

► Riset

Hasil Survei Kondisi Cuti Maternitas
dan Jaminan Pendapatan di Tiga Kota
Besar di Indonesia

Tujuan dan ruang lingkup (1)

Pertanyaan umum

- Seberapa efektif mekanisme perlindungan maternitas saat ini?

Pertanyaan khusus tentang kepatuhan

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

Tujuan dan ruang lingkup (2)

Pertanyaan khusus tentang pengaturan ilegal atau informal

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

Pertanyaan khusus tentang potensi faktor yang mempengaruhi kepatuhan

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

► Studi yang ada

Beberapa studi telah mendokumentasikan pelaksanaan cuti maternitas wajib

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

Metode

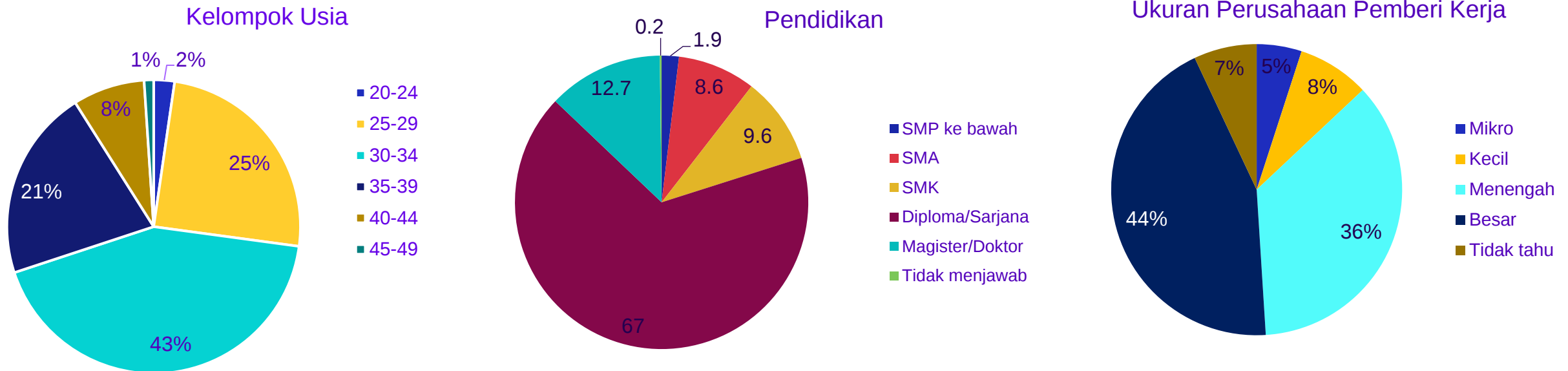
Kuantitatif

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

Kualitatif

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

Karakteristik Responden

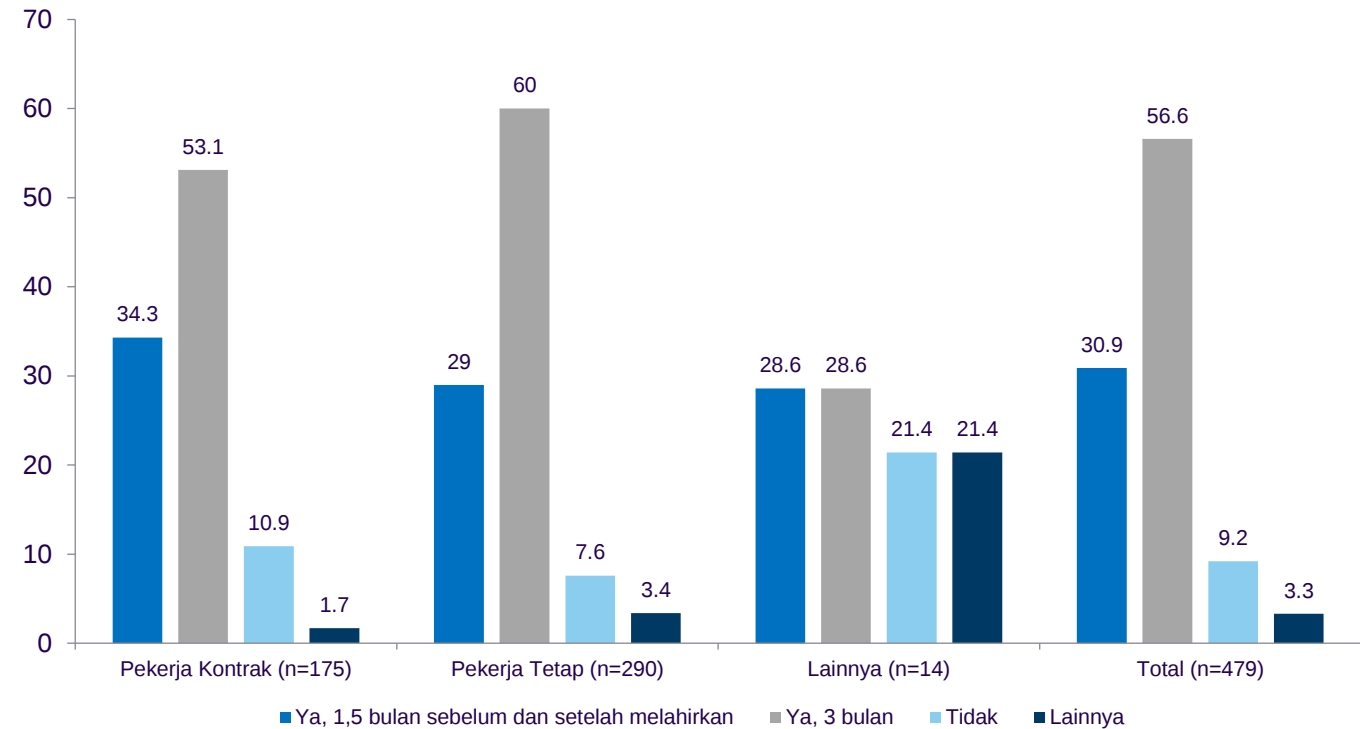


- Jumlah responden: 479 (Jabodetabek: 237; Semarang Raya: 101; Surabaya Raya: 102; daerah lain : 39)
- 34% perempuan bekerja/ pernah bekerja di sektor kesehatan dan pendidikan & 12,8% di layanan masyarakat/individu. Mayoritas bekerja sebagai staf sementara 14% memiliki posisi manajerial.
- 60,5% perempuan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

