



**UNION  
TO UNION**  
LO, TCO & SACO GLOBAL

**MANUAL  
PERJANJIAN KERJA BERSAMA  
BAGI PEKERJA/BURUH PEREMPUAN**

**14**  
**MINGGU**

**IndustriALL Global Union** beranggotakan 50 juta pekerja yang tergabung di 140 negara yang bekerja di sektor pertambangan, energi dan sektor manufaktur merupakan kekuatan baru dalam solidaritas global untuk memperjuangkan kondisi kerja yang lebih baik serta hak-hak serikat buruh di seluruh dunia. IndustriALL menantang kekuatan perusahaan multinasional dan berunding dengan mereka di tingkat global. IndustriALL berjuang untuk bentuk lain dari globalisasi dan sebuah bentuk ekonomi dan sosial yang mengutamakan masyarakat berdasarkan demokrasi dan keadilan sosial. IndustriALL mempunyai 5 tujuan strategis untuk membangun kekuatan serikat buruh, untuk menantang modal global, membela hak-hak buruh, untuk memerangi sistem kerja yang rentan, dan terakhir, memastikan ketenagakerjaan yang berkelanjutan.

**FNV** adalah konfederasi serikat buruh terbesar di Belanda dengan anggota 1,1 juta orang termasuk didalamnya pelajar dan pensiunan. FNV melindungi orang-orang yang bekerja dan melakukan kampanye bagi distribusi kerja yang adil dan egaliter, kemakmuran dan kekuatan, dan kebaikan bagi semua. FNV juga melindungi pengelolaan sumber-sumber alam yang berkelanjutan, serta solusi yang berkeadilan atas dampak kebijakan perburuhan global. FNV menginginkan kerja layak dan penghasilan yang layak bagi semua, mendukung dan memfasilitasi anggotanya untuk mengembangkan keahlian mereka sebaik mungkin untuk mengembangkan karir, dengan mengesampingkan apapun jenis perjanjian kerjanya. FNV Mondiaal adalah bagian dari FNV yang berperan untuk mendukung proyek-proyek di lebih dari 100 negara melalui bantuan dari pemerintah Belanda dan FNV serta para afiliasinya.

**Union to Union** adalah sebuah organisasi nirlaba. Anggotanya terdiri dari LO (Konfederasi Serikat Buruh Swedia), Saco (Konfederasi Perkumpulan Para Profesional Swedia) dan TCO (Konfederasi Pekerja Profesional Swedia). Union to Union mempromosikan hak asasi manusia di tempat kerja dan mendukung terbentuknya serikat buruh dan organisasi buruh dengan tujuan untuk meningkatkan hidup layak. Union to Union



saling bekerjasama, dan mendukung organisasi serikat buruh secara global melalui 99 proyek di hampir 80 negara. Kerjasama ini termasuk didalamnya adalah pelatihan bagi serikat buruh, pentingnya hak asasi manusia di tempat kerja, kepemimpinan serikat buruh, lingkungan kerja, kesetaraan hak, dialog sosial, HIV/AIDS dan lain-lain.

**Komite Perempuan IndustriALL Indonesia Council**, dibentuk pada 7 September 2013 di Jakarta. Komite ini beranggotakan para perwakilan federasi afiliasi IndustriALL di Indonesia yaitu FSPMI, FSPKEP KSPI, FSP KEP SPSI, SPN, LOMENIK, GARTEKS, FPE, FARKES Ref, FSP2KI, KIKES, dan ISI. Komite Perempuan aktif memperjuangkan kampanye nasional perlindungan maternitas melalui kampanye 14 Minggu Cuti Melahirkan dan Stop Periksa Haid.

Buku ini diterbitkan atas dukungan dana dari FNV Mondiaal dan Union to Union sebagai bagian dari publikasi IndustriALL Union Building Project.

Penulis : Komite Perempuan IndustriALL Indonesia Council

Desain Cover : Hartanto & Galih

Penata Letak : Vaberian

Diterbitkan pertama kali oleh **Industri all** Global Union



## DAFTAR ISI

Kata Pengantar .....	7
Bagaimana Menggunakan Manual ini .....	8
<b>BAB 1</b>	
Ringkasan Hasil Survey Perlindungan Maternitas .....	11
• Pelaksanaan Cuti Haid Berbelit dan di periksa .....	11
• Perlakuan terhadap Ibu hamil di tempat kerja .....	15
• Cuti Hamil dan Melahirkan .....	16
• Pemberian Izin Menyusui Bayi pada saat jam kerja .....	17
• Ketersediaan ruang menyusui di tempat kerja .....	17
• Rekomendasi Hasil Survey .....	18
Konvensi ILO No 183 tentang Perlindungan Maternitas .....	20
Perbandingan Waktu Cuti Melahirkan di negara Asia Tenggara ....	21
Kebijakan Gender IndustriALL .....	22
<b>BAB 2</b>	
Perjanjian Kerja Bersama Untuk Hak dan Kepentingan Buruh ....	29
<b>BAB 3</b>	
Hak Pekerja Buruh Perempuan dalam PKB .....	35
A. Cuti Haid .....	35
Belajar dari SP Faber Castell .....	42
Usulan Redaksional Pasal Cuti Haid dalam PKB .....	43



B. Cuti Hamil dan Melahirkan ..... 44

- Belajar dari SP Toshiba ..... 45
- Belajar dari SP Ciba Vision ..... 46
- Usulan Redaksional Pasal Cuti Melahirkan dalam PKB ..... 47
- Perlindungan Khusus bagi Pekerja/Buruh yang hamil ..... 48
- Usulan Redaksional Pasal Perlindungan Ibu Hamil dalam PKB .. 50

C. Waktu Menyusui dan Pojok Laktasi ..... 51

- Usulan redaksional pasal waktu menyusui dan pojok laktasi dalam PKB ..... 58

D. Tunjangan Keluarga dan Tunjangan Kesehatan bagi suami dan anak-anak ..... 59

- Usulan redaksional pasal tunjangan keluarga dalam PKB..... 61

**BAB 4**

Kesehatan dan Keselamatan Kerja ..... 65

Body Mapping ..... 69

Kampanye Perlindungan Maternitas ..... 73

Daftar Kontak ..... 77

**Lampiran**

Konvensi ILO No 183 Tentang Perlindungan Maternitas ..... 81





## PENGANTAR MENGAPA MANUAL INI PENTING?

**M**anual Perjanjian Kerja Bersama Bagi Pekerja/Buruh Perempuan ini dimaksudkan untuk menjadi panduan bagi pekerja/buruh perempuan dalam mempersiapkan perundingan Perjanjian Kerja Bersama di tempat kerja.

Perlindungan maternitas dan hak-hak reproduksi buruh perempuan telah menjadi salah satu isu yang cukup penting dalam gerakan serikat buruh di Indonesia. Perlindungan maternitas terkait erat dengan pemenuhan hak cuti haid dan melahirkan serta penyediaan fasilitas penunjang seperti pojok laktasi dan tempat penitipan anak.

Meskipun hukum perburuhan memberikan perlindungan terhadap pelaksanaan perlindungan maternitas, nyatanya kasus-kasus pelanggaran terhadap aturan cuti haid dan melahirkan masih kerap terjadi tanpa penyelesaian yang maksimal. Pengusaha seringkali abai terhadap pelaksanaan undang-undang dan serikat buruh merasa tugasnya telah selesai setelah menuntaskannya dalam pasal-pasal terkait cuti haid dan melahirkan dalam Perjanjian Kerja Bersama tanpa berusaha untuk memeriksa kembali bagaimana pelaksanaan pasal tersebut terhadap buruh perempuan di tempat kerja. Buruh perempuan yang bekerja sebagai buruh kontrak dan *outsourcing* adalah mereka yang paling merasakan lemahnya pengawasan perlindungan maternitas pada kelompok rentan ini. Mereka seringkali harus di putus kontrak kerja karena hamil atau melahirkan, sebagian lagi bahkan harus menandatangani kontrak kerja dengan janji tidak akan menikah dan hamil selama menjalani kontrak.

Kasus-kasus pelanggaran hak maternitas seringkali tidak tercatat dan terdokumentasi dengan baik, padahal pemetaan pelanggaran atas hak ini amatlah diperlukan untuk menentukan arah kebijakan

advokasi baik itu melalui Perjanjian Kerja Bersama dan kampanye perubahan kebijakan nasional yang melemahkan terlaksananya perlindungan maternitas dan hak-hak reproduksi. Berdasarkan fakta tersebut, pada tahun 2014, Komite Perempuan IndustriALL Indonesia Council melakukan survey terhadap pelaksanaan hak maternitas dan hak-hak reproduksi pada 10 afiliasi IndustriALL di Indonesia dengan latar belakang sektor usaha yang berbeda-beda. Hal mana hasil survey tersebut digunakan sebagai landasan awal dalam melakukan rumusan usulan pasal-pasal perlindungan maternitas dan hak buruh perempuan di dalam Perjanjian Kerja Bersama

Selama kurun waktu 2 tahun terakhir melakukan kampanye perlindungan maternitas di tempat kerja, Komite Perempuan IndustriALL Indonesia Council memandang perlu untuk menyediakan redaksional usulan pasal-pasal PKB yang dapat dijadikan pedoman bagi serikat buruh dan aktivis buruh perempuan untuk melakukan pengorganisasian dan meningkatkan kualitas Perjanjian Kerja Bersama.

## **BAGAIMANA MENGGUNAKAN MANUAL INI**

Buku Manual Perjanjian Kerja Bersama bagi Pekerja/Buruh Perempuan ini memberikan informasi terkait usulan pasal-pasal dalam Perjanjian Kerja Bersama terkait hak dan kepentingan buruh perempuan di tempat kerja. Usulan pasal dituliskan berdasarkan hasil kajian Komite Perempuan IndustriALL Indonesia Council berdasarkan pengalaman selama melakukan kampanye perlindungan maternitas di tempat kerja. Manual ini dapat digunakan untuk melakukan pengorganisasian dan peningkatan kualitas Perjanjian Kerja Bersama di tempat kerja. Manual ini juga dapat digunakan sebagai panduan untuk bedah PKB dan mengajukan tuntutan pasal-pasal perlindungan hak dan kepentingan buruh perempuan di tempat kerja.



# BAB 1

# Ringkasan

# Hasil Survey

# Perlindungan

# Maternitas





# BAB 1

## RINGKASAN HASIL SURVEY PERLINDUNGAN MATERNITAS

**P**ada tahun 2014, Komite Perempuan IndustriALL Indonesia Council mengadakan survey praktek perlindungan maternitas di tempat kerja pada 10 Afiliasi IndustriALL. Survey bertujuan untuk mendapatkan informasi terkait pelaksanaan hak maternitas dan reproduksi buruh perempuan, pemetaan awal data pelaksanaan maternitas dan reproduksi buruh perempuan sebagai dasar untuk melakukan survey lanjutan, serta mempergunakan hasil survey sebagai sarana kampanye perlindungan maternitas dan hak-hak reproduksi baik itu di tingkat unit kerja, cabang, maupun nasional.

Kuesioner disebar kepada 500 orang dan sebanyak 451 kuesioner telah diisi oleh responden. Survey dilakukan pada 451 orang buruh perempuan yang merupakan anggota 10 afiliasi IndustriALL di Indonesia yang bekerja di sektor Kimia, Energi, Pertambangan, Logam, Metal, Garmen, Tekstil, Sepatu, Semen dan Kertas. Penelitian ini dilakukan di 65 perusahaan yang berasal dari negara anggota OECD yaitu Jepang, Amerika Serikat, Jerman, Korea Selatan, Tiongkok, dan Swiss. Perusahaan-perusahaan tersebut berlokasi di DKI Jakarta, Bogor, Tangerang, Bekasi, dan sekitarnya. Selain itu, satu perusahaan diketahui merupakan perusahaan BUMN.

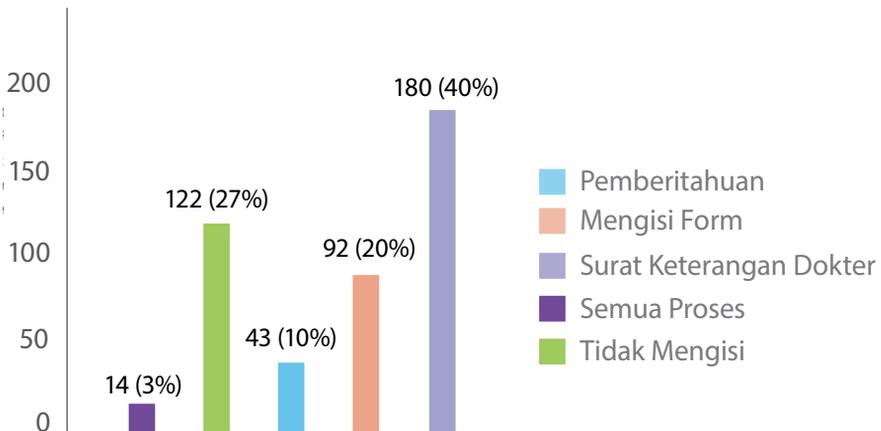
### TEMUAN UTAMA HASIL SURVEY

#### ▪ PELAKSANAAN CUTI HAID BERBELIT DAN “DIPERIKSA”

Dari hasil survey ditemukan bahwa pengambilan cuti haid di tempat bekerja harus menempuh cara-cara sebagai berikut; Surat Keterangan Dokter (40 %), Mengisi Formulir (20 %), Melalui pemberitahuan kepada atasan atau klinik diperusahaan (27%). Dalam survey juga ditemukan beberapa kasus khususnya di sektor garmen tekstil,

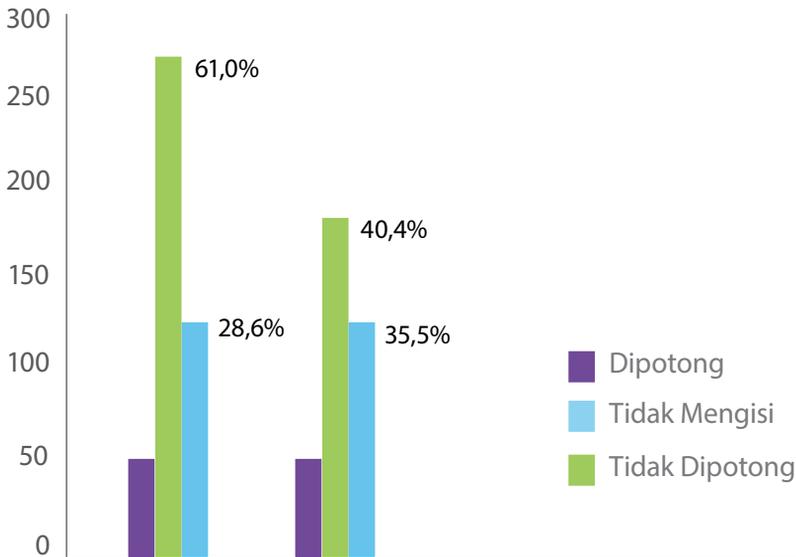
bahwa untuk memastikan apakah buruh perempuan sedang “benar-benar” menstruasi, pengusaha membuat kebijakan agar atasan langsung (perempuan), perawat di klinik perusahaan, pada beberapa kasus, menggunakan SATPAM untuk memeriksa pembalut yang bersangkutan.

