



**Praktik pekerjaan
perawatan Terbaik dalam
Operasi Perdamaian PBB¹**

Kertas Kebijakan #2 (2024)

Richard Fosu, Eleanor Gordon, Anushka Chavan, Irine Hiraswari Gayatri, Jane Townsley, Jennifer Grover, Joana Osei-Tutu, Lauren Lowe, Llani Kennealy²

Global Affairs Canada mendanai pusat kajian Perdamaian dan Keamanan Global Monash (Monash Global, Peace and Security Centre/ Monash GPS) untuk melakukan penelitian selama 3 tahun (2023-26) mengenai personel berseragam yang memiliki tanggung jawab pekerjaan perawatan³ dalam operasi perdamaian PBB. Studi ini merupakan bagian dari Inisiatif Elsie⁴ dan bertujuan untuk berkontribusi dalam meningkatkan partisipasi perempuan di antara personel berseragam dalam operasi perdamaian PBB, dan dengan demikian meningkatkan efektivitas operasional, dan memajukan kesetaraan gender. Studi ini adalah studi pertama yang mengidentifikasi penyebab dan konsekuensi dari marginalisasi perempuan yang mempunyai tanggung jawab pekerjaan perawatan dari institusi keamanan di Negara-negara yang Memberikan Kontribusi Pasukan dan Polisi (T/PCCs) dan operasi perdamaian PBB. Studi ini bertujuan untuk mengusulkan cara-cara mengurangi marginalisasi ini dan dengan demikian meningkatkan tingkat perekrutan, retensi dan promosi perempuan di lembaga-lembaga keamanan, dan penempatan mereka selanjutnya dalam operasi perdamaian PBB.

Hasil-hasil studi juga diharapkan mencakup operasi perdamaian PBB dan lembaga keamanan T/PCC yang lebih responsif gender dan memperhatikan tanggung jawab dan kebutuhan pekerjaan perawatan, termasuk perawatan 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 pengamanan.

Kertas Kebijakan ini memetakan praktik terbaik yang tersedia untuk umum dalam mendukung personel dengan tanggung jawab pekerjaan perawatan dalam operasi perdamaian PBB. 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 operasi perdamaian PBB. Penting untuk dicatat bahwa praktik terbaik sering kali bersifat subjektif dan praktik terbaik dalam satu konteks mungkin tidak berhasil di konteks lain. Kepatuhan terhadap prinsip kekhususan konteks, inklusi, dan kesetaraan gender selalu penting ketika mempertimbangkan penerapan praktik terbaik dalam mendukung pengasuh dari satu konteks ke konteks lainnya.

Contenu

Pengantar	3
Tanggung jawab pekerjaan perawatan dan operasi perdamaian	7
Kumpulan Praktik-praktik Terbaik	11
Faktor Pendukung dan Penghambat	17
Rekomendasi	19
Catatan	21

Pengantar

Ini adalah kertas kebijakan kedua dari dua kertas kebijakan yang mengeksplorasi bagaimana kebutuhan personel berseragam dengan tanggung jawab pekerjaan perawatan dipenuhi. Ringkasan Kebijakan #1, “Praktik Global Pekerjaan perawatan di Lembaga Keamanan”, memetakan praktik terbaik bagi personel yang memiliki tanggung jawab pekerjaan perawatan di lembaga keamanan di T/PCC. Berdasarkan hal tersebut, laporan kedua ini berfokus pada operasi perdamaian PBB untuk memetakan kebijakan yang memenuhi kebutuhan pasukan penjaga perdamaian dengan tanggung jawab pekerjaan perawatan. Hal ini penting tidak hanya bagi individu penjaga perdamaian yang memiliki tanggung jawab pekerjaan perawatan, namun karena semakin banyak bukti yang menunjukkan korelasi antara perhatian organisasi untuk peran-peran pekerjaan perawatan, kesetaraan gender, dan efektivitas operasional.⁵ Penting juga untuk dicatat bahwa penempatan dalam operasi sering kali merupakan syarat promosi, sehingga hambatan dalam penempatan prajurit penjaga perdamaian yang memiliki tanggungjawab pekerjaan perawatan juga menyebabkan kurangnya keterwakilan di tingkat senior di lembaga keamanan dan juga dalam misi. Selain itu, cara PBB (dan T/PCC) memperhatikan pasukan penjaga perdamaian yang memiliki tanggung jawab pekerjaan perawatan memberikan wawasan mengenai gagasan atau keyakinan normatif PBB tentang seperti apa seharusnya perdamaian dan keamanan.



Penjaga perdamaian UNMISS. Foto: UNMISS/Gregorio Cunha, 2023

Upaya berkelanjutan diperlukan untuk mengatasi permasalahan mendasar yang memperkuat peran gender dan menghambat kemajuan menuju kesetaraan gender di semua aspek masyarakat, termasuk perdamaian dan keamanan.

Tentu saja sulit untuk menulis satu kategori lembaga PBB mengingat kompleksitasnya. Beberapa pengamat membedakan antara Sekretariat dan badan-badan khusus, dana dan program.⁶ Dalam Studi Sejarah Intelektual PBB yang penting, Jolly Richard, Emmerij Louis dan Thomas G. Weiss mengidentifikasi tiga kategori Lembaga PBB: "...lembaga PBB yang mengurus pemerintahan global, Lembaga PBB yang terdiri dari staf anggota, dan Lembaga PBB diisi oleh staf dari LSM, terdiri dari para pakar, dan konsultan-yang saling terkait."⁷ Persimpangan dan interaksi antara beberapa lembaga PBB ini melahirkan "gagasan dan konsep... [yang] bisa dikatakan merupakan warisan paling penting dari PBB."⁸ Ide-ide kebijakan PBB telah

membentuk perdebatan global mengenai perdamaian dan keamanan melalui fungsi penetapan agenda, sosialisasi, penciptaan norma, kontrol dan legitimasi.⁹ Ide-ide kebijakan PBB mempunyai arti penting secara politis karena kemampuannya dalam membingkai permasalahan-permasalahan global dan solusi-solusi global.¹⁰ Dengan memanfaatkan pemikiran konseptual PBB sebagai sumber gagasan kebijakan publik global, ringkasan kebijakan ini berfokus pada tanggung jawab pekerjaan perawatan sebagai isu perdamaian dan keamanan, dengan menyadari bahwa sifat pekerjaan pekerjaan perawatan yang sarat berdimensi gender, namun diabaikan, dan diremehkan akan membahayakan¹¹ keterlibatan perempuan dalam praktik-praktik prioritas dan hasil operasi perdamaian dan keamanan.¹²

