



Organisasi
Perburuhan
Internasional

Kompilasi

**Konvensi &
Rekomendasi
ILO di Indonesia**

Kompilasi

Konvensi & Rekomendasi

ILO di Indonesia

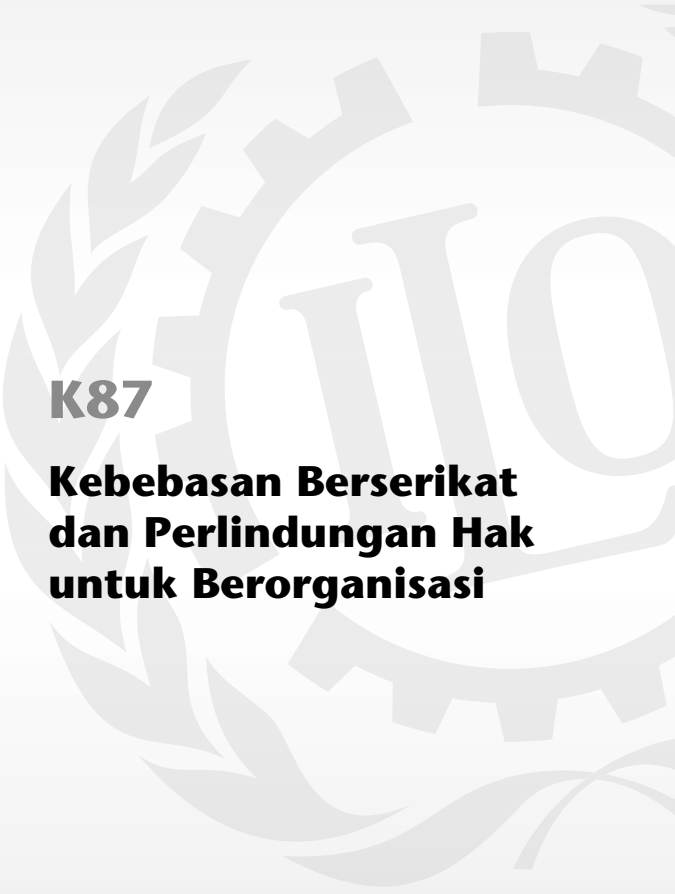
1

1

Konvensi Pokok ILO

Konvensi Pokok ILO

- K-87 Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi
- K-98 Berlakunya Dasar-dasar dari Hak untuk Berorganisasi dan untuk Berunding Bersama
- K-100 Upah yang Setara bagi Pekerja Laki-laki dan Perempuan untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya
- K-111 Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan
- R-90 Rekomendasi Pengupahan Setara, 1951
- R-111 Rekomendasi Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958
- K-29 Kerja Paksa atau Wajib Kerja
- K-105 Penghapusan Kerja Paksa
- K-138 Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja
- K-182 Pelanggaran dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak



K87

**Kebebasan Berserikat
dan Perlindungan Hak
untuk Berorganisasi**

K87

Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi

Konferensi Umum Organisasi Perburuhan Internasional,

Setelah disidangkan di San Fransisco oleh Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional, dan setelah mengadakan sidangnya yang ketiga puluh satu pada tanggal 17 Juni 1948,

Setelah memutuskan untuk menerima dalam bentuk Konvensi beberapa usul tertentu tentang kebebasan untuk berserikat dan perlindungan atas hak untuk berorganisasi yang menjadi agenda sidang butir ketujuh,

Menimbang bahwa Mukadimah Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional menyatakan "pengakuan atas prinsip kebebasan berserikat" merupakan alat untuk meningkatkan kondisi pekerja dan menciptakan ketenangan,

Menimbang bahwa Deklarasi Philadelphia mengukuhkan bahwa "kebebasan untuk mengemukakan pendapat dan berserikat merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai kemajuan",

Menimbang bahwa Konperensi Perburuhan Internasional pada sidangnya yang ketiga puluh sembilan, secara aklamasi menerima prinsip-prinsip yang merupakan dasar bagi terbentuknya peraturan internasional,

Menimbang bahwa sidang umum Perserikatan Bangsa-Bangsa pada sidangnya yang kedua, mengajukan prinsip-prinsip tersebut dan meminta Organisasi Perburuhan Internasional untuk terus mengupayakan agar prinsip-prinsip dimaksud memungkinkan untuk dibuat menjadi satu atau beberapa Konvensi internasional,

Menerima pada tanggal 9 Juli 1948 Konvensi berikut yang disebut sebagai Konvensi Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi tahun 1948:

Bab I. Kebebasan Berserikat

Pasal 1

Setiap Anggota Organisasi Perburuhan Internasional untuk mana Konvensi ini berlaku harus melakukan langkah-langkah yang sesuai dengan ketentuan-ketentuan berikut.

Pasal 2

Para pekerja dan pengusaha, tanpa perbedaan apapun, berhak untuk mendirikan dan, menurut aturan organisasi masing-masing, bergabung dengan organisasi-organisasi lain atas pilihan mereka sendiri tanpa pengaruh pihak lain.

Pasal 3

1. Organisasi pekerja dan pengusaha berhak untuk membuat anggaran dasar dan peraturan-peraturan, secara bebas memilih wakil-wakilnya, mengelola administrasi dan aktifitas, dan merumuskan program.
2. Penguasa yang berwenang harus mencegah adanya campur tangan yang dapat membatasi hak-hak ini atau menghambat praktek-praktek hukum yang berlaku.

Pasal 4

Organisasi pekerja dan pengusaha tidak boleh dibubarkan atau dilarang kegiatannya oleh "penguasa administratif".

Pasal 5

Organisasi pekerja dan pengusaha berhak untuk mendirikan dan bergabung dengan federasi-federasi dan konfederasi-konfederasi dan organisasi sejenis, dan setiap federasi atau konfederasi tersebut berhak untuk berafiliasi dengan organisasi-organisasi pekerja dan pengusaha internasional.

Pasal 6

Ketentuan-ketentuan Pasal 2, 3 dan 4 berlaku untuk federasi dan konfederasi organisasi-organisasi pekerja dan pengusaha.

Pasal 7

"Akuisisi keabsahan" oleh organisasi-organisasi pekerja dan pengusaha, federasi dan konfederasi tidak boleh dilakukan untuk maksud tertentu sehingga membatasi pelaksanaan ketentuan-ketentuan Pasal 2, 3 dan 4.

Pasal 8

1. Dalam melaksanakan hak-haknya berdasarkan Konvensi ini para pekerja dan pengusaha serta organisasi mereka, sebagaimana halnya perseorangan atau organisasi perkumpulan lainnya, harus tunduk pada hukum nasional yang berlaku.
2. Hukum nasional yang berlaku tidak boleh memperlemah atau diterapkan untuk memperlemah ketentuan-ketentuan yang dijamin dalam Konvensi.

Pasal 9

1. Ketentuan yang dijamin sebagaimana dinyatakan Konvensi yang diberlakukan untuk angkatan bersenjata dan polisi harus diatur dengan hukum dan perundangan nasional.
2. Sesuai dengan prinsip yang tercantum dalam ayat 8 pasal 19 Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional, ratifikasi Konvensi oleh Anggota tidak boleh dianggap mempengaruhi hukum, penghargaan, kebiasaan atau kesepakatan yang ada dengan mempertimbangkan bahwa anggota angkatan bersenjata atau polisi dapat menggunakan haknya sebagaimana dijamin Konvensi.

Pasal 10

Dalam Konvensi ini yang dimaksud dengan "organisasi" adalah organisasi pekerja dan pengusaha yang didirikan untuk melanjutkan dan membela kepentingan pekerja dan pengusaha.

Bab II. Perlindungan Hak Berorganisasi

Pasal 11

Setiap Anggota Organisasi Perburuhan Internasional untuk mana Konvensi ini berlaku harus mengambil langkah-langkah yang perlu dan tepat untuk menjamin bahwa para pekerja dan pengusaha dapat melaksanakan secara bebas hak-hak berorganisasi.

Bab III. Ketentuan Lain-lain

Pasal 12

1. Sehubungan dengan wilayah sebagaimana dimaksud pasal 35 Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional sebagaimana diubah dengan Perangkat Amandemen Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional, 1946, selain dari wilayah sebagaimana dimaksud ayat 4 dan 5 dari pasal perubahan tersebut, setiap Anggota organisasi yang meratifikasi Konvensi ini harus menyampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Organisasi Perburuhan Internasional dengan atau segera setelah pernyataan ratifikasi sebuah deklarasi yang menyatakan bahwa -
 - (a) wilayah yang bersangkutan tunduk kepada ketentuan-ketentuan Konvensi yang diberlakukan tanpa tambahan apapun;
 - (b) wilayah yang bersangkutan tunduk kepada ketentuan-ketentuan Konvensi dengan perubahan-perubahan, dengan menyertakan perubahan tersebut secara rinci.
 - (c) wilayah yang bersangkutan tidak dapat menerapkan ketentuan Konvensi, dengan menyertakan alasannya.
 - (d) wilayah yang bersangkutan memutuskan mempertimbangkan kembali.
2. Langkah-langkah sebagaimana dimaksud sub-ayat (a) dan (b), ayat 1 Pasal ini harus dianggap bagian integral daripada ratifikasi dan mempunyai kekuatan hukum ratifikasi.
3. Setiap Anggota dapat sewaktu-waktu dengan pernyataan berikutnya menunda seluruh atau sebagian pertimbangan yang dibuat melalui naskah asli pernyataan dengan memperhatikan ketentuan sub-ayat (b), (c) atau (d) ayat 1 Pasal ini.

4. Setiap Anggota dapat, sewaktu-waktu mencabut ratifikasi Konvensi ini sesuai dengan ketentuan Pasal 16, dan menyampaikannya kepada Direktur Jenderal mengenai maksud perubahan atas syarat-syarat perubahan terdahulu dan menyatakan pendirian sekarang sehubungan dengan wilayah-wilayah tersebut.

Pasal 13

1. Bilamana hal-hal pokok Konvensi dilaksanakan dalam suatu wilayah non-metropolitan yang mempunyai kekuasaan mandiri, maka Anggota yang bertanggung jawab atas hubungan internasional wilayah yang bersangkutan dapat, dengan persetujuan pemerintah wilayah yang bersangkutan, menyampaikan kepada Direktur Jenderal Organisasi Perburuhan Internasional pernyataan menerima kewajiban-kewajiban Konvensi ini atas nama wilayah yang bersangkutan.
2. Pernyataan menerima kewajiban-kewajiban Konvensi ini dapat disampaikan kepada Direktur Jenderal Organisasi Perburuhan Internasional oleh -
 - (a) dua atau lebih Anggota organisasi sehubungan dengan wilayah yang berada dalam kekuasaan gabungan; atau
 - (b) penguasa internasional yang bertanggung jawab atas administrasi suatu wilayah, dengan mengingat Piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa atau sejenisnya, sehubungan dengan wilayah tersebut.
3. Pernyataan yang disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Organisasi Perburuhan Internasional sesuai dengan ayat-ayat terdahulu Pasal ini harus menyebutkan apakah ketentuan-ketentuan Konvensi akan diterapkan di wilayah yang bersangkutan tanpa perubahan atau dengan perubahan; bilamana pernyataan menyebutkan bahwa ketentuan-ketentuan Konvensi akan diterapkan dengan perubahan, harus disebutkan secara rinci perubahan-perubahan dimaksud.
4. Anggota, beberapa Anggota, atau penguasa internasional yang bersangkutan dapat sewaktu-waktu dengan pernyataan berikutnya membatalkan seluruh atau sebagian hak untuk memperbaiki suatu perubahan yang disebutkan pada pernyataan terdahulu.

5. Anggota, beberapa Anggota, atau penguasa internasional yang bersangkutan dapat sewaktu-waktu, dimana ratifikasi Konvensi ini dapat dicabut sesuai dengan ketentuan Pasal 16, menyampaikan kepada Direktur Jenderal mengenai maksud perubahan atas syarat-syarat perubahan terdahulu dan menyatakan pendirian sekarang sehubungan dengan wilayah-wilayah tersebut.

Bab IV. Ketentuan-Ketentuan Akhir

Pasal 14

Ratifikasi resmi Konvensi ini harus disampaikan kepada Direktur Jenderal Organisasi Perburuhan Internasional untuk didaftarkan.

Pasal 15

1. Konvensi ini mengikat hanya kepada Anggota Organisasi Perburuhan Internasional yang ratifikasinya telah didaftarkan oleh Direktur Jenderal.
2. Konvensi ini mulai berlaku 12 bulan sejak tanggal dimana ratifikasi oleh dua Anggota Organisasi Perburuhan Internasional didaftarkan pada Direktur Jenderal.
3. Selanjutnya Konvensi ini akan mulai berlaku terhadap setiap Anggota setelah 12 bulan sejak tanggal ratifikasi didaftarkan.

Pasal 16

1. Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini, setelah lewat waktu 10 tahun terhitung dari tanggal Konvensi ini mulai berlaku, dapat membatalkannya dengan menyampaikan suatu keterangan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk didaftarkan. Pembatalan demikian baru akan mulai berlaku satu tahun sesudah tanggal pendaftarannya.
2. Tiap-tiap Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini dan tidak menggunakan hak pembatalan menurut ketentuan pada ayat satu tersebut di atas dalam tahun berikutnya setelah lewat sepuluh tahun seperti termaksud pada ayat di atas, akan terikat untuk 10 tahun lagi dan sesudah itu dapat membatalkan Konvensi ini pada

waktu berakhirnya tiap-tiap masa 10 tahun menurut ketentuan yang tercantum pada Pasal ini.

Pasal 17

1. Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional harus memberitahukan kepada segenap Anggota Organisasi Perburuhan Internasional tentang pendaftaran semua ratifikasi, keterangan dan pembatalan yang disampaikan kepadanya oleh Anggota Organisasi.
2. Pada waktu memberitahukan kepada Anggota Organisasi tentang pendaftaran dan ratifikasi kedua yang disampaikan kepadanya, Direktur Jenderal harus memperingatkan Anggota Organisasi tanggal mulai berlakunya Konvensi ini.

Pasal 18

Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional harus menyampaikan kepada Sekretaris Jenderal Perserikatan Bangsa-Bangsa untuk didaftarkan, sesuai dengan Pasal 102 Piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa hal ikwal mengenai semua ratifikasi, keterangan dan pembatalan yang didaftarkanya menurut ketentuan Pasal-Pasal tersebut di atas.

Pasal 19

Pada waktu berakhirnya tiap-tiap masa sepuluh tahun setelah mulai berlakunya Konvensi ini Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional harus menyerahkan laporan mengenai pelaksanaan Konvensi ini kepada Konperensi Umum dan harus mempertimbangkan apakah soal perubahan Konvensi ini seluruhnya atau sebagian perlu ditempatkan dalam Agenda Konperensi.

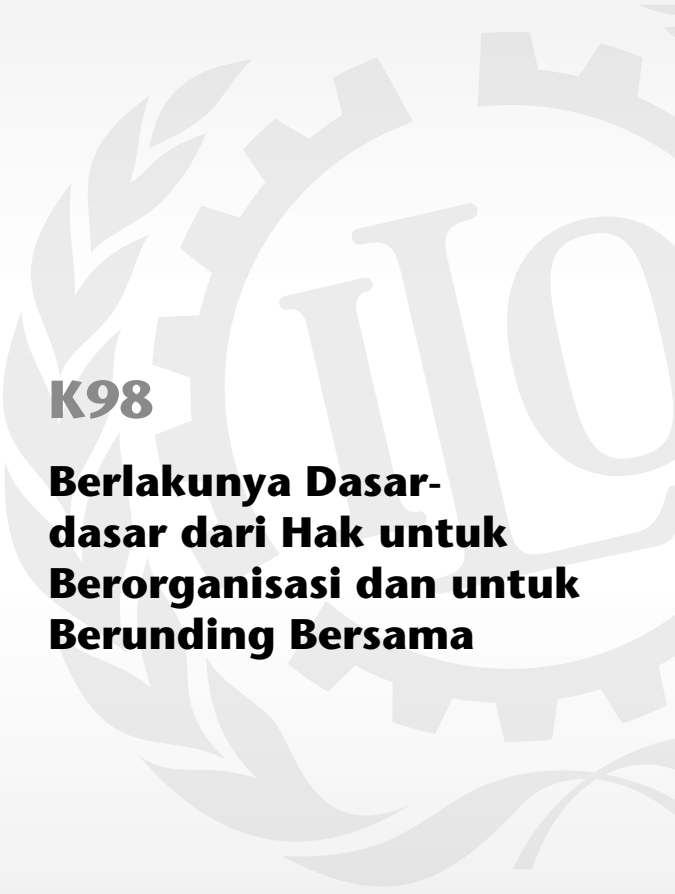
Pasal 20

1. Jika Konperensi menerima Konvensi baru yang mengubah sebagian atau seluruh Konvensi ini, kecuali Konvensi baru menentukan lain, maka -
 - (a) dengan menyimpang dari ketentuan pasal 11, ratifikasi Konvensi baru oleh Anggota berarti pembatalan Konvensi

- ini pada saat itu juga karena hukum, jika dan pada waktu Konvensi baru itu mulai berlaku;
- (b) mulai pada tanggal Konvensi berlaku, Konvensi ini tidak dapat diratifikasi lagi oleh Anggota.
2. Bagaimana juga Konvensi ini akan tetap berlaku dalam bentuk dan isi yang asli bagi Anggota yang telah meratifikasinya, tetapi belum meratifikasi Konvensi baru.

Pasal 21

Bunyi naskah Konvensi ini dalam bahasa Inggris dan Perancis keduanya adalah resmi.



K98

**Berlakunya Dasar-
dasar dari Hak untuk
Berorganisasi dan untuk
Berunding Bersama**

K98

Berlakunya Dasar-dasar dari Hak untuk Berorganisasi dan untuk Berunding Bersama

Konferensi Organisasi Perburuhan Internasional,

Setelah disidangkan di Jenewa oleh Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional, dan setelah mengadakan sidangnya yang ketiga puluh dua pada tanggal 8 Juni 1949, dan

Setelah memutuskan untuk menerima beberapa usul mengenai dasar-dasar hak untuk berorganisasi dan untuk berunding bersama yang termasuk acara keempat dari agenda sidang, dan

Setelah menetapkan, bahwa usul-usul ini harus berbentuk Konvensi internasional,

Menerima pada tanggal 1 Juli tahun 1949 Konvensi di bawah ini, yang dapat disebut Konvensi mengenai Dasar-Dasar Hak Untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama 1949:

Pasal 1

1. Buruh harus dapat cukup perlindungan terhadap tindakan-tindakan pembedaan anti serikat buruh berhubung dengan pekerjaannya.
2. Perlindungan demikian harus digunakan terutama terhadap tindakan-tindakan yang bermaksud-
 - (a) mensyaratkan kepada buruh, bahwa ia tidak akan masuk suatu serikat buruh atau harus melepaskan keanggotaannya;
 - (b) menyebabkan pemberhentian, atau secara lain merugikan buruh berdasarkan keanggotaan serikat buruh atau karena

turut serta dalam tindakan-tindakan serikat buruh di luar jam-jam bekerja atau dengan persetujuan majikan dalam waktu jam bekerja.

Pasal 2

1. Serikat buruh dan perserikatan pengusaha harus cukup mendapat perlindungan terhadap tiap-tiap campur tangan oleh masing-masing pihak atau wakil atau anggora mereka dalam mendirikan organisasi mereka, cara bekerja atau cara mengurusnya.
2. Khususnya tindakan-tindakan yang bermaksud memajukan berdirinya organisasi buruh dibawah pengaruh majikan atau organisasi majikan atau menyokong organisasi buruh dengan uang atau dengan cara lain dengan maksud menempatkan organisasi demikian dibawah pengawasan majikan atau organisasi majikan, harus dianggap termasuk tindakan-tindakan campur tangan termaksud pada Pasal ini.

Pasal 3

Mekanisme yang sesuai dengan keadaan nasional harus didirikan, jika perlu, untuk menjamin penghargaan hak berorganisasi seperti ditetapkan pada Pasal-Pasal tersebut di atas.

Pasal 4

Tindakan yang sesuai dengan keadaan nasional harus diambil dimana perlu untuk mendorong dan memajukan sepenuhnya perkembangan dan penggunaan mekanisme perundingan sukarela antara organisasi pengusaha dan organisasi buruh dengan maksud mengatur syarat-syarat dan keadaan-keadaan kerja dengan perjanjian perburuhan.

Pasal 5

1. Sampai dimana jaminan yang ditetapkan dalam Konvensi ini akan berlaku untuk tentara atau polisi, harus ditetapkan dengan undang-undang atau peraturan-peraturan nasional.
2. Sesuai dengan azas yang ditentukan pada ayat 8 pasal 19 Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional, maka ratifikasi

Konvensi ini oleh setiap Anggota tidak akan dianggap mempengaruhi undang-undang, putusan, kebiasaan atau persetujuan yang ada, berdasarkan mana anggota-anggota tentara atau polisi mempunyai hak yang dijamin Konvensi ini.

Pasal 6

Konvensi ini tidak menyinggung kedudukan pegawai negeri yang dipekerjakan pada tata usaha Negara dan bagaimanapun tidak akan ditafsirkan secara merugikan hak-hak atau kedudukan mereka.

Pasal 7

Ratifikasi resmi Konvensi ini harus disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk didaftarkan.

Pasal 8

1. Konvensi ini hanya akan mengikat Anggota Organisasi Perburuhan Internasional yang ratifikasinya telah didaftarkan pada Direktur Jenderal.
2. Konvensi ini akan berlaku 12 bulan sesudah tanggal ratifikasi oleh dua Anggota didaftarkan pada Direktur Jenderal.
3. Selanjutnya Konvensi ini akan mulai berlaku terhadap tiap-tiap Anggota 12 bulan sesudah tanggal ratifikasi didaftarkan.

Pasal 9

1. Keterangan yang disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional sesuai dengan ayat 2 pasal 35 dari Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional harus menyatakan-
 - (a) daerah-daerah terhadap mana Anggota yang bersangkutan menanggung bahwa ketentuan-ketentuan dari Konvensi ini akan dilaksanakan tanpa perubahan;
 - (b) daerah-daerah terhadap mana Anggota yang bersangkutan menanggung bahwa ketentuan-ketentuan dari Konvensi ini akan dilaksanakan dengan perubahan-perubahan, beserta hal ikhwal perubahan tersebut;

- (c) daerah-daerah dimana Konvensi ini tak dapat dilaksanakan dan dalam hal demikian, alasan-alasan yang menyebabkan Konvensi ini tidak dapat dilaksanakan;
 - (d) daerah-daerah terhadap mana Anggota menanggukuhkan putusannya sambil menunggu pertimbangan lebih lanjut tentang keadaan di daerah itu.
2. Tanggungan yang dimaksud pada sub (a) dan (b) ayat 1 Pasal ini akan dianggap merupakan suatu bagian yang tidak dapat dipisahkan dari ratifikasi dan berlaku sebagai ratifikasi.
 3. Tiap-tiap Anggota sewaktu-waktu dapat membatalkan seluruh atau sebagian tiap-tiap pembatasan yang dicantumkan dalam keterangannya yang asli berdasarkan ayat 1 sub (b),(c) atau (d) Pasal ini, dengan pernyataan yang diberikan kemudian.
 4. Tiap-tiap Anggota, pada setiap waktu Konvensi ini dapat dibatalkan menurut ketentuan-ketentuan pada Pasal 11, dapat menyampaikan kepada Direktur Jenderal suatu keterangan yang dalam hal lain mengubah bunyi keterangan yang lalu dan memberitahukan keadaan sekarang dari daerah-daerah itu.

Pasal 10

1. Keterangan yang disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Organisasi Perburuhan Internasional sesuai dengan ayat 4 atau 5 pasal 35 dari Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional harus menyatakan apakah ketentuan Konvensi ini akan dilaksanakan di daerah yang bersangkutan tanpa perubahan atau dengan perubahan; jika keterangan itu menyatakan bahwa ketentuan Konvensi akan dilaksanakan dengan perubahan, maka keterangan itu memuat juga hal ikhwal perubahan termaksud.
2. Anggota atau penguasa internasional yang bersangkutan, sewaktu-waktu dapat melepaskan seluruh atau sebagian haknya untuk mengadakan suatu perubahan yang telah dinyatakan dalam keterangan yang lalu dengan suatu keterangan yang disampaikannya kemudian.
3. Anggota atau penguasa internasional yang bersangkutan, pada setiap waktu Konvensi ini dapat dibatalkan menurut ketentuan Pasal 11, dapat menyampaikan kepada Direktur Jenderal keterangan yang dalam hal lain mengubah bunyi keterangan

yang lalu dan memberitahukan keadaan sekarang mengenai pelaksanaan Konvensi ini.

Pasal 11

1. Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini, setelah lewat waktu 10 tahun terhitung dari tanggal Konvensi ini mulai berlaku, dapat membatalkannya dengan menyampaikan suatu keterangan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk didaftarkan. Pembatalan demikian baru akan berlaku satu tahun sesudah tanggal pendaftarannya.
2. Tiap-tiap Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini dan tidak menggunakan hak pembatalan menurut ketentuan pada ayat satu tersebut di atas dalam tahun berikutnya setelah lewat sepuluh tahun seperti termaksud pada ayat di atas, akan terikat untuk 10 tahun lagi dan sesudah ini dapat membatalkan Konvensi ini pada waktu berakhirnya tiap-tiap masa 10 tahun menurut ketentuan yang tercantum dalam Pasal ini.

Pasal 12

1. Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional harus memberitahukan kepada segenap Anggota Organisasi Perburuhan Internasional tentang pendaftaran semua ratifikasi, keterangan dan pembatalan yang disampaikan kepadanya oleh Anggota Organisasi.
2. Pada waktu memberitahukan kepada Anggota Organisasi tentang pendaftaran dari ratifikasi kedua yang disampaikan kepadanya, Direktur Jenderal harus memperingatkan Anggota Organisasi tanggal mulai berlakunya Konvensi ini.

Pasal 13

Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional harus menyampaikan kepada Sekretaris Jenderal Perserikatan Bangsa-Bangsa untuk didaftarkan, sesuai dengan Pasal 102 dari Piagam Perserikatan Bangsa-bangsa hal ikhwal mengenai semua ratifikasi, keterangan dan pembatalan yang didaftarkannya menurut ketentuan Pasal-Pasal tersebut di atas.

Pasal 14

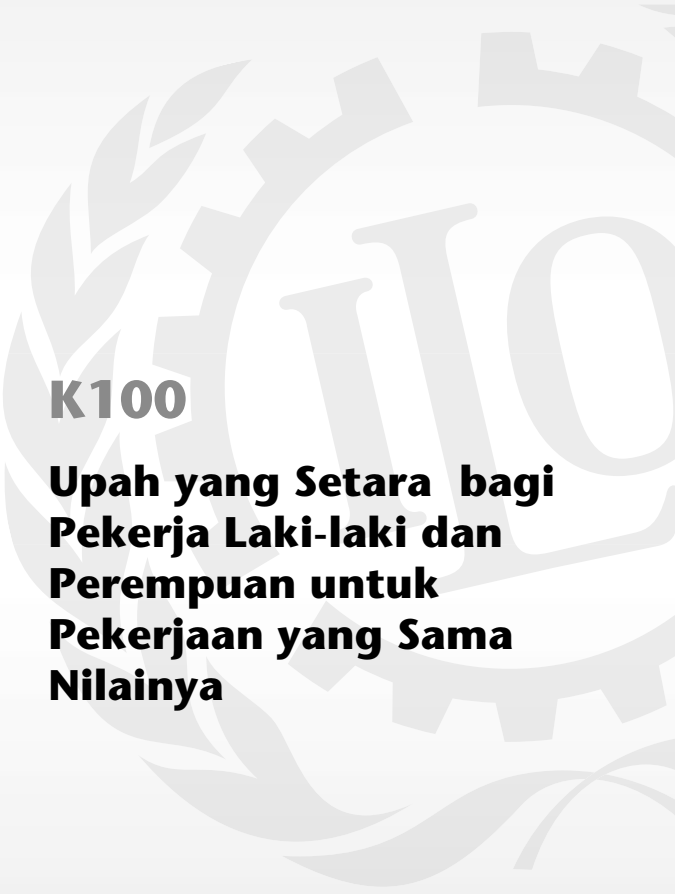
Pada waktu berakhirnya tiap-tiap masa sepuluh tahun setelah mulai berlakunya Konvensi ini, Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional harus menyerahkan laporan mengenai pelaksanaan Konvensi ini kepada Konperensi Umum dan harus mempertimbangkan apakah soal perubahan Konvensi ini seluruhnya atau sebagian perlu ditempatkan dalam Agenda Konperensi.

Pasal 15

1. Jika Konperensi menerima Konvensi baru yang mengubah sebagian atau seluruhnya Konvensi ini, kecuali jika Konvensi baru menentukan lain, maka -
 - (a) dengan menyimpang dari ketentuan Pasal 11, ratifikasi Konvensi baru oleh Anggota berarti pembatalan Konvensi ini pada saat itu juga karena hukum, jika dan pada waktu Konvensi baru itu mulai berlaku;
 - (b) mulai pada tanggal Konvensi berlaku, Konvensi ini tidak dapat diratifikasi lagi oleh Anggota.
2. Bagaimanapun juga Konvensi akan tetap berlaku dalam bentuk dan isi yang asli bagi Anggota yang telah meratifikasinya, tetapi belum meratifikasi Konvensi baru.

Pasal 16

Bunyi naskah Konvensi ini dalam bahasa Inggris dan Perancis keduanya adalah resmi.



K100

**Upah yang Setara bagi
Pekerja Laki-laki dan
Perempuan untuk
Pekerjaan yang Sama
Nilainya**

K100

Upah yang Setara bagi Pekerja Laki-laki dan Perempuan untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya

Konferensi Umum Organisasi Perburuhan Internasional (ILO),

Setelah disidangkan di Jenewa oleh Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional dan setelah mengadakan sidangnya yang ketiga puluh empat pada tanggal 6 Juni 1951, dan

Setelah memutuskan untuk menerima beberapa usulan mengenai azas pengupahan yang setara bagi pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya, yang merupakan mata acara ketujuh dari agenda sidang tersebut, dan

Setelah menetapkan bahwa usulan-usulan ini harus dibuat dalam bentuk Konvensi internasional,

Menetapkan pada tanggal 29 Juni tahun 1951 Konvensi berikut ini, yang dapat disebut sebagai Konvensi mengenai Kesetaraan Upah, 1951:

Pasal 1

Dalam Konvensi ini-

- (a) Istilah 'upah' mencakup upah atau gaji biasa, pokok atau minimum dan pendapatan-pendapatan lain apapun, yang dibayar secara langsung maupun tak langsung, secara tunai maupun dalam bentuk barang oleh majikan kepada pekerja terkait atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja.
- (b) Istilah 'upah yang setara bagi pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya' mengacu pada nilai upah yang ditetapkan tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin.

Pasal 2

1. Dengan cara yang sesuai dengan metoda-metoda yang berlaku untuk menetapkan nilai upah, setiap Anggota harus mempromosikan dan, sesuai dengan cara tersebut, menjamin pelaksanaan asas pengupahan yang setara bagi pekerja laki-laki dan perempuan atas pekerjaan yang sama nilainya untuk semua pekerja.
2. Asas ini dapat dilaksanakan -
 - (a) dengan Undang-Undang atau peraturan nasional;
 - (b) oleh badan penetapan upah yang dibentuk menurut peraturan yang berlaku atau yang diakui sah;
 - (c) melalui kesepakatan kerja bersama di antara pengusaha dengan pekerja; atau
 - (d) dengan menggabungkan cara-cara ini.

Pasal 3

1. Apabila tindakan ini dapat membantu pelaksanaan ketentuan Konvensi ini, maka langkah-langkah akan diambil untuk mempromosikan penilaian kerja yang obyektif berdasarkan pekerjaan yang akan dilakukan.
2. Cara-cara yang akan ditempuh dalam penilaian ini dapat diputuskan oleh petugas yang bertanggung jawab untuk menentukan nilai upah atau bila nilai upah tersebut ditetapkan melalui kesepakatan kerja bersama, oleh pihak-pihak terkait.
3. Nilai upah yang berbeda antar pekerja, tanpa memandang jenis kelamin mereka, yang sesuai dengan perbedaan, seperti yang ditetapkan melalui penilaian yang obyektif, pekerjaan yang akan dilaksanakan, tidak akan dianggap bertentangan dengan asas pengupahan yang setara bagi pekerja laki-laki dan perempuan atas pekerjaan yang sama nilainya.

Pasal 4

Setiap Anggota harus bekerja sama, bila perlu, dengan organisasi-organisasi pengusaha dan pekerja terkait untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan Konvensi ini.

Pasal 5

Ratifikasi resmi atas Konvensi ini harus disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk selanjutnya didaftarkan.

Pasal 6

1. Konvensi ini hanya akan mengikat Anggota-Anggota ILO yang ratifikasinya telah didaftarkan kepada Direktur Jenderal.
2. Konvensi ini akan berlaku selama dua belas bulan setelah tanggal ratifikasi oleh dua Anggota didaftarkan pada Direktur Jenderal.
3. Selanjutnya Konvensi ini akan berlaku untuk setiap Anggota selama dua belas bulan setelah tanggal ratifikasi Anggota tersebut didaftarkan.

Pasal 7

1. Pernyataan yang disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional sesuai dengan ayat 2 pasal 35 dari Konstitusi ILO harus menyebutkan -
 - (a) daerah-daerah dimana Anggota tersebut menyetujui bahwa ketentuan-ketentuan Konvensi ini akan dilaksanakan tanpa perubahan;
 - (b) daerah-daerah dimana Anggota tersebut menyetujui bahwa ketentuan-ketentuan Konvensi ini akan dilaksanakan dengan beberapa perubahan, beserta informasi rinci tentang perubahan tersebut;
 - (c) daerah-daerah dimana Konvensi ini tak dapat dilaksanakan dan dalam hal ini, alasan-alasan apa yang menyebabkan Konvensi ini tidak dapat dilaksanakan;
 - (d) daerah-daerah dimana Anggota menanggukuhkan keputusannya sambil menunggu pertimbangan lebih lanjut tentang keadaan di daerah itu.
2. Pelaksanaan yang dimaksud pada huruf (a) dan (b) ayat 1 Pasal ini akan dianggap sebagai bagian yang tak terpisahkan dari ratifikasi tersebut dan akan berlaku sebagai ratifikasi.

3. Dengan memberikan pernyataan baru, setiap Anggota sewaktu-waktu dapat membatalkan seluruh atau sebagian dari persyaratan apapun yang tercantum dalam pernyataan lama sesuai dengan ayat 1 huruf (b), (c) atau (d) Pasal ini.
4. Setiap Anggota, pada setiap waktu Konvensi ini dapat dibatalkan menurut ketentuan-ketentuan pada Pasal 9, dapat menyampaikan pernyataannya kepada Direktur Jenderal untuk mengubah bunyi pernyataan sebelumnya dan memberitahukan keadaan sekarang dari daerah-daerah tersebut.

Pasal 8

1. Pernyataan yang disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional sesuai dengan ayat 4 atau 5 pasal 35 dari Konstitusi ILO akan menerangkan apakah ketentuan Konvensi ini akan dilaksanakan di daerah terkait tanpa perubahan atau dengan perubahan; apabila pernyataan tersebut menyatakan bahwa ketentuan Konvensi ini akan dilaksanakan dengan perubahan, maka pernyataan tersebut harus dilengkapi dengan informasi rinci tentang perubahan tersebut.
2. Anggota tersebut, Para Anggota atau otoritas internasional terkait, sewaktu-waktu dapat melepaskan seluruh atau sebagian haknya untuk melakukan perubahan apapun yang telah dinyatakan dalam pernyataan sebelumnya dengan memberi pernyataan baru.
3. Anggota tersebut, Para Anggota atau otoritas internasional terkait, pada setiap waktu Konvensi ini dapat dibatalkan menurut ketentuan Pasal 9, dapat menyampaikan pernyataan kepada Direktur Jenderal untuk mengubah bunyi pernyataan sebelumnya dan memberitahukan keadaan sekarang mengenai pelaksanaan Konvensi ini.

Pasal 9

1. Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini dapat membatalkannya, setelah melewati jangka waktu 10 tahun terhitung dari tanggal Konvensi ini mulai diberlakukan, dengan menyampaikan pernyataan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk didaftarkan. Pembatalan ini baru

akan berlaku satu tahun setelah tanggal pendaftarannya.

2. Setiap Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini namun tidak menggunakan haknya untuk melakukan pembatalan sesuai dengan ketentuan yang tercantum pada Pasal ini dalam waktu satu tahun setelah melewati masa sepuluh tahun seperti yang dimaksud dalam ayat 1, maka Anggota tersebut akan terikat selama jangka waktu 10 tahun berikutnya dan setelah itu dapat membatalkan Konvensi ini pada saat berakhirnya setiap masa 10 tahun sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Pasal ini.

Pasal 10

1. Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional akan memberitahukan semua Anggota ILO tentang pendaftaran semua ratifikasi, pernyataan dan pencabutan yang disampaikan kepadanya oleh Anggota ILO.
2. Pada waktu memberitahukan Anggota ILO tentang pendaftaran ratifikasi kedua yang disampaikan kepadanya, Direktur Jenderal akan mengingatkan Anggota-Anggota ILO tentang tanggal mulai berlakunya Konvensi ini.

Pasal 11

Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional akan memberitahukan Sekretaris Jenderal Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) tentang pendaftaran sesuai dengan Pasal 102 Piagam PBB mengenai semua ratifikasi, pernyataan dan pencabutan yang didaftarkan olehnya sesuai dengan ketentuan Pasal-Pasal tersebut di atas.

Pasal 12

Pada saat yang dipandang perlu, Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional akan menyerahkan laporan mengenai pelaksanaan Konvensi ini kepada Konferensi Umum dan akan mempelajari perlunya memasukkan semua atau sebagian revisinya ke dalam Agenda Konferensi.

Pasal 13

1. Apabila Konferensi ini mengesahkan Konvensi baru yang mengubah sebagian atau seluruh Konvensi ini, kecuali kalau ditentukan lain oleh Konvensi baru tersebut, maka -
 - (a) dengan menyimpang dari ketentuan Pasal 9 di atas, ratifikasi atas Konvensi baru oleh Anggota berarti membatalkan Konvensi ini saat itu juga demi hukum, apabila dan pada saat Konvensi yang baru tersebut mulai diberlakukan;
 - (b) mulai tanggal berlakunya Konvensi yang baru direvisi tersebut, Konvensi ini tidak dapat diratifikasi lagi oleh Para Anggota.
2. Namun Konvensi ini akan tetap berlaku dalam bentuk dan isi yang asli bagi Para Anggota yang telah meratifikasinya tetapi belum meratifikasi Konvensi yang baru tersebut.

Pasal 14

Bunyi naskah Konvensi ini dalam bahasa Inggris dan Perancis memiliki kekuatan hukum yang sama.



K111

**Diskriminasi dalam
Pekerjaan dan Jabatan**

K111

Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan

Konferensi Umum Organisasi Perburuhan Internasional (ILO),

Setelah disidangkan di Jenewa oleh Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional dan setelah mengadakan sidangnya yang keempat puluh dua pada tanggal 4 Juni 1958, dan

Setelah memutuskan untuk menyetujui beberapa usulan tertentu mengenai diskriminasi di bidang pekerjaan dan jabatan, yang merupakan mata acara keempat dalam agenda sidang tersebut, dan

Setelah menetapkan bahwa usulan-usulan ini harus dibuat dalam bentuk Konvensi internasional, dan

Dengan mempertimbangkan bahwa Deklarasi Philadelphia menyatakan bahwa semua manusia, tanpa memandang ras, kepercayaan, dan jenis kelamin, berhak memperoleh kesejahteraan materil maupun pengembangan spiritual dalam kondisi yang bebas dan terhormat, dan dalam kondisi perekonomian yang aman dan kesetaraan kesempatan, dan

Dengan mempertimbangkan juga bahwa diskriminasi merupakan pelanggaran hak-hak yang dinyatakan dalam Deklarasi Universal tentang Hak-Hak Asasi Manusia,

Menetapkan pada tanggal 25 Juni tahun 1958, Konvensi berikut ini, yang dapat disebut sebagai Konvensi tentang Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan) tahun 1958:

Pasal 1

1. Dalam Konvensi ini, istilah "diskriminasi" meliputi -
 - (a) setiap perbedaan, pengecualian atau pilihan atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, keyakinan politik, kebangsaan atau asal usul dalam masyarakat, yang mengakibatkan hilangnya atau berkurangnya kesetaraan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan;
 - (b) setiap perbedaan, pengecualian atau pilihan lain yang mengakibatkan hilangnya atau berkurangnya kesetaraan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan sebagaimana yang ditentukan oleh Anggota terkait setelah berkonsultasi dengan organisasi yang mewakili pengusaha dan pekerja, bila ada, dan dengan badan-badan terkait lainnya.
2. Perbedaan, pengecualian atau pilihan dalam hal pekerjaan tertentu yang didasarkan pada persyaratan khusus untuk pekerjaan tersebut, tidak akan dianggap sebagai diskriminasi.
3. Untuk tujuan Konvensi ini, istilah "pekerjaan" dan "jabatan" mencakup akses untuk memperoleh pelatihan keterampilan, akses untuk memperoleh pekerjaan dan jabatan tertentu, serta persyaratan dan ketentuan kerja.

Pasal 2

Setiap Anggota yang melaksanakan Konvensi ini perlu berupaya untuk menetapkan dan mencari suatu kebijakan nasional yang bertujuan untuk mempromosikan, melalui cara yang sesuai dengan keadaan dan kebiasaan nasional, kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam hal pekerjaan dan jabatan, dengan tujuan untuk menghapus diskriminasi apapun di bidang tersebut.

Pasal 3

Setiap Anggota yang melaksanakan Konvensi ini perlu berupaya dengan cara yang sesuai dengan keadaan dan kebiasaan nasional untuk -

- (a) menjalin kerjasama dari organisasi pengusaha dan pekerja serta badan-badan terkait lainnya guna mempromosikan penerimaan dan ketaatan terhadap kebijakan ini;
- (b) mengadakan perundang-undangan serta mempromosikan program-program pendidikan yang diperkirakan dapat menjamin diterimanya dan ditaatinya kebijakan ini;
- (c) mencabut ketentuan perundang-undangan serta mengubah petunjuk atau kebiasaan administratif yang tidak sesuai dengan kebijakan ini;
- (d) mendorong diberlakukannya kebijakan tentang pekerjaan ini yang langsung diawasi oleh penguasa nasional;
- (e) menjamin ditaatinya kebijakan ini dalam kegiatan bimbingan keterampilan, latihan keterampilan serta layanan penempatan yang dipimpin oleh penguasa nasional;
- (f) mencantumkan dalam laporan-laporan tahunannya tentang penerapan Konvensi ini, tindakan apa yang telah diambil untuk melaksanakan kebijakan ini serta hasil yang dicapai dengan melakukan tindakan tersebut.

Pasal 4

Setiap tindakan terhadap seseorang yang diperkirakan atau benar-benar melakukan kegiatan yang mengancam keselamatan Negara, tidak akan dianggap sebagai diskriminasi, selama yang bersangkutan diberi hak untuk mengajukan banding kepada badan yang berkompeten yang didirikan sesuai dengan kebiasaan nasional.

Pasal 5

1. Langkah-langkah khusus untuk memperoleh perlindungan atau bantuan yang diberikan oleh Konvensi atau Rekomendasi lain yang telah disetujui oleh Konferensi ILO, tidak akan dianggap sebagai diskriminasi.
2. Setiap Anggota dapat, setelah berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja, bila ada, menetapkan bahwa perlu diambil langkah-langkah khusus lain yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan khusus manusia, yang dikarenakan oleh jenis kelamin, usia, cacat, tanggung-jawab keluarga atau status sosial atau budaya, secara umum diakui perlu diberi

perlindungan atau bantuan khusus, tidak akan dianggap sebagai diskriminasi.

Pasal 6

Setiap Anggota yang meratifikasi Konvensi ini akan berupaya menerapkannya di wilayah-wilayah non-metropolitan, sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Konstitusi ILO.

Pasal 7

Ratifikasi secara formal atas Konvensi ini harus diberitahukan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk didaftarkan.

Pasal 8

1. Konvensi ini hanya akan mengikat Anggota-Anggota ILO yang ratifikasinya telah didaftarkan kepada Direktur Jenderal.
2. Konvensi ini akan berlaku selama duabelas bulan setelah tanggal ratifikasi oleh dua Anggota didaftarkan pada Direktur Jenderal.
3. Selanjutnya Konvensi ini akan berlaku untuk setiap Anggota selama duabelas bulan setelah tanggal ratifikasi Anggota tersebut didaftarkan.

Pasal 9

1. Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini dapat mencabutnya setelah melewati masa sepuluh tahun dari tanggal pertama kali Konvensi ini diberlakukan, melalui tindakan yang telah diberitahukan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk didaftarkan. Pencabutan ini tidak akan berlaku sebelum satu tahun setelah tanggal pendaftarannya.
2. Setiap Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini namun tidak menggunakan haknya untuk mencabut sebagaimana yang ditentukan dalam Pasal ini dalam waktu satu tahun setelah berakhirnya masa sepuluh tahun yang disebutkan dalam ayat di atas, maka Anggota tersebut akan terikat selama jangka waktu

sepuluh tahun berikutnya, dan setelah itu, dapat membatalkan Konvensi ini pada saat berakhirnya setiap masa sepuluh tahun sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Pasal ini.

Pasal 10

1. Direktur Jenderal Organisasi Perburuhan Internasional akan memberitahukan semua Anggota ILO tentang pendaftaran semua ratifikasi dan pencabutan yang disampaikan kepadanya oleh Anggota ILO.
2. Pada waktu memberitahukan Anggota ILO tentang pendaftaran ratifikasi kedua yang disampaikan kepadanya, Direktur Jenderal akan mengingatkan Anggota-Anggota ILO tentang tanggal mulai berlakunya Konvensi ini.

Pasal 11

Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional akan memberitahukan Sekretaris Jenderal Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) sesuai dengan Pasal 102 Piagam PBB tentang informasi rinci mengenai semua ratifikasi dan pencabutan yang didaftarkan olehnya sesuai dengan ketentuan Pasal-Pasal tersebut di atas.

Pasal 12

Pada saat yang dipandang perlu, Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional akan menyerahkan laporan mengenai pelaksanaan Konvensi ini kepada Konferensi Umum dan akan mempelajari perlunya memasukkan semua atau sebagian revisinya ke dalam agenda Konferensi.

Pasal 13

1. Apabila Konferensi ini mengesahkan Konvensi baru yang mengubah sebagian atau seluruh Konvensi ini, kecuali kalau ditentukan lain oleh Konvensi baru tersebut, maka -
 - (a) dengan menyimpang dari ketentuan Pasal 5 di atas, ratifikasi atas Konvensi baru oleh Anggota berarti membatalkan

Konvensi ini saat itu juga demi hukum, apabila dan pada saat Konvensi yang baru tersebut mulai diberlakukan;

- (b) mulai tanggal berlakunya Konvensi yang baru direvisi tersebut, Konvensi ini tidak dapat diratifikasi lagi oleh Para Anggota.

2. Namun Konvensi ini akan tetap berlaku dalam bentuk dan isi yang asli bagi para Anggota yang sudah meratifikasinya tetapi belum meratifikasi Konvensi yang baru tersebut.

Pasal 14

Bunyi naskah Konvensi ini dalam bahasa Inggris dan Perancis memiliki kekuatan hukum yang sama.



R90

**Rekomendasi
Pengupahan Setara,
1951**

R90

Rekomendasi Pengupahan Setara, 1951

Konferensi Umum Organisasi Perburuhan Internasional,

Setelah diadakan sidang di Jenewa oleh Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional, dan setelah bertemu di dalam sesinya yang ketiga puluh empat pada tanggal 6 Juni 1951, dan

Memutuskan untuk mengadopsi usulan-usulan tertentu berkenaan dengan prinsip pengupahan setara bagi pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang bernilai setara, yang merupakan item ketujuh pada agenda sesi, dan

Menetapkan bahwa usulan-usulan ini akan berbentuk suatu Rekomendasi, yang melengkapi Konvensi Pengupahan Setara, 1951,

Mengadopsi pada hari ini tanggal dua puluh sembilan Juni tahun seribu sembilan ratus lima puluh satu, Rekomendasi berikut, yang dapat disebut sebagai Rekomendasi Pengupahan Setara, 1951:

Konvensi Pengupahan Sementara, 1951, meletakkan prinsip-prinsip umum tertentu berkenaan dengan pengupahan setara bagi pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang bernilai setara;

Konvensi tersebut menetapkan bahwa penerapan prinsip pengupahan setara bagi pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang bernilai setara akan didukung atau dijamin dengan sarana yang sesuai dengan metode dalam operasi untuk menentukan tingkat pengupahan di negara-negara terkait;

Dipandang perlu untuk menunjukkan prosedur tertentu untuk penerapan bertahap prinsip-prinsip yang ditetapkan di dalam Konvensi tersebut;

Pada saat yang sama dipandang perlu bahwa semua Anggota harus, dalam menerapkan prinsip-prinsip ini, memperhatikan metode penerapan yang telah terbukti memuaskan di negara-negara tertentu;

Konferensi merekomendasikan bahwa setiap anggota harus, tunduk pada ketentuan-ketentuan Pasal 2 Konvensi, menerapkan ketentuan-ketentuan berikut dan melaporkan kepada Kantor Perburuhan Internasional sebagaimana yang diminta oleh Badan Pimpinan berkenaan dengan langkah-langkah yang diambil untuk memberlakukannya:

1. Langkah yang sesuai harus diambil, setelah berkonsultasi dengan organisasi pekerja terkait atau, bila organisasi semacam itu tidak ada, dengan pekerja terkait –
 - (a) untuk memastikan penerapan prinsip pengupahan setara bagi pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang bernilai setara kepada seluruh pegawai departemen atau lembaga pemerintah pusat; dan
 - (b) untuk mendorong penerapan prinsip tersebut kepada pegawai departemen atau lembaga pemerintah pusat, provinsi atau lokal, di mana departemen atau lembaga ini memiliki yurisdiksi atas tingkat pengupahan.
2. Langkah yang sesuai harus diambil, setelah berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan organisasi pekerja terkait, untuk memastikan, secepat mungkin, penerapan prinsip pengupahan setara bagi pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang bernilai setara dalam semua bidang pekerjaan, selain yang disebutkan di paragraf 1, di mana tingkat pengupahan tunduk pada peraturan perundang-undangan atau kendali masyarakat, khususnya berkenaan dengan –
 - (a) penetapan tingkat upah minimum atau upah lainnya di dalam industri dan jasa di mana tingkat semacam itu ditentukan di bawah otoritas publik;
 - (b) industri dan usaha yang dijalankan di bawah kepemilikan atau kendali publik; dan
 - (c) bila sesuai, pekerjaan yang dilaksanakan di bawah ketentuan kontrak publik.

3. (1) Apabila diperlukan berkenaan dengan metode pelaksanaan untuk penentuan tingkat pengupahan, ketentuan harus dibuat oleh penegakan hukum untuk penerapan secara umum prinsip pengupahan sama bagi pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang bernilai sama.
(2) Otoritas publik yang berwenang harus mengambil semua langkah yang diperlukan dan tepat untuk menjamin bahwa pengusaha dan pekerja sepenuhnya mendapatkan informasi mengenai ketentuan hukum semacam itu dan, bila sesuai, diberi petunjuk mengenai penerapannya.
4. Bila, setelah berkonsultasi dengan organisasi pekerja dan organisasi pengusaha terkait, jika ada, tidak dianggap layak untuk segera melaksanakan prinsip pengupahan setara bagi pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang bernilai sama, berkenaan dengan pekerjaan yang tercakup di paragraph 1, 2 atau 3, ketentuan yang tepat harus dibuat atau menyebabkannya dibuat, sesegera mungkin, untuk penerapannya secara bertahap, dengan langkah-langkah seperti –
 - (a) penurunan selisih antara tingkat pengupahan untuk laki-laki dan tingkat pengupahan untuk perempuan untuk pekerjaan yang bernilaisetara;
 - (b) bila sistem kenaikan ini diberlakukan, menetapkan kenaikan yang setara bagi pekerja laki-laki dan perempuan yang melaksanakan pekerjaan yang bernilaisetara.
5. Apabila diperlukan untuk tujuan memfasilitasi penentuan tingkat pengupahan sesuai dengan prinsip pengupahan setara bagi pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang bernilai setara, setiap Anggota harus, dalam kesepakatan dengan organisasi pengusaha dan organisasi pekerja terkait, membentuk atau mendorong pembentukan metode untuk penilaian obyektif terhadap pekerjaan yang dilaksanakan, baik dengan analisa pekerjaan atau dengan prosedur lain, dengan maksud untuk menetapkan klasifikasi pekerjaan tanpa memperhatikan jenis kelamin; metode tersebut harus diterapkan sesuai dengan ketentuan Pasal 2 Konvensi.

6. Guna untuk memfasilitasi penerapan prinsip pengupahan setara bagi pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang bernilai setara, tindakan yang tepat harus diambil, jika diperlukan, untuk meningkatkan efisiensi produktif pekerja perempuan dengan langkah-langkah seperti –
 - (a) memastikan bahwa para pekerja dari kedua jenis kelamin memiliki fasilitas yang setara atau sebanding untuk bimbingan kerja atau konseling kerja, untuk pelatihan kerja dan untuk penempatan;
 - (b) mengambil langkah-langkah yang tepat untuk mendorong perempuan agar menggunakan fasilitas untuk bimbingan kerja atau konseling kerja, untuk pelatihan kerja dan untuk penempatan;
 - (c) memberikan pelayanan kesejahteraan dan sosial yang memenuhi kebutuhan pekerja perempuan, terutama yang memiliki tanggung jawab keluarga, dan mendanai layanan semacam itu dari dana masyarakat umum atau dari jaminan sosial atau dana kesejahteraan industri yang dibiayai dengan pembayaran yang dilakukan berkenaan dengan pekerja tanpa memperhatikan jenis kelamin; dan
 - (d) mempromosikan kesetaraan pekerja laki-laki dan perempuan dalam hal akses ke pekerjaan dan jabatan tanpa mengurangi ketentuan-ketentuan peraturan internasional dan undang-undang dan peraturan nasional tentang perlindungan kesehatan dan kesejahteraan perempuan.
7. Setiap upaya harus dilakukan untuk meningkatkan pemahaman masyarakat terhadap dasar-dasar yang menjadi pertimbangan bahwa prinsip pengupahan setara bagi pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang bernilai setara harus dilaksanakan.
8. Investigasi yang mungkin dipandang perlu untuk mempromosikan penerapan prinsip tersebut harus dilakukan.

Rujukan Silang

Konvensi: C100 Konvensi Pengupahan Equal, 1951

Untuk informasi lebih lanjut, silahkan hubungi Departemen Standar Perburuhan Internasional (NORMES) melalui email: infonorm@ilo.org

Copyright © 2006 Organisasi Perburuhan Internasional (ILO)

Penolakan: webinfo@ilo.org



R111

**Rekomendasi Diskriminasi
(Pekerjaan dan Jabatan),
1958**

R111

Rekomendasi Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958

Rekomendasi mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan

Rekomendasi: R111

Tempat: Jenewa

Sesi Konferensi: 42

Tanggal adopsi = 25:06:1958

Klasifikasi Subyek: Non-diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan)

Klasifikasi Subyek: Perempuan

Subyek: Kesetaraan Peluang dan Pengobatan

Menampilkan dokumen dalam: Bahasa Spanyol Bahasa Perancis

Status: Instrumen Up-to-date Rekomendasi ini berkaitan dengan Konvensi fundamental dan dianggap up to date.

Konferensi Umum Organisasi Perburuhan Internasional,

Setelah diadakan sidang di Jenewa oleh Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional, dan setelah bertemu dalam sesinya yang Keempat puluh dua pada tanggal 4 Juni 1958, dan

Memutuskan untuk mengadopsi usulan-usulan tertentu terkait dengan diskriminasi di bidang pekerjaan dan jabatan, yang merupakan item keempat pada agenda sesi, dan

Menetapkan bahwa usulan ini akan berbentuk Rekomendasi yang melengkapi Konvensi Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958,

Mengadopsi pada hari ini tanggal dua puluh lima Juni tahun seribu sembilan ratus delapan puluh lima, Rekomendasi berikut, yang dapat disebut sebagai Rekomendasi Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958:

Konferensi merekomendasikan bahwa setiap anggota harus menerapkan ketentuan-ketentuan berikut:

I. Definisi

1. (1) Untuk tujuan Rekomendasi ini istilah diskriminasi mencakup
 -
 - (a) setiap perbedaan, pengecualian atau preferensi yang dibuat berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pendapat politik, asal kebangsaan atau asal sosial, yang memiliki dampak meniadakan atau merusak kesetaraan kesempatan atau perlakuan di dalam pekerjaan atau jabatan;
 - (b) perbedaan, pengecualian atau preferensi lain semacam itu yang memiliki dampak meniadakan atau merusak kesetaraan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan sebagaimana ditentukan oleh Anggota terkait setelah berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja yang representatif, bila ada, dan dengan badan-badan lain yang sesuai.
- (2) Setiap perbedaan, pengecualian atau preferensi dalam hal pekerjaan tertentu yang didasarkan pada persyaratan yang melekat padanya tidak dianggap sebagai diskriminasi.
- (3) Untuk tujuan Rekomendasi ini istilah pekerjaan dan jabatan mencakup akses ke pelatihan kerja, akses ke pekerjaan dan ke jabatan tertentu, dan syarat dan ketentuan kerja.

II. Perumusan dan Penerapan Kebijakan

2. Setiap Anggota harus merumuskan kebijakan nasional untuk pencegahan diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan. Kebijakan ini harus diterapkan dengan sarana langkah-langkah perundang-undangan, kesepakatan bersama antara organisasi pengusaha dan organisasi pekerja yang representatif atau dengan cara lain

yang sesuai dengan kondisi dan praktik nasional, dan harus memperhatikan prinsip-prinsip berikut:

- (a) promosi kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan adalah persoalan publik;
- (b) semua orang harus, tanpa diskriminasi, menikmati kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam hal –
 - (i) akses ke layanan bimbingan dan penempatan kerja;
 - (ii) akses ke pelatihan dan pekerjaan pilihan mereka sendiri atas dasar kesesuaian individual dengan pelatihan atau pekerjaan tersebut;
 - (iii) kemajuan sesuai dengan karakter, pengalaman, kemampuan dan ketekunan mereka masing-masing;
 - (iv) jaminan memiliki pekerjaan;
 - (v) pengupahan untuk pekerjaan yang bernilai setara;
 - (vi) kondisi kerja termasuk jam kerja, waktu istirahat, hari-hari libur tahunan berbayar, langkah-langkah keselamatan kerja dan kesehatan kerja, serta langkah-langkah jaminan sosial dan fasilitas dan tunjangan kesejahteraan yang diberikan sehubungan dengan pekerjaan;
- (c) lembaga pemerintah harus menerapkan kebijakan kerja non-diskriminatif dalam semua kegiatannya;
- (d) pengusaha tidak boleh melakukan atau menyatakan diskriminasi dalam mengikat atau melatih orang untuk pekerjaan, dalam memajukan atau mempertahankan orang dalam pekerjaan, atau dalam menetapkan syarat dan ketentuan pekerjaan; tidak boleh juga seseorang atau suatu organisasi menghambat atau mengganggu, baik secara langsung maupun tidak langsung, pengusaha dalam upaya menerapkan prinsip ini;
- (e) dalam perundingan bersama dan hubungan industrial para pihak harus menghormati prinsip kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan, dan harus memastikan bahwa kesepakatan bersama tidak mengandung ketentuan-ketentuan yang bersifat

diskriminatif dalam hal akses ke, pelatihan untuk, kemajuan atau bertahan dalam pekerjaan atau berkenaan dengan syarat dan ketentuan pekerjaan;

- (f) organisasi pengusaha dan organisasi pekerja tidak boleh melakukan atau menyatakan diskriminasi dalam hal penerimaan, mempertahankan keanggotaan atau partisipasi dalam urusan mereka.

3. Setiap Anggota harus –

- (a) memastikan penerapan prinsip-prinsip non-diskriminasi –
 - (i) berkenaan dengan pekerjaan berada di bawah kendali langsung sebuah otoritas nasional;
 - (ii) dalam kegiatan layanan bimbingan kerja, pelatihan kerja dan penempatan di bawah arahan sebuah otoritas nasional;
- (b) mempromosikan kepatuhan mereka, bila memungkinkan dan diperlukan, berkenaan dengan pekerjaan lain dan layanan bimbingan kerja, pelatihan kerja dan penempatan lainnya dengan metode seperti –
 - (i) mendorong departemen atau lembaga pemerintah pusat, provinsi atau lokal dan industri dan usaha yang dijalankan di bawah kepemilikan atau kendali publik untuk memastikan penerapan prinsip-prinsip tersebut;
 - (ii) membuat kelayakan atas kontrak-kontrak yang menyangkut pengeluaran dana publik bergantung pada kepatuhan terhadap prinsip-prinsip tersebut;
 - (iii) membuat kelayakan atas hibah untuk usaha pelatihan dan atas lisensi untuk mengoperasikan agen ketenagakerjaan swasta atau kantor bimbingan kerja swasta bergantung pada kepatuhan terhadap prinsip-prinsip tersebut.

