



K103

**Konvensi tentang
Perlindungan
Wanita Hamil
(Disempurnakan
tahun 1952)**



Pengantar

Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) merupakan badan PBB yang bertugas memajukan kesempatan bagi laki-laki dan perempuan untuk memperoleh pekerjaan yang layak dan produktif dalam kondisi yang merdeka, setara, aman, bermartabat. Tujuan-tujuan utama ILO ialah mempromosikan hak-hak kerja, memperluas kesempatan kerja yang layak, meningkatkan perlindungan sosial, dan memperkuat dialog dalam menangani berbagai masalah terkait dengan dunia kerja.

Organisasi ini memiliki 183 negara anggota dan bersifat unik di antara badan-badan PBB lainnya karena struktur tripartit yang dimilikinya menempatkan pemerintah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja/buruh pada posisi yang setara dalam menentukan program dan proses pengambilan kebijakan.

Standar-standar ILO berbentuk Konvensi dan Rekomendasi ketenagakerjaan internasional. Konvensi ILO merupakan perjanjian-perjanjian internasional, tunduk pada ratifikasi negara-negara anggota. Rekomendasi tidak bersifat mengikat—kerap kali membahas masalah yang sama dengan Konvensi—yang memberikan pola pedoman bagi kebijakan dan tindakan nasional.

Hingga akhir 2009, ILO telah mengadopsi 188 Konvensi dan 199 Rekomendasi yang meliputi beragam subyek: kebebasan berserikat dan perundingan bersama, kesetaraan perlakuan dan kesempatan, penghapusan kerja paksa dan pekerja anak, promosi ketenagakerjaan dan pelatihan kerja, jaminan sosial, kondisi kerja, administrasi dan pengawasan ketenagakerjaan, pencegahan kecelakaan kerja, perlindungan kehamilan dan perlindungan terhadap pekerja migran serta kategori pekerja lainnya seperti para pelaut, perawat dan pekerja perkebunan.

Lebih dari 7.300 ratifikasi Konvensi-konvensi ini telah terdaftar. Standar ketenagakerjaan internasional memainkan peranan penting dalam penyusunan peraturan, kebijakan dan keputusan nasional.



K103

Konvensi tentang Perlindungan Wanita Hamil (Disempurnakan tahun 1952)¹

Konferensi Umum Organisasi Perburuhan Internasional,

Setelah disidangkan di Jenewa oleh *Governing Body of the International Labour Organisation*, dan setelah bertemu dalam Sesi Ketigapuluh lima pada tanggal 4 Juni 1952, dan

Setelah memutuskan tentang penetapan usulan-usulan tertentu yang menyangkut perlindungan wanita hamil, yang adalah butir ketujuh pada agenda dari sesi dimaksud, dan

Setelah menentukan bahwa usulan-usulan ini harus berbentuk Konvensi internasional,

menetapkan pada tanggal duapuluhdelapan Juni tahun seribu sembilan ratus limapuluhdua, Konvensi berikut, yang dapat disebut sebagai Konvensi Perlindungan Wanita Hamil (Disempurnakan) tahun 1952.

Pasal 1

1. Konvensi ini berlaku untuk wanita yang dipekerjakan di kegiatan industri dan kegiatan non-industri serta pekerjaan pertanian, termasuk wanita penerima upah yang bekerja di rumah.

¹ Tanggal pemberlakuannya adalah 7 September 1955

2. Dalam konvensi ini, istilah "kegiatan industri" mencakup kegiatan pemerintah dan swasta serta cabang-cabang darinya dan terutama meliputi :
 - a. Pertambangan penggalian dan pekerjaan lain untuk memisahkan mineral dari tanah;
 - b. Kegiatan dimana barang dibuat (manufactured), dirubah, dibersihkan, diperbaiki, dihiasi, difinis, disesuaikan untuk dijual, dipecah atau dibongkar, atau dimana bahan-bahan dirubah, termasuk kegiatan dalam pembuatan kapal, atau dalam pembangkitan, transformasi atau transmisi tenaga listrik atau tenaga penggerak dalam bentuk apa pun;
 - c. Kegiatan dalam pembangunan dan pekerjaan rekayasa sipil, termasuk pekerjaan konstruksi, perbaikan, pemeliharaan, perubahan dan pembongkaran;
 - d. Kegiatan dalam pengangkutan penumpang atau barang melalui jalan raya, rel kereta, laut, sungai atau udara, termasuk penanganan barang di dermaga dan berbagai tempat dimana kapal bersandar, gudang atau pelabuhan udara.
3. Dalam Konvensi ini, istilah "pekerjaan non-industri" meliputi pekerjaan yang dilaksanakan di atau yang berkaitan dengan kegiatan atau pemberian jasa berikut ini, baik di pemerintah maupun swasta :
 - a. Perusahaan komersial;
 - b. Jasa pos dan telekomunikasi;
 - c. Badan dan jasa administrasi dimana orang-orang yang dipekerjakan terutama terlibat dalam pekerjaan klerikal;
 - d. Kegiatan pesurat-kabaran;
 - e. Hotel, asrama, restoran, kelab, cafe dan berbagai jenis kedai lainnya;
 - f. Badan untuk pengobatan atau perawatan orang sakit, cacat atau miskin dan yatim piatu;



