

INTISARI

Artikel ini membahas mengenai implikasi kebijakan cuti hamil pada kesetaraan gender dengan mengambil kasus perbandingan di Indonesia, Malaysia dan Thailand. Bahasan artikel ini fokus pada tiga isu penting yaitu implementasi kebijakan cuti hamil, sistem pendanaan kebijakan cuti hamil, dan implikasi kebijakan tersebut pada kesetaraan gender. Data yang digunakan dalam artikel ini adalah data sekunder yang berasal dari dokumen resmi negara, dokumen lembaga internasional seperti Organisasi Buruh Internasional, Bank Dunia, Bank Pembangunan Asia, dan penelitian terkait. Hasil studi menunjukkan cuti hamil di Indonesia, Malaysia dan Thailand memenuhi anjuran konvensi Organisasi Buruh Internasional 1952 dan 2000. Jaminan cuti hamil yang diberikan mengakomodasi perempuan untuk bekerja dan mengurus anak. Dalam pendanaan cuti hamil Indonesia dan Malaysia menggunakan skema tanggung jawab pengusaha dan Thailand skema kombinasi pengusaha dan akta jaminan sosial. Skema pendanaan ini ditujukan kepada pekerja di sektor swasta dan informal. Untuk mempromosikan kesetaraan gender di dunia kerja, jaminan cuti hamil yang diberikan berpengaruh dalam upaya ini. Semakin perusahaan menerapkan lingkungan kerja ramah keluarga, hal ini mendorong terciptanya kesetaraan gender yang lebih utuh di dunia kerja.

Kata Kunci: cuti hamil; jaminan sosial; sistem pendanaan; kesetaraan gender; pekerja perempuan

ABSTRACT

This article discusses the implications of maternity leave on gender equality by taking comparative cases in Indonesia, Malaysia and Thailand. This article focuses on three important issues namely the implementation of maternity leave policies, the funding system for maternity leave policies and the implications of these policies on gender equality in the workplace. This article uses secondary data from official government documents, documents from international institutions such as International Labor Organization, World Bank, Asian Development Bank, and related studies. The results of the study show that maternity leave in Indonesia, Malaysia and Thailand complies with the recommendations of the International Labor Organization conventions 1952 and 2000. The benefits provided by maternity leave accommodates women to work and take care of children. In funding maternity leave, Indonesia and Malaysia use the employer liability scheme while Thailand uses a combination of employer liability and social security act. These funding schemes are aimed at employees in the private and informal sectors. To promote gender equality in the workplace, the benefits of maternity leave are influential in this effort. The more companies adopt this family-friendly work environment, the more it encourages enhancing gender equality in the workplace.

Keywords: maternity leave; social security; financing system; gender equality; women employee