

PANDUAN PENDOKUMENTASIAN

Situasi Pemenuhan Hak Maternitas Perempuan Pekerja





PANDUAN PENDOKUMENTASIAN Situasi Pemenuhan Hak Maternitas Perempuan Pekerja

KOMNAS PEREMPUAN

2023

PANDUAN PENDOKUMENTASIAN Situasi Pemenuhan
Hak Maternitas Perempuan Pekerja

© Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan (Komnas Perempuan), 2023

Tim Penulis

Della Feby Situmorang, Fitri Lestari dan Satyawanti Mashudi

Tim Diskusi

Della Feby Situmorang, Debby Imas, Fitri Lestari, Satyawanti Mashudi, Stella Bena,
Theresia Iswarini, Tiasri Wiandani, Yuni Asriyanti

Tim Pendukung

Martini Elisabeth

Penyelaras Akhir

Satyawanti Mashudi

Tim Diskusi:

Yuswanto

Layout dan Ilustrator:

Galih B, A. Mursyid

Panduan Pendokumentasian ini ditulis dalam Bahasa Indonesia dan Komnas Perempuan merupakan pemegang tunggal hak cipta atas dokumen ini. Akan tetapi, silakan menggandakan sebagian atau seluruh isi dokumen untuk kepentingan pendidikan publik atau advokasi kebijakan untuk memajukan pemenuhan hak perempuan korban kekerasan dan demi terlembagakannya pengetahuan dari perempuan.

NATIONAL COMMISSION ON
VIOLENCE AGAINST WOMEN

KOMNAS PEREMPUAN
KOMISI NASIONAL ANTI KEKERASAN TERHADAP PEREMPUAN

Jl. Latuharhary No.4B, RT 1/RW 4, Menteng, Kecamatan Menteng, Kota Jakarta Pusat,
Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10310

Tel. +62 21 390 3963, Fax. +62 21 390 3911

mail@komnasperempuan.go.id

<http://www.komnasperempuan.go.id>

Daftar Isi

Halaman Judul	i
Tim Penyusun	ii
Daftar Isi	iii
A. Pendahuluan	1
B. Maksud dan Tujuan	3
C. Cakupan Pendokumentasian	4
C.1 Cakupan Perlindungan	4
C.2. Jangkauan Perlindungan	5
C.3 Kelompok Sasaran Pendokumentasian	5
D. Prinsip dan Pendekatan	6
E. Kerangka Hukum HAM	7
F. Metode Pendokumentasian Perlindungan Hak Maternitas Perempuan Pekerja	11
Lampiran Panduan	15
1. Definisi-Definisi	15
2. Instrumen Hukum dan HAM	18
a. Instrumen Hukum dan HAM Nasional	18
b. Peraturan Daerah	28
c. Instrumen HAM Internasional	32
d. Konvensi ILO 183 mengenai Perlindungan Maternitas	39
e. Rekomendasi 191 Tahun 2000 sebagai Ketentuan Tambahan Konvensi ILO 183	41
Lembar Pertanyaan Metode Wawancara dengan Perempuan Pekerja	45
Referensi	57

A. Pendahuluan

Konstitusi Undang-undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia tahun 1945 secara tegas menjamin kesetaraan kesempatan untuk perempuan dan laki-laki dalam mendapatkan pekerjaan dan perlindungan di tempat kerja, bebas dari kekerasan dan diskriminasi. Sejalan dengan hal tersebut, Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, Konvensi Internasional tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan yang sudah diratifikasi melalui Undang-Undang Nomor 7 tahun 1984 dan Deklarasi Beijing dan Platform untuk Aksi tahun 1995 serta sejumlah Konvensi Perburuhan yang diadopsi oleh Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) telah menegaskan pentingnya penghapusan segala bentuk diskriminasi dan kekerasan terhadap perempuan pekerja.

Salah satu isu penting dalam promosi dan perlindungan perempuan pekerja dari kekerasan dan diskriminasi adalah pemenuhan dan perlindungan Hak Maternitas. ILO sendiri telah mengadopsi Konvensi ILO 183 tentang Perlindungan Maternitas beserta Rekomendasi tambahannya yakni Rekomendasi 191 pada tahun 2000. Berdasarkan Konvensi dan Rekomendasi tersebut, Hak Maternitas adalah hak seluruh perempuan pekerja, tanpa mengecualikan status kerjanya, baik pekerja tetap, kontrak atau status lainnya, baik menikah ataupun tidak menikah, yang terkait perlindungan kesehatan reproduksi perempuan pekerja, semasa hamil dan menyusui, seperti: cuti haid, cuti melahirkan, cuti keguguran, cuti sakit atau komplikasi risiko dari kehamilan dan kelahiran, hak istirahat untuk menyusui, tidak mendapatkan pemotongan upah ataupun pemutusan hubungan kerja saat saat cuti.

Di Indonesia, sejumlah peraturan perundang-undangan Nasional telah memberi perlindungan pada hak maternitas. 3 (tiga) tahun setelah

kemerdekaan, Indonesia telah memiliki Undang-undang perburuhan pertama yakni Undang-undang No. 12 tahun 1948 tentang Kerja yang telah mengenal hak istirahat cuti haid, hamil, keguguran, dan menyusui. Pada saat itu, Indonesia adalah negara pertama di Asia Tenggara yang mengakui adanya istirahat haid. Dalam perjalanannya, meski telah beberapa kali terjadi perubahan kebijakan, perlindungan maternitas masih eksis dalam Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 jo. Undang-undang Cipta Kerja No. 11 tahun 2020 dengan sejumlah kemajuan juga kemunduran.

Dalam implementasinya, Catatan Tahunan Kekerasan Terhadap Perempuan (CATAHU) Komnas Perempuan, mencatat persoalan pelanggaran hak maternitas dan kekerasan berbasis gender lainnya masih menjadi masalah yang dihadapi oleh perempuan pekerja. CATAHU 2020 setidaknya merekam pelanggaran hak maternitas dan kekerasan lainnya yang dilakukan oleh empat perusahaan¹. Sementara itu, dalam kurun waktu 2017 – 2019 setidaknya 132 perempuan mengadukan kasusnya ke Komnas Perempuan terkait kasus kekerasan dan diskriminasi yang dialami di tempat kerja. Kerentanan berhadapan dengan kekerasan dan diskriminasi dialami oleh perempuan pekerja di sektor manufaktur, jasa, informal, dan padat karya yang banyak diampu oleh perempuan.

Untuk mencari fakta-fakta terkait situasi pemenuhan Hak Maternitas dan Perlindungan dari kekerasan berbasis gender di dunia kerja, Komnas Perempuan bermaksud melakukan Pemantauan Hak Maternitas sebagai pemenuhan HAM Perempuan. Hal ini sejalan dengan salah

1 Komnas Perempuan. 2021. Catatan Kekerasan Terhadap Perempuan Tahun 2020. Perempuan Dalam Himpitan Pandemi: Lonjakan Kekerasan Seksual, Kekerasan Siber, Perkawinan Anak, Dan Keterbatasan Penanganan Di Tengah Covid-19. Jakarta: Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan. Hal. 92-93

satu mandat Komnas Perempuan yaitu melakukan pemantauan dan pencarian fakta terkait situasi pemenuhan Hak Asasi Manusia Perempuan. Dalam konteks ini Komnas Perempuan memfokuskan pada kelompok perempuan pekerja.

B. Maksud dan Tujuan

Pemantauan Hak Maternitas dengan memberi perhatian khusus pada kerentanan-kerentanan khas yang dialami perempuan terkait fungsi reproduksinya. Pemantauan ini adalah langkah awal dalam upaya membangun standar perlindungan bagi perempuan pekerja, yang berbasis pada kebutuhan dan situasi mereka. Dari hasil pemantauan diharapkan adanya gambaran situasi pemenuhan dan pelanggaran hak maternitas yang dialami oleh perempuan pekerja dengan melihat kerentanan spesifik perempuan, latar belakang terjadinya pelanggaran, serta dampak tindak pelanggaran yang terjadi. Dari proses dan hasil pemantauan juga diharapkan adanya peta keadaan dan kebutuhan tentang perlindungan yang efektif yang perlu dibangun untuk memberi perlindungan pada perempuan pekerja secara lebih efektif dan komprehensif.

Secara spesifik, tujuan pemantauan dirumuskan sebagai berikut:

- a) Menemukenali dan mengidentifikasi fakta, bentuk dan pola pelanggaran Hak Maternitas dan kekerasan berbasis gender yang dialami oleh perempuan pekerja di tempat kerja.
- b) Mengumpulkan fakta mengenai upaya pencegahan dan penanganan serta pemenuhan dan perlindungan Hak Maternitas perempuan pekerja.

- c) Melakukan analisis dengan kerangka HAM dan gender terhadap temuan pelanggaran Hak Maternitas dan kekerasan berbasis gender terhadap perempuan pekerja.
- d) Melakukan analisis mengenai berbagai faktor pendukung dan penghambat upaya pemenuhan dan perlindungan Hak Maternitas perempuan pekerja.
- e) Merekomendasikan upaya pencegahan dan penanganan terjadinya pelanggaran hak maternitas dan kekerasan berbasis gender.
- f) Merekomendasikan upaya pemenuhan dan perlindungan hak maternitas perempuan pekerja dengan kerangka HAM dan gender.

C. Cakupan Pendokumentasian

C.1. Cakupan Perlindungan

Hak Maternitas adalah bentuk layanan perawatan bagi perempuan yang berhubungan dengan sistem reproduksi, kehamilan, melahirkan, menyusui, hak istirahat/cuti, perlindungan jaminan kerja dan non-diskriminasi bagi perempuan pekerja berkenaan dengan kehamilan dan kelahirannya (Konvensi ILO 183 mengenai Perlindungan Maternitas).