Hal mana kebijakan tersebut merupakan bentuk pelanggaran privasi seseorang. Hasil survey menunjukkan bahwa para buruh perempuan merasakan prosedur pengambilan cuti haid adalah sulit dikarenakan prosedur dan “pemeriksaan” yang harus mereka lalui, sehingga mereka memilih untuk tidak mengambil cuti haid dan meminta kepada perusahaan dengan cara diganti dengan uang. Pengaturan tentang cuti haid dalam Undang-undang ketenagakerjaan memberi ruang untuk terjadinya multi tafsir terhadap isi dan maksud undang-undang. Dalam hal ini serikat buruh dan pengusaha telah lalai dan abai dalam menafsirkan kata “memberitahukan kepada pengusaha” dalam hal ini proses pengambilan cuti haid dilakukan dengan cara-cara yang rumit dan tidak sesuai dengan norma kesopanan yang berlaku.



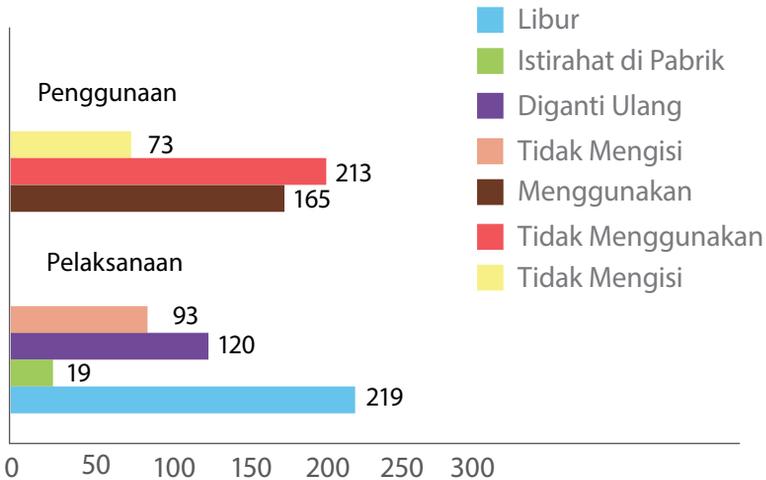


Hal lain yang membuat mereka enggan mengambil hak cuti haidnya adalah karena akan mengurangi penghasilannya. Meskipun hanya sedikit yang mengatakan bahwa upahnya dipotong. Tetapi cukup tinggi yang menyatakan bahwa mereka akan kehilangan insentif kehadiran, kerajinan dan bonus produksi. Untuk buruh dengan upah rata-rata UMK tentu saja ini merupakan kehilangan yang cukup besar, Pengaruh Ambil Cuti Haid terhadap Penghasilan (n=451).



Akibatnya tidak banyak buruh perempuan yang menggunakan hak cuti haidnya. Bahkan banyak pengurus serikat yang memperjuangkan untuk mendapatkan penggantian uang, bagi buruh perempuan

yang tidak menggunakan hak cuti haidnya. Dapat dilihat pada grafik jawaban responden di bawah ini



Buruh perempuan yang tidak menggunakan hak cuti haidnya lebih banyak daripada yang menggunakannya. Buruh perempuan yang menukarkan hak cutihaid nya dengan uang, menunjukkan angka 120 orang. Ini mengindikasikan, bahwa prosedur penggunaan cuti haid yang diberlakukan oleh perusahaan menjadi hambatan bagi buruh perempuan untuk menggunakan haknya. Pengusaha, Serikat Buruh dan bahkan buruh perempuan menjadi abai terhadap esensi kesehatan reproduksi yang terkait dengan pemberian cuti haid tersebut. Dalam jangka panjang bisa jadi sangat membahayakan kesehatan reproduksi buruh perempuan itu sendiri.

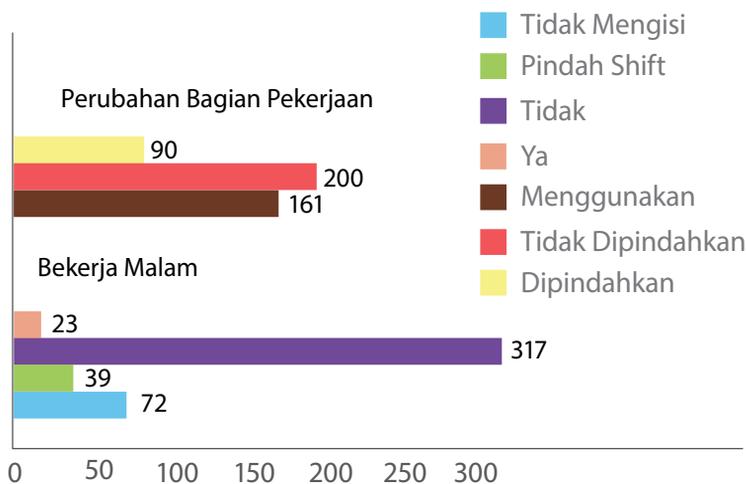
Pada tahun 2010, survey yang sama telah dilakukan oleh JRI yang dilakukan kepada 509 orang responden anggota SP/SB di Indonesia. Hasil survey menyatakan "Perusahaan berusaha membatasi pekerja wanita untuk mendapatkan hak cuti menstruasi tersebut dengan



cara memberlakukan prosedur yang rumit, atau bahkan memalukan sebagai dasar pembuktian bahwa pekerja tersebut memang benar sedang menstruasi (17%)". *Hak Dasar Perburuhan di Indonesia 2010 Survei Pelanggaran di Sektor Formal*; hal 53.

## ▪ PERLAKUAN TERHADAP IBU HAMIL DI TEMPAT KERJA

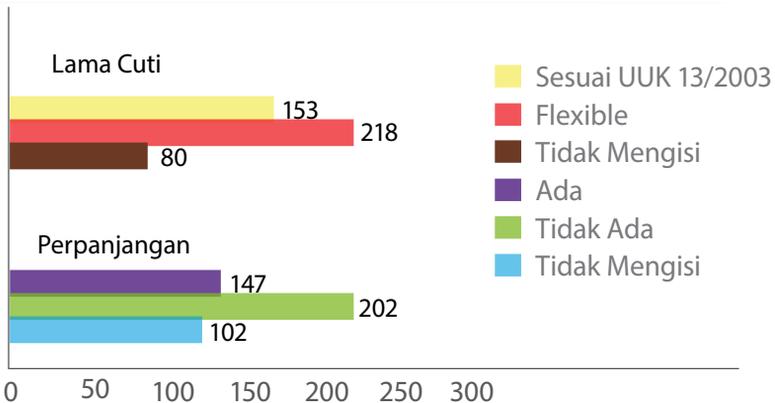
Dari temuan survey perlakuan terhadap ibu hamil di tempat kerja, sebanyak 44,3 % reponden menyatakan bahwa para buruh perempuan yang sedang hamil tidak dipindahkan dari posisi bekerja semula. Dalam hal ini terdapat resiko gugur kandung yang tinggi terlebih bagi mereka yang sebelumnya bekerja dengan tingkat kesehatan dan keselamatan kerja yang rendah. Undang-undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2013 mengatur tentang perlindungan bagi buruh perempuan terkait kesehatan dan keselamatan kerja: Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23:00 sampai dengan Pukul 07:00.



## ▪ CUTI MELAHIRKAN DIAMBIL SECARA “FLEKSIBEL”

Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 mensyaratkan perlindungan bagi buruh perempuan yang melahirkan untuk dapat memperoleh istirahat 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Aturan ini dimaksudkan agar buruh perempuan dapat mempersiapkan dirinya dalam proses kelahiran baik secara fisik dan mental. Hasil survey terkait pelaksanaan cuti melahirkan diperoleh temuan bahwa buruh perempuan yang sedang hamil lebih memilih untuk menggunakan cuti melahirkan 3 bulan secara fleksibel (48,3%) dalam arti mereka bebas memilih dan menyesuaikan waktu cuti.

Dalam wawancara terungkap bahwa mereka yang menjawab “Fleksibel” menyatakan bahwa biasanya mereka mengambil cuti melahirkan 1 atau 2 minggu sebelum hari perkiraan lahir dikarenakan para buruh perempuan ingin merawat anaknya dengan waktu yang lebih lama. Pada beberapa kasus terkait cuti melahirkan ini, buruh perempuan yang melahirkan ternyata terlambat menyadari waktu lahir dan terpaksa harus melahirkan di tempat kerja dengan resiko kematian bagi bayi dan ibunya (kami menemukan beberapa kasus buruh perempuan harus melahirkan di tempat kerja). Hasil survey juga mengisyaratkan bahwa cuti melahirkan selama 3 bulan dipandang belum cukup bagi buruh perempuan untuk merawat anak yang baru dilahirkan.





## ▪ **PEMBERIAN IZIN MENYUSUI BAYI PADA SAAT JAM KERJA**

Hanya ada 49 responden yang mengatakan, bahwa perempuan diberikan izin untuk menyusui bayinya pada waktu jam kerja, sebanyak 231 orang mengatakan tidak diberikan izin, sisanya mengatakan tidak tahu dan tidak menjawab. Kondisi ini mengisyaratkan bahwa perusahaan abai terhadap ketentuan Pasal 85 Undang-undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003, yang menyatakan bahwa buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

Dalam hal ini harus diperhatikan lamanya waktu yang diberikan kepada buruh perempuan untuk menyusui bayinya dengan memperhatikan tersedianya tempat yang sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan yang diatur dalam peraturan perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama. Jika alasan perusahaan karena jarak rumah dengan tempat kerja buruh terlalu jauh, maka harus ada solusi yang diberikan. Misalnya dengan memberikan fasilitas tempat penitipan anak dan ruang menyusui anak yang dekat dengan tempat kerja buruh perempuan. Terkait dengan hal ini perusahaan bisa bekerjasama dengan lembaga-lembaga layanan jasa Tempat Penitipan Anak (TPA) independen. Di mana perusahaan bisa membayarkan seluruhnya atau sebagian biaya yang diperlukan untuk agar buruh perempuan yang memiliki balita bisa tetap memberikan ASI nya.

## ▪ **KETERSEDIAAN RUANG MENYUSUI DI TEMPAT KERJA**

Ketersediaan Ruang Menyusui di Tempat kerja dinyatakan ada, oleh 69 orang (15%) responden, dan dinyatakan tidak ada oleh mayoritas; 268 orang (59%) responden. Ini menunjukkan, bahwa perhatian pengusaha, serikat buruh dan pemerintah masih sangat minim pada persoalan kesehatan buruh perempuan dan anaknya.

## REKOMENDASI HASIL SURVEY

- 1) Komite Perempuan IndustriALL Indonesia Council mendorong Pemerintah Indonesia untuk segera meratifikasi Konvensi ILO No 183 tentang Perlindungan Maternitas yaitu lama Cuti Melahirkan minimal 14 minggu. Saat ini cuti melahirkan di Indonesia hanya 12 Minggu.
- 2) Komite Perempuan IndustriALL Indonesia Council mendorong Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Kementerian Kesehatan RI, untuk segera membuat keputusan bersama terkait pelaksanaan perlindungan maternitas dan cuti haid di tempat kerja.
- 3) Komite Perempuan IndustriALL Indonesia Council mendorong seluruh Federasi serikat buruh untuk melakukan pembaruan Perjanjian Kerja Bersama yang memberikan perlindungan maksimal terhadap perlindungan maternitas dan hak reproduksi buruh perempuan.



**STOP**  
**DISKRIMINASI**

**PERLINDUNGAN BAGI**  
**IBU HAMIL / MELAHIRKAN**  
**UNTUK SEMUA**  
**PEREMPUAN**

## **KONVENSI ILO NO 183 TENTANG PERLINDUNGAN MATERNITAS**

Pada bulan Juni tahun 2000, International Labour Organization (ILO) mengadopsi Konvensi Perlindungan Maternitas (Konvensi No183) danterhadap rekomendasinya (Rekomendasi No 191). Perlindungan maternitas sejak awal telah diakui oleh ILO sebagai sebuah prioritas. Konvensi perlindungan Maternitas yang pertama (No 3) diadopsi tahun 1919 yang mengakui “kebutuhan untuk melindungi pekerja perempuan sebelum dan sesudah melahirkan”. Perlindungan maternitas dimasukkan sebagai salah satu dari maksud dan tujuan ILO. Konvensi ILO No 183 berlaku bagi seluruh perempuan yang bekerja, meliputi pekerjaan yang tidak tetap (seperti pekerja kontrak dan *outsourcing*). Sayangnya Pemerintah Indonesia belum juga meratifikasi konvensi ini.

### **Penerapan Konvensi ILO No. 183:**

- 1) Seluruh pekerja perempuan menikah ataupun tidak menikah termasuk mereka yang memiliki pekerjaan yang tidak tetap (buruh kontrak atau borongan)
- 2) Tidak kurang dari 14 minggu, dengan aturan 6 minggu cuti wajib setelah melahirkan.
- 3) Penggantian upah penuh selama periode dimana perempuan dalam cuti maternitas.
- 4) Perlindungan maksimum terhadap pemutusan hubungan kerja selama kehamilan, cuti maternitas dan saat kembali bekerja ketika masih dalam menyusui.
- 5) Hak untuk kembali bekerja pada pekerjaan yang sama atau setara, upah, kondisi kerja dan status.
- 6) Hak beristirahat selama sekali atau lebih dalam sehari untuk menyusui/laktasi.
- 7) Hak untuk mengurangi jam kerja harian guna menyusui, istirahat atau pengurangan jam kerja dan tetap mendapat upah.



## Perbandingan waktu cuti melahirkan di negara-negara Asia Tenggara

Diantara negara-negara anggota ASEAN seperti Brunei Darussalam, Kamboja, Laos, Malaysia, Myanmar, Filipina, Singapura, Thailand dan Viet Nam, Indonesia dapat dikatakan memberikan perlindungan reproduksi yang cukup memadai dengan adanya cuti haid. Terkait dengan cuti melahirkan, Indonesia, Kamboja, Thailand, Laos, Myanmar mengatur cuti melahirkan selama 90 hari (3 bulan). Sementara itu Viet Nam telah menerapkan aturan cuti melahirkan selama kurang lebih 6 bulan lamanya.

Nama Negara	Lama Cuti Melahirkan
Brunei Darussalam	4 Minggu sebelum melahirkan 5 Minggu setelah melahirkan
Cambodia	12 Minggu
Indonesia	1,5 bulan sebelum melahirkan 1,5 bulan setelah melahirkan
Laos	90 hari (termasuk didalamnya 42 hari setelah melahirkan)
Malaysia	9 Minggu
Myanmar	12 Minggu
Filipina	9 minggu
Singapura	16 Minggu
Thailand	12 Minggu
Viet Nam	6 bulan (2 bulan sebelum melahirkan dan 4 bulan setelah melahirkan)

## **KEBIJAKAN GENDER INDUSTRIALL**

Dalam pertemuan Konferensi Perempuan Sedunia, 14-16 September 2015 di Vienna, Austria, 250 orang perwakilan dari 140 Afiliasi IndustriALL menegaskan tentang 40 persen keterwakilan perempuan dalam seluruh tingkat kepemimpinan di IndustriALL.

Konferensi tersebut menghasilkan resolusi yang pada intinya menyebutkan bahwa 40 persen keterwakilan perempuan harus dimasukkan kedalam Statuta IndustriALL dan target keterwakilan perempuan yang setara dalam seluruh badan pengambilan keputusan IndustriALL termasuk didalamnya Kongres, Komite Eksekutif, Komite Keuangan, Auditor Internal, Pengurus yang terpilih (Presiden dan Wakil Presiden, Sekretaris Jendral, Asisten Sekretaris Jendral) dan para pemimpin sektoral.

Kebijakan penting lainnya adalah kampanye terkait kebijakan kesehatan dan keselamatan kerja, memerangi kekerasan terhadap perempuan, jaminan atas perlindungan maternitas, keberlanjutan melalui pembangunan serikat buruh dan keterwakilan perempuan. Di tingkat Asia Tenggara, kampanye perlindungan maternitas juga menjadi isu prioritas di negara-negara seperti Kamboja, Myanmar, Filipina, Malaysia dan Indonesia.

Dalam konferensi tersebut, para delegasi telah menyepakati hal-hal berikut:

### **Kesehatan Perempuan:**

- Perempuan dan laki-laki memiliki permasalahan kesehatan yang berbeda
- Sistem Kerja yang rentan telah mempengaruhi kesehatan perempuan
- Stress dan kesehatan psikologis perlu lebih diperhatikan
- Kerja-kerja terkait isu HIV/AIDS masih perlu dilakukan.



Sumber Foto: [www.industrial-union.org](http://www.industrial-union.org)



Delegasi Konferensi Perempuan IndustriALL yang berlangsung di Wina, Austria menyetujui 40 persen keterwakilan perempuan dalam kepemimpinan dan struktur IndustriALL

## Perlindungan Maternitas:

- Kerja-kerja terkait ratifikasi Konvensi ILO No 183 Tentang Perlindungan Maternitas
- Negosiasi perlindungan maternitas dalam Perjanjian Kerja Bersama termasuk di dalamnya cuti melahirkan yang dibayar, perpindahan pekerja hamil ke pekerjaan yang lebih ringan semasa kehamilan, tidak ada tes kehamilan sebelum mulai bekerja dan perlindungan kerja
- Masyarakat harus mengambil tanggung jawab terkait maternitas
- Ayah harus juga mengambil tanggung jawab
- Jenis keluarga dalam berbagai bentuknya harus diperhatikan

### **Kekerasan:**

- IndustriALL akan terus melakukan kampanye melawan kekerasan
- Kampanye melawan kekerasan melalui media sosial
- Negosiasi terhadap klausa-klausa melawan kekerasan
- Menjadikan kekerasan sebagai topik dalam jejaring yang ada
- Memperingati 25 November- Hari Internasional untuk Penghapusan Kekerasan Terhadap Perempuan

### **Keberlanjutan:**

- Struktur Industrial baru- dimana batas-batas antara kerja manual dan non-manual menjadi samar
- Batas-batas yang samar antara kerja formal dan informal
- Fokus pada perempuan yang bekerja di sektor-sektor industri yang didominasi oleh laki-laki.
- Pengorganisasian Pekerja Muda
- Mobilisasi 7 Oktober- Hari Kerja Layak Sedunia
- Kampanye terhadap kebijakan publik yang ramah perempuan
- Berjuang Melawan Stereotype (pelabelan perempuan)
- Negosiasi terhadap Upah Layak, juga untuk kualitas hidup yang lebih baik
- Peringatan 8 Maret, Hari Internasional Perempuan
- Konsolidasi struktur dalam kepemimpinan perempuan



Sumber Foto: [www.industrial-union.org](http://www.industrial-union.org)

Pertemuan 50 pemimpin serikat buruh dari Kamboja, Myanmar, Indonesia, dan Filipina pada 24-25 November di Manila, Filipina.





## **BAB 2**

# **Perjanjian Kerja Bersama untuk Hak dan Kepentingan Buruh**





## **BAB 2**

# **PERJANJIAN KERJA BERSAMA UNTUK HAK DAN KEPENTINGAN BURUH**

Siapakah Pekerja/Buruh? Pekerja/Buruh adalah orang yang menjual tenaga dan keahliannya untuk mendapatkan upah. Upah itu diperolehnya dari hasil 7 atau 8 jam kerja per hari dan/atau 40 jam per minggu.

Siapakah Pengusaha? Pengusaha adalah pemilik modal. Komponen modal adalah alat produksi dan ongkos produksi. Salah satu bagian dari ongkos produksi adalah bagian dari alat produksi. Jadi bagi pengusaha, buruh bukanlah manusia. Buruh hanya sekadar sebuah skrup dari mesin produksi.

Apa saja yang menjadi Hak dan Kepentingan Pekerja/Buruh:

- 1) Pengorganisasian
- 2) Perundingan bersama
- 3) Aksi Kolektif
- 4) Kegiatan Serikat Buruh
- 5) Tempat dan waktu bagi serikat buruh
- 6) Hak Informasi
- 7) Hak Konsultasi
- 8) Hak Untuk Partisipasi
- 9) Upah yang layak
- 10) Jam Kerja yang pendek
- 11) Kondisi Kerja yang layak
- 12) Tidak Ada Diskriminasi
- 13) Kesehatan & Keselamatan Kerja
- 14) Tidak ada Buruh Anak
- 15) Tidak ada kerja paksa ( termasuk Jam kerja yang berlebihan)
- 16) Pelatihan Kerja

Untuk memperjuangkan hak dan kepentingannya, para pekerja/buruh harus berserikat untuk mewakili kepentingan dan memperjuangkan hak para anggota dengan cara meningkatkan kepentingan, memperjuangkan hak dan melindungi buruh. Jika sudah berserikat maka tidak perlu lagi berjuang sendiri-sendiri.

Kita bisa berjuang bersama-sama, merumuskan permintaan dan tuntutan secara kolektif dan bisa mengajukannya ke hadapan pengusaha secara kolektif pula. Perjanjian Kerja Bersama adalah negosiasi antara pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh untuk secara bersama-sama memutuskan tentang hak dan kepentingan Pekerja/Buruh, seperti: upah, kondisi kerja, kondisi sosial dan ekonomi yang mempengaruhi kehidupan para pekerja/buruh dan anggota keluarganya.

## **Sejarah Perjanjian Kerja Bersama di Indonesia**

Perjanjian kerja bersama di Indonesia diawali melalui Undang-undang No 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan. Peraturan ini memberikan posisi yang kuat bagi serikat buruh saat berhadapan dengan pengusaha dan pemerintah. Pada tahun 1956, Indonesia meratifikasi Konvensi ILO No. 98 Tentang Dasar-Dasar Hak Untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama melalui Undang-undang No 18 Tahun 1956. Sejak tahun 1954, beberapa peraturan terkait Perjanjian Kerja Bersama dan tata cara pembuatannya diatur oleh Pemerintah.

Salah satu peraturan yang menjadi cetak biru isi Perjanjian Kerja Bersama di Indonesia adalah Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor PER-01/MEN/1985 Tahun 1985. Permenaker ini memuat Panduan dari pemerintah bagi serikat buruh dan pengusaha tentang isi PKB. Selama 30 tahun terakhir, Pemerintah telah menerbitkan 8 Peraturan terkait PKB.



Berdasarkan data Kementerian Tenaga Kerja hingga Desember 2013 baru 12,113 perusahaan yang memiliki dan mendaftarkan PKB. Sedangkan 51,895 perusahaan memiliki dan mendaftarkan peraturan perusahaan. Sementara jumlah perusahaan di Indonesia yang tercatat jumlahnya 213,734 perusahaan. ([www.hukumonline.com](http://www.hukumonline.com) Perjanjian Kerja Bersama perlu dimaksimalkan, diunduh pada tanggal 22 Juni 2015).

### **Persiapan Perundingan Perjanjian Kerja Bersama**

1. Melakukan evaluasi terhadap Pasal-Pasal PKB sebelumnya (jika ada).
2. Mengadakan rapat permulaan dengan perwakilan anggota (komisaris) untuk mendapatkan masukan, pendapat serta keinginan anggota terkait pasal-pasal perlindungan bagi buruh perempuan dalam PKB.  
Menggali Aspirasi Anggota melalui:
  - Tatap Muka
  - Membuat survey dengan daftar pertanyaan bagi anggota berupa: tuntutan, keluhan, saran, ide.
3. Mempelajari dan merumuskan apa yang menjadi masukan/keinginan utama dari anggota dan merumuskan pasal-pasal apa saja dalam Perjanjian Kerja Bersama yang akan diperbaharui atau dihapus serta mempersiapkan tim perunding.
4. Menyusun konsep PKB dengan bahasa yang ringkas, jelas dan tegas.
5. Menentukan Tim Perunding yang kuat.

### **Persiapan Untuk Usulan Pasal PKB**

1. Mengumpulkan informasi terkait perusahaan, seperti laporan keuangan, laporan hasil audit, analisa manajerial, perbandingan dengan perusahaan lain yang sejenis atau berada dalam satu wilayah, laporan statistik dari pemerintah, pemberitaan tentang

perusahaan di media massa, dokumen hukum dan hukum perburuhan.

2. Pikirkan tentang apa saja argumen perusahaan untuk menolak usulan PKB dan persiapkan argumentasi untuk mematahkan pendapat pengusaha.
3. Persiapkan dokumen-dokumen pendukung atau bukti-bukti untuk mematahkan argumentasi.
4. Mempelajari dokumen dan bahan-bahan serikat buruh sampai akhirnya mahir.



## **BAB 3**

# **Hak-Hak Pekerja/ Buruh Perempuan dalam Perjanjian Kerja Bersama**





## BAB 3

# HAK-HAK PEKERJA/BURUH PEREMPUAN DALAM PERJANJIAN KERJA BERSAMA

### A. Cuti Haid

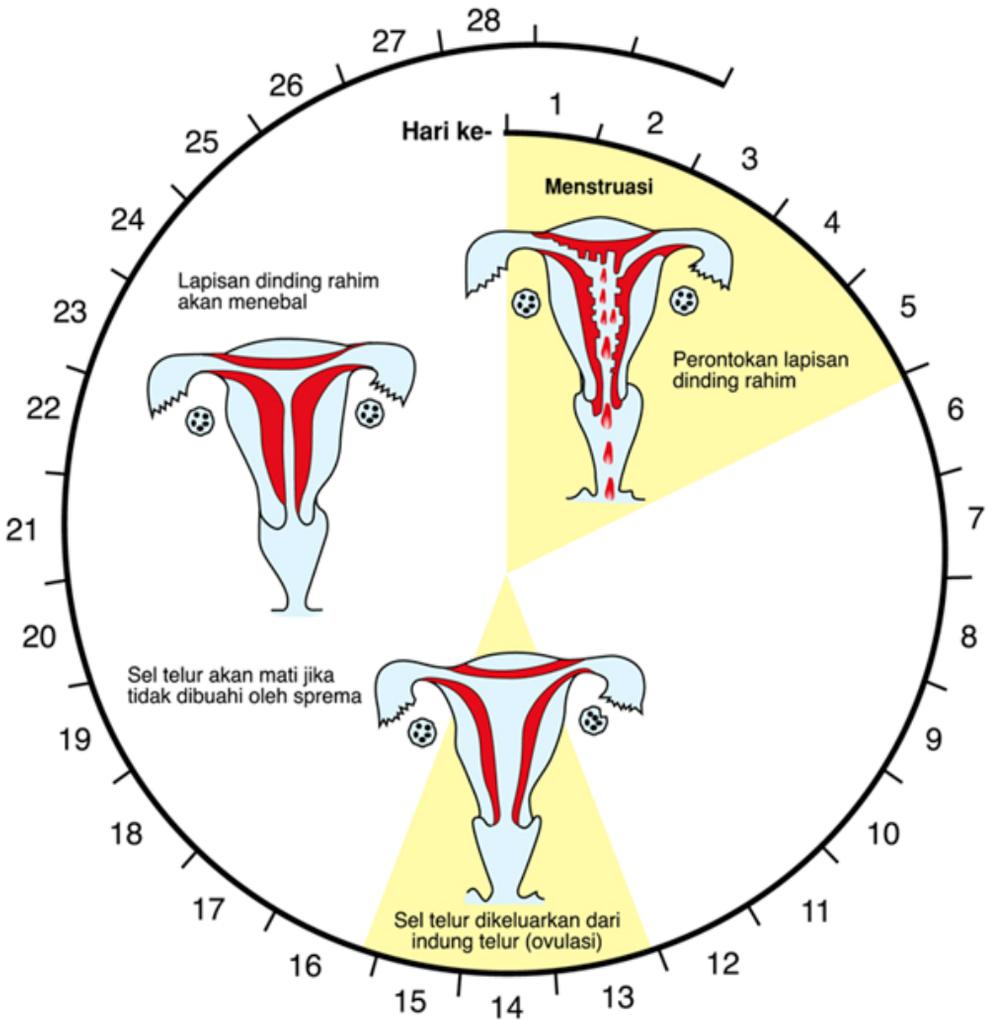
#### ▪ Apa yang terjadi saat perempuan mengalami Menstruasi?

Menstruasi atau haid atau datang bulan merupakan perubahan fisiologis dalam tubuh perempuan yang terjadi secara berkala dan dipengaruhi oleh hormon reproduksi baik Estrogen maupun Progesteron. Periode ini penting dalam hal reproduksi. Gejala yang paling dirasakan saat menstruasi yaitu keram pada bagian bawah vagina, nyeri kepala (pusing), cepat merasa lelah, perut kembung, mudah marah dan tersinggung, gelisah, payudara membesar, sakit pinggang, serta kurang darah. Pada saat kondisi yang lemah akibat menstruasi, tubuh akan dengan mudah terpapar bahan kimia di tempat kerja ataupun rentan terhadap kecelakaan kerja. Itu sebabnya buruh perempuan hendaknya menggunakan hak cuti haid mereka untuk beristirahat di rumah.



Sumber Foto: Dok. Tri Widayati

# siklus menstruasi





### HARI 1

Ditandai dengan menurunnya kadar hormon pada akhir siklus. Hal ini menyebabkan darah yang ada di dinding rahim meluruh dan keluar lewat vagina. Biasanya, hal ini terjadi selama lima hari ke depan.

### HARI 7-14

Peningkatan hormon estrogen membatasi hormon FSH sehingga produksi folikel berhenti dan pematangan folikel dibatasi jumlahnya. Dari 15-20 folikel yang berkembang, hanya akan ada satu folikel yang mencapai kematangan. Folikel yang mati akan menjadi *corpus luteum* yang menghasilkan hormon progesteron, hormon inilah yang menyebabkan penebalan dinding rahim untuk diisi darah dan nutrisi lain.

### HARI 18-25

Pada beberapa hari ke depan, sel telur akan berjalan di saluran ini dan jika ada sel sperma yang masuk, mereka pun akan bertemu dan melanjutkan perjalanannya sampai ke dinding rahim (tahap selanjutnya adalah kehamilan).

### HARI 7

Peluruhan darah berhenti dan hormon *Follicle Stimulating Hormone (FSH)* dan *Luteinizing Hormone (LH)* akan merangsang pembentukan folikel yang di dalamnya terkandung satu sel telur. Kedua hormon inilah yang akan merangsang produksi hormon estrogen.

### HARI 14-17

Satu folikel berisi satu sel telur matang akan dilepas keluar ovarium karena peningkatan hormon estrogen dan hormon LH. Nah, ini yang disebut dengan ovulasi atau pembuahan. Sel telur akan ditangkap oleh ujung-ujung *tuba fallopi* yang mirip tangan (*fimbria*). *Fimbria* yang akan menyapu sel telur masuk ke *tuba fallopi*.

### HARI 25

Namun, jika telur tidak dibuahi, maka level hormon akan menurun dan darah dari dinding rahim meluruh. Inilah tandanya siklus menstruasi dimulai kembali.

1



2



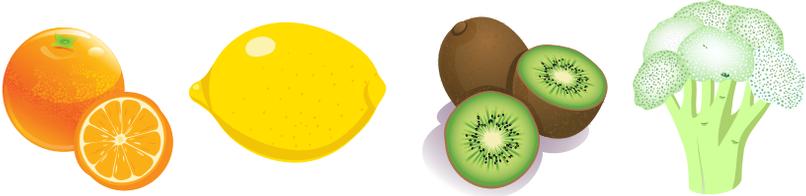
3



4



5



6





## **BERIKUT INI ASUPAN GIZI YANG PERLU DIPERHATIKAN SELAMA MENSTRUASI:**

Konsumsi sumber vitamin A, B6, B12 C, E, dan zat besi yang cukup. Zat-zat gizi tersebut berhubungan dengan pertumbuhan dan perkembangan sistem reproduksi manusia serta mempengaruhi siklus menstruasi. Berikut ini fungsi dari gizi-gizi tersebut:

**1**

Vitamin A mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan jaringan organ reproduksi serta menjaga jaringan epitelium dan sekresi hormon dalam organ reproduksi perempuan.

**2**

Vitamin E membantu penyimpanan vitamin A dalam hati dan organ lain.

**3**

Vitamin B6 berfungsi untuk membentuk hemoglobin dalam sel darah merah sehingga meningkatkan kemampuannya mengikat oksigen.

**4**

Vitamin B12 berfungsi menjaga pertumbuhan sel dalam tubuh bersama asam folat. Tanpa B6 dan B12, pertumbuhan sel dapat menjadi tidak terkendali

**5**

Vitamin C bukan hanya mencegah sariawan, vitamin C juga berfungsi dalam pembentukan sintesis steroid dan hormon peptida, serta melindungi jaringan dari kerusakan.

**6**

Zat Besi berfungsi mencegah anemia.

Sayangnya saat ini pelaksanaan Cuti Haid mengalami penurunan kualitas, tidak jarang buruh perempuan sendiri enggan mengambil cuti haid dengan beragam alasan dari mulai di kejar target, cuti haid yang diuangkan, hingga pelaksanaan cuti haid yang memerlukan surat dokter.

Tahukah Anda Cuti Haid yang kita nikmati hingga hari ini adalah buah perjuangan dari serikat-serikat buruh di masa proklamasi kemerdekaan? Pada masa itu serikat-serikat buruh banyak menggelar pemogokan untuk menuntut pelaksanaan hak-hak yang sebagiannya terus kita nikmati sampai saat ini, seperti tuntutan untuk tidak membedakan gaji pekerja perempuan dan laki-laki, tuntutan hak cuti haid dan hamil untuk pekerja perempuan, serta kewajiban pengusaha memberikan Tunjangan Hari Raya (THR).

Buah manis perjuangan ditandai dengan di terbitkannya Undang-undang No 12 Tahun 1948 tentang kerja yang mengatur untuk pertamakalinya waktu kerja delapan jam sehari dan hak cuti haid bagi buruh perempuan.

Mari kita bandingkan kedua pasal cuti haid dalam undang-undang ini.

Undang-Undang No.1 Tahun 1948	Undang-undang No. 13 Tahun 2003
Buruh Wanita tidak boleh diwajibkan bekerja pada hari pertama dan kedua waktu Haid.	Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.



Di hampir mayoritas 100 Perjanjian Kerja Bersama yang diamati oleh Komite Perempuan IndustriALL Indonesia Council, pasal terkait cuti haid selalu diakhiri dengan kata-kata “dengan melampirkan surat keterangan dokter”. Selain itu, Pengambilan cuti haid kerap kali memerlukan prosedur yang rumit dan bahkan hal yang amat memalukan harus dilakukan dengan cara memeriksa darah haid sebagai dasar pembuktian bahwa pekerja tersebut memang benar sedang haid. Padahal Pasal 81 undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak pernah mensyaratkan “Surat Keterangan Dokter”, prosedur yang berbelit, atau “memeriksa darah haid” untuk dapat mengambil cuti haid. Cuti Haid adalah hak setiap buruh perempuan sebagai bagian dari perlindungan reproduksi perempuan.



Sumber Foto: Dok. IndustriALL UB Project

Organising Training Khusus Peserta Perempuan, Bogor 26-28 February 2016

### **Belajar dari Serikat Pekerja Faber Castell**

Faber Castell adalah sebuah perusahaan Jerman yang memproduksi alat-alat tulis di daerah Narogong, Bekasi afiliasi dari FSP KEP SPSI. Tahun 2014, pengurus serikat pekerja Faber Castell aktif mengikuti kampanye perlindungan maternitas bersama dengan Komite Perempuan IndustriALL Indonesia Council. Adalah Tri Widayati, la bersama pengurus serikat lainnya menyadari bahwa buruh perempuan di Faber Castell enggan mengambil cuti haid. Hal ini disebabkan kurangnya informasi tentang cuti haid serta belakangan diketahui bahwa perusahaan tidak menyediakan form khusus cuti haid. Berangkat dari keadaan tersebut, Tri bersama pengurus lainnya mengusulkan kepada perusahaan untuk membuat form khusus cuti haid. Setelah melakukan sosialisasi kepada anggota tentang pentingnya cuti haid, saat ini hampir seluruh buruh perempuan di Faber Castell menggunakan cuti haid. Keberhasilan kampanye perlindungan maternitas di Faber Castell juga diwarnai dengan berhasil dibuatnya Pojok Laktasi di tempat kerja.

### **Daftar Periksa Pelaksanaan Cuti Haid di Tempat Kerja**

- Apakah Serikat Buruh memastikan setiap pekerja/buruh perempuan menggunakan Hak Cuti Haid ?
- Apakah Form Cuti Haid dibuat terpisah dari Form Cuti lainnya, misalnya terpisah dari Form Sakit?
- Apakah Pasal Cuti Haid dalam PKB masih mensyaratkan adanya Surat Keterangan Dokter sebagai prasyarat pengambilan cuti haid?
- Apakah Untuk mendapatkan Cuti Haid, pekerja/buruh perempuan harus diperiksa terlebih dahulu darah haidnya?
- Apakah Serikat Buruh memberikan pelatihan dan pendidikan mengenai kesehatan reproduksi kepada seluruh anggota serikat?



## **Usulan Redaksional Pasal Cuti Haid dalam Perjanjian Kerja Bersama sebagai berikut:**

- Pekerja perempuan berhak mendapatkan cuti haid pada hari pertama dan kedua waktu haid, dengan memberitahukan kepada atasannya tanpa dikurangi hak-haknya termasuk tunjangan kehadiran.

Prosedur pengambilan/tata cara pemberitahuan pada prinsipnya tidak mempersulit pekerja untuk mengambil cuti haid, misalnya melalui telepon, sms, surat/form yang disiapkan oleh perusahaan, tidak memerlukan surat dokter, dan tidak diperiksa.

## B. Cuti Hamil & Melahirkan

Pasal 82 Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa cuti melahirkan berhak diperoleh oleh buruh perempuan 1,5 (satu setengah) bulan sebelum dan sesudah melahirkan dengan upah dibayar penuh. Mayoritas PKB memuat pasal cuti hamil dan melahirkan merujuk pada undang-undang ketenagakerjaan.



Sumber Foto: Dok. Tri Widayati

Pekerja Hamil yang sedang mengajukan cuti melahirkan

Tapi tahukah Anda bahwa berdasarkan Konvensi ILO NO 183 tentang Perlindungan Maternitas menyebutkan bahwa seluruh pekerja/buruh perempuan menikah ataupun tidak menikah termasuk mereka yang bekerja dengan status tidak tetap berhak atas cuti melahirkan



14 Minggu dengan upah dibayar penuh? Pada tahun 2014, Komite Perempuan IndustriALL Indonesia council memulai kampanye nasional 14 Minggu cuti melahirkan. Kampanye ini mendorong perlindungan reproduksi menyeluruh perlindungan maternitas melalui Perjanjian Kerja Bersama serta mendorong pemerintah RI untuk segera meratifikasi Konvensi ILO 183 tentang Perlindungan Maternitas.

### **Belajar dari Serikat Pekerja Toshiba**

Serikat Pekerja PT Toshiba Consumer Products Indonesia yang merupakan afiliasi dari SPEE FSPMI pada PKB Tahun 2012-2014 telah berhasil memperjuangkan cuti melahirkan lebih dari 14 Minggu, sebagai berikut:

#### **PKB TOSHIBA CONSUMER PRODUCTS INDONESIA 2012-2014**

##### **Pasal 26 ayat 3 (b)**

Istirahat/Cuti melahirkan bagi Pekerja perempuan diberikan **30 (tiga puluh) hari kerja** sebelum melahirkan (sesuai dengan perkiraan yang dibuat oleh dokter/bidan yang merawat ) dan **60 (enam puluh) hari kerja** sesudah melahirkan atau gugur kandungan.



