

**LAPORAN HASIL SURVEY
PERLINDUNGAN MATERNITAS
DAN HAK-HAK REPRODUKSI BURUH PEREMPUAN
PADA 10 AFILIASI INDUSTRIALL DI INDONESIA**



**KOMITE PEREMPUAN
IndustriALL Indonesia Council
2014**

**LAPORAN HASIL SURVEY
PERLINDUNGAN MATERNITAS
DAN HAK-HAK REPRODUKSI BURUH PEREMPUAN
PADA 10 AFILIASI INDUSTRIALL DI INDONESIA**

A. PENDAHULUAN

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 menuntaskan nya 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, 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.

I. PERLINDUNGAN MATERNITAS DALAM STANDAR PERBURUHAN INTERNASIONAL DAN HUKUM PERBURUHAN INDONESIA

▪ Konvensi ILO Nomor 183 Tentang Perlindungan Maternitas

Pada bulan Juni tahun 2000, International Labour Organization (ILO) mengadopsi Konvensi Perlindungan Maternitas (Konvensi No 183) dan 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.

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 Singapura mengatur lamanya cuti melahirkan selama 16 minggu (4 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	90 hari
Indonesia	1,5 bulan sebelum melahirkan 1,5 bulan setelah melahirkan
Laos	90 hari (termasuk didalamnya 42 hari setelah melahirkan)
Malaysia	60 hari
Myanmar	Untuk PNS = 90 hari Untuk pekerja swasta, lamanya cuti melahirkan tergantung pada hasil negosiasi dengan pengusaha
Filipina	2 Minggu sebelum melahirkan dan 4 minggu setelah melahirkan
Singapura	12 Minggu
Thailand	90 hari
Viet Nam	6 bulan

B. TUJUAN SURVEY

Tujuan survey adalah sebagai berikut:

- 1) Mendapatkan informasi terkait pelaksanaan hak maternitas dan reproduksi buruh perempuan di 10 Afiliasi IndustriALL di Indonesia.
- 2) Pemetaan awal data pelaksanaan hak maternitas dan reproduksi buruh perempuan sebagai dasar untuk melakukan survey lanjutan.
- 3) Penggunaan hasil survey sebagai sarana kampanye perlindungan maternitas dan hak-hak reproduksi baik itu di tingkat unit kerja maupun tingkat nasional.

C. SUMBER DATA

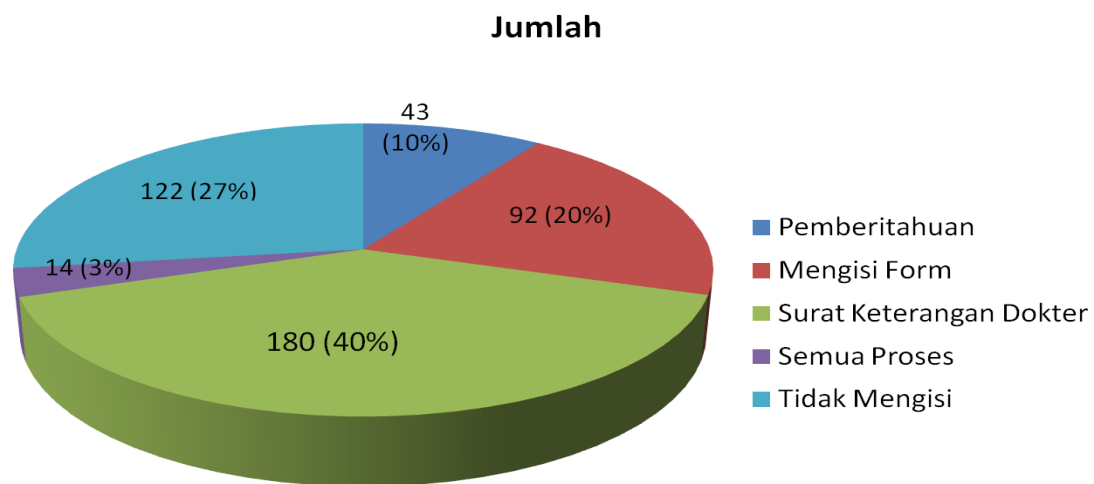
Survey disebar kepada 500 orang responden dan sebanyak 451 kuesioner telah diisi oleh responden. Survey dilakukan pada 451 orang buruh perempuan yang merupakan anggota 10 afiliasi IndustriALL di Indonesia yang bekerja di sektor Kimia, Energi, Pertambangan, Logam, Metal, Garmen, Tekstil, Sepatu, Semen 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.