Perlindungan hak maternitas mencakup:

- a. Waktu Istirahat dengan tetap menerima upah penuh selama waktu cuti haid, cuti melahirkan, cuti gugur kandungan, dan cuti karena sakit atau resiko komplikasi yang timbul dari kehamilan atau kelahiran.
- b. Hak atas tunjangan tunai selama hamil dan melahirkan untuk memastikan perempuan pekerja dan anaknya dalam kondisi kesehatan dan standar hidup yang layak.

- c. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) khusus untuk perempuan, termasuk persyaratan khusus mempekerjakan pekerja perempuan di malam hari dan perlindungan terhadap jenis pekerjaan yang berbahaya selama kehamilan.
- d. Fasilitas dan kesempatan menyusui termasuk menjamin kesempatan bagi perempuan pekerja untuk menjalankan kewajibannya menyusui dan mengasuh anak paska kelahiran, menjalankan kewajiban pengasuhan anak selama waktu kerja di tempat kerja, mengadakan tempat penitipan dan pemeliharaan anak di tempat kerja.
- e. Perlindungan jaminan kerja dan non diskriminasi termasuk larangan PHK karena haid, hamil, melahirkan, cuti gugur kandungan, menyusui, dan mengasuh anak, upah dan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi.

C.2. Jangkauan Perlindungan

- a. Perempuan pekerja dengan segala jenis status perkawinan: menikah ataupun tidak menikah. Dan anak perempuan pekerja baik anak kandung maupun anak adopsi/angkat.
- b. Perempuan pekerja dengan segala jenis hubungan kerja: tetap dan tidak tetap, tertulis atau lisan, borongan, musiman, harian, paruh waktu, alih daya/outsourcing, pada segala sektor dan segala bentuk formalisasi (formal dan informal).

C.3. Kelompok Sasaran Pendokumentasian

- a. Perempuan pekerja di berbagai sektor (manufaktur, jasa, pekerja migran Indonesia dan/atau anggota keluarganya, pekerja informal termasuk di dalamnya PRT dan pekerja perkebunan) yang menjadi korban pelanggaran Hak Maternitas.

- b. Perempuan pekerja secara umum dan bukan korban
- c. Perempuan pekerja Aparatur Sipil Negara.
- d. Aktivis buruh/pengurus serikat pekerja/serikat buruh/ organisasi pendamping.
- e. Ahli Hukum Perburuhan.
- f. Ahli Kesehatan Reproduksi.
- g. Ahli Psikolog.
- h. Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
- i. Pemerintah, termasuk Perwakilan RI di Luar Negeri.
- j. Pelaku usaha/perusahaan.

D. Prinsip dan Pendekatan

Pemantauan ini menggunakan prinsip dan pendekatan antara lain:

- 1. Mengutamakan kepentingan korban;** narasumber utama dalam pemantauan ini adalah perempuan pekerja, pemantauan ini menempatkan tuturan & pengalaman narasumber utama sebagai data primer.
- 2. Menggunakan perspektif HAM & Gender;** Pemantauan ini dilakukan dengan kerangka hak asasi manusia. Standar yang digunakan untuk melihat situasi pemenuhan dan perlindungan Hak Maternitas perempuan pekerja. Telaah atas kerentanan khusus yang dialami perempuan pekerja juga dilakukan untuk melihat lapis-lapis persoalan yang dihadapi yaitu kesenjangan relasi antara perempuan dan laki-laki dalam keluarga dan masyarakat pada tataran sosial, ekonomi, hukum dan budaya yang berdampak pada situasi pemenuhan dan perlindungan perempuan pekerja.
- 3. Menjaga kredibilitas kerahasiaan, keakuratan dan objektivitas data;** Pemantauan ini menggunakan prinsip perlindungan saksi

korban, termasuk melindungi identitas korban. Semua kisah dan pengalamannya disebutkan dalam pemantauan ini digali atas persetujuan dan izin dari narasumber. Informasi narasumber utama dan pendukung dalam pemantauan ini akan dianalisis dan diolah secara akurat dan objektif.

4. Kerjasama dengan berbagai pihak; Pemantauan ini tidak dilakukan oleh Komnas Perempuan sendiri namun melibatkan berbagai pihak yaitu pendamping, serikat pekerja/serikat buruh, anggota keluarga, institusi pemerintahan dan aparat penegak hukum yang terkait, baik di daerah dan nasional.

5. Imparsial atau tidak berpihak pada salah satu kelompok atau kepentingan tertentu; Pemantauan ini tidak menutupi fakta-fakta yang ditemukan demi menyelamatkan kepentingan atau lembaga tertentu. Fakta-fakta yang ditemukan berbasis pada situasi riil yang dihadapi perempuan pekerja. Merekalah yang menjadi sumber utama tuturan dengan berbasis pada perspektif korban.

E. Kerangka Hukum dan HAM

Pemantauan ini adalah pemantauan yang menggunakan kerangka kerja HAM dan hak konstitusional untuk melihat dan menganalisis 1). Bentuk pelanggaran hak maternitas, 2). pola, 3). dampak, 4). pelaku, dan 5). dukungan/praktik baik.

Kerangka Hak Asasi Manusia dan instrumen hukum yang menetapkan hak atas perlindungan maternitas

1. Instrumen HAM

- a. Undang-Undang Dasar RI Tahun 1945
- b. Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

- c. Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia Tahun 1948
 - d. Kovenan Internasional Tentang Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya Tahun 1966 (diratifikasi dengan Undang-undang Nomor 11 tahun 2005)
 - e. Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan Tahun 1979 (diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984)
 - f. Konvensi tentang Hak-hak Anak Tahun 1989 (diratifikasi dengan Keputusan Presiden Nomor 36 Tahun 1990 tentang Pengesahan Konvensi tentang Hak-Hak Anak)
 - g. Deklarasi Beijing dan Platform untuk Aksi tahun 1995
2. Standar Perburuhan Internasional
- a. Konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951 tentang Pengupahan yang Sama bagi Laki-Laki dan Perempuan untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya (diratifikasi dengan Undang- Undang Nomor 80 Tahun 1957)
 - b. Konvensi ILO Nomor 111 Tahun 1958 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan (diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999)
 - c. Konvensi ILO Nomor 156 Tahun 1981 tentang Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga, 1981
 - d. Konvensi ILO 189 Tahun 2011 tentang Kerja Layak PRT
 - e. Konvensi ILO 190 Tahun 2019 tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja
 - f. Rekomendasi 206 tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja melengkapi Konvensi ILO 190

- g. Konvensi ILO 183 Tahun 2000 tentang Perlindungan Maternitas dan
- h. Rekomendasi 191 tahun 2000 sebagai Peraturan Tambahan Konvensi ILO 183 yang merupakan standar minimum perlindungan maternitas.

3. Instrumen Nasional

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- jo. Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- b. Undang-undang Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan
- c. Undang-undang Nomor 35 tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 23 tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak
- d. Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2012 Tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif
- e. Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
- f. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan
- g. Peraturan Bersama 3 Menteri: Menteri Pemberdayaan Perempuan, Menteri Ketenagakerjaan, dan Menteri Kesehatan Nomor 48/Men.PP/XII/2008, PER.27/MEN/XII/2008, dan Nomor 1177/Menkes/PB/XII/2008 tentang Peningkatan Pemberian ASI selama Waktu Kerja di Tempat Kerja
- h. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 8 Per-04/Men/1989 tentang Syarat-syarat Kerja Malam dan Tata Cara Mempekerjakan Pekerja Perempuan pada Malam Hari
- i. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 224/Men/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang

Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan Pukul 07.00

- k. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 15 tahun 2013 tentang Tata Cara Penyediaan Fasilitas Khusus Menyusui dan/atau Memerah Air Susu Ibu

4. Peraturan Daerah

Sejumlah peraturan daerah turut berkontribusi dalam mendorong pemenuhan hak maternitas, antara lain:

- a. Peraturan Gubernur Aceh No. 49 Tahun 2016 Tentang Pemberian ASI Eksklusif
- b. Peraturan Daerah Provinsi Lampung No. 17 Tahun 2014 Tentang Pemberian ASI Eksklusif
- c. Peraturan Daerah Kota Bengkulu No. 3 Tahun 2017 Tentang Pemberian ASI Eksklusif
- d. Peraturan Daerah Kabupaten Malang No. 2 tahun 2017 Tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif
- e. Peraturan Daerah Kota Makassar No. 3 tahun 2016 Tentang ASI Eksklusif
- f. Peraturan Daerah Kabupaten Bekasi No. 4 Tahun 2016 tentang Ketenagakerjaan
- g. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah No. 2 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Perlindungan Perempuan

Sejumlah peraturan ini diharap mampu mendorong pemberian ASI eksklusif bagi bayi di berbagai daerah. Badan Pusat Statistik mengeluarkan data Persentase Bayi Usia Kurang dari 6 bulan

yang Mendapatkan Asi Eksklusif, yang menunjukkan dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun yakni 2018 – 2020 terjadi kenaikan persentase sebesar 65,5% di 35 Provinsi.²

