

## BAB II

### Implementasi Hak Cuti Melahirkan Di Indonesia

Berdasarkan periode 2014 hingga 2023, kebijakan cuti melahirkan di Indonesia merujuk pada Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah mengalami beberapa revisi. Aturan ini mengatur bahwa pekerja perempuan berhak atas cuti melahirkan selama tiga bulan atau 12 minggu dengan upah penuh sesuai waktu kerja. Selain itu, pekerja perempuan juga berhak atas waktu khusus untuk menyusui, sebagaimana dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 33 tahun 2012, dimana pekerja perempuan yang memiliki bayi berusia di bawah 6 bulan dapat mengambil waktu istirahat satu jam setiap hari untuk menyusui.

Selama masa kehamilan dan pasca melahirkan, pekerja perempuan berhak juga menerima tunjangan persalinan dari pihak perusahaan atau dari program asuransi kesehatan yang disediakan. Dalam aturan UU Nomor 12 tentang Ketenagakerjaan, pekerja perempuan juga berhak menerima perlindungan dari diskriminasi atau pemutusan hubungan kerja yang tidak sah berdasarkan keadaan kehamilan atau kelahiran anak. Namun selama kurun waktu 2014-2023 terdapat banyak perubahan dalam peraturan mengenai ketenagakerjaan, termasuk aturan tentang cuti melahirkan. Hal tersebut dianggap sebagai penyesuaian perkembangan industri dan kebutuhan masyarakat.

Kasus penindasan terhadap buruh perempuan senantiasa terjadi seperti sistem *recruitment*, pelecehan seksual, jam kerja, hak maternitas hingga pemecatan

setelah cuti melahirkan hingga yang mengalami keguguran di tempat kerja. Biasanya sektor industri merupakan sektor paling banyak menjadi aktor penindasan terhadap perempuan. Buruh perempuan kerap kali menjadi sasaran penindasan bagi perempuan saat bekerja di pabrik. Mulai dari bekerja selama 7 jam dengan posisi berdiri, minimnya ruang laktasi bagi ibu menyusui, dan pelanggaran hak maternitas, disisi lain juga kaum buruh perempuan mengalami tindakan pelecehan seksual dan perbedaan pemberian upah dengan buruh laki-laki.

### **2.1 Regulasi dan Kebijakan Cuti Melahirkan di Indonesia**

Kebijakan Cuti Melahirkan di Indonesia tertuang di UU Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 76 ayat (1) yang menyatakan bahwa pekerja perempuan berusia di bawah 18 tahun dilarang bekerja antara pukul 23.00 hingga 07.00. Sementara itu, pada Pasal 76 ayat (2), pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja perempuan yang sedang hamil apabila kondisi kerja dapat membahayakan kesehatan atau keselamatan kandungannya saat bekerja pada rentang waktu tersebut.<sup>26</sup>

Lebih lanjut, Pasal 81 menyebutkan bahwa pekerja perempuan yang merasakan sakit saat masa haid dan melaporkannya kepada pengusaha tidak diwajibkan bekerja pada hari pertama dan kedua haid. Pasal 82 juga menjelaskan bahwa pekerja perempuan berhak atas cuti 1,5 bulan sebelum dan sesudah melahirkan sesuai perhitungan dokter atau bidan. Pekerja yang mengalami

---

<sup>26</sup> Rilla Kusumaningsih, 2020, "PENYEDIAAN RUANG LAKTASI SEBAGAI UPAYA PEMENUHAN HAK PEKERJA DAN PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA," *Jurnal Hukum & Pembangunan* 21, no. 1: 11.

keguguran pun berhak mendapatkan istirahat 1,5 bulan atau sesuai rekomendasi dokter atau bidan.