Pengetahuan tentang cuti maternitas wajib

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

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

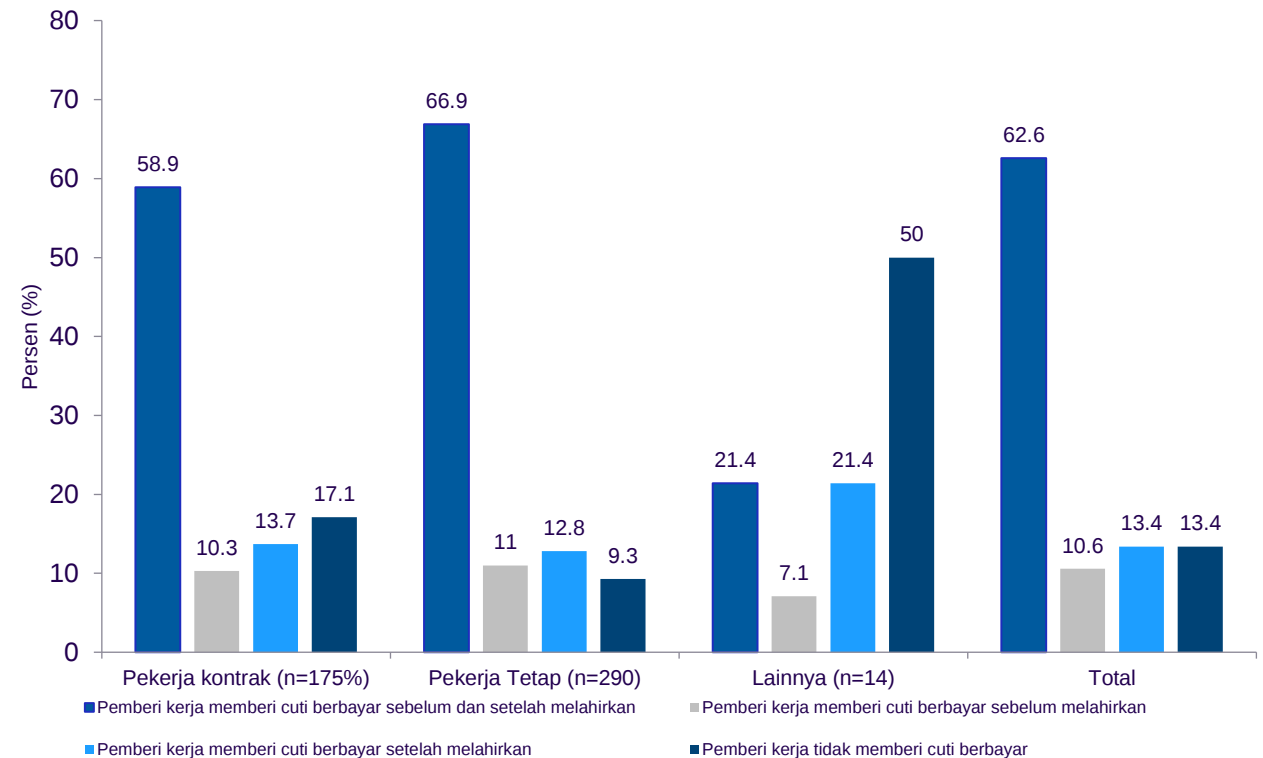


Pengalaman cuti maternitas (1)

Pengalaman mendapatkan cuti maternitas

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

Proporsi Perempuan menurut Pengalaman cuti maternitas dan Jenis Kontrak

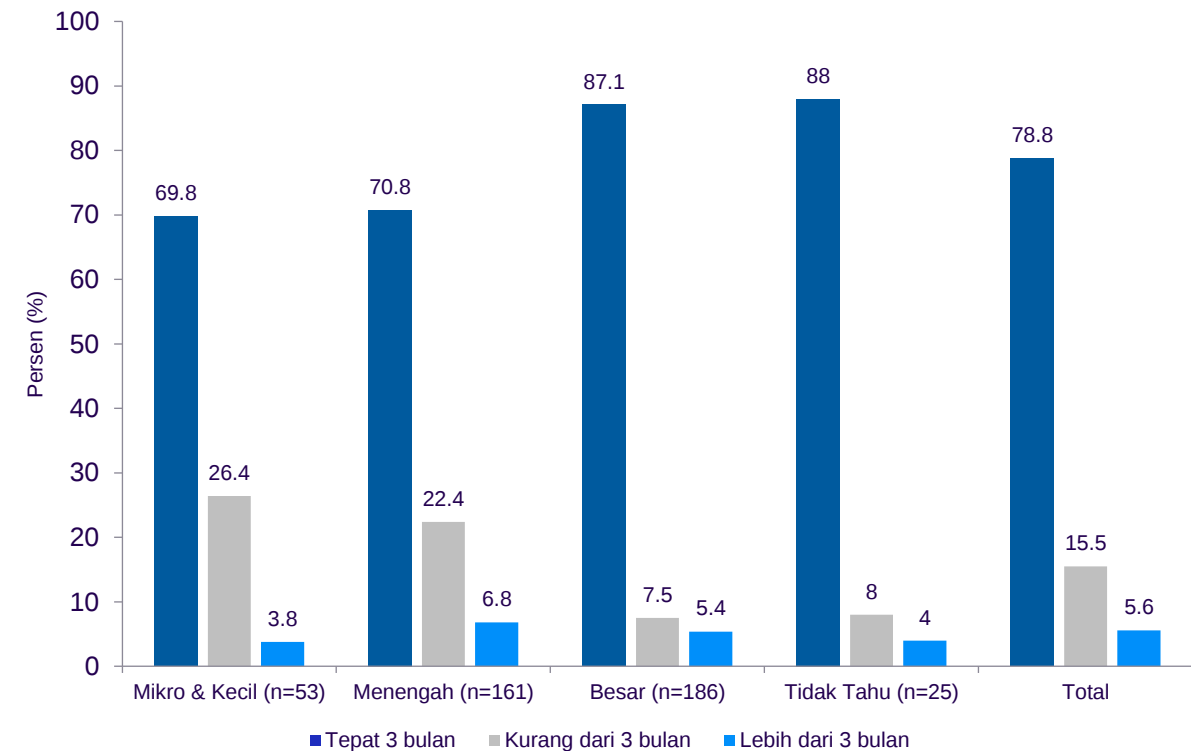


Pengalaman cuti maternitas (2)

Durasi cuti maternitas

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

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

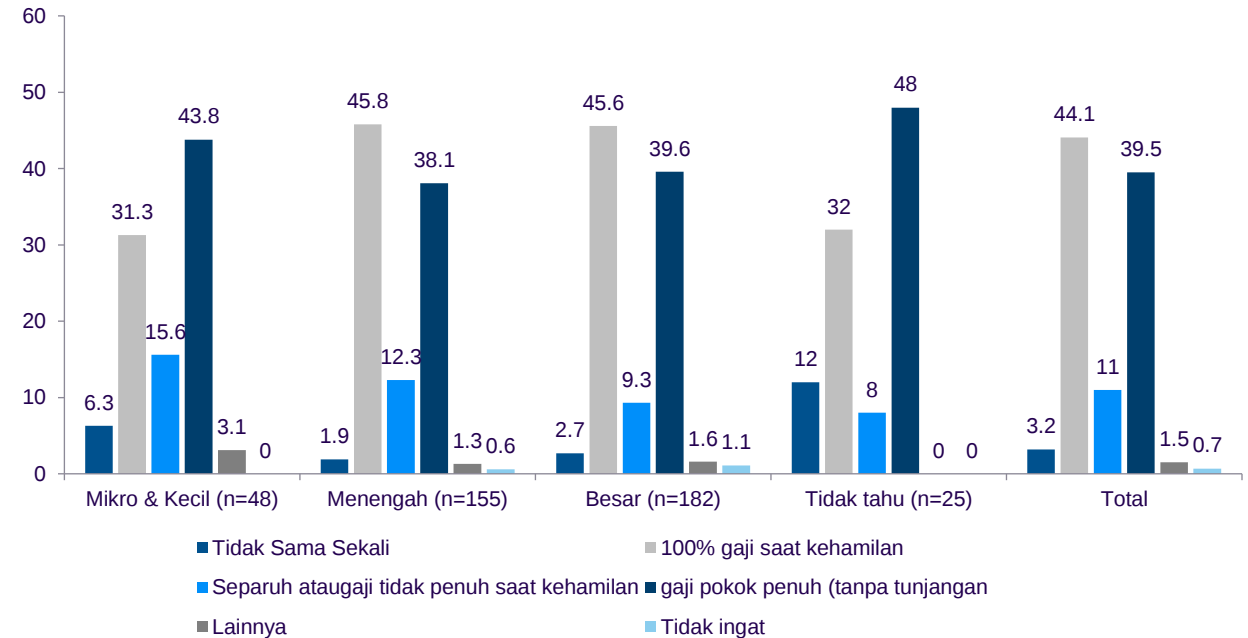


Pengalaman cuti maternitas (3)