5. Perjanjian Kerja Bersama

Pada tingkat pabrik, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan aturan yang dihasilkan dari kesepakatan yang setara antara pekerja melalui serikat pekerja dan pengusaha. Di dalamnya dapat diatur syarat-syarat kerja yang kuantitas dan kualitasnya dapat lebih baik dari peraturan perundang-undangan yang berlaku. PKB dapat menjadi peluang mencantumkan perlindungan maternitas yang lebih baik. Salah satu contoh PKB yang lebih baik dari aturan normatif peraturan perundang-undangan adalah PKB PT Bees Footwear Inc. 2019–2021. Perusahaan yang berlokasi di Kabupaten Serang ini mengatur durasi cuti yang lebih baik yakni: cuti melahirkan 45 hari kerja sebelum melahirkan dan 45 hari kerja setelah melahirkan. Demikian pula keguguran mendapat cuti sebanyak 45 hari kerja (pasal 30).³

F. Metode Pendokumentasian Perlindungan Hak Maternitas Perempuan Pekerja

1. Metode Wawancara dengan Perempuan Pekerja dengan cakupan dan pertanyaan kunci sebagai berikut:

2 Badan Pusat Statistik (bps.go.id)

3 Data base Perjanjian Kerja Bersama Gajimu.com. https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/perjanjian-kerja-bersama-basis-data/perjanjian-kerja-bersama-antara-pt-bees-footwear-dengan-pimpinan-unit-kerja-serikat-pekerja-tekstil-sandang-dan-kulit-serikat-pekerja-seluruh-indonesia-puk-sptsk-spsi-1973-pt-bees-footwear-inc-pimpinan-serikat-pekerja-serikat-pekerja-nasional-psp-spn-pt-bees-footwear-inc-dan-pimpinan-unit-kerja-kesatuan-serikat-pekerja-nasional-puk-kspn-pt-bees-footwear-inc-2019-2021#Pasal_3:_Ruang_Lingkup

Cakupan	Pertanyaan Kunci
Identitas	1. Usia 2. Nama perusahaan/institusi/pemberi kerja/majikan 3. Lokasi perusahaan/institusi/pemberi kerja/majikan 4. Sektor kerja 5. Jenis hubungan kerja/perjanjian kerja yang dimiliki 6. Posisi dan jabatan 7. Masa kerja 8. Status perkawinan (kawin/tidak kawin/tercatat/tidak tercatat) 9. Status anak (anak kandung/anak angkat) 10. Jumlah Tanggungan anak atau keluarga
Pola dan Bentuk Pelanggaran Hak Maternitas, Pelaku dan Dampaknya. Serta kondisi khusus Covid-19.	11. Perlindungan saat Haid 12. Perlindungan saat Hamil 13. Perlindungan saat Melahirkan 14. Perlindungan saat Mengalami Sakit atau Resiko Komplikasi Penyakit yang Berhubungan dengan Kehamilan 15. Perlindungan saat Mengalami Gugur Kandungan 16. Kesempatan dan Fasilitas Menyusui dan Mengasuh Anak
Pengawasan Ketenagakerjaan	17. Tugas dan Fungsi Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan
Dukungan/Praktik Baik	18. Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan program kerjanya 19. Peraturan Perusahaan dan/atau Perjanjian Kerja Bersama 20. Perusahaan/tempat kerja, merk/brand yang dikerjakan oleh perusahaan. 21. Peraturan Daerah

2. Metode Diskusi Kelompok Terfokus/FGD dengan perempuan pekerja dan organisasi pendamping serta FGD dengan Pemerintah dan pelaku usaha/perusahaan:

Cakupan	Pertanyaan Kunci
Bentuk dan Pola Pelanggaran Hak Maternitas dan KBG, Pelaku, dan Dampaknya	1. Jenis Pelanggaran hak maternitas dan KBG apa yang terjadi? Bagaimana itu terjadi? Siapa pelakunya? Lokasinya dimana? Dampak terhadap korban? Bila ada data atau hasil kajian. Tantangan perusahaan mengimplementasikan hak maternitas? Atau tantangan perempuan pekerja mendapatkan pemenuhan hak maternitas?
Kebijakan dan mekanisme penanganan	2. Kebijakan dan mekanisme yang tersedia untuk pemenuhan dan perlindungan hak maternitas perempuan pekerja? Termasuk menyesuaikan dengan situasi Covid-19, kebijakan K3, peraturan/peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama, program kerja/kegiatan yang mendukung perlindungan hak maternitas dan kesehatan reproduksi perempuan pekerja.
Saran Pencegahan	3. Praktik baik dan rekomendasi untuk pencegahan, perbaikan situasi pemenuhan dan perlindungan hak maternitas perempuan pekerja, termasuk memper-timbangkan situasi Covid-19.

3. Metode Diskusi Kelompok Terfokus/FGD dengan ahli

Cakupan	Pertanyaan Kunci
Cakupan perlindungan	1. Cakupan perlindungan maternitas dan kesehatan reproduksi perempuan pekerja di dunia kerja.
Dampak	2. Pentingnya hak maternitas bagi perempuan pekerja dan bagaimana kesehatan reproduksi mempengaruhi kerja perempuan secara medis, fisik, psikis, dan mental? Bila ada data atau hasil kajian.
Penilaian Resiko Kerja	3. Bagaimana melakukan penilaian risiko keselamatan dan kesehatan reproduksi bagi perempuan pekerja dan anaknya? Termasuk alat, bahan, dan lingkungan kerja yang mengandung potensi bahaya. Masalah kesehatan reproduksi jangka panjang bagi perempuan pekerja.
Saran Pencegahan	4. Adakah praktik baik dan/atau rekomendasi untuk perbaikan situasi pemenuhan dan perlindungan hak maternitas perempuan pekerja, termasuk mempertimbangkan situasi Covid-19?

LAMPIRAN PANDUAN

1. Definisi-Definisi

Kekerasan berbasis gender terhadap perempuan	Tindakan berbahaya yang ditujukan pada individu berdasarkan gendernya. Itu berakar pada ketidaksetaraan gender, penyalahgunaan kekuasaan dan norma-norma yang merugikan. (UNHCR) Pelanggaran hak asasi manusia yang paling luas namun paling tidak terlihat di dunia. Termasuk kerusakan fisik, seksual, mental atau ekonomi yang diderita seseorang karena ketidakseimbangan kekuatan yang dianggap secara sosial antara laki-laki dan perempuan. Ini juga mencakup ancaman kekerasan, pemaksaan, dan perampasan kebebasan, baik di depan umum maupun pribadi. (UNICEF)
Kekerasan terhadap perempuan	Setiap tindakan berdasarkan perbedaan jenis kelamin yang berakibat yang berakibat atau mungkin berakibat kesengsaraan atau penderitaan perempuan secara fisik, seksual, atau psikologis, termasuk ancaman tindakan-tindakan semacam itu, pemaksaan atau perampasan kemerdekaan secara sewenang-wenang, baik yang terjadi di depan umum atau dalam kehidupan pribadi. (Pasal 1 Protokol Opsional Pada Konvensi Tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan)

Hak Maternitas	Hak Maternitas adalah bentuk layanan perawatan bagi perempuan yang berhubungan dengan sistem reproduksi, kehamilan, melahirkan, menyusui, hak istirahat/cuti, perlindungan jaminan kerja dan non-diskriminasi bagi perempuan pekerja berkenaan dengan kehamilan dan kelahirannya (K-ILO 183)
Hak Asasi Manusia	Seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, Pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia. (Pasal 1 angka (1) Undang-Undang No 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia)
Kesehatan Reproduksi	Keadaan kesejahteraan fisik, mental dan sosial yang utuh dan bukan hanya tidak adanya penyakit atau kelemahan, dalam segala hal yang berkaitan dengan sistem reproduksi serta fungsi dan prosesnya. (WHO)
Cuti Haid	Menjamin waktu istirahat bagi perempuan pekerja pada waktu haid dengan tetap menerima upah penuh.
Cuti Melahirkan	Menjamin waktu istirahat bagi perempuan pekerja sebelum dan sesudah melahirkan anak tidak kurang dari 14 minggu, termasuk 6 minggu cuti wajib setelah melahirkan, untuk menjaga kesehatan dan keselamatan perempuan pekerja dan anaknya (Pasal 3 K-ILO 183)

Cuti Karena Sakit atau Komplikasi	Cuti karena sakit atau komplikasi: menjamin waktu istirahat bagi perempuan pekerja sebelum atau sesudah masa cuti melahirkan bila terdapat penyakit, komplikasi atau resiko komplikasi yang timbul dari kehamilan atau kelahiran (Pasal 4 K-ILO 183)
Cuti gugur kandungan	Menjamin waktu istirahat bagi perempuan pekerja bila mengalami gugur kandungan dalam masa kehamilan atau pada saat kelahiran
Fasilitas dan Kesempatan Menyusui	Menjamin fasilitas dan kesempatan bagi perempuan pekerja untuk menjalankan kewajibannya menyusui dan mengasuh anak paska kelahiran serta menjalankan kewajiban pengasuhan anak selama waktu kerja di tempat kerja
Diskriminasi	Setiap pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang langsung ataupun tak langsung didasarkan pada pembedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan politik, yang berakibat pengurangan, penyimpangan atau penghapusan pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan dasar dalam kehidupan baik individual maupun kolektif dalam bidang politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya, dan aspek kehidupan lainnya. (Pasal 1 angka (3) Undang-Undang No 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia)

2. Instrumen Hukum dan HAM

Instrumen Perlindungan Maternitas Perempuan Pekerja dalam Berbagai Instrumen Perlindungan di Tingkat Nasional, Daerah, dan Internasional

a. Instrumen Hukum dan HAM Nasional

Instrumen Hukum dan HAM Nasional	Substansi
Undang-Undang Dasar RI 1945	
Pasal 27 ayat (1) dan (2)	(1) Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya. (2) Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
Pasal 28D ayat (2)	Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.
Undang-undang No.39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia	
Pasal 49 ayat (2)	Perempuan berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi perempuan.
Pasal 52 ayat (2)	Hak anak adalah hak asasi manusia untuk kepentingannya hak anak itu diakui dan dilindungi oleh hukum bahkan sejak dalam kandungan

Instrumen Hukum dan HAM Nasional	Substansi
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	
Pasal 5	Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
Pasal 6	Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
Pasal 76	(1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. (2) 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. (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib: a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja. (4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00. (5) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Instrumen Hukum dan HAM Nasional	Substansi
Pasal 81 ayat (1)	Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
Pasal 82	(1) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. (2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.
Pasal 83	Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.
Pasal 84	Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh.

Instrumen Hukum dan HAM Nasional	Substansi
Pasal 93 ayat (2) huruf b, e	Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila: b. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya
Pasal 93 ayat (4) huruf e	Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c sebagai berikut: e) isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari.
Pasal 153	(1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan: e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya; (2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.
UU No. 13/ 2003 pasal 185 ayat (1) dan (2) jo. UU No. 11 tahun 2020	Merupakan tindak pidana pelanggaran, pengusaha yang tidak memberikan hak istirahat sebelum dan sesudah melahirkan kepada pekerja/buruh perempuan, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,- dan paling banyak Rp. 400.000.000,-

Instrumen Hukum dan HAM Nasional	Substansi
Pasal 186 ayat (1) dan (2) jo. UU No. 11 tahun 2020	Merupakan tindak pidana pelanggaran, pengusaha yang tidak membayar upah pekerja/buruh perempuan yang sedang menjalankan istirahat haid, hak istirahat sebelum dan sesudah melahirkan, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000,- dan paling banyak Rp. 400.000.000,-
Pasal 187 ayat (1) dan (2) jo UU No. 11 tahun 2020	Merupakan tindak pidana pelanggaran, pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan hamil bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, dikenai sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah).
Penjelasan atas UU No 13 Tahun 2003	Perlindungan pekerja/buruh, termasuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan, dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat, serta perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.

Instrumen Hukum dan HAM Nasional	Substansi
Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan	
Pasal 2	(1) Setiap Pekerja/Buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. (2) Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama dalam penerapan sistem pengupahan tanpa diskriminasi (3) Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya
Undang-undang No. 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan	
Pasal 128 ayat (1) dan (2)	(1) Setiap bayi berhak mendapatkan air susu ibu eksklusif sejak dilahirkan selama 6 bulan (2) Penyediaan fasilitas khusus pemberian air susu ibu diadakan di tempat kerja dan tempat sarana umum.
Pasal 129 ayat (1)	Pemerintah bertanggung jawab menetapkan kebijakan dalam rangka menjamin hak bayi untuk mendapatkan air susu ibu secara eksklusif
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 Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah)

Instrumen Hukum dan HAM Nasional	Substansi
Undang-undang No. 35 tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-undang No. 23 tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak	
Pasal 21 ayat (1)	Negara, pemerintah, dan pemerintah daerah berkewajiban dan bertanggung jawab menghormati pemenuhan hak anak tanpa membedakan suku, agama, ras, golongan, jenis kelamin, etnik, budaya bahasa, status hukum, urutan kelahiran dan kondisi fisik dan atau mental.
Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 8 Per-04/Men/1989 tentang Syarat-syarat Kerja Malam dan Tata Cara Mempekerjakan Pekerja Perempuan pada Malam Hari	
Pasal 2	Pengusaha dilarang mengadakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi pekerja wanita karena menikah, hamil atau melahirkan baik dalam hubungan kerja untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu. Pengusaha wajib merencanakan dan melaksanakan pengalihan tugas bagi pekerja wanita tanpa mengurangi hak-haknya bagi perusahaan yang karena sifat dan jenis pekerjaannya tidak memungkinkan mempekerjakan pekerja wanita hamil.
Pasal 3	Pengusaha wajib merencanakan dan melaksanakan pengalihan tugas bagi pekerja wanita tanpa mengurangi hak-haknya bagi perusahaan yang karena sifat dan jenis pekerjaannya tidak memungkinkan mempekerjakan pekerja wanita hamil.

Instrumen Hukum dan HAM Nasional	Substansi
Pasal 4 ayat (4)	Pekerja wanita yang sudah selesai menjalankan cuti hamil atau melahirkan, pengusaha wajib mempekerjakan wanita tersebut pada tempat dan jabatan yang sama tanpa mengurangi hak-haknya.
Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 224/Men/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan Pukul 07.00	
Pasal 2	(1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 berkewajiban untuk: a. memberikan makanan dan minuman bergizi; b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja. (2) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00.
Pasal 5	Pengusaha wajib menjaga keamanan dan kesusilaan pekerja/buruh perempuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) huruf b dengan: a. menyediakan petugas keamanan di tempat kerja; b. menyediakan kamar mandi/wc yang layak dengan penerangan yang memadai serta terpisah antara pekerja/buruh perempuan dan laki-laki.

Instrumen Hukum dan HAM Nasional	Substansi
Pasal 7	(1) Pengusaha harus menetapkan tempat penjemputan dan pengantaran pada lokasi yang mudah dijangkau dan aman bagi pekerja/buruh perempuan. (2) Kendaraan antar jemput harus dalam kondisi yang layak dan harus terdaftar di perusahaan.
Peraturan Bersama 3 Menteri: Menteri Pemberdayaan Perempuan, Menteri Ketenagakerjaan, dan Menteri Kesehatan No. 48/Men.PP/XII/2008, PER.27/MEN/XII/2008, dan No. 1177/Menkes/PB/XII/2008 tentang Peningkatan Pemberian ASI selama Waktu Kerja di Tempat Kerja	
Pasal 3	Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi bertanggung jawab: a. Mendorong para pengusaha/serikat pekerja serikat buruh untuk mengatur prosedur pemberian ASI dalam Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama dengan merujuk pada UU Ketenagakerjaan di Indonesia. b. Mengkoordinasikan sosialisasi pemberian ASI di tempat kerja.
Peraturan Pemerintah No. 33 Tahun 2012 Tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif	
Pasal 2	Menjamin pemenuhan hak mendapat ASI Eksklusif sejak lahir sampai usia 6 bulan.
Pasal 6	Setiap ibu yang melahirkan harus memberikan ASI eksklusif kepada bayi yang dilahirkannya.

Instrumen Hukum dan HAM Nasional	Substansi
Pasal 30 ayat (1), (2), dan (3)	Menegaskan dukungan tempat kerja untuk mendukung program ASI Eksklusif di tempat kerja diatur melalui perjanjian kerja, yakni dengan menyediakan fasilitas khusus untuk menyusui dan atau memerah ASI.
Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 15 tahun 2013 tentang Tata Cara Penyediaan Fasilitas Khusus Menyusui dan/atau Memerah Air Susu Ibu	
Pasal 9 ayat (2)	Menyebutkan prasyarat ruang menyusui, yakni harus memenuhi ketentuan sebagai berikut: 1. Tersedianya ruangan khusus dengan ukuran minimal 3x4 m2 dan/atau disesuaikan dengan jumlah pekerja perempuan yang sedang menyusui. 2. Ada pintu yang dapat dikunci, yang mudah dibuka/ditutup. 3. Lantai keramik/semen/karpet. 4. Memiliki ventilasi dan sirkulasi udara yang cukup. 5. Bebas potensi bahaya di tempat kerja termasuk bebas polusi. 6. Lingkungan cukup tenang jauh dari kebisingan. 7. Penerangan dalam ruangan cukup dan tidak menyilaukan. 8. Kelembaban berkisar antara 30-50%, maksimum 60%. 9. dan tersedia wastafel dengan air mengalir untuk cuci tangan dan mencuci peralatan.

Instrumen Hukum dan HAM Nasional	Substansi
Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil	
Pasal 310 huruf d	Cuti terdiri atas cuti melahirkan
Pasal 325	(1) Untuk kelahiran anak pertama sampai dengan kelahiran anak ketiga pada saat menjadi PNS, berhak atas cuti melahirkan. (2) Untuk kelahiran anak keempat dan seterusnya, kepada PNS diberikan cuti besar. (3) Lamanya cuti melahirkan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) adalah 3 (tiga) bulan.
Pasal 327	Selama menggunakan hak cuti melahirkan, PNS yang bersangkutan menerima penghasilan PNS.

b. Peraturan Daerah

Peraturan Daerah	
Wilayah	Perda yang Mengatur/ Substansi
Daerah Istimewa Aceh	Peraturan Gubernur Aceh No.49 Tahun 2016 Tentang Pemberian ASI Eksklusif • Pemerintah Aceh dan Pemerintah Kabupaten/ Kota wajib memberikan cuti hamil dan cuti melahirkan bagi: a. Para PNS, PPPK atau Tenaga Honorer/ Kontrak perempuan; dan b. Suami dari PNS, PPPK atau Tenaga Honorer/ Kontrak perempuan yang hamil dan melahirkan

