



International
Labour
Organization

▶ Cuti maternitas di kota metropolitan Indonesia

Temuan terkait durasi, manfaat dan jaminan



ILO/Japan
Multi-bilateral
Programme



FAST RETAILING

▶ **Cuti maternitas di kota metropolitan Indonesia**

Temuan terkait durasi, manfaat dan jaminan pekerjaan

Diahhadi Setyonaluri, Flora Aninditya, Dinda Srikandi Radjiman, Eka Fasikha, Nurul Fajri, Calvin Aryaputra, Ippei Tsuruga

Copyright © International Labour Organization 2023

Cetakan pertama 2023



Ini adalah karya akses terbuka yang didistribusikan di bawah Lisensi Internasional Creative Commons Attribution 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Pengguna dapat menggunakan kembali, membagi, mengadaptasi, dan mengembangkan berdasarkan karya asli, sebagaimana dirinci dalam Lisensi tersebut. ILO harus secara jelas diakui sebagai pemilik karya asli. Penggunaan lambang ILO tidak diperbolehkan sehubungan dengan karya pengguna.

Atribusi – Karya ini harus dikutip sebagai berikut: Setyonaluri, D., Aninditya, F., Radjiman, D. S., Fasikha, E., Fajri, N., Aryaputra, C., Tsuruga, I. *Cuti maternitas di kota metropolitan Indonesia: Temuan terkait durasi, manfaat dan jaminan pekerjaan*, Jakarta: Organisasi Perburuhan Internasional, 2023.

Terjemahan – Dalam hal terjemahan karya ini, penafian berikut harus ditambahkan bersama dengan atribusi: *Terjemahan ini tidak dibuat oleh Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) dan tidak boleh dianggap sebagai terjemahan resmi ILO. ILO tidak bertanggung-jawab atas isi atau akurasi terjemahan ini.*

Adaptasi – Dalam hal adaptasi karya ini, penafian berikut harus ditambahkan bersama dengan atribusi: *Ini merupakan adaptasi dari karya asli Organisasi Perburuhan Internasional (ILO). Tanggung jawab atas pandangan dan pendapat yang diungkapkan dalam adaptasi sepenuhnya berada pada penulis adaptasi dan tidak didukung oleh ILO.*

Lisensi CC ini tidak berlaku untuk materi yang bukan merupakan hak cipta ILO yang termasuk dalam publikasi ini. Jika materi tersebut diatribusikan pada pihak ketiga, pengguna materi tersebut sepenuhnya bertanggung-jawab untuk mengurus hak tersebut pada pemegang hak.

Setiap perselisihan yang timbul berdasarkan lisensi ini yang tidak dapat diselesaikan secara damai akan diajukan ke arbitrase sesuai dengan Aturan Arbitrase Komisi Hukum Perdagangan Internasional Perserikatan Bangsa-Bangsa (UNCITRAL). Para pihak terikat oleh putusan arbitrase yang diberikan sebagai hasil arbitrase tersebut sebagai keputusan akhir atas perselisihan tersebut.

Semua pertanyaan mengenai hak dan perizinan harus ditujukan kepada the ILO Publishing Unit (Rights and Licensing), 1211 Geneva 22, Switzerland, atau melalui surel kepada rights@ilo.org.

ISBN 978-92-2-039412-0 (web PDF)

Juga tersedia dalam Bahasa Inggris: *Maternity leave in metropolitan Indonesia: Evidence on duration, benefits and job protection*, ISBN 978-92-2-039411-3 (web PDF).

Penunjukan yang digunakan dalam publikasi ILO, yang sesuai dengan praktik Perserikatan Bangsa-Bangsa, dan penyajian materi di dalamnya tidak mewakili pernyataan pendapat apa pun dari pihak ILO mengenai status hukum suatu negara, daerah atau wilayah atau otoritasnya, atau mengenai penetapan batas-batasnya.

Tanggung-jawab atas pendapat yang dinyatakan di dalam artikel, penelitian, dan kontribusi lainnya yang bertandatangan sepenuhnya berada di tangan penulisnya, dan publikasi tersebut bukan merupakan dukungan ILO terhadap pendapat yang terkandung di dalamnya.

Penyebutan nama perusahaan dan produk serta proses komersial tidak menyiratkan dukungan ILO terhadapnya, dan tidak disebutkannya perusahaan, produk atau proses komersial tertentu bukan merupakan tanda ketidaksetujuan. Informasi mengenai publikasi dan produk digital ILO dapat ditemukan di: www.ilo.org/publns.

Photo credit

© ILO/Feri Latief (cover page)

Daftar isi

Daftar isi	iii
Daftar tabel	iv
Daftar bagan	v
Ucapan terima kasih	vi
1. Pendahuluan	1
2. Cuti maternitas wajib di Indonesia: Perundang-undangan dan pelaksanaan	4
2.1. Perundang-undangan	5
2.2. Penelitian terdahulu tentang pelaksanaan cuti maternitas wajib di Indonesia	5
3. Metodologi	8
3.1. Analisis data kuantitatif	9
3.2. Pengumpulan data kualitatif	10
3.3. Keterbatasan rancangan penelitian	11
4. Hasil analisis data kuantitatif	13
4.1. Karakteristik responden survei	14
4.2. Pengetahuan dan sikap terhadap cuti maternitas wajib	17
4.3. Pengalaman cuti maternitas	19
4.4. Pengalaman kembali bekerja	25
5. Temuan dari data analisis kualitatif	27
5.1. Kesalahan persepsi berkenaan dengan eligibilitas cuti maternitas wajib	28
5.2. Hambatan mengakses cuti maternitas wajib di tempat kerja	31
5.3. Jaminan pendapatan dan norma gender seputar cuti maternitas	33
5.4. Kembali bekerja setelah cuti maternitas	34
6. Kesimpulan	37
Referensi	40
Lampiran	43
1. Perbandingan sebaran sampel survei penelitian ini dengan SAKERNAS 2019 (%)	44
2. Kuisisioner survei tentang jaminan pendapatan pekerja perempuan selama cuti maternitas di Indonesia	45
3. Panduan wawancara	51
4. Karakteristik peserta wawancara mendalam dalam penelitian kualitatif	54
5. Pengetahuan dan pengalaman cuti maternitas dan kembali bekerja di tiga kota metropolitan	55

Daftar tabel

1. Sebaran sampel menurut karakteristik demografi, sosial dan ekonomi (%)..... 15
2. Statistik rangkuman gaji dan tunjangan yang diterima oleh responden (dalam rupiah)..... 17

Daftar bagan

1.	Proporsi responden menurut pengetahuan tentang hak atas cuti maternitas dan jenis kontrak (%)	18
2.	Proporsi responden menurut pengetahuan tentang kewajiban pemberi kerja untuk memberikan cuti maternitas (%).....	18
3.	Proporsi responden menurut pengetahuan tentang hak atas cuti keguguran dan jenis kontrak (%)	19
4.	Proporsi responden menurut cuti maternitas yang diberikan oleh pemberi kerjanya dan jenis kontrak (%)	20
5.	Proporsi responden menurut cuti maternitas yang diberikan oleh pemberi kerjanya dan ukuran Perusahaan.....	20
6.	Proporsi responden yang harus mengajukan permohonan cuti maternitas karena pemberi kerjanya tidak menawarkannya (%).....	21
7.	Proporsi responden menurut lamanya cuti maternitas dan ukuran perusahaan (%).....	22
8.	Proporsi responden menurut jumlah gaji yang diterima selama cuti maternitas dan ukuran perusahaan (%).....	22
9.	Proporsi responden menurut tothal gaji yang diterima dan menurut jenis kontrak (%).....	23
10.	Median durasi cuti maternitas pra dan pasca kelahiran (dalam minggu) pada responden menurut ukuran Perusahaan	24
11.	Median durasi cuti maternitas pra dan pasca kelahiran (dalam minggu) pada responden menurut jenis kontrak	24
12.	Proporsi responden menurut status Kembali bekerja setelah cuti maternitas dan ukuran perusahaan (%).....	25
13.	Proporsi responden yang berhenti bekerja (n=48) menurut alasan berhenti (%).....	26
14.	Proporsi responden yang Kembali bekerja (n=403) menurut penyedia pengasuhan anak yang digunakan (%).....	26

▶ **Ucapan terima kasih**

Kantor ILO untuk Indonesia dan Timor-Leste di Jakarta (ILO-Jakarta) melakukan penelitian ini. Laporan ini disusun oleh Diahhadi Setyonaluri, Flora Aninditya, Dinda Srikandi Radjiman, Eka Fasikha, Nurul Fajri, Calvin Aryaputra dan Ippei Tsuruga. Ibu Diahhadi Setyonaluri, Ketua Program Studi Magister Kependudukan dan Ketenagakerjaan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia, dan Bapak Ippei Tsuruga, Manajer Program Perlindungan Sosial, ILO-Jakarta, memberikan pengawasan secara keseluruhan, kerangka penelitian dan masukan kebijakan. Survei dan analisis ini dipimpin oleh Diahhadi Setyonaluri dan timnya dari Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia (LD FEB UI). Laporan ini telah ditinjau oleh Devanto Shasta Pratomo, Guru Besar Ekonomi Ketenagakerjaan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya, Rus'an Nasrudin, Dosen, Fakultas Ekonom dan Bisnis, Universitas Indonesia, dan Ippei Tsuruga (ILO-Jakarta).

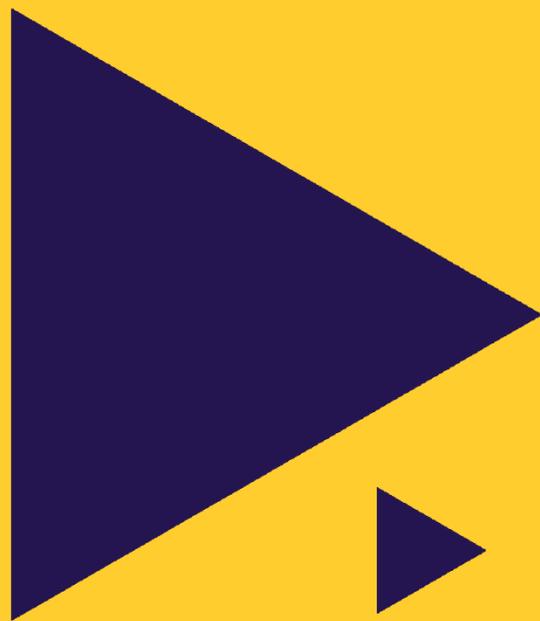
Hasil laporan ini didiskusikan dalam konsultasi tripartit yang diselenggarakan bersama oleh ILO dan Kementerian Ketenagakerjaan pada tanggal 5 Juli 2022. Tim peneliti mengucapkan terima kasih kepada seluruh spesialis teknis, manajemen dan staf administratif Pemerintah Indonesia, dan perwakilan organisasi pekerja dan pengusaha yang terlibat dalam diskusi tripartit.

Selain itu, tim peneliti mengucapkan terima kasih kepada Bapak Christianus Panjaitan dan Ibu Saptikasari Dian, ILO-Jakarta, Ibu Ayunda Eka Pratama, sebelumnya ILO-Jakarta, yang memberikan dukungan administrasi, keuangan dan komunikasi, serta Bapak John Maloy yang membantu dalam mengedit laporan ini.

ILO juga mengucapkan terima kasih atas dukungan finansial yang diberikan oleh Pemerintah Jepang melalui Proyek "Promoting and Building Social Protection in Asia (Phase 4)" dan oleh Fast Retailing Co. Ltd. melalui Proyek "Unemployment Protection in Indonesia – Quality Assistance for Workers Affected by Labour Adjustments".



Pendahuluan



Indonesia terus memiliki angka partisipasi angkatan kerja Perempuan yang stagnan, yang berada di angka sekira 50 persen selama dua dekade terakhir (Cameron, Suarez dan Rowell 2019). Melahirkan anak dan tanggung-jawab keluarga dianggap sebagai hambatan bagi partisipasi perempuan dalam angkatan kerja. Untuk menjawab masalah ini, negara-negara memasukkan cuti maternitas dan cuti paternitas dalam paket kebijakan keluarga mereka sebagai satu cara untuk mengurangi tekanan bagi perempuan untuk meninggalkan pasar tenaga kerja, serta untuk meningkatkan kesejahteraan anak dan orang tua (Cerise et al. 2013). Akan tetapi, setelah masa cuti tersebut habis, anak masih perlu mendapatkan pengasuhan sehari-hari, dan kurangnya akses yang terjangkau ke layanan penitipan anak yang terpercaya dan berkualitas di Indonesia memperburuk konflik pekerjaan-pengasuhan yang mendorong perempuan mengambil keputusan untuk keluar dari angkatan kerja (Setyonaluri dan Utomo 2016). Penelitian juga menunjukkan bahwa banyak pekerja perempuan, khususnya di negara-negara berkembang, tidak mendapatkan perlindungan kehamilan yang memadai, sehingga meningkatkan tekanan bagi mereka untuk mengombinasikan antara pekerjaan dan menjadi ibu (Addati, Cassirer and Gilchrist 2014).

Perlindungan maternitas memainkan peran penting dalam menjamin penghidupan perempuan dan anak selama dan setelah cuti maternitas. Bukti dari literatur kesehatan masyarakat menunjukkan bahwa cuti maternitas wajib memiliki kaitan dengan sejumlah hasil positif, mulai dari kesehatan anak yang lebih baik, peningkatan kesehatan mental ibu, hingga pendapatan rumah tangga yang lebih tinggi (Mandal 2018; Chatterji and Markowitz 2012; Heymann et al. 2017). Cuti maternitas juga meningkatkan waktu bagi ibu untuk menjalin ikatan dengan bayinya, sekaligus memberikan kesempatan bagi ibu untuk menyusui bayinya dan mengakses imunisasi penting (Baker, Gruber and Milligan 2008; Berger, Hill and Waldfogel 2005).

Dari perspektif ekonomi, cuti maternitas wajib berfungsi untuk memastikan partisipasi ibu dalam angkatan kerja, karena perempuan pada usia subur dijamin untuk tetap memiliki akses ke pekerjaannya sambil tetap mendapatkan upah dan tunjangan selama cuti maternitas. Cuti maternitas yang dilindungi pekerjaan membantu menjaga kemungkinan ibu kembali ke Angkatan kerja, meskipun masa cuti yang panjang dapat mengganggu rasa terhubung ibu dengan angkatan kerja (Baker and Milligan 2011). Pemberian manfaat tunai sebagai bagian dari perlindungan maternitas membantu perempuan dan orang tua baru mendamaikan keluarga dan pekerjaan, dan berfungsi sebagai sarana untuk menemukan sumber alternatif pengasuhan anak selama dan setelah masa cuti (Szabó-Morvai 2013).

Di Indonesia, UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut "UU Ketenagakerjaan") menjamin cuti maternitas selama tiga bulan dengan upah penuh yang dibayarkan selama masa tersebut bagi pekerja perempuan. Berdasarkan UU Ketenagakerjaan, skema perlindungan maternitas Indonesia sepenuhnya didanai oleh pemberi kerja dan tidak didasarkan pada jaminan sosial. Salah satu konsekuensi rancangan skema tersebut adalah – karena tidak adanya skema manfaat tunai yang dikelola secara publik – pekerja perempuan bergantung semata-mata pada kemampuan pemberi kerja untuk membayar gaji mereka dalam jumlah penuh selama masa cuti. Selain itu, skema manfaat maternitas yang didasarkan semata-mata pada tanggung-jawab pemberi kerja secara perorangan dapat membuat pemberi kerja enggan merekrut, mempertahankan, dan mempromosikan perempuan yang memiliki tanggung-jawab keluarga (atau yang mungkin memiliki tanggung-jawab serupa di masa depan) (Addati, Cassirer and Gilchrist 2014). Rancangan skema semacam ini juga memberatkan perusahaan-perusahaan kecil yang pendapatannya tidak tentu. Maka mungkin tidak mengherankan jika bukti menunjukkan bahwa usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) di Indonesia cenderung tidak memberikan jaminan sosial kepada pekerjanya. UMKM mengalami masalah dalam mengembangkan usahanya, yang meliputi akses permodalan, kesulitan mendapatkan izin usaha, dan kurangnya kemampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi informasi (Torm 2019). Dengan lebih dari 90 persen lapangan kerja di Indonesia terkonsentrasi pada UMKM, diperkirakan bahwa terdapat kesenjangan besar dalam praktik berkenaan dengan cuti maternitas wajib.

Sampai saat ini, terdapat hanya sedikit bukti mengenai kesenjangan antara ketentuan undang-undang mengenai cuti maternitas dan praktik nyata di Indonesia. Penelitian yang mengkaji praktik cuti maternitas biasanya dilakukan dalam skala kecil, di industri atau pekerjaan tertentu, atau dalam satu wilayah (Istiarti 2012; Dewi 2014). Addati, Cassier, dan Gilchrist (2014) merupakan satu-satunya penelitian yang memberikan perkiraan cakupan cuti maternitas di kalangan pekerja formal perempuan. Mereka memperkirakan kurang dari sepertiga pekerja perempuan di sektor formal di Indonesia mendapatkan cuti maternitas, dan tidak semua pekerja perempuan berhak atas skema tersebut.

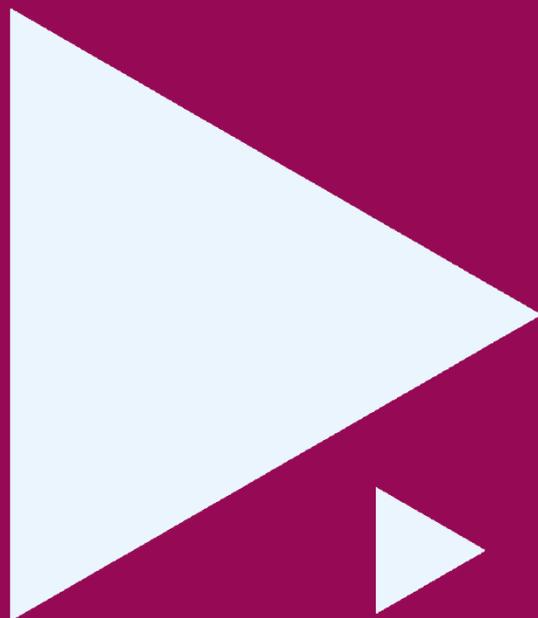
Penelitian kami mengisi celah dalam penelitian sebelumnya seputar cuti maternitas di Indonesia dengan memberikan gambaran tentang situasi kepatuhan cuti maternitas di Indonesia saat ini. Penelitian ini secara khusus mengkaji kesenjangan antara cuti maternitas yang berjalan dan yang diatur oleh undang-undang dalam hal durasi dan besaran pembayaran, dan mengkaji karakteristik yang berkontribusi terhadap kesenjangan ini dalam hal ukuran perusahaan dan jenis kontrak kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami situasi cuti maternitas dan jaminan pendapatan pekerja penerima upah perempuan dalam hubungan kerja di Indonesia. Penelitian ini terutama mengkaji pengalaman aktual pekerja perempuan dalam mengakses cuti maternitas wajib, baik dalam hal durasi maupun besaran pembayaran manfaat. Penelitian ini mengeksplorasi apakah hasil-hasil tersebut berpotensi dikaitkan dengan karakteristik pekerja, sifat hubungan kerja, dan ukuran perusahaan.

Badan kerja ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada para pemangku kepentingan ILO di Indonesia dengan menganalisis efektivitas mekanisme perlindungan maternitas saat ini. Mengingat sedikitnya penelitian yang tersedia, penelitian ini akan mencapai tujuan tersebut dengan mengumpulkan data primer mengenai jaminan pendapatan pekerja perempuan selama cuti maternitas.

▶ 2

**Cuti maternitas wajib di
Indonesia: Perundang-undangan
dan pelaksanaan**



2.1. Perundang-undangan

Undang-undang internasional dan nasional secara global melindungi hak pekerja perempuan untuk mendapatkan cuti maternitas dan istirahat menyusui, karena kehamilan, persalinan dan pengasuhan anak merupakan masa-masa rentan bagi perempuan. Di Indonesia, cuti maternitas wajib dan jaminan pendapatan diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Durasi cuti maternitas wajib dan kompensasi dijelaskan di pasal 82:

(1) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu) 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.

Hak pekerja perempuan untuk menerima upah penuh selama cuti maternitas dinyatakan di pasal 84:

Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 82 berhak mendapat upah penuh.

Selain itu, menurut pasal 153, pemberi kerja dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja perempuan yang mengambil cuti karena kehamilan, persalinan, keguguran, atau menyusui.

Serupa dengan negara-negara berkembang lainnya, durasi cuti maternitas wajib di Indonesia masih tertinggal dari standar ILO, yaitu minimal 14 minggu.

2.2. Penelitian terdahulu tentang pelaksanaan cuti maternitas wajib di Indonesia

Di Indonesia, kehamilan dan persalinan merupakan hal yang penting dalam diskusi mengenai partisipasi ekonomi perempuan. Kesenjangan gender dalam partisipasi angkatan kerja disebabkan oleh tanggung-jawab keluarga yang secara tradisional dibebankan kepada perempuan setelah menikah dan melahirkan anak. Kehamilan dan tugas kerumah-tangga disebut oleh lebih dari 30 persen perempuan dewasa muda sebagai alasan utama mereka berhenti bekerja (Setyonaluri et al. 2021). Namun, masih sedikit yang diketahui mengenai apakah pelaksanaan cuti maternitas di Indonesia berdampak pada kelangsungan partisipasi perempuan dalam angkatan kerja. Masih sedikit yang diketahui mengenai akses ke hak cuti maternitas di kalangan pekerja perempuan di Indonesia (Utomo 2008).

Sampai saat ini, beberapa penelitian telah mendokumentasikan pelaksanaan cuti maternitas wajib di kalangan pemberi kerja atau pekerja di Indonesia. Better Work Indonesia (2010) menyatakan bahwa terdapat banyak kasus di mana perempuan tidak dapat mengakses hak mereka atas perlindungan maternitas mengingat bahwa hak semacam itu tidak diakui oleh banyak pemberi kerja. Rendahnya tingkat penggunaan perlindungan maternitas di Indonesia mungkin sebagian disebabkan oleh banyaknya jumlah perusahaan mikro di Indonesia. Perusahaan mikro dan kecil mengalami banyak kesulitan dalam hal produktivitas dan akses ke kredit, dan akibatnya mereka seringkali tidak beroperasi sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan, termasuk tidak memenuhi kewajiban upah minimum, dan seringkali mengalami banyak pergantian pekerja (Rothenberg et al. 2016). Selain itu, mempekerjakan pekerja perempuan dianggap berbiaya besar oleh banyak pemberi kerja. Karena pekerja perempuan merupakan pekerja yang mengambil cuti berbayar terkait dengan persalinan, maka terdapat persepsi bahwa produktivitas mereka lebih rendah dibandingkan pekerja laki-laki (World Bank 2004). Akibatnya, guna mengurangi biaya yang terkait dengan cuti maternitas, sebagian

pemberi kerja menjalankan usaha dengan kebijakan mempekerjakan lebih sedikit pekerja perempuan, terutama jika mereka sedang hamil atau memiliki anak.

Penelitian-penelitian terdahulu yang fokus pada pekerja perempuan di era pra-reformasi (sebelum tahun 2000) membahas tentang cuti maternitas dalam konteks perubahan partisipasi ekonomi perempuan sepanjang siklus hidup, dan fokus penelitian-penelitian tersebut seringkali diberikan pada diskriminasi yang terjadi di sektor manufaktur (Wolf 1992; Blackburn 2004; Caraway 2005). Menjelang akhir tahun 1980-an dan 1990-an, memecat pekerja perempuan yang hamil, menyediakan layanan keluarga berencana bagi pekerja perempuan, dan mempekerjakan pekerja perempuan secara harian atau melalui sistem *putting-out* (kerja rumahan) merupakan praktik yang lazim digunakan oleh pemberi kerja untuk mengurangi biaya perekrutan pekerja (Hutagalung, Grijns dan White 1994; Caraway 2005; Robinson 2009).