4. Lembaga-lembaga yang sesuai, untuk dibantu bila memungkinkan oleh komite penasihat yang terdiri dari perwakilan organisasi pengusaha dan organisasi pekerja, bila ada, dan badan-badan lain yang berkepentingan, harus dibentuk untuk tujuan

mempromosikan penerapan kebijakan di semua bidang pekerjaan publik dan swasta, dan terutama –

- (a) untuk mengambil semua langkah yang memungkinkan untuk menumbuhkan pemahaman dan penerimaan publik terhadap prinsip-prinsip non-diskriminasi;
 - (b) untuk menerima, memeriksa dan menyelidiki pengaduan bahwa kebijakan tersebut tidak teramati dan, jika perlu dengan perdamaian, untuk menjamin perbaikan praktik-praktik yang dianggap bertentangan dengan kebijakan tersebut; dan
 - (c) untuk mempertimbangkan lebih lanjut setiap pengaduan yang tidak dapat secara efektif diselesaikan dengan perdamaian dan untuk menyatakan pendapat atau mengeluarkan keputusan mengenai cara praktik-praktik diskriminatif yang terungkap seharusnya diperbaiki.
5. Setiap Anggota harus mencabut setiap ketentuan-ketentuan perundang-undangan dan menyesuaikan setiap instruksi atau praktik administratif yang tidak sesuai dengan kebijakan tersebut.
 6. Penerapan kebijakan tersebut tidak boleh berdampak merugikan terhadap langkah-langkah khusus yang dirancang untuk memenuhi persyaratan tertentu dari orang-orang yang, karena alasan-alasan seperti jenis kelamin, umur, kecacatan, tanggung jawab keluarga atau status sosial atau budaya, secara umum diakui memerlukan perlindungan atau bantuan khusus.
 7. Langkah-langkah yang berdampak pada individu yang secara sah didakwa atas, atau terlibat dalam, kegiatan yang merugikan keamanan Negara tidak boleh dianggap sebagai diskriminasi, asalkan individu terkait berhak untuk mengajukan banding ke sebuah badan berwenang yang ditetapkan sesuai dengan praktik nasional.
 8. Berkenaan dengan pekerja imigran berkebangsaan asing dan anggota keluarganya, perhatian harus diberikan kepada ketentuan-ketentuan Konvensi Migrasi untuk Bekerja (Revisi), 1949, yang berkaitan dengan kesetaraan perlakuan dan ketentuan-ketentuan Rekomendasi Migrasi untuk Bekerja (Revisi), 1949, yang berkaitan dengan pencabutan pembatasan akses ke pekerjaan.

9. Harus ada kerjasama berkelanjutan antara otoritas berwenang, perwakilan pengusaha dan pekerja dan badan-badan yang sesuai untuk mempertimbangkan apa langkah-langkah positif lebih lanjut yang mungkin diperlukan mengingat kondisi nasional untuk memberlakukan prinsip-prinsip non-diskriminasi.

III. Koordinasi Langkah-langkah untuk Pencegahan Diskriminasi di Segala Bidang

10. Otoritas yang bertanggung jawab atas aksi anti diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan harus bekerja sama secara erat dan berkelanjutan dengan otoritas yang bertanggung jawab atas aksi anti diskriminasi di bidang-bidang lain agar langkah-langkah yang diambil dalam segala bidang bisa terkoordinasi.

Rujukan Silang

Konvensi: C111 Konvensi Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958

Konvensi: C097 Konvensi Migrasi untuk Bekerja (Revisi), 1949

Untuk informasi lebih lanjut, silahkan hubungi Departemen Standar Perburuhan Internasional (NORMES) melalui email: infonorm@ilo.org

Copyright © 2006 Organisasi Perburuhan Internasional (ILO)

Penolakan: webinfo@ilo.org



K29

**Kerja Paksa atau
Wajib Kerja**

K29

Kerja Paksa atau Wajib Kerja

Konferensi Umum Organisasi Perburuhan Internasional,

Setelah disidangkan di Jenewa oleh Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional, dan setelah mengadakan sidangnya yang keempat belas pada tanggal 10 Juni 1930, dan

Setelah memutuskan untuk menerima beberapa usulan mengenai kerja paksa atau wajib kerja yang termasuk soal pertama dari agenda sidang, dan

Setelah menetapkan bahwa usul ini harus berbentuk Konvensi internasional,

menerima pada tanggal 28 Juni 1930 Konvensi di bawah ini yang dapat disebut Konvensi mengenai Kerja Paksa, 1930 untuk diratifikasi oleh Anggota-Anggota Organisasi Perburuhan Internasional sesuai dengan ketentuan-ketentuan Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional:

Pasal 1

1. Setiap Anggota Organisasi Perburuhan Internasional yang meratifikasi Konvensi ini menjamin untuk menghapus penggunaan kerja paksa atau wajib kerja dalam segala bentuk dalam waktu yang sesingkat mungkin.
2. Mengingat akan penghapusan ini dalam keseluruhannya, maka penggunaan kerja paksa atau wajib kerja dapat diadakan selama masa peralihan untuk keperluan umum saja dan sebagai tindakan pengecualian serta harus tunduk pada syarat dan jaminan yang ditetapkan disini selanjutnya.

3. Setelah lewat waktu lima tahun setelah Konvensi ini berlaku dan pada waktu Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional menyiapkan laporan tercantum dalam Pasal 31 di bawah ini, maka Badan Pimpinan tersebut harus mempertimbangkan kemungkinan penghapusan kerja paksa atau wajib kerja dalam segala bentuk tanpa adanya masa peralihan selanjutnya dan keinginan untuk menempatkan persoalan ini dalam agenda Konvensi.

Pasal 2

1. Dalam Konvensi ini yang dimaksudkan dengan "Kerja Paksa atau Wajib Kerja" ialah semua pekerjaan atau jasa yang dipaksakan pada setiap orang dengan ancaman hukuman apapun dan untuk mana orang tersebut tidak menyediakan diri secara sukarela.
2. Sekalipun demikian, maka dalam Konvensi ini yang dimaksudkan dengan istilah kerja paksa atau wajib kerja tidak termasuk -
 - (a) setiap pekerjaan atau jasa yang harus dilakukan berdasarkan undang-undang wajib dinas militer untuk pekerjaan yang khusus bersifat militer;
 - (b) setiap pekerjaan atau jasa yang merupakan sebagian dari kewajiban biasa warga negara dari penduduk suatu negara yang merdeka sepenuhnya;
 - (c) setiap pekerjaan atau jasa yang dipaksakan pada setiap orang sebagai akibat keputusan pengadilan dengan ketentuan bahwa pekerjaan atau jasa tersebut dilaksanakan dibawah perintah dan pengawasan pejabat pemerintah dan orang tersebut tidak disewa atau ditempatkan untuk digunakan oleh perorangan secara pribadi, perusahaan atau perkumpulan;
 - (d) setiap pekerjaan atau jasa yang dipaksakan dalam keadaan darurat, ialah dalam keadaan perang atau bencana atau bencana yang mengancam seperti misalnya kebakaran, banjir, kekurangan makanan, gempa bumi, wabah yang ganas atau wabah penyakit, serangan oleh binatang, serangga atau binatang yang merusak tumbuh-tumbuhan dan pada umumnya setiap hal yang dapat membahayakan keadaan kehidupan atau keselamatan dari seluruh atau sebagian penduduk;

- (e) tugas kemasyarakatan dalam bentuk kecil semacam yang dilakukan oleh anggota masyarakat tersebut secara langsung dan oleh karenanya dapat dianggap sebagai kewajiban yang biasa dari warga negara yang dibebankan pada anggota masyarakat, dengan ketentuan bahwa anggota masyarakat atau wakil mereka mempunyai hak untuk dimintakan pendapat tentang keperluan pekerjaan itu.

Pasal 3

Yang dimaksud dalam Konvensi ini dengan istilah “penguasa yang berwenang” ialah penguasa suatu negara yang menjajah maupun penguasa pusat yang tertinggi dalam wilayah yang bersangkutan.

Pasal 4

1. Penguasa yang berwenang tidak boleh memaksakan atau mengizinkan kerja paksa atau wajib kerja untuk keuntungan pribadi perorangan, perusahaan atau perkumpulan.
2. Dimana terdapat kerja paksa atau wajib kerja yang demikian untuk kepentingan pribadi perorangan, perusahaan atau perkumpulan pada tanggal ratifikasi Konvensi ini, dan oleh Anggota telah didaftarkan pada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional, maka Anggota harus menghapus seluruh kerja paksa atau wajib kerja demikian terhitung mulai tanggal Konvensi ini mulai berlaku untuk Anggota itu.

Pasal 5

1. Izin yang diberikan kepada perorangan, perusahaan atau perkumpulan tidak boleh merupakan bentuk apapun dari kerja paksa atau wajib kerja untuk penghasilan atau pengumpulan hasil yang dipergunakan atau diperdagangkan oleh pribadi perorangan, perusahaan atau perkumpulan itu.
2. Dimana ada izin yang berisikan ketentuan yang menyangkut kerja paksa atau wajib kerja yang demikian, maka ketentuan tersebut harus dicabut secepat mungkin agar dapat memenuhi Pasal 1 Konvensi ini.

Pasal 6

Pejabat-pejabat pemerintah meskipun mereka bertugas untuk mendorong penduduk yang ada dibawah pimpinan mereka untuk melakukan suatu bentuk pekerjaan tidak boleh melakukan paksaan terhadap penduduk tersebut atau terhadap warga perorangan untuk bekerja bagi pribadi perorangan, perusahaan atau perkumpulan.

Pasal 7

1. Pembesar yang tidak melaksanakan tugas sebagai pelaksana dilarang untuk mengadakan kerja paksa atau wajib kerja.
2. Pembesar yang melaksanakan tugas sebagai pelaksana dengan izin istimewa dari penguasa yang berwenang dapat mengadakan kerja paksa atau wajib kerja, asal memenuhi syarat pada ketentuan Pasal 10 Konvensi ini.
3. Pembesar yang mendapat pengakuan khusus dan yang tidak menerima ganti kerugian secukupnya dalam bentuk lain mendapat pelayanan asal saja memenuhi peraturan untuk itu dan asalkan semua tindakan yang diperlukan telah diambil untuk mencegah hal-hal yang disalahgunakan.

Pasal 8

1. Tanggung jawab atas setiap keputusan mengadakan kerja paksa atau wajib kerja terletak pada pundak penguasa sipil tertinggi dalam wilayah yang bersangkutan.
2. Sekalipun demikian, penguasa tersebut dapat menyerahkan kekuasaannya kepada penguasa tertinggi setempat untuk mengadakan kerja paksa atau wajib kerja yang tidak menyangkut pemindahan buruh dari tempat kediaman yang tetap. Penguasa tersebut dapat pula, untuk beberapa waktu dan sesuai dengan syarat seperti telah ditentukan dalam peraturan yang tercantum dalam Pasal 25 Konvensi ini, menyerahkan kekuasaan kepada penguasa tertinggi setempat untuk mengadakan kerja paksa atau wajib kerja yang menyangkut pemindahan buruh dari kediaman yang tetap untuk memudahkan pemindahan pejabat pemerintah yang sedang bertugas dan untuk pengangkutan persediaan barang pemerintah.

Pasal 9

Kecuali jika ditentukan lain dari apa yang ditetapkan dalam Pasal 10 Konvensi ini, setiap penguasa yang berwenang untuk mengadakan kerja paksa atau wajib kerja, sebelum memutuskan untuk mengadakan kerja paksa harus yakin, bahwa -

- (a) pekerjaan yang harus dikerjakan atau jasa yang harus diberikan merupakan kepentingan langsung yang perlu bagi masyarakat yang dipanggil untuk melakukan pekerjaan atau memberikan jasa;
- (b) pekerjaan atau jasa itu adalah suatu keharusan yang mendesak atau yang akan datang;
- (c) sudah tidak mungkin untuk mendapat buruh secara sukarela untuk melakukan pekerjaan atau memberikan jasa dengan tawaran upah dan syarat kerja yang tidak kurang dari pada yang terdapat dalam daerah itu untuk pekerjaan atau jasa yang sama; dan
- (d) pekerjaan atau jasa tidak akan memberikan beban yang terlalu berat kepada penduduk, mengingat buruh yang tersedia dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan itu.

Pasal 10

- 1. Kerja paksa atau wajib kerja yang diharuskan sebagai penagihan pajak dan kerja paksa atau wajib kerja yang diharuskan guna pelaksanaan pekerjaan umum oleh para pemimpin yang melakukan pelaksanaan harus dihapus secara progresif.
- 2. Dalam pada itu, dimana kerja paksa atau wajib kerja ditagih sebagai pajak dan dimana diadakan kerja paksa atau wajib kerja untuk pelaksanaan pekerjaan umum oleh pemimpin yang melakukan tugas sebagai pelaksana, maka penguasa yang berkepentingan pertama-tama harus yakin, bahwa -
 - (a) pekerjaan yang harus dilakukan atau jasa yang harus diberikan merupakan kepentingan langsung yang perlu bagi masyarakat yang dipanggil untuk melakukan pekerjaan atau memberikan jasa itu;
 - (b) pekerjaan atau jasa itu adalah suatu keharusan yang mendesak atau yang akan datang;

- (c) pekerjaan atau jasa tidak akan memberikan beban yang terlalu berat kepada penduduk, mengingat buruh yang tersedia dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan itu;
- (d) pekerjaan atau jasa tidak akan mengakibatkan pemindahan buruh dari tempat kediaman yang tetap;
- (e) pelaksanaan pekerjaan atau pemberian jasa harus terarah sesuai dengan keperluan agama, kehidupan sosial dan pertanian.

Pasal 11

1. Hanya orang laki-laki dewasa bertubuh kuat dengan perkiraan umur tidak kurang dari 18 dan tidak lebih dari 45 tahun dapat dipanggil untuk melakukan kerja paksa atau wajib kerja. Kecuali yang berhubungan dengan macam-macam pekerjaan yang ditetapkan dalam Pasal 10 Konvensi ini, pembatasan dan persyaratan berlaku sebagai berikut -
 - (a) apabila mungkin maka sebelumnya harus ada keputusan dari pejabat kesehatan yang ditunjuk oleh pemerintah, bahwa orang yang bersangkutan tidak menderita suatu penyakit yang menular dan bahwa mereka secara jasmaniah mampu untuk pekerjaan yang diperlukan dan untuk keadaan dimana pekerjaan harus dilaksanakan;
 - (b) pengecualian diadakan terhadap guru, murid dan pejabat pemerintah pada umumnya;
 - (c) pemeliharaan jumlah orang laki-laki dewasa yang bertubuh kuat dalam masyarakat masing-masing perlu sekali untuk keluarga dan kehidupan sosial;
 - (d) menghormati ikatan perkawinan dan ikatan keluarga.
2. Untuk maksud ayat sub (c) dari ayat yang terdahulu, peraturan yang ditetapkan dalam Pasal 23 Konvensi ini menetapkan perbandingan orang laki-laki bertubuh kuat yang berdiam setempat yang dapat diambil pada setiap waktu untuk kerja paksa atau wajib kerja asalkan saja perbandingan ini selalu tidak melebihi 25 persen dalam hal apapun. Dalam menentukan perbandingan ini penguasa yang berwenang harus memperhitungkan kepadatan penduduk, perkembangan sosial dan alam, musim dan pekerjaan yang harus dikerjakan oleh

orang-orang yang bersangkutan untuk keperluan mereka sendiri dalam daerah mereka dan pada umumnya harus mengingat keperluan ekonomi dan sosial dalam kehidupan normal dari masyarakat yang bersangkutan.

Pasal 12

1. Jangka waktu paling lama untuk mana setiap orang dapat diambil untuk kerja paksa atau wajib kerja dalam segala bentuk dalam setiap jangka waktu dua belas bulan tidak boleh melebihi 60 hari termasuk waktu yang dipergunakan dalam perjalanan pulang pergi ke tempat pekerjaan.
2. Setiap orang yang melakukan kerja paksa atau wajib kerja harus diperlengkapi dengan surat keterangan yang menerangkan jangka waktu pekerjaan yang dia telah selesaikan.

Pasal 13

1. Jam kerja biasa bagi setiap orang yang melakukan kerja paksa atau wajib kerja harus sama dengan waktu kerja yang dilakukan dalam hal kerja sukarela dan jam kerja yang berlebihan dari jam kerja yang biasa harus diberikan ganti kerugian dalam perbandingan yang terdapat dalam hal kerja lembur untuk pekerjaan sukarela.
2. Satu hari istirahat dalam satu minggu harus diberikan kepada semua orang yang melakukan kerja paksa atau wajib kerja yang macam apapun dan hari tersebut harus sedapat mungkin bersamaan waktunya dengan hari yang ditetapkan oleh adat istiadat atau kebiasaan dalam wilayah atau daerah yang bersangkutan.

Pasal 14

1. Sebagai pengecualian dari kerja paksa atau wajib kerja yang ditetapkan dalam Pasal 10 Konvensi ini, untuk segala macam kerja paksa atau wajib kerja harus diberikan ganti kerugian secara tunai dalam nilai tidak kurang dari apa yang terdapat untuk macam pekerjaan yang sama, baik di daerah dimana buruh dipekerjakan maupun di daerah dimana buruh itu diterima yang mana saja terdapat kemungkinan yang lebih tinggi.

2. Dalam hal pekerjaan yang telah diadakan oleh pemimpin dalam melakukan tugas pelaksana pembayaran upah yang sesuai dengan ketentuan dalam ayat terdahulu harus didahulukan selekas mungkin.
3. Upah harus dibayarkan pada setiap pekerja secara perorangan dan tidak kepada kepala suku atau kepada penguasa lain.
4. Untuk maksud pembayaran upah, maka hari-hari yang dipergunakan dalam perjalanan pulang pergi ke tempat pekerjaan harus diperhitungkan sebagai hari kerja.
5. Hal-hal dalam pasal ini sama sekali tidak menghalangi pembagian biasa yang diberikan sebagai bagian upah, pembagian demikian harus sekurang-kurangnya sama dengan nilai uang pembayaran yang telah diambil sebagai penggantinya, tetapi pemotongan dari upah tidak boleh diadakan baik untuk pembayaran pajak maupun untuk makanan khusus, pakaian atau perumahan yang diberikan kepada pekerja dengan maksud untuk menjaga agar orang tersebut dalam keadaan sehat supaya dapat meneruskan pekerjaan dengan syarat-syarat khusus pada setiap pekerjaan atau untuk membeli alat-alat kerja.

Pasal 15

1. Setiap undang-undang atau peraturan yang berhubungan dengan tunjangan kecelakaan kerja atau penyakit jabatan dan setiap undang-undang atau peraturan yang menetapkan tunjangan kepada tanggungan pekerja yang meninggal atau pekerja yang tidak mampu bekerja yang sedang atau akan berlaku dalam wilayah yang bersangkutan harus berlaku sama terhadap orang yang melakukan kerja paksa atau wajib kerja dan terhadap pekerja biasa.
2. Setidak-tidaknya hal itu harus merupakan kewajiban setiap penguasa yang mempekerjakan setiap pekerja untuk kerja paksa atau wajib kerja untuk menjamin penghidupan pekerja tersebut dalam hal kecelakaan atau sakit yang disebabkan jabatannya, menjadi tidak mampu sama sekali atau sebagian tidak mampu untuk mencari nafkah bagi dia sendiri dan harus mengambil tindakan guna menjamin perawatan siapa saja yang ternyata menjadi tanggungan pekerja itu, dalam hal ia tidak mampu atau meninggal yang disebabkan oleh jabatannya.

Pasal 16

1. Kecuali dalam hal-hal khusus, orang-orang yang harus melakukan kerja paksa atau wajib kerja tidak boleh dipindahkan ke daerah yang makanan dan iklimnya sangat berbeda dengan daerah yang mereka sudah terbiasa, sehingga dapat membahayakan mereka.
2. Dalam hal apapun pemindahan pekerja yang sedemikian tidak boleh diijinkan kecuali jika semua tindakan yang berhubungan dengan kesehatan dan perumahan yang diperlukan guna menyesuaikan pekerja dengan keadaan dan guna menjaga kesehatan mereka dapat dilaksanakan dengan tepat.
3. Apabila pemindahan demikian tidak dapat dihindarkan, maka langkah-langkah untuk membiasakan diri secara berangsur-angsur dengan keadaan makanan dan iklim baru harus diambil atas nasehat dokter yang berwenang.
4. Dalam hal-hal dimana pekerja tersebut diwajibkan untuk melakukan pekerjaan tetap yang mereka tidak biasa lakukan, maka tindakan harus diambil untuk menjamin agar mereka dapat membiasakan diri dengan hal itu, terutama yang berhubungan dengan latihan kemajuan, jam kerja dan ketentuan waktu istirahat serta setiap peningkatan perbaikan makanan yang mungkin diperlukan.

Pasal 17

Sebelum mengijinkan diadakan kerja paksa atau wajib kerja, guna pekerjaan bangunan atau pemeliharaan yang menyebabkan pekerja tetap tinggal ditempat pekerjaan untuk jangka waktu lama, maka penguasa yang berwenang harus menjamin bahwa:

1. Semua tindakan yang diperlukan telah diambil untuk menjaga kesehatan pekerja serta menanggung perawatan kesehatan yang diperlukan dan terutama -
 - (a) pekerja telah diperiksa kesehatannya sebelum mulai bekerja dan dalam jangka-jangka waktu tertentu yang ditetapkan selama dalam masa kerja,
 - (b) bahwa sudah tersedia cukup pegawai kesehatan yang dilengkapi dengan apotik, tempat merawat, rumah

sakit dan alat-alat yang diperlukan untuk memenuhi segala kebutuhan, dan

- (c) bahwa keadaan kesehatan tempat kerja, persediaan air minum, makanan, bahan bakar dan alat-alat untuk memasak serta dimana perlu perumahan dan pakaian telah dipenuhi secara memuaskan.
- 2. Persiapan yang tepat telah diadakan guna menjamin penghidupan keluarga pekerja, terutama dengan memudahkan pengiriman uang dengan cara yang aman, yaitu sebagian upah dikirim kepada keluarganya atas permintaan atau dengan persetujuan pekerja.
- 3. Perjalanan pekerja pulang pergi ke tempat kerja telah dilakukan atas biaya dan tanggung jawab pelaksana yang harus memudahkan perjalanan demikian dengan memanfaatkan segala sarana pengangkutan yang ada.
- 4. Dalam hal sakit atau kecelakaan yang menyebabkan ketidakmampuan bekerja selama waktu tertentu, pekerja dipulangkan atas biaya pelaksana.
- 5. Setiap pekerja yang ingin tinggal sebagai pekerja sukarela pada waktu berakhirnya kerja paksa atau wajib kerja diizinkan berbuat demikian untuk jangka waktu dua tahun tanpa kehilangan hak dipulangkan tanpa biaya sendiri.

Pasal 18

- 1. Kerja paksa atau wajib kerja untuk pengangkutan orang atau barang, seperti pekerjaan mengangkut barang atau tukang perahu harus dihapus dalam waktu yang sesingkat mungkin. Dalam pada itu penguasa yang berwenang harus mengumumkan peraturan yang menetapkan antara lain -
 - (a) bahwa pekerjaan tersebut hanya dilakukan untuk tujuan memudahkan pemindahan pejabat pemerintah pada waktu sedang bertugas atau untuk pengangkutan persediaan barang pemerintah atau dalam hal keperluan yang sangat mendesak, pengangkutan orang yang bukan pejabat pemerintah;
 - (b) bahwa pekerja yang dipekerjakan demikian, harus dinyatakan sehat secara jasmaniah oleh dokter apabila

dimungkinkan pemeriksaan kesehatan dan apabila pemeriksaan kesehatan demikian tidak dapat dilakukan, maka orang yang mempekerjakan buruh itu harus bertanggung jawab guna menjamin bahwa mereka sehat secara jasmaniah dan tidak menderita sesuatu penyakit yang menular;

- (c) beban maksimum yang boleh dipikul oleh pekerja untuk mengangkut;
 - (d) jarak terjauh dari rumah mereka yang diperbolehkan untuk dikerahkan;
 - (e) jumlah hari terbanyak dalam sebulan atau jangka waktu lain yang diperbolehkan untuk membawa mereka, termasuk hari-hari yang dipergunakan sewaktu pulang ke rumah mereka; dan
 - (f) orang-orang yang berhak mengadakan bentuk kerja paksa atau wajib kerja dan sampai dimana mereka berhak untuk menuntut hal itu.
2. Dalam menentukan maksimum tersebut dalam sub (c), (d) dan (e) dalam ayat terdahulu, penguasa yang berwenang harus memperhatikan semua faktor yang berhubungan, termasuk perkembangan penduduk yang nyata dari tempat dimana pekerja telah dikerahkan, alam dari daerah yang harus mereka lalui dalam perjalanan dan keadaan iklim.
3. Penguasa yang berwenang selanjutnya harus menetapkan agar perjalanan biasa sehari-hari dari pekerja tersebut tidak melebihi jarak sesuai dengan rata-rata hari kerja yang terdiri dari delapan jam dengan pengertian, bahwa harus diperhitungkan tidak saja beban yang dibawa dan jarak yang harus ditempuh, tetapi juga keadaan jalan, musim dan semua faktor lain yang berhubungan dengan itu dan bahwa apabila waktu perjalanan itu melebihi perjalanan biasa sehari-hari yang dilakukan mereka harus memberikan ganti kerugian dalam nilai yang lebih tinggi dari nilai yang biasa.

Pasal 19

1. Penguasa yang berwenang hanya akan mengesahkan pelaksanaan wajib tanam sebagai cara pencegahan terhadap

kelaparan atau kekurangan persediaan makanan dan selalu dengan syarat, bahwa makanan atau hasil tetap akan menjadi milik perseorangan atau masyarakat yang menghasilkannya.

2. Dalam pasal ini, tidak ada yang diartikan sebagai membatalkan kewajiban anggota-anggota dari masyarakat dimana penghasilan telah diatur atas dasar komunal berdasarkan undang-undang atau kebiasaan dan dimana hasil atau setiap keuntungan yang diperoleh dari penjualan itu tetap tinggal menjadi milik dari masyarakat untuk melakukan pekerjaan yang diminta oleh masyarakat berdasarkan undang-undang atau kebiasaan.

Pasal 20

Peraturan tentang hukuman bersama yang dapat menghukum suatu masyarakat untuk kejahatan yang dilakukan oleh salah seorang warganya tidak boleh memuat ketentuan bagi kerja paksa atau wajib kerja oleh masyarakat sebagai salah satu cara untuk hukuman.

Pasal 21

Kerja paksa atau wajib kerja dilarang digunakan untuk pekerjaan dalam tambang di bawah tanah.

Pasal 22

Laporan tahunan yang oleh Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini telah disetujui untuk disampaikan kepada Kantor Perburuhan Internasional sesuai dengan ketentuan pasal 22 Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional mengenai tindakan yang telah diambil guna melaksanakan ketentuan mengenai Konvensi ini, harus memuat keterangan selengkap mungkin dari setiap daerah bersangkutan, tentang sampai dimana kerja paksa atau wajib kerja telah dilakukan dalam keadaan terpaksa di daerah tersebut, untuk maksud apa hal itu telah diadakan, angka sakit dan kematian, jam kerja, cara pembayaran upah dan tingkat upah serta setiap keterangan yang bertalian.

Pasal 23

1. Untuk melaksanakan ketentuan Konvensi ini penguasa yang berwenang harus mengeluarkan peraturan yang lengkap dan

tepat untuk mengatur penggunaan kerja paksa atau wajib kerja.

2. Peraturan tersebut harus memuat antara lain aturan yang mengizinkan setiap orang yang diharuskan melakukan kerja paksa atau wajib kerja menyampaikan semua keluhan yang menyangkut keadaan kerja kepada penguasa dan menjamin bahwa pengaduan tersebut akan diperiksa dan dipertimbangkan.

Pasal 24

Tindakan yang sesuai harus diambil dalam semua hal guna menjamin bahwa peraturan yang mengatur pekerjaan kerja paksa atau wajib kerja harus dilaksanakan secara tepat, baik dengan memperluas tugas Inspektorat Perburuhan yang ada yang telah dibentuk untuk mengawasi kerja sukarela yang meliputi pengawasan kerja paksa atau wajib kerja atau dalam cara lain yang layak. Tindakan harus juga diambil untuk menjamin, bahwa peraturan telah diberitahukan kepada orang yang dikenakan melakukan pekerjaan tersebut.

Pasal 25

Mengadakan kerja paksa atau wajib kerja yang tidak sah dapat dikenakan hukuman sebagai pelanggaran hukum, dan menjadi kewajiban setiap Anggota yang meratifikasi Konvensi ini untuk menjamin, bahwa hukuman yang dikenakan oleh undang-undang benar-benar sesuai dan dilaksanakan dengan tegas.

Pasal 26

1. Setiap Anggota dari Organisasi Perburuhan Internasional yang telah meratifikasi Konvensi ini, menjamin untuk melaksanakannya dalam wilayah di bawah kedaulatannya, daerah hukumnya, perlindungannya, kekuasaannya, perwaliannya atau yang dikuasainya, sepanjang ia berhak untuk menerima kewajiban yang menyangkut hal-hal wilayah kekuasaannya secara intern, kecuali jika Anggota itu hendak memanfaatkan ketentuan pasal 35 dari Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional, maka ia akan menambahkan kepada ratifikasinya suatu pernyataan yang menyatakan-

- (1) daerah-daerah terhadap mana ia bermaksud untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan Konvensi ini tanpa perubahan;
 - (2) daerah-daerah terhadap mana ia bermaksud untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan Konvensi ini dengan perubahan-perubahan, beserta perincian perubahan tersebut;
 - (3) daerah-daerah terhadap mana ia menanggukuhkan keputusannya.
2. Pernyataan tersebut di atas akan dianggap merupakan suatu bagian yang tidak dapat dipisahkan dari ratifikasi dan berlaku sebagai ratifikasi. Hal ini akan terbuka bagi setiap Anggota untuk membatalkan seluruh atau sebagian pembatasan dalam keterangannya yang asli berdasarkan ketentuan ayat sub (2) dan (3) dari Pasal ini dengan pernyataan yang diberikan kemudian.

Pasal 27

Surat ratifikasi resmi Konvensi ini dengan syarat-syarat yang disebutkan dalam Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional harus disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk didaftarkan.

Pasal 28

1. Konvensi ini hanya akan mengikat kepada Anggota yang ratifikasinya telah didaftarkan pada Kantor Perburuhan Internasional.
2. Konvensi ini akan berlaku 12 bulan sesudah tanggal ratifikasi oleh dua Anggota Organisasi Perburuhan Internasional didaftarkan pada Direktur Jenderal.
3. Selanjutnya Konvensi ini akan mulai berlaku terhadap tiap-tiap Anggota 12 bulan sesudah tanggal ratifikasi tersebut didaftarkan.

Pasal 29

Segera setelah ratifikasi oleh dua Anggota Organisasi Perburuhan Internasional telah didaftar pada Kantor Perburuhan Internasional, maka Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional harus memberitahukan hal tersebut kepada semua Anggota Organisasi Perburuhan Internasional. Begitupun juga ia harus memberitahukan mereka mengenai pendaftaran ratifikasi yang dapat disampaikan kemudian oleh Anggota lain dari Organisasi.

Pasal 30

1. Anggota yang telah meratifikasi Konvensi, setelah lewat waktu 10 tahun terhitung dari tanggal Konvensi ini mulai berlaku, dapat membatalkannya dengan menyampaikan suatu keterangan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk didaftarkan. Pembatalan demikian baru akan berlaku satu tahun sesudah tanggal pendaftarannya.
2. Tiap-tiap Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini dan tidak menggunakan hak pembatalan menurut ketentuan pada ayat satu tersebut di atas dalam tahun berikutnya setelah lewat sepuluh tahun seperti termaksud pada ayat di atas, akan terikat untuk 5 tahun lagi dan sesudah ini dapat membatalkan Konvensi ini pada waktu berakhirnya tiap-tiap masa 5 tahun menurut ketentuan yang tercantum dalam Pasal ini.

Pasal 31

Pada waktu-waktu yang dipandang perlu, Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional menyerahkan laporan mengenai pelaksanaan Konvensi ini kepada Konperensi Umum dan harus mempelajari apakah soal peninjauan kembali Konvensi ini seluruhnya atau sebagian perlu ditempatkan dalam agenda Konperensi.

Pasal 32

1. Jika Konperensi menerima Konvensi baru yang mengubah sebagian atau seluruh Konvensi ini, tanpa mengindahkan ketentuan Pasal 30, ratifikasi Konvensi baru oleh Anggota berarti pembatalan Konvensi ini tanpa syarat penundaan demi hukum, jika dan pada waktu Konvensi baru itu mulai berlaku;

2. Mulai pada tanggal Konvensi baru yang telah diubah berlaku, Konvensi ini tidak dapat diratifikasi lagi oleh Anggota.
3. Sekalipun demikian Konvensi ini akan tetap berlaku dalam bentuk dan isi yang asli bagi Anggota yang telah meratifikasinya, tetapi belum meratifikasi Konvensi baru.

Pasal 33

Bunyi naskah Konvensi ini dalam bahasa Inggris dan Perancis keduanya adalah resmi.



K105

Penghapusan Kerja Paksa

K105

Penghapusan Kerja Paksa

Konferensi Umum Organisasi Perburuhan Internasional,

Setelah disidangkan di Jenewa oleh Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional, dan setelah bertemu dalam sidangnya yang keempat puluh pada tanggal 5 Juni 1957, dan

Setelah mempertimbangkan masalah kerja paksa, yang tercantum dalam butir keempat dari agenda sidang, dan

Setelah memperhatikan ketentuan Konvensi Kerja Paksa, 1930, dan

Setelah memperhatikan bahwa Konvensi Perbudakan, 1926, mengatur bahwa semua tindakan yang diperlukan harus diambil untuk mencegah kerja paksa atau kerja wajib berkembang menjadi keadaan yang sama dengan perbudakan dan bahwa Konvensi Tambahan tentang Penghapusan Perbudakan, Perdagangan dan Lembaga Perbudakan serta praktek yang sama dengan Perbudakan, 1956, mengatur tentang penghapusan sepenuhnya atas perbudakan (karena lilitan hutang dan pengolahan tanah), dan

Setelah memperhatikan bahwa Konvensi Perlindungan Upah, 1949, menentukan bahwa upah harus dibayar teratur dan melarang cara pembayaran yang menghalangi pekerja dari kemungkinan yang murni untuk mengakhiri hubungan kerjanya, dan

Setelah memutuskan tentang penerimaan usulan selanjutnya yang menyangkut penghapusan bentuk-bentuk tertentu dari kerja paksa atau kerja wajib yang merupakan pelanggaran hak manusia sebagaimana tertera dalam Piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa dan disebutkan dalam Deklarasi Universal tentang Hak Azasi Manusia, dan

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

Menerima pada tanggal 5 Juni tahun 1957 Konvensi berikut, yang dapat disebut sebagai Konvensi Penghapusan Kerja Paksa, 1957:

Pasal 1

Tiap Anggota Organisasi Perburuhan Internasional yang meratifikasi Konvensi ini wajib menekan dan tidak akan menggunakan kerja paksa dalam bentuk apapun -

- (a) sebagai cara penekanan atau pendidikan politik atau sebagai hukuman atas pemahaman atau pernyataan pandangan politik atau secara ideologis pandangan yang bertentangan dengan sistim politik, sosial dan ekonomi yang sah;
- (b) sebagai cara untuk mengerahkan dan menggunakan tenaga kerja untuk maksud pembangunan ekonomi;
- (c) sebagai cara untuk membina disiplin tenaga kerja;
- (d) sebagai hukuman karena keikutsertaan dalam pemogokan;
- (e) sebagai pelaksanaan diskriminasi rasial, sosial, bangsa dan agama.

Pasal 2

Tiap Anggota Organisasi Perburuhan Internasional yang meratifikasi Konvensi ini wajib mengambil tindakan efektif untuk menjamin penghapusan segera dan sepenuhnya atas kerja paksa atau kerja wajib sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1 Konvensi ini.

Pasal 3

Ratifikasi formal dari Konvensi ini harus diberitahukan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk didaftarkan.

Pasal 4

1. Konvensi ini mengikat hanya para Anggota Organisasi Perburuhan Internasional yang ratifikasinya sudah didaftarkan pada Direktur Jenderal.

2. Konvensi ini mulai berlaku duabelas bulan setelah tanggal ratifikasi oleh dua Anggota didaftarkan pada Direktur Jenderal.
3. Setelah itu, Konvensi ini mulai berlaku untuk semua Anggota duabelas bulan setelah tanggal ratifikasinya terdaftar.

Pasal 5

1. Anggota yang sudah meratifikasi Konvensi ini dapat mencabutnya setelah berakhirnya masa sepuluh tahun dari tanggal Konvensi ini pertama kali berlaku, dengan sebuah keterangan yang diberitahukan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk didaftarkan. Pencabutan demikian tidak berlaku sebelum satu tahun setelah tanggal pendaftarannya.
2. Tiap Anggota yang sudah meratifikasi Konvensi ini dan yang dalam waktu satu tahun setelah berakhirnya masa sepuluh tahun tersebut dalam ayat di atas tidak memberlakukan hak untuk mencabut sebagaimana ditentukan dalam Pasal ini, akan terkait untuk masa sepuluh tahun lagi, dan setelah itu, dapat mencabut Konvensi ini pada waktu berakhirnya tiap masa sepuluh tahun sebagaimana ditetapkan dalam Pasal ini.

Pasal 6

1. Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional akan memberitahukan kepada semua Anggota Organisasi Perburuhan Internasional tentang pendaftaran dari semua ratifikasi dan pencabutan yang diberitahukan kepadanya oleh para Anggota Organisasi Perburuhan Internasional.
2. Pada saat memberitahukan para Anggota Organisasi tentang pendaftaran ratifikasi kedua yang diberitahukan kepadanya, maka Direktur Jenderal meminta perhatian para Anggota Organisasi tentang tanggal Konvensi ini akan mulai berlaku.

Pasal 7

Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional akan memberitahukan kepada Sekretaris Jenderal Perserikatan Bangsa-Bangsa sesuai dengan Pasal 102 Piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa untuk didaftarkan rincian lengkap tentang semua ratifikasi dan

peraturan pencabutan yang didaftarkanya sesuai dengan ketentuan Pasal-Pasal sebelumnya.

Pasal 8

Pada waktu-waktu yang dianggap perlu olehnya, Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional harus menyampaikan kepada Konperensi Umum suatu laporan tentang perkembangan Konvensi ini dan akan memeriksa apakah perlu untuk mencantumkan dalam agenda Konperensi pembahasan tentang perubahannya secara keseluruhan atau sebagian.

Pasal 9

1. Bila Konperensi menetapkan suatu Konvensi baru yang mengubah Konvensi ini seluruhnya atau sebagian, maka, kecuali Konvensi baru itu menentukan lain -
 - (a) ratifikasi oleh Anggota atas Konvensi baru yang mengubah itu akan secara hukum merupakan pencabutan segera atas Konvensi ini, tanpa mengurangi ketentuan dari Pasal 5 di atas, jika dan bilamana Konvensi baru yang mengubah itu sudah berlaku;
 - (b) sejak tanggal Konvensi baru yang mengubah itu berlaku, maka Konvensi ini tidak dapat lagi diratifikasi oleh para Anggota.
2. Konvensi ini akan tetap berlaku dalam bentuk dan isinya yang sebenarnya untuk para Anggota yang sudah meratifikasinya tetapi belum meratifikasi Konvensi yang mengubah itu.

Pasal 10

Versi bahasa Inggris dan bahasa Perancis dari Konvensi ini berlaku sama kuatnya.



K138

**Usia Minimum untuk
Diperbolehkan Bekerja**

K138

Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja

Konferensi Umum Organisasi Perburuhan Internasional,

Setelah disidangkan di Jenewa oleh Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional, dan setelah bertemu dalam sidangnya yang kelima puluh delapan pada tanggal 6 Juni 1973, dan

Setelah memutuskan untuk menerima beberapa usul mengenai usia minimum untuk diperbolehkan masuk kerja, yang tercantum dalam butir keempat dari agenda sidang, dan

Memperhatikan syarat-syarat dari Konvensi Usia Minimum (industri) tahun 1919, Konvensi Usia Minimum (laut) tahun 1920, Konvensi Usia Minimum (pertanian) tahun 1921, Konvensi Usia Minimum (penghias dan juru api) tahun 1921, Konvensi Usia Minimum (pekerjaan non industri) tahun 1932, Konvensi (revisi) Usia Minimum (laut) tahun 1936, Konvensi (revisi) Usia Minimum (pekerjaan non industri) tahun 1937, Konvensi Usia Minimum (nelayan) tahun 1959 dan Konvensi Usia Minimum (kerja di bawah tanah) tahun 1965, dan

Menimbang bahwa telah tiba waktunya untuk menetapkan suatu naskah umum mengenai hal itu, yang secara berangsur-angsur akan menggantikan naskah-naskah yang ada yang berlaku pada sektor ekonomi yang terbatas, dengan tujuan untuk seluruhnya menghapus pekerja anak, dan

Setelah menetapkan bahwa naskah ini harus berbentuk Konvensi internasional,

menerima pada tanggal 26 Juni 1973 Konvensi di bawah ini yang dapat disebut Konvensi Usia Minimum tahun 1973:

Pasal 1

Setiap Anggota terhadap siapa Konvensi ini berlaku menanggung untuk menempuh suatu kebijaksanaan nasional yang dibentuk untuk menjamin dihapusannya kerja anak secara efektif dan untuk secara progresif menaikkan usia minimum untuk diperbolehkan masuk kerja atau bekerja sampai pada suatu tingkat yang sesuai dengan kebutuhan perkembangan fisik dan mental sepenuhnya dari orang muda.

Pasal 2

1. Setiap Anggota yang meratifikasi Konvensi ini, dalam suatu pernyataan yang dilampirkan pada ratifikasinya, harus menetapkan usia minimum untuk diperbolehkan masuk kerja atau bekerja dalam wilayahnya dan pada alat pengangkutan yang terdaftar dalam wilayahnya, tergantung pada Pasal 4 sampai 8 Konvensi ini, tidak seorang pun di bawah umur yang ditetapkan di situ diperbolehkan masuk kerja atau bekerja dalam suatu jabatan;
2. Setiap Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini selanjutnya dapat memberitahukan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional dengan pernyataan lebih lanjut, bahwa ia telah menetapkan usia minimum, yang lebih tinggi dari yang telah ditetapkan sebelumnya;
3. Usia minimum yang telah ditetapkan sesuai dengan ketentuan ayat 1 Pasal ini, tidak boleh kurang dari usia tamat sekolah wajib dan paling tidak tidak boleh kurang dari 15 tahun;
4. Tanpa mengindahkan ketentuan ayat 3 Pasal ini, suatu Anggota yang ekonomi dan fasilitas pemerintahannya tidak cukup berkembang, setelah berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan buruh yang bersangkutan jika yang demikian itu ada, sebagai permulaan dapat menetapkan usia minimum 14 tahun;
5. Setiap Anggota yang telah menetapkan usia minimum 14 tahun sesuai dengan ketentuan ayat terdahulu, di dalam laporannya mengenai pelaksanaan Konvensi ini yang disampaikan berdasarkan pasal 22 Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional, harus menyatakan -
 - (a) bahwa alasan yang menyebabkan dia berbuat demikian masih terus ada;

- (b) bahwa ia melepaskan haknya untuk menggunakan ketentuan tersebut mulai suatu tanggal yang dinyatakan.

Pasal 3

1. Usia minimum untuk diperbolehkan masuk kerja setiap jenis pekerjaan atau kerja, yang karena sifatnya atau karena keadaan lingkungan dimana pekerjaan itu harus dilakukan mungkin membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral orang muda, tidak boleh kurang dari 18 tahun.
2. Jenis pekerjaan atau kerja terhadap mana ayat 1 Pasal ini berlaku, harus ditetapkan dengan undang-undang atau peraturan nasional atau oleh penguasa yang berwenang, setelah berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan buruh yang bersangkutan, jika yang demikian itu ada.
3. Tanpa mengindahkan ketentuan ayat 1 Pasal ini, undang-undang atau peraturan nasional atau penguasa yang berwenang, setelah berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan buruh yang bersangkutan, jika yang demikian itu ada, dapat memperbolehkan orang muda berusia 16 tahun ke atas bekerja, dengan syarat bahwa kesehatan, keselamatan dan moral orang muda yang bersangkutan cukup dilindungi dan bahwa orang muda itu telah menerima pelajaran atau latihan kejuruan khusus mengenai cabang kegiatan yang bersangkutan.

Pasal 4

1. Sejauh mana diperlukan, maka penguasa yang berwenang setelah berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan buruh yang bersangkutan, jika yang demikian itu ada, dapat mengecualikan dari berlakunya Konvensi ini jenis pekerjaan atau kerja yang terbatas, dalam hubungan mana berlakunya Konvensi ini menimbulkan masalah yang khas dan berat.
2. Setiap Anggota yang meratifikasi Konvensi ini dalam laporannya yang pertama mengenai pelaksanaan Konvensi yang disampaikan berdasarkan pasal 22 dari Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional, harus memberikan daftar dari setiap jenis yang telah dikecualikan menurut Ketentuan ayat 1 Pasal ini, harus memberikan alasan mengapa dikecualikan, dan dalam laporan

berikutnya harus menyatakan kedudukan hukum dan praktek di negerinya terhadap jenis yang dikecualikan itu, dan sampai berapa jauh Konvensi ini telah diberlakukan atau telah diusulkan untuk diberlakukan terhadap jenis tersebut.

3. Pekerjaan atau kerja yang dicakup dalam Pasal 3 Konvensi ini tidak boleh dikecualikan dari pelaksanaan Konvensi menurut Pasal ini.

Pasal 5

1. Anggota yang ekonomi dan fasilitas pemerintahannya tidak cukup berkembang, setelah berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan buruh yang bersangkutan, jika yang demikian itu ada, dapat pada permulaan membatasi ruang lingkup berlakunya Konvensi ini.
2. Setiap Anggota yang mempergunakan ketentuan ayat 1 Pasal ini, dalam suatu pernyataan yang dilampirkan pada ratifikasinya, harus memperinci cabang kegiatan ekonomi atau jenis perusahaan terhadap mana ketentuan Konvensi ini akan diberlakukan olehnya.
3. Ketentuan Konvensi ini harus berlaku sebagai minimum bagi yang berikut : pertambangan dan penggalian; pabrik, bangunan, listrik, gas dan air, jasa kebersihan, pengangkutan, pergudangan dan perhubungan, serta perkebunan dan perusahaan pertanian lainnya yang terutama menghasilkan untuk maksud perdagangan, akan tetapi mengecualikan perusahaan keluarga dan kecil yang menghasilkan untuk konsumsi lokal dan tidak secara teratur mempergunakan tenaga bayaran.
4. Setiap Anggota yang membatasi ruang lingkup berlakunya Konvensi ini sesuai dengan ketentuan dalam Pasal ini -
 - (a) harus menunjukkan dalam laporannya sesuai dengan pasal 22 Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional, kedudukan umum tentang pekerjaan dan kerja orang muda dan anak-anak dalam cabang kegiatan yang dikecualikan dari ruang lingkup berlakunya Konvensi ini dan setiap kemajuan yang mungkin telah dicapai ke arah pelaksanaan yang lebih luas dari ketentuan Konvensi ini.

- (b) dapat setiap waktu secara formal memperluas ruang lingkup berlakunya itu dengan suatu pernyataan yang dialamatkan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional.

Pasal 6

Konvensi ini tidak berlaku bagi pekerjaan yang dilakukan oleh anak dan orang muda di sekolah untuk pendidikan umum, kejuruan atau teknik atau di lembaga pelatihan lain, atau bagi pekerjaan yang dilakukan oleh orang muda yang sekurang-kurangnya berusia 14 tahun dalam perusahaan, dimana pekerjaan itu dilakukan sesuai dengan syarat-syarat yang ditetapkan oleh penguasa yang berwenang, setelah berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan buruh yang bersangkutan, jika yang demikian itu ada, dan merupakan bagian integral dari -

- (a) suatu kursus pendidikan atau pelatihan yang penanggung jawab utamanya adalah suatu sekolah atau lembaga pelatihan;
- (b) suatu program pelatihan yang untuk sebagian besar atau seluruhnya dilakukan dalam suatu perusahaan, yang telah disetujui oleh penguasa yang berwenang; atau
- (c) suatu program bimbingan atau orientasi yang bertujuan untuk mempermudah pemilihan suatu jabatan atau suatu jurusan pelatihan.

Pasal 7

1. Undang-Undang atau peraturan nasional dapat mengizinkan dipekerjakannya atau bekerjanya orang-orang berusia 13 sampai 15 tahun dalam pekerjaan-pekerjaan yang -
 - (a) kiranya tidak berbahaya bagi kesehatan dan perkembangan mereka;
 - (b) tidak menjadi halangan bagi mereka untuk dapat terus mengikuti pelajaran sekolah, mengikuti orientasi kejuruan atau program pelatihan yang dibenarkan oleh karena mereka dapat menarik keuntungan dari pelajaran yang diterima.

2. Undang-Undang atau peraturan nasional dapat juga mengizinkan dipkerjakannya atau diterimanya orang yang berusia sekurang-kurangnya 15 tahun, untuk bekerja akan tetapi belum menyelesaikan pendidikan sekolah wajib dalam pekerjaan yang telah memenuhi pesyaratan yang ditetapkan dalam sub ayat (a) dan (b) ayat 1 Pasal ini.
3. Penguasa yang berwenang harus menetapkan kegiatan dimana pekerja atau kerja dapat diizinkan berdasarkan ayat 1 dan 2 Pasal ini dan harus menetapkan jumlah jam kerja selama mana dan dalam kondisi bagaimana pekerjaan atau kerja semacam itu dapat dilakukan.
4. Tanpa mengindahkan ketentuan ayat 1 dan 2 Pasal ini, Anggota yang telah menyatakan mempergunakan ketentuan ayat 4 Pasal 2, selama masih menghendaki terus melakukan demikian dapat menggantikan usia 12 dan 14 tahun untuk usia 13 dan 15 tahun dalam ayat 1 dan usia 14 tahun usia 15 tahun dalam ayat 2 Pasal ini.

Pasal 8

1. Setelah berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan buruh yang bersangkutan, jika yang demikian itu ada, penguasa yang berwenang dengan izin yang diberikan untuk tiap keadaan tersendiri, memperbolehkan pengecualian larangan pekerjaan atas kerja sebagaimana ditetapkan dalam Pasal 2 Konvensi ini, untuk maksud seperti turut serta dalam kegiatan kesenian.
2. Izin yang diberikan seperti itu harus membatasi lamanya jam kerja dan harus menetapkan kondisi dimana pekerjaan atau kerja itu diperbolehkan.

Pasal 9

1. Segala tindakan yang perlu, termasuk penentuan hukuman yang setimpal, harus diambil oleh penguasa yang berwenang untuk menjamin pelaksanaan yang efektif dari ketentuan Konvensi ini.
2. Undang-Undang atau peraturan nasional harus menetapkan orang-orang yang bertanggung jawab atas ditaatinya ketentuan yang memberlakukan Konvensi ini.

3. Undang-Undang atau peraturan nasional atau penguasa yang berwenang harus menetapkan, daftar dan dokumen lain yang harus dipelihara dan disediakan oleh pengusaha, daftar dan dokumen seperti itu harus memuat nama-nama dan usia atau tanggal lahir, sedapat mungkin dibuat dengan keterangan yang sah, dari orang yang dipekerjakan olehnya atau yang bekerja untuknya dan yang berusia kurang dari 18 tahun.

Pasal 10

1. Konvensi ini merevisi, menurut ketentuan yang ditetapkan dalam Pasal ini, Konvensi Usia Minimum (Industri), tahun 1919, Konvensi Usia Minimum (Laut), tahun 1920, Konvensi Usia Minimum (Pertanian), tahun 1921, Konvensi Usia Minimum (penghias dan juru api), tahun 1921, Konvensi Usia Minimum, (Pekerjaan Non-Industri), tahun 1932, Konvensi (Revisi) Usia Minimum (Laut), tahun 1936, Konvensi (Revisi) Usia Minimum (Industri), tahun 1937, Konvensi (Revisi) Usia Minimum (Pekerjaan Non-Industri), tahun 1937, Konvensi Usia Minimum (Nelayan) tahun 1959, dan Konvensi Usia Minimum (Pekerjaan Di bawah Tanah) tahun 1965.
2. Mulai berlakunya Konvensi ini tidak menutup kemungkinan untuk diratifikasinya Konvensi (Revisi) Usia Minimum (Laut), tahun 1936, Konvensi (Revisi) Usia Minimum (Industri) tahun 1937, Konvensi (Revisi) Usia Minimum (Nelayan), tahun 1959, Konvensi Usia Minimum (Pekerjaan Dibawah Tanah) tahun 1965.
3. Konvensi Usia Minimum (Industri), tahun 1919, Konvensi Usia Minimum (Laut), tahun 1920, Konvensi Usia Minimum (Pertanian), tahun 1921, dan Konvensi Usia Minimum (penghias dan juru api), tahun 1921, akan ditutup untuk ratifikasi selanjutnya, jika semua pihak yang telah meratifikasinya telah setuju untuk menutupnya dengan jalan meratifikasi Konvensi ini atau dengan suatu pernyataan yang disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional.
4. Jika kewajiban Konvensi ini telah diterima -
 - (a) oleh Anggota yang tadinya telah meratifikasi Konvensi (Revisi) Usia Minimum (Industri) tahun 1937, dan telah menetapkan Usia Minimum tidak kurang dari 15 tahun menurut ketentuan Pasal 2 Konvensi ini, maka itu berarti

pembatalan Konvensi itu pada saat itu juga karena hukum,

- (b) dalam hal pekerjaan non-industri sebagai yang ditetapkan dalam Konvensi Usia Minimum (Pekerjaan Non-Indusri), tahun 1932, oleh Anggota yang tadinya telah meratifikasi Konvensi itu, maka itu berarti pembatalan Konvensi itu pada saat itu juga karena hukum,
- (c) dalam hal pekerjaan non-industri sebagai yang ditetapkan dalam Konvensi (Revisi) Usia Minimum (Pekerjaan Non-Industri), tahun 1937, oleh Anggota yang tadinya telah meratifikasi Konvensi itu, dan telah menetapkan usia minimum tidak kurang dari 15 tahun berdasarkan Pasal 2 Konvensi ini, maka itu berarti pembatalan segera Konvensi itu pada saat itu juga karena hukum,
- (d) dalam hal pekerjaan maritim, oleh Anggota yang tadinya telah meratifikasi Konvensi (Revisi) Usia Minimum (Laut), tahun 1936, dan telah menetapkan usia minimum tidak kurang dari 15 tahun berdasarkan Pasal 12 Konvensi ini atau Anggota itu menetapkan bahwa Pasal 3 Konvensi ini berlaku bagi pekerjaan maritim, maka itu berarti pembatalan Konvensi itu pada saat itu juga karena hukum,
- (e) dalam hal pekerjaan maritim, oleh Anggota yang tadinya telah meratifikasi Konvensi Usia Minimum (Nelayan), tahun 1959, dan telah menetapkan usia minimum tidak kurang dari 15 tahun berdasarkan Pasal 2 Konvensi ini atau Anggota itu telah menetapkan bahwa Pasal 3 Konvensi ini berlaku bagi pekerjaan maritim, maka itu berarti pembatalan Konvensi itu pada saat itu juga karena hukum,
- (f) oleh Anggota yang telah meratifikasi Konvensi Usia Minimum (Pekerjaan di bawah Tanah), tahun 1965, dan telah menetapkan usia minimum menurut Pasal 2 Konvensi yang tidak kurang dari usia minimum yang ditetapkan berdasarkan Konvensi itu atau Anggota itu menetapkan bahwa usia itu berlaku bagi pekerjaan di bawah tanah dalam pertambangan berdasarkan Pasal 3 Konvensi itu pada saat itu juga karena hukum, jika dan pada waktu Konvensi ini mulai berlaku.

5. Penerimaan kewajiban Konvensi ini -
- (a) berarti pembatalan Konvensi Usia Minimum (Industri), tahun 1919, sesuai dengan Pasal 12 Konvensi itu;
 - (b) dalam hal pertanian berarti pembatalan Konvensi Usia Minimum (Pertanian) tahun 1921, sesuai dengan Pasal 9 Konvensi itu;
 - (c) dalam hal pekerjaan maritim berarti pembatalan Konvensi Usia Minimum (Laut), tahun 1920, sesuai dengan Pasal 10 Konvensi itu, dan Konvensi Usia Minimum (penghias dan juru api), tahun 1921, sesuai dengan Pasal 12 Konvensi itu;

Jika dan pada waktu Konvensi ini mulai berlaku.

Pasal 11

Ratifikasi formal dari Konvensi ini harus diberitahukan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk didaftarkan.

Pasal 12

- 1. Konvensi ini mengikat hanya para Anggota Organisasi Perburuhan Internasional, yang ratifikasinya telah didaftarkan pada Direktur Jenderal.
- 2. Konvensi ini mulai berlaku duabelas bulan setelah tanggal ratifikasi oleh dua Anggota didaftarkan pada Direktur Jenderal.
- 3. Selanjutnya, Konvensi ini mulai berlaku untuk semua Anggota duabelas bulan setelah ratifikasinya terdaftar.

Pasal 13

- 1. Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini dapat mencabutnya setelah berakhirnya sepuluh tahun sejak tanggal mulai berlakunya Konvensi, dengan suatu ketentuan yang disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk didaftarkan. Pembatalan itu tidak akan berlaku sebelum lewat satu tahun sesudah tanggal pendaftarannya.
- 2. Setiap Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini dan, dalam tahun berikutnya setelah berakhirnya masa sepuluh tahun sebagai

tersebut dalam ayat terdahulu, tidak mempergunakan haknya untuk pembatalan sesuai dengan ketentuan dalam Pasal ini, akan tetap terikat untuk masa sepuluh tahun lagi dan, sesudah itu, dapat membatalkan Konvensi ini pada waktu berakhirnya setiap masa sepuluh tahun menurut ketentuan yang tercantum dalam pasal ini.

Pasal 14

1. Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional harus memberitahukan kepada semua Anggota Organisasi Perburuhan Internasional mengenai pendaftaran semua ratifikasi dan pembatalan yang disampaikan kepadanya oleh Anggota Organisasi.
2. Pada waktu memberitahukan kepada Anggota Organisasi mengenai pendaftaran ratifikasi kedua yang disampaikan kepadanya, Direktur Jenderal harus memperingatkan Anggota Organisasi akan tanggal mulai berlakunya Konvensi.

Pasal 15

Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional harus menyampaikan kepada Sekretaris Jenderal Perserikatan Bangsa-Bangsa untuk didaftarkan sesuai dengan Pasal 102 dari Piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa, keterangan lengkap mengenai semua ratifikasi keterangan dan pembatalan yang didaftarkannya sesuai dengan ketentuan dalam Pasal yang terdahulu.

Pasal 16

Pada waktu-waktu yang dianggap perlu, Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional harus menyampaikan sebuah laporan mengenai pelaksanaan Konvensi ini kepada Konvensi Umum, dan harus meneliti apakah peninjauan kembali seluruh atau sebagian Konvensi ini perlu dimasukkan dalam agenda Konperensi.

Pasal 17

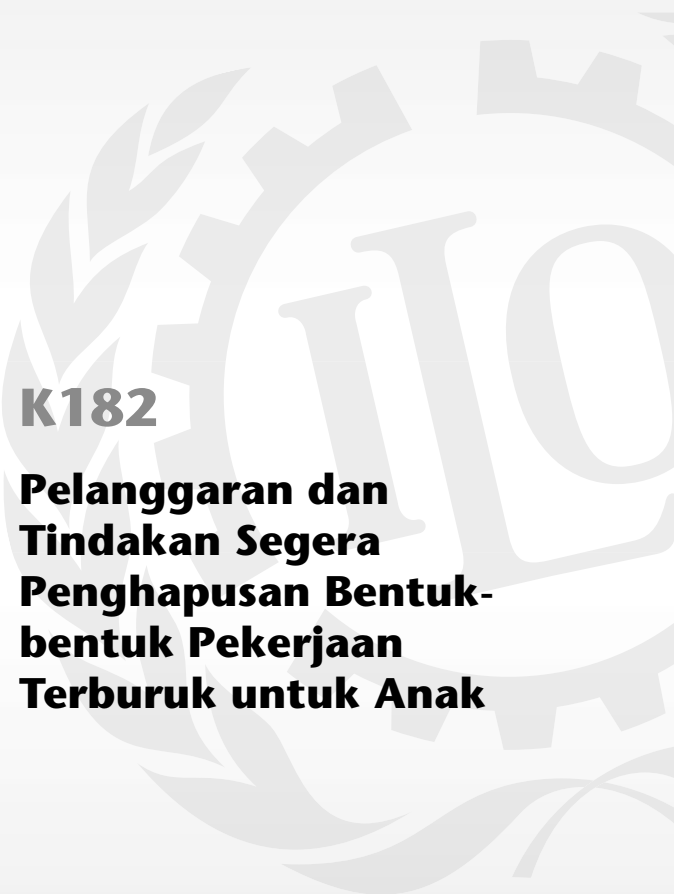
1. Apabila Konperensi menerima sebuah Konvensi baru yang mengubah Konvensi ini seluruhnya atau sebagian, maka, kecuali

Konvensi yang baru itu menetapkan lain -

- (a) ratifikasi Konvensi revisi baru itu oleh Anggota berarti pembatalan Konperensi ini pada saat itu juga, karena hukum tanpa mengindahkan ketentuan Pasal 13 di atas, jika dan pada waktu Konvensi revisi yang baru itu mulai berlaku;
 - (b) sejak tanggal mulai berlakunya Konvensi baru yang telah diubah itu Konvensi ini tidak akan terbuka lagi untuk ratifikasi oleh Anggota.
2. Bagaimanapun juga Konvensi ini akan tetap berlaku dalam bentuk dan isi seperti yang asli bagi Anggota yang telah meratifikasinya dan tidak meratifikasi Konvensi yang baru.