Peraturan Daerah	
Wilayah	Perda yang Mengatur/ Substansi
	• Cuti hamil bagi PNS, PPPK atau Tenaga Honorer/Kontrak perempuan diberikan 20 hari sebelum waktu melahirkan dan 6 bulan atau 180 hari setelah waktu melahirkan untuk pemberian ASI Eksklusif. Jika cuti hamil tidak diajukan maka jatah 20 hari cuti hamil akan ditambahkan ke cuti melahirkan • Para suami PNS juga mendapatkan ‘cuti hamil’ 7 hari sebelum istrinya melahirkan dan ‘cuti melahirkan’ 7 hari setelah istrinya melahirkan. Cuti tersebut bagi suami PNS akan diperhitungkan sebagai cuti tahunan pada tahun berjalan • Perusahaan di wilayah Aceh wajib memberikan cuti hamil dan melahirkan bagi pekerja perempuan. Ketentuan cuti bagi pekerja dilaksanakan sesuai peraturan perusahaan atau melalui perjanjian antara serikat pekerja dengan pengusaha.
Lampung	Perda Provinsi Lampung No.17 Tahun 2014 Tentang Pemberian ASI Eksklusif • Pengurus tempat kerja dan penyelenggara tempat sarana umum wajib mendukung program ASI Eksklusif dengan: a. menyediakan fasilitas khusus untuk menyusui dan/atau memerah ASI, b. pemberian kesempatan kepada ibu yang bekerja untuk memberikan ASI eksklusif kepada bayi atau memerah ASI selama waktu kerja di tempat kerja, c. pembuatan aturan internal yang mendukung keberhasilan program pemberian ASI eksklusif,

Peraturan Daerah	
Wilayah	Perda yang Mengatur/ Substansi
Lampung	d. menyediakan tenaga terlatih pemberian ASI untuk memberikan konseling dan manfaat menyusui kepada pekerja di ruang ASI. Standar ruangan ASI harus memenuhi syarat dalam Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 15 tahun 2013 tentang Tata Cara Penyediaan Fasilitas Khusus Menyusui dan/atau Memerah Air Susu Ibu
Kota Bengkulu	Peraturan Daerah Kota Bengkulu No. 3 Tahun 2017 Tentang Pemberian ASI Eksklusif - Pengurus Tempat Kerja dan penyelenggara tempat sarana umum harus mendukung program ASI Eksklusif. - Dukungan program dan fasilitas ASI Eksklusif dan di Tempat Kerja dilaksanakan sesuai dengan peraturan perusahaan antara pengusaha dan pekerja/buruh, atau melalui perjanjian kerja bersama antara serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha, sesuai dengan kondisi kemampuan perusahaan. - 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.
Kabupaten Malang	Peraturan Daerah Kabupaten Malang No. 2 tahun 2017 Tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif Substansi mengenai tempat kerja sama dengan Perda Provinsi Lampung No.17 Tahun 2014 Tentang Pemberian ASI Eksklusif

Peraturan Daerah	
Wilayah	Perda yang Mengatur/ Substansi
Kabupaten Malang	Dalam menyediakan Ruang ASI, Pengurus Tempat Kerja dan Penyelenggara Tempat Sarana Umum harus melakukan Perencanaan untuk mengetahui kebutuhan jumlah Ruang ASI yang harus disediakan, meliputi: a. jumlah pekerja/buruh perempuan hamil dan menyusui; b. luas area kerja; c. waktu/pengaturan jam kerja; d. potensi bahaya di tempat kerja; dan e. sarana dan prasarana.
Kota Makassar	Peraturan Daerah Kota Makassar No. 3 tahun 2016 Tentang ASI Eksklusif - Substansi mengenai tempat kerja sama dengan Perda Provinsi Lampung No.17 Tahun 2014 Tentang Pemberian ASI Eksklusif - Setiap Pengurus Tempat kerja dan Penyelenggara tempat sarana umum yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (2) dan Pasal 19 dikenakan sanksi oleh pejabat yang berwenang berupa: a. teguran lisan; b. teguran tertulis; dan/atau c. pencabutan izin.
Kabupaten Bekasi	Perda Kabupaten Bekasi No. 4 Tahun 2016 tentang Ketenagakerjaan - Istirahat bagi pekerja perempuan yang melahirkan selama 1½ bulan sebelum dan 1½ bulan sesudah melahirkan dan 1½ bulan bagi pekerja perempuan yang mengalami keguguran - Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja perempuan pada malam hari sejak dinyatakan hamil sampai dengan melahirkan dan di masa menyusui sampai bayi berusia 24 bulan.

Peraturan Daerah	
Wilayah	Perda yang Mengatur/ Substansi
Kabupaten Bekasi	• Pengusaha wajib memberikan hak dan perlindungan yang sama kepada pekerja/buruh perempuan yang sudah berkeluarga sama dengan pekerja laki-laki yang sudah berkeluarga. • Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan: Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya.
Provinsi Jawa Tengah	Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah No. 2 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Perlindungan Perempuan • Pencegahan kekerasan, eksploitasi dan diskriminasi terhadap perempuan dimaksudkan untuk menciptakan lingkungan yang aman bagi perempuan dan untuk mengurangi kerentanan kekerasan, eksploitasi dan diskriminasi kepada kelompok perempuan rentan, antara lain: perempuan pekerja migran, perempuan pekerja rumah tangga, perempuan pekerja rumahan, dan perempuan pekerja informal.

c. Instrumen HAM Internasional

Instrumen HAM Internasional	Substansi
Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia	
Pasal 23 Ayat (1) dan (2)	Kesetaraan, keadilan atau bebas dari diskriminasi serta bebas berserikat merupakan hak-hak dasar pekerja yang menjadi landasan bagi dunia kerja yang layak.

Instrumen HAM Internasional	Substansi
Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia	
Pasal 23 Ayat (4)	Setiap orang berhak: (a) mendirikan dan memasuki serikat-serikat pekerja untuk melindungi kepentingannya. (b) bebas memilih pekerjaan dan berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil dan menguntungkan. (c) berhak atas perlindungan dari pengangguran. (d) berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama tanpa diskriminasi.
Pasal 25 ayat (2)	Ibu dan anak-anak berhak mendapat perawatan dan bantuan istimewa. Semua anak-anak, baik yang dilahirkan di dalam maupun di luar perkawinan, harus mendapat perlindungan sosial yang sama.
Kovenan Internasional Tentang Hak Ekonomi, Sosial Dan Budaya	
Pasal 10 ayat (2)	Perlindungan khusus wajib diberikan kepada para ibu selama masa yang wajar sebelum dan sesudah melahirkan. Pada masa tersebut para ibu yang bekerja wajib diberikan cuti dalam tanggungan atau cuti dengan memperoleh jaminan sosial yang layak.
Undang-Undang No. 7 tahun 1984 tentang pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan	
Pasal 11 ayat (1) huruf f	Negara-negara Pihak wajib untuk melakukan semua upaya yang tepat untuk menghapuskan diskriminasi terhadap perempuan dalam bidang pekerjaan dalam rangka untuk memastikan persamaan hak antara perempuan dan laki-laki terutama: f. Hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan dalam kondisi kerja, termasuk atas perlindungan untuk reproduksi.

Instrumen HAM Internasional	Substansi
Undang-Undang No. 7 tahun 1984 tentang pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan	
Pasal 11 ayat (2)	Dalam rangka mencegah diskriminasi terhadap perempuan berdasarkan perkawinan atau kehamilan, dan untuk memastikan agar hak ini bekerja dengan baik, Negara-negara Pihak harus melakukan upaya-upaya yang tepat: - Untuk melarang pemecatan atas dasar kehamilan atau cuti hamil, dan diskriminasi dalam pemecatan berdasarkan status perkawinan, dan larangan ini ditunjang dengan sanksi-sanksi; - Untuk memberlakukan cuti hamil yang dibayar atau dengan tunjangan sosial yang seimbang tanpa kehilangan pekerjaan yang ada, senioritas atau tunjangan sosial; - Untuk mendorong ketentuan tentang dukungan pelayanan sosial yang dibutuhkan guna memungkinkan orangtua mengkombinasikan kewajiban keluarga dengan tanggungjawab pekerjaan dan partisipasi dalam kehidupan masyarakat, terutama melalui pendirian dan pengembangan jaringan kerja untuk fasilitas penitipan anak; - Untuk memberikan perlindungan khusus bagi perempuan selama hamil terhadap bentuk pekerjaan yang terbukti membahayakan mereka.
Pasal 12 ayat (2)	Tanpa mengabaikan ketentuan ayat 1 Pasal ini, Negara-negara Pihak wajib memastikan bahwa perempuan mendapatkan pelayanan yang layak sehubungan dengan kehamilan, kelahiran dan masa setelah lahir, demikian juga dengan gizi selama hamil dan menyusui.

Instrumen HAM Internasional	Substansi
Konvensi No. 100 tentang Pengupahan yang Sama bagi Laki-Laki dan Perempuan untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya (diratifikasi dengan Undang-Undang No. 80 Tahun 1957)	
Pasal 1 huruf (b)	Istilah ‘upah yang setara bagi pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya’ mengacu pada nilai upah yang ditetapkan tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin.
Pasal 2	Setiap Negara harus mempromosikan dan, sesuai dengan cara tersebut, menjamin pelaksanaan azas pengupahan yang setara bagi pekerja laki-laki dan perempuan atas pekerjaan yang sama nilainya untuk semua pekerja.
Konvensi ILO No. 156 tahun 1981 tentang Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga, 1981	
	Pekerja dengan tanggung jawab keluarga memiliki hak untuk memilih pekerjaan, jaminan sosial, fasilitas pendukung kerja, seperti tempat penitipan anak, tambahan keterampilan, cuti karena tanggung jawab tersebut, dan larangan pemutusan hubungan kerja.
Konvensi No. 111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan (diratifikasi dengan Undang-Undang No. 21 Tahun 1999)	
Pasal 2	Setiap Anggota yang melaksanakan Konvensi ini perlu berupaya untuk menetapkan dan mencari suatu kebijakan nasional yang bertujuan untuk mempromosikan, melalui cara yang sesuai dengan keadaan dan kebiasaan nasional, kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam hal pekerjaan dan jabatan, dengan tujuan untuk menghapus diskriminasi apapun di bidang tersebut.