*“Dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 81 ayat (1) Pekerja/Buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. (2) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Kemudian pada pasal 82 ayat (1) pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sesudah melahirkan dan setelah melahirkan menurut perhitungan dokter atau bidan. (2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak mendapatkan istirahat 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter atau bidan.”<sup>27</sup>*

Hak-hak ini bahkan mencakup perlindungan bagi pekerja perempuan yang keguguran dan sedang menyusui, sesuai Konvensi ILO 183, yang menekankan perlindungan kesehatan ibu dan anak, bebas dari pemecatan, diskriminasi, dan memastikan upah serta tunjangan maternitas, dan hak untuk kembali bekerja setelah melahirkan.<sup>28</sup>

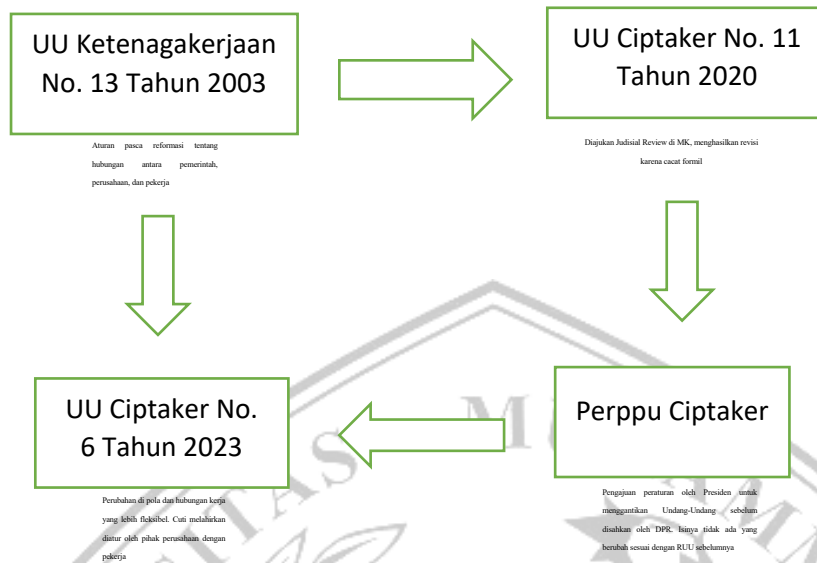
Akibat hukum terhadap pelanggaran hak maternitas oleh perusahaan mengakibatkan konsekuensi hukum bagi perusahaan yang di tegaskan dalam beberapa peraturan diatas yang telah disebutkan. Perusahaan akan mendapatkan denda dan pembayaran ganti rugi kepada pekerja/buruh perempuan. Apabila perusahaan juga melakukan PHK secara ilegal maka UU Ketenagakerjaan mengamanatkan agar pekerja perempuan mendapatkan hak dan perlindungan dari negara, baik di dalam maupun luar negeri.<sup>29</sup>

---

<sup>27</sup> DPR RI, 2020, “Undang-Undang Cipta Kerja”, hal. 282.

<sup>28</sup> ILO, 2000, “K 183 Konvensi Perlindungan Maternitas, 2000.”

<sup>29</sup> Tazkia Tunnafsia Siregar and Laura Sharendova, 2023, “Analisis Perlindungan Hak Cuti Hamil Dan Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Di Indonesia,” *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7, no. 4: 21952–21957, <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/9813/7962>.



**Gambar 2.1** Dinamika perubahan Undang-Undang di Indonesia tentang ketenagakerjaan  
*Sumber : Hasil analisa penulis terhadap dinamika perubahan Undang-Undang Ketenagakerjaan*

Dapat dilihat gambar diatas mengenai perubahan Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam kurun waktu 3 tahun tetapi tidak ada perubahan cuti melahirkan. Perubahan yang terjadi justru di aspek fleksibilitas hubungan kerja yang menjadi ancaman baru bagi para pekerja khususnya pekerja perempuan dalam pemenuhan cuti melahirkan. Sehingga cuti melahirkan di Indonesia tetap 12 minggu seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya.