Pasal 18

Bunyi naskah Konvensi ini dalam bahasa Inggris dan Perancis keduanya adalah resmi.



K182

**Pelanggaran dan
Tindakan Segera
Penghapusan Bentuk-
bentuk Pekerjaan
Terburuk untuk Anak**

K182

Pelanggaran dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak

Konferensi Umum Organisasi Perburuhan Internasional,

Setelah diundang ke Jenewa oleh Badan Pengurus Kantor Perburuhan Internasional dan setelah mengadakan sidangnya yang ke 87 pada tanggal 1 Juni 1999, dan

Menimbang, perlunya menyetujui instrumen ketenagakerjaan yang baru untuk melarang dan menghapuskan bentuk-bentuk terburuk kerja anak, sebagai prioritas utama untuk aksi nasional dan internasional, termasuk kerja sama dan bantuan internasional, untuk melengkapi Konvensi dan Rekomendasi yang berkenaan dengan Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja, 1973, yang merupakan instrumen dasar tentang kerja anak, dan

Menimbang, bahwa penghapusan secara efektif bentuk-bentuk terburuk kerja anak memerlukan tindakan segera dan komprehensif, dengan memperhitungkan pentingnya pendidikan dasar secara cuma-cuma dan kebutuhan untuk membebaskan anak-anak dari segala bentuk terburuk kerja anak itu dan untuk mengupayakan rehabilitasi dan integrasi sosial mereka dengan memperhatikan kebutuhan keluarga mereka, dan

Mengingat, resolusi mengenai penghapusan kerja anak yang diterima oleh Konferensi Perburuhan Internasional pada sidangnya yang ke 83 pada tahun 1996, dan

Memperhatikan, bahwa kerja anak kebanyakan diakibatkan oleh kemiskinan dan bahwa penyelesaian jangka panjang terletak pada pertumbuhan ekonomi yang berkesinambungan menuju kearah kemajuan sosial, khususnya penanggulangan kemiskinan serta wajib belajar, dan

Mengingat Konvensi mengenai Hak Anak yang diterima oleh Sidang Umum Perserikatan Bangsa-bangsa pada tanggal 20 November 1989, dan

Mengingat, Deklarasi ILO mengenai Prinsip dan Hak Dasar di Tempat Kerja beserta Tindak Lanjutnya, yang diterima oleh Konferensi Perburuhan International pada sidangnya yang ke 86 pada tahun 1998, dan

Mengingat, bahwa beberapa bentuk terburuk kerja anak telah diatur oleh instrumen internasional lainnya, khususnya Konvensi Kerja Paksa, 1930 dan Konvensi Tambahan Perserikatan Bangsa-bangsa mengenai Penghapusan Perbudakan, Perdagangan Budak, dan Lembaga-lembaga serta Praktek-praktek Perbudakan atau Sejenis Perbudakan, 1956, dan,

Setelah memutuskan untuk menerima usulan-usulan tertentu yang berkaitan dengan kerja anak, yang merupakan butir keempat dalam agenda acara sidang, dan ;

Setelah menetapkan bahwa usulan-usulan tersebut harus berbentuk konvensi internasional; menyetujui pada tanggal tujuh belas bulan Juni tahun seribu sembilan ratus sembilan puluh sembilan, konvensi ini, yang dapat disebut Konvensi Bentuk-bentuk Terburuk Kerja Anak, 1999.

Pasal 1

Setiap anggota yang meratifikasi konvensi ini wajib mengambil tindakan segera dan efektif untuk menjamin pelarangan dan penghapusan bentuk-bentuk terburuk kerja anak sebagai hal yang mendesak

Pasal 2

Dalam konvensi ini, istilah "anak" berarti semua orang yang berusia di bawah 18 tahun.

Pasal 3

Dalam konvensi ini, istilah "bentuk-bentuk terburuk kerja anak" mengandung pengertian:

(a) segala bentuk perbudakan atau praktik-praktik sejenis

perbudakan, seperti penjualan dan perdagangan anak-anak, kerja ijon dan perhambaan serta kerja paksa atau wajib kerja, termasuk pengerahan anak-anak secara paksa atau wajib untuk dimanfaatkan dalam konflik bersenjata;

- (b) pemanfaatan, penyediaan atau pena-waran anak untuk pelacuran, untuk produksi pornografi, atau untuk pertunjukan-pertunjukan porno;
- (c) pemanfaatan, penyediaan atau penawaran anak untuk kegiatan haram, khususnya untuk produksi dan perdagangan obat-obatan sebagaimana diatur dalam perjanjian internasional yang relevan;
- (d) pekerjaan yang sifatnya atau lingkungan tempat pekerjaan itu dilakukan dapat membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak-anak.

Pasal 4

1. Jenis-jenis pekerjaan yang disebut dalam pasal 3 (d) wajib diatur oleh undang-undang atau peraturan nasional, atau oleh pihak yang berwenang setelah berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja terkait, dengan mempertimbangkan standar internasional yang relevan khususnya paragraf 3 dan paragraf 4 dari Rekomendasi mengenai Bentuk -bentuk Terburuk Kerja Anak, 1999.
2. Pihak yang berwenang, setelah berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja terkait, wajib mengidentifikasi tempat-tempat jenis pekerjaan itu berada.
3. Daftar jenis pekerjaan yang disebutkan dalam paragraf 1 pasal ini wajib dikaji ulang secara berkala dan direvisi bilamana perlu, melalui konsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja terkait.

Pasal 5

Setiap anggota, setelah berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja, wajib membuat atau menetapkan mekanisme yang sesuai untuk memantau pelaksanaan ketentuan yang membuat konvensi ini berlaku.

Pasal 6

1. Setiap anggota wajib merancang dan melaksanakan program aksi untuk menghapuskan bentuk-bentuk terburuk kerja anak sebagai prioritas.
2. Program-program aksi itu wajib dirancang dan dilaksanakan melalui konsultasi dengan lembaga pemerintah dan organisasi pengusaha dan pekerja terkait, dengan memperhatikan pandangan kelompok-kelompok terkait lainnya sebagaimana perlunya.

Pasal 7

1. Setiap Anggota wajib mengambil semua tindakan yang perlu untuk memastikan agar ketentuan-ketentuan yang memberlakukan konvensi ini dapat diterapkan dan dilaksanakan secara efektif, termasuk ketentuan dan penerapan sanksi pidana atau sanksi-sanksi lain sebagaimana perlunya.
2. Setiap Anggota wajib, dengan memperhitungkan pentingnya pendidikan dalam menghapuskan kerja anak, mengambil tindakan yang efektif dan terikat waktu untuk:
 - (a) mencegah penggunaan anak-anak dalam bentuk-bentuk terburuk kerja anak;
 - (b) memberikan bantuan langsung yang perlu dan sesuai untuk membebaskan anak-anak dari bentuk-bentuk terburuk kerja anak dan rehabilitasi serta integrasi sosial mereka;
 - (c) menjamin tersedianya pendidikan dasar secara cuma-cuma, dan bila mungkin dan sesuai; pelatihan kejuruan bagi anak-anak yang telah dibebaskan dari bentuk-bentuk terburuk kerja anak;
 - (d) mengidentifikasi dan menjangkau anak-anak beresiko khusus; dan
 - (e) memperhitungkan situasi khusus anak-anak perempuan.
3. Setiap anggota wajib menunjuk pihak berwenang yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan ketentuan-ketentuan yang memberlakukan Konvensi ini.

Pasal 8

Anggota wajib mengambil langkah yang sesuai untuk membantu satu sama lain dalam memberlakukan ketentuan konvensi ini melalui peningkatan kerja sama dan/atau bantuan internasional termasuk dukungan pembangunan sosial dan ekonomi, program-program penang-gulangan kemiskinan, dan wajib belajar.

Pasal 9

Ratifikasi resmi konvensi ini harus disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk didaftar.

Pasal 10

1. Konvensi ini mengikat hanya bagi anggota Organisasi Perburuhan Internasional yang ratifikasinya telah didaftar oleh Direktur Jenderal.
2. Konvensi ini mulai berlaku dua belas bulan setelah tanggal ratifikasi oleh dua anggota Organisasi Perburuhan Internasional telah didaftar oleh Direktur Jenderal.
3. Selanjutnya, konvensi ini akan berlaku bagi setiap anggota dua belas bulan setelah ratifikasinya didaftar.

Pasal 11

1. Anggota yang telah meratifikasi konvensi ini dapat membatalkannya, setelah melampaui waktu sepuluh tahun terhitung sejak tanggal konvensi ini mulai berlaku, dengan menyampaikan keterangan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk didaftar. Pembatalan ini tidak akan berlaku hingga satu tahun setelah tanggal pendaftarannya.
2. Setiap anggota yang telah meratifikasi konvensi ini dan yang dalam waktu satu tahun setelah berakhirnya masa sepuluh tahun sebagaimana tersebut dalam ayat tersebut diatas tidak menggunakan hak pembatalan menurut ketentuan dalam pasal ini, akan terikat untuk sepuluh tahun lagi, dan sesudah itu dapat membatalkan Konvensi ini pada waktu berakhirnya tiap-tiap masa sepuluh tahun sebagaimana diatur dalam pasal ini.

Pasal 12

1. Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional wajib memberitahukan kepada segenap anggota Organisasi Perburuhan Internasional tentang pendaftaran semua pengesahan dan pembatalan yang disampaikan oleh Anggota Organisasi.
2. Pada saat memberitahukan kepada anggota organisasi tentang pendaftaran ratifikasi kedua yang disampaikan kepadanya, Direktur Jenderal wajib meminta perhatian anggota organisasi mengenai tanggal mulai berlakunya konvensi ini.

Pasal 13

Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional wajib menyampaikan pada Sekretaris Jenderal Perserikatan Bangsa-bangsa untuk didaftarkan, sesuai dengan pasal 102 Piagam Perserikatan Bangsa-bangsa, hal ikhwal mengenai semua ratifikasi dan pembatalan yang didaftarkanya menurut ketentuan pasal-pasal tersebut diatas.

Pasal 14

Pada waktu yang dianggap perlu, Badan Pengurus Kantor Perburuhan Internasional wajib menyampaikan kepada konferensi, laporan mengenai pelaksanaan konvensi ini dan wajib mempertimbangkan perlunya mengagendakan dalam konvensi, perubahan konvensi ini seluruhnya atau sebagian.

Pasal 15

1. Jika konferensi menyetujui konvensi baru yang memperbaiki konvensi ini secara keseluruhan atau sebagian, kecuali konvensi baru menentukan lain, maka:
 - (a) ratifikasi oleh anggota atas konvensi baru yang memperbaiki, secara hukum berarti pembatalan atas konvensi ini tanpa mengurangi ketentuan dalam Pasal 11 diatas, jika dan bilamana konvensi baru yang memperbaiki itu mulai berlaku;
 - (b) terhitung sejak tanggal berlakunya konvensi baru yang memperbaiki, konvensi ini dinyatakan tertutup untuk ratifikasi oleh Negara Anggota. ;

2. Bagi anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini tetapi belum meratifikasi Konvensi yang merivisi Konvensi ini, maka Konvensi ini tetap berlaku sesuai dengan bentuk dan isi aslinya.

Pasal 16

Naskah konvensi ini baik yang tertulis dalam bahasa Inggris maupun dalam bahasa Perancis sama-sama memiliki kekuatan dan wewenang hukum.

Kompilasi

Konvensi & Rekomendasi

ILO di Indonesia

2

2

**Konvensi ILO yang
Diratifikasi oleh
Indonesia**

Konvensi ILO yang Diratifikasi oleh Indonesia

- K-144 Konsultasi Tripartit untuk Meningkatkan Pelaksanaan Standar-
Standar Ketenagakerjaan Internasional
- K-88 Lembaga Pelayanan Penempatan Kerja
- K-106 Istirahat Mingguan Dalam Perdagangan dan Kantor-Kantor
- K-81 Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan
- K-19 Perlakukan Yang Sama Bagi Pekerja Nasional dan Asing dalam
Hal Tunjangan Kecelakaan Kerja
- K-185 Perubahan Dokumen Identitas Pelaut, 2003
- K-27 Mengenai Pemberian Tanda Berat pada Barang-Barang Besar
yang Diangkut dengan Kapal
- K-120 Hygiene dalam Perniagaan dan Kantor-Kantor
- K-69 Sertifikasi Bagi Juru Masak Di Kapal
- K-45 Mengenai Kerja Wanita dalam Segala Macam Tambang Dibawah
Tanah

The background of the page features a large, light gray watermark of the International Labour Organization (ILO) logo. The logo consists of a gear wheel with a laurel wreath on the left and the letters 'ILO' in the center.

K144

**Konsultasi Tripartit
untuk Meningkatkan
Pelaksanaan Standar-
Standar Ketenagakerjaan
Internasional**

K144

Konsultasi Tripartit untuk Meningkatkan Pelaksanaan Standar-Standar Ketenagakerjaan Internasional

Konferensi Umum Organisasi Ketenagakerjaan Internasional,
Setelah dikumpulkan di Jenewa oleh Badan Pengurus Kantor
Ketenagakerjaan Internasional dan setelah bertemu dalam sidangnya
yang ke enampuluh satu pada tanggal 2 Juni 1976, dan

Mengingat ketentuan-ketentuan Konvensi-konvensi dan rekomendasi-rekomendasi Ketenagakerjaan Internasional yang ada, terutama Konvensi Tahun 1948 mengenai Kebebasan Berserikat dan Perlindungan atas Hak untuk Berorganisasi, Konvensi Tahun 1949 mengenai Hak Berserikat dan Berunding Bersama, dan Rekomendasi Konsultasi Tahun 1960, yang menegaskan hak pengusaha dan pekerja untuk mendirikan organisasi-organisasi yang bebas dan mandiri serta mengambil langkah-langkah untuk mengembangkan konsultasi yang efektif di tingkat nasional antara pejabat pemerintah dan organisasi-organisasi pengusaha dan pekerja, serta adanya ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam banyak Konvensi dan Rekomendasi ketenagakerjaan internasional yang mengharuskan konsultasi antara organisasi-organisasi pengusaha dan organisasi-organisasi pekerja mengenai upaya-upaya yang perlu dilakukan agar instrumen-instrumen ketenagakerjaan tersebut dapat terlaksana, dan

Setelah mempertimbangkan butir keempat agenda sidang yang berjudul "Pembentukan mekanisme tripartit untuk meningkatkan pelaksanaan standar-standar ketenagakerjaan internasional," dan

Setelah memutuskan untuk menerima dan menyetujui usulan-usulan tertentu mengenai konsultasi tripartit guna meningkatkan pelaksanaan standar-standar ketenagakerjaan internasional, dan

Setelah menetapkan bahwa usulan-usulan tersebut harus berbentuk suatu Konvensi internasional,

Menerima dan menyetujui pada tanggal duapuluh satu bulan Juni tahun seribu sembilan ratus tujuh puluh enam, konvensi berikut, yang dapat disebut sebagai Konvensi Konsultasi Tripartit (Standar-standar Ketenagakerjaan Internasional) 1976:

Pasal 1

Dalam Konvensi ini istilah "organisasi-organisasi perwakilan" berarti organisasi-organisasi yang paling mewakili pengusaha dan pekerja (organisasi-organisasi pengusaha dan pekerja yang paling representatif), yang menikmati hak kebebasan berserikat.

Pasal 2

1. Setiap Anggota Organisasi Ketenagakerjaan Internasional yang meratifikasi Konvensi ini berkewajiban menjalankan prosedur-prosedur untuk memastikan konsultasi-konsultasi yang efektif sehubungan dengan hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan-kegiatan Organisasi Ketenagakerjaan Internasional yang dijabarkan dalam Pasal 5 ayat 1, di bawah, antara wakil-wakil pemerintah, pengusaha, dan pekerja.
2. Sifat dan bentuk prosedur-prosedur yang digariskan dalam ayat 1 pasal ini wajib ditetapkan di negara masing-masing sesuai dengan praktek ketenagakerjaan nasional yang telah menjadi kebiasaan di negara tersebut, setelah dikonsultasikan dengan organisasi-organisasi perwakilan yang ada dan apabila prosedur-prosedur yang digariskan tersebut belum disusun.

Pasal 3

1. Wakil-wakil pengusaha dan pekerja, demi prosedur-prosedur yang ditetapkan dalam Konvensi ini, wajib dipilih secara bebas oleh organisasi-organisasi perwakilan yang ada.

2. Pengusaha dan pekerja harus terwakili secara berimbang dalam badan-badan tempat konsultasi dilakukan.

Pasal 4

1. Pihak berwenang bertanggung jawab memberikan dukungan administratif terhadap prosedur-prosedur yang ditetapkan dalam Konvensi ini.
2. Untuk membiayai pelatihan-pelatihan yang diberikan kepada mereka yang bertugas menjalankan prosedur-prosedur yang ditetapkan dalam Konvensi ini, dibuat pengaturan-pengaturan antara pemerintah dan organisasi-organisasi perwakilan yang ada.

Pasal 5

1. Maksud dari prosedur-prosedur yang ditetapkan dalam Konvensi ini haruslah berupa konsultasi-konsultasi mengenai:
 - (a) tanggapan pemerintah terhadap angket mengenai butir-butir agenda Konferensi Ketenagakerjaan Internasional dan komentar pemerintah mengenai naskah yang diusulkan untuk dibahas oleh Konferensi;
 - (b) usulan-usulan yang akan diajukan kepada instansi pemerintah yang berwenang atau instansi-instansi pemerintah yang berwenang sehubungan dengan Konvensi-konvensi dan Rekomendasi-rekomendasi yang diajukan kepada pemerintah sesuai dengan pasal 19 Konstitusi Organisasi Ketenagakerjaan Internasional;
 - (c) pemeriksaan kembali Konvensi-konvensi dan rekomendasi-rekomendasi yang belum diratifikasi dan belum dijalankan, setiap jangka waktu tertentu sebagaimana sewajarnya, guna mempertimbangkan langkah-langkah yang dapat diambil untuk mengupayakan pelaksanaan dan ratifikasi Konvensi-konvensi dan rekomendasi-rekomendasi tersebut sebagaimana seharusnya;
 - (d) pertanyaan-pertanyaan yang timbul dari laporan-laporan yang akan diberikan kepada Kantor Ketenagakerjaan Internasional menurut pasal 22 Konstitusi Organisasi Ketenagakerjaan Internasional;

- (e) usulan-usulan untuk secara resmi membatalkan Konvensi-konvensi yang telah diratifikasi.
- 2. Guna memastikan bahwa hal-hal sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pasal ini mendapatkan pertimbangan yang memadai, konsultasi hendaknya dilakukan menurut jangka waktu yang ditetapkan oleh perjanjian, sekurang-kurangnya sekali setahun.

Pasal 6

Bilamana dianggap perlu, setelah berkonsultasi dengan organisasi-organisasi perwakilan yang ada, pihak berwenang wajib mengeluarkan laporan tahunan mengenai cara kerja prosedur-prosedur yang ditetapkan dalam Konvensi ini.

Pasal 7

Ratifikasi resmi Konvensi ini wajib disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Ketenagakerjaan Internasional untuk didaftar.

Pasal 8

- 1. Konvensi ini mengikat hanya bagi Anggota-anggota Organisasi Ketenagakerjaan Internasional yang ratifikasinya telah didaftar pada Direktur Jenderal.
- 2. Konvensi ini mulai berlaku dua belas bulan setelah tanggal ratifikasi oleh dua Anggota Organisasi Ketenagakerjaan Internasional didaftar pada Direktur Jenderal.
- 3. Selanjutnya, Konvensi ini akan berlaku bagi setiap Anggota dua belas bulan setelah tanggal ratifikasinya didaftar.

Pasal 9

- 1. Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini, setelah terlampauinya waktu 10 tahun terhitung sejak tanggal Konvensi ini mulai berlaku, dapat membatalkannya dengan suatu undang-undang yang disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Ketenagakerjaan Internasional untuk didaftar. Pembatalan itu tidak akan berlaku hingga satu tahun setelah tanggal didaftarnya

undang-undang yang membatalkan Konvensi ini kepada Direktur Jenderal.

2. Setiap Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini dan yang dalam waktu satu tahun setelah berakhirnya masa sepuluh tahun sebagaimana tersebut dalam ayat tersebut di atas tidak menggunakan hak pembatalan menurut ketentuan dalam pasal ini, akan terikat untuk sepuluh tahun lagi, dan sesudah itu dapat membatalkan Konvensi ini pada waktu berakhirnya tiap-tiap masa sepuluh tahun sebagaimana diatur dalam Pasal ini.

Pasal 10

1. Direktur Jenderal Kantor Ketenagakerjaan Internasional wajib memberitahukan kepada segenap Anggota Organisasi Ketenagakerjaan Internasional tentang pendaftaran semua ratifikasi dan pembatalan yang disampaikan kepadanya oleh Anggota Organisasi.
2. Pada saat pemberitahuan kepada Anggota Organisasi tentang pendaftaran ratifikasi kedua yang disampaikan kepadanya, Direktur Jenderal wajib meminta perhatian Anggota Organisasi mengenai tanggal mulai berlakunya Konvensi ini.

Pasal 11

Direktur Jenderal Kantor Ketenagakerjaan Internasional wajib menyampaikan kepada Sekretaris Jenderal Perserikatan Bangsa-Bangsa untuk didaftarkan, sesuai dengan Pasal 102 Piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa, hal ikhwal mengenai semua ratifikasi dan pembatalan yang didaftarkannya menurut ketentuan pasal-pasal tersebut di atas.

Pasal 12

Pada waktu yang dianggap perlu, Badan Pengurus Kantor Ketenagakerjaan Internasional wajib menyampaikan kepada Konferensi laporan mengenai pelaksanaan Konvensi ini dan wajib mempertimbangkan perlunya mengagendakan dalam Konvensi, perubahan Konvensi ini seluruhnya atau sebagian.

Pasal 13

1. Jika Konferensi menyetujui Konvensi baru yang memperbaiki Konvensi ini secara keseluruhan atau sebagian, kecuali Konvensi baru menentukan lain, maka:
 - (a) ratifikasi oleh Anggota atas Konvensi baru yang memperbaiki, secara hukum berarti pembatalan atas Konvensi ini tanpa mengurangi ketentuan dalam Pasal (5) di atas, jika dan bilamana Konvensi baru yang memperbaiki itu mulai berlaku;
 - (b) sejak tanggal Konvensi baru yang memperbaiki itu berlaku, Konvensi ini tidak dapat disahkan lagi oleh Anggota.
2. Konvensi ini akan tetap berlaku dalam bentuk dan isi aslinya bagi anggota yang telah meratifikasinya, tetapi belum meratifikasi Konvensi yang memperbaikinya.

Pasal 14

Bunyi naskah Konvensi ini dalam bahasa Inggris dan bahasa Perancis sama-sama resmi.



K88

**Lembaga Pelayanan
Penempatan Kerja**

K88

Lembaga Pelayanan Penempatan Kerja

Konperensi Umum Organisasi Perburuhan Internasional,

Setelah diundang ke San Fransisco oleh Badan Pengurus Kantor Perburuhan Internasional, dan setelah bertemu dalam Sidangnya yang ke 31 pada tanggal 17 Juni 1948, dan

Setelah memutuskan untuk menerima dan menyetujui usulan-usulan tertentu tentang lembaga pelayanan penempatan tenaga kerja, yang merupakan butir acara ke 4 dalam agenda sidang tersebut, dan

Setelah menetapkan bahwa usulan-usulan tersebut harus berbentuk Konvensi Internasional,

menyetujui, pada hari ke 9 bulan Juli tahun 1948, Konvensi berikut ini, yang disebut Konvensi Lembaga Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja 1948;

Pasal 1

1. Setiap anggota Organisasi Perburuhan Internasional yang memberlakukan Konvensi wajib membuat kebijakan nasional untuk mendirikan atau memastikan berdirinya lembaga pelayanan penempatan tenaga kerja yang memberikan pelayanan secara cuma-cuma kepada masyarakat.
2. Tugas utama lembaga pelayanan penempatan tenaga kerja yang memastikan, melalui kerja sama dengan instansi pemerintah maupun swasta terkait, terselenggaranya sebaik mungkin bursa tenaga kerja sebagai bagian terpadu dari program nasional yang ditujukan untuk menghapus pengangguran dan mengembangkan serta menggunakan sumber-sumber daya produktif.

Pasal 2

Lembaga pelayanan penempatan tenaga kerja harus terdiri dari suatu sistem nasional kantor-kantor tenaga kerja yang berada dibawah pengarahannya suatu instansi berwenang tingkat nasional.

Pasal 3

1. Sistem penempatan tenaga kerja harus terdiri dari suatu jaringan tingkat lokal, dan apabila perlu, kantor-kantor wilayah yang jumlahnya memadai untuk melayani setiap wilayah geografis negara dan mudah dijangkau oleh pengusaha maupun pekerja.
2. Organisasi jaringan tersebut wajib:
 - (a) dikaji ulang--
 - (i) apabila terjadi perubahan penting dalam penyebaran kegiatan/aktifitas ekonomi dan populasi penduduk bekerja;
 - (ii) apabila pihak berwenang dibidang ini berpendapat perlunya melakukan kaji ulang untuk menilai pengalaman yang diperoleh selama masa operasi percobaan; dan
 - (b) direvisi apabila kajian ulang sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 (a) menunjukkan bahwa revisi perlu dilakukan.

Pasal 4

1. Pengaturan yang sesuai wajib dilakukan melalui panitia penasehat untuk menggalang kerja sama wakil-wakil pengusaha dan pekerja didalam penyelenggaraan pelayanan penempatan tenaga kerja dan dalam pengembangan kebijakan dibidang penempatan tenaga kerja.
2. Pengaturan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib menetapkan satu atau lebih panitia penasehat, dan apabila perlu, juga menetapkan panitia penasehat tingkat wilayah dan tingkat lokal.
3. Wakil pengusaha dan wakil pekerja yang duduk dalam panitia tersebut haruslah sama jumlahnya dan diangkat setelah

dikonsultasikan terlebih dahulu dengan organisasi perwakilan pengusaha dan pekerja, bilamana organisasi itu ada.

Pasal 5

Kebijakan umum pelayanan penempatan tenaga kerja dalam menghubungkan pencari kerja yang ada dengan lowongan kerja yang tersedia harus disusun setelah dikonsultasikan terlebih dahulu dengan wakil-wakil pengusaha dan pekerja melalui panitia penasehat sebagaimana diatur dalam Pasal 4.

Pasal 6

Lembaga pelayanan penempatan tenaga kerja wajib diorganisasikan sedemikian rupa sehingga menjamin penerimaan dan penempatan tenaga kerja secara efektif, untuk mencapai tujuan ini lembaga pelayanan penempatan tenaga kerja wajib :

- (a) membantu pencari kerja mendapatkan pekerjaan yang tepat dan membantu pengusaha mendapatkan pekerja yang sesuai, dan lebih khusus lagi, sesuai dengan peraturan yang sejalan dengan kebijakan nasional, lembaga pelayanan penempatan tenaga kerja juga wajib:
 - (i) menerima pendaftaran para pencari kerja, mencatat kualifikasi pekerjaan, pengalaman kerja dan keinginan mereka, mewawancarai mereka, mengevaluasi, bilamana perlu, kemampuan fisik dan ketrampilan kejuruan yang mereka miliki, serta dimungkinkan membantu mereka mendapatkan bimbingan kejuruan atau pelatihan kejuruan atau pelatihan ulang kejuruan;
 - (ii) meminta pengusaha yang menggunakan jasa lembaga pelayanan penempatan tenaga kerja untuk memberikan informasi seakurat mungkin mengenai lowongan kerja yang ada dan syarat-syarat kerja yang harus dipenuhi oleh pencari kerja yang mereka butuhkan;
 - (iii) menempatkan pencari kerja berdasarkan keterampilan dan kemampuan fisik yang sesuai dengan lapangan kerja yang tersedia;
 - (iv) menghubungkan pencari kerja dan lowongan kerja yang ada dari satu kantor penempatan tenaga kerja ke kantor

penempatan tenaga kerja lainnya, apabila pencari kerja belum juga mendapatkan pekerjaan yang sesuai melalui kantor tenaga kerja tempat ia melamar atau apabila lowongan kerja yang terdaftar di kantor tenaga kerja tempatnya melamar sudah terisi atau apabila timbul keadaan-keadaan yang mengharuskan upaya seperti itu dilakukan;

- (b) mengambil langkah-langkah yang tepat untuk--
 - (i) mempermudah mobilitas pekerjaan dengan tujuan untuk menyesuaikan penawaran tenaga kerja dengan peluang kerja yang ada untuk berbagai pekerjaan yang tersedia;
 - (ii) mempermudah mobilitas geografis dengan tujuan untuk membantu perpindahan tenaga kerja ke daerah dengan peluang kerja yang lebih sesuai;
 - (iii) mempermudah perpindahan tenaga kerja yang sifatnya sementara untuk mengatasi ketimpangan antara penawaran dan permintaan tenaga kerja di daerah yang bersangkutan;
 - (iv) mempermudah setiap perpindahan tenaga kerja dari satu negara ke negara lain yang mungkin telah disetujui oleh pemerintah negara terkait;
- (c) mengumpulkan dan menganalisa, melalui kerja sama dengan pihak berwenang, pihak manajemen perusahaan dan serikat kerja, seluruh informasi yang tersedia mengenai situasi bursa tenaga kerja dan kemungkinan evolusinya, baik ditingkat negara secara keseluruhan dan dalam berbagai industri yang berbeda, pekerjaan dan daerah, dan mengupayakan agar informasi seperti ini tersedia secara sistematis dan cepat bagi pemerintah, organisasi-organisasi pengusaha dan pekerja, dan bagi masyarakat luas;
- (d) melakukan kerja sama dalam hal administrasi asuransi dan bantuan bagi pengangguran serta langkah-langkah lain yang dimaksud untuk menolong penganggur; dan
- (e) memberi bantuan yang diperlukan instansi pemerintah maupun lembaga swasta lainnya dalam melakukan perencanaan sosial dan ekonomi guna memastikan terciptanya iklim penempatan tenaga kerja yang kondusif.

Pasal 7

Harus diupayakan langkah-langkah yang dimaksud untuk:

- (a) mempermudah dilakukannya pemilahan bidang penempatan tenaga kerja berdasarkan jenis pekerjaan dan industri, seperti pertanian atau cabang kegiatan lainnya dimana pemilahan tersebut mungkin berguna; dan
- (b) memenuhi kebutuhan pencari kerja dengan kategori khusus, seperti pencari kerja yang penyandang cacat jasmani.

Pasal 8

Pengaturan khusus bagi tenaga kerja muda usia harus diprakarsai dan dikembangkan dalam rangka penempatan dan pemberian bimbingan kejuruan.

Pasal 9

- 1. Staf lembaga pelayanan penempatan tenaga kerja harus terdiri dari pejabat-pejabat lembaga pelayanan yang melayani kepentingan masyarakat dengan status jabatan dan kondisi kerja yang diatur sedemikian rupa sehingga mereka dapat terus bekerja tanpa terpengaruh oleh gejolak perubahan yang terjadi dalam pemerintahan maupun oleh pengaruh luar yang tidak sepatutnya.
- 2. Dengan mengikuti semua persyaratan yang berlaku dalam penerimaan pegawai untuk lembaga pelayanan umum sesuai dengan peraturan perundang-undangan nasional, penerimaan pegawai sebagai staf lembaga pelayanan penempatan tenaga kerja harus didasarkan semata-mata pada kemampuan calon pegawai yang bersangkutan untuk menjalankan tugas yang diberikan.
- 3. Cara untuk memastikan apakah calon pegawai tersebut memiliki kemampuan yang dipersyaratkan ditetapkan oleh pihak berwenang yang bertanggung jawab menangani hal ini.
- 4. Staf lembaga pelayanan penempatan tenaga kerja harus diberi pelatihan yang memadai agar dapat menjalankan tugas-tugasnya.

Pasal 10

Melalui kerja sama dengan organisasi pengusaha, pekerja, dan pihak lain yang berkepentingan, lembaga pelayanan penempatan tenaga kerja dan instansi kemasyarakatan berwenang lainnya, apabila perlu, wajib mengambil langkah-langkah yang mungkin dilakukan guna memaksimalkan pemanfaatan semua fasilitas yang dimiliki instansi penempatan tenaga kerja oleh pengusaha dan pekerja secara sukarela.

Pasal 11

Instansi berwenang yang bertanggung jawab atas pelayanan penempatan tenaga kerja wajib mengambil langkah-langkah yang dipandang perlu guna menjamin bahwa kerja sama yang terjadi antara lembaga pelayanan penempatan tenaga kerja dan perusahaan jasa penempatan tenaga kerja swasta sama sekali tidak bertujuan mencari laba.

Pasal 12

1. Apabila ada negara anggota yang meliputi daerah luas, yang karena tahap perkembangannya atau karena jumlah penduduknya yang jarang sehingga pihak yang berwenang yang bertanggung jawab memberlakukan konvensi ini menyimpulkan bahwa untuk daerah daerah tersebut, ketentuan-ketentuan konvensi ini tidak mungkin dapat dilaksanakan secara efektif, maka pihak berwenang tersebut dapat mengecualikan daerah bersangkutan dari pemberlakuan konvensi ini, baik secara umum maupun dengan pengecualian sehubungan dengan usaha atau pekerjaan tertentu yang dianggap pantas untuk dikecualikan.
2. Dalam laporan tahunan pertamanya mengenai pemberlakuan konvensi ini yang wajib diserahkan berdasarkan ketentuan Pasal 22 dari Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional, setiap negara anggota wajib menyatakan daerah mana saja didalam wilayahnya yang diusulkan untuk dikecualikan dari pemberlakuan ketentuan-ketentuan Pasal 12 ini dengan memberikan alasannya. Setelah lewat tanggal laporan tahunan pertamanya, anggota tidak diperbolehkan memanfaatkan dispensasi yang diberikan oleh ketentuan-ketentuan Pasal 12 ini (dengan menambah

daerah-daerah yang dikecualikan dari pemberlakuan konvensi ini) diluar daerah yang memang telah dinyatakan demikian dalam laporan tahunan pertamanya.

3. Setiap negara anggota yang mengecualikan pemberlakuan ketentuan-ketentuan Pasal 12 ini wajib menyatakan dalam laporan tahunan berikutnya terhadap daerah mana saja ia melepaskan haknya untuk memanfaatkan dispensasi yang diberikan oleh ketentuan-ketentuan yang tercantum dalam Pasal 12 ini.

Pasal 13

1. Sehubungan dengan wilayah yang dirujuk dalam Pasal 35 dari Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional sebagaimana diamandemen oleh Konstitusi Perangkat Amandemen Organisasi Perburuhan Internasional 1946 diluar wilayah yang disebutkan dalam ayat 4 dan 5 pasal tersebut sebagaimana yang diamandemenkan, setiap negara anggota organisasi yang meratifikasi konvensi ini wajib memberikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional secepat mungkin setelah ratifikasi, sesuatu deklarasi yang menyatakan:
 - (a) diwilayah mana saja ketentuan-ketentuan konvensi ini dinyatakan berlaku tanpa modifikasi;
 - (b) diwilayah mana saja ketentuan-ketentuan konvensi ini dinyatakan berlaku dengan modifikasi disertai lampiran yang memuat rincian modifikasi yang dimaksud;
 - (c) diwilayah mana saja konvensi ini tidak dapat diberlakukan beserta alasan yang menjelaskan mengapa konvensi ini tidak dapat diberlakukan diwilayah tersebut;
 - (d) diwilayah mana yang melakukan persyaratan terhadap keputusannya.
2. Pernyataan sebagaimana dimaksud dalam butir (a) dan (b) dari ayat 1 pasal ini dianggap merupakan bagian integral dari ratifikasi dan memiliki kekuatan ratifikasi.
3. Setiap negara anggota dapat kapan saja dengan mengeluarkan pernyataan susulan membatalkan seluruh atau sebagian pernyataan keberatan yang dibuatnya dalam pernyataan awal ratifikasi sehubungan dengan butir (b), (c) atau (d) dari ayat 1 pasal ini.

4. Setiap negara anggota dapat kapan saja pada waktu yang telah ditentukan untuk mengumumkan secara resmi berakhirnya pemberlakuan konvensi ini sesuai dengan ketentuan Pasal 17, memberikan kepada Direktur Jenderal suatu pernyataan yang sifatnya mengubah, dari segi apapun, persyaratan yang dinyatakan dalam pernyataan terdahulu dan menyatakan sikap yang sekarang diambil sehubungan dengan wilayah yang disebutkan dalam pernyataan terdahulu.

Pasal 14

1. Apabila daerah yang menjadi obyek konvensi ini berada dalam lingkup wilayah bukan metropolitan yang mempunyai pemerintahan sendiri, negara anggota yang bertanggung jawab atas hubungan urusan luar negeri wilayah tersebut dapat. Atas persetujuan pemerintah wilayah yang bersangkutan, memberikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional suatu pernyataan yang menyatakan bahwa atas nama wilayah yang bersangkutan, negara anggota tersebut menerima kewajiban yang terdapat dalam konvensi ini.
2. Suatu pernyataan yang menerima kewajiban yang tertuang dalam konvensi ini dapat diberikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional:
 - (a) atas suatu wilayah oleh 2 atau lebih negara anggota organisasi yang memiliki wewenang bersama atas wilayah tersebut; atau
 - (b) atas suatu wilayah oleh organisasi internasional yang berwenang dan bertanggung jawab atas administrasi diwilayah tersebut, baik berdasarkan Piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa maupun tidak.
3. Pernyataan yang diberikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 dan 2 diatas wajib menyebutkan apakah ketentuan-ketentuan konvensi ini akan diberlakukan atas wilayah yang bersangkutan tanpa perubahan atau dengan perubahan, apabila pernyataan tersebut menyatakan bahwa ketentuan-ketentuan konvensi ini diberlakukan dengan perubahan, maka pernyataan tersebut harus melampirkan perincian perubahan yang dimaksud.

4. Negara anggota, negara-negara anggota atau organisasi internasional yang berwenang dapat kapan saja dengan memberikan pernyataan susulan melepas seluruh atau sebagian hak memanfaatkan dispensasi untuk melakukan perubahan yang telah dinyatakan dalam pernyataan sebelumnya.
5. Negara anggota, negara-negara anggota atau organisasi internasional yang berwenang dapat kapan saja pada waktu yang telah ditentukan untuk secara resmi mengumumkan berakhirnya pemberlakuan konvensi sesuai dengan ketentuan Pasal 17, memberikan pernyataan kepada Direktur Jenderal suatu pernyataan yang bersifat mengubah, dari segi apapun, persyaratan yang dinyatakan dalam pernyataan dalam pernyataan terdahulu dan menyatakan sikap yang sekarang diambil sehubungan dengan pemberlakuan konvensi,

Pasal 15

Ratifikasi resmi konvensi ini harus disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk didaftar.

Pasal 16

1. Konvensi ini mengikat hanya bagi anggota Organisasi Perburuhan Internasional yang ratifikasinya telah didaftarkan pada Direktur Jenderal.
2. Konvensi ini mulai berlaku 12 bulan setelah tanggal ratifikasi oleh 2 anggota Organisasi Perburuhan Internasional didaftarkan pada Direktur Jenderal.
3. Selanjutnya, Konvensi ini akan berlaku bagi setiap anggota 12 bulan setelah tanggal ratifikasinya didaftar.

Pasal 17

1. Anggota yang telah meratifikasi konvensi ini dapat membatalkan, setelah melampaui waktu sepuluh tahun terhitung sejak tanggal Konvensi ini mulai berlaku, dengan menyampaikan keterangan kepada Direktur Jenderal kantor Perburuhan International untuk di daftar. Pembatalan itu tidak akan berlaku hingga satu tahun setelah tanggal pendaftarannya.

2. Setiap anggota yang telah merartifikasi konvensi ini dan yang dalam waktu satu tahun setelah berakhirnya masa sepuluh tahun sebagai mana tersebut dalam ayat tersebut di atas tidak menggunakan hak pembatalan menurut ketentuan dalam pasal ini ,akan terikat untuk sepuluh tahun lagi, dan sesudah itu dapat membatalkan Konvensi ini pada waktu berakhirnya tiap-tiap masa sepuluh tahun sebagaimana diatur dalam pasal ini.

Pasal 18

1. Direktur Jenderal Kantor Perburuhan International wajib memberitahukan kepada segenap anggota Organisasi Perburuhan International tentang pendaftaran semua ratifikasi, pernyataan dan pembatalan yang disampaikan kepadanya oleh anggota-anggota Organisasi.
2. Pada saat pemberitahuan kepada anggota Organisasi tentang pendaftaran ratifikasi kedua yang disampaikan kepadanya, Direktur Jenderal wajib meminta perhatian anggota Organisasi mengenai tanggal mulai berlakunya Konvensi ini.

Pasal 19

Direktur Jenderal Kantor Perburuhan International wajib menyampaikan kepada Sekretaris Jenderal Perserikatan Bangsa-Bangsa, untuk didaftar sesuai dengan Pasal 102 Piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa, hal ikhwal mengenai semua ratifikasi dan pembatalan yang didaftarkannya menurut ketentuan pasal-pasal tersebut di atas.

Pasal 20

Setelah lewat jangka waktu 10 tahun Konvensi ini berlaku, Badan Pengurus Kantor Perburuhan International wajib menyampaikan kepada sidang umum suatu laporan mengenai pelaksanaan Konvensi ini dan wajib mempertimbangkan perlunya mengagendakan dalam Konvensi, mengenai perubahan Konvensi ini seluruhnya atau sebagian.

Pasal 21

1. Jika Konperensi menyetujui Konvensi baru yang memperbaiki Konvensi ini secara keseluruhan atau sebagian, kecuali Konvensi baru menentukan lain maka:
 - (a) ratifikasi oleh anggota terhadap Konvensi baru yang memperbaiki, secara hukum berarti pembatalan konvensi ini tanpa mengurangi ketentuan dalam Pasal 17 di atas, bilamana Konvensi baru yang memperbaiki itu mulai berlaku.
 - (b) sejak tanggal konvensi baru yang memperbaiki itu berlaku, Konvensi ini tidak dapat di ratifikasi.
2. Konvensi ini akan tetap berlaku dalam bentuk dan isi aslinya bagi anggota yang telah meratifikasinya, tetapi yang belum meratifikasi Konvensi yang memperbaikinya.

Pasal 22

Bunyi naskah Konvensi ini dalam bahasa Inggris dan Perancis keduanya adalah resmi



K106

**Istirahat Mingguan Dalam
Perdagangan dan Kantor-
Kantor**

K106

Istirahat Mingguan Dalam Perdagangan dan Kantor-Kantor

Konperensi Umum Organisasi Perburuhan International,

Setelah diundangkan di Jenewa oleh Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional dan setelah mengadakan sidangnya yang ke 40 pada tanggal 5 Juni 1957, dan

Setelah memutuskan untuk menerima beberapa usul mengenai istirahat mingguan dalam perdagangan dan kantor yang termasuk soal ke-5 dari agenda sidang, dan

Setelah menetapkan bahwa usul-usul ini harus berbentuk Konvensi Internasional,

Menerima pada tanggal 26 Juni 1957 Konvensi dibawah ini, yang dapat disebut "Konvensi Istirahat Mingguan" (Perdagangan dan kantor-kantor), 1957.

Pasal 1

Ketentuan Konvensi ini, sejauh mana tidak dilaksanakan secara lain oleh alat penetapan upah, berdasarkan perjanjian perburuhan, putusan arbitrase atau dengan cara lain menurut praktek nasional yang sesuai dengan keadaan nasional, harus dilaksanakan dengan Undang-undang atau peraturan nasional.

Pasal 2

Konvensi ini berlaku terhadap semua orang, termasuk magang yang dipekerjakan pada perusahaan, lembaga atau kantor tata usaha, baik milik pemerintah maupun swasta, sebagai berikut:

(a) perusahaan dagang;

- (b) perusahaan lembaga dan kantor tata usaha, dimana orang yang dipekerjakan terutama mengerjakan pekerjaan kantor, termasuk kantor orang yang melakukan pekerjaan bebas;
- (c) sejauh mana orang yang bersangkutan tidak dipekerjakan pada perusahaan tersebut pada Pasal 3 dan tidak tunduk pada peraturan nasional atau ketentuan lain mengenai istirahat mingguan dalam industri, tambang, pengangkutan atau pertanian:
 - (i) cabang dari perdagangan dari setiap perusahaan lain;
 - (ii) cabang dari setiap perusahaan lain, dimana orang yang dipekerjakan terutama melakukan pekerjaan kantor;
 - (iii) perusahaan campuran perdagangan dan industri.

Pasal 3

1. Konvensi ini harus berlaku pula terhadap orang-orang yang dipekerjakan pada perusahaan sebagai berikut, sebagaimana terperinci oleh Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini dalam suatu pernyataan yang menyertai ratifikasi Konvensi tersebut.
 - a) perusahaan, lembaga dan kantor tata usaha yang memberikan jasa-jasa perseorangan;
 - (b) pos dan telekomunikasi;
 - (c) perusahaan surat kabar dan
 - (d) gedung pertunjukan dan tempat hiburan umum.
2. Tiap Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini kemudian dapat menyampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional suatu pernyataan penerimaan kewajiban Konvensi mengenai perusahaan tersebut pada ayat yang lalu, yang belum diperinci dalam pernyataan sebelumnya.
3. Tiap Anggota yang telah meratifikasi konvensi ini harus menyatakan dalam laporan tahunannya menurut Pasal 22 Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional sampai dimana ketentuan Konvensi ini telah dilaksanakan mengenai perusahaan tersebut pada ayat 1 Pasal ini yang tidak diliputi oleh pernyataan yang dibuat, sesuai dengan ayat 1 atau 2 Pasal ini, dan setiap kemajuan yang dicapai dengan maksud melaksanakan Konvensi ini dengan berangsur-angsur pada perusahaan tersebut.

Pasal 4

1. Dimana perlu, peraturan yang tepat harus diadakan untuk menentukan batas yang memisahkan perusahaan terhadap mana berlaku Konvensi ini, dari perusahaan lainnya.
2. Dalam hal yang meragukan, apakah terhadap suatu perusahaan, lembaga atau kantor tata usaha berlaku Konvensi ini, maka soal itu harus diputuskan oleh pengusaha yang berwenang setelah berunding, dimana ada, dengan wakil organisasi majikan dan buruh yang bersangkutan atau dengan cara lain yang sesuai dengan Undang-undang dan praktek nasional.

Pasal 5

Langkah dapat diadakan oleh pengusaha yang berwenang atau melalui yang tepat di tiap negara untuk mengecualikan dari ketentuan ini:

- (a) perusahaan dimana dipekerjakan hanya anggota keluarga majikan yang bukan atau tidak dapat dianggap sebagai penerima upah;
- (b) orang yang memegang jabatan pimpinan tinggi.

Pasal 6

1. Semua orang, terhadap siapa Konvensi ini berlaku, kecuali jika ditentukan lain pada pasal berikut, berhak atas waktu istirahat mingguan terus menerus selama tidak kurang dari 24 jam dalam tiap-tiap jangka waktu tujuh hari.
2. Waktu istirahat mingguan, dimana mungkin, harus diberikan pada waktu yang sama kepada semua orang yang bersangkutan dalam tiap perusahaan.
3. Waktu istirahat mingguan, dimana mungkin, harus sama dengan hari libur mingguan yang ditentukan sebagai hari istirahat menurut tradisi atau kebiasaan dari negeri atau daerah yang bersangkutan.
4. Tradisi dan kebiasaan dari golongan minoritas agama, sedapat mungkin harus dihormati.

Pasal 7

1. Dimana sifat pekerjaan, sifat pelayanan yang dilakukan oleh perusahaan, jumlah penduduk yang dilayani atau jumlah orang yang bekerja ada sedemikian rupa, sehingga ketentuan Pasal 6 tidak dapat dilaksanakan, maka langkah dapat diadakan oleh pengusaha yang berwenang atau melalui alat yang tepat dalam tiap negara yang melaksanakan skema khusus istirahat mingguan yang tepat untuk orang-orang dari golongan tertentu atau perusahaan dari jenis tertentu yang diliputi oleh Konvensi ini, dengan memperhatikan segala kepentingan sosial dan pertimbangan ekonomi yang sewajarnya.
2. Semua orang, terhadap siapa berlaku skema khusus demikian, mengenai jangka waktu 7 hari, berhak atas waktu istirahat yang lamanya sekurang-kurangnya sama dengan jangka waktu sebagai ditetapkan pada Pasal 6.
3. Terhadap orang yang bekerja dalam cabang perusahaan yang tunduk pada skema khusus, cabang mana jika berdiri sendiri tunduk pada ketentuan Pasal 6, berlaku ketentuan pasal itu.
4. Setiap langkah mengenai pelaksanaan ketentuan 1, 2 dan 3 pasal ini harus diadakan dalam perundingan dengan wakil organisasi majikan dan buruh yang representatif jika ada.

Pasal 8

1. Pengecualian sementara, seluruhnya atau sebagian (termasuk penundaan atau pengurangan waktu istirahat) dari ketentuan Pasal 6 dan 7 dapat diberikan dalam tiap negara oleh pengusaha yang berwenang atau secara lain yang disetujui olehnya dengan Undang-undang dan praktek nasional--
 - (a) dalam hal kecelakaan yang terjadi atau mengancam, dalam keadaan 'forced majeure' atau pekerjaan mendesak pada gedung atau alat-alat, tetapi sekedar perlu untuk menghindarkan gangguan hebat dalam pekerjaan biasa di perusahaan.
 - (b) dalam hal ada pekerjaan yang sangat luar biasa mendesaknya disebabkan keadaan khusus, hingga majikan biasanya tidak dapat diharapkan bertindak lain;

- (c) guna menghindarkan kerugian barang yang mudah rusak.
2. Dalam menentukan keadaan dimana pengecualian sementara dapat diberikan sesuai dengan ketentuan sub (b) dan (c) pada ayat yang lalu, wakil organisasi majikan dan buruh yang bersangkutan dimana ada, harus diajak berunding.
3. Dimana pengecualian sementara diadakan sesuai dengan ketentuan pasal itu, maka orang-orang yang bersangkutan harus diberikan istirahat pengganti, yang lamanya sekurang-kurangnya sama dengan jangka waktu yang ditetapkan pada Pasal 6.

Pasal 9

Sekedar upah diatur dengan Undang-undang dan peraturan atau tunduk kepada pengawasan penguasa administrasi, maka tidak boleh ada pengurang upah dari orang-orang yang diliputi oleh Konvensi ini, sebagai akibat pelaksanaan tindakan yang diambil sesuai dengan Konvensi tersebut.

Pasal 10

1. Langkah yang tetap harus diadakan untuk menjamin penyelenggaraan yang sewajarnya dari ketentuan atau peraturan mengenai istirahat mingguan, dengan jalan pengawasan yang cukup atau dengan cara lain.
2. Dimana sesuai dengan cara pelaksanaan ketentuan Konvensi ini langkah seperlunya berupa hukuman harus diadakan untuk menjamin pelaksanaan ketentuan tersebut.

Pasal 11

Tiap Anggota yang meratifikasi Konvensi ini harus memasukkan dalam laporan tahunannya menurut Pasal 22 Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional--

- (a) daftar golongan orang-orang dan jenis perusahaan yang tunduk pada skema khusus istirahat mingguan, sebagai diatur pada Pasal 7; dan
- (b) keterangan mengenai keadaan dimana pengecualian sementara dapat diberikan sesuai dengan ketentuan Pasal 8.

Pasal 12

Tidak satu pun dari ketentuan Konvensi ini dapat mempengaruhi Undang-undang, putusan, kebiasaan atau perjanjian yang menjamin syarat yang lebih menguntungkan buruh yang bersangkutan dari yang ditetapkan dalam Konvensi ini.

Pasal 13

Ketentuan Konvensi ini dapat ditunda dalam tiap negara oleh Pemerintah dalam keadaan perang atau keadaan darurat lain yang berupa ancaman kepada keselamatan nasional.

Pasal 14

Surat ratifikasi Konvensi ini harus disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk didaftarkan.

Pasal 15

1. Konvensi ini hanya akan mengikat Anggota Organisasi Perburuhan Internasional yang ratifikasinya telah didaftarkan pada Direktur Jenderal.
2. Konvensi ini akan berlaku 12 bulan sesudah tanggal ratifikasi oleh 2 Anggota didaftarkan pada Direktur Jenderal.
3. Selanjutnya Konvensi ini akan mulai berlaku untuk tiap-tiap Anggota 12 bulan sesudah tanggal ratifikasi Anggota tersebut didaftarkan.

Pasal 16

1. Setelah lewat waktu 10 tahun, terhitung dari tanggal Konvensi ini berlaku, Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini dapat membatalkan dengan menyampaikan suatu keterangan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk didaftarkan. Pembatalan demikian baru berlaku 1 tahun sesudah tanggal pendaftarannya.
2. Dalam tahun berikutnya setelah lewat 10 tahun seperti termaksud ayat 1, tiap Anggota yang meratifikasi Konvensi ini dan tidak

menggunakan hak pembatalan menurut ketentuan yang tercantum pada Pasal ini akan terikat 10 tahun lagi dan sesudah itu dapat membatalkan Konvensi pada waktu berakhirnya tiap-tiap masa 10 tahun menurut ketentuan yang tercantum pada pasal ini.

Pasal 17

1. Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional harus memberitahukan kepada segenap Anggota Organisasi Perburuhan Internasional tentang pendaftaran semua ratifikasi dan pembatalan yang disampaikan kepada oleh Anggota Organisasi.
2. Pada waktu memberitahukan kepada Anggota Organisasi tentang pendaftaran dari ratifikasi kedua yang disampaikan kepadanya, Direktur Jenderal harus memperingatkan Anggota Organisasi, tanggal mulainya Konvensi ini.

Pasal 18

Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional harus menyampaikan kepada Sekretaris Jenderal Perserikatan Bangsa-Bangsa untuk didaftarkan, sesuai dengan Pasal 102 dari Piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa, hal ikwal mengenai semua ratifikasi keterangan dan pembatalan yang didaftarkannya menurut ketentuan pasal-pasal tersebut diatas.

Pasal 19

Pada waktu yang dipandang perlu Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional harus menyerahkan kepada Konperensi Umum laporan mengenai pelaksanaan Konvensi ini dan harus mempelajari apakah peninjauan kembali Konvensi ini seluruhnya atau sebagian perlu ditempatkan dalam agenda Konperensi.

Pasal 20

1. Jika Konperensi menerima Konvensi baru yang mengubah sebagian atau seluruhnya Konvensi ini, kecuali jika Konvensi baru menentukan lain, maka;

- (a) dengan menyimpang dari ketentuan Pasal 16, ratifikasi Konvensi baru oleh Anggota berarti pembatalan Konvensi ini pada saat itu juga karena hukum, jika dan pada waktu Konvensi baru itu mulai berlaku ;
 - (b) mulai pada tanggal Konvensi baru berlaku, Konvensi ini tidak dapat diratifikasi lagi oleh Anggota-anggota.
2. Bagaimana juga Konvensi ini akan tetap berlaku dalam bentuk dan isi yang asli bagi Anggota yang telah meratifikasi, tetapi belum meratifikasi Konvensi baru.

Pasal 21

Bunyi naskah Konvensi ini dalam bahasa Inggris dan bahasa Perancis sama-sama resmi.



K81

**Pengawasan
Ketenagakerjaan dalam
Industri dan Perdagangan**

K81

Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan

Konferensi Umum Organisasi Perburuhan Internasional,

Setelah diundangkan di Jenewa oleh Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional, dan setelah mengadakan Sidangnya yang Ke-tigapuluh pada tanggal 19 Juni 1947, dan

Setelah menerima beberapa usulan tertentu yang berkaitan dengan pengorganisasian pengawasan ketenagakerjaan dalam industri dan perdagangan, yang merupakan agenda keempat persidangan, dan

Setelah menetapkan bahwa usulan-usulan tersebut harus berbentuk konvensi internasional,

Menyetujui pada tanggal sebelas bulan Juli tahun seribu sembilan ratus empat puluh tujuh, Konvensi ini, yang dapat disebut Konvensi Pengawasan Ketenagakerjaan 1947 :

BAGIAN I

PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN DALAM INDUSTRI

Pasal 1

Setiap Anggota Organisasi Perburuhan Internasional yang memberlakukan Konvensi ini harus melaksanakan sistem pengawasan ketenagakerjaan di tempat kerja industri.

Pasal 2

1. Sistem pengawasan ketenagakerjaan dalam tempat kerja industri harus diterapkan di seluruh tempat kerja di mana ketentuan perundang-undangan mengenai kondisi kerja dan perlindungan pekerja saat melaksanakan pekerjaannya dapat ditegakkan oleh pengawas ketenagakerjaan.
2. Perundang-undangan atau peraturan nasional dapat mengecualikan pelaksanaan konvensi ini bagi perusahaan pertambangan dan transportasi atau bagian dari kedua jenis perusahaan tersebut.

Pasal 3

1. Fungsi sistem pengawasan ketenagakerjaan adalah :
 - (a) menjamin penegakan ketentuan hukum mengenai kondisi kerja dan perlindungan pekerja saat melaksanakan pekerjaannya, seperti ketentuan yang berkaitan dengan jam kerja, pengupahan, keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan, penggunaan pekerja anak dan orang muda serta masalah-masalah lain yang terkait, sepanjang ketentuan tersebut dapat ditegakkan oleh pengawas ketenagakerjaan;
 - (b) memberikan keterangan teknis dan nasehat kepada pengusaha dan pekerja mengenai cara yang paling efektif untuk menaati ketentuan hukum;
 - (c) memberitahukan kepada pihak yang berwenang mengenai terjadinya penyimpangan atau penyalahgunaan yang secara khusus tidak diatur dalam ketentuan hukum yang berlaku.
2. Tugas lain yang dapat menjadi tanggung jawab pengawas ketenagakerjaan tidak boleh menghalangi pelaksanaan tugas pokok pengawas atau mengurangi kewenangannya dan ketidakberpihakannya yang diperlukan bagi pengawas dalam berhubungan dengan pengusaha dan pekerja.

Pasal 4

1. Sejauh praktek-praktek administratif Anggota memungkinkan, pengawasan ketenagakerjaan harus berada di bawah pengawasan dan kendali pemerintah pusat.
2. Dalam hal negara federal, istilah “pemerintahan pusat” berarti pemerintah federal atau pemerintahan pusat dari unit federasi.

Pasal 5

Pihak yang berwenang harus menerapkan pengaturan yang sesuai untuk memajukan:

- (a) kerjasama efektif antara unit pengawasan dengan unit pelayanan pemerintah lainnya, serta lembaga umum atau swasta yang menangani kegiatan serupa; dan
- (b) kerjasama antara pegawai pengawasan ketenagakerjaan dengan pengusaha dan pekerja atau organisasi-organisasi pengusaha dan pekerja.

Pasal 6

Pegawai pengawas harus terdiri dari Pegawai Negeri Sipil yang status dan kondisi pekerjaannya sedemikian rupa sehingga ada jaminan keberlangsungan pekerjaan dan kemandirian dari perubahan pemerintahan dan dari pengaruh luar yang tidak patut.

Pasal 7

1. Sesuai dengan syarat-syarat penerimaan pegawai negeri sipil yang ditetapkan dalam perundang-undangan atau peraturan nasional, penerimaan pengawas ketenagakerjaan harus dilaksanakan semata-mata berdasarkan persyaratan untuk menjalankan tugasnya.
2. Cara untuk menilai persyaratan yang tersebut di atas ditetapkan oleh pihak yang berwenang.
3. Pengawas ketenagakerjaan harus dilatih dengan pelatihan yang sesuai untuk menjalankan tugasnya.

Pasal 8

Baik laki-laki maupun perempuan dapat ditunjuk sebagai pegawai pengawas; dan apabila diperlukan tugas khusus dapat diberikan kepada pengawas laki-laki atau perempuan.

Pasal 9

Setiap Anggota harus mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk menjamin agar tenaga ahli teknis dan spesialis yang memenuhi syarat termasuk spesialis di bidang kedokteran dan obat-obatan, perekayasa, kelistrikan dan kimia, dilibatkan dalam tugas pengawasan, dengan cara yang dianggap paling sesuai dengan kondisi nasional, dengan maksud untuk menjamin penegakan ketentuan hukum yang berkaitan dengan perlindungan kesehatan dan keselamatan pekerja pada saat melaksanakan pekerjaan. Keterlibatan tenaga ahli dan spesialis yang tersebut di atas juga dimaksudkan untuk menyelidiki pengaruh proses, bahan dan metode kerja terhadap kesehatan dan keselamatan pekerja.