PBB telah menjadi domain bagi evolusi norma dan standar mengenai distribusi dan keseimbangan tanggung jawab keluarga dengan pekerjaan.¹³ Sejak didirikan pada tahun 1919, Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) – yang menjadi badan khusus PBB pada tahun 1946 – telah memimpin praktik kerja global yang mengakui perlunya memberikan perhatian kepada pekerja yang memiliki tanggung jawab pekerjaan perawatan, khususnya Perempuan karena sifat gender dari pekerjaan pekerjaan perawatan. Konvensi tentang Pekerjaan Perempuan sebelum dan sesudah Melahirkan [Konvensi Perlindungan Maternitas, 1919 (No.3)] yang diadopsi pada sesi pertama Konferensi Perburuhan Internasional pada tahun 1919 memberikan, salah satu, jika bukan cetak biru kebijakan paling awal mengenai tanggung jawab pekerjaan perawatan dan bekerja.¹⁴ Shakra Razavi mencatat bahwa Konvensi ini terbatas dan hanya terfokus pada lembaga-lembaga publik, swasta atau komersial, dan mengabaikan perempuan yang bekerja di rumah, misalnya.¹⁵ Namun, itu merupakan kebijakan utama yang menjamin hak perempuan atas cuti

melahirkan berbayar hingga 6 minggu dan 30 menit istirahat menyusui berbayar selama jam kerja.¹⁶ Aturan turunan berikutnya dari kebijakan ini, termasuk revisi Konvensi Perlindungan Persalinan, 1952 (No.103)¹⁷, Konvensi Jaminan Sosial (Standar Minimum), 1952 (No. 102)¹⁸, Konvensi Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga, 1981 (No. 156)¹⁹, Perlindungan Persalinan Konvensi, 2000 (No. 183) dan R191²⁰ – Rekomendasi Perlindungan Maternitas, 2000 (No. 191) yang menyertainya, menggarisbawahi pentingnya perhatian dan tanggap terhadap kebutuhan pekerja yang memiliki tanggung jawab pekerjaan perawatan.²¹ Misalnya, pembukaan Konvensi Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga (No.156) menyatakan bahwa “masalah pekerja dengan tanggung jawab keluarga merupakan aspek dari permasalahan yang lebih luas mengenai keluarga dan masyarakat yang harus diperhitungkan dalam kebijakan nasional.”²² Pasal 1 Konvensi Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga (No.156) mencatat bahwa pekerja yang merawat “anak-anak yang menjadi tanggungan” dan “anggota keluarga dekat mereka” dapat “membatasi kemungkinan mereka untuk mempersiapkan, memasuki, berpartisipasi dalam atau memajukan kegiatan ekonomi”.²³

Konvensi Pekerjaan Rumah, 1996 (No.177)²⁴ penting dalam evolusi pemikiran seputar rumah sebagai tempat kerja bagi banyak perempuan. Konvensi Pekerjaan Rumah Tangga, 2011 (No. 189) mencatat bahwa “meningkatkan peluang berbayar bagi pekerja perempuan²⁵ dan laki-laki yang memiliki tanggung jawab keluarga” memerlukan “cakupan [kebijakan] yang lebih besar untuk merawat populasi lanjut usia, anak-anak dan penyandang disabilitas”.²⁶ Dampak kolektif dari konvensi-konvensi ini terlihat pada meningkatnya pengakuan terhadap pekerjaan perawatan sebagai pekerjaan.²⁷ Evolusi gagasan dan kebijakan mengenai pekerjaan perawatan sebagai tenaga kerja telah menyebabkan pemikiran ulang



Penjaga perdamaian UNMISS.. Foto: UNMISS/Eric Kanalstein, 2017

mengenai hubungan gender dan dampak konstitutifnya terhadap masyarakat termasuk terhadap perdamaian dan keamanan. Sifat pekerjaan perawatan yang berbasis gender dan implikasinya terhadap karir para pengasuh, khususnya para pengasuh di institusi keamanan dan penjaga perdamaian,²⁸ berarti bahwa “tidak ada kemajuan substantif yang dapat dicapai dalam mencapai semua dimensi kesetaraan gender dalam angkatan kerja sebelum ketidaksetaraan dalam pekerjaan tidak dibayar diatasi melalui pengakuan, pengurangan dan redistribusi yang efektif antara perempuan dan laki-laki, serta antara keluarga dan Negara.”²⁹

Secara kolektif, Konvensi-konvensi ini telah memperluas cakupan perlindungan ke kategori pekerja perempuan yang lebih luas, termasuk pekerja non-industri, pertanian, rumah tangga, dan rumah tangga³⁰ serta mereka yang berada dalam “... bentuk-bentuk pekerjaan yang tidak lazim.”³¹ Konvensi-konvensi ini memerintahkan negara-negara anggota untuk mengadopsi instrumen legislatif nasional untuk memastikan bahwa “... kehamilan bukan merupakan sumber diskriminasi dalam pekerjaan...”³² Laura Addati mencatat bahwa meskipun upaya ILO telah mengarah pada universalisasi prinsip-prinsip perlindungan kehamilan, yang sangat penting dalam mencapai kesetaraan gender di tempat kerja, namun mereka kurang berhasil mencapai potensi transformatif gendernya.³³ Kekurangan ini diakibatkan oleh masih adanya peran gender tradisional yang secara tidak proporsional memberikan pekerjaan perawatan dan pengasuhan yang tidak dibayar kepada perempuan.³⁴ Ditambah dengan keterbatasan struktural dan sumber daya dalam penerapan undang-undang perlindungan kelahiran, khususnya di negara-negara berkembang,³⁵ perempuan sering kali dipandang sebagai pengganti kekurangan dalam sistem perlindungan sosial.³⁶ Upaya berkelanjutan diperlukan untuk mengatasi permasalahan mendasar yang memperkuat peran gender dan menghambat kemajuan menuju kesetaraan gender di semua aspek masyarakat, termasuk perdamaian dan keamanan.

Oleh karena itu, ketika dipertimbangkan dalam kerangka gagasan kebijakan PBB, agenda Perempuan, Perdamaian dan Keamanan (Women, Peace and Security/ WPS) muncul sebagai bagian yang saling terkait dari upaya yang lebih luas untuk memusatkan pekerjaan perawatan, pekerjaan pengasuhan dan karir sebagai bagian integral dari perdamaian dan keamanan.³⁷ Agenda WPS mengakui bahwa operasi perdamaian adalah sarana untuk mencapai kesetaraan gender dalam misi pemeliharaan perdamaian dan juga sebagai sarana untuk mempromosikan kesetaraan gender di lingkungan pasca-konflik.³⁸ “...persinggungan antara profesi dengan tanggungjawab-tanggungjawab persalinan, orangtua dan pekerjaan perawatan...”³⁹ cenderung terus melemahkan partisipasi perempuan dalam satuan militer dan polisi di level nasional, dan pada operasi perdamaian internasional.⁴⁰ Misalnya, bagian penting dari Agenda Perempuan, Perdamaian dan Keamanan Resolusi Dewan Keamanan PBB 2538, mengakui aspek pengasuhan anak sebagai hambatan bagi partisipasi perempuan dalam pemeliharaan perdamaian dan mendesak negara-negara anggota untuk “[mengambil] langkah-langkah untuk memberikan dukungan dan insentif termasuk penitipan anak dan kebutuhan-kebutuhan lain yang relevan.”⁴¹ Hal ini berarti mempromosikan kebijakan-kebijakan yang “ramah keluarga” sangat penting untuk mencapai kondisi partisipasi Perempuan yang bermakna dalam konteks operasi-operasi perdamaian.⁴²

Tanggung jawab pekerjaan perawatan dan operasi perdamaian

Meskipun ada upaya yang dilakukan PBB untuk meningkatkan jumlah tantara perempuan dalam pemeliharaan perdamaian dan meningkatkan partisipasi perempuan dalam operasi perdamaian, yang terutama ditunjukkan dalam Strategi Kesetaraan Gender Berseragam (2018-2028),⁴³ perempuan masih kurang terwakili. 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%).⁴⁴ Rendahnya keterwakilan pasukan perempuan dalam pemeliharaan perdamaian sebagian dapat dijelaskan oleh beberapa faktor sosial-ekonomi dan budaya yang muncul dari, dan memengaruhi, harapan-harapan perempuan yang menjalankan peran pekerjaan perawatan. Rendahnya tingkat partisipasi perempuan di ranah militer, yang disebabkan oleh pembatasan hukum dan peran gender, menyebabkan jumlah Perempuan menjadi lebih sedikit dalam ranah militer di level nasional, yang kemudian berdampak pada jumlah perempuan yang dapat dikerahkan untuk operasi perdamaian.⁴⁵ Ketika personel perempuan menjadi ibu, budaya militer yang berbasis gender dan ekspektasi sosial yang lebih luas mengenai peran sebagai ibu telah memengaruhi kemampuan dan peluang mereka untuk bertugas. Terdapat bukti bahwa setelah melahirkan, tentara perempuan tidak lagi dipandang sebagai “prajurit ideal” atau “prajurit dengan fisik yang sempurna” dan dipandang tidak layak untuk beberapa fungsi pekerjaan dan tugas militer.⁴⁶



Anggota Tim DK PBB Perempuan dari kontingen Malawi bertugas di MONUSCO. Foto: MONUSCO, 2022

Ketika personel perempuan menjadi ibu, budaya militer yang berbasis gender dan ekspektasi sosial yang lebih luas mengenai peran sebagai ibu telah memengaruhi kemampuan dan peluang mereka untuk bertugas.