## 2.2 Tantangan dan Hambatan Minimnya Cuti Melahirkan di Indonesia

Relasi yang terjadi antara pemilik modal (perusahaan) dengan pekerja (buruh perempuan) itu sama denga relasi tuan-hamba.<sup>30</sup> Masuknya gelombang neoliberalis di Indonesia memberikan kesempatan yang sebesar-besarnya kepada para pemilik modal (perusahaan) baik itu swasta asing maupun domestik untuk

<sup>30</sup> Darsono Prawironegoro, 2006, *Karl Marx : Ekonomi Politik Dan Aksi-Revolusi* (Jakarta: Diadit Media,).

menancarkan pengaruhnya. Dengan adanya gelombang neoliberal tersebut membuat negara tidak dapat mengintervensi para pemilik modal tersebut. Sesungguhnya, hal tersebut merupakan upaya pengurangan upaya peran negara dalam aktivitas pasar sehingga dapat diasumsikan negara dikendalikan oleh para korporat.<sup>31</sup>

Tak hanya itu, kondisi tersebut juga dipengaruhi dengan relasi patriarki. Budaya ini menempatkan perempuan ter subordinasi dalam lingkup keluarga dan pekerjaan di sektor industri dibawah laki-laki sebagai penguasa. Budaya tersebut mempengaruhi kehidupan sosial dalam bentuk hubungan kerja baik di ranah ekonomi, seperti aktivitas produksi, pemberian upah, dan sebagainya hingga ke ranah rekrutmen pekerjaan, pelecehan seksual dan lain-lain.

Minimnya cuti melahirkan di Indonesia menjadi tantangan tersendiri bagi perempuan terlebih lagi adalah seorang ibu. Hal ini dapat dilihat dari pertama pemberian cuti melahirkan bagi perempuan yang bekerja di kawasan industri untuk melakukan pemulihan secara fisik dan mental selama persalinan. Saat ini, peraturan di Indonesia menetapkan cuti melahirkan selama 1,5 bulan sebelum dan sesudah melahirkan. Durasi yang singkat ini dapat mempengaruhi psikologis ibu dan anak yang menghambat pembentukan ikatan awal ibu dan bayi serta menyulitkan proses pengasuhan awal. Karena bayi membutuhkan perhatian dan perawatan intensif pada bulan-bulan pertama.

---

<sup>31</sup> Adam Smith, 1776, *An Inquiry Into the Nature and Causes of the Wealth of Nations* (London: W. Strahan and T.Cadell).

Selain pemberian waktu cuti tersebut, perusahaan juga wajib membayarkan upah pekerja perempuan sesuai kontrak yang berlaku.<sup>32</sup> Ketika hal tersebut tidak dibayarkan pada akhirnya membuat kebutuhan finansial pasca persalinan tidak tercukupi dan membuat terjadinya stress finansial. Hal tersebut tak hanya berdampak pada ibu saja melainkan juga pada bayi dan keluarga terutama yang bergantung kebutuhan ekonomi pada ibu.

Minimnya cuti melahirkan justru dapat memperkuat konstruksi ketidaksetaraan gender di masyarakat khususnya di tempat kerja. Dengan kondisi tersebut, membuat perempuan seringkali mengorbankan karir atau penghasilan mereka untuk merawat anak, sementara pria biasanya memilih lebih sedikit tekanan untuk melakukannya. Sudah seharusnya perlindungan pada status pekerjaan seperti jaminan pada pekerja perempuan untuk keamanan kerja dan pendapatan pekerja ketika melaksanakan cuti kehamilan dan persalinan. Oleh karena itu, hal ini menjadi perlindungan penghambatan partisipasi tenaga kerja bagi perempuan yang kesulitan ketika kembali bekerja setelah bekerja yang berujung menghambat potensi pendapatan.<sup>33</sup>

Dalam sudut pandang yang lain adanya tantangan minimnya cuti melahirkan di Indonesia adalah kurangnya kepatuhan pengusaha dalam menerapkan kebijakan yang berlaku. Pengusaha merasa akan kehilangan produktivitas ketika ada pekerjanya mengambil cuti melahirkan yang terbatas,

---

<sup>32</sup> LL.M Dr. Ida Susanti, S.H, 2022, "Cuti Melahirkan 6 Bulan: Kemenangan Pekerja Perempuan?," *Universitas Katolik Parahyangan*, <https://unpar.ac.id/cuti-melahirkan-6-bulan-kemenangan-pekerja-perempuan/>.