- g. Teater dan tempat-tempat hiburan umum;
 - h. Pekerjaan rumah tangga dengan mendapatkan upah; serta pekerjaan non-industri lainnya dimana pihak yang berwenang dapat menetapkan berlakunya ketentuan dari konvensi ini.
4. Dalam konvensi ini, istilah "pekerjaan pertanian" meliputi semua pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan pertanian, termasuk perkebunan serta kegiatan pertanian industrial berskala besar.
 5. Dalam hal dimana timbul keraguan apakah Konvensi ini berlaku untuk suatu kegiatan, cabang kegiatan atau pekerjaan, maka keputusannya diserahkan kepada pihak yang berwenang setelah berkonsultasi dengan wakil-wakil dari organisasi pengusaha dan organisasi pekerja yang bersangkutan, bila ada;
 6. Peraturan perundang-undangan negara dapat mengecualikan penerapan kegiatan dalam Konvensi ini dimana hanya anggota keluarga, sebagaimana ditentukan dalam peraturan perundang-undangan, yang dipekerjakan.

Pasal 2

Dalam Konvensi ini, istilah "wanita" berarti seorang wanita, tanpa pembatasan umur, kebangsaan, ras atau keturunan, baik menikah atau tidak menikah, dan istilah "anak" adalah anak baik yang dilahirkan dalam ikatan perkawinan maupun tidak.

Pasal 3

1. Wanita untuk siapa Konvensi berlaku, setelah menunjukkan keterangan medis yang menyatakan perkiraan tanggal melahirkannya, berhak untuk mendapatkan cuti hamil.
2. Masa cuti hamil harus sekurang-kurangnya duabelah minggu, dan harus meliputi masa cuti wajib setelah melahirkan.

3. Masa cuti wajib setelah melahirkan akan ditentukan oleh peraturan perundang-undangan negara, tetapi selalu tidak boleh kurang dari enm minggu; sisa seluruh masa cuti hamil dapat diberikan sebelum tanggal melahirkan yang diperkirakan atau setelah berakhirnya masa cuti wajib atau sebagian sebelum tanggal melahirkan yang diperkirakan dan sebagian lagi setelah berakhirnya masa cuti wajib sebagaimana dapat ditentukan oleh peraturan perundang-undangan negara.
4. Cuti sebelum tanggl melahirkan yang diperkirakan harus diperpanjang selama masa antara tanggal melahirkan yang diperkirakan dan tanggal melahirkan yang sebenarnya dan masa cuti wajib yang dijalani setelah melahirkan tidak boleh dikurangi karena adanya perbaedaan ini.
5. Dalam hal sakit yang secara medis diterangkan sebagai timbul karena kehamilan, maka peraturan perundang-undangan negara harus menentukan cuti tambahan sebelum melahirkan, yang masa maksimumnya dapat ditetapkan oleh pihak yang berwenang.

Pasal 4

1. Selama ketidak-hadiran dalam pekerjaan dalm cuti hamil sesuai dengan Pasal 3, wanita yang bersangkutan berhak untuk menerima jaminan dalam bentuk uang dan tunjangan lainnya.
2. Besarnya uang itu akan ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan negara agar dapat menjamin adanya jaminan yang cukup untuk pemeliharaan lengkap dan sehat atas wanita yang bersangkutan dan anaknya sesuai dengn taraf hidup yang wajar.
3. Imbalan medis meliputi sebelum layanan medis sebelum melahirkan, pada waktu melahirkan dan setelah melahirkan oleh bidan dan praktisi medis yang mampu serta perawatan di rumah sakit bila diperlukan; kebebasan memilih dokter dan kebebasan memilih antara rumah sakit pemerintah dan rumah sakti swasta harus dihormati.
4. Uang danlayanan medis harus diberikan baik dengan jaminan sosial wajib atau dengan dana umum, yang mana pun harus disediakan sebagai hak dari semua wanita yang mematuhi ketentuan yang berlaku.