Pasal 10

Jumlah pengawas ketenagakerjaan harus mencukupi untuk menjamin pelaksanaan tugas-tugas pengawasan yang efektif dengan mempertimbangkan :

- (a) pentingnya tugas-tugas yang harus dilaksanakan oleh pengawas, khususnya :
 - i) jumlah, sifat, ukuran, dan situasi tempat kerja yang dapat diawasi;
 - ii) jumlah dan klasifikasi pekerja di tempat kerja bersangkutan; dan
 - iii) jumlah serta kerumitan ketentuan hukum yang harus ditegakkan.
- (b) sarana material yang dapat dipergunakan oleh pengawas; dan
- (c) kondisi praktis agar kunjungan pengawasan dapat dilaksanakan secara efektif.

Pasal 11

1. Pihak yang berwenang menerapkan pengaturan yang diperlukan agar pengawas ketenagakerjaan dapat memiliki:
 - (a) kantor lokal yang dilengkapi dengan perlengkapan yang memadai sesuai dengan persyaratan pekerjaan dan dapat dipakai oleh semua orang yang terkait;
 - (b) fasilitas transportasi yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas-tugas mereka, apabila transportasi umum tidak tersedia.
2. Pihak yang berwenang harus menerapkan pengaturan yang diperlukan untuk mengganti biaya perjalanan dan pengeluaran tambahan pengawas ketenagakerjaan dalam pelaksanaan tugasnya.

Pasal 12

1. Pengawas ketenagakerjaan yang diberikan mandat berhak untuk:
 - (a) secara bebas, memasuki setiap tempat kerja yang dapat diawasi di setiap saat, baik siang maupun malam, tanpa pemberitahuan terlebih dahulu; dan
 - (b) pada siang hari, memasuki setiap tempat yang diperkirakan dapat diawasi; dan
 - (c) melakukan pemeriksaan, pengujian atau penyelidikan yang dipandang perlu untuk meyakinkan bahwa ketentuan hukum benar-benar ditaati, dan khususnya:
 - i) memeriksa pengusaha atau pegawai perusahaan, baik sendiri atau dengan kehadiran saksi, mengenai masalah-masalah yang berkaitan dengan pelaksanaan ketentuan hukum.
 - ii) meminta buku-buku, catatan atau dokumen lain yang penyimpanannya diwajibkan oleh perundang-undangan atau peraturan nasional mengenai kondisi kerja, untuk memastikan bahwa buku-buku, catatan atau dokumen tersebut sudah sesuai dengan perundang-undangan atau peraturan tersebut, dan untuk menyalin atau mengutip dokumen tersebut.

- iii) mewajibkan pemasangan peringatan yang diharuskan oleh ketentuan hukum.
 - iv) mengambil atau membawa contoh bahan-bahan dan zat yang digunakan atau dipakai untuk dianalisa dengan pemberitahuan kepada pengusaha atau wakilnya.
2. Pada saat kunjungan pengawasan, pengawas harus memberitahu pengusaha atau wakilnya tentang kehadirannya, kecuali bila pengawas tersebut mempertimbangkan bahwa pemberitahuan itu akan merugikan pelaksanaan tugasnya.

Pasal 13

1. Pengawas ketenagakerjaan harus diberi kewenangan untuk mengambil langkah-langkah dengan maksud untuk memperbaiki penyimpangan yang ditemui di bangunan, tata letak atau metode kerja yang mungkin dapat mengancam kesehatan atau keselamatan pekerja.
2. Sesuai dengan hak banding kepada otoritas peradilan atau administratif yang dimungkinkan oleh ketentuan hukum, pengawas harus diberi kewenangan, dalam rangka melaksanakan langkah-langkah tersebut di atas, untuk membuat atau menyuruh dibuatnya perintah yang mengharuskan:
 - (a) perubahan atas instalasi atau bangunan, dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan ketentuan hukum tentang kesehatan dan keselamatan pekerja; atau
 - (b) tindakan segera apabila ada ancaman yang membahayakan kesehatan dan keselamatan pekerja.
3. Apabila prosedur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak sesuai dengan praktek administratif atau hukum Anggota, pengawas memiliki hak untuk meminta kepada pihak yang berwenang untuk mengeluarkan perintah atau untuk mengambil langkah-langkah segera.

Pasal 14

Instansi pengawasan ketenagakerjaan harus diberitahukan tentang adanya kecelakaan kerja dan kasus penyakit akibat kerja dengan

cara sebagaimana ditetapkan dalam perundang-undangan atau peraturan nasional.

Pasal 15

Berdasarkan ketentuan pengecualian sebagaimana diatur dalam perundang-undangan atau peraturan nasional, pengawas ketenagakerjaan :

- (a) dilarang mempunyai kepentingan langsung maupun tidak langsung di perusahaan yang diawasi;
- (b) diancam dengan hukuman yang sesuai atau tindakan disipliner agar tidak membuka rahasia manufaktur atau komersial atau proses kerja yang diketahui pada waktu menjalankan tugas, bahkan setelah selesai meninggalkan pekerjaan sebagai pengawas; dan
- (c) harus memegang teguh rahasia sumber setiap pengaduan tentang adanya kesalahan dan pelanggaran perundang-undangan atau peraturan dan tidak boleh memberitahukan kepada pengusaha atau wakilnya bahwa kunjungan pengawasan dilakukan berdasarkan atas adanya laporan pengaduan tersebut.

Pasal 16

Tempat kerja harus diawasi sesering dan selengkap mungkin untuk menjamin pelaksanaan ketentuan hukum yang efektif.

Pasal 17

1. Orang-orang yang melanggar atau mengabaikan pelaksanaan ketentuan hukum yang dapat ditegakkan oleh pengawas ketenagakerjaan harus dikenakan tuntutan hukum segera tanpa pemberitahuan terlebih dahulu. Pengecualian dapat dilakukan melalui perundang-undangan atau peraturan nasional tentang kasus-kasus dimana pemberitahuan terlebih dahulu untuk melakukan tindakan perbaikan atau pencegahan perlu diberikan.
2. Pengawas ketenagakerjaan memiliki kewenangan untuk memberikan peringatan dan nasihat daripada memulai atau menyarankan tuntutan.

Pasal 18

Ancaman hukuman yang sesuai terhadap pelanggaran ketentuan hukum yang ditegakkan oleh pengawas ketenagakerjaan dan terhadap usaha menghalangi pengawas ketenagakerjaan dalam menjalankan tugasnya harus diatur dalam perundang-undangan atau peraturan nasional dan dilaksanakan secara efektif.

Pasal 19

1. Pengawas ketenagakerjaan atau kantor pengawasan lokal sesuai dengan keadaan yang ada harus memberikan laporan periodik kepada kantor pengawasan pusat mengenai hasil kegiatan pengawasan yang dilaksanakan.
2. Laporan tersebut harus dibuat dengan cara tertentu dan mencakup materi sebagaimana ditetapkan dari waktu ke waktu oleh kantor pusat; laporan tersebut harus disampaikan secara rutin sebagaimana ditetapkan oleh kantor pusat dan paling tidak sekali dalam setahun.

Pasal 20

1. Kantor pengawasan pusat harus menerbitkan laporan umum tahunan mengenai pengawasan yang berada di bawah wewenangnya.
2. Laporan umum tahunan itu harus diterbitkan dalam waktu yang sesuai sesudah akhir tahun dimana pengawasan tersebut dilaksanakan dan selambat-lambatnya dalam jangka waktu dua belas bulan.
3. Salinan laporan tahunan harus disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional dalam waktu yang sesuai setelah penerbitan laporan itu dan selambat-lambatnya dalam jangka waktu tiga bulan.

Pasal 21

Laporan tahunan yang diterbitkan oleh kantor pengawasan pusat harus mencakup materi sebagai berikut dan hal-hal lain yang relevan sepanjang hal-hal tersebut berada di bawah kewenangan kantor pusat :

- (a) perundang-undangan dan peraturan yang terkait dengan pekerjaan pelayanan pengawasan;
- (b) pegawai pengawas ketenagakerjaan;
- (c) statistik tempat kerja yang dapat diawasi dan jumlah pekerja yang bekerja di tempat tersebut;
- (d) statistik kunjungan pengawasan;
- (e) statistik pelanggaran dan sanksi yang diterapkan;
- (f) statistik kecelakaan kerja;
- (g) statistik penyakit akibat kerja.

BAGIAN II

PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN DI PERDAGANGAN

Pasal 22

Setiap Anggota Organisasi Perburuhan Internasional yang memberlakukan Bagian Kedua dari Konvensi ini wajib memiliki sistem pengawasan di tempat kerja perdagangan.

Pasal 23

Sistem pengawasan ketenagakerjaan di tempat kerja perdagangan wajib diberlakukan di tempat kerja di mana ketentuan hukum yang berkaitan dengan kondisi dan persyaratan kerja serta perlindungan terhadap pekerja saat melaksanakan pekerjaannya dapat ditegakkan oleh pengawas.

Pasal 24

Sistem pengawasan di tempat kerja perdagangan wajib mematuhi persyaratan-persyaratan yang ditetapkan dalam Pasal 3 hingga Pasal 21 dari Konvensi ini, sepanjang persyaratan-persyaratan tersebut dapat dilaksanakan.

BAGIAN III

KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 25

1. Setiap Anggota Organisasi Perburuhan Internasional yang meratifikasi Konvensi ini diperkenankan, dengan melampirkan suatu deklarasi pada ratifikasi Konvensi tersebut, untuk mengecualikan pemberlakuan Bagian Kedua dari Konvensi ini.
2. Setiap Anggota yang telah membuat deklarasi tersebut diperkenankan untuk mencabutnya kembali dengan membuat deklarasi baru.
3. Setiap Anggota yang memberlakukan dan mengikatkan diri pada deklarasi yang dibuat berdasarkan ayat 1 pasal ini wajib menjelaskan, setiap tahun dalam laporan tahunannya mengenai pelaksanaan Konvensi ini, kedudukan hukum masing-masing beserta pelaksanaannya sehubungan dengan ketentuan-ketentuan yang tercantum pada Bagian Kedua Konvensi ini dan juga menjelaskan sampai sejauh mana pengaruh yang telah diberikan, atau pengaruh yang diusulkan untuk diberikan, terhadap ketentuan-ketentuan yang dimaksud.

Pasal 26

Dalam hal adanya keraguan mengenai apakah suatu perusahaan, bagian atau pelayanan dari suatu perusahaan atau tempat kerja merupakan suatu usaha, bagian atau tempat kerja yang terkena pemberlakuan Konvensi ini atau tidak, maka pihak yang berwenang wajib menjawab dan menyelesaikan masalah yang timbul akibat pertanyaan ini.

Pasal 27

Dalam Konvensi ini, istilah "ketentuan hukum" mencakup perundang-undangan dan peraturan, ketentuan putusan arbitrase dan kesepakatan bersama yang mempunyai kekuatan hukum dan yang dapat ditegakkan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan.

Pasal 28

Wajib dimasukkan ke dalam laporan tahunan yang dibuat berdasarkan ketentuan Pasal 22 Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional keterangan lengkap mengenai semua perundang-undangan dan peraturan yang berpengaruh terhadap Konvensi ini.

Pasal 29

1. Dalam hal Anggota yang wilayah hukumnya mencakup daerah yang cukup luas yang, karena jumlah penduduknya yang sedikit atau karena tahapan pembangunan wilayah tersebut, menyebabkan pihak berwenang berpendapat bahwa ketentuan-ketentuan Konvensi ini menjadi tidak mungkin atau tidak praktis untuk dilaksanakan secara efektif, maka pihak yang berwenang dapat mengecualikan daerah tersebut dari pemberlakuan Konvensi ini, baik secara menyeluruh maupun dengan pengecualian bagi perusahaan atau pekerjaan tertentu yang oleh pihak yang berwenang dianggap cocok untuk dikecualikan.
2. Setiap Anggota wajib menyebutkan, dalam laporan tahunan untuk pertama kali mengenai pelaksanaan Konvensi ini yang dibuat sesuai dengan ketentuan Pasal 22 Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional, harus menyebutkan setiap daerah yang diusulkan untuk dikecualikan seperti ditentukan dalam pasal ini dan wajib memberikan alasan pengecualiannya. Setelah lewat tanggal laporan tahunan yang pertama, tidak ada Anggota yang diperbolehkan menggunakan ketentuan pasal ini, kecuali untuk daerah-daerah yang sudah disebutkan.
3. Setiap Anggota yang menggunakan ketentuan-ketentuan pasal ini, dalam laporan tahunan berikutnya harus menyebutkan daerah-daerah yang dinyatakan bebas dari pemberlakuan ketentuan-ketentuan pasal ini.

Pasal 30

1. Sehubungan dengan wilayah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional sebagaimana diubah dengan Perangkat Amandemen Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional, 1946, selain dari wilayah sebagaimana dimaksud ayat 4 dan 5 dari pasal perubahan tersebut, setiap

anggota Organisasi yang meratifikasi Konvensi ini harus menyampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional segera setelah ratifikasi sebuah deklarasi yang menyatakan bahwa :

- (a) Wilayah yang ditetapkan sebagai wilayah di mana ketentuan-ketentuan Konvensi ini wajib diberlakukan tanpa perubahan sama sekali;
 - (b) wilayah yang ditetapkan sebagai wilayah di mana ketentuan-ketentuan Konvensi ini wajib diberlakukan dengan perubahan-perubahan, disertai dengan rincian mengenai perubahan-perubahan tersebut;
 - (c) wilayah yang ditetapkan sebagai wilayah di mana ketentuan-ketentuan Konvensi ini tidak dapat diberlakukan, disertai alasan-alasan mengapa Konvensi ini tidak dapat diberlakukan.
 - (d) wilayah di mana diberlakukan atau tidaknya ketentuan-ketentuan Konvensi ini belum diputuskan.
2. Langkah-langkah sebagaimana dimaksud sub-ayat (a) dan (b), ayat 1 Pasal ini harus dianggap sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari ratifikasi dan memiliki kekuatan hukum ratifikasi.
 3. Setiap Anggota dapat sewaktu-waktu dengan pernyataan berikutnya menunda seluruh atau sebagian pertimbangan yang dibuat melalui naskah asli pernyataan dengan memperhatikan ketentuan sub-ayat (b), (c), atau (d) yang tercantum dalam ayat 1 Pasal ini.
 4. Setiap Anggota dapat sewaktu-waktu mencabut ratifikasi Konvensi ini sesuai dengan ketentuan Pasal 34 dan menyampaikannya kepada Direktur Jenderal mengenai maksud perubahan atas syarat-syarat perubahan terdahulu dan menyatakan pendirian sekarang sehubungan dengan wilayah tersebut.

Pasal 31

1. Apabila subyek Konvensi ini berada di dalam lingkup kekuasaan otonomi dari suatu wilayah non-metropolitan, maka Anggota yang bertanggung jawab atas hubungan internasional dari wilayah yang bersangkutan dapat, dengan persetujuan dari

pemerintah wilayah tersebut, menyampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional suatu deklarasi atas nama wilayah tersebut yang berisi pernyataan menerima kewajiban-kewajiban yang dibebankan Konvensi ini.

2. Deklarasi yang berisi pernyataan menerima kewajiban-kewajiban yang dibebankan Konvensi ini dapat disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional oleh :
 - (a) dua atau lebih Anggota Organisasi sehubungan dengan wilayah yang berada di bawah wewenang bersama Anggota-Anggota tersebut; atau
 - (b) lembaga atau organisasi internasional yang berwenang, yang bertanggung jawab atas administrasi wilayah yang bersangkutan berdasarkan Piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa atau sejenisnya, sehubungan dengan wilayah tersebut.
3. Deklarasi-deklarasi yang disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional sesuai dengan ayat-ayat terdahulu dari Pasal ini harus menyebutkan apakah ketentuan-ketentuan Konvensi ini akan diberlakukan di wilayah yang bersangkutan tanpa perubahan atau dengan perubahan; apabila deklarasi tersebut menyatakan bahwa ketentuan-ketentuan Konvensi ini baru akan diberlakukan dengan perubahan, deklarasi tersebut wajib menyebutkan rincian-rincian dari perubahan-perubahan yang dimaksud.
4. Anggota, para Anggota atau badan internasional terkait yang berwenang dapat sewaktu-waktu, dengan membuat deklarasi baru, membatalkan seluruh atau sebagian hak untuk melakukan suatu perubahan seperti yang dimaksud di dalam deklarasi sebelumnya.
5. Anggota, para Anggota atau badan internasional terkait yang berwenang dapat sewaktu-waktu, dimana ratifikasi Konvensi ini dapat dicabut sesuai dengan ketentuan dari Pasal 34, menyampaikan kepada Direktur Jenderal suatu deklarasi baru yang membuat perubahan-perubahan atas pernyataan-pernyataan yang dibuat dalam deklarasi sebelumnya serta menyatakan pendirian yang sekarang sehubungan dengan pemberlakuan Konvensi ini.

BAGIAN IV

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 32

Ratifikasi resmi Konvensi ini harus disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk didaftar.

Pasal 33

1. Konvensi ini mengikat hanya bagi Anggota Organisasi Perburuhan Internasional yang ratifikasinya telah didaftar oleh Direktur Jenderal.
2. Konvensi ini mulai berlaku dua belas bulan setelah tanggal ratifikasi oleh dua Anggota Organisasi Perburuhan Internasional didaftarkan pada Direktur Jenderal.
3. Selanjutnya Konvensi ini akan berlaku bagi setiap Anggota dua belas bulan setelah tanggal ratifikasinya didaftar.

Pasal 34

1. Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini dapat membatalkannya, setelah ratifikasi tersebut melampaui jangka waktu sepuluh tahun terhitung sejak tanggal Konvensi ini mulai berlaku, dengan menyampaikan keterangan Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk didaftar. Pembatalan itu tidak akan berlaku hingga satu tahun setelah tanggal pendaftarannya.
2. Setiap Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini dan yang dalam waktu satu tahun setelah berakhirnya masa sepuluh tahun sebagaimana tersebut dalam ayat tersebut di atas tidak menggunakan hak pembatalan menurut ketentuan dalam pasal ini, akan terikat untuk sepuluh tahun lagi, dan setelah itu dapat membatalkan Konvensi ini pada waktu berakhirnya tiap-tiap masa sepuluh tahun sebagaimana diatur dalam Pasal ini.

Pasal 35

1. Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional wajib memberitahukan kepada segenap Anggota Organisasi Perburuhan Internasional tentang pendaftaran semua ratifikasi deklarasi dan pembatalan yang disampaikan kepadanya oleh Anggota Organisasi.
2. Pada saat memberitahukan kepada Anggota Organisasi tentang pendaftaran ratifikasi kedua yang disampaikan kepadanya, Direktur Jenderal wajib meminta perhatian Anggota Organisasi mengenai tanggal mulai berlakunya Konvensi ini.

Pasal 36

Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional wajib menyampaikan kepada Sekretaris Jenderal Perserikatan Bangsa-Bangsa untuk didaftarkan, sesuai dengan Pasal 102 Piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa, hal ikhwal mengenai semua ratifikasi deklarasi dan pembatalan yang didaftarkannya menurut ketentuan pasal-pasal tersebut di atas.

Pasal 37

Pada waktu yang dianggap perlu, Badan Pengurus Kantor Perburuhan Internasional wajib menyampaikan kepada Konferensi laporan mengenai pelaksanaan Konvensi ini dan wajib mempertimbangkan perlunya mengagendakan, dalam Sidang Umum Konferensi, perubahan Konvensi ini seluruhnya atau sebagian.

Pasal 38

1. Apabila Konferensi menyetujui sebuah Konvensi baru yang memperbaiki Konvensi ini secara keseluruhan atau sebagian, kecuali Konvensi baru menentukan lain, maka :
 - (a) ratifikasi oleh Anggota atas Konvensi baru yang memperbaiki, secara hukum dengan sendirinya berarti pembatalan secara langsung atas Konvensi ini tanpa mengurangi ketentuan dalam Pasal 34 di atas, jika dan bilamana Konvensi baru yang memperbaiki itu mulai berlaku;

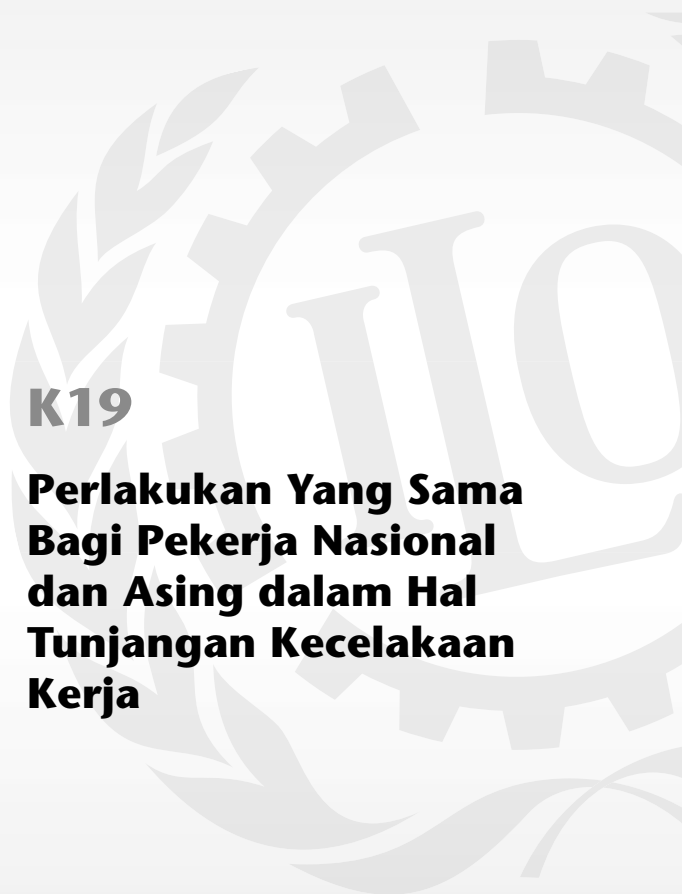
- (b) sejak tanggal Konvensi baru yang memperbaiki itu berlaku, Konvensi ini tidak dapat disahkan lagi oleh Anggota.
- 2. Konvensi ini akan tetap berlaku dalam bentuk dan isi aslinya bagi Anggota yang telah meratifikasinya tetapi belum meratifikasi Konvensi yang memperbaikinya.

Pasal 39

Bunyi naskah Konvensi ini dalam bahasa Inggris dan bahasa Perancis kedua-duanya adalah resmi.

Teks asli konvensi adalah teks asli (otentik) yang disetujui pada Sidang Umum Organisasi Perburuhan Internasional ke-30, yang diselenggarakan di Jenewa, dan ditutup pada tanggal 11 Juli 1947.

Dalam hal ini Konvensi tersebut telah disahkan pada tanggal 19 Juli 1947.



K19

**Perlakukan Yang Sama
Bagi Pekerja Nasional
dan Asing dalam Hal
Tunjangan Kecelakaan
Kerja**

K19

Perlakukan Yang Sama Bagi Pekerja Nasional dan Asing dalam Hal Tunjangan Kecelakaan Kerja

Konperensi Umum Organisasi Perburuhan Internasional

Setelah diundangkan di Jenewa oleh Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional, dan

Setelah mengadakan sidangnya yang ke-7 pada tanggal 19 Mei 1925, dan

Setelah memutuskan untuk menerima beberapa usulan mengenai perlakuan yang sama bagi pekerja nasional dan asing dalam hal tunjangan kecelakaan yang termasuk acara ke-2 dari agenda sidang, dan

Setelah menetapkan bahwa usul-usul ini harus berbentuk Konvensi Internasional,

menerima pada tanggal 5 Juni 1925 Konvensi di bawah ini yang dapat disebut Konvensi tentang Perlakuan yang Sama (Tunjangan Kecelakaan), 1925, untuk diratifikasi oleh Anggota Organisasi Perburuhan Internasional sesuai dengan ketentuan-ketentuan Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional

Pasal 1

1. Setiap Anggota Organisasi Perburuhan Internasional yang meratifikasi Konvensi ini menjamin supaya kepada warga negara dari setiap Anggota lain yang telah meratifikasi Konvensi ini, yang menderita luka disebabkan karena kecelakaan kerja yang

terjadi dalam wilayahnya atau kepada tanggungannya, diberikan perlakuan yang sama dalam hal tunjangan kecelakaan kerja sebagaimana halnya ia memberikannya kepada warga negaranya sendiri.

2. Jaminan perlakuan yang sama ini harus diberikan kepada pekerja asing dan tanggungan mereka tanpa membedakan tempat tinggalnya. Mengenai pembayaran yang harus dilakukan oleh Anggota atau warga negaranya di luar wilayah Anggota itu dalam pelaksanaan azas ini, maka tindakan yang akan diambil harus diatur, jika perlu dengan perjanjian khusus antara anggota yang bersangkutan.

Pasal 2

Perjanjian khusus dapat dibuat antara Anggota-anggota yang bersangkutan untuk menentukan, bahwa ganti kerugian untuk kecelakaan kerja yang menimpa pekerja yang dipekerjakan untuk sementara waktu atau waktu-waktu tertentu dalam wilayah satu Anggota untuk keperluan perusahaan yang terletak dalam wilayah Anggota lain harus diatur oleh undang-undang dan peraturan dari Anggota yang tersebut berakhir.

Pasal 3

Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini dan yang belum mempunyai suatu cara pemberian tunjangan kecelakaan kerja, apakah dengan cara dipertanggungkan atau dengan cara lain, dapat menyetujui untuk mengadakan satu cara sedemikian dalam jangka waktu tiga tahun terhitung mulai tanggal ratifikasi.

Pasal 4

Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini selanjutnya menjamin untuk memberikan bantuan secara timbal balik dengan maksud untuk memudahkan berlakunya Konvensi pelaksanaan Undang-undang dan peraturan mereka masing-masing mengenai ganti kerugian kecelakaan dan memberitahukan Kantor Perburuhan Internasional yang harus memberitahukan Anggota-anggota lain yang bersangkutan mengenai setiap perubahan dalam Undang-undang dan peraturan tentang ganti kerugian kecelakaan yang berlaku.

Pasal 5

Surat ratifikasi ini dengan syarat-syarat yang disebutkan dalam Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional harus disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk didaftarkan.

Pasal 6

1. Konvensi ini mulai berlaku pada tanggal dimana ratifikasi oleh dua Anggota Organisasi Perburuhan Internasional telah didaftarkan pada Direktur Jenderal.
2. Konvensi ini hanya akan mengikat Anggota yang ratifikasinya telah didaftarkan pada Kantor Perburuhan Internasional.
3. Selanjutnya Konvensi ini akan berlaku terhadap setiap Anggota pada tanggal ratifikasinya telah didaftarkan pada Kantor Perburuhan Internasional.

Pasal 7

Segera setelah ratifikasi oleh dua Anggota Organisasi Perburuhan Internasional telah didaftar pada Kantor Perburuhan Internasional, maka Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional harus memberitahukan hal tersebut kepada semua Anggota Organisasi Perburuhan Internasional. Begitupun juga ia harus memberitahukan mereka mengenai pendaftaran ratifikasi yang dapat disampaikan kemudian oleh Anggota lain dari Organisasi.

Pasal 8

Dengan ini menyimpang dari ketentuan Pasal 6, maka setiap Anggota yang meratifikasi Konvensi ini menyetujui untuk melaksanakan pasal-pasal 1, 2, 3, dan 4 selambat-lambatnya pada tanggal 1 Januari 1927 dan mengambil tindakan yang seperlunya guna melaksanakan ketentuan-ketentuan ini.

Pasal 9

Setiap Anggota Organisasi Perburuhan Internasional yang meratifikasi konvensi ini berjanji untuk melaksanakan hal ini terhadap daerah jajahannya, miliknya dan dibawah perlindungannya sesuai dengan pasal 35 Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional.

Pasal 10

Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini setelah lewat waktu sepuluh tahun terhitung dari tanggal Konvensi ini mulai berlaku dapat membatalkannya dengan menyampaikan suatu keterangan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk didaftarkan. Pembatalan demikian baru akan berlaku satu tahun sesudah tanggal pendaftarannya.

Pasal 11

Pada waktu-waktu yang dipandang perlu, Badan Pimoinan Kantor Perburuhan Internasional harus menyerahkan laporan mengenai pelaksanaan Konvensi ini kepada Konperensi Umum dan harus mempelajari apakah soal peninjauan kembali Konvensi ini seluruhnya atau sebagian perlu ditempatkan dalam agenda Konperensi.

Pasal 12

Bunyi naskah Konvensi ini dalam bahasa Inggris dan Perancis keduanya resmi.



K185

**Perubahan Dokumen
Identitas Pelaut, 2003**

K185

Perubahan Dokumen Identitas Pelaut, 2003

Konferensi Umum Organisasi Perburuhan Internasional,

Setelah diselenggarakan di Jenewa oleh Badan Eksekutif Kantor Perburuhan Internasional, dan setelah mengadakan pertemuan dalam Sidangnya yang ke Sembilan Puluh Satu pada tanggal 3 Juni 2003,

Mengingat terus berlanjutnya ancaman terhadap keamanan para penumpang dan awak kapal serta keselamatan kapal, terhadap kepentingan nasional Negara dan individu, dan

Juga mengingat mandat inti organisasi, yakni mempromosikan kondisi kerja yang layak, dan

Menimbang bahwa, karena sifat dasar global yang dimiliki industri perkapalan, pelaut memerlukan perlindungan khusus, dan

Mengakui prinsip-prinsip yang tercantum dalam Konvensi Dokumen Identitas Pelaut tahun 1958 mengenai pemberian fasilitas bagi pelaut untuk memasuki wilayah hukum Anggota, untuk keperluan cuti darat, transit, transfer atau pemulangan ke Negara asal, dan

Memperhatikan Konvensi Organisasi Maritim Internasional tahun 1965 mengenai Pemberian Fasilitas Lalu Lintas Maritim Internasional, sebagaimana yang telah diamandemenkan, khususnya Standar 3.44 dan Standar 3.45 dari Konvensi yang bersangkutan, dan

Memperhatikan lebih lanjut Resolusi Majelis Umum Perserikatan Bangsa-Bangsa No. A/RES/57/219 (Perlindungan terhadap hak asasi manusia dalam memerangi terorisme) yang menegaskan bahwa setiap Negara harus memastikan bahwa setiap tindakan yang dilakukan untuk memerangi terorisme harus sesuai dengan kewajiban Negara yang bersangkutan berdasarkan hukum internasional, khususnya hukum internasional yang mengatur masalah hak asasi manusia, pengungsi dan kemanusiaan, dan

Menyadari bahwa pekerjaan dan kehidupan pelaut di kapal terkait dengan perdagangan internasional dan bahwa hak cuti darat merupakan unsur yang penting bagi kesejahteraan pelaut secara umum dan, oleh karena itu, juga penting bagi tercapainya keselamatan pelayaran dan kebersihan samudera yang lebih baik, dan

Menyadari juga bahwa kemampuan untuk mendarat adalah penting untuk naik dan meninggalkan kapal sesuai masa kerja yang disepakati, dan

Memperhatikan amandemen yang dilakukan terhadap Konvensi Internasional Keselamatan Jiwa di Laut tahun 1974, sebagaimana yang telah diamandemenkan, mengenai langkah-langkah khusus untuk meningkatkan keselamatan dan keamanan maritim, yang telah secara resmi diterima dan ditetapkan oleh Konferensi Diplomatik Organisasi Maritim Internasional pada tanggal 12 Desember 2002, dan

Setelah memutuskan untuk secara resmi menerima dan menetapkan usulan-usulan tertentu menyangkut upaya peningkatan keamanan identitas pelaut, yang merupakan butir ke tujuh agenda sidang, dan

Setelah memutuskan bahwa proposal-proposal tersebut harus dituangkan dalam bentuk Konvensi internasional yang merubah Konvensi Dokumen Identitas Pelaut tahun 1958,

Secara resmi menerima dan menetapkan, pada tanggal sembilan belas Juni tahun dua ribu tiga ini, Konvensi berikut ini, yang dapat dinamakan Konvensi Dokumen Identitas Pelaut (Yang Telah Direvisi) Tahun 2003

Pasal 1

RUANG LINGKUP

1. Dalam Konvensi ini, yang dimaksud dengan Pelaut (atau seafarer dalam bahasa Inggris) adalah orang yang dipekerjakan atau dilibatkan atau bekerja dalam jenis pekerjaan apapun yang terdapat di kapal selain kapal perang, yang umumnya terlibat dalam kegiatan navigasi maritim.
2. Dalam hal timbul keragu-raguan apakah seseorang termasuk dalam kategori pelaut sesuai dengan yang dimaksud dalam Konvensi ini, maka penentuannya akan dilakukan sesuai dengan ketentuan-ketentuan Konvensi ini oleh pihak berwenang yang kompeten dari Negara dari mana orang yang bersangkutan berkewarganegaraan atau bertempat tinggal tetap setelah lebih dahulu berkonsultasi dengan organisasi pemilik kapal dan organisasi pelaut yang terkait dengan masalah ini.
3. Setelah berkonsultasi dengan organisasi-organisasi yang mewakili para pemilik kapal penangkap ikan dan orang-orang yang bekerja pada kapal penangkap ikan, [untuk memberlakukan Konvensi] pihak berwenang yang kompeten dapat menerapkan Konvensi ini terhadap penangkap ikan komersial.

Pasal 2

DITERBITKANNYA DOKUMEN IDENTITAS PELAUT

1. Setiap Anggota yang terikat pada Konvensi ini wajib menerbitkan dokumen identitas pelaut sesuai ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam Pasal 3 Konvensi ini untuk tiap-tiap warga negaranya yang berprofesi sebagai pelaut dan mengajukan permohonan untuk mendapatkan dokumen tersebut.
2. Kecuali ditetapkan lain dalam Konvensi ini, kondisi-kondisi (syarat-syarat) yang sama sebagaimana yang telah ditetapkan sebelumnya oleh peraturan perundang-undangan nasional untuk menerbitkan dokumen perjalanan dapat diterapkan untuk penerbitan dokumen-dokumen identitas pelaut.
3. Setiap Anggota juga dapat menerbitkan dokumen identitas pelaut sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 kepada pelaut yang telah

diberi status penduduk tetap (permanent resident) di dalam wilayah hukumnya. Para penduduk tetap tersebut harus, dalam segala hal, melakukan perjalanan dengan mengikuti ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6, ayat 7.

4. Setiap Anggota wajib menjamin agar dokumen identitas pelaut diterbitkan tanpa penundaan yang tidak perlu.
5. Pelaut berhak mengajukan permohonan banding administratif dalam hal terjadi penolakan atas permohonan (dokumen identitas pelaut) mereka.
6. Konvensi ini tidak ada pengaruhnya terhadap kewajiban masing-masing Anggota dalam perjanjian-perjanjian internasional yang berkaitan dengan para pengungsi dan orang-orang yang tidak bernegara.

Pasal 3

ISI DAN BENTUK

1. Dokumen identitas pelaut yang dicakup oleh Konvensi ini harus – dari segi isinya – mengikuti model yang dijabarkan dalam Lampiran I mengenai hal ini. Bentuk dokumen dan bahan pembuatnya harus konsisten dengan spesifikasi umum yang dijabarkan dalam model tersebut, yang didasarkan pada kriteria yang dijabarkan di bawah ini. Dengan ketentuan bahwa setiap perubahan harus sesuai dengan ayat-ayat berikut ini, Lampiran I dapat, apabila diperlukan, diamendemen sesuai dengan Pasal 8 di bawah ini, khususnya untuk mempertimbangkan perkembangan teknologi. Keputusan untuk secara resmi menerima dan menetapkan amendemen tersebut harus disertai dengan rincian mengenai kapan amendemen tersebut akan diberlakukan, dengan mempertimbangkan bahwa Anggota memerlukan waktu yang cukup untuk melakukan revisi yang diperlukan terhadap dokumen-dokumen identitas pelaut nasional beserta prosedur-prosedurnya.
2. Dokumen identitas pelaut harus dirancang secara sederhana, terbuat dari bahan yang tahan lama, dengan secara khusus memperhatikan kondisi-kondisi di laut dan dapat dibaca oleh komputer. Bahan-bahan yang digunakan haruslah:

- a. sedapat mungkin mampu mencegah terjadinya manipulasi atau pemalsuan dokumen, dan memungkinkan dilakukannya deteksi dengan mudah terhadap perubahan-perubahan yang terjadi; dan
 - b. secara umum dapat diakses oleh pemerintah negara terkait dengan biaya serendah-rendahnya sesuai dengan dilakukannya upaya yang dapat diandalkan untuk mencapai maksud yang dijabarkan dalam butir (a) di atas.
3. Anggota harus memperhatikan setiap pedoman yang tersedia yang telah disusun oleh Organisasi Perburuhan Internasional mengenai standar-standar teknologi yang akan digunakan, yang akan memudahkan penggunaan standar umum internasional.
4. Ukuran dokumen identitas pelaut tidak boleh melebihi ukuran paspor biasa.
5. Dokumen identitas pelaut wajib mencantumkan nama pihak berwenang yang menerbitkannya, petunjuk-petunjuk yang memungkinkan dilakukannya upaya untuk secepatnya menghubungi pihak berwenang tersebut, tanggal dan tempat diterbitkannya dokumen tersebut, dan pernyataan-pernyataan berikut :
 - a. Dokumen ini adalah dokumen identitas pelaut seperti yang dimaksudkan dalam Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional mengenai Dokumen Identitas Pelaut (Yang Telah Direvisi) Tahun 2003; dan
 - b. Dokumen ini adalah dokumen yang berdiri sendiri dan bukan paspor.
6. Batas maksimum masa berlaku dokumen identitas pelaut ditentukan menurut peraturan perundang-undangan Negara yang menerbitkannya dan dalam hal apapun, tidak boleh melebihi sepuluh tahun, dengan syarat harus diperbarui setelah lima tahun pertama [penerbitannya].
7. Data diri resmi pemegang [dokumen] yang dimasukkan dalam dokumen identitas pelaut harus dibatasi pada keterangan-keterangan berikut :
 - a. nama lengkap (nama depan dan nama terakhir, apabila ada);
 - b. jenis kelamin;

- c. tempat dan tanggal lahir;
 - d. kewarganegaraan;
 - e. ciri-ciri fisik tertentu yang dapat memudahkan identifikasi;
 - f. foto digital atau foto asli; dan
 - g. tanda tangan.
8. Meskipun data diri resmi pemegang dokumen sudah digariskan dalam ketentuan ayat 7 di atas, pola panutan atau representasi [perwujudan] lain dari hasil pengukuran biometri pemegang [dokumen] yang memenuhi spesifikasi yang ditetapkan dalam Lampiran I juga harus diminta untuk dimasukkan dalam dokumen identitas pelaut, asalkan prasyarat-prasyarat berikut dipenuhi:
- a. pemeriksaan biologis untuk kepentingan pengukuran biometri tersebut dapat dilakukan tanpa melanggar privasi, menyebabkan ketidaknyamanan, berisiko bagi kesehatan atau merendahkan harkat dan martabat yang bersangkutan;
 - b. hasil pengukuran biometri itu sendiri harus terlihat pada dokumen dan tidak boleh terbuka kemungkinan untuk menyusunnya kembali dari pola panutan atau representasi lainnya;
 - c. perlengkapan yang diperlukan untuk melakukan pengukuran dan verifikasi biometri harus mudah digunakan dan secara umum mudah didapatkan oleh para pemerintah dengan biaya rendah;
 - d. perlengkapan untuk verifikasi biometri harus dapat dioperasikan dengan mudah sesuai kebutuhan dan memberikan hasil yang dapat diandalkan di pelabuhan-pelabuhan dan di tempat-tempat lainnya, termasuk di kapal, di mana verifikasi identitas [pengecekan identitas seseorang] lazimnya dilakukan oleh pihak berwenang yang mempunyai kompetensi untuk itu; dan
 - e. sistem di mana biometri ini akan digunakan (termasuk perlengkapan, teknologi dan prosedur penggunaan) harus memberikan hasil yang seragam dan terpercaya guna menguji keaslian identitas.

9. Semua data pelaut yang tercatat pada dokumen harus dapat diakses. Pelaut harus dengan mudah dapat mengakses mesin-mesin yang memungkinkan mereka memeriksa data diri mereka sendiri yang tidak dapat dibaca dengan mata telanjang. Akses semacam itu harus disediakan oleh atau atas nama pihak berwenang yang menerbitkan dokumen.
10. Isi dan bentuk dokumen identitas pelaut harus mengikuti standar internasional yang relevan seperti yang disebutkan dalam Lampiran I.

Pasal 4

DATABASE ELEKTRONIK NASIONAL

1. Setiap Anggota harus memastikan bahwa setiap catatan (record) dari setiap dokumen identitas pelaut yang telah diterbitkan, dibekukan atau ditarik kembali oleh Anggota yang bersangkutan disimpan dalam suatu database [pangkalan data] elektronik. Langkah-langkah yang diperlukan wajib dilakukan guna mengamankan [melindungi] database tersebut dari campur tangan atau akses tanpa ijin resmi.
2. Informasi yang terkandung dalam catatan (record) tersebut harus terbatas pada rincian-rincian yang penting untuk melakukan verifikasi terhadap [membuktikan kebenaran] dokumen identitas pelaut atau status pelaut dan yang sesuai dengan hak privasi pelaut serta memenuhi semua persyaratan perlindungan data yang dapat diberlakukan. Rincian-rincian tersebut dijabarkan dalam Lampiran II Konvensi ini, yang dapat diamendemen menurut cara yang ditetapkan dalam Pasal 8 di bawah ini, dengan mempertimbangkan perlunya pemberian waktu yang cukup kepada Anggota untuk melakukan revisi yang diperlukan terhadap system database nasional masing-masing.
3. Setiap Anggota wajib memberlakukan prosedur-prosedur yang memungkinkan setiap pelaut yang telah mendapat penerbitan dokumen identitas pelaut untuk melakukan pemeriksaan dan pengecekan terhadap keabsahan semua data yang terdapat atau tersimpan dalam database elektronik yang menyangkut

diri pekerja yang bersangkutan serta untuk membetulkan data tersebut bilamana perlu tanpa pembebanan biaya apapun kepada pelaut yang bersangkutan.

4. Setiap Anggota harus menunjuk seorang petugas khusus pusat layanan informasi yang permanen (permanent focal point) untuk menanggapi permintaan-permintaan (pertanyaan-pertanyaan) yang datang dari pihak keimigrasian atau pihak berwenang lainnya yang kompeten dari seluruh Anggota Organisasi untuk mendapatkan keterangan mengenai keaslian dan keabsahan dokumen identitas pelaut yang diterbitkan oleh pihak berwenang Anggota yang bersangkutan. Rincian mengenai petugas khusus pusat layanan informasi permanen tersebut harus disampaikan kepada Kantor Perburuhan Internasional, dan Kantor tersebut harus mempunyai suatu daftar yang harus disampaikan kepada seluruh Anggota Organisasi.
5. Rincian-rincian yang dimaksud dalam ayat 2 di atas harus dapat segera diakses setiap saat oleh pihak keimigrasian atau pihak berwenang lainnya yang kompeten Negara-negara anggota Organisasi, baik secara elektronik maupun melalui petugas khusus pusat layanan informasi sebagaimana dimaksud dalam ayat 4 di atas.
6. Untuk tujuan Konvensi ini, harus ditetapkan pembatasan-pembatasan yang tepat guna memastikan tidak ada data – terutama foto-foto – yang dipertukarkan, kecuali terdapat mekanisme untuk memastikan dipenuhinya standar perlindungan dan privasi data yang dapat diberlakukan.
7. Anggota harus memastikan bahwa data pribadi pada database elektronik tidak digunakan untuk tujuan lain selain untuk melakukan verifikasi terhadap dokumen identitas pelaut.

Pasal 5

PENGENDALIAN MUTU DAN EVALUASI

1. Persyaratan-persyaratan minimum mengenai proses dan prosedur untuk dikeluarkannya dokumen identitas pelaut, termasuk prosedur-prosedur pengendalian mutu, dijabarkan dalam Lampiran III Konvensi ini. Persyaratan-persyaratan minimum ini menetapkan hasil-hasil yang diwajibkan untuk dicapai oleh setiap Anggota dalam administrasi sistem masing-masing untuk

- menerbitkan dokumen identitas pelaut.
2. Harus sudah ada proses dan prosedur untuk memastikan adanya pengamanan yang diperlukan terhadap :
 - a. pembuatan dan pengiriman blanko dokumen identitas pelaut;
 - b. perlindungan (penyimpanan), penanganan dan pertanggung jawaban terhadap dokumen identitas pelaut, baik yang masih berupa blanko maupun yang sudah diisi;
 - c. pemrosesan permohonan-permohonan yang diajukan untuk mendapatkan dokumen identitas pelaut, dilengkapinya blanko-blanko dokumen identitas pelaut dengan data diri pekerja-pelaut sehingga blanko-blanko tersebut menjadi dokumen-dokumen identitas pribadi pelaut oleh pihak berwenang dan unit yang bertanggung jawab menerbitkan dokumen-dokumen tersebut; dan penyerahan dokumen-dokumen identitas pelaut tersebut ke yang bersangkutan;
 - d. pengoperasian dan pemeliharaan data base; dan
 - e. pengendalian mutu terhadap prosedur-prosedur dan evaluasi secara berkala.
 3. Mengikuti ketentuan ayat 2 di atas, Lampiran III dapat diubah sesuai dengan cara yang ditetapkan dalam Pasal 8, dengan mempertimbangkan perlunya pemberian waktu yang cukup kepada Anggota untuk melakukan revisi yang diperlukan terhadap proses dan prosedur masing-masing.
 4. Setiap Anggota wajib melakukan evaluasi secara independen terhadap administrasi sistem yang dimilikinya untuk penerbitan dokumen identitas pelaut, termasuk prosedur pengendalian mutu, sekurang-kurangnya setiap lima tahun sekali. Laporan-laporan atas hasil evaluasi dimaksud, dengan syarat harus dilakukan penghapusan setiap materi yang bersifat rahasia, wajib diberikan kepada Direktur Jendral Kantor Perburuhan Internasional dengan tembusan kepada wakil-wakil dari organisasi-organisasi para pemilik kapal dan pelaut di negara Anggota yang bersangkutan. Ketentuan pelaporan ini tidak ada pengaruhnya terhadap kewajiban Anggota yang terdapat dalam

Pasal 22 Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional.

5. Kantor Perburuhan Internasional wajib mengupayakan tersedianya laporan-laporan hasil evaluasi tersebut bagi Anggota. Setiap pengungkapan isi laporan selain yang secara resmi diijinkan untuk diungkapkan berdasarkan Konvensi ini harus terlebih dahulu dimintakan ijin kepada Anggota yang isi laporannya akan diungkapkan tersebut.
6. Badan Eksekutif Kantor Perburuhan Internasional, bertindak berdasarkan semua informasi yang relevan sesuai dengan pengaturan-pengaturan yang telah dilakukannya, wajib menyetujui suatu daftar Anggota yang sepenuhnya memenuhi persyaratan-persyaratan minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 di atas.
7. Daftar tersebut wajib tersedia setiap saat bagi Anggota Organisasi dan diperbarui pada saat informasi yang bersesuaian diterima. Secara khusus, Anggota wajib secepatnya diberitahu bilamana terdapat alasan yang kuat dalam kerangka prosedur yang dimaksud dalam ayat 8 untuk mempertanyakan dimasukkannya suatu Anggota dalam daftar tersebut.
8. Menurut prosedur yang ditetapkan Badan Eksekutif, Anggota yang telah atau dapat dikeluarkan dari daftar, termasuk juga pemerintah dari negara-negara Anggota yang berminat untuk meratifikasi Konvensi dan perwakilan organisasi-organisasi pemilik kapal dan pelaut harus diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapat-pendapat mereka kepada Badan Pimpinan, sesuai dengan pengaturan-pengaturan yang dimaksud di atas dan supaya setiap perselisihan diselesaikan tepat waktu secara adil dan tidak berat sebelah.
9. Diberikannya pengakuan terhadap dokumen identitas pelaut yang diterbitkan Anggota tergantung pada kepatuhan Anggota yang bersangkutan untuk memenuhi persyaratan minimum yang dimaksud dalam ayat 1 di atas.

Pasal 6

DIBERIKANNYA KEMUDAHAN CUTI DARAT, TRANSIT DAN TRANSFER BAGI PELAUT

1. Setiap pelaut pemegang dokumen identitas pelaut yang sah yang diterbitkan Anggota yang terikat pada Konvensi ini berdasarkan ketentuan-ketentuan Konvensi ini harus diakui sebagai pelaut dalam pengertian Konvensi ini kecuali terdapat alasan yang jelas untuk meragukan keaslian dokumen identitas pelaut yang bersangkutan.
2. Verifikasi dan setiap penyelidikan serta formalitas terkait yang dibutuhkan untuk memastikan bahwa pelaut yang dimintakan ijin masuk menurut ayat 3 hingga 6 atau 7 hingga 9 di bawah ini adalah pemegang dokumen identitas pelaut yang diterbitkan sesuai dengan persyaratan Konvensi ini wajib dilakukan tanpa dipungut biaya apapun dari pelaut atau pemilik kapal.

Cuti darat

3. Verifikasi dan setiap penyelidikan serta formalitas terkait sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 di atas harus dilakukan dalam waktu sesingkat mungkin asalkan pihak berwenang yang kompeten telah mendapat pemberitahuan sewajarnya terlebih dahulu mengenai kedatangan pemegang dokumen identitas. Di dalam pemberitahuan mengenai kedatangan pemegang dokumen identitas harus dimasukkan rincian yang dijabarkan dalam bagian 1 Lampiran II.
4. Setiap Anggota yang terikat pada Konvensi ini, dalam waktu sesingkat mungkin, dan kecuali ada alasan yang jelas untuk meragukan keaslian dokumen identitas pelaut, wajib memberikan ijin kepada pelaut pemegang dokumen identitas pelaut yang sah untuk memasuki wilayah hukumnya, bilamana terdapat permintaan ijin masuk untuk cuti darat sementara pada saat kapal berada di pelabuhan.
5. Ijin masuk semacam itu wajib diberikan dengan ketentuan bahwa formalitas-formalitas sehubungan dengan kedatangan kapal telah dipenuhi dan pihak berwenang yang kompeten [untuk memberikan ijin] tidak mempunyai alasan untuk menolak ijin mendarat karena alasan-alasan kesehatan, keselamatan dan

ketertiban umum atau keamanan nasional.

6. Untuk keperluan cuti darat, pelaut tidak dituntut untuk mempunyai visa. Setiap Anggota yang tidak dalam posisi untuk sepenuhnya menerapkan persyaratan ini harus memastikan bahwa peraturan perundang-undangan atau praktik yang diberlakukannya mengatur mekanisme yang pada pokoknya serupa.

Transit dan transfer

7. Setiap Anggota yang terikat oleh Konvensi ini, dalam waktu sesingkat mungkin, juga harus memberikan ijin kepada pelaut pemegang dokumen identitas pelaut yang sah dilengkapi dengan paspor untuk memasuki wilayah hukumnya, bilamana ijin masuk diminta dengan tujuan untuk:
 - a. naik ke kapal mereka atau pindah ke kapal yang lain;
 - b. menumpang lewat (transit) supaya dapat naik ke kapal mereka di negara lain atau untuk pemulangan ke negara asal; atau untuk maksud lain yang telah mendapatkan persetujuan dari pihak berwenang negara Anggota yang bersangkutan.
8. Ijin masuk semacam itu harus diberikan kecuali terdapat alasan-alasan yang jelas untuk meragukan keaslian dokumen identitas pelaut, asalkan pihak berwenang yang kompeten [untuk memberikan ijin masuk] tidak mempunyai alasan untuk menolak memberikan ijin masuk karena alasan kesehatan, keselamatan, dan ketertiban umum atau keamanan nasional.
9. Sebelum memberikan ijin masuk ke dalam wilayah hukumnya untuk salah satu tujuan sebagaimana dimaksud dalam ayat 7 di atas, setiap Anggota dapat meminta bukti yang memuaskan, termasuk bukti dokumen mengenai niat dan kemampuan pelaut untuk mewujudkan niat tersebut. Anggota juga dapat membatasi lama menetap pelaut yang bersangkutan untuk jangka waktu yang dianggap wajar untuk tujuan yang dimaksud.

Pasal 7

KEBERLANJUTAN KEPEMILIKAN DAN PENARIKAN KEMBALI DOKUMEN

1. Dokumen identitas pelaut wajib setiap saat dibawa oleh pelaut, kecuali apabila disimpan oleh nakhoda kapal yang bersangkutan demi keamanan, dengan ijin tertulis dari pelaut tersebut.
2. Dokumen identitas seorang pelaut wajib secepatnya ditarik kembali oleh Negara yang menerbitkannya begitu diperoleh kepastian bahwa pelaut tersebut sudah tidak lagi memenuhi syarat bagi diterbitkannya dokumen tersebut menurut Konvensi ini. Penyusunan prosedur untuk membekukan atau menarik kembali dokumen identitas pelaut, termasuk prosedur administrative bandingnya, harus dilakukan melalui konsultasi dengan wakil-wakil dari organisasi-organisasi pemilik kapal dan pelaut.

Pasal 8

AMENDEMENT LAMPIRAN-LAMPIRAN

1. Dengan mengikuti ketentuan-ketentuan yang relevan dari Konvensi ini, amendemen terhadap Lampiran-lampiran dapat dilakukan oleh Konferensi Perburuhan Internasional, atas saran dari suatu badan maritim tripartit di bawah Organisasi Perburuhan Internasional. Keputusan [untuk menerima dan mengesahkan amendemen] tersebut harus mendapat dukungan dua per tiga mayoritas suara yang diberikan oleh utusan-utusan yang hadir dalam Konferensi tersebut, yang termasuk sekurang-kurangnya setengah jumlah Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini.
2. Setiap Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini dapat memberikan pemberitahuan tertulis kepada Direktur Jenderal, dalam waktu 6 (enam) bulan setelah diterima dan ditetapkannya suatu amendemen, yang menyatakan bahwa amendemen tersebut tidak mengikat Anggota yang bersangkutan, atau bahwa Anggota tersebut hanya akan terikat [pada amendemen tersebut] melalui pemberitahuan tertulis lebih lanjut.

Pasal 9

KETENTUAN PERALIHAN

Setiap Anggota yang menjadi Pihak pada Konvensi Dokumen Identitas Pelaut tahun 1958, yang sedang melakukan tindakan-tindakan berdasarkan pasal 19 Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional, dengan maksud untuk meratifikasi Konvensi ini dapat memberitahu Direktur Jenderal mengenai maksudnya untuk memberlakukan Konvensi ini untuk sementara waktu. Untuk itu, dokumen identitas pelaut yang diterbitkan oleh Anggota tersebut (berdasarkan Konvensi Dokumen Identitas Pelaut tahun 1958) harus diperlakukan sebagai dokumen identitas pelaut yang diterbitkan berdasarkan Konvensi ini sepanjang ketentuan-ketentuan Pasal 2 hingga Pasal 5 Konvensi ini dipenuhi dan sepanjang Anggota yang bersangkutan bersedia menerima dokumen-dokumen identitas pelaut yang diterbitkan menurut Konvensi ini.

KETENTUAN-KETENTUAN PENUTUP

Pasal 10

Konvensi ini merevisi Konvensi Dokumen Identitas Pelaut tahun 1958.

Pasal 11

Ratifikasi-ratifikasi resmi atas Konvensi ini harus disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk didaftar.

Pasal 12

1. Konvensi ini mengikat Anggota Organisasi Perburuhan Internasional yang ratifikasinya telah terdaftar pada Direktur Jenderal.
2. Konvensi ini mulai berlaku enam bulan setelah tanggal didaftarkannya ratifikasi dua Anggota pada Direktur Jenderal.
3. Selanjutnya, Konvensi ini berlaku bagi setiap Anggota enam bulan setelah tanggal didaftarnya ratifikasi masing-masing.

Pasal 13

1. Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini dapat membatalkannya setelah habisnya masa sepuluh tahun terhitung sejak tanggal Konvensi ini mulai berlaku, dengan menyampaikan keterangan kepada Direktur Jenderal untuk didaftar. Pembatalan itu berlaku dua belas bulan setelah tanggal pendaftarannya.
2. Setiap Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini dan yang tidak, dalam tahun setelah habisnya masa sepuluh tahun yang disebutkan dalam ayat di atas, menggunakan hak pembatalan menurut ketentuan Pasal ini, akan terikat untuk sepuluh tahun berikutnya, dan sesudah itu, dapat membatalkan Konvensi ini pada waktu berakhirnya tiap-tiap masa sepuluh tahun menurut ketentuan yang ditetapkan dalam Pasal ini.

Pasal 14

1. Direktur Jenderal harus memberitahu seluruh Anggota tentang pendaftaran semua ratifikasi, deklarasi dan tindakan pembatalan yang disampaikan Anggota.
2. Sewaktu memberitahu Anggota tentang pendaftaran ratifikasi kedua Konvensi ini, Direktur Jenderal harus meminta Anggota memperhatikan tanggal berlakunya Konvensi.
3. Direktur Jenderal harus memberitahu seluruh Anggota tentang pendaftaran setiap amendemen yang dilakukan terhadap Lampiran-lampiran sesuai dengan Pasal 8, dan juga tentang pemberitahuan-pemberitahuan yang berkaitan dengan itu.

Pasal 15

Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional harus menyampaikan kepada Sekretaris Jenderal Perserikatan Bangsa-Bangsa, untuk didaftar sesuai dengan pasal 102 Piagam Perserikatan Bangsa-bangsa, rincian lengkap atas semua ratifikasi, deklarasi dan tindakan pembatalan yang didaftar oleh Direktur Jenderal sesuai dengan ketentuan Pasal-pasal sebelumnya.

Pasal 16

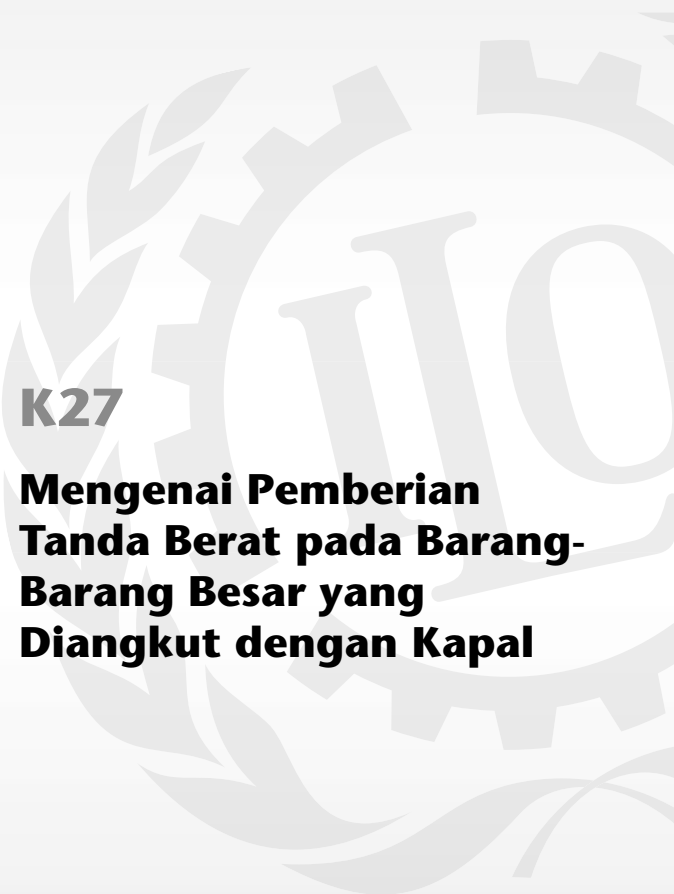
Pada waktu-waktu yang dianggap perlu, Badan Eksekutif Kantor Perburuhan Internasional harus memberikan laporan kepada Konferensi Umum perihal pelaksanaan Konvensi ini dan harus mengkaji perlunya memasukkan masalah revisi Konvensi, baik sebagian maupun seluruhnya, ke dalam agenda Konferensi, dengan memperhatikan ketentuan-ketentuan Pasal 8.

Pasal 17

1. Apabila Konferensi secara resmi menerima dan menetapkan suatu Konvensi baru yang merevisi Konvensi ini baik sebagian maupun seluruhnya maka, kecuali Konvensi baru tersebut menentukan lain:
 - a. ratifikasi yang dilakukan oleh Anggota dari Konvensi yang baru yang merevisi Konvensi ini akan secara hukum mengakibatkan dibatalkannya Konvensi ini dengan serta merta, sekalipun terdapat ketentuan-ketentuan Pasal 13, jika dan bilamana Konvensi baru yang merevisi Konvensi ini telah berlaku;
 - b. terhitung sejak tanggal berlakunya Konvensi baru yang merevisi Konvensi ini, Konvensi ini tidak terbuka lagi untuk diratifikasi oleh Anggota.
2. Konvensi ini bagaimanapun juga tetap berlaku dalam bentuk dan isi aslinya bagi Negara Anggota yang telah meratifikasinya, namun belum meratifikasi Konvensi revisinya.