Namun, penelitian-penelitian yang mengkaji kondisi pekerja perempuan pasca reformasi (setelah tahun 1999) masih jarang membahas peran perlindungan maternitas. Beberapa penelitian terdahulu utamanya dilakukan dalam skala kecil, di dalam industri atau pekerjaan tertentu, atau di dalam satu wilayah.

Survei yang dilakukan di Bali, Jawa Tengah dan Lampung oleh Istiarti (2012) menunjukkan adanya kesenjangan antara pengetahuan, sikap dan praktik terkait penegakan cuti maternitas pada 300 pekerja perempuan di enam perusahaan. Meskipun mayoritas pekerja tersebut mengetahui hak mereka untuk mendapatkan cuti maternitas wajib selama tiga bulan, sebagian besar pekerja meyakini bahwa pemberi kerja tidak memiliki kewajiban untuk membayar gaji mereka secara penuh selama cuti tersebut. Sebagian besar pekerja yang disurvei menerima 100 persen gaji, sementara sekira seperempat responden menerima lebih rendah. Sebagian perusahaan memberikan waktu kurang dari tiga bulan kepada pekerja perempuan mereka dan hanya membayar sekira 80 persen gaji pekerja karena berbiaya mahal. Prosedur untuk mengakses cuti maternitas seringkali memakan waktu lama, terutama bagi perusahaan yang memiliki serikat pekerja. Karyawan perempuan harus mengajukan permohonan ke bagian sumber daya manusia (SDM) sekira 1–2 minggu sebelum mengambil cuti dan memberikan surat keterangan dokter, kartu tanda penduduk, kartu keluarga, dan surat nikah.

Penelitian lain yang membahas cuti maternitas pada umumnya fokus pada pengkaitan antara durasi cuti dengan kesehatan anak dan ibu. Siregar et al. (2019) melakukan simulasi mengenai kebutuhan pembiayaan untuk memperpanjang masa cuti maternitas dari tiga bulan menjadi enam bulan agar bayi dapat diberi ASI eksklusif melalui menyusui. Penelitian mereka menemukan bahwa jika cuti maternitas diperpanjang hingga enam bulan bagi pekerja sektor formal dan jika pemerintah membantu sepertiga biaya untuk cakupan cuti maternitas sebesar 21 persen, maka total biayanya akan mencapai US\$220,7 juta (atau sekira US\$11,90 per ibu) per tahun untuk sektor formal. Penelitian mereka juga menemukan bahwa anggaran menjadi kendala utama yang menghambat keberhasilan program perlindungan maternitas, dan mengusulkan kepada Pemerintah Indonesia agar mempertimbangkan pembiayaan kolektif untuk manfaat maternitas guna menghindari diskriminasi pemberi kerja terhadap pekerja perempuan.

Survei terbaru yang memotret pelaksanaan cuti maternitas di Indonesia dilakukan oleh aplikasi jajak pendapat bernama Populix dan sebuah platform ibu hamil bernama Teman Bumil (Populix 2020). Jajak pendapat tersebut bertujuan untuk memahami dampak pandemi COVID-19 terhadap keputusan untuk hamil. Jajak pendapat tersebut dilakukan pada bulan September 2020, yang diikuti oleh 707 pengikut Instagram Teman Bumil dari seluruh Indonesia. Jajak pendapat tersebut menemukan bahwa 3 persen responden tidak mendapatkan cuti maternitas, sementara 17 persen tidak mendapatkan tiga bulan penuh yang diwajibkan oleh UU, dan 30 persen tidak menerima gaji penuh selama cuti maternitas (JawaPos 2021).

Literatur internasional mengenai kebijakan cuti maternitas menemukan bahwa baik pekerja maupun pemberi kerja berkontribusi terhadap kesenjangan antara kebijakan dan praktik tersebut. Di

Tiongkok, penerapan Peraturan Khusus tentang Perlindungan Tenaga Kerja bagi Pekerja Perempuan, yang mengatur cuti maternitas dan asuransi, tidak seragam antar wilayah dan antar perusahaan swasta (Liu, Yu dan Wang 2020). Rendahnya tingkat pengambilan kebijakan cuti maternitas di Tiongkok, khususnya dalam pelaksanaan asuransi kehamilan, sebagian disebabkan oleh ketidakmampuan perusahaan melaksanakan kewajiban mereka sesuai UU tersebut (Liu dan Sun 2015).

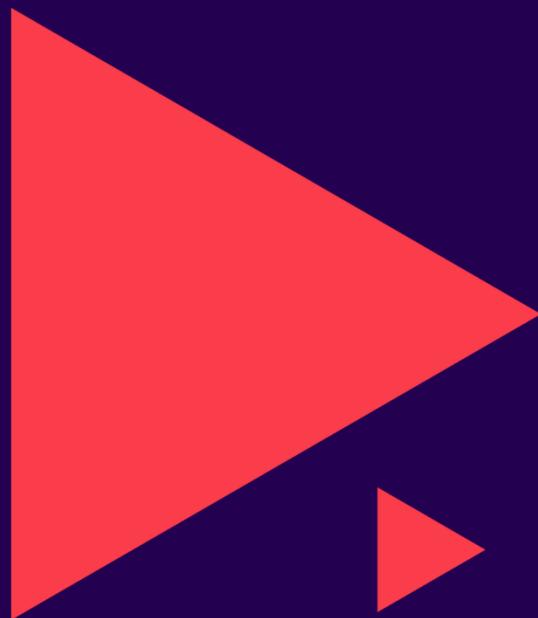
Beberapa penelitian kualitatif mengenai cuti maternitas di Amerika Serikat menunjukkan adanya persepsi bahwa pekerja perempuan tidak mampu menegosiasikan peran, kondisi kerja dan waktu cuti maternitas mereka dengan pemberi kerja (Buzzanell dan Liu 2005; Meisenbach et al. 2008; Greenberg, Ladge dan Clair 2009). Persepsi semacam itu diarahkan oleh struktur organisasi bergender yang cenderung mengabaikan hak dan kepentingan perempuan (Liu dan Buzzanell 2004). Kehamilan dan cuti maternitas dipandang sebagai gangguan oleh organisasi; Sementara pada saat yang sama, perempuan cenderung mengasosiasikan masa cuti maternitas dengan ketidakmampuan mereka menjalankan peran mereka di tempat kerja.

Dalam konteks negara-negara berkembang, kepatuhan terhadap skema tanggung-jawab pemberi kerja sering kali bermasalah. Pemberi kerja seringkali tidak membayar penggajian upah dan peraturan perundang-undangan longgar dan tidak ditegakkan. Namun, di Asia, 50 persen negara memiliki sistem pendanaan untuk tunjangan cuti maternitas berdasarkan kewajiban pemberi kerja secara perorangan, termasuk Indonesia (Addati, Cassirer dan Gilchrist 2014). Di seluruh kawasan global, hanya di Asia dan Timur Tengah sebagian besar pendanaan tunjangan kehamilan berdasarkan tanggung-jawab pemberi kerja; sedangkan kawasan lain (terutama di negara-negara maju) sebagian besar menyediakan pendanaan melalui jaminan sosial. Kehadiran dukungan finansial pemerintah dapat memfasilitasi partisipasi perempuan di pasar tenaga kerja. Negara-negara dengan tingkat praktik diskriminatif yang tinggi terhadap perempuan di dalam lingkungan keluarga cenderung tidak menanggung biaya cuti maternitas, misalnya di negara-negara Asia Selatan (Cerise et al. 2013). Diskriminasi gender dalam keluarga mendorong praktik-praktik yang membatasi peluang perempuan untuk bekerja, misalnya pernikahan dini, perempuan tidak memiliki akses terhadap aset, dan perempuan dibebani sebagian besar, atau bahkan seluruh, tanggung-jawab pengasuhan anak. Diskriminasi dalam keluarga dan kurangnya dukungan pemerintah untuk mengatasi biaya cuti maternitas membuat pemberi kerja melihat mempekerjakan perempuan sebagai hal yang "mahal".



3

Metodologi



Penelitian ini menggunakan pendekatan dua cabang:

1. Analisis kuantitatif memberikan gambaran mengenai kesenjangan antara ketentuan perundang-undangan dan cuti maternitas aktual yang dialami oleh pekerja perempuan yang memiliki hubungan kerja di Indonesia.
2. Analisis kuantitatif ini memberikan konteks bagi analisis kualitatif yang menggali berbagai pengalaman cuti maternitas di kalangan pekerja perempuan, alasan mendapatkan atau tidak mendapatkan cuti wajib penuh dari sudut pandang pekerja perempuan, dan jaminan pendapatan pekerja perempuan selama masa cuti.

3.1. Analisis data kuantitatif

Data kuantitatif dikumpulkan menggunakan survei daring karena pandemi COVID-19. Responden yang disasar adalah perempuan pekerja penerima upah atau mantan pekerja penerima upah di tiga daerah metropolitan:

1. Jakarta Raya (mencakup semua kota di DKI Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi);
2. Surabaya Raya (Gresik, Bangkalan, Mojokerto, Surabaya, Sidoarjo dan Lamongan); dan
3. Semarang Raya (Kendal, Demak, Ungaran, Salatiga, Semarang, dan Purwodadi).

Daerah-daerah ini dipilih karena pekerja penerima upah terkonsentrasi di ibu kota provinsi di Indonesia.

Survei ini fokus pada perempuan menikah usia subur (20–49 tahun) yang mengalami kehamilan atau persalinan saat bekerja dalam lima tahun sebelum tahun 2020 (2015–2019). Kami membatasi observasi kami pada kehamilan terakhir atau kelahiran anak terakhir dalam periode lima tahun tersebut untuk mengurangi bias ingatan dan agar serelevan mungkin dengan situasi pasar tenaga kerja saat ini. Pekerja penerima upah disasar karena cuti maternitas wajib pada umumnya ditujukan pada pekerja formal. Namun, terdapat beberapa perusahaan sektor informal yang memberikan cuti maternitas wajib. Survei ini berupaya mencakup pekerja/mantan pekerja yang bekerja di usaha mikro, kecil, menengah, dan besar. Penelitian ini mengikuti definisi Badan Pusat Statistik (BPS) mengenai skala perusahaan, di mana perusahaan besar mempekerjakan 100 karyawan atau lebih; menengah: 20 hingga 99 karyawan; kecil: 5 hingga 19 karyawan; dan mikro: 1 hingga 4 karyawan.

Convenience sampling (pengambilan sampel kemudahan) digunakan untuk merekrut responden. *Convenience sampling* adalah metode pengambilan sampel non-probabilitas yang melibatkan penggunaan responden yang “mudah” ditemukan di lokasi sekitar atau layanan internet (Galloway 2005). Berbeda dengan pengambilan sampel probabilitas, sampel kemudahan menimbulkan bias dan tidak memberikan hasil yang representatif. Fricker (2016) menyatakan bahwa sampel kemudahan berguna dalam membantu mengembangkan hipotesis pada awal penelitian, untuk mengidentifikasi masalah, dan untuk mengumpulkan faktor-faktor yang berkontribusi dalam memahami masalah. Selain berbiaya lebih rendah dibandingkan dengan pengambilan sampel probabilistik, sampel non-probabilitas memungkinkan penelitian menjangkau populasi yang jarang dan sulit dijangkau dengan memungkinkan peneliti merekrut lebih banyak calon peserta survei, yang mengimbangi potensi rendahnya tingkat respons (Kühne and Zindel 2020).

Dalam kasus penelitian ini, tujuan penelitian ini serupa dengan argumen Fricker, yaitu berupaya memahami situasi cuti maternitas dan jaminan pendapatan di kalangan pekerja perempuan di Indonesia saat ini, karena masalah ini masih belum banyak diteliti (lihat bagian 3.2).

Selain itu, *convenience sampling* dipilih untuk digunakan dalam penelitian ini mengingat tidak adanya daftar orang per orang dari populasi sasaran untuk kerangka pengambilan sampel. Menggunakan pengambilan sampel probabilitas mengharuskan dimilikinya daftar perempuan yang sedang atau pernah berhak atas cuti maternitas, yaitu mereka yang sedang bekerja atau pernah bekerja dan

pernah hamil (dengan berbagai hasil kehamilan – lahir hidup, lahir mati, atau keguguran). Untuk mendapatkan daftar semacam itu, perlu dilakukan sensus cepat atau pendataan seluruh rumah tangga di daerah-daerah terpilih yang memiliki perempuan dengan karakteristik yang disasar. Namun, sensus semacam itu tidak mungkin dilakukan pada survei yang dilakukan selama periode pembatasan kegiatan akibat pandemi COVID-19.

Sampel kemudahan untuk survei ini dikumpulkan melalui para peneliti dan jaringan Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia (LD FEB UI). Tim peneliti membuat iklan untuk merekrut responden survei, yang menyertakan tautan ke survei daring. Iklan tersebut disebarluaskan melalui media sosial LD FEB UI (Facebook, Twitter, Instagram). Tim peneliti juga membagikan iklan tersebut melalui jaringan mereka dan meminta mereka untuk merujuk jaringan mereka ke iklan tersebut. SurveyMonkey, sebuah program perangkat lunak survei daring, digunakan untuk merancang dan menyelenggarakan survei. Instrumen survei daring ini terdiri dari serangkaian pertanyaan yang mengeksplorasi pengalaman perempuan dalam mengambil/mendapatkan cuti maternitas wajib saat bekerja. Kuesioner selengkapnya terlampir pada Lampiran 2.

Convenience sampling diketahui mengandung bias seleksi terhadap karakteristik demografi dan sosial ekonomi tertentu. Untuk mengatasi bias yang diketahui ini, tim peneliti lokal merekrut calon responden dengan karakteristik berbeda untuk memastikan bahwa survei tersebut mencakup beragam karakteristik demografi dan sosial ekonomi, berbagai pengalaman cuti maternitas, dan berbagai ukuran perusahaan. Tim lokal mengumpulkan daftar calon responden dan membagikan tautan tersebut ke orang-orang terpilih. Metode pengambilan sampel diperluas lagi dengan menggunakan rujukan atau snowball jika sulit menemukan responden dengan karakteristik tertentu.

Tim peneliti membuat dasbor untuk memantau jumlah responden harian di masing-masing kota, termasuk persebaran di seluruh karakteristik demografi dan skala perusahaan. Untuk memastikan bahwa survei ini menangkap pengalaman pekerja perempuan dengan karakteristik berbeda, tim peneliti berkomunikasi dengan tim lapangan untuk menginformasikan kepada mereka mengenai jenis responden yang masih kurang dalam sampel survei, dan tim lapangan merekrut responden yang relevan.

Pada awalnya, tim peneliti berharap dapat mengumpulkan data dari minimal 384 responden¹ dan mendapatkan 5 persen oversampling dalam survei ini. Survei daring dilakukan pada tanggal 12 hingga 21 Oktober 2021. Secara keseluruhan, 479 responden mengisi survei. Mereka meliputi 237 responden dari Jakarta Raya, 101 responden dari Semarang Raya, dan 102 responden dari Surabaya Raya yang mengisi survei, dan 39 responden dari luar daerah sasaran.

3.2. Pengumpulan data kualitatif

Pengumpulan data kualitatif memungkinkan tim peneliti menangkap pengalaman pekerja perempuan ketika mengambil cuti maternitas, alasan mendapatkan atau tidak mendapatkan cuti maternitas wajib secara penuh, dan jaminan pendapatan pekerja selama masa cuti. Penting untuk dicatat bahwa aspek kualitatif penelitian ini tidak dirancang untuk mewakili pengalaman pekerja perempuan. Laporan ini dirancang untuk lebih memahami konsep-konsep penting terkait cuti maternitas di Indonesia serta untuk lebih memahami kesenjangan antara hukum dan praktik dari sudut pandang perempuan. Meskipun penting untuk memahami segala tantangan terkait pemberian cuti maternitas, sudut pandang pemberi kerja berada di luar cakupan penelitian ini, mengingat tujuan eksploratif penelitian ini.

¹ Ukuran sampel minimal dihitung berdasarkan 5 persen margin of error dan 95 persen interval kepercayaan dengan ukuran populasi yang tidak diketahui. Diasumsikan bahwa proporsi Perempuan yang berhak atas cuti maternitas adalah dekat dengan angka partisipasi Angkatan kerja Perempuan pada tahun 2019 (51 persen).

Guna mengumpulkan data kualitatif, tim peneliti merekrut peserta yang telah mengisi survei daring dan memiliki pengalaman berbeda dalam mengambil cuti maternitas. Fokus utama perekrutan ini adalah: (1) perempuan yang tidak diberi cuti maternitas; (2) mereka yang harus mengambil cuti kurang dari 13 minggu dan/atau tidak dibayar penuh selama masa cutinya; dan (3) perempuan yang berhenti dari pekerjaannya atau mengalami kesulitan untuk kembali bekerja setelah cuti maternitas. Penelitian ini bertujuan untuk memahami alasan dibalik kesenjangan dalam pelaksanaan cuti wajib. Pertanyaan kunci yang memandu wawancara mendalam terlampir di Lampiran 3.

Penelitian ini merekrut 16 perempuan pekerja penerima upah atau mantan pekerja penerima upah yang mengalami kehamilan dan persalinan saat bekerja untuk menjadi peserta wawancara mendalam. Ketiga daerah metropolitan yang dipilih untuk penelitian ini dicakup oleh minimal lima peserta wawancara mendalam (terdapat enam di Jakarta Raya). Wawancara dilakukan secara daring melalui konferensi WhatsApp, panggilan langsung, dan pertemuan Zoom. Perekrutan responden wawancara dilakukan oleh nara hubung lokal dari LD FEB UI dengan menggunakan protokol keselamatan COVID-19 yang ketat. Wawancara mendalam dipimpin oleh seorang perempuan peneliti kualitatif dari LD FEB UI dan seorang Perempuan asisten peneliti. Pengumpulan data berlangsung pada tanggal 12 hingga 21 Oktober 2021.

Seluruh wawancara direkam, ditranskrip, dan dianonimkan. Transkrip diterjemahkan dari Bahasa Indonesia ke Bahasa Inggris. Data kemudian dikodekan dan tema-tema menarik untuk penelitian ini yang muncul diidentifikasi. Tim peneliti mengembangkan dan memanfaatkan skema pengkodean terbuka dengan mengatribusikan kode atau konsep ke fragmen transkrip, sebelum menghubungkan lebih lanjut kode dan konsep yang diidentifikasi untuk menyusun alur cerita dan menafsirkan data.

Pelaksanaan cuti maternitas wajib dapat berpotensi menjadi isu sensitif yang kemungkinan dapat menempatkan para pihak yang mengungkapkan pelanggaran hukum pada posisi yang dirugikan dibandingkan dengan pemberi kerja atau pihak lain. Mengingat isu etika ini, penelitian ini mengadopsi pendekatan izin terinformasi untuk wawancara mendalam, dan nama serta ciri pengenal lainnya dari responden dan pemberi kerjanya dianonimkan dalam analisis.

3.3. Keterbatasan rancangan penelitian

Sebagaimana disebutkan sebelumnya di bagian 4.1, penggunaan convenience sampling berpotensi menimbulkan bias seleksi, dan oleh karena itu terbatas kemampuannya untuk menggeneralisasi temuan terhadap populasi pekerja perempuan di Indonesia. Perbandingan dengan Survei Angkatan Kerja Nasional Indonesia Tahun 2019 (atau SAKERNAS 2019)² menunjukkan bahwa persebaran sampel survei daring itu bias terhadap perempuan berusia 25–39 tahun yang mengenyam pendidikan tinggi (lihat Lampiran 1). Tabulasi dari SAKERNAS 2019 menunjukkan bahwa pekerja perempuan penerima upah terkonsentrasi di sektor manufaktur dan jasa masyarakat/individu di tiga daerah metropolitan. Sedangkan sampel survei daring menunjukkan konsentrasi yang berbeda di tiga bidang: responden di Jakarta Raya terkonsentrasi di bidang keuangan/asuransi/real estate dan layanan masyarakat/individu; sementara sekitar 30 persen responden di Semarang Raya dan Surabaya Raya bekerja/pernah bekerja di sektor manufaktur dan perdagangan besar, eceran/restoran. Serupa dengan SAKERNAS 2019, persentase pekerja perempuan yang sedang/pernah menjadi pekerja kontrak tetap (PKWTT) lebih besar dibandingkan dengan PKWT (pekerja kontrak waktu tertentu) atau lainnya; meskipun angka PKWTT pada kelompok sampel survei lebih besar dibandingkan persentase sebaran yang dihitung dari SAKERNAS.

Bias lain yang muncul dari penggunaan *convenience sampling* adalah bahwa responden kami lebih cenderung bekerja atau pernah bekerja di perusahaan menengah dan besar. Salah satu

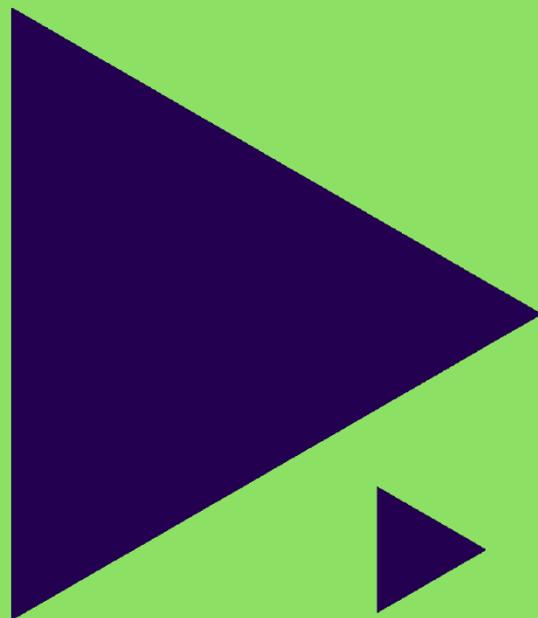
² Tim peneliti membandingkan sampel survey daring dengan SAKERNAS 2019 untuk kriteria berikut: pekerja Perempuan penerima upah; berusia 20–49 tahun; tinggal di Jakarta Raya, Semarang Raya, dan Surabaya Raya.

kemungkinan penjelasan untuk bias semacam itu merupakan sifat survei daring yang dilakukan secara mandiri, yang mengharuskan responden memiliki akses internet yang baik dan pengetahuan TI yang memadai, yang berarti bahwa responden kelas atas dan menengah lebih mungkin mengisi survei. Karena perusahaan besar pada umumnya memberikan pendapatan yang lebih besar, responden kami cenderung pekerja/mantan pekerja dari perusahaan besar.

Sedikitnya jumlah responden wawancara yang terlibat dalam pengumpulan data kualitatif juga menunjukkan bahwa temuan penelitian ini tidak dapat dikatakan mewakili perilaku populasi secara umum. Pernyataan dari peserta wawancara mendalam mungkin tidak dapat diterapkan pada kelompok populasi yang berbeda selain kelompok sampel penelitian ini. Namun, narasi yang mereka berikan dapat memberikan wawasan tentang konteks dan alasan di balik berbagai pengalaman cuti maternitas yang ditemukan dalam survei daring.

▶ 4

Hasil analisis data kuantitatif



4.1. Karakteristik responden survei

Bagian ini memberikan gambaran karakteristik demografi dan sosial ekonomi responden survei kuantitatif, yang meliputi usia, pendidikan, pekerjaan, gaji dan tunjangan. Karakteristik latar belakang ini akan penting pada sub-bagian berikutnya untuk mengkaji pengetahuan dan pengalaman responden tentang cuti maternitas serta pengalaman kerja mereka setelah mengambil cuti.

