



MEMPROMOSIKAN CUTI MATERNITAS

PENGANTAR

Maternitas (kehamilan dan melahirkan) dan perawatan kesehatan yang aman untuk kelangsungan hidup ibu dan bayi adalah inti dari kehidupan itu sendiri. Ini juga merupakan titik sentral untuk pekerjaan yang layak dan produktivitas bagi perempuan serta kesetaraan gender di tempat kerja. Karenanya, perlindungan maternitas adalah hak dasar pekerja yang dituangkan dalam perjanjian hak asasi manusia universal yang utama.

ASPEK KUNCI DARI PERLINDUNGAN CUTI MATERNITAS

- **Durasi: Cuti maternitas setidaknya selama 14 minggu**

Ada pergeseran global yang secara bertahap menuju periode waktu cuti maternitas yang memenuhi atau melampaui standar ILO 14 minggu: mayoritas negara sekarang telah memberikan durasi cuti sejalan dengan Konvensi ILO No. 183 tentang Perlindungan Maternitas. Tidak ada negara yang mengurangi durasi cuti maternitas sejak 1994.

- **Manfaat Pembayaran Tunai selama Cuti Maternitas**

Lebih dari 100 negara sekarang membiayai manfaat ini melalui jaminan sosial, sehingga dapat mengurangi kewajiban pengusaha. Jenis pendanaan yang paling umum untuk manfaat pembayaran tunai cuti maternitas adalah: asuransi sosial terkait ketenagakerjaan (skema kontribusi); pengusaha, melalui pembayaran langsung manfaat maternitas (disebut “tanggung jawab pengusaha”); atau campuran dari keduanya. Konvensi standar ILO meminta agar manfaat berada pada tingkat setidaknya dua pertiga dari penghasilan sebelumnya, dan 45 persen (74 negara) memberikan manfaat pembayaran tunai setidaknya dua pertiga dari penghasilan selama setidaknya 14 minggu.

- **Perlindungan Pekerjaan dan Non-Diskriminasi**

Standar ILO tentang perlindungan maternitas menyerukan perlindungan pekerja perempuan selama masa kehamilan dan melahirkan, cuti maternitas

dan periode setelah kembali bekerja, dan untuk langkah-langkah yang dapat memastikan bahwa maternitas bukan merupakan sumber diskriminasi dalam pekerjaan. Setelah cuti maternitas usai, hak untuk kembali bekerja harus dijamin dan hak untuk dikembalikan ke “posisi semula atau posisi yang setara dengan upah yang sama” adalah langkah perlindungan penting.

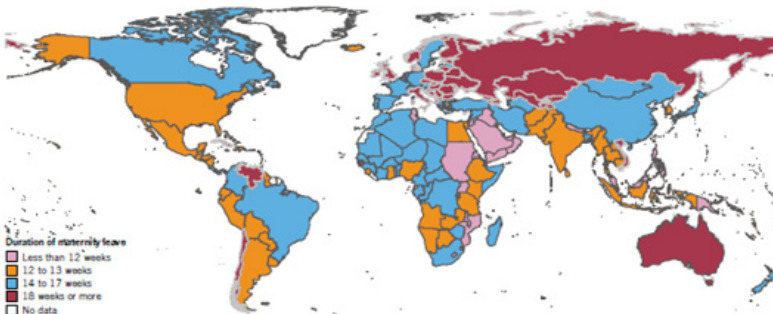
KESenjangan ANTARA HUKUM INDONESIA DENGAN STANDAR KETENAGAKERJAAN INTERNASIONAL UNTUK CUTI MATERNITAS

- **Berapa lama cuti maternitas (hamil/melahirkan)?**

Berdasarkan UU No.13 Tahun 2003, UU Ketenagakerjaan, cuti maternitas di Indonesia adalah 3 bulan (12 minggu). Secara perbandingan, cuti maternitas ini lebih rendah dari kebanyakan negara lain dan masih ada kesenjangan dengan standar ILO.

