



International
Labour
Organization



FEB

Lembaga
Demografi

Jaminan pendapatan saat cuti maternitas di Indonesia dan seluruh dunia

Ippei Tsuruga, Kantor untuk Indonesia dan Timor-Leste, Organisasi Perburuhan Internasional

Diahhadi Setyonaluri, Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia

Diskusi tentang perlindungan maternitas, The Westin Jakarta – 5 Juli 2022

Supported by:



ILO/Japan
Multi-bilateral
Programme

► Efektivitas

Apakah pekerja perempuan menikmati hak mereka?

Tujuan dan ruang lingkup (1)

Pertanyaan umum

- Seberapa efektif mekanisme perlindungan maternitas saat ini?

Pertanyaan khusus tentang kepatuhan

- Berapa kali pekerja perempuan berupah menikmati cuti maternitas wajib?
- Berapa mereka menerima dari pemberi kerja selama cuti maternitas?
- Apakah terdapat kesenjangan antara persyaratan UU dan praktik aktual dalam hal durasi dan jumlah?

Tujuan dan ruang lingkup (2)

Pertanyaan khusus tentang pengaturan ilegal atau informal

- Berapa kali mereka diberhentikan, dipaksa atau diminta mengundurkan diri oleh pemberi kerja saat hamil?
- Dalam kasus semacam itu, berapa kali mereka ditawari untuk dipekerjakan kembali oleh pemberi kerja setelah melahirkan?
- Dalam kasus semacam itu, berapa kali mereka menerima pesangon atau tunjangan pemutusan hubungan kerja lainnya dari pemberi kerja??

Pertanyaan khusus tentang potensi faktor yang mempengaruhi kepatuhan

- Apakah tren ini berbeda terhadap pekerja dengan kontrak waktu tertentu (PKWT) dan dengan kontrak waktu tidak tertentu (PKWTT)?
- Apakah tren ini berbeda terhadap pekerja yang dipekerjakan di berbagai ukuran perusahaan?

Studi yang ada

Beberapa studi telah mendokumentasikan pelaksanaan cuti maternitas wajib

- **Istiarti (2012)** melakukan survei di Bali, Jawa Tengah dan Lampung untuk memahami kesenjangan pengetahuan, sikap dan praktik berkenaan dengan penegakan cuti maternitas. Studi ini memiliki sampel 300 karyawan dari 6 perusahaan. Sebagian besar responden menerima gaji 100% selama cuti, sementara seperempat menerima lebih sedikit. Beberapa perusahaan memberlakukan kurang dari tiga bulan dan hanya membayar sekira 80% gaji pekerja. Prosedur untuk mengakses cuti itu panjang, terutama bagi perusahaan yang memiliki serikat pekerja (SPSI). Pekerja perempuan harus mengajukan proposal kepada SDM sekira 1-2 minggu sebelum cuti dan menyerahkan surat keterangan dokter, KTP, Kartu keluarga, dan surat nikah.
- **Addati, Cassier, dan Gilchrist (2014)** memperkirakan bahwa cuti maternitas diterapkan pada kurang dari sepertiga pekerja perempuan di Indonesia, dan tidak semua pekerja perempuan berhak atas skema tersebut.
- Survei daring yang dilakukan oleh **Populix dan Teman Bumil (2021)** menemukan bahwa dari 707 responden, 3% di antaranya tidak mendapatkan cuti maternitas, 17% tidak mendapatkan cuti wajib 3 bulan, dan 30% tidak menerima upah penuh selama cuti maternitas.

Metode

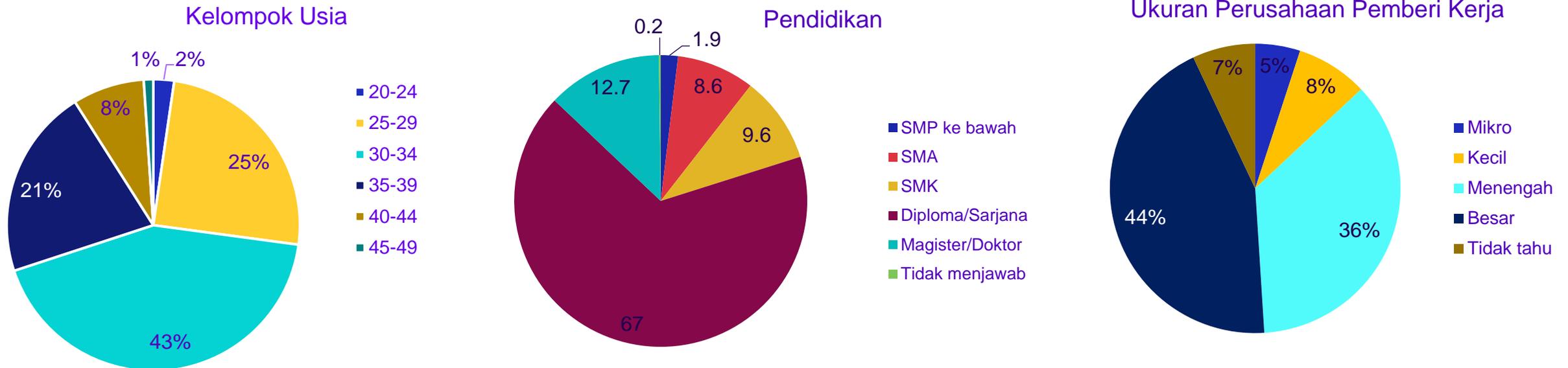
Kuantitatif

- Survei daring (SurveyMonkey), menggunakan sampling kenyamanan/non-probabilitas;
- Responden sasaran:
 - Pekerja upahan atau mantan pekerja perempuan
 - Menikah
 - Pada usia subur (20-49); pernah hamil/melahirkan antara 2015-2019.
 - Berlokasi di tiga kota metropolitan: Jabodetabek, Surabaya Raya dan Semarang Raya.
- Sample bias terhadap usia 25-39, lulusan universitas (diploma/sarjana), bekerja di sektor jasa & usaha menengah/besar.
- Bermanfaat mengidentifikasi isu sebagai cuti maternitas yang diteliti

Kualitatif

- Menggali alasan & konteks berbagai pengalaman cuti maternitas dari studi kuantitatif.
- Wawancara pada 16 informan yang dipilih secara purposif, dengan karakteristik sebagai berikut:
 - Perempuan yang tidak diberi cuti maternitas,
 - Perempuan yang memiliki kurang dari cuti maternitas wajib
 - Perempuan yang tidak dibayar penuh
 - Perempuan yang berhenti bekerja atau mengalami kesulitan kembali bekerja.
- Mengingat kecilnya sampel, temuan tidak dapat digeneralisasi terhadap populasi.

Karakteristik Responden

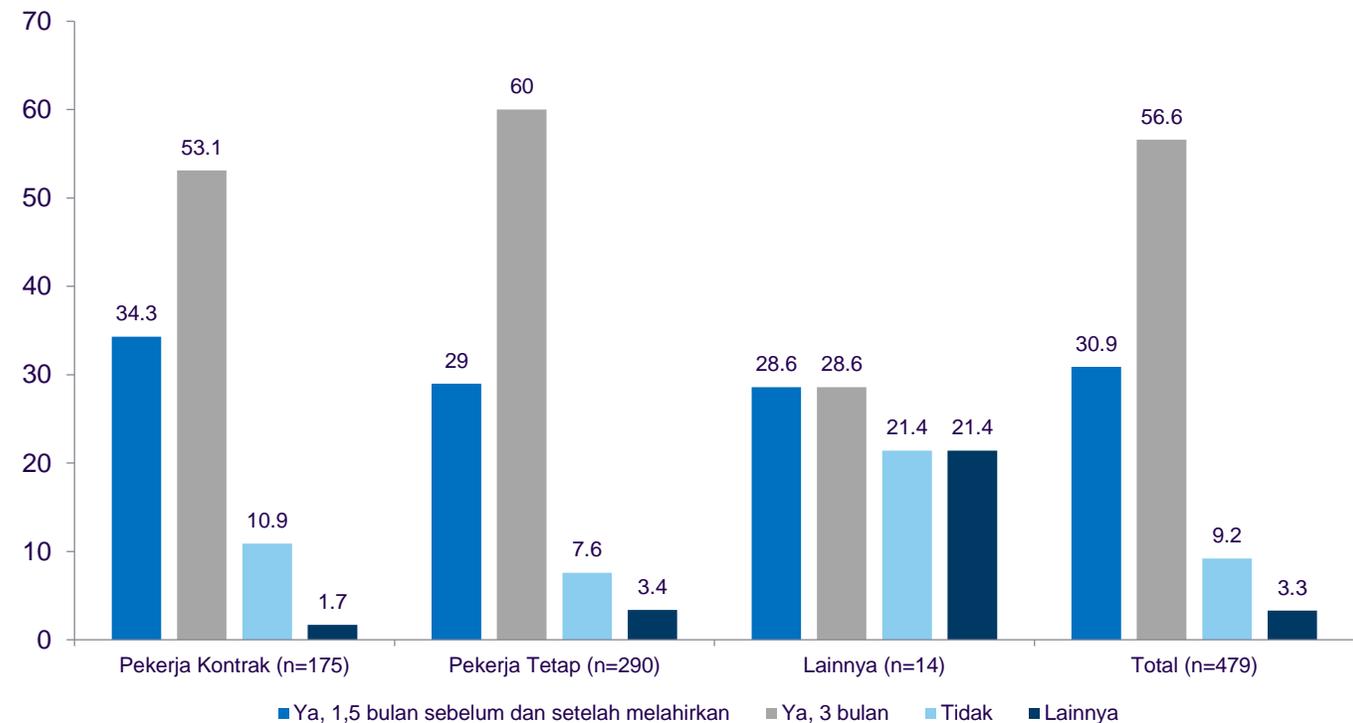


- Jumlah responden: 479 (Jabodetabek: 237; Semarang Raya: 101; Surabaya Raya: 102; daerah lain : 39)
- 34% perempuan bekerja/pernah bekerja di sektor kesehatan dan pendidikan & 12,8% di layanan masyarakat/individu. Mayoritas bekerja sebagai staf sementara 14% memiliki posisi manajerial.
- 60,5% perempuan bekerja sebagai pekerja tetap (PKWTT) dan 36,5% bekerja sebagai pekerja kontrak(PKWT)
- 62% perempuan memiliki gaji bulanan Rp 5 juta ke atas (Jakarta memiliki proporsi tertinggi dibandingkan dua kota lainnya).

Pengetahuan tentang cuti maternitas wajib

- 30.9% mengetahui durasi cuti seperti tertera dalam UU, 57% responden tahu 3 bulan sebagai lama cuti maternitas wajib; Terdapat perbedaan persentase pengetahuan antara pekerja kontrak (PKWT) dan tetap (PKWTT).
- Lebih dari 90% responden tahu pemberi kerja memiliki kewajiban untuk memberi mereka cuti terkait maternitas.
- Cuti Keguguran:
 - 58% responden tidak mengetahui hak mereka untuk mendapat cuti terkait keguguran. Pekerja kontrak memiliki persentase lebih tinggi di antara mereka yang tidak tahu tentang cuti keguguran (66,3%).

Proporsi perempuan menurut pengetahuan tentang hak cuti maternitas dan jenis kontrak (%)

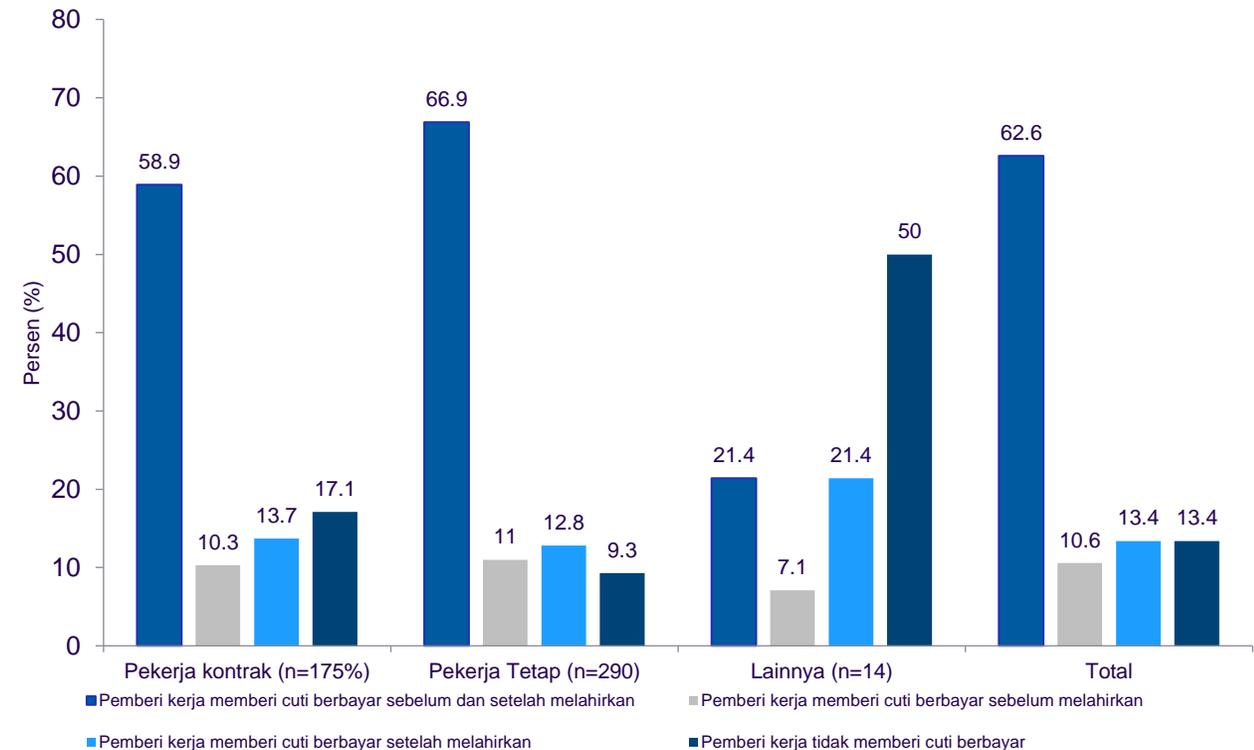


Pengalaman cuti maternitas (1)

Pengalaman mendapatkan cuti maternitas

- 62,6% perempuan pernah menikmati cuti maternitas sebelum dan sesudah melahirkan. 13,4% perempuan (n=64) tidak menikmati cuti maternitas.
- Proporsi pekerja tetap yang menikmati cuti maternitas lebih tinggi (66,9%) dibandingkan pekerja kontrak (58,9%).
- Di kalangan responden yang tidak diberi cuti maternitas oleh pemberi kerjanya, 53,1% mengajukan cuti dan pemberi kerja memberikannya. Ini sebagian besar dilakukan oleh pekerja tetap dibandingkan pekerja kontrak (59,3% & 46,7%).

Proporsi Perempuan menurut Pengalaman cuti maternitas dan Jenis Kontrak

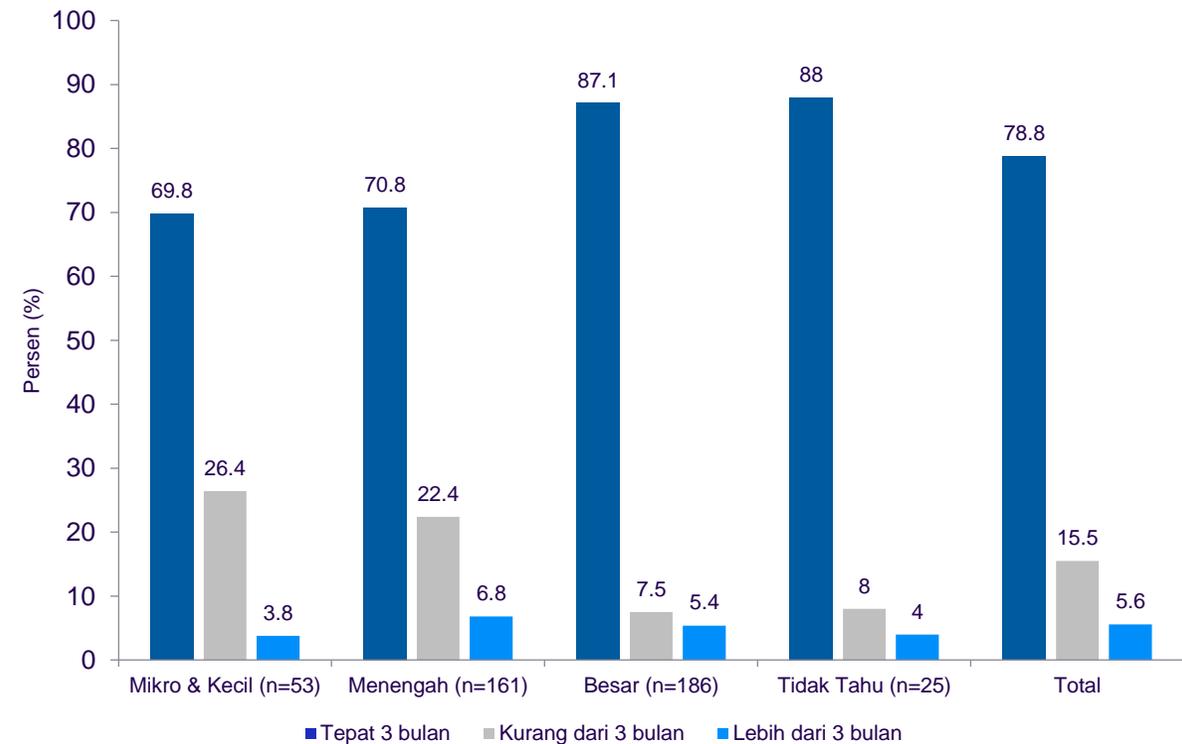


Pengalaman cuti maternitas (2)

Durasi cuti maternitas

- Terdapat 78,8% perempuan dalam survei yang mengambil cuti tepat 3 bulan.
- Lebih banyak pekerja perempuan di perusahaan skala besar mengambil tepat 3 bulan dibandingkan dengan pekerja di perusahaan kecil.
- Terdapat kecenderungan perusahaan kecil tidak mampu membayar cuti berbayar tiga bulan penuh bagi pekerjanya.

Proporsi Perempuan menurut lama cuti maternitas dan ukuran perusahaan (%)

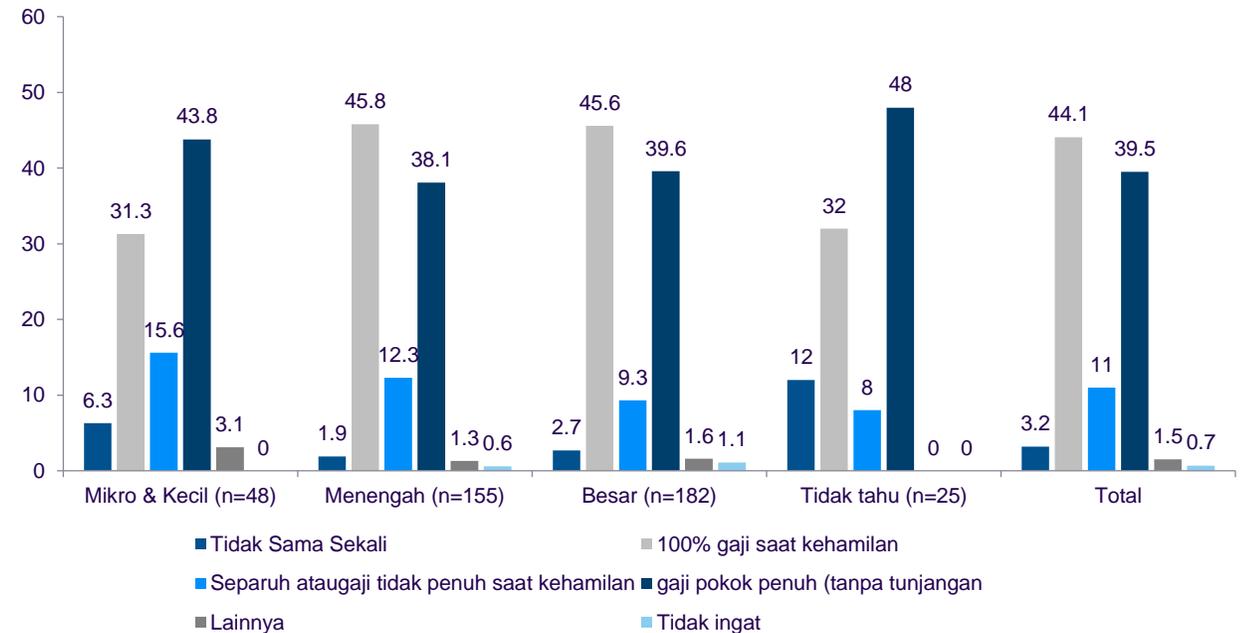


Pengalaman cuti maternitas (3)

Gaji saat cuti maternitas

- Sekira 44,1% perempuan menerima gaji penuh sebesar sebelum melahirkan, tetapi 39,5% responden menerima gaji pokok penuh tanpa tunjangan & 11% menerima separuh gaji.
- Responden yang bekerja sebagai pekerja tetap memiliki persentase yang lebih tinggi untuk menerima gaji 100% (48,8%) dibandingkan pekerja kontrak (36,6%), tetapi sebagian besar pekerja kontrak memiliki pembayaran 'skema all in'.

Proporsi perempuan menurut gaji yang diterima saat cuti maternitas menurut ukuran perusahaan

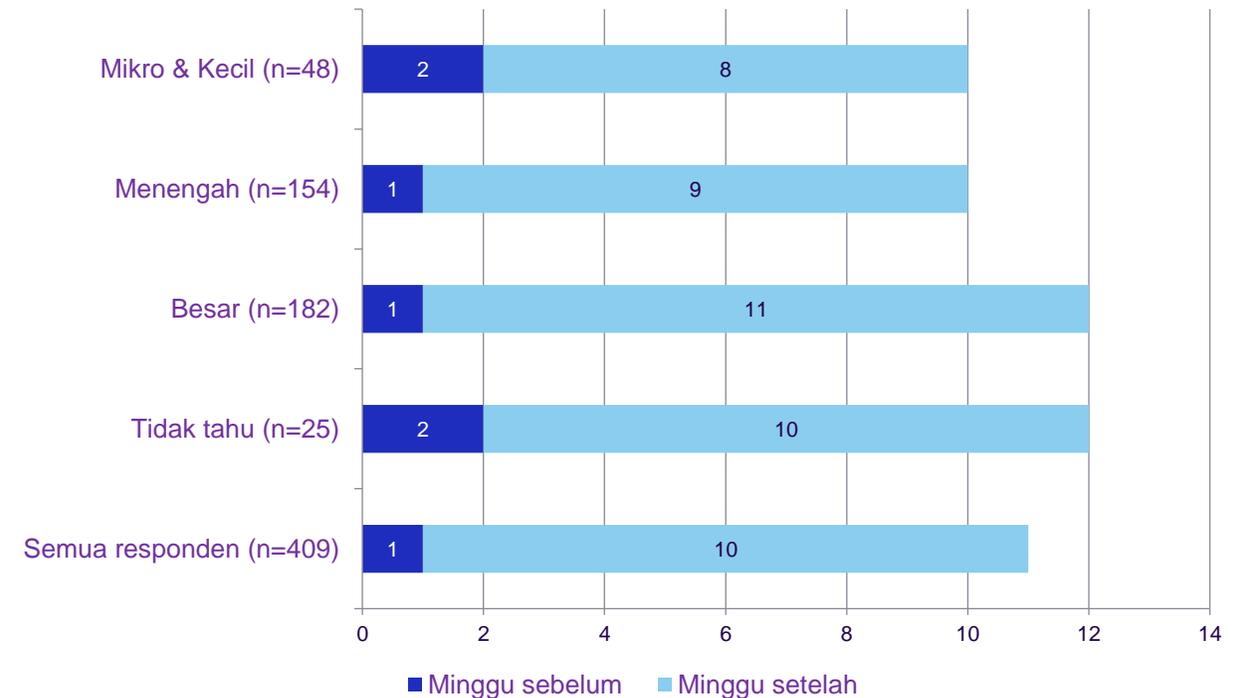


Pengalaman cuti maternitas (4)

Durasi cuti sebelum dan sesudah melahirkan

- UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa cuti maternitas harus diambil 1,5 bulan sebelum dan sesudah melahirkan, tetapi survei menunjukkan bahwa menggabungkan cuti keseluruhan (3 bulan) setelah melahirkan tampaknya menjadi lumrah.
- Perempuan yang memiliki cuti maternitas mengambil cuti tersebut seminggu sebelum hari perkiraan lahir dan menghabiskan sisa hak tiga bulan setelah melahirkan.
- Terdapat perbedaan median cuti sebelum dan sesudah melahirkan di semua jenis perusahaan, dengan median cuti sebelum melahirkan tampak lebih pendek di perusahaan yang berukuran lebih besar.

Median cuti pra dan pasca kelahiran (dalam minggu)



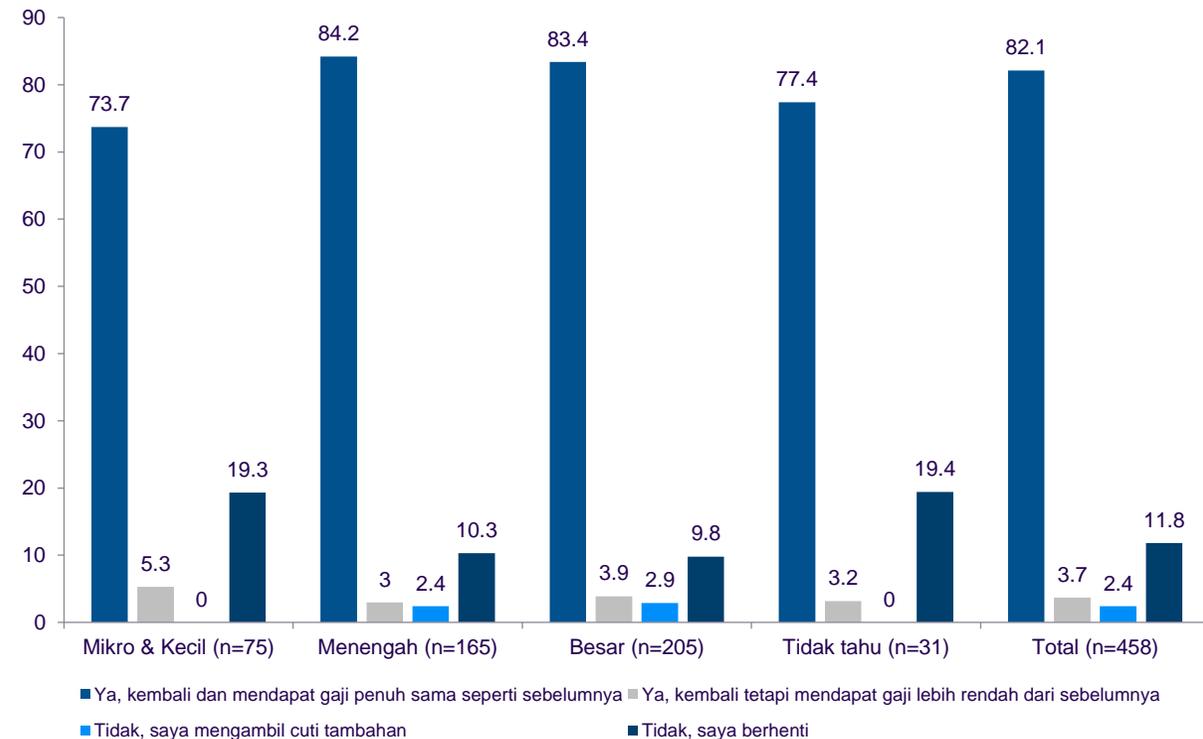
Catatan: Jumlah tanggapan untuk pertanyaan jumlah minggu cuti sebelum dan setelah melahirkan berbeda. N yang disajikan di grafik ini adalah jumlah responden yang mengisi kedua pertanyaan tersebut.

Kembali bekerja

Kembali bekerja relatif terakses

- Dari 458 responden, lebih dari 80% perempuan dapat kembali ke posisinya dengan gaji yang sama setelah mengambil cuti.
 - 3,7% responden diturunkan ke posisi yang lebih rendah, sementara 2,5% dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi.
 - 63% responden yang kembali bekerja memiliki orang tua atau pekerja rumah tangga sebagai pengasuh anak
- 11,8% dari 458 responden (54 perempuan) berhenti bekerja setelah cuti maternitas. Proporsi pekerja yang berhenti lebih tinggi pada pekerja di usaha mikro/kecil.
 - 48 responden berhenti bekerja karena alasan pribadi, hanya 6 responden yang diminta mengundurkan diri oleh pemberi kerja.
 - Responden yang berhenti bekerja tidak menerima uang pesangon.

Proporsi perempuan menurut Status Kembali Bekerja dan Jenis Perusahaan



Temuan Kualitatif (1)

Lama, durasi & gaji selama cuti maternitas bergantung pada kebijakan pemberi kerja

- Pekerja dari perusahaan besar menikmati cuti maternitas wajib dibandingkan mereka yang bekerja di perusahaan kecil
- Pekerja kontrak/tidak tetap tidak diberi cuti maternitas

"Saya tidak mendapat gaji dan tidak mendapat tunjangan. Saat melahirkan, perusahaan memberi kami hadiah. Tempat kerja saya adalah perusahaan kecil, hanya ada 6 staf di kantor saya, semuanya adalah terapis dan kepala. Hubungan telah menjadi pribadi karena administrasinya tidak resmi, jadi permintaan cuti maternitas saya hanya dilakukan secara lisan kepada kepala."

[DA, 33 tahun, Jabodetabek, mendapat cuti maternitas tetapi tidak dibayar]

"Pekerja tetap mendapatkan cuti maternitas sebelum dan sesudah [melahirkan] dan asuransi, sedangkan pekerja alih daya harus membayar asuransi sendiri. Saya memiliki cuti tiga bulan, tetapi dalam waktu kurang dari seminggu cuti saya, atasan saya meminta saya untuk kembali bekerja. Saya tidak dibayar dan hanya mendapat sumbangan uang [dari pemberi kerjanya]."

[Nn, 38 tahun, Semarang Raya, mendapat cuti maternitas 3 bulan dan tidak dibayar]

Temuan Kualitatif (2)

Perempuan menghadapi hambatan untuk mengakses cuti maternitas wajib

- Narasi sebagian informan menunjukkan keengganan pekerja untuk mendapatkan haknya atas cuti maternitas karena hubungan kerja & kurangnya pengetahuan tentang cuti maternitas wajib.

" Saya merasa bersalah jika harus bertanya mengapa saya tidak menerima gaji selama cuti maternitas. Saya mendapat banyak hadiah dari klien dan dukungan dari tempat kerja. Saya ingin berhenti merasa tidak nyaman karena pemberi kerja saya selalu meminta saya untuk tinggal di kantor setelah cuti maternitas. Itulah mengapa saya tidak menuntut banyak ketika saya sedang cuti maternitas, meskipun perusahaan tidak membayar saya selama cuti maternitas." [DA, 33, Jabodetabek]

"Upah diberikan kepada orang yang menggantikan staf yang saat ini sedang cuti maternitas. Kami mungkin tidak mendapatkan cuti maternitas yang dibayar penuh, tetapi semua teman saya masih akan kembali bekerja setelah semuanya." [MR, 26 tahun, Surabaya Raya]

Temuan Kualitatif (3)

Kembali bekerja setelah cuti maternitas dapat diakses, tetapi tidak untuk pekerja kontrak

- Informan yang ditawarkan bekerja kembali menyebutkan aspirasi pekerjaan dan alasan ekonomi sebagai alasan mereka kembali bekerja.
- Dua informan yang bekerja dengan kontrak PKWT diminta mengundurkan diri selama & setelah cuti maternitas

*“Saya memutuskan untuk kembali bekerja. Saat itu, suami saya sedang habis kontrak di kantor lama. Pada awal Desember, kontraknya berakhir setelah 3 tahun. Saya menjadi satu-satunya yang bekerja saat itu. Itulah mengapa ketika hamil, saya masih memilih untuk bekerja. Akan sangat buruk bagi keluarga jika kami berdua menganggur.
[Rt, 35 tahun, Jabodetabek]*

“Kami seharusnya menyelesaikan cuti kami dan kami kembali ke kantor sebelum diberhentikan. Perusahaan tidak memberitahukan di awal jika mengambil cuti hamil akan mengakhiri kontrak. Tiba-tiba, saya menerima surat dari pekerjaan bahwa per tanggal itu kontrak dianggap telah berakhir.” [WA, 27 tahun, Jabodetabek]

“Pemberi kerja saya pernah meminta saya untuk mengundurkan diri saat saya cuti maternitas, [dan] jika saya kembali, saya akan diturunkan ke posisi yang lebih rendah atau gaji yang lebih rendah.” [Rt, 27 tahun, Jabodetabek]

Rangkuman temuan

- Survei menemukan kesenjangan antara cuti maternitas wajib dan praktiknya :
 - Di antara 479 responden dalam sampel, *take-up rate* cuti maternitas wajib relatif tinggi dalam hal durasi (cuti tiga bulan), tetapi tidak dalam hal kompensasi (upah penuh).
 - Mengambil cuti lebih banyak minggu atau tiga bulan setelah melahirkan alih-alih 1,5 bulan sebelum & sesudah melahirkan lumrah di kalangan responden.
- Sebagian besar responden ditawari bekerja kembali pada posisi yang sama, hanya sedikit yang diturunkan ke posisi/gaji yang lebih rendah.
- Kurang dari 12% responden berhenti bekerja selama/setelah cuti maternitas dan karena alasan pribadi.
- Kebijakan pemberi kerja dan pengetahuan perempuan terkait hak pekerja untuk mendapatkan cuti maternitas disampaikan oleh responden kualitatif sebagai penghambat kepatuhan cuti maternitas.
- Studi kualitatif menangkap adanya praktik diskriminatif terhadap pekerja kontrak. Mereka diminta mengundurkan diri atau tidak menerima upah penuh selama cuti.

► Tinjauan singkat Standar ketenagakerjaan internasional

Rangkuman: SKI utama tentang jaminan sosial

Cabang jaminan sosial	Standar minimum	Konvensi lebih tinggi	Rekomendasi
Perawatan medis	K102 Bagian II	K130	R134
Jaminan sakit	K102 Bagian III	K130	R134
Jaminan pengangguran	K102 Bagian IV	K168	R176
Jaminan hari tua	K102 Bagian V	K128	R131
Jaminan kecelakaan kerja	K102 Bagian VI	K121	R121
Jaminan keluarga	K102 Bagian VII		
Jaminan maternitas	K102 Bagian VIII	K183	R191
Jaminan ketidakmampuan	K102 Bagian IX	K128	R131
Jaminan ahli waris	K102 Bagian X	K128	R131

Standar ketenagakerjaan internasional tentang perlindungan maternitas

Tahun	Standar ketenagakerjaan internasional
1919	Konvensi Pelindungan Maternitas (No. 3)
1952	Konvensi Jaminan Sosial (Standar Minimum) (No. 102)
1952	Konvensi Pelindungan Maternitas (Revisi) (No. 103)
1952	Rekomendasi Pelindungan Maternitas (No. 95)
2000	Konvensi Pelindungan Maternitas (No. 183)
2000	Rekomendasi Pelindungan Maternitas (No. 191)

► **Jaminan maternitas** Manfaat tunai saja

Pembiayaan (1)

Konvensi 102 (Pasal 71)	Konvensi 183 (Pasal 6)	UU Nomor 13 Tahun 2003
Asuransi sosial atau perpajakan atau keduanya	Asuransi sosial wajib atau dana publik – Pemberi kerja tidak boleh secara perorangan bertanggung-jawab atas biaya langsung manfaat keuangan semacam itu untuk perempuan yang dipekerjakan olehnya*	Tanggung-jawab pemberi kerja

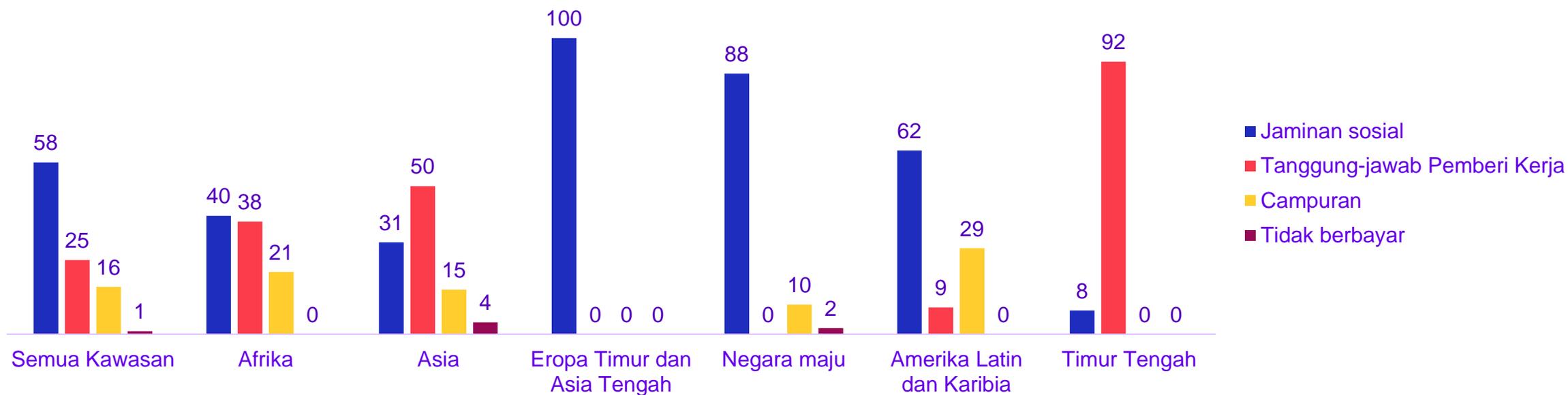
Keterbatasan tanggung-jawab pemberi kerja

- Biaya cuti maternitas mungkin berdampak pada prospek dipekerjakannya pekerja perempuan.
- Kepatuhan terhadap manfaat maternitas bisa jadi rendah dan tidak dapat ditegakkan.

*Kecuali: ...bila kemudian disepakati di tingkat nasional oleh pemerintah dan organisasi pengusaha dan pekerja yang representatif.

Pembiayaan (2)

Sumber pendanaan manfaat tunai cuti maternitas, menurut kawasan, 2013 (185 negara dan wilayah) (%)



Durasi cuti maternitas (1)

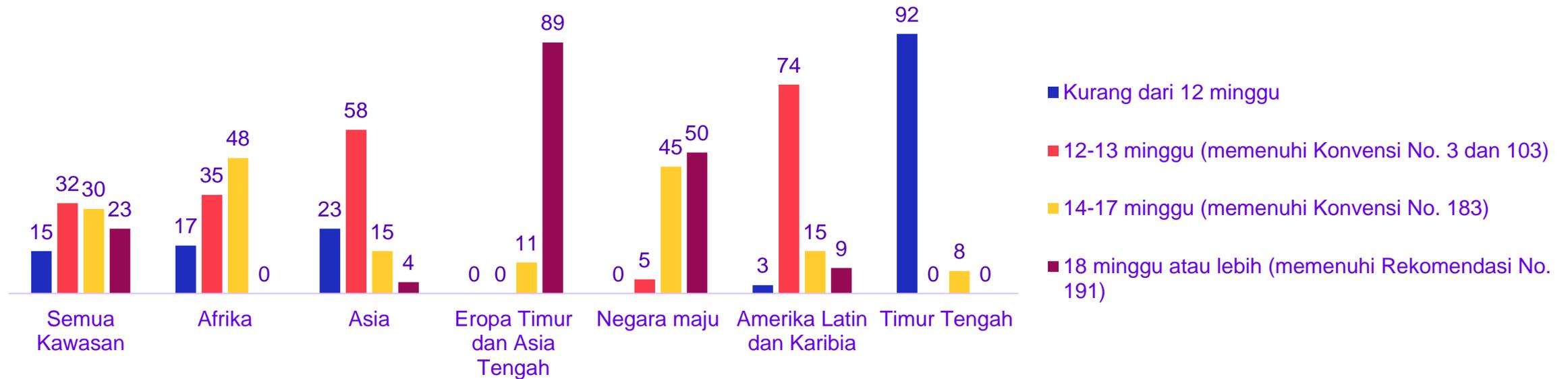
Konvensi 183 (Pasal 4)	Rekomendasi 191 (Paragraf 1)	UU Nomor 13 Tahun 2003 (Pasal 82)**
<p>Paling sedikit 14 minggu termasuk 6 minggu cuti wajib pasca persalinan*</p>	<p>Paling sedikit 18 minggu</p> <p>Memberi hak kepada perempuan untuk bebas memilih waktu dia mengambil bagian tidak wajib dari cuti maternitas sebelum atau setelah persalinan</p> <p>Memperpanjangcuti maternitas dalam hal kelahiran kembar</p>	<p>3 bulan meliputi 1,5 bulan cuti pra persalinan dan 1,5 bulan cuti pasca persalinan</p> <p>1,5 bulan cuti keguguran</p>

*. Instrumen ini membuka kemungkinan kesepakatan antara pemerintah dan organisasi pengusaha dan pekerja yang representatif di tingkat nasional tentang pengaturan cuti wajib.

** Lama jangka waktu istirahat dapat diperpanjang jika diperlukan secara medis yang dibuktikan dengan keterangan medis tertulis dari dokter kandungan atau bidan baik sebelum atau sesudah persalinan..

Durasi cuti maternitas (2)

Durasi cuti maternitas berdasar UU, menurut kawasan, 2013 (185 negara dan wilayah)
(%)



Cakupan jaminan maternitas

Konvensi 102 (Pasal 48)*	Konvensi 183 (Pasal 2)	UU Nomor 13 Tahun 2003 (Pasal 82)
<p>Paling sedikit 50 persen dari semua pekerja perempuan</p> <p>Paling sedikit 20 persen dari pekerja perempuan yang aktif secara ekonomi</p>	<p>Semua pekerja perempuan, termasuk pekerja dalam bentuk yang tidak biasa</p>	<p>Semua pekerja perempuan</p>

* Bila pernyataan berlaku, semua perempuan di golongan pekerja tertentu, yang berjumlah paling sedikit 50 persen dari semua pekerja di tempat kerja industri yang mempekerjakan 20 orang atau lebih, dan, untuk manfaat medis maternitas, juga istri dari para laki-laki di golongan ini.

Besaran manfaat tunai (1)

Konvensi 102 (Pasal 52)	Konvensi 183 (Pasal 6)	Rekomendasi 191 (Paragraf 2)	UU Nomor 13 Tahun 2003 (Pasal 84)
45% hingga 12 minggu	Paling sedikit dua pertiga pendapatan sebelumnya selama minimal 14 minggu*	Sebesar pendapatan sebelumnya penuh	Sebesar upah penuh

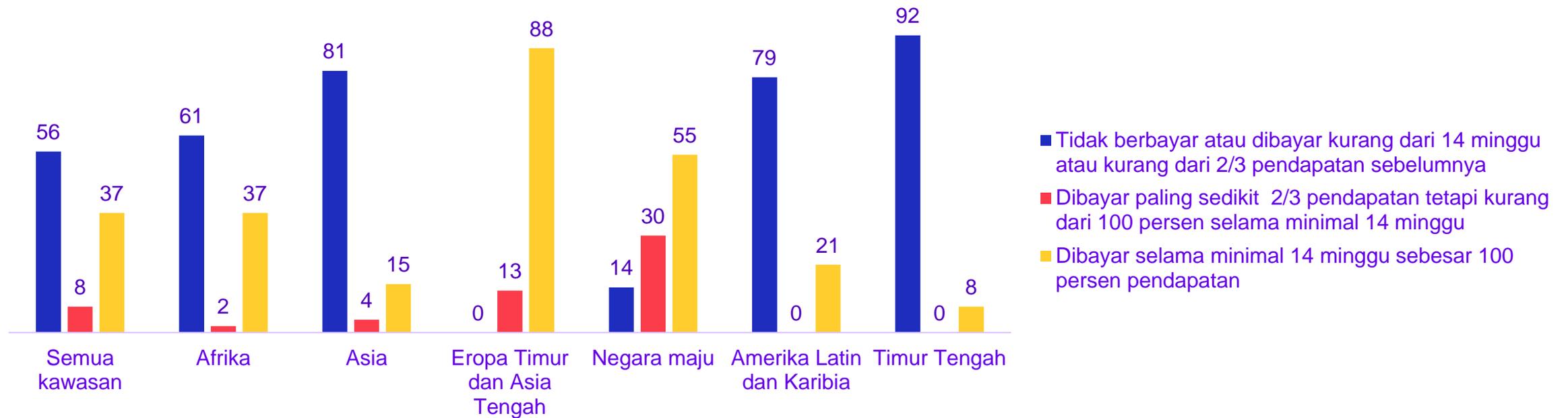
Prinsip pedoman

- Tingkat manfaat harus menjamin bahwa perempuan tersebut dapat membuat diri dan anaknya tetap dalam kondisi kesehatan yang baik dan dengan standar hidup yang sesuai (Art. 6.2, C183).

* Besaran sebanding diperbolehkan jika digunakan metode lain untuk menentukan manfaat tunai

Besaran manfaat tunai (2)

Besaran manfaat tunai dan durasi cuti maternitas, menurut kawasan, 2013 (167 negara) (%)



Persyaratan kelayakan untuk manfaat tunai maternitas

Konvensi 102	Konvensi 183 (Pasal 6)	UU Nomor 13 Tahun 2003
Tidak berlaku	<p>Persyaratan kualifikasi untuk manfaat tunai dapat dipenuhi oleh sebagian besar perempuan.</p> <p>Seorang perempuan yang tidak memenuhi syarat berdasarkan UU nasional berhak atas manfaat yang memadai dari dana bantuan sosial, tergantung pada uji pendapatan yang disyaratkan untuk bantuan semacam itu.</p>	Tidak diatur

Rangkuman parameter untuk manfaat tunai maternitas

Parameter	Konvensi 102	Konvensi 183	Kebijakan saat ini
Cakupan	50 persen dari semua pekerja perempuan	Semua pekerja perempuan	Semua pekerja perempuan
Durasi (Cuti maternitas)	12 minggu	14 minggu termasuk 6 minggu cuti wajib pasca persalinan	1,5 bulan cuti pra persalinan dan 1,5 bulan cuti pasca persalinan
Besaran penggantian	45% pendapatan sebelumnya	67% pendapatan sebelumnya	100% upah
Pembiayaan	Asuransi sosial, perpajakan	Asuransi sosial, perpajakan	Pemberi kerja

► Opsi pembentukan skema jaminan maternitas baru BPJS Ketenagakerjaan

Tunjangan maternitas	Manfaat	Besaran iuran (% pendapatan tertanggung)	Kesesuaian dengan SKI	
			K102	K183
Opsi 1 (UU No. 13 2003)	100% selama maksimal 13 minggu	0,65%	Ya	Tidak
Opsi 2	45% selama maksimal 14 minggu	0,32%	Ya	Tidak
Opsi 3	67% selama maksimal 14 minggu	0,50%	Ya	Ya
Opsi 4	100% selama maksimal 14 minggu	0,70%	Ya	Ya
Opsi 5	67% selama maksimal 26 minggu	0,87%	Ya	Ya
Opsi 6 (Usulan di RUU)	100% selama maksimal 26 minggu	1,30%	Ya	Ya

Rekomendasi awal (Paket minimum)

Parameter utama	Keterangan
Cakupan	Cakupan wajib untuk semua pekerja penerima upah (= Peserta JKK/JKm + pekerja konstruksi)
Penerima manfaat	391.992 (perkiraan tahun 2023)
Syarat kualifikasi	Iuran dibayar selama 12 bulan dalam jangka waktu 18 bulan sebelum cuti maternitas
Manfaat	67 persen dari rata-rata upah 6 bulan sebelum cuti maternitas
Durasi	Maksimal 14 minggu termasuk 6 minggu cuti wajib pasca persalinan
Besaran iuran	0,50% pendapatan tertanggung*
Tinjauan aktuarial	Setiap tiga tahun

*Pay-as-you-go dengan cadangan enam bulan

► Opsi untuk pemberian manfaat tambahan untuk laki-laki (1)

Tunjangan ayah

Tunjangan ayah akan dibayarkan pada waktu yang dipilih oleh ayah selama cuti maternitas ibu.

Tunjangan ayah	Manfaat	Besaran iuran (% dari pendapatan tertanggung)
Opsi 1	100% selama maksimal 1 minggu	0,05%
Opsi 2	100% selama maksimal 6 minggu	0,25%*

*Untuk opsi ini, diasumsikan bahwa ayah akan mengklaim rata-rata hanya 80% dari jangka waktu maksimal, atau 4,8 minggu

► Opsi untuk pemberian manfaat tambahan untuk laki-laki (2)

Bantuan persalinan

Bantuan persalinan akan dibayarkan untuk masing-masing persalinan kepada orang yang telah memenuhi persyaratan iuran untuk tunjangan maternitas. Bantuan persalinan juga akan dibayarkan kepada laki-laki yang diasuransikan jika terdapat persalinan di sebuah keluarga dan sang ibu tidak diasuransikan. Bantuan persalinan ini akan dibayarkan untuk masing-masing persalinan dalam hal persalinan anak kembar.

Bantuan persalinan	Manfaat	Besaran iuran (% dari pendapatan tertanggung)
Opsi 1	100% upah minimum bulanan	0,10%*

*Biaya bantuan persalinan (diungkapkan sebagai persentase pendapatan tertanggung) akan naik seiring waktu jika besaran bantuan disesuaikan secara tahunan sejalan dengan pertumbuhan upah umum: besaran manfaat (upah minimum) akan naik seiring dengan pertumbuhan upah umum, sementara kenaikan tahunan pendapatan tertanggung total dibatasi pada pertumbuhan PDB riil.

► **Isu-isu relevan lain**

Studi kasus

Indikator	Negara A	Negara B
Upah minimum (Rp)	2.671.142	2.367.241
Cuti maternitas	6 bulan	6 bulan
Manfaat (% upah)	100%	100%
Pembiayaan	Tanggung-jawab pemberi kerja	Asuransi sosial (3% upah oleh pemberi kerja)

Pabrik garmen	10.000 pekerja perempuan	10.000 pekerja perempuan
Kasus 1	500 pekerja menjalani cuti maternitas	500 pekerja menjalani cuti maternitas
Pengeluaran bulanan	1.336 juta (= 2,7 juta x 500)	710 juta (= 2,4 juta x 10.000 x 3%)

Kasus 2	1.000 pekerja menjalani cuti maternitas	1.000 pekerja menjalani cuti maternitas
Pengeluaran bulanan	2.671 juta (= 2,7 juta x 1.000)	710 juta (= 2,4 juta x 10.000 x 3%)



TERIMA KASIH

tsuruga@ilo.org

Supported by:



ILO/Japan
Multi-bilateral
Programme