Sumber Foto: Dok. IndustriALL UB Project

## Belajar dari Serikat Pekerja Ciba Vision

Adalah Serikat Pekerja PT Ciba Vision di Batam yang telah berhasil memuat 14 Minggu Cuti Melahirkan dalam PKB 2013-2015. Serikat Pekerja Ciba Vision yang berafiliasi dengan FARKES Reformasi ini memuat Pasal Cuti Melahirkan sebagai berikut:

### PKB CIBA VISION 2013-2015

#### Pasal 19

Pekerja perempuan yang akan melahirkan berhak atas cuti bersalin yaitu 7 (tujuh) minggu sebelum melahirkan anak sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan yang merawatnya dan 7 minggu sesudah melahirkan.



## **Usulan Redaksional Pasal Cuti Melahirkan dalam Perjanjian Kerja Bersama sebagai berikut:**

### **Contoh Redaksional 1:**

- Cuti melahirkan bagi pekerja perempuan diberikan 45 (empat puluh lima) hari kerja sebelum melahirkan (sesuai dengan perkiraan yang dibuat oleh dokter/bidan) dan 60 (enam puluh) hari kerja sesudah melahirkan atau gugur kandungan.

### **Contoh Redaksional 2:**

- Cuti Melahirkan bagi pekerja perempuan diberikan 1,5 (satu setengah bulan) sebelum melahirkan (sesuai dengan perkiraan oleh dokter/bidan dan 2 (dua) bulan sesudah melahirkan atau gugur kandungan.
- Prosedur pengambilan cuti melahirkan tidak dikaitkan dengan status pernikahan (surat nikah) dan pembatasan jumlah kehamilan.

### **Contoh Redaksional 3:**

- Pekerja perempuan yang akan melahirkan berhak atas cuti bersalin yaitu 7 (tujuh) minggu sebelum melahirkan anak sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan yang merawatnya dan 7 minggu sesudah melahirkan.

- **Perlindungan Khusus bagi Pekerja/Buruh Perempuan yang Hamil**

Ketika seorang perempuan hamil, beberapa bahan berbahaya dapat tembus melalui sang ibu dan mempengaruhi janin. Janin biasanya mempunyai resiko tinggi selama 14-60 hari pertama dari kehamilan, karena saat itu organ-organ utama sang bayi sedang terbentuk. Namun, tergantung dari jenis bahaya yang dihadapi, janin dapat terpengaruh kapan saja selama kehamilan. Bahan yang dapat mempengaruhi perkembangan normal dari janin disebut teratogen.

Beberapa macam zat kimia, penyakit, dan jenis bahaya lainnya yang diketahui dapat menyebabkan cacat pada kelahiran. Cacat ini termasuk berbagai macam ketidaknormalan fisik, seperti berubahnya bentuk tulang atau organ dan keterbelakangan mental. Pada beberapa kasus, faktor penyebab stress, seperti pekerjaan yang berulang-ulang, kurangnya waktu istirahat, dan tuntutan kerja yang terus menerus bagi pekerja/buruh perempuan yang hamil dapat menyebabkan kelahiran prematur.<sup>2</sup>

Dalam survey perlindungan maternitas yang dilakukan oleh Komite Perempuan IndustriALL Indonesia Council pada 2014, temuan survey menyatakan bahwa sebanyak 44,3 % responden menyatakan bahwa para pekerja/buruh perempuan yang sedang hamil tidak dipindahkan dari posisi bekerja semula. Dalam hal ini terdapat resiko gugur kandung yang tinggi terlebih bagi mereka yang sebelumnya bekerja dengan tingkat kesehatan dan keselamatan kerja yang rendah. Pasal 76 (2) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungan maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23:00 sampai dengan pukul 07:00.

---

<sup>2</sup> Lihat Modul Pelatihan Bagi Pelatih Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Labour Occupational Health Program University of California Berkeley dan Maquiladora Health and Safety Support Network, Jakarta, 26-29 Juni 2000, Hal 148



Undang-undang ketenagakerjaan menyatakan bahwa Pekerja/Buruh hamil harus menghindari jenis-jenis pekerjaan sebagai berikut:

- Pekerjaan fisik dan psikis yang menimbulkan ketegangan
- Pekerjaan yang beresiko jatuh
- Mengangkat barang berat
- Kebisingan yang tinggi
- Kerja shift malam
- Jam kerja yang panjang
- Berdiri atau duduk terlalu lama
- Posisi kerja yang tidak ergonomis dan berlangsung dalam waktu yang lama



Sumber Foto: Dok. aktual.com.

## **Usulan Redaksional Pasal Perlindungan Ibu Hamil dalam Perjanjian Kerja Bersama sebagai berikut:**

- 1) Pekerja hamil tidak diperbolehkan untuk bekerja lembur melebihi waktu Pukul 18:00.
- 2) Pekerja hamil tidak dibenarkan bekerja pada bagian yang mengandung zat kimia, tempat-tempat yang berbahaya, dan mengangkat beban berat.
- 3) Pekerja hamil tidak dibenarkan dalam keadaan berdiri terlalu lama dan posisi lain yang membahayakan kondisi kehamilannya.
- 4) Cuti periksa kehamilan bagi pekerja perempuan yang hamil adalah 14 kali dalam satu masa kehamilan normal.



### C. Waktu Menyusui & Ruang Laktasi

Perlindungan maternitas lain yang cukup penting adalah kesempatan bagi pekerja/buruh perempuan untuk menyusui bayinya dan atau memerah ASI. Sayangnya mayoritas serikat buruh di Indonesia belum memuat pasal ini dalam Perjanjian Kerja Bersama, padahal aturan perundangan terkait dengan waktu menyusui sangat lengkap dan dapat dijadikan dasar untuk memuat pasal ini dalam Perjanjian Kerja Bersama. Perlindungan maternitas lain yang cukup penting adalah kesempatan bagi pekerja/buruh perempuan untuk menyusui bayinya dan atau memerah ASI. Sayangnya mayoritas serikat buruh di Indonesia belum memuat pasal ini dalam Perjanjian Kerja Bersama, padahal aturan perundangan terkait dengan waktu menyusui sangat lengkap dan dapat dijadikan dasar untuk memuat pasal ini dalam Perjanjian Kerja Bersama.

Berikut ini disampaikan aturan undang-undang dan peraturan terkait Menyusui dan Ruang Laktasi:

#### **Undang-undang No 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia** **Pasal 49 ayat 2:**

Wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita.

Penjelasan:

“Perlindungan khusus terhadap kesehatan reproduksi” merujuk pada layanan kesehatan yang berkaitan dengan fungsi reproduksi wanita seperti menstruasi, kehamilan, kelahiran

anak dan memberikan kesempatan untuk menyusui anak-anak mereka.

**Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**  
**Pasal 83:**

Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

*Penjelasan:*

Apa yang dimaksud dengan “memberi kesempatan sepatutnya bagi buruh/pekerja perempuan untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja” adalah periode waktu yang disediakan oleh perusahaan pada para buruh/pekerja perempuan untuk menyusui anaknya, dengan mempertimbangkan ketersediaan tempat/ruangan yang dapat digunakan untuk maksud semacam itu menurut kondisi dan kemampuan finansial perusahaan, yang akan diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

**Undang-undang Kesehatan No 36 Tahun 2009**

**Pasal 128:**

- 1) Setiap bayi berhak mendapatkan air susu ibu eksklusif sejak dilahirkan selama 6 (enam) bulan, kecuali atas indikasi medis.
- 2) Selama pemberian air susu ibu, pihak keluarga, pemerintah, pemerintah daerah dan masyarakat harus mendukung ibu bayi secara penuh dengan penyediaan waktu dan fasilitas khusus.
- 3) Penyediaan fasilitas khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diadakan di tempat kerja dan tempat sarana umum.



Penjelasan:

1. Arti dari “setiap bayi berhak mendapatkan air susu ibu eksklusif adalah memberikan seorang anak hanya ASI untuk jangka waktu minimum 6 (enam) bulan, dengan kemungkinan untuk melanjutkan hingga usia 2 (dua) tahun bersama-sama dengan makanan pendamping. Apa yang dimaksud dengan “indikasi medis” adalah ketika seorang profesional dalam bidang kesehatan mengindikasikan bahwa seorang ibu sedang berada dalam keadaan yang tidak cukup sehat untuk memberikan air susu ibu. Ayat 2 & 3 tidak memerlukan penjelasan lebih lanjut.

### **Pasal 129**

- 1) Pemerintah bertanggung jawab menetapkan kebijakan dalam rangka menjamin hak bayi untuk mendapatkan air susu ibu secara eksklusif.
- 2) Ketentuan lebih lanjut sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Penjelasan

- 1) Istilah “Kebijakan” dalam ketentuan ini berarti menentukan norma-norma, standar, prosedur dan kriteria.
- 2) Tidak memerlukan penjelasan lebih lanjut.

### **Pasal 200**

Setiap orang yang dengan sengaja menghalangi program pemberian air susu ibu eksklusif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 128 ayat (2) dipidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan denda paling banyak Rp 100.000.000 (seratus juta rupiah)

### **Pasal 201**

- 1) Dalam hal tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam pasal 190 ayat (1), Pasal 191, Pasal 192, Pasal 196, Pasal 197, Pasal 198, Pasal 199, dan Pasal 200 dilakukan oleh korporasi, selain pidana penjara dan denda terhadap pengurusnya, pidana yang dapat dijatuhkan terhadap korporasi berupa pidana denda dengan pemberatan

3 (tiga) kali dari pidana denda sebagaimana dimaksud dalam Pasal 190 ayat (1), Pasal 191, Pasal 192, Pasal 196, Pasal 197, Pasal 198, Pasal 199, dan Pasal 200.

- 2) Selain pidana denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1), korporasi dapat dijatuhi pidana tambahan berupa:
  - a) Pencabutan izin usaha; dan atau
  - b) Pencabutan status badan hukum.

## **Peraturan Pemerintah No 33 Tahun 2012 Tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif**

### **Pasal 2 (Tujuan)**

Pengaturan pemberian ASI Eksklusif bertujuan untuk:

- Menjamin pemenuhan hak bayi untuk mendapatkan ASI Eksklusif sejak dilahirkan sampai dengan berusia 6 (enam) bulan dengan memperhatikan pertumbuhan dan perkembangannya;
- Memberikan perlindungan kepada ibu dalam memberikan ASI Eksklusif kepada bayinya; dan
- Meningkatkan peran dan dukungan keluarga, masyarakat, pemerintah daerah, dan pemerintah terhadap pemberian ASI Eksklusif.

### **Pasal 30 (Tempat Kerja dan Tempat Sarana Umum) Ayat 1 dan 2:**

Tempat kerja dan tempat sarana umum harus mendukung program ASI Eksklusif yang sesuai dengan ketentuan di tempat kerja yang mengatur hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja atau melalui perjanjian bersama antara serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha (Jika tidak, sebagaimana dimaksud dalam pasal 36, sanksi pidana yang akan dikenakan sesuai dengan Undang-undang Kesehatan Pasal 200/201).



### **Ayat 3:**

Pengurus tempat kerja dan penyelenggara tempat sarana umum harus menyediakan fasilitas khusus untuk menyusui dan atau memerah ASI sesuai dengan kondisi kemampuan perusahaan . (Jika tidak, sebagaimana dimaksud dalam pasal 36, Sanksi pidana yang akan dikenakan sesuai dengan Undang-undang Kesehatan Pasal 200/201).

### **Pasal 31:**

Tempat kerja terdiri atas: Perusahaan: dan Perkantoran milik pemerintah, pemerintah daerah, dan swasta.

Penjelasan: Perkantoran termasuk juga diantaranya adalah lembaga pemasyarakatan.

### **Pasal 34:**

Pengurus tempat kerja wajib memberikan kesempatan kepada ibu yang bekerja untuk memberikan ASI Eksklusif kepada bayi atau memerah ASI selama waktu kerja di Tempat Kerja (Jika Tidak, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36, sanksi pidana yang akan dikenakan sesuai dengan Undang-undang Kesehatan Pasal 200/201).

**Peraturan Bersama 3 Menteri ( Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Menteri Kesehatan Nomor 48/Men.PP/XII/2008 Nomor PER.27/MEN/XII/2008 Nomor 1177/Menkes/PB/XII/2008 tentang Peningkatan Pemberian Air Susu Ibu Selama Waktu Kerja di Tempat Kerja**

### **Pasal 2**

#### **Tujuan dari peraturan bersama ini adalah:**

- Memberikan peluang pada para pekerja/buruh perempuan untuk memerah ASI selama jam kerja dan untuk menyimpan ASI yang telah diperah untuk kemudian dikonsumsi oleh sang bayi.
- Untuk memenuhi hak-hak dari para pekerja/buruh perempuan guna meningkatkan kesehatan ibu dan anak.

- Untuk memenuhi hak-hak anak untuk mendapatkan ASI guna mendapatkan nutrisi yang layak dan untuk mengembangkan sistem kekebalan tubuh yang kuat.
- Untuk meningkatkan mutu sumberdaya manusia pada tahap awal kehidupan.

### **Pasal 3**

#### **Kewajiban dan Tanggungjawab**

- 1) Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak bertanggung jawab untuk:
  - a. Membekali dengan pengetahuan dan memberikan pemahaman pada para pekerja/buruh perempuan tentang arti penting pemberian ASI untuk pertumbuhan anak dan kesehatan dari kaum ibu yang bekerja.
  - b. Menginformasikan pada para pengusaha atau manajemen perusahaan di tempat kerja tentang kondisi-kondisi yang diperlukan untuk memberikan kesempatan pada para pekerja/buruh perempuan untuk memerah ASI nya selama jam kerja di tempat kerja.
- 2) Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi bertanggung jawab untuk:
  - a) Mendorong para pengusaha/serikat pekerja serikat buruh untuk mengatur prosedur pemberian ASI dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama dengan merujuk pada undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia.
  - b) Mengkoordinasikan sosialisasi pemberian ASI di tempat kerja.
- 3) Menteri Kesehatan bertanggung jawab untuk:
  - a) Menyelenggarakan pelatihan dan menyediakan staff yang terlatih baik dalam hal pemberian ASI.
  - b) Memberikan dan menyebarkan seluruh jenis bahan-bahan komunikasi, informasi, dan pendidikan tentang manfaat dan memerah ASI.



### **Fasilitas Ruang Laktasi (Berdasarkan Surat Menteri Kesehatan No 872/Menkes/XI/2006 tentang Kriteria dan Fasilitas Ruang Menyusui)**

- 1) Ruang berukuran 2,5 m x 2,5 m
- 2) Fasilitas ruangan:
  - a) Ruang tertutup dengan tirai dan pintu yang dapat dikunci.
  - b) Kursi untuk ibu pada saat menyusui.
  - c) Meja untuk digunakan pada saat mengganti pakaian atau popok bayi, dll.
  - d) Wastafel dengan air bersih untuk mencuci tangan.
  - e) Poster dengan bimbingan untuk posisi inisiasi dini dan manfaat ASI.
  - f) Kulkas untuk menyimpan susu yang telah diperah.
  - g) Buku catatan untuk mencatat ibu-ibu yang memanfaatkan ruang menyusui.
  - h) Laci buku untuk menyimpan semua bahan dan buku tentang laktasi.
  - i) Papan tanda pengenal ruangan.
  - j) Staff manajemen.
  - k) Ruang tersebut harus bebas asap rokok.
- 3) Warna dinding: Putih/Biru Muda/Kuning Muda.



Sumber Foto: Dok. Tri Widayati

Ruang Laktasi di Faber Castell

## **Usulan Redaksional Pasal Waktu Menyusui & Ruang Laktasi dalam Perjanjian Kerja Bersama sebagai berikut:**

- Perusahaan menyediakan waktu menyusui dan pojok laktasi bagi pekerja perempuan yang menyusui anaknya.
- Pojok laktasi berupa ruangan yang aman dan nyaman dilengkapi dengan alat pemerah ASI, kulkas dan pendingin ruangan.



#### **D. Tunjangan Keluarga dan Tunjangan Kesehatan Bagi Suami dan Anak-anak.**

Pada tahun 1984, pemerintah Indonesia telah meratifikasi Konvensi PBB tentang Penghapusan segala bentuk Diskriminasi Bagi Wanita melalui Undang-undang No 7 Tahun 1984. Kementerian Tenaga Kerja pada waktu itu juga mengeluarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor: SE-04/MEN/1988 tentang Pelaksanaan Larangan Diskriminasi Pekerja Wanita. Di tahun 1996, Kementerian Tenaga Kerja kembali mengeluarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja RI Nomor:SE.04/M/BW/1996 tentang Larangan Diskriminasi Bagi Pekerja Wanita Dalam Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama. Inti dari kedua surat edaran tersebut adalah larangan adanya diskriminasi terhadap pekerja/buruh perempuan dalam perbedaan usia pensiun dan tunjangan biaya pengobatan dan perawatan.

Dari hasil bacaan terhadap 100 Perjanjian Kerja Bersama yang dikumpulkan oleh Komite Perempuan IndustriALL Indonesia Council, hampir mayoritas PKB menyebutkan bahwa pekerja perempuan hanya diberikan Tunjangan Keluarga dan Tunjangan Kesehatan untuk dirinya sendiri (disamakan dengan status lajang), berbeda dengan pekerja laki-laki yang dalam mayoritas PKB disebutkan bahwa istri dan anak-anak berhak atas Tunjangan Keluarga dan Tunjangan Kesehatan. Mayoritas Perjanjian Kerja Bersama mensyaratkan bahwa buruh perempuan akan mendapatkan tunjangan untuk suami dan anak-anak dalam kondisi suami tidak bekerja atau meninggal dunia dan harus menyertakan surat keterangan dari kelurahan setempat.

Hal ini menjadi semakin buruk manakala dalam daftar istilah PKB seringkali ditemukan kalimat sebagai berikut:  
*"Keluarga Pekerja Wanita: Adalah anak sah pekerja wanita yang suaminya telah meninggal dunia dan belum menikah lagi"*

Dalam hal ini, situasi tersebut merupakan bentuk diskriminasi terhadap buruh perempuan yang bertentangan dengan Konvensi ILO No 111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan yang telah diratifikasi oleh pemerintah Indonesia melalui Undang-undang No 21 Tahun 1999. Selain itu Pasal 6 Undang-undang No. 13 tahun 2013 menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Bentuk diskriminasi lain yang kerap kali kita temui terhadap pekerja/buruh perempuan adalah perbedaan potongan pajak penghasilan antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan. Pekerja perempuan dan pekerja laki-laki yang belum menikah membayar pajak lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja laki-laki yang telah menikah. Pertimbangan ini didasarkan pada asumsi yang berada di masyarakat saat ini bahwa laki-laki merupakan tulang punggung keluarga dan pencari nafkah utama. Padahal tidak sedikit perempuan yang menjadi pencari kerja utama keluarga.



IndustriALL UB Project

Training Organising khusus Kesehatan Keselamatan Kerja, Bogor, 19-21 November 2015



## **Usulan Redaksional Pasal Tunjangan Keluarga dalam Perjanjian Kerja Bersama sebagai berikut:**

### **Contoh Redaksional 1:**

- Tunjangan keluarga diberikan kepada pekerja yang berkeluarga dengan ketentuan 1 (satu) istri atau suami dan 3 (tiga) orang anak sampai batas umur 22 tahun atau belum menikah dan belum bekerja.
- Besarnya tunjangan keluarga untuk setiap tanggungan [Berdasarkan nilai rupiah atau prosentase dari upah].

### **Contoh Redaksional 2:**

- Setiap pekerja laki-laki dan perempuan beserta keluarga yang ditanggung berhak atas jaminan dan pelayanan kesehatan.





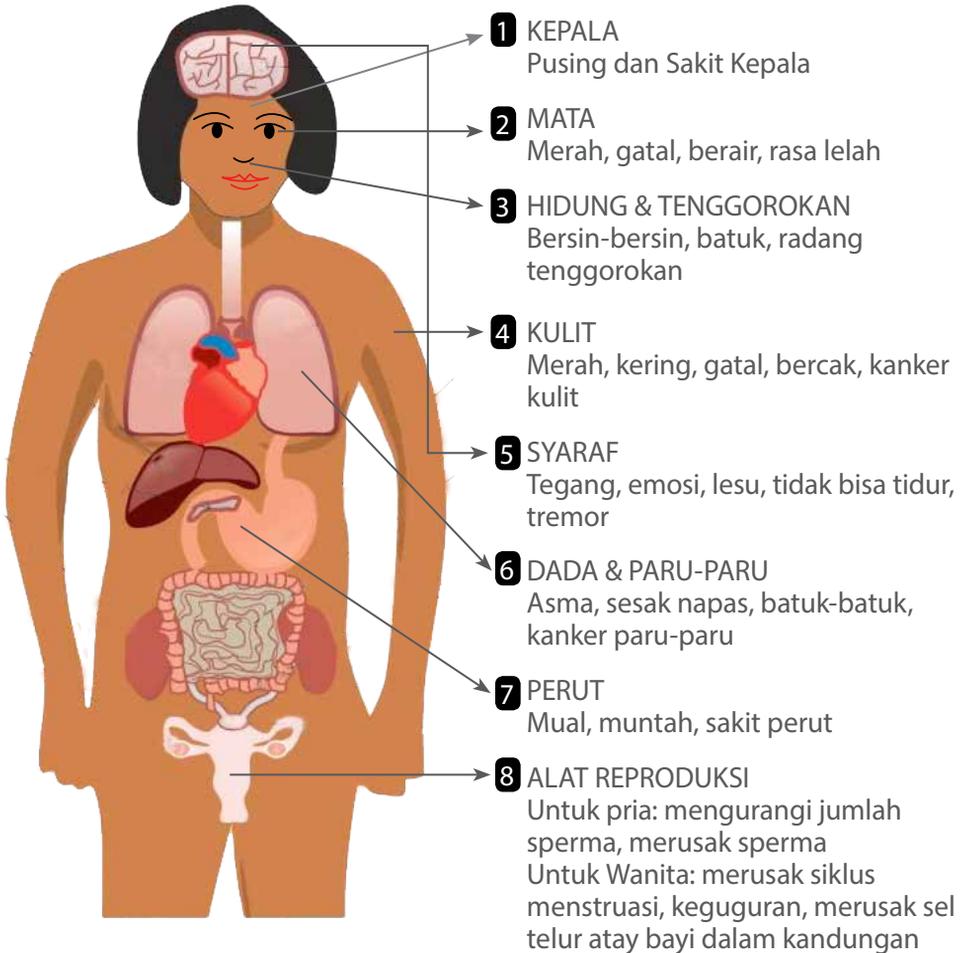
# BAB 4

## Kesehatan dan Keselamatan Kerja





## BAGAIMANA BAHAN KIMIA MEMPENGARUHI TUBUH ANDA?



**Gambar:**

Modul Pelatihan bagi Pelatih Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Modul Pelatihan Bagi Pelatih Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Labour Occupational Health Program University of California Barkeley dan Maquiladora Health and Safety Support Network, Jakarta, 26-29 Juni 2000, Hal:34



## **Bahan Kimia Berbahaya dan Kesehatan Reproduksi**

Beberapa bahan kimia berbahaya yang dapat berakibat buruk pada sistem reproduksi sebagai berikut:

1. Arsenik  
Dapat mengakibatkan gugur kandung spontan dan berat badan lahir rendah.
2. Benzena (Benzene, Benzol, Cyclo Hexatriene C<sub>6</sub>H<sub>6</sub>)  
Benzena bersifat toksik dan karsinogen. Benzena biasa terdapat dalam lem yang biasa digunakan dalam industri sepatu. Dampak kesehatan terhadap bahan ini dapat mengakibatkan pusing, mual, sulit konsentrasi, sakit paru, liver dan leukimia. Benzena juga dapat mengakibatkan gugur kandung spontan, berat badan lahir rendah dan gangguan menstruasi.
3. Karbon Disulfida  
Dalam industri, zat ini digunakan dalam pembuatan rayon, insektisida, dan karbon tetraklorida, suatu pelarut, belerang, iod, lilin, dan karet alam dapat larut dalam karbon disulfida. Efek Karbon Disulfida dapat menyebabkan gangguan menstruasi dan efek buruk pada sperma.
4. Merkuri  
Wanita hamil yang terpapar alkil merkuri bisa menyebabkan kerusakan pada otak janin sehingga mengakibatkan kecacatan pada bayi yang dilahirkan. Merkuri juga dapat mengakibatkan gugur kandung spontan, gangguan menstruasi, buta dan tuli, dan keterbelakangan mental.
5. Timbal  
Timbal dapat ditemukan dalam industri pembuatan cat, pembungkus metallic, atau kita bisa menemukannya dalam kosmetik murah (bedak atau lipstik). Timbal dapat merusak sistem saraf, ginjal, dan sistem yang memproduksi sel darah merah dalam tubuh orang dewasa atau janin. Timbal dapat mengakibatkan gangguan menstruasi, impotensi, Dapat mengakibatkan bayi meninggal dalam kandungan, abortus spontan, perkembangan terhambat dan kerusakan otak.

## 5 Faktor Bahaya Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Tempat Kerja

Faktor Bahaya Biologi	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Jamur</li><li>2. Virus</li><li>3. Bakteri</li><li>4. Tanaman</li><li>5. Binatang</li></ol>
Faktor Bahaya Kimia	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Bahan/Material/Cairan/Gas/Debu/Uap Berbahaya</li><li>2. Beracun</li><li>3. Reaktif</li><li>4. Radioaktif</li><li>5. Mudah Meledak</li><li>6. Mudah Terbakar/Menyala</li><li>7. Iritan</li><li>8. Korosif</li></ol>
Faktor Bahaya Biomekanik	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Gerakan Berulang</li><li>2. Postur/Posisi Kerja</li><li>3. Pengangkutan Manual</li><li>4. Desain tempat kerja/alat/mesin</li></ol>
Faktor Bahaya Sosial-Psikologis	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Stress</li><li>2. Kekerasan</li><li>3. Pelecehan</li><li>4. Pengucilan</li><li>5. Intimidasi</li><li>6. Emosi Negatif</li></ol>

Sumber:<http://sistemmanajemenkeselamatankerja.blogspot.co.id/2013/09/pengertian-bahaya-dan-faktor-faktor.html> diunduh pada 30 Desember 2015



### **Body Mapping (Pemetaan Tubuh)**

Apakah Anda pernah mendengar tentang *Body Mapping*?

*Body Mapping* adalah salah satu metoda yang dapat Anda gunakan untuk mengumpulkan informasi tentang bahaya di tempat kerja serta mengetahui kecenderungan utama masalah kesehatan dan keselamatan di tempat Anda bekerja. *Body Mapping* bertujuan untuk mengetahui sakit, luka, stress yang dialami baik itu oleh kita sendiri atau kawan sekerja. Metoda ini dapat digunakan sebagai alat bagi serikat buruh untuk mengenali masalah K3 dan mengenali bahan-bahan berbahaya yang digunakan di tempat kerja.

### **Persiapan *Body Mapping***

- Bahan-Bahan yang harus dipersiapkan:
  - 1) Kertas ukuran besar
  - 2) Spidol
  - 3) Kertas Berwarna (*post it*) untuk menandai jenis-jenis penyakit di tempat kerja.

Contoh:

Warna Merah: Sakit dan nyeri

Warna Biru : terpotong/tergores

Warna Hijau : penyakit tertentu



Sumber Foto: Dok. Industri/ALL UB Project

- Cara Melakukan *Body Mapping*

- 1) Buatlah beberapa kelompok yang masing-masing berisi 5-7 orang tergantung berapa jumlah buruh perempuan di tempat Anda bekerja. *Idealny body mapping* dilakukan untuk satu jenis pekerjaan atau area kerja yang sama sehingga dapat diketahui kecenderungan sakit/penyakit akibat kerja. Jika jumlah buruhnya terlalu banyak, Anda bisa melakukannya secara bertahap.
- 2) Setiap kelompok diminta untuk menggambar/mencetak satu buah keseluruhan tubuh dari atas kepala hingga ujung kaki.



Sumber Foto: Dok. IndustriALL UB Project



- 3) Setelah tercetak, tempel gambar di dinding, minta setiap orang dalam kelompok untuk memberi tanda di bagian mana saja dia merasa sakit atau tidak nyaman setiap harinya.



Sumber Foto: Dok. IndustriALL UB Project

- 4) Setelah semua anggota kelompok selesai, diskusikan hasil temuan. Ketika Anda menemukan gejala yang sama dari setiap anggota grup, maka kita dapat memperkirakan bahwa gejala-gejala tersebut diakibatkan oleh penyakit yang timbul akibat kerja.

- 5) Untuk selanjutnya serikat buruh menyimpulkan hasil diskusi dan menindaklanjuti hasil temuan.



Sumber Foto: Dok. IndustriALL UB Project



## KAMPANYE PERLINDUNGAN MATERNITAS KOMITE PEREMPUAN INDUSTRIALL INDONESIA COUNCIL



Sumber Foto: Dok. IndustriALL UB Project

Kampanye 14 Minggu  
Cuti Melahirkan  
dalam Peringatan Hari  
Perempuan Sedunia, 8  
Maret 2015, Bundaran  
HI, Jakarta. Aksi ini  
menggalang tanda  
tangan dukungan  
dari pejalan kaki/  
masyarakat umum.

Kampanye 14 Minggu  
Cuti Melahirkan  
dalam Peringatan Hari  
Perempuan Sedunia, 8  
Maret 2015, Bundaran  
HI, Jakarta. Aksi ini  
menggalang tanda tangan  
dukungan dari pejalan  
kaki/masyarakat umum.



Sumber Foto: Dok. IndustriALL UB Project

Kampanye 14 Minggu  
Cuti Melahirkan dalam  
Peringatan Hari Kerja  
Layak, 7 Oktober 2015,  
Depan Istana Merdeka,  
Jakarta.



Sumber Foto: Dok. IndustriALL UB Project



Road Show Kampanye  
Perlindungan  
Maternitas di KIA  
Keramik, Bogor.

Sumber Foto: Dok. IndustriALL UB Project



Road Show Kampanye Perlindungan Maternitas di KAHO Indah Garmen, KBN Cakung.

Sumber Foto: Dok. IndustriALL UB Project

Road Show Kampanye Perlindungan Maternitas di Honda Precision Part Manufacturing, Purwakarta.



Sumber Foto: Dok. IndustriALL UB Project



Sumber Foto: Dok. IndustriALL UB Project



## DAFTAR KONTAK KOMITE PEREMPUAN

Untuk Informasi dan diskusi lebih lanjut tentang Perlindungan Maternitas dan Kampanye yang dilakukan oleh Komite Perempuan IndustriALL Indonesia Council, Anda dapat menghubungi Federasi – Federasi dengan daftar alamat dibawah ini:

- 1) Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi, Pertambangan (FSP KEP)  
SPSI  
Ruko Mega Grosir, ITC Cempaka Mas Blok P/30  
Jalan Letjen Suprpto, Jakarta Pusat  
Telp: 021-4214584  
Email: pp.fspkep\_spsi@yahoo.co.id
- 2) Federasi Serikat Pekerja Kimia Energi Pertambangan (FSP KEP )  
KSPI  
Jalan Dato Tonggara V No 1 C , Kramat Jati, Jakarta Timur  
Telp: 021-22808 302  
Email: sekret.dppfspkep.kspi@gmail.com
- 3) Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI)  
Jalan Raya Pondok Gede No 11 Dukuh Kramat Jati, Jakarta Timur  
Telp: 021-87796916  
Email: wati.anwar@yahoo.com
- 4) Federasi Farmasi Kesehatan Reformasi (FARKES REF)  
Jalan Cililitan Kecil 1 No 4 A, Ciliitan, Jakarta Timur  
Telp: 021-8088857  
Email: dppfarkesreformasi@yahoo.com
- 5) Federasi Industri Semen Indonesia  
Email: pengurus.fspisi@gmail.com

- 6) Federasi Logam, Mesin, dan Elektronik (F LOMENIK) KSBSI  
Jalan Cipinang Muara Raya No 33 Jatinegara, Jakarta Timur  
Telp: 021-70984671  
Email: sbsimetal@yahoo.com
- 7) Federasi Pertambangan Energi (FPE) KSBSI  
Jalan Cipinang Muara Raya No 33 Jatinegara, Jakarta Timur  
Telp: 021-70984671  
Email: fpe.sbsi@gmail.com
- 8) Federasi Garmen Tekstil (F GARTEKS) KSBSI  
Jalan Cipinang Muara Raya No 33 Jatinegara, Jakarta Timur  
Telp: 021-70984671  
Email: garteks\_sbsi@hotmail.com
- 9) Federasi Kimia Kesehatan (F KIKES) KSBSI  
Jalan Cipinang Muara Raya No 33 Jatinegara, Jakarta Timur  
Telp: 021-70984671  
Email: fsbkikes@gmail.com
- 10) Serikat Pekerja Nasional  
Gedung ILP Centre, Lantai 4  
Jalan Raya Pasar Minggu Mo 39A, Jakarta Selatan  
021-42900014  
Email: dpp\_spn@yahoo.com
- 11) Federasi Serikat Pekerja Pulp dan Kerta (FSP2KI)  
Kampung Krajan. Krajan 2 RT 22/08, Teluk Jambe, Karawang  
Email: ikhsan.fsp2ki@gmail.com



Sumber Foto: Dok. IndustriALL UB Project



Foto Bersama dalam Pelatihan Collective Bargaining Khusus Peserta Perempuan, Bandung, 30 Agustus-1 September 2015

Sumber Foto: Dok. IndustriALL UB Project

**STOP**  
**DISKRIMINASI**

**PERLINDUNGAN BAGI**  
**IBU HAMIL / MELAHIRKAN**  
**UNTUK SEMUA**  
**PEREMPUAN**

Ratifikasi Konvensi ILO 183 tentang:

*Tidak Ada diskriminasi kehamilan*  
*Kehamilan yang sehat dan aman*  
*14 minggu cuti melahirkan dengan upah penuh*  
*Untuk semua pekerja perempuan*



# LAMPIRAN

---

## K 183 KONVENSI PERLINDUNGAN MATERNITAS, 2000





## PENGANTAR

**O**rganisasi Perburuhan Internasional (ILO) merupakan badan PBB yang bertugas memajukan kesempatan bagi laki-laki dan perempuan untuk memperoleh pekerjaan yang layak dan produktif dalam kondisi yang merdeka, setara, aman, bermartabat. Tujuan-tujuan utama ILO ialah mempromosikan hak-hak kerja, memperluas kesempatan kerja yang layak, meningkatkan perlindungan sosial, dan memperkuat dialog dalam menangani berbagai masalah terkait dengan dunia kerja.

Organisasi ini memiliki 183 negara anggota dan bersifat unik di antara badan-badan PBB lainnya karena struktur tripartit yang dimilikinya menempatkan pemerintah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja/buruh pada posisi yang setara dalam menentukan program dan proses pengambilan kebijakan.

Standar-standar ILO berbentuk Konvensi dan Rekomendasi ketenagakerjaan internasional. Konvensi ILO merupakan perjanjian-perjanjian internasional, tunduk pada ratifikasi negara-negara anggota. Rekomendasi tidak bersifat mengikat—kerap kali membahas masalah yang sama dengan Konvensi— yang memberikan pola pedoman bagi kebijakan dan tindakan nasional.

Hingga akhir 2009, ILO telah mengadopsi 188 Konvensi dan 199 Rekomendasi yang meliputi beragam subyek: kebebasan berserikat dan perundingan bersama, kesetaraan perlakuan dan kesempatan, penghapusan kerja paksa dan pekerja anak, promosi ketenagakerjaan dan pelatihan kerja, jaminan sosial, kondisi kerja, administrasi dan pengawasan ketenagakerjaan, pencegahan kecelakaan kerja, perlindungan kehamilan dan perlindungan terhadap pekerja migran

serta kategori pekerja lainnya seperti para pelaut, perawat dan pekerja perkebunan.

Lebih dari 7.300 ratifikasi Konvensi-konvensi ini telah terdaftar. Standar ketenagakerjaan internasional memainkan peranan penting dalam penyusunan peraturan, kebijakan dan keputusan nasional.



## K183

### **Konvensi Perlindungan Maternitas, 2000**

Konvensi mengenai revisi Konvensi Perlindungan Maternitas (Revisi), 1952 (Catatan: Tanggal mulai berlaku: 07:02:2002)

Konvensi: C183 Tempat: Jenewa Sesi Konferensi: 88  
Tanggal adopsi: 15:06:2000

Klasifikasi Subyek: Tunjangan Maternitas Klasifikasi Subyek:  
Perlindungan Maternitas

Status: instrumen Up-to-date Konvensi ini diadopsi setelah tahun 1985 dan dianggap up to date.

Konferensi Umum Organisasi Perburuhan Internasional,

Setelah diadakan sidang di Jenewa oleh Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional, dan setelah bertemu dalam Sesinya yang ke-88 pada tanggal 30 Mei 2000, dan

Memperhatikan perlunya merevisi Konvensi Perlindungan Maternitas (Revisi), 1952, dan Rekomendasi Perlindungan Maternitas, 1952, guna untuk lebih mempromosikan kesetaraan semua perempuan dalam angkatan kerja dan kesehatan dan keselamatan ibu dan anak, dan dalam rangka mengakui keragaman dalam pembangunan ekonomi dan sosial para Anggota, serta keanekaragaman usaha, dan perkembangan perlindungan maternitas di dalam hukum dan praktek nasional, dan

Memperhatikan ketentuan-ketentuan Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (1948), Konvensi PBB tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (1979), Konvensi PBB tentang Hak-hak

Anak (1989), Deklarasi Beijing dan Platform untuk Aksi (1995), Deklarasi Organisasi Perburuhan Internasional tentang Kesetaraan Kesempatan dan Perlakuan bagi Pekerja Perempuan (1975), Deklarasi Organisasi Perburuhan Internasional tentang Prinsip-prinsip dan Hak-hak Mendasar di Tempat Kerja beserta Tindak Lanjutnya (1998), serta Konvensi-konvensi dan Rekomendasi-rekomendasi ketenagakerjaan internasional yang ditujukan untuk memastikan kesetaraan kesempatan dan perlakuan bagi pekerja laki-laki dan perempuan, khususnya Konvensi tentang Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga, 1981, dan

Mempertimbangkan keadaan pekerja perempuan dan kebutuhan untuk perlunya perlindungan untuk kehamilan, yang menjadi tanggung jawab bersama pemerintah dan masyarakat, dan

Memutuskan untuk menerima usulan-usulan tertentu sehubungan dengan revisi Konvensi Perlindungan Maternitas (Revisi), 1952, dan Rekomendasi, 1952, yang merupakan item keempat pada agenda sesi, dan

Menetapkan bahwa usulan-usulan ini akan berbentuk sebuah Konvensi internasional;

Mengadopsi pada hari ini tanggal lima belas Juni tahun dua ribu Konvensi berikut, yang dapat disebut sebagai Konvensi Perlindungan Maternitas, 2000.

## **RUANG LINGKUP**

### **Pasal 1**

Untuk tujuan Konvensi ini, istilah perempuan berlaku untuk setiap orang perempuan tanpa diskriminasi apapun dan istilah anak berlaku untuk setiap anak tanpa diskriminasi apapun.



## Pasal 2

1. Konvensi ini berlaku untuk semua perempuan yang bekerja, termasuk orang-orang dalam bentuk-bentuk pekerjaan dependen tipikal.
2. Namun, setiap Anggota yang meratifikasi Konvensi ini dapat, setelah berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja terkait yang representatif, mengecualikan seluruh atau sebagian dari ruang lingkup Konvensi ini kategori pekerja tertentu bila pemberlakuannya pada mereka akan menimbulkan masalah khusus yang bersifat substansial.
3. Setiap Anggota yang memanfaatkan kemungkinan yang diberikan di paragraf sebelumnya harus, dalam laporan pertamanya tentang pemberlakuan Konvensi ini berdasarkan pasal 22 Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional, menyebutkan kategori pekerja yang dikecualikan dan alasan pengecualiannya. Dalam laporan selanjutnya, Anggota tersebut harus menjelaskan langkah-langkah yang diambil dengan tujuan untuk memberlakukan secara bertahap ketentuan-ketentuan Konvensi untuk kategori ini.