Negara	Durasi Cuti Maternitas (dalam Minggu)
Australia	52 Minggu
Inggris	52 Minggu
Vietnam	6 Bulan (26 Minggu)
Mongolia	120 Hari (17 Minggu)
Singapura	16 Minggu
Jepang	14 Minggu
Indonesia	3 Bulan (12 Minggu)

Map 2.1 Statutory duration of maternity leave, 2013 (185 countries and territories)



Source: ILO Working Conditions Laws Database – Maternity Protection. Available at: <http://www.ilo.org/travdatabase> [25 Mar. 2014].

- **Siapakah yang bertanggung jawab atas pembayaran manfaat tunai selama cuti?**

Hukum Indonesia menjamin pembayaran manfaat tunai sebesar 100% dari penghasilan sebelumnya, namun pembayaran ini tidak dilakukan oleh jaminan sosial dan hanya menjadi kewajiban dari pengusaha.

Negara	Sumber Pendanaan
Indonesia	Ditanggung Pengusaha
Mongolia	Jaminan Sosial
Vietnam	Jaminan Sosial
Singapura	Gabungan, 8 minggu dari dari Pengusaha dan 8 minggu dari Dana Publik
Australia	Jaminan Sosial
Jepang	Jaminan Sosial

Jaminan cuti maternitas 14 minggu dan pembayaran manfaat tunai dengan jaminan sosial penting bagi ibu, anak, dan keluarga.

PRAKTIK TERBAIK DI INDONESIA

- **Kasus 1 PT. Master Wovenindo Label, perusahaan manufaktur tenunan dan label cetak**

Setelah menghadiri kampanye Hari Perempuan Internasional yang diselenggarakan oleh Federasi Serikat Pekerja Global IndustriALL, anggota serikat pekerja PT. Master Wovenindo Label mendorong dan menyadari pentingnya cuti maternitas 14 minggu yang dijamin oleh konvensi ILO 183 tentang Perlindungan Maternitas (serikat pekerja ini merupakan anggota SPN). Setelah itu, mereka melakukan survei kecil di pabrik dan hasilnya mengungkapkan bahwa sebagian besar pekerja perempuan yang hamil biasanya memperpanjang cuti hamil/melahirkan mereka sehingga menjadi lebih dari 12 minggu, dengan menggunakan cuti dengan tidak dibayar agar dapat memiliki lebih banyak waktu dengan bayi mereka yang baru lahir. Kemudian, serikat pekerja mengusulkan kepada perusahaan untuk memperpanjang cuti maternitas di perusahaan dan memulai perundingan.

Perundingan antara serikat pekerja dan perusahaan akhirnya menghasilkan Perjanjian Kerja Bersama yang menjamin cuti maternitas 14 minggu yang lebih baik dari ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003.

- **Kasus ke-2 PT Schott Igar Glass, perusahaan multinasional Jerman dan memproduksi kemasan farmasi**

Di pabrik PT Schott Igar Glass, pada Mei 2019 memiliki sekitar 450 karyawan dan 45% dari mereka adalah pekerja perempuan. Saat ini perusahaan memberikan cuti maternitas 4 bulan yang dijamin berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama (serikat pekerja di perusahaan ini adalah anggota FSP KEP). Perjanjian ini fokus pada poin utama terkait “bagaimana perusahaan dapat berkontribusi bagi generasi baru pekerja Schott di masa depan, dengan menjamin cuti maternitas yang lebih lama yang memungkinkan ibu dapat memiliki lebih banyak waktu dengan bayi yang baru dilahirkannya” kata anggota serikat. Dia juga menekankan bahwa kampanye cuti maternitas 14 minggu di Indonesia tidak hanya untuk pekerja perempuan tetapi juga bagi pekerja laki-laki, karena ini harus diakui sebagai masalah keluarga secara keseluruhan.

REFERENSI

ILO, 2014 maternitas dan paternitas di tempat kerja: Hukum dan praktik di seluruh dunia,

Tersedia di <https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/maternity-protection/publications/maternity-paternity-at-work-2014/lang-en/index.htm>