Pasal 18

Naskah bahasa Inggris dan bahasa Perancis Konvensi ini sama-sama resmi.



K27

**Mengenai Pemberian
Tanda Berat pada Barang-
Barang Besar yang
Diangkut dengan Kapal**

K27

Mengenai Pemberian Tanda Berat pada Barang-Barang Besar yang Diangkut dengan Kapal

Konperensi Umum Organisasi Perburuhan Internasional.

Setelah diundangkan di Jenewa oleh Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional, dan setelah mengadakan sidangnya yang kedua belas pada tanggal 30 Mei 1929, dan

Setelah memutuskan untuk menerima beberapa usulan mengenai pemberian tanda berat pada barang-barang besar yang diangkut dengan kapal yang termasuk soal kesatu dari agenda sidang, dan

Setelah menetapkan bahwa usul ini tersebut harus berbentuk Konvensi Internasional,

menerima pada tanggal 21 Juni 1929 Konvensi berikut yang disebut sebagai Konvensi Pemberian Tanda Berat (Barang-barang yang diangkut dengan kapal), 1929 untuk diratifikasi oleh Anggota-anggota Organisasi Perburuhan Internasional sesuai dengan Konstitusi:

Pasal 1

1. Setiap barang atau benda yang berat kotor adalah 1.000 kg (satu metrik ton) atau lebih yang dikirim di dalam wilayah setiap anggota yang meratifikasi Konvensi ini untuk diangkut melalui laut atau perairan dalam negeri harus memberikan tanda pada bagian luar barang tersebut secara jelas dan dapat tahan lama sebelum dimuat di atas kapal atau perahu.
2. Dalam hal-hal khusus dimana sukar untuk menetapkan berat yang tepat, undang-undang atau peraturan nasional dapat

mengijinkan memberikan tanda berat dengan angka yang mendekatinya.

3. Kewajiban untuk mengawasi bahwa syarat ini telah dipenuhi terletak semata-mata pada Pemerintah negara darimana barang atau benda tersebut telah dikirim dan tidak pada pemerintah negara yang dilaluinya dalam perjalanan menuju tujuannya.
4. Hal ini terserah kepada undang-undang atau peraturan nasional untuk menetapkan apakah kewajiban untuk memberikan tanda berat sebagaimana tersebut di atas harus terletak pada si pengirim atau pada orang atau badan lain.

Pasal 2

Surat ratifikasi Konvensi ini dengan syarat yang ditetapkan dalam Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional harus disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk didaftarkan.

Pasal 3

1. Konvensi ini hanya akan mengikat anggota Organisasi Perburuhan Internasional yang ratifikasinya telah didaftarkan pada Kantor Perburuhan Internasional.
2. Konvensi ini akan berlaku 12 bulan sesudah tanggal ratifikasi di daftarkan pada Drektur Jenderal.
3. Selanjutnya Konvensi ini akan mulai berlaku bagi tiap-tiap anggota 12 bulan sesudah tanggal ratifikasi tersebut didaftarkan.

Pasal 4

Segera setelah ratifikasi dari dua Anggota Organisasi Perburuhan Internasional telah didaftarkan pada Kantor Perburuhan Internasional, maka Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional harus memberitahukan hal tersebut pada semua Anggota Organisasi Perburuhan Internasional. Begitupun juga ia harus memberitahukan mereka mengenai pendaftaran ratifikasi yang dapat disampaikan kemudian oleh Anggota lain dari organisasi.

Pasal 5

1. Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini, setelah lewat waktu 10 tahun terhitung dari tanggal Konvensi ini mulai berlaku, dapat membatalkannya dengan menyampaikan suatu keterangan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk didaftarkan. Pembatalan demikian baru akan mulai berlaku satu tahun sesudah tanggal pendaftarannya.
2. Tiap-tiap Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini dan tidak menggunakan hak pembatalan menurut ketentuan yang tercantum pada pasal ini dalam tahun berikutnya setelah lewat 10 tahun lagi dan sesudah itu dapat membatalkan Konvensi ini pada waktu berakhirnya tiap-tiap masa 10 tahun menurut ketentuan yang tercantum pada pasal ini.

Pasal 6

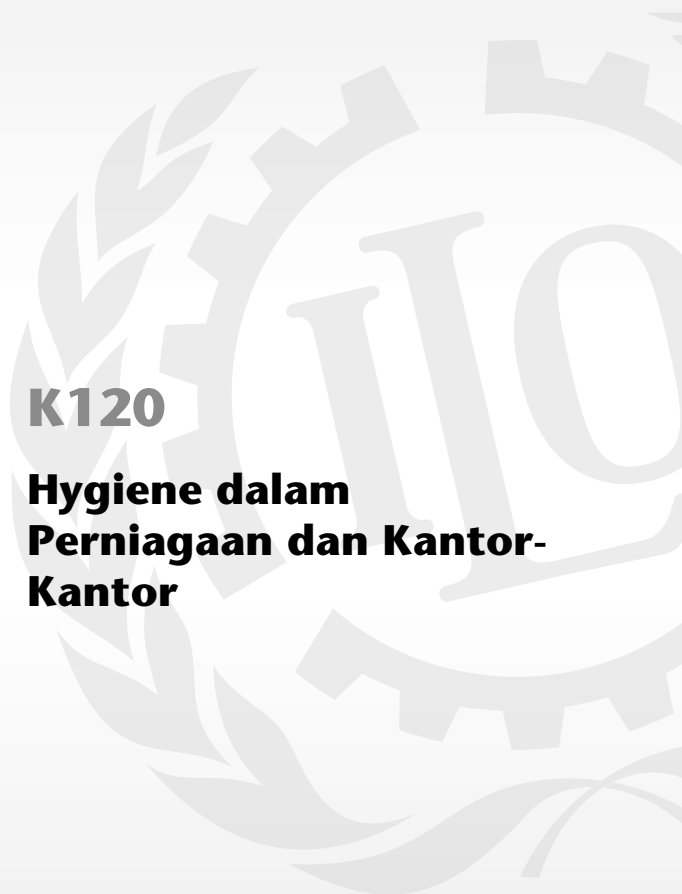
Pada waktu-waktu yang dipandang perlu, Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional harus menyerahkan laporan mengenai pelaksanaan Konvensi ini kepada Konperensi Umum dan harus mempelajari apakah soal peninjauan kembali Konvensi ini seluruhnya atau sebagian perlu ditempatkan dalam agenda Konperensi.

Pasal 7

1. Jika Konperensi menerima Konvensi baru yang mengubah sebagian atau seluruhnya Konvensi ini, dengan menyimpang dari ketentuan Pasal 5 di atas, ratifikasi baru oleh Anggota berarti pembatalan Konvensi tanpa syarat penundaan demi hukum, jika dan pada waktu Konvensi baru itu mulai berlaku.
2. Mulai pada tanggal Konvensi baru yang telah diubah berlaku, Konvensi ini tidak dapat diratifikasi lagi oleh Anggota.
3. Bagaimanapun juga Konvensi ini akan tetap berlaku dalam bentuk dan isi yang asli bagi Anggota yang telah meratifikasinya, tetapi belum meratifikasi Konvensi baru.

Pasal 8

Bunyi naskah Konvensi ini dalam bahasa Inggris dan bahasa Perancis sama-sama resmi.



K120

**Hygiene dalam
Perniagaan dan Kantor-
Kantor**

K120

Hygiene dalam Perniagaan dan Kantor-Kantor

Konperensi Umum Organisasi Perburuhan Internasional

Setelah diundangkan di Jenewa oleh Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional dan telah mengadakan sidangnya yang ke 48 pada tanggal 17 Juni 1964, dan

Setelah memutuskan untuk menerima beberapa usul-usul mengenai Hygiene dalam perniagaan dan kantor-kantor yang termasuk soal ke 4 dari agenda sidang, dan

Setelah menetapkan bahwa usul ini harus berbentuk Konvensi Internasional,

Menerima pada tanggal 8 Juli tahun 1964 Konvensi dibawah ini, yang dapat disebut Konvensi mengenai Hygiene (Dalam Perniagaan dan Kantor-kantor) 1964.

BAB I. KEWAJIBAN PIHAK-PIHAK

Pasal 1

Konvensi ini berlaku bagi--

- (a) badan-badan perniagaan;
- (b) badan-badan, lembaga-lembaga dan kantor-kantor pemberi jasa dimana pekerja-pekerjanya terutama melakukan pekerjaan kantor;
- (c) setiap bagian dari badan, lembaga atau kantor pemberi jasa dimana pekerjaanya terutama melakukan pekerjaan dagang atau kantor sejauh mereka tidak tunduk pada Undang-Undang atau peraturan-peraturan atau ketentuan-ketentuan lain yang bersifat nasional tentang hygiene dalam industri, pertambangan, pengangkutan atau pertanian.

Pasal 2

Penguasa yang berwenang dapat setelah berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan buruh yang langsung berkepentingan bila ada mengecualikan berlakunya seluruh atau sebagian ketentuan-ketentuan Konvensi ini menurut golongan yang khusus dari badan, lembaga atau kantor pemberi jasa atau bagian-bagiannya termasuk pada Pasal 1 dimana keadaan dan kondisi kerja adalah sedemikian rupa sehingga pelaksanaan seluruhnya atau sebagian ketentuan tersebut diatas menjadi tidak sesuai.

Pasal 3

Dalam setiap hal yang meragukan apakah untuk suatu badan, lembaga atau kantor pemberi jasa Konvensi ini berlaku, persoalannya harus diselesaikan baik oleh pengusaha yang berwenang sesudah konsultasi dengan wakil organisasi pengurus dan pekerja yang bersangkutan apabila organisasi tersebut ada, maupun dengan cara lain yang sesuai dengan Undang-Undang dan kebiasaan nasional

Pasal 4

Setiap Anggota yang meratifikasi Konvensi ini mengusahakan--

- (a) supaya tetap memperlakukan Undang-Undang atau Peraturan-Peraturan yang menjamin berlakunya prinsip-prinsip umum yang tercantum dalam Bab II, dan
- (b) menjamin supaya ketentuan-ketentuan mengenai Rekomendasi Hygiene (Perniagaan dan Kantor) 1964 atau ketentuan-ketentuan yang sama dilaksanakan sekedar ini mungkin dan dikehendaki oleh kondisi nasional.

Pasal 5

Undang-Undang atau peraturan-peraturan yang melaksanakan ketentuan-ketentuan Konvensi ini dan setiap Undang-Undang atau peraturan yang melaksanakan ketentuan-ketentuan rekomendasi hygiene (perniagaan dan kantor-kantor) 1964 atau ketentuan-ketentuan yang sama sekedar ini mungkin dan dikehendaki oleh kondisi nasional harus direncanakan setelah konsultasi oleh wakil-wakil organisasi-organisasi majikan dan buruh bila ada.

Pasal 6

1. Tindakan-tindakan yang tepat harus diambil dengan pengawasan yang memadai atau cara-cara lain, untuk menjamin pelaksanaan yang tepat dari Undang-undang atau peraturan-peraturan tersebut dalam Pasal 5.
2. Jika sesuai dengan cara pelaksanaan Konvensi ini, tindakan yang perlu dalam bentuk hukuman harus diambil untuk menjamin pelaksanaan Undang-undang atau peraturan-peraturan itu.

BAB II. AZAS-AZAS UMUM

Pasal 7

Semua bangunan yang digunakan oleh pekerja-pekerja dan perlengkapannya harus selalu di pelihara baik dan dijaga kebersihannya.

Pasal 8

Semua bangunan yang digunakan oleh pekerja-pekerja harus mempunyai ventilasi yang cukup dan sesuai bersifat alami atau buatan atau kedua-duanya, yang memberi udara segar atau yang dibersihkan.

Pasal 9

Semua bangunan yang digunakan oleh pekerja-pekerja harus mempunyai penerangan yang cukup dan sesuai, tempat bekerja sedapat mungkin harus mendapat penerangan alam.

Pasal 10

Suhu yang nyaman dan tetap sekedar keadaan memungkinkannya harus dipertahankan dalam bangunan yang dipergunakan oleh pekerja-pekerja.

Pasal 11

Semua tempat kerja harus disusun serta semua tempat duduk harus diatur sedemikian sehingga tidak ada pengaruh yang berbahaya bagi kesehatan pekerja.

Pasal 12

Persediaan yang cukup dari air minum yang sehat atau minuman lain yang sehat harus ada bagi keperluan pekerja-pekerja.

Pasal 13

Perlengkapan untuk mencuci atau saniter yang cukup dan sesuai harus disediakan dan terpelihara baik.

Pasal 14

Tempat-tempat duduk yang cukup dan sesuai harus disediakan untuk pekerja-pekerja dan pekerja-pekerja harus diberi kesempatan yang cukup untuk menggunakannya.

Pasal 15

Fasilitas yang sesuai untuk mengganti, menyimpan dan mengeringkan pakaian yang tidak terpakai pada waktu kerja harus disediakan dan dipelihara dengan baik.

Pasal 16

Bangunan dibawah tanah atau tidak berjendela dimana biasanya dijalan pekerjaan harus memenuhi standar hygiene yang layak.

Pasal 17

Para pekerja yang dilindungi dengan tindakan yang tepat dan dapat dilaksanakan terhadap bahan, proses dan tehnik yang berbahaya, tidak sehat atau beracun atau untuk suatu alasan membahayakan. Apabila sifat pekerjaan menghendaknya, pengusaha yang berwenang harus memerintahkan penggunaan alat perlindungan diri.

Pasal 18

Kegaduhan dan getaran-getaran yang mungkin mempunyai pengaruh-pengaruh yang berbahaya kepada pekerja harus dikurangi sebanyak mungkin dengan tindakan yang tepat dan dapat dilaksanakan.

Pasal 19

Setiap badan, lembaga atau dinas pemberi jasa, atau bagiannya, yang tunduk pada konvensi ini, dengan memperhatikan besarnya dan kemungkinan bahaya harus--

- (a) memelihara apotik atau pos PPPK sendiri; atau
- (b) memelihara apotik atau pos PPPK bersama-sama dengan badan, lembaga atau kantor pemberi jasa atau bagiannya;
- (c) mempunyai satu atau lebih lemari, kotak atau perlengkapan PPPK.

BAB III. KETENTUAN-KETENTUAN TERAKHIR

Pasal 20

Surat ratifikasi konvensi ini harus disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk didaftarkan.

Pasal 21

- 1. Konvensi ini hanya akan mengikat Anggota Organisasi Perburuhan Internasional yang ratifikasinya telah didaftarkan pada Direktur Jenderal.
- 2. Konvensi ini akan berlaku 12 bulan sesudah tanggal ratifikasi oleh 2 anggota didaftarkan pada Direktur Jenderal.
- 3. Selanjutnya konvensi ini akan mulai berlaku untuk tiap anggota 12 bulan sesudah tanggal ratifikasi anggota tersebut didaftarkan.

Pasal 22

- 1. Anggota yang telah meratifikasi konvensi ini, setelah lewat 10 tahun terhitung dari tanggal konvensi ini mulai berlaku, dapat

membatalkannya dengan menyampaikan suatu keterangan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk didaftarkan. Pembatalan demikian baru berlaku 1 tahun sesudah tanggal pendaftarannya.

2. Tiap anggota yang telah meratifikasi konvensi ini dan tidak menggunakan hak pembatalan menurut ketentuan pada ayat diatas, akan terikat untuk 10 tahun lagi dan sesudah ini, dapat membatalkan konvensi ini pada waktu berakhirnya masa 10 tahun menurut ketentuan yang tercantum dalam pasal ini.

Pasal 23

1. Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional harus memberitahukan kepada segenap Anggota Organisasi Perburuhan Internasional tentang pendaftaran semua ratifikasi, dan pembatalan yang disampaikan kepadanya oleh Anggota-anggota Organisasi.
2. Pada waktu memberitahukan kepada Anggota-anggota Organisasi tentang pendaftaran dari ratifikasi kedua yang disampaikan kepadanya, Direktur Jenderal harus memperingatkan Anggota-anggota Organisasi tanggal mulai berlakunya konvensi ini.

Pasal 24

Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional harus menyampaikan kepada Sekretaris Jenderal Perserikatan Bangsa-Bangsa untuk didaftarkan, sesuai dengan Pasal 102 dari Piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa, hal ihwal mengenai semua ratifikasi dan pelaksanaan dari pembatalan yang didaftarkan menurut ketentuan pasal-pasal tersebut diatas.

Pasal 25

Pada waktu-waktu yang dianggap perlu, Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional menyampaikan kepada Konferensi Umum laporan mengenai pelaksanaan konvensi ini dan harus mempelajari apakah soal peninjauan kembali konvensi ini seluruhnya atau sebagian perlu ditempatkan dalam agenda konvensi.

Pasal 26

1. Jika Konperensi menerima konvensi baru yang mengubah sebagian atau seluruhnya konvensi ini, kecuali jika konvensi baru menentukan lain maka:
 - a) dengan menyimpang dari ketentuan Pasal 22 diatas ratifikasi konvensi baru oleh anggota berarti pembatalan konvensi ini pada saat itu juga karena hukum, jika dan pada waktu konvensi baru itu mulai berlaku;
 - b) mulai pada tanggal konvensi baru berlaku, konvensi ini tidak dapat diratifikasi lagi oleh anggota.
2. Bagaimanapun juga konvensi ini akan tetap berlaku dalam bentuk dan isi yang asli bagi anggota yang telah meratifikasinya, tetapi belum meratifikasi konvensi baru.

Pasal 27

Bunyi naskah Konvensi ini dalam bahasa Inggris dan bahasa Perancis sama-sama resmi.



K69

**Sertifikasi Bagi Juru
Masak Di Kapal**

K69

Sertifikasi Bagi Juru Masak Di Kapal

Konperensi Umum Organisasi Perburuhan International,

Setelah diundangkan di Seattle oleh Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional dan setelah mengadakan sidangnya yang ke duapuluh delapan pada tanggal 6 Juni 1946, dan

Setelah memutuskan untuk menerima usul-usul tertentu mengenai sertifikasi bagi juru masak di kapal yang termasuk soal keempat dari agenda sidang, dan

Setelah menetapkan bahwa usul-usul ini harus berbentuk Konvensi Internasional,

menerima pada tanggal 27 Juni 1946 di bawah ini yang dapat disebut sebagai Konvensi Sertifikasi Juru Masak di Kapal, 1946. :

Pasal 1

1. Konvensi ini berlaku bagi kapal laut, apakah kapal tersebut milik Pemerintah atau swasta, sebagai pengangkut barang atau penumpang untuk tujuan perdagangan dan terdaftar diwilayah dimana Konvensi ini berlaku.
2. Hukum atau peraturan perundang-undangan nasional atau dalam hal tidak ada hukum atau peraturan perundang-undangan yang demikian, maka kesepakatan kerja sama antara pengusaha dan pekerja (pelaut) harus menetapkan kapal-kapal atau jenis-jenis kapal yang ada kaitannya dengan kapal laut seperti dimaksudkan oleh Konvensi ini.

Pasal 2

Yang dimaksud dengan "ships' cook" dalam Konvensi ini adalah setiap orang yang bertanggung jawab secara langsung menyiapkan makanan bagi awak kapal.

Pasal 3

1. Tidak seorangpun boleh dipekerjakan sebagai ships' cook pada kapal dimana Konvensi ini berlaku atasnya kecuali dia mempunyai sertifikat kualifikasi sebagai ships' cook seperti ditentukan dalam pasal-pasal tersebut.
2. Ditentukan bahwa pejabat yang berwenang diperbolehkan memberikan pengecualian terhadap ketentuan-ketentuan pasal ini apabila dia berpendapat kurang tenaga ships' cook yang mempunyai sertifikat.

Pasal 4

1. Pejabat yang berwenang harus menetapkan ketentuan-ketentuan untuk menyelenggarakan pengujian dan pemberian sertifikat kualifikasi.
2. Tidak seorang pun boleh diberikan sertifikat kualifikasi kecuali:
 - (a) telah mencapai usia minimum seperti ditetapkan oleh pejabat berwenang;
 - (b) telah bekerja di kapal minimum dalam waktu yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang;
 - (c) telah lulus ujian seperti ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.
3. Ketentuan pengujian harus memberikan tes kemampuan praktek bagi calon dalam menyiapkan makanan termasuk tes pengetahuan mengenai mutu makanan, menyusun jenis dan keseimbangan menu serta penanganan dan penyimpanan makanan di kapal.
4. Ketentuan pengujian dan pemberian sertifikat bisa dilakukan secara langsung oleh pejabat berwenang atau dibawah pengawasannya melalui sekolah juru masak (cook) yang telah diakui oleh badan lainnya.

Pasal 5

Pasal 5 Konvensi ini harus dilaksanakan paling lambat 3 (tiga) tahun sejak tanggal Konvensi ini diberlakukan di negara dimana kapal terdaftar. Ditentukan bahwa apabila seorang pelaut bekerja dengan baik sebagai ships' cook selama dua tahun sebelum berakhirnya jangka waktu seperti tersebut di atas, hukum dan peraturan nasional diperbolehkan menetapkan ketentuan-ketentuan pemberian sertifikat kualifikasi bagi hasil kerja yang demikian.

Pasal 6

Pejabat berwenang dapat mengakui sertifikat kualifikasi yang dikeluarkan oleh negara lain.

Pasal 7

Surat ratifikasi resmi Konvensi ini harus disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk didaftarkan.

Pasal 8

1. Konvensi ini hanya akan mengikat anggota-anggota Organisasi Perburuhan Internasional yang ratifikasinya telah didaftarkan pada Direktur Jenderal.
2. Konvensi ini berlaku enam bulan setelah tanggal pendaftaran Konvensi ini oleh sembilan negara dan negara berikut : Amerika Serikat, Argentina, Australia, Belgia, Brazil, Canada, Chile, China, Denmark, Finlandia, Perancis, Inggris dan Irlandia Utara, Yunani, India, Irlandia, Italia, Belanda, Norwegia, Polandia, Portugal, Swedia, Turki, dan Yugoslavia termasuk lima negara yang mempunyai paling sedikit satu juta ton berat kapal.
3. Kemudian Konvensi ini berlaku bagi setiap negara anggota enam bulan setelah tanggal Konvensi ini didaftar.

Pasal 9

1. Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini dapat membatalkannya setelah lewat waktu sepuluh tahun terhitung dari tanggal Konvensi ini mulai berlaku dengan menyampaikan

surat keterangan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk didaftarkan. Pembatasan demikian baru berlaku satu tahun setelah tanggal pendaftarannya.

2. Setiap Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini dan tidak menggunakan hak pembatalan menurut ketentuan yang tercantum pada pasal ini dalam tahun berikutnya, setelah lewat sepuluh tahun seperti termaksud pada ayat terdahulu akan terikat untuk sepuluh tahun lagi dan setelah itu, dapat membatalkan Konvensi ini pada waktu berakhirnya setiap jangka waktu sepuluh tahun menurut ketentuan yang ditetapkan dalam pasal ini.

Pasal 10

1. Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional harus memberitahukan kepada semua anggota ILO tentang pendaftaran semua ratifikasi dan pembatalan yang disampaikan kepadanya oleh Anggota-anggota Organisasi.
2. Pada waktu memberitahukan kepada Anggota Organisasi tentang pendaftaran dari ratifikasi yang terakhir diminta untuk memberlakukan Konvensi tersebut, Direktur Jenderal harus memperingatkan Anggota Organisasi mengenai tanggal mulai berlakunya Konvensi ini.

Pasal 11

Direktur Jenderal ILO harus menyampaikan kepada Sekretaris Jenderal PBB untuk mendaftarkan sesuai dengan pasal 102 Piagam PBB, keterangan selengkapnya mengenai semua ratifikasi dan tindakan pembatalan yang didaftarkannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan dalam pasal-pasal terdahulu.

Pasal 12

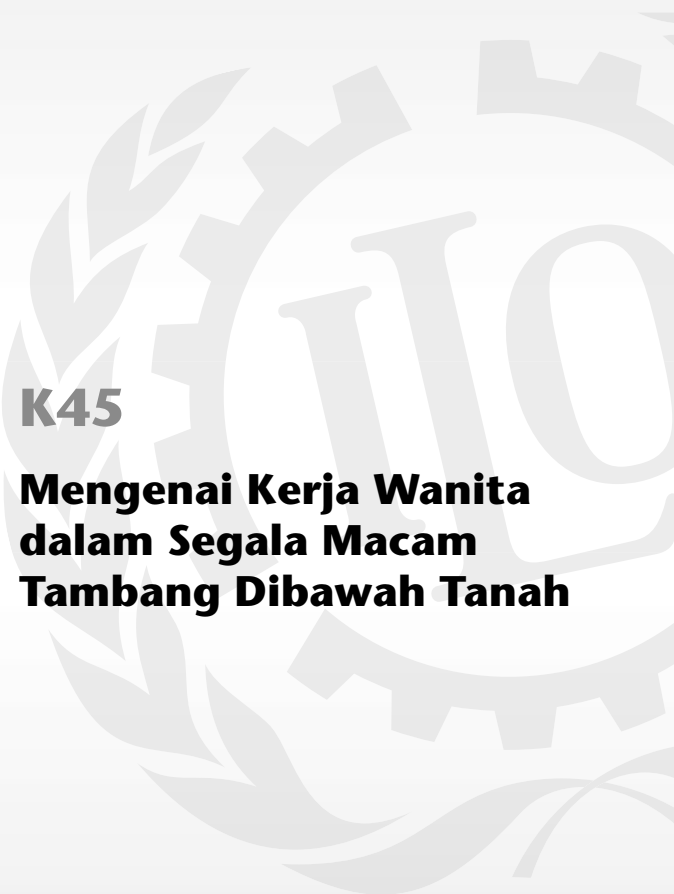
Pada waktu berakhirnya setiap jangka 10 tahun setelah Konvensi ini diberlakukan, Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional menyerahkan laporan mengenai pelaksanaan Konvensi ini kepada Konferensi Umum dan harus mempertimbangkan apakah soal revisi Konvensi ini seluruhnya atau sebagian perlu ditempatkan dalam agenda Konferensi.

Pasal 13

1. Jika Konperensi menerima Konvensi baru yang mengubah seluruh atau sebagian dari Konvensi ini, kecuali jika Konvensi baru menentukan lain, maka:
 - a) dengan menyimpang dari ketentuan Pasal 9 diatas, ratifikasi Konvensi baru oleh Anggota berarti Konvensi ini batal demi hukum, jika dan pada waktu Konvensi baru tersebut mulai berlaku.
 - b) Mulai dari tanggal Konvensi baru berlaku, Konvensi ini tidak dapat diratifikasi lagi oleh Anggota.
2. Konvensi ini dalam hal apapun akan tetap berlaku dalam bentuk dan isi yang asli bagi Anggota yang telah meratifikasinya, tetapi belum meratifikasi Konvensi baru.

Pasal 14

Bunyi naskah Konvensi ini dalam bahasa Inggris dan bahasa Perancis sama-sama resmi.



K45

**Mengenai Kerja Wanita
dalam Segala Macam
Tambang Dibawah Tanah**

K45

Mengenai Kerja Wanita dalam Segala Macam Tambang Dibawah Tanah

Konperensi Umum Organisasi Perburuhan Internasional,

Setelah diundang di Jenewa oleh Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional, dan setelah mengadakan sidangnya yang ke sembilan belas pada tanggal 4 Juni 1935, dan

Setelah memutuskan untuk menerima beberapa usulan mengenai pekerja wanita dalam semua macam tambang di bawah tanah yang termasuk soal kedua dari agenda sidang, dan

Setelah menetapkan, bahwa usul ini harus dibentuk Konvensi Internasional,

Menerima pada tanggal 21 Juni 1935 Konvensi dibawah ini, yang dapat disebut Konvensi Kerja Dibawah Tanah (Wanita), 1935 :

Pasal 1

Yang dimaksud dalam konvensi ini dengan istilah "tambang" termasuk setiap perusahaan, baik negara maupun swasta untuk mengambil benda apapun dibawah permukaan tanah.

Pasal 2

Setiap wanita tanpa memandang umurnya tidak boleh melakukan pekerjaan dalam tambang dibawah tanah.

Pasal 3

Undang-undang atau peraturan nasional dapat mengecualikan larangan tersebut diatas untuk--

- (a) Wanita yang memegang jabatan pimpinan yang tidak melakukan pekerjaan tangan;
- (b) Wanita yang bekerja pada jabatan kesehatan dan kesejahteraan;
- (c) Wanita yang berhubungan dengan pelajarannya harus berada dibawah tanah dalam rangka latihan untuk waktu tertentu; dan
- (d) Wanita yang kadang-kadang harus masuk kebagian-bagian tambang dibawah tanah untuk maksud melakukan pekerjaan yang bukan bersifat pekerjaan tangan.

Pasal 4

Surat ratifikasi Konvensi ini harus disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk didaftarkan.

Pasal 5

- 1. Konvensi ini hanya mengikat Anggota Organisasi Perburuhan Internasional yang ratifikasinya telah didaftarkan pada Direktorat Jenderal.
- 2. Konvensi ini akan berlaku duabelas bulan sesudah tanggal ratifikasi oleh dua Anggota didaftarkan oleh Direktur Jenderal.
- 3. Selanjutnya Konvensi ini akan mulai berlaku untuk tiap-tiap Anggota duabelas bulan sesudah tanggal ratifikasi Anggota tersebut didaftarkan.

Pasal 6

Segera setelah ratifikasi oleh dua Anggota Organisasi Perburuhan Internasional telah didaftarkan, maka Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional harus memberitahukan hal tersebut pada semua Anggota Organisasi Perburuhan Internasional. Begitu juga ia harus memberitahukan mereka mengenai pendaftaran ratifikasi yang dapat disampaikan kemudian oleh Anggota lain dari Organisasi.

Pasal 7

1. Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini, setelah lewat waktu sepuluh tahun terhitung dari tanggal Konvensi ini mulai berlaku dapat membatalkannya dengan menyampaikan suatu keterangan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk didaftarkan. Pembatalan demikian baru berlaku satu tahun sesudah tanggal pendaftarannya.
2. Tiap-tiap Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini dan tidak menggunakan hak pembatalan menurut ketentuan yang tercantum pada pasal ini dalam tahun berikutnya setelah lewat sepuluh tahun seperti termaksud pada ayat diatas akan terikat untuk sepuluh tahun lagi dan sesudah itu dapat membatalkan Konvensi ini pada waktu berakhirnya tiap-tiap masa sepuluh tahun menurut ketentuan yang tercantum pada pasal ini.

Pasal 8

Pada waktu-waktu yang dipandang perlu, Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional harus menyerahkan laporan mengenai pelaksanaan Konvensi ini kepada Konperensi Umum dan harus mempelajari apakah soal peninjauan kembali Koperensi ini seluruhnya atau sebagian perlu ditempatkan dalam agenda Konperensi.

Pasal 9

1. Jika Konperensi menerima Konvensi baru yang mengubah sebagian atau seluruh Konvensi ini, kecuali jika Konvensi baru menentukan lain, maka :
 - (a) dengan menyimpang dari ketentuan pasal 7, ratifikasi Konvensi baru, oleh Anggota berarti pembatalan Konvensi ini pada saat itu juga karena hukum, jika dan waktu Konvensi baru itu mulai berlaku;
 - (b) mulai pada tanggal Konvensi baru yang telah diubah berlaku, Konvensi ini tidak dapat diratifikasi lagi oleh Anggota.
2. Bagaimanapun juga Konvensi ini akan tetap berlaku dalam bentuk dan isi yang asli bagi Anggota yang telah meratifikasinya, tetapi belum meratifikasi Konvensi baru.

Pasal 10

Bunyi naskah Konvensi ini dalam bahasa Inggris dan bahasa Perancis sama-sama resmi.

Kompilasi

Konvensi & Rekomendasi

ILO di Indonesia

3

**Konvensi ILO yang
belum Diratifikasi
oleh Indonesia**

3

Konvensi ILO yang belum Diratifikasi oleh Indonesia

- K-159 Konvensi Rehabilitasi Vokasional dan Lapangan Kerja (Difabel), 1990
- R-200 Rekomendasi tentang HIV dan AIDS dan Dunia Kerja
- K-169 Konvensi Masyarakat Hukum Adat, 1989
- K-183 Konvensi Perlindungan Maternitas, 2000
- K-156 Konvensi Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga, 1981
- R-165 Rekomendasi Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga, 1981
- R-198 Rekomendasi Mengenai Hubungan Kerja
- K-189 Konvensi tentang Pekerjaan Yang Layak bagi Pekerja Rumah Tangga, 2011
- R-201 Rekomendasi tentang Pekerjaan Yang Layak bagi Pekerja Rumah Tangga, 2011
- K-181 Konvensi tentang Penyalur Tenaga Kerja Swasta
- K-97 Migrasi Tenaga Kerja (Edisi Revisi), 1949
- K-143 Konvensi Pekerja Migran (Ketentuan Tambahan), 1975
- K-158 Konvensi Pemutusan Hubungan Kerja, 1982
- K-95 Konvensi Perlindungan Upah, 1949
- K-173 Konvensi Perlindungan Klaim Pekerja (Kepailitan Pengusaha), 1992
- K-171 Konvensi Kerja Malam, 1990
- K-14 Konvensi Istirahat Mingguan (Industri), 1921
- K-131 Konvensi Penetapan Upah Minimum, 1970
- K-155 Konvensi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 1981
- K-102 Konvensi mengenai (Standar Minimal) Jaminan Sosial, Tahun 1952



K159

**Konvensi Rehabilitasi
Vokasional dan Lapangan
Kerja (Difabel), 1990**

K159

Konvensi Rehabilitasi Vokasional dan Lapangan Kerja (Difabel), 1990

Konvensi mengenai Rehabilitasi Vokasional dan Lapangan (Difabel)
(Catatan: Tanggal berlaku:20:06:1985)

Konvensi:C159

Tempat: Jenewa

Sesi Sidang: 69

Tanggal adopsi: 20:06:1983

Klasifikasi pokok bahasan: Difabel

Pokok: Kebijakan Pemberian Kerja dan Promosi

Sidang Umum Organisasi Perburuhan Internasional,

Setelah disidangkan di Jenewa oleh Badan Pengurus Kantor Organisasi Perburuhan Internasional, dan setelah mengadakan sidangnya yang ke enam puluh sembilan pada tanggal 1 Juni 1983, dan

Memperhatikan standar-standar internasional yang terkandung dalam Rekomendasi Rehabilitasi Vokasioal (Difabel), 1955, dan Rekomendasi Pembangunan Sumber daya Manusia, 1975, dan

Memperhatikan bahwa sejak diterimanya Rekomendasi Rehabilitasi Vokasional (Difabel), 1955, perkembangan-perkembangan signifikan telah terjadi dalam pemahaman akan kebutuhan rehabilitasi, cakupan dan pengorganisasian layanan rehabilitasi, dan perundangan serta praktek banyak Negara Anggota mengenai permasalahan yang dicakup oleh Rekomendasi tersebut, dan

Menimbang bahwa tahun 1981 dinyatakan oleh Sidang Umum Perserikatan Bangsa-Bangsa sebagai Tahun Internasional bagi Kaum Difabel, dengan tema "partisipasi dan kesetaraan penuh" dan bahwa suatu Program Aksi Dunia yang komprehensif mengenai Kaum Difabel ditujukan untuk menyiapkan tindakan-tindakan efektif di

tingkat internasional dan nasional guna mewujudkan tujuan-tujuan "partisipasi penuh" dan "kesetaraan" kaum difabel dalam kehidupan dan pembangunan sosial, dan dan

Menimbang bahwa perkembangan-perkembangan ini menjadikan perlu untuk menerima standar-standar internasional baru mengenai pokok yang , terutama, mempertimbangkan kebutuhan untuk memastikan kesetaraan kesempatan dan perlakuan kepada semua kategori difabel, baik di daerah pedesaan dan perkotaan, untuk mendapatkan kesempatan kerja dan terintegrasi dalam masyarakat, dan

Setelah menerima beberapa usul tertentu mengenai rehabilitasi vokasional, yang menjadi agenda sidang butir keempat, dan

Setelah menetapkan bahwa usul-usul ini harus berbentuk Konvensi Internasional,

Menerima pada tanggal dua puluh dua Juni tahun seribu sembilan ratus delapan puluh tiga Konvensi di bawah ini, yang dapat disebut sebagai Konvensi Rehabilitasi Vokasional dan Lapangan Kerja (Difabel), 1983:

BAGIAN I. DEFINISI DAN CAKUPAN

1. Untuk maksud Konvensi ini, istilah **difabel** berarti individu yang prospek untuk memperoleh, mempertahankan dan meraih kemajuan dalam pekerjaan yang sesuai sangat berkurang akibat kerusakan/cacat fisik atau mental yang diketahui jelas.
2. Untuk maksud Konvensi ini, setiap negara anggota wajib mempertimbangkan tujuan rehabilitasi vokasional untuk membuka peluang bagi kaum difabel guna mendapatkan, mempertahankan dan meraih kemajuan dalam pekerjaan yang sesuai dan dengan demikian memajukan integrasi atau reintegrasi orang tersebut dalam masyarakat.
3. Ketentuan-ketentuan Konvensi ini harus diterapkan oleh setiap Negara anggota melalui tindakan-tindakan yang sesuai dengan kondisi nasional dan konsisten dengan praktek nasional.
4. Ketentuan-ketentuan Konvensi ini berlaku bagi semua kategori difabel

BAGIAN II. ASAS-ASAS KEBIJAKAN REHABILITASI VOKASIONAL DAN PENYEDIAAN LAPANGAN KERJA BAGI KAUM DIFABEL

Pasal 2

Setiap Negara Anggota, sesuai dengan kondisi, praktek dan kemungkinan nasional, harus merumuskan, menerapkan dan secara berkala meninjau kembali kebijakan nasional mengenai rehabilitasi vokasional dan penyediaan lapangan kerja bagi kaum difabel.

Pasal 3

Kebijakan tersebut harus ditujukan untuk memastikan bahwa langkah-langkah rehabilitasi vokasional yang tepat disediakan bagi semua kategori kaum difabel, dan untuk meningkatkan kesempatan kerja bagi kaum difabel dalam pasar tenaga kerja yang terbuka.

Pasal 4

Kebijakan tersebut harus didasarkan pada asas kesempatan setara antara pekerja difabel dan pekerja pada umumnya. Kesetaraan kesempatan dan perlakuan bagi pekerja difabel laki-laki dan perempuan harus dijunjung. Tindakan-tindakan positif khusus yang ditujukan pada kesetaraan kesempatan dan perlakuan yang efektif antara pekerja difabel dan pekerja lain tidak boleh dianggap sebagai diskriminasi terhadap pekerja lain.

Pasal 5

Organisasi-organisasi pengusaha dan pekerja yang representatif harus diajak berkonsultasi dalam mengimplementasikan kebijakan tersebut, termasuk langkah-langkah yang harus diambil untuk meningkatkan kerja sama dan koordinasi antara badan-badan pemerintah dan swasta yang terlibat dalam kegiatan rehabilitasi vokasional. Organisasi-organisasi perwakilan kaum difabel juga harus dimintai konsultasinya.

BAGIAN III. AKSI DI TINGKAT NASIONAL UNTUK PENGEMBANGAN LAYANAN REHABILITASI VOKASIONAL DAN LAPANGAN KERJA BAGI KAUM DIFABEL

Pasal 6

Setiap Negara Anggota, melalui perundangan atau peraturan atau metoda lain yang konsisten dengan kondisi dan praktek nasional, harus mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk melaksanakan Pasal 2, 3, 4 dan 5 Konvensi ini.

Pasal 7

Otoritas-otoritas yang berkompeten harus mengambil tindakan-tindakan yang bertujuan menyediakan dan mengevaluasi bimbingan vokasional, pelatihan vokasional, penempatan, pemberian pekerjaan dan layanan-layanan terkait lainnya untuk memungkinkan kaum difabel memperoleh, mempertahankan dan meraih kemajuan dalam pekerjaan; layanan yang sudah ada bagi pekerja pada umumnya, bilamana memungkinkan dan sesuai, harus dimanfaatkan dengan adaptasi sesuai diperlukan.

Pasal 8

Tindakan harus diambil untuk mempromosikan pembentukan dan pembangunan layanan rehabilitasi vokasional dan kesempatan kerja bagi kaum difabel di daerah pedesaan dan terpencil.

Pasal 9

Setiap Negara Anggota harus berusaha memastikan adanya pelatihan dan ketersediaan konselor rehabilitasi dan staf lain yang memenuhi syarat untuk bertanggung jawab dalam memberikan bimbingan vokasional, pelatihan vokasional, penempatan dan lapangan kerja bagi kaum difabel.

BAGIAN IV. KETENTUAN-KETENTUAN PENUTUP

Pasal 10

Surat ratifikasi resmi Konvensi ini harus disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk didaftarkan.

Pasal 11

1. Pasal ini hanya akan mengikat Anggota Organisasi Perburuhan Internasional yang ratifikasinya telah didaftarkan pada Direktur Jenderal.
2. Konvensi ini akan berlaku dua belas bulan sesudah tanggal ratifikasi oleh dua Anggota didaftarkan pada Direktur Jenderal.
3. Selanjutnya Konvensi ini akan berlaku untuk tiap-tiap Anggota dua belas bulan sesudah tanggal ratifikasi Anggota tersebut didaftarkan.

Pasal 12

1. Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini, setelah lewat waktu sepuluh tahun terhitung dari tanggal Konvensi ini pertama kali berlaku, dapat membatalkannya dengan menyampaikan keterangan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk didaftarkan. Pembatalan demikian baru berlaku satu tahun sesudah tanggal pendaftarannya.
2. Setiap Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini dan tidak menggunakan hak pembatalan menurut ketentuan yang tercantum pada Pasal ini dalam tahun berikutnya setelah lewat sepuluh tahun seperti termaksud pada ayat 1, akan terikat untuk sepuluh tahun lagi dan sesudah itu dapat membatalkan Konvensi ini pada waktu berakhirnya tiap-tiap masa sepuluh tahun menurut ketentuan yang tercantum pada Pasal ini.

Pasal 13

1. Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional harus memberitahukan kepada segenap negara Anggota Organisasi Perburuhan Internasional tentang pendaftaran semua ratifikasi, keterangan dan pembatalan yang disampaikan kepadanya oleh negara Anggota Organisasi.
2. Pada waktu memberitahukan kepada negara Anggota Organisasi tentang pendaftaran dan ratifikasi kedua yang disampaikan kepadanya, Direktur Jenderal harus memperingatkan negara anggota Organisasi tanggal mulai berlakunya Konvensi ini.

Pasal 14

Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional harus menyampaikan kepada Sekretaris Jenderal Perserikatan Bangsa-Bangsa untuk mendaftarkan, sesuai dengan Pasal 102 dari Piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa, hal ikhwal mengenai semua ratifikasi keterangan dan pembatalan yang didaftarkannya menurut ketentuan Pasal-pasal tersebut di atas.

Pasal 15

Pada waktu-waktu yang dipandang perlu Badan Pengurus Kantor Perburuhan Internasional menyerahkan laporan mengenai pelaksanaan Konvensi ini pada Sidang Umum dan memeriksa apakah soal peninjauan kembali Konvensi ini seluruhnya atau sebagian perlu ditempatkan dalam agenda Sidang.

Pasal 16

1. Jika Sidang menerima Konvensi baru yang mengubah sebagian atau seluruh Konvensi ini, kecuali Konvensi baru tersebut menentukan lain, maka
 - (a) dengan menyimpang dari ketentuan Pasal 9, ratifikasi Konvensi varu oleh negara Anggota berarti pembatalan Konvensi ini pada saat itu juga karena hukum, jika dan pada waktu Konvesi baru itumulai berlaku;
 - (b) mulai pada tanggal Konvensi baru berlaku, Konvensi ini tidak dapat diratifikasi lagi oleh negara Anggota.

2. Bagaimana juga Konvensi ini akan tetap berlaku dalam bentuk dan isi yang asli bagi negara Anggota yang telah meratifikasinya, tetapi belum meratifikasi Konvensi baru.

Pasal 17

Naskah Konvensi ini dalam Bahasa Inggris dan Perancis kedua-duanya adalah resmi.



R200

**Rekomendasi tentang HIV
dan AIDS dan Dunia Kerja**

R200

Rekomendasi tentang HIV dan AIDS dan Dunia Kerja

Konferensi Umum Organisasi Perburuhan Internasional,

Setelah diundang bersidang di Jenewa oleh Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional, dan setelah bertemu di Sesinya yang ke-99 pada tanggal 2 Juni 2010, dan Mencatat bahwa HIV dan AIDS memiliki dampak serius terhadap masyarakat dan ekonomi, terhadap dunia kerja baik di sektor formal maupun sektor informal, terhadap pekerja, keluarga dan orang-orang yang ditanggungnya, terhadap organisasi pengusaha dan organisasi pekerja dan terhadap perusahaan publik dan swasta, dan meruntuhkan pencapaian kerja layak dan pembangunan berkelanjutan, dan Menegaskan ulang pentingnya peran Organisasi Perburuhan Internasional dalam menangani HIV dan AIDS di dunia kerja dan perlunya Organisasi tersebut memperkuat upayanya mencapai keadilan sosial dan menghapuskan diskriminasi dan stigmatisasi berkenaan dengan HIV dan AIDS di segala aspek kerja dan mandatnya, dan

Mengingat pentingnya mengurangi ekonomi informal dengan mencapai kerja layak dan pembangunan berkelanjutan guna untuk semakin menggerakkan dunia kerja dalam menanggapi HIV dan AIDS, dan

Mencatat tingginya tingkat ketidaksetaraan sosial dan ekonomi, kurangnya informasi dan kesadaran, kurangnya kerahasiaan dan tidak memadainya akses ke dan ketaatan pada pengobatan, meningkatnya risiko penularan HIV, tingkat kematian, jumlah anak yang kehilangan salah satu atau kedua orang tua dan jumlah pekerja yang terlibat dalam pekerjaan informal, dan

Menimbang bahwa kemiskinan, ketidaksetaraan sosial dan ekonomi dan pengangguran meningkatkan risiko kurangnya akses ke

pengecehan, pengobatan, perawatan dan dukungan, yang oleh karena itu meningkatkan risiko penularan, dan Mencatat bahwa stigma, diskriminasi dan ancaman kehilangan pekerjaan yang diderita oleh orang-orang yang terdampak oleh HIV atau AIDS menjadi kendala untuk mengetahui status HIV seseorang, yang dengan demikian meningkatkan kerentanan pekerja terhadap HIV dan meruntuhkan hak mereka atas tunjangan sosial, dan

Mencatat bahwa HIV dan AIDS memiliki dampak yang lebih berat terhadap kelompok rentan dan berisiko, dan

Mencatat bahwa HIV berdampak pada laki-laki maupun perempuan, meskipun perempuan dewasa dan muda berisiko lebih tinggi dan lebih rentan terhadap infeksi HIV dan secara tidak seimbang terdampak oleh epidemi HIV dibandingkan laki-laki sebagai akibat ketidaksetaraan gender, dan bahwa oleh karena itu pemberdayaan perempuan merupakan faktor kunci dalam tanggapan global terhadap HIV dan AIDS, dan

Mengingat pentingnya melindungi pekerja melalui program keselamatan dan kesehatan kerja yang bersifat komprehensif, dan

Mengingat prinsip Kaidah ILO tentang HIV/AIDS dan Dunia Kerja, 2001, dan perlunya memperkuat dampaknya mengingat adanya batasan dan kesenjangan dalam implementasinya, dan

Mencatat perlunya mempromosikan dan mengimplementasikan Konvensi dan Rekomendasi Perburuhan Internasional dan instrumen-instrumen internasional lainnya yang relevan dengan HIV dan AIDS dan dunia kerja, termasuk instrumen-instrumen yang mengakui hak atas standar kesehatan tertinggi yang bisa dicapai dan atas standar hidup layak, dan

Mengingat peran khusus organisasi pengusaha dan organisasi pekerja dan mempromosikan dan mendorong upaya nasional dan internasional dalam menanggapi HIV dan AIDS di dan melalui dunia kerja, dan

Mencatat peran penting tempat kerja berkenaan dengan informasi mengenai dan akses ke pencegahan, pengobatan, perawatan dan dukungan dalam tanggapan nasional terhadap HIV dan AIDS, dan

Menegaskan perlunya melanjutkan dan meningkatkan kerjasama internasional, terutama dalam konteks Program Bersama Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang HIV dan AIDS, untuk mendukung upaya memberlakukan Rekomendasi ini, dan

Mengingat nilai kolaborasi di tingkat nasional, regional dan internasional dengan struktur-struktur yang menangani HIV dan AIDS, termasuk sektor kesehatan dan dengan organisasi-organisasi yang relevan, terutama organisasi-organisasi yang merepresentasikan orang-orang yang hidup dengan HIV, dan

Menegaskan perlunya menyusun sebuah standar internasional guna untuk memandu pemerintah dan organisasi pengusaha dan organisasi pekerja dalam mendefinisikan peran dan tanggungjawab mereka di semua level, dan Setelah memutuskan adopsi usulan-usulan tertentu berkenaan dengan HIV dan AIDS dan dunia kerja, dan

Setelah menentukan bahwa usulan-usulan ini akan berbentuk sebuah Rekomendasi

Mengadopsi pada hari ini tanggal tujuh belas bulan Juni tahun dua ribu sepuluh Rekomendasi berikut, yang bisa disebut sebagai Rekomendasi HIV dan AIDS, 2010.

I. Definisi

1. Untuk tujuan Rekomendasi ini:

- (a) "HIV" mengacu kepada *Human Immunodeficiency Virus*, virus yang memperlemah sistem kekebalan tubuh manusia. Infeksi dapat dicegah dengan langkah-langkah yang sesuai;
- (b) "AIDS" mengacu kepada *Acquired Immunodeficiency Syndrome*, suatu kondisi terdapatnya kumpulan gejala yang menunjukkan lemahnya kekebalan tubuh, yang diakibatkan oleh tahap lanjut infeksi HIV, dan ditandai oleh infeksi oportunistik atau kanker terkait HIV, atau keduanya;
- (c) "orang hidup dengan HIV" berarti seseorang yang terinfeksi oleh HIV.
- (d) "stigma" berarti cap buruk yang, bila dikaitkan dengan seseorang, biasanya menyebabkan marjinalisasi atau memunculkan kendala terhadap dinikmatinya kehidupan sosial secara penuh oleh orang yang terinfeksi atau terdampak oleh HIV.
- (e) "diskriminasi" berarti pembedaan, pengecualian atau kecenderungan yang berdampak meniadakan atau

menghalangi kesetaraan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan, sebagaimana dirujuk di dalam Konvensi dan Rekomendasi mengenai Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958;

- (f) "orang-orang terdampak" berarti orang-orang yang kehidupannya dirubah oleh HIV atau AIDS karena dampak pandemi tersebut yang lebih luas;
- (g) "akomodasi layak" berarti modifikasi atau penyesuaian sebuah pekerjaan atau tempat kerja yang secara layak bisa dipraktikkan dan memungkinkan seseorang yang hidup dengan HIV atau AIDS memiliki akses ke, atau berpartisipasi atau mengalami peningkatan dalam, pekerjaan;
- (h) "kerentanan" berarti peluang yang tidak setara, pengecualian sosial, tidak berpekerjaan atau berpekerjaan yang tidak terjamin, yang diakibatkan oleh faktor-faktor sosial, budaya, politik dan ekonomi yang membuat seseorang lebih rentan terhadap infeksi HIV dan berkembangnya AIDS;
- (i) "tempat kerja" mengacu kepada tempat dimana pekerja melaksanakan aktivitasnya; dan
- (j) "pekerja" mengacu kepada orang yang bekerja di bawah suatu bentuk atau pengaturan.

II. Ruang Lingkup

2. Rekomendasi ini mencakup:

- (a) Seluruh pekerja yang bekerja di bawah semua bentuk dan pengaturan, dan di semua tempat kerja, meliputi:
 - (i) orang-orang dalam suatu pekerjaan atau jabatan;
 - (ii) orang-orang dalam pelatihan, termasuk praktek kerja dan magang;
 - (iii) relawan;
 - (iv) pencari kerja dan pelamar kerja; dan
 - (v) pekerja yang dipecat dan diberhentikan sementara;
- (b) seluruh sektor kegiatan ekonomi, termasuk sektor swasta dan publik dan ekonomi formal dan informal; dan
- (c) angkatan bersenjata dan layanan berseragam.

III. Prinsip Umum

3. Prinsip-prinsip umum berikut ini harus diterapkan pada seluruh tindakan yang terlibat di dalam tanggapan nasional terhadap HIV dan AIDS di dunia kerja:
 - (a) Tanggapan terhadap HIV dan AIDS harus diakui memberi kontribusi terhadap realisasi hak asasi dan kebebasan fundamental manusia dan kesetaraan gender bagi semua, termasuk pekerja, keluarga dan orang-orang yang ditanggungnya;
 - (b) HIV dan AIDS harus diakui dan diperlakukan sebagai isu tempat kerja, yang harus dimasukkan sebagai salah satu elemen penting tanggapan nasional, regional dan internasional terhadap pandemi tersebut dengan partisipasi penuh organisasi pengusaha dan organisasi pekerja;
 - (c) Tidak boleh ada diskriminasi terhadap atau stigmatisasi pekerja, terutama pencari kerja dan pelamar kerja, atas dasar status HIV yang nyata atau diduga atau fakta bahwa mereka berasal dari kawasan dunia atau segmen masyarakat yang dianggap lebih berisiko atau lebih rentan terhadap infeksi HIV;
 - (d) Pencegahan segala cara penularan HIV harus menjadi prioritas utama;
 - (e) Pekerja, keluarga dan orang-orang yang ditanggungnya harus memiliki akses ke dan manfaat dari pencegahan, pengobatan, perawatan dan dukungan terkait dengan HIV dan AIDS, dan tempat kerja harus berperan dalam memfasilitasi akses ke layanan-layanan ini;
 - (f) Partisipasi dan keterlibatan pekerja dalam perancangan, implementasi dan evaluasi program nasional dan tempat kerja harus diakui dan diperkuat;
 - (g) Pekerja harus mendapatkan manfaat dari program-program untuk mencegah risiko khusus penularan HIV saat bekerja dan penyakit-penyakit menular terkait, seperti tuberkulosis;
 - (h) Pekerja, keluarga dan orang-orang yang ditanggungnya harus mendapatkan perlindungan privasi, termasuk

kerahasiaan terkait dengan HIV dan AIDS, terutama berkenaan dengan status HIV mereka sendiri;

- (i) Tidak boleh ada pekerja yang diwajibkan untuk menjalani tes HIV atau membuka status HIV mereka;
- (j) Langkah-langkah untuk mengatasi HIV dan AIDS di dunia kerja harus menjadi bagian kebijakan dan program pembangunan, termasuk kebijakan dan program yang terkait dengan ketenagakerjaan, pendidikan, jaminan sosial dan kesehatan; dan
- (k) Perlindungan pekerja yang sedang bekerja khususnya yang sangat rentan terhadap risiko penularan HIV.

IV. Kebijakan dan Program Nasional

- 4. Para anggota harus:
 - (a) Mengadopsi kebijakan dan program nasional mengenai HIV dan AIDS dan dunia kerja dan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja, bila belum ada; dan
 - (b) Mengintegrasikan kebijakan dan program mereka mengenai HIV dan AIDS dan dunia kerja dalam rencana pembangunan dan strategi penurunan kemiskinan, termasuk kerja layak, perusahaan berkelanjutan dan strategi-strategi menghasilkan pendapatan, bila perlu.
- 5. Dalam mengembangkan kebijakan dan program nasional, otoritas berwenang harus mempertimbangkan Kaidah ILO tentang HIV/AIDS tahun 2001, dan revisi setelahnya, instrumen-instrumen ILO yang relevan, dan pedoman-pedoman internasional lainnya yang diadopsi mengenai subyek ini.
- 6. Kebijakan dan program nasional harus dikembangkan oleh otoritas berwenang, dengan berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan organisasi pekerja yang paling representatif, serta organisasi-organisasi yang merepresentasikan orang yang hidup dengan HIV, mempertimbangkan pandangan-pandangan dari sektor-sektor relevan, terutama sektor kesehatan.
- 7. Dalam mengembangkan kebijakan dan program nasional, otoritas berwenang harus mempertimbangkan peran tempat kerja dalam pencegahan, pengobatan, perawatan dan dukungan, termasuk promosi konseling dan tes sukarela, bekerjasama dengan masyarakat setempat.

8. Para anggota harus menggunakan setiap peluang untuk menyebarkan informasi mengenai kebijakan dan program mereka mengenai HIV dan AIDS dan dunia kerja melalui organisasi pengusaha dan organisasi pekerja, satuan HIV dan AIDS relevan lainnya, dan saluran informasi publik.

Diskriminasi dan promosi persamaan kesempatan dan perlakuan

9. Pemerintah, melalui konsultasi dengan organisasi pengusaha dan organisasi pekerja yang paling representatif harus mempertimbangkan memberikan perlindungan yang setara dengan yang ada di bawah Konvensi mengenai Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958, untuk mencegah diskriminasi berdasarkan status HIV yang nyata atau yang diduga.
10. Status HIV yang nyata atau yang diduga tidak boleh menjadi dasar diskriminasi yang mencegah perekrutan atau kelangsungan pekerjaan, atau pencarian kesempatan yang sama sesuai dengan ketentuan-ketentuan bawah Konvensi mengenai Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958.
11. Status HIV yang nyata atau yang diduga tidak boleh menjadi sebab pemutusan hubungan kerja. Ketidakhadiran sementara karena sakit atau tugas-tugas pemberian perawatan terkait dengan HIV dan AIDS harus diperlakukan secara sama dengan ketidakhadiran karena alasan kesehatan lain, dengan mempertimbangkan Konvensi Pemutusan Hubungan Kerja, 1982.
12. Bila langkah-langkah anti diskriminasi di tempat kerja yang ada tidak memadai untuk perlindungan efektif terhadap diskriminasi terkait dengan HIV dan AIDS, para Anggota harus menyesuaikan langkah-langkah tersebut atau membuat langkah-langkah baru, dan menetapkan implementasi langkah-langkah tersebut yang efektif dan transparan.
13. Orang-orang yang hidup dengan HIV tidak boleh ditolak atas kemungkinan melanjutkan pekerjaan mereka, dengan akomodasi layak bila diperlukan, sepanjang orang tersebut masih layak bekerja dan dapat dibenarkan secara medis. Langkah-langkah untuk mempekerjakan kembali orang-orang yang hidup dengan HIV secara layak menyesuaikan kemampuan mereka, untuk mendapatkan pekerjaan lain melalui pelatihan atau untuk memfasilitasi kembalinya mereka ke pekerjaan harus didorong,

dengan mempertimbangkan instrumen-instrumen Organisasi Perburuhan Internasional dan Perserikatan Bangsa-Bangsa.

14. Langkah-langkah harus diambil di atau melalui tempat kerja untuk menurunkan penularan HIV dan mengurangi dampaknya dengan:
 - (a) Menjamin penghormatan kepada hak asasi dan kebebasan fundamental manusia;
 - (b) Menjamin kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan;
 - (c) Menjamin langkah-langkah untuk mencegah dan melarang kekerasan dan pelecehan di tempat kerja;
 - (d) Mempromosikan partisipasi aktif perempuan maupun laki-laki dalam tanggapan terhadap HIV dan AIDS;
 - (e) Mempromosikan keterlibatan dan pemberdayaan seluruh pekerja tanpa memandang orientasi seksual mereka dan apakah mereka termasuk ke dalam kelompok yang rentan atau tidak;
 - (f) Mempromosikan perlindungan kesehatan seksual dan reproduksi dan hak seksual dan reproduksi perempuan dan laki-laki; dan
 - (g) Menjamin efektifnya kerahasiaan data pribadi, termasuk data medis.

Pencegahan

15. Strategi-strategi pencegahan harus disesuaikan dengan kondisi nasional dan jenis tempat kerja, dan harus mempertimbangkan masalah gender, budaya, sosial dan ekonomi.
16. Program-program pencegahan harus menjamin:
 - (a) Informasi yang akurat, mutakhir dan tepat waktu harus tersedia dan bisa diakses yang semuanya dalam format dan bahasa yang sensitif secara budaya melalui berbagai saluran komunikasi yang tersedia;
 - (b) Program-program pendidikan komprehensif untuk membantu perempuan dan laki-laki memahami dan mengurangi risiko seluruh cara penularan HIV, termasuk penularan ibu ke anak, dan memahami pentingnya merubah perilaku berisiko terkait infeksi;

- (c) Langkah-langkah keselamatan dan kesehatan kerja yang efektif;
- (d) Langkah-langkah untuk mendorong pekerja mengetahui status HIV mereka sendiri melalui konseling dan tes sukarela;
- (e) Akses ke seluruh sarana pencegahan, termasuk tetapi tidak terbatas pada menjamin ketersediaan pasokan yang diperlukan, terutama kondom laki-laki dan perempuan dan, bila sesuai, informasi mengenai penggunaannya yang benar, dan ketersediaan tindakan pengobatan pasca terjadi kontak;
- (f) Langkah-langkah efektif untuk mengurangi perilaku berisiko tinggi, termasuk untuk kelompok-kelompok paling berisiko, dengan harapan untuk menurunkan angka kejadian HIV; dan
- (g) Strategi penurunan risiko berdasarkan pedoman-pedoman yang diterbitkan oleh Organisasi Kesehatan Dunia (WHO), Program Bersama PBB tentang HIV dan AIDS (UNAIDS) dan Kantor PBB tentang Kriminal dan Obat-Obatan (UNODC) dan pedoman-pedoman relevan lainnya.

