

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Hak maternitas merupakan hak cuti melahirkan yang berfokus terhadap pemenuhan kebutuhan dasar perempuan dan keluarganya dalam beradaptasi secara fisik dan psikososial untuk mencapai kesejahteraan. Hak ini merupakan bagian dari hak asasi manusia yaitu hak untuk mendapatkan kebebasan dari diskriminasi, kesetaraan, dan pelecehan sebagai hak dasar yang harus dipenuhi. Setiap perusahaan, wajib memberikan perlindungan tersebut kepada pekerja perempuan guna mengurangi kekhawatiran pada pekerja perempuan untuk memiliki anak disaat adanya aktivitas pekerjaan melalui payung hukum. Perlindungan ini memberikan jaminan pada pekerja perempuan untuk keamanan kerja dan pendapatan pekerja perempuan disaat mengambil cuti kehamilan dan persalinan. Di sisi lain, regulasi hak maternitas memiliki kedudukan terhadap kebebasan dari ancaman finansial pemutusan hubungan kerja sepihak saat melaksanakan cuti. Hal ini juga merupakan pemberian jaminan pada pekerja perempuan untuk tetap dapat berkontribusi bagi pembangunan negara.

Perlindungan hak maternitas juga membuka ruang kesetaraan dan kesempatan kerja semakin nyata bagi pekerja perempuan. Dalam konteks global, hak-hak maternitas sudah menjadi fokus utama dalam upaya mencapai kesetaraan gender dan kesejahteraan keluarga. Sesuai dengan cita-cita internasional dalam

Agenda for Sustainable Development (SDGs) poin 5.1 mengenai penghapusan diskriminasi di lingkungan kerja terhadap pekerja perempuan. Sedangkan di Indonesia, meski sudah ada undang-undang yang mengatur tentang cuti melahirkan, namun masih banyak pekerja perempuan yang menghadapi tantangan dan diskriminasi dalam mengakses hak-hak maternitas mereka. Hal ini dikarenakan masih terdapat ketimpangan hukum dalam sektor pekerja, informasi mengenai hak-hak pekerja hingga berdampak pada ketakutan PHK sepihak bagi pekerja perempuan.

Situasi tersebut perlu diketahui oleh orang banyak agar semakin mengetahui dan mau membicarakan tentang cuti melahirkan terhadap pekerja perempuan di Indonesia. Kampanye tersebut merupakan tindakan kolektif yang dilakukan secara sadar, bertahap dan berkelanjutan pada rentang waktu tertentu oleh IndustriALL Global Union dengan cara membicarakan masalah tersebut di ruang-ruang publik seperti di forum-forum pertemuan antara serikat pekerja dengan serikat pekerja, serikat pekerja dengan perusahaan, maupun forum-forum tingkat internasional bersama ILO dan sejenisnya. Tujuannya ialah untuk mempengaruhi kebijakan terhadap suatu negara dalam mengatur hak cuti melahirkan untuk kesejahteraan pekerja perempuan.

Untuk memperjuangkan kondisi cuti melahirkan bagi pekerja perempuan yang bekerja pada perusahaan industri di Indonesia maka, IndustriALL Global Union hadir sebagai organisasi Internasional yang mengajak serikat-serikat pekerja di 100 negara untuk berafiliasi mengatasi persoalan tersebut. Di Indonesia, IndustriALL Global Union terafiliasi dengan Serikat Pekerja Kimia, Energi, dan

Pertambangan (CEMWU), Federasi Serikat Pekerja Farmasi dan Kesehatan (FARKES), Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI), F GARTEKS SBSI, Federasi Pertambangan dan Energi SBSI (FPE SBSI), Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSPSI), Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi, Pertambangan, Minyak, Gas Bumi dan Umum (FSP KEP), Serikat Pekerja Nasional (SPN), LOMENIK, Federasi Serikat Pekerja PULP dan Kertas Indonesia (FSP2KI), Serikat Pekerja Kimia dan Kesehatan Sejahtera (KIKES).<sup>1</sup>

IndustriALL Global Union Indonesia berkomitmen untuk memperjuangkan perubahan yang signifikan dalam kebijakan cuti melahirkan di Indonesia. Dengan menambah durasi menjadi 14 minggu, bertujuan untuk memberikan waktu yang cukup kepada para pekerja perempuan untuk merawat dan mendukung pertumbuhan anak mereka sembari tetap berpartisipasi dalam dunia kerja. Khususnya bagi pekerja perempuan hamil yang bekerja di perusahaan modern. Bersama dengan serikat-serikat pekerja yang tergabung dalam afiliasi, IndustriALL Global Union mengatasi perlindungan maternitas sesuai dengan peraturan yang berdasarkan konsep internasional. Hal ini dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan ibu dan anak yang berujung pada tindakan diskriminatif. Dalam kondisi tersebut membuat perempuan rentan mendapatkan penindasan sehingga membutuhkan perlindungan maternitas untuk kesehatan reproduksi mereka.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> IndustriALL Global Union, 2012, *Manual Perjanjian Kerja Bersama Bagi Pekerja/Buruh Perempuan*.

<sup>2</sup> Aceng Murtado, Ade Fakhri Kurniawan, and Suadi Sa'ad, 2024 "Diskriminasi Gender Dalam Pendidikan Dan Tempat Kerja : Analisis Faktor Sosial Dan Agama," *Journal on Education* 06, no. 03: 17510–17524.

Lebih lanjut, pekerja perempuan yang sedang hamil perlu mendapatkan perlindungan maternitas khususnya keamanan sejak mulai hamil, melahirkan, dan menyusui. Pekerja perempuan juga perlu mendapatkan kualifikasi cuti berbayar guna dapat memastikan keberlangsungan janin yang dikandungnya aman dan kembali bekerja dengan posisi yang sama dengan gaji yang sama seperti saat tidak mengambil cuti melahirkan.

Hal ini juga menjadi perhatian bagi *International Labour Organization* (ILO) dan Badan PBB dalam meningkatkan kesempatan kerja dan mendapatkan pekerjaan yang layak, setara, produktif, aman, dan bermartabat bagi perempuan dan laki-laki. Tujuan utamanya adalah memajukan hak-hak pekerja, memfasilitasi kesempatan kerja yang layak, meningkatkan perlindungan sosial, dan dialog mengenai persoalan di tempat kerja. Dengan itu, ILO membuat Perjanjian dan Pedoman Perburuhan Internasional melalui Deklarasi Organisasi Perburuhan Dunia yang diarahkan pada kesempatan dan perlakuan yang sama bagi pekerja laki-laki dan perempuan, khususnya Konvensi Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga. Hal ini juga disepakati bersama dengan menerima ide-ide spesifik mengenai reformasi Konvensi Perlindungan Maternitas tahun 1952.<sup>3</sup>

Pada 24 Juli 1984, pemerintah Indonesia memang sudah mengesahkan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 yang mengesahkan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women/CEDAW*). Pembahasan mengenai

---

<sup>3</sup> ILO, 2000, "K 183 Konvensi Perlindungan Maternitas, 2000," *Tunjangan maternitas* (2000): 1–11.

hak dimulai dengan definisi diskriminasi terhadap perempuan. Di Pasal 11 disebutkan beberapa bidang yang terkait dengan hak untuk bekerja, seperti hak atas jaminan sosial, hak atas gaji yang adil, kemampuan untuk memilih pekerjaan, promosi, dan fasilitas kerja, serta hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja.<sup>4</sup> Payung hukum ini yang kemudian memberikan perlindungan bagi pekerja perempuan ditempat kerja.

Disamping itu, Indonesia juga memiliki peraturan-peraturan tentang maternitas dan perlindungan hak asasi pekerja antara lain Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Jaminan Sosial Nasional, Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Namun dari peraturan-peraturan diatas, yang menangani masalah perlindungan maternitas masih kurang ditempat kerja bagi pekerja perempuan.

Berdasarkan fakta di lapangan, masih banyak perusahaan yang melanggar hak pekerja perempuan. Menurut Komnas Perempuan dalam catatan tahunannya pada tiga tahun terakhir mencatat sejumlah kasus kekerasan, diskriminasi, dan pelanggaran hak maternitas yang dialami pekerja perempuan. Hal ini kemungkinan akan terus terjadi mengingat Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak lagi berlaku setelah UU Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta

---

<sup>4</sup> Eko Riyadi, 2019, *Hukum Hak Asasi Manusia: Perspektif Internasional, Regional, Dan Nasional*, Pertama. (Depok: Rajawali Pers).

kerja sudah disahkan. Terlebih lagi aturan-aturan di dalamnya meniadakan hak-hak pekerja perempuan. Salah satunya dalam Pasal 79 ayat 50 tentang pelaksanaan jam kerja bagi pekerja di perusahaan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian bersama. Sehingga hal ini menjadi potensi memperlebar jarak antara pengusaha dan pekerja serta terdapat kemungkinan pengusaha tidak akan memasukan hak-hak perlindungan maternitas bagi pekerja perempuan.<sup>5</sup>

Di Indonesia cuti melahirkan hanya diberikan 12 minggu dengan mendapatkan jaminan sosial dari pemerintah berupa jaminan kesehatan untuk kehamilan dan persalinan melalui program BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Serta perlindungan hukum terhadap Pengakhiran Hubungan Kerja (PHK) selama hamil, melahirkan, atau menyusui. Berbeda dengan kondisi di negara tetangga, seperti Vietnam memiliki durasi cuti melahirkan 26 minggu, Mongolia durasi 17 minggu, Singapura 16 Minggu. Masing-masing negara mendapatkan jaminan sosial dari pemerintah negaranya selama cuti.<sup>6</sup> Walaupun mendapatkan jaminan namun terdapat perbedaan jumlah cuti melahirkan antara Indonesia dengan negara-negara yang disebutkan. Sehingga penilaian penulis ada beberapa hal yang kurang sesuai dengan agenda Sustainable Development Government (SDGs) dan konvensi ILO 183 dalam pemberian jumlah cuti melahirkan yang ideal untuk mengatasi pertumbuhan anak dan menjaga kondisi

---

<sup>5</sup> Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2023 “Perppu Cipta Kerja Disahkan, Peraturan Cuti Haid Dan Melahirkan Pekerja Wanita Tidak Memiliki Payung Hukum,” <https://www.umi.ac.id/perppu-cipta-kerja-disahkan-peraturan-cuti-haid-dan-melahirkan-pekerja-wanita-tidak-memiliki-payung-hukum>.

<sup>6</sup> International Labour Organization, 2019, “Mempromosikan Cuti Maternitas”, <https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/maternity-protection/publications/maternity-paternity-at-work-2014/lang--en/index.htm>.

kesehatan ibu dan anak,serta penegakan aturan di Indonesia yang masih belum menyeluruh diketahui oleh para pekerja.<sup>7</sup>

Maka dari itu, penelitian ini menarik dilakukan karena banyaknya pelanggaran pemenuhan hak cuti melahirkan bagi pekerja perempuan di Indonesia. Sehingga perlu kiranya untuk mengetahui bagaimana kampanye cuti melahirkan 14 minggu yang dilakukan oleh organisasi internasional IndustriALL Global Union Indonesia Council yang mampu memberikan dorongan dan tekanan pada pemerintah Indonesia dan perusahaan dalam mengatasi permasalahan perlindungan hak maternitas sesuai dengan Konvensi ILO 183 dan cita-cita pembangunan berkelanjutan yang digagas PBB dalam agenda Sustainable Development Government.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian peneliti pada latar belakang, maka rumusan masalah yang penulis akan teliti adalah “Bagaimana Strategi Kampanye Cuti Melahirkan 14 Minggu Oleh IndustriALL Global Union Indonesia Untuk Perlindungan Hak Maternitas Pekerja Perempuan Di Indonesia?”

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

---

<sup>7</sup> United Nations, “Do You Know All 17 SDGs?,” accessed September 29, 2024, <https://sdgs.un.org/goals>.

- a. Menjelaskan tentang kampanye IndustriALL Global Union Council dalam menyebarluaskan peraturan Cuti Melahirkan selama 14 minggu di Indonesia.
- b. Mengetahui fungsi kampanye 14 minggu cuti melahirkan dari IndustriALL Global Union Indonesia Council dalam mendorong peningkatan perlindungan hak maternitas pekerja perempuan di Indonesia.

### **1.3.2 Manfaat Akademis**

Secara akademis, penelitian ini bisa memberikan pengembangan isu dan topik dalam hubungan internasional, meliputi peran organisasi internasional, isu-isu gender, aktivisme buruh, kebijakan perburuhan serta hak maternitas pekerja perempuan dalam konteks hubungan internasional. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan bisa menjadi referensi secara akademik dalam Hubungan Internasional khususnya dalam konteks isu gender atau hak asasi manusia.

### **1.3.3 Manfaat Praktis**

Secara praktis, peneliti berharap penelitian ini bisa digunakan dalam pembuatan kebijakan yang berpihak kepada perlindungan maternitas pekerja perempuan. Selain itu, penelitian ini diharapkan juga bisa membantu meningkatkan kesetaraan gender serta kesejahteraan secara ekonomi bagi pekerja perempuan di Indonesia.



#### 1.4 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan beberapa penelitian terdahulu sebagai rujukan penelitian saat ini untuk menemui persamaan dan kebaharuan antara peneliti terdahulu dengan penelitian ini.

Literatur pertama jurnal oleh Eri Osawa et al., yang berjudul “*National campaign to promote maternal and child health in 21st-century Japan: Healthy Parents and Children 21*” berhasil menjelaskan kondisi Jepang yang sedang mengalami masalah sosial baru berkaitan dengan kesehatan ibu dan anak. Meskipun Jepang sudah melakukan perbaikan yang signifikan untuk kesehatan ibu dan anak, tetapi telah terjadi perubahan lingkungan sekitar seperti penurunan angka kelahiran, urbanisasi dan perubahan struktur keluarga. Jepang menggagas “*Healthy Parents and Children 21*” untuk menangani masalah seperti kecemasan dalam mengurus anak, pelecehan anak, stres dalam mendidik anak, sampai kepada masalah psikologi orang tua dan anak. Program tersebut meliputi aspek kesehatan anak, kesehatan remaja, kehamilan, persalinan yang aman, serta perawatan kesehatan anak. Kampanye tersebut memiliki lima agenda berupa: (1) bimbingan konseling bagi remaja di sekolah dan masyarakat, (2) peningkatan kualitas hidup melalui kehamilan dan persalinan yang lebih aman, (3) meningkatkan pelayanan kesehatan anak dan perawatan medis, (4) pendampingan pengasuhan anak, dan (5) pencegahan kekerasan terhadap anak sejak kehamilan.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Eri Osawa et al., “National Campaign to Promote Maternal and Child Health in 21st-Century Japan: Healthy Parents and Children 21,” *Journal of the National Institute of Public Health* 68, no. 1 (2019): 2–7.

Persamaan penelitian tersebut terdapat pada kesamaan fokus masalah kesehatan ibu dan anak, kampanye “*Healthy Parents and Children 21*” bertujuan sebagai upaya dalam melindungi hak perempuan. Tetapi, perbedaan dengan penelitian sebelumnya terletak pada lokasi penelitian tentang perlindungan maternitas terkait cuti melahirkan 14 minggu di Indonesia sehingga akan menampilkan perbedaan regulasi ketenagakerjaan di antara kedua negara tersebut. Dalam penelitian terdahulu, kampanye “*Healthy Parents and Children 21*” digunakan untuk meningkatkan kesehatan ibu dan anak dalam aspek perawatan anak, kehamilan, dan persalinan. Sedangkan penelitian ini digunakan untuk melihat bagaimana kampanye 14 minggu cuti melahirkan bisa melindungi hak maternitas pekerja perempuan di Indonesia.

Literatur kedua jurnal dari Catherine Pereira-Kotze et.al, yang berjudul “*Legislation and Policies for the Right to Maternity Protection in South Africa: A Fragmented State of Affairs*” berhasil menjelaskan tentang regulasi cuti melahirkan yang ada di Afrika Selatan dan sudah diatur dalam *Basic Conditions of Employment Act* yang berisi aturan bahwa pekerja perempuan wajib menerima cuti hamil selama empat bulan saat melahirkan serta jaminan sosial yang dilindungi dalam Konstitusi dan dipastikan untuk diberikan kepada semua pekerja, termasuk pekerja rumah tangga dan sektor lainnya. Meskipun secara regulasi yang ada di Afrika Selatan sudah cukup baik untuk memberikan perlindungan maternitas bagi pekerja perempuan, tetapi kurangnya monitoring dan evaluasi atas penjalanan kebijakan tersebut membuat kebijakan tidak bisa dijalankan dengan baik karena masih terdapat beberapa pelanggaran berupa diskriminasi terutama kepada pekerja

perempuan di sektor informal. Hal tersebut terjadi karena minimnya kesadaran atas pemenuhan hak dan minimnya pengetahuan. *The Congress of South African Trade Unions' Maternity Protection Position Paper* (COSATU) sebagai salah satu organisasi federasi serikat terbesar yang memainkan peran dalam perlindungan maternitas dengan strateginya yaitu menjalin komunikasi dengan partai yang berkuasa sehingga memiliki pengaruh untuk menentukan kebijakan pemerintah bagi perlindungan maternitas. Terdapat juga kampanye dari Departemen Kesehatan Afrika Selatan bernama *Supporting Breastfeeding in the Workplace: A Guide for Employers and Employees* untuk mendukung pemberian ASI di tempat kerja. Organisasi masyarakat sipil nasional bernama *The South African Coalition of Women, Adolescent and Children's Health (SACSoWACH)* yang berperan untuk advokasi pemberian ASI dua kali sehari sampai anak berusia 12 tahun. Meskipun begitu, perjuangan atas perlindungan maternitas di Afrika Selatan masih terfragmentasi sehingga masih membutuhkan integritas pemerintah untuk melakukan pengontrolan atas perjalanan perlindungan maternitas.<sup>9</sup>

Persamaan penelitian ini terletak pada kesamaan topik yaitu perlindungan maternitas di Afrika Selatan dengan metode penelitian berupa analisis kebijakan komparatif *cross-sectional* untuk meninjau kebijakan nasional dan metode campuran. Meskipun terdapat kesamaan untuk melihat penerapan cuti melahirkan 14 minggu, penelitian ini memiliki perbedaan dengan fokus kepada strategi untuk

---

<sup>9</sup> Catherine Pereira-Kotze et al., "Legislation and Policies for the Right to Maternity Protection in South Africa: A Fragmented State of Affairs," *Journal of Human Lactation* 38, no. 4 (2022): 686–699.

menyebarkan peraturan cuti melahirkan 14 minggu melalui organisasi internasional di Indonesia dengan menggunakan metode penelitian deskriptif.

Literatur ketiga jurnal oleh Fernanda R. Monteiro et. al, yang berjudul *“Influence of maternity leave on exclusive breastfeeding”* berhasil menjelaskan bahwa terjadinya peningkatan keterlibatan perempuan dalam dunia industri mengakibatkan menurunnya kesempatan untuk memberikan ASI eksklusif dalam empat bulan pertama. Pemerintah Brazil melalui Kementerian Kesehatan telah mengembangkan beberapa strategi untuk mendukung program ASI eksklusif bagi pekerja perempuan. Hal tersebut dilakukan untuk mendorong perusahaan untuk memberikan hak cuti melahirkan selama enam bulan beserta fasilitas penitipan anak dan ruang laktasi. Brazil berhasil menjadi salah satu negara yang memberikan hak cuti melahirkan terlama dan pemberian upah tertinggi untuk pekerja perempuan. Setelah diamati, terdapat hubungan antara periode cuti melahirkan dengan pemberian ASI eksklusif. Pekerja perempuan yang memiliki periode cuti melahirkan cenderung lebih sebentar, bisa memberikan pengaruh besar kepada empat bulan pertama pada kehidupan bayinya. Sehingga bisa disimpulkan, semakin panjang periode cuti melahirkan perempuan maka semakin tinggi juga tingkat prevalensi dalam memberikan ASI eksklusif.<sup>10</sup>

Literatur ke empat jurnal oleh Catherine Pereira-Kotze, Tanya Doherty, dan Mieke Faber berjudul *“Maternity protection for female non-standard workers in South Africa: the case of domestic worker”* menjelaskan kondisi pekerja perempuan

---

<sup>10</sup> Fernanda R. Monteiro et al., “Influência Da Licença-Maternidade Sobre a Amamentação Exclusiva,” *Jornal de Pediatria* 93, no. 5 (2017): 475–481, <http://dx.doi.org/10.1016/j.jpmed.2016.11.016>.

dalam pekerjaan non-standard yang mencapai angka 30,1% dari pada angkatan pekerja perempuan. Pekerja rumah tangga menjadi salah satu pekerja dalam sektor informal dengan total pekerja sebesar 94,5% di Afrika Selatan. *The Unemployment Insurance Fund* (UIF) menyebutkan di tahun 2019 pekerja rumah tangga yang terdaftar dalam Dana Asuransi Pengangguran hanya 20%. Perlindungan maternitas di Afrika Selatan terbilang cukup rumit karena perlindungan maternitas tersebar dalam beberapa Undang-Undang di berbagai sektor. Kementerian Ketenagakerjaan di Afrika Selatan memiliki aturan untuk perlindungan maternitas. Tetapi organisasi lain juga memiliki cara yang berbeda untuk menjalankan peraturan tersebut, sehingga perbedaan penerapan kebijakan maternitas tersebut menimbulkan hambatan untuk menerapkan peraturan maternitas yang efektif. Di satu sisi, asuransi sosial di Afrika Selatan tidak melibatkan pekerja perempuan non-standar untuk mendapatkan asuransi tersebut sehingga kondisi tersebut menunjukkan adanya ketimpangan antara sesama pekerja perempuan. Di samping itu, kesadaran akan pemenuhan hak maternitas pekerja perempuan rumah tangga juga tergolong masih rendah sehingga mereka masih sulit untuk mengakses perlindungan maternitas tersebut.<sup>11</sup>

Meskipun memiliki kesamaan penelitian dalam topik isu gender khususnya perlindungan maternitas pekerja perempuan, penelitian tersebut lebih detail membahas akses pekerja perempuan non-formal terhadap perlindungan maternitas yang belum memadai. Selain perbedaan dalam lokasi penelitian, penelitian ini juga

---

<sup>11</sup> Catherine Pereira-Kotze, Tanya Doherty, and Mieke Faber, "Maternity Protection for Female Non-Standard Workers in South Africa: The Case of Domestic Workers," *BMC Pregnancy and Childbirth* 22, no. 1 (2022): 1–14, <https://doi.org/10.1186/s12884-022-04944-0>.

akan lebih berfokus kepada kampanye 14 minggu cuti melahirkan sehingga bisa melindungi seluruh pekerja perempuan khususnya di Indonesia.

Literatur ke lima jurnal oleh Viola D. Oceanio berjudul “*Maternity Leave and Gender Equality: Comparative Studies of Indonesia, Malaysia, and Thailand*” berhasil menjelaskan bahwa durasi cuti melahirkan memberikan pengaruh terhadap kesehatan baik fisik dan mental untuk, sebaliknya semakin lama cuti melahirkan yang didapat maka akan berpengaruh juga terhadap kesehatan ibu dan bayi seperti mengurangi gejala depresi atau *baby blues*. Indonesia memiliki waktu selama 90 hari cuti melahirkan, Malaysia memiliki waktu 90 hari sesudah dan 60 hari sebelum melahirkan, sedangkan Thailand memiliki 98 hari cuti melahirkan dan 90 hari cuti sebelum melahirkan. Indonesia mematuhi standar konvensi ILO 1952 No. 103, sedangkan Thailand dan Malaysia berhasil memenuhi standar durasi cuti sesuai Konvensi ILO 2000 No 103. Tetapi sejak diberlakukan Konvensi ILO 2000 No 183 masing-masing negara sudah merubah durasi minimal 98 hari. Cuti tersebut diiringi dengan tunjangan seperti perlindungan kesehatan atau non-diskriminasi dan perlindungan kerja. Indonesia tidak memberikan perlindungan kesehatan tetapi menerapkan jam kerja dan pelarangan pekerjaan berbahaya. Thailand memberikan semua jaminan kecuali jaminan menyusui, sedangkan Malaysia memberikan tunjangan secara tunai juga perlindungan pekerjaan. Adanya cuti melahirkan juga mendorong terciptanya kesetaraan gender di tempat kerja untuk tetap melibatkan perempuan dalam kegiatan ekonomi.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Viola D Oceanio et al., “Cuti Hamil Dan Kesetaraan Gender : Studi Banding Di” 30, no. 183 (2022): 15–33.

Penelitian tersebut menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Analisis komparatif yang digunakan dalam penelitian tersebut digunakan untuk melihat perbandingan antara Indonesia, Thailand, dan Malaysia dalam hak maternitas pekerja perempuan. Meskipun persamaannya terletak pada isu perlindungan maternitas, tetapi penelitian ini akan lebih fokus melihat strategi kampanye 14 minggu cuti melahirkan di Indonesia yang digagas oleh INGO.

Berdasarkan kepada lima referensi di atas yang dijadikan rujukan oleh peneliti dapat disimpulkan jika pembahasan tentang perlindungan maternitas bagi pekerja perempuan adalah pembahasan yang menarik untuk dikaji. Dari ke lima penelitian terdahulu di atas menunjukkan bahwa setiap negara memiliki regulasi tentang perlindungan maternitas khususnya cuti melahirkan yang berbeda-beda, di samping itu urgensi dari penerapan cuti melahirkan yang sesuai dengan standar internasional memberikan dampak baik dan buruk jika tidak diterapkan dengan baik. Butuh banyak aktor untuk bisa mewujudkan standar cuti yang mampu memberikan kesehatan baik kepada ibu dan anak, tetapi kebaharuan yang ditawarkan oleh peneliti saat ini yaitu terletak pada fokus wacana tentang kampanye 14 minggu cuti melahirkan yang digagas oleh salah satu INGO yaitu InudstriALL Global Union Indonesia Council untuk perlindungan maternitas bagi pekerja perempuan di Indonesia.

**Tabel 1.1 Posisi Penelitian**

<b>No</b>	<b>Judul dan Nama Peneliti</b>	<b>Jenis Penelitian dan Alat Analisa</b>	<b>Hasil</b>
-----------	--------------------------------	--	--------------

1	<p>Jurnal: <i>National campaign to promote maternal and child health in 21st-century Japan: Healthy Parents and Children 21</i></p> <p>Oleh: Eri Osawa, Toshiyuki Ojima, Yuka Akiyama, dan Zentaro Yamagata</p>	Deskriptif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kampanye <i>Healthy Parents and Children 21</i> menjadi strategi Jepang untuk menangani masalah pelecehan anak, psikologi orang tua dan anak, dsb.</li> <li>• Kampanye tersebut dilakukan melihat kondisis Jepang yang mengalami masalah sosial berkaitan dengan kesehatan ibu dan anak seperti penurunan angka kelahiran, urbanisasi, dan perubahan struktur keluarga.</li> </ul>
2.	<p>Jurnal: <i>“Legislation and Policies for the Right to Maternity Protection in South Africa: A Fragmented State of Affairs</i></p> <p>Oleh: Catherine Pereira-Kotze, M Nutrition, Kitty Malherbe, Mieke Faber, Tanya Doherty, and Diane Cooper</p>	<p>Metode campuran</p> <p>Analisis kebijakan komparatif cross-sectional</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kondisi Afrika Selatan tentang perlindungan maternitas dalam Undang-Undang nya untuk memberikan cuti melahirkan selama empat bulan wajib bagi pekerja perempuan dalam <i>Basic Conditions of Employment Act</i>.</li> <li>• Pemberian tunjangan dan jaminan sosial bagi pekerja perempuan yang melahirkan untuk segala sektor termasuk pekerja rumah tangga.</li> <li>• COSATU sebagai organisasi federasi serikat di Afrika Selatan yang telah memainkan peran</li> </ul>



			<p>untuk menentukan kebijakan perlindungan maternitas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• SACSoWACH sebagai organisasi untuk advokasi pemberian ASI dua kali sehari sampai anak berusia 12 bulan.</li> </ul>
3.	<p>Jurnal: <i>Influence of maternity leave on exclusive breastfeeding</i></p> <p>Oleh: Fernanda R. Monteiro, Gabriela dos S. Buccinib, Sônia I. Venâncioc, Teresa H.M. da Costada</p>	<p>Deskriptif</p> <p>Metode studi lintas sektoral</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemerintah Brazil melalui Kementrian Kesehatan telah mendorong perusahaan untuk memberikan cuti melahirkan selama enam bulan dengan fasilitas penitipan anak dan ruang laktasi.</li> <li>• Periode cuti melahirkan berdampak kepada kesehatan ibu dan anak, karena semakin panjang durasi cuti melahirkan semakin baik juga bagi ibu untuk memberikan tumbuh kembang yang baik di empat bulan pertama anak.</li> </ul>
4.	<p>Jurnal: <i>Maternity protection for female non-standard workers in South Africa: the case of domestic worker</i></p> <p>Oleh: Catherine Pereira-Kotze, Tanya Doherty, dan Mieke Faber</p>	<p>Metode kualitatif deskriptif</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kondisi Afrika Selatan dengan pekerja perempuan non-formalmencapai 30,1% dari angkatan kerja perempuan. Pekerja rumah tangga perempuan paling banyak dilakukan dengan besar 94,5%.</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Permasalahan perlindungan maternitas berupa cuti melahirkan berdasarkan UIF Afrika Selatan menyatakan bahwa hanya 20% pekerja rumah tangga perempuan yang terdaftar dalam Dana Asuransi Pengangguran.</li> <li>• Perlindungan maternitas yang terfragmentasi membuat penerapan tidak efektif sehingga asuransi sosial di Afrika Selatan tidak melibatkan pekerja perempuan non-formal untuk mendapatkan asuransi.</li> </ul>
5.	<p>Jurnal: <i>Maternity Leave and Gender Equality: Comparative Studies of Indonesia, Malaysia, and Thailand</i></p> <p>Oleh: Viola D. Oceanio</p>	<p>Kualitatif dengan studi kasus</p> <p>Analisis komparatif</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indonesia memiliki 90 hari cuti melahirkan, Thailand memiliki 98 hari cuti melahirkan dan 90 hari cuti sebelum melahirkan, sedangkan Malaysia memiliki 90 hari sesudah dan 60 hari sebelum melahirkan.</li> <li>• Dalam segi tunjangan, Indonesia tidak memberikan perlindungan kesehatan tetapi menerapkan jam kerja dan pelanggaran pekerjaan berbahaya</li> </ul>

			<p>untuk ibu hamil. Thailand memberikan semua jaminan kecuali menyusui, sedangkan Malaysia memberikan tunjangan tunai dan perlindungan pekerjaan.</p>
6.	<p>Judul: Kampanye Cuti Melahirkan 14 Minggu oleh IndustriALL Global Union Indonesia Untuk Perlindungan Hak Maternitas Pekerja Perempuan di Indonesia</p> <p>Oleh: Fiorella Amelia Shafira</p>	<p>Deskriptif</p> <p>International Non-Government Organization (INGO)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perlindungan maternitas di Indonesia berkaitan dengan cuti melahirkan hanya memiliki durasi selama 90 dari sebelum dan sesudah melahirkan).</li> <li>• IndustriALL Global Union Indonesia Council sebagai salah satu organisasi buruh internasional yang berafiliasi dengan 11 organisasi serikat pekerja di Indonesia.</li> <li>• IndustriALL Global Union Indonesia Council membuat sebuah kampanye Cuti 14 Minggu untuk mendorong perubahan kebijakan cuti melahirkan bagi pekerja perempuan.</li> </ul>

## 1.5 Landasan Konseptual

### International Non-Governmental Organization (INGO)

International Non-Governmental Organization (INGO) merupakan organisasi non pemerintah yang beroperasi secara lintas batas negara untuk

mencapai tujuan tertentu, seperti perlindungan hak asasi manusia, keadilan sosial, hak pekerja, dan lingkungan hidup. Artinya, INGOs adalah organisasi independen yang tidak berada dibawah naungan pemerintah.<sup>13</sup> Akan tetapi seringkali menjalin bekerja sama dengan pemerintah, perusahaan, organisasi internasional, dan aktor masyarakat sipil untuk mempengaruhi kebijakan dan tindakan di berbagai negara seperti mengadvokasi kebijakan atau mempromosikan isu-isu global.

Karena karakteristiknya tidak terikat dengan pemerintah negara manapun, INGO membuat kegiatan operasi lebih fleksibel dan mandiri. Operasinya biasanya melibatkan negara atau wilayah dengan pendekatan multilateral untuk mengatasi masalah global. Mereka juga memobilisasi tekanan moral kepada pemerintah dan perusahaan-perusahaan untuk memperbaiki kebijakan tertentu demi mematuhi standar internasional yang lebih tinggi. Sumber dana INGO biasanya berasal dari sumber sumbangan, hibah, dan kerjasama dengan organisasi multilateral, serta perusahaan internasional.

Peran dan fungsi INGO melakukan advokasi kebijakan dengan mempromosikan perubahan kebijakan pada tingkat global dan nasional. Seperti mendorong ratifikasi konvensi internasional oleh negara-negara anggota. INGO memainkan peran penting dalam membentuk dan mempengaruhi kebijakan publik di tingkat nasional maupun internasional. Mereka sering bertindak sebagai perantara antara masyarakat sipil, serikat pekerja, kelompok advokasi, dan pemerintah, serta membawa isu-isu penting ke meja kebijakan. Advokasi kebijakan

---

<sup>13</sup> Martens.K, 2010, “NGOs and International Relations, UN”, University of Bremen, No. 978-0-387.

oleh INGO melibatkan berbagai strategi, seperti kampanye publik, negosiasi dengan pemerintah, serta kerja sama dengan lembaga internasional dan organisasi regional.

Beberapa strategi yang biasanya dilakukan oleh INGO dalam advokasi kebijakan adalah lobbying. Lobbying digunakan untuk mendorong perubahan kebijakan, termasuk memberikan saran teknis, penelitian, dan data yang mendukung reformasi kebijakan.<sup>14</sup> Selain itu, melakukan kampanye kesadaran menggunakan media dan kampanye publik untuk meningkatkan kesadaran masyarakat tentang isu-isu tertentu. Isu yang diangkat merujuk pada hak asasi manusia, hak pekerja, perubahan lingkungan. Isu-isu tersebut biasanya dapat memberikan tekanan kepada pemerintah untuk mengambil tindakan.

INGO bekerja sama dengan aktor lokal seperti Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM), serikat pekerja, atau komunitas untuk memperkuat advokasi. Aktor-aktor tersebutlah yang menjadi jembatan INGO untuk mengakses pemerintah dan kelompok pengambil keputusan. Jika hal tersebut mendapat respon negatif, maka mengambil jalur litigasi strategis yang sesuai dengan standar internasional atau prinsip-prinsip HAM.

Dalam kampanye IndustriALL Global Union untuk memperjuangkan cuti melahirkan 14 minggu bagi pekerja perempuan di Indonesia, advokasi kebijakan digunakan dalam berbagai cara. Pertama, penggunaan Konvensi ILO 183 tentang Perlindungan Maternitas sebagai landasarn untuk mendorong pemerintah Indonesia agar meratifikasi aturan tersebut mengenai hak-hak pekerja perempuan. Kedua,

---

<sup>14</sup> Ibid, hal. 3.

melakukan kerjasama dengan serikat pekerja lokal untuk mendorong advokasi. Dalam hal ini IndustriALL menjalin kerja sama dengan Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPI) dan Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI). Selain untuk kepentingan advokasi, hal tersebut bertujuan untuk melakukan aksi massa. Selanjutnya INGO berupaya melakukan dialog dengan pemerintah dan perusahaan untuk memastikan perlindungan maternitas dimuat kedalam kebijakan dan perjanjian kerja bersama (PKB).

Artinya, mobilisasi dukungan internasional oleh IndustriALL Global Union mencerminkan cara kerja INGO dengan melibatkan berbagai aktor diseluruh dunia. Hal ini dikarenakan kekuatan INGO adalah mampu menghubungkan kelompok-kelompok lokal dengan jaringan internasional yang lebih luas, yang mampu memberikan dukungan moral, politik, dan bahkan finansial. Lebih lanjut, advokasi yang dilakukan mencakup partisipasi dari kalangan serikat pekerja dan perusahaan multinasional menunjukkan bahwa INGO mampu memperluas pengaruhnya ke berbagai industri, menciptakan kolaborasi lintas sektor yang memperkuat posisi serikat pekerja dalam negosiasi.<sup>15</sup>

Kerstin Martens juga mengakui bahwa INGO menghadapi tantangan dalam menjaga dukungan internasional. Namun, dalam konteks kampanye cuti melahirkan, IndustriALL telah berhasil menjaga dukungan-dukungan dari aktor-aktor di negara untuk berkolaborasi, mengadvokasi, dan berbagai sumber daya untuk tujuan yang sama. Keberhasilan ini memberikan kesempatan bagi IndustriALL untuk memperkuat jaringannya di Indonesia, sambil menghadapi

---

<sup>15</sup> Ibid, hal. 4.

tantangan dalam mengatasi hambatan kebijakan nasional yang mungkin ada. Ia juga berpendapat bahwa INGO juga berperan dalam menyusun model kebijakan yang bisa dijadikan acuan oleh pemerintah dan perusahaan.<sup>16</sup>

Dengan melibatkan aktor global, mengangkat isu hak maternitas pekerja perempuan di Indonesia ke panggung internasional, berdampak pada pemerintah dan perusahaan untuk meninjau kembali kebijakan yang ada agar sesuai dengan norma internasional.

Dampak dari advokasi kebijakan oleh INGO dapat diukur dalam perubahan yang konkret, baik melalui pembaruan undang-undang, ratifikasi perjanjian internasional, maupun implementasi kebijakan yang lebih inklusif di negara-negara yang terlibat.<sup>17</sup> Dalam konteks kampanye cuti melahirkan 14 minggu, advokasi kebijakan oleh IndustriALL menghasilkan peningkatan perlindungan maternitas dalam perjanjian kerja bersama di beberapa perusahaan di Indonesia.

Peneliti menggunakan teori ini dengan alasan dapat memberikan kerangka yang kuat untuk menganalisis Strategi Kampanye IndustriALL Global Union dalam Kampanye Cuti Melahirkan 14 Minggu. Melalui peran dan fungsinya INGO, melakukan advokasi, kampanye kesadaran, mendorong dan melibatkan aktor-aktor lokal maupun internasional mampu menciptakan tekanan di Indonesia dapat membantu mempengaruhi kebijakan nasional di Indonesia. Kampanye ini juga bukan sekedar perbaikan hak-hak pekerja perempuan di tingkat lokal, akan tetapi menjadi bagian dari gerakan sosial global yang berfokus pada keadilan sosial.

---

<sup>16</sup> Ibid, hal. 6.

<sup>17</sup> Ibid, hal. 8.

## **Konsep Gender Mainstreaming**

Gender Mainstreaming adalah strategi untuk mengintegrasikan perspektif gender ke dalam semua aspek kebijakan dan praktik publik, termasuk dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Tujuannya adalah untuk mencapai kesetaraan gender dan meningkatkan kondisi kehidupan serta mengatasi ketidakadilan gender. Penekanan dalam konsep ini adalah analisis gender yang mendalam terhadap kebijakan dan program untuk memahami dampaknya terhadap perempuan dan laki-laki. Dengan mencakup pengumpulan data yang terpisah berdasarkan jenis kelamin dan pemahaman tentang bagaimana kebijakan tersebut berpengaruh pada dinamika sosial dan ekonomi.<sup>18</sup>

Kedua adalah partisipasi perempuan merupakan aspek penting dalam pembuatan keputusan. Pemikirannya menekankan bahwa tanpa ketelibatan perempuan, kebijakan yang dihasilkan mungkin tidak mencerminkan kebutuhan dan aspirasi mereka.

Ketiga, menekankan pada keadilan sosial menjadi fokus utama dalam *gender mainstreaming*, kebijakan harus dirancang untuk mengurangi ketidakadilan dan diskriminasi terhadap perempuan, termasuk dalam hal cuti melahirkan yang layak.

Prinsip-prinsip *gender mainstreaming* mengutamakan kesetaraan gender, kebijakan harus bertujuan untuk menciptakan kesetaraan antara perempuan dan laki-laki di semua sektor, termasuk di tempat kerja. Kedua, integrasi dalam

---

<sup>18</sup> Shirin M. Rai, 2003, *Mainstreaming Gender, Democratizing the State? Institutional Mechanisms for the Advancement of Women*, ed. Shirin M. Rai, Manchester University Press, hal. 21.



perpektif gender ke dalam semua kebijakan dan program, bukan hanya sektor-sektor tertentu. Hal ini mencakup kolaborasi antar sektor, pengukuran dan evaluasi yang berkelanjutan tentang dampak kebijakan terhadap gender sangat penting untuk memastikan bahwa tujuan kesetaraan tercapai.<sup>19</sup>

Penerapan dalam konsep menawarkan kerangka kerja yang komprehensif untuk memahami dan menerapkan kebijakan yang berfokus pada kesetaraan gender. Dalam konteks kampanye cuti melahirkan 14 minggu, penerapan prinsip-prinsip ini dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan mendukung pekerja perempuan<sup>20</sup>

## **1.6 Metode Penelitian**

### **1.6.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deksriptif karena bersifat untuk memahami makna dari suatu kejadian atau peristiwa berdasarkan informasi yang didapat lalu diolah secara holistik dalam bentuk naratif.<sup>21</sup> Maka penelitian ini dirancang untuk memperoleh dan mencari informasi yang sesuai dengan konteks kemudian dipetakan sehingga menghasilkan interaksi dari informasi berupa analisis lebih lanjut. Penelitian kualitatif juga memusatkan peneliti sebagai instrumen kunci dalam menentukan keberhasilan penelitian yang ditentukan oleh kemampuan penulis dalam mencari informasi, menghimpun, dan memaknai secara holistik.<sup>22</sup> Penelitian kualitatif juga identik dengan non-numerikal karena memanfaatkan data

---

<sup>19</sup> Ibid.

<sup>20</sup> Ibid, hal. 49.

<sup>21</sup> Prof. Dr. A. Muri Yusuf, M.Pd., 2014, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan (ed.1)*, Jakarta: PT Fajar Interpretama Mandiri, hal. 328

<sup>22</sup> Ibid, hal. 332

dalam bentuk gambar atau kata-kata bukan dalam bentuk angka. Penelitian ini juga bersifat deskriptif karena hasil olahan data akan disajikan dalam bentuk naratif.<sup>23</sup>

Sehingga, untuk melihat bagaimana kampanye yang dilakukan oleh IndustriALL Global Union Indonesia Council untuk mendorong peningkatan perlindungan hak maternitas pekerja perempuan di Indonesia diperlukan metode kualitatif untuk melakukan analisis secara mendalam terhadap fenomena yang terjadi untuk dipaparkan dalam bentuk deskriptif.

### **1.6.2 Teknik Pengumpulan Data**

Dalam sebuah penelitian, teknik pengumpulan data adalah sebuah langkah penting untuk menjamin keberhasilan atau kegagalan suatu kajian.<sup>24</sup> Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data berupa studi dokumentasi. Studi dokumentasi yang diambil berasal dari sumber primer berupa *booklet*, buku, serta website resmi dari IndustriALL Global Union Indonesia Council. Lalu, peneliti juga memanfaatkan sumber sekunder yang tertulis dalam jurnal, buku, penelitian ilmiah berupa skripsi atau tesis, serta artikel yang dapat mendukung penelitian ini.

### **1.6.3 Teknik Analisis Data**

Penulis menggunakan teknik analisis data kualitatif yang dilakukan dengan mencari data, lalu menyeleksi bagian penting untuk mempermudah pengumpulan data dan mempelajari data, sehingga bisa mendapatkan sebuah kesimpulan yang

---

<sup>23</sup> Ibid, hal. 333

<sup>24</sup> Samsu, 2017, *Metode Penelitian: Teori Dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, Serta Research & Development*, Diterbitkan Oleh: Pusat Studi Agama Dan Kemasyarakatan (PUSAKA) (Jambi: Pusat Studi Agama dan Kemasyarakatan (PUSAKA), hal.65.

mudah dipahami dan penelitian bisa menjadi informasi bagi pembaca.<sup>25</sup> Dalam penelitian ini, penulis akan melakukan analisis data dengan mengumpulkan data yang didapatkan dari web resmi IndustriALL Global Union Indonesia Council, buku tentang Panduan Perjanjian Kerja Bersama untuk Pekerja Perempuan, serta jurnal dan dokumen yang berkaitan dengan penerapan hak maternitas pekerja perempuan di Indonesia. Kemudian, penulis akan merangkum data-data yang didapatkan sehingga menemukan argumen pokok yang mampu memberikan sebuah jawaban atas penelitian mengenai strategi kampanye 14 minggu cuti melahirkan oleh IndustriALL Global Union Indonesia Council untuk perlindungan hak maternitas pekerja perempuan di Indonesia.

#### **1.6.4 Ruang Lingkup Penelitian**

##### **A. Batasan Waktu**

Penulis memfokuskan batasan pada bagaimana kampanye 14 minggu cuti melahirkan yang digagas oleh IndustriALL Indonesia dari tahun 2020 hingga 2023 dengan melakukan penelusuran pada 10 Afiliasi IndustriALL. Kemudian, melahirkan sebuah kampanye 14 minggu cuti dan terus dilakukan sampai tahun 2023 baik melalui aksi massa dan atau melakukan lobi-lobi dengan pemerintah.

##### **B. Batasan Materi**

Penelitian ini menjelaskan tentang kampanye 14 minggu cuti melahirkan yang dilakukan oleh IndustriALL Global Union Indonesia Council, maka batasan penelitian materi ini menjelaskan bagaimana kondisi penerapan perlindungan hak maternitas pekerja Indonesia dan bagaimana kampanye yang dilakukan

---

<sup>25</sup> Ismail Suwardi Wekke, 2019, *Metode Penelitian Sosial* (Yogyakarta: Gawe Buku), hal. 91.

IndustriaAll Indonesia berupa melakukan lobi-lobi dengan pemerintah dan perusahaan, melakukan aksi massa berupa turun ke jalan dan aksi media berupa webinar sewaktu covid-19, serta memberikan pendidikan dan pelatihan pada serikat pekerja yang terafiliasi untuk memberikan kemampuan dan edukasi ketika mengalami diskriminasi.

### **1.7 Argumen Pokok**

Kampanye cuti melahirkan 14 minggu oleh IndustriALL Global Union Indonesia merupakan upaya yang sejalan dengan Konvensi ILO No. 183 tentang Perlindungan Hak Maternitas serta tujuan *Sustainable Development Government* (SDGs) poin 5.1 yang menekankan pentingnya mengakhiri segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan, khususnya di lingkungan kerja. Konvensi ILO 193 menekankan hak perempuan untuk mendapatkan cuti melahirkan yang layak, dengan durasi minimal 14 minggu, tanpa diskriminasi atau kehilangan pekerjaan. Kampanye ini juga memanfaatkan pendekatan teori gerakan sosial baru, di mana fokus utama bukan hanya pada perubahan kebijakan formal, tetapi juga pada perubahan kesadaran sosial dan norma-norma budaya dalam masyarakat serta di lingkungan kerja. Gerakan ini bertujuan untuk mendorong keadilan gender dan memperkuat kesetaraan hak antara pekerja perempuan dan laki-laki.

Melalui kampanye ini, IndustriALL Global Union Indonesia mengadvokasi bahwa implementasi kebijakan cuti melahirkan yang sesuai dengan standar internasional bukan hanya menjadi kewajiban hukum, tetapi juga merupakan instrumen penting untuk menciptakan tempat kerja yang inklusif, produktif, dan adil. Hal ini juga mendukung tujuan SDGs untuk mengakhiri diskriminasi dan

mempromosikan kesetaraan gender di seluruh sektor industri. Dengan demikian, kampanye ini merupakan bagian dari perjuangan bagian dari perjuangan kolektif pekerja perempuan di Indonesia untuk mendapatkan perlindungan sosial yang lebih baik serta lingkungan kerja yang lebih adil, sejalan dengan prinsip-prinsip global dalam mewujudkan kesetaraan gender.



## 1.8 Sistematika Penulisan

<b>BAB I</b>	<b>PENDAHULUAN</b>
	1.1 Latar Belakang 1.2 Rumusan Masalah 1.3 Tujuan Penelitian 1.4 Penelitian Terdahulu 1.5 Landasan Konseptual 1.6 Metodologi Penelitian 1.7 Argumentasi Pokok 1.8 Struktur Penulisan
<b>BAB II</b>	<b>Implementasi Hak Cuti Melahirkan di Indonesia</b>
	2.1 Regulasi dan Kebijakan Cuti Melahirkan di Indonesia 2.2 Tantangan dan Hambatan Minimnya Cuti Melahirkan di Indonesia 2.3 Kontribusi IndustriALL Global Union Dalam Mempromosikan Kesetaraan Pekerja 2.3.1 Sejarah Berdirinya IndustriALL Global Union 2.3.2 Kegiatan IndustriALL Global Union 2.3.3 Kampanye Cuti Melahirkan 14 Minggu
<b>BAB III</b>	<b>Strategi IndustriALL Global Union Dalam Melakukan Kampanye 14 Minggu Cuti Melahirkan</b>
	3.1 IndustriALL Global Union Sebagai International Non-Governmental Organization (INGO) 3.2 Strategi Kampanye Cuti Melahirkan 14 Minggu IndustriALL Global Union 3.3 Kampanye 14 Minggu IndustriALL Global Union Dalam Mencapai Gender Mainstreaming di Indonesia
<b>BAB IV</b>	<b>Penutup</b>
	4.1 Kesimpulan 4.2 Saran