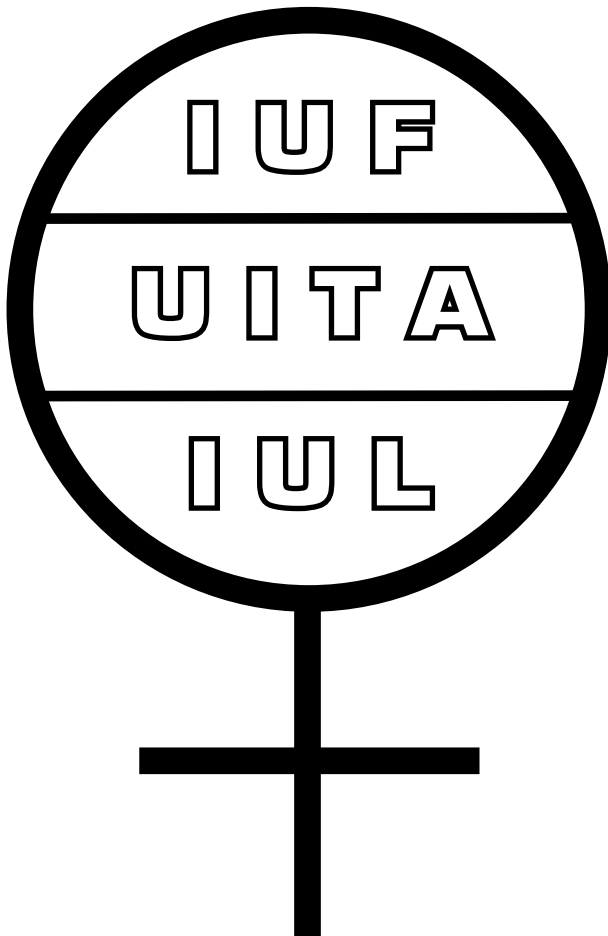


Perlindungan Maternitas: Perjanjian Bersama dan Reformasi Perundang- undangan

Sumber-sumber Praktis

Dikumpulkan dari berbagai workshop Perlindungan Maternitas
yang diselenggarakan oleh IUF Asia/Pasifik 2004-2005



Antara tahun 2004 dan 2005, IUF Sekretariat Regional Asia dan Pasifik memfasilitasi serangkaian workshop mengenai Konvensi ILO No. 183 dan Pelindungan Maternitas di empat sub-regional.

- Workshop sub-regional Asia Tenggara: Jakarta, Indonesia, September 2004
- Workshop sub-regional Asia Selatan: Kolkata, India, Mei 2005
- Workshop sub-regional Asia Timur: Seoul, South Korea, Oktober 2005
- Workshop sub-regional Pasifik: Nadi, Fiji, November 2005

Seluruh workshop yang diselenggarakan ini dihadiri oleh aktivis perempuan dan pemimpin serikat buruh perempuan dari berbagai serikat buruh afliasi IUF yang berasal dari 17 negara, guna membahas cara-cara meningkatkan perlindungan maternitas melalui Perjanjian Kerja Bersama (PKB) serta kampanye serikat buruh untuk mereformasi peraturan nasional mengenai perlindungan terhadap ibu hamil (Maternity Protection).

Bagian pertama dari buku saku ini (Bagian 1-4) sebagai sumber bagi serikat-serikat di regional untuk digunakan pada saat mengadakan perundingan bersama. Meskipun isi dalam buku saku ini bukanlah catatan lengkap dari contoh-contoh yang diberikan dan didiskusikan selama empat kali workshop, buku saku ini memuat beberapa contoh dari seluruh pasal-pasal terbaik dalam PKB (Perjanjian Kerja Bersama) seperti yang dilaporkan serikat-serikat peserta workshop, dan beberapa pencapaian dari kampanye-kampanye yang dilakukan setelah workshop.

Bagian akhir dari buku saku ini merupakan studi kasus dari Korea Selatan dalam memperjuangkan reformasi undang-undang tentang perlindungan maternitas.. Koalisi-koalisi yang terbentuk dari berbagai macam serikat dan organisasi-organisasi perempuan telah sukses memperoleh dua amandemen undang-undang (di tahun 2001 dan 2005) mengenai hak-hak pekerja perempuan. Kisah tentang perjuangan saudara-saudara perempuan kita di Korea memberikan contoh baik dari apa yang bisa dicapai ketika para perempuan bersatu untuk perubahan dan menyebrangi perbedaan politik dan organisasi.

Laporan lengkap mengenai workshop ini bisa diminta langsung dengan menulis surat/e-mail kepada Sekretariat IUF Asia/Pasifik, dan untuk mendapatkan informasi tentang satu set lengkap sumber-sumber perlindungan maternitas, termasuk buku saku ini dan perbandingan-perbandingan dengan peraturan nasional di masing-masing wilayah, tersedia dalam bentuk pdf dengan mengunjungi website IUF di:

www.asianfoodworker.net/maternity

Workshop ini terselenggarakan atas kerja sama dengan FNV Mondiaal, ILO, IUF A/P dan IUF JCC.

1. 1. Pasal-pasal Standar PKB – Perlindungan Maternitas di wilayah Asia Pasifik

Isu	Tempat kerja/Perusahaan (Serikat)	Pasal
Lama Cuti	Properti Hyatt Indonesia (FSPM)	4 bulan cuti hamil (1 bulan di atas ketentuan minimal)
	Hotel Pansea Kamboja (CTSWF)	100 hari cuti hamil tanpa dibatasi oleh jumlah kelahiran (10 hari di atas peraturan/ketentuan minimal)
	Snow Brand Dairy, Fujiya (Food Rengo)	7 minggu sebelum melahirkan dan 8 minggu setelah melahirkan (1 minggu di atas ketentuan minimal)
Tunjangan Uang	Indonesia: Properti Hyatt, Properti Hotel Alila, Properti Four Seasons Resorts, (FSPM); Hotel Pansea Siam Reap (CTSWF)	Upah dibayar penuh, ditambah dengan uang servis dan tunjangan lainnya.
	Properti Intercontinental, Indonesia (FSPM))	Gaji dibayar penuh (tidak termasuk uang servis) ditambah uang tunai sebesar Rp. 500.000, 00t
Tunjangan Pengobatan	Properti Hyatt Indonesia (FSPM)	Seluruh biaya kelahiran (di rumah, rumah sakit, normal & cesar) dan biaya perawatan setelah melahirkan ditanggung oleh perusahaan.
	Berbagai PKB yang dinegosiasikan oleh NUWHRAIN	Seluruh biaya pengobatan pada saat melahirkan diberikan oleh perusahaan juga untuk perawatan sebelum dan sesudah melahirkan
Perlindungan Kesehatan (Pengurangan Beban Pekerjaan)	Nestle Korea (NKLK), Coca Cola Bottling Korea (PKB Nasional yang dinegosiasikan bersama dengan 4 serikat lokal di 4 tempat), Hotel Lotte Seoul (KFSU)	Sesuai dengan permintaan, Perusahaan harus memindahkan anggota serikat yang sedang hamil ke bagian pekerjaan yang lebih ringan dan tidak boleh dipekerjakan lembur tanpa kesanggupan pekerja.
	British American Tobacco (BATEU)	Perempuan hamil atau perempuan yang sedang menyusui bisa minta dipindahtugaskan dari area kerja yang mengandung radiasi atau bekerja dalam posisi berdiri terlalu lama atau kerja di malam hari.