Pengobatan dan Perawatan

- 17. Para Anggota harus menjamin bahwa kebijakan dan program nasional mereka mengenai intervensi kesehatan tempat kerja ditetapkan dengan berkonsultasi dengan pengusaha dan pekerja dan perwakilan mereka dan terhubung dengan layanan kesehatan publik. Kebijakan dan program tersebut harus menawarkan intervensi yang sesuai dan efektif seluas-luasnya untuk mencegah HIV dan AIDS dan mengelola dampaknya.
- 18. Para Anggota harus menjamin bahwa pekerja yang hidup dengan HIV dan orang-orang yang ditanggunginya mendapatkan manfaat dari akses penuh ke perawatan kesehatan, baik ini disediakan di bawah kesehatan publik, sistem jaminan sosial atau asuransi swasta ataupun skema-skema lain. Para Anggota harus menjamin pendidikan dan penyadaran pekerja untuk memfasilitasi akses mereka ke perawatan kesehatan.
- 19. Semua orang yang dicakup oleh Rekomendasi ini, termasuk pekerja yang hidup dengan HIV dan keluarga dan orang-orang

yang ditanggungnya, harus berhak atas layanan kesehatan. Layanan-layanan ini harus mencakup akses gratis atau terjangkau ke:

- (a) Konseling dan tes sukarela;
 - (b) Pengobatan antiretroviral dan pemberian pendidikan, informasi dan dukungan;
 - (c) Nutrisi yang tepat sesuai dengan pengobatan;
 - (d) Pengobatan infeksi oportunistik dan infeksi melalui hubungan seksual, dan penyakit terkait HIV lainnya, terutama tuberkulosis; dan
 - (e) Program dukungan dan pencegahan bagi orang yang hidup dengan HIV, termasuk dukungan psikologis.
20. Tidak boleh ada diskriminasi terhadap pekerja atau orang yang ditanggungnya berdasarkan status HIV yang nyata atau yang diduga dalam akses ke sistem jaminan sosial dan skema asuransi kerja, atau terkait dengan tunjangan-tunjangan di bawah skema-skema semacam itu, termasuk tunjangan perawatan kesehatan dan kecacatan, dan tunjangan kematian dan orang yang bertahan.

Dukungan

21. Program perawatan dan dukungan harus mencakup langkah-langkah akomodasi layak di tempat kerja bagi orang-orang yang hidup dengan HIV atau penyakit terkait HIV, sesuai dengan kondisi nasional. Pekerjaan harus diatur sedemikian rupa untuk mengakomodasi sifat kambuhan (episodik) HIV dan AIDS, serta kemungkinan efek samping pengobatan.
22. Para Anggota harus mempromosikan tetap dipekerjakannya dan direkrutnya orang-orang yang hidup dengan HIV. Para Anggota harus mempertimbangkan memperluas dukungan melalui masa bekerja dan menganggur, termasuk bila diperlukan peluang-peluang yang menghasilkan pendapatan bagi orang-orang yang hidup dengan HIV atau orang-orang yang terdampak oleh HIV atau AIDS.
23. Bila hubungan langsung dapat dibangun antara pekerjaan dan risiko infeksi, AIDS dan infeksi HIV harus diakui sebagai penyakit atau kecelakaan kerja, sesuai dengan prosedur dan definisi nasional, dan dengan mengacu kepada Rekomendasi mengenai

Daftar Penyakit karena Pekerjaan, 2002, serta instrumen-instrumen Organisasi Perburuhan Internasional lainnya yang relevan.

Tes, privasi dan kerahasiaan

24. Tes harus murni sukarela dan bebas dari paksaan apapun dan program tes harus menghormati pedoman internasional mengenai kerahasiaan, konseling dan persetujuan.
25. Tes HIV atau bentuk pemeriksaan HIV lainnya tidak boleh diwajibkan pada pekerja, termasuk pekerja migran, pencari kerja dan pelamar kerja.
26. Hasil tes HIV harus bersifat rahasia dan tidak membahayakan akses ke pekerjaan, kedudukan, jaminan kerja atau peluang untuk maju.
27. Pekerja, termasuk pekerja migran, pencari kerja dan pelamar kerja, tidak boleh diwajibkan oleh negara asal, transit atau tujuan untuk membuka informasi terkait HIV mengenai diri mereka sendiri ataupun orang lain. Akses ke informasi semacam itu haruslah diatur oleh undang-undang kerahasiaan sesuai dengan Kaidah ILO tentang Perlindungan Data Pribadi Pekerja, 1977, dan standar-standar internasional lain mengenai perlindungan data.
28. Pekerja migran, atau orang-orang yang berupaya bermigrasi untuk bekerja, tidak boleh dikecualikan dari migrasi oleh negara asal, transit atau tujuan atas dasar status HIV mereka yang nyata atau yang diduga.
29. Para Anggota harus memiliki prosedur penyelesaian perselisihan yang mudah diakses yang menjamin ganti rugi bagi pekerja jika hak-hak mereka tersebut di atas dilanggar.

Keselamatan dan kesehatan kerja

30. Lingkungan kerja haruslah aman dan sehat, guna untuk mencegah penularan HIV di tempat kerja, dengan mempertimbangkan Konvensi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 1981, dan Rekomendasi, 1981, Konvensi Kerangka Promosi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 2006, dan Rekomendasi, 2006, dan instrumen-instrumen internasional lain yang relevan, misalnya

dokumen Panduan Bersama Kantor Perburuhan Internasional dan WHO

31. Langkah-langkah keselamatan dan kesehatan untuk mencegah pekerja terinfeksi HIV di tempat kerja harus mencakup tindakan pencegahan universal, langkah-langkah pencegahan kecelakaan dan bahaya, rekayasa dan pengendalian praktek kerja, misalnya langkah-langkah organisasional, perlengkapan perlindungan personal, bila sesuai, langkah-langkah pengendalian lingkungan dan tindakan pengobatan pasca terjadi kontak dan langkah-langkah keselamatan lain untuk meminimalkan risiko terinfeksi HIV dan tuberkulosis, terutama di dalam pekerjaan yang paling berisiko, termasuk di sektor perawatan kesehatan.
32. Bila terdapat kemungkinan terjadi kontak HIV di tempat kerja, pekerja harus mendapatkan pendidikan dan pelatihan mengenai cara-cara penularan dan langkah-langkah untuk mencegah terjadi kontak dan infeksi. Para Anggota harus mengambil langkah-langkah untuk menjamin bahwa pencegahan, keselamatan dan kesehatan ditetapkan sesuai dengan standar-standar yang berlaku.
33. Langkah-langkah penyadaran harus menekankan bahwa HIV tidak ditularkan oleh kontak fisik biasa dan bahwa kehadiran seseorang yang hidup dengan HIV tidak boleh dianggap sebagai bahaya di tempat kerja.
34. Layanan kesehatan kerja dan mekanisme tempat kerja terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja harus menangani HIV dan AIDS, dengan mempertimbangkan Konvensi Layanan Kesehatan Kerja, 1985, dan Rekomendasi, 1985, Panduan Bersama ILO/WHO tentang Layanan-layanan Kesehatan dan HIV dan AIDS, 2005, dan revisi berikutnya, dan instrumen-instrumen internasional lain yang relevan.

Anak-anak dan orang-orang muda

35. Para Anggota harus mengambil langkah-langkah untuk menghapuskan pekerja anak dan perdagangan anak yang mungkin diakibatkan oleh kematian atau sakitnya anggota keluarga atau pendamping karena AIDS dan mengurangi kerentanan anak-anak terhadap HIV, dengan mempertimbangkan Deklarasi ILO mengenai Prinsip-prinsip dan Hak13 Hak Mendasar

di Tempat Kerja, 1998, Konvensi mengenai Usia Minimum, 1973, dan Rekomendasi, 1973, dan Konvensi mengenai Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak, 1999, dan Rekomendasi, 1999. Langkah-langkah khusus harus diambil untuk melindungi anak-anak ini dari pelecehan seksual dan eksploitasi seksual.

36. Para Anggota harus mengambil langkah-langkah untuk melindungi pekerja muda terhadap infeksi HIV, dan untuk mencakup kebutuhan khusus anak-anak dan orang muda muda dalam respon terhadap HIV dan AIDS di dalam kebijakan dan program nasional. Ini harus mencakup pendidikan seks dan kesehatan reproduksi yang obyektif, terutama penyebaran informasi mengenai HIV dan AIDS melalui pelatihan kerja dan di dalam program dan layanan ketenagakerjaan untuk kaum muda.

V. Implementasi

37. Kebijakan dan program nasional mengenai HIV dan AIDS dan dunia kerja harus:
 - (a) diberlakukan, dengan berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja yang paling representatif dan pihak-pihak lain yang terkait, termasuk struktur kesehatan kerja publik dan swasta yang relevan, dan satu atau kombinasi perangkat-perangkat berikut:
 - (i) Undang-undang dan peraturan nasional;
 - (ii) Kesepakatan bersama;
 - (iii) Kebijakan dan program aksi nasional dan tempat kerja; dan
 - (iv) Strategi-strategi sektoral, dengan perhatian khusus pada sektor-sektor dimana orang-orang yang dicakup oleh Rekomendasi ini paling berisiko;
 - (b) Melibatkan otoritas kehakiman yang berwenang dalam masalah-masalah ketenagakerjaan, dan otoritas administrasi tenaga kerja dalam perencanaan dan implementasi kebijakan dan program, dan pelatihan mengenai hal ini harus diberikan kepada mereka;
 - (c) Menetapkan langkah-langkah dalam undang-undang dan peraturan nasional untuk menangani pelanggaran privasi

dan kerahasiaan dan perlindungan lain yang diberikan di bawah Rekomendasi ini;

- (d) Menjamin kolaborasi dan koordinasi antar otoritas publik dan layanan publik dan swasta terkait, termasuk program asuransi dan tunjangan atau jenis-jenis program lain;
- (e) Mempromosikan dan mendukung seluruh perusahaan untuk mengimplementasikan kebijakan dan program nasional, termasuk melalui rantai pasokan dan jaringan distribusi mereka, dengan partisipasi organisasi pengusaha dan pekerja dan menjamin bahwa perusahaan-perusahaan yang beroperasi di Kawasan Proses Ekspor mematuhi;
- (f) Mempromosikan dialog sosial, termasuk konsultasi dan negosiasi, sesuai dengan Konvensi Konsultasi Tripartit (Standar Perburuhan Internasional), 1976, dan bentuk-bentuk lain kerjasama antar otoritas pemerintah, pengusaha dan pekerja publik dan swasta dan perwakilannya, dengan mempertimbangkan pandangan-pandangan personil kesehatan kerja, spesialis HIV dan AIDS, dan pihak-pihak lain termasuk organisasi-organisasi yang merepresentasikan orang yang hidup dengan HIV, organisasi internasional, organisasi masyarakat sipil yang relevan dan mekanisme koordinasi tingkat negara;
- (g) Diformulasikan, diimplementasikan, secara rutin ditinjau dan diperbaharui, dengan mempertimbangkan perkembangan ilmiah dan sosial terbaru dan kebutuhan untuk mengarusutamakan gender dan masalah budaya;
- (h) Dikoordinasikan dengan, antara lain, kebijakan dan program ketenagakerjaan, jaminan sosial dan kesehatan; dan
- (i) Menjamin bahwa para Anggota membuat ketentuan yang layak sebagai sarana implementasinya, sesuai dengan kondisi nasional, serta kapasitas pengusaha dan pekerja.

Dialog sosial

38. Implementasi kebijakan dan program mengenai HIV dan AIDS harus didasarkan pada kerjasama dan kepercayaan antar pengusaha dan pekerja dan perwakilannya, dan pemerintah, dengan keterlibatan aktif orang-orang yang hidup dengan HIV

di tempat kerja mereka.

39. Organisasi pengusaha dan organisasi pekerja harus mempromosikan kesadaran akan HIV dan AIDS, termasuk pencegahan dan non-diskriminasi, melalui penyediaan pendidikan dan informasi kepada para anggota mereka. Ini harus sensitif pada gender dan masalah budaya.

Pendidikan, pelatihan, informasi dan konsultasi

40. Pelatihan, petunjuk keselamatan dan panduan penting di tempat kerja terkait dengan HIV dan AIDS harus diberikan dalam bentuk yang jelas dan terakses bagi seluruh pekerja dan, terutama, pekerja migran, pekerja baru atau yang belum berpengalaman, pekerja muda dan orang-orang yang baru menjalani pelatihan, termasuk praktek kerja dan magang. Pelatihan, petunjuk dan panduan harus sensitif pada gender dan masalah budaya dan disesuaikan dengan karakteristik angkatan kerja, dengan mempertimbangkan faktor-faktor risiko untuk angkatan kerja.
41. Informasi ilmiah dan sosial ekonomi yang diperbaharui dan, bila sesuai, pendidikan dan pelatihan mengenai HIV dan AIDS harus tersedia untuk pengusaha, manajer dan perwakilan pekerja, guna untuk membantu mereka mengambil langkah-langkah yang tepat di tempat kerja.
42. Pekerja, termasuk orang praktek kerja, magang dan sukarelawan harus mendapatkan informasi penyadaran dan pelatihan yang tepat di bidang prosedur pengendalian infeksi HIV dalam konteks kecelakaan di tempat kerja dan pertolongan pertama. Pekerja yang pekerjaannya menempatkan mereka pada risiko terjadi kontak dengan darah manusia, produk darah dan cairan tubuh lainnya harus mendapatkan pelatihan tambahan dalam pencegahan terjadi kontak, prosedur registrasi terjadi kontak dan tindakan pengobatan pasca terjadi kontak.
43. Pekerja dan perwakilannya harus memiliki hak untuk mendapatkan informasi dan dimintai pendapatnya mengenai langkah-langkah yang diambil untuk mengimplementasikan kebijakan dan program tempat kerja terkait dengan HIV dan AIDS. Perwakilan pekerja dan pengusaha harus berpartisipasi di dalam inspeksi tempat kerja sesuai dengan praktek nasional.

Layanan publik

44. Peran layanan administrasi tenaga kerja, termasuk inspektorat ketenagakerjaan, dan otoritas kehakiman yang berwenang dalam masalah-masalah ketenagakerjaan, dalam merespon HIV dan AIDS, harus ditinjau dan, jika perlu, diperkuat.
45. Sistem kesehatan publik harus memperkuat dan mengikuti Panduan Bersama ILO/WHO tentang Layanan-Layanan Kesehatan dan HIV dan AIDS, 2005, dan revisi berikutnya, untuk membantu menjamin semakin besarnya akses ke pencegahan, pengobatan, perawatan dan dukungan, dan mengurangi beban tambahan pada layanan publik, terutama pada pekerja kesehatan, yang disebabkan oleh HIV dan AIDS.

Kerjasama Internasional

46. Para Anggota harus bekerjasama, melalui kesepakatan bilateral atau multilateral, melalui partisipasi mereka dalam sistem multilateral atau melalui sarana-sarana efektif lain, guna untuk memberlakukan Rekomendasi ini.
47. Langkah-langkah untuk menjamin akses ke layanan pencegahan, pengobatan, perawatan dan dukungan HIV bagi pekerja migran harus diambil oleh negara-negara asal, transit dan tujuan, dan kesepakatan harus disusun antar negara-negara terkait, kapanpun sesuai.
48. Kerjasama internasional harus didorong antara dan antar anggota, struktur nasional mereka mengenai HIV dan AIDS dan organisasi internasional yang relevan dan harus mencakup pertukaran informasi yang sistematis mengenai semua langkah yang diambil untuk merespon pandemi HIV.
49. Para anggota dan organisasi multilateral harus memberikan perhatian khusus kepada koordinasi dan sumber daya penting untuk memenuhi kebutuhan seluruh negara, terutama negara-negara dengan prevalensi tinggi, dalam pengembangan strategi dan program internasional untuk pencegahan, pengobatan, perawatan dan dukungan terkait dengan HIV.
50. Para anggota dan organisasi internasional harus berupaya menurunkan harga pasokan dalam jenis apapun, untuk pencegahan, pengobatan dan perawatan infeksi yang disebabkan oleh HIV dan infeksi oportunistik lain dan kanker terkait HIV.

VI. Tindak Lanjut

51. Para Anggota harus membangun sebuah mekanisme yang tepat atau memanfaatkan mekanisme yang telah ada, untuk memantau perkembangan-perkembangan terkait kebijakan nasional mereka mengenai HIV dan AIDS dan dunia kerja, serta untuk formulasi saran atas adopsi dan implementasinya.
52. Organisasi pengusaha dan organisasi pekerja yang paling representatif harus direpresentasikan, dalam kedudukan setara, di dalam mekanisme untuk memantau perkembangan-perkembangan terkait dengan kebijakan nasional. Selain itu, organisasi-organisasi ini harus dimintakan pendapatnya di bawah mekanisme tersebut sesering yang diperlukan, dengan mempertimbangkan pandangan-pandangan organisasi orang yang hidup dengan HIV, laporan ahli atau kajian teknis.
53. Para Anggota harus, hingga kadar yang memungkinkan, mengumpulkan informasi terperinci dan data statistik dan melakukan penelitian mengenai perkembangan-perkembangan di tingkat nasional dan sektoral terkait dengan HIV dan AIDS di dunia kerja, dengan mempertimbangkan distribusi perempuan dan laki-laki dan faktor-faktor relevan lain.
54. Selain pelaporan di bawah pasal 19 Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional, tinjauan rutin terhadap langkah yang diambil atas dasar Rekomendasi ini dapat dicakup di laporan nasional kepada UNAIDS dan laporan-laporan di bawah instrumen-instrumen internasional yang relevan.



K169

**Konvensi Masyarakat
Hukum Adat, 1989**

K169

Konvensi Masyarakat Hukum Adat, 1989

Konvensi mengenai Masyarakat Hukum Adat di Negara-Negara Merdeka (Catatan: Tanggal berlakunya Konvensi: 5 September 1991.)

Konvensi: K169

Tempat: Jenewa

Sidang Konferensi yang ke: 76

Tanggal diterima dan ditetapkannya Konvensi ini secara resmi: 27 Juni 1989

Diklasifikasikan dalam pokok bahasan mengenai: Masyarakat Hukum Adat

Pokok bahasan: **Masyarakat Hukum Adat**

Lihat ratifikasi-ratifikasi yang telah dilakukan terhadap Konvensi ini

Tampilkan naskah Konvensi ini melalui Internet dalam bahasa: Perancis, Spanyol

Status: Instrumen terbaru. Konvensi ini secara resmi diterima dan ditetapkan setelah tahun 1985 dan saat ini dianggap terbaru.

Konferensi Umum Organisasi Perburuhan Internasional,

Setelah disidangkan di Jenewa oleh Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional, dan setelah mengadakan pertemuan dalam Sidangnya yang ke-76 pada tanggal 7 Juni 1989, dan

Memperhatikan standar-standar internasional yang terkandung dalam Konvensi dan Rekomendasi Tahun 1957 mengenai Penduduk-penduduk Pribumi dan Adat, dan

Mengingat ketentuan-ketentuan Deklarasi Universal Hak-Hak Manusia, Perikatan Internasional ihwal Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan

Budaya, Perikatan Internasional ihwal Hak-Hak Sipil dan Politik dan banyak instrumen internasional mengenai pencegahan diskriminasi, dan

Menimbang bahwa perkembangan-perkembangan yang telah terjadi dalam hukum internasional sejak tahun 1957, dan juga perkembangan-perkembangan dalam situasi masyarakat hukum adat di seluruh wilayah dunia, telah menyebabkan standar-standar internasional yang baru mengenai pokok persoalan ini menjadi patut diterima dan ditetapkan dengan suatu pandangan untuk menyingkirkan orientasi dari standar-standar sebelumnya yang mementingkan pembauran

Mengenali dan mengakui aspirasi masyarakat hukum adat ini untuk melakukan pengendalian terhadap institusi-institusi, cara hidup dan perkembangan ekonomi mereka sendiri dan untuk mempertahankan serta mengembangkan jati diri, bahasa dan agama mereka, di lingkungan Negara tempat mereka tinggal, dan

Memperhatikan bahwa di banyak bagian dunia, masyarakat hukum adat ini tidak dapat menikmati hak-hak asasi mereka sederajat dengan penduduk lainnya di Negara tempat mereka tinggal, dan bahwa undang-undang, nilai-nilai, adat-istiadat, dan sudut pandang mereka sering kali telah terkikis, dan

Meminta diberikannya perhatian pada sumbangan tersendiri dari masyarakat hukum adat bagi keanekaragaman budaya dan keselarasan sosial dan ekologi insan manusia dan bagi kerja sama dan pemahaman internasional, dan

Memperhatikan bahwa ketentuan-ketentuan berikut telah dibingkai dalam kerja sama Perserikatan Bangsa-Bangsa, Organisasi Pangan dan Pertanian Perserikatan Bangsa-Bangsa, Organisasi Pendidikan, Ilmu Pengetahuan dan Kebudayaan Perserikatan Bangsa-Bangsa dan Organisasi Kesehatan Dunia, dan juga Institut Suku Indian Antar Amerika, pada tingkat yang sepatutnya dan di bidang masing-masing, dan bahwa diusulkan untuk melanjutkan kerja sama dalam mempromosikan dan menjamin diterapkannya ketentuan-ketentuan ini

Setelah memutuskan untuk secara resmi menerima dan menetapkan usulan-usulan tertentu yang menyangkut revisi sebagian dari Konvensi Masyarakat Hukum Adat, 1957 (No. 107), yang merupakan butir keempat agenda sidang, dan

Setelah memutuskan bahwa usulan-usulan ini harus dituangkan dalam bentuk suatu Konvensi internasional yang merevisi Konvensi Masyarakat Hukum Adat, 1957;

secara resmi menerima dan menetapkan, pada tanggal dua puluh tujuh Juni tahun seribu sembilan ratus delapan puluh sembilan ini, Konvensi berikut ini, yang dapat disebut sebagai Konvensi Masyarakat Hukum Adat Tahun, 1989,

BAGIAN I. KEBIJAKAN UMUM

Pasal 1

1. Konvensi ini berlaku bagi
 - a. masyarakat hukum adat di negara-negara merdeka yang kondisi sosial, budaya dan ekonominya membedakan mereka dari unsur-unsur lain masyarakat nasional, dan yang statusnya diatur secara keseluruhan maupun sebagian oleh adat atau tradisi mereka sendiri atau oleh undang-undang atau peraturan-peraturan khusus;
 - b. masyarakat hukum adat di negara-negara merdeka yang dianggap sebagai pribumi karena mereka adalah keturunan dari penduduk yang mendiami negara yang bersangkutan, atau berdasarkan wilayah geografis tempat negara yang bersangkutan berada, pada waktu penaklukan atau penjajahan atau penetapan batas-batas negara saat ini dan yang, tanpa memandang status hukum mereka, tetap mempertahankan beberapa atau seluruh institusi sosial, ekonomi, budaya dan politik mereka sendiri.
2. Penjatidirian terhadap diri sendiri sebagai masyarakat hukum adat dianggap sebagai kriteria mendasar untuk menetapkan kelompok-kelompok yang baginya berlaku ketentuan-ketentuan Konvensi ini.
3. Penggunaan istilah **suku** dalam Konvensi ini tidak boleh kemudian diartikan sebagai mempunyai implikasi yang menyangkut hak-hak yang dapat dilekatkan pada istilah tersebut di bawah hukum internasional.

Pasal 2

1. Pemerintah mempunyai tanggung jawab untuk menyusun, dengan partisipasi dari masyarakat hukum adat yang bersangkutan, aksi yang terkoordinasi dan sistematis untuk melindungi hak-hak dari masyarakat hukum adat ini dan untuk menjamin dihormatinya keutuhan mereka.
2. Aksi seperti itu meliputi langkah-langkah untuk:
 - a. memastikan bahwa para anggota dari masyarakat hukum adat ini mendapat manfaat berdasarkan kesetaraan derajat dari hak-hak dan kesempatan-kesempatan yang diberikan oleh undang-undang dan peraturan-peraturan nasional kepada anggota-anggota lainnya dari penduduk negara tempat mereka tinggal;
 - b. mengupayakan terwujudnya secara penuh hak-hak sosial, ekonomi dan budaya dari masyarakat hukum adat ini dengan penghormatan terhadap identitas sosial dan budaya mereka, adat-istiadat dan tradisi mereka, serta institusi-institusi mereka;
 - c. Membantu para anggota dari masyarakat hukum adat yang bersangkutan untuk menghapus kesenjangan sosial ekonomi yang dapat terjadi antara pribumi dan anggota-anggota lain masyarakat nasional, dengan cara yang sesuai dengan aspirasi dan cara hidup mereka.

Pasal 3

1. Masyarakat Hukum Adat berhak menikmati hak-hak mereka sebagai manusia dan kebebasan-kebebasan yang bersifat mendasar tanpa halangan atau diskriminasi. Ketentuan-ketentuan Konvensi berlaku tanpa diskriminasi terhadap anggota laki-laki maupun anggota perempuan dari masyarakat hukum adat ini.
2. Bentuk paksaan atau ancaman pemaksaan tidak boleh digunakan untuk melanggar hak-hak sebagai manusia dan kebebasan-kebebasan yang bersifat mendasar dari masyarakat hukum adat yang bersangkutan, termasuk hak-hak yang terkandung dalam Konvensi ini

Pasal 4

1. Upaya-upaya khusus ditetapkan sebagaimana semestinya untuk menjaga dan melindungi keselamatan warga, institusi, harta benda, tenaga kerja, budaya dan lingkungan hidup dari masyarakat hukum adat yang bersangkutan.
2. Upaya-upaya khusus semacam itu tidak boleh bertentangan dengan harapan-harapan yang dengan bebas dinyatakan dari masyarakat hukum adat yang bersangkutan.
3. Dinikmatinya hak-hak umum sebagai warga negara, tanpa diskriminasi, tidak boleh dikorbankan dengan cara apapun oleh upaya-upaya khusus semacam itu.

Pasal 5

Dalam menerapkan ketentuan-ketentuan Konvensi ini:

- (a) Nilai-nilai dan praktik-praktik sosial, budaya, agama, dan spiritual [rohani] masyarakat hukum adat ini diakui dan dilindungi, dan hakikat dari masalah-masalah yang mereka hadapi baik sebagai kelompok maupun sebagai individu diperhatikan sebagaimana seharusnya
- (b) Keutuhan dari nilai-nilai, praktik-praktik dan institusi-institusi dari masyarakat hukum adat ini dihormati;
- (c) Ditetapkan kebijakan-kebijakan yang ditujukan untuk mengurangi kesulitan-kesulitan yang dialami oleh masyarakat hukum adat ini dalam menghadapi kondisi-kondisi baru dalam kehidupan dan pekerjaan, dengan partisipasi dan kerja sama dari masyarakat hukum adat yang mengalami kondisi-kondisi baru tersebut

Pasal 6

1. Dalam menerapkan ketentuan-ketentuan Konvensi ini, pemerintah:
 - (a) mengkonsultasikannya dengan masyarakat hukum adat yang bersangkutan, melalui prosedur-prosedur sebagaimana seharusnya dan terutama melalui institusi-institusi perwakilan mereka, setiap kali sedang dilakukan pertimbangan terhadap upaya-upaya legislatif atau administratif yang dapat langsung berpengaruh terhadap

mereka;

- (b) menetapkan cara-cara yang memungkinkan masyarakat hukum adat ini untuk dapat secara bebas berpartisipasi, sekurang-kurangnya pada tingkat yang sama seperti sektor-sektor lainnya dalam populasi, di seluruh tingkat pengambilan keputusan dalam institusi-institusi pemilihan umum dan administrasi dan badan-badan lain yang bertanggung jawab atas kebijakan-kebijakan dan program-program yang menyangkut kepentingan mereka;
 - (c) menetapkan cara-cara untuk mengembangkan sepenuhnya institusi-institusi dan inisiatif-inisiatif dari masyarakat hukum adat ini sendiri, dan dalam hal-hal yang semestinya, memberikan sumber-sumber daya yang perlu untuk maksud ini.
2. Konsultasi-konsultasi yang dilakukan dalam penerapan Konvensi ini dilakukan dengan itikad baik dan dalam bentuk yang tepat dan sesuai dengan keadaan-keadaan yang ada, dengan tujuan agar upaya-upaya yang diusulkan mendapatkan kesepakatan atau izin.

Pasal 7

1. Masyarakat hukum adat yang bersangkutan berhak memutuskan prioritas-prioritas mereka sendiri untuk proses pembangunan ketika proses tersebut mempengaruhi kehidupan, kepercayaan, institusi-institusi dan kesejahteraan rohani mereka serta tanah-tanah yang mereka diami atau apabila tidak mereka diami, mereka gunakan, dan untuk menjalankan kendali, sedapat mungkin, terhadap pembangunan ekonomi, sosial dan budaya mereka sendiri. Di samping itu, mereka berpartisipasi dalam perumusan, implementasi dan evaluasi rencana-rencana dan program-program pembangunan nasional maupun regional yang dapat membuat mereka secara langsung terkena dampaknya.
2. Perbaikan kondisi-kondisi kehidupan dan pekerjaan serta tingkat-tingkat kesehatan dan pendidikan masyarakat hukum adat yang bersangkutan, dengan partisipasi dan kerja sama mereka, harus menjadi hal yang diprioritaskan dalam rencana-rencana

pembangunan ekonomi secara keseluruhan dari daerah-daerah yang mereka tinggali. Proyek-proyek khusus bagi pembangunan daerah-daerah yang mereka tinggali itu juga harus dirancang sedemikian rupa guna mendorong terwujudnya perbaikan yang dimaksud.

3. Pemerintah-pemerintah harus memastikan agar, bilamana selayaknya diperlukan, dilakukan studi, melalui kerja sama dengan masyarakat hukum adat yang bersangkutan, untuk menilai dampak sosial, rohani, budaya dan lingkungan hidup terhadap masyarakat hukum adat tersebut sebagai akibat dari kegiatan-kegiatan pembangunan yang direncanakan.
4. Pemerintah-pemerintah harus mengambil upaya-upaya, melalui kerja sama dengan masyarakat hukum adat yang bersangkutan, untuk melindungi dan melestarikan lingkungan hidup wilayah-wilayah yang mereka diami.

Pasal 8

1. Dalam memberlakukan peraturan perundang-undangan nasional kepada masyarakat hukum adat yang bersangkutan, adat-istiadat atau ketentuan-ketentuan hukum adat mereka harus diindahkan sebagaimana seharusnya.
2. Masyarakat hukum adat ini berhak untuk tetap mempertahankan adat-istiadat dan institusi-institusi mereka sendiri, bilamana adat-istiadat dan institusi-institusi tersebut tidak sejalan dengan hak-hak mendasar yang didefinisikan oleh sistem hukum nasional dan hak-hak manusia yang telah diakui secara internasional. Prosedur-prosedur harus ditetapkan, bilamana perlu, untuk memecahkan konflik-konflik yang dapat timbul dalam penerapan prinsip ini.
3. Diberlakukannya ayat 1 dan ayat 2 Pasal ini tidak boleh menghalangi para anggota dari masyarakat hukum adat ini untuk melaksanakan hak-hak yang diberikan kepada semua warga negara dan untuk menjalankan tugas-tugas yang berpadanan dengan hak-hak tersebut.

Pasal 9

1. Se jauh hal tersebut sejalan dengan sistem hukum nasional dan hak-hak manusia yang diakui secara internasional, cara-cara adat yang dipraktikkan oleh masyarakat hukum adat yang bersangkutan dalam menangani pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh anggota-anggota mereka harus dihormati.
2. Adat-istiadat masyarakat hukum adat ini yang berkaitan dengan masalah-masalah pidana harus dipertimbangkan oleh para pihak yang berwenang dan pengadilan yang menangani perkara-perkara seperti itu.

Pasal 10

1. Dalam menjatuhkan hukuman pidana yang ditetapkan oleh hukum positif kepada para anggota dari masyarakat hukum adat ini, ciri-ciri ekonomi, sosial dan budaya mereka harus dipertimbangkan.
2. Cara-cara hukuman selain kurungan dalam penjara harus diutamakan.

Pasal 11

Perbuatan memaksa para anggota dari masyarakat hukum adat yang bersangkutan untuk memberikan pelayanan pribadi yang bersifat wajib dalam bentuk apapun, dengan bayaran maupun tidak, harus dilarang dan dapat dijatuhi hukuman menurut hukum, kecuali dalam kasus-kasus yang sebelumnya telah ditetapkan oleh hukum untuk seluruh warga negara.

Pasal 12

Masyarakat hukum adat yang bersangkutan harus dijaga dan dilindungi dari penyalahgunaan hak-hak mereka dan harus dapat menempuh jalur hukum, baik secara individu maupun melalui badan-badan perwakilan mereka, demi terlindunginya hak-hak ini secara efektif. Upaya-upaya harus diambil untuk memastikan bahwa para anggota dari masyarakat hukum adat ini dapat memahami dan dipahami dalam proses persidangan, bilamana perlu dengan menyediakan penerjemahan atau cara-cara lain yang efektif.

BAGIAN II. TANAH

Pasal 13

1. Dalam menerapkan ketentuan-ketentuan Konvensi di Bagian ini, para pemerintah harus menghormati pentingnya kekhususan nilai-nilai budaya dan spiritual dari masyarakat hukum adat yang bersangkutan yang menyangkut hubungan mereka dengan tanah atau wilayah kekuasaan, atau keduanya sebagaimana yang dapat diberlakukan, yang mereka diami atau apabila tidak, yang mereka gunakan, dan terutama, aspek-aspek kolektif dari hubungan ini.
2. Pemakaian istilah **tanah** dalam Pasal 15 dan Pasal 16 harus mencakup konsep wilayah kekuasaan, yang meliputi keseluruhan lingkungan hidup daerah-daerah yang didiami atau apabila tidak, digunakan oleh masyarakat hukum adat yang bersangkutan.

Pasal 14

1. Hak-hak atas apa yang dimiliki dan apa yang dikuasai oleh masyarakat hukum adat yang bersangkutan terhadap tanah-tanah yang secara tradisional mereka tempati harus diakui. Selain itu, dalam situasi yang tepat harus diambil upaya-upaya untuk menjaga dan melindungi hak dari masyarakat hukum adat yang bersangkutan untuk menggunakan tanah-tanah yang tidak secara eksklusif mereka tempati, tetapi yang secara tradisional mereka masuki untuk menyambung hidup dan untuk melakukan kegiatan-kegiatan tradisional. Dalam hal ini, perhatian khusus harus diberikan pada situasi yang dihadapi oleh masyarakat hukum adat pengembara dan para peladang berpindah.
2. Para pemerintah harus mengambil langkah-langkah sebagaimana yang diperlukan untuk mengidentifikasi tanah-tanah yang secara tradisi ditempati oleh masyarakat hukum adat yang bersangkutan, dan untuk menjamin perlindungan secara efektif terhadap hak-hak mereka atas apa yang mereka miliki dan apa yang mereka kuasai.
3. Prosedur-prosedur yang memadai harus disusun dalam sistem hukum nasional untuk membereskan tuntutan-tuntutan hak atas tanah oleh masyarakat hukum adat yang bersangkutan.

Pasal 15

1. Hak-hak dari masyarakat hukum adat yang bersangkutan atas sumber-sumber daya alam yang berkaitan dengan tanah-tanah mereka harus secara khusus dijaga dan dilindungi. Hak-hak tersebut termasuk hak dari masyarakat hukum adat ini untuk berpartisipasi dalam penggunaan, pengelolaan dan konservasi sumber-sumber daya ini.
2. Dalam situasi-situasi di mana Negara tetap mempertahankan kepemilikan atas sumber-sumber daya mineral atau sumber-sumber daya yang terdapat di bawah permukaan tanah atau hak-hak atas sumber-sumber daya lain yang menyangkut tanah, para pemerintah harus menetapkan atau mempertahankan prosedur-prosedur yang mengharuskan mereka untuk mengkonsultasikannya dengan masyarakat hukum adat ini, guna mendapatkan keterangan yang benar tentang apakah dan hingga sejauh mana kepentingan masyarakat hukum adat ini akan dirugikan, sebelum menjalankan atau mengizinkan program-program apapun untuk mengeksplorasi atau mengeksploitasi sumber-sumber daya tersebut yang menyangkut tanah-tanah mereka. Masyarakat hukum adat yang bersangkutan harus, bilamana mungkin, ikut mendapatkan manfaat dari kegiatan-kegiatan tersebut, dan harus menerima ganti rugi (kompensasi) yang adil atas setiap kerusakan atau kerugian yang dapat timbul yang harus mereka tanggung sebagai akibat dari kegiatan-kegiatan tersebut.

Pasal 16

1. Mengikuti ayat-ayat berikut dari Pasal ini, masyarakat hukum adat yang bersangkutan tidak boleh disingkirkan dari tanah-tanah yang mereka tempati.
2. Bilamana pemindahan masyarakat hukum adat ini ke tempat lain dianggap perlu sebagai suatu langkah pengecualian, pemindahan ke tempat lain tersebut hanya boleh berlangsung apabila mereka dengan kehendak bebas yang mereka miliki menyetujuinya setelah mereka memaklumi akibat-akibatnya. Bilamana tidak dapat diperoleh persetujuan dari mereka, pemindahan ke tempat lain tersebut hanya boleh berlangsung dengan mengikuti prosedur-prosedur semestinya yang ditetapkan

oleh peraturan perundang-undangan nasional, termasuk dengan cara mengumpulkan pendapat umum bilamana dipandang tepat atau patut dilakukan, sehingga memberikan kesempatan bagi masyarakat hukum adat yang bersangkutan untuk dapat terwakili kepentingannya secara efektif.

3. Bilamana mungkin, masyarakat hukum adat ini harus mempunyai hak untuk pulang ke tanah-tanah tradisional mereka, segera setelah tidak ada lagi alasan untuk memindahkan mereka ke tempat lain.
4. Ketika kepulangan seperti itu tidak mungkin, sebagaimana ditetapkan oleh perjanjian atau, dalam hal tidak adanya perjanjian seperti itu, melalui prosedur-prosedur yang tepat, masyarakat hukum adat ini harus, dalam semua situasi yang mungkin, diberi tanah-tanah yang mutunya dan status hukumnya sekurang-kurangnya sama dengan tanah-tanah yang sebelumnya mereka tempati, yang sesuai untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan mereka saat ini dan perkembangan di masa yang akan datang. Bilamana masyarakat hukum adat yang bersangkutan menyatakan lebih menyukai atau memilih ganti rugi dalam bentuk uang atau barang, mereka harus diberi ganti rugi sesuai permintaan mereka tersebut di bawah jaminan-jaminan yang tepat dan patut.
5. Orang-orang yang dipindahkan ke tempat lain sebagaimana dimaksud dalam ayat 4 di atas harus mendapat ganti rugi sepenuhnya atas setiap kehilangan atau perasaan terluka yang diakibatkan oleh pemindahan ke tempat lain tersebut.

Pasal 17

1. Prosedur-prosedur yang ditetapkan oleh masyarakat hukum adat yang bersangkutan bagi pengalihan hak-hak atas tanah di antara sesama anggota mereka sendiri harus dihormati.
2. Konsultasi dengan masyarakat hukum adat yang bersangkutan harus dilakukan setiap kali sedang diberikan pertimbangan terhadap kemampuan mereka untuk memberikan atau menyerahkan ke dalam kekuasaan pihak lain tanah-tanah mereka atau kalau tidak, mengalihkan hak-hak mereka di luar masyarakat mereka sendiri.

3. Orang-orang yang tidak termasuk masyarakat hukum adat ini harus dicegah supaya tidak menarik keuntungan secara tidak sepatutnya dari adat-istiadat masyarakat hukum adat ini atau ketidakmengertian atau kurangnya pemahaman anggota-anggota mereka tentang ketentuan perundang-undangan guna memastikan kepemilikan, penguasaan atau penggunaan tanah yang merupakan milik masyarakat hukum adat ini.

Pasal 18

Hukuman-hukuman pidana yang memadai harus ditetapkan oleh hukum atas penyerobotan, atau penggunaan secara tidak sah dari tanah-tanah masyarakat hukum adat yang bersangkutan, dan para pemerintah harus mengambil langkah-langkah untuk mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran seperti itu.

Pasal 19

Program-program pertanahan nasional harus memberikan kepastian kepada masyarakat hukum adat yang bersangkutan bahwa mereka akan mendapat perlakuan yang sama dengan perlakuan yang diberikan kepada sektor-sektor lain dari populasi dalam kaitannya dengan:

- a. pemberian wilayah yang lebih banyak bagi masyarakat hukum adat ini ketika mereka tidak mempunyai daerah yang diperlukan yang dapat memberikan apa yang menjadi kebutuhan-kebutuhan pokok mereka untuk dapat hidup secara wajar, atau yang dapat menampung jumlah mereka yang kemungkinan bertambah.
- b. pemberian sarana-sarana yang dibutuhkan untuk meningkatkan pembangunan tanah-tanah yang sudah berada di dalam kekuasaan masyarakat hukum adat ini.

BAGIAN III. PEREKRUTAN DAN SYARAT-SYARAT KERJA

Pasal 20

1. Para pemerintah harus, dalam kerangka peraturan perundang-undangan nasional, dan melalui kerja sama dengan masyarakat hukum adat yang bersangkutan, menetapkan langkah-langkah khusus guna memastikan perlindungan efektif sehubungan dengan perekrutan dan syarat-syarat kerja bagi para pekerja dari masyarakat hukum adat ini, sampai mereka tidak secara efektif dilindungi oleh undang-undang yang berlaku bagi para pekerja secara umum.
2. Para pemerintah harus melakukan setiap hal yang mungkin dilakukan untuk mencegah diskriminasi antara para pekerja dari masyarakat hukum adat yang bersangkutan dan para pekerja lainnya, terutama yang menyangkut:
 - a. penerimaan untuk bekerja, termasuk dalam pekerjaan yang memerlukan keterampilan, dan juga upaya-upaya kenaikan jabatan dan peningkatan karir;
 - b. pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya
 - c. bantuan medis dan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, semua manfaat jaminan sosial dan manfaat-manfaat lain yang berkaitan dengan pekerjaan, serta perumahan;
 - d. hak berserikat dan kebebasan untuk melakukan semua kegiatan sah serikat pekerja, dan hak untuk membuat perjanjian bersama dengan pengusaha atau organisasi pengusaha.
3. Upaya-upaya yang diambil harus meliputi langkah-langkah untuk memastikan:
 - a. bahwa para pekerja dari masyarakat hukum adat yang bersangkutan, termasuk para pekerja musiman, lepas, dan migran dalam pekerjaan pertanian dan pekerjaan lainnya, dan juga mereka yang dipekerjakan oleh kontraktor-kontraktor tenaga kerja [perusahaan-perusahaan penyedia jasa tenaga kerja], mendapatkan perlindungan

yang diberikan oleh hukum dan praktik nasional kepada para pekerja lain dengan pekerjaan yang sama atau sejenis di sektor-sektor yang sama, dan bahwa mereka sepenuhnya diberitahu apa yang menjadi hak-hak mereka menurut undang-undang tenaga kerja dan cara-cara untuk mendapatkan keadilan atau ganti rugi yang tersedia bagi mereka;

- b. bahwa para pekerja dari masyarakat hukum adat ini tidak ditempatkan dalam kondisi-kondisi kerja yang berbahaya bagi kesehatan mereka, terutama yang membuat mereka terkena pestisida atau zat-zat beracun lainnya;
 - c. bahwa para pekerja dari masyarakat hukum adat ini tidak dikenai sistem perekrutan secara paksa atau dengan ancaman pemaksaan, termasuk sistem ijon dan bentuk-bentuk lain perbudakan melalui jerat atau ikatan utang.
 - d. bahwa para pekerja dari masyarakat hukum adat ini mendapatkan kesempatan setara dan perlakuan setara dalam pekerjaan untuk laki-laki maupun perempuan, dan perlindungan dari pelecehan seksual.
4. Perhatian khusus harus diberikan bagi pembentukan dinas-dinas pengawasan perburuhan yang memadai di bidang-bidang tempat para pekerja dari masyarakat hukum adat yang bersangkutan bekerja dengan mendapatkan upah, guna memastikan dipatuhinya ketentuan-ketentuan dari Bagian ini dari Konvensi ini.

BAGIAN IV. PELATIHAN KEJURUAN, KERAJINAN TANGAN DAN INDUSTRI-INDUSTRI PEDESAAN

Pasal 21

Para anggota dari masyarakat hukum adat yang bersangkutan harus mendapatkan kesempatan yang sekurang-kurangnya sama dengan kesempatan yang didapat oleh warga negara lain sehubungan dengan upaya-upaya pelatihan kejuruan.

Pasal 22

1. Upaya-upaya harus diambil untuk meningkatkan partisipasi secara sukarela dari para anggota masyarakat hukum adat yang bersangkutan dalam program-program pelatihan kejuruan yang penerapannya bersifat umum.
2. Bilamana program-program yang ada dari pelatihan kejuruan yang penerapannya bersifat umum tidak memenuhi kebutuhan-kebutuhan khusus dari masyarakat hukum adat yang bersangkutan, para pemerintah harus, dengan partisipasi dari masyarakat hukum adat ini, memastikan tersedianya program-program dan fasilitas-fasilitas pelatihan khusus.
3. Setiap program pelatihan khusus harus didasarkan pada lingkungan ekonomi, kondisi sosial, kondisi budaya dan kebutuhan praktis dari masyarakat hukum adat yang bersangkutan. Setiap studi yang dilakukan dalam kaitan ini harus dijalankan melalui kerja sama dengan masyarakat hukum adat ini, yang harus diajak berkonsultasi soal penyelenggaraan dan pelaksanaan program-program tersebut. Bilamana memungkinkan, masyarakat hukum adat ini harus secara bertahap mengambil alih tanggung jawab atas penyelenggaraan dan pelaksanaan program-program pelatihan khusus tersebut, apabila mereka memutuskan demikian.

Pasal 23

1. Kerajinan tangan, industri-industri berbasis pedesaan dan masyarakat, serta perekonomian untuk dapat tetap bertahan hidup dan kegiatan-kegiatan tradisional dari masyarakat hukum adat yang bersangkutan, seperti berburu, menangkap ikan, menangkap binatang hutan dengan menggunakan perangkap, dan mengumpulkan hasil hutan, harus diakui sebagai faktor-faktor penting dalam melestarikan kebudayaan mereka dan dalam swasembada ekonomi dan pembangunan mereka. Para pemerintah harus, dengan keikutsertaan dari masyarakat hukum adat ini dan bilamana dipandang tepat dan patut, memastikan supaya kegiatan-kegiatan ini diperkuat dan ditingkatkan.
2. Atas permintaan dari masyarakat hukum adat yang bersangkutan, bantuan teknis dan keuangan yang tepat harus diberikan setiap kali hal tersebut mungkin, dengan mempertimbangkan

teknologi-teknologi tradisional dan karakteristik-karakteristik budaya masyarakat hukum adat ini, dan juga pentingnya pembangunan berkelanjutan dan berkeadilan.

BAGIAN V. JAMINAN SOSIAL DAN KESEHATAN

Pasal 24

Skema-skema jaminan sosial harus diperluas secara bertahap untuk mengikutsertakan masyarakat hukum adat yang bersangkutan, dan diterapkan tanpa diskriminasi terhadap mereka.

Pasal 25

1. Para pemerintah harus memastikan tersedianya pelayanan kesehatan yang memadai bagi masyarakat hukum adat yang bersangkutan, atau harus memberikan kepada mereka sumber-sumber daya yang memungkinkan mereka merancang dan memberikan pelayanan-pelayanan kesehatan di bawah tanggung jawab mereka sendiri dan mengendalikannya sehingga mereka dapat menikmati standar kesehatan jasmani dan mental yang tertinggi yang dapat dicapai.
2. Pelayanan-pelayanan kesehatan harus, sejauh mungkin, berbasis masyarakat. Pelayanan kesehatan harus direncanakan dan diselenggarakan melalui kerja sama dengan masyarakat hukum adat yang bersangkutan dan dengan mempertimbangkan kondisi ekonomi, geografis, sosial dan budaya mereka serta perawatan pencegahan, praktik-praktik penyembuhan dan obat-obatan tradisional.
3. Sistem perawatan kesehatan harus memprioritaskan pelatihan dan penggunaan tenaga kerja dari masyarakat setempat sebagai pekerja-pekerja kesehatan, dan berfokus pada perawatan kesehatan primer sambil membina hubungan yang kokoh dengan tingkat-tingkat pelayanan perawatan kesehatan lainnya.
4. Penyediaan pelayanan-pelayanan kesehatan tersebut harus dikoordinasikan dengan upaya-upaya lain di bidang sosial, ekonomi dan budaya di negara yang bersangkutan.

BAGIAN VI. PENDIDIKAN DAN SARANA KOMUNIKASI

Pasal 26

Harus diambil upaya-upaya guna memastikan bahwa para anggota dari masyarakat hukum adat yang bersangkutan mempunyai kesempatan untuk mendapatkan pendidikan di semua tingkatan pada tempat berpijak yang sekurang-kurangnya sama dengan tempat berpijak masyarakat lainnya di negara yang bersangkutan.

Pasal 27

1. Program-program dan pelayanan-pelayanan pendidikan bagi masyarakat hukum adat yang bersangkutan harus dikembangkan serta diterapkan dan dijalankan (diimplementasikan) melalui kerja sama dengan mereka guna memenuhi apa yang menjadi kebutuhan-kebutuhan khusus mereka, dan harus memasukkan sejarah mereka, pengetahuan dan teknologi yang mereka miliki, sistem nilai yang mereka miliki, dan apa yang selanjutnya menjadi harapan dan keinginan (aspirasi) mereka di bidang sosial, ekonomi, dan budaya.
2. Pihak berwenang yang berkuasa mengambil keputusan harus memastikan pelatihan para anggota masyarakat hukum adat ini dan keterlibatan mereka dalam perumusan serta penerapan dan pelaksanaan (implementasi) program-program pendidikan, dengan harapan supaya tanggung jawab atas penyelenggaraan dan pengelolaan program-program ini dapat secara bertahap dialihkan kepada masyarakat hukum adat tersebut ketika hal tersebut dipandang tepat dan patut untuk dilakukan.
3. Di samping itu, para pemerintah harus mengakui hak masyarakat hukum adat ini untuk membentuk lembaga-lembaga dan fasilitas-fasilitas pendidikan mereka sendiri, asalkan lembaga-lembaga tersebut memenuhi standar-standar minimum yang ditetapkan oleh pihak berwenang yang berkuasa mengambil keputusan melalui konsultasi dengan masyarakat hukum adat ini. Sumber-sumber daya yang tepat harus disediakan untuk maksud ini.

Pasal 28

1. Anak-anak dari masyarakat hukum adat yang bersangkutan harus, bilamana hal tersebut dapat dilakukan, diajari membaca dan menulis dalam bahasa pribumi mereka sendiri atau dalam bahasa yang paling umum digunakan oleh kelompok tempat mereka menjadi anggotanya. Bilamana hal ini tidak dapat dilakukan, pihak berwenang yang berkuasa mengambil keputusan harus melakukan konsultasi dengan masyarakat hukum adat ini guna menetapkan upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk mencapai tujuan ini.
2. Upaya-upaya yang memadai harus diambil untuk memastikan bahwa masyarakat hukum adat ini mempunyai kesempatan untuk memperoleh kemampuan berbicara secara fasih dalam bahasa nasional atau dalam salah satu bahasa resmi negara.
3. Upaya-upaya harus diambil untuk melestarikan dan meningkatkan pengembangan dan praktik dari bahasa pribumi masyarakat hukum adat yang bersangkutan.

Pasal 29

Ditanamkannya pengetahuan umum dan keterampilan yang akan membantu anak-anak dari masyarakat hukum adat yang bersangkutan untuk berpartisipasi secara penuh dan pada tempat berpijak yang sama di dalam masyarakat mereka sendiri dan di dalam masyarakat di tingkat nasional harus menjadi sasaran pendidikan masyarakat hukum adat ini.

Pasal 30

1. Para pemerintah harus menetapkan langkah-langkah yang sesuai dengan tradisi dan budaya masyarakat hukum adat yang bersangkutan, untuk memberitahukan kepada mereka apa yang menjadi hak-hak dan tugas-tugas [atau kewajiban-kewajiban] mereka, terutama yang menyangkut perburuhan, kesempatan-kesempatan ekonomi, soal-soal pendidikan dan kesehatan, kesejahteraan sosial dan hak-hak mereka yang diturunkan dari Konvensi ini.

2. Apabila perlu, ini harus dilakukan melalui terjemahan-terjemahan tertulis dan melalui penggunaan sarana-sarana komunikasi massa dalam bahasa masyarakat hukum adat ini.

Pasal 31

Upaya-upaya pendidikan harus dilakukan di antara semua bagian masyarakat di tingkat nasional, dan terutama di antara mereka yang berhubungan paling langsung dengan masyarakat hukum adat yang bersangkutan, dengan tujuan menghapus prasangka-prasangka yang mungkin mereka pendam sejak lama terhadap masyarakat hukum adat ini. Untuk mencapai hal ini, harus dilakukan upaya-upaya untuk memastikan bahwa buku-buku pelajaran sejarah dan materi-materi pendidikan lainnya memberikan gambaran yang adil, tepat dan informatif mengenai masyarakat dan budaya masyarakat hukum adat ini.

BAGIAN VII. HUBUNGAN DAN KERJA SAMA LINTAS BATAS

Pasal 32

Para pemerintah harus mengambil upaya-upaya yang tepat, termasuk melalui perjanjian internasional, untuk memfasilitasi hubungan dan kerja sama antara Masyarakat Hukum Adat lintas batas-batas negara, termasuk kegiatan-kegiatan di bidang ekonomi, sosial, budaya, spiritual dan lingkungan hidup.

BAGIAN VIII. ADMINISTRASI

Pasal 33

1. Pihak berwenang pemerintah yang bertanggung jawab atas hal-hal yang dicakup dalam Konvensi ini harus memastikan adanya instansi-instansi atau mekanisme-mekanisme lain yang diperlukan untuk menyelenggarakan program-program yang berdampak terhadap masyarakat hukum adat yang bersangkutan, dan harus memastikan bahwa mereka mempunyai sarana yang diperlukan

untuk dapat menjalankan sebagaimana seharusnya fungsi-fungsi yang diserahkan kepada mereka untuk dikerjakan.

10. Program-program ini harus mencakup:

- a. perencanaan, koordinasi, pelaksanaan dan evaluasi, melalui kerja sama dengan masyarakat hukum adat yang bersangkutan, terhadap upaya-upaya yang ditetapkan dalam Konvensi ini;
- b. diusulkannya upaya-upaya legislatif dan upaya-upaya lainnya kepada para pihak berwenang yang berkuasa mengambil keputusan serta pengawasan terhadap penerapan dari upaya-upaya yang diambil, melalui kerja sama dengan masyarakat hukum adat yang bersangkutan.

BAGIAN IX. KETENTUAN-KETENTUAN UMUM

Pasal 34

Hakikat dan ruang lingkup dari upaya-upaya yang akan diambil untuk melaksanakan Konvensi ini ditetapkan secara luwes, dengan memperhatikan kondisi-kondisi yang menjadi ciri tiap-tiap negara.

Pasal 35

Penerapan dari ketentuan-ketentuan Konvensi ini tidak boleh merugikan apa yang merupakan hak dari dan manfaat bagi masyarakat hukum adat yang bersangkutan menurut Konvensi-konvensi dan Rekomendasi-rekomendasi lainnya, perjanjian-perjanjian antar negara, atau undang-undang nasional, keputusan-keputusan, adat kebiasaan atau kesepakatan-kesepakatan.

BAGIAN X. KETENTUAN-KETENTUAN AKHIR

Pasal 36

Konvensi ini merevisi Konvensi Masyarakat Hukum Adat, 1957.

Pasal 37

Ratifikasi resmi dari Konvensi ini disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk didaftarkan.

Pasal 38

1. Konvensi ini bersifat mengikat hanya bagi negara-negara Anggota Organisasi Perburuhan Internasional yang ratifikasinya telah didaftarkan pada Direktur Jenderal.
2. Tanggal berlakunya Konvensi ini dihitung dua belas bulan setelah tanggal ratifikasi Konvensi ini oleh dua negara Anggota didaftarkan pada Direktur Jenderal
3. Selanjutnya, tanggal berlakunya Konvensi ini bagi masing-masing Anggota dihitung dua belas bulan sesudah tanggal ratifikasi Anggota tersebut didaftarkan.

Pasal 39

1. Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini dapat membatalkannya setelah lewat waktu 10 tahun terhitung dari tanggal Konvensi ini mulai berlaku, dengan suatu undang-undang yang disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk didaftarkan.
2. Tiap-tiap Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini dan yang tidak, dalam tahun berikutnya setelah lewat kurun waktu sepuluh tahun yang disebutkan dalam ayat 1, menggunakan hak pembatalan yang dimungkinkan dalam Pasal ini, akan terikat untuk kurun waktu sepuluh tahun lagi dan, sesudah itu, dapat membatalkan Konvensi ini saat berakhirnya tiap-tiap kurun waktu sepuluh tahun menurut ketentuan-ketentuan yang ditetapkan dalam Pasal ini.

Pasal 40

1. Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional memberitahu segenap negara Anggota Organisasi Perburuhan Internasional tentang pendaftaran semua ratifikasi dan pembatalan yang disampaikan kepadanya oleh negara Anggota Organisasi.
2. Pada waktu memberitahu negara Anggota Organisasi tentang pendaftaran dan ratifikasi kedua yang disampaikan kepadanya, Direktur Jenderal meminta negara Anggota Organisasi untuk memperhatikan tanggal berlakunya Konvensi.

Pasal 41

Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional menyampaikan kepada Sekretaris Jenderal Perserikatan Bangsa-Bangsa untuk mendaftarkan, sesuai dengan Pasal 102 dari Piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa, rincian-rincian lengkap dari semua ratifikasi dan tindakan-tindakan pembatalan yang didaftarkanya menurut ketentuan-ketentuan dari Pasal-pasal terdahulu.

Pasal 42

Pada waktu-waktu yang dipandang perlu, Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional menyampaikan kepada Konferensi Umum laporan mengenai pelaksanaan Konvensi ini dan mempelajari keinginan untuk menempatkan masalah revisi Konvensi ini, baik seluruhnya maupun sebagian, dalam agenda Konferensi.

Pasal 43

1. Apabila Konferensi menerima dan menetapkan suatu Konvensi baru yang merevisi Konvensi ini seluruhnya atau sebagian, maka, kecuali Konvensi yang baru tersebut menetapkan lain-
 - a. ratifikasi oleh suatu negara Anggota terhadap Konvensi perevisi yang baru tersebut akan secara *ipso jure* (menurut jalannya hukum itu sendiri) langsung menyebabkan dibatalkannya Konvensi ini, sekalipun terdapat ketentuan-ketentuan Pasal 39 di atas, apabila dan pada waktu Konvensi perevisi yang baru tersebut telah berlaku;

- b. terhitung sejak tanggal berlakunya Konvensi perevisi yang baru tersebut, Konvensi ini tidak dapat diratifikasi lagi oleh negara Anggota
2. Konvensi ini bagaimanapun juga tetap berlaku dalam bentuk dan isinya yang sebenarnya bagi negara-negara Anggota yang telah meratifikasinya tetapi belum meratifikasi Konvensi perevisinya.

Pasal 44

Bunyi naskah versi bahasa Inggris dan versi bahasa Perancis dari Konvensi ini sama-sama resmi



K183

**Konvensi Perlindungan
Maternitas, 2000**

K183

Konvensi Perlindungan Maternitas, 2000

Konferensi Umum Organisasi Perburuhan Internasional,

Setelah diadakan sidang di Jenewa oleh Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional, dan setelah bertemu dalam Sesinya yang ke-88 pada tanggal 30 Mei 2000, dan

Memperhatikan perlunya merevisi Konvensi Perlindungan Maternitas (Revisi), 1952, dan Rekomendasi Perlindungan Maternitas, 1952, guna untuk lebih mempromosikan kesetaraan semua perempuan dalam angkatan kerja dan kesehatan dan keselamatan ibu dan anak, dan dalam rangka mengakui keragaman dalam pembangunan ekonomi dan sosial para Anggota, serta keanekaragaman usaha, dan perkembangan perlindungan maternitas di dalam hukum dan praktek nasional, dan

Memperhatikan ketentuan-ketentuan Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (1948), Konvensi PBB tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (1979), Konvensi PBB tentang Hak-hak Anak (1989), Deklarasi Beijing dan Platform untuk Aksi (1995), Deklarasi Organisasi Perburuhan Internasional tentang Kesetaraan Kesempatan dan Perlakuan bagi Pekerja Perempuan (1975), Deklarasi Organisasi Perburuhan Internasional tentang Prinsip-prinsip dan Hak-hak Mendasar di Tempat Kerja beserta Tindak Lanjutnya (1998), serta Konvensi-konvensi dan Rekomendasi-rekomendasi ketenagakerjaan internasional yang ditujukan untuk memastikan kesetaraan kesempatan dan perlakuan bagi pekerja laki-laki dan perempuan, khususnya Konvensi tentang Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga, 1981, dan

Mempertimbangkan keadaan pekerja perempuan dan kebutuhan untuk perlunya perlindungan untuk kehamilan, yang menjadi tanggung jawab bersama pemerintah dan masyarakat, dan

Memutuskan untuk menerima usulan-usulan tertentu sehubungan dengan revisi Konvensi Perlindungan Maternitas (Revisi), 1952, dan Rekomendasi, 1952, yang merupakan item keempat pada agenda sesi, dan

Menetapkan bahwa usulan-usulan ini akan berbentuk sebuah Konvensi internasional;

Mengadopsi pada hari ini tanggal lima belas Juni tahun dua ribu Konvensi berikut, yang dapat disebut sebagai Konvensi Perlindungan Maternitas, 2000.