<sup>33</sup> VG Tinuk Istiarti, 2012, "Penerapan Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Di Sektor Formal: The Policy for Women Labors," *Jurnal Kesehatan Lingkungan Indonesia* 11, no. 2 (2012): 103–108.

sehingga perusahaan dapat mengalami penurunan produktivitas. Untuk mengatasi biaya penurunan produktivitas, kebanyakan perusahaan perlu mengeluarkan biaya tambahan untuk merekrut atau melatih staf sementara yang dapat menggantikan pekerja yang sedang cuti. Hal inilah yang menjadi celah bagi perusahaan untuk memutus kontrak atau tidak membayarkan upah kepada pekerja perempuan yang melaksanakan cuti melahirkan.

Terlebih lagi peraturan di Indonesia mengenai cuti melahirkan sering diabaikan dengan berbagai alasan seperti kurangnya pemahaman tentang hukum yang berlaku, keterbatasan sumber daya, kurangnya kesadaran hak sebagai pekerja dan sebagainya. Sehingga tantangannya akan kembali dilimpahkan kepada pekerja lain yang ditambah beban kerjanya sehingga kemungkinan menimbulkan stres dan kelelahan. Dengan demikian mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan pekerja, perusahaan mengambil alternatif lain dengan perjanjian kontrak dengan pekerjanya mengenai hal-hal berkaitan dengan keberlangsungan perusahaan.<sup>34</sup>

Beberapa pekerja perempuan tidak mengetahui bahwa mereka berhak atas cuti selama 3 bulan dengan upah penuh atau mereka tidak bisa di-PHK karena alasan kehamilan. Hal ini sering dialami oleh pekerja perempuan dengan kontrak sementara (PKWT). Bahkan beberapa perusahaan di Indonesia lebih memilih tidak mempekerjakan perempuan yang sudah menikah atau yang berencana memiliki anak karena dianggap mengganggu produktivitas.<sup>35</sup>

---

<sup>34</sup> Siregar and Sharendova, "Analisis Perlindungan Hak Cuti Hamil Dan Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Di Indonesia."

<sup>35</sup> Oleh Sarina and M Ridwan Said Ahmad, 2021, "Diskriminasi Gender Terhadap Perempuan Pekerja Di Kawasan Industri Makassar," *Pinisi Journal Of Sociology Education Review* 1, no. 2 (2021): 64–71, <https://ojs.unm.ac.id/jser/article/view/21166>.

Perlindungan terhadap hak maternits masih memiliki banyak kendala karena adanya perubahan pola hubungan kerja yang fleksibel, seperti Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau kontrak kerja yang dimana menjadi celah bagi perusahaan untuk tidak memberikan hak pekerja perempuan seutuhnya. Diaturannya tersebut pemerintah tidak lagi berkaitan dengan pemberian cuti dan hanya antara perusahaan dengan pekerja saja.

Tantangan utama yang dalam cuti melahirkan di Indonesia ialah kurangnya penegakan hukum, ketidaksadaran akan hak, serta diskriminasi di lingkungan pekerjaan. Terlebih lagi banyak pekerja yang berada di sektor informal yang tidak dilindungi undang-undang dianggap masih kurang memadai.

### **2.3 Kontribusi IndustriALL Global Union Dalam Mempromosikan Kesetaraan Pekerja**

IndustriAll Global Union merupakan organisasi internasional yang menyatukan serikat-serikat pekerja yang mewakili 50 juta pekerja di 140 negara di sektor pertambangan, energi, dan manufaktur. IndustriALL menjelma menjadi kekuatan solidaritas global memperjuangkan hak-hak serikat pekerja yang lebih baik di seluruh dunia dalam mempromosikan keadilan sosial, kesehatan dan keselamatan di tempat kerja dan kesetaraan bagi perempuan di tempat kerja.<sup>36</sup>

#### **2.3.1 Sejarah Berdirinya IndustriALL Global Union**

IndustriALL Global Union berdiri pada bulan Juni 2012 pada kongres pertamanya di Jenewa, Swiss. Mulanya organisasi ini menghimpun 3 serikat pekerja secara global, yaitu *International Metalworkers' Federation* (IMF),

---

<sup>36</sup> IndustriAll Global Union, (n.d.), "Perangkap Segitiga".