FSPM: Federasi Serikat Pekerja Mandiri, Indonesia; CTSWF: Federasi Serikat Buruh Tourism dan Servis, Kamboja; KFSU: Federasi Serikat Buruh Pelayanan, Korea; BATEU: Serikat Buruh Tembakau Inggris Amerika, Malaysia; NUWHRAIN: Serikat Buruh Nasional Sektor Hotel, Restoran dan Industri Sejenis, Filipina; NKLK: Serikat Buruh Nestle, Korea; NZDWU: Serikat Buruh Pabrik Pengolahan Susu, Selandia Baru; Food Rengo, Japan.

Isu	Tempat kerja/Perusahaan (Serikat)	Pasal
Perlindungan Kesehatan (Cuti selama hamil untuk melakukan cek kesehatan)	Hyundai Dept. Store (KFSU)	Perusahaan harus memberikan 1 hari cuti yang dibayar tiap bulannya bagi anggota serikat yang sedang hamil untuk memeriksakan kesehatan kehamilannya secara berkala.
Perlindungan Kesehatan (Cuti setelah melahirkan karena komplikasi)	Hotel Pansea Siam Reap (CTSWF)	Tambahan 100 hari cuti dapat diberikan dengan alasan kesehatan (dengan menunjukkan catatan kesehatan) dengan tetap cuti yang dibayar penuh termasuk didalamnya tunjangan-tunjangan lainnya.
Kelahiran Prematur, keguguran, dan mati dalam kandungan.	Nestle Korea (NKLK), Coca Cola Bottling Korea (PKB Nasional yang dinegosiasikan bersama dengan 4 perusahaan di 4 tempat)	Cuti hamil biasa untuk melahirkan harus diberikan bagi yang melahirkan setelah usia kandungan 4 bulan dan untuk keguguran, mati dalam kandungan, dan kelahiran premature.
	Hotel Lotte Seoul (KFSU)	Cuti yang dibayar harus diberikan bagi yang keguguran, mati dalam kandungan dan kelahiran premature. Lamanya cuti disesuaikan dengan usia kandungan yaitu sebagai berikut <ul style="list-style-type: none"> • dibawah 12 minggu: 5 hari • 12-28 minggu: 45 hari • lebih dari 28 minggu: lamanya hari sama dengan melahirkan normal/sehat
Perlindungan Pekerja	Hyatt Indonesia Properti (FSPM)	Jaminan hak secara tertulis untuk menempati posisi kerja seperti semula setelah mengambil cuti hamil atau berbeda tugas dengan gaji dan jabatan yang sama
Istirahat untuk Menyusui/ Laktasi	Hyundai Dept Store (KFSU), Coca-Cola Bottling Korea, Nestle Korea (NKLK)	Berdasarkan permintaan dari perempuan anggota serikat yang memiliki anak dengan umur di bawah 1 tahun, perusahaan harus memberikan waktu istirahat, dan memberikan waktu istirahat tambahan selama 30 menit perhari untuk menyusui

Isu	Tempat kerja/Perusahaan (Serikat)	Pasal
Cuti Perawatan Anak/ Fleksibilitas Jam Kerja	Lotte Hotel Seoul (KFSU)	Berdasarkan permintaan, perusahaan harus memberikan 1 hari cuti yang dibayar tiap bulannya bagi perempuan anggota serikat yang memiliki anak dengan umur dibawah 1 tahun.
Cuti Orangtua	Fonterra (DWU)	112 minggu cuti dengan 80% upah (ditambah tunjangan pemerintah) bagi setiap pekerja (laki-laki atau perempuan, tanpa membedakan gender, orientasi seksual atau status pernikahan) bagi mereka yang dianggap sebagai “pengasuh utama” bagi seorang bayi di bawah 5 tahun – termasuk untuk kasus adopsi Ditambah 9 bulan cuti tambahan berdasarkan permintaan tanpa dibayar Ditambah 14 hari cuti dengan gaji 100% bagi orang tua atau pasangan (orang tua si anak) pada saat melahirkan atau pengadopsian.
	Hyundai Dept Store (KFSU)	Berdasarkan permintaan anggota serikat pekerja perusahaan harus memberikan anggota serikat yang mengambil cuti tanpa dibayar sampai 1 tahun termasuk waktu cuti hamil.

2. Model PKB tentang Perlindungan Maternitas dari UI Zensen (Jepang)

Isu	Pasal
Cuti Haid	Ketika seorang pekerja perempuan kesulitan bekerja selama masa haid karena sakit, dan telah meminta cuti, maka perusahaan harus memberikan hari cuti yang dianggap sebagai hari kerja
Cuti Mengidam	Pengusaha harus memberikan cuti mengidam (muntah-muntah di awal kehamilan) (Maksimum 14 hari tiap kehamilan) kepada pekerja yang meminta cuti tersebut. Cuti ini dianggap sebagai hari kerja.

Isu	Pasal
Cuti Pemeriksaan Kesehatan	<p>Berdasarkan permintaan, pengusaha harus memberikan cuti bagi pekerja perempuan yang sedang hamil dan pekerja perempuan yang sedang menyusui (sampai anak yang dilahirkan berumur 1 tahun) untuk memeriksakan kesehatannya. Waktu dan hari yang digunakan untuk pemeriksaan tersebut dianggap sebagai hari kerja.</p> <ul style="list-style-type: none"> • sampai usia kandungan 23 minggu: setiap 4 minggu • 24-35 minggu usia kehamilan: setiap 2 minggu • 36 minggu – melahirkan: setiap minggu <p>Namun, jika dokter memberikan intruksi-intruksi lain, pengusaha harus memberikan cuti yang diperlukan untuk menyelamatkan kehamilan sesuai dengan intruksi dari dokter.</p> <p>Berkenaan dengan pekerja perempuan yang sedang menyusui (dengan usia anak sampai 1 tahun), jika dokter mengintruksikan untuk melakukan cek kesehatan, pengusaha harus memberikan jaminan waktu libur yang diperlukan untuk melakukan cek kesehatan tersebut.</p>
Cuti Melahirkan (Sebelum dan Sesudah Melahirkan)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengusaha wajib memberikan cuti hamil sebagai berikut: <ul style="list-style-type: none"> • 8 minggu sebelum melahirkan sesuai berdasarkan permintaan pekerja perempuan • 8 minggu setelah melahirkan (tidak berdasarkan permintaan pekerja perempuan) • (14 minggu sebelum melahirkan dalam kasus kehamilan kembar) <p>Pengusaha wajib memberikan 60% atau lebih upah pekerja termasuk tunjangan keuangan yang juga diberikan oleh organisasi lain selain perusahaan yang mempekerjakannya selama si pekerja hamil.</p> 2. Pengusaha harus memberikan 10 hari cuti mengasuh bagi pekerja anggota serikat sebagai wali asuh utama sampai anaknya duduk di kelas 4 Sekolah Dasar. Besaran upah yang diterima selama cuti ditentukan melalui konsultasi antara manajemen dan pekerja. 3. Pengusaha harus mengambil tindakan-tindakan seperti pembatasan kerja, memperpendek waktu kerja atau memberikan cuti berdasarkan instruksi dari dokter, jika pekerja perempuan yang sedang hamil mendapatkan instruksi atas gejala-gejala yang berkenaan dengan kehamilan dan kelahiran dari dokter yang memeriksanya.

Isu	Pasal
Jam Kerja dan Perlindungan Kesehatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Manajemen harus mengizinkan seorang pekerja perempuan yang sedang hamil untuk mendapatkan waktu kerja giliran atau waktu kerja yang lebih pendek berdasarkan permintaan si pekerja. 2. Manajemen/perusahaan, tidak boleh mempekerjakan perempuan hamil atau yang sedang menyusui lebih dari 8 jam sehari atau 40 jam per minggu 3. Berdasarkan permintaan, perusahaan tidak boleh memperkerjakan perempuan hamil atau sedang menyusui bekerja sampai larut malam/lembur. 4. Peraturan-peraturan lainnya tentang kondisi tempat kerja bagi perempuan hamil atau perempuan yang sedang menyusui <ol style="list-style-type: none"> i. <i>Perawatan kesehatan selama masa kehamilan dan kelahiran:</i> Perusahaan harus segera mengambil langkah-langkah misalnya pergantian jam kerja, keringanan beban pekerjaan, untuk memungkinkan pekerja perempuan yang sedang hamil melaksakan saran atau anjuran dokter yang berdasarkan panduan kesehatan dan pemeriksaan kesehatan sesuai dengan Undang-Undang Kesehatan Ibu dan Anak ii. <i>Regulasi yang berkenaan dengan bahaya dan pekerjaan yang membahayakan bagi perempuan hamil:</i> Perusahaan tidak boleh menempatkan perempuan hamil atau perempuan menyusui di bagian pekerjaan dengan alat-alat berat, pekerjaan yang menggunakan gas-gas berbahaya sebagai penggeraknya, atau pekerjaan lain yang dianggap membahayakan kesehatan ibu dan anak. iii. <i>Penggantian pekerjaan ke pekerjaan yang lebih ringan bagi perempuan hamil:</i> Saat pekerja perempuan menunjukkan keterangan bahwa ia hamil, maka perusahaan harus memperbolehkan pekerja perempuan tersebut untuk mengganti pekerjaannya ke pekerjaan yang lebih ringan. 5. Pengusaha harus menunjuk seorang Petugas sebagai fasilitator untuk urusan pembagain Pekerjaan dan Keluarga dalam rangka untuk memfasilitasi pekerja dalam melakukan kehidupan Pekerjaan dan Keluarga.
Cuti Khusus	<p>Pengusaha harus memberikan beberapa cuti khusus sebagai berikut, yang tetap dianggap sebagai hari kerja;</p> <ul style="list-style-type: none"> • (5) hari saat pasangannya melahirkan
Istirahat Merawat/Jam Istirahat untuk Mengurus Anak	<p>Seorang anggota serikat yang mengurus anaknya (yang berumur di bawah 1 tahun) diberikan 2 kali 45 menit istirahat untuk mengurus anak di setiap harinya. Atau dapat meminta untuk istirahat selama 90 menit dalam sehari sama dengan 2 kali 45 menit sehari.</p>

3. KFSU: Federasi Serikat Pekerja Pelayanan, Korea (KFSU)

Model/ccontoh Perjanjian Kerja Bersama

Isu	Pasal
<p>Pasal 125: Persamaan Gender dan Perlindungan Maternitas</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sejalan dengan persamaan yang ideal yang dimuat dalam [Korea Selatan] Undang-undang, Undang-undang Persamaan Pekerjaan, Undang-undang Pencegahan Diskriminasi Gender , perusahaan tidak boleh secara langsung maupun tidak langsung merugikan siapapun dalam hal pekerjaan dan di semua kondisi pekerjaan dikarenakan menjadi anggota dari gender tertentu, dan akan menjamin persamaan kesempatan serta perlakuan. 2. Untuk perlindungan maternitas dan guna memperhatikan diskriminasi yang sudah terjadi, perusahaan seharusnya tidak mengangap perlakuan istimewa terhadap perempuan sebagai diskriminasi, dan seharusnya mengadakan berbagai sistem perlakuan istimewa kepada pekerja perempuan untuk memperoleh persamaan gender. 3. Ketika institusi nasional atau pengadilan mengenali bahwa diskriminasi terhadap pekerja telah terjadi, perusahaan harus mengembalikan nama baik/kehormatan si korban atau menghentikan diskriminasi dan harus membayar kompensasi kepada anggota serikat.
<p>Pasal 132: Perlindungan Pekerjaan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berkenaan dengan Pemutusan Hubungan Kerja, pengusaha tidak boleh melakukan diskriminasi terhadap pekerja perempuan dengan pekerja laki-laki dengan alasan gender 2. Perusahaan tidak dapat melakukan pemecatan terhadap pekerja perempuan dengan alasan menikah, hamil, melahirkan, atau keuguran. 3. Perusahaan tidak dapat, tanpa alasan dan criteria yang adil, mengutamakan untuk dipecat dua orang pekerja yang saling menikah dan bekerja di perusahaan yang sama, pekerja yang berpasangan dengan seorang yang juga bekerja atau, pekerja yang dibagianya terdapat banyak perempuan
<p>Pasal 135: Cuti Haid</p>	<p>Perusahaan harus tetap memberikan satu hari cuti haid yang dibayar kepada pekerja perempuan tiap bulannya, tanpa menghiraukan keadaan-keadaan, tidak boleh membuat perubahan dari tanggal yang diminta. Dipenuhinya, cuti haid yang tidak diambil dapat diganti oleh upah rata-rata.</p>
<p>Pasal 136: Cuti Cek-Up Sebelum Melahirkan</p>	<p>Perusahaan harus memberikan cuti kepada pekerja perempuan anggota serikat yang hamil untuk melakukan pemeriksaan berkala satu hari setiap bulannya selama 6 bulan, 2 hari setiap bulannya dari mulai usia kandungan 7 bulan dan 1 hari tiap minggu mulai dari usia kandungan 9 bulan.</p>

Isu	Pasal
<p>Pasal 137: Cuti Mengurus Keluarga</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jika seorang pekerja laki-laki atau pekerja perempuan anggota serikat harus memberikan perawatan untuk anggota keluarga yang sakit atau terluka meminta cuti untuk perawatan keluarga, maka perusahaan harus memberikan cuti yang dibayar sampai selama 1 tahun. 2. Perusahaan tidak boleh melakukan tindakan yang dapat merugikan terhadap siapapun karena alasan mengambil cuti yang dibayar selama 1 tahun dan harus memasukkan waktu cuti tersebut sebagai servis yang berkelanjutan.
<p>Pasal 138 : Cuti Sebelum dan Setelah Mela- hirkkan (Cuti Ibu Hamil)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan harus memberikan cuti yang dibayar selama 100 hari atau lebih kepada pekerja perempuan anggota serikat yang sedang hamil dan menjamin bahwa 60 hari dari 100 hari cuti tersebut dapat diambil setelah melahirkan .Dipenuhinya, cuti yang dibayar selama 112 hari dengan jaminan 70 hari atau lebih setelah melahirkan bagi pekerja perempuan yang hamil anak kembar. 2. Selama cuti hamil, terdapat jaminan bahwa upah tetap harus dibayarkan selayaknya si pekerja bekerja selama itu termasuk bonus-bonus dan semua tunjangan meskipun si pekerja mendapatkan sebagian upah dari pemerintah melalui dana umum atau asuransi bagi pengangguran, Perusahaan tidak boleh melakukan pemotongan apapun atau mengkalkulasikan upah yang dapat merugikan pekerja dengan alasan tersebut. 3. Setelah pengambilan cuti sebelum dan sesudah melahirkan, perusahaan harus mengembalikan posisi pekerja ke tempat semula dan tidak boleh melakukan hal yang merugikan pekerja yang berkenaan dengan promosi, penugasan kembali, urutan keunggulan, atau pengalaman kerja tanpa keinginannya pekerja yang terkait. 4. Meski cuti telah berakhir, jika dokter menyarankan si pasien untuk beristirahat lebih panjang, maka perusahaan harus memperpanjang cuti hamil selama waktu yang dibutuhkan. 5. Jika waktu kelahiran tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan dan itu berarti tidak mendapatkan cuti hamil 60 hari setelah melahirkan, maka perusahaan harus memperpanjang cuti yang dibayar setelah melahirkan selama 60 hari. 6. Dalam hal dimana kehamilan atau kelahiran secara medis dapat mengakibatkan penyakit lainnya, perusahaan harus memberikan cuti sakit yang dibayar sebagai tambahan sesudah atau sebelum melahirkan. 7. Jika pasangan anggota serikat pekerja laki-laki melahirkan, perusahaan harus memberikan cuti mengurus anak selama 7 hari yang dibayar bagi pekerja laki-laki tersebut.

Isu	Pasal
<p>Pasal 139: Keguguran, Mati dalam Kandungan, Kelahiran Prematur</p>	<p>Jika pekerja perempuan anggota serikat mengalami keguguran, mati dalam kandungan, kelahiran premature, maka perusahaan harus memberikan cuti yang dibayar.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jika kelahiran prematur atau mati dalam kandungan terjadi setelah 8 bulan kehamilan (disini, 8 bulan berarti lebih dari 197 hari dengan perhitungan setiap bulannya 28 hari), harus dianggap sebagai kelahiran normal. 2. Jika mengalami keguguran, kelahiran premature atau mati dalam kandungan, terjadi antara 4 sampai 7 bulan kehamilan (disini, 7 bulan berarti 196 hari dengan perhitungan hari 28 setiap bulannya) perusahaan harus memberikan cuti yang dibayar selama 50 hari atau lebih setelah kejadian. 3. Untuk keguguran yang terjadi sebelum usia kandungan 4 bulan, perusahaan harus memberikan cuti yang dibayar selama 7 sampai 30 hari berdasarkan surat keterangan dari dokter atau bukti objektif lainnya, cuti hamil harus diberikan untuk kasus yang berbeda pada tiap-tiap orang seperti kasus; Si Ibu membutuhkan cuti jika mengalami kasus pertumbuhan fetus yang terlalu cepat, sehingga menurunkan tingkat kesehatan si ibu. 4. Jika waktu cuti untuk pasal-pasal sebelumnya telah digunakan, namun berdasarkan diagnosa dokter menyatakan bahwa si ibu hamil ini masih memerlukan cuti, maka Perusahaan harus memberikan cuti tambahan yang dibayar kepada si pekerja tersebut. 5. Perusahaan tidak boleh mengambil tindakan atau langkah-langkah yang dapat merugikan pekerja yang berkenaan dengan promosi, penugasan kembali, tingkat penghargaan, pengalaman kerja, upah atau cuti yang dibayar terhadap seseorang yang menggunakan cuti yang dibayar saat ia keguguran, mati dalam kandungan, atau kelahiran premature. .
<p>Pasal 140: Fasilitas Penitipan Anak di tempat kerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dalam rangka mendukung kehidupan pekerjaan yang berkelanjutan dari pekerja, perusahaan harus menyediakan dan mengoperasikan fasilitas penitipan anak dari () bulan, () tahun. 2. Biaya tempat dan fasilitas untuk penitipan anak ini seluruhnya ditanggung oleh pengusaha, dan perusahaan menanggung 80 % dari seluruh biaya yang dibutuhkan untuk mengoperasikan fasilitas tersebut. 3. Jika perusahaan tidak dapat membangun atau mengontrak bangunan untuk fasilitas penitipan anak, perusahaan harus membayar "tunjangan penitipan anak" bagi pekerja yang anaknya belum usia masuk sekolah, dan tunjangan penitipan anak ini harus dapat membiayai seluruh fasilitas yang dibutuhkan anak di tempat penitipan anak.