Instrumen HAM Internasional	Substansi
Deklarasi Beijing dan Platform untuk Aksi tahun 1995	
Paragraf 106	Menyerukan kepada pemerintah dan mitra untuk: Merumuskan kebijakan khusus, merancang program dan memberlakukan undang-undang yang diperlukan meringankan dan menghilangkan bahaya kesehatan lingkungan dan pekerjaan yang terkait dengan bekerja di rumah, di tempat kerja dan di tempat lain dengan memperhatikan perempuan yang hamil dan menyusui.
Paragraf 181	Menyerukan kepada pemerintah untuk: Memastikan, melalui undang-undang, insentif dan/atau dorongan, peluang bagi perempuan dan laki-laki untuk mengambil cuti orang tua yang dilindungi pekerjaan dan mendapatkan tunjangan orang tua. Promosikan kesetaraan berbagi tanggung jawab untuk keluarga oleh laki-laki dan perempuan, termasuk melalui yang sesuai undang-undang, insentif dan/atau dorongan, dan juga mempromosikan fasilitas menyusui untuk ibu yang bekerja.
Konvensi Hak Anak	
Pasal 18 ayat (2)	Demi menjamin dan memajukan hak-hak yang dinyatakan dalam Konvensi ini, Negara negara Pihak harus memberi bantuan yang layak kepada orangtua dan wali yang sah dalam pelaksanaan tanggungjawab mereka untuk membesarkan anak, dan harus menjamin pengembangan lembaga-lembaga, fasilitas dan pelayanan untuk memelihara anak.

Instrumen HAM Internasional	Substansi
Konvensi Hak Anak	
Pasal 18 ayat (3)	Negara-negara Pihak harus mengambil semua langkah yang layak untuk memastikan bahwa anak-anak yang kedua orangtuanya bekerja berhak untuk memperoleh manfaat dari jasa pelayanan perawatan anak yang berhak diperolehnya.
Konvensi ILO 189 tentang kerja layak PRT	
	Pemenuhan hak maternitas penting sebagai langkah pencegahan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Pengabaian atas hak maternitas (cuti haid, hamil, melahirkan dan menyusui) berpotensi mengakibatkan terjadinya kekerasan di dunia kerja karena dalam kondisi haid, hamil, baru melahirkan dan menyusui perempuan memerlukan perlakuan khusus yang menjamin keamanan fisik (mudah lelah sehingga tidak optimal bekerja, pendarahan, kondisi emosi yang tidak stabil dan dapat menyebabkan sakit fisik maupun psikis).
Konvensi ILO 190 Tahun 2019 tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja	
	Istilah praktik kekerasan dan pelecehan dalam dunia kerja yang membahayakan secara fisik, psikologis, seksual atau ekonomi. Konvensi ini juga menjelaskan istilah kekerasan dan pelecehan berbasis gender, yang mempengaruhi orang-orang dari jenis kelamin atau gender tertentu secara tidak proporsional, dan termasuk pelecehan seksual.

Instrumen HAM Internasional	Substansi
Konvensi ILO 190 Tahun 2019 tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja	• Ruang lingkup perlindungan berlaku bagi pekerja dan orang lain di dunia kerja, di semua sektor pekerjaan, baik formal maupun informal, di daerah perkotaan maupun perdesaan. Baik status kontrak, orang dalam pelatihan, termasuk pekerja magang, pekerja yang pekerjaannya telah diberhentikan, relawan, pencari kerja dan pelamar kerja, serta individu yang menjalankan wewenang, tugas, atau tanggung jawab sebagai pemberi lapangan kerja. • Konvensi ini berlaku untuk kekerasan dan pelecehan di dunia kerja yang terjadi dalam perjalanan, terkait dengan atau timbul dari pekerjaan. • Prinsip Inti: Konvensi ini mendorong prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar di tempat kerja serta hak atas kesetaraan dan non-diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatannya, termasuk untuk pekerja perempuan dan kelompok rentan.
Rekomendasi 206 tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja melengkapi Konvensi ILO 190	• Melengkapi Konvensi ILO 190, menjelaskan bahwa peraturan perundangan-undangan nasional harus mempertimbangkan instrumen yang relevan terkait kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.

Instrumen HAM Internasional	Substansi
Rekomendasi 206 tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja melengkapi Konvensi ILO 190	
	• Rekomendasi No. 206 juga menjamin hak privasi individu dan kerahasiaan. Selain itu, menekankan pula pada langkah-langkah yang tepat untuk pekerja dari kelompok rentan, termasuk pekerja rumah tangga, pekerja migran, dan sektor ekonomi informal. • Cakupan hak pemulihan, berupa: akses kompensasi; mekanisme pengaduan dan penyelesaian sengketa; dukungan, layanan dan pemulihan bagi korban kekerasan dan pelecehan berbasis gender; langkah mengurangi dampak kekerasan dalam rumah tangga di dunia kerja; sanksi bagi pelaku termasuk diberikan konseling untuk mencegah keberulangan; pelatihan responsif gender bagi pengawas ketenagakerjaan; inspeksi yang mencakup kekerasan dan pelecehan di dunia kerja; pengumpulan dan penerbitan data statistik.

d. Konvensi ILO 183 mengenai Perlindungan Maternitas

Pasal	Substansi
Ruang Lingkup Jangkauan Perlindungan pasal 1 dan 2	• Perempuan dan anak tanpa diskriminasi; dengan segala jenis status (status perkawinan dan status anak). • Perempuan yang bekerja termasuk dalam bentuk-bentuk pekerjaan dependen tipikal; status hubungan kerja (tetap dan tidak tetap), borongan, harian, alih daya, segala sektor dan bentuk formalisasi.

Pasal	Substansi
Fase Kehamilan (Sebelum Melahirkan) pasal 3	Penilaian resiko kerja untuk memberi perlindungan kesehatan bagi perempuan hamil dan menyusui: tidak harus melakukan pekerjaan yang telah ditentukan yang merugikan kesehatan ibu dan anak, atau di mana penilaian telah ditetapkan risiko signifikan bagi kesehatan ibu dan anaknya.
Durasi pasal 4, 5, dan 10	• Cuti melahirkan 14 minggu, dengan cuti wajib 6 minggu setelah kelahiran anak, selama itu si ibu tidak diijinkan untuk bekerja. • Hak untuk cuti tambahan jika mengalami sakit, komplikasi atau resiko dari komplikasi tersebut yang membahayakan kehamilan. • Pekerja atau buruh perempuan yang sedang menyusui harus diberi hak untuk satu jam atau lebih istirahat harian atau pengurangan jam kerja harian untuk menyusui anaknya, dengan dihitung sebagai waktu kerja dan dibayar penuh.
Tunjangan pasal 6 dan 7	• Upah bagi perempuan yang tidak bekerja karena melahirkan atau sakit dan komplikasi sebelum atau sesudah masa cuti melahirkan, harus menjamin bahwa ia dapat memenuhi kebutuhan dirinya sendiri dan anaknya atau tidak boleh kurang dari 2/3 pendapatan sebelumnya • Tunjangan yang memadai dari dana bantuan sosial, asuransi sosial, dsb, mencakup perawatan prakelahiran, kelahiran dan paska kelahiran, serta perawatan rumah sakit.

Pasal	Substansi
Perlindungan Kerja dan Larangan Diskriminasi pasal 8 dan 9	- Larangan PHK dan diskriminasi terhadap buruh perempuan yang bekerja kembali setelah cuti melahirkan. - Berhak menduduki kembali posisinya dan mendapatkan upah yang sama dengan upah ketika sebelum cuti melahirkan. - Kelahiran tidak menjadi sumber diskriminasi dalam pekerjaan, termasuk akses ke pekerjaan; mencakup larangan menuntut tes kehamilan atau surat keterangan tes semacam itu saat seorang perempuan mendaftar kerja.

e. Rekomendasi 191 Tahun 2000 sebagai Ketentuan Tambahan Konvensi ILO 183

Angka	Substansi
Cuti Hamil Angka 1	- Memperpanjang masa cuti hamil hingga sedikitnya 18 minggu. Pertimbangan antara lain dalam hal kelahiran kembar - Menjamin perempuan bebas memilih secara bebas masa cuti hamilnya, sebelum atau setelah kelahiran (catatan: memperhatikan cuti wajib 6 minggu setelah kelahiran anak)
Tunjangan Angka 2, 3, dan 4	Upah selama cuti harus diberikan hingga senilai dengan jumlah upah penuh sebelumnya.

Angka	Substansi
	• Tunjangan medis harus meliputi: (a) perawatan yang diberikan oleh dokter umum atau spesialis; (b) perawatan persalinan yang diberikan oleh bidan; (c) perawatan di rumah sakit atau tempat layanan medis yang lain; (d) obat-obatan dan suplai, pemeriksaan dan pengujian medis; dan (e) perawatan gigi dan bedah. • Kontribusi dari asuransi sosial wajib yang menyediakan tunjangan persalinan, harus dibayarkan juga untuk pekerja laki-laki tanpa membedakan jenis kelamin.
Perlindungan Kerja dan Non-Diskriminasi Angka 5	Perempuan berhak kembali ke jabatannya sebelumnya atau jabatan dengan upah yang setara di akhir masa cutinya dan masa cuti harus dianggap sebagai masa kerja untuk menentukan hak-haknya.
Perlindungan Kesehatan Angka 6	• Adanya penilaian atas segala resiko, untuk: (a) pekerjaan sulit yang melibatkan upaya untuk mengangkat, membawa, mendorong atau menarik beban secara manual, (b) pekerjaan yang terekspos bahan biologis, kimia atau fisika yang mengandung bahaya kesehatan reproduktif; (c) pekerjaan yang membutuhkan keseimbangan khusus; (d) pekerjaan yang melibatkan ketegangan fisik akibat duduk atau berdiri terlalu lama, atau akibat suhu atau getaran yang terlalu ekstrim.

Angka	Substansi
	• Penilaian resiko ditujukan untuk menyediakan alternatif bagi pekerjaan tersebut dalam bentuk: (a) penghapusan resiko, (b) adaptasi dengan kondisi kerja perempuan, (c) bila adaptasi tidak layak dilakukan maka pindah ke jabatan lain, tanpa kehilangan upah, atau (d) bila perpindahan jabatan tidak layak dilakukan maka cuti dibayar. • Kewajiban kerja malam dilarang untuk perempuan yang hamil atau yang sedang dirawat. • Perempuan berhak kembali ke pekerjaannya semula atau pekerjaan yang setara sesegera setelah ia merasa aman untuk melakukannya. • Perempuan harus diijinkan meninggalkan tempat kerjanya, bila perlu, setelah memberitahukan majikannya, untuk menjalani pemeriksaan medis yang terkait dengan kehamilannya.
Ibu Menyusui Angka 7, 8, dan 9	• Waktu yang disediakan untuk istirahat menyusui setiap hari dapat dikombinasikan agar jam kerja di awal atau di akhir hari kerja dapat dikurangi. • Ketentuan harus dibuat untuk menyediakan fasilitas menyusui dengan kondisi yang cukup higienis di dalam atau di dekat tempat kerja.

Angka	Substansi
Jenis-jenis Cuti yang Terkait Angka 10	• Apabila ibu meninggal dunia sebelum masa cuti setelah persalinan berakhir atau ibu sakit atau diopname setelah bersalin dan sebelum masa cuti setelah persalinannya berakhir dan tidak dapat merawat bayinya, maka ayah (pekerja) dari si bayi berhak memperoleh cuti dengan jangka waktu yang sama dengan sisa masa cuti ibu setelah persalinan untuk merawat anaknya. • Ibu atau ayah (pekerja) berhak memperoleh cuti orang tua setelah cuti hamil berakhir. Lama masa cuti dan modalitas lainnya (tunjangan, pembagian cuti di antara kedua orang tua yang bekerja) harus ditentukan oleh perundang-undangan atau peraturan nasional atau dengan cara yang sesuai dengan kebijakan nasional. • Dalam hal pekerja mengadopsi anak, maka orang tua angkat harus mendapat akses yang sama ke sistem perlindungan yang ditawarkan oleh Konvensi ini, khususnya yang terkait dengan cuti, tunjangan dan perlindungan kerja.

3. Lembar Pertanyaan Metode Wawancara dengan Perempuan Pekerja

Cakupan	Pertanyaan Kunci	Jawaban
Identitas	1. Usia	
	2. Nama perusahaan/institusi/pemberi kerja/majikan	
	3. Lokasi perusahaan/institusi/pemberi kerja/majikan	
	4. Sektor kerja	
	5. Jenis hubungan kerja/perjanjian kerja yang dimiliki	
	6. Posisi dan jabatan	
	7. Masa kerja	
	8. Status Perkawinan (kawin/tidak kawin/ tercatat/tidak tercatat)	
	9. Status Anak (anak kandung/anak angkat)	
	10. Jumlah Tanggungan anak atau keluarga	
Perlindungan saat Haid	1. Apakah perusahaan memberikan cuti haid?	Ya Tidak Tidak tau
	Jika iya berapa lama?	
	Jika iya, apa saja persyaratannya?	
	2. Apakah perusahaan tetap membayarkan upah secara penuh selama cuti haid?	Ya Tidak Tidak tau

Cakupan	Pertanyaan Kunci	Jawaban
Perlindungan saat Haid	Bila tidak, sebutkan bagaimana pembayaran upahnya, misalnya dipotong/ditunda pembayarannya?	
	3. Apakah ada pilihan mengganti cuti haid dengan uang pengganti cuti?	Ya Tidak Tidak tau
	Jika iya, sebutkan: diatur dimana, berapa besarnya uang pengganti cuti, dan bagaimana cara pembayarannya?	
	4. Apakah mengetahui ada pekerja perempuan yang diberi sanksi, pemotongan upah, surat peringatan, mutasi, dan/ atau PHK karena mengajukan cuti haid?	Ya Tidak Tidak tau
	Jika iya, siapa pelakunya?	
	Jika iya, dampak apa yang dirasakan oleh korban?	
	Jika iya, upaya apa yang sudah dilakukan?	
	5. Apakah ada perbedaan syarat cuti haid sebelum dan saat pandemi Covid-19?	Ya Tidak Tidak tau
	Jika iya, sebutkan perbedaannya?	
	6. Apakah ada kewajiban tes Covid-19 saat pekerja kembali bekerja setelah cuti haid?	Ya Tidak Tidak tau
	Jika iya, siapa yang menanggung biaya tes?	
Perlindungan saat Hamil	7. Apakah ada persyaratan untuk melakukan tes kehamilan atau memberikan surat keterangan tes semacam itu saat pekerja perempuan mendaftar bekerja di perusahaan?	Ya Tidak Tidak tau

Cakupan	Pertanyaan Kunci	Jawaban
Perlindungan saat Hamil	8. Apakah ada perlakuan khusus bagi pekerja perempuan yang sedang hamil, misalnya dilarang bekerja antara pukul 23:00 - 07:00 atau shift 3?	Ya Tidak Tidak tau
	Jika iya, apakah ada persyaratannya?	
	Mendapat istirahat lebih panjang atau pulang lebih awal	Ya Tidak Tidak tau
	Jika iya, apakah ada persyaratannya?	
	Dipindahkan ke bagian/posisi kerja yang lebih ringan	Ya Tidak Tidak tau
	Jika iya, apakah ada persyaratannya?	
	Mendapat sarana dan prasarana yang mendukung. Misalnya tempat untuk istirahat, tempat duduk saat bekerja, dsb.	Ya Tidak Tidak tau
	Jika iya, sebutkan sarana dan prasarana yang diberikan?	
	Jika iya, apakah ada persyaratannya?	
	9. Apakah perusahaan membayarkan tunjangan untuk biaya cek kehamilan atau perawatan kesehatan ibu dan anak pra kelahiran, atau melalui asuransi sosial?	Ya Tidak Tidak tau
	10. Apakah mengetahui ada pekerja perempuan yang diberi sanksi, pemotongan upah, surat peringatan, mutasi, dan/atau PHK karena mengajukan cuti melahirkan?	Ya Tidak Tidak tau
	Jika iya, siapa pelakunya?	
	Jika iya, dampak apa yang dirasakan oleh korban?	
	Jika iya, upaya apa yang sudah dilakukan?	

Cakupan	Pertanyaan Kunci	Jawaban
Perlindungan saat Melahirkan	11. Apakah perusahaan memberikan cuti melahirkan?	Ya Tidak Tidak tau
	Jika iya, berapa lama durasinya sebelum dan sesudah melahirkan?	
	Jika iya, apa saja persyaratannya?	
	12. Apakah perusahaan membayarkan upah penuh selama cuti melahirkan?	Ya Tidak Tidak tau
	Jika iya, sebutkan bagaimana pembayaran upahnya, misalnya dipotong/ditunda pembayarannya?	
	13. Apakah perusahaan membayarkan biaya persalinan dan perawatan paska kelahiran, atau melalui asuransi sosial?	Ya Tidak Tidak tau
	Jika iya, sebutkan: diatur dimana, berapa besarnya biaya yang diberikan, dan bagaimana cara pembayarannya?	
	14. Apakah mengetahui ada pekerja perempuan yang diberi sanksi, pemotongan upah, surat peringatan, mutasi, dan/atau PHK karena mengajukan cuti melahirkan?	Ya Tidak Tidak tau
	Jika iya, siapa pelakunya?	
	Jika iya, dampak apa yang dirasakan oleh korban?	
	Jika iya, upaya apa yang sudah dilakukan?	

Cakupan	Pertanyaan Kunci	Jawaban
Perlindungan saat Melahirkan	15. Apakah ada kewajiban tes Covid-19 saat pekerja kembali bekerja setelah cuti melahirkan?	Ya Tidak Tidak tau
	Jika iya, siapa yang menanggung biaya tes?	
	CUTI AYAH	
	16. Apakah perusahaan memberikan cuti untuk pekerja yang istrinya melahirkan?	Ya Tidak Tidak tau
	Jika iya berapa lama durasinya?	
	Jika iya, apa saja persyaratannya?	
	17. Apakah perusahaan membayarkan upah penuh selama cuti bagi pekerja yang istrinya melahirkan?	Ya Tidak Tidak tau
	Bila tidak, sebutkan bagaimana pembayaran upahnya, misalnya dipotong/ditunda pembayarannya?	
	18. Apakah mengetahui ada pekerja yang diberi sanksi, pemotongan upah, surat peringatan, mutasi, dan/atau PHK karena mengajukan cuti istri melahirkan?	
	Jika iya, siapa pelakunya?	
	Jika iya, dampak apa yang dirasakan oleh korban?	
	Jika iya, upaya apa yang sudah dilakukan?	
	19. Apakah ada kewajiban tes Covid-19 saat pekerja kembali bekerja setelah mengambil cuti istri melahirkan?	Ya Tidak Tidak tau
	Jika iya, siapa yang menanggung biaya tes?	

