

"Daycare" sebagai Komitmen Sosial

Minimnya fasilitas pengasuhan di lingkungan kerja mencerminkan satu hal bahwa pengasuhan belum dianggap sebagai isu struktural yang membutuhkan dukungan sistemik.

Audio Berita 6 menit

Oleh Januari Ayu Fridayani
21 Jul 2025 13:00 WIB · Artikel Opini

Pagi hari bukan sekadar jam masuk kantor bagi banyak pekerja yang juga orangtua, tetapi merupakan momen penuh dilema di antara mengejar presensi dan memastikan anak mendapat pengasuhan layak. Di kota-kota besar, tidak sedikit ibu, dan juga tak jarang ayah, yang harus menitipkan anak kepada tetangga, orangtua, bahkan pengasuh yang baru dikenal semalam, demi bisa tetap bekerja.

Pertanyaannya, benarkah pengasuhan anak hanya urusan domestik? Atau sebenarnya ada tanggung jawab kelembagaan yang selama ini kita abaikan?

Minimnya fasilitas pengasuhan seperti *daycare* di lingkungan kerja mencerminkan satu hal, yaitu bahwa pengasuhan belum dianggap sebagai isu struktural yang membutuhkan dukungan sistemik. Padahal, ketika tempat kerja gagal mengakomodasi peran ganda pekerja, khususnya perempuan, yang terjadi adalah ketimpangan. Banyak pekerja perempuan yang keluar dari dunia kerja setelah melahirkan, bukan karena kehilangan minat, melainkan karena kehilangan dukungan.

Lebih dari itu, *daycare* adalah bagian dari komitmen keberlanjutan sosial dalam dunia kerja. Jika kita sepakat bahwa keberlanjutan bukan hanya urusan lingkungan dan profit, perhatian terhadap kesejahteraan pekerja, khususnya kelompok rentan seperti perempuan dan pekerja muda, harus menjadi prioritas. Fasilitas pengasuhan anak di tempat kerja adalah wujud konkret keberpihakan itu.

Daycare yang berada di lingkungan kerja memberikan rasa aman dan tenang yang berbeda bagi ibu.

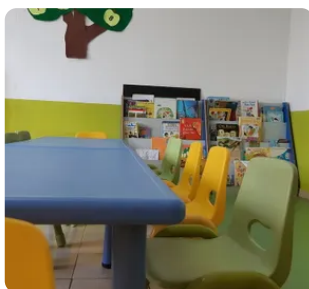
Studi IFC dalam program *Tackling Childcare* menyebutkan bahwa perusahaan yang menyediakan layanan pengasuhan mampu menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang beragam dan terampil sehingga layak disebut "*win-win-win*" (semua mendapat manfaat) baik bagi keluarga, perusahaan, dan ekonomi. Data World Bank juga

mencatat bahwa ketersediaan *childcare* formal dapat meningkatkan partisipasi perempuan dalam angkatan kerja hingga 13 persen. Kekosongan akses ini menjadi salah satu tekanan yang mendorong pekerja perempuan mengambil cuti panjang atau bahkan mundur dari pekerjaan.

Sayangnya, masih banyak perusahaan di Indonesia yang memandang *daycare* hanya sebagai fasilitas tambahan, bukan kebutuhan mendasar. Bahkan, secara hukum, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak, yang diperbarui melalui UU No 35/2014, menegaskan bahwa negara, pemerintah, dan masyarakat bertanggung jawab atas penyelenggaraan perlindungan anak, termasuk di dalamnya pengasuhan, pendidikan, dan kesejahteraan. Hal ini juga ditegaskan dalam Permen PPPA No 11/2011, yang menyebutkan bahwa penyediaan ruang laktasi dan penitipan anak merupakan bentuk nyata dari perlindungan dan pemenuhan hak anak di lingkungan kerja.

Daycare yang berada di lingkungan kerja memberikan rasa aman dan tenang yang berbeda bagi ibu. Kehadiran anak di ruang yang sama, meski tidak selalu berinteraksi langsung, menciptakan koneksi emosional yang menenangkan. Ibu bisa bekerja dengan lebih fokus karena tahu anaknya berada dalam jangkauan, dalam lingkungan yang dikenalnya. Sebaliknya, anak pun tumbuh dalam suasana yang penuh keterhubungan, ia tahu bahwa ibunya sedang bekerja, dan bahwa keberadaannya tetap diakui, bukan disingkirkan. Hal tersebut bukan sekadar romantisme, melainkan juga sebuah investasi sosial jangka panjang.

Serial Artikel



"Daycare", Rumah Kedua bagi Anak-anak Keluarga Karier

Pengasuhan anak di kota besar kerap menyisakan dilema bagi orangtua yang bekerja. Kebutuhan mendidik anak dengan baik berhadapan dengan kebutuhan ekonomi serta sulitnya mencari pengasuh di rumah. Daycare jadi pilihan.

[Baca Artikel >](#)

Iklan - Gulir ke Bawah untuk melanjutkan

Iklan

Namun, tentu saja, penyediaan *daycare* tidak bisa asal-asalan. Pengelolaannya harus profesional, dengan tenaga terlatih, fasilitas yang layak, serta standar operasional yang sesuai dengan regulasi. Saat ini, secara administratif, unit usaha *daycare* harus didaftarkan melalui

[Menu](#)

Untuk bisa beroperasi secara legal, pengelola *daycare* juga harus memiliki Sertifikat Standar Usaha, serta mendapatkan izin dan pengawasan dari dinas sosial (dinsos) atau dinas pendidikan, tergantung pada jenis layanan yang disediakan. Tenaga pengasuh pun idealnya telah mengikuti pelatihan khusus dan memiliki sertifikasi, sebagaimana diatur dalam Permensos No 30/2011 tentang Standar Nasional Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA).

Di sisi lain, kebutuhan akan *daycare* juga membuka potensi ekonomi karena dapat menjadi sumber pendapatan tambahan bagi organisasi. Namun, harus diingat bahwa fokus utamanya adalah memenuhi kebutuhan internal karyawan. Maka, biaya layanan pun harus realistis, sesuai dengan daya beli pekerja. Beberapa institusi bahkan memberikan akses *daycare* gratis sebagai bentuk insentif dan afirmasi. Tentu, kebijakan semacam ini memerlukan dukungan manajerial yang kuat dan tata kelola yang akuntabel.

Sudah saatnya kini ketika banyak organisasi yang melantangkan mengenai keberlanjutan mulai berpikir secara lebih luas mengenai makna keberlanjutan itu sendiri. Sebab, sejatinya keberlanjutan tak cukup diukur dari laporan tahunan atau mungkin memenuhi target semata. Keberlanjutan sejati harus hadir dalam keputusan-keputusan nyata yang menyentuh kehidupan pekerja sehari-hari dengan beragam dinamikanya.

*Memuliakan pekerja dengan
memberi ruang bagi peran
sosialnya bukan hanya tindakan
mulia, melainkan juga strategi
cerdas.*

Salah satu upaya yang dapat ditempuh adalah dengan menghadirkan *daycare* yang berkualitas di area kerja. Hal tersebut merupakan bentuk komitmen yang paling konkret dan paling manusiawi. Maka, pandangan bahwa pengasuhan anak sebagai urusan personal belaka sebaiknya mulai kita tinggalkan. Sebab, hal itu merupakan tanggung jawab bersama, dan bentuk paling awal dari investasi masa depan. Memuliakan pekerja dengan memberi ruang bagi peran sosialnya bukan hanya tindakan mulia, melainkan juga strategi cerdas.

Dunia kerja yang manusiawi adalah fondasi penting bagi ekosistem yang sehat dan berkelanjutan. Maka, ketika *daycare* dihadirkan, itu bukanlah sebuah bonus, melainkan sebagai bukti bahwa dunia kerja bisa tumbuh tanpa melupakan bahwa di balik setiap pekerja ada kehidupan yang juga harus dirawat.

Januari Ayu Fridayani, Dosen Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Sanata Dharma

Opini

Januari Ayu Fridayani

daycare

pengasuhan anak

fasilitas tempat penitipan anak

SDGs

SDG05-Kesetaraan Gender

SDG04-Pendidikan Berkualitas

Kerabat Kerja

Penulis: Januari Ayu Fridayani | **Editor:** Yohanes Krisnawan | **Penyelarasa Bahasa:** FX Sukoto

Komentar Pembaca

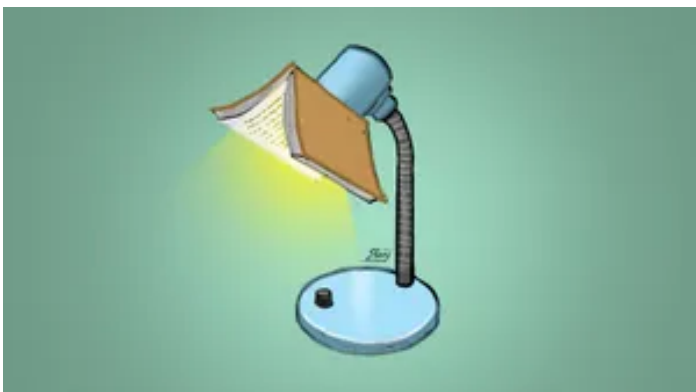
Belum Ada Komentar

Tulis Komentar

Komentar Anda..

Kirim

Artikel Terkait



Anak-anak yang Tak Lagi Bisa Membaca Dunia

18 Juli 2025