Gaji saat cuti maternitas

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

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

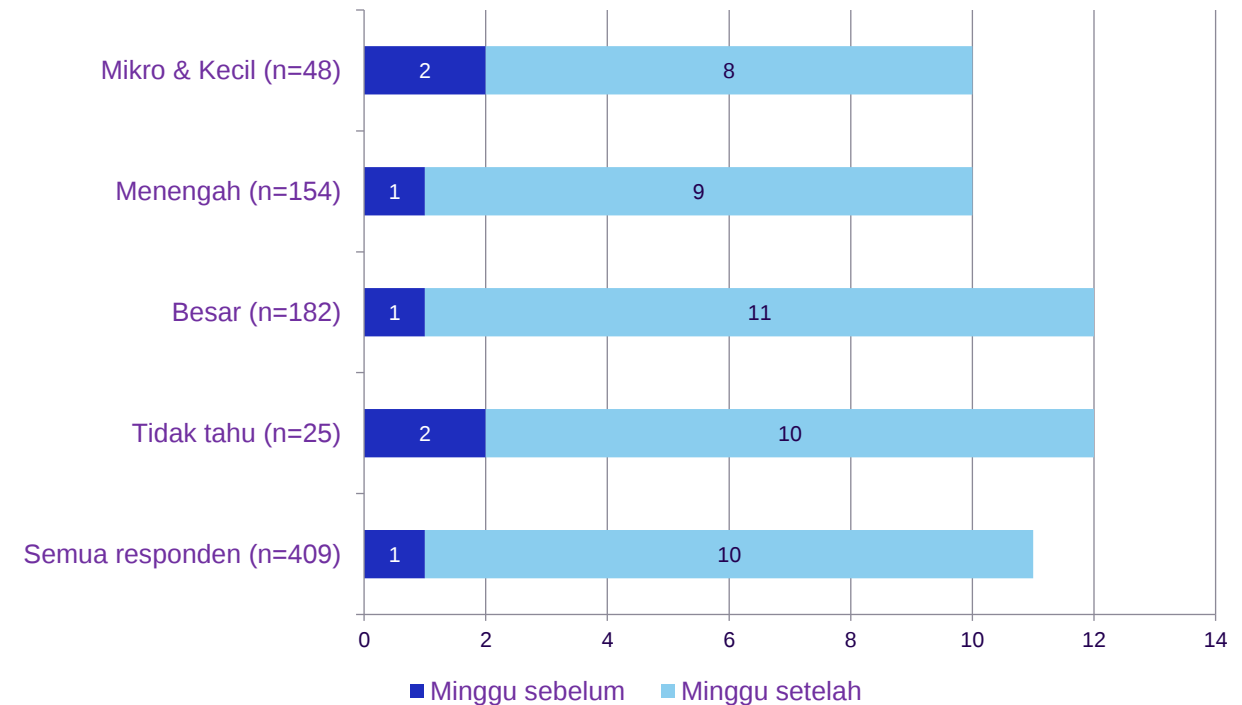


Pengalaman cuti maternitas (4)

Durasi cuti sebelum dan sesudah melahirkan

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

Median cuti pra dan pasca kelahiran (dalam minggu)



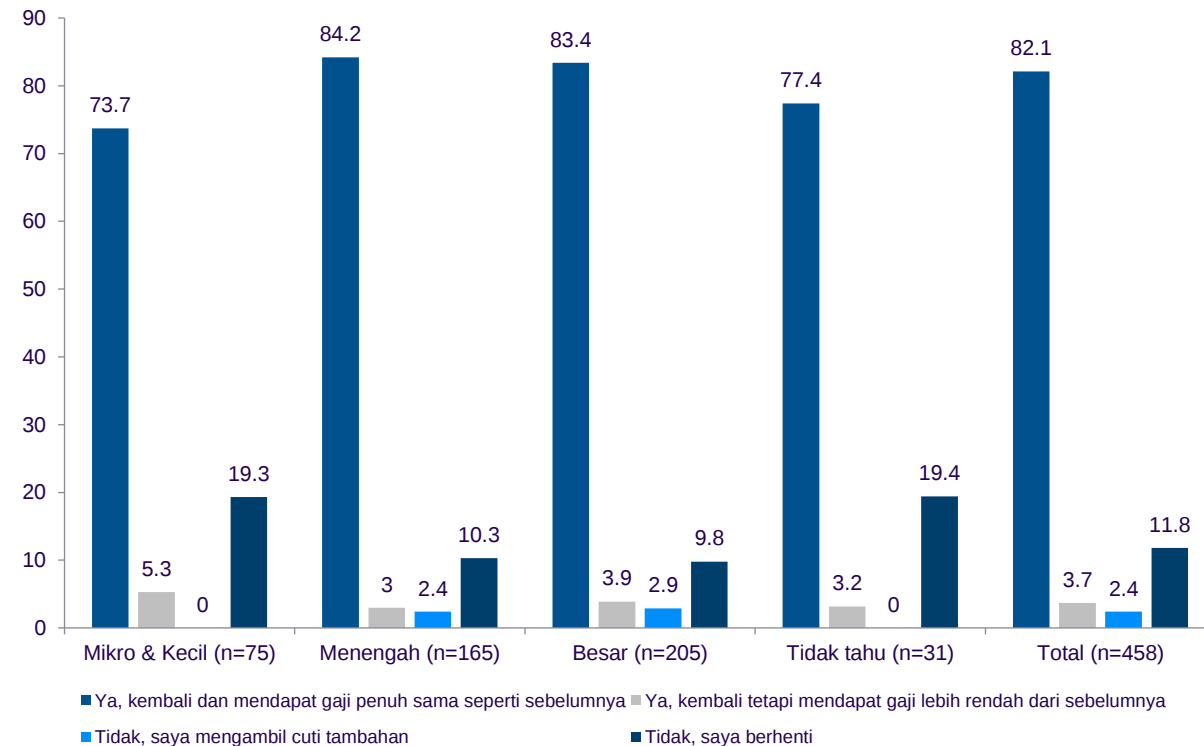
Catatan: Jumlah tanggapan untuk pertanyaan jumlah minggu cuti sebelum dan sesudah melahirkan berbeda. N yang disajikan di grafik ini adalah jumlah responden yang mengisi kedua pertanyaan tersebut.

Kembali bekerja

Kembali bekerja relatif terakses

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

Proporsi perempuan menurut Status Kembali Bekerja dan Jenis Perusahaan



Temuan Kualitatif (1)

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

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

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

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

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

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

Temuan Kualitatif (2)

Perempuan menghadapi hambatan untuk mengakses cuti maternitas wajib

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

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

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

Temuan Kualitatif (3)

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

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

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

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

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

Rangkuman temuan

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

▶ **TERIMA KASIH**

Supported by:

