. doi:10.1080/14616742.2013.789641; Rai, S.M. (2024) *Depletion: The human cost of caring*. Oxford University Press. <https://academic.oup.com/book/57629>.
- 25 Dunatchik and Özcan (2021) 'Reducing Mommy Penalties with Daddy Quotas'; Burgess (2013) 'The Motherhood Penalty.'
- 26 Ibnouf F.O. (2020) *War-Time Care Work and Peacebuilding in Africa*. Cham: Palgrave Macmillan: 133; Held, V. (2006) *The Ethics of Care: Personal, Political, and Global*. New York, Oxford University Press; Neufeldt, R. (2014) 'Doing Good Better: Expanding the Ethics of Peacebuilding,' *International Peacekeeping*, 21(4): 427-442. doi:10.1080/13533312.2014.946710; Ruddick, S. (1990) *Maternal Thinking: Towards a Politics of Peace*. New York: Ballantine Books.
- 27 Lowe and Gordon (2024) 'Literature Brief.'
- 28 EIF (2026) *Deployment Statistics*. Elsie Initiative Fund. <https://elsiefund.org/gender-statistics-dashboards/>.
- 29 Sefa-Nyarko, C. (2016) 'Civil War in South Sudan: Is It a Reflection of Historical Secessionist and Natural Resource Wars in "Greater Sudan"?' *African Security* 9(3):188-201. doi: 10.1080/19392206.2016.1208476; The Carter Centre (2011): *Observing the 2011 Referendum on the Self-Determination of Southern Sudan*. Final Report, Atlanta: Carter Centre. https://www.cartercenter.org/resources/pdfs/news/peace_publications/election_reports/FinalReport-Sudan-2011-Self-Determination-Referendum.pdf.

- 30 Boswell, A. (2021) *Conflict and Crisis in South Sudan's Equatoria*. Special Report No.493. Washington: United States Institute of Peace. https://www.usip.org/sites/default/files/2021-04/sr_493-conflict_and_crisis_in_south_sudans_equatoria.pdf; Centre for Preventive Action (2025) *Instability in South Sudan*. 21 March 2025. <https://www.cfr.org/global-conflict-tracker/conflict/civil-war-south-sudan>; Wek, D.M. (May 2021) 'Intercommunal Clashes in South Sudan Kill 18,' VOA, 28 May 2021. https://www.voaafrica.com/a/africa_south-sudan-focus_intercommunal-clashes-south-sudan-kill-18/6206340.html.
- 31 EIF (2026) *Deployment Statistics*.
- 32 Gilder, A. (2021) *Stabilization and Human Security in UN Peace Operations*. London: Routledge.
- 33 UN (2025) *Central African Republic, Report of the Secretary-General*. S/2025/383. <https://digitallibrary.un.org/record/4084188?ln=en&v=pdf>.
- 34 EIF (2026) *Deployment Statistics*.
- 35 UN (2010) *Resolution 1925*. New York: UN. <https://digitallibrary.un.org/record/683422?v=pdf>.
- 36 UNDP (July 2025) *MONUSCO Fact Sheet*. <https://peacekeeping.un.org/en/mission/monusco>.
- 37 Mayanja, E. N. (February 2025) 'M23's Capture of Goma is the Latest Chapter in Eastern Congo's Long-Running War,' *The Conversation*, 13 February 2025. <https://theconversation.com/m23s-capture-of-goma-is-the-latest-chapter-in-eastern-congos-long-running-war-248833>.
- 38 UN Security Council (2023) *Resolution 2717, Adopted by the Security Council at its 9512th Meeting, on 19 December 2023*. S/RES/2717. <https://digitallibrary.un.org/record/4030899?ln=en&v=pdf>.
- 39 EIF (2026) *Deployment Statistics*.
- 40 UNA-UK (n.d.) *UN Peacekeeping: In Detail*. <https://una.org.uk/un-peacekeeping-detail>.
- 41 UN (n.d.). *How We Are Funded*. UN Peacekeeping. <https://peacekeeping.un.org/en/how-we-are-funded>.
- 42 EIF (2026) *Deployment Statistics*.
- 43 UN (n.d.) *The Senior Women Talent Pipeline*. <https://www.un.org/gender/content/senior-women-talent-pipeline>.
- 44 EIF (n.d.) *Elsie Initiative Fund: Incentivizing the Meaningful Participation of Uniformed Women in UN Peace Operations*. The Elsie Initiative Fund for Uniformed Women in Peace Operations. <https://mptf.undp.org/fund/eif00>.
- 45 UK Government (May 2025) *UK Reaffirms Commitment to UN Peacekeeping Operations as Minister Announces New Funding for Programmes*. Press Release, 15 May 2025. <https://www.gov.uk/government/news/uk-reaffirms-commitment-to-un-peacekeeping-operations-as-minister-announces-new-funding-for-programmes>.
- 46 UK Government (2020) *UK National Action Plan on Women, Peace and Security 2018–2022: Guidance Note – Implementing Strategic Outcome 2: Peacekeeping*. London: UK Government. https://assets.publishing.service.gov.uk/media/6023aa12e90e0711c8c3d4e3/UK_NAP_Guidance_on_Strategic_Outcome_2-Peacekeeping.pdf.
- 47 UK Government (2020) *UK National Action Plan on Women, Peace and Security 2018–2022*: 25.
- 48 EIF (2026) *Deployment Statistics*.
- 49 National Army Museum (n.d.) *A Timeline of Women in the Army*. <https://www.nam.ac.uk/explore/timeline-women-army>.
- 50 Royal British Legion (n.d.) *Women in the Armed Forces*. <https://www.britishlegion.org.uk/stories/women-in-the-armed-services#content>.
- 51 Royal British Legion (n.d.) *Women in the Armed Forces*.
- 52 See for a summary of timelines on women inclusion in the British Armed Forces, National Army Museum (n.d.) *A Timeline of Women in the Army*.

- 53 UK Government (June 2025) *UK Armed Forces Biannual Diversity Statistics: April 2025*. London: Ministry of Defence, 12 June 2025. <https://www.gov.uk/government/statistics/uk-armed-forces-biannual-diversity-statistics-april-2025/uk-armed-forces-biannual-diversity-statistics-april-2025>.
- 54 Home Office (UK) (09 October 2025) 'Police workforce, England and Wales: 31 March 2025 (second edition)', accredited official statistics. London: Home Office. <https://www.gov.uk/government/statistics/police-workforce-england-and-wales-31-march-2025/police-workforce-england-and-wales-31-march-2025#chapter9>.
- 55 Police Service of Northern Ireland (2025) 'Workforce Composition Statistics' (updated 01 October 2025). <https://www.psn.police.uk/about-us/our-publications-and-reports/our-publication-scheme/who-we-are-and-what-we-do/workforce>.
- 56 Scottish Police Authority (2025) 'EDI Mainstreaming & Equality Outcomes Progress Report 2023 – 2025'. Glasgow: Scottish Police Authority. <https://www.spa.police.uk/publication-library/edi-mainstreaming-and-equality-outcomes-progress-report-2023-2025/>.
- 57 Holden, M. (2023) 'British Police Face Struggle to Clean Up Sexist Culture After Scandals,' *Reuters*, 22 February 2023. <https://www.reuters.com/world/uk/british-police-face-struggle-clean-up-sexist-culture-after-scandals-2023-02-22/>.
- 58 UNDPO (2026) *Troop and Police Contributors*. New York: UN. <https://peacekeeping.un.org/en/troop-and-police-contributors>.
- 59 EIF (2026) *Deployment Statistics*.
- 60 UNDPO (2018) *The Story of UNMIL*. New York: UNDPO. <https://unmil.unmissions.org/The-story-of-UNMIL>.
- 61 Press Trust of India (January 2016). 'Liberia Bids Farewell to Indian Women Peacekeepers,' *The Indian Express*, 27 January 2016. <https://indianexpress.com/article/world/world-news/liberia-bids-farewell-to-indian-women-peacekeepers/>; UN (2016) 'Feature: Hailed as 'Role models,' All-Female Indian Police Unit Departs UN Mission in Liberia,' *United Nations Police*, 12 February 2016. <https://police.un.org/en/feature-hailed-role-models-all-female-indian-police-unit-departs-un-mission-liberia>.
- 62 Press Trust of India (June 2019) 'Indian Women Peacekeepers Begin UN Mission in Congo,' *Financial Express*, 24 June 2019. <https://www.financialexpress.com/business/defence/indian-women-peacekeepers-begin-un-mission-in-congo/1616923/#>.
- 63 Dutta, A.N. (January 2023) 'Largest Unit of Indian Women Peacekeepers in Sudan Conflict Zone,' *Indian Express*, 07 January 2023. <https://indianexpress.com/article/india/largest-unit-of-indian-women-peacekeepers-in-sudan-conflict-zone-8366343/>.
- 64 EIF (2026) *Deployment Statistics Penempatan*.
- 65 Peri, D. (May 2023) 'India to Train ASEAN women in United Nations Peacekeeping operations,' *The Hindu*, 29 May 2023. <https://www.thehindu.com/news/national/india-to-train-asean-women-in-united-nations-peacekeeping-operations/article66908612.ece>.
- 66 India Ministry of Defence (December 2023) *Indian Army Conducts Table-Top Exercise (TTX) for ASEAN Women Peacekeepers*. Press Release. <https://www.pib.gov.in/PressReleasePage.aspx?PRID=1984046>.
- 67 India Ministry of Defence (August 2023) *Women in Defence Forces*. Press Release. <https://www.pib.gov.in/PressReleasePage.aspx?PRID=1945707>.
- 68 The Economic Times (February 2023) 'Huge Opportunity: Squadron Leader Avni Chaturvedi on Becoming 1st Woman IAF Pilot to Participate in Aerial Wargame Abroad,' 5 February 2023. <https://economictimes.indiatimes.com/news/defence/huge-opportunity-squadron-leader-avni-chaturvedi-on-becoming-1st-woman-iaf-pilot-to-participate-in-aerial-wargame-abroad/articleshow/97617898.cms>.
- 69 Reuters (February 2020) 'India's Top Court Orders Equal Roles for Women in Army,' *Al Jazeera*, 18 February 2020. <https://www.aljazeera.com/news/2020/2/18/indias-top-court-orders-equal-roles-for-women-in-army>.
- 70 India Ministry of Defence (August 2023) *Women in Defence Forces*.

- 71 Aleem, S. (1989) 'Women in Policing in India,' *Police Studies: The International Review of Police Development* 12(3):97-103.
- 72 UN Police (August 2022) *Half a Century of Advancing Women's Role in Police: Meet Kiran Bedi, the First Indian and the First Woman to Head the UN Police Division*. <https://police.un.org/en/half-century-of-advancing-womens-role-police-meet-kiran-bedi-first-indian-and-first-woman-to-head-un>.
- 73 Disney, T. (October 2023) 'India's 1st All-Woman Police Station Celebrates 50 Years,' *The Times of India*, 26 October 2023. <https://timesofindia.indiatimes.com/city/kochi/indias-1st-all-woman-police-station-celebrates-50-years/articleshow/104713903.cms>.
- 74 Jain, B. (05 December 2023) 'Women's representation in Indian Police falls short of 33% target: Home Ministry report', *The Times of India*. <https://timesofindia.indiatimes.com/india/womens-representation-in-indian-police-falls-short-of-33-target-home-ministry-report/articleshow/105762632.cms>.
- 75 Bureau of Police Research & Development (January 2024) *Data on Police Organizations (As on January 01, 2024)*. New Delhi: India Ministry of Home Affairs. [https://bprd.nic.in/uploads/pdf/Data%20on%20Police%20Organizations%20\(2024\)%20\(14-07-25\)%20All.pdf](https://bprd.nic.in/uploads/pdf/Data%20on%20Police%20Organizations%20(2024)%20(14-07-25)%20All.pdf).
- 76 EIF (2026) *Deployment Statistics*.
- 77 Sufiuddin, A.T., Herdiansah, A.G., Rahmatunnisa, M. and Djuyandi, Y. (2025) 'The Role of Indonesian Military Women in Peacekeeping Operations as Agents of Change,' *South Eastern European Journal of Public Health*, 26: 3384-3393. doi: 10.70135/seejph.vi.5665: 3387.
- 78 Sufiuddin et al. (2025) 'The Role of Indonesian Military Women in Peacekeeping Operations as Agents of Change': 3388.
- 79 EIF (2026) *Deployment Statistics*.
- 80 EIF (2026) *Deployment Statistics*.
- 81 Achmad, N.M. (August 2023) 'Kantor Staf Presiden Soroti Minimnya Jumlah Prajurit TNI Perempuan,' *Kompas*, 20 August 2023. <https://nasional.kompas.com/read/2023/08/20/10201111/kantor-staf-presiden-soroti-minimnya-jumlah-prajurit-tni-perempuan#:~:text=Berdasarkan%20catatan%20KSP%2C%20terdapat%20444.133,hanya%20ada%208.850%20personel%20perempuan>.
- 82 Achmad (2023) 'Kantor Staf Presiden Soroti Minimnya Jumlah Prajurit TNI Perempuan.'
- 83 Arbi (June 2020) 'Long Road to Gender Equality in Indonesian Military.'
- 84 Oktavianti, T.I. (May 2020) 'Indonesia Air Force Gets First Female Fighter Pilot,' *The Jakarta Post*, 18 May 2020. <https://www.thejakartapost.com/news/2020/05/18/indonesia-air-force-gets-first-female-fighter-pilot.html>.
- 85 CIA World Factbook 2024 - https://www.theodora.com/world/factbook/2024/indonesia/indonesia_military.html.
- 86 Arbi (June 2020) 'Long Road to Gender Equality in Indonesian Military.'
- 87 Indonesia National Police (October 2024) 'INP Chief Highlights Ongoing Challenges for Female Officers.' 4 October 2024. <https://inp.polri.go.id/artikel/inp-chief-highlights-ongoing-challenges-for-female-officers>.
- 88 Gitiyarko, V. (September 2022) 'Terendah di ASEAN, Peningkatan Jumlah dan Peran Strategis Polwan Menjadi Tantangan,' *Kompas*, 1 September 2022. <https://www.kompas.id/baca/riset/2022/09/01/terendah-di-asean-peningkatan-jumlah-dan-peran-strategis-polwan-menjadi-tantangan>.
- 89 Gitiyarko (September 2022) 'Terendah di ASEAN.'
- 90 Indonesia National Police (October 2024) 'INP Chief Highlights Ongoing Challenges for Female Officers.'
- 91 Davies and True (2018) *The Oxford Handbook of Women, Peace, and Security*; Duncanson (2016) *Gender and Peacebuilding*; Shepherd (2017) *Building Peace*.

- 92 Gordon and Lee-Koo (2021) 'Addressing the Security Needs of Adolescent Girls in Protracted Crises'; Shepherd (2017) *Building Peace*.
- 93 Gordon, E. and Jones, B. (2021) *Building Success in Development and Peacebuilding by Caring for Carers: A Guide to Research, Policy and Practice to Ensure Effective, Inclusive and Responsive Interventions*. Warwick Interdisciplinary Research Centre for International Development. doi: 10.31273/978-1-911675-00-6; Dharmapuri, S. (2011) 'Just Add Women and Stir?' *Parameters* 41(1): 56-70. doi: 10.55540/0031-1723.2566.
- 94 Bastick, M. (2026) Inclusion of Women Builds Trust and Legitimacy, Policy Brief on Building Stronger Institutions that Deliver Genuine Security (04). New York: UN. https://www.un.org/ssr/sites/www.un.org/ssr/files/policy_brief_4_inclusion_of_women_builds_trust_and_legitimacy.pdf; DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women (2019) *Gender and Security Toolkit*. Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women. <https://www.dcaf.ch/gender-and-security-toolkit>.
- 95 Caprioli (2005) 'Primed for Violence'; Cockburn (2004) 'Gender Relations as Causal in Militarization and War'; Enloe (2000) *Bananas, Beaches and Bases*; Tickner (1995) 'Introducing Feminist Perspectives into Peace and World Security Discourses.'
- 96 UN (2018) *Uniformed Gender Parity Strategy*. New York: UNDPO. <https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/uniformed-gender-parity-2018-2028.pdf>.
- 97 UN (2017) *System-Wide Strategy on Gender Parity*. New York: UN. <https://www.un.org/gender/content/strategy>.
- 98 UN (2025) *United for Gender Parity*. New York: UN. <https://www.un.org/gender/>.
- 99 UNDPO (2026) *Troop-Contributing Countries Achieving Gender Parity Targets*.
- 100 EIF (2026) *Deployment Statistics*.
- 101 EIF (2026) *Deployment Statistics*.
- 102 EIF (2026) *Deployment Statistics*; UNDPO (2018) *Action for Peacekeeping: Declaration of Shared Commitments on UN Peacekeeping Operations*. New York: UN. <https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/a4p-declaration-en.pdf>.
- 103 Hardt, H. and von Hlatky, S. (2024) 'Local Engagement and U.S. Military Attitudes Toward Gender Integration: Evidence from Afghanistan,' *Contemporary Security Policy*, 45(4): 512-537. doi :10.1080/13523260.2024.2391261; Friedl, K.E. (2024) 'Foreword: U.S. Marine Gender Integration in Recruit Training,' *Military Medicine*, 189(Supplement_2): 1-2. doi: 10.1093/milmed/usae244; Dahl, G.B. and Knepper, M. (2024) 'The Effects of Gender Integration on Men: Evidence from the U.S. Military,' *National Bureau of Economic Research Working Paper*, No. 33235. <https://www.nber.org/papers/w33235>.
- 104 Williams, P.D. and Bellamy, A. (2021) *Understanding Peacekeeping*, 3rd edition. Medford: Polity Press.
- 105 UN (2024) *Towards Equal Opportunity for Women in the Defence Sector*. New York: UN. https://www.un.org/ssr/sites/www.un.org/ssr/files/general/dpo_women_in_defence_web.pdf.
- 106 UCDP (2025) *UCDP Conflict Encyclopedia*.
- 107 Russo, J. (2025) 'The 2025 UN Peacekeeping Ministerial: How to do Less with Less,' *IPI Global Observatory*. <https://theglobalobservatory.org/2025/05/the-2025-un-peacekeeping-ministerial-how-to-do-less-with-less/>; UNDPO (2024) *Women in Peacekeeping*.
- 108 UN (2024) *Towards Equal Opportunity for Women in the Defence Sector*.
- 109 Cockburn, C. (2007) *From Where We Stand: War, Women's Activism and Feminist Analysis*. London: Zed Books.
- 110 Olsson, L. (2022) 'Peacekeeping Operations and Women's Security,' in Dorussen, H. (ed.), *Handbook on Peacekeeping and International Relations*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited: 242-244.
- 111 Olsson, L. and Gizelis, T.I. (2015) *Gender, Peace and Security: Implementing UN Security Council Resolution 1325*. London: Routledge.

- 112 See also Carreiras, H. (2010) 'Gendered Culture in Peacekeeping Operations,' *International Peacekeeping*, 17(4): 471-485. doi: 10.1080/13533312.2010.516655; Duncanson, C. and Woodward, R. (2016) 'Regendering the Military: Theorizing Women's Military Participation,' *Security Dialogue*, 47(1): 3-21. doi: 10.1177/0967010615614137; Karim S and Beardsley K. (2013) 'Female Peacekeepers and Gender Balancing: Token Gestures or Informed Policymaking?' *International Interactions*, 39(4): 461-488. doi: 10.1080/03050629.2013.805131; Koeszegi, S.T., Zedlacher, E. and Hudribusch, R. (2014) 'The War Against the Female Soldier? The Effects of Masculine Culture on Workplace Aggression,' *Armed Forces & Society*, 40(2): 226-251. doi: 10.1177/0095327X12460019; Newby and Sebag (2021) 'Gender Sidestreaming?'
- 113 Heathershaw (2016) 'Who Are the 'International Community'?': 81.
- 114 See also Klossek, L. and Johansson-Nogués, E. (2021) 'The Female 'Boot on the Ground': Indian Ambivalence Over Gender Mainstreaming in UN Peacekeeping Operations,' *International Peacekeeping*, 28(4): 527-552. doi: 10.1080/13533312.2021.1880899.
- 115 Osei-Tutu, J. and Fosu, R. (2026) 'Boots on the Ground: Gender Mainstreaming and Military Culture in the Ghana Armed Forces,' in Tchie, A.E.Y. (ed.) *The Evolution and Capabilities of African Armies*, Routledge.
- 116 Osei-Tutu and Fosu (2026) 'Boots on the Ground.'
- 117 Bensahel, N., Borno, D., Kidder, K. and Sayler, K. (2015) *Battlefield and Boardrooms: Women's Leadership in the Military and the Private Sector*. Washington: Centre for New American Security, 8 January 2015. <https://www.cnas.org/publications/reports/battlefields-and-boardrooms-womens-leadership-in-the-military-and-the-private-sector>: 16.
- 118 Koeszegi, Zedlacher and Hudribusch (2014) 'The War Against the Female Soldier?': 231.
- 119 Schulz, E.V., Wyatt, T.R., Ma, T. and Maggion, L.A. (2024) 'When Taking Pay off the Table: A Qualitative Study of Gender Equity for Academic Leaders in the US Military,' *Military Medicine*, 198(7-8): e1717-e1727. doi: 10.1093/milmed/usad489.
- 120 See also Nagel, R.U., Fin, K. and Maenza, J. (2021) *Gendered Impacts on Operational Effectiveness of UN Peace Operations*. Washington: Georgetown Institute for Women, Peace and Security. <https://giwps.georgetown.edu/resource/gendered-impacts-on-operational-effectiveness-of-un-peace-operations/>.
- 121 Karim, S. (2017) 'Reevaluating Peacekeeping Effectiveness: Does Gender Neutrality Inhibit Progress?' *International Interactions*, 43(5): 822,847. doi: 10.1080/03050629.2017.1231113: 833.
- 122 Kronsell, A. (2012) *Gender, Sex and the Postnational Defense: Militarism and Peacekeeping*. Oxford: Oxford University Press; Sjoberg, L. (2014) *Gender, War, and Conflict*. Cambridge: Polity Press.
- 123 Enloe (2000) *Bananas, Beaches and Bases*.
- 124 Hudson, V.M., Ballif-Spanvill, B., Caprioli, M. and Emmett C.F. (2012) *Sex and World Peace*. New York: Columbia University Press.
- 125 Acker, J. (1990) 'Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations,' *Gender & Society*, 4(2): 139-158. doi: 10.1177/089124390004002002.
- 126 Herbert, M.S. (1998). *Camouflage Isn't Only For Combat: Gender, Sexuality, and Women in the Military*. New York: New York University Press.
- 127 Carreiras, H. (2006) *Gender and the Military: Women in the Armed Forces of Western Democracies*. London: Routledge.
- 128 Domitrovich, J. (2017) 'The Human Factor: Women in the Military and Combat Integration,' *Joint Force Quarterly*, 86(3): 72-79.
- 129 King, A. (2013) *The Combat Soldier: Infantry Tactics and Cohesion in the Twentieth and Twenty-First Centuries*. Oxford: Oxford University Press.
- 130 Caprioli (2005) 'Primed for Violence'; Sen, A. (1999) *Development as freedom*. New York: Anchor Books.

- 131 Hochschild, A. (1989) *The Second Shift: Working Families and the Revolution at Home*. New York: Viking; Williams, J. (2000) *Unbending Gender: Why Family and Work Conflict and What to do About it*. Oxford: Oxford University Press.
- 132 Iskra, D.M. (2010) *Women in the United States Armed Forces: A Guide to the Issues*. Santa Barbara: Praeger.
- 133 DeGroot, G.J. (2001) 'A Few Good Women: Gender Stereotypes, the Military and Peacekeeping' *International Peacekeeping*, 8: 23–38. doi: 10.1080/13533310108413893.
- 134 Wright, K.A., Foran, H.M., Wood, M.D., Eckford, R.D. and McGurk, D. (2016) 'Alcohol Problems, Aggression, and Other Externalizing Behaviors After Return From Deployment: Understanding the Role of Combat Exposure, Internalizing Symptoms, and Social Environment,' *Journal of Clinical Medicine*, 5(4): 40; Bridges, D. and Horsfall, D. (2009) 'Increasing Operational Effectiveness in UN Peacekeeping: Toward a Gender-Balanced Force,' *Armed Forces and Society*, 36(1): 120-130. doi: 10.1177/0095327X08327818.
- 135 Brownson, C. (2014) 'The Battle for Equivalency: Female US Marines Discuss Sexuality, Physical Fitness, and Military Leadership,' *Armed Forces and Society*, 40(4): 765-788. doi: 10.1177/0095327X14523957.
- 136 Jennings, K. (2011) 'Women's Participation in UN Peacekeeping Operations: Agents of Change or Stranded Symbols?' *NOREF Report*: 2-11. <https://www.files.ethz.ch/isn/137505/Women's%20participation%20in%20UN%20peacekeeping.pdf>.
- 137 See also Cohn, C. (2013) "'Maternal Thinking" and the Concept of "Vulnerability" in Security Paradigms, Policies, and Practices,' *Journal of International Political Theory*, 10(1): 46-69. doi:10.1177/1755088213507186; Garcia-Lorenzo et al. (2023) 'The Becoming of Worker Mothers'; Hirata H (2016) 'Care Work: A Comparison of Brazil, France and Japan,' *Sur: International Journal on Human Rights*, 13(24): 53-63. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/care-work/docview/1878057122/se-2>.
- 138 Dwyer, M. and Gbla, O. (2022) "The Home Stress': The Role of Soldiers' Family Life on Peacekeeping Missions, the Case of Sierra Leone,' *International Peacekeeping*, 29(1): 139-164. doi: 10.1080/13533312.2021.1996237: 143.
- 139 Dwyer and Gbla (2022) 'The home stress': 140.
- 140 On the complexity of the concept and practice of care, see Rai, S.M. (2024) *Depletion: The Human Costs of Caring*. New York: Oxford University Press; Warren, N. (2021) 'Care,' in Rai, S., Gluhovic, M., Jestrovic, S. and Saward, M. (eds), *The Oxford Handbook of Politics and Performance*. New York: Oxford University Press.
- 141 Katz-Wise, S.L., Priess, H.A. and Hyde, J.S. (2010) 'Gender-Role Attitudes and Behaviour Across the Transition to Parenthood,' *Development Psychology*, 46(1): 18-28. doi: 10.1037/a0017820: 19.
- 142 UN Women and Department of Economic and Social Affairs (2025) *Progress on the Sustainable Development Goals*.
- 143 Harris, K., Panda, A., Sachetti, F.C., Hasan, K., Blomstrom, E. and Papagiotti, F. (2024) *The Global Roadmap for Action on the Care Economy*. Center for Global Development, The Asia Foundation, Women Deliver, CIPPEC and ICRW. <https://www.cgdev.org/publication/global-roadmap-action-care-economy/>: 6.
- 144 ILO (2024) *The Impact of Care Responsibilities on Women's Labour Force Participation*.
- 145 Australian Bureau of Statistics (March 2025) *Barriers and Incentives to Labour Force Participation, Australia*. Belconnen, ACT: Australian Bureau of Statistics. <https://www.abs.gov.au/statistics/labour/employment-and-unemployment/barriers-and-incentives-labour-force-participation-australia/latest-release>.

- 146 Hoskyns, C. and Rai, S. (2007) 'Recasting the Global Political Economy: Counting Women's Unpaid Work,' *New Political Economy*, 12 (3): 297-317. doi: 10.1080/13563460701485268; Goldblatt B. and Rai S.M. (2017) 'Recognizing the Full Costs of Care? Compensation for Families in South Africa's Silicosis Class Action,' *Social & Legal Studies*: 1-24. doi: 10.1177/0964663917739455; Rai (2024) *Depletion*; Rai, Hoskyns and Thomas (2014) 'Depletion.'
- 147 Women's Agenda (2025) *The 2025 Women's Ambitions Report*. Brookvale, NSW: Women's Agenda. <https://womensagenda.com.au/wp-content/uploads/2025/07/The-2025-Womens-Ambition-Report.pdf>.
- 148 Albiston and Correll (2023) 'Law's Normative Influence on Gender Schemas'; Arena, D.F., Volpone, S.D. and Jones, K.P. (2023) '(Overcoming) Maternity Bias in the Workplace: A Systematic Review,' *Journal of Management*, 49(1): 52-84. doi: 10.1177/01492063221086243; Fuegen, K., Biernat, M., Haines, E. and Deaux, K. (2004) 'Mothers and Fathers in the Workplace: How Gender and Parental Status Influence Judgments of Job-Related Competence,' *Journal of Social Issues*, 60(4): 737-754. doi:10.1111/j.0022-4537.2004.00383.x.
- 149 Burgess (2013) 'The Motherhood Penalty'; Vermeij (October 2020) *Woman First, Soldier Second*; Dunatchik, A. and Özcan, B. (2021) 'Reducing Mommy Penalties with Daddy Quotas,' *Journal of European Social Policy*, 31(2): 175-191. doi:10.1177/0958928720963324; Garcia-Lorenzo et al. (2023) 'The Becoming of Worker Mothers.'
- 150 O'Conner and Cech (2018) 'Not Just a Mothers' Problem.'
- 151 Dunatchik and Özcan (2021) 'Reducing Mommy Penalties with Daddy Quotas.'
- 152 Albiston and Correll (2023) 'Law's Normative Influence on Gender Schemas.'
- 153 See also Bahn K, Cohen J, and Rodgers, Y (2020) 'A Feminist Perspective on COVID-19 and the Value of Care Work Globally,' *Feminist Frontiers*, 27: 695-699. doi: 10.1111/gwao.12459.
- 154 See Bastick (2017) 'Gender, Militaries and Security Sector Reform.'
- 155 See also Karim, S., Kunkel, S., Roark, D., Torres-Beltran, A., Mailhot, C., Lee, S., Saad, R., Torres, P., Jackson, E. (June 2024) *Moving Beyond Zero Tolerance: Preventing Sexual Exploitation, Abuse, and Harassment in UN Peace Operations*. GSS Lab Report, Policy Brief No.01. New York: GSS Lab.
- 156 Garcia-Lorenzo et al. (2023) 'The Becoming of Worker Mothers.'
- 157 See Organisational Toolkit for examples of support, such as the UN MindCompanion (<https://un-mindcompanion.un.org>) and UN (2023) *United Nations System Mental Health and Well-being Strategy for 2024 and Beyond*. New York: UN. https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/un_system_mental_health_and_well_being_strategy_for_2024.pdf.
- 158 Garcia-Lorenzo et al. (2023) 'The Becoming of Worker Mothers': 12.
- 159 See also Lee, E.J. (2008) 'Living with Risk in the Age of 'Intensive Motherhood': Maternal Identity and Infant Feeding,' *Health, Risk & Safety*, 10(5): 467-477. doi: 10.1080/13698570802383432, 468-9.
- 160 See Burgess (2013) 'The Motherhood Penalty' on judgement of mothers who continue to engage in high levels of paid work in other sectors.
- 161 Kaźmierczak, M. and Karasiewicz, K. (2019) 'Making Space for a New Role - Gender Differences in Identity Changes in Couples Transitioning to Parenthood,' *Journal of Gender Studies*, 28(3): 271-287. doi: 10.1080/09589236.2018.1441015.
- 162 Albiston and Correll (2023) 'Law's Normative Influence on Gender Schemas'; O'Conner and Cech (2018) 'Not Just a Mothers' Problem'; Fuegen, Biernat, Haines and Deaux (2004) 'Mothers and Fathers in the Workplace.'
- 163 Kelland, Lewis and Fisher (2022) 'Viewed with Suspicion.'
- 164 Hietanen, M. (2023) *The Humanitarian Parent: Balancing Work and Family in the Aid Sector*. London: Routledge; Duncanson, C. (2009) 'Forces for Good? Narratives of Military Masculinity in Peacekeeping Operations,' *International Feminist Journal of Politics*, 11(1): 63-80. doi: 10.1080/14616740802567808.

- 165 de Koeijer, V., Parkinson, S.E. and Smith, S.J. (2023) 'It's Just How Things Are Done': Social Ecologies of Sexual Violence in Humanitarian Aid,' *International Studies Quarterly*, 67: 2-13. doi: 10.1093/isq/sqad065: 2.
- 166 Gordon, E. (2022) Careless Talk Costs Lives: The Causes and Effects of Marginalising Peacebuilding Practitioners with Caring Responsibilities, *Journal of Intervention and Statebuilding*, 16(4): 413-433. doi:10.1080/17502977.2022.2065161.
- 167 UN (2024) *Towards Equal Opportunity for Women in the Defence Sector*: 20.
- 168 See also Gordon and Jones (2022) *Caring for Carers in International Organisations* on a similar culture of self-sacrifice in the peacebuilding sector.
- 169 See also Keller et al. (2018) *Addressing Barriers to Female Officer Retention in the Air Force*: 14-15.
- 170 On maternal bias in the broader workforce, see also Garcia-Lorenzo et al. (2023) 'The Becoming of Worker Mothers'; Fuegen, Biernat, Haines and Deaux, (2004) 'Mothers and Fathers in the Workplace'; Arena, Volpone and Jones (2023) '(Overcoming) Maternity Bias in the Workplace.'
- 171 Vermeij (2020) *Woman First, Soldier Second*: 9.
- 172 Mumford, C., Wilkinson, K. and Carroll, M. (2023) "'Potential Parenthood" and Identity Threats: Navigating Complex Fertility Journeys Alongside Work and Employment,' *Gender, Work & Organization*, 30: 982-998. doi: 10.1111/gwao.12953: 984.
- 173 See Burgess (2013) 'The Motherhood Penalty.'
- 174 See Tronto (1993) *Moral Boundaries*; Held (2006) *The Ethics of Care*.
- 175 Keller et al. (2018) *Addressing Barriers to Female Officer Retention in the Air Force*: 15-6.
- 176 UK Parliament Defence Committee (July 2023) *Women in the Armed Forces: Follow-Up*. London: UK Parliament, 11 July 2023. https://committees.parliament.uk/publications/40845/documents/199001/default/?_gl=1*1fk2ahc*_up*MQ..*_ga*MTAwNDY4NTY0Mi4xNzI0MTEyMDcy*_ga_9684J19FT4*MTcyNDExMjA3MS4xLjAuMTcyNDExMjMxNS4wLjAuMA.
- 177 UNDP (2018) *Uniformed Gender Parity Strategy 2018-2028*. New York: UN. <https://peacekeeping.un.org/en/uniformed-gender-parity-strategy-2018-2028-full-text>.
- 178 UN (2024) *Towards Equal Opportunity for Women in the Defence Sector*.
- 179 UNDP (2023) *Pledging Guide for the 2023 United Nations Peacekeeping Ministerial*. <https://peacekeeping.un.org/en/peacekeeping-ministerial-pledging-guide-2023>.
- 180 See also Young, T.K.H., Pakenham, K.I. and Norwood, M.F. (2018) 'Thematic Analysis of Aid Workers' Stressors and Coping Strategies: Work, Psychological, Lifestyle and Social Dimensions,' *Journal of International Humanitarian Action*, 3: 19. doi: 10.1186/s41018-018-0046-3.
- 181 See also Dwyer and Gbla (2022) 'The Home Stress.'
- 182 See Vermeij (2020) *Woman First, Soldier Second*.
- 183 Dupré, K.E. and Day, A.L. (2007) 'The Effects of Supportive Management and Job Quality on the Turnover Intentions and Health of Military Personnel,' *Human Resource Management*, 46(2): 185-201. doi: 10.1002/hrm.20156, 185-6.
- 184 Yuan, Q., Chen, Y., Wan, J., Zhang, R., Liao, M., Li, Z., Zhou, J. and Li, Y. (2022) 'Developing a Conceptual Framework for the Health Protection of United Nations Peacekeepers Against the COVID-19 Pandemic from Global Health Perspectives,' *Global Health Research and Policy*, 7:45. doi: 10.1186/s41256-022-00280-0.
- 185 See Gordon, McHugh, and Townsley (2020) 'Risks Versus Transformational Opportunities': 8.
- 186 See also UK Defence Committee (December 2021) *Protecting Those Who Protect Us: Women in the Armed Forces from Recruitment to Civilian Life: Government Response to the Committee's Second Report*, Fourth Special Report of Session 2021-22. London: UK House of Commons, 2 December 2021. https://committees.parliament.uk/publications/8060/documents/82952/default/?_gl=1*1iy2xm*_up*MQ..*_ga*MTAwNDY4NTY0Mi4xNzI0MTEyMDcy*_ga_9684J19FT4*MTcyNDExMjA3MS4xLjAuMTcyNDExMjMxNS4wLjAuMA: 19-20; Wilén (2020) *What's the 'Added Value' of Male Peacekeepers?*: 1598.

- 187 Bueskens, P. (2018) *Modern Motherhood and Women's Dual Identities: Rewriting the Sexual Contract*. Oxford: Routledge: 273.
- 188 Garcia-Lorenzo et al. (2023) 'The Becoming of Worker Mothers': 3.
- 189 ILO (2022) *Care at Work*: 27.
- 190 Karim S, Dwyer M, Barton A, Sayndee TD, Kunkel S, Kriner M and MacDougall C (October 2024) *The Transition Home: Key Challenges for African UN Peacekeepers Upon Returning Home*. GSS Lab Report, Policy Brief No. 02. New York: GSS Lab. https://static1.squarespace.com/static/61fbe2ea4da6917124d884ea/t/671a6c15624abf60aade2c6a/1729784853715/Policy+Brief_2_The+Transition+Home.pdf: 10.
- 191 See also UN (2024) *Towards Equal Opportunity for Women in the Defence Sector*.
- 192 Werner, B. (May 2020) 'GAO: Women 28 Percent More Likely to Leave Military Service Than Men,' *USNI News*, 20 May 2020. <https://news.usni.org/2020/05/20/gao-women-28-percent-more-likely-to-leave-military-service-than-men>.
- 193 See Finch, Huhtanen and Bannister (May 2024) 'Advancing Women Leadership in UN Policing.'
- 194 See also Vermeij (2020) *Woman First, Soldier Second*.
- 195 Bueskens (2018) *Modern Motherhood and Women's Dual Identities*: 230.
- 196 Keller et al. (2018) *Addressing Barriers to Female Officer Retention in the Air Force*: 15.
- 197 Bjerg Bennike, K. and Stoltz, P. (2022) 'Peacekeeping Masculinities, Intersectionality, and Gender Equality - Negotiations of Military Life and Civilian Life by Danish Soldier/Veteran-Parents,' *NORMA International Journal for Masculinity Studies*, 17(1): 5-20. doi: 10.1080/18902138.2022.2026108: 13-4.
- 198 Borah, E. and Fina, B. (2017) 'Military Spouses Speak Up: A Qualitative Study of Military and Veteran Spouses' Perspectives,' *Journal of Family Social Work*, 20(2): 144-161. doi: 10.1080/10522158.2017.1284702: 150. On the impact of deployments on straining relationships with partners and children, see also Karim et al. (October 2024) *The Transition Home*; Keller et al. (2018) *Addressing Barriers to Female Officer Retention in the Air Force*; and Ormeno, M.D., Roh, Y., Heller, M., Shields, E., Flores-Carrera, A., Greve, M., Hagan, J., Kostrubala, A. and Onasanya, N. (2020) 'Special Concerns in Military Families,' *Current Psychiatry Reports*, 22: 82. doi: 10.1007/s11920-020-01207-7.
- 199 Walker, J., Selous, A. and Misca, G. (2020) *Living in Our Shoes: Understanding the needs of UK Armed Forces families*. London: Ministry of Defence. https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5ef46ab9e90e075c5582f501/Living_in_our_shoes_Full_Report_1_embargoed_30_June.pdf: 49.
- 200 See also Keller et al. (2018) *Addressing Barriers to Female Officer Retention in the Air Force*.
- 201 UK Government (May 2024) *Armed Forces Continuous Attitude Survey: 2024*. London: Ministry of Defence, 23 May 2024. <https://www.gov.uk/government/statistics/armed-forces-continuous-attitude-survey-2024>.
- 202 UK Parliament Defence Committee (December 2023) *All Published Written Evidence*. London: UK Parliament, 15 December 2023. https://committees.parliament.uk/writtenevidence/127130/pdf/?gl=1*6zp3u6* up*MQ..* ga*MzE2MzY1MTcyLjE3MjQxMTIwNzI.* ga_9684J19FT4*MTcyNDExMjA3MS4xLjAuMTcyNDExMjA3MS4wLjAuMA.
- 203 See United States Government Accountability Office (GAO) (May 2020). *FEMALE ACTIVE-DUTY PERSONNEL: Guidance and Plans Needed for Recruitment and Retention Efforts*. Report to Congressional Committees, Washington DC: GAO. <https://www.gao.gov/assets/gao-20-61.pdf>.
- 204 Werner (May 2020) 'GAO: Women 28 Percent More Likely to Leave Military Service Than Men.'
- 205 Keller et al. (2018) *Addressing Barriers to Female Officer Retention in the Air Force*: 1.
- 206 UN (2024) *Towards Equal Opportunity for Women in the Defence Sector*: 35.
- 207 UN (2024) *Towards Equal Opportunity for Women in the Defence Sector*: 15.

- 208 See, for example, de Lara Espinosa, D.L., Lara, G.R.S., Gaspar, N.G.O., and Bravo, R. (2021) *Secretary of National Defense Mexico MOWIP Report 2021*. Geneva: DCAF. https://elsiefund.org/wp-content/uploads/2023/05/SEDENA_INGLES-final.pdf; Biswas, N.K., Yasmin, L., Karim, S., Izadi, R., Fox, S., Mailhot, C., Kriner, M., Torres, P., Attai, Z., Huhtanen, H. (2022) *Armed Forces of Bangladesh MOWIP Report 2022*. Geneva: DCAF. https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Bangladesh_ArmedForcesMOWIP_EN-June2023.pdf; DCAF (2022) *Global MOWIP Report: Fit-for-the-Future Peace Operations: Advancing Gender Equality to Achieve Long-term and Sustainable Peace*. Geneva: DCAF. https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/MOWIP_GlobalReport_EN.pdf.
- 209 UN (2024) *Towards Equal Opportunity for Women in the Defence Sector*: 56.
- 210 Mackay, F. and Murtagh, C. (2019) 'New Institutions, New Gender Rules? A Feminist Institutional Lens on Women and Power-sharing,' *feminists@law* 9(1): 1–54. doi:10.22024/UniKent/03/fal.745.4.
- 211 Chappell, L. (2006) 'Comparing Political Institutions: Revealing the Gendered 'Logic of Appropriateness',' *Politics & Gender*, 2(2): 223–35. doi:10.1017/S1743923X06221044; Chappell, L. (2010) 'Comparative Gender and Institutions: Directions for Research,' *Perspectives on Politics*, 8(1): 183–89. <http://www.jstor.org/stable/25698524>; Mackay, F., Kenny, M. and Chappell, L. (2010) 'New Institutionalism Through a Gender Lens: Towards a Feminist Institutionalism?' *International Political Science Review*, 31(5): 573–588. doi: 10.1177/0192512110388788; Chappell, L. and Waylen, G. (2013) 'Gender and the Hidden Life of Institutions,' *Public Administration*, 91(3): 599–615. doi:10.1111/j.1467-9299.2012.02104.x.
- 212 DCAF (2021) *National Police of Uruguay: MOWIP Report 2020-2021*: 52.
- 213 See also MOWIP Barrier Assessments which discuss caring responsibilities adversely impacting women's deployment, DCAF (2022) *Global MOWIP Report*.
- 214 Albiston and Correll (2023) 'Law's Normative Influence on Gender Schemas'; Arena, Volpone and Jones (2023) '(Overcoming) Maternity Bias in the Workplace'; Burgess (2013) 'The Motherhood Penalty'; Dunatchik and Özcan (2021) 'Reducing Mommy Penalties with Daddy Quotas'; Fuegen, Biernat, Haines and Deaux (2004) 'Mothers and Fathers in the Workplace.'
- 215 Todak, N. (2023) 'A Panel of Good Ol' Boys': Women Navigating the Police Promotions Process,' *American Journal of Criminal Justice*, 48(4): 967–983. doi: 10.1007/s12103-023-09732-w.
- 216 Garcia-Lorenzo et al. (2023) 'The Becoming of Worker Mothers': 7.
- 217 Albiston and Correll (2023) 'Law's Normative Influence on Gender Schemas'; Arena, Volpone and Jones (2023) '(Overcoming) Maternity Bias in the Workplace'; Burgess (2013) 'The Motherhood Penalty'; Dunatchik and Özcan (2021) 'Reducing Mommy Penalties with Daddy Quotas'; Fuegen, Biernat, Haines and Deaux (2004) 'Mothers and Fathers in the Workplace'; Garcia-Lorenzo et al. (2023) 'The Becoming of Worker Mothers'; Vermeij (2020) *Woman First, Soldier Second*.
- 218 Tronto, J. (1993) *Moral Boundaries: A Political Argument for an Ethic of Care*. New York: Routledge; Held (2006) *The Ethics of Care*.
- 219 Duffy, M., Albelda, R. and Hammonds, C. (2013) Counting care work: The Empirical and Policy Applications of Care Theory,' *Social Problems*, 60(2): 145–167. doi:10.1525/sp.2013.11051; Gary, M.E. (2022) 'From Care Ethics to Pluralist Care Theory: The State of the Field,' *Philosophy Compass*, 17(4): e12819. doi:10.1111/phc3.12819.
- 220 Kennealy (2024) 'From Caregiver to Peacekeeper.'
- 221 Australian Human Rights Commission (2012) *Review into the Treatment of Women in the Australian Defence Force*. Canberra: Australian Government. <https://humanrights.gov.au/our-work/sex-discrimination/reportreview-treatment-women-australian-defence-force>.
- 222 Bélanger, J. (2022) *Gender, Peacekeeping, and Operational Effectiveness: Recommendations for the Deployment of Women in Peacekeeping Operations*. Québec: Network for Strategic Analysis, 21 April 2022. <https://ras-nsa.ca/gender-peacekeeping-and-operational-effectiveness-recommendations-for-the-deployment-of-women-in-peacekeeping-operations/>.
- 223 Bélanger (2022) *Gender, Peacekeeping, and Operational Effectiveness*.

- 224 Heathershaw (2016) 'Who Are the 'International Community'?'
- 225 Laney, E.K., Lewis Hall, M.E., Anderson, T.L. and Willingham, M.M. (2015) 'Becoming a Mother: The Influence of Motherhood on Women's Identity Development,' *Identity: An International Journal of Theory and Research*, 15(2): 126-145. doi:10.1080/15283488.2015.1023440; Confortini, C.C. and Ruane, A.E. (2014) 'Sara Ruddick's Maternal Thinking as Weaving Epistemology for *Justpeace*,' *Journal of International Political Theory*, 10(1): 70-93. doi:10.1177/1755088213507187.
- 226 On women peacekeepers contribution to improving community engagement and changing societal narratives about women's role in society, see Nagel, Fin and Maenza (2021) *Gendered Impacts on Operational Effectiveness of UN Peace Operations*.
- 227 Karim, S. (2017) 'Reevaluating Peacekeeping Effectiveness: Does Gender Neutrality Inhibit Progress?' *International Interactions*, 43(5): 822,847. doi: 10.1080/03050629.2017.1231113: 833.
- 228 Press Trust of India (January 2016). 'Liberia Bids Farewell to Indian Women Peacekeepers,' *The Indian Express*, 27 January 2016. <https://indianexpress.com/article/world/world-news/liberia-bids-farewell-to-indian-women-peacekeepers/>; UN (2016) 'Feature: Hailed as 'Role models,' All-Female Indian Police Unit Departs UN Mission in Liberia,' *United Nations Police*, 12 February 2016. <https://police.un.org/en/feature-hailed-role-models-all-female-indian-police-unit-departs-un-mission-liberia>.
- 229 Confortini and Ruane (2014) 'Sara Ruddick's Maternal Thinking as Weaving Epistemology for *Justpeace*': 80.
- 230 Ruddick, S. (1982) 'Maternal Thinking,' in Cafagna, A.C., Peterson, R.T. and Staudenbaur, C.A. (eds.) *Philosophy, Children, and the Family*, Child Nurture series, vol. 1, Boston: Springer; Ruddick (1990) *Maternal Thinking*; Robinson, F. (2013) 'Discourses of Motherhood and Women's Health: Maternal Thinking as Feminist Politics,' *Journal of International Political Theory*, 10(1): 94-108. doi:10.1177/1755088213507189; Confortini and Ruane (2014) 'Sara Ruddick's Maternal Thinking as Weaving Epistemology for *Justpeace*.'
- 231 UNDPDPO (2024) 'Women in Peacekeeping.'
- 232 Gordon (2022) 'Careless Talk Costs Lives'; Jones, B. and Gordon, E. (2021) 'Not a Care in the World: An Exploration of the Personal-Professional-Political Nexus of International Development Practitioners Working in Justice and Security Sector Reform,' *International Feminist Journal of Politics*, 25(5): 785-808. doi: 10.1080/14616742.2021.1894207.
- 233 Alda, E. (July 2024) 'Boosting Police Efficiency & Productivity Through Workforce Diversity,' *Performance Management*, 9 July 2024. <https://erikalda.substack.com/p/boosting-police-efficiency-and-productivity>.
- 234 Adam-Samura, S.A. (2023) 'The Relationship Between Workforce Diversity and Organizational Effectiveness,' *The International Journal of Organizational Diversity*, 23(1): 61-82. doi:10.18848/2328-6261/CGP/v23i01/61-82.
- 235 See also UN (2017) *Staff Well-being Survey Data Report*. New York: UN. <https://www.un.org/en/healthy-workforce/files/Survey%20Report.pdf>; Dwyer and Gbla (2022) 'The Home Stress'; Karim et al (October 2024) *The Transition Home*; Adler, A.B., Litz, B.T. and Bartone, P.T. (2003) 'The Nature of Peacekeeping Stressors,' in Britt, T.W. and Adler, A.B. (eds.) *The Psychology of the Peacekeeper*. Westport: Praeger on extended family separation as a prevalent stressor in peacekeeping operations, and the subsequent impact on well-being and troop morale.
- 236 See also Aeberhard, P., Robinson, A. and Hales, D. (2024) *Addressing Trauma as a Missing Element in Security Sector Governance and Reform: Perspectives on Trauma-Informed Policing*. Geneva: DCAF. <https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/trauma-ssgr.pdf>; Konheim-Kalkstein, Y.L., Strauchler, O., Erbe, R.G., Gerardi, B. and Peterson, J.D. (2023) 'Warrior Ethos Versus Well-Being: Correcting a Cultural Dichotomy,' *Journal of Character & Leadership Development*, 10: 29-41. doi: 0.58315/jcld.v10.249.
- 237 See also Yuan, Q., Chen, Y., Liu, S., Huang, Q., Liao, M., Zhou, J. Li, Z. and Li, Y. (2024) 'UN Peacekeeper Health and Risk Factors --- A Systematic Scoping Review,' *Global Health Research and Policy*, 9(13). doi: 10.1186/s41256-024-00351-4.

- 238 Aeberhard, Robinson and Hales (2024) *Addressing Trauma as a Missing Element in Security Sector Governance and Reform*: 3; Treisman, K. (2021) *A Treasure Box for Creating Trauma Informed Organizations*. Philadelphia: Jessica Kingsley Publishers; Treisman, K. (2024) *Trauma Informed Health Care: A Reflective Guide for Improving Care and Services*. Philadelphia: Jessica Kingsley Publishers.
- 239 Royal Commission into Defence and Veteran Suicide (2024) *Final Report*. Canberra: Australian Government 9 September 2024. <https://defenceveteransuicide.royalcommission.gov.au/publications/final-report>.
- 240 Ramchand, R. and Montoya, T. (2025) 'Suicide Among Veterans,' *RAND*, 22 May 2025. <https://www.rand.org/pubs/perspectives/PEA1363-1-v2.html>.
- 241 See also Donnelly, P., Mazurana, D. and Papworth, E. (2024) *Connecting Sexual Exploitation and Abuse and Sexual Harassment in UN Peace Operations*. New York: IPI. https://www.ipinst.org/wp-content/uploads/2024/12/2412_Connecting-Sexual-Exploitation-web.pdf.
- 242 See Jones and Gordon (2021) 'Not a Care in the World.'
- 243 See also Castro, R.C. (April 2024) *The Organizational Culture in the Military and the Challenges of Sexual Harassment and Abuse*. Montevideo: RESDAL. <https://www.resdal.org/files/WPS1-Organizationalculture.pdf>; Karim et al. (June 2024) *Moving Beyond Zero Tolerance*.
- 244 See also Aeberhard, Robinson and Hales (2024) *Addressing Trauma as a Missing Element in Security Sector Governance and Reform*: 3; Treisman (2021) *A Treasure Box for Creating Trauma Informed Organizations*; Treisman (2024) *Trauma Informed Health Care*.
- 245 Silveira-Rodrigues, C., Chambel, M.J., Carvalho, V.S. (2021) 'Positive Psychology in Context of Peacekeeping Militaries: A Mediation Model of Work-Family Enrichment,' *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(2):429. doi:10.3390/ijerph18020429; Dirkzwager, A.J.E., Bramsen, I., and Van Der Ploeg, H.M. (2005) 'Factors Associated With Posttraumatic Stress Among Peacekeeping Soldiers,' *Anxiety, Stress, & Coping*, 18(1): 37–51. doi: 10.1080/10615800412336418.
- 246 See also UN CEB (2023) *UN System Mental Health and Well-being for 2024 and Beyond Strategy*.
- 247 UNDP (2018) *Uniformed Gender Parity Strategy 2018-2028*.
- 248 Here it is important to note the UN's mental health and well-being App MindCompanion (<https://un-mindcompanion.un.org>) and UN (2023) *United Nations System Mental Health and Well-being Strategy for 2024 and Beyond*.
- 249 UN (2023) *Improvement in the Status of Women in the United Nations System*, Report of the Secretary-General. A/78/206. New York: UN.
- 250 UN Women (2021) *Make Parity a Reality: Field-specific Enabling Environment Guidelines for the United Nations System*. New York: UN. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/01/make-parity-a-reality#view>
- 251 UN Women (2021) *Make Parity a Reality*: 18.
- 252 UN (2025) *Improvement in the Status of Women in the United Nations System: Report of the Secretary-General*. A/80/260. New York: UN: 26.
- 253 UN (2025) *Improvement in the Status of Women in the United Nations System*: 26.
- 254 UN (2025) *Improvement in the Status of Women in the United Nations System*: 26.
- 255 UN (2025d) *Improvement in the Status of Women in the United Nations System*: 26; see also UN Women (2021) *Make Parity a Reality*.
- 256 Commonwealth of Australia (2024) *Australian Defence Force Census 2023*. <https://www.defence.gov.au/sites/default/files/2024-12/ADFCensus2023.pdf>.
- 257 UN (2024) *Towards Equal Opportunity for Women in the Defence Sector*: 45.
- 258 UN (2024) *Towards Equal Opportunity for Women in the Defence Sector*: 45.
- 259 UK Parliament Defence Committee (December 2023) *All Published Written Evidence*.
- 260 Walker, Selous and Misca (2020) *Living in Our Shoes*.

- 261 Brooke-Holland, L. (2025) *Strategic Defence Review 2025: Armed forces housing*. Research Briefing, London: House of Commons Library. <https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/CBP-10290/CBP-10290.pdf>; Ministry of Defence (03 November 2025) *Defence Housing Strategy 2025*. London: MoD (UK). <https://www.gov.uk/government/publications/the-defence-housing-strategy-2025>; UK Government (August 2025) *Pets for Heroes: New Measures to Transform Military Housing into Family Homes*. London: UK Government, 10 August 2025. <https://www.gov.uk/government/news/pets-for-heroes-new-measures-to-transform-military-housing-into-family-homes>.
- 262 Walker, Selous and Misca (2020) *Living in Our Shoes*.
- 263 UK Defence Committee (December 2021) *Protecting Those Who Protect Us*.
- 264 UK Defence Committee (December 2021) *Protecting Those Who Protect Us*.
- 265 UK Parliament Defence Committee (July 2023) *Women in the Armed Forces*.
- 266 UK Parliament Defence Committee (December 2023) *All Published Written Evidence*.
- 267 UK Defence Committee (February 2024) *Written evidence submitted by the Ministry of Defence*. London: Ministry of Defence, 20 February 2024. https://committees.parliament.uk/writtenevidence/128304/pdf/?gl=1*xicxde* up*MQ.* ga*MzE2MzY1MTcyLjE3MjQxMTIwNzI.* ga_9684J19FT4*MTcyNDExMjA3MS4xLjAuMTcyNDExMjA3MS4wLjAuMA.
- 268 UK Parliament Defence Committee (December 2023) *All Published Written Evidence*.
- 269 UK Defence Committee (December 2021) *Protecting Those Who Protect Us*.
- 270 UK Defence Committee (December 2021) *Protecting Those Who Protect Us*.
- 271 Haythornthwaite, R. (2023) *Agency and Agility: Incentivising People in a New Era - A Review of UK Armed Forces Incentivisation*. London: Ministry of Defence. <https://www.gov.uk/government/publications/agency-and-agility-incentivising-people-in-a-new-era-a-review-of-uk-armed-forces-incentivisation>: 54.
- 272 Haythornthwaite (2023) *Agency and Agility*: 18.
- 273 UK Parliament Defence Committee (15 December 2023) *All Published Written Evidence*.
- 274 Walker, Selous and Misca (2020) *Living in Our Shoes*.
- 275 UK Parliament Defence Committee (15 December 2023) *All Published Written Evidence*.
- 276 Walker, Selous and Misca (2020) *Living in Our Shoes*: 163.
- 277 UK Ministry of Defence (2022) *Armed Forces Families' Strategy 2022 to 2032*. London: Ministry of Defence. https://assets.publishing.service.gov.uk/media/61e80893e90e07037ac9e10b/UK_Armed_Forces_Families_Strategy_2022_to_2032.pdf: 2.
- 278 Army Families Federation (n.d.) *Your UN Nicosia Posting*. <https://aff.org.uk/your-posting/your-un-nicosia-posting/>; British Army (n.d.) *Cyprus*. <https://www.army.mod.uk/learn-and-explore/global-operations/europe/cyprus/>
- 279 UK Defence Committee (December 2021) *Protecting Those Who Protect Us*.
- 280 UK Defence Committee (December 2021) *Protecting Those Who Protect Us*.
- 281 Andrina, M. and Kusumandari, S.A. (2022) *The Struggle of Adequate Childcare in Indonesia*. Asia and the Pacific Policy Society: Policy Forum, 14 September 2022. <https://www.policyforum.net/the-struggle-for-adequate-childcare-in-indonesia/>; Cameron, L. (2023) 'Gender Equality and Development: Indonesia in a Global Context,' *Bulletin of Indonesian Economic Studies*, 59(2): 179-207. doi: 10.1080/00074918.2023.2229476; Cameron, L., Suarez, D. C., & Rowell, W. (2019) 'Female Labour Force Participation in Indonesia: Why Has it Stalled?' *Bulletin of Indonesian Economic Studies*, 55(2): 157-192. doi: 10.1080/00074918.2018.1530727; Schaner, S., and Das, S. (2016) *Female Labor Force Participation in Asia: Indonesia Country Study*. ADB Economics Working Paper Series: 474; Utomo, A. J. (2012) 'Women as Secondary Earners: Gendered preferences on marriage and employment of university students in modern Indonesia,' *Asian Population Studies*, 8(1): 65-85. doi: 10.1080/17441730.2012.646841.

- 282 Ruslan (January 2024) 'Kesetaraan Gender di Lingkungan TNI sudah terwujud Sejak 1963, KOWAL Berusia Genap 61 Tahun hari Ini' ('Gender Equality in the Indonesian National Armed Forces Has Been Achieved Since 1963, Kowal Turns 61 Today'). *Kabarika.ID*, 05 January 2024. <https://kabarika.id/berita/2024/01/05/kesetaraan-gender-di-lingkungan-tni-sudah-terwujud-sejak-1963-kowal-genap-berusia-61-tahun-hari-ini/>.
- 283 Cabinet Secretariat of the Republic of Indonesia (August 2020) *UN Security Council Passes Indonesia's Resolution on Female Peacekeepers*. Jakarta: Cabinet Secretariat of the Republic of Indonesia, 29 August 2020. https://setkab.go.id/en/un-security-council-passes-indonesias-resolution-on-female-peacekeepers/?TSPD_101_R0=086c094b6eab200014a21239db6ae25f1b553316bd124b075bee7699a0ea4feddf0b277edcb4b7f208931fbb001430006ecae19bded89c080404c3ef034fd5a33961b1f5eb14bba20b241c2bc1facef994b0ead9408bd44a0603ec28da787688; UN Women Indonesia (2024) *Women, Peace and Security in Indonesia*. Country Brief, Jakarta: UN Women Indonesia. https://asiapacific.unwomen.org/sites/default/files/2024-04/wps_country_brief_indonesia_20240403.pdf.
- 284 BBC News Indonesia (May 2015) 'TNI anggap tes keperawanan 'relevan' ('TNI considers virginity test 'relevant')', 14 May 2015. https://www.bbc.com/indonesia/berita_indonesia/2015/05/150514_tes_keperawanan_tni; Chen, H. (August 2021) 'Indonesian Army Ends Degrading 'Virginity Tests' on Female Cadets', *VICE News*, 12 August 2021. <https://www.vice.com/en/article/indonesia-army-ends-virginity-tests/>; Wibawa, T. (October 2018) 'Indonesian Policewomen Measured Through 'Purity and Beauty', Subjected to Virginity Testing', *ABC News*, 20 October 2018. <https://www.abc.net.au/news/2018-10-20/indonesian-policewomen-must-be-pretty-subjected-to-tests/10333762>.
- 285 Harsono, A. (2022) *Indonesia Military Finally Ends Abusive 'Virginity Test': Authorities Should Investigate Decades of Trauma Caused by Practice*, Dispatches, New York: Human Rights Watch; Dewi, A.P. (April 2022) 'Menteri PPPA dorong kesetaraan perempuan di militador' ('Minister of Women's Empowerment and Child Protection encourages equality for women in the military'), *Antara*, 21 April 2022. https://www-antaranews-com.translate.goog/berita/2836137/menteri-pppa-dorong-kesetaraan-perempuan-di-militer? x tr sl=fr& x tr tl=en& x tr hl=en-US& x tr pto=wapp#google_vignette.
- 286 Ewart-Fischer, B. (14 October 2024) *How a Network is Supporting Women Peacekeepers*. UN Peacekeeping. New York: UNDP. <https://peacekeeping.un.org/en/how-network-is-supporting-women-peacekeepers>.
- 287 UN (2024) *Towards Equal Opportunity for Women in the Defence Sector*.
- 288 The Peace Operations Training Institute (POTI) will launch a training course on Family Responsibilities and Care for peacekeepers by mid-2026. It will be freely available globally in multiple languages from their website: <https://www.peaceopstraining.org/courses/>. It was developed by Monash GPS, drawing from analysis for this project (*Advancing the Meaningful Participation of Women in UN Peace Operations by Supporting Personnel with Caring Responsibilities*), and funded by Global Affairs Canada.
- 289 Kennealy, L.J. (September 2025) 'From Caregiver to Peacekeeper: The Capability Case for Recruiting Older Women,' *Australian Institute of International Affairs*, 8 September 2025. <https://www.internationalaffairs.org.au/australianoutlook/from-caregiver-to-peacekeeper-why-we-must-rethink-who-can-serve/>; World Bank Group (2025) *Fertility Rate, Total (Births Per Woman)*. World Bank Group DataBank. <https://data.worldbank.org/indicator/SP.DYN.TFRT.IN>.
- 290 See Kennealy (2025) 'From Caregiver to Peacekeeper' and, for example, Joint Advertising, Market Research & Studies (JAMRS) (2023) *Youth Poll: Propensity Update*. U.S. Department of Defense and Hoglin, P. (April 2025) *A Deep Dive Into Our Tiny Recruitment Pool*. The Forge. <https://theforge.defence.gov.au/article/deep-dive-our-tiny-recruitment-pool>.
- 291 See also Gordon and Jones (March 2022) *Caring for Carers in International Organisations*.
- 292 Similar assessments have also been recommended by Gordon and Jones (2021) *Building Success in Development and Peacebuilding by Caring for Carers*; 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*. New York: UN. <https://www.unicef.org/media/66351/file/Family-friendly-policies-covid-19-guidance-2020.pdf>.
- 293 Heathershaw (2016) 'Who Are the 'International Community'?': 81.