## PERLINDUNGAN KESEHATAN

### Pasal 3

Setiap anggota, setelah berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja yang representatif, mengambil langkah-langkah yang tepat untuk memastikan bahwa perempuan hamil atau menyusui tidak diwajibkan untuk melaksanakan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh otoritas berwenang akan merugikan kesehatan ibu atau anak, atau bila penilaian telah menetapkan resiko yang signifikan terhadap kesehatan ibu atau anaknya.

## **CUTI MELAHIRKAN**

### **Pasal 4**

1. Pada pembuatan surat keterangan kesehatan atau surat keterangan lain yang sesuai, sebagaimana ditentukan oleh hukum dan praktek nasional, yang menyatakan prakiraan tanggal kelahiran, seorang perempuan yang padanya Konvensi ini berlaku berhak mendapatkan masa cuti melahirkan tidak kurang dari 14 minggu.
2. Lamanya masa cuti sebagaimana dimaksud di atas harus ditentukan oleh masing-masing Anggota dalam deklarasi yang menyertai ratifikasi Konvensi ini.
3. Setiap Anggota selanjutnya dapat menyimpan pada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional deklarasi lebih lanjut yang memperpanjang masa cuti melahirkan.
4. Dengan memperhatikan perlindungan terhadap kesehatan ibu dan anak, cuti melahirkan harus mencakup masa cuti wajib enam minggu setelah melahirkan, kecuali disepakati lain pada tingkat nasional oleh pemerintah dan perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja yang representatif.
5. Bagian pralahir dari cuti melahirkan harus diperpanjang dengan masa yang berlalu antara prakiraan tanggal kelahiran dan tanggal kelahiran sesungguhnya, tanpa pengurangan bagian wajib dari cuti paska kelahiran.

## **CUTI KARENA SAKIT ATAU KOMPLIKASI**

### **Pasal 5**

Pada pembuatan surat keterangan kesehatan, cuti harus diberikan sebelum atau sesudah masa cuti melahirkan bila terdapat penyakit, komplikasi atau resiko komplikasi yang timbul dari kehamilan atau



kelahiran. Sifat dan durasi maksimal cuti semacam itu dapat ditentukan sesuai dengan hukum dan praktek nasional.

## **TUNJANGAN**

### **Pasal 6**

1. Tunjangan tunai harus diberikan, sesuai dengan hukum dan peraturan nasional, atau dengan cara lain yang sesuai dengan kebiasaan nasional, kepada perempuan yang absen bekerja saat cuti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 atau 5.
2. Tunjangan tunai harus pada tingkat yang menjamin bahwa perempuan tersebut dapat memenuhi kebutuhan dirinya sendiri dan anaknya dalam kondisi kesehatan yang semestinya dan dengan standar hidup yang sesuai.
3. Bila, berdasarkan hukum atau praktek nasional, tunjangan tunai yang diberikan sehubungan dengan cuti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 didasarkan pada pendapatan sebelumnya, jumlah tunjangan tersebut tidak boleh kurang dari dua pertiga pendapatan sebelumnya perempuan itu atau seperti pendapatan tersebut diperhitungkan untuk tujuan menghitung tunjangan.
4. Bila, berdasarkan hukum atau praktek nasional, metode lain digunakan untuk menentukan tunjangan tunai yang dibayarkan sehubungan dengan cuti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4, jumlah tunjangan tersebut harus sebanding dengan jumlah rata-rata yang dihasilkan dari pemberlakuan paragraf sebelumnya.
5. Setiap Anggota harus memastikan bahwa persyaratan untuk mendapatkan tunjangan tunai dapat dipenuhi oleh sebagian besar perempuan yang padanya Konvensi ini berlaku.
6. Bila seorang perempuan tidak memenuhi persyaratan untuk mendapatkan tunjangan tunai sesuai hukum dan peraturan nasional

atau dengan cara lain yang sesuai dengan praktek nasional, maka dia harus berhak atas tunjangan yang memadai dari dana bantuan sosial, dengan dikenakan uji kelayakan yang dipersyaratkan untuk bantuan tersebut .

7. Tunjangan kesehatan harus disediakan untuk perempuan dan anaknya sesuai dengan hukum dan peraturan nasional atau dengan cara lain yang sesuai dengan praktek nasional. Tunjangan kesehatan harus mencakup perawatan prakelahiran, kelahiran dan paska kelahiran, serta perawatan rumah sakit jika diperlukan.
8. Guna untuk melindungi situasi perempuan di dalam pasar tenaga kerja, tunjangan berkenaan dengan cuti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dan 5 harus diberikan melalui asuransi sosial wajib atau dana publik, atau dengan cara yang ditentukan oleh hukum dan praktek nasional. Seorang pengusaha tidak boleh secara individual bertanggung jawab atas biaya langsung tunjangan uang semacam itu untuk perempuan bekerja padanya tanpa persetujuan khusus pengusaha itu kecuali:
  - (a) Hal tersebut diatur dalam hukum atau praktek nasional di suatu Negara anggota sebelum tanggal adopsi Konvensi ini oleh Konferensi Perburuhan Internasional; atau
  - (b) selanjutnya disepakati di tingkat nasional oleh pemerintah dan organisasi pengusaha dan pekerja yang representatif.

## **Pasal 7**

1. Anggota yang perekonomiannya dan sistem jaminan sosialnya tidak cukup berkembang harus dianggap telah mematuhi Pasal 6, ayat 3 dan 4, jika tunjangan tunai diberikan pada tingkat yang tidak lebih rendah dari tingkat yang harus dibayarkan untuk sakit atau cacat sementara sesuai dengan hukum dan peraturan nasional.
2. Anggota yang memanfaatkan kemungkinan yang diberikan di paragraf sebelumnya harus, dalam laporan pertamanya tentang



pemberlakuan Konvensi ini berdasarkan pasal 22 Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional, menjelaskan alasan untuk itu dan menunjukkan tingkat tunjangan tunai diberikan. Dalam laporannya selanjutnya, Anggota tersebut harus menjelaskan langkah-langkah yang diambil untuk tujuan meningkatkan secara bertahap tingkat tunjangan tersebut.

## **PERLINDUNGAN KERJA DAN NON-DISKRIMINASI**

### **Pasal 8**

1. Tidak sah bagi pengusaha untuk memutuskan hubungan kerja perempuan selama kehamilannya atau tidak adanya cuti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 atau 5 atau selama masa setelah dia kembali ke pekerjaan yang akan ditentukan oleh undang-undang atau peraturan nasional, kecuali dengan alasan yang tidak terkait dengan kehamilan atau kelahiran anak dan konsekuensi atau perawatannya. Beban pembuktian bahwa alasan pemberhentian tersebut tidak terkait dengan kehamilan atau persalinan dan konsekuensi atau perawatannya harus berada pada pengusaha.
2. Seorang perempuan dijamin haknya untuk kembali ke posisi yang sama atau posisi setara yang dibayar pada tingkat yang sama setelah selesai cuti melahirkannya.

### **Pasal 9**

1. Setiap Anggota harus mengambil langkah-langkah yang tepat untuk memastikan kelahiran tidak menjadi sumber diskriminasi dalam pekerjaan, termasuk – meskipun ada Pasal 2, paragraf 1 - akses ke pekerjaan.
2. Langkah-langkah sebagaimana dimaksud pada paragraf sebelumnya harus mencakup larangan menuntut tes kehamilan atau surat keterangan tes semacam itu saat seorang perempuan mendaftar kerja,

kecuali jika dituntut oleh undang-undang atau peraturan nasional berkenaan dengan pekerjaan yang:

- (a) dilarang atau dibatasi bagi perempuan hamil atau menyusui berdasarkan undang-undang atau peraturan nasional; atau
- (b) bila terdapat resiko yang diakui atau signifikan terhadap kesehatan perempuan dan anak.

## **IBU MENYUSUI**

### **Pasal 10**

1. Seorang perempuan harus diberi hak untuk satu atau lebih istirahat harian atau pengurangan jam kerja harian untuk menyusui anaknya.
2. Masa istirahat untuk menyusui atau pengurangan jam kerja harian diperbolehkan; jumlahnya, durasi istirahat menyusui dan prosedur pengurangan jam kerja harian harus ditentukan oleh hukum dan praktek nasional. Istirahat atau pengurangan jam setiap hari kerja akan dihitung sebagai waktu kerja dan dibayar dengan sesuai.

## **TINJAUAN BERKALA**

### **Pasal 11**

Setiap anggota wajib mengkaji secara berkala, dengan berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja yang representatif, kesesuaian memperpanjang masa cuti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 atau meningkatkan jumlah atau tingkat tunjangan tunai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6.

## **PELAKSANAAN**

### **Pasal 12**



Konvensi ini harus dilaksanakan dengan sarana hukum atau peraturan, kecuali sejauh bisa diberlakukan dengan sarana lain seperti kesepakatan bersama, putusan arbitrase, putusan pengadilan, atau dengan sarana lain yang sesuai dengan praktek nasional.

## **KETENTUAN PENUTUP**

### **Pasal 13**

Konvensi ini merevisi Konvensi Perlindungan Maternitas (Revisi), 1952.

### **Pasal 14**

Ratifikasi resmi Konvensi ini harus disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk pendaftaran.

### **Pasal 15**

1. Konvensi ini mengikat hanya Anggota Organisasi Perburuhan Internasional yang ratifikasinya telah didaftarkan pada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional.
2. Konvensi ini mulai berlaku 12 bulan setelah tanggal ratifikasi oleh dua Anggota terdaftar pada Direktur Jenderal.
3. Setelah itu, Konvensi ini akan mulai berlaku bagi setiap Anggota 12 bulan setelah tanggal ratifikasinya telah terdaftar.

### **Pasal 16**

1. Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini dapat membatalkannya

setelah berakhirnya sepuluh tahun dari tanggal Konvensi ini mulai berlaku, dengan suatu tindakan yang disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk pendaftaran. Pembatalan semacam itu tidak akan berlaku hingga satu tahun setelah tanggal pendaftarannya.

2. Setiap Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini dan yang tidak, dalam tahun setelah berakhirnya masa sepuluh tahun yang disebutkan di paragraf sebelumnya, menggunakan hak pembatalan yang ditetapkan di dalam Pasal ini, harus terikat untuk jangka waktu sepuluh tahun berikutnya dan, sesudah itu, dapat membatalkan Konvensi ini pada waktu berakhirnya setiap masa sepuluh tahun menurut ketentuan yang tercantum di Pasal ini.

## **Pasal 17**

1. Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional harus memberitahukan kepada seluruh Anggota Organisasi Perburuhan Internasional tentang pendaftaran seluruh ratifikasi dan tindakan pembatalan yang disampaikan oleh Anggota Organisasi tersebut.
2. Saat memberitahukan kepada Anggota Organisasi tentang pendaftaran ratifikasi kedua, Direktur Jenderal harus meminta perhatian Anggota Organisasi terhadap tanggal Konvensi ini akan mulai berlaku.

## **Pasal 18**

Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional harus menyampaikan kepada Sekretaris Jenderal Perserikatan Bangsa-Bangsa untuk pendaftaran sesuai dengan Pasal 102 Piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa keterangan lengkap seluruh ratifikasi, pernyataan dan tindakan pembatalan yang terdaftar olehnya sesuai dengan ketentuan Pasal sebelumnya.



## **Pasal 19**

Pada saat-saat tertentu bila dianggap perlu, Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional harus menyampaikan kepada Konperensi Umum laporan mengenai perjalanan Konvensi ini dan harus mengkaji perlunya meletakkan dalam agenda Konferensi persoalan revisinya seluruhnya atau sebagian.

## **Pasal 20**

1. Bila Konferensi mengadopsi sebuah Konvensi baru yang merevisi Konvensi ini seluruhnya atau sebagian, maka, kecuali bila Konvensi baru tersebut menetapkan lain:
  - (a) ratifikasi oleh Anggota terhadap Konvensi revisi baru tersebut secara hukum akan mengakibatkan pencabutan segera atas Konvensi ini, meskipun ada ketentuan Pasal 22 di atas, jika dan bila Konvensi revisi baru tersebut mulai berlaku;
  - (b) Sejak tanggal Konvensi revisi baru berlaku, Konvensi ini akan tidak lagi terbuka untuk ratifikasi oleh Anggota.
2. Konvensi ini bagaimanapun akan tetap berlaku dalam bentuk dan isi aslinya bagi Anggota yang sudah meratifikasinya tetapi belum meratifikasi Konvensi revisi.

## **Pasal 21**

Versi bahasa Inggris dan Perancis dari teks Konvensi ini adalah sama-sama berlaku.





# AGENDA 2016

## JANUARY

M	T	W	T	F	S	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

## FEBRUARY

M	T	W	T	F	S	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29						

## MARCH

M	T	W	T	F	S	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

## APRIL

M	T	W	T	F	S	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

## MAY

M	T	W	T	F	S	S
					1	
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

## JUNE

M	T	W	T	F	S	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

JULY						
M	T	W	T	F	S	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

AUGUST						
M	T	W	T	F	S	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

SEPTEMBER						
M	T	W	T	F	S	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

OCTOBER						
M	T	W	T	F	S	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

NOVEMBER						
M	T	W	T	F	S	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

DECEMBER						
M	T	W	T	F	S	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	





































# Data Pribadi

Nama : \_\_\_\_\_

Telepon Selular : \_\_\_\_\_

Email : \_\_\_\_\_

Alamat Rumah : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Kota : \_\_\_\_\_ Telepon : \_\_\_\_\_

Kode Pos : \_\_\_\_\_

Perusahaan : \_\_\_\_\_

Alamat Kantor : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Kota : \_\_\_\_\_

Kode Pos : \_\_\_\_\_

Telepon : \_\_\_\_\_ Fax : \_\_\_\_\_

Email : \_\_\_\_\_

Nomor Penting :

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_