5. Wanita yang tidak memenuhi syarat untuk mendapatkan jaminan yang disediakan sebagai haknya, berhak, setelah memenuhi penyingkapan wajib untuk mendapatkan tunjangan sosial, atas tunjangan yang memadai dari dana bantuan sosial.
6. Bila uang yang diberikan sesuai dengan jaminan wajib didasarkan pada gaji sebelumnya, maka jumlah uang itu tidak boleh kurang dari dua-pertiga dari gaji wanita yang bersangkutan itu sebelumnya yang digunakan untuk menghitung jaminan.
7. Iuran yang harus dibayar sesuai dengan program jaminan sosial wajib yang memberikan jaminan melahirkan dan pajak yang didasarkan pada gaji yang dinaikkan untuk maksud pemberian jaminan demikian harus, baik dibayar bersama oleh pengusaha dan pekerja maupun yang dibayar oleh pengusaha, dibayar sesuai dengan jumlah pria dan wanita yang dipekerjakan oleh kegiatan yang bersangkutan, tanpa membedakan jenis kelamin.

Pasal 5

1. Seorang wanita yang sedang merawat anaknya berhak untuk meninggalkan pekerjaannya sementara waktu untuk maksud ini pada waktu atau waktu-waktu yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan negara.
2. Meninggalkan pekerjaan sementara waktu untuk maksud merawat anak harus dihitung sebagai jam kerja dan dibayar sesuai dengan ketentuan bila hal itu diatur oleh atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan; bila hal itu diatur dalam kesepakatan kerja bersama, maka yang berlaku adalah sebagaimana ditetapkan dalam perjanjian itu.

Pasal 6

Selama seorang wanita tidak bekerja dalam cuti hamil sesuai dengan ketentuan dari Pasal 3 konvensi ini, pengusaha yang mempekerjakannya tidak dibenarkan untuk memberikan pemberitahuan pemberhentian

kepadanya, atau untuk memberikan pemberitahuan pemberhentian kepadanya pada suatu waktu tertentu sehingga pemberitahuan itu habis masa berlakunya selama ketidakhadiran itu.

Pasal 7

1. Anggota International Labour Organisation yang meratifikasi Konvensi ini dapat, dengan deklarasi yang menyertai ratifikasi itu, menentukan pengecualian atas penerapan Konvensi dalam hal:
 - a. kategori tertentu dari pekerjaan non-industri;
 - b. pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan pertanian selain kegiatan perkebunan;
 - c. wanita penerima upah yang bekerja di rumah;
 - d. kegiatan dalam angkutan penumpang atau barang melalui laut.
2. Kategori-kategori pekerjaan atau kegiatan yang oleh Anggota diusulkan untuk diterapkan menurut ketentuan dalam paragraf 1 Pasal ini harus dirinci dalam deklarasi yang menyertai ratifikasi itu.
3. Anggota yang sudah membuat deklarasi demikian dapat sewaktu-waktu membatalkan deklarasi berikutnya.
4. Tiap Anggota dimana deklarasi yang dibuat sesuai ketentuan paragraf 1 Pasal ini berlaku, harus menyebut tiap tahun dalam laporan tahunannya setelah meratifikasi Konvensi ini, posisi dari undang-undang dan pemberlakuannya tentang pekerjaan atau kegiatan atas mana paragraf 1 Pasal ini berlaku sesuai dengan deklarasi dan sejauh mana pemberlakuan telah diadakan atau diusulkan untuk diadakan untuk Konvensi atas pekerjaan atau kegiatan itu.
5. Setelah lima tahun sejak dimulainya pemberlakuan Konvensi ini, maka Governing Body of the International Labour Office harus menyerahkan kepada Conference suatu laporan khusus tentang pemberlakuan pengecualian ini, berisi usulan yang dianggapnya layak untuk langkah selanjutnya atas hal itu.



Pasal-pasal 8, 9, 12-17 : Standar untuk ketentuan-ketentuan akhir.

Pasal-pasal 10 dan 11 : Deklarasi untuk penerapan di daerah non-metropolitan



R95

Rekomendasi tentang Perlindungan Wanita Hamil

General Conference of the International Labour Organisation

Setelah disidangkan di Jenewa oleh Governing Body of the International Labour Organisation, dan setelah bertemu dalam sesi ketigapuluhlima pada tanggal 4 Juni 1952, dan

Setelah memutuskan tentang penetapan usulan-usulan tertentu yang menyangkut perlindungan wanita hamil, yang adalah butir ketujuh pada agenda dari sesia dimaksud, dan

Setelah menentukan bahwa usulan-usulan ini harus berbentuk Rekomendasi yang menjadi pelengkap dari Konvensi tentang Perlindungan Wanita Hamil (Disempurnakan), tahun 1952,

menetapkan pada tanggal duapuluhdepan Juni tahun seribu sembilan ratus limapuluhdua, Rekomendasi berikut, yang dapat disebut sebagai Rekomendasi Perlindungan Wanita Hamil, tahun 1952.

I. CUTI HAMIL

1. Dimana perlu untuk kesehatan wanita yang bersangkutan, dan dimana dapat diterapkan, cuti hamil yang ditentukan dalam Pasal 3 paragraf 2 dari Konvensi Perlindungan Wanita Hamil (Disempurnakan) 1952 ini, harus diperpanjang sampai 14 minggu.

2. Badan-badan pengawas harus mempunyai kekuasaan untuk menetapkan dalam hal-hal khusus, berdasarkan keterangan medis, perpanjangan lebih lanjut atas cuti sebelum melahirkan dan sesudah melahirkan yang ditetapkan dalam paragraf 4,5 dan 6 Pasal 3 Konvensi Perlindungan wanita Hamil (Disempurnakan) 1952, bila perpanjangan itu dirasa perlu untuk menjamin kesehatan ibu dan anak, dan terutama dalam hal adanya ancaman ketidak-normalan yang jelas tau yagn mengancam, seperti keguguran dan komplikasi sebelum melahirkan dan sesudah melahirkan lainnya.

II. JAMINAN HAMIL

1. Dimana dapat diterapkan, jaminan uang yang akan diberikan sesuai dengan Pasal 4 dari Konvensi Perlindungan Wanita Hamil (Disempurnakan) 1952, harus ditetapkan dalam jumlah yang lebih tinggi dari standar minimum yang ditentukan dalam Konvensi, yang sama besarnya, sepanjang dapat diterapkan, dengan 100 persen dari gaji sebelumnya wanita yang bersangkutan yang digunakan untuk menghitung jaminan.
2. Dimana dapat diterapkan, jaminan kesehatan yang akan diberikan sesuai dengan Pasal 4 dari Konvensi dimaksud, harus mencakup praktisi medis spesialis rawat jalan dan rawat inap, termasuk kunjungan ke tempat tinggal, perawatan gigi, perawatan yang diberikan oleh bidan yang memenuhi syarat kecakapan atau layanan melahirkan lainnya di rumah atau di rumah sakit; perawatan oleh perawat di rumah atau di rumah sakit atau di lembaga pengobatan lainnya pemeliharaan di rumah sakit atau di lembaga pengobatan lainnya; penggunaan bahan farmasi, gigi atau bahan pengobatan atau pembedahan lainnya; dan perawatan yang diberikan dibawah pengawasan medis yang layak oleh profesi lainnya yang sewaktu-waktu dapat diakui secara resmi sebagai berhak untuk memberikan layanan yang berkaitan dengan melahirkan.



3. Jaminan pengobatan itu harus cukup untuk membina, mengembalikan atau meningkatkan kesehatan dari wanita yang dilindungi dan kemampuannya bekerja dan memenuhi kebutuhan perorangnya.
4. Lembaga atau instansi pemerintah yang mengurus jaminan pengobatan harus mengusahakan agar wanita yang dilindungi, dengan cara yang dianggap layak, untuk memanfaatkan layanan kesehatan umum yang menjadi hak mereka yang diberikan oleh lembaga pemerintah atau oleh badan yang diakui oleh lembaga pemerintah.
5. Selain itu, peraturan perundang-undangan negara dapat memberi kuasa kepada departemen pemerintah untuk membuat ketentuan tentang peningkatan kesehatan wanita yang dilindungi dan anaknya.
6. Jaminan lainnya, dalam bentuk barang atau uang, seperti pakaian bayi atau pembayaran untuk pembelian pakaian bayi, persediaan susu atau tunjangan perawatan atas ibu melahirkan, dapat ditambahkan pada jaminan yang disebut dalam sub-paragraf (1) dan (2) paragraf ini.