Cakupan	Pertanyaan Kunci	Jawaban
Perlindungan saat Mengalami Sakit atau Resiko Komplikasi Penyakit yang Berhubungan dengan Kehamilan	20. Apakah perusahaan memberikan cuti tambahan jika pekerja perempuan mengalami sakit komplikasi atau penyakit yang berhubungan dengan kehamilan?	Ya Tidak Tidak tau
	Jika iya, berapa lama durasinya?	
	Jika iya, apa saja persyaratannya?	
	21. Apakah perusahaan membayarkan upah penuh selama cuti tambahan tersebut?	Ya Tidak Tidak tau
	Bila tidak, sebutkan bagaimana pembayaran upahnya, misalnya dipotong/ditunda pembayarannya?	
	22. Apakah mengetahui ada pekerja yang diberi sanksi, pemotongan upah, surat peringatan, mutasi, dan/atau PHK karena mengajukan cuti tambahan?	Ya Tidak Tidak tau
	Jika iya, siapa pelakunya?	
	Jika iya, dampak apa yang dirasakan oleh korban?	
	Jika iya, upaya apa yang sudah dilakukan?	
	23. Apakah ada kewajiban tes Covid-19 saat pekerja kembali bekerja setelah mengambil cuti tambahan?	Ya Tidak Tidak tau
	Jika iya, siapa yang menanggung biaya tes?	
Perlindungan saat Mengalami Gugur Kandungan	24. Apakah perusahaan memberikan cuti bagi pekerja perempuan yang mengalami gugur kandungan?	Ya Tidak Tidak tau

Cakupan	Pertanyaan Kunci	Jawaban
Perlindungan saat Mengalami Gugur Kandungan	Jika iya berapa lama durasinya?	
	Jika iya, apa saja persyaratannya?	
	25. Apakah perusahaan membayarkan upah penuh selama cuti gugur kandungan tersebut?	Ya Tidak Tidak tau
	Bila tidak, sebutkan bagaimana pembayaran upahnya, misalnya dipotong/ ditunda pembayarannya?	
	26. Apakah perusahaan membayarkan biaya perawatan gugur kandungan? Atau melalui asuransi sosial?	Ya Tidak Tidak tau
	Jika iya, sebutkan: diatur dimana, berapa besarnya biaya yang diberikan, dan bagaimana cara pembayarannya?	
	27. Apakah mengetahui ada pekerja yang diberi sanksi, pemotongan upah, surat peringatan, mutasi, dan/atau PHK karena mengajukan cuti gugur kandungan?	Ya Tidak Tidak tau
	Jika iya, siapa pelakunya?	
	Jika iya, dampak apa yang dirasakan oleh korban?	
	Jika iya, upaya apa yang sudah dilakukan?	
	28. Apakah ada kewajiban tes Covid-19 saat pekerja kembali bekerja setelah mengambil cuti gugur kandungan?	Ya Tidak Tidak tau
	Jika iya, siapa yang menanggung biaya tes?	

Cakupan	Pertanyaan Kunci	Jawaban
Kesempatan dan Fasilitas Menyusui dan Mengasuh Anak	29. Apakah ada perlakuan khusus bagi pekerja perempuan yang sedang menyusui, misalnya dilarang bekerja antara pukul 23:00 - 07:00 atau shift 3?	Ya Tidak Tidak Tau
	Jika iya, apakah ada persyaratannya?	
	Mendapat istirahat lebih panjang atau pulang lebih awal	Ya Tidak Tidak tau
	Jika iya, apakah ada persyaratannya?	
	Dipindahkan ke bagian/posisi kerja yang lebih ringan	Ya Tidak Tidak tau
	Jika iya, apakah ada persyaratannya?	
	Mendapat sarana dan prasarana yang mendukung. Misalnya tempat untuk istirahat, tempat duduk saat bekerja, dsb.	Ya Tidak Tidak tau
	Jika iya, sebutkan sarana dan prasarana yang diberikan?	
	Jika iya, apakah ada persyaratannya?	
	30. Apakah ada waktu (dalam jam kerja) yang diberikan untuk memberi kesempatan bagi buruh perempuan memompa ASI/menyusui?	Ya Tidak Tidak Tau
	Jika iya, berapa lama durasinya?	
	31. Apakah waktu memompa ASI/menyusui tersebut mengurangi jam istirahat?	Ya Tidak Tidak Tau

Cakupan	Pertanyaan Kunci	Jawaban
Kesempatan dan Fasilitas Menyusui dan Mengasuh Anak	32. Apakah mengetahui ada pekerja yang diberi sanksi, pemotongan upah, surat peringatan, mutasi, dan/atau PHK karena menggunakan waktu memompa ASI?	Ya Tidak Tidak tau
	Jika iya, siapa pelakunya?	
	Jika iya, dampak apa yang dirasakan oleh korban?	
	Jika iya, upaya apa yang sudah dilakukan?	
	FASILITAS	
	33. Apakah ruang laktasi tersebut memenuhi ketentuan sebagai berikut:	Ya Tidak Tidak tau
	a. Tersedianya ruangan khusus dengan ukuran minimal 3x4 m2 dan/atau disesuaikan dengan jumlah pekerja perempuan yang sedang menyusui.	
	b. Ada pintu yang dapat dikunci, yang mudah dibuka/ditutup.	Ya Tidak Tidak tau
	c. Lantai keramik/semen/karpet.	Ya Tidak Tidak tau
	d. Memiliki ventilasi dan sirkulasi udara yang cukup.	Ya Tidak Tidak tau
	e. Bebas potensi bahaya di tempat kerja termasuk bebas polusi.	Ya Tidak Tidak tau

Cakupan	Pertanyaan Kunci	Jawaban
Kesempatan dan Fasilitas Menyusui dan Mengasuh Anak	f. Lingkungan cukup tenang jauh dari kebisingan, misalnya cukup jauh dari ruang produksi, dsb.	Ya Tidak Tidak tau
	Jika cukup jauh apakah ada moda transportasi yang disediakan untuk menjangkau tempat/ruang laktasi?	
	g. Penerangan dalam ruangan cukup dan tidak menyilaukan.	Ya Tidak Tidak tau
	h. Kelembaban berkisar antara 30-50%, maksimum 60%.	Ya Tidak Tidak tau
	i. Wastafel dengan air mengalir untuk cuci tangan dan mencuci peralatan.	Ya Tidak Tidak tau
	j. Lemari pendingin untuk menyimpan ASI.	Ya Tidak Tidak tau
	34. Apakah ada fasilitas penitipan anak untuk mendukung pekerja perempuan menyusui dan mengasuh anaknya?	Ya Tidak Tidak tau
	Jika ada persyaratan apa yang harus dipenuhi agar pekerja perempuan dapat menggunakan layanan penitipan anak tersebut?	
Pengawasan	35. Apakah ada upaya pengawasan ketenagakerjaan berkala terkait perlindungan maternitas di tempat kerja?	Ya Tidak Tidak tau

Cakupan	Pertanyaan Kunci	Jawaban
Pengawasan	Jika iya, berapa kali dalam setahun perusahaan dikunjungi oleh pegawai pengawasan?	
	36. Apakah ada pengawasan penerapan protokol kesehatan Covid-19 terutama untuk pekerja perempuan yang rentan dalam bekerja selama hamil dan menyusui?	Ya Tidak Tidak tau
	Jika iya, siapa yang melakukan pengawasan?	
Dukungan	37. Apakah Anda tergabung dalam organisasi pekerja/buruh?	Ya Tidak
	38. Apakah organisasi Anda mendukung perlindungan maternitas dan kesehatan reproduksi dalam program kerjanya?	Ya Tidak Tidak Tau
	39. Apakah pengusaha/pemberi kerja, merk/brand yang dikerjakan/majikan mendukung perlindungan hak maternitas dan kesehatan reproduksi?	Ya Tidak Tidak Tau
	Jika iya, sebutkan bentuk dukungannya.	
	40. Apakah di tempat kerja ada peraturan perusahaan dan/atau perjanjian kerja bersama yang mengatur hak maternitas?	Ya Tidak Tidak Tau
	Jika iya dan memungkinkan minta salinan peraturannya. Atau setidaknya tuliskan pasal yang mengatur perlindungan maternitas.	
	41. Apakah ada Peraturan Daerah di wilayah tempat kerja yang mengatur hak maternitas?	Ya Tidak Tidak Tau

Cakupan	Pertanyaan Kunci	Jawaban
Dukungan	Jika iya dan memungkinkan minta salinan peraturannya. Atau setidaknya tuliskan nomor dan tahun peraturan, serta pasal yang mengatur perlindungan maternitas	

REFERENSI:

- 1) <https://industrialindah.files.wordpress.com/2012/10/spread-buku-pkb-6maret16-a5-15-cm-x-21-cm-revisi.pdf>
- 2) https://www.researchgate.net/publication/329536561_ANALISIS_YURIDIS_TERHADAP_KETENTUAN_MASA_ISTIRAHAT_MELAHIRKAN_DAN_MENYUSUI_BAGI_PEKERJA_PEREMPUAN_DI_INDONESIA_BERDASARKAN_UNDANG-UNDANG_KETENAGAKERJAAN
- 3) Sali Susiana, Pelindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme. file:///C:/Users/delaf/Downloads/1266-2917-1-SM.pdf
- 4) https://betterwork.org/wp-content/uploads/2017/10/GuidelinesPregnantWorkerProtection_Final_Final_English2-PDF.pdf



**PUBLIKASI
KOMNAS
PEREMPUAN**

KOMISI NASIONAL ANTI KEKERASAN TERHADAP PEREMPUAN

Jl. Latuharhary No.4B. Menteng, Jakarta 10310 Indonesia

Phone +62-21-3903963 Fax. +62-21-3903922

www.komnasperempuan.go.id