Dari total 479 responden perempuan berusia 20–49 tahun, 237 orang tinggal di Jakarta Raya (49 persen), 101 orang tinggal di Surabaya Raya (21 persen), 102 orang tinggal di Semarang Raya (21 persen) dan 39 orang berasal dari kota lain (8 persen). Hampir separuh responden (42 persen) berusia 30–34 tahun, sementara 25 persen berusia 25–29 tahun dan 21,1 persen berusia 35–39 tahun (tabel 1). Dalam hal tingkat pendidikan tertinggi, lebih dari separuh responden memiliki gelar diploma/sarjana (67 persen) dan hampir satu dari lima responden lulus sekolah menengah atas/kejuruan (18,2 persen).

Berkenaan dengan pekerjaan responden, 89,6 persen responden bekerja secara berkelanjutan antara tahun 2014 dan 2019. Dibandingkan daerah lain, Jakarta memiliki presentase responden terbesar yang bekerja secara berkelanjutan. Lebih dari 45 persen responden di Jakarta bekerja di kantor pusat perusahaan yang mempekerjakan mereka; sementara pekerja di Semarang dan Surabaya lebih cenderung bekerja di tempat kerja yang tidak memiliki kantor cabang/anak perusahaan (sekira 41 persen). Dalam hal ukuran perusahaan, sebagian besar responden survei bekerja di perusahaan mikro, kecil, dan menengah. Meskipun ini tidak terjadi di Jakarta, di mana sebagian besar (51,9 persen) responden bekerja di perusahaan besar. Sekira separuh responden di Semarang dan Surabaya bekerja di perusahaan kecil dan menengah.

Mayoritas responden bekerja sebagai pekerja tetap (PKWTT) dalam keadaan hamil dan bekerja antara tahun 2014 hingga 2019, kecuali di Semarang, di mana mayoritas merupakan pekerja kontrak waktu tertentu (PKWT). Dibandingkan dengan Jakarta, pekerja di Semarang, Surabaya, dan daerah lain cenderung tidak memiliki kontrak tertulis untuk pekerjaan mereka. Sekira 3 persen responden mengaku bekerja dengan cara yang berbeda dari pekerja tetap atau kontrak, misalnya pekerjaan kontrak harian, pekerjaan lepas, atau menjadi bagian dari skema berbasis hasil.

Jumlah pekerja perempuan dalam sampel terlalu banyak di sektor jasa – khususnya di bidang kesehatan, pendidikan, layanan masyarakat dan individu – dibandingkan dengan segmen populasi sebanding di SAKERNAS 2019. Jakarta memiliki presentase pekerja di sektor kesehatan dan pendidikan yang lebih besar, dibandingkan dengan Semarang dan Surabaya. Sebagian besar perempuan dalam survei ini bekerja sebagai staf, sementara sekira 14 persen bekerja sebagai manajer atau kepala bagian. Presentase pekerja perempuan yang menduduki posisi manajerial di Jakarta lebih tinggi dibandingkan daerah lain.

Dengan sebagian besar responden bekerja sebagai pekerja tetap di sektor jasa, maka diperkirakan mereka memperoleh pendapatan yang lebih tinggi dibandingkan pekerja tetap di sektor lain. Lebih dari 62 persen perempuan dalam survei ini memiliki gaji bulanan sebesar 5 juta rupiah atau lebih (tabel 2). Jakarta memiliki presentase terbesar penduduk yang termasuk dalam kelompok pendapatan ini dibandingkan daerah lain. Dibandingkan dengan daerah lain, responden di Semarang kemungkinan besar memiliki pendapatan di bawah upah minimum regional.³

Berkenaan dengan tunjangan, lebih dari 90 persen responden menerima tunjangan tetap dan lebih dari 86 persen perempuan menerima tunjangan tidak tetap. Persentase perempuan yang menerima tunjangan tetap atau tidak tetap lebih tinggi di Jakarta dibandingkan di Semarang dan Surabaya. Mayoritas pekerja penerima tunjangan tetap menerima 5 juta rupiah atau lebih per bulan, dengan

³ Per 31 Desember 2020, upah minimum bulanan di Jakarta adalah 4,4 juta rupiah, di Kota Semarang 2,8 juta rupiah, dan di Kota Surabaya 4,3 juta rupiah.

pekerja di Semarang menjadi persentase pekerja terbesar yang menerima besaran tunjangan tersebut di atas. Demikian pula, di antara mereka yang menerima tunjangan tidak tetap, lebih dari 78 persen menerima lebih dari 5 juta rupiah per bulan. Hasil ini menunjukkan bahwa responden di survei ini mungkin bias terhadap status sosial ekonomi menengah ke atas, yang memperoleh gaji bersih lebih dari 5 juta rupiah per bulan.

Menurut jawaban yang diberikan mengenai hasil kehamilan, 97,9 persen (469 perempuan) melahirkan bayi hidup dan 2,1 persen (10 perempuan) mengalami keguguran.

▶ **Tabel 1. Sebaran sampel menurut karakteristik demografi, sosial dan ekonomi (%)**

Karakteristik	Jakarta Raya (n=237)	Semarang Raya (n=101)	Surabaya Raya (n=102)	Daerah lain (n=39)	Semua daerah (n=479)
Kelompok usia					
20–24	0.4	3.0	5.9	2.6	2.3
25–29	19	39.6	23.5	25.6	24.8
30–34	46.8	36.6	37.3	48.7	42.8
35–39	22.4	13.9	24.5	23.1	21.1
40+	11.4	6.9	8.8	–	8.9
Tingkat pendidikan					
SMP ke bawah	0.4	4.0	4.0	–	1.9
SMA	2.5	11.9	18.6	10.3	8.6
SMK	4.6	16.8	14.7	7.7	9.6
Diploma/Sarjana	73.4	63.4	55.9	66.7	67
Magister/Doktor	18.6	4.0	6.9	15.4	12.7
Tidak menjawab	0.4	–	–	–	0.2
Status bekerja *					
Kadang-kadang	8.0	14.9	9.8	15.4	10.4
Sepanjang waktu	92	85.1	90.2	84.6	89.6
Jenis kantor					
Kantor pusat	45.1	22.8	28.4	25.6	35.3
Kantor cabang	19.0	35.6	30.4	23.1	25.3
Tidak memiliki kantor cabang	35.9	41.6	41.2	51.3	39.5
Ukuran perusahaan					
Mikro	2.5	8.9	7.8	5.1	5.2
Kecil	5.1	11.9	9.8	10.3	7.9
Menengah	33.8	26.7	47.1	48.7	36.3
Besar	51.9	43.6	30.4	33.3	44.1
Tidak tahu	6.8	8.9	4.9	2.6	6.5
Hubungan kerja					
Pekerja kontrak	31.6	50.5	31.4	43.6	36.5
Pekerja tetap	67.1	45.5	63.7	51.3	60.5
Lainnya	1.3	4.0	4.9	5.1	2.9
Jenis kontrak					
Tertulis	92.4	79.2	75.5	84.6	85.4
Lisan	7.6	20.8	24.5	15.4	14.6

Karakteristik	Jakarta Raya (n=237)	Semarang Raya (n=101)	Surabaya Raya (n=102)	Daerah lain (n=39)	Semua daerah (n=479)
Sektor pekerjaan					
Pertanian dan pertambangan	1.7	1.0	1.0	5.1	1.7
Manufaktur, listrik dan gas	9.7	16.8	12.7	2.6	11.3
Bangunan/konstruksi	1.3	3.0	2.9	-	1.9
Perdagangan eceran	3.0	12.9	12.7	10.3	7.7
Perhotelan dan restoran	2.5	5.0	5.9	2.6	3.8
Keuangan dan perumahan	16.9	5.0	12.7	5.1	12.6
Kesehatan dan pendidikan	35.2	26.7	30.4	56.4	34.1
Layanan masyarakat dan perorangan	11.4	16.8	11.8	12.8	12.8
Logistik dan transportasi	3.3	2.0	2.9	-	2.7
TI dan sektor digital	1.7	4.0	-	-	1.7
Lainnya/tidak diklasifikasi	13.2	7.0	6.9	5.1	9.9
Jabatan					
Staf	76.1	85.1	80.4	84.6	79.6
Manajer/Kepala Bagian	20.5	7.9	6.9	7.7	13.9
Profesional	3.4	4.0	8.8	7.7	5.0
Buruh	-	3.0	2.9	-	1.3
Lainnya/tidak diklasifikasi	-	-	1.0	-	0.2
Gaji bulanan (rupiah)					
Di bawah 1 juta	0.4	2	4.9	5.1	2.1
Antara 1 juta dan kurang dari 2,5 juta	3	22.8	16.7	30.8	12.3
Antara 2,5 juta dan kurang dari 5 juta	20.7	31.7	22.5	20.5	23.4
5 juta ke atas	75.9	43.6	55.9	43.6	62.2
Mendapat tunjangan tetap?					
Tidak mendapat tunjangan tetap	6.8	5.0	4.9	7.7	6.1
Mendapat tunjangan tetap	92.8	88.1	88.2	92.3	90.8
Tidak berlaku	0.4	6.9	6.9	-	3.1
Rata-rata tunjangan tetap * (rupiah)					
Di bawah 1 juta	13.5	11.9	15.7	25.6	14.6
Antara 1 juta dan kurang dari 2,5 juta	12.2	7.9	6.9	5.1	9.6
Antara 2,5 juta dan kurang dari 5 juta	4.6	-	3.9	2.6	3.3
5 juta ke atas	69.6	80.2	73.5	66.7	72.4
Mendapat tunjangan tidak tetap?					
Tidak mendapat tunjangan tidak tetap	11	5.9	6.9	7.7	8.8
Mendapat tunjangan tidak tetap	88.6	81.2	84.3	89.7	86.2
Tidak berlaku	0.4	12.9	8.8	2.6	5.0

Karakteristik	Jakarta Raya (n=237)	Semarang Raya (n=101)	Surabaya Raya (n=102)	Daerah lain (n=39)	Semua daerah (n=479)
Rata-rata tunjangan tidak tetap* (rupiah)					
Di bawah 1 juta	15.6	9.9	15.7	17.9	14.6
Antara 1 juta dan kurang dari 2,5 juta	5.9	5.0	5.9	-	5.2
Antara 2,5 juta dan kurang dari 5 juta	1.7	-	2.9	-	1.5
5 juta ke atas	76.8	85.1	75.5	82.1	78.7
Hasil kehamilan*					
Lahir	98.7	97.0	97.1	97.4	97.9
Keguguran	1.3	3.0	2.9	2.6	2.1

Note: - = nihil. Semua variabel secara statistik signifikan kecuali variabel yang ditandai dengan tanda bintang (*).

► **Tabel 2. Statistik rangkuman gaji dan tunjangan yang diterima oleh responden (dalam rupiah)**

	Mean	Median	Minimum	Maksimum
Rata-rata gaji bulanan (n=289)	5 803 806	4 000 000	300 000	90 000 000
Rata-rata tunjangan tetap (n=118)	2 261 438	1 225 000	8 000	19 000 000
Rata-rata tunjangan tidak tetap (n=63)	1 670 320	1 284 135	500	6 000 000

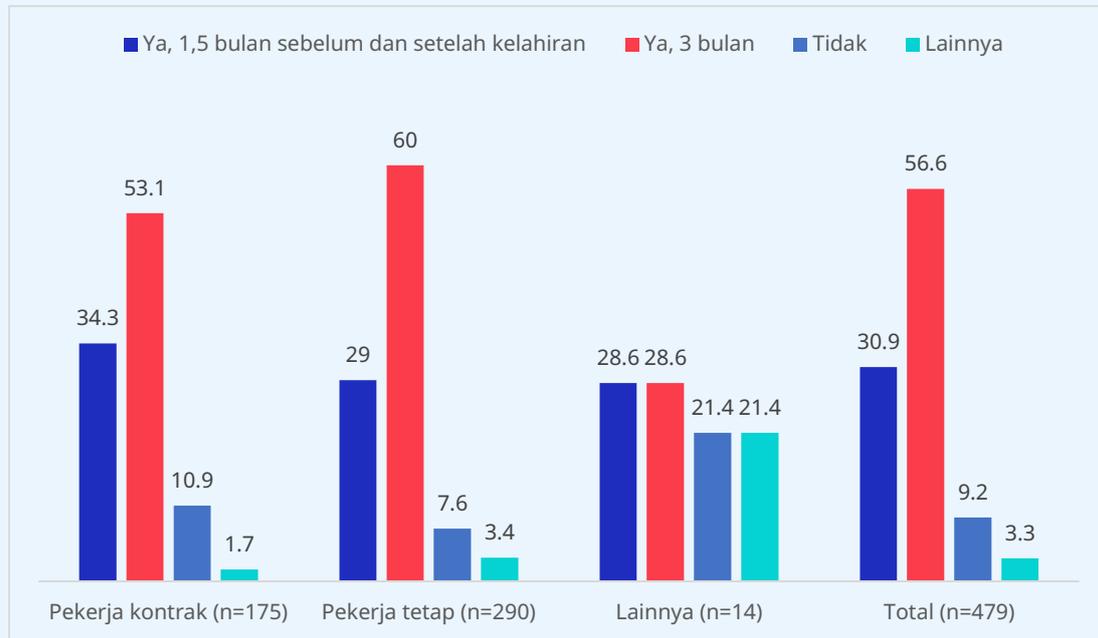
Catatan: Rata-rata gaji dan tunjangan dihitung dari responden yang dapat mengingat jumlah pasti yang mereka terima (60,3 persen responden dapat mengingat gaji mereka, 25,3 persen dapat mengingat tunjangan tetap mereka, dan 13,6 persen responden dapat mengingat tunjangan tidak tetap mereka.)

4.2. Pengetahuan dan sikap terhadap cuti maternitas wajib

Untuk memahami apakah pelaksanaan cuti maternitas dipengaruhi oleh kesenjangan informasi pekerja perempuan mengenai cuti maternitas wajib, kami bertanya kepada perempuan yang disurvei tentang pengetahuan dan sikap mereka terhadap cuti maternitas wajib. Temuan survei menunjukkan bahwa sebagian besar perempuan mengetahui hak mereka atas cuti maternitas wajib (gambar 1). Secara keseluruhan, 87,5 persen responden mengetahui bahwa perempuan yang melahirkan menurut undang-undang berhak atas cuti maternitas selama tiga bulan, meskipun kurang dari separuh responden ini (30,3 persen secara keseluruhan) mengetahui bahwa masa tiga bulan ini dibagi menjadi 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan, sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Hampir 95 persen responden menyatakan bahwa mereka mengetahui bahwa pemberi kerja memiliki kewajiban untuk memberikan cuti terkait maternitas (gambar 2).

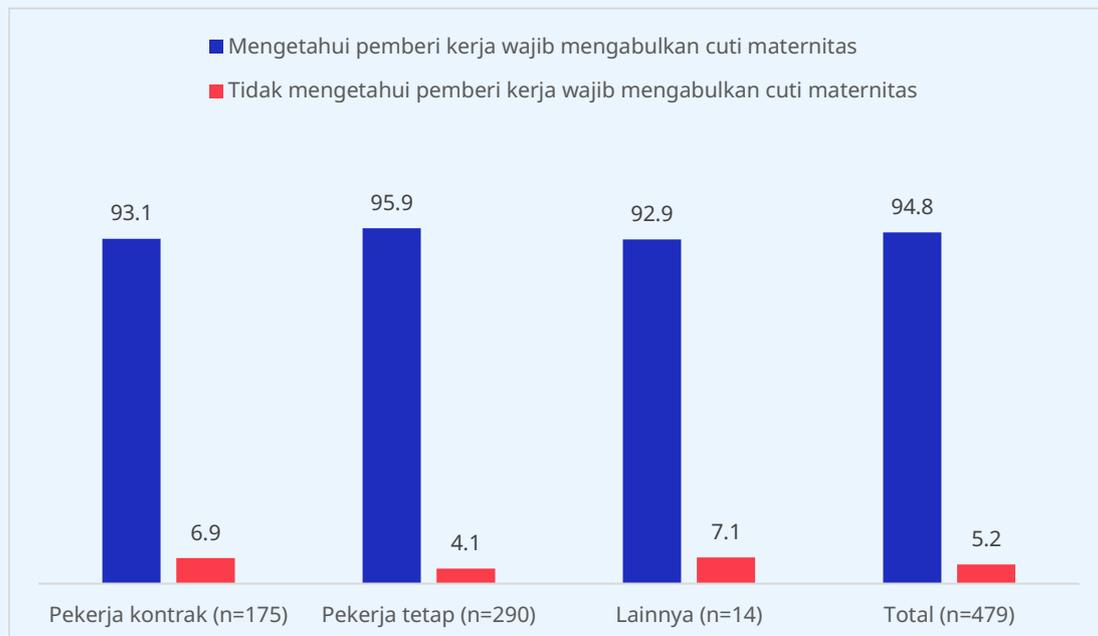
Meskipun temuan-temuan ini memberikan gambaran positif terkait pengetahuan pekerja perempuan mengenai hak-hak mereka, kita tidak boleh mengabaikan 9,2 persen responden yang tidak mengetahui mandat undang-undang mengenai hak atas cuti maternitas. Responden yang memiliki pengaturan pekerjaan jenis “lain” memiliki kemungkinan paling kecil untuk mengetahui undang-undang cuti maternitas wajib dan durasinya. Selain itu, survei ini juga menunjukkan bahwa banyak responden yang tampaknya hanya memiliki pengetahuan parsial mengenai hak cuti bagi pekerja perempuan. Contohnya, sebagian besar perempuan dalam survei (57,8 persen) tidak mengetahui bahwa mereka berhak mendapatkan cuti setelah mengalami keguguran (gambar 3). Pekerja kontrak merupakan kelompok yang paling sedikit mengetahui tentang hak cuti keguguran wajib, dengan 66,3 persen percaya bahwa hak semacam itu tidak ada.

► **Bagan 1. Proporsi responden menurut pengetahuan tentang hak atas cuti maternitas dan jenis kontrak (%)**



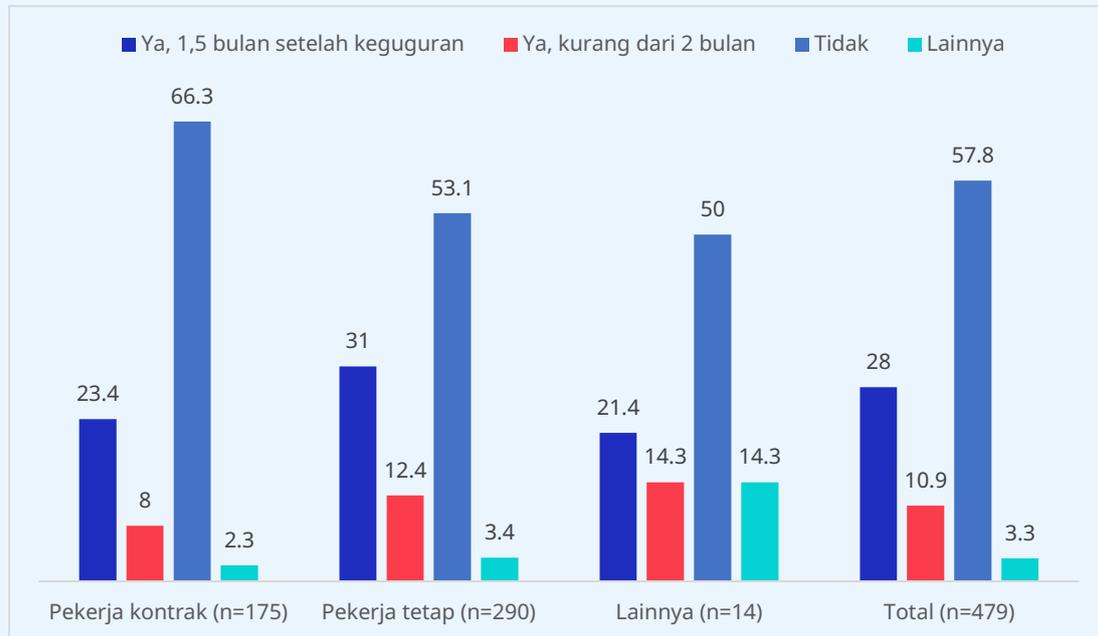
Sumber: Kalkulasi penulis.

► **Bagan 2. Proporsi responden menurut pengetahuan tentang kewajiban pemberi kerja untuk memberikan cuti maternitas (%)**



Catatan: Perbedaan proporsi antar kelompok tidak signifikan.

Sumber: Kalkulasi penulis.

▶ **Bagan 3. Proporsi responden menurut pengetahuan tentang hak atas cuti keguguran dan jenis kontrak (%)**

Sumber: Perhitungan penulis.

4.3. Pengalaman cuti maternitas

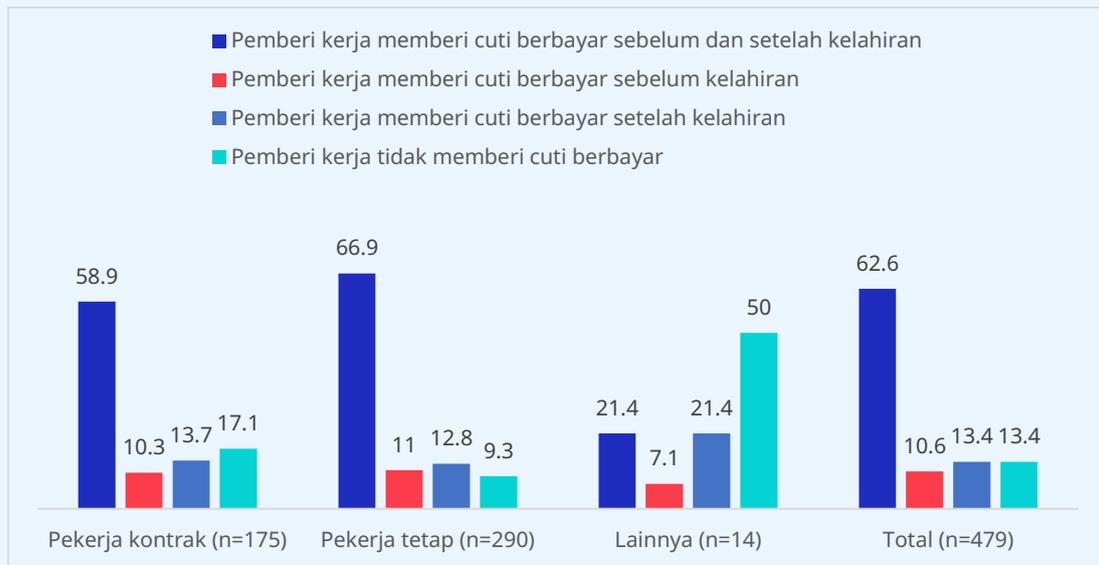
Sebagaimana telah disebutkan di atas, UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa semua pekerja perempuan berhak atas cuti maternitas wajib dengan durasi 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan dan bahwa mereka akan menerima gaji penuh selama masa tersebut. Sesuai dengan bagian 5.2 di atas, sebagian besar responden survei pada umumnya mengetahui hak cuti maternitas wajib, namun terdapat kesenjangan pengetahuan mengenai apa sebenarnya yang dimaksud dengan cuti wajib tersebut (setidaknya terkait durasinya). Meskipun sebagian besar perempuan percaya bahwa pemberi kerja mereka berkewajiban memberikan cuti maternitas, tidak semua responden dapat mengakses cuti semacam itu.