RUANG LINGKUP

Pasal 1

Untuk tujuan Konvensi ini, istilah perempuan berlaku untuk setiap orang perempuan tanpa diskriminasi apapun dan istilah anak berlaku untuk setiap anak tanpa diskriminasi apapun.

Pasal 2

1. Konvensi ini berlaku untuk semua perempuan yang bekerja, termasuk orang-orang dalam bentuk-bentuk pekerjaan dependenatipikal.
2. Namun, setiap Anggota yang meratifikasi Konvensi ini dapat, setelah berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja terkait yang representatif, mengecualikan seluruh atau sebagian dari ruang lingkup Konvensi ini kategori pekerja tertentu bila pemberlakuannya pada mereka akan menimbulkan masalah khusus yang bersifat substansial.
3. Setiap Anggota yang memanfaatkan kemungkinan yang diberikan di paragraf sebelumnya harus, dalam laporan pertamanya tentang pemberlakuan Konvensi ini berdasarkan pasal 22 Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional, menyebutkan kategori pekerja yang dikecualikan dan alasan pengecualiannya. Dalam laporanselanjutnya, Anggota tersebut harus menjelaskan langkah-langkah yang diambil dengan tujuan untuk memberlakukan secara bertahap ketentuan-ketentuan Konvensi untuk kategori ini.

PERLINDUNGAN KESEHATAN

Pasal 3

Setiap anggota, setelah berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja yang representatif, mengambil langkah-langkah yang tepat untuk memastikan bahwa perempuan hamil atau menyusui tidak diwajibkan untuk melaksanakan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh otoritas berwenang akan merugikan kesehatan ibu atau anak , atau bila penilaian telah menetapkan resiko yang signifikan terhadap kesehatan ibu atau anaknya.

CUTI MELAHIRKAN

Pasal 4

1. Pada pembuatan surat keterangan kesehatan atau surat keterangan lain yang sesuai, sebagaimana ditentukan oleh hukum dan praktek nasional, yang menyatakan prakiraan tanggal kelahiran, seorang perempuan yang padanya Konvensi ini berlaku berhak mendapatkan masa cuti melahirkan tidak kurang dari 14 minggu.
2. Lamanya masa cuti sebagaimana dimaksud di atas harus ditentukan oleh masing-masing Anggota dalam deklarasi yang menyertai ratifikasi Konvensi ini.
3. Setiap Anggota selanjutnya dapat menyimpan pada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional deklarasi lebih lanjut yang memperpanjang masa cuti melahirkan.
4. Dengan memperhatikan perlindungan terhadap kesehatan ibu dan anak, cuti melahirkan harus mencakup masa cuti wajib enam minggu setelah melahirkan, kecuali disepakati lain pada tingkat nasional oleh pemerintah dan perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja yang representatif.
5. Bagian pralahir dari cuti melahirkan harus diperpanjang dengan masa yang berlalu antara prakiraan tanggal kelahiran dan tanggal kelahiran sesungguhnya, tanpa pengurangan bagian wajib dari cuti paska kelahiran.

CUTI KARENA SAKIT ATAU KOMPLIKASI

Pasal 5

Pada pembuatan surat keterangan kesehatan, cuti harus diberikan sebelum atau sesudah masa cuti melahirkan bila terdapat penyakit, komplikasi atau resiko komplikasi yang timbul dari kehamilan atau kelahiran. Sifat dan durasi maksimal cuti semacam itu dapat ditentukan sesuai dengan hukum dan praktek nasional.

TUNJANGAN

Pasal 6

1. Tunjangan tunai harus diberikan, sesuai dengan hukum dan peraturan nasional, atau dengan cara lain yang sesuai dengan kebiasaan nasional, kepada perempuan yang absen bekerja saat cuti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 atau 5.
2. Tunjangan tunai harus pada tingkat yang menjamin bahwa perempuan tersebut dapat memenuhi kebutuhan dirinya sendiri dan anaknya dalam kondisi kesehatan yang semestinya dan dengan standar hidup yang sesuai.
3. Bila, berdasarkan hukum atau praktek nasional, tunjangan tunai yang diberikan sehubungan dengan cuti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 didasarkan pada pendapatan sebelumnya, jumlah tunjangan tersebut tidak boleh kurang dari dua pertiga pendapatan sebelumnya perempuan itu atau seperti pendapatan tersebut diperhitungkan untuk tujuan menghitung tunjangan.
4. Bila, berdasarkan hukum atau praktek nasional, metode lain digunakan untuk menentukan tunjangan tunai yang dibayarkan sehubungan dengan cuti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4, jumlah tunjangan tersebut harus sebanding dengan jumlah rata-rata yang dihasilkan dari pemberlakuan paragraf sebelumnya.
5. Setiap Anggota harus memastikan bahwa persyaratan untuk mendapatkan tunjangan tunai dapat dipenuhi oleh sebagian besar perempuan yang padanya Konvensi ini berlaku.
6. Bila seorang perempuan tidak memenuhi persyaratan untuk mendapatkan tunjangan tunai sesuai hukum dan peraturan nasional atau dengan cara lain yang sesuai dengan praktek nasional, maka dia harus berhak atas tunjangan yang memadai

dari dana bantuan sosial, dengan dikenakan uji kelayakan yang dipersyaratkan untuk bantuan tersebut .

7. Tunjangan kesehatan harus disediakan untuk perempuan dan anaknya sesuai dengan hukum dan peraturan nasional atau dengan cara lain yang sesuai dengan praktek nasional. Tunjangan kesehatan harus mencakup perawatan prakelahiran, kelahiran dan paska kelahiran, serta perawatan rumah sakit jika diperlukan.
8. Guna untuk melindungi situasi perempuan di dalam pasar tenaga kerja, tunjangan berkenaan dengan cuti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dan 5 harus diberikan melalui asuransi sosial wajib atau dana publik, atau dengan cara yang ditentukan oleh hukum dan praktek nasional. Seorang pengusaha tidak boleh secara individual bertanggung jawab atas biaya langsung tunjangan uang semacam itu untuk perempuan bekerja padanya tanpa persetujuan khusus pengusaha itu kecuali:
 - (a) Hal tersebut diatur dalam hukum atau praktek nasional di suatu Negara anggota sebelum tanggal adopsi Konvensi ini oleh Konferensi Perburuhan Internasional; atau
 - (b) selanjutnya disepakati di tingkat nasional oleh pemerintah dan organisasi pengusaha dan pekerja yang representatif.

Pasal 7

1. Anggota yang perekonomian dan sistem jaminan sosialnya tidak cukup berkembang harus dianggap telah mematuhi Pasal 6, ayat 3 dan 4, jika tunjangan tunai diberikan pada tingkat yang tidak lebih rendah dari tingkat yang harus dibayarkan untuk sakit atau cacat sementara sesuai dengan hukum dan peraturan nasional.
2. Anggota yang memanfaatkan kemungkinan yang diberikan di paragraf sebelumnya harus, dalam laporan pertamanya tentang pemberlakuan Konvensi ini berdasarkan pasal 22 Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional, menjelaskan alasan untuk itu dan menunjukkan tingkat tunjangan tunai diberikan. Dalam laporannya selanjutnya, Anggota tersebut harus menjelaskan langkah-langkah yang diambil untuk tujuan meningkatkan secara bertahap tingkat tunjangan tersebut.

PERLINDUNGAN KERJA DAN NON-DISKRIMINASI

Pasal 8

1. Tidak sah bagi pengusaha untuk memutuskan hubungan kerja perempuan selama kehamilannya atau tidak adanya cuti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 atau 5 atau selama masa setelah dia kembali ke pekerjaan yang akan ditentukan oleh undang-undang atau peraturan nasional, kecuali dengan alasan yang tidak terkait dengan kehamilan atau kelahiran anak dan konsekuensi atau perawatannya. Beban pembuktian bahwa alasan pemberhentian tersebut tidak terkait dengan kehamilan atau persalinan dan konsekuensi atau perawatannya harus berada pada pengusaha.
2. Seorang perempuan dijamin haknya untuk kembali ke posisi yang sama atau posisi setara yang dibayar pada tingkat yang sama setelah selesai cuti melahirkannya.

Pasal 9

1. Setiap Anggota harus mengambil langkah-langkah yang tepat untuk memastikan kelahiran tidak menjadi sumber diskriminasi dalam pekerjaan, termasuk – meskipun ada Pasal 2, paragraf 1 - akses ke pekerjaan.
2. Langkah-langkah sebagaimana dimaksud pada paragraf sebelumnya harus mencakup larangan menuntut tes kehamilan atau surat keterangan tes semacam itu saat seorang perempuan mendaftar kerja, kecuali jika dituntut oleh undang-undang atau peraturan nasional berkenaan dengan pekerjaan yang:
 - (a) dilarang atau dibatasi bagi perempuan hamil atau menyusui berdasarkan undang-undang atau peraturan nasional; atau
 - (b) bila terdapat resiko yang diakui atau signifikan terhadap kesehatan perempuan dan anak.

IBU MENYUSUI

Pasal 10

1. Seorang perempuan harus diberi hak untuk satu atau lebih istirahat harian atau pengurangan jam kerja harian untuk menyusui anaknya.
2. Masa istirahat untuk menyusui atau pengurangan jam kerja harian diperbolehkan; jumlahnya, durasi istirahat menyusui dan prosedur pengurangan jam kerja harian harus ditentukan oleh hukum dan praktek nasional. Istirahat atau pengurangan jam setiap hari kerja akan dihitung sebagai waktu kerja dan dibayar dengan sesuai.

TINJAUAN BERKALA

Pasal 11

Setiap anggota wajib mengkaji secara berkala, dengan berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja yang representatif, kesesuaian memperpanjang masa cuti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 atau meningkatkan jumlah atau tingkat tunjangan tunai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6.

PELAKSANAAN

Pasal 12

Konvensi ini harus dilaksanakan dengan sarana hukum atau peraturan, kecuali sejauh bisa diberlakukan dengan sarana lain seperti kesepakatan bersama, putusan arbitrase, putusan pengadilan, atau dengan sarana lain yang sesuai dengan praktek nasional.

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 13

Konvensi ini merevisi Konvensi Perlindungan Maternitas (Revisi), 1952.

Pasal 14

Ratifikasi resmi Konvensi ini harus disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk pendaftaran.

Pasal 15

1. Konvensi ini mengikat hanya Anggota Organisasi Perburuhan Internasional yang ratifikasinya telah didaftarkan pada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional.
2. Konvensi ini mulai berlaku 12 bulan setelah tanggal ratifikasi oleh dua Anggota terdaftar pada Direktur Jenderal.
3. Setelah itu, Konvensi ini akan mulai berlaku bagi setiap Anggota 12 bulan setelah tanggal ratifikasinya telah terdaftar.

Pasal 16

1. Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini dapat membatalkannya setelah berakhirnya sepuluh tahun dari tanggal Konvensi ini mulai berlaku, dengan suatu tindakan yang disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk pendaftaran. Pembatalan semacam itu tidak akan berlaku hingga satu tahun setelah tanggal pendaftarannya.
2. Setiap Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini dan yang tidak, dalam tahun setelah berakhirnya masa sepuluh tahun yang disebutkan di paragraf sebelumnya, menggunakan hak pembatalan yang ditetapkan di dalam Pasal ini, harus terikat untuk jangka waktu sepuluh tahun berikutnya dan, sesudah itu, dapat membatalkan Konvensi ini pada waktu berakhirnya setiap masa sepuluh tahun menurut ketentuan yang tercantum di Pasal ini.

Pasal 17

1. Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional harus memberitahukan kepada seluruh Anggota Organisasi Perburuhan Internasional tentang pendaftaran seluruh ratifikasi dan tindakan pembatalan yang disampaikan oleh Anggota Organisasi tersebut.

2. Saat memberitahukan kepada Anggota Organisasi tentang pendaftaran ratifikasi kedua, Direktur Jenderal harus meminta perhatian Anggota Organisasi terhadap tanggal Konvensi ini akan mulai berlaku.

Pasal 18

Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional harus menyampaikan kepada Sekretaris Jenderal Perserikatan Bangsa-Bangsa untuk pendaftaran sesuai dengan Pasal 102 Piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa keterangan lengkap seluruh ratifikasi, pernyataan dan tindakan pembatalan yang terdaftar olehnya sesuai dengan ketentuan Pasal sebelumnya.

Pasal 19

Pada saat-saat tertentu bila dianggap perlu, Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional harus menyampaikan kepada Konferensi Umum laporan mengenai perjalanan Konvensi ini dan harus mengkaji perlunya meletakkan dalam agenda Konferensi persoalan revisinya seluruhnya atau sebagian.

Pasal 20

1. Bila Konferensi mengadopsi sebuah Konvensi baru yang merevisi Konvensi ini seluruhnya atau sebagian, maka, kecuali bila Konvensi baru tersebut menetapkan lain:
 - (a) ratifikasi oleh Anggota terhadap Konvensi revisi baru tersebut secara hukum akan mengakibatkan pencabutan segera atas Konvensi ini, meskipun ada ketentuan Pasal 22 di atas, jika dan bila Konvensi revisi baru tersebut mulai berlaku;
 - (b) Sejak tanggal Konvensi revisi baru berlaku, Konvensi ini akan tidak lagi terbuka untuk ratifikasi oleh Anggota.
2. Konvensi ini bagaimanapun akan tetap berlaku dalam bentuk dan isi aslinya bagi Anggota yang sudah meratifikasinya tetapi belum meratifikasi Konvensi revisi.

Pasal 21

Versi bahasa Inggris dan Perancis dari teks Konvensi ini adalah sama-samaberlaku.



K156

**Konvensi Pekerja
dengan Tanggung Jawab
Keluarga, 1981**

K156

Konvensi Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga, 1981

Konvensi mengenai Kesempatan Setara dan Perlakuan Setara bagi Pekerja Laki-laki dan Perempuan: Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga (Catatan: Tanggal berlaku: 11:08:1983)

Konvensi: C156

Tempat: Jenewa

Sesi Sidang: 67

Tanggal adopsi: 23:06:1981

Klasifikasi pokok bahasan: Kesetaraan Kesempatan dan Perlakuan

Klasifikasi pokok bahasan: Perempuan

Pokok: **Kesetaraan Kesempatan dan Perlakuan**

Sidang Umum Organisasi Perburuhan Internasional,

Setelah disidangkan di Jenewa oleh Badan Pimpinan Kantor Organisasi Perburuhan Internasional, dan setelah mengadakan sidangnya yang kelima puluh empat pada tanggal 3 Juni 1972, dan

Memperhatikan Deklarasi Philadelphia mengenai Tujuan dan Maksud Organisasi Perburuhan Internasional yang mengakui bahwa "seluruh manusia, tanpa memandang ras, kepercayaan atau jenis kelamin, berhak mengupayakan kesejahteraan materi dan pengembangan spiritual dalam kondisi bebas dan bermartabat, keamanan ekonomi dan kesetaraan kesempatan", dan

Memperhatikan ketentuan-ketentuan Deklarasi Kesetaraan Kesempatan dan Perlakuan bagi Pekerja Perempuan serta resolusi mengenai rencana aksi untuk meningkatkan kesetaraan kesempatan perempuan dan perlakuan bagi pekerja perempuan, yang diterima oleh Sidang Perburuhan Internasional pada tahun 1975, dan

Memperhatikan ketentuan-ketentuan Konvensi dan Rekomendasi Perburuhan Internasional yang ditujukan untuk memastikan

kesetaraan kesempatan dan perlakuan bagi pekerja laki-laki dan perempuan, yaitu Konvensi dan Rekomendasi Pengupahan yang Setara, 1951, Konvensi dan Rekomendasi Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958 dan Bagian VIII Rekomendasi Pembangunan Sumber Daya Manusia, 1975, dan

Mengingat bahwa Konvensi Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958, tidak secara tersurat mengatur perbedaan-perbedaan yang dibuat atas dasar tanggung jawab keluarga, dan menimbang bahwa diperlukan standar-standar pelengkap mengenai hal ini, dan

Memperhatikan ketentuan-ketentuan Rekomendasi Hubungan Kerja (Perempuan dengan Tanggung Jawab Keluarga), 1965, dan menimbang perubahan-perubahan yang terjadi sejak diterimanya rekomendasi tersebut, dan

Memperhatikan bahwa instrumen-instrumen tentang kesetaraan kesempatan dan perlakuan bagi laki-laki dan perempuan juga telah diterima oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa serta badan-badan khusus lain, dan mengingat, khususnya, ayat empat belas Mukadimah Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan, 1979, yang dimaksudkan agar Negara-Negara Anggota "menyadari bahwa dibutuhkan perubahan peran tradisional kaum laki-laki maupun peran tradisional kaum perempuan dalam masyarakat dan dalam keluarga untuk mencapai kesetaraan penuh antara laki-laki dan perempuan", dan

Mengakui bahwa masalah-masalah pekerja dengan tanggung jawab keluarga merupakan aspek dari isu-isu lebih luas mengenai keluarga dan masyarakat yang harus diperhitungkan dalam kebijakan-kebijakan nasional, dan

Mengakui adanya kebutuhan untuk menciptakan kesetaraan kesempatan dan perlakuan yang efektif antara pekerja laki-laki dan perempuan dengan tanggung jawab keluarga dan antara pekerja seperti itu dengan pekerja lainnya, dan

Menimbang bahwa banyak masalah yang dihadapi seluruh pekerja akan lebih buruk keadaannya bagi pekerja dengan tanggung jawab keluarga dan mengenali kebutuhan untuk memperbaiki kondisi pekerja yang disebut belakangan tadi dengan tindakan-tindakan yang merespon kebutuhan khusus mereka dan dengan tindakan yang dirancang untuk memperbaiki kondisi pekerja pada umumnya, dan

Setelah menerima beberapa usul tertentu mengenai kesetaraan kesempatan dan perlakuan bagi pekerja laki-laki dan perempuan: pekerja dengan tanggung jawab keluarga, yang menjadi agenda sidang butir kelima, dan

Setelah menetapkan bahwa usul-usul ini harus berbentuk Konvensi Internasional,

Menerima pada tanggal dua puluh tiga Juni tahun seribu sembilan ratus delapan puluh satu Konvensi di bawah ini, yang dapat disebut sebagai Konvensi Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga, 1981:

Pasal 1

1. Konvensi ini berlaku bagi pekerja laki-laki dan perempuan dengan tanggung jawab atas anak-anak mereka yang belum dewasa, di mana tanggung jawab seperti itu membatasi mereka untuk mempersiapkan, memasuki, berperan serta di dalam atau maju dalam kegiatan ekonomi.
2. Ketentuan-ketentuan Konvensi ini juga berlaku bagi pekerja laki-laki dan perempuan dengan tanggung jawab atas anggota keluarga langsung lainnya yang jelas membutuhkan perawatan atau dukungan mereka, di mana tanggung jawab seperti itu membatasi mereka untuk mempersiapkan, memasuki, berperan serta di dalam atau maju dalam kegiatan ekonomi.
3. Untuk maksud Konvensi ini, istilah anak yang belum dewasa dan anggota keluarga langsung lainnya yang jelas membutuhkan perawatan atau dukungan mereka didefinisikan di tiap negara dengan satu dari cara-cara yang disebutkan dalam Pasal 9 Konvensi ini.
4. Pekerja yang dicakup sebagaimana dimaksud oleh ayat 1 dan 2 Pasal ini selanjutnya disebut sebagai ***pekerja dengan tanggung jawab keluarga***.

Pasal 2

Konvensi ini berlaku untuk seluruh cabang kegiatan ekonomi dan seluruh kategori pekerja.

Pasal 3

1. Dengan tujuan untuk menciptakan kesetaraan kesempatan dan perlakuan yang efektif bagi pekerja laki-laki dan perempuan, setiap Negara Anggota wajib merumuskan kebijakan nasional dengan tujuan memungkinkan orang-orang dengan tanggung jawab keluarga yang terlibat atau ingin terlibat dalam pekerjaan untuk menggunakan hak mereka melakukan hal tersebut tanpa didiskriminasikan dan, sejauh memungkinkan, tanpa ada konflik antara pekerjaan dan tanggung jawab mereka.
2. Yang dimaksudkan dalam ayat 1 Pasal ini, istilah ***diskriminasi*** berarti diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan sebagaimana didefinisikan oleh Pasal 1 dan 5 Konvensi Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958.

Pasal 4

Dengan tujuan untuk menciptakan kesetaraan kesempatan dan perlakuan yang efektif antara pekerja laki-laki dan perempuan, semua tindakan yang sesuai dengan kondisi dan kemungkinan nasional harus diambil

- (a) untuk memungkinkan pekerja dengan tanggung jawab keluarga melaksanakan hak kebebasan mereka memilih pekerjaan.
- (b) mempertimbangkan kebutuhan mereka dari segi dan dalam kondisi hubungan kerja dan dalam jaminan sosial.

Pasal 5

Segala tindakan lebih lanjut yang sesuai dengan kondisi dan kemungkinan nasional harus diambil untuk --

- (a) mempertimbangkan kebutuhan pekerja dengan tanggung jawab keluarga dalam perencanaan masyarakat; dan
- (b) untuk membangun atau meningkatkan sarana pelayanan masyarakat, baik yang dikelola oleh pemerintah ataupun swasta, seperti tempat penitipan anak dan layanan keluarga dan fasilitas-fasilitas.

Pasal 6

Otoritas dan badan-badan yang berkompeten di setiap negara harus mengambil tindakan-tindakan yang sesuai untuk meningkatkan informasi dan pendidikan yang mendorong pemahaman lebih luas oleh masyarakat tentang asas kesetaraan dan perlakuan bagi pekerja laki-laki dan perempuan dan masalah-masalah pekerja dengan tanggung jawab keluarga, maupun iklim pendapat yang kondusif untuk mengatasi masalah-masalah ini.

Pasal 7

Segegap tindakan yang sesuai dengan kondisi dan kemungkinan nasional, termasuk langkah-langkah di bidang bimbingan dan pelatihan vokasional/kejuruan, harus diambil untuk memungkinkan pekerja dengan tanggung jawab keluarga menjadi bagian dan tetap terintegrasi dalam angkatan kerja, serta kembali memasuki angkatan kerja setelah cuti karena tanggung jawab tersebut.

Pasal 8

Tanggung jawab keluarga tidak boleh menjadi alasan sah untuk memutuskan hubungan kerja.

Pasal 9

Ketentuan-ketentuan Konvensi ini dapat diterapkan dengan perundangan atau peraturan, perjanjian kerja bersama, peraturan kerja, kesepakatan arbitrase, keputusan pengadilan atau kombinasi metoda-metoda ini, atau dengan cara lain yang konsisten dengan praktek nasional yang sesuai, dengan pertimbangan atas kondisi-kondisi nasional.

Pasal 10

1. Ketentuan-ketentuan Konvensi ini dapat diterapkan secara bertahap bilamana diperlukan, dengan mempertimbangkan kondisi-kondisi nasional: dengan syarat bahwa langkah-langkah implementasi seperti itu harus berlaku dalam segala kasus bagi seluruh pekerja yang dicakup oleh Pasal 1, ayat 1.

2. Setiap Negara Anggota yang meratifikasi Konvensi ini harus menyatakan dalam laporan pertama mengenai penerapan Konvensi ini yang diserahkan sesuai Pasal 22 Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional dalam hal apa, bila ada, negara anggota bersangkutan berniat memanfaatkan kemudahan yang diatur dalam ayat 1 Pasal ini, dan dalam laporan-laporan selanjutnya harus menyatakan sejauh mana Konvensi ini, dari hal tersebut, telah atau direncanakan akan dilaksanakan.

Pasal 11

Organisasi-organisasi Pengusaha dan Pekerja harus memiliki hak berpartisipasi, dengan cara yang sesuai dengan kondisi dan praktek nasional, dalam menyusun dan merapkan langkah-langkah yang dirancang untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan Konvensi ini.

Pasal 12

Surat ratifikasi resmi Konvensi ini harus disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk didaftarkan.

Pasal 13

1. Pasal ini hanya akan mengikat Anggota Organisasi Perburuhan Internasional yang ratifikasinya telah didaftarkan pada Direktur Jenderal.
2. Konvensi ini akan berlaku dua belas bulan sesudah tanggal ratifikasi oleh dua Anggota didaftarkan pada Direktur Jenderal.
3. Selanjutnya Konvensi ini akan berlaku untuk tiap-tiap Anggota dua belas bulan sesudah tanggal ratifikasi Anggota tersebut didaftarkan.

Pasal 14

1. Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini, setelah lewat waktu sepuluh tahun terhitung dari tanggal Konvensi ini pertama kali berlaku, dapat membatalkannya dengan menyampaikan keterangan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan

Internasional untuk didaftarkan. Pembatalan demikian baru berlaku satu tahun sesudah tanggal pendaftarannya.

2. Setiap Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini dan tidak menggunakan hak pembataan menurut ketentuan yang tercantum pada Pasal ini dalam tahun berikutnya setelah lewat sepuluh tahun seperti termaksud pada ayat 1, akan terikat untuk sepuluh tahun lagi dan sesudah itu dapat membatalkan Konvensi ini pada waktu berakhirnya tiap-tiap masa sepuluh tahun menurut ketentuan yang tercantum pada Pasal ini.

Pasal 15

1. Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional harus memberitahukan kepada segenap negara Anggota Organisasi Perburuhan Internasional tentang pendaftaran semua ratifikasi, keterangan dan pembatalan yang disampaikan kepadanya oleh negara Anggota Organisasi.
2. Pada waktu memberitahukan kepada negara Anggota Organisasi tentang pendaftaran dan ratifikasi kedua yang disampaikan kepadanya, Direktur Jenderal harus memperingatkan negara anggota Organisasi tanggal mulai berlakunya Konvensi ini.

Pasal 16

Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional harus menyampaikan kepada Sekretaris Jenderal Perserikatan Bangsa-Bangsa untuk mendaftarkan, sesuai dengan Pasal 102 dari Piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa, hal ikhwal mengenai semua ratifikasi keterangan dan pembatalan yang didaftarkannya menurut ketentuan Pasal-pasal tersebut di atas.

Pasal 17

Pada waktu-waktu yang dipandang perlu Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional menyerahkan laporan mengenai pelaksanaan Konvensi ini pada Sidang Umum dan memeriksa apakah soal peninjauan kembali Konvensi ini seluruhnya atau sebagian perlu ditempatkan dalam agenda Sidang.

Pasal 18

1. Jika Sidang menerima Konvensi baru yang mengubah sebagian atau seluruh Konvensi ini, kecuali Konvensi baru tersebut menentukan lain, maka
 - (a) dengan menyimpang dari ketentuan Pasal 9, ratifikasi Konvensi baru oleh negara Anggota berarti pembatalan Konvensi ini pada saat itu juga karena hukum, jika dan pada waktu Konvensi baru itu mulai berlaku;
 - (b) mulai pada tanggal Konvensi baru berlaku, Konvensi ini tidak dapat diratifikasi lagi oleh negara Anggota.
2. Bagaimana juga Konvensi ini akan tetap berlaku dalam bentuk dan isi yang asli bagi negara Anggota yang telah meratifikasinya, tetapi belum meratifikasi Konvensi baru.

Pasal 19

Naskah Konvensi ini dalam Bahasa Inggris dan Perancis kedua-duanya adalah resmi.

R165

**Rekomendasi Pekerja
dengan Tanggung Jawab
Keluarga, 1981**

R165

Rekomendasi Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga, 1981

Konferensi Umum Organisasi Perburuhan Internasional,

Setelah diadakan sidang di Jenewa oleh Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional dan setelah bertemu dalam sesinya yang Keenam puluh tujuh pada tanggal 3 Juni 1981, dan

Memperhatikan Deklarasi Philadelphia tentang Maksud dan Tujuan Organisasi Perburuhan Internasional yang mengakui bahwa semua manusia, tanpa memandang ras, keyakinan atau jenis kelamin, memiliki hak untuk mengejar kesejahteraan material mereka dan perkembangan spiritual mereka dalam kondisi kebebasan dan bermartabat, keamanan ekonomi dan kesempatan yang setara, dan

Memperhatikan ketentuan-ketentuan Deklarasi tentang Kesetaraan Kesempatan dan Perlakuan bagi Pekerja Perempuan dan resolusi mengenai rencana aksi dengan maksud untuk mempromosikan kesetaraan kesempatan dan perlakuan bagi pekerja perempuan, yang diadopsi oleh Konferensi Perburuhan Internasional pada tahun 1975, dan

Memperhatikan ketentuan-ketentuan Konvensi-konvensi dan Rekomendasi-rekomendasi ketenagakerjaan internasional yang bertujuan untuk memastikan kesetaraan kesempatan dan perlakuan bagi pekerja laki-laki dan perempuan, yaitu Konvensi dan Rekomendasi Pengupahan Setara, 1951, Konvensi dan Rekomendasi Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958, dan Bagian VIII Rekomendasi Pengembangan Sumber Daya Manusia, 1975, dan

Mengingat bahwa Konvensi Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958, tidak secara tegas mencakup perbedaan yang dibuat atas dasar tanggung jawab keluarga, dan mengingat bahwa standar-standar tambahan diperlukan dalam hal ini, dan

Memperhatikan ketentuan-ketentuan Rekomendasi Pekerjaan (Perempuan dengan Tanggung Jawab Keluarga), 1965, dan mempertimbangkan perubahan-perubahan yang telah terjadi sejak pengadopsiannya, dan

Memperhatikan bahwa instrumen-instrumen tentang kesetaraan kesempatan dan perlakuan bagi laki-laki dan perempuan juga telah diadopsi oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa dan badan-badan khusus lainnya, dan mengingat, khususnya, paragraf keempat belas Pembukaan Konvensi Perserikatan Bangsa-bangsa tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan, 1979, yang menyatakan bahwa Negara-negara Peratifikasi menyadari bahwa suatu perubahan dalam peran tradisional laki-laki serta peran tradisional perempuan di dalam masyarakat dan di dalam keluarga diperlukan untuk mencapai kesetaraan penuh antara laki-laki dan perempuan, dan

Menyadari bahwa masalah pekerja dengan tanggung jawab keluarga merupakan aspek dari isu-isu yang lebih luas berkenaan dengan keluarga dan masyarakat yang harus dipertimbangkan di dalam kebijakan nasional, dan

Mengakui perlunya menciptakan kesetaraan kesempatan dan perlakuan yang efektif antara pekerja laki-laki dan perempuan dengan tanggung jawab keluarga dan antara pekerja semacam itu dan pekerja lainnya, dan

Mengingat bahwa banyak masalah yang dihadapi oleh semua pekerja menjadi semakin berat dalam kasus pekerja dengan tanggung jawab keluarga dan mengakui perlunya memperbaiki kondisi pekerja semacam itu baik dengan langkah-langkah yang merespon kebutuhan khusus mereka maupun dengan langkah-langkah yang dirancang untuk memperbaiki kondisi pekerja secara umum , dan

Setelah memutuskan untuk mengadopsi usulan-usulan tertentu yang berkaitan dengan kesempatan yang sama dan perlakuan yang sama bagi pekerja laki-laki dan perempuan: pekerja dengan tanggung jawab keluarga, yang merupakan item kelima pada agenda sesi, dan

Setelah menetapkan bahwa usulan-usulan ini akan berbentuk suatu Rekomendasi,

mengadopsi pada hari ini tanggal dua puluh tiga Juni tahun 1981, Rekomendasi berikut, yang dapat disebut sebagai Rekomendasi Pekerja dengan Tanggungjawab Keluarga, 1981:

I. Definisi, Ruang Lingkup dan Sarana Pemberlakuan

1. (1) Rekomendasi ini berlaku untuk pekerja laki-laki dan perempuan yang memiliki tanggung jawab sehubungan dengan anak-anak yang menjadi tanggungan mereka, bila tanggung jawab tersebut membatasi kemungkinan mereka untuk mempersiapkan, memasuki, berpartisipasi atau maju dalam aktivitas ekonomi.
(2) Ketentuan Rekomendasi ini juga harus diberlakukan pada pekerja laki-laki dan perempuan yang memiliki tanggung jawab sehubungan dengan anggota keluarga dekat mereka lainnya yang membutuhkan perawatan atau dukungan, bila tanggung jawab tersebut membatasi kemungkinan mereka untuk mempersiapkan, memasuki, berpartisipasi atau maju dalam aktivitas ekonomi.
(3) Untuk tujuan Rekomendasi ini, istilah anak yang menjadi tanggungan dan anggota keluarga dekat yang membutuhkan perawatan atau dukungan berarti orang-orang yang didefinisikan demikian itu di masing-masing negara oleh salah satu sarana sebagaimana dimaksud pada paragraf 3 Rekomendasi ini.
(4) Pekerja yang dicakup berdasarkan subparagraf (1) dan (2) Paragraf ini selanjutnya disebut sebagai pekerja dengan tanggung jawab keluarga.
2. Rekomendasi ini berlaku untuk semua cabang aktivitas ekonomi dan semua kategori pekerja.
3. Ketentuan Rekomendasi ini dapat diberlakukan dengan undang-undang atau peraturan, kesepakatan bersama, aturan kerja, putusan arbitrase, putusan pengadilan atau kombinasi dari metode-metode ini, atau dengan cara lain yang sesuai dengan praktik nasional yang mungkin sesuai, dengan mempertimbangkan kondisi nasional.
4. Ketentuan Rekomendasi ini dapat diberlakukan secara bertahap jika perlu, dengan mempertimbangkan kondisi nasional: Dengan syarat langkah-langkah pemberlakuan sebagaimana yang diambil bagaimanapun juga harus diberlakukan untuk semua pekerja yang tercakup oleh Paragraf 1, subparagraph (1).
5. Organisasi pengusaha dan organisasi pekerja harus memiliki hak untuk berpartisipasi, dengan cara yang sesuai dengan kondisi dan

praktik nasional, dalam merancang dan menerapkan langkah-langkah yang dirancang untuk memberlakukan ketentuan-ketentuan Rekomendasi ini.

II. Kebijakan Nasional

6. Dengan tujuan untuk menciptakan kesetaraan kesempatan dan perlakuan yang efektif bagi pekerja laki-laki dan perempuan, setiap Anggota harus menjadikannya sebagai tujuan kebijakan nasional untuk memungkinkan orang-orang dengan tanggung jawab keluarga yang terlibat atau ingin terlibat dalam pekerjaan untuk menggunakan hak mereka tanpa menjadi sasaran diskriminasi dan, sejauh mungkin, tanpa konflik antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga mereka.
7. Dalam kerangka kebijakan nasional untuk mempromosikan kesetaraan kesempatan dan perlakuan bagi pekerja laki-laki dan perempuan, langkah-langkah harus diambil dan diterapkan dengan maksud untuk mencegah diskriminasi langsung atau tidak langsung atas dasar status perkawinan atau tanggung jawab keluarga.
8. (1) Untuk tujuan Paragraf 6 dan 7 di atas, kata diskriminasi berarti diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan sebagaimana ditentukan oleh Pasal 1 dan 5 dari Konvensi Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958.
(2) Selama masa transisi langkah-langkah khusus yang bertujuan untuk mencapai kesetaraan efektif antara pekerja laki-laki dan perempuan tidak harus dianggap bersifat diskriminatif.
9. Dengan tujuan untuk menciptakan kesetaraan kesempatan dan perlakuan yang efektif bagi pekerja laki-laki dan perempuan, seluruh langkah yang sesuai dengan kondisi dan kemungkinan nasional harus diambil –
 - (a) untuk memungkinkan pekerja dengan tanggung jawab keluarga menggunakan hak mereka atas pelatihan kerja dan bebas memilih pekerjaan;
 - (b) untuk mempertimbangkan kebutuhan mereka dalam syarat dan ketentuan kerja dan dalam jaminan sosial, dan

- (c) untuk mengembangkan atau mempromosikan layanan pengasuhan anak, keluarga dan pelayanan masyarakat lainnya, publik atau swasta, yang menanggapi kebutuhan mereka.
10. Otoritas dan badan-badan yang berwenang di setiap negara harus mengambil langkah yang tepat untuk mempromosikan informasi dan pendidikan yang menimbulkan pemahaman publik yang lebih luas tentang prinsip kesetaraan kesempatan dan perlakuan bagi pekerja laki-laki dan perempuan dan tentang masalah pekerja dengan tanggung jawab keluarga, serta iklim pendapat yang kondusif untuk mengatasi masalah ini.
 11. Otoritas dan badan-badan yang berwenang di setiap negara harus mengambil langkah yang tepat –
 - (a) untuk melakukan atau mempromosikan penelitian yang mungkin diperlukan dalam berbagai aspek pekerjaan pekerja dengan tanggung jawab keluarga dengan tujuan untuk memberikan informasi obyektif yang kebijakan dan langkah yang tepat dapat didasarkan padanya; dan
 - (b) untuk mempromosikan pendidikan yang akan mendorong pembagian tanggung jawab keluarga antara laki-laki dan perempuan dan memungkinkan pekerja dengan tanggung jawab keluarga mampu memenuhi tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab keluarga mereka dengan lebih baik.

III. Pelatihan dan Lapangan Kerja

12. Semua langkah yang sesuai dengan kondisi dan kemungkinan nasional harus diambil untuk memungkinkan pekerja dengan tanggung jawab keluarga untuk menjadi dan tetap terintegrasi di dalam angkatan kerja, serta untuk masuk kembali ke angkatan kerja setelah ketidakhadiran karena tanggung jawab tersebut.
13. Sesuai dengan kebijakan dan praktik nasional, fasilitas pelatihan kerja dan, bila memungkinkan, pengaturan cuti pendidikan berbayar menggunakan fasilitas semacam itu harus dibuat tersedia bagi pekerja dengan tanggung jawab keluarga.
14. Layanan yang dianggap perlu untuk memungkinkan pekerja

dengan tanggung jawab keluarga untuk masuk atau masuk kembali ke pekerjaan harus tersedia, dalam kerangka pelayanan yang ada untuk semua pekerja atau, bila tidak ada, sejalan dengan kondisi nasional; layanan tersebut harus mencakup, bebas biaya bagi pekerja, layanan bimbingan kerja, konseling, informasi dan penempatan yang dikelola oleh personel yang dilatih dengan tepat dan mampu merespon secara memadai kebutuhan khusus pekerja dengan tanggung jawab keluarga.

15. Pekerja dengan tanggung jawab keluarga harus menikmati kesetaraan kesempatan dan perlakuan dengan pekerja lain terkait dengan persiapan untuk pekerjaan, akses ke pekerjaan, kemajuan dalam pekerjaan dan jaminan bekerja.
16. Status perkawinan, keluarga situasi atau tanggung jawab keluarga tidak boleh, dengan demikian, menjadi alasan yang sah untuk penolakan atau pemutusan hubungan kerja.

IV. Syarat dan Ketentuan Pekerjaan

17. Semua langkah yang sesuai dengan kondisi dan kemungkinan nasional dan dengan kepentingan sah para pekerja lain harus diambil untuk memastikan bahwa syarat dan ketentuan kerja adalah sedemikian rupa untuk memungkinkan pekerja dengan tanggung jawab keluarga merekonsiliasikan tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab keluarga mereka.
18. Perhatian khusus harus diberikan kepada langkah-langkah umum untuk meningkatkan kondisi kerja dan kualitas kehidupan kerja, termasuk langkah-langkah yang bertujuan untuk –
 - (a) pengurangan secara bertahap jam kerja harian dan pengurangan lembur, dan
 - (b) pengaturan yang lebih fleksibel berkenaan dengan jadwal kerja, waktu istirahat danHari libur, dengan mempertimbangkan tahap perkembangan dan kebutuhan khusus negara dan berbagai sektor aktivitas.
19. Bila memungkinkan dan sesuai, kebutuhan khusus pekerja, termasuk kebutuhan yang timbul dari tanggung jawab keluarga, harus dipertimbangkan dalam pengaturan pekerjaan bergilir dan tugas untuk pekerjaan malam hari.

20. tanggung jawab keluarga dan pertimbangan-pertimbangan seperti tempat kerja pasangan dan kemungkinan mendidik anak harus dipertimbangkan saat memindahkan pekerja dari satu tempat ke tempat lain.
21. (1) Dengan tujuan untuk melindungi pekerja paruh waktu, pekerja temporer dan pekerja rumahan, yang banyak diantaranya memiliki tanggung jawab keluarga, syarat dan ketentuan pelaksanaan jenis-jenis pekerjaan ini harus diatur dan diawasi secara memadai.
- (2) Syarat dan ketentuan kerja, termasuk cakupan jaminan sosial, pekerja paruh waktu dan pekerja temporer harus, sejauh mungkin, setara dengan pekerja penuh waktu dan pekerja tetap; dalam kasus-kasus yang sesuai, hak mereka mungkin dihitung secara sama.
- (3) pekerja paruh waktu harus diberi pilihan untuk mendapatkan atau kembali ke pekerjaan penuh waktu ketika ada lowongan dan ketika keadaan yang menentukan tugas untuk pekerjaan paruh waktu tidak lagi ada.
22. (1) salah satu orang tua harus memiliki kemungkinan, dalam jangka waktu segera setelah cuti melahirkan, untuk memperoleh cuti (cuti pengasuhan anak), tanpa melepaskan pekerjaan dan dengan hak-hak yang didapatkan dari pekerjaan tetap terjaga.
- (2) Lamanya jangka waktu setelah cuti melahirkan dan durasi dan kondisi cuti sebagaimana dimaksud di subparagraf (1) Paragraf ini harus ditentukan di masing-masing negara oleh salah satu sarana yang disebutkan di Paragraf 3 Rekomendasi ini.
- (3) cuti sebagaimana dimaksud dalam subparagraf (1) Paragraf ini dapat diperkenalkan secara bertahap.
23. (1) harus dimungkinkan bagi seorang pekerja, laki-laki atau perempuan, dengan tanggung jawab keluarga terkait dengan anak yang menjadi tanggungan untuk mendapatkan cuti dalam kasus sakitnya anak tersebut.
- (2) Harus dimungkinkan bagi pekerja dengan tanggung jawab keluarga untuk mendapatkan cuti dalam kasus sakitnya anggota lain dari keluarga dekat sang pekerja yang membutuhkan

perawatan atau dukungan pekerja tersebut.

(3) Durasi dan kondisi cuti sebagaimana dimaksud di subparagraf (1) dan (2) Paragraf ini harus ditentukan di masing-masing negara oleh salah satu sarana yang disebutkan di Paragraf 3 Rekomendasi ini.

V. Layanan dan Fasilitas Pengasuhan Anak dan Keluarga

24. Dengan tujuan untuk menentukan ruang lingkup dan karakter layanan dan fasilitas pengasuhan anak dan keluarga yang diperlukan untuk membantu pekerja dengan tanggung jawab keluarga untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab keluarga mereka, otoritas berwenang, dengan bekerjasama dengan organisasi publik dan swasta terkait, terutama organisasi pengusaha dan organisasi pekerja, dan dalam lingkup sumber daya mereka untuk mengumpulkan informasi, harus mengambil langkah-langkah yang dianggap perlu dan tepat –
 - (a) untuk mengumpulkan dan mempublikasikan statistik yang memadai tentang jumlah pekerja dengan tanggung jawab keluarga yang terlibat dalam atau sedang mencari pekerjaan dan tentang jumlah dan usia anak-anak mereka dan tanggungan-tanggungan lain yang membutuhkan perawatan; dan
 - (b) untuk memastikan, melalui survei sistematis yang dilakukan terutama sekali di masyarakat lokal, kebutuhan dan preferensi untuk layanan dan fasilitas pengasuhan anak dan keluarga.
25. Otoritas berwenang harus, dengan bekerjasama dengan organisasi publik dan swasta terkait, mengambil langkah-langkah yang tepat untuk menjamin bahwa layanan dan fasilitas pengasuhan anak dan keluarga memenuhi kebutuhan dan preferensi yang telah terungkap; untuk tujuan ini mereka harus, dengan mempertimbangkan keadaan dan kemungkinan nasional dan lokal, khususnya –
 - (a) mendorong dan memfasilitasi pembentukan, terutama di komunitas lokal, rencana untuk pembangunan sistematis

layanan dan fasilitas pengasuhan anak dan keluarga, dan

- (b) mereka sendiri menyelenggarakan atau mendorong dan memfasilitasi penyediaan layanan dan fasilitas pengasuhan anak dan keluarga yang memadai dan sesuai, secara gratis atau dengan biaya yang wajar sesuai dengan kemampuan para pekerja untuk membayar, yang dikembangkan secara fleksibel dan memenuhi kebutuhan anak-anak dari berbagai usia, tanggungan-tanggungan lain yang membutuhkan perawatan dan pekerja dengan tanggung jawab keluarga.
26. (1) Semua jenis layanan dan fasilitas pengasuhan anak dan keluarga harus sesuai dengan standar yang diatur dan diawasi oleh otoritas berwenang.
- (2) standar tersebut harus menentukan terutama persyaratan peralatan dan persyaratan kebersihan dan teknis layanan dan fasilitas yang disediakan dan jumlah dan kualifikasi staf.
- (3) Otoritas berwenang harus memberikan atau membantu untuk menjamin pemberian pelatihan yang memadai di berbagai tingkatan untuk personil yang dibutuhkan untuk menjadi staf layanan dan fasilitas pengasuhan anak dan keluarga.

VI. Jaminan Sosial

27. Tunjangan jaminan sosial, keringanan pajak, atau langkah-langkah lain yang tepat sesuai dengan kebijakan nasional harus, bila dipandang perlu, tersedia untuk pekerja dengan tanggung jawab keluarga.
28. Selama cuti sebagaimana dimaksud pada Paragraf 22 dan 23, pekerja terkait dapat, sesuai dengan kondisi dan praktik nasional, dan dengan salah satu sarana yang disebutkan di Paragraf 3 Rekomendasi ini, dilindungi oleh jaminan sosial.
29. Seorang pekerja tidak boleh dikecualikan dari cakupan jaminan sosial dengan mengacu pada aktivitas kerja pasangannya dan hak atas tunjangan yang dihasilkan dari aktivitas itu.
30. (1) Tanggung jawab keluarga seorang pekerja harus menjadi elemen yang dipertimbangkan dalam menentukan apakah

pekerjaan yang ditawarkan adalah sesuai dalam arti bahwa penolakan tawaran tersebut dapat mengakibatkan hilangnya atau dicabutnya tunjangan pengangguran.

(2) Terutama, bila pekerjaan yang ditawarkan menyangkut perpindahan ke daerah lain, pertimbangan yang dipertimbangkan harus mencakup tempat kerja pasangan dan kemungkinan mendidik anak.

31. Dalam menerapkan Paragraf 27 hingga 30 Rekomendasi ini, Anggota yang perekonomiannya belum cukup berkembang bisa mempertimbangkan sumber daya nasional dan pengaturan jaminan sosial yang ada.

VII. Bantuan dalam Pelaksanaan Tanggung Jawab Keluarga

32. Otoritas dan badan-badan berwenang di setiap negara harus mempromosikan tindakan publik dan swasta yang memungkinkan untuk meringankan beban yang berasal dari tanggung jawab keluarga para pekerja.
33. Semua langkah yang sesuai dengan kondisi dan kemungkinan nasional harus diambil untuk mengembangkan layanan bantuan di rumah dan perawatan di rumah yang diatur dan diawasi secara memadai dan yang dapat memberikan kepada pekerja dengan tanggung jawab keluarga, bila diperlukan, bantuan yang memenuhi syarat dengan biaya yang wajar sesuai dengan kemampuan mereka untuk membayar.
34. Karena banyak langkah yang dirancang untuk memperbaiki kondisi pekerja secara umum dapat memberi dampak positif pada kondisi pekerja dengan tanggung jawab keluarga, otoritas dan badan-badan berwenang di setiap negara harus mempromosikan tindakan publik dan swasta yang memungkinkan untuk membuat tersedianya layanan di masyarakat, misalnya transportasi umum, pasokan air dan energi di atau di dekat perumahan pekerja dan perumahan dengan tata letak yang hemat tenaga kerja, yang responsif terhadap kebutuhan para pekerja.

VIII. Dampak pada Rekomendasi yang Ada

35. Rekomendasi ini menggantikan Rekomendasi Pekerjaan (Perempuan dengan Tanggung Jawab Keluarga), 1965.

Rujukan Silang

Konvensi: C100 Konvensi Pengupahan Setara, 1951

Rekomendasi: R090 Rekomendasi Pengupahan Setara, 1951

Konvensi: C111 Konvensi Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958

Rekomendasi: R111 Rekomendasi Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958

Rekomendasi: R150 Rekomendasi Pengembangan Sumber Daya Manusia, 1975

Rekomendasi: R123 Rekomendasi Pekerjaan (Perempuan dengan Tanggung Jawab Keluarga), 1965

Untuk informasi lebih lanjut, silahkan hubungi Departemen Standar Perburuhan Internasional (NORMES) melalui email: infonorm@ilo.org

Copyright © 2006 Organisasi Perburuhan Internasional (ILO)

Penolakan: webinfo@ilo.org



R198

**Rekomendasi Mengenai
Hubungan Kerja**

R198

Rekomendasi Mengenai Hubungan Kerja

Rekomendasi 198

Rekomendasi Mengenai Hubungan Kerja

Konperensi Umum dari Organisasi Perburuhan Internasional,

Telah dilaksanakan di Jenewa oleh Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional, dan telah bertemu dalam Sesi ke-Sembilanpuluh lima pada tanggal 31 Mei 2006, dan

Mengingat bahwa terdapat perlindungan yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan nasional dan perjanjian bersama yang terkait dengan keberadaan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja, dan

Mengingat bahwa peraturan perundang-undangan, dan penafsirannya, harus sesuai dengan tujuan dari pekerjaan yang layak, dan

Mengingat bahwa hubungan kerja atau undang-undang perburuhan antara lain mencari hal-hal untuk menyelesaikan apakah yang dapat menjadikan posisi perundingan yang tidak seimbang antara para pihak dalam hubungan kerja, dan

Mengingat bahwa perlindungan pekerja adalah jantung dari mandat Organisasi Perburuhan Internasional, dan sesuai dengan prinsip-prinsip yang ditetapkan dalam Deklarasi ILO mengenai Prinsip-prinsip dan Hak-hak Mendasar di Tempat Kerja, 1998, dan Agenda Pekerjaan yang Layak, dan

Mengingat kesulitan-kesulitan dalam menetapkan apakah suatu hubungan kerja ada atau tidak dalam situasi dimana hak-hak dan kewajiban-kewajiban masing-masing pihak tidaklah jelas, dimana ada upaya untuk membiaskan hubungan kerja, atau dimana tidak mencukupinya atau terdapat pembatasan dalam kerangka hukum yang ada, atau dalam penafsiran atau penerapannya, dan

Mencatat situasi-situasi yang terjadi dimana pengaturan secara kontraktual dapat memiliki akibat terhadap hilangnya perlindungan terhadap pekerja yang seharusnya didapatkan, dan

Selanjutnya mengakui ada peranan untuk panduan internasional kepada Anggota-Anggota dalam mencapai perlindungan ini melalui hukum dan praktek nasional, dan panduan tersebut harus selalu relevan setiap waktu, dan

Selanjutnya mengakui bahwa perlindungan tersebut haruslah dapat diakses oleh semua pihak, khususnya pekerja-pekerja yang rentan, dan harus didasarkan pada hukum yang efisien, efektif, dan lengkap, dengan hasil yang cepat, dan mendorongnya kepatuhan yang sukarela, dan

Mengakui bahwa kebijakan nasional haruslah dihasilkan dari konsultasi dengan mitra social dan harus memberikan panduan kepada para pihak yang bersangkutan di tempat kerja, dan

Mengakui bahwa kebijakan nasional harus mempromosikan pertumbuhan ekonomi, penciptaan kerja, dan pekerjaan yang layak, dan

Mengingat bahwa ekonomi global telah meningkatkan mobilitas pekerja yang memerlukan perlindungan, sekurang-kurangnya terhadap penghindaran dari perlindungan nasional melalui pilihan hukum, dan

Mencatat bahwa, dalam kerangka ketentuan transnasional dari jasa, sangat penting untuk menentukan siapa yang dianggap sebagai pekerja dalam suatu hubungan kerja, apakah hak-hak yang dimiliki pekerja, dan siapa yang menjadi pengusaha, dan

Mengingat bahwa kesulitan-kesulitan dalam menetapkan keberadaan hubungan kerja dapat menciptakan masalah yang serius bagi pekerja yang bersangkutan, komunitasnya, dan masyarakat secara luas, dan

Mengingat bahwa ketidakpastian terhadap keberadaan hubungan kerja perlu untuk diselesaikan untuk menjamin kompetisi yang adil dan perlindungan yang efektif bagi pekerja dalam suatu hubungan kerja dengan cara yang wajar dalam hukum dan praktek nasional, dan

Mencatat bahwa semua standar perburuhan internasional yang relevan, khususnya yang terkait dengan situasi tertentu dari perempuan, dan juga yang terkait dengan lingkup hubungan kerja, dan

Memutuskan, setelah mengadopsi usulan-usulan tertentu mengenai hubungan kerja, yang menjadi poin kelima dari agenda sesi ini, dan

Memutuskan bahwa usulan-usulan tersebut menjadi bentuk Rekomendasi;

Mengadopsi pada tanggal limabelas Juni tahun duaribu enam, Rekomendasi berikut ini, yang dapat disebut sebagai Rekomendasi Hubungan Kerja, 2006.

I. KEBIJAKAN NASIONAL ATAS PERLINDUNGAN PEKERJA DALAM SUATU HUBUNGAN KERJA

1. Anggota harus menyusun dan menerapkan kebijakan nasional untuk mengkaji pada jangka waktu yang tepat dan, jika diperlukan, menjelaskan dan mengadaptasi lingkup perundang-undangan yang relevan, dalam rangka menjamin perlindungan yang efektif bagi pekerja yang melakukan pekerjaan dalam konteks suatu hubungan kerja.
2. Sifat dan lingkup perlindungan yang diberikan kepada pekerja dalam suatu hubungan kerja harus didefinisikan oleh hukum atau praktek nasional, atau oleh keduanya, dengan mempertimbangkan standar perburuhan internasional yang relevan. Hukum atau praktek, termasuk unsur-unsur yang terkait dengan lingkupnya, cakupan dan tanggung jawab pelaksanaan, haruslah jelas dan cukup untuk memastikan perlindungan yang efektif bagi pekerja dalam suatu hubungan kerja.
3. Kebijakan nasional harus disusun dan dilaksanakan sesuai dengan hukum dan praktek nasional berkonsultasi dengan organisasi-organisasi pekerja dan pengusaha yang paling mewakili.
4. Kebijakan nasional harus sekurang-kurangnya memuat langkah-langkah:
 - (a) menyediakan panduan bagi para pihak yang terkait, khususnya pengusaha dan pekerja, mengenai menentukan secara efektif keberadaan hubungan kerja dan mengenai

pembedaan antara pekerja yang dipekerjakan dan pekerja mandiri;

- (b) Menghapuskan hubungan kerja yang bias/tersembunyi contohnya dalam konteks hubungan kerja lain yang mungkin termasuk penggunaan bentuk-bentuk lain dari pengaturan secara kontraktual yang menyembunyikan status hukum sebenarnya, dengan memperhatikan bahwa hubungan kerja yang bias terjadi ketika pengusaha memperlakukan seseorang bukan sebagai pekerja dengan cara menyembunyikan status hukum sebenarnya sebagai pekerja, dan situasi tersebut dapat menimbulkan pengaturan kontraktual yang berakibat menghilangkan perlindungan bagi pekerja yang seharusnya didapatkan;
- (c) Memastikan standar yang berlaku terhadap semua bentuk pengaturan kontraktual, termasuk yang melibatkan beberapa pihak, sehingga pekerja yang dipekerjakan memiliki perlindungan yang seharusnya mereka dapatkan;
- (d) Memastikan bahwa standar-standar yang berlaku dalam semua bentuk pengaturan kontraktual menetapkan siapa yang bertanggung jawab atas perlindungan yang terdapat didalamnya;
- (e) Menyediakan akses yang efektif kepada pihak-pihak yang terlibat, khususnya pengusaha dan pekerja, terhadap mekanisme dan prosedur yang wajar, cepat, murah, adil, dan efisien dalam menyelesaikan perselisihan mengenai keberadaan dan syarat-syarat hubungan kerja;
- (f) Memastikan kepatuhan pada, dan penerapan yang efektif dari peraturan perundang-undangan mengenai hubungan kerja; dan
- (g) Menyediakan pelatihan yang layak dan cukup mengenai standar perburuhan internasional yang relevan, perbandingan dan kasus hukum di pengadilan, arbiter, mediators, pengawas perburuhan, dan semua orang yang bertanggung jawab dalam menangani penyelesaian perselisihan dan penegakan hukum dan standar nasional mengenai hubungan kerja.

5. Anggota harus secara khusus memperhitungkan dalam kebijakan nasional untuk memastikan perlindungan yang efektif terhadap pekerja khususnya yang terpengaruh oleh ketidakpastian keberadaan hubungan kerja, termasuk pekerja perempuan, serta pekerja yang paling rentan, pekerja muda, pekerja tua, pekerja dalam ekonomi informal, pekerja migrant, dan pekerja penyandang cacat.
6. Anggota harus:
 - (a) secara khusus memperhitungkan dalam kebijakan nasionalnya untuk memuat ketentuan mengenai dimensi gender dimana pekerja perempuan mendominasi pekerjaan dan sektor-sektor tertentu dimana terdapat proporsi yang tinggi dari hubungan kerja yang bias, atau dimana terdapat kekurangan informasi atas hubungan kerja; dan
 - (b) Memiliki kebijakan yang jelas mengenai kesetaraan gender dan penegakan hukum dan perjanjian yang lebih baik pada tingkat nasional sehingga dimensi gender dapat secara efektif ditangani.
7. Dalam konteks pergerakan transnasional pekerja:
 - (a) Dalam membangun kebijakan nasional, setelah berkonsultasi dengan organisasi-organisasi pekerja dan pengusaha yang paling mewakili, Anggota harus mempertimbangkan mengadopsi langkah-langkah yang tepat dalam yurisdiksinya, dan bila diperlukan bekerjasama dengan Anggota-Anggota yang lain, sehingga dapat memberikan perlindungan yang efektif untuk dan mencegah kekerasan terhadap pekerja migrant dalam wilayahnya yang dapat berakibat pada ketidakpastian atas keberadaan suatu hubungan kerja;
 - (b) Ketika pekerja direkrut disuatu Negara untuk bekerja di Negara lain, Anggota yang bersangkutan harus mempertimbangkan untuk menandatangani perjanjian bilateral untuk mencegah praktek kekerasan dan penipuan yang mempunyai tujuan untuk menghindari keberadaan pengaturan bagi perlindungan pekerja dalam konteks hubungan kerja.
8. Kebijakan nasional untuk perlindungan pekerja dalam suatu hubungan kerja tidak boleh mencampuri hubungan perdata

dan komersial, dan pada saat yang sama memastikan bahwa individu dalam hubungan kerja memiliki perlindungan yang harus mereka dapatkan.

II. PENENTUAN KEBERADAAN SUATU HUBUNGAN KERJA

9. Untuk tujuan kebijakan nasional mengenai perlindungan pekerja dalam suatu hubungan kerja, penentuan keberadaan hubungan tersebut harus dipandu oleh fakta-fakta yang utama, yang terkait dengan kinerja kerja dan pengupahan pada pekerja, tanpa menghiraukan bagaimana hubungan tersebut dikarakteristikan dalam setiap pengaturan yang berbeda, kontraktual atau yang lainnya, yang mungkin telah disepakati oleh kedua belah pihak.
10. Anggota harus mempromosikan metode yang jelas untuk memandu pekerja dan pengusaha dalam menentukan keberadaan hubungan kerja.
11. Untuk tujuan mempermudah penentuan keberadaan suatu hubungan kerja, dalam kerangka kebijakan nasional yang dirujuk dalam rekomendasi ini, Anggota harus mempertimbangkan kemungkinan-kemungkinan berikut ini:
 - (a) mengizinkan lingkup yang luas dari cara untuk menentukan keberadaan hubungan kerja;
 - (b) memberikan pendapat hukum bahwa hubungan kerja ada ketika ada satu atau lebih indikator yang relevan;
 - (c) Setelah berkonsultasi dengan organisasi-organisasi pekerja atau pengusaha yang paling mewakili, menentukan bahwa pekerja dengan karakteristik tertentu, dalam sektor yang umum atau khusus, harus dianggap sebagai pekerja yang dipekerjakan atau pekerja mandiri.
12. Untuk tujuan kebijakan nasional sebagaimana dirujuk dalam Rekomendasi ini, Anggota harus secara jelas mendefinisikan kondisi yang berlaku untuk menetapkan keberadaan suatu hubungan kerja, contohnya subordinasi atau ketergantungan.

13. Anggota harus mempertimbangkan kemungkinan untuk mendefinisikan dalam peraturan perundang-undangan mereka, atau dengan cara lain, indikator tertentu dari keberadaan suatu hubungan kerja. Indikator-indikator mungkin termasuk:
 - (a) fakta bahwa pekerjaan: dilaksanakan menurut instruksi dan dibawah kontrol pihak lain; melibatkan penyatuan pekerja dalam organisasi perusahaan; dilaksanakan semata-mata atau terutama untuk keuntungan pihak lain; harus dilaksanakan secara personal oleh pekerja; dilaksanakan dalam jam kerja tertentu atau tempat kerja tertentu atau yang disetujui oleh pihak yang meminta pekerjaan dilaksanakan; dalam durasi tertentu dan memiliki keberlanjutan tertentu; membutuhkan ketersediaan pekerja; atau mensyaratkan adanya alat, bahan atau mesin oleh pihak yang meminta pekerjaan;
 - (b) pembayaran upah secara periodik kepada pekerja; fakta bahwa upah tersebut merupakan sumber penghasilan pekerja satu-satunya atau yang utama; ketentuan bahwa pembayaran upah dalam bentuk lain selain uang, seperti makanan, perumahan, atau transportasi; pengakuan atas hak-hak lainnya seperti istirahat mingguan dan cuti tahunan; pembayaran kepada pihak yang meminta pekerjaan untuk perjalanan yang dilakukan oleh pekerja dalam rangka melaksanakan pekerjaannya; atau tidak adanya resiko finansial dari pekerja.
14. Penyelesaian perselisihan mengenai keberadaan dan syarat-syarat hubungan kerja harus menjadi perhatian dari pengadilan industrial atau institusi sejenis lainnya, atau kewenangan arbitrase dimana pekerja dan pengusaha memiliki akses yang efektif sesuai dengan hukum dan praktek nasional.
15. Otoritas yang kompeten harus mengadopsi langkah-langkah untuk memastikan penghormatan dan pelaksanaan peraturan perundang-undangan mengenai hubungan kerja sehubungan dengan berbagai macam aspek yang dipertimbangkan dalam Rekomendasi ini, contohnya, melalui layanan pengawasan perburuhan dan kerjasama dengan administrasi jaminan sosial dan otoritas pajak.
16. Sehubungan dengan hubungan kerja, administrasi perburuhan nasional dan layanan yang terkait lainnya harus memonitor

pelaksanaan program dan prosesnya. Perhatian khusus harus diberikan kepada pekerjaan atau sektor dengan proporsi pekerja perempuan yang tinggi.

17. Sebagai bagian dari kebijakan nasional yang dirujuk dalam Rekomendasi ini, Anggota harus mengembangkan langkah-langkah yang efektif yang bertujuan untuk menghilangkan dorongan dalam membiaskan hubungan kerja.
18. Sebagai bagian dari kebijakan nasional, Anggota harus mempromosikan peranan dari perundingan bersama dan dialog sosial antara lain sebagai cara untuk menemukan solusi terhadap permasalahan yang terkait dengan lingkup hubungan kerja pada tingkat nasional.

III. PENGAWASAN DAN PELAKSANAAN

19. Anggota harus menetapkan mekanisme yang tepat, atau mendayagunakan yang sudah ada, untuk mengawasi perkembangan pasar kerja dan pengorganisasian kerja, dan untuk merumuskan saran-saran mengenai adaptasi dan pelaksanaan langkah-langkah mengenai hubungan kerja dalam kerangka kebijakan nasional.
20. Organisasi pengusaha dan pekerja yang paling mewakili harus terwakili berdasarkan posisi yang setara, dalam mekanisme untuk pengawasan perkembangan dalam pasar kerja dan pengorganisasian kerja. Selanjutnya, organisasi ini harus dikonsultasikan menurut mekanisme sesering mungkin dan apabila dimungkinkan dan berguna, berdasarkan laporan ahli atau kajian teknis.
21. Anggota harus mengumpulkan informasi dan data statistik dan melakukan penelitian mengenai perubahan-perubahan dalam pola-pola dan struktur kerja pada tingkat nasional dan sektoral, dengan mempertimbangkan pendistribusian antara laki-laki dan perempuan dan faktor-faktor yang relevan lainnya.
22. Anggota harus menetapkan mekanisme nasional secara khusus untuk memastikan bahwa hubungan kerja dapat diidentifikasi secara efektif dalam kerangka ketentuan transnasional dari jasa. Pertimbangan harus diberikan untuk mengembangkan kontak dan pertukaran informasi secara sistematis mengenai hal tersebut dengan Negara-negara lain.

IV. KETENTUAN AKHIR

23. Rekomendasi ini tidak merubah Rekomendasi Agen Penempatan tenaga kerja Swasta, 1997 (No.188), ataupun dapat merubah Konvensi Agen Penempatan tenaga kerja Swasta, 1997 (No.181).

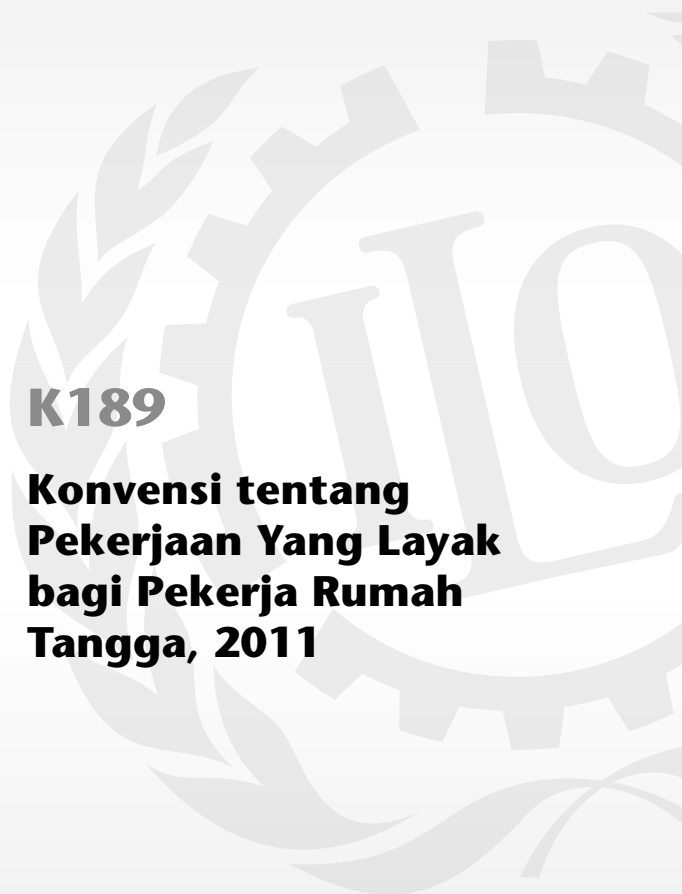
Ketentuan diatas adalah naskah otentik dari Rekomendasi yang secara sah diadopsi dalam Konferensi Umum Organisasi Perburuhan Internasional pada Sesi ke-Sembilanpuluh lima yang diadakan di Jenewa and dinyatakan ditutup pada tanggal enambelas Juni 2006.

DENGAN SESUNGGUHNYA kami membubuhkan tandatangan kami pada tanggal enambelas Juni 2006.

Naskah Rekomendasi ini adalah salinan yang asli dari naskah otentik yang ditandatangani oleh Presiden Konferensi Perburuhan Internasional dan Direktur Jenderal Kantor Perburuhan internasional

Disahkan sebagai salinan yang asli dan lengkap,

Untuk Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional



K189

**Konvensi tentang
Pekerjaan Yang Layak
bagi Pekerja Rumah
Tangga, 2011**

K189

Konvensi tentang Pekerjaan Yang Layak bagi Pekerja Rumah Tangga, 2011

Konferensi Perburuhan Internasional

Catatan Sementara

Sesi Ke-100, Jenewa, 2011

Naskah Konvensi Tentang Pekerjaan Yang Layak Bagi Pekerja Rumah Tangga

Konferensi Umum Organisasi Perburuhan Internasional,

Setelah disidangkan di Jenewa oleh Badan Pengurus Kantor Perburuhan Internasional, dan setelah bersidang dalam Sesinya yang ke-100 pada tanggal 1 Juni 2011, dan

Mengingat komitmen Organisasi Perburuhan Internasional untuk mempromosikan kerja layak untuk semua melalui pencapaian sasaran Deklarasi ILO mengenai Prinsip-prinsip dan Hak-hak Fundamental di Tempat Kerja dan Deklarasi ILO mengenai Keadilan Sosial untuk Globalisasi yang Adil, dan

Mengakui kontribusi penting pekerja rumah tangga terhadap perekonomian global, yang mencakup meningkatnya peluang kerja berbayar bagi pekerja laki-laki dan perempuan dengan tanggung-jawab keluarga, dan cakupan yang lebih luas untuk melayani warga senior, anak-anak dan orang dengan keterbatasan, dan transfer pendapatan yang besar di dalam dan antar negara.

Menimbang bahwa pekerjaan rumah tangga masih terus diremehkan dan tidak terlihat dan utamanya dikerjakan oleh perempuan dan anak perempuan, yang sebagian besar merupakan migran atau anggota masyarakat yang secara historis tidak beruntung dan oleh karena itu sangat rentan terhadap diskriminasi dalam hal kondisi kerja dan pekerjaan, dan terhadap pelecehan hak asasi lain, dan

Menimbang juga bahwa, di negara-negara berkembang dengan peluang untuk pekerjaan formal yang secara historis langka, pekerja rumah tangga berkontribusi pada proporsi yang signifikan dalam angkatan kerja nasional dan tetap merupakan salah satu yang paling terpinggirkan, dan

Mengingat bahwa Konvensi-konvensi dan Rekomendasi-rekomendasi ketenagakerjaan internasional berlaku untuk seluruh pekerja, termasuk pekerja rumah tangga, kecuali ditentukan lain, dan

Mencatat relevansi khusus untuk pekerja rumah tangga Konvensi Migrasi untuk Kerja (Revisi), 1949 (No. 97), Konvensi Pekerja Rumah Tangga (Ketentuan-ketentuan Pelengkap), 1975 (No. 143), Konvensi Pekerja dengan Tanggung-Jawab Keluarga, 1981 (No. 156), Konvensi Agen Ketenagakerjaan Swasta, 1997 (No. 181), dan Rekomendasi Hubungan Kerja, 2006 (No. 198), serta Kerangka Multilateral ILO mengenai Migrasi Tenaga Kerja: Prinsip-prinsip dan pedoman-pedoman tidak mengikat untuk pendekatan migrasi tenaga kerja berbasis hak (2006), dan

Mengakui kondisi khusus di mana pekerjaan rumah tangga dilaksanakan yang membuat diperlukannya melengkapi standar-standar umum dengan standar-standar khusus untuk pekerja rumah tangga, untuk memungkinkan mereka menikmati hak-hak mereka secara penuh, dan dan

Mengingat instrumen-instrumen internasional yang relevan lainnya, misalnya Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, Konvensi Internasional mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Rasial, Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan, Konvensi PBB Anti Kejahatan Transnasional Terorganisasi dan terutama Protokolnya untuk Mencegah, Menekan dan Menghukum Perdagangan Orang, Terutama Perempuan dan Anak-anak, Konvensi Hak Anak dan Konvensi Internasional mengenai Perlindungan Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota keluarganya, dan

Setelah memutuskan mengadopsi usulan-usulan tertentu mengenai kerja layak bagi pekerja rumah tangga, yang merupakan item keempat dalam agenda sesi tersebut, dan

Setelah menetapkan bahwa usulan-usulan ini akan berbentuk sebuah Konvensi Internasional,

Mengadopsi pada hari ini tanggal Juni tahun dua ribu sebelas Konvensi berikut ini, yang bisa disebut sebagai Konvensi Pekerja Rumah Tangga, 2011.

Pasal 1

Untuk tujuan Konvensi ini:

- (a) istilah “pekerjaan rumah tangga” berarti pekerjaan yang dilaksanakan di dalam atau untuk satu atau beberapa rumah tangga;
- (b) istilah “pekerja rumah tangga” berarti setiap orang yang terikat di dalam pekerjaan rumah tangga dalam suatu hubungan kerja;
- (c) seseorang yang melaksanakan pekerjaan rumah tangga hanya secara kadang-kadang atau sporadis dan bukan sebagai sarana untuk mencari nafkah, bukan merupakan pekerja rumah tangga.

Pasal 2

- 1. Konvensi ini berlaku bagi semua pekerja rumah tangga.
- 2. Anggota yang meratifikasi Konvensi ini dapat, setelah berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan organisasi pekerja yang representatif, dan, terutama, organisasi yang merepresentasikan pekerja rumah tangga dan organisasi majikan pekerja rumah tangga, bila ada, mengecualikan seluruh atau sebagian dari cakupannya:
 - (a) kategori pekerja yang dengan cara lain diberi perlindungan yang sekurang-kurangnya setara;
 - (b) kategori terbatas pekerja yang berkenaan dengan mereka masalah-masalah khusus yang bersifat substansial muncul.
- 3. Setiap Anggota yang memanfaatkan kemungkinan yang diberikan di paragraf di atas harus, dalam laporan pertamanya mengenai penerapan Konvensi ini berdasarkan pasal 22 dari Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional, menunjukkan kategori pekerja tertentu yang dengan demikian dikecualikan dan alasan pengecualian tersebut dan, di laporan-laporan berikutnya, menjelaskan langkah-langkah yang telah diambil dengan maksud untuk memperluas penerapan Konvensi ini kepada para pekerja bersangkutan.

Pasal 3

1. Setiap Anggota harus mengambil langkah-langkah yang terukur untuk menjamin perlindungan efektif hak asasi seluruh pekerja rumah tangga, sebagai mana diatur dalam Konvensi ini.
2. Setiap Anggota harus mengambil, terkait dengan pekerja rumah tangga, langkah-langkah untuk menghormati, mempromosikan dan mewujudkan, dengan itikad baik dan sesuai dengan Konstitusi ILO, prinsip-prinsip dan hak-hak dasar di tempat kerja, yaitu:
 - (a) kebebasan berserikat dan pengakuan efektif atas hak atas perundingan bersama ;
 - (b) penghapusan segala bentuk kerja paksa atau kerja wajib;
 - (c) penghapusan efektif pekerja anak; dan
 - (d) penghapusan diskriminasi dalam hal pekerjaan dan jabatan.
3. Memastikan bahwa setiap pekerja rumah tangga dan majikan menikmati kemerdekaan berserikat dan pengakuan yang efektif terhadap hak perundingan bersama, Negara anggota wajib melindungi hak pekerja rumah tangga dan majikan untuk mendirikan, sesuai dengan peraturan organisasi yang bersangkutan, untuk bergabung di organisasi, federasi dan konfederasi yang mereka pilih.

Pasal 4

1. Setiap Anggota harus menetapkan usia minimum untuk pekerja rumah tangga sesuai dengan ketentuan-ketentuan Konvensi Usia Minimum, 1973 (No. 138), dan Konvensi Bentuk-bentuk Terburuk Pekerja Anak, 1999 (No. 182), dan tidak lebih rendah dari pada yang ditetapkan oleh undang-undang dan peraturan nasional untuk pekerja pada umumnya.
2. Setiap Anggota harus mengambil langkah-langkah untuk menjamin bahwa pekerjaan yang dilaksanakan oleh pekerja rumah tangga yang berusia di bawah 18 tahun dan di atas usia kerja minimum tidak menghalangi mereka dari, atau mengganggu, untuk mendapatkan kesempatan pendidikan lanjutan, atau pelatihan kerja mereka.

Pasal 5

Setiap Anggota harus mengambil langkah-langkah untuk memastikan bahwa pekerja rumah tangga menikmati perlindungan yang efektif terhadap segala jenis penyalahgunaan, pelecehan dan kekerasan.

Pasal 6

Setiap Anggota harus mengambil langkah-langkah untuk memastikan bahwa pekerja rumah tangga, sebagaimana pekerja pada umumnya, menikmati ketentuan kerja yang adil serta kondisi kerja yang layak dan, jika mereka tinggal di dalam rumah tangga tersebut, menikmati kondisi hidup layak yang menghormati privasi mereka.

Pasal 7

Setiap negara harus mengambil langkah-langkah untuk menjamin bahwa pekerja rumah tangga diberi informasi mengenai syarat dan ketentuan kerja dengan cara yang tepat, dapat diverifikasi dan mudah dimengerti dan lebih baik, jika memungkinkan, melalui kontrak tertulis sesuai dengan undang-undang nasional dan peraturan, terutama:

- (a) nama dan alamat majikan dan pekerja;
- (b) alamat tempat kerja tetap dan tempat kerja lain;
- (c) tanggal mulai dan, bila kontrak tersebut untuk jangka waktu tertentu, durasinya;
- (d) jenis pekerjaan yang akan dilaksanakan;
- (e) pengupahan, metode penghitungan dan periode pembayaran;
- (f) jam kerja normal;
- (g) cuti tahunan yang dibayar, periode istirahat harian dan mingguan;
- (h) penyediaan makanan dan akomodasi, jika ada;
- (i) periode masa percobaan atau uji coba, jika ada;
- (j) ketentuan pemulangan, jika ada; dan
- (k) syarat dan ketentuan berkenaan dengan pemutusan hubungan kerja, termasuk pemberitahuan dengan periode tertentu baik oleh pekerja domestik maupun majikan.

Pasal 8

1. Undang-undang dan peraturan nasional harus mensyaratkan bahwa pekerja rumah tangga migran yang direkrut di satu negara untuk pekerjaan rumah tangga di satu negara lain mendapatkan tawaran kerja atau kontrak kerja tertulis yang diterapkan di negara dimana pekerjaan itu dilakukan, menyatakan syarat dan ketentuan kerja sebagaimana disebutkan di Pasal 7, sebelum melintasi perbatasan nasional untuk tujuan mengambil pekerjaan rumah tangga yang tawaran atau kontrak tersebut berlaku atasnya.
2. Paragraf di atas tidak berlaku bagi pekerja yang menikmati kebebasan bergerak untuk tujuan kerja di bawah kesepakatan regional, bilateral atau multilateral, atau di dalam kerangka daerah integrasi ekonomi regional.
3. Anggota harus saling bekerja sama satu sama lain untuk menjamin efektifnya penerapan ketentuan-ketentuan Konvensi ini pada pekerja rumah tangga migran.
4. Setiap anggota wajib merinci, dengan perundangan-undangan, regulasi atau ukuran lain, kondisi dimana pekerja migran domestik berhak mendapatkan pemulangan saat berakhirnya kontrak atau pemutusan hubungan kerja saat mereka di rekrut.

Pasal 9

Setiap Anggota harus mengambil langkah-langkah untuk menjamin bahwa pekerja rumah tangga:

- (a) bebas untuk bernegosiasi dengan majikan mereka apakah akan tinggal di rumah tangga tersebut;
- (b) tidak terikat untuk tetap berada di rumah tangga atau dengan anggota rumah tangga selama jangka waktu istirahat harian dan mingguan atau cuti tahunan; dan
- (c) berhak untuk menyimpan sendiri dokumen perjalanan dan dokumen identitas mereka.

Pasal 10

1. Setiap Anggota harus mengambil langkah-langkah untuk menjamin perlakuan yang sama antara pekerja rumah tangga

dan pekerja umumnya dalam kaitannya dengan jam kerja normal, kompensasi lembur, jadwal libur harian dan mingguan dan cuti tahunan yang dibayar sesuai dengan undang-undang nasional dan peraturan atau perjanjian kerja bersama, dengan mempertimbangkan karakteristik khusus pekerjaan rumah tangga.

2. Libur mingguan setidaknya 24 jam berturut-turut
3. Jangka waktu selama mana pekerja rumah tangga tidak bebas untuk menggunakan waktu mereka sesuai keinginan mereka dan tetap melayani rumah tangga tersebut guna untuk menanggapi kemungkinan panggilan harus dianggap sebagai jam kerja sejauh ditentukan oleh undang-undang dan peraturan nasional, kesepakatan bersama atau sarana lain sesuai dengan praktik nasional.

Pasal 11

Setiap Anggota harus mengambil langkah-langkah untuk menjamin bahwa pekerja rumah tangga menikmati cakupan upah minimum, bila cakupan semacam itu ada, dan bahwa pengupahan ditetapkan tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin.

Pasal 12

1. Pekerja rumah tangga harus dibayar langsung secara tunai secara berkala setidaknya satu kali dalam sebulan. Kecuali diatur dengan hukum nasional, peraturan atau perjanjian kerja bersama, pembayaran dapat dilakukan melalui transfer bank, cek bank, cek pos atau wesel atau alat pembayaran lain yang sah, dengan persetujuan pekerja yang bersangkutan.
2. Undang-undang atau peraturan nasional, kesepakatan bersama atau putusan arbitrase dapat menetapkan pembayaran dengan proporsi terbatas dari upah pekerja rumah tangga dengan pembayaran dalam bentuk barang, dengan syarat tidak kurang menguntungkan dari pada yang secara umum berlaku untuk kategori pekerja lain, asalkan langkah-langkah diambil memastikan jenis pembayaran tersebut disetujui oleh pekerja, sesuai untuk penggunaan dan manfaat pribadi pekerja, dan bahwa nilai tunai pembayaran tersebut adil dan wajar.

Pasal 13

1. Setiap pekerja rumah tangga memiliki hak untuk lingkungan kerja yang aman dan sehat. Setiap negara harus mengambil langkah yang sesuai dengan undang-undang, peraturan dan praktik nasional, langkah yang efektif, dengan memperhatikan karakteristik khusus pekerjaan rumah tangga, untuk memastikan keselamatan dan kesehatan kerja pekerja rumah tangga.
2. Langkah-langkah sebagaimana dimaksud pada paragraf di atas dapat diterapkan secara bertahap, berkonsultasi dengan perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja yang paling representatif dan, bila ada, perwakilan organisasi serikat pekerja rumah tangga dan perwakilan majikan.

Pasal 14

1. Setiap Anggota harus mengambil langkah yang tepat, sesuai dengan hukum nasional dan peraturan dengan memperhatikan karakteristik khusus pekerjaan rumah tangga, untuk menjamin bahwa para pekerja rumah tangga menikmati kondisi yang sama dengan pekerja lain pada umumnya dalam hal perlindungan jaminan sosial, termasuk berkenaan dengan persalinan.
2. Langkah-langkah sebagaimana dimaksud pada paragraf di atas dapat diterapkan secara bertahap, berkonsultasi dengan perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja yang paling representatif dan, bila ada, perwakilan organisasi serikat pekerja rumah tangga dan perwakilan majikan.

Pasal 15

1. Untuk melindungi pekerja rumah tangga secara efektif, termasuk pekerja domestik migran, yang direkrut atau ditempatkan oleh agen penempatan tenaga kerja swasta, dari praktik-praktik yang salah, maka setiap negara anggota harus:
 - (a) menentukan kondisi operasi perusahaan agen perekrutan dan penempatan pekerja rumah tangga, sesuai dengan hukum nasional, regulasi, dan praktik;
 - (b) memastikan peralatan dan prosedur yang cukup untuk investigasi keluhan, dugaan pelanggaran dan praktik yang

- curang terkait kegiatan agen perekrutan swasta yang terkait dengan pekerja rumah tangga;
- (c) mengadopsi semua kebutuhan dan tindakan yang sesuai, dalam wilayah hukum dan bila sesuai, berkolaborasi dengan anggota lain, memberikan perlindungan yang cukup untuk mencegah penyiksaan terhadap pekerja rumah tangga yang direkrut dan ditempatkan dalam wilayah kerja agen perekrutan swasta. Hal ini harus mengikutkan undang-undang atau aturan yang merinci kewajiban masing-masing agen swasta dan rumah tangga terhadap pekerja rumah tangga dan memberikan hukuman, termasuk larangan bagi agen swasta yang melakukan praktik curang dan penyalahgunaan;
 - (d) mempertimbangkan, dimana pekerja rumah tangga di rekrut di satu negara untuk bekerja di negara lain, membuat perjanjian bilateral, regional atau multilateral untuk mencegah penyalahgunaan dan praktik curang pada saat rekrutmen, penempatan dan selama bekerja; dan
 - (e) mengambil tindakan untuk memastikan biaya yang dibebankan oleh agen swasta tidak dipotong dari gaji pekerja rumah tangga.
2. Untuk memberikan dampak yang besar bagi ketentuan Pasal ini, setiap anggota harus mendiskusikan dengan perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja yang paling representatif, bila ada, dengan organisasi pekerja rumah tangga dan perwakilan organisasi majikan dari pekerja rumah tangga.

Pasal 16

Setiap Anggota harus menetapkan cara yang efektif untuk menjamin, sesuai dengan ketentuan undang-undang, regulasi dan praktik, bahwa seluruh pekerja rumah tangga, baik oleh mereka sendiri maupun melalui sebuah perwakilan, memiliki akses ke pengadilan atau mekanisme penyelesaian sengketa dimana bisa diterima oleh pekerja secara umum.

Pasal 17

1. Setiap Anggota harus membuat mekanisme penanganan keluhan yang efektif dan dapat diakses yang sesuai dengan undang-undang untuk perlindungan pekerja rumah tangga.
2. Setiap anggota harus membuat dan menerapkan inspeksi ketenagakerjaan, penegakan hukum dan pemberian sanksi dengan mempertimbangkan karakteristik khusus dari pekerjaan rumah tangga, sesuai dengan undang-undang dan peraturan.
3. Bila sesuai dengan peraturan dan regulasi nasional, tindakan-tindakan tersebut wajib merinci kondisi dimana akses ke tempat rumah tangga dapat diberikan, dengan menghormati privasi.

Pasal 18

Setiap anggota harus menerapkan ketentuan-ketentuan Konvensi ini, dengan berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan organisasi pekerja yang representatif, melalui undang-undang dan peraturan, serta melalui kesepakatan bersama atau langkah-langkah lain sesuai dengan praktik nasional, dengan memperluas atau menyesuaikan langkah-langkah yang ada untuk mencakup pekerja rumah tangga atau dengan mengembangkan langkah-langkah khusus untuk mereka, sebagaimana yang sesuai.

Pasal 19

Konvensi ini tidak mempengaruhi ketentuan-ketentuan yang lebih menguntungkan yang berlaku untuk pekerja rumah tangga di bawah Konvensi-Konvensi ketenagakerjaan internasional lainnya.

Pasal 20

Ratifikasi formal dari Konvensi ini harus dikomunikasikan pada Direktur Jenderal dari Kantor Perburuhan Internasional untuk registrasi.

Pasal 21

1. Konvensi ini akan mengikat hanya bila negara anggota ILO yang meratifikasi telah terdaftar pada Direktur Jenderal dari Kantor Perburuhan Internasional

2. Konvensi ini akan mulai berlaku dua belas bulan setelah tanggal ratifikasi oleh dua negara anggota yang telah terdaftar di Direktur Jenderal.
3. Setelah itu, Konvensi ini akan berlaku untuk setiap anggota dua belas bulan setelah tanggal ratifikasi terdaftar.

Pasal 22

1. Sebuah negara yang telah meratifikasi Konvensi ini dapat membatalkan ratifikasi konvensi ini setelah sepuluh tahun dari tanggal saat pertama kali Konvensi ini berlaku, dengan berkomunikasi dengan Direktur Jenderal dari Kantor Perburuhan Internasional untuk pendaftaran. Pembatalan tersebut tidak berlaku hingga satu tahun setelah tanggal didaftarkan.
2. Setiap anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini dan yang belum, dalam tahun berikutnya setelah berakhirnya periode sepuluh tahun yang disebutkan pada ayat sebelumnya, melaksanakan hak pengaduan yang tersedia pada pasal ini, akan mengikat untuk sepuluh tahun lagi dan setelah itu, akan dapat membatalkan ratifikasi Konvensi ini pada tahun pertama dari setiap periode baru sepuluh tahun yang disebutkan di pasal ini.

Pasal 23

1. Direktur Jenderal dari Kantor Perburuhan Internasional akan memberitahukan seluruh anggota ILO pendaftaran seluruh ratifikasi dan pembatalan yang telah dikomunikasikan oleh anggota ILO.
2. Ketika memberitahukan informasi kepada anggota organisasi tentang pendaftaran ratifikasi kedua yang telah dikomunikasikan, Direktur Jenderal akan juga memberikan informasi pada anggota organisasi tentang kapan tanggal Konvensi akan berlaku.

Pasal 24

Direktur Jenderal dari Kantor Perburuhan Internasional akan mengkomunikasikan Sekretaris Jenderal PBB untuk mendaftarkan sesuai dengan pasal 102 piagam PBB khususnya seluruh ratifikasi dan pembatalan yang telah terdaftar.

Pasal 25

Bila diperlukan, Badan pekerja ILO akan menyampaikan kepada Sidang Umum sebuah laporan mengenai jalannya Konvensi ini dan akan menguji keinginan untuk menjadwalkan agenda sidang tentang pertanyaan mengenai revisi secara keseluruhan atau sebagian.

Pasal 26

1. Jika Konferensi mengadopsi sebuah Konvensi baru merivisi Konvensi ini, maka, Konvensi yang baru harus memberikan:
 - (a) ratifikasi dari revisi konvensi yang baru oleh sebuah anggota harus secara ipso jure (langsung) mengandung pengaturan mengenai pembatalan konvensi ini, meskipun ketentuan pada pasal 22, jika dan bila Konvensi revisi yang baru akan berlaku;
 - (b) sampai pada tanggal dimana konvensi baru yang direvisi dinyatakan berlaku, maka kesempatan untuk meratifikasi konvensi ini harus dihentikan
2. Konvensi ini akan tetap berlaku sebagai mana isi aslinya untuk seluruh anggota yang telah meratifikasinya tapi belum meratifikasi Konvensi yang direvisi.

Pasal 27

Versi Bahasa Inggris dan Bahasa Perancis dari teks Konvensi ini mengandung otoritas yang sama.



R201

**Rekomendasi tentang
Pekerjaan Yang Layak
bagi Pekerja Rumah
Rangga, 2011**

R201

Rekomendasi tentang Pekerjaan Yang Layak bagi Pekerja Rumah Tangga, 2011

Konferensi Umum Organisasi Perburuhan Internasional,

Setelah disidangkan di Jenewa oleh Badan Pengurus Kantor Perburuhan Internasional, dan setelah bersidang dalam Sesinya yang ke-100 pada tanggal 1 Juni 2011, dan

Setelah mengadopsi Konvensi Pekerja Rumah Tangga, 2011, dan

Setelah memutuskan untuk mengadopsi usulan-usulan tertentu berkenaan dengan kerja layak bagi pekerja rumah tangga, yang merupakan item keempat dalam agenda sesi, dan

Setelah menetapkan bahwa usulan-usulan ini akan berbentuk Rekomendasi yang melengkapi Konvensi Pekerja Rumah Tangga, 2011;

Mengadopsi pada hari ini tanggal ... Juni tahun dua ribu sebelas Rekomendasi berikut, yang dapat disebut sebagai Rekomendasi Pekerja Rumah Tangga, 2011.

1. Ketentuan-ketentuan Rekomendasi ini melengkapi ketentuan-ketentuan Konvensi Pekerja Rumah Tangga, 2011 ("Konvensi"), dan harus dipertimbangkan bersama-sama dengan ketentuan-ketentuan tersebut.
2. Dalam mengambil langkah-langkah untuk menjamin bahwa pekerja rumah tangga menikmati kebebasan berserikat dan pengakuan efektif hak atas perundingan bersama, Anggota harus:
 - (a) mengidentifikasi dan menghapuskan pembatasan-pembatasan perundang-undangan atau administratif atau hambatan-hambatan lain terhadap hak pekerja rumah

tangga untuk membentuk organisasi mereka sendiri atau untuk bergabung dengan organisasi pekerja pilihan mereka sendiri dan terhadap hak organisasi pekerja rumah tangga untuk bergabung organisasi, federasi dan konfederasi pekerja;

- (b) memberikan pertimbangan untuk memberikan atau mendukung tindakan untuk memperkuat kapasitas pekerja dan organisasi pengusaha, organisasi perwakilan pekerja rumah tangga dan perwakilan para majikan pekerja rumah tangga, untuk mempromosikan kepentingan anggota mereka secara efektif, dengan memastikan bahwa sepanjang waktu, kemerdekaan dan otonomi, dalam batasan-batasan hukum, dari organisasi-organisasi tersebut dilindungi.
3. Dalam mengambil langkah-langkah untuk penghapusan diskriminasi dalam hal pekerjaan dan jabatan, Anggota harus, sesuai dengan standar-standar ketenagakerjaan internasional, antara lain:
- (a) memastikan bahwa pengaturan untuk tes kesehatan terkait pekerjaan, menghormati prinsip kerahasiaan data pribadi dan privasi pekerja rumah tangga, dan konsisten dengan aturan main ILO "perlindungan data personal pekerja" (1997), dan standar data perlindungan lain yang relevan;
 - (b) mencegah diskriminasi terkait dengan tes tersebut; dan
 - (c) memastikan bahwa tidak ada pekerja rumah tangga yang dituntut untuk melakukan tes HIV atau kehamilan, atau untuk membuka status HIV atau kehamilan mereka.
4. Anggota memberi pertimbangan untuk uji medis untuk pekerja rumah tangga dengan mempertimbangan:
- (a) menyediakan informasi kesehatan publik bagi anggota rumah tangga dan pekerja rumah tangga untuk kesehatan dasar dan penyakit yang memberikan alasan bagi kebutuhan uji medis dalam konteks nasional;
 - (b) menyediakan informasi bagi anggota rumah tangga dan pekerja rumah tangga untuk uji medis yang sukarela, perawatan medis, dan kesehatan yang baik dan praktik

kebersihan, yang konsisten dengan inisiatif bagi masyarakat secara umum; dan

- (c) mendistribusikan informasi praktik terbaik bagi uji medis yang berhubungan dengan pekerjaan, yang secara tepat diadaptasikan sesuai dengan kondisi khusus pekerjaan rumah tangga.
5. (1) Dengan memperhatikan ketentuan-ketentuan Konvensi Bentuk-bentuk Terburuk Pekerja Anak, 1999 (No. 182), dan Rekomendasi (No. 190), Anggota harus mengidentifikasi jenis-jenis pekerjaan rumah tangga yang, berdasarkan sifat atau keadaan pekerjaan-pekerjaan tersebut dilaksanakan, berkemungkinan membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak-anak, dan juga harus melarang dan menghapuskan pekerja anak.
- (2) Saat meregulasi kondisi kerja dan kondisi hidup pekerja rumah tangga, Anggota harus memberikan perhatian khusus kepada kebutuhan pekerja rumah tangga yang berusia di bawah 18 tahun dan di atas usia kerja minimum sebagaimana yang ditetapkan oleh undang-undang dan peraturan nasional, dan mengambil langkah-langkah untuk melindungi mereka, termasuk dengan:
- (a) secara ketat membatasi jam kerja mereka untuk menjamin waktu yang cukup untuk istirahat, pendidikan dan pelatihan, kegiatan santai dan kontak keluarga;
 - (b) melarang kerja malam;
 - (c) melarang tugas-tugas yang terlalu menuntut, baik secara fisik atau psikologis; dan
 - (d) membangun atau memperkuat mekanisme untuk memantau kondisi kerja dan kondisi hidup mereka.
6. (1) Anggota harus memberikan bantuan yang sesuai, bila diperlukan, untuk menjamin bahwa pekerja rumah tangga bersangkutan telah memahami syarat dan ketentuan tersebut.
- (2) Lebih lanjut untuk perincian yang tercantum di Pasal 7 di Konvensi, syarat dan ketentuan kerja juga harus mencakup:

- (a) uraian pekerjaan;
 - (b) cuti sakit, dan bila memungkinkan cuti personal yang lain;
 - (c) tingkat upah atau kompensasi lembur dan kerja siaga harus sesuai dengan Pasal 10 (3) dari Konvensi;
 - (d) pembayaran tunai lain yang pekerja rumah tangga berhak atasnya;
 - (e) tunjangan dalam bentuk barang dan nilai tunainya;
 - (f) rincian akomodasi yang disediakan;
 - (g) pemotongan sah dari upah pekerja.
- (3) Anggota harus mempertimbangkan untuk membuat model kontrak untuk pekerjaan rumah tangga, dengan berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan organisasi pekerja yang representatif dan, terutama, organisasi yang merepresentasikan pekerja rumah tangga dan majikan pekerja rumah tangga, bila ada.
- (4) Model kontrak harus tersedia setiap saat secara gratis untuk pekerja rumah tangga, pengusaha, perwakilan organisasi dan masyarakat umum.
7. Anggota harus mempertimbangkan mendirikan mekanisme untuk melindungi pekerja rumah tangga dari penyalahgunaan, pelecehan dan kekerasan misalnya:
- (a) membuat mekanisme laporan yang mudah diakses untuk pekerja rumah tangga untuk laporan kasus pelecehan, kekerasan dan penyalahgunaan;
 - (b) memastikan bahwa seluruh laporan penyalahgunaan, pelecehan, dan kekerasan diselidiki, ditindaklanjuti sebagaimana mestinya; dan
 - (c) membuat program relokasi dari rumah dan rehabilitasi pekerja rumah tangga yang terkena kekerasan, pelecehan, termasuk memberikan akomodasi sementara dan bantuan pengobatan.
8. (1) Jam kerja, termasuk lembur dan kerja sesuai dengan Pasal 10 (3) dari Konvensi, harus secara akurat tercatat, dan informasi ini harus secara bebas diakses oleh pekerja rumah tangga.

- (2) Anggota harus mempertimbangkan untuk mengembangkan panduan praktis dalam hal ini, dengan berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan organisasi pekerja yang representatif dan, terutama, organisasi yang merepresentasikan pekerja rumah tangga dan majikan pekerja rumah tangga, bila ada.
9. (1) Berkenaan dengan waktu di mana pekerja rumah tangga tidak bebas untuk menggunakan waktu mereka sesuai keinginan mereka dan tetap melayani rumah tangga tersebut guna untuk menanggapi kemungkinan panggilan (umumnya dikenal sebagai waktu siaga atau berdasar panggilan), undang-undang dan peraturan nasional atau perjanjian kerja bersama harus mengatur:
 - (a) jumlah jam maksimum per minggu, bulan atau tahun seorang pekerja rumah tangga dapat diminta untuk bersiaga, dan cara jumlah jam tersebut bisa dihitung;
 - (b) waktu istirahat kompensasi yang seorang pekerja rumah tangga berhak atasnya jika waktu istirahat normal terganggu oleh siaga; dan
 - (c) tingkat jam siaga harus dibayar.
- (2) Dengan mempertimbangkan pekerja rumah tangga yang tugas normalnya saat malam hari, dan melihat hambatan kerja malam, anggota harus mengambil tindakan yang sesuai seperti subparagraph 9 (1).
10. Anggota harus mengambil langkah-langkah untuk menjamin bahwa pekerja rumah tangga berhak atas waktu istirahat yang sesuai selama hari kerja, yang memungkinkan untuk makan dan beristirahat.
11. (1) Libur mingguan setidaknya-tidaknya 24 jam secara berurutan
- (2) Hari libur tetap mingguan harus ditentukan berdasarkan persetujuan bersama, sesuai dengan peraturan nasional, regulasi, atau perjanjian kerja bersama, mempertimbangkan prioritas pekerjaan dan budaya, keagamaan dan permintaan sosial dan pekerja rumah tangga.
- (3) Bila undang-undang dan peraturan nasional atau perjanjian kerja bersama memberikan cuti mingguan yang diakumulasikan melebihi satu periode dari satu minggu

untuk pekerja pada umumnya, periode tersebut tidak lebih 14 hari untuk pekerja rumah tangga.

12. Undang-undang nasional, peraturan atau perjanjian kerja bersama harus menetapkan alasan-alasan pekerja rumah tangga dapat diminta bekerja selama waktu istirahat harian atau mingguan dan menetapkan istirahat kompensasi yang memadai, tanpa memandang kompensasi finansial.
13. Waktu yang dihabiskan oleh pekerja rumah tangga untuk menyertai anggota rumah tangga pada hari libur tidak boleh dihitung sebagai bagian dari cuti tahunan mereka.
14. Bila ketentuan dibuat untuk pembayaran sebagian terbatas upah dalam bentuk tunjangan dalam bentuk barang, Anggota harus mempertimbangkan:
 - (a) menetapkan batas keseluruhan mengenai proporsi upah yang dapat dibayarkan dalam bentuk barang sehingga tidak terlalu banyak mengurangi upah tunai yang diperlukan untuk biaya hidup pekerja rumah tangga dan keluarganya;
 - (b) menghitung nilai tunai tunjangan dalam bentuk barang dengan mengacu kepada kriteria obyektif seperti nilai pasar, harga biaya atau harga-harga yang ditetapkan oleh otoritas publik, yang sesuai;
 - (c) membatasi tunjangan dalam bentuk barang pada tunjangan-tunjangan yang secara jelas sesuai untuk penggunaan dan manfaat pribadi pekerja rumah tangga, misalnya makanan dan akomodasi; dan
 - (d) memastikan bahwa, bila seorang pekerja rumah tangga diminta untuk tinggal dengan akomodasi disediakan di rumah, tidak boleh ada pemotongan atas biaya akomodasi kecuali disepakati oleh pekerja; dan
 - (e) memastikan bentuk barang yang secara langsung terkait dengan pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan, misalnya seragam, peralatan atau perlengkapan pelindung, dan alat pembersih dan peralatan lain, tidak dianggap sebagai pembayaran dan biaya tersebut tidak dipotong dari gaji pekerja rumah tangga.
15. (1) pada setiap pembayaran, pekerja rumah tangga, harus diberi laporan/ tertulis yang mudah dipahami mengenai

pembayaran yang menjadi hak mereka dan jumlah yang dibayarkan dan informasi mengenai tujuan pemotongan yang mungkin telah dilakukan.

- (2) Pada saat pemutusan hubungan kerja, tunggakan pembayaran harus dilakukan segera.
16. Anggota harus mengambil langkah-langkah untuk menjamin bahwa pekerja rumah tangga menikmati kondisi yang tidak kurang menguntungkan dari pada kondisi pekerja pada umumnya berkenaan dengan perlindungan klaim pekerja bila terjadi kebangkrutan atau kematian majikan.
17. Bila disediakan, akomodasi dan makanan harus mencakup, dengan memperhatikan kondisi nasional, hal-hal sebagai berikut:
 - (a) sebuah ruang pribadi terpisah yang diberi perlengkapan secara sesuai, berventilasi memadai dan dilengkapi dengan kunci, yang kuncinya harus diberikan kepada pekerja rumah tangga;
 - (b) akses ke fasilitas sanitasi yang sesuai, bersama atau pribadi;
 - (c) penerangan yang cukup dan, apabila diperlukan, pemanas dan pendingin udara untuk menjaga kondisi yang ada di dalam rumah tangga tersebut; dan
 - (d) makanan berkualitas baik dan berkuantitas cukup, disesuaikan dengan batas kewajaran tuntutan budaya dan agama, jika ada, pekerja rumah tangga bersangkutan.
18. Bila terjadi pemutusan hubungan kerja atas inisiatif majikan, untuk alasan selain pelanggaran serius, pekerja rumah tangga tinggal di dalam harus diberi jangka waktu pemberitahuan yang wajar dan waktu tidak bekerja selama jangka waktu itu yang memungkinkan mereka untuk mencari pekerjaan dan akomodasi baru.
19. Anggota, dengan berkonsultasi dengan organisasi pekerja dan pengusaha yang paling representatif, dan bila ada, organisasi pekerja rumah tangga dan majikan, harus mengambil tindakan, misalnya:
 - (a) melindungi pekerja rumah tangga dengan menghilangkan atau meminimalkan, sejauh itu dapat dilakukan secara wajar, bahaya dan resiko yang berhubungan dengan

pekerjaan, agar bisa mencegah cedera, penyakit dan kematian dan mempromosikan keselamatan dan kesehatan kerja dilingkungan rumah tangga;

- (b) memberikan sistem inspeksi yang cukup dan sesuai, konsisten dengan Artikel 17 dari Konvensi dan hukuman yang sesuai untuk pelanggaran terhadap undang-undang dan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja;
 - (c) menetapkan prosedur untuk mengumpulkan dan mempublikasikan statistik mengenai kecelakaan dan penyakit terkait dengan pekerjaan rumah tangga, dan statistik lain yang dianggap memberikan kontribusi terhadap pencegahan kesehatan dan keselamatan kerja terkait resiko dan cedera;
 - (d) memberikan saran mengenai keselamatan dan kesehatan kerja, termasuk mengenai aspek ergonomis dan perlengkapan pelindung; dan
 - (e) mengembangkan program-program pelatihan dan menyebarkan pedoman persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja khusus untuk pekerjaan rumah tangga.
20. (1) Anggota harus mempertimbangkan, sesuai dengan undang-undang dan peraturan nasional, cara untuk memfasilitasi pembayaran iuran jaminan sosial oleh majikan, termasuk dalam hal pekerja rumah tangga yang bekerja untuk beberapa majikan, misalnya melalui sistem pembayaran yang disederhanakan.
- (2) Anggota harus mempertimbangkan untuk membuat perjanjian bilateral, regional atau multilateral untuk memberikan, agar pekerja migran dilindungi dengan perjanjian seperti itu, perlakuan yang sama terhadap jaminan sosial serta akses terhadap pemeliharaan dan kemudahan hak jaminan sosial.
- (3) Nilai uang pembayaran sejenisnya harus dianggap sebagai tujuan jaminan sosial, termasuk kontribusi dari majikan dan hak dari pekerja rumah tangga.
21. (1) Anggota harus mempertimbangkan tindakan tambahan untuk memastikan perlindungan yang efektif pekerja rumah tangga dan khususnya pekerja rumah tangga migran, seperti:

- (a) membuat hotline nasional dengan layanan penterjemahan bagi pekerja rumah tangga yang membutuhkan bantuan;
 - (b) sesuai dengan Pasal 17 Konvensi, menyediakan sebuah sistem kunjungan pra penempatan ke rumah tangga, tempat pekerja rumah tangga migran akan bekerja;
 - (c) mengembangkan jaringan perumahan darurat;
 - (d) meningkatkan kesadaran pengusaha mengenai kewajiban-kewajiban mereka menyediakan informasi mengenai praktik yang baik dalam pemberian kerja pekerja rumah tangga, kewajiban hukum imigrasi dan ketenagakerjaan terkait pekerja rumah tangga migran, aturan penegakan hukum dan sanksi kasus kekerasan, dan bantuan pelayanan yang tersedia bagi pekerja rumah tangga dan majikannya;
 - (e) menjamin akses pekerja rumah tangga ke mekanisme pengaduan dan kemampuan mereka untuk mencari penyelesaian hukum perdata dan pidana, baik selama maupun setelah bekerja, tanpa memandang keberangkatan dari negara bersangkutan; dan
 - (f) menetapkan layanan penyuluhan publik untuk memberikan informasi kepada pekerja rumah tangga, dalam bahasa yang dipahami oleh mereka, hak-hak mereka, undang-undang dan peraturan yang relevan, mekanisme pengaduan dan penyelesaian hukum yang tersedia, dan menyediakan informasi terkait lainnya.
- (2) Anggota yang merupakan negara asal pekerja rumah tangga migran harus membantu dalam perlindungan hak-hak pekerja ini secara efektif, dengan memberi mereka informasi mengenai hak-hak mereka sebelum keberangkatan, membentuk dana bantuan hukum, layanan sosial dan layanan konsuler khusus dan melalui langkah-langkah lain yang sesuai.
22. Anggota harus, setelah berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja yang paling representatif, dan bila ada, organisasi pekerja rumah tangga dan majikan, harus mempertimbangkan untuk menetapkan dengan sarana undang-undang, peraturan atau langkah-langkah lain, kondisi-kondisi di mana pekerja

rumah tangga migran berhak atas pemulangan tanpa biaya pada diri mereka saat berakhir atau terjadi pemutusan kontrak kerja yang mereka direkrut untuknya.

23. Anggota harus mempromosikan praktik yang baik oleh agen pekerjaan swasta terkait pekerja rumah tangga, termasuk pekerja rumah tangga migran, dengan mempertimbangkan prinsip dan pendekatan Konvensi Agen Pekerjaan Swasta, 1997 (No. 181), dan Rekomendasi Agen Pekerjaan Swasta, 1997 (No. 188).
24. Bila sesuai dengan undang-undang dan praktik nasional terkait penghormatan terhadap privasi, Anggota bisa mempertimbangkan kondisi dimana pegawai pengawas atau pegawai lain yang dipercaya untuk menegakkan hukum sesuai dengan ketentuan yang berlaku bagi pekerja rumah tangga, bisa diberikan kemudahan untuk memasuki tempat dimana mereka bekerja.
25. (1) Anggota harus, dengan berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan organisasi pekerja yang paling representatif dan, organisasi yang merepresentasikan pekerja rumah tangga dan majikan pekerja rumah tangga, membuat kebijakan dan program untuk:
 - (a) mendorong pengembangan berkelanjutan kompetensi dan kualifikasi pekerja rumah tangga, termasuk pelatihan keaksaraan bila sesuai, guna untuk meningkatkan perkembangan profesional dan kesempatan kerja mereka;
 - (b) menangani kebutuhan keseimbangan kehidupan-pekerjaan pekerja rumah tangga; dan
 - (c) menjamin bahwa masalah dan hak-hak pekerja rumah tangga dipertimbangkan dalam konteks upaya yang lebih umum untuk menyeimbangkan antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga.
- (2) Anggota harus, dengan berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan organisasi pekerja yang paling representatif dan, terutama, organisasi yang merepresentasikan pekerja rumah tangga dan majikan pekerja rumah tangga, mengembangkan indikator-indikator yang sesuai dan sistem pengukuran guna memperkuat kapasitas kantor statistik nasional untuk secara efektif mengumpulkan data

yang diperlukan untuk mendukung pembuatan kebijakan mengenai pekerja rumah tangga.

26. (1) Anggota harus bekerja sama dengan negara lain untuk memastikan aplikasi yang efektif Konvensi Pekerja Rumah Tangga, 2011, dan Rekomendasi ini, untuk pekerja rumah tangga migran.
- (2) Anggota harus bekerja sama di tingkat bilateral, regional dan global untuk tujuan meningkatkan perlindungan pekerja rumah tangga, terutama dalam hal-hal berkenaan dengan pencegahan kerja paksa dan perdagangan manusia, akses terhadap jaminan sosial, pemantauan agen ketenagakerjaan swasta, penyebaran praktik-praktik bagus dan pengumpulan statistik mengenai pekerjaan rumah tangga.
- (3) Anggota harus mengambil langkah-langkah yang sesuai untuk saling membantu satu sama lain dalam memberlakukan ketentuan-ketentuan Konvensi melalui peningkatan kerjasama atau bantuan internasional, atau keduanya, termasuk dukungan untuk pembangunan sosial dan ekonomi, program pengentasan kemiskinan dan pendidikan universal.
- (4) Dalam konteks kekebalan diplomatik, anggota harus mempertimbangkan:
 - (a) mengadopsi kebijakan dan aturan untuk personel diplomatik yang ditujukan untuk mencegah pelanggaran terhadap hak pekerja rumah tangga; dan
 - (b) bekerja sama dengan negara lain di tingkat bilateral, regional dan multilateral untuk mencegah praktik penyimpangan terhadap pekerja rumah tangga.



K181

**Konvensi tentang
Penyalur Tenaga Kerja
Swasta**

K181

Konvensi tentang Penyalur Tenaga Kerja Swasta

Konferensi Umum Organisasi perburuhan Internasional,

Setelah disidangkan di Jenewa oleh Badan Pelaksana Kantor Perburuhan Internasional dan setelah mengadakan pertemuan dalam Sidang Kedelapanpuluhlima pada tanggal 3 Juni 1997,

dan

Melihat bahwa ketentuan-ketentuan tentang Konensi Penyalur Tenaga Kerja Yang Mengenakan Imalan (Disempurnakan), 1949, dan

Menyadari pentingnya fleksibilitas dan berfungsinya pasar tenaga kerja, dan

Mengingat bahwa Konferensi Perburuhan Internasional bahwa Konferensi Perburuhan Internasional pada Sidangnka ke-81, 1994, yang diadakan untuk maksud agar ILO akan menyempurnakan Konvensi Penyalur Tenaga Kerja Yang-Mengenakan-Imbalan (Disempurnakan), 1949, dan

Menimbang bahwa lingkungan yang sangat berbeda dimana badan-badan penyalur tenaga kerja swasta melakukan kegiatan badan penyalur tenaga kerja swasta melakukan kegiatan mereka, bila dibandingkan dengan keadaan yang berlku pada waktu Konvensi tersebut diatas diadopsi, dan

Mengakui peran yang dapat dimainkan oleh badan-badan penyalur tenaga kerja di pasar yang berfungsinya dengan baik, dan

Mengingat perlunya melindungi para pekerja terhadap kesewenangannya, dan

Mengakui perlunya menjamin hak kebebasan berserikat dan mengadakan kesepakatan kerja bersama serta dialog sosial sebagai komponen penting dari suatu sistem industrial yang berfungsi baik, dan

Melihat ketentuan dari Konvensi Jasa Penyaluran Tenaga Kerja, 1948, dan

Mengingat ketentuan tentang Konvensi Kerja Paksa, 1930, Kebebasan Berserikat dan Perlindungan atas Hak untuk menyelenggarakan Pertemuan, 1948, Konvensi tentang hak Mengadakan Kesepakatan Kerja Bersama, 1949, Konvensi tentang Diskriminasi (Kesempatan Kerja dan Jabatan), 1958, Konvensi Kebijakan Hubungan Kerja, 1964, Konvensi Batas Usia, 1973, Konvensi Peningkatan Kesempatan Kerja dan Perlindungan atas Pengangguran, 1988, dan ketentuan yang menyangkut penerimaan dan penempatan tenaga kerja dalam Konevnsi Migrasi untuk Kesempatan Kerja (Disempurnakan), 1949, serta Konvensi Tenaga Kerja Pendatang (Ketentuan Tambahan), 1975, dan Setelah memutuskan untuk mengadopsi usulan-usulan tertentu yang berkaitan dengan Konvensi Penyalur Tenaga Kerja Yang Mengenakan Imbalan (Disempurnakan), 1949, yang menjadi butir keempat dari agenda sidang, dan setelah menetapkan bahwa usulan-usulan ini akan berbentuk Konvensi Internasional, mengadopsi, pada hari ini tanggal sembilan belas Juni tahun seribu sembilan ratus sembilanpuluhtujuh, Konvensi berikut, yang dapat disebut sebagai Konvensi Badan Penyalur Tenaga Kerja Swasta, 1977;

Pasal 1

1. Dalam Konvensi ini, istilah, istilah "penyalur tenaga kerja swasta" berarti perorangan atau badan hukum, tidak terikat dengan pemerintah, yang menyediakan atau lebih jasa pasar tenaga kerja sebagai berikut:
 - a. Jasa untuk memenuhi tawaran dan pelamaran pekerjaan, tanpa badan penyalur tenaga kerja swasta menjadi satu pihak dalam hubungan kerja yagn dapat timbul darinya;
 - b. Jasa yang terdiri dari menerima pekerja dengan tujuan untuk menawarkan mereka kepada pihak ketiga, yang dapat berupa perorangan atau badan hukum (yang selanjutnya disebut sebagai "perusahaan pemakai") yang menetapkan tugas mereka dan mengawasi pelaksanaan tugas ini;

- c. Jasa lainnya yang menyangkut pencarian pekerjaan, yang ditetapkan oleh pihak yang berwenang setelah berkonsultasi dengan sebagian besar organisasi pemberi kerja dan organisasi pekerja, seperti penyediaan informasi, yang tidak menjanjikan untuk memenuhi penawaran tertentu dan pelamaran pekerjaan.
2. Dalam Konvensi ini, istilah "pekerja" meliputi pencari kerja.
3. Dalam Konvensi ini istilah "pengolahan data pribadi para pekerja" berarti pengumpulan, penyimpanan, penggabungan komunikasi atau penggunaan lainnya atas informasi yang berkaitan dengan pekerja yang dikenal atau yang dapat dikenal

Pasal 2

1. Konvensi ini berlaku untuk semua badan penyalur tenaga kerja swasta
2. Konvensi ini berlaku untuk semua kategori pekerja dan semua cabang kegiatan ekonomi. Ini tidak berlaku untuk penerimaan dan penempatan pelaut.
3. Salah satu tujuan Konvensi ini adalah untuk memungkinkan bekerjanya badan penyalur tenaga kerja swasta serta perlindungan terhadap pekerja yang menggunakan jasa badan itu, sesuai dengan ketentuannya.
4. Setelah berkonsultasi dengan sejumlah organisasi pemberi kerja dan organisasi pekerja bersangkutan yang paling mewakili, suatu Negara Anggota dapat:
 - a. Melarang, dalam keadaan tertentu, badan penyalur tenaga kerja swasta untuk beroperasi atas jenis pekerja atau cabang kegiatan ekonomi tertentu dalam penyediaan satu atau lebih jasa yang tertera dalam Pasal 1, ayat 1;
 - b. Menyampingkan, dalam keadaan tertentu, pekerja dari cabang tertentu atau kegiatan ekonomi, atau bagian darinya, dari lingkup Konvensi ini atau dari ketentuan tertentu di dalamnya, sepanjang perlindungan yang memadai dijamin atas pekerja yang bersangkutan.
5. Suatu Negara Anggota yang meratifikasi Konvensi ini harus menjelaskan, dalam laporannya menurut pasal 22 Anggaran Dasar Organisasi Perburuhan Internasional, pelanggaran atau

penyampaian dimana Negara Anggota itu menggunakan kesempatannya menurut ayat 4 di atas, dan memberikan alasanatasnya.

Pasal 3

1. Status hukum badan penyalur tenaga kerja swasta ditentukan sesuai dengan hukum dan ketentuan umum yang berlaku, dan setelah berkonsultasi dengan organisasi pemberi kerja dan organisasi pekerja yang mewakili.
2. Suatu Negara Anggota dapat menentukan syarat-syarat pengaturan kegiatan badanpenyalur tenaga kerja swasta sesuai dengansistem perijinan atau sertifikasi, kecuali bila ini sudah diatur atau ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan ketentuan umum yang berlaku.

Pasal 4

Perlu ditempuh langkah-langkah untuk menjamin bahwa para pekerja yang diterima oleh badanpenyalur tenaga kerja swasta yang memberikan jasa sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1 tidak dilarang menggunakan hak kebebasanberserikat dan hak untuk mengadakan kesepakatan kerja bersama.

Pasal 5

1. Untuk meningkatkan pemerataan kesempatan dan perlakuan dalam mendapatkan akses ke pekerjaan serta ke pekerjaan tertentu, suatu Negara Anggota harus mengusahakan agar badan penyalur tenaga kerja swasta memperlakukan para pekerja tanpa diskriminasi berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, keturunan, kedudukan sosial, atau bentuk diskriminasi lainnya yang diatur dalam undang-undang dan ketentuan umum di negara yang bersangkutan, seperti usia dan kecacatan.
2. Ayat 1 Pasal ini tidak boleh dilaksanakan sedemikian rupa sehingga mencegah badan penyalur tenaga kerja swasta menyediakan jasa khusus atau program sasaran yang dimaksudkan untuk

membantu para pekerja yang paling kurang beruntung dalam kegiatan mereka mencari pekerjaan.

Pasal 6

Pengolahan data pribadi para pekerja oleh badan penyalur tenaga kerja swasta harus :

- a. Dilaksanakan dengan cara yang melindungi data ini dan menjamin kerahasiaan para pekerja sesuai hukum dan ketentuan umum di negara masing-masing;
- b. Terbatas pada hal-hal yang menyangkut kualifikasi dan pengalaman profesional dari pekerja yang bersangkutan serta informasi lainnya yang benar-benar berkaitan.

Pasal 7

1. Badan Penyalur tenaga kerja swasta tidak boleh membebankan langsung maupun tidak langsung, seluruhnya atau sebagiannya, biaya dari para pekerja.
2. Untuk kepentingan pekerja yang bersangkutan, dan setelah berkonsultasi dengan organisasi pemberi kerja dan organisasi pekerja yang paling mewakili, instansi yang berwenang dapat menetapkan pengecualian tentang ketentuan dalam ayat 1 di atas untuk golongan pekerja tertentu, serta jenis-jenis jasa tertentu yang diberikan oleh badan penyalur tenaga kerja swasta.
3. Suatu Negara Anggota yang sudah menetapkan pengecualian menurut ayat 2 di atas harus, dalam laporannya menurut pasal 22 Anggaran Dasar Organisasi perburuhan Internasional, memberikan informasi tentang pengecualian demikian disertai alasan-alasan pengecualian itu.

Pasal 8

1. Suatu Negara Anggota harus, setelah berkonsultasi dengan organisasi pemberi kerja dan organisasi pekerja yang paling mewakili, menetapkan semua langkah-langkah yang diperlukan dan yang sesuai, baik dalam wilayah kekuasaan dan, bila

memungkinkan, dalam kerjasama dengan Negara Anggota lainnya, memberikan perlindungan yang memadai atas dan mencegah perlakuan sewenang-wenang atas pekerja migran yang diterima atau yang ditempatkