



**Praktik-praktik global tentang
pekerjaan perawatan dalam
institusi-institusi keamanan¹**

Kertas Kebijakan #1 (2024)

Richard Fosu, Eleanor Gordon, Lauren Lowe, Irine Hiraswari Gayatri,
Anushka Chavan, Liani Kennealy²

Monash University memimpin penelitian yang didanai oleh Global Affairs Canada (2023-26) sebagai bagian dari Elsie Initiative.³ Penelitian ini adalah penelitian pertama yang mengidentifikasi penyebab dan konsekuensi dari marginalisasi perempuan yang mempunyai tanggung jawab pekerjaan perawatan⁴ dari organisasi militer dan polisi (lembaga keamanan) di negara-negara yang memberikan kontribusi pasukan dan polisi (T/PCC) pada operasi perdamaian PBB. Penelitian ini bertujuan untuk mengusulkan cara-cara mengurangi marginalisasi ini, sehingga meningkatkan partisipasi perempuan, meningkatkan efektivitas operasional dan memajukan kesetaraan gender. Hasil yang diharapkan dari penelitian ini juga mencakup operasi perdamaian PBB dan lembaga keamanan T/PCC dapat menjadi lebih responsif gender dan memperhatikan tanggung jawab dan kebutuhan pekerjaan perawatan, termasuk pemeliharaan kesehatan diri dan kesejahteraan personel. Pada gilirannya, hal ini diharapkan dapat berkontribusi pada peningkatan budaya kerja dan pengurangan faktor-faktor yang dapat berkontribusi terhadap stres, kelelahan, dan kasus-kasus perlindungan, termasuk tindakan menyakiti diri sendiri serta eksploitasi dan pelecehan seksual (SEA).

Ringkasan Kebijakan ini memetakan praktik-praktik terbaik yang tersedia untuk umum dalam mendukung personel dengan tanggung jawab pekerjaan perawatan di lembaga-lembaga sektor keamanan. Hal ini dimaksudkan sebagai bagian dari dasar pengumpulan data primer. Selanjutnya, kegiatan pemetaan ini akan diperluas untuk mencakup praktik-praktik terbaik yang diidentifikasi dalam kerja lapangan kami di seluruh lembaga sektor keamanan dan operasi perdamaian PBB.

Contenu

Pengantar	3
Mendefinisikan masalah	4
Praktik-praktik terbaik	8
Faktor-faktor Pendukung dan Penghambat	16
Rekomendasi	19
Catatan	21

Pengantar

Kertas kebijakan ini dibuat berdasarkan meningkatnya kesadaran bahwa personel sektor keamanan yang memiliki tanggung jawab pekerjaan perawatan sering kali menghadapi tantangan dalam keterlibatan mereka yang berarti di sektor ini dan penempatannya dalam operasi perdamaian. Kertas kebijakan ini berfokus pada institusi keamanan untuk memetakan praktik pekerjaan perawatan yang ada dan yang sedang berkembang bagi personel yang memiliki tanggung jawab pekerjaan perawatan. Hal ini dilakukan dengan latar belakang bahwa personel keamanan yang memiliki tanggung jawab pekerjaan perawatan mengalami kerugian dalam kariernya dan perempuan cenderung menderita secara tidak proporsional karena mereka bertanggung jawab atas tiga perempat dari seluruh pekerjaan pengasuhan secara global.⁵ Selama krisis seperti pandemi⁶ dan konflik bersenjata,⁷ beban pekerjaan perawatan menjadi semakin buruk. Ringkasan kebijakan ini berargumentasi bahwa pengakuan yang baru namun semakin meningkat terhadap pekerjaan perawatan sebagai hal yang penting bagi kesetaraan gender di lembaga-lembaga keamanan dan pemeliharaan perdamaian perlu dipertahankan melalui pembelajaran kebijakan dalam hal pembelajaran dan praktik terbaik. Hal ini bertujuan untuk mendorong pembelajaran sejawat di antara T/PCC yang telah berkomitmen untuk meningkatkan kesetaraan gender dalam pemeliharaan perdamaian.

...pengakuan yang baru namun semakin meningkat terhadap pekerjaan perawatan sebagai hal yang penting bagi kesetaraan gender di lembaga-lembaga keamanan dan pemeliharaan perdamaian perlu dipertahankan melalui pembelajaran kebijakan dalam hal pembelajaran dan praktik terbaik

Mendefinisikan masalah

Beban pekerjaan perawatan yang tidak proporsional yang ditanggung oleh perempuan dibentuk oleh norma dan harapan-harapan mengenai peran gender.⁸ Meskipun secara historis, pekerjaan pekerjaan perawatan tidak dilihat sebagai ‘pekerjaan’ dan oleh karena itu harus dihargai (dan diberi imbalan) dengan cara yang sama seperti ‘pekerjaan’, kemajuan telah dicapai dengan meningkatnya perhatian terhadap pekerjaan pekerjaan perawatan dan tanggung jawab pekerjaan perawatan sebagai aktivitas ekonomi atau tenaga kerja. Meskipun merupakan bagian dari tren yang lebih luas, pandemi COVID-19 meningkatkan kesadaran akan pentingnya – dan nilai ekonomi – pekerjaan pekerjaan perawatan dan tanggung jawab pengasuhan.⁹ Hal ini terlihat dalam upaya mengembangkan matriks, indeks dan metode untuk memahami tantangan yang dihadapi dalam ekonomi pekerjaan perawatan, dan mengkomunikasikan kontribusi ekonomi pekerjaan perawatan terhadap pembangunan nasional, termasuk perdamaian dan keamanan.¹⁰ Meskipun terdapat peningkatan kesadaran, perubahan substantif masih diperlukan, karena adanya norma-norma gender yang mendasari pekerjaan pekerjaan perawatan dan ekspektasi mengenai siapa yang harus memikul tanggung jawab pekerjaan perawatan.¹¹ Meskipun norma-norma gender tersebut sulit



Para tentara penjaga perdamaian dalam misi UNMISS. Photo: UNMISS/Eric Kanalstein, 2017

...institusi keamanan – dan upaya untuk membangun dan mempertahankan perdamaian – akan kesulitan jika mereka tidak mendapat dukungan yang memadai

sebagai organisasi yang sangat terpilah dalam peran gender, yang berarti norma-norma gender dan bias gender yang mendasarinya mempengaruhi alokasi sumber daya secara material dan simbolis.¹³

untuk diubah, norma-norma tersebut dapat berubah melalui tindakan yang terus-menerus dan terarah.¹² Oleh karena itu, diperlukan upaya berkelanjutan untuk membangkitkan kesadaran kebijakan yang diperlukan untuk menciptakan lingkungan yang kondusif bagi orang-orang yang memiliki tanggung jawab pekerjaan perawatan untuk berkembang baik di lingkungan profesional maupun domestik.

Laporan singkat ini fokus pada lembaga keamanan karena dua alasan. Pertama, lembaga-lembaga keamanan dianggap



Personil Wanita TNI sedang berlatih.
Foto: Angkatan Udara Amerika Serikat/Staff Sgt Christopher Hubenthal, 2015

...marginalisasi pekerjaan perawatan dapat mengakibatkan rendahnya tingkat rekrutmen dan retensi, serta mempertahankan budaya kerja yang buruk yang tidak mengakui atau menghargai praktik kepedulian – kepedulian terhadap orang lain dan kepedulian terhadap diri sendiri.

Konsekuensinya, personel dengan peran pekerjaan perawatan sering kali dipinggirkan di lembaga-lembaga ini, sebagiannya disebabkan oleh asumsi bahwa tanggung jawab pekerjaan perawatan tidak ada hubungannya dengan upaya membangun dan memelihara perdamaian dan keamanan. Namun, terlepas dari dampak langsung terhadap karier para personel tersebut, institusi keamanan – dan upaya untuk membangun dan mempertahankan perdamaian – akan kesulitan jika mereka



Anggota Unit Polisi Bentukan India perempuan dalam Misi PBB UNMIL (United Nations Mission in Liberia) Foto: UN/ Christopher Herwig, 2008

tidak mendapat dukungan yang memadai. Lembaga-lembaga keamanan terkena dampak agregat dari kurangnya perhatian terhadap personel yang menjalankan fungsi pekerjaan perawatan karena keahlian mereka kurang dimanfaatkan, keberagaman dirugikan, dan kesejahteraan staf terganggu.¹⁴ Hal ini karena marjinalisasi pekerjaan perawatan dapat mengakibatkan rendahnya tingkat rekrutmen dan retensi, serta mempertahankan budaya kerja yang buruk yang tidak mengakui atau menghargai praktik kepedulian – kepedulian terhadap orang lain dan kepedulian terhadap diri sendiri.¹⁵ Hal ini juga dapat melemahkan komitmen terhadap agenda Perempuan, Perdamaian dan Keamanan (WPS) dan membahayakan kredibilitas misi atau operasi yang memiliki komitmen terhadap kesetaraan gender atau tanggung gender.¹⁶ Seringkali, tanggung jawab pekerjaan perawatan menghalangi personel perempuan untuk ditempatkan,¹⁷ sehingga mengakibatkan para personel dengan tanggung jawab ini tidak dapat mengumpulkan banyak orang. tingkat pengalaman yang sama dengan non-pengasuh yang dibutuhkan untuk kemajuan karir. Hal ini menyebabkan kurangnya keterwakilan perempuan dalam operasi perdamaian atau keluarnya mereka dari lembaga keamanan.¹⁸ Misalnya, data Angkatan Bersenjata Inggris pada tahun 2022 menunjukkan bahwa lebih banyak perempuan yang keluar dibandingkan bergabung.¹⁹ Angka-angka serupa di AS menunjukkan bahwa kurangnya tanggungan pekerjaan perawatan merupakan salah satu alasan utama mengapa perempuan 28% lebih mungkin meninggalkan dinas militer dibandingkan laki-laki.²⁰ Kekurangan serupa dalam perekrutan dan retensi dibandingkan dengan tingkat pergantian juga dilaporkan di Angkatan Pertahanan Australia.²¹ Dalam operasi perdamaian PBB, pada tahun 2022, perempuan hanya berjumlah 7,8% dari personel berseragam, dan proporsi pasukan perempuan dari T/PCC hanya 6,8% (dibandingkan dengan target Strategi Kesetaraan Gender Berseragam PBB sebesar 9%).²² Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan perekrutan perempuan di lembaga-lembaga keamanan, dan kemudian penempatan mereka dalam operasi perdamaian, harus disertai dengan kebijakan yang menciptakan lingkungan yang kondusif agar mereka dapat berkembang jika mereka menjadi personel dengan tanggungjawab pekerjaan perawatan.

Praktik-praktik terbaik

Mengingat semakin banyaknya bukti mengenai efektivitas operasional angkatan kerja yang beragam,²³ dan kesadaran luas bahwa keterlibatan perempuan sangat penting bagi keberhasilan upaya membangun perdamaian,²⁴ lembaga-lembaga keamanan yang telah membuat komitmen untuk meningkatkan keterwakilan perempuan dan terlibat dalam operasi perdamaian harus mengatasi hambatan-hambatan yang mengarah pada peningkatan keterwakilan perempuan. Misalnya:



Negara-negara Anggota NATO (NATO Member States) telah melaporkan peningkatan kebijakan dan program untuk mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan kerja yang fleksibel, khususnya dalam menanggapi pandemi COVID-19 tetapi merupakan bagian dari tren yang lebih besar. Ringkasan Laporan Nasional NATO tahun 2020²⁵ mengutip 17 Negara NATO yang telah melaporkan kebijakan dan program spesifik yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan yang lebih baik. Selain itu, 26 negara NATO melaporkan beberapa bentuk cuti sebagai orang tua, sementara 17 negara NATO melaporkan beberapa bentuk pekerjaan paruh waktu untuk staf dengan tanggung jawab merawat (mengasuh anak atau merawat orang tua atau orang sakit) atau untuk studi pendidikan, dengan hanya 8 negara NATO yang menyatakan bahwa pekerjaan paruh waktu tidak tersedia. Ringkasan Laporan Nasional NATO tahun 2020 menggarisbawahi bahwa kebijakan dan program tersebut 'dapat membantu perekrutan dan retensi perempuan khususnya di angkatan bersenjata nasional', dan juga menyoroti peningkatan persentase perempuan di angkatan bersenjata 25 Negara Anggota selama periode tersebut. periode pelaporan.



Angkatan Bersenjata Inggris (The British Armed Forces) memiliki pengaturan cuti melahirkan yang fleksibel, termasuk cuti bersama untuk orang tua yang diperpanjang hingga 52 minggu.²⁶ Selain cuti wajib selama 2 minggu yang harus diambil seorang ibu, sisa cuti hingga 50 minggu dapat diubah menjadi cuti bersama sebagai orang tua. Pengaturan ini juga mencakup orang tua angkat. Pengaturan seperti ini menciptakan fleksibilitas yang cukup bagi orang tua untuk berbagi tanggung jawab pengasuhan anak. Sejak tahun 2018, Kementerian Pertahanan Inggris telah menetapkan opsi kerja yang fleksibel melalui kebijakan Kerja Fleksibel dan Anda yang memungkinkan personel militer membuat pengaturan kerja alternatif.²⁷ Atas kebijakan ini, Angkatan Udara Kerajaan memenangkan Penghargaan Keluarga Pekerja Terbaik

untuk Ibu pada tahun 2020,²⁸ dan Angkatan Darat menjadi finalis untuk penghargaan yang sama pada tahun 2023.²⁹ Angkatan Darat juga dipuji oleh Keluarga Pekerja pada tahun 2022 dalam kategori Penghargaan Terbaik untuk Ayah untuk inisiatif yang diperkenalkan dalam kebijakan Kerja Fleksibel dan Anda.³⁰



Kepolisian Negara Republik Indonesia (The Indonesian National Police) telah menerapkan **Pusat Pelayanan Kepolisian Terpadu**³¹ yang dirancang untuk mencakup ruang layanan khusus, seperti fasilitas bagi penyandang disabilitas, area bermain anak-anak dengan ruang baca yang berfungsi sebagai perpustakaan mini, ruang laktasi, dan ruang layanan yang sesuai peraturan. Pusat-pusat terpadu ini antara lain menyediakan lingkungan kerja yang inklusif bagi orang-orang yang memiliki tanggung jawab pekerjaan perawatan dan berkebutuhan khusus. **Tentara Nasional Indonesia (TNI)** memperbolehkan personelnya mengambil cuti hingga 4 tahun, antara lain untuk merawat anak, orang tua yang sakit dan/atau lanjut usia, serta mendampingi anak berkebutuhan khusus.³²



Anggota-anggota Angkatan Bersenjata Inggris. Foto: Si Longworth Photography, 2013



Pasukan penjaga perdamaian Indonesia yang bertugas dalam Pasukan Interim PBB di Lebanon (UNIFIL). Foto: PBB/Pasqual Gorriz, 2009



Angkatan Bersenjata Kanada (The Canadian Armed Forces/CAF) memberikan gabungan maksimum 1 tahun cuti melahirkan atau cuti orang tua termasuk 16 minggu cuti melahirkan dan 37 minggu cuti orang tua.³³ Dukungan medis diberikan sepanjang masa. CAF memberikan liburan berbayar selama 4 hingga 6 minggu setiap tahun. Selain itu, terdapat program kesehatan tentang gaya hidup sehat dan manajemen stres, serta konseling keluarga. CAF juga memberikan status welas asih, yang memungkinkan penempatan geografis untuk alasan seperti masalah terkait keluarga. Layanan Moral dan Kesejahteraan Angkatan Darat Kanada memberikan dukungan kepada anggota dan keluarga mereka. Pangkalan dan sayap memiliki Pusat Sumber Daya Keluarga Militer yang bekerja dengan keluarga militer untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja. Menanggapi COVID-19, CAF menerapkan pendekatan fleksibel bekerja dari rumah. Strategi Retensi CAF mengadopsi tujuan strategis untuk meningkatkan jumlah kelompok yang kurang terwakili, meningkatkan manajemen karir dan peluang, serta meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja bagi keluarga.³⁴



Militer India dan Angkatan Polisi Bersenjata Pusat (Indian Military and Central Armed Police Forces/ CAPF) telah memberikan tunjangan kehamilan, pengasuhan anak dan adopsi anak kepada perwira perempuan, cuti ayah dan pengasuhan anak bagi perwira laki-laki selama 24 minggu,³⁵ cuti melahirkan bagi perwira perempuan selama 26 minggu, cuti mengasuh anak selama 52 minggu, dan cuti adopsi anak selama 26 minggu, semuanya baru-baru ini diperluas ke seluruh perempuan di militer, terlepas dari pangkat mereka, sehingga memberikan hak kepada prajurit, pelaut, dan pejuang perempuan untuk mendapatkan manfaat ini dan setara dengan rekan-rekan perwira mereka.³⁶ Selain hal-hal tersebut, Pasukan Paramiliter menyediakan infrastruktur dan fasilitas medis terpisah bagi personel perempuan mereka, pusat perawatan dan penitipan khusus untuk wanita hamil dan anak-anak mereka, dan dalam banyak kasus, mempertimbangkan penempatan pos yang sama untuk personel yang sudah menikah.³⁷ Terdapat juga pedoman ketat dalam hal prosedur rekrutmen, kemajuan karir dan keselamatan personel berseragam melalui pelaksanaan kebijakan SDM yang inklusif gender.



Penjaga perdamaian India dalam misi UN-MISS. Foto: UNMISS/Gregorio Cunha, 2023



Angkatan Bersenjata Kroasia (The Croatian Armed Forces/ CAF) memberikan cuti melahirkan selama 26 minggu, dan para ibu dapat mengakses cuti melahirkan tambahan hingga anak berusia 6 bulan, yang juga dapat dialihkan kepada ayah. Kedua orang tua selanjutnya berhak atas cuti sebagai orang tua selama anak berusia antara 6-30 bulan, berhak atas cuti berbayar selama 5 hari setelah adopsi seorang anak, dan menerima tunjangan untuk setiap anak yang dilahirkan. Personil dengan tanggung jawab pengasuhan berhak mendapatkan waktu istirahat menyusui, subsidi cuti melahirkan ibu/cuti ayah, dan jadwal kerja yang menghindari shift malam atau lembur. Lebih lanjut, Kebijakan Kesadaran yang diadopsi oleh Kementerian Pertahanan dan CAF mengakui kebutuhan perempuan hamil dan orang tua tunggal serta memastikan jadwal kerja mereka mengakomodasi tanggung jawab pengasuhan mereka – seperti pengecualian dari shift malam atau 24 jam.³⁸



Prajurit Kroasia, Storm Battery, Kontingen Kroasia ke-5.
Foto: U.S. Army, Sgt. Timothy Hamlin, 2020



Angkatan Bersenjata Ceko (The Czech Armed Forces/ CAF) memberikan cuti sebagai orang tua hingga 37 minggu, yang dapat dialihkan kepada orang tua yang dapat mengakses cuti hingga anak mereka berusia 4 tahun. Orang tua juga menerima bonus finansial setelah melahirkan. Sebagai respons terhadap pandemi COVID-19, CAF memperkenalkan cuti berbayar bagi para ibu dan ayah tunggal untuk merawat anak-anak ketika sekolah ditutup. Terdapat pengaturan yang fleksibel untuk berbagai kategori tanggung jawab pekerjaan perawatan (termasuk merawat lansia dan orang sakit) dan situasi yang memerlukan perawatan (termasuk kehilangan, perceraian/menjadi orang tua tunggal, pengasuhan anak). Ada juga pengaturan penitipan anak untuk anak-anak personel yang bekerja di instalasi kementerian pertahanan dan militer.³⁹



Polisi dan Militer Maroko sedang mengembangkan langkah-langkah pencegahan dan dukungan untuk kesehatan mental personel sebelum, selama dan setelah penempatan pasukan penjaga perdamaian.⁴⁰ Selama tahap pra-penempatan, salah satu tujuannya adalah untuk menentukan penyebab stres keluarga atau profesional. Hal ini penting untuk mengidentifikasi beban pekerjaan perawatan apa pun yang dapat memengaruhi kinerja personel selama penempatan.



Personel ADF di Afghanistan. Foto: Australian Government, Department of Defence, 2023



Angkatan Bersenjata Uruguay (UAF) telah mengambil langkah-langkah untuk menerapkan undang-undang tahun 2017 yang memerintahkan lembaga-lembaga publik dan swasta untuk mendirikan ruang laktasi dan sejak itu telah mendirikan ruang laktasi untuk personel.⁴¹ UAF juga memiliki cuti melahirkan dan cuti ayah yang dibayar masing-masing selama 14 minggu dan sepuluh hari.

Angkatan Pertahanan Australia (The Australian Defence Force/ADF) memiliki pengaturan cuti hamil dan orang tua yang fleksibel yang dapat diperpanjang hingga 66 minggu ketika personel menjadi orang tua, mengadopsi anak, atau mendapatkan hak pengasuhan permanen atas anak tersebut.⁴² ADF memiliki empat kategori untuk mendukung keluarga staf: dukungan mobilitas dan ketidakhadiran di rumah, dukungan insiden kritis, nasihat komando, dan dukungan transisi.⁴³ Beberapa hal yang spesifik antara lain adalah dukungan pendidikan untuk anak-anak, layanan penitipan anak, Program Bantuan Ketenagakerjaan Mitra, dan dukungan untuk anggota keluarga yang berkebutuhan khusus.



Batalyon Ghana dalam misi MONUSCO (GHANBATT 13). Foto: MONUSCO/Michael Ali 2017



Baik Kepolisian Nigeria (NPF)⁴⁴ maupun **Angkatan Bersenjata Nigeria (AFN)**⁴⁵ telah mengadopsi kebijakan gender untuk memperkuat komitmen terhadap kesetaraan gender dalam perdamaian dan keamanan. Kebijakan gender NPF mempertimbangkan beberapa undang-undang yang diskriminatif gender terhadap perempuan yang menjadi pengasuh dan bertujuan untuk mempromosikan “pengasuhan anak sebagai nilai inti NPF”. Demikian pula, kebijakan gender AFN memberikan cuti ayah berbayar selama empat minggu bagi personel.⁴⁶



Dinas Kepolisian Ghana (GPS)⁴⁷ telah mengadopsi kebijakan gender untuk mengarusutamakan norma-norma kesetaraan gender dalam kegiatannya. Saat ini, Angkatan Bersenjata Ghana (GAF) sedang memroses adopsi kebijakan berbasis gender yang memberikan cuti ayah selama 2 minggu agar laki-laki dapat berbagi tanggung jawab sebagai orang tua.



Angkatan Bersenjata Mongolia (MAF) menerapkan langkah-langkah untuk mendukung kesehatan mental dan kesejahteraan pasukan penjaga perdamaian, termasuk peningkatan penunjukan petugas psikologis dan kesejahteraan dalam misi, pelatihan pra-penempatan untuk mendukung kesehatan mental dan manajemen stres, kegiatan sosial untuk meningkatkan moral, dan evaluasi serta layanan pasca penempatan. MAF juga menyadari dampak penempatan terhadap keluarga dan telah mengumumkan niatnya untuk mendirikan proyek percontohan untuk mendukung kesehatan mental penjaga perdamaian dan keluarga mereka.⁴⁸

Faktor-faktor Pendukung dan Penghambat

Analisis terhadap contoh-contoh praktik terbaik ini menunjukkan bahwa faktor-faktor umum memfasilitasi peningkatan dukungan bagi personel yang memiliki tanggung jawab kepedulian di lembaga keamanan. Faktor-faktor ini meliputi: kerangka kebijakan yang jelas dan mendukung; kepemimpinan senior yang kuat dan vokal; sumber daya yang memadai, dapat diprediksi dan berkelanjutan; dan tingkat kesadaran yang tinggi akan pentingnya mendukung personel dengan tanggung jawab kepedulian. Contoh di atas menyoroti pentingnya mengidentifikasi dan mengatasi hambatan terhadap keterlibatan, promosi dan penempatan orang-orang yang memiliki tanggung jawab pekerjaan perawatan. Contoh di atas juga menyoroti pentingnya, misalnya, kebijakan sumber daya manusia dan infrastruktur yang responsif terhadap gender dan layanan kesehatan. Contohnya termasuk penyediaan (dan penggunaan) pengasuhan yang memadai dan cuti sebagai orang tua, dukungan pendidikan untuk anak-anak, fasilitas penitipan (seperti pusat penitipan anak dan ruang laktasi swasta), istirahat menyusui, bantuan pekerjaan mitra dan penempatan yang sama untuk mitra, konseling keluarga dan layanan kesejahteraan, kebijakan bekerja dari rumah dan pengaturan kerja yang fleksibel, kebijakan anti-diskriminasi yang kuat dan prosedur disipliner yang efektif, dukungan mobilitas dan ketidakhadiran di rumah, dukungan transisi, dukungan untuk anggota keluarga dengan kebutuhan khusus, dan pengecualian untuk wanita hamil dan orang tua tunggal untuk melaksanakan tugas-tugas yang memerlukan pelayanan 24 jam atau shift malam. Bukti menunjukkan bahwa bentuk-bentuk dukungan terhadap personel yang memiliki tanggung jawab pekerjaan perawatan ini dapat mendukung perekrutan, retensi, promosi dan penempatan pengasuh, khususnya perempuan, mengingat sifat pekerjaan pengasuhan yang berdimensi gender.⁴⁹



Pasukan penjaga perdamaian UNMISS dari Mongolia, India dan Namibia. Foto: UNMISS/Gregorio Cunha, 2023

Beberapa faktor yang berdampak buruk terhadap perempuan yang mempunyai tanggung jawab pengasuhan di sektor keamanan berkaitan dengan beban pengasuhan yang tidak proporsional yang sering ditanggung oleh perempuan⁵⁰ dan asumsi normatif tentang siapa yang melakukan pekerjaan perdamaian dan siapa yang melakukan pekerjaan perawatan. Beberapa faktor ini dapat diatasi jika penggunaan cuti melahirkan dan dukungan bagi laki-laki yang mempunyai tanggung jawab mengasuh anak ditingkatkan. Terdapat bukti bahwa dukungan dan dorongan organisasi yang kuat mempengaruhi apakah laki-laki akan mengambil cuti sebagai orang tua atau tidak.⁵¹ Tanpa dukungan organisasi, cuti sebagai orang tua cenderung rendah di kalangan laki-laki karena adanya hambatan terkait dengan tingkat pendapatan yang dibayarkan, stigma organisasi, dan norma gender tradisional.⁵² Dalam organisasi di mana kemajuan karier personel bergantung pada ekspektasi mengenai perlunya bekerja dengan jam kerja yang panjang dan pelayanan yang berkesinambungan, laki-laki cenderung tidak mengambil cuti sebagai orang tua atau jam kerja yang fleksibel untuk berbagi pekerjaan rumah tangga.⁵³ Namun, norma gender tradisional yang membentuk budaya organisasi seputar cuti orang tua laki-laki berubah ketika para ayah melihat kolega laki-laki mereka dan para ayah yang memegang peran kepemimpinan mengambil cuti orang tua.⁵⁴

Normalisasi cuti ayah sebagai orang tua semakin ditingkatkan ketika terdapat kuota cuti bagi ayah dan adanya insentif untuk menggunakannya.⁵⁵ Di provinsi Quebec di Kanada, di mana terdapat 5 minggu cuti yang diperuntukkan bagi para ayah, Ankita Patnaik melaporkan adanya peningkatan sebesar 250 persen dalam partisipasi cuti orang tua di kalangan para ayah.⁵⁶ Studi lain mengenai program yang sama menemukan bahwa “Ibu-ibu di Quebec yang merasakan kebijakan ini memiliki



Penjaga perdamaian MONUSCO dari Afrika Selatan. Foto: MONUSCO/Michael Ali 2018

kemungkinan 5 poin persentase lebih besar untuk berpartisipasi dalam angkatan kerja dan bekerja penuh waktu, 5 poin persentase lebih kecil kemungkinannya untuk bekerja paruh waktu, dan 4 poin persentase lebih kecil kemungkinannya untuk bekerja paruh waktu. menjadi pengangguran dibandingkan jika tidak ada kebijakan tersebut”.⁵⁷ Pada akhirnya, budaya tempat kerja yang positif, dukungan dari rekan kerja dan supervisor/kepemimpinan senior, serta praktik gender dalam organisasi memungkinkan penerapan dukungan bagi peran pengasuhan.⁵⁸ Selain itu, tingkat kesadaran yang tinggi akan perlunya mendukung fungsi pengasuhan sangat penting dalam mengubah budaya organisasi yang menstigmatisasi ayah yang mengambil cuti panjang untuk berbagi pekerjaan pengasuhan.

Faktor pendukung utama lainnya adalah ketersediaan sumber daya yang dapat diprediksi dan berkelanjutan mengingat kesenjangan upah berdasarkan gender mempunyai dampak yang pasti terhadap keputusan keluarga mengenai siapa yang mengambil cuti (diperpanjang) antara laki-laki dan perempuan untuk melakukan pekerjaan rumah tangga yang tidak dibayar.⁵⁹ Mengingat bukti bahwa perempuan rata-rata berpenghasilan lebih rendah dibandingkan laki-laki, pendapatan keluarga tidak terlalu terpengaruh ketika mereka mengambil cuti panjang setelah menjadi orang tua.⁶⁰ Implikasi kebijakannya adalah ketika organisasi membayar sebesar, atau mendekati, tingkat penggantian upah, laki-laki akan meningkatkan kontribusi mereka terhadap peran rumah tangga tidak berbayar, yang seiring berjalannya waktu akan mengubah norma gender seputar pekerjaan berbayar dan tidak berbayar.⁶¹

Memang benar, kesenjangan upah berdasarkan gender mungkin tidak relevan dengan sektor keamanan karena gaji didasarkan pada pangkat dan masa jabatan, tanpa memandang gender. Namun, sebuah penelitian pada tahun 2019 melaporkan perbedaan gaji berdasarkan gender di antara ahli bedah akademik dalam kedokteran militer AS.⁶² Sebuah studi pada tahun 2024 terhadap akademisi dokter anak yang menduduki posisi kepemimpinan di militer AS tidak menemukan kesenjangan gaji berdasarkan gender.⁶³ Namun, cuti sebagai ibu dan cuti melahirkan disebut-sebut sebagai hambatan utama bagi kesuksesan karier di kalangan perempuan yang menduduki posisi kepemimpinan di sektor keamanan.⁶⁴ Kehamilan dan masa nifas dianggap oleh personel laki-laki membuat beberapa perempuan tidak memenuhi syarat untuk pekerjaan, tugas, atau lokasi tertentu untuk tugas militer, yang timbul dari persepsi bahwa “perempuan mungkin tidak dapat menjalankan keseimbangan kehidupan kerja yang ‘sempurna’ selama kehamilan, cuti melahirkan, dan pengasuhan anak usia dini”.⁶⁵ Jadi, bahkan ketika kesetaraan gaji dan tunjangan sudah ada di tingkat kebijakan, perbedaan pengalaman hidup antara personel dengan tanggungjawab pengasuhan dan personel yang tidak melakukannya mempunyai dampak negatif jangka panjang terhadap karir personel dengan tanggungjawab pekerjaan perawatan/ pengasuhan tanpa dukungan kelembagaan. Dukungan kelembagaan sangat penting mengingat adanya bukti: di sektor keamanan, “manajemen personel yang suportif—dukungan pengawasan, dukungan organisasi, dan keseimbangan kehidupan kerja” atau ketiadaan dukungan tersebut berkorelasi positif dengan niat berpindah.⁶⁶ Bukti ini menunjukkan bahwa tanpa dukungan organisasi, personel cenderung berhenti bekerja untuk menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kepengasuhan/ pekerjaan perawatan mereka.

Rekomendasi

Membangun perdamaian yang berkelanjutan, adil dan adil sangat bergantung pada pemanfaatan beragam keterampilan dan pengetahuan dari berbagai aktor. Keberagaman tersebut penting bagi lembaga keamanan untuk memenuhi tuntutan dan kebutuhan masyarakat yang luas dan unik di lingkungan yang terkena dampak konflik bersenjata dan krisis lainnya. Agar badan keamanan dapat menarik dan memelihara keberagaman tersebut, mereka harus memperhatikan staf mereka untuk memperluas pekerjaan perawatan sebagai praktik membangun dan mempertahankan perdamaian. COVID-19 telah meningkatkan perhatian terhadap masalah pekerjaan perawatan dan pentingnya pemeliharaan dalam mempertahankan kehidupan.⁶⁷ Peningkatan kesadaran ini menunjukkan bahwa sektor keamanan dan organisasi operasi perdamaian dapat memberikan dukungan yang lebih baik kepada personel yang mempunyai tanggung jawab pekerjaan perawatan:⁶⁸

- **Teknologi:** Berinvestasi dan memanfaatkan pengembangan dan digitalisasi teknologi, termasuk untuk mendukung pekerjaan yang fleksibel dan jarak jauh, pengembangan, retensi, dan keterlibatan kembali (misalnya setelah cuti melahirkan atau istirahat karier).
- **Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM):** Meninjau kebijakan dan praktik SDM untuk mendukung kerja fleksibel, kerja paruh waktu, dan pembagian pekerjaan, jika memungkinkan; untuk memastikan cuti orang tua yang memadai dan cuti ibu dan ayah yang setara (untuk membantu berkontribusi pada pembagian kerja pengasuhan anak yang lebih adil); untuk memperkenalkan peluang promosi yang tidak bergantung pada penempatan, atau pengembangan karier yang terus berlanjut.
- **Pengembangan:** Mengembangkan dan melaksanakan upaya perekrutan, retensi, penempatan dan pelibatan kembali yang menargetkan perempuan dan orang-orang yang memiliki tanggung jawab pekerjaan perawatan.
- **Pelatihan:** Melatih personel dan manajer sumber daya manusia (SDM) tentang pentingnya mendukung staf dengan tanggung jawab pekerjaan perawatan dan tantangan yang dihadapi mereka (dan konsekuensinya bagi badan keamanan dan operasi perdamaian); menjadwalkan pelatihan pada waktu (dan tempat) di mana staf dengan tanggung jawab utama atau satu-satunya dalam hal pekerjaan perawatan dapat hadir (misalnya dengan menghindari pelatihan semalam/sore, atau menyediakan fasilitas untuk menjalankan tanggungjawab pekerjaan perawatan), jika memungkinkan.
- **Penempatan:** Pertimbangkan variasi dalam jangka waktu dan lokasi penempatan/penempatan, dan penempatan/penempatan bersama dengan mitra, jika memungkinkan, bagi mereka yang memiliki tanggung jawab pengasuhan.

- **Strategi dan Penilaian Pelembagaan Pekerjaan perawatan:** Memetakan kebutuhan staf yang mempunyai tanggung jawab pekerjaan perawatan/pengasuhan; mengembangkan strategi untuk memenuhi kebutuhan ini dan memastikan pengasuh diperlakukan secara adil di seluruh institusi dan dalam operasi/misi; membuat kerangka pemantauan dan evaluasi untuk menilai implementasi strategi.⁶⁹
- **Kebijakan Keberagaman dan Inklusi:** mengkaji ulang kebijakan dan strategi keberagaman dan inklusi untuk memastikan kebutuhan spesifik para personel dengan tanggungjawab pekerjaan perawatan telah tercakup.
- **Prosedur Disiplin:** Kode etik harus mengacu pada kebijakan yang tidak menoleransi segala bentuk diskriminasi, termasuk diskriminasi berbasis gender dan diskriminasi berdasarkan status orang tua atau tanggung jawab pekerjaan perawatan lainnya. Kode etik harus mengacu pada tindakan yang akan diambil jika terjadi ketidakpatuhan. Hal ini harus dikomunikasikan secara luas dan tindakan disipliner harus diambil jika terjadi ketidakpatuhan.
- **Struktur Pendukung:** Menyediakan atau mensubsidi biaya fasilitas penitipan anak dan menyediakan ruang yang aman bagi orang tua yang menyusui; berinvestasi secara kolektif dalam membangun fasilitas infrastruktur inklusif gender di pusat pelatihan nasional dan basis misi UNDPPO; menciptakan dan memfasilitasi mekanisme untuk mendukung orang-orang dengan tanggung jawab pekerjaan perawatan serta kepengasuhan yang aktif kembali di masa depan, dengan memasukkan skema pendampingan, teladan, jaringan dukungan sejawat, serta pusat informasi dan konseling.⁷⁰
- **Program Pelatihan Sensitivitas Gender:** Penyelenggaraan lokakarya Pelatihan Sensitivitas Gender bagi personel keamanan serta menghilangkan bias gender saat bertugas di lapangan.
- **Komite Ganti Rugi:** Membentuk Komite Ganti Rugi yang terdiri dari petugas perempuan di masing-masing T/PCC dan di dalam cabang UNDPPO untuk mencatat pengaduan dan menerima umpan balik dari personel yang telah menyelesaikan misi perdamaian.



Pasukan penjaga perdamaian UNMISS dari Mongolia, India dan Namibia. Foto: UNMISS/ UNMISS/Gregorio Cunha, 2023

Catatan

1. Monash GPS berterima kasih kepada Global Affairs Canada yang telah mendanai proyek ini, sebagai bagian dari Elsie Initiative for Women in Peace Operations oleh Pemerintah Kanada.
2. Monash GPS mengucapkan terima kasih kepada Dr Irine Hiraswari Gayatri atas bantuan penerjemahannya.
3. Anggota Tim meliputi: Dr Eleanor Gordon (Pimpinan tim)- Universitas Monash; Profesor Katrina Lee-Koo, Universitas Monash / Universitas Queensland; Dr Richard Fosu, Universitas Monash; Lauren Lowe, Universitas Monash; Joana Osei-Tutu, Wakil Direktur Women, Youth, Peace and Security Institute, Kofi Annan International Peacekeeping Training Centre (KAIPTC)/ Jane Townsley, Executive Director, International Association of Women Police (Konsultan Global); Dr Irine Hiraswari Gayatri, Cluster Research on Foreign Policy and International Issues, Research Centre for Politics, BRIN (Konsultan Indonesia); Anushka Chavan (India Consultant); WGCDR Liani Kennealy (Retd), MA (Konsultan Global); Jennifer Grover, (Konsultan Global), Dewan Penelitian Strategis dan Pertahanan (CSDR), India (Konsultan / Mitra India).
4. 'Tanggung jawab pekerjaan perawatan adalah istilah yang mengakui aktivitas penting (biasanya tidak dibayar) yang dilakukan oleh seseorang untuk dirinya sendiri, dan orang lain, sebagai respons terhadap kebutuhan spesifik. Istilah ini memperkuat argumen bahwa pekerjaan perawatan pada kenyataannya adalah kerja, dan bukan sekadar "membantu".' Gordon E dan Jones B (Maret 2022: 2) Caring for Carers in Internasional Organisations: ensuring Inclusive, Responsive and Effective Peacebuilding, DCAF, Pemerintah Kanada, Kementerian Luar Negeri Norwegia, dan Inisiatif Elsie, Peluang Perempuan dalam Pemeliharaan Perdamaian: Seri Kebijakan, Ringkasan Kebijakan 1B. https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Elsie_Policy_Brief_1B_FINAL.pdf.
5. Charnes J (2019) The unpaid care work and the labour market. An analysis of time use data based on the latest world compilation of Time-use Surveys. International Labour Organisation. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_732791.pdf.
6. UN Women (2020) Whose time to care: Unpaid care and domestic work during COVID-19. <https://data.unwomen.org/publications/whose-time-care-unpaid-care-and-domestic-work-during-covid-19>.
7. Durham H, Droege C, Cameron L and Murphy V (2022) Gendered impacts of armed conflict and implications for the application of IHL. Humanitarian Law & Policy Blog. <https://blogs.icrc.org/law-and-policy/wp-content/uploads/sites/102/2022/06/Gendered-impacts-of-armed-conflict-and-implications-for-the-application-of-IHL-Humanitarian-Law-Policy-Blog.pdf>.
8. Himmelweit S and Plomien A (2014) 'Feminist Perspectives on Care: Theory, practice and policy,' in Evans M, Hemmings C, Henry M, Johnstone H, Madhok S, Plomien A and Wearing S (eds.), The SAGE Handbook of Feminist Theory, doi: 10.4135/9781473909502.
9. Monash University, University of Warwick, RMIT, University of Sydney (dan para pemimpin global di pemerintahan dan organisasi pembangunan perdamaian yang terlibat dalam pembangunan perdamaian) (2023) Siapa yang peduli dengan pembangunan perdamaian? Membangun perdamaian berkelanjutan dan memajukan kesetaraan gender melalui dukungan bagi para pembangun perdamaian dengan tanggung jawab kepedulian, Catatan Konsep, diluncurkan pada Hari Peduli dan Dukungan Internasional yang pertama. <https://drive.google.com/file/d/1RuNkzKu2fSyFJmhZp30TTBuJKQv5ouxI/view>; UNICEF, ILO dan UN Women (2020) Kebijakan Ramah Keluarga dan Praktik Tempat Kerja Baik Lainnya dalam konteks COVID-19: Langkah-langkah penting yang dapat diambil oleh pemberi kerja. <https://www.unicef.org/media/66351/file/Family-friendly-policies-covid-19-guidance-2020.pdf>; Bahn K, Cohen J and Rodgers YM (2020) 'A feminist perspective on COVID-19 and the value of care work globally,' Gender, Work & Organization, 27(5): 695-699, doi: 10.1111/gwao.12459.

10. Johnston M and Lingham J (2020) Inclusive economies, enduring peace in Myanmar and Sri Lanka: Field report. Melbourne/Warwick: Monash University/University of Warwick, doi: 10.26180/5f3cd030533d0; Sinharoy S, Cheong YF, Seymour G, Heckert J, Johnson ER and Yount KM (2023) 'The time-use agency scale: Development and validation of a measure for Ghana and beyond,' *Feminist Economics*, 29(4): 103-132, doi: 10.1080/13545701.2023.2262476; Folbre N (2006) 'Measuring Care: Gender, empowerment, and the care economy,' *Journal of Human Development*, 7(2):183-199, doi: 10.1080/14649880600768512.
11. Lin A (2021) Unpaid care and domestic work: Barriers to equality. Thrive. <https://blog.strive2thrive.earth/unpaid-care-and-domestic-work-barriers-to-equality/>.
12. Ferrant G, Pesando LM and Nowacka K (2014) Unpaid Care Work: The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes. OECD Development Centre. https://www.oecd.org/dev/development-gender/Unpaid_care_work.pdf.
13. Marcus R and Somji A (2024) Transforming gender norms for women's economic rights and empowerment. ALIGN Report. ODI. <https://www.alignplatform.org/resources/report-transforming-gender-norms-women-economic-rights-empowerment>.
14. Carreiras H (2010) 'Gendered culture in peacekeeping operations.' *International Peacekeeping*, 17(4): 471-485, doi: 10.1080/13533312.2010.516655.
15. 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.
16. Dupré KE and Day AL (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.
17. Baldwin G and Taylor S (2020) Uniformed women in peace operations: Challenging assumptions and transforming approaches. International Peace Institute. <https://www.ipinst.org/2020/06/uniformed-women-in-peace-operations>.
18. Piaget K dan Risler C (Oktober 2021) Tugas pekerjaan perawatan. DCAF, Pemerintah Kanada, Kementerian Luar Negeri Norwegia, dan Inisiatif Elsie, Peluang bagi Perempuan dalam Pemeliharaan Perdamaian: Seri Kebijakan, Ringkasan Kebijakan 1A. https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Elsie_Policy_Brief_1A_FINAL.pdf.
19. Gordon and Briony, Caring for carers in international organisations.
20. Pemerintah Inggris (2023) Statistik keanekaragaman dua tahunan angkatan bersenjata Inggris: 1 Oktober 2022. <https://www.gov.uk/government/statistics/uk-armed-forces-biannual-diversity-statistics-october-2022/uk-armed-forces-biannual-diversity-statistics-1-october-2022#:~:text=At%201%20October%202022%2C%20ethnic,in%20the%20Future%20Reserves%202020>.
21. Werner B (20 Mei 2020) GAO: Wanita 28 Persen Lebih Mungkin Meninggalkan Dinas Militer dibandingkan Pria. Institut Angkatan Laut AS. <https://news.usni.org/2020/05/20/gao-women-28-percent-more-likely-to-leave-military-service-than-men#:~:text=GAO%3A%20Women%2028%20Percent%20More%20Likely%20to%20Leave%20Military%20Service%20than%20Men,-Ben%20Werner&text=Family%20planning%2C%20lack%20of%20dependent,from%20the%20Government%20Accountability%20Office>.
22. George M (20 Juni 2023) Retensi di Angkatan Pertahanan Australia. Parlemen Australia. https://www.aph.gov.au/About_Parliament/Parliamentary_departments/Parliamentary_Library/FlagPost/2023/June/ADF-Retention.
23. Departemen Operasi Perdamaian PBB (2024) Perempuan dalam Penjaga Perdamaian. <https://peacekeeping.un.org/en/women-peacekeeping>; PBB (2024) Dasbor Kesetaraan Gender Sekretariat PBB. <https://www.un.org/gender/content/un-secretariat-gender-parity-dashboard>.
24. Bjerde A and Gill I (2024) Opinion: It's time to mobilize the economic power of half of humanity. Devex. <https://www.devex.com/news/opinion-it-s-time-to-mobilize-the-economic-power-of-half-of-humanity-106967>.

25. Davies S and True J (2018) The Oxford handbook of Women, Peace and Security, doi: 10.1093/oxfordhb/9780190638276.001.0001; Shepherd L (2017a) Building Peace: Feminist Perspectives. London and New York: Routledge.
26. NATO (2020) Ringkasan Laporan Nasional anggota NATO dan mitra Komite NATO tentang Perspektif Gender 2020. Brussels: NATO https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/2023/6/pdf/2020-summary-national-reports.pdf.
27. Pemerintah Inggris, statistik keanekaragaman dua tahunan angkatan bersenjata Inggris.
28. Kementerian Pertahanan (2023) Kerja Fleksibel dan Anda, Panduan bagi personel layanan. https://assets.publishing.service.gov.uk/media/6448f450814c66000c8d0680/Flexible_Working_and_You_Apr_2023.pdf.
29. Jackson B (2020) Working Families names companies providing best flexibility for parents and carers. HR. <https://www.hrmagazine.co.uk/content/news/working-families-names-companies-providing-best-flexibility-for-parents-and-carer>.
30. Working Families (2023) British Army – Finalist 2023, best for mothers. <https://workingfamilies.org.uk/employers/case-studies/british-army-finalist-2023-best-for-mothers/>
31. Working Families (2020) British Army – Commended 2022, Best for Fathers. <https://workingfamilies.org.uk/employers/case-studies/british-army-commended-2022-best-for-fathers/>
32. Indonesian Republic Police (n.d.) Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT). <https://polri.go.id/spkt>.
33. Kementerian Pertahanan (Ministry of Defence) (2021) Peraturan Menteri Pertahanan Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2021 (Regulation of the Minister of Defense of the Republic of Indonesia Number 14 of 2021). <https://www.kemhan.go.id/itjen/wp-content/uploads/2022/07/PERMENHAN-NOMOR-14-TAHUN-2021-TENTANG-CUTI-PEGAWAI-KEMENTERIAN-PERTAHANAN.pdf>.
34. NATO, Ringkasan laporan nasional 2020.
35. Angkatan Bersenjata Kanada (2022) Strategi Retensi Angkatan Bersenjata Kanada. <https://www.canada.ca/content/dam/dnd-mdn/documents/reports/caf-retention-strategy/caf-retention-strategy-en-2022.pdf>.
36. Departemen Personalia dan Pelatihan India (nd) Aturan seluruh layanan cuti di India 1955. https://dopt.gov.in/sites/default/files/Revised_AIS_Rule_Vol_I_Rule_03.pdf
37. Kementerian Pertahanan (2023) Raksha Mantri menyetujui ketentuan cuti hamil, penitipan anak & adopsi anak bagi tentara wanita, pelaut & prajurit udara setara dengan rekan perwira mereka. <https://pib.gov.in/PressReleaselframePage.aspx?PRID=1974797>.
38. Pemerintah India (dan) Pertanyaan tidak berbintang No.992. <https://www.mha.gov.in/MHA1/Par2017/pdfs/par2013-pdfs/rs-140813/992.pdf>.
39. NATO, Ringkasan laporan nasional 2020.
40. NATO, Ringkasan laporan nasional 2020.
41. Otheman Y (2023) Moroccan experience in mental health prevention for uniformed personnel: consolidating achievements and filling gaps. https://pcrs.un.org/layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=%7BE75159B9-C84F-4D66-A3AC-5AD3FDE74D99%7D&file=Session%201-2_Morocco_Lt-Col%20Yassine%20Otheman.pdf&action=default.
42. DCAF (2020) Armed Forces of Uruguay MOWIP Report (2020). https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Uruguay_Elsie_MOWIP_English_Final_0.pdf.
43. Pemerintah Australia—Pertahanan (n.d) Cuti hamil dan orang tua. <https://pay-conditions.defence.gov.au/maternity-and-parental-leave>.
44. Pemerintah Australia—Pertahanan (n.d.) Laporan Tahunan Pertahanan 2022-2023. <https://www.defence.gov.au/about/accessing-information/annual-reports>.

45. Kepolisian Nigeria, UN Women, dan UNFPA (2010) Kebijakan gender untuk Kepolisian Nigeria. https://www.endvawnow.org/uploads/browser/files/security_nigeria_gender_policy_police_unwomen_2010.pdf.
46. Angkatan Bersenjata Nigeria (2021) Kebijakan Gender untuk Angkatan Bersenjata Nigeria.
47. Angkatan Bersenjata Nigeria, Kebijakan Gender.
48. Kebijakan gender untuk Kepolisian Ghana (disetujui tahun 2023).
49. Dorjderem G (2023) Mental health issues for the contingent and individuals who deployed to the peacekeeping operations: Example of Mongolian Armed Forces. https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/pkmin_mental_health_prep_meeting_summary.pdf.
50. NATO, Ringkasan laporan nasional 2020.
51. Schulz EV, Wyatt TR, Ma T, Maggio LA (2024) 'When taking pay off the table: A qualitative study of gender equity for academic leaders in the US Military,' *Military Medicine*, usad489. <https://doi.org/10.1093/milmed/usad489>.
52. Patnaik A (2019) 'Reserving time for daddy: The consequences of fathers' quotas,' *Journal of Labour economics* 37(4): 1009-1059, doi: 10.1086/703115; Savage M (1 February 2024) Sweden: Where it's taboo for dads to skip parental leave. BBC. <https://www.bbc.com/worklife/article/20240130-sweden-where-its-taboo-for-dads-to-skip-parental-leave>.
53. Baird M and Hill E (18 November 2022) Next steps for paid parental leave in Australia. The University of Sydney, prepared for the Women's Economic Equality Taskforce. <https://www.pmc.gov.au/sites/default/files/resource/download/next-steps-ppl-1122-3.pdf>.
54. Australian Institute of Family Studies (2019) Membesarkan bayi: Ayah tidak selalu bisa membagi beban. <https://aifs.gov.au/media/bringing-baby-fathers-not-always-able-share-load>.
55. Moran J and Koslowski A (2019) 'Making use of work-family balance entitlements: How to support fathers with combining employment and caregiving,' *Community, Work & Family*, 22(1):111-128, doi: 10.1080/13668803.2018.1470966.
56. Patnaik, Reserving time for daddy.
57. Patnaik, Reserving time for daddy.
58. 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, p.175.
59. Moran and Koslowski, Making use of work-family balance entitlements.
60. Kalb G (2018) 'Paid parental leave and female labour supply: A review,' *Economic Record*, 94(304): 80-100, doi: 10.1111/1475-4932.12371; Moran and Alison Koslowski, Making use of work-family balance entitlements.
61. Baird and Hill, Next steps for paid parental leave in Australia.
62. Wray D (2020) 'Paternity leave and fathers' responsibility: Evidence from a natural experiment in Canada,' *Journal of Marriage and Family* 82(2): 534-549, doi: 10.1111/jomf.12661; Baird and Hill, Next steps for paid parental leave in Australia; Patnaik, Reserving time for daddy; Savage, Sweden: Where it's taboo.
63. Herrick-Reynolds K, Brooks D, Wind G, Jackson P, and Latham K (2019) 'Military medicine and the academic surgery gender gap,' *Military Medicine*, 184(9-10): 383-387, doi: 10.1093/milmed/usz083.
64. Schulz et al., 'When taking pay off the table.'
65. Schulz et al., 'When taking pay off the table.'
66. Schulz et al., 'When taking pay off the table,' p.5.
67. Dupré and Day, 'The effects of supportive management and job quality on the turnover intentions and health of military personnel.'

68. Platform Swiss untuk Pembangunan Perdamaian (2021) Tidak peduli, tidak ada perdamaian! https://koff.swisspeace.ch/fileadmin/user_upload/210916_Leporello_RZ_E_online.pdf.
69. Gordon and Jones, Building success in development and peacebuilding by caring for carers.
70. Komisi Hak Asasi Manusia Australia (2013) Mendukung pekerjaan perawatan di tempat kerja: sebuah perangkat. Sydney: Komisi Hak Asasi Manusia Australia. https://humanrights.gov.au/sites/default/files/UnpaidCaringToolkit_2013.pdf;
71. Gordon and Jones, Building success in development and peacebuilding by caring for carers; Dana Anak-anak PBB (UNICEF), Organisasi Buruh Internasional dan UN Women (2020) Family-Friendly Policies and Other Good Workplace Practices in the context of COVID-19: Key steps employers can take. <https://www.unicef.org/media/66351/file/Family-friendly-policies-covid-19-guidance-2020.pdf>.
72. Untuk detail mengenai hal ini dan rekomendasi lainnya, lihat: Gordon and Jones, Building success in development and peacebuilding by caring for carers.