Di antara 479 responden, 62,6 persen bekerja pada pemberi kerja yang memberi mereka cuti maternitas berbayar sebelum dan sesudah melahirkan, sebagaimana diwajibkan oleh UU (gambar 4). Persentase pekerja tetap yang bekerja pada pemberi kerja yang memberi mereka cuti maternitas berbayar (66,9 persen) lebih tinggi dibandingkan persentase pekerja kontrak (58,9 persen). Sementara itu, 13,4 persen (64 responden) bekerja pada pemberi kerja yang tidak memberi mereka cuti maternitas – setidaknya tanpa permohonan oleh responden.

Di antara 64 responden yang pemberi kerjanya tidak memberikan cuti maternitas, 44 orang (68,7 persen) mengajukan permohonan kepada pemberi kerjanya agar diberi cuti tersebut, dan 34 di antaranya (53,1 persen) pada akhirnya diberi cuti tersebut (gambar 6). Dalam situasi semacam itu, pekerja tetap lebih berhasil dibandingkan pekerja kontrak dalam meyakinkan pemberi kerjanya untuk memberi mereka cuti maternitas, dan hanya 1 dari 17 pekerja tetap yang mengajukan permohonan cuti maternitas yang ditolak. Sebaliknya, 8 dari 22 pekerja kontrak yang meminta cuti maternitas ditolak. Temuan-temuan ini menyoroti kaitan antara status kerja dan kesenjangan dalam pelaksanaan cuti maternitas wajib. Mereka yang memiliki kontrak tetap (PKWTT) memiliki akses yang lebih baik terhadap cuti maternitas wajib; ini lebih berkemungkinan ditawarkan kepada PKWTT oleh pemberi

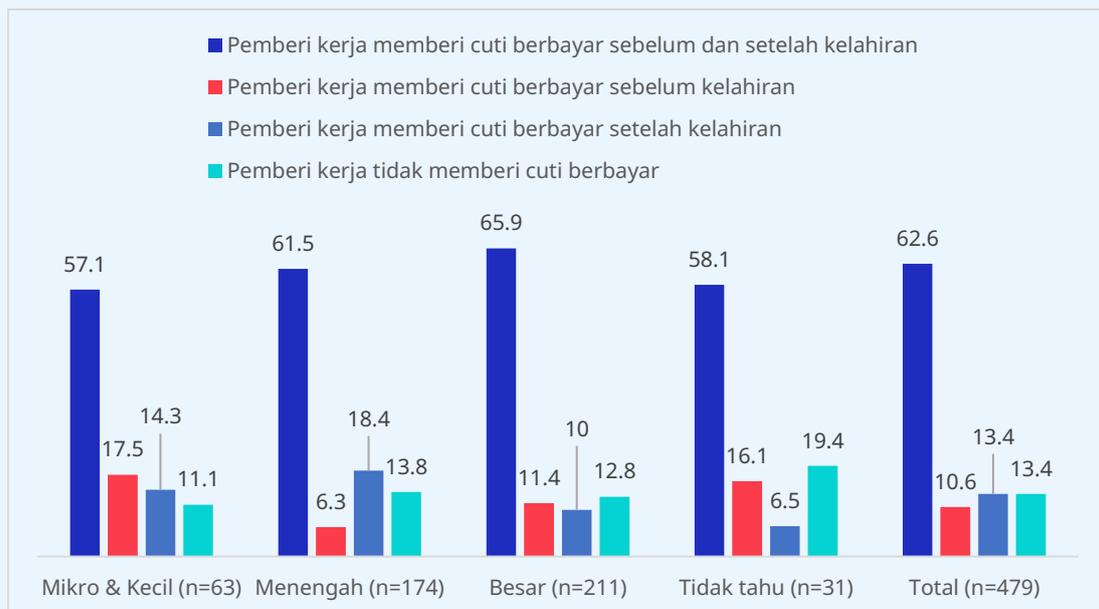
kerja sejak awal dan jika tidak ada tawaran semacam itu, PKWTT lebih berkemungkinan akan berhasil mengajukan permohonan untuknya. Pekerjaan tetap lebih berkemungkinan diberikan oleh pemberi kerja besar dan mapan yang memiliki posisi lebih baik dalam menanggung kesejahteraan pekerja, termasuk cuti maternitas berbayar.

► **Bagan 4. Proporsi responden menurut cuti maternitas yang diberikan oleh pemberi kerja dan jenis kontrak (%)**



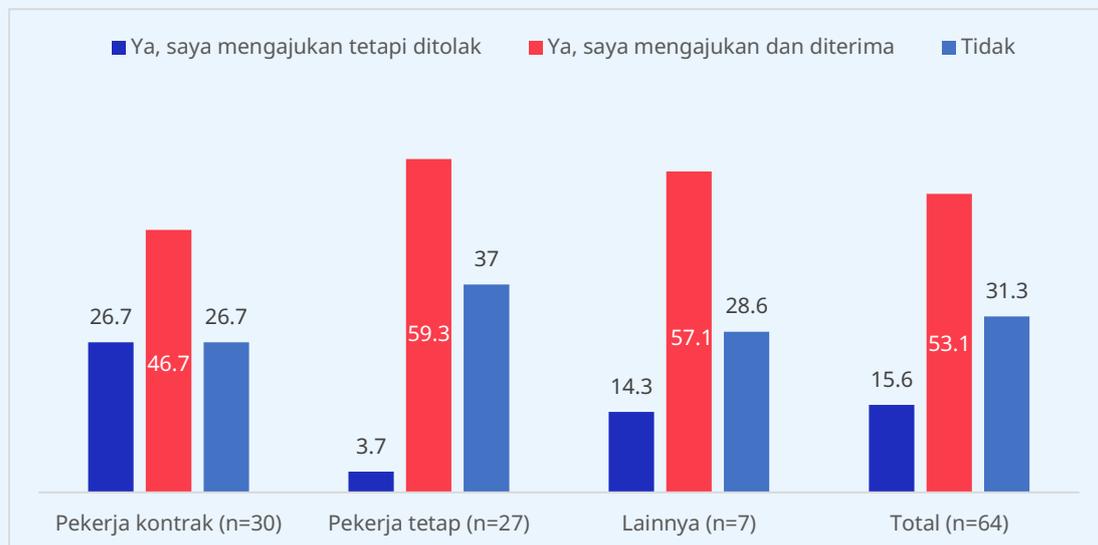
Sumber: Perhitungan penulis.

► **Bagan 5. Proporsi responden menurut cuti maternitas yang diberikan oleh pemberi kerja dan ukuran perusahaan**



Sumber: Perhitungan penulis.

▶ **Bagan 6. Proporsi responden yang harus mengajukan permohonan cuti maternitas karena pemberi kerjanya tidak menawarkannya (%)**



Catatan: Perbedaan proporsi antar grup tidak berarti

Sumber: Perhitungan penulis.

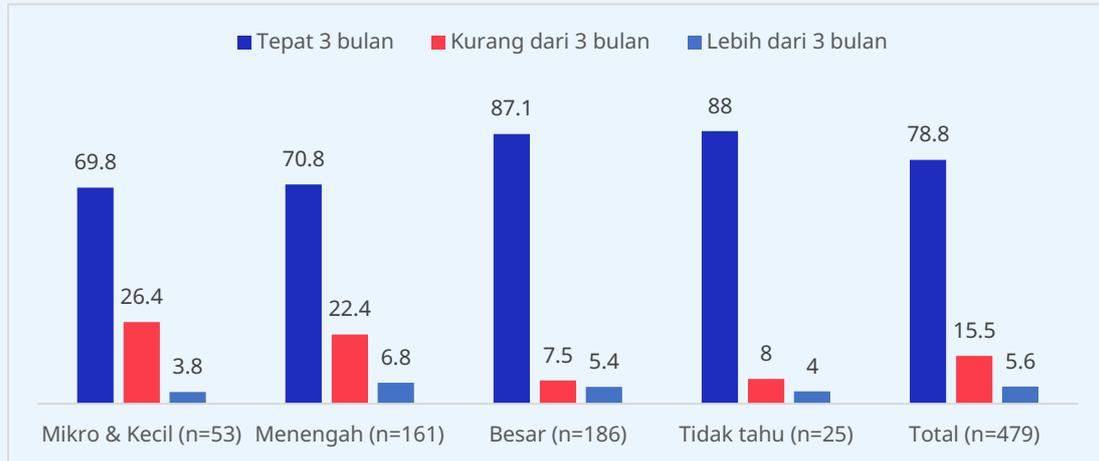
Di antara responden yang mengambil cuti maternitas, 78,8 persen mengambil cuti tepat tiga bulan dan 5,6 persen mengambil cuti lebih dari tiga bulan (gambar 7). Sebagian besar responden yang bekerja di perusahaan besar mengambil cuti minimal tiga bulan (92,5 persen). Sementara itu, responden yang bekerja di usaha mikro, kecil, dan menengah sebagian besar tidak mendapatkan cuti minimal tiga bulan, dan lebih dari seperempat dari mereka yang bekerja di usaha mikro dan kecil tidak mengambil cuti minimum wajib.

UU Ketenagakerjaan mewajibkan pemberi kerja membayar gaji pekerjanya secara penuh selama cuti maternitas. "Gaji penuh" mengacu pada upah keseluruhan atau upah bersih yang diterima oleh pekerja sebelum mengambil cuti maternitas, yang seharusnya mencakup tunjangan yang diterima oleh pekerja. Survei menemukan bahwa meskipun sebagian besar responden mendapatkan cuti minimal tiga bulan, mayoritas tidak menerima "gaji penuh" selama cuti maternitas (gambar 8). Secara keseluruhan, 44,1 persen responden menerima gaji penuh yang mereka peroleh sebelum melahirkan, termasuk tunjangan. Proporsi responden yang kurang lebih sama – yaitu 39,5 persen – menerima upah pokok penuh tanpa tunjangan. Namun, perlu diketahui bahwa dari 162 responden yang menerima upah pokok tanpa tunjangan, terdapat 12 responden yang skema gajinya tidak pernah mencakup tunjangan dalam bentuk apa pun. Dengan demikian, 12 responden ini (2,9 persen dari sampel) juga dapat dianggap telah dibayar penuh sesuai dengan jumlah yang menjadi hak mereka menurut UU. Temuan ini merupakan titik masuk yang bermanfaat untuk diskusi lebih lanjut, karena menunjukkan bahwa terdapat kasus di mana pekerja menerima gaji berdasarkan "skema all-in", di mana gaji bersih atau upah yang dibawa pulang sudah mencakup semua biaya terkait (misalnya tunjangan makanan, transportasi, dan sebagainya). Namun, meskipun 12 responden tersebut diperhitungkan, masih terdapat mayoritas responden (50,8 persen) yang tidak menerima jumlah yang menjadi hak mereka menurut UU, dan 14,2 persen responden menerima kurang dari gaji penuh mereka (11 persen) atau tidak menerima uang sama sekali (3,2 persen).

Berdasarkan jenis kontrak (gambar 9), responden yang merupakan pekerja tetap lebih berkemungkinan menerima gaji penuh selama cuti maternitas (48,8 persen) dibandingkan pekerja kontrak (36,6 persen). Justru, pekerja kontrak lebih berkemungkinan menerima upah pokok penuh

tanpa tunjangan. Temuan ini mendukung kemungkinan penjelasan sebelumnya mengenai adanya gaji "all-in" yang diberikan oleh pemberi kerja.

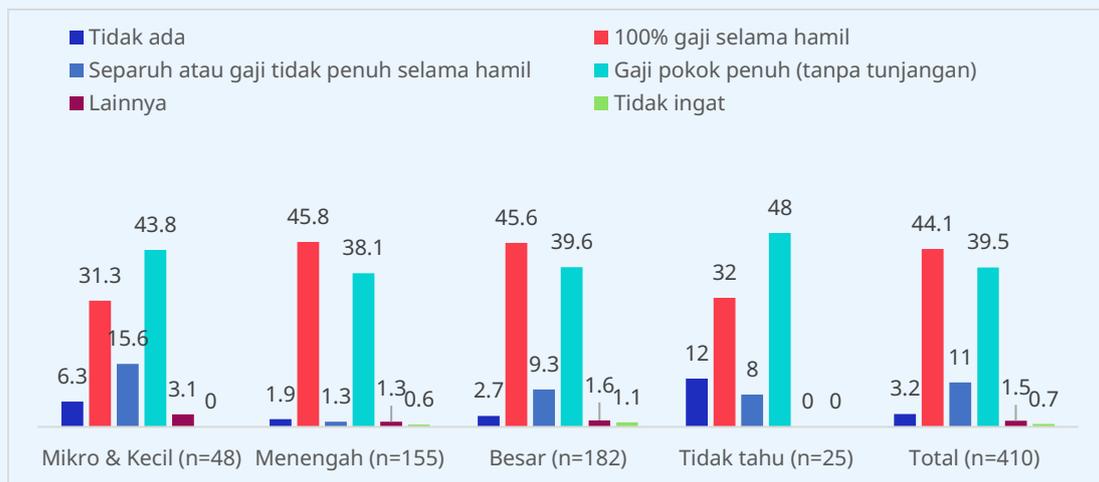
► **Bagan 7. Proporsi responden menurut lamanya cuti maternitas dan ukuran perusahaan (%)**



Catatan: Informasi mengenai durasi cuti dikumpulkan dari responden yang (1) mendapatkan cuti maternitas (baik cuti penuh, sebelum melahirkan saja, atau setelah melahirkan saja), tanpa memandang apakah mereka mendapatkannya langsung atau diberi cuti tersebut setelah mereka mengajukan permohonan kepada pemberi kerja terlebih dahulu, dan (2) memberikan informasi durasi cuti (n=425).

Sumber: Perhitungan penulis.

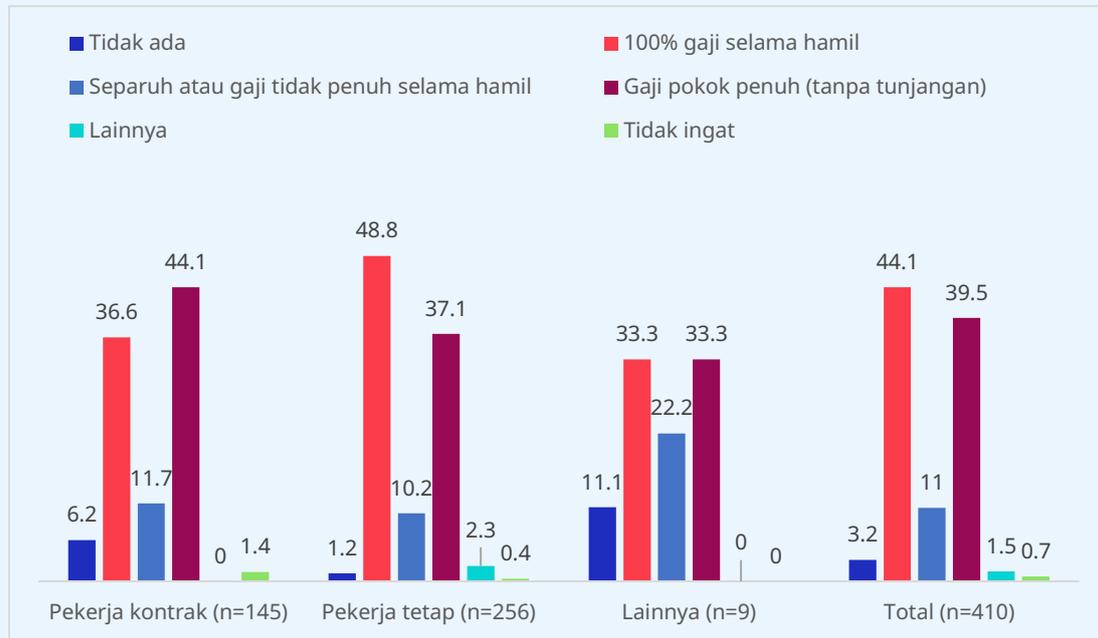
► **Bagan 8. Proporsi responden menurut jumlah gaji yang diterima selama cuti maternitas dan ukuran perusahaan (%)**



Catatan: Perbedaan proporsi antar kategori tidak signifikan. Informasi mengenai durasi cuti dikumpulkan dari responden yang (1) mendapatkan cuti maternitas (baik cuti penuh, sebelum melahirkan saja, atau setelah melahirkan saja), tanpa memandang apakah mereka mendapatkannya langsung atau diberi cuti tersebut setelah mereka mengajukan permohonan kepada pemberi kerja terlebih dahulu, dan (2) memberikan informasi tentang gaji mereka yang diterima selama cuti maternitas. Dari 425 yang pemberi kerjanya memberikan cuti langsung, 15 responden tidak memberikan informasi mengenai gaji mereka selama cuti maternitas.

Sumber: Perhitungan penulis.

► **Bagan 9. Proporsi responden menurut total gaji yang diterima dan menurut jenis kontrak (%)**



Sumber: Perhitungan penulis.

Meskipun UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa cuti maternitas harus diambil 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan, survei menunjukkan bahwa lazimnya sebagian besar cuti diambil setelah melahirkan. Gambar 10 menunjukkan bahwa responden yang mengambil cuti maternitas biasanya memulai cutinya satu minggu sebelum anaknya lahir dan menghabiskan sisa masa cutinya setelah melahirkan. Terdapat perbedaan dalam median durasi cuti sebelum dan sesudah melahirkan antar perusahaan berdasarkan ukuran, di mana responden dari perusahaan kecil lebih cenderung mengambil cuti maternitas sebelum melahirkan selama dua minggu. Namun, responden dari usaha mikro dan kecil juga biasanya mendapatkan cuti maternitas setelah melahirkan dengan durasi paling singkat – tiga minggu penuh lebih sedikit dibandingkan dengan yang biasanya dinikmati oleh responden dari perusahaan besar. Baik pekerja kontrak maupun pekerja tetap memiliki median cuti maternitas selama 11 minggu (gambar 11). Namun pekerja tetap cenderung mengambil cuti sebelum melahirkan (1 minggu) dan lebih lama setelah melahirkan (10 minggu) dibandingkan dengan pekerja kontrak (2 minggu sebelum melahirkan dan 9 minggu setelah melahirkan).

► **Bagan 10. Median durasi cuti maternitas pra dan pasca kelahiran (dalam minggu) pada responden menurut ukuran perusahaan**



Catatan: Bagan ini menyajikan data yang didapatkan dari dua pertanyaan survey terpisah: satu pertanyaan mengenai jumlah minggu cuti yang diterima oleh responden sebelum persalinan, dan pertanyaan kedua mengenai jumlah minggu cuti yang diterima oleh responden setelah persalinan. Jumlah jawaban untuk dua pertanyaan ini berbeda. Oleh karena itu, jumlah responden yang disajikan di bagan ini hanya responden yang menjawab kedua pertanyaan tersebut.

Sumber: Perhitungan penulis.

► **Bagan 11. Median durasi cuti maternitas pra dan pasca kelahiran (dalam minggu) pada responden menurut jenis kontrak**



Catatan: Bagan ini menyajikan data yang didapatkan dari dua pertanyaan survey terpisah: satu pertanyaan mengenai jumlah minggu cuti yang diterima oleh responden sebelum persalinan, dan pertanyaan kedua mengenai jumlah minggu cuti yang diterima oleh responden setelah persalinan. Jumlah jawaban untuk dua pertanyaan ini berbeda. Oleh karena itu, jumlah responden yang disajikan di bagan ini hanya responden yang menjawab kedua pertanyaan tersebut.

Sumber: Perhitungan penulis.

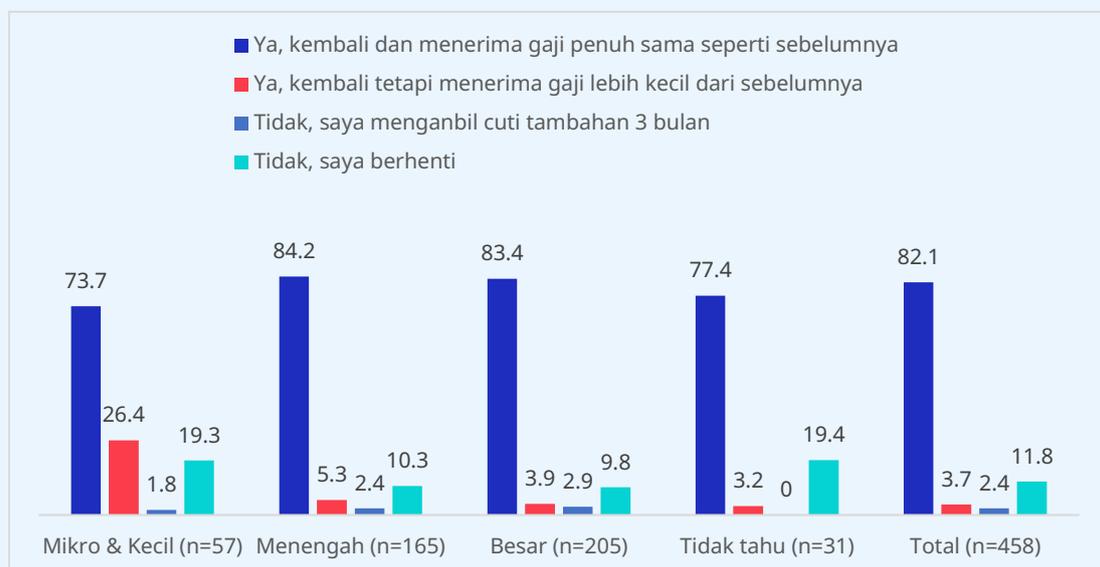
4.4. Pengalaman kembali bekerja

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa perempuan usia subur lebih berkemungkinan keluar dari angkatan kerja, khususnya di daerah perkotaan di Indonesia (Schaner dan Das 2016; Cameron, Suarez dan Rowell 2019). Kehamilan dan tugas kerumahtanggaan menjadi alasan utama perempuan Indonesia berusia 20–35 tahun berhenti bekerja (Setyonaluri et al. 2021). Literatur dari sebelum tahun 2010 menunjukkan bahwa perempuan menikah seringkali mengalami diskriminasi di pasar tenaga kerja formal, di mana pemberi kerja cenderung mempekerjakan perempuan muda dan lajang untuk mengurangi biaya cuti maternitas dan sebagai upaya untuk menghindari tingginya angka keluar masuk pekerja perempuannya (Blackburn 2004; Caraway 2005).

Meskipun begitu, survei untuk penelitian ini menunjukkan bahwa cuti maternitas dan kembali bekerja sama-sama relatif mudah bagi responden. Di antara 458 responden yang mengisi bagian tentang kembali bekerja, lebih dari 80 persen dapat kembali bekerja dengan gaji yang sama setelah mengambil cuti maternitas (gambar 12). Namun, 11,8 persen responden (54 perempuan) memutuskan untuk berhenti dari pekerjaannya, dan responden yang bekerja di usaha mikro dan kecil memiliki kemungkinan dua kali lebih besar untuk berhenti dibandingkan mereka yang bekerja di perusahaan menengah dan besar. Selain itu, 11 perempuan (2,4 persen) mengambil cuti tambahan setelah berakhirnya cuti maternitas mereka, dengan cuti tambahan berkisar antara 3 hingga 210 hari.

Setelah cuti maternitas, sebagian besar responden yang kembali bekerja kembali menduduki jabatan yang sama seperti sebelum mereka mengambil cuti (96,5 persen). Namun, 1,5 persen responden diturunkan ke jabatan yang lebih rendah, sementara 2 persen perempuan dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi ketika mereka kembali bekerja.