III. FASILITAS UNTUK PERAWATAN IBU DAN ANAK

1. Dimana dapat diterapkan, ijin untuk merawat bayi perlu diberikan selama sekurang-kurangnya satu setengah jam selama hari kerja dan penyesuaian dalam frekuensi dan lamanya masa perawatan itu harus diberikan setelah menerima keterangan medis.
2. Perlu disediakan fasilitas perawatan atau day care, sebaiknya di luar tempat kegiatan dimana wanita yang bersangkutan bekerja; sepanjang memungkinkan perlu diberikan pembiayaan atau sekurang-kurangnya subsidi atas fasilitas demikian, atas beban masyarakat atau jaminan sosial wajib.
3. Persyaratan alat-alat dan higiene dari fasilitas untuk perawatan dan day care serta jumlah dan kualifikasi dari staf yang melaksanakannya, harus memenuhi standar yang memadai yang ditetapkan dalam

peraturan yang berlaku, serta harus disetujui dan diawasi oleh instansi yang berwenang.

IV PERLINDUNGAN HUBUNGAN KERJA

1. Sepanjang memungkinkan, masa sebelum atau sesudah melahirkan dalam mana wanita yang bersangkutan dilindungi dari pemberhentian oleh pengusaha sesuai dengan Pasal 6 dari Konvensi Perlindungan Wanita Hamil (Disempurnakan) 1952, diperpanjang mulai dari tanggal dimana pengusaha yang menjadi majikan dari wanita yang bersangkutan telah diberitahukan dengan keterangan medis tentang kehamilan dan tetap berlaku sampai satu bulan sekurang-kurangnya setelah akhir masa cuti melahirkan yang diberikan sesuai dengan Pasal 3 dari Konvensi ini.
2. Di antara alasan-alasan yang sah untuk pemberhentian selama masa yang dilindungi yang harus ditentukan oleh undang-undang meliputi kasus-kasus pelanggaran oleh pihak wanita yang bersangkutan, penghentian kegiatan atau berakhirnya kontrak hubungan kerja. Bila ada dewan kerja, sebaiknya mereka dihubungi untuk maksud pemberhentian itu.
3. Selama masa ketidakhadirannya yang sah di pekerjaan sebelum dan sesudah melahirkan, hak senioritas dari wanita yang bersangkutan harus dipertahankan, demikian pula haknya untuk ditempatkan kembali di pekerjaannya sebelumnya atau di pekerjaan yang setara dengan bayaran yang sama besar.



V PERLINDUNGAN ATAS KESEHATAN WANITA PEKERJA SELAMA MASA KEHAMILAN

1. Pekerjaan di waktu malam dan kerja lembur harus dilarang untuk wanita hamil dan wanita yang sedang merawat anak dan jam kerja mereka harus direncanakan sedemikian rupa sehingga menjamin adanya waktu istirahat yang memadai.
2. Mempekerjakan seorang wanita pada pekerjaannya yang mengganggu kesehatannya atau kesehatan anaknya, sebagaimana yang ditentukan oleh pihak berwenang, harus dilarang selama masa kehamilan dan sampai sekurang-kurangnya tiga bulan setelah melahirkan dan lebih lama bila wanita itu merawat anaknya.
3. Pekerjaan yang termasuk dalam ketentuan sub-paragraf harus meliputi, terutama:
 - a. Pekerjaan berat, yang melibatkan:
 - i. Mengangkat, mendorong atau menarik barang berat; atau
 - ii. Pekerjaan yang terlalu lama membebani pekerjaannya secara fisik, termasuk berdiri lama;
 - b. Pekerjaan yang memerlukan keseimbangan khusus;
 - c. Pekerjaan dengan mesin bergetar.
4. Wanita yang dipekerjakan di pekerjaan yang ditetapkan sebagai mengganggu kesehatan oleh pihak yang berwenang, berhak tanpa kehilangan upah, untuk dipindahkan ke jenis pekerjaan yang tidak berbahaya bagi kesehatannya.
5. Hak untuk dipindahkan seperti ini harus diberikan juga untuk alasan kehamilan dalam kasus-kasus individual bagi wanita yang mengajukan keterangan medis yang menyatakan bahwa perubahan dalam sifat pekerjaannya diperlukan demi kesehatannya dan kesehatan anaknya.