Rendahnya tingkat pembangunan sosio-ekonomi di beberapa T/PCC di negara-negara Selatan berkontribusi pada kurangnya perhatian terhadap tanggung jawab pekerjaan perawatan sebagai isu perdamaian dan keamanan.⁴⁷ Keputusan yang diambil oleh pasukan penjaga perdamaian perempuan untuk masuk dalam operasi perdamaian dipengaruhi oleh ketersediaan sosok penjaga/ perawat/ pengasuh yang dapat diandalkan untuk anak-anak mereka (atau orang lain yang mereka rawat) selama menjalankan

misi penjaga perdamaian.⁴⁸ Dengan sistem dukungan pekerjaan perawatan anak yang tidak memadai, terutama di kalangan T/PCC di negara-negara Selatan, banyak perempuan berseragam bergantung pada kerabat untuk merawat anak-anak mereka.⁴⁹ Hal ini menyebabkan kerugian bagi anggota keluarga akibat "... kekurangan waktu dan berkurangnya partisipasi dalam pekerjaan yang berbayar."⁵⁰ Personil perempuan, terutama ibu tunggal yang tidak memiliki kerabat (yang dipercaya), sering kali menolak penempatan yang lebih lama (didefinisikan dalam sebuah penelitian sebagai 1 tahun).⁵¹ Bagi mereka yang bertugas lebih lama, kekhawatiran mengenai keselamatan dan kesejahteraan anak-anak mereka di rumah sering kali menjadi sumber stres dan kecemasan. Personil perempuan yang mempunyai anak kecil dan bertugas dalam misi perdamaian dipandang sebagai ibu yang buruk dan mendapat stigma di lembaga keamanan di negaranya, di antara kontingen pasukan perdamaian, dan di masyarakat karena memilih uang daripada mengasuh anak-anak mereka.⁵²

Budaya perlindungan "terinternalisasi" ke dalam institusi keamanan, dan di beberapa negara, melindungi perempuan dari operasi perdamaian yang berbahaya dianggap sebagai tugas institusional dan nasional.⁵³ Terlebih lagi, terutama ketika mereka menjadi orang tua, peran sebagai ibu dan pengembangan karier di lembaga keamanan dipandang sebagai "cara hidup" yang tidak dapat didamaikan.⁵⁴ Budaya protektif ini juga seringkali didasarkan pada tabu seputar seksualitas perempuan dan terkait dengan stereotip identitas gender tradisional. Misalnya, beberapa personel pasukan perempuan mendapat penolakan dari masyarakat karena "...lebih mirip laki-laki dan kurang feminin dibandingkan perempuan sipil."⁵⁵ Pasukan perdamaian perempuan lainnya merasa khawatir terhadap kesejahteraan mereka- bahkan ketika ditugaskan secara rutin,⁵⁶ -sehingga kehilangan kesempatan untuk bertugas dalam misi perdamaian yang mengharuskan untuk tidak di rumah dalam jangka waktu yang lama.

Lembaga-lembaga keamanan menganggap bahwa pengerahan pasukan yang juga ibu-ibu mempunyai beban “...pengaturan administratif... [dan] sarat dengan rasa bersalah moral karena memisahkan seorang ibu dari anak-anaknya”⁵⁷, sebuah pertimbangan yang mungkin tidak berlaku bagi personel lainnya. Budaya perlindungan berdampak pada partisipasi bermakna pasukan perempuan selama penempatan.⁵⁸ Misalnya, kepemimpinan misi mungkin menganggap perempuan dalam kontingen membutuhkan perlindungan, dan korban perempuan – lebih banyak daripada korban laki-laki – sebagai kegagalan pribadi dalam tugas maskulin mereka untuk melindungi.⁵⁹ Norma perlindungan berbasis gender menjadi sangat kuat ketika petugas perempuan mempunyai tanggung jawab merawat di rumah, mengingat sifat pengasuhan yang berbasis gender dan potensi simbolis dari ibu.⁶⁰ Ada laporan bahwa kepemimpinan misi cenderung lebih berhati-hati ketika memutuskan apakah akan mempertahankan perempuan di pangkalan atau tidak dan hal ini telah mencegah pasukan Perempuan berinteraksi dengan masyarakat, akhirnya mempengaruhi mandat misi dalam konteks Agenda WPS, berdampak pada kohesi tim, selain dapat mengurangi kemungkinan perempuan untuk dapat mengikuti penempatan berikutnya.⁶¹



Pasukan Penjaga Perdamaian UNMISS. Photo: UNMISS/Gregorio Cunha, 2023

Meskipun faktor budaya mempengaruhi ekspektasi gender seputar tanggung jawab merawat, tantangan utamanya adalah masalah sosio-ekonomi. Pernyataan bahwa perempuan adalah pengasuh utama dan seringkali kesulitan menggabungkan pekerjaan perawatan dengan pekerjaan militer menimbulkan pertanyaan kebijakan mengenai layanan dukungan apa yang dapat diberikan kepada perempuan untuk menjamin dan menjaga keseimbangan pekerjaan/kehidupan keluarga yang lebih baik. Banyak negara telah berupaya untuk mengatasi tekanan yang dapat ditimbulkan oleh kehidupan militer terhadap keluarga dan dampak selanjutnya terhadap kehidupan kerja mereka, terutama dengan memberikan dukungan kesehatan mental dan meningkatkan akses komunikasi dengan keluarga selama penempatan. Namun, dampak negatif penempatan personel berbeda-beda antara T/PCC dan jenis dukungan yang mereka berikan.⁶² Seringkali, asumsi mengenai potensi implikasi sumber daya dari pemberian bentuk-bentuk dukungan ini menyebabkan tidak adanya tindakan, meskipun ada bukti yang menunjukkan bahwa dukungan tidak selalu bergantung pada sumber daya.⁶³ Pembeneran lebih lanjut atas tidak adanya tindakan muncul karena pemberangkatan personel yang mempunyai tanggung jawab perawatan dari T/PCC dan/atau tidak dikerahkannya dalam operasi perdamaian sebagai masalah ‘pilihan pribadi’, dan bukan masalah politik yang berimplikasi pada upaya untuk memajukan perdamaian. dan keamanan.⁶⁴ Dengan adanya bukti mengenai “...peranan perempuan yang sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja keseluruhan dan efektivitas operasi pemeliharaan perdamaian...”⁶⁵ dan kesadaran bahwa perempuan biasanya memikul beban pekerjaan perawatan secara global,⁶⁶ PBB dapat menunjukkan bahwa “merawat (memperhatikan) pasukan yang mempunyai tanggungjawab perawatan” adalah faktor penting yang memungkinkan keberhasilan misi. PBB memiliki kapasitas material dan non-material untuk menciptakan kondisi yang memungkinkan untuk memenuhi kebutuhan pasukan penjaga perdamaian dengan tanggung jawab perawatan dengan lebih baik. Hal ini juga menunjukkan komitmen untuk memastikan pasukan penjaga perdamaian mendapat dukungan yang memadai di lapangan, termasuk dengan mendesak Negara-negara Anggota untuk mendukung mereka yang memiliki tanggung jawab pengasuhan dengan memberikan dukungan penitipan anak dan bentuk dukungan serta insentif lainnya.⁶⁷ Secara ideal, normalisasi perhatian terhadap aspek pekerjaan perawatan sebagai isu perdamaian dan keamanan dapat mendorong T/PPC untuk menyadari bahwa permasalahan seputar pekerjaan perawatan serta tanggungjawab perawatan bukanlah hal yang asing bagi efektivitas operasional operasi perdamaian, namun merupakan isu yang mendasar bagi hal tersebut. Gagasan kebijakan PBB mengenai tanggung jawab pekerjaan perawatan dapat mempunyai dampak sosialisasi yang transformatif terhadap budaya militer gender di T/PCC.

Kumpulan Praktik-praktik Terbaik



Inisiatif Elsie untuk Perempuan dalam Operasi Perdamaian, yang diluncurkan oleh Pemerintah Kanada pada tahun 2017, sangat penting dalam mengatasi tantangan peningkatan jumlah pasukan perempuan dalam operasi perdamaian dan telah menarik perhatian pada aspek keterwakilan mereka yang bermakna (yaitu keterwakilan di seluruh jajaran dan fungsi). Dengan tujuan menciptakan operasi perdamaian yang lebih inklusif dan efektif, Inisiatif Elsie terdiri dari kerja sama dengan PBB dan T/PCC, pembentukan Elsie Initiative Fund (dana multi-mitra global PBB), advokasi global, dan dukungan untuk penelitian perempuan dalam operasi perdamaian, serta pemantauan dan evaluasi.⁶⁸



Pada tahun 2018, PBB mengadopsi **“Strategi Kesetaraan Gender untuk Pasukan Perdamaian”**,⁶⁹ yang bertujuan untuk meningkatkan keterwakilan pasukan perdamaian perempuan dalam pemeliharaan perdamaian, baik pada operasi perdamaian maupun di kantor pusat PBB. Strategi ini menetapkan target-target untuk meningkatkan jumlah pasukan perempuan di ranah militer, polisi, lembaga peradilan dan lembaga masyarakat. Dokumen ini juga menguraikan tindakan-tindakan yang diperlukan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pencapaian target-target tersebut.



Dalam **“Kebijakan Operasi-operasi Penjaga Perdamaian Perserikatan Bangsa-Bangsa yang Responsif Gender tahun 2018”**, PBB memerintahkan DPKO dan DFS untuk mendorong inisiatif merekrut, mempertahankan, dan mempromosikan perempuan dalam penjaga perdamaian. Hal ini termasuk mengintegrasikan kesetaraan gender dan mandat Agenda Perempuan, Perdamaian dan Keamanan dalam pekerjaan staf operasional dan aktivitas taktis.⁷⁰



Suatu **Catatan Praktik MONUSCO tahun 2021**

merekomendasikan bahwa “pasukan perempuan dikerahkan sebagai penjaga perdamaian secara rutin dalam jangka waktu yang sama dengan rekan laki-laki mereka...” untuk meningkatkan visibilitas pasukan penjaga perdamaian perempuan dan mendorong kohesi unit lebih lanjut.”⁷¹ Catatan ini juga mengakui perlunya mempertimbangkan keadaan individu dan merekomendasikan agar misi yang lebih singkat disetujui bagi perempuan yang memiliki tanggung jawab mengasuh anak.⁷² Komunikasi yang teratur dan memadai antara personel penempatan dan keluarga mereka di rumah terbukti mengurangi masalah kesehatan mental dan berkontribusi terhadap efektivitas operasional.⁷³



Kebijakan PBB tentang menyusui bertujuan untuk “[membantu] anggota staf yang merupakan ibu menyusui untuk mencapai keseimbangan yang lebih baik antara kehidupan profesional dan pribadi melalui lingkungan kerja yang lebih ramah keluarga...”⁷⁴

Kebijakan ini mengizinkan ibu menyusui yang memiliki bayi di bawah dua tahun untuk membawa anaknya bekerja dan diberikan waktu istirahat pada jam kerja untuk menyusui anaknya, atau memeras ASI. Peraturan ini juga mengamanatkan petugas yang bertanggung jawab atas pengelolaan fasilitas untuk menyediakan fasilitas lengkap sehingga ibu menyusui dapat menyusui atau memeras ASI dengan nyaman dan pribadi. Ibu menyusui dapat menggabungkan waktu istirahat dengan pengaturan kerja yang fleksibel dan dapat bepergian bersama bayinya untuk menjalankan tugas resmi dengan biaya yang disubsidi oleh PBB. Saat ini, ruang laktasi terletak di gedung Majelis Umum, Konferensi dan Sekretariat di Markas Besar PBB.⁷⁵ **Misi Administrasi Sementara PBB di Kosovo (UNMIK)** telah mendirikan ruang dan fasilitas laktasi, termasuk lemari es, dan menyediakan perlengkapan penitipan anak bagi staf, termasuk meja ganti, tempat tidur bayi, buku dan mainan, serta akses internet bagi orang tua yang perlu terus bekerja sambil tetap merawat anak-anak mereka.⁷⁶ Berdasarkan saran dari para pemangku kepentingan, **Rumah PBB** di Abuja, Nigeria, telah membuka sebuah ruangan bagi para pengasuh untuk membawa anak-anak mengunjungi orang tuanya selama jam kerja, dan terletak di lantai pertama untuk memastikan ruangan tersebut dapat diakses.⁷⁷



Panduan Janji untuk Menteri Penjaga Perdamaian PBB tahun 2023 menyoroti perlunya mendukung budaya yang mendorong kesejahteraan dan perawatan, dengan memberikan pelatihan dan peningkatan kesadaran di antara personel, sebelum dan selama penempatan. Panduan ini juga menyerukan peningkatan perhatian terhadap dukungan dan layanan kesehatan mental setelah penempatan.⁷⁸ Penyediaan layanan psikososial selama penempatan sangat penting bagi personel yang mengalami stres terkait keluarga untuk mencari bantuan.⁷⁹



Pengaturan cuti ayah yang diperpanjang di lingkup PBB memberikan waktu hingga 8 minggu bagi personel yang bertugas di tempat tugas non-keluarga.⁸⁰ Pengaturan cuti ayah yang diperpanjang merupakan respons terhadap tanggung jawab dan kebutuhan pekerjaan perawatan ayah, sekaligus membantu mempengaruhi sifat pekerjaan pengasuhan yang berdimensi gender di mana perempuan cenderung memikul beban terbesar. Pada gilirannya, hal ini dapat membantu memungkinkan perempuan untuk bergabung dan tetap berada dalam T/PCC serta terlibat dalam operasi perdamaian.