► **Bagan 12. Proporsi responden menurut status Kembali bekerja setelah cuti maternitas dan ukuran perusahaan (%)**



Catatan: Perbedaan proporsi antar kategori tidak signifikan

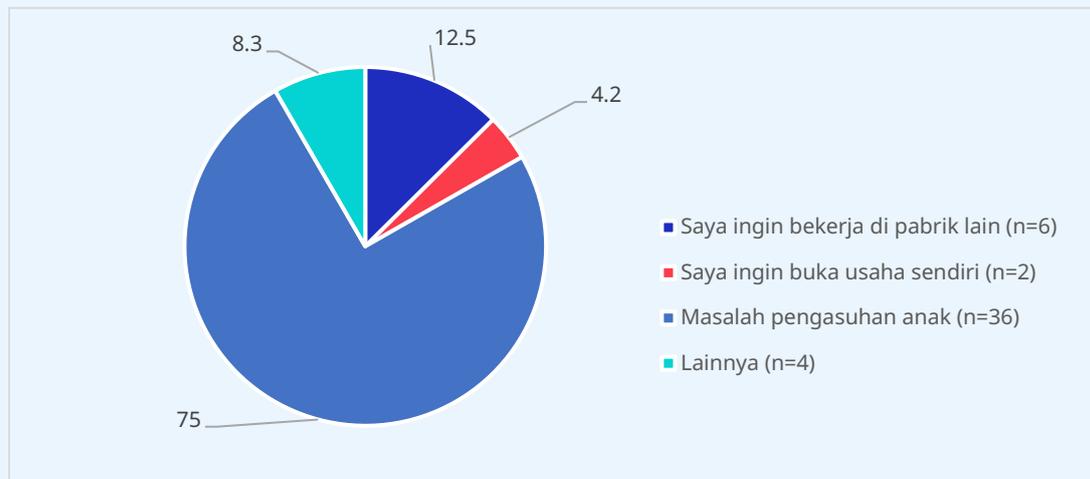
Sumber: Perhitungan penulis.

Sementara itu, di antara mereka yang berhenti dari pekerjaannya (54 responden), 88,9 persen (48 responden) berhenti karena alasan pribadi dan 11,1 persen (6 responden) diminta mengundurkan diri oleh pemberi kerjanya. Di antara mereka yang berhenti karena alasan pribadi, 75 persen (36

perempuan) mengatakan mereka ingin bekerja di perusahaan lain (gambar 13). Di antara 54 perempuan yang berhenti dari pekerjaannya, 20 di antaranya (37 persen) tidak menerima pesangon.

Sebagian besar perempuan dibantu oleh orang tua/keluarganya atau oleh pengasuh bayi/pekerja rumah tangga ketika mereka kembali bekerja (gambar 14). Karena survei ini cukup bias terhadap perempuan dari kelas menengah ke atas, diperkirakan sebagian besar responden memiliki akses yang lebih baik ke penyedia layanan penitipan anak formal dan informal dibandingkan rata-rata ibu di Indonesia. Memiliki orang tua atau anggota keluarga yang dekat serta mampu mempekerjakan pengasuh bayi atau pekerja rumah tangga membantu perempuan untuk kembali bekerja.

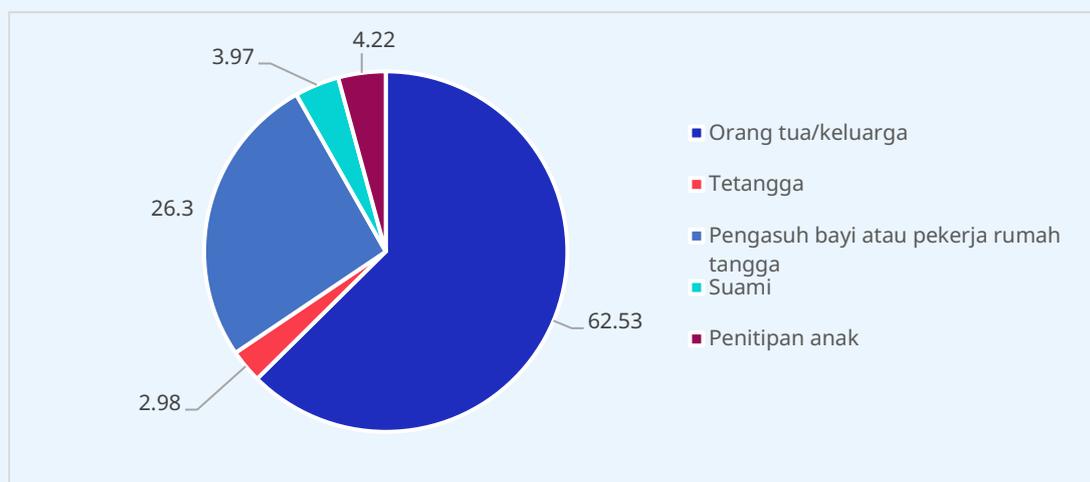
► **Bagan 13. Proporsi responden yang berhenti bekerja (n=48) menurut alasan berhenti (%)**



Catatan: 1 responden tidak dihitung

Sumber: Perhitungan penulis.

► **Bagan 14. Proporsi responden yang Kembali bekerja (n=403) menurut penyedia pengasuhan anak yang digunakan (%)**

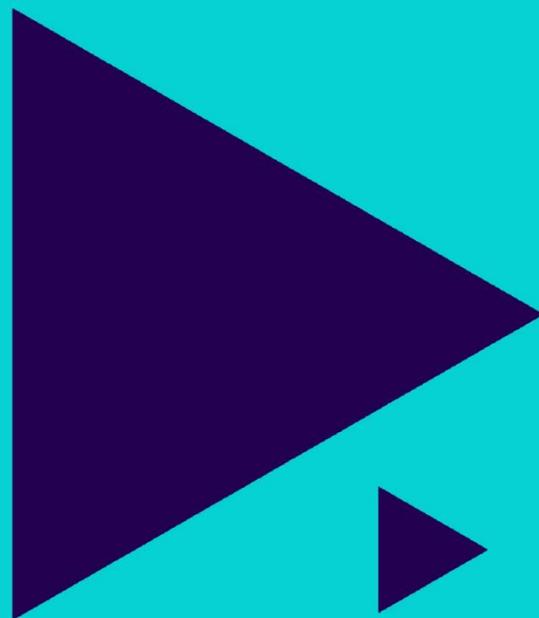


Catatan: 1 responden tidak dihitung.

Sumber: Perhitungan penulis.

▶ 5

Temuan dari analisis data kualitatif



Antara tanggal 12 dan 21 Oktober 2021, penelitian ini melakukan wawancara mendalam dengan 16 perempuan yang mengisi survei daring: 6 dari Jakarta Raya, 5 dari Semarang Raya, dan 5 dari Surabaya Raya. Tujuan wawancara tersebut adalah untuk memperoleh berbagai pengalaman perempuan berkenaan dengan mengakses cuti maternitas, dan untuk tujuan ini perekrutan wawancara difokuskan pada: (1) perempuan yang tidak diberi cuti maternitas wajib; (2) mereka yang harus mengambil cuti kurang dari 13 minggu dan/atau tidak dibayar penuh selama masa cutinya; dan (3) mereka yang berhenti bekerja atau mengalami kesulitan untuk kembali bekerja setelah mengambil cuti maternitas.

Usia responden wawancara berkisar antara 26 hingga 39 tahun, dengan tingkat pendidikan mulai dari lulus sekolah menengah atas hingga magister. Para responden wawancara bekerja di sektor kesehatan dan pendidikan, keuangan dan properti, manufaktur, konstruksi, industri kreatif, dan jasa komunitas/individu lainnya. Mayoritas responden wawancara saat ini sedang bekerja atau pernah bekerja sebagai staf. Terdapat satu responden wawancara yang bekerja sebagai manajer dan konsultan profesional. Karakteristik responden wawancara secara rinci disajikan di Lampiran 4. Hanya 1 dari 16 responden wawancara yang tidak mendapat cuti maternitas, dan dia bekerja di perusahaan skala menengah. Jumlah responden wawancara yang mendapat cuti tiga bulan dan yang mendapat cuti kurang dari tiga bulan hampir sama.

Sebagaimana disebutkan di atas, diakui bahwa data kualitatif yang diperoleh dari wawancara-wawancara ini, yang mengandalkan pengambilan sampel secara purposif, tidak mewakili pengalaman populasi secara umum, dan tidak pernah dimaksudkan demikian. Namun, temuan dari analisis kualitatif dapat digunakan untuk memahami konteks seputar berbagai pengalaman perempuan dalam mengakses cuti maternitas. Wawasan semacam itu berguna untuk memberikan informasi kepada para pembuat kebijakan ketika merumuskan kebijakan untuk mengevaluasi pelaksanaan cuti maternitas wajib dan untuk memastikan jaminan pendapatan bagi pekerja perempuan selama cuti maternitas.

Narasi yang disajikan di bagian ini mengungkapkan dinamika negosiasi antara pemberi kerja dan pekerja, yang dapat memberikan konteks mengenai tantangan terkait pelaksanaan cuti maternitas sesuai dengan ketentuan UU. Narasi tersebut juga menunjukkan adanya hambatan bagi pekerja perempuan untuk mengakses hak-hak mereka baik di tempat kerja maupun di rumah. Norma yang berlaku umum bahwa laki-laki sebagai pencari nafkah dan perempuan (paling-paling) sebagai pencari nafkah sekunder juga muncul dari wawancara. Data kualitatif yang diperoleh dari wawancara juga menyiratkan bahwa kepatuhan terhadap ketentuan UU seputar cuti maternitas tidak dapat dikaitkan semata-mata dengan ukuran perusahaan, tetapi juga melibatkan faktor-faktor lain, termasuk jenis hubungan kerja, kesalahan persepsi seputar cuti maternitas itu sendiri, dan norma-norma gender yang berdampak pada kesediaan perempuan untuk menuntut hak-hak mereka dan menentukan pembagian kerja kerumahtanggaan.

5.1. Kesalahan persepsi berkenaan dengan eligibilitas cuti maternitas wajib

UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa semua perempuan yang bekerja berhak mengambil cuti maternitas selama tiga bulan dengan gaji penuh. Namun, dalam survei kuantitatif untuk penelitian ini, sekira sepertiga responden tidak menerima cuti maternitas selama tiga bulan, dan 59 persen tidak menerima gaji penuh selama cuti maternitas. Ukuran perusahaan yang mempekerjakan pekerja perempuan tampak memiliki kaitan dengan kepatuhan cuti maternitas yang dilaporkan. Perempuan yang bekerja di usaha mikro dan kecil lebih cenderung mengatakan bahwa mereka menerima gaji di bawah gaji penuh mereka. Namun, kaitan antara ukuran perusahaan dan kepatuhan cuti maternitas wajib tersebut tampaknya tidak linier.

Seorang responden wawancara dalam penelitian kualitatif kami menyatakan bahwa praktik pemberian cuti maternitas sesuai dengan UU Ketenagakerjaan tampaknya sudah lazim di perusahaannya, yang dapat dikategorikan sebagai perusahaan menengah hingga besar (yang mempekerjakan 30 hingga 100 staf dan memiliki kantor cabang). Karyawan tetap di tempat kerjanya dapat menikmati cuti maternitas selama tiga bulan dengan kompensasi penuh. Tetapi, pengalaman tersebut tidak bersifat universal, karena seorang responden wawancara lain tampaknya tidak sepenuhnya mengetahui haknya atas cuti maternitas wajib dengan upah penuh, karena dia memiliki persepsi bahwa gaji penuh diterima hanya bila seorang karyawan hadir di tempat kerja.

Sebagai karyawan tetap di perusahaan tempat saya bekerja, saya diberi waktu tiga bulan penuh setelah melahirkan. Saya dibayar dengan gaji all-in. Kantor saya merupakan perusahaan konsultan. Perusahaan ini mempekerjakan sedikitnya 30 orang dan pada pertengahan tahun, kami merekrut hingga 100 orang untuk proyek. Perusahaan saya memiliki cabang di kota-kota lain. Sekarang saya bekerja di kantor pusat. [RS, 36 tahun, Surabaya Raya, mendapat cuti maternitas tiga bulan, dibayar penuh]

Cuti maternitas diberikan 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan setelah [persalinan]. Mengenai gaji, saya tidak menerima slip gaji selama cuti maternitas. Setahu saya, hanya 80 persen gaji saya yang dibayar oleh perusahaan. Kami tidak diberi upah penuh karena tidak bekerja. [W, 27 tahun, Jakarta Raya, mendapat cuti maternitas selama tiga bulan, tetapi tidak dibayar penuh]

Pekerjaan pekerja kontrak (PKWT) dapat mencakup pekerjaan tidak tetap, yang berpotensi menimbulkan ketidakpastian yang lebih besar dalam hal akses ke cuti maternitas wajib, tanpa memandang ukuran perusahaannya. Hubungan pemberi kerja-pekerja dan budaya kerja merupakan dua tema yang muncul dari wawancara seputar alasan ketidakpatuhan terhadap ketentuan cuti maternitas wajib. Narasi seorang guru tidak tetap di Surabaya menunjukkan bahwa ketidakpastian semacam itu bisa disebabkan oleh pergantian kepemimpinan, yang pada akhirnya dapat menimbulkan perubahan kebijakan cuti maternitas. Responden wawancara lain yang bekerja sebagai terapis di sebuah klinik kecil di Jakarta Raya menyatakan hubungannya dengan atasannya dan budaya informal di tempat kerjanya sebagai faktor yang membuatnya tidak menerima gaji dan tunjangan selama cuti maternitas.

Cuti maternitas itu kurang [dari tiga bulan] dalam hal durasinya, karena untuk GTT [guru tidak tetap], cuti tersebut diberikan hanya dua bulan. Karena awalnya, cuti maternitas bagi GTT itu tidak ada. Cuti maternitas hanya untuk GPT [guru pegawai tetap]. Kebijakan tersebut bergantung pada kepala sekolah, yang berganti setiap lima tahun. [MR, 26 tahun, Surabaya Raya, mendapat cuti maternitas kurang dari tiga bulan, tetapi tidak dibayar]

Saya tidak mendapat gaji dan tunjangan. Pada waktu persalinan, perusahaan memberi kami hadiah. Tempat kerja saya merupakan sebuah perusahaan kecil; hanya ada enam staf di kantor saya, semuanya adalah terapis dan seorang kepala. Hubungan tersebut menjadi bersifat pribadi karena administrasinya tidak resmi; jadi permohonan cuti maternitas saya hanya disampaikan secara lisan kepada sang kepala. [DA, 33 tahun, Jakarta Raya, mendapat cuti maternitas selama tiga bulan, tapi tidak dibayar]

Sementara itu, pekerja alih daya yang diwawancarai tidak mendapatkan cuti maternitas sesuai UU Ketenagakerjaan. Alih daya di Indonesia mendapat sorotan karena dianggap hanya menjadi cara bagi perusahaan untuk mengurangi biaya perekrutan dengan menggunakan layanan alih daya. Beberapa perusahaan alih daya mempekerjakan pekerja kontrak waktu tertentu (PKWT) untuk menurunkan biaya perekrutan bagi bisnis. Wawancara kami mengungkapkan bahwa pekerja alih daya mungkin tidak mendapat cukup informasi tentang hak-hak mereka dan masih percaya bahwa mereka tidak mempunyai hak yang sama dengan pekerja tetap. Salah satu responden wawancara yang bekerja sebagai penjual produk keuangan diberikan cuti maternitas selama tiga bulan namun tanpa upah. Dia menyatakan bahwa atasannya memberi tahu dia bahwa "istirahat" maternitas diberikan secara informal, dipandu oleh "kebijaksanaan" atasannya, alih-alih kebijakan perusahaan. Dia juga harus

mencari seseorang sendiri untuk menggantikan dirinya selama istirahat melahirkan. Dia tidak menerima gaji sepeserpun selama istirahat maternitasnya. Responden wawancara lain “secara informal” diberi cuti maternitas selama satu bulan. Pemberi kerjanya memberitahunya bahwa jika dia ingin cuti tiga bulan penuh, dia harus mengajukan ulang lamaran untuk pekerjaannya dan menjalani proses perekrutan lagi.

Pekerja tetap mendapatkan cuti maternitas sebelum dan sesudah [melahirkan] dan asuransi; sedangkan pekerja alih daya harus membayar sendiri asuransinya. Saya mendapat cuti selama tiga bulan, namun belum sampai seminggu cuti, atasan saya meminta saya untuk kembali bekerja. Saya tidak dibayar dan hanya mendapat sumbangan uang tunai [dari pemberi kerja saya]. [NY, 38 tahun, Semarang Raya, mendapat cuti maternitas selama tiga bulan, tetapi tidak dibayar]

Pimpinan saya [supervisor] menjelaskan bahwa jika saya mengambil cuti, pemberi kerja kami tidak berkewajiban untuk membayar [cuti maternitas] saya karena saya merupakan pekerja alih daya. Saya sudah bekerja selama dua tahun tetapi [hak untuk mendapatkan] cuti maternitas tidak tertulis dalam kontrak saya. Saya mengajukan permohonan cuti dua bulan. Permohonan tersebut dikabulkan, tapi saya tidak dibayar. Pemberi kerja saya hanya memberi saya popok dan tas bayi sebagai hadiah, sedangkan rekan-rekan kerja saya memberi saya uang tunai saat saya melahirkan. [EW, 38 tahun, Semarang Raya, mendapat cuti maternitas kurang dari tiga bulan, tidak dibayar]

Saya mendapat cuti satu bulan, tetapi saya harus memecah gaji saya karena cuti tersebut diberikan secara informal. Jika saya mengambil cuti tiga bulan, saya tidak akan menerima gaji dan harus melakukan wawancara dan mengajukan lamaran lagi. Saya bekerja sebagai agen bank swasta dengan status pekerja kontrak alih daya. [RT, 35 tahun, Jakarta Raya, tidak mendapat cuti maternitas resmi]

Mengenai pengetahuan responden wawancara tentang kebijakan cuti maternitas, 9 dari 16 responden wawancara tampak memiliki pemahaman yang baik mengenai kebijakan cuti maternitas di kantor/perusahaannya. Tujuh orang responden wawancara lainnya tidak memiliki pengetahuan yang baik tentang kebijakan-kebijakan tersebut. Salah persepsi mengenai cuti maternitas yang disampaikan oleh salah satu responden wawancara adalah bahwa cuti maternitas biasanya berbayar untuk karyawan tetap saja, sedangkan karyawan tidak tetap atau alih daya tidak dapat mengaksesnya. Kurangnya sosialisasi mengenai cuti maternitas di perusahaan terungkap dalam wawancara tersebut. Salah satu responden wawancara menyatakan bahwa dia tidak pernah diberi informasi tentang cuti maternitas oleh manajer SDM di tempat kerjanya. Tidak ada informasi mengenai kebijakan cuti maternitas yang diberikan kepada staf, sehingga mereka tidak punya pilihan selain bertanya kepada atasannya dan diberitahu secara pribadi.

Saya belum pernah mendengar tentang cuti maternitas berbayar [untuk pekerja seperti saya]. Cuti maternitas biasanya berbayar untuk karyawan tetap, sedangkan karyawan tidak tetap atau alih daya tidak mendapat upah. [NN, 38 tahun, Semarang Raya]

Tidak pernah diberitahu mengenai cuti maternitas – hanya bertanya kepada teman dan tidak diberi informasi secara detail. Tidak ada sosialisasi [tentang cuti maternitas], hanya bertanya ke atasan dan diberitahu secara pribadi. Saat menjalani cuti maternitas, upah pokok dibayarkan penuh, tetapi tidak ada tunjangan. [VF 31 tahun, Surabaya Raya]

Seorang responden wawancara yang bekerja di sebuah perusahaan skala mikro menyatakan bahwa dia hanya mengetahui bahwa kebijakan cuti maternitas telah diterapkan di negara lain, namun dia tidak mengetahui adanya kebijakan tersebut di Indonesia atau di perusahaannya.

Belum pernah mendengar cuti maternitas berbayar [di Indonesia], [saya] hanya tahu cuti maternitas berbayar berlaku di negara lain. Saya menemukannya di google. [IKL, 30 tahun, Semarang Raya]

Responden wawancara yang bekerja di usaha kecil dan menengah mengatakan bahwa mereka tidak mendapatkan cuti maternitas karena mereka tidak membaca kontrak dengan cermat. Seorang responden wawancara dari sebuah perusahaan skala menengah menyatakan bahwa dia tidak diberi informasi tentang hak dan kewajibannya selama hamil. Atasannya justru mengatakan kepadanya bahwa jika ada pekerja yang tidak bekerja, perusahaan tidak wajib membayarnya karena pembayaran dilakukan melalui perusahaan alih daya. Menurut atasannya tersebut, jika dia mengambil cuti maternitas dan tidak masuk kerja, berarti dia tidak produktif bagi perusahaan, dan oleh karena itu dia tidak menerima gaji selama cuti tersebut.

Setahu saya, cuti maternitas itu lamanya tiga bulan. Tetapi saya tidak membaca kontrak secara keseluruhan, meskipun perusahaan meminta saya untuk membacanya. Saya mendapat lebih banyak informasi dari teman-teman saya tentang pengalaman cuti maternitas. [NF, 31 tahun, Jakarta Raya]

Pada awalnya, saya tidak diberi informasi tentang hak dan kewajiban saya selama kehamilan. Atasan saya menjelaskan bahwa jika pekerja tidak bekerja, maka perusahaan tidak wajib membayar [selama cuti maternitas] karena pembayaran disalurkan melalui alih daya. Bila Anda tidak masuk kerja, berarti Anda tidak produktif bagi perusahaan; itu sebabnya Anda tidak diberi gaji. [EW, 38 tahun, Semarang Raya]

5.2. Hambatan mengakses cuti maternitas wajib di tempat kerja

Hasil survei kuantitatif menunjukkan bahwa mayoritas responden mengetahui bahwa pemberi kerja memiliki kewajiban hukum untuk memberikan cuti maternitas kepada pekerja perempuan. Namun, terdapat banyak responden yang tidak mendapat cuti maternitas berbayar, bahkan di kalangan pekerja tetap dan pekerja di perusahaan besar. Salah satu kemungkinan penyebab kesenjangan antara ketentuan UU seputar cuti maternitas dan praktik aktual adalah norma seputar cuti maternitas yang mempengaruhi hak perempuan untuk mengakses hak-hak mereka di tempat kerja. Buzzanell dan Liu (2004) menyatakan bahwa kehamilan dan cuti maternitas dipandang oleh organisasi sebagai hal yang mengganggu, dan perempuan cenderung mengkaitkan cuti maternitas dengan ketidakmampuan untuk memenuhi peran mereka di tempat kerja, khususnya dalam lingkungan organisasi tradisional atau maskulin. Oleh karena itu, perempuan enggan menegosiasikan cuti maternitas mereka, karena mereka mungkin terjebak antara ekspektasi menjadi seorang ibu yang ideal dan menjadi pekerja yang ideal (Greenberg, Large dan Clair 2007).

Wawancara dengan perempuan dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa perempuan menghadapi dilema ketika harus bersikap tegas dalam menuntut akses ke hak-hak mereka di tempat kerja. Sebagian responden wawancara enggan meminta cuti maternitas dan gaji selama cuti. Salah satu responden wawancara mengatakan bahwa dia "menerima" saja ketentuan yang diberikan oleh pemberi kerjanya meskipun dia ingin mendapatkan cuti yang lebih panjang. Pekerja berbasis kontrak (PKWT) bahkan lebih lemah daya tawarnya mengingat adanya pengetahuan bahwa pekerja kontrak tidak berhak atas waktu istirahat berbayar serta kebijakan-kebijakan lain di perusahaan mengenai PKWT.

Tentu saja, saya ingin lebih banyak waktu untuk cuti maternitas. Tetapi aturan [tempat kerja] menyatakan Anda cuma memiliki waktu cuti selama dua bulan, gajinya begini [upah pokok tanpa tunjangan], aturannya begini. Saya berupaya menerima saja. Tidak mengeluh kepada atasan – ambil saja dan nikmati. [VF, 31 tahun, Surabaya Raya]

Cuti maternitas kurang [dari tiga bulan] dalam hal durasi, karena untuk GTT [guru tidak tetap], cuti tersebut hanya diberikan selama dua bulan. Karena awalnya, tidak ada cuti maternitas bagi GTT. Cuti maternitas hanya untuk GPT [guru pegawai tetap]. Kebijakan tersebut bergantung pada kepala sekolah, yang berganti setiap lima tahun. [MR, 26 tahun, Surabaya Raya]

Karyawan tidak tetap tidak mendapatkan cuti maternitas berbayar penuh. Saya kira cuti maternitas hanya untuk karyawan tetap. [Nn, 38 tahun, Semarang Raya]

Beberapa responden wawancara menyatakan bahwa keengganan mereka untuk mengakses cuti maternitas yang menjadi hak mereka juga dipengaruhi oleh hubungan kerja mereka dengan pemberi kerja. Dua orang responden wawancara yang tidak menerima gaji sama sekali selama cuti maternitas menyebutkan bahwa mereka harus menerima skema tersebut karena mereka merasa tidak nyaman meminta cuti berbayar dari atasan mereka, yang memiliki hubungan dekat dengan mereka.

Responden wawancara yang bekerja di perusahaan kecil mengatakan bahwa mereka bersedia menerima ketentuan cuti maternitas di bawah ketentuan UU karena mereka “memahami” atau “sadar” akan kondisi keuangan di tempat kerja mereka. MR, seorang pekerja di Surabaya, menuturkan bahwa gajinya diberikan kepada penggantinya selama cuti maternitas, dan dia tampaknya menerima hal tersebut.

Saya merasa bersalah jika harus bertanya mengapa saya tidak menerima gaji selama cuti maternitas. Saya menerima banyak hadiah dari klien dan dukungan dari tempat kerja. Saya ingin berhenti merasa tidak nyaman karena pemberi kerja saya selalu meminta saya untuk tetap bekerja di kantor setelah cuti maternitas. Itu sebabnya saya tidak banyak menuntut ketika saya sedang cuti maternitas, meskipun perusahaan tidak membayar saya selama cuti maternitas. [DA, 33 tahun, Jakarta Raya]

Mungkin karena perusahaan masih kecil, saat saya mengajukan permohonan cuti, dikatakan bahwa selama tiga bulan tidak ada gaji. Alasan lain yang mereka berikan kepada saya adalah karena saya merupakan karyawan alih daya. [EW, 38 tahun, Semarang Raya]

Gaji diberikan kepada orang yang menggantikan staf yang sedang menjalani cuti maternitas. Kami mungkin tidak mendapatkan cuti maternitas berbayar penuh, tetapi bagaimanapun semua teman saya tetap kembali untuk bekerja. [MR, 26 tahun, Surabaya Raya]

Beberapa perusahaan tampaknya juga menetapkan persyaratan untuk mengakses cuti maternitas sedemikian rupa sehingga seorang pekerja perlu bekerja dalam jangka waktu minimal tertentu di perusahaan sebelum memenuhi syarat untuk mendapatkan cuti maternitas. Seorang responden wawancara menyatakan bahwa pekerja perempuan di perusahaannya baru akan menerima cuti maternitas selama tiga bulan jika mereka telah bekerja di perusahaan tersebut minimal selama satu tahun. Persyaratan ini bertentangan dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan yang tidak membatasi pemberian cuti maternitas berdasarkan masa kerja seorang pekerja.

Perusahaan baru memberikan gaji untuk cuti maternitas selama tiga bulan apabila masa kerja lebih dari satu tahun. Saya tidak tahu [apakah secara hukum saya berhak atas cuti maternitas], tetapi saya bekerja kurang dari satu tahun di perusahaan ini, jadi saya tidak bisa mendapatkan cuti maternitas. Tetapi saya bisa mengajukan cuti tidak berbayar [cuti diluar tanggungan]. Karena saya berhak mengambil cuti tidak berbayar, maka saya mengambil cuti tidak berbayar untuk menggantikan cuti maternitas. [NF, 31 tahun, Jakarta Raya]

Stereotip gender seputar kurangnya produktivitas perempuan akibat cuti maternitas juga ditemukan dalam narasi para responden wawancara. Terdapat beberapa pemberi kerja yang menganggap pekerja perempuan tidak berkontribusi terhadap produktivitas perusahaan selama masa cuti dan, oleh karena itu, menyatakan bahwa para pekerja tersebut tidak berhak menerima kompensasi.

Saat kami menjalani cuti, pihak perusahaan menganggap kami tidak produktif untuk perusahaan, sehingga kami tidak mendapat gaji saat kami menjalani cuti maternitas. [EW, 38 tahun, Semarang Raya]

Dari pengalaman teman-teman saya, mereka hanya mendapat upah minimum untuk cuti maternitas. Saya kira itu karena kami tidak bekerja saat kami di rumah. Jadi, saat Anda di rumah, Anda tidak seharusnya dibayar untuk cuti maternitas. [NF, 30 tahun, Semarang Raya]

Namun, satu alasan berbeda mengenai tidak diberikannya cuti maternitas ditemukan dalam narasi responden wawancara yang berpendidikan tinggi. Dia mengatakan bahwa dia ingin memiliki pengaturan yang fleksibel antara pekerjaan dan rumah, dan oleh karena itu dia tidak mencari pekerjaan tetap yang memberikan tunjangan, termasuk cuti maternitas berbayar, karena dia memprioritaskan fleksibilitas dibandingkan tunjangan yang diberikan oleh pemberi kerja.

Meskipun skema ini bersifat kontrak dan pendapatan bulanannya lebih rendah dibandingkan dengan agensi internasional – juga tidak ada asuransi kesehatan – tetapi saya memiliki kebebasan untuk mengatur waktu saya di tempat kerja saya saat ini. Saya memerlukan waktu untuk berkumpul bersama keluarga dan melakukan kegiatan lain di luar pekerjaan. Saya lebih membutuhkan waktu dari pada tunjangan karena asuransi saya dapat menjaga [saya] secara pribadi. [ES, 35 tahun, Jakarta Raya]

Responden wawancara yang bekerja sebagai pekerja tetap di perusahaan besar menyatakan bahwa akses ke cuti maternitas itu relatif mudah. Tim SDM atau manajemen mengingatkan mereka agar mengambil cuti maternitas sekira dua minggu sebelum tanggal yang direncanakan. Namun, responden wawancara yang bekerja sebagai karyawan alih daya tidak dapat menikmati cuti maternitas. Berdasarkan wawancara dengan pekerja alih daya, para responden wawancara tampak memiliki persepsi bahwa pekerja kontrak tidak mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan hak pekerja menurut undang-undang seperti pekerja tetap. Dua responden wawancara menuturkan persepsi semacam itu dan, oleh karena itu, mereka tidak pernah menanyakan hak cuti mereka.

Kerentanan pekerja alih daya diungkapkan oleh RT, yang bekerja sebagai pekerja alih daya. Dia diminta mengundurkan diri ketika bertanya apakah dia bisa mendapat istirahat tiga bulan untuk cuti maternitas. Pemberi kerjanya menjelaskan bahwa dia harus bekerja setelah melahirkan, atau dia harus mencari pengganti untuk tugasnya selama masa istirahat maternitas. RT diberitahu bahwa jika dia mengambil cuti tiga bulan, dia harus melamar ulang pekerjaannya. RT mengambil cuti satu bulan sebelum memutuskan mengundurkan diri. Dia tidak menerima pesangon apa pun dari pemberi kerjanya, dan dia menyebutkan bahwa pemberi kerjanya masih belum membayarkan tunjangan hari raya kepada dirinya dan pekerja lainnya sejak tahun lalu.

5.3. Jaminan pendapatan dan norma gender seputar cuti maternitas

Di Indonesia, kerja kaum perempuan seringkali dianggap sekadar sebagai “cadangan finansial” bagi keluarga, karena norma-norma sosial masih berasumsi bahwa laki-laki merupakan pencari nafkah utama untuk rumah tangga, dengan peran utama perempuan hanya diberikan untuk mengurus keluarga. Persepsi ini tersebar luas di masyarakat, dan bahkan dapat ditemukan di kalangan orang berpendidikan universitas (Utomo 2012). Survei daring untuk penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas suami responden bekerja pada saat survei dilakukan, dan pada umumnya mereka memiliki tingkat pendidikan yang sama dengan istri mereka. Mengingat norma-norma gender tradisional, maka diekspektasikan bahwa ketika pendapatan seorang laki-laki cukup untuk menafkahi keluarga, maka bila pekerjaan istrinya terganggu itu mungkin tidak menjadi masalah.

Hanya 1 dari 16 responden wawancara yang memiliki suami yang tidak bekerja, dan sebagian besar responden wawancara menyatakan bahwa pendapatan suami mereka cukup untuk kehidupan keluarga selama masa cuti maternitas. Memang, 7 dari 15 responden wawancara yang suaminya bekerja mengatakan bahwa mereka tidak mengalami kendala keuangan sama sekali selama cuti maternitas karena kebutuhan keuangan rumah tangga mereka seluruhnya dipenuhi dengan pendapatan suami mereka.

Suami saya bekerja, jadi pendapatan selama cuti maternitas cukup. [RT, 35 tahun, Jakarta Raya]

Kami memiliki pendapatan yang cukup selama masa kehamilan. Suami saya masih bekerja sebagai petugas sensus. [VF, 31 tahun, Surabaya Raya]

Meskipun cuti maternitas saya hanya dibayar separuh, saya tidak mengalami masalah serius karena suami saya masih bekerja. Suami saya membiayai kebutuhan rumah tangga, sedangkan pendapatan saya hanya untuk biaya tambahan untuk rumah tangga. [AN, 39 tahun, Jakarta Raya]

Keuangan rumah tangga tetap tercukupi dari pendapatan suami saya [dan] tidak terganggu dengan pemutusan kontrak kerja setelah cuti maternitas. [WA, 27 tahun, Jakarta Raya]

Kepesertaan BPJS Kesehatan –asuransi kesehatan nasional milik pemerintah – juga membantu mengurangi biaya karena dapat menutup biaya perawatan kesehatan yang terkait dengan persalinan. Salah satu responden wawancara yang tidak menerima gaji selama cuti maternitas juga menyebutkan dukungan rekan-rekan yang dia terima; uang dan hadiah dari kliennya membantunya bertahan hidup selama cuti maternitas dan mengingat semua dukungan pribadi ini, dia merasa tidak nyaman untuk meminta gajinya dari pemberi kerjanya.

Saya masih memiliki suami saya di rumah. Selama cuti maternitas, sumbangan dari teman-teman juga diberikan kepada saya. BPJS juga sangat membantu. Kepesertaan saya dalam skema BPJS ini adalah dari suami saya. [NY, 38 tahun, Semarang Raya]

Uang dan hadiah dari klien membuat saya bisa bertahan, [uang dan hadiah itu] bahkan cenderung berlimpah. Banyak yang memberi hadiah, jadi itu cukup karena saya tidak menggunakan uang yang mereka berikan kepada saya. Uang itu hanya untuk kebutuhan darurat. Perlengkapan bayi juga disediakan oleh mereka. Saya bersyukur. [DA, 33, Jakarta Raya]

Namun, terdapat delapan responden wawancara yang mengatakan bahwa masa cuti maternitas setidaknya memberikan sedikit beban bagi rumah tangga mereka, karena meskipun suami mereka memiliki pendapatan, namun jumlah tunjangan yang diterima tidak sepenuhnya memadai. Tiga dari delapan responden wawancara menyatakan bahwa mereka menerima bantuan keuangan dari orang tua mereka atau sumbangan dari teman, atau mengandalkan tabungan untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga selama masa cuti maternitas.

Saya tidak dibayar saat cuti maternitas. [Itu] sedikit membebani pendapatan rumah tangga karena gaji saya sendiri tidak seberapa. Kebutuhan sehari-hari ditopang oleh pendapatan suami saya. [MR, 26 tahun, Surabaya Raya]

Untunglah orang tua saya saat itu memberi saya uang karena cuti maternitas selama dua bulan tidak dibayar. Keluarga lain juga mengunjungi dan memberi saya uang. [IKL, 30 tahun, Semarang Raya]

Selama cuti maternitas, cukup sulit bagi saya untuk memenuhi kebutuhan hidup. Namun, suami saya masih bekerja dan ada sumbangan dari teman-teman. [NY, 38 tahun, Semarang Raya]

Klien saya memberi banyak hadiah, jadi itu cukup selama cuti maternitas. Uang yang diberikan oleh orang-orang saya taruh di dana darurat, karena kami sudah merencanakan biaya kehamilannya bahkan sebelum saya hamil. [DA, 33, Jakarta Raya]

Suami saya membuka usaha di rumah. Ketika saya sedang cuti maternitas, orang tua saya memberi saya uang dan keluarga saya juga datang ke rumah saya, sehingga saya mendapat pendapatan. [IKL, 30 tahun, Semarang Raya]

5.4. Kembali bekerja setelah cuti maternitas

Survei kuantitatif menemukan bahwa mayoritas responden kembali bekerja setelah cuti maternitas, dan jumlah responden yang mengalami penurunan jabatan atau penurunan upah hanya sedikit. Berdasarkan wawancara mendalam, keinginan bekerja dan alasan ekonomi menjadi penyumbang utama keputusan perempuan untuk kembali bekerja.

Saya memutuskan untuk kembali bekerja. Pada saat itu, suami saya sedang berakhir masa kontraknya di kantor lama. Pada awal Desember, kontraknya berakhir setelah tiga tahun. Saya menjadi satu-satunya yang bekerja pada saat itu. Itu sebabnya ketika saya hamil, saya tetap memilih bekerja. Akan sangat buruk bagi keluarga jika kami berdua menganggur. [RT, 35 tahun, Jakarta Raya]

Awalnya, saya masih bekerja hanya untuk membantu pendapatan keluarga. Saya takut kalau saya hanya berdiam diri di rumah, saya akan bosan. [VF, 31 tahun, Surabaya Raya]

Saya tidak suka berada di rumah. Saya merasakan stres tinggi dalam mengurus anak, karena saya mengalami "baby blues". Saya lebih memilih bekerja, karena semuanya bisa saya lakukan sendiri dan tidak perlu meminta uang kepada suami. [IKL, 30 tahun, Semarang Raya]

Kondisi tempat kerja juga disebut sebagai alasan perempuan untuk kembali bekerja. Dua responden wawancara menyebutkan pengaturan kerja yang fleksibel dan kedekatan jarak dengan kantor sebagai pertimbangan yang mendorong mereka untuk kembali bekerja.

Pada saat itu kantor masih membutuhkan saya. Saya dipanggil kembali oleh perusahaan dan akhirnya memutuskan untuk tetap bekerja. [Ny, 38 tahun, Semarang Raya]

Sistem kantor saya adalah dijadwal secara bergiliran: pagi, siang, atau malam. Jamnya bisa disesuaikan dengan kebutuhan saya. Lokasi perusahaan juga dekat dengan rumah, sehingga memudahkan saya dan keluarga. Saya memilih bekerja karena saya ingin memiliki wewenang sendiri terhadap uang saya [VF, 31 tahun, Surabaya Raya]

Teman saya mengundurkan diri setelah mendapat cuti maternitas seperti saya [tidak berbayar]. Karena dia melihat saya tidak dibayar, dia langsung mengundurkan diri. Suaminya tidak mengizinkannya kembali bekerja. [EW, 38 tahun, Semarang Raya]

Sekarang saya ingin lebih fokus mengurus anak saya karena saya sudah memiliki anak ketiga. Saya tidak tertarik lagi bekerja siang hingga malam dengan jadwal yang padat. Setelah cuti maternitas, saya langsung memutuskan untuk mengundurkan diri dan memilih bekerja lepas. Saya tidak khawatir tentang keuangan karena suami saya masih bekerja. [AN, 39, Jakarta Raya]

Ketersediaan dukungan pengasuhan anak sangat mempengaruhi keputusan perempuan untuk kembali bekerja. Penelitian menunjukkan bahwa keberadaan anggota rumah tangga dewasa – representasi dukungan pengasuhan anak berbasis keluarga – memiliki kaitan dengan tingginya partisipasi perempuan yang memiliki anak dalam angkatan kerja di Indonesia (Cameron et al. 2019). Para responden wawancara dalam penelitian kualitatif kami menyebutkan bahwa mereka memiliki anggota keluarga – utamanya suami dan orang tua – yang dapat membantu dalam mengasuh anak saat mereka bekerja. Keberadaan dukungan semacam itu memungkinkan perempuan untuk kembali bekerja meskipun mereka mendapatkan masa cuti maternitas di bawah standar.

Saudara perempuan, suami, dan ibu saya membantu merawat anak-anak saya selama tiga bulan. Setelah ibu saya pulang ke desa, saudara laki-laki dan suami saya menggantikan ibu saya untuk mengasuh anak. [VF, 31 tahun, Surabaya Raya]

Saya tidak khawatir jika saya harus kembali bekerja. Rumah saya dekat dengan orang tua saya, jadi anak saya ada di sana bersama orang tua saya selama saya bekerja. Pada malam hari, saya dan suami bergantian menjaganya. [NF, 31 tahun, Jakarta Raya]

Anak-anak diasuh oleh suami saya karena suami saya bekerja di rumah sebagai wiraswasta, dan dia didukung oleh ibu mertua saya. [IKL, 30 tahun, Semarang Raya]

Saya menjelaskan kepada perusahaan bahwa tidak ada seorang pun yang bisa membantu saya menjaga anak-anak. Pada saat yang sama, kontrak telah habis dan jika diperpanjang, maka saya harus bekerja dua tahun lagi. Saya rasa saya ingin mencari pekerjaan lain atau mungkin saya

dapat kembali ke pekerjaan lama saya bila saya memiliki alternatif penitipan anak. [DA, 33, Jakarta Raya]

Dalam hal durasi, cuti maternitas wajib di Indonesia (3 bulan) lebih pendek dari batas minimum 14 minggu yang disyaratkan dalam Konvensi Perlindungan Maternitas ILO, 2000 (No. 183). Survei kuantitatif menemukan bahwa mayoritas responden mendapatkan cuti maternitas tepat tiga bulan, atau 12 hingga 13 minggu. Durasi tiga bulan dirasa masih terlalu singkat karena usia anak masih kurang dari 3 bulan saat ibu kembali bekerja. Para responden wawancara menyatakan bahwa durasi cuti maternitas wajib tersebut tidak sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan bayi serta kesehatan ibu.

Suami saya hanya mendapat cuti paternitas selama satu minggu dari kantornya. Ketika saya melahirkan anak pertama saya, saya mengalami masa-masa sulit sebagai seorang ibu baru. Saya merasa cuti tiga bulan masih belum cukup untuk mengurus anak setelah melahirkan, sehingga akhirnya saya tambah cuti tiga bulan lagi. [SL, 32 tahun, Jakarta Raya]

Terdapat beberapa kasus diskriminasi pemberi kerja terhadap ibu baru yang ditemukan di dalam wawancara. Dua perempuan yang bekerja sebagai pekerja alih daya atau pekerja kontrak (PKWT) mengatakan bahwa perusahaan mereka memutuskan kontrak ketika mereka meminta cuti maternitas.

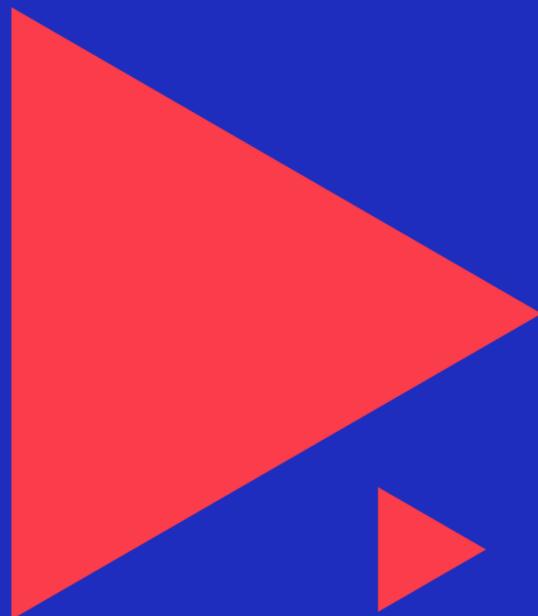
Ketika kontrak saya diputus saat cuti maternitas, saya merasa sedih dan kecewa. Seharusnya saya sudah menyelesaikan cuti saya dan kembali ke kantor sebelum kontrak saya diputuskan. Perusahaan tidak memberitahukan sejak awal bahwa mengambil cuti maternitas akan [menyebabkan] pemutusan kontrak saya. Tiba-tiba saya menerima surat dari kantor bahwa pada tanggal tersebut kontrak dianggap telah selesai. Terdapat juga banyak pengurangan staf pada saat itu. Karena kontrak diputus, saya fokus mengurus anak di rumah. [WA, 27 tahun, Jakarta Raya]

Pemberi kerja saya pernah meminta saya agar mengundurkan diri pada saat saya menjalani cuti maternitas, [atau] mendapatkan penurunan jabatan atau penurunan gaji. [RT, 35 tahun, Jakarta Raya]



6

Kesimpulan



Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman mengenai situasi seputar cuti maternitas dan jaminan pendapatan selama cuti maternitas di kalangan pekerja perempuan penerima upah yang memiliki hubungan kerja di Indonesia. Penelitian ini menilai apakah pekerja perempuan mendapatkan cuti maternitas yang sesuai dengan ketentuan undang-undang terkait durasi dan upah. Penelitian ini lebih lanjut mengeksplorasi bagaimana karakteristik pribadi pekerja, hubungan kerja mereka, dan ukuran perusahaan mempengaruhi pengalaman mereka dalam mengakses cuti maternitas.

Untuk mencapai tujuan tersebut, penelitian ini mengungkap beberapa fitur penting mengenai situasi cuti maternitas dan jaminan pendapatan di tiga kota metropolitan di Pulau Jawa.

Temuan utama yang pertama adalah bahwa mayoritas perempuan responden survei memahami hak mereka atas cuti maternitas wajib berdurasi tiga bulan yang dibayar penuh. Mereka juga mengetahui bahwa pemberi kerja memiliki kewajiban memberikan cuti maternitas kepada pekerja perempuan. Namun, banyak responden yang tidak menyadari bahwa perempuan berhak atas cuti berbayar setelah mengalami keguguran, yang menunjukkan bahwa pemahaman utuh mengenai hak-hak mereka dalam undang-undang belum dikomunikasikan kepada banyak pekerja perempuan.

Temuan penting kedua dari penelitian ini berkaitan dengan pengalaman perempuan dalam mengakses cuti maternitas wajib dalam hal durasi dan kompensasi. Survei menemukan relatif tingginya persentase perempuan di dalam survei tersebut yang mendapatkan cuti maternitas yang memenuhi ketentuan undang-undang dalam hal durasi, tetapi tidak dalam hal kompensasi. Dari 479 responden, 62,6 persen mendapatkan cuti maternitas sebelum dan sesudah melahirkan (sesuai UU Ketenagakerjaan), di mana hal ini lebih bermungkinan terjadi pada pekerja dengan kontrak tetap dibandingkan dengan pekerja yang bekerja dengan kontrak tidak tetap. Di antara mereka yang mengambil cuti maternitas, 84,4 persen mengambil cuti minimal tiga bulan⁴, di mana 94,6 persen di antaranya merupakan pekerja di perusahaan besar. Namun, terdapat kesenjangan antara waktu cuti maternitas dalam UU Ketenagakerjaan dan waktu cuti aktual yang diberikan oleh pemberi kerja. Menurut UU, cuti maternitas seharusnya terdiri dari 1,5 bulan sebelum persalinan dan 1,5 bulan setelah persalinan. Namun survei menemukan bahwa para pekerja pada umumnya mengambil hampir seluruh cuti maternitasnya setelah persalinan, dengan rata-rata lama cuti maternitas seluruh responden adalah 11 minggu, dengan 1 minggu diambil sebelum melahirkan dan 10 minggu diambil setelahnya. Dalam hal kompensasi selama cuti maternitas, survei menemukan bahwa hanya 44 persen responden yang melaporkan menerima gaji penuhnya (yaitu gaji pokok dan tunjangan) sebagaimana diwajibkan oleh UU. Mereka yang bekerja di perusahaan besar dan mereka yang mempunyai kontrak tetap lebih berkemungkinan menerima gaji penuh selama cuti maternitas.