D. TEMUAN UTAMA

PELAKSANAAN CUTI HAID BERBELIT DAN "DIPERIKSA"

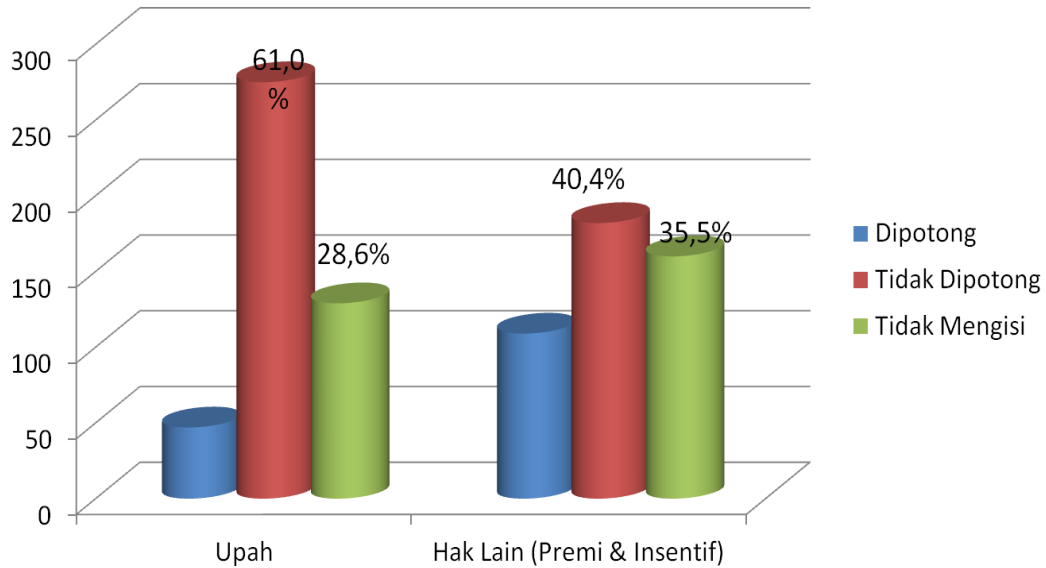
Dari hasil survey ditemukan bahwa pengambilan cuti haid di tempat bekerja harus menempuh cara-cara sebagai berikut; Surat Keterangan Dokter (40 %), Mengisi Formulir (20 %), Melalui pemberitahuan kepada atasan atau klinik di perusahaan (27%). Dalam survey juga ditemukan beberapa kasus khususnya di sektor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

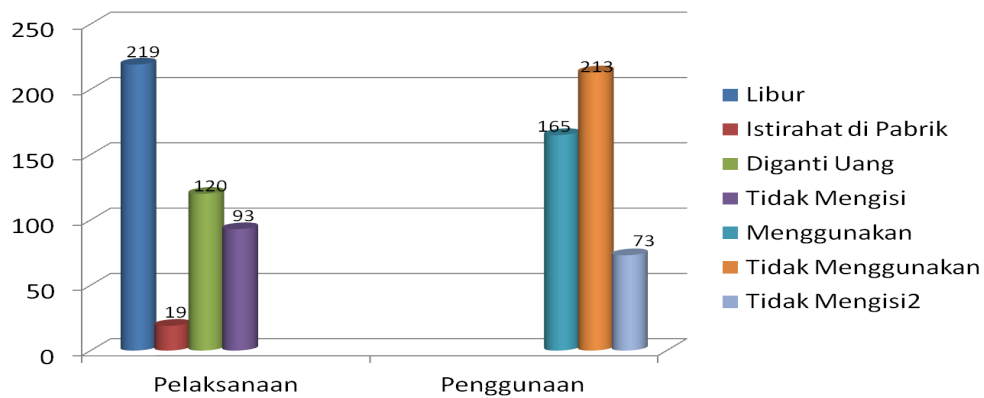


Hal lain yang membuat mereka enggan mengambil hak cuti haidnya adalah, karena akan mengurangi penghasilannya. Meskipun hanya sedikit yang mengatakan bahwa upahnya dipotong. Tetapi cukup tinggi yang menyatakan bahwa mereka akan kehilangan insentif; kehadiran, kerajinan dan bonus produksi. Untuk buruh 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. Bisa dilihat pada grafik jawaban responden di bawah ini (n=451)



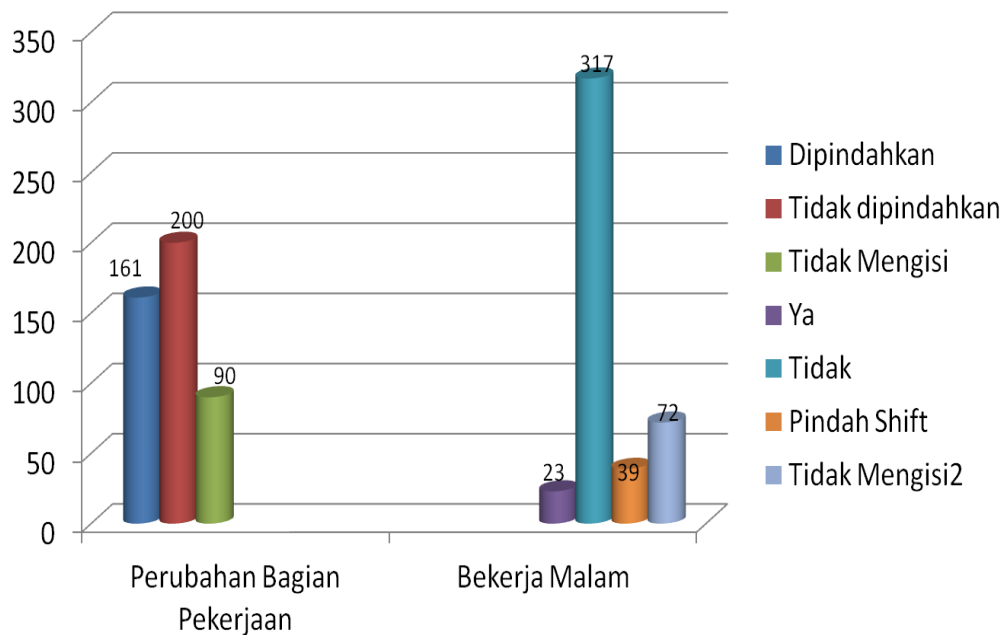
Buruh perempuan yang tidak menggunakan hak cuti haidnya lebih banyak daripada yang menggunakannya. Buruh perempuan yang menukarkan hak cuti haidnya dengan uang, menunjukkan angka 120 orang. Ini mengindikasikan, bahwa prosedur penggunaan cuti haid yang diberlakukan oleh perusahaan menjadi hambatan bagi buruh perempuan untuk menggunakan haknya. Pengusaha, Serikat Buruh dan bahkan buruhnya sendiri menjadi abai terhadap esensi kesehatan reproduksi yang terkait dengan pemberian cuti haid tersebut. Yang 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 % responden 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

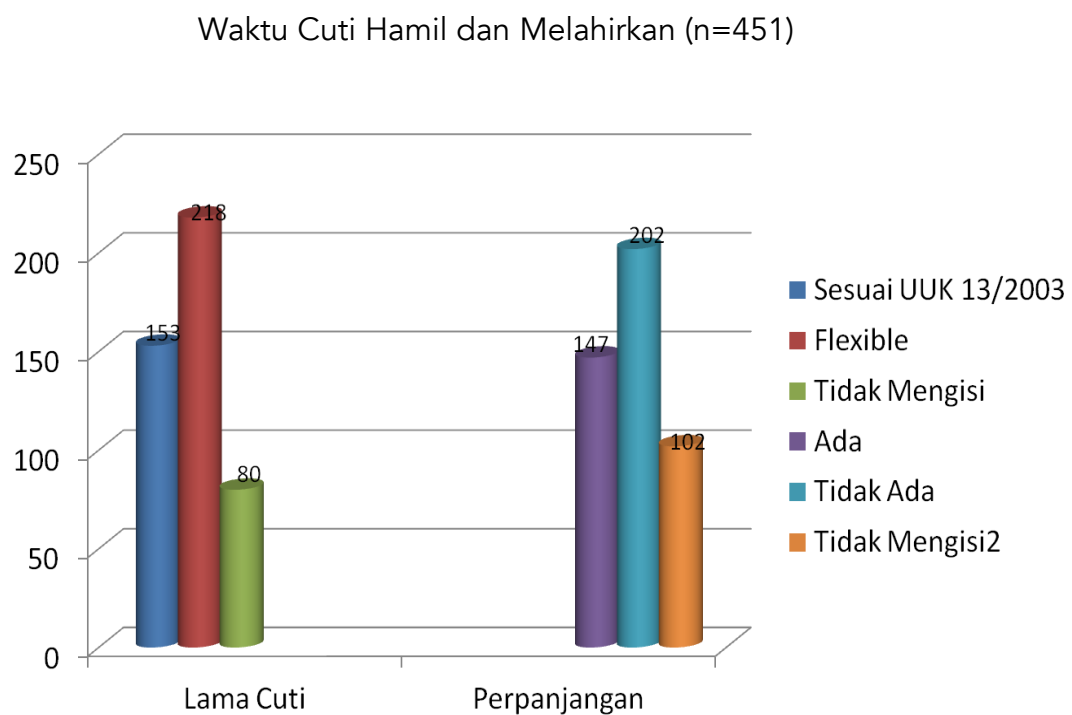
dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23:00 sampai dengan Pukul 07:00.



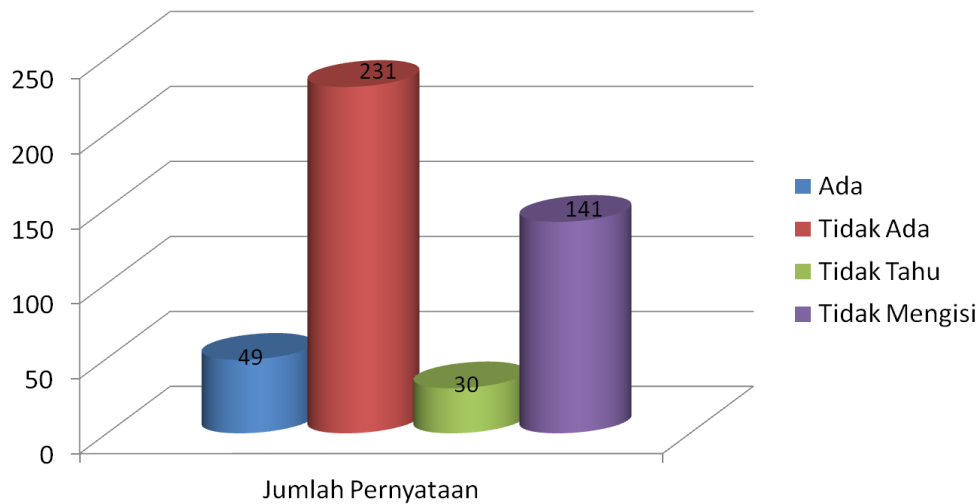
WAKTU CUTI MELAHIRKAN DIAMBIL SECARA "FLEKSIBEL"

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 ibu nya (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.



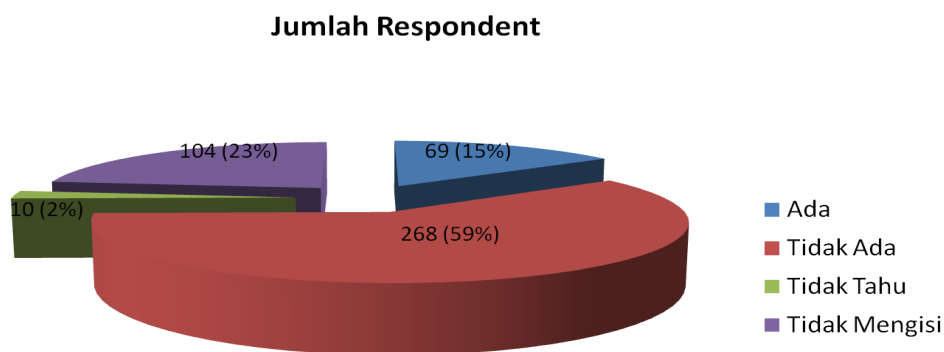
PEMBERIAN IZIN MENYUSUI BAYI PADA SAAT JAM KERJA



Hanya ada 49 orang 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 menyusu 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. Misalkan dengan memberikan fasilitas tempat penitipan anak dan ruang menyusui anak yang dekat dengan tempat kerja buruh perempuan. Terkait dengan hal ini perusahaan bisa bekerja sama 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.

E. REKOMENDASI

1. Pemerintah Indonesia 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. Kepada Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Kementerian Kesehatan, untuk segera membuat keputusan bersama terkait pelaksanaan perlindungan maternitas dan cuti haid di tempat kerja.
3. Federasi serikat buruh untuk melakukan pembaruan Perjanjian Kerja Bersama yang memberikan perlindungan maksimal terhadap perlindungan maternitas dan hak reproduksi buruh perempuan.