Para pasukan penjaga perdamaian MONUSCO termasuk anggota Tim Engagement dari Pakistan.
Foto: MONUSCO/Kevin Jordan, 2020



Personel Angkatan Bersenjata Ghana (GAF) yang dikerahkan dalam misi berhak mendapat cuti tahunan selama 30 hari. Angkatan Bersenjata mensubsidi cuti/liburan ini, yang harus diambil di Ghana. Kunjungan rumah bersubsidi selama penempatan merupakan perubahan kebijakan di GAF yang terjadi pada tahun 2017 menyusul keputusan UNDP tahun 2016 untuk mengerahkan pasukan yang telah dibentuk selama 12 bulan dibandingkan periode 6 bulan sebelumnya.⁸¹ Menyusul peningkatan durasi penempatan, ada laporan peningkatan stres dan kelelahan di antara pasukan penjaga perdamaian Ghana akibat perpisahan yang lama dengan keluarga mereka. Kunjungan rumah bersubsidi diterapkan agar personel dapat kembali ke rumah dan mengunjungi keluarga serta melakukan tugas pekerjaan perawatan lainnya. Meskipun kunjungan rumah bersubsidi telah meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja di antara pasukan penjaga perdamaian GAF, "...karena meningkatnya tanggung jawab yang dimiliki sebagian besar perempuan Ghana sehubungan dengan keluarga mereka, kebijakan ini mewakili mekanisme penting yang memungkinkan partisipasi perempuan dalam [operasi perdamaian] di Ghana."⁸²



Penjaga perdamaian Ghana bertugas di UNMISS. Foto: UNMISS/Gregorio Cunha, 2023



The Kofi Annan International Peacekeeping Training Centre (KA IPTC) pada bulan Maret 2021 meluncurkan kursus Kesehatan Mental untuk personel Operasi Dukungan Perdamaian (PSO) yang pertama di Afrika.⁸³ Kursus ini – Dukungan Kesehatan Mental dan Psikososial (MHPSS) – menargetkan personel militer, polisi, dan sipil yang dikerahkan dalam PSO dan Misi Bantuan Kemanusiaan dengan intensitas tinggi.⁸⁴ Salah satu modul kursus berfokus pada mengidentifikasi tanda dan gejala stres di lingkungan PSO. Personil yang mengikuti kursus ini diharapkan dapat meningkatkan perawatan diri dan kepedulian terhadap orang lain. Versi online kursus tersedia dan dapat diikuti oleh T/PCC lain.⁸⁵



The Jordanian Armed Forces Kerangka Kerja Strategis dan Rencana Implementasi Strategi Pengarusutamaan Gender Angkatan Bersenjata Yordania 2021-2024 memiliki langkah-langkah khusus yang bertujuan untuk: “Memberikan dukungan yang diperlukan untuk menyediakan layanan pengasuhan anak bagi pekerja laki-laki dan perempuan di JAF untuk memungkinkan mereka mencapai keseimbangan kehidupan kerja (memberikan prioritas untuk perempuan)”.⁸⁶ Langkah-langkah ini termasuk pendirian 4 layanan penitipan anak pada tahun 2024.



The Australia National Defence Strategy (2024)

menggarisbawahi, secara bersamaan, pentingnya tim yang beragam untuk meningkatkan kemampuan, perlunya reformasi untuk meningkatkan kesejahteraan dan kesehatan mental, dan peran penting yang dimainkan keluarga dalam “retensi dan efektivitas operasional Angkatan Pertahanan Australia/ Australian Defense Force (ADF).”⁸⁷

Yang terpenting, Strategi ini menghubungkan tanggung jawab pekerjaan perawatan dengan perawatan pada diri, dengan mengakui bahwa keluarga mereka merupakan sumber dukungan penting bagi kesehatan dan kesejahteraan personel ADF. Strategi ini juga berkomitmen untuk memberikan dukungan kepada personel dan keluarga ADF untuk memastikan mereka mendapatkan informasi dan dukungan yang tepat agar menjadi sehat, bugar, dan menjalankan peran mereka.



Staf KA IPTC dan Global Affairs Canada (GAC). Foto: Joana Osei-Tutu, 2023



Angkatan Bersenjata Norwegia. Foto: Militer Norwegia, 2010



Pemerintah Norwegia, termasuk Angkatan Bersenjata Norwegia mengizinkan personel melakukan perubahan dalam karier mereka untuk menyesuaikan dan memenuhi kebutuhan keadaan mereka, dan memberikan langkah-langkah dukungan seperti pengasuhan anak, cuti orang tua, dan perawatan lansia. tanggung jawab domestik dan profesional.⁸⁸



Tentara Nasional Indonesia (TNI) telah mengadopsi langkah-langkah responsif gender untuk meningkatkan partisipasi perempuan dalam pemeliharaan perdamaian berdasarkan komitmennya terhadap agenda WPS. Sejak tahun 2014, Korps Wanita Angkatan Laut (KOWAL) Indonesia telah berada di kapal perang atau kapal pangkalan Landing Ship Tank (LST) dan Landing Platform Dock (LPD) sebagai hasil dari kebijakan inklusi. Misalnya, Tentara Nasional Indonesia (TNI) Angkatan Laut (AL) telah melengkapi kapal perang “Diponegoro 365” dengan akomodasi yang memadai dan terpisah untuk tentara laki-laki dan perempuan, termasuk fasilitas sanitasi dan produk untuk kebutuhan Perempuan. Ketentuan ini menunjukkan perwujudan komitmen TNI untuk lebih memerhatikan personelnnya.

Faktor Pendukung dan Penghambat

Kurangnya keterwakilan perempuan dalam operasi perdamaian PBB sebagian besar disebabkan oleh sifat gender dalam pekerjaan pekerjaan perawatan yang tidak dibayar. Terdapat semakin banyak bukti bahwa penggunaan lensa pekerjaan perawatan menawarkan kapasitas transformatif untuk memanusiakan – dan meningkatkan efektivitas – upaya untuk memajukan perdamaian dan keamanan melalui pengakuan dan respons terhadap kebutuhan orang lain.⁸⁹ Praktik-praktik terbaik yang diuraikan di atas menunjukkan bahwa terdapat sinergi antara organisasi-organisasi yang menyadari dan menanggapi kebutuhan staf mereka yang memiliki tanggung jawab pekerjaan perawatan, dan organisasi-organisasi yang mengakui dan merespons kebutuhan kesejahteraan dan perawatan yang lebih luas dari para personelnnya. Selain itu, terdapat semakin banyak bukti bahwa organisasi-organisasi tersebut juga sering kali merupakan organisasi yang paling efektif secara operasional; mampu memajukan program yang inklusif dan responsif, menggalang dukungan dan kepercayaan publik, serta mengkonsolidasikan budaya kerja yang positif.

Terdapat semakin banyak bukti bahwa penggunaan lensa pekerjaan perawatan menawarkan kapasitas transformatif untuk memanusiakan – dan meningkatkan efektivitas – upaya untuk memajukan perdamaian dan keamanan melalui pengakuan dan respons terhadap kebutuhan orang lain.

Sifat kerja pekerjaan perawatan yang tidak dibayar bersifat gender sehingga tanpa dukungan organisasi bagi personel dengan peran pekerjaan perawatan, pengembangan karier perempuan di lembaga-lembaga keamanan akan terganggu, yang pada gilirannya akan melemahkan upaya untuk meningkatkan partisipasi perempuan dalam operasi perdamaian. Dibandingkan dengan laki-laki, perempuan lebih besar kemungkinannya untuk meninggalkan lembaga keamanan atau gagal melakukan operasi perdamaian ketika mereka menjalankan peran pengasuhan, umumnya sebagai orang tua. Oleh karena itu, perlakuan terhadap tanggung jawab pengasuhan anak sebagai isu pribadi – dibandingkan isu politik atau tanggung jawab organisasi – telah melemahkan upaya untuk memajukan kesetaraan gender di sektor ini.⁹⁰ Selain itu, terdapat bukti bahwa ketersediaan dukungan bagi perempuan yang memiliki tanggung jawab pengasuhan mempengaruhi keputusan mereka untuk melakukan operasi perdamaian yang lebih lama.⁹¹ Hal ini menunjukkan bahwa tidak melakukan operasi perdamaian, atau meninggalkan sektor keamanan, bukan hanya masalah pilihan pribadi karena organisasi dapat memberikan dukungan yang memungkinkan para personel dengan tanggungjawab pekerjaan perawatan untuk ditugaskan, atau tetap berada di sektor tersebut. Tentu saja, bukan hanya staf yang akan mendapatkan manfaatnya, namun juga organisasi dan operasi perdamaian yang dapat menarik dan mempertahankan talenta serta mendapatkan manfaat dari keragaman keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan.



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

Rekomendasi

- **Pelatihan:** Melatih personel tentang hubungan antara personel pendukung dengan tanggung jawab pekerjaan perawatan dan keragaman organisasi, budaya tempat kerja yang positif, dan efektivitas operasional. Hal ini harus mencakup penciptaan kesadaran akan pentingnya mendukung pengasuh, dukungan nyata yang dapat diberikan, tantangan yang mereka hadapi dan konsekuensinya terhadap operasi perdamaian. Hal ini mencakup pelatihan spesialis yang diberikan kepada Penasihat isu Gender dan rujukan isu gender.
- **Pembinaan:** Memberikan pembinaan kepada pimpinan misi di semua tingkat mengenai manfaat operasional dari memiliki tim yang beragam di lapangan, termasuk personel dengan tanggung jawab pekerjaan perawatan, dan pentingnya komandan termasuk Penasihat Gender mereka sebagai bagian dari perencanaan dan pelaksanaan operasi.
- **Akuntabilitas dan disiplin:** Memberdayakan kepemimpinan di semua tingkatan untuk mengambil tindakan terhadap individu yang melakukan diskriminasi terhadap personel yang memiliki tanggung jawab pekerjaan perawatan.
- **Penilaian Kelembagaan Pekerjaan perawatan dan Strategi:** Memetakan kebutuhan personel yang mempunyai tanggung jawab pengasuhan; mengembangkan strategi untuk memenuhi kebutuhan tersebut dan memastikan pengasuh diperlakukan secara adil di seluruh institusi dan operasional; membuat kerangka pemantauan dan evaluasi untuk menilai implementasi strategi tersebut.⁹²
- **Batasan Usia:** Tinjau batas usia maksimum 55 tahun bagi perempuan yang ditugaskan dalam operasi perdamaian, untuk memberikan kesempatan bagi mereka untuk melakukan penempatan setelah tanggung jawab pengasuhan mereka selesai.
- **Jalur Karier yang Ditargetkan dan Akses terhadap Pelatihan:** T/PCC perlu mengidentifikasi cara untuk memberikan kesempatan pelatihan dan penempatan kepada perempuan sebelum dan sesudah memiliki anak. Dengan cara ini, perempuan dapat memperoleh pengalaman yang dibutuhkan untuk kemajuan karir. Misalnya, memberikan pelatihan cuti pasca melahirkan dapat memastikan mereka dapat dengan mudah berintegrasi kembali dengan kelompok mereka tanpa dirugikan dan/atau kehilangan hak untuk tetap berada di sektor keamanan.
- **Kesejahteraan dan Pemeliharaan Diri:** Mendukung kesejahteraan dan pemeliharaan diri bagi personel yang dikerahkan, termasuk melalui kegiatan peningkatan kesadaran dan penyediaan informasi, sebagai bagian dari upaya yang lebih luas untuk memajukan etika dan pemahaman tentang pekerjaan perawatan dalam operasi perdamaian.

- **Peningkatan metode pengumpulan data:** PBB dapat mengatasi kesenjangan kritis dalam kesetaraan dengan meningkatkan pengambilan keputusan dan kebijakan berbasis bukti melalui penerapan metode pengumpulan data yang lebih tanggap terhadap gender.⁹³ Hal ini tidak hanya mencakup indikator-indikator yang dipilah berdasarkan jenis kelamin dan usia,⁹⁴ namun juga mengukur tanggung jawab pekerjaan perawatan di antara personel dan data yang relevan dengan retensi perempuan di lembaga-lembaga keamanan karena memiliki anak.
- **Sumber Daya Manusia:** Memperbaiki dan mereformasi kebijakan sumber daya manusia agar dapat memberikan respons yang lebih baik terhadap kebutuhan pekerjaan perawatan, termasuk kebijakan mengenai pengaturan kerja, dan meningkatkan akses terhadap cuti – cuti melahirkan, cuti ayah, dan cuti merawat – termasuk cuti berbayar dan tidak berbayar untuk mengakomodasi personel yang membutuhkan akses mendadak untuk keluar, dan memungkinkan lebih banyak keluarga untuk ditempatkan sesuai dengan personel yang tengah dikerahkan sebagai pasukan PBB jika memungkinkan.⁹⁵
- **Peningkatan Kesadaran mengenai Dukungan untuk Pekerjaan perawatan:** Pastikan penjaga perdamaian dengan tanggung jawab pekerjaan perawatan, atau mereka yang berencana atau berharap untuk menjalankan peran pekerjaan perawatan/ pengasuhan, mengetahui kebijakan yang tersedia yang dapat mendukung mereka ketika dibutuhkan. Selain itu, penjaga perdamaian laki-laki yang memiliki tanggung jawab mengasuh anak harus didorong untuk mengambil cuti sebagai orang tua untuk menantang asumsi dan konotasi negatif mengenai siapa yang memberikan pengasuhan.⁹⁶
- **Strategi Komunikasi:** Mengembangkan strategi komunikasi untuk membuat profil pasukan penjaga perdamaian yang bertugas dalam penempatan, termasuk umpan balik dari pimpinan mengenai dampak positif mereka terhadap hasil misi perdamaian.

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. Tanggung jawab pekerjaan perawatan adalah istilah yang mengakui aktivitas penting (biasanya tidak dibayar) yang dilakukan oleh seseorang untuk diri mereka sendiri, dan orang lain, sebagai respons terhadap kebutuhan spesifik. Istilah ini memperkuat argumen bahwa pekerjaan perawatan sebenarnya adalah pekerjaan, dan bukan sekadar “membantu”.’ Gordon E dan Jones B (2022) *Caring for Carers in Internasional Organisations: ensuring Inclusive, Responsive and Effective Peacebuilding*, DCAF 1B, Peluang bagi Perempuan dalam Pemeliharaan Perdamaian: Seri Kebijakan. Jenewa: Pusat Tata Kelola Sektor Keamanan Jenewa (DCAF). <https://www.dcaf.ch/caring-carers-international-organisations>.
4. 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 (KA IPTC)/ 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 Llani Kennealy (Retd), MA (Konsultan Global); Jennifer Grover (Konsultan Global), Dewan Penelitian Strategis dan Pertahanan (CSDR), India (Konsultan / Mitra India).
5. Gordon E (2024) ‘Peacebuilding practitioners with caring responsibilities: Navigating COVID-19 challenges and opportunities to advance an ethics of care in peacebuilding,’ *Global Change, Peace & Society*, doi: 10.1080/14781158.2024.2311430; 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; Gordon and Jones, *Caring for Carers in International Organisations*; Gordon E and Jones B (2021) *Building success in development and peacebuilding by caring for carers*, University of Warwick. <https://publishing.warwick.ac.uk/index.php/uwp/catalog/book/10>; 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* 23(5): 785-808, doi: 10.1080/14616742.2021.1894207.
6. Razavi S (2020) ‘What does the UN have to say about family policy? Reflections on the ILO, UNICEF, and UN Women,’ in Nieuwenhuis R and Van Lancker W (eds.), *The Palgrave Handbook of Family Policy*. Palgrave Macmillan: Cham, doi: 10.1007/978-3-030-54618-2.
7. Razavi S (2020) ‘What does the UN have to say about family policy? Reflections on the ILO, UNICEF, and UN Women,’ in Nieuwenhuis R and Van Lancker W (eds.), *The Palgrave Handbook of Family Policy*. Palgrave Macmillan: Cham, doi: 10.1007/978-3-030-54618-2.
8. Jolly, Emmerij and Weiss, *UN ideas that changed the world*, 39.
9. Thérien J-P (2015) ‘The United Nations ideology: From ideas to global policies,’ *Journal of Political Ideologies*, 20(3): 221-243, doi: 10.1080/13569317.2015.1075262.
10. Thérien, ‘The United Nations ideology.’
11. Rai S, Hoskyns C and Thomas D (2014) ‘Depletion: The cost of reproduction,’ *International Feminist Journal of Politics* 1: 86-105, doi: 10.1080/14616742.2013.789641.
12. Monash University, University of Warwick, RMIT, University of Sydney [dan anggota IIAB] (2023) *Siapa yang Peduli dalam Pembangunan Perdamaian*, Catatan Konsep, 29 Oktober, https://www.monash.edu/_data/assets/pdf_file/0008/3443624/Who-Cares-in-Peacebuilding_-Concept-Note-29-October-2023.pdf.

13. Razavi, 'What does the UN have to say about family policy?'
14. Organisasi Perburuhan Internasional [ILO] (n.d) C003 - Konvensi Perlindungan Maternitas, 1919 (No. 3). https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312148.
15. Razavi, 'What does the UN have to say about family policy?'; Also see Article 3 of the ILO Maternity Protection Convention, 1919 (No. 3).
16. Lihat ILO, Konvensi Perlindungan Maternitas, 1919 (No. 3), Pasal 3 dan 4.
17. Organisasi Perburuhan Internasional (n.d.) Konvensi Perlindungan Maternitas (Revisi), 1952 (No.103). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/genericdocument/wcms_114195.pdf
18. Organisasi Buruh Internasional (n.d) Konvensi Jaminan Sosial (Standar Minimum), 1952 (No. 102). https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C102
19. Organisasi Buruh Internasional (n.d) Konvensi Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga, 1981 (No. 156). https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156#:~:text=This%20Convention%20applies%20to%20men,or%20advancing%20in%20economic%20activity.
20. Organisasi Buruh Internasional (n.d.) R191 - Rekomendasi Perlindungan Persalinan, 2000 (No. 191). https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312529
21. Organisasi Buruh Internasional (n.d) Konvensi Perlindungan Persalinan, 2000 (No.183). https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183.
22. Organisasi Buruh Internasional (n.d) Konvensi Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga, 1981 (No. 156). https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156#:~:text=This%20Convention%20applies%20to%20men,or%20advancing%20in%20economic%20activity.
23. Organisasi Buruh Internasional (n.d) Konvensi Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga, 1981 (No. 156).
24. Razavi, 'What does the UN have to say about family policy?'
25. Razavi, 'What does the UN have to say about family policy?'
26. Organisasi Buruh Internasional, Konvensi Pekerjaan Rumahan, 1996 (No. 177).
27. See, Organisasi Buruh Internasional (2014) Kehamilan dan ayah di tempat kerja: Hukum dan praktik di seluruh dunia. Kantor Perburuhan Internasional, Jenewa. <https://www.ilo.org/migration-stub-7235/maternity-and-paternity-work-law-and-practice-across-world>; Organisasi Buruh Internasional (2018) Pekerjaan perawatan dan pekerjaan perawatan demi masa depan pekerjaan yang layak. <https://www.ilo.org/publications/major-publications/care-work-and-care-jobs-future-decent-work>
28. Piaget K and Rislér C (2021) Kewajiban untuk peduli. Peluang bagi Perempuan dalam Pemeliharaan Perdamaian: Seri Kebijakan, Ringkasan Kebijakan 1 A, DCAF, Jenewa. https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Elsie_Policy_Brief_1A_FINAL.pdf.
29. Organisasi Buruh Internasional, Pekerjaan perawatan dan pekerjaan perawatan demi masa depan pekerjaan yang layak. p. 104.
30. Addati L (2015) 'Extending maternity protection to all women: Trends, challenges and opportunities,' International Social Security Review, 68(1): 69-93, doi: 10.1111/issr.12060.
31. Organisasi Buruh Internasional, Konvensi Perlindungan Maternitas (Revisi), 1952 (No.103), Pasal 2.
32. Organisasi Buruh Internasional, Konvensi Perlindungan Maternitas (Revisi), 1952 (No.103), Pasal 9.
33. Addati, 'Extending maternity protection to all women.'
34. Holmes R and Jones N (2013) Gender and social protection in the developing world: Beyond mothers and safety nets. Zed Books, London, doi: 10.5040/9781350220300.

35. Son K (2024) 'Ship of Theseus: From ILO standards to outcome of maternity protection policy,' *Journal of Social Policy*, 53(1): 189-217, doi: 10.1017/S0047279422000010.
36. Addati, 'Extending maternity protection to all women.'
37. Gordon and Briony, *Caring for carers in international organisations*.
38. Karim S and Beardsley K (2017) *Equal Opportunity Peacekeeping: Women, Peace and Security in Post-Conflict States*. Oxford University Press, New York. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780190602420.001.0001>.
39. Addati, 'Extending maternity protection to all women,' 70.
40. Newby VF and Sebag C (2021) 'Gender sidestreaming? Analysing gender mainstreaming in national militaries and international peacekeeping,' *European Journal of International Security*, 6: 148–170, doi: 10.1017/eis.2020.20.
41. PBB (2020) Resolusi 2538(2020). <http://unscr.com/en/resolutions/doc/2538>, Pasal 2(g).
42. UN Women (2019) *Kemajuan perempuan dunia 2019–2020: Keluarga di dunia yang sedang berubah*. Wanita PBB, New York. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2019/Progress-of-the-worlds-women-2019-2020-en.pdf>
43. Departemen Operasi Perdamaian PBB, *Strategi kesetaraan gender yang seragam 2018-2028*.
44. 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>.
45. Newby and Sebag, 'Gender sidestreaming?'
46. Schulz EV, Wyatt TR, Ma T and Maggion 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>.
47. 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.
48. Heinecken L and Wilén N (2021) 'No place like home? Postdeployment reintegration challenges facing South African peacekeepers,' *Armed Forces & Society*, 47(3): 415-434, doi: 10.1177/0095327X19894719.
49. Heinecken and Wilén, 'No place like home?'
50. Piaget and Risler, *The duty of caring*.
51. Heinecken and Wilén, 'No place like home?'
52. Penempatan pasukan penjaga perdamaian memberikan keuntungan finansial tambahan yang jauh lebih tinggi dibandingkan gaji personel di negara-negara Selatan. Oleh karena itu, pertimbangan moneter adalah bagian dari alasan mengapa personel dikerahkan dalam misi penjaga perdamaian, lihat misalnya. Heinecken and Wilén 'No place like home'; Dwyer and Gbla, 'The home stress'; Baldwin G and Taylor S (June 2020) *Uniformed women in peace operations: Challenging assumptions and transforming approaches*. International Peace Institute, New York. <https://www.ipinst.org/2020/06/uniformed-women-in-peace-operations>.
53. 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.
54. Klossek and Johansson-Nogués, 'The female 'boot on the ground'.'
55. Vermeij L (2020) *Woman First, Soldier Second: Taboos and Stigmas Facing Military Women in UN Peace Operations*. International Peace Institute, New York. https://www.ipinst.org/wp-content/uploads/2020/10/2010_Taboos-and-Stigmas-Facing-Military-Women-in-UN-Peace-Operations.pdf, 3.

56. Vermeij, Woman First, Soldier Second.
57. Bakshi D (2006) In the line of fire. Women in the Indian Armed Forces. WISCOMP, New Delhi. <https://wiscomp.org/Publications/6%20-%20Perspectives%2022%20-%20In%20the%20Line%20of%20Fire%20Women%20in%20the%20Indian%20Armed%20Forces.pdf>, 76.
58. Newby V (April 2019) Challenges for female peacekeepers can come from within UN militaries. Australia Strategic Policy Institute. <https://rb.gy/dst61v>; Baldwin and Taylor, Uniformed women in peace operations.
59. Baldwin and Taylor, Uniformed women in peace operations.
60. Bakshi, In the line of fire.
61. Baldwin and Taylor, Uniformed women in peace operations.
62. Dwyer and Gbla, 'The home stress.'
63. Gordon and Jones, Building Success in Development and Peacebuilding by Caring for Carers.
64. Dichter ME and True G (2015) "'This is the story of why my military career ended before it should have": Premature separation from military service among U.S. women veterans,' *Affilia*, 20(2): 187-199, doi: 10.1177/0886109914555219.
65. UN, Resolusi 2538(2020), 1/4.
66. Majelis Umum PBB (2023) Hari Peduli dan Dukungan Internasional, Resolusi 77/317. <https://undocs.org/Home/Mobile?FinalSymbol=A%2FRES%2F77%2F317&Language=E&DeviceType=Desktop&LangRequested=False>.
67. UN, Resolusi 2538(2020), Pasal 2(g).
68. Pemerintah Kanada (2024) Inisiatif Elsie untuk Perempuan dalam Operasi Perdamaian. https://www.international.gc.ca/world-monde/issues_development-enjeux_developpement/gender_equality-egalite_des_genres/elsie_initiative-initiative_elsie.aspx?lang=eng.
69. Departemen Operasi Perdamaian PBB, Strategi kesetaraan gender yang seragam 2018-2028.
70. PBB (2018) Operasi Penjaga Perdamaian PBB yang Responsif Gender, Kebijakan (ref 2018.01). https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/english_gender_responsive_united_nations_peacekeeping_operations_policy.pdf.
71. PBB (Februari 2021) Tim keterlibatan MONUSCO: Mempromosikan mandat Perempuan, Perdamaian dan Keamanan. Catatan Latihan MONUSCO. [https://resourcehub01.blob.core.windows.net/\\$web/Policy%20and%20Guidance/corepeacekeepingguidance/Foundational%20Principles%20and%20Key%20Objectives/Women,%20Peace%20and%20Security%20Agenda/Practice%20Note%20on%20MONUSCO%20Engagement%20Teams%20%E2%80%90%20Promoting%20the%20Women,%20Peace%20and%20Security%20Mandate_February%202021.pdf](https://resourcehub01.blob.core.windows.net/$web/Policy%20and%20Guidance/corepeacekeepingguidance/Foundational%20Principles%20and%20Key%20Objectives/Women,%20Peace%20and%20Security%20Agenda/Practice%20Note%20on%20MONUSCO%20Engagement%20Teams%20%E2%80%90%20Promoting%20the%20Women,%20Peace%20and%20Security%20Mandate_February%202021.pdf), 17.
72. PBB, tim keterlibatan MONUSCO.
73. Greene T, Buckman J, Dandeker C and Greenberg N (2010) 'How communication with families can both help and hinder service members' mental health and occupational effectiveness on deployment,' *Military Medicine*, 175(10): 745-749, doi: 10.7205/MILMED-D-09-00278.
74. PBB (2019) Kebijakan tentang menyusui. Buletin Sekretaris Jenderal, https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/handbook/ST.SGB_2019.1%20-%20Policy%20on%20breastfeeding.docx.
75. PBB (n.d.) PBB yang lebih inklusif: Ruang laktasi khusus untuk orang tua menyusui. https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/lactation_brochure_0.pdf.
76. UN Women (2022) Catatan praktik inklusi gender: Ruang laktasi khusus untuk orang tua menyusui. <https://unsdg.un.org/sites/default/files/2022-02/Gender%20Inclusion%20Practice%20Note%20-%20Designated%20Lactation%20Spaces%20for%20Nursing%20Parents.pdf>, 5.
77. UN Women, Catatan praktik inklusi gender, 5.

78. PBB (n.d.) Panduan untuk Pertemuan Tingkat Menteri Penjaga Perdamaian PBB tahun 2023. https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/peacekeeping_ministerial_pledging_guide_22_may_2023_0.pdf.
79. Dwyer and Gbla, 'The home stress.'
80. PBB (2005) Instruksi administratif: Cuti keluarga, cuti melahirkan dan cuti ayah. https://policy.un.org/sites/policy.un.org/files/files/documents/2022/Apr/ai_2005-2_family_leave_maternity_leave_and_paternity_leave_consolidated.pdf.
81. Pusat Tata Kelola Sektor Keamanan Jenewa [DCAF] (2020) Laporan MOWIP Angkatan Bersenjata Ghana 2020: Hasil penilaian pengukuran peluang bagi perempuan dalam operasi perdamaian (MOWIP), DCAF, Jenewa. https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Ghana_Armed_Forces_2020_MOWIP_Report.pdf, 36.
82. Angkatan Bersenjata Ghana, Laporan MOWIP, 36.
83. Pusat Pelatihan Penjaga Perdamaian Internasional Kofi Annan (Maret 2021) KAIPTC meluncurkan kursus Kesehatan Mental pertama di Afrika untuk personel PSO. <https://www.kaiptc.org/kaiptc-rolls-out-africas-first-ever-course-on-mental-health-for-psycho-social-support-online-course/>.
84. Pusat Pelatihan Penjaga Perdamaian Internasional Kofi Annan (n.d). Kursus Online Kesehatan Mental dan Dukungan Psiko-Sosial. <https://www.kaiptc.org/kaiptc-course/mental-health-and-psycho-social-support-online-course/>.
85. Pusat Pelatihan Penjaga Perdamaian Internasional Kofi Annan, Kursus Online Kesehatan Mental dan Dukungan Psiko-Sosial.
86. UN Women (2021) Strategi pengarusutamaan gender untuk Angkatan Bersenjata Yordania-Tentara Arab 2021-2024, UN Women. <https://jordan.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/gender-mainstreaming-strategy-for-jordanian-armed-forces---arab-army-2021-2024>, 26
87. Pemerintah Australia (2024) Strategi Pertahanan Nasional Australia. <https://www.defence.gov.au/about/strategic-planning/2024-national-defence-strategy-2024-integrated-investment-program>.
88. Pusat Tata Kelola Sektor Keamanan Jenewa [DCAF] (2022) Laporan MOWIP angkatan bersenjata Norwegia tahun 2022: Hasil pengukuran peluang bagi perempuan dalam penilaian operasi perdamaian (MOWIP). DCAF, Jenewa. https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/MOWIP_Norway_ArmedForces_EN_Jan2023.pdf.
89. Vaittinen T, Donahoe A, Kunz R, Silja Bára Ómarsdóttir SB and Roohi S (2019) 'Care as everyday peacebuilding,' *Peacebuilding*, 7(2):194-209, doi: 10.1080/21647259.2019.1588453.
90. Gordon, 'Peacebuilding practitioners with caring responsibilities.'
91. Heineken and Wilén, 'No place like home?'
92. Gordon and Jones, Building success in development and peacebuilding by caring for carers.
93. PBB (September 2020) Perempuan dan perdamaian dan keamanan: Laporan Sekretaris Jenderal, S/2020/946. https://www.securitycouncilreport.org/atf/cf/%7B65BFCF9B-6D27-4E9C-8CD3-CF6E4FF96FF9%7D/s_2020_946.pdf.
94. UN Woman (2021) Beyond COVID-19: Sebuah rencana feminis untuk keberlanjutan dan keadilan sosial, UN Women, New York. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/09/beyond-covid-19-a-feminist-plan-for-sustainability-and-social-justice>.
95. Gordon and Jones, Caring for carers in international organisations; CIPD (June 2020) A guide to becoming a carer-friendly workplace.
96. 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.