Isu	Pasal
<p>Pasal 141: Cuti Orangtua</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan harus mengabulkan permintaan cuti orangtua yang diajukan oleh pekerja laki-laki atau perempuan untuk mengurus anaknya yang berumur di bawah 3 tahun. 2. Cuti orangtua tidak boleh lebih dari 3 tahun yang termasuk cuti melahirkan didalamnya, dan keseluruhan waktu ini termasuk dalam pelayanan terus menerus, dan 1 tahun gaji harus dipenuhi terlebih dahulu 80 % dari gaji biasanya sebelum mengajukan cuti orangtua. 3. Perusahaan tidak boleh mengurangi jumlah upah dengan alasan orang tersebut mendapatkan tunjangan pengangguran selama cuti orangtua. 4. Perusahaan harus segera mempekerjakan kembali orang yang telah kembali dari cuti orangtuanya ke posisi pekerjaannya semula dan tidak mempertimbangkan hal tersebut yang dapat merugikan pekerja berkenaan dengan penugasan kembali, promosi, pengalaman kerja atau upah. 5. Cuti orangtua dapat dengan bebas diambil kapan saja dan dapat dibagi dalam beberapa waktu
<p>Pasal 142: Istirahat untuk Menyusui</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan harus menyediakan waktu istirahat 2 kali 1 jam dalam satu hari untuk menyusui bagi pekerja perempuan yang memiliki anak bayi dibawah 1 tahun yang telah meminta waktu istirahat untuk menyusui. 2. Perusahaan harus menyediakan ruangan khusus untuk digunakan sebagai ruang menyusui dan penyimpanan. 3. Perusahaan-Perusahaan yang tidak menyediakan ruang penitipan anak di tempat kerja harus mengurangi jam kerja dari pekerja perempuan anggota serikat yang tidak dapat menggunakan jam istirahatnya 1 jam dalam sehari kerja untuk menyusui karena tidak dapat meninggalkan pekerjaan dari jadwal masuk jam kerja sampai pulang kerja.
<p>Pasal 143: Kerja Lembur, Kerja Malam Hari dan Kerja di Hari Libur</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan tidak dapat meminta pekerja perempuan untuk bekerja lembur, bekerja di malam hari atau bekerja di hari libur tanpa meminta persetujuan terlebih dahulu dari si pekerja tersebut dan serikatnya. 2. Perusahaan tidak dapat meminta pekerja perempuan yang sedang hamil atau baru satu tahun melahirkan untuk melakukan kerja lembur, kerja di malam hari, atau kerja di hari libur, namun jika si pekerja sendiri yang meminta untuk bekerja di waktu tersebut dan Perusahaan mendapatkan persetujuan si pekerja, persetujuan awal dari Serikat, dan setelah mendapatkan keputusan dari Komite Keselamatan dan Kesehatan Kerja, maka Perusahaan boleh mempekerjakan pekerja perempuan tersebut. 3. Untuk menghindarkan pekerja perempuan untuk melakukan kerja lembur, kerja di malam hari, dan kerja di hari libur, di tahun pertama setelah pekerja perempuan tersebut melahirkan maka Perusahaan harus mendapatkan gantinya.

Isu	Pasal
Pasal 143: Kerja Lembur, Kerja Malam Hari dan Kerja di Hari Libur	<p>4. Berdasarkan permintaan pekerja perempuan yang sedang hamil, Perusahaan harus memberikan pekerjaan yang lebih ringan dari pekerjaan yang sebelumnya.</p> <p>5. Ketika Perusahaan meminta seorang pekerja perempuan untuk bekerja di malam hari, dan untuk menghindari terjadinya kekerasan seksual maka paling sedikit Perusahaan harus mempekerjakan 2 perempuan dan melakukan tindakan lain untuk mencegah terjadinya kekerasan seksual.</p>

4. PKB Fonterra –Serikat Pekerja Pengolahan Susu Selandia Baru

Appendix 3: Kebijakan Cuti Orang tua

Kebijakan ini dibuat sejalan dengan Kebijakan EEO (Equal Employment Opportunities – Kesempatan Pekerjaan yang Sama) dan persyaratan untuk menyakinkan Perusahaan mendukung kebutuhan akan keseimbangan atas kehidupan pekerjaan dan non-pekerjaan bagi para pekerja, serta mendukung peningkatan karir pekerja.

Uraian pasal-pasal dalam kebijakan ini menggantikan pasal-pasal yang berisi tentang cuti orangtua dan perlindungan pekerja Undang-Undang tahun 1987 (“Undang-undang”) (dalam pembacaan kebijakan ini digabungkan dengan Undang-undang tersebut).

Dimana defnisi-defnisi ini dan hak akan sesuatu ini diterapkan, sebagai pengganti dari pasal-pasal sejenis yang terkandung dalam Undang-undang. Dalam kebijakan tersebut tidak ada yang dapat diinterpretasikan sebagai jaminan bagi pekerja untuk mendapatkan tunjangan ganda. Jika hal ini berhubungan dengan hak akan sesuatu maka tidak dirujuk pada kebijakan ini, melainkan pada Undang-undang yang memiliki kekuatan/pengaruh yang lebih kuat.

Pasal-pasal cuti orang tua tersebut akan diberlakukan bagi seluruh pekerja tetap, efektif mulai 1 Juli 1999:

1. PENGASUH UTAMA

Definisi: Pengasuh utama adalah orang tua (maksudnya orang tuanya anak yang terkait) atau pasangan orang tua, yang, tanpa memandang status pernikahan, gender atau orientasi seksual, berniat untuk menjadi orang tua yang menjaga anaknya selama cuti orangtua yang dibayar. Yaitu, seharusnya satu-satunya alasan untuk mengambil cuti orangtua adalah hanya untuk menjaga anak. Dengan catatan bahwa sejalan dengan Undang-undang, pasangan tersebut tidak perlu menikah, namun, mereka harus hidup bersama layaknya suami istri.

Catatan: jika defnisi ini membutuhkan klarifikasi lebih jauh, kami akan merujuk pada keputusan resmi yang berlaku di bawah Undang-undang.

Pemberian hak:

Kelahiran: setiap pekerja berhak atas cuti yang dibayar sejalan dengan kebijakan ini.

- Yang menjadi Pengasuh Utama dari si anak; dan
- Yang, pada tanggal melahirkan yang ditentukan, sudah dipekerjakan selama 12 bulan sebelumnya oleh Perusahaan dalam kapasitas tetap/permanen

Adopsi: setiap pekerja berhak atas cuti yang dibayar sejalan dengan kebijakan ini;

- yang menjadi Pengasuh utamanya dan bertanggung jawab atas perawatan anak tidak lebih dari 5 tahun; dan
- Yang pada saat dia [laki-laki/perempuan] pertama kali pertama kali bertanggung jawab atas perawatan terhadap anaknya, telah dipekerjakan selama 12 bulan sebelumnya oleh Perusahaan dalam kapasitas tetap/permanen.

Pasal-pasal / syarat-syarat:

1. 12 minggu cuti orangtua yang dibayar, dibayarkan 80% dari pendapatan saat pengambilan cuti (atau, 24 minggu cuti yang dibayar, dibayarkan 40% dari pendapatan pada saat pengambilan cuti)
2. Akan dibayar pada saat cuti diambil
3. Cuti ini tidak dapat ditambah
4. Perusahaan akan terus melakukan pemotongan untuk/ pembayaran asuransi pengobatan atas nama pekerjanya untuk periode dimana cuti yang dibayar dihitung , yaitu, 12 atau 24 minggu. Setelah periode itu, pembayaran asuransi selanjutnya menjadi tanggungan si pekerja.
5. Cuti lebih dari 9 bulan tidak dibayar (seperti yang tercantum dalam Undang-undang).
6. Cuti yang dibayar dapat dimulai sebelum kelahiran atau adopsi, asal telah memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh undang-undang dan disetujui oleh manager yang bersangkutan.
7. Cuti khusus yang dibayar dengan alasan yang dapat diterima diberikan untuk konsultasi sebelum melahirkan atau wawancara/ kehadiran di pengadilan dan lain-lain berkenaan dengan proses adopsi
8. Bagi pekerja perempuan, cuti sakit selama masa kehamilan dianggap sebagai bagian dari pasal-pasal cuti sakit biasa.
9. Bagi pekerja perempuan, segala bentuk dukungan praktis akan diberikan selama masa kehamilan jika si pekerja perempuan mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini harus dinilai dan dinegosiasikan sesuai kebutuhan dan melalui penilaian kepatutan/ketepatan dari Manager yang sedang bertugas.
10. Setelah kelahiran/adopsi, Perusahaan harus menyediakan segala bentuk dukungan yang dapat membentuk orientasi ulang di tempat kerja sehalus mungkin bagi orangtua dan bayi. Hal ini dapat berupa pembagian waktu/mengurangi jam kerja, waktu untuk setelah melahirkan/ waktu pemeriksaan, teknologi yang mendukung untuk bekerja dari rumah, pertemuan-pertemuan di waktu jam kerja.
11. Pusat Belajar Kiwi Clubhouse tersedia di Whareroa Site untuk menitipkan anak. Termasuk didalamnya ruangan untuk menyusui.
12. Kebutuhan perseorangan harus dianggap sebagai kebutuhan dasar dan melalui penilaian kepatutan manager yang sedang bertugas (Site manager)
13. Perusahaan akan selalu terbuka dalam menerima saran-saran dari masing-masing orangtua sebagai contoh, mengenai pembagian tugas atau pekerjaan proyek selama mengambil cuti orangtua, dapat diajukan.
14. Cuti orangtua yang dibayar hanya ada dua kali (cuti orangtua dibawah Undang-undang tersedia selanjutnya)

Syarat-syarat pendukung:

1. Perusahaan menyediakan sejumlah informasi tentang cuti orang tua yang berisi prinsip-prinsip umum mengenai hak yang diterima, tanggung jawab, dan pilihan-pilihan pekerja.
2. Tersedianya panduan umum bagi para manager dalam mengatur staf sebelumnya, se-

lama dan kembalinya dari cuti orangtua.

3. Perusahaan akan mempertimbangkan beberapa persyaratan pendukung untuk pengambilam cuti orang tua agar menjadi lebih relevan:
 - Undangan-undangan untuk pertemuan-pertemuan tim (kelompok kerja)
 - Masukan untuk keputusan-keputusan kunci yang berdampak pada posisi pekerja perempuan
 - Undangan –undangan untuk pelatihan yang berkaitan/relevan
 - Undangan –undangan untuk acara-acara Perusahaan, club social dan lain-lain.

2. ORANG TUA/PENGASUH PENDUKUNG

Definisi: Baik orang tua atau pasangan (untuk anak yang terkait) dari pengasuh utama/primer. Pasangan berarti tiap orang yang memiliki hubungan dengan pengasuh utama selayaknya suami istri, tanpa memandang status pernikahan, gender atau orientasi seksual.

Pemberian hak:

Kelahiran: setiap pekerja berhak atas cuti orangtua yang dibayar yang sejalan dengan kebijakan ini.

- Yang menjadi orangtua pendukung, dan
- Yang pada saat anaknya dilahirkan, telah dipekerjakan oleh Perusahaan selama 12 bulan sebelumnya dalam kapasitas tetap

Adopsi: setiap pekerja harus diberika haknya untuk mendapatkan cuti orangtua yang dibayar sejalan dengan kebijaksanaan ini.

- Yang menjadi orangtua pendukung; dan
- Yang, pada saat dia [laki-laki/perempuan] pertama kali pengasuh utamanya bertanggung jawab atas perawatan terhadap anaknya, telah dipekerjakan oleh Perusahaan selama 12 bulan sebelumnya dalam kapasitas tetap.

Persyaratan:

1. Untuk kasus pekerja yang bekerja syif, 14 hari cuti yang dibayar sebesar 100% upah pada saat pengambilan cuti, termasuk hari libur.
2. Cuti dapat dimulai kapan saja, setelah ada persetujuan antara pekerja dan Perusahaan
3. Cuti ini dapat diambil satu bulan sebelum tanggal kelahiran yang sudah ditentukan atau adopsi; atau dalam satu bulan setelah tanggal aktual kelahiran atau adopsi
4. Waktu cuti ini tidak dapat ditambah
5. Untuk situasi tertentu, cuti lebih panjang yang dibayar harus dinilai berdasarkan keperluan individual, dan persetujuan dari Manager yang sedang bertugas.
6. Cuti khusus yang dibayar diberikan atas penilaian manager si pekerja untuk menghadiri konsultasi-konsultasi sebelum melahirkan atau persyaratan/pemintaan lain pada waktu tertentu yang berkenaan dengan kehamilan pasangan.
7. Cuti khusus yang dibayar harus diberikan untuk melakukan wawancara atau kehadiran di persidangan dan lain-lain yang berkaitan dengan proses pengadopsian.

Catatan: Perusahaan berhak untuk meninjau kembali pengajuan cuti apapun dan menyarankan tanggal lain untuk cuti.

Syarat-syarat pendukung

- Perusahaan menyediakan sejumlah informasi tentang cuti orang tua yang berisi prinsip-prinsip umum mengenai hak yang diterima, tanggung jawab, dan pilihan-pilihan

pekerja.

- Tersedianya panduan umum bagi para Manager dalam mengatur staf sebelumnya, selama dan kembalinya dari cuti orangtua.

5. STUDI KASUS:

Perjuangan Nasional Untuk Perlindungan Maternitas Di Korea Selatan

Koalisi Solidaritas: pada bulan Agustus tahun 2000, 8 organisasi membentuk koalisi nasional untuk melakukan kampanye amandemen 2 undang-undang yang berkenaan dengan pekerja perempuan: Undang-undang Standar Perburuhan (LSA-Labor Standards Act) dan Undang-undang Persamaan Dalam Pekerjaan (EEA- Equal Employment Act). Koalisi ini bernama “Solidaritas untuk Reformasi Hukum tentang Pekerja Perempuan” (lihat kotak di bawah) dan memasukkan petisi yang meminta revisi dari undang-undang yang terkait. Selain melakukan pencapaian-pencapaian konkrit dari pergerakan untuk mengamandemen undang-undang, bekerja-samanya 2 pusat nasional atau konfederasi buruh di Korea, bersama-sama dengan organisasi-organisasi perempuan beserta 2 serikat pekerja perempuan yang baru terbentuk, untuk berkampanye bersama-sama mengenai isu-isu perempuan, juga sangat penting.

“Koalisi solidaritas untuk reformasi hukum yang berkenaan dengan pekerja perempuan”

- satu koalisi nasional (dibentuk pada bulan agustus 2000)
- terkoordinasinya usaha-usaha (kampanye 2001)
- solidaritas antara LSM-LSM dan serikat-serikat pekerja

Serikat Pekerja

Serikat Pekerja Perempuan Korea (KWTU)
Serikat Pekerja Perempuan Seoul (SWTU),
Konfederasi Serikat Pekerja Korea (KCTU)
Federasi Serikat Pekerja Korea (FKTU)

LSM

Asosiasi Perempuan Korea Bersatu (KWAU),
Dewan Perempuan Nasional Korea (KNCW),
Jaringan Perempuan, Asosiasi Pekerja Perempuan Korea Bersatu (KWWAU)

Isi Tuntutan: Pada Undang-undang Standar Perburuhan (LSA): Organisasi-organisasi perempuan ini berargumen: (1) bahwa biaya perlindungan maternitas/ibu hamil ini hendaknya tidak seluruhnya dibebankan kepada pengusaha tetapi ditanggung oleh asuransi negara, dan (2) cuti ibu hamil harus diperpanjang.

Pada Undang-undang Persamaan dalam Pekerjaan (EEA): Organisasi-organisasi ini menekankan bahwa pasal-pasal ini tidak memberikan penyelesaian yang efektif kepada pekerja perempuan – yang mengalami diskriminasi dalam hal pendidikan, budaya, dan lembaga-lembaga (1) karena kurang efektifnya pasal-pasal EEA (lemahnya pasal-pasal yang berkenaan dengan hukuman; dengan mudah majikan dapat ‘membayar denda’ saja) dan juga (2) karena defnisi diskriminasi terlalu sempit untuk memperhatikan diskriminasi yang perempuan hadapi dalam keseharian mereka (diskriminasi yang tidak langsung).

Program-program: Pada tahun 2001, koalisi Solidaritas mengadakan kampanye peningkatan kesadaran, demonstrasi, dan menduduki kantor partai-partai politik yang menolak untuk melakukan reformasi undang-undang. Aksi-aksi ini dilakukan pada saat rapat badan legislative nasional berlangsung. (February, April, dan Juni 2001)

Hasil-hasil: hampir keseluruhan kegiatan tersebut dapat dikatakan berhasil dan memasukkan perlindungan maternitas serta isu-isu pekerja perempuan ke dalam agenda umum. Pada tahun 2001, kedua Undang-undang LSA dan EEA selesai direvisi. Cuti melahirkan diperpanjang dari 60 hari menjadi 90 hari, dengan tambahan 30 hari cuti yang dibayar dari jaminan sosial-asuransi. Berbagai peraturan ditambahkan di dalam EEA yang berkenaan dengan diskriminasi tidak langsung, juga mengenai pelecehan seksual, dengan pasal-pasal yang memperberat sanksi/ hukuman. Dengan tambahan, EEA juga direvisi untuk menjamin dengan suatu perjanjian yang jelas hak-hak perempuan untuk mengembalikan posisi kerja dan upah yang sama setelah mengambil cuti melahirkan.

Memperluas agenda di tahun 2004:

Pada bulan Februari tahun 2004, seluruh kelompok kembali bertemu dan menyetujui agar Koalisi Solidaritas ini tidak hanya terbatas pada masalah reformasi hukum semata, namun memperluas agenda kegiatan dengan isu-isu pekerja perempuan lainnya yang membutuhkan aksi bersama. Demikianlah, Solidaritas Pekerja Perempuan (WWS-Women Workers Solidarity) terbentuk.

Kelompok-kelompok ini setuju mengenai 4 tuntutan:

1. Adanya undang-undang yang melindungi pekerja tidak tetap
2. Pembayaran penuh untuk seluruh biaya cuti melahirkan selama 90 hari dari jaminan sosial.
3. Perluasan/pengembangan fasilitas penitipan anak dan fasilitas penitipan anak setelah pulang sekolah oleh Negara dan di universitas-universitas umum.
4. Memperkuat pendidikan pencegahan terhadap pelecehan seksual di tempat kerja, peraturan yang lebih banyak yang juga melarang penggunaan bahasa yang melecehkan dan melakukan kekerasan.

WWS telah melakukan :

- memberikan dukungan kepada para pekerja perempuan untuk memperjuangkan hak-hak mereka (menggugat Perusahaan Daehan Flour, pemecatan yang tidak adil atas para pekerja ahli gizi dari Hongguk Institusi Pelatihan Asuransi Jiwa)
- berpartisipasi dalam berbagai workshop
- meninjau ulang undang-undang (Undang-undang Larangan Diskriminasi, pengajuan proposal untuk pembayaran cuti melahirkan yang dibayarkan oleh jaminan sosial-asuransi.
- Mengadakan konferensi, dan
- Berkonsultasi dengan Anggota Parlemen Ibu LEE, Mok-Hee untuk reformasi

“Solidaritas Pekerja Perempuan”

Kelanjutan aksi bersama (dibentuk Februari 2004) reformasi perundang-undangan untuk :

- perlindungan bagi pekerja perempuan tidak tetap
- perluasan tanggung jawab negara
- pencegahan pelecehan seksual dan diskriminasi

Serikat pekerja

Serikat pekerja Perempuan Korea (KWTU), Konfederasi serikat pekerja Korea (KCTU), federasi serikat pekerja Korea (FKTU)

LSM

Asosiasi perempuan Korea Bersatu(KWAU), Dewan Nasional KOREa untuk Perempuan(KNCW), jaringan perempuan, asosiasi Pekerja perempuan Korea bersatu (KWWAU)

Observer

Komite Kesejahteraan Perempuan dari Perkumpulan Pengacara bagi masyarakat demokratis (LDS)

hukum lebih jauh.

Salah satu ciri penting dari kampanye 2005 adalah kondensasi strategis dari maksud koalisi Solidaritas menjadi 3 tuntutan bagi reformasi legislative : 1) terpenuhinya seluruh biaya cuti melahirkan oleh asuransi sosial, 2) Pemberian hak atas perlindungan maternitas bagi pekerja tidak tetap, 3) penambahan cuti atas keguguran atau kematian dalam kandungan juga cuti bagi pasangan saat kelahiran. Ciri lainnya adalah kampanye-kampanye di tahun 2005 secara proaktif memanfaatkan keadaan politik yang telah mulai berubah pada saat itu, dalam hal dimana partai yang sedang berkuasa dalam parlemen diminta untuk membuat pengajuan yang representative, serta mampu untuk mensosialisasikan pandangan politik yang representatif tersebut.

Hasil yang dicapai tahun 2005: Sebagai hasil dari kampanye-kampanye 2005, amandemen hukum yang lebih luas telah dibuat. Para pekerja perempuan telah memenangkan cuti hamil yang dibayar seluruhnya selama 90 hari oleh asuransi sosial, juga cuti untuk keguguran dan mati dalam kandungan, meski pasal-pasal perlindungan maternitas bagi pekerja tidak tetap dan penambahan cuti bagi pasangan untuk perawatan anak belum dapat dicapai saat ini, namun akan tetap diperjuangkan di masa yang akan datang.

Tantangan ke depannya Di Korea, perhatian terhadap pekerja perempuan baru dibangun pada akhir 1980-an. Sementara proses untuk meloloskan undang-undang EEA pada tahun 1987 adalah sebuah hasil dari perhatian tersebut, serikat pekerja pada waktu itu tidak berperan banyak dalam proses membuat undang-undang tersebut. Undang-undang ini adalah hasil perjuangan dari usaha-usaha yang dilakukan oleh LSM-LSM pekerja perempuan. Tahun 2001 revisi-revisi hukum yang berkaitan dengan pekerja perempuan adalah sebuah permulaan untuk memulai hubungan-hubungan solidaritas antara LSM-LSM perempuan dan serikat pekerja, dan rasa solidaritas tersebut telah diperkuat lagi dengan melakukan aksi bersama di putaran kedua kampanye ini. Ketertarikan serikat pekerja dalam aktivitas-aktivitas perempuan berawal dari sini.

Dimasa yang akan datang, Solidaritas Pekerja Perempuan akan terus merespon isu-isu yang berkaitan dengan pekerja perempuan dan terus melakukan penekanan untuk dilakukannya reformasi hukum. Tugas-tugas yang ada dihadapan kami saat ini adalah sebagai berikut:

1. Penjaminan hak-hak bagi pekerja perempuan yang tidak tetap mengenai kehamilan dan kelahiran
 2. Memenangkan cuti bagi pasangan saat pasangannya melahirkan
 3. Memastikan cuti bagi perempuan yang mengalami keguguran sebelum 16 minggu masa kehamilannya.
 4. Memperpanjang cuti orangtua bagi ayah, memperpanjang cuti kelahiran penuh selama 14 minggu sesuai dengan konvensi ILO, dan membawa peraturan-peraturan hukum untuk mencegah penggunaan bahasa yang melecehkan dan terjadinya kekerasan di tempat kerja.
-

Apa itu IUF?

IUF adalah Federasi Serikat Pekerja Internasional yang mewakili para pekerja di sektor:

- Pertanian dan Perkebunan;
- Pembuatan dan Pengolahan Makanan dan Minuman;
- Hotel, Restoran, Katering dan Pariwisata; serta
- Semua Tahapan Pengolahan Tembakau.

IUF memiliki 336 organisasi di 124 negara, mewakili keanggotaan afiliasi yang berjumlah 2.8 juta pekerja. IUF berkantor pusat di Geneva, Swiss. Keanggotaan IUF terbuka untuk semua serikat pekerja yang demokratis, tanpa membedakan ideologi dan orientasi politik.

Pedoman dasar IUF berpatokan pada solidaritas buruh internasional. IUF berkomitmen untuk membela hak-hak serikat pekerja dan HAM pada umumnya, dan hak pekerja untuk mengawasi keputusan-keputusan yang berdampak pada kehidupan pekerja di lingkungan pekerjaan dan kehidupan sosial. IUF menentang segala bentuk eksploitasi dan pemerasan terhadap buruh.

1. Sekretariat IUF Asia & Pasifik
Labor Council Building (Rm. 5, Lvl. 8)
377-383 Sussex St,
Sydney NSW 2000
Australia

Tel: + 61 2 9264 6409
Fax: + 61 2 9261 8539
website: www.asianfoodworker.net

2. Kantor IUF Indonesia
Jl. Cikutra No 85M (Komplek Delima)
Bandung
Indonesia

Tel/Fax: (021) 723 1843