*International of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Union (ICEM)* dan *International Textiles Garment and Leather Workers' Federation (ITGLWF)*. Setelah itu semakin bertambah jumlah keanggotaannya menjadi 30 serikat pekerja yang ada di dunia.<sup>37</sup>

Struktur Organisasi yang ada di IndustriALL Global Union Indonesia ialah

1. Ketua Dewan Nasional, sebagai pemimpin dari perwakilan serikat pekerja afiliasi yang memiliki peran koordinatif dan strategis dalam memimpin di tingkat nasional maupun lokal.
2. Afiliasi lokal yang membantu bertanggung jawab mengadvokasi kepentingan anggotanya dalam sektor tertentu seperti manufaktur, energi, dan kimia.
3. Komite Nasional IndustriALL sebagai badan koordinasi bagi seluruh afiliasi serikat pekerja di Indonesia. Berfungsi memastikan kesatuan kampanye nasional serta kebijakan-kebijakan strategis yang diusung oleh IndustriALL.
4. Komite Perempuan, bertugas secara khusus pada isu-isu keperempuanan. Termasuk kampanye cuti melahirkan 14 minggu.
5. Mitra Perwakilan di Perusahaan-perusahaan, sebagai perwakilan IndustriALL dalam memperjuangkan hak-hak pekerja melalui perjanjian kerja bersama.

Struktur ini menjadikan kekuatan IndustriALL dalam menekan kerja sama yang kuat di seluruh Indonesia dan berkoordinasi dengan baik antara level internasional dengan nasional.

---

<sup>37</sup> IndustriAll Global Union, 2012, "IndustriAll Global Union," <https://www.industrialunion.org/who-we-are>.

Kondisi pekerjaan *prekarius* (tidak tetap dengan kondisi kerja di bawah standar dan seringkali eksploitatif) yang melatarbelakangi perjuangan pembentukan organisasi ini. IndustriALL hadir Bagi para pekerja yang terjebak dalam hubungan kerja segitiga, yang secara resmi dipekerjakan melalui agen tenaga kerja atau kontraktor tapi bekerja di perusahaan lain seringkali memiliki kesempatan yang sedikit untuk bergabung dengan serikat pekerja dan tidak ada kesempatan berunding bersama mengenai syarat dan kondisi kerja.<sup>38</sup>

Tujuan yang ingin dicapai adalah memberikan perlindungan hak pekerja dan meningkatkan kondisi kerja di berbagai sektor pekerja industri mulai dari pengorganisasian, pembangunan serikat pekerja, hak-hak serikat pekerja dan perlawanan terhadap kapitalisme neoliberal, hingga representasi perempuan, demokrasi internal dan peran pemuda dalam gerakan buruh. Kongres tersebut bersepakat untuk melakukan solidaritas bagi seluruh serikat pekerja di dunia untuk memperjuangkan hak-hak pekerja.<sup>39</sup> Hasil kongres yang dilakukan IndustriALL seringkali di tindak lanjuti dengan melakukan kampanye global untuk menekan pemangku kebijakan melalui norma-norma internasional.

### **2.3.2 Kegiatan IndustriAll Global Union**

IndustriAll berkomitmen untuk memperluas solidaritas dan dukungan kepada semua anggota, memobilisasi dan mengorganisir melawan penyalahgunaan hak asasi manusia dan hak buruh, baik oleh bisnis maupun pemerintah. Kesetaraan

---

<sup>38</sup> Komite Perempuan IndustriALL Indonesia Council, *Manual Perjanjian Kerja Bersama Bagi Pekerja/Buruh Perempuan* (Industriall Global Union, n.d.).

<sup>39</sup> IndustriAll Global Union, 2012, *Congress Ends, History of IndustriAll Begins* (Jenewa), <https://www.industriall-union.org/congress-ends-history-of-industriall-begins>.

gender dan kemajuan hak-hak perempuan adalah fundamental bagi semua pekerjaan dan tindakan IndustriALL .

Misi menjadi serikat pekerja yang memiliki gerakan progresif, IndustriALL terus mengkampanyekan kesetaraan pekerja dan memberikan solusi yang sangat dibutuhkan oleh pekerja. Tindakan tersebut perlu dilandasi oleh prinsip-prinsip yang ditetapkan untuk menyatukan serikat pekerja di sektor industri sebagai modal kekuatan baru daripada organisasi yang terfragmentasi para pemodal.<sup>40</sup>

Selain itu, IndustriAll Global Union juga memiliki kerangka kerja global (*Global Framework Agreements/GFA*) berfungsi untuk melindungi kepentingan pekerja di seluruh operasi perusahaan multinasional. GFAs tersebut dinegosiasikan secara global antara serikat pekerja dan perusahaan multinasional. Hal tersebut didasari atas penetapan standar terbaik dalam hal hak-hak serikat pekerja, kesehatan, keselamatan, praktik lingkungan, dan prinsip-prinsip kualitas kerja di seluruh operasi global perusahaan, tanpa memandang apakah standar tersebut ada di negara tertentu.

---

<sup>40</sup> IndustriAll Global Union, 2021, *Action Plan IndustriAll Global Union*, <https://www.industrialunion.org/about-us/action-plan-of-industrial-global-union>.

**Gambar 2.2** Dokumentasi kegiatan IndustriALL Global Union



Sumber : <https://www.facebook.com/share/p/nAndMRFw2undunVg/?mibextid=oFDknk>

Tujuannya agar, perusahaan multinasional menerima tanggung jawab untuk melindungi dan menghormati hak-hak dasar pekerja. Terutama hak untuk mengorganisir dan bernegosiasi secara kolektif, serta melakukan kewajiban cermat terkait dampak operasinya terhadap hak asasi manusia di fasilitas produknya dan sepanjang rantai pasokannya. GFAs sebagian besar digunakan oleh IndustriAll untuk menyelesaikan permasalahan tidak adanya pemberian hak maternitas yang diberikan oleh perusahaan multinasional.

Pelanggaran hak serikat pekerja di perusahaan-perusahaan yang terikat GFA dan rantai pasokannya dapat diangkat langsung kepada perusahaan dengan mengutip GFA yang bersangkutan dan implementasinya atau melalui serikat pekerja di negara asal perusahaan atau dengan IndustriAll. Dengan berkolaborasi

dengan organisasi internasional seperti International Labour Organization (ILO) dan UN Women agar mampu mendorong penerapan kebijakan maternitas dan menekan negara-negara yang belum meratifikasi Konvensi ILO No. 183.

Berdasarkan tujuan strategis yang diadopsi menjadi panduan semua pekerjaan yang dilakukan oleh IndustriAll. Maka memiliki 5 proyek strategis yang berfokus pada membangun kekuatan serikat pekerja, menantang modal global, dan mempertahankan hak-hak pekerja, serta meningkatkan kesetaraan gender dalam organisasi dan di perusahaan.<sup>41</sup>

### **2.3.3 Kampanye Cuti Melahirkan 14 Minggu**

Pada tahun 2013, Komite Perempuan IndustriALL Indonesia Council dibentuk untuk aktif memperjuangkan kampanye nasional untuk perlindungan maternitas melalui program "Kampanye 14 Minggu Cuti Melahirkan dan Stop Periksa Haid". Komite ini beranggotakan para perwakilan federasi afiliasi IndustriALL di Indonesia yaitu, Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI), Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi, dan Pertambangan Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (FSP KEP KSP), Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi, dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSP KEP SPSI), Serikat Pekerja Nasional (SPN), Federasi Logam, Metal Elektronik (F-LOMENIK), Garmen Kerajinan Tekstil Kult dan Sentra Industri (GARTEKS), Federasi Pertambangan dan Energi (FPE), Federasi Serikat Pekerja Farmasi dan Kesehatan (FARKES), Federasi Serikat Pekerja Pulp dan Kertas Indonesia (FSP2KI), Federasi Serikat

---

<sup>41</sup> IndustriALL Global Union, (n.d.), *Union Building*, <https://www.industriall-union.org/project-work>.

Buruh Kimia Industri Umum Farmasi dan Kesehatan (FSB-KIKES), dan Federasi Serikat Pekerja Industri Semen Seluruh Indonesia (FSP-ISSI).<sup>42</sup>

Menurut Konvensi ILO 183, waktu cuti melahirkan yang menjadi ideal antara pihak pekerja perempuan dengan perusahaan adalah 14 minggu. Bagi pekerja perempuan dipertimbangkan untuk memulihkan kesehatan fisik dan psikologis ibu paska melahirkan baik melalui persalinan normal maupun operasi, terlepas waktu pemulihannya berbeda-beda. Selain itu, kesehatan seringkali diiringi oleh perubahan hormonal dan emosional yang signifikan termasuk resiko depresi pospartum. Hal tersebut berdampak pada pencegahan pemecatan sepihak di tempat kerja. Tanpa durasi yang cukup, perempuan mungkin merasa tertekan untuk kembali bekerja sebelum benar-benar pulih dan siap, yang dapat berdampak buruk bagi kesehatan mereka. Standar tersebut dianggap layak selama masa kehamilan dan melahirkan. Beberapa negara bahkan menawarkan durasi yang lebih panjang, tetapi 14 minggu dianggap sebagai kompromi yang sesuai di tingkat global untuk mengimbangi kepentingan kesehatan, sosial dan ekonomi.<sup>43</sup>

Manual Perjanjian Kerja Bersama dimaksudkan untuk dijadikan panduan bagi pekerja/buruh perempuan dalam mempersiapkan perundingan Perjanjian Kerja Bersama di tempat kerja. Perjanjian ini setidaknya dapat menjadi rujukan bagi buruh/pekerja perempuan dengan perusahaan maupun dapat digunakan untuk memberikan usulan kepada pemerintah tentang ketenagakerjaan. Memang tidak ada teknis khusus yang mengatur tentang pembagian cuti melahirkan seperti yang diatur

---

<sup>42</sup> Union, *Manual Perjanjian Kerja Bersama Bagi Pekerja/Buruh Perempuan*.

<sup>43</sup> ILO, 2000, "K 183 Konvensi Perlindungan Maternitas, 2000."

di Indonesia. Hal tersebut berdasarkan kesepakatan antara pihak serikat pekerja dengan perusahaan.

**Gambar 2.3** Kegiatan kampanye Perjanjian Kerja Bersama pada September 2022 mengenai Zero Tolerance terhadap kekerasan dan pelecehan seksual di tempat kerja



Sumber: <https://spkep-spsi.org/2022/09/28/lokakarya-dialog-sosial-komitmen-bersama-kebijakan-zero-tolerance-terhadap-kekerasan-dan-pelecehan-seksual-di-tempat-kerja-sektor-tambang/>

Di lain sisi, cuti melahirkan yang ada di Konvensi ILO 183 tidak memberikan hak cuti melahirkan kepada suami jika istrinya tidak bekerja. Namun, di banyak negara terdapat kebijakan cuti ayah (*paternity leave*) yang bisa diambil oleh ayah untuk merawat anak yang baru lahir. Di Indonesia, ayah berhak atas cuti mendampingi melahirkan selama 2 hari.

Hukum perburuhan di Indonesia memang sudah memberikan perlindungan terhadap pelaksanaan perlindungan maternitas, akan tetapi, kasus-kasus pelanggaran mengenai aturan cuti haid dan melahirkan masih terus terjadi tanpa penyelesaian maksimal. Pihak perusahaan seringkali bersikap apatis terhadap aturan ini dan serikat buruh merasa tugasnya telah selesai setelah menuntaskannya

dalam pasal-pasal cuti haid dan melahirkan tanpa usaha memeriksa kembali pelaksanaan pasal tersebut.

Pekerja perempuan yang berstatus sebagai buruh kontrak atau *outsourcing* adalah kelompok yang paling rentan terhadap lemahnya pengawasan perlindungan maternitas. Mereka seringkali mengalami putus kontrak kerja karena hamil atau melahirkan, sebagian pekerja perempuan bahkan harus menyetujui kontrak kerja yang mencatumkan larangan menikah atau hamil selama periode kerja mereka.

Kasus-kasus pelanggaran hak maternitas seringkali tidak tercatat dan terdokumentasi dengan baik, padahal pemetaan pelanggaran atas hak ini sangat penting diperlukan untuk menentukan arah kebijakan advokasi baik melalui Perjanjian Kerja Bersama dan Kampanye Perubahan Kebijakan Nasional. Selama kurun 4 tahun terakhir melakukan kampanye perlindungan maternitas di tempat kerja, Komite Perempuan IndustriALL Indonesia Council memandang perlu untuk menyediakan redaksional usulan pasal-pasal Perjanjian Kerja Bersama.

Pada tahun 2021, Komite Perempuan Indonesia Council berhasil mengamankan penandatanganan perjanjian bersama antara 27 perusahaan dan serikat pekerja yang menyepakati kebijakan tanpa toleransi terhadap kekerasan dan pelecehan seksual di lingkungan kerja. Dalam rangka memperingati *International Women Day* (IWD) Komite Perempuan IndustriALL Indonesia Council memperkenalkan konsep Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan (RP3), serta mendorong penerapan fasilitas tersebut di tiga kawasan industri sebagai upaya



untuk melindungi pekerja perempuan dari kekerasan dan pelecehan seksual di tempat kerja.<sup>44</sup>

*Gambar 2.4 Seminar dan Pelatihan Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama Sebagai bentuk kegiatan dari IndustriALL Indonesia*



Sumber: <https://spkep-spsi.org/2022/03/30/komite-perempuan-industriall-indonesia-council-lakukan-gender-training/>

Komite Perempuan IndustriALL Global Union menyelenggarakan Pelatihan Gender yang bertujuan memperkuat afiliasi IndustriALL dengan Serikat Pekerja mengenai hak dan kepentingan pekerja perempuan serta memperbaiki kualitas Kerja Bersama dalam perlindungan maternitas. Melalui diklat tersebut cara kampanye 14 Minggu Cuti Melahirkan yang dilakukan.<sup>45</sup>

<sup>44</sup> SPKEP SPSI - CEMWU, 2022 “Komite Perempuan IndustriALL Indonesia Council Memperingati IWD Adakan Seminar RP3,” *KEPTV News* (Jakarta, March 10, 2021), <https://spkep-spsi.org/2022/03/10/komite-perempuan-industriall-indonesia-council-memperingati-iwd-adakan-seminar-rp3/>.

<sup>45</sup> SPKEP SPSI - CEMWU, 2022, “Komite Perempuan IndustriALL Indonesia Council Lakukan Gender Training,” <https://spkep-spsi.org/2022/03/30/komite-perempuan-industriall-indonesia-council-lakukan-gender-training/>.

Selain itu, melalui Komite Perempuan IndustriALL Global Union juga mengadakan seminar bagi seluruh serikat pekerja yang terafiliasi di seluruh dunia. Sebagai salah satu cara yang untuk mengedukasi dan propagandakan perlindungan hak maternitas dalam dunia kerja. Pentingnya kampanye kesadaran publik untuk menynergikan pemahaman dan tindakan untuk memperjuangkan tujuan yang sama di tiap negara. Dalam kampanye di media sosial, pesan yang disampaikan sering mengangkat kisah-kisah pekerja perempuan yang menghadapi masalah terkait dengan kurangnya cuti melahirkan.<sup>46</sup>

**Gambar 2.5** Kegiatan IndustriALL dalam mengadakan seminar untuk membahas perjanjian kerja bersama (PKB). Pada 27/09/2022, Jakarta.



Sumber: <https://spkep-spsi.org/2021/09/29/pelatihan-collective-bargaining-basic-training-cemwu-sp-kep-spsi-sektor-kimia-dan-tambang/>

Kemudian IndustriALL bekerja sama dengan serikat pekerja lokal untuk memperkuat kampanye tersebut melalui edukasi kepada pekerja tentang hak-hak mereka dan mendorong advokasi bersama melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan yang diberikan. Selain itu, IndustriALL juga melawan diskriminasi berbasis gender di tempat kerja, termasuk diskriminasi terhadap perempuan yang

<sup>46</sup> Komite Perempuan IndustriALL Indonesia Council, *Manual Perjanjian Kerja Bersama Bagi Pekerja/Buruh Perempuan*.

sedang hamil atau mengambil cuti melahirkan. Mereka memastikan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan yang hamil tidak terkena PHK atau diskriminasi lain.<sup>47</sup>



---

<sup>47</sup> International Labour Organization, “Mempromosikan Cuti Maternitas.”