Temuan penting ketiga dari penelitian ini adalah bahwa pada dasarnya hanya sedikit praktik diskriminatif yang berdampak pada kembalinya perempuan ke pekerjaan setelah cuti maternitas, namun praktik-praktik tersebut tidak sepenuhnya tidak ada. Mayoritas perempuan yang kembali bekerja kembali ke jabatan dan gaji yang sama seperti sebelum mereka mengambil cuti, meskipun beberapa responden mengalami penurunan ke jabatan yang lebih rendah. Mereka yang meninggalkan pekerjaan setelah cuti maternitas pada umumnya termotivasi oleh alasan pribadi, tetapi terdapat beberapa contoh di mana pemberi kerja meminta perempuan untuk mengundurkan diri. Pertimbangan utama perempuan untuk kembali bekerja beragam, dan mencakup faktor-faktor misalnya ketersediaan dukungan pengasuhan anak, keinginan untuk berprestasi di tempat kerja dan mengendalikan keuangan mereka, dan kondisi tempat kerja yang fleksibel/nyaman, serta faktor-faktor yang didasarkan pada norma-norma paternalistik tradisional di rumah, misalnya mendapat izin suami.

Temuan menarik lain dari penelitian ini berkaitan dengan praktik umum yang telah disebutkan di atas, yaitu mengambil hampir seluruh cuti maternitas setelah persalinan. Sebagaimana disebutkan

⁴ Dengan 78,8 persen mendapatkan cuti tepat tiga bulan, dan 5,7 persen mendapat lebih dari tiga bulan.

di atas, skema cuti maternitas wajib menurut UU Ketenagakerjaan adalah 1,5 bulan sebelum persalinan dan 1,5 bulan setelah persalinan, tetapi itu dianggap terlalu pendek untuk jangka waktu setelah persalinan, dan dianggap tidak mendukung tumbuh kembang anak, khususnya dalam hal menyusui atau kesehatan ibu. Oleh karena itu, tidak sangat mengherankan jika para ibu baru memilih untuk mengambil bagian terbesar cuti setelah persalinan, alih-alih membaginya secara merata sebelum dan sesudah persalinan sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan.

Hasil wawancara kualitatif kami memberikan konteks seputar pengalaman perempuan yang tidak dapat menikmati cuti maternitas yang menjadi hak mereka berdasarkan UU Ketenagakerjaan. Narasi dari wawancara kualitatif menunjukkan bahwa terdapat hambatan baik di tempat kerja maupun di rumah bagi pekerja perempuan dalam mengakses hak-hak mereka. Kurangnya sosialisasi atau informasi mengenai hak-hak pekerja secara umum dan khususnya cuti maternitas, pergantian pimpinan di tempat kerja dan dampaknya terhadap kebijakan cuti maternitas, dan hubungan pemberi kerja-pekerja atau budaya tempat kerja disebut oleh para responden wawancara sebagai hambatan dalam mengakses cuti maternitas wajib. Selain itu, baik pemberi kerja maupun pekerja tampak memiliki persepsi yang salah mengenai eligibilitas pekerja kontrak untuk mendapatkan cuti maternitas berbayar, di mana pemberi kerja tidak memberikan cuti semacam itu kepada pekerja kontrak dan pekerja alih daya dan para pekerja tersebut menerimanya meskipun hal tersebut bertentangan dengan UU. Di tingkat rumah tangga, norma yang berlaku mengenai laki-laki sebagai pencari nafkah rumah tangga dan perempuan hanya sebagai pencari nafkah sekunder juga mengemuka dari wawancara, saat sebagian perempuan tidak menuntut cuti berbayar karena dirasa pendapatan suami mereka sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga.

Temuan-temuan dari penelitian ini menunjukkan serangkaian alasan kompleks di balik kesenjangan antara ketentuan undang-undang dan pelaksanaan aktual kebijakan cuti maternitas di banyak tempat kerja. Ukuran perusahaan, jenis hubungan kerja (tetap versus tidak tetap), dan norma budaya paternalistik di sekitar perempuan yang bekerja merupakan tiga faktor yang muncul melalui penelitian ini yang dikaitkan dengan kurangnya kepatuhan terhadap cuti maternitas wajib.

Mengingat hal-hal di atas, rekomendasi kebijakan dapat berupa meningkatkan penegakan ketentuan undang-undang mengenai cuti maternitas dan menetapkan tunjangan maternitas di dalam sistem jaminan sosial. Memantau tingkat pengambilan cuti maternitas oleh pekerja perempuan bisa menjadi salah satu strategi untuk menegakkan ketentuan UU Ketenagakerjaan. Selain itu, terdapat ruang untuk sosialisasi yang lebih luas mengenai hak pekerja perempuan yang diberikan oleh hukum berupa cuti tiga bulan berbayar penuh tanpa memandang apakah mereka pekerja tetap atau kontrak. Upaya sosialisasi semacam itu dapat ditargetkan pada pekerja perempuan untuk mengatasi kesalahan persepsi yang saat ini diyakini oleh banyak pekerja, dan juga memberikan dampak positif terhadap pemberi kerja. Selain itu, mungkin juga mempertimbangkan pembentukan skema jaminan maternitas baru dalam sistem jaminan sosial (Brimblecombe et al 2023). Konvensi Perlindungan Maternitas ILO, 2000 (No. 183) mengatur bahwa pemberi kerja hendaknya tidak bertanggung-jawab secara perorangan atas biaya langsung cuti maternitas dan tunjangan tunai ini harus diberikan melalui asuransi sosial wajib atau dana publik atau bantuan sosial non-iuran kepada perempuan yang tidak memenuhi syarat untuk mendapatkan tunjangan dari asuransi sosial. Namun, laporan ini tidak merumuskan rekomendasi kebijakan konkrit karena penelitian ini dirancang hanya sebagai eksplorasi awal pelaksanaan cuti maternitas wajib. Idealnya, sebuah penelitian yang representatif secara nasional yang menangkap beragam karakteristik perempuan dan perusahaan dapat dilakukan untuk dapat lebih memahami situasi cuti maternitas di seluruh Indonesia.

Referensi

- Addati, Laura, Naomi Cassirer, dan Katherine Gilchrist. 2014. *Maternity and Paternity at Work: Law and Practice Across the World*. ILO.
- Baker, Michael, dan Kevin S. Milligan. 2011. "Maternity Leave and Children's Cognitive and Behavioral Development", NBER Working Paper 17105.
- Better Work Indonesia. 2010. *Guidelines for Employers on Maternity Protection at Work*.
- Blackburn, Susan. 2004. *Women and the State in Modern Indonesia*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Brimblecombe, Simon, Pierre Plamondon, Doan Trang Phan, dan Ippei Tsuruga. 2023. *Republic of Indonesia: Report to the Government – Financial assessment of the social security pension schemes administered by BPJS Employment as of 31 December 2020 and costing of sickness and maternity benefits*. ILO.
- Buzzanell, Patrice M., dan Meina Liu. 2005 "Struggling with Maternity Leave Policies and Practices: A Poststructuralist Feminist Analysis of Gendered Organizing." *Journal of Applied Communication Research* 33 (1): 1–25.
- Cameron, Lisa, Diana Contreras Suarez, dan William Rowell. 2019. "Female Labour Force Participation in Indonesia: Why Has it Stalled?" *Bulletin of Indonesian Economic Studies* 55 (2): 157–192.
- Caraway, Teri L. 2005. "The Political Economy of Feminization: From 'Cheap Labor' to Gendered Discourses of Work." *Politics & Gender* 1 (3): 399–429.
- Cerise, Somali, Anna Eliseeva, Francesca Francavilla, Camila Mejia, dan Michele Tuccio. 2013. "How Do Maternity Leave and Discriminatory Social Norms Relate to Women's Employment in Developing Countries?" OECD Development Centre, June.
- Dewi, Murti Pramuwardhani. 2014. *Implementasi Hak Cuti Melahirkan bagi Pekerja Perempuan pada Perusahaan Industri Tekstil dan Sarung Tangan di Kabupaten Sleman*. Universitas Gadjah Mada.
- Fricker, Ronald D. 2016. "Sampling Methods for Online Surveys." In *The SAGE Handbook of Online Research Methods*, edited by Nigel G. Fielding, Raymond M. Lee, and Grant Blank. 162–183. London: Sage.
- Galloway, Alison. 2005. "Non-Probability Sampling." In *Encyclopedia of Social Measurement*, edited by Kimberly Kempf-Leonard. 859–864. New York: Elsevier.
- Greenberg, Danna, Jamie Ladge, dan Judy Clair. 2009. "Negotiating Pregnancy at Work: Public and Private Conflicts." *Negotiation and Conflict Management Research* 2 (1): 42–56.
- Hutagalung, Nurmala K., Mies Grijns, dan Benjamin White. 1994. "Women as Wage Workers." In *Different Women, Different Work: Gender and Industrialisation in Indonesia*, edited by Mies Grijns, Ines Smith, Anita van Celzen, Sugiah Machfud, and Pudjiwati Sayago. Aldershot: Avebury.
- Istiarti, V.G. Tinuk. 2012. "Penerapan Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan di Sektor Formal: The Policy for Women Labors." *Jurnal Kesehatan Lingkungan Indonesia* 11 (2): 103–108.
- JawaPos*. 2021. "Survei Teman Bumil dan Populix: Sepertiga Perempuan Tak Dapatkan Gaji Penuh saat Cuti Melahirkan." 27 January.
- Kühne, Simon, dan Zaza Zindel. 2020. "Using Facebook and Instagram to Recruit Web Survey Participants: A Step-by-Step Guide and Application." *Survey Insights: Methods from the Field*, Special issue: Advancements in Online and Mobile Survey Methods: 1–14.
- Liu, Hongyan, Dian Yu, dan Hui Wang. 2020. "A Review of the Development of Maternity Leave Policy in China Over the Past 70 Years." *China Population and Development Studies* 3 (2): 172–187.

- Liu, Meina, dan Patrice M. Buzzanell. 2004. "Negotiating Maternity Leave Expectations: Perceived Tensions between Ethics of Justice and Care." *Journal of Business Communication* 41 (4): 323–349.
- Liu, Tao, dan Li Sun. 2015. "Maternity Insurance in China: Global Standards and Local Responses." *Asian Women* 31 (4): 23–51.
- Meisenbach, Rebecca J., Robyn V. Remke, Patrice Buzzanell, dan Meina Liu. 2008. "They Allowed': Pentadic Mapping of Women's Maternity Leave Discourse as Organizational Rhetoric." *Communication Monographs* 75 (1): 1–24.
- Populix. 2020. "Survei Populix dan Teman Bumil Dampak Pandemi Terhadap Kondisi Mental Keluarga". *Populix Blog*.
- Robinson, Kathryn May. 2009. *Gender, Islam and Democracy in Indonesia*. New York: Routledge.
- Rothenberg, Alexander D., Arya Gaduh, Nicholas E. Burger, Charina Chazali, Indrasari Tjandraningsih, Rini Radikun, Cole Sutera, dan Sarah Weilant. 2016. "Rethinking Indonesia's Informal Sector." *World Development* 80: 96–113.
- Schaner, Simone, dan Smita Das. 2016. "Female Labor Force Participation in Asia: Indonesia Country Study", ADB Economics Working Paper Series No. 474.
- Setyonaluri, Diahhadi, Gita Nasution, Fitri Ayunisa, Aninda Kharistiyanti, dan Febry Sulistya. 2021. *Social Norms and Women's Economic Participation in Indonesia*. Investing in Women.
- Setyonaluri, Diahhadi, dan Utomo, Ariane. 2016. "Negotiating Work, Family, and the Traffic: Care-Centred Narratives of Married Women's Employment in Greater Jakarta", paper presented at the 2016 Indonesian Development Research Network Workshop, Bandung, 16–17 May.
- Siregar, Adiatma Y.M., Pipit Pitriyan, Dylan Walters, Matthew Brown, Linh T.H. Phan, and Roger Mathisen. 2019. "The Financing Need for Expanded Maternity Protection in Indonesia." *International Breastfeeding Journal* 14: 27.
- Szabó-Morvai, Ágnes. 2013. "Who Benefits from Child Benefits? The Labor Supply Effects of Maternal Cash Benefit", CERGE-EI Foundation Working Paper.
- Wolf, Diane L. 1992. *Factory Daughters: Gender, Household Dynamics, and Rural Industrialization in Java*. Berkeley: University of California Press.
- World Bank. 2004. *Gender and Development in the Middle East and North Africa: Women in the Public Sphere*, Middle East and North Africa Development Report No. 28115.

Lampiran 1. Perbandingan sebaran sampel survei penelitian ini dengan SAKERNAS 2019 (%)

Penelitian ini memilih sub-sampel dari SAKERNAS 2019 dengan kriteria serupa dengan responden yang disasar di survei daring penelitian ini: perempuan menikah, berusia 20–49 tahun, bekerja sebagai pekerja penerima upah, dan tinggal di tiga daerah metropolitan sasaran. Tabel di bawah ini menyajikan perbandingan sebaran sub-sampel SAKERNAS dengan responden survei daring penelitian ini. Angka yang dicetak tebal menunjukkan karakteristik yang secara substansial lebih banyak terwakili pada responden penelitian ini dibandingkan dengan SAKERNAS.

Karakteristik	Surevi penelitian			SAKERNAS 2019		
	Jakarta	Semarang	Surabaya	Jakarta	Semarang	Surabaya
Kelompok usia						
20–24	0,4	3,0	5,9	23,9	22,9	23,5
25–29	19,0	39,6	23,5	22,7	19,8	21,7
30–34	46,8	36,6	37,3	17,5	17,8	16,5
35–39	22,4	13,9	24,5	14,3	15,1	13,9
40–44	9,7	6,9	7,8	12,3	12,7	14,2
45–49	1,7	-	1,0	9,3	11,7	10,1
Pendidikan tertinggi						
Sekolah lanjutan tingkat pertama	0,4	1,4	2,4	14,0	20,7	12,9
Sekolah lanjutan tingkat atas	7,1	28,7	33,3	39,8	39,2	38,8
Diploma/Sarjana	73,4	63,4	55,9	31,9	25,9	37,4
Magister/Doktor	18,6	4,0	6,9	2,0	1,8	1,6
Sektor						
Pertanian, perburuan, kehutanan dan perikanan, dan pertambangan	1,7	1,0	1,0	0,9	0,8	1,1
Manufaktur	9,7	16,8	12,7	26,4	46,6	30,2
Konstruksi	1,3	3,0	2,9	1,2	0,9	0,8
Perdagangan besar dan eceran, restoran dan perhotelan	5,5	17,9	18,6	20,4	15,0	20,0
Transportasi, pergudangan dan komunikasi	3,3	2,0	2,9	5,2	1,5	3,5
Kuangan, asuransi, real estate, dan jasa usaha	18,6	9,0	12,7	7,3	3,3	6,3
Layanan masyarakat, sosial dan pribadi	11,4	16,8	11,8	38,6	31,8	38,2
Hubungan kerja						
PKWT (pekerja kontrak tidak tetap)	31,6	50,5	31,4	27,9	26,0	27,2
PKWTT (pekerja kontrak tetap)	67,1	45,5	63,7	41,4	39,4	38,5
Lainnya	1,3	4,0	4,9	30,7	34,6	34,3
Note: - = nihil.						
Sumber: Perhitungan penulis.						

Lampiran 2. Kuisisioner survei tentang jaminan pendapatan pekerja perempuan selama cuti maternitas di Indonesia

Selamat pagi/siang/malam,

Lembaga Demografi UI sedang melakukan penelitian mengenai jaminan pendapatan selama cuti maternitas bagi pekerja perempuan di Indonesia bekerjasama dengan Organisasi Perburuhan Internasional (ILO). Kami ingin mengajukan beberapa pertanyaan kepada Anda dan akan sangat menghargai jika Anda dapat berpartisipasi. Jawaban Anda akan membantu kami untuk memahami pengetahuan dan pengalaman pekerja perempuan di sektor swasta atau di organisasi/lembaga swadaya masyarakat mengenai cuti maternitas.

Semua informasi yang Anda berikan bersifat rahasia.

Jika Anda memiliki pertanyaan lebih lanjut, silahkan menghubungi _____ dan _____ di _____. Survei akan berlangsung sekira 12-15 menit.

X. PERTANYAAN SARINGAN		
X1	Apa jenis kelamin Anda?	1. Laki-laki → BERHENTI 2. Perempuan
X2	Apakah Anda bekerja sebagai karyawan pada tahun 2014-2019?	1. Ya, kadang-kadang 2. Ya, sepanjang waktu 3. Tidak → BERHENTI
X3	Pernahkah Anda hamil saat Anda bekerja sebagai karyawan pada tahun 2014-2019?	1. Ya sekali, 2. Ya, [xxx] kali 3. Tidak, tidak pernah hamil saat saya bekerja sebagai karyawan. → BERHENTI
X4	Apakah saat itu Anda bekerja di kantor pusat atau kantor cabang/wilayah:	[1] kantor pusat [2] kantor cabang/wilayah: [3] kantor saya tidak memiliki cabang
X5	Berapa banyak pekerja di kantor/lokasi kerja Anda saat Anda hamil?	1. 1-4 2. 5-9 3. 10-99 4. 100 ke atas
X6	Berapa banyak pekerja di seluruh tempat itu?	1. 1-4 2. 5-9 3. 10-99 4. 100 ke atas 5. Tidak tahu
X7	Apakah Anda saat ini masih bekerja di perusahaan yang sama dengan saat dulu Anda bekerja dan hamil yang terkini?	1. Ya 2. Tidak, saya berpindah ke perusahaan lain 3. Tidak, saya sekarang tidak bekerja.

A. INFORMASI DEMOGRAFI		
A1	Kota /kabupaten	_____
A2	Nama Lengkap (sebagaimana di KTP)	_____
A3	Usia	_____
A4	Telepon (WA)	_____

A5	Apa pendidikan tertinggi Anda?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak tamat SD 2. Program Paket A 3. SDLB 4. SD 5. Program Paket B 6. SMP LB 7. SMP 8. Program Paket C 9. SMA LB 10. SMA 11. SMK 12. Diploma/Sarjana 13. Magister 14. Doktor 95. Lainnya, 97. Tidak menjawab 98. Tidak tahu
A6	Apakah suami Anda bekerja ketika Anda hamil saat masih menjadi karyawan (kehamilan terkini)?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ya 2. Tidak → A8
A7	Apa sektor pekerjaan suami Anda saat itu?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pertanian dan Pertambangan 2. Manufaktur (pabrik), listrik dan gas 3. Bangunan / konstruksi 4. Perdagangan eceran (misal: toko lokal, toko kelontong, toko daring) 5. Perhotelan dan restoran (termasuk warung makan, toko) 6. Keuangan dan perumahan 7. Kesehatan dan pendidikan 8. Layanan masyarakat dan perorangan (misal, salon, laundry) 95. Lainnya, sebutkan:
A7x	Apa jabatan suami Anda saat itu?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Staf 2. Manajer/kepala bagian 3. Direktur 95. Lainnya, sebutkan:
A8	Berapa jumlah anak Anda pada saat kehamilan terkini saat Anda menjadi karyawan?	[] []

B. Karakteristik pekerjaan (yang Anda jalani saat hamil - kehamilan terakhir)

B1	Di sektor pekerjaan apa Anda bekerja?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pertanian dan Pertambangan 2. Manufaktur (pabrik), listrik dan gas 3. Bangunan / konstruksi 4. Perdagangan eceran (misal: toko lokal, toko kelontong, toko daring) 5. Perhotelan dan restoran (termasuk warung makan, toko) 6. Keuangan dan perumahan 7. Kesehatan dan pendidikan 8. Layanan masyarakat dan perorangan (misal, salon, laundry) 95. Lainnya, sebutkan:
----	---------------------------------------	--

B2	Apa jabatan Anda di tempat kerja?	1. Staf 2. Manajer/kepala bagian 3. Direktur 95. Lainnya, sebutkan:
B3	Apa jenis kontrak Anda pada saat Anda mengetahui bahwa Anda hamil?	1. Tertulis 2. Lisan
B4	Apa hubungan kerja Anda pada saat Anda mengetahui bahwa Anda hamil?	1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)/Kontrak-perpanjangan 2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)/ Tetap 95: Lainnya, sebutkan:
B5	Sudah berapa lama Anda bekerja sebelum Anda mengetahui bahwa Anda hamil?	[[]] tahun [[]] bulan
B6	Berapa rata-rata gaji bulanan/upah bersih Anda – saat Anda hamil namun sebelum mengambil cuti maternitas?	a. Rp. [[]][[]][[]][[]][[]][[]] →B7a 96. Tidak ingat /Tidak menjawab jumlah pastinya →B6a
B6a	Berapa kisaran rata-rata gaji bulanan/upah bersih Anda – saat Anda hamil namun sebelum mengambil cuti maternitas?	1. <di bawah Rp 1 juta 2. Antara Rp 1 juta – di bawah Rp 2,5 juta 3. Antara Rp 2,5 juta – di bawah Rp 5 juta 4. Di atas Rp 5 juta
B7a	Berapa gaji POKOK Anda saat Anda hamil namun sebelum mengambil cuti maternitas?	Rp [[]][[]][[]][[]][[]][[]] → B7b 96. Tidak ingat /Tidak menjawab → B7ax
B7ax	Berapa kisaran gaji POKOK Anda saat Anda hamil namun sebelum mengambil cuti maternitas?	1. <di bawah Rp 1 juta 2. Antara Rp 1 juta – di bawah Rp 2,5 juta 3. Antara Rp 2,5 juta – di bawah Rp 5 juta 4. Di atas Rp 5 juta
B7b	Berapa tunjangan TETAP Anda saat Anda hamil namun sebelum mengambil cuti maternitas?	Rp [[]][[]][[]][[]][[]][[]] → B7c 96. Tidak ingat /Tidak menjawab → B7bx
B7bx	Berapa kisaran tunjangan TETAP Anda saat Anda hamil namun sebelum mengambil cuti maternitas?	1. <di bawah Rp 1 juta 2. Antara Rp 1 juta – di bawah Rp 2,5 juta 3. Antara Rp 2,5 juta – di bawah Rp 5 juta 4. Di atas Rp 5 juta
B7c	Berapa tunjangan TIDAK TETAP Anda saat Anda hamil namun sebelum mengambil cuti maternitas?	Rp [[]][[]][[]][[]][[]][[]] → B8 96. Tidak ingat /Tidak menjawab → B7cx
B7cx	Berapa kisaran tunjangan TIDAK TETAP Anda saat Anda hamil namun sebelum mengambil cuti maternitas?	1. <di bawah Rp 1 juta 2. Antara Rp 1 juta – di bawah Rp 2,5 juta 3. Antara Rp 2,5 juta – di bawah Rp 5 juta 4. Di atas Rp 5 juta
B8	Apakah gaji selama kehamilan Anda lebih rendah dibandingkan sebelum Anda mengetahui bahwa Anda hamil?	1. Ya 2. Tidak
B9	Apakah perusahaan Anda memberi Anda asuransi berikut?	a. Asuransi Kesehatan - BPJS JKN. 1. Ya. 2.Tidak b. Asuransi Kesehatan – swasta 1. Ya. 2.Tidak c. BP Jamsostek / BPJS Ketenagakerjaan 1. Ya. 2.Tidak

C. Pengetahuan dan sikap terhadap cuti wajib terkait kehamilan/persalinan

C1	Apakah Anda mengetahui hak Anda untuk mendapatkan cuti maternitas wajib pada saat mengalami kehamilan?	1. Ya, 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan setelah tanggal persalinan 2. Ya, 3 bulan 3. Tidak 95. Lainnya, sebutkan:
C2	Apakah Anda mengetahui hak Anda untuk mendapatkan cuti setelah mengalami keguguran?	1. Ya, 1,5 bulan setelah keguguran 2. Ya, kurang dari 1,5 bulan 3. Tidak 95. Lainnya, sebutkan:
C3	Apakah Anda mengetahui bahwa pemberi kerja Anda <u>memiliki kewajiban memberi Anda</u> cuti maternitas pada saat Anda mengalami kehamilan?	1. Ya 2. Tidak
C4	Apakah Anda mengetahui prosedur untuk mengakses cuti di perusahaan Anda pada saat mengalami kehamilan?	1. Ya 2. Tidak

D. Pengalaman kehamilan/persalinan pekerja perempuan (kehamilan terakhir saat bekerja)

D1	Apa hasil kehamilan Anda?	1. Lahir hidup 2. Keguguran
D2	Kapan Anda melahirkan?	Bulan [] [] Tahun [] [] [] []
D3	Apakah perusahaan Anda membayar semua biaya persalinan Anda?	1. Ya, penuh 2. Ya, tetapi separuh / sebagian tertentu 3. Tidak sama sekali
D4	Berapa yang Anda bayar sendiri?	Rp. [] [] [] [] [] [] [] [] 96. Tidak ingat
D5	Mengapa Anda harus membayar sendiri sejumlah itu (lihat D3)	Silahkan tulis jawaban Anda:

Jika pertanyaan **D1** dijawab **lahir hidup** → **E1**. Jika responden menjawab **keguguran** → **D6**.

D6	[untuk yang mengalami keguguran] Apakah perusahaan Anda memberi Anda cuti 1,5 bulan setelah keguguran?	1. Ya 2. Tidak
D7	Apakah beban kerja Anda disesuaikan setelah mengalami keguguran?	1. Ya, bertambah 2. Ya, berkurang 3. Tidak, tetap sama.

E. Pengalaman mengambil cuti maternitas

E1	Apakah perusahaan Anda memberikan cuti maternitas berbayar sebelum melahirkan (atau tanggal persalinan) dari kehamilan terakhir Anda?	1. Ya 2. Tidak
E2	Apakah perusahaan Anda memberikan cuti maternitas berbayar setelah melahirkan (atau tanggal persalinan) dari kehamilan terakhir Anda?	1. Ya → E4 2. Tidak
E3	Jika perusahaan tidak memberikan cuti maternitas, apakah Anda mengajukan untuk mendapatkannya dan/atau apakah Anda diberi cuti wajib selama 3 bulan (minimal 1,5 bulan sebelum & sesudah kelahiran) dengan cuti berbayar penuh?	1. Ya, saya mengajukan tetapi ditolak → F1 2. Ya, saya mengajukan dan dikabulkan → E4 3. Tidak, saya tidak pernah mengajukan → F1

E4	Berapa bulan cuti maternitas diberikan oleh pemberi kerja?	1. Tepat 3 bulan → E6 2. Kurang dari 3 bulan → E5 3. Lebih dari 3 bulan → E6
E5	[Jika kurang dari 3 bulan], Apa alasan tidak diberikannya cuti wajib 3 bulan?	a. Perusahaan tidak mendapatkan pengganti b. Perusahaan tidak bersedia membayar gaji penuh] c. Alasan lain, sebutkan ... d. Tidak tahu
E6	Bagaimana pendapat Anda mengenai masa cuti maternitas yang Anda jalani pada kehamilan terakhir Anda saat menjadi karyawan (aktual)?	1. Cuti maternitas saya terlalu singkat 2. Cuti maternitas saya cukup panjang
E7	Berapa lama Anda mengambil cuti maternitas sebelum dan sesudah kelahiran/persalinan?	Pra kelahiran/sebelum tanggal persalinan: [] [] minggu Pasca kelahiran/setelah tanggal persalinan: [] [] minggu
E8	Berapa jumlah total gaji yang diterima selama cuti maternitas?	1. 100% gaji pada saat kehamilan 2. Separuh atau gaji tidak penuh pada saat kehamilan 3. Penuh, tetapi hanya gaji pokok (tanpa tunjangan dll) 95. Lainnya, sebutkan
E9	Berapa jumlah tunjangan tunai (selain gaji)	Rp. [] [] [] [] [] [] [] [] 00. Tidak ada 96. Tidak ingat
E10	Apakah menurut Anda jumlah gaji (dan tunjangan tunai jika Anda menerimanya) cukup untuk menutup pengeluaran selama cuti maternitas?	1. Gaji dan/atau tunjangan cukup untuk menutup pengeluaran 2. Gaji dan/atau tunjangan tidak cukup untuk menutup pengeluaran

F. Pengalaman saat kembali bekerja

F1	Apakah Anda kembali bekerja [ke pekerjaan/perusahaan yang sama seperti sebelum melahirkan] langsung setelah cuti maternitas berakhir?	1. Ya, kembali dan mendapat gaji penuh seperti sebelum cuti maternitas → F7 2. Ya, kembali tetapi mendapat gaji lebih rendah dari pada sebelum cuti maternitas. → F7 3. Tidak, saya mengambil cuti tambahan (mengambil cuti sakit/tahunan) sebelum kembali → F2 4. Tidak, saya berhenti dari pekerjaan sebelumnya → F4
F2	Berapa lama Anda beristirahat sebelum kembali?	1. [] [] hari, 2. [] [] minggu 3. [] [] bulan
F3	Mengapa Anda mengambil istirahat tambahan sebelum kembali ke pekerjaan yang sama setelah cuti maternitas berakhir?	1. Tidak menemukan pengasuhan anak 2. Alasan medis 3. Suami/keluarga meminta jangan kembali dulu 4. Alasan pribadi Lanjut ke F7
F4	Apakah pemberi kerja Anda pernah meminta Anda mengundurkan diri sebelum/selama/setelah cuti maternitas?	1. Ya, sebelum cuti maternitas → F6 2. Ya, selama cuti maternitas → F6 3. Ya, setelah cuti maternitas → F6 4. Tidak, saya mengundurkan diri atas keputusan sendiri
F5	Mengapa Anda memutuskan untuk berhenti dari pekerjaan setelah cuti maternitas?	1. Saya ingin pindah ke pekerjaan/pemberi kerja lain 2. Saya ingin membuka usaha sendiri 3. Masalah terkait pengasuhan anak 95. Lainnya, sebutkan:
F6	Apakah pemberi kerja memberikan pesangon/uang pisah?	1. Ya → STOP 2. Tidak

F7	Apakah Anda kembali ke jabatan dan gaji yang sama ketika kembali bekerja?	<ol style="list-style-type: none">1. Ya2. Tidak, saya mendapatkan kenaikan jabatan.3. Tidak, saya mendapatkan penurunan jabatan atau penurunan gaji
F8	Siapa yang mengasuh anak Anda ketika Anda kembali bekerja?	<ol style="list-style-type: none">1. Orang tua/keluarga2. Tetangga3. Pekerja rumah tangga/pengasuh bayi4. Suami5. Tempat penitipan anak

Lampiran 3. Panduan wawancara

Panduan wawancara untuk penelitian jaminan pendapatan untuk pekerja perempuan selama cuti maternitas di Indonesia

Selamat pagi/siang/malam Ibu [siapa nama respondennya].

Terima kasih telah berpartisipasi dalam diskusi ini. Sebagaimana telah kami sampaikan, diskusi ini diselenggarakan untuk memperoleh informasi mengenai pengalaman Anda dalam hal jaminan pendapatan selama cuti maternitas. Diskusi akan berlangsung selama kurang lebih 1 jam.

Terdapat beberapa poin yang perlu kami sampaikan dalam proses diskusi ini, yaitu:

- Dari tim LD FEB UI ada [nama/perkenalkan tim peneliti] yang hadir bersama sebagai pewawancara utama; dan anggota tim lainnya akan mengajukan pertanyaan sesuai kebutuhan.
- Kami meminta izin untuk merekam percakapan ini untuk memastikan keakuratan data atau informasi yang akan kami analisis (mintalah persetujuan mereka sebelum merekam; jika tidak, kita tidak etis merekam).
- Anda berhak menghentikan wawancara ini kapan saja, dan berhak menolak menjawab pertanyaan kami.
- Masukan yang kami kumpulkan dalam sesi diskusi ini bersifat anonim; akan diolah dalam laporan yang akan kami susun dan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian ini.
- Segala informasi yang kami peroleh dari diskusi ini akan dijadikan acuan untuk menyusun laporan yang akan digunakan untuk menganalisis pengalaman pekerja perempuan selama cuti maternitas yang berlangsung selama ini.

Demikian Ibu. Sampai sini, apakah Anda memiliki pertanyaan atau masalah? Bisakah kita mulai, Ibu?

Nama/Inisial :
Agensi Tempat Kerja : (opsional)
Sektor :
Status Kontrak Kerja :
Jabatan : Staf/Manajer/Direktur
Nama Pewawancara : _____

Tanggal Wawancara : _____

Pertanyaan kunci untuk panduan wawancara mendalam

Pertanyaan	Pendalaman
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Apa yang Anda pahami tentang cuti maternitas? ▶ Bagaimana cuti maternitas dilaksanakan di tempat kerja Anda? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apa yang Anda pahami tentang cuti maternitas berbayar wajib (tunjangan maternitas tunai)? Catatan: (UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, cuti maternitas 3 bulan dan selama cuti tersebut upah dibayarkan penuh) 2. Apakah perusahaan tempat Anda bekerja memberikan cuti maternitas bagi pekerja perempuan sebelum melahirkan? Apakah upah tetap dibayarkan penuh? Apakah Anda pernah mengambil cuti maternitas (di pekerjaan Anda yang sekarang)? 3. Apakah perusahaan tempat Anda bekerja memberikan cuti maternitas bagi pekerja perempuan setelah melahirkan? Apakah upah tetap dibayarkan penuh? Apakah Anda pernah mengambil cuti maternitas (di pekerjaan Anda yang sekarang)? <p>Jika ya,</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Bagaimana cuti maternitas berbayar dilaksanakan di tempat kerja Anda? Apakah perusahaan Anda memberikan uang/bantuan (selain gaji penuh/upah pokok) saat Anda melahirkan? 5. Apa pendapat Anda mengenai pemberi kerja yang menerapkan waktu yang lebih singkat dan upah yang lebih rendah dibandingkan cuti maternitas berbayar menurut UU? <p>Jika tidak,</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. Mengapa perusahaan Anda tidak memberikan cuti maternitas berbayar penuh bagi pekerja perempuan sebelum dan/atau setelah melahirkan? 7. Apakah Anda pernah diminta mengundurkan diri atau diberhentikan oleh pemberi kerja Anda sebelum/selama/sesudah mengambil cuti maternitas? Apa alasannya?

Pertanyaan khusus untuk IDI berdasarkan pengalaman mengambil cuti maternitas

Jenis responden wawancara	Pertanyaan kunci	Pertanyaan pendalaman
▶ Mendapat cuti maternitas wajib (3 bulan, dibayar penuh)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana pendapat Anda mengenai durasi cuti maternitas Anda? 2. Bagaimana pendapat Anda mengenai besaran gaji yang Anda terima selama cuti maternitas? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah durasi tersebut terlalu singkat atau cukup panjang? Mengapa? 2. Apakah besaran gaji tersebut cukup untuk menutup pengeluaran Anda selama cuti maternitas? Mengapa/mengapa tidak? 3. Apakah perusahaan Anda memberikan/menginformasikan hak Anda atas cuti maternitas berbayar atau Anda harus mengajukan permohonan terlebih dahulu? Mengapa demikian?

▶ Mendapat cuti maternitas tetapi kurang dari 3 bulan/tidak dibayar penuh	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengapa Anda tidak mendapatkan cuti maternitas 3 bulan? 2. Apa alasan perusahaan tidak memberikan gaji penuh pada selama cuti maternitas? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah perusahaan Anda memberikan uang tunai/bantuan? 2. Jika ya, berapa uang tunai/bantuan tersebut dan apakah cukup untuk menutup pengeluaran Anda selama cuti maternitas? 3. Apakah perusahaan memberikan penjelasan secara lisan atau tertulis mengenai gaji yang Anda terima selama cuti maternitas? Apakah Anda diberitahu mengenai aturan/kebijakan ini pada awal bekerja?
▶ Mendapat cuti maternitas tetapi mengambil cuti tambahan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengapa Anda mengambil cuti tambahan dan berapa lama? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apa alasan utama Anda mengambil cuti tambahan? Apakah lebih terkait dengan alasan pribadi atau profesional? 2. Apakah perusahaan menawarkan opsi mengenai lamanya cuti sebelum memberikan Anda cuti tambahan?
▶ Mendapat cuti maternitas tetapi mengalami kesulitan kembali bekerja (tetap di jabatan yang sama seperti sebelum cuti maternitas)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah perusahaan menekan Anda untuk mengambil cuti tambahan dan/atau mempersulit Anda untuk kembali ke jabatan yang sama? 2. Apakah Anda kembali bekerja tetapi dengan jabatan yang lebih rendah atau gaji yang lebih rendah? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah perusahaan memberi tahu Anda bahwa Anda akan kembali ke jabatan yang sama setelah mengambil cuti? Mengapa atau mengapa tidak? 2. Apakah Anda kembali bekerja tetapi dengan jabatan yang lebih rendah atau gaji yang lebih rendah? Jika ya, apakah Anda diberitahu sebelumnya? Mengapa Anda mengambil jabatan lebih rendah atau gaji lebih rendah?
▶ Berhenti bekerja setelah cuti maternitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengapa Anda memutuskan untuk berhenti dari pekerjaan Anda? 2. Apakah perusahaan meminta Anda mengundurkan diri? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah tidak adanya cuti maternitas menjadi alasan utama Anda berhenti dari pekerjaan? 2. Apa alasan yang diberikan oleh perusahaan Anda saat meminta Anda mengundurkan diri?
▶ Tidak mendapatkan cuti maternitas sama sekali	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apa alasan Anda tidak mendapatkan cuti maternitas? 2. Pernahkah Anda berinisiatif mengajukan permohonan cuti maternitas? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana Anda tetap bekerja setelah melahirkan? Apakah Anda mengambil cuti sakit? 2. Pernahkah pemberi kerja Anda memberi tahu Anda bahwa Anda tidak berhak atas cuti maternitas berbayar wajib? Apa alasan utama pemberi kerja Anda melakukan hal tersebut terhadap Anda? 3. Pernahkah Anda berinisiatif mengajukan permohonan cuti maternitas? Jika ya, apakah permohonan tersebut dikabulkan/ditolak? Penjelasan apa yang diberikan perusahaan terkait penerimaan/penolakan tersebut?

Lampiran 4. Karakteristik peserta wawancara mendalam dalam penelitian kualitatif

No.	Nama/ Inisial	Usia	Pendidikan	Bidang/sector pekerjaan	Jabatan	Status kontrak	Status kerja
Jakarta Raya							
1	NF	31	Magister	Kesehatan dan pendidikan	Staf	PKWTT	Masih Bekerja
2	SL	32	Diploma/Sarjana	Lainnya – Konsultan	Staf	PKWT	Masih Bekerja
3	RT	35	SMA	Keuangan dan Properti (Perumahan)	Pemasaran	PKWT	Masih Bekerja
4	AN	39	Diploma/Sarjana	Industri kreatif	Manajer/ Kepala Bagian	PKWTT	Sudah Tidak Bekerja
5	DA	33	Diploma/Sarjana	Layanan masyarakat dan perorangan	Staf	PKWT	Sudah Tidak Bekerja
6	ES	35	Magister	Lainnya – Konsultan	Ahli	PKWT	Masih Bekerja
Semarang Raya							
7	WA	27	SMK	Manufaktur, listrik dan gas	Operator	PKWT	Sudah Tidak Bekerja
8	Y	38	Diploma/Sarjana	Lainnya – Distributor	Staf	PKWT	Masih Bekerja
9	NF	30	Diploma/Sarjana	Layanan masyarakat dan perorangan	Staf	PKWT	Masih Bekerja
10	IKL	30	Diploma/Sarjana	Kesehatan dan pendidikan	Staf	PKWTT	Masih Bekerja
11	EW	38	Diploma/Sarjana	Layanan masyarakat dan perorangan	Staf	PKWT	Masih Bekerja
Surabaya Raya							
12	MR	26	Diploma/Sarjana	Kesehatan dan pendidikan	Staf	PKWT	Masih Bekerja
13	ER	34	Diploma/Sarjana	Kesehatan dan pendidikan	Staf	PKWT	Masih Bekerja
14	VF	31	Vocational School	Kesehatan dan pendidikan	Staf	PKWT	Masih Bekerja
15	MW	35	SMK	Pekerjaan sosial	Staf	PKWT	Masih Bekerja
16	RS	36	Diploma/Sarjana	Bangunan/ Konstruksi	Staf	PKWTT	Masih Bekerja

Lampiran 5. Pengetahuan dan pengalaman cuti maternitas dan kembali bekerja di tiga kota metropolitan

▶ Tabel lampiran 5.1. Sebaran responden menurut pengetahuan tentang cuti maternitas di tiga daerah metropolitan

Jawaban survei	Jakarta	Semarang	Surabaya	Lainnya	Total	
	%	%	%	%	Jumlah	%
Pengetahuan responden tentang hak atas cuti maternitas (n=479)						
Ya, 1,5 bulan sebelum dan setelah kelahiran	34	28	23	41	148	31
Ya, 3 bulan	59	58	55	41	271	57
Tidak	5	10	16	13	44	9
Lainnya	1	4	7	5	16	3
Pengetahuan responden tentang hak atas cuti maternitas untuk keguguran (n=479)						
Ya, 1,5 bulan setelah keguguran	35	21	20	28	134	28
Ya, kurang dari 2 bulan	11	8	10	21	52	11
Tidak	51	67	68	51	277	58
Lainnya	4	4	3	-	16	3
Pengetahuan responden tentang pemberi kerja wajib mengabulkan cuti maternitas (n=479)						
Ya	95	94	95	97	454	95
Tidak	5	6	5	3	25	5
Hubungan kerja (n=479)						
Pekerja kontrak	32	50	31	44	175	37
Pekerja tetap	67	46	64	51	290	61
Lainnya	1	4	5	5	14	3

Note: - = nihil.

▶ Tabel lampiran 5.2. Sebaran responden menurut pengalaman tentang cuti maternitas di tiga daerah metropolitan

Jawaban survei	Jakarta	Semarang	Surabaya	Lainnya	Total	
	%	%	%	%	Jumlah	%
Status cuti berbayar diberikan oleh pemberi kerja (n=479)						
Pemberi kerja memberikan cuti berbayar sebelum dan setelah kelahiran	68	60	51	67	300	63
Pemberi kerja memberikan cuti berbayar sebelum kelahiran	9	13	12	13	51	11
Pemberi kerja memberikan cuti berbayar setelah kelahiran	13	12	19	8	64	13
Pemberi kerja tidak memberikan cuti berbayar	11	15	19	13	64	13
Status permohonan responden jika pemberi kerja tidak memberikan cuti berbayar (n=64)						
Ya, saya mengajukan tetapi ditolak	8	33	16	-	10	16
Ya, saya mengajukan dan diterima	64	40	47	60	34	53
Tidak	28	27	37	40	20	31
Lamanya cuti maternitas (n=425)¹						
Tepat 3 bulan	87	78	67	59	335	79
Kurang dari 3 bulan	7	20	27	32	66	16

Lebih dari 3 bulan	6	2	6	9	24	6
Jumlah total	219	89	83	34	425	100
Gaji yang diterima selama cuti maternitas (n=410)²						
100% gaji selama hamil	48	34	42	50	181	44
Separuh atau gaji tidak penuh selama hamil	7	12	20	9	45	11
Upah pokok penuh (tanpa tunjangan)	40	45	33	38	162	40
Tidak ada	2	5	5	-	13	3
Lainnya	1	2	-	3	6	1
Tidak ingat	-	2	-	-	3	1
Jumlah total	210	85	83	32	410	100

Note: - = nihil. ¹ Informasi mengenai durasi cuti dikumpulkan dari responden yang (1) mendapatkan cuti maternitas (baik cuti penuh, sebelum melahirkan saja, atau setelah melahirkan saja), tanpa memandang apakah mereka mendapatkannya langsung atau diberi cuti tersebut setelah mereka mengajukan permohonan kepada pemberi kerja terlebih dahulu, dan (2) memberikan informasi durasi cuti (n=425). ² Dari 479 responden, 410 orang memberikan informasi mengenai gaji yang diterima selama cuti maternitas. Sebanyak 32 responden tidak mendapatkan cuti maternitas dan mengajukan permohonan cuti tersebut dan 37 responden tidak menjawab.

► **Tabel lampiran 5.3. Sebaran responden menurut pengalaman kembali bekerja di tiga kota**

Jawaban survei	Jakarta %	Semarang %	Surabaya %	Lainnya %	Total Jumlah	%
Apakah responden kembali bekerja setelah melahirkan? (n=458)						
Ya, saya kembali dan menerima gaji penuh sama seperti sebelumnya	84	83	75	89	376	82
Ya, saya kembali tetapi menerima gaji lebih kecil dibanding sebelumnya	2	4	6	6	17	4
Tidak, saya mengambil cuti tambahan	4	-	1	3	11	2
Tidak, saya berhenti	10	13	18	3	54	12
Alasan mengundurkan diri dari pekerjaan setelah melahirkan (n=48)¹						
Saya ingin bekerja di perusahaan lain	5	18	19	-	6	13
Saya ingin membuka usaha sendiri	-	-	13	-	2	4
Masalah pengasuhan anak	85	73	63	100	36	75
Lainnya	10	9	6	-	4	8
Apakah responden diminta mengundurkan diri oleh pemberi kerja sebelum/selama/setelah melahirkan? (n=54)						
Ya, sebelum cuti maternitas	4	-	6	-	2	4
Ya, selama cuti maternitas	-	8	-	-	1	2
Ya, setelah cuti maternitas	9	-	6	-	3	6
Tidak, saya berhenti karena alasan pribadi	87	92	89	100	48	89
Apakah responden tetap menduduki dan menerima gaji yang sama saat kembali bekerja? (n=403)²						
Ya	97	95	98	94	389	97
Tidak, saya mendapatkan kenaikan jabatan	2	2	1	3	8	2
Tidak, saya mendapatkan penurunan jabatan	1	2	1	3	6	1
Orang yang menjaga anak responden sejak mereka kembali bekerja (n=403)³						
Orang tua/keluarga	53	74	69	74	252	63
Tetangga	1	6	5	-	12	3
Pengasuh bayi atau pekerja rumah tangga	39	11	17	11	106	26
Suami	3	4	5	6	16	4
Penitipan anak	3	5	5	9	17	4

Note: – = nihil. ¹ Dari 54 responden yang mengundurkan diri dari pekerjaan, 48 orang memberikan alasan pengunduran diri. ² Dari 404 responden yang kembali bekerja, 1 orang tidak dihitung. ³ Dari 404 responden yang kembali bekerja, 1 tidak dihitung.



ILO Country Office for Indonesia and Timor-Leste

Menara Thamrin, 22nd floor
Jalan MH Thamrin kav.3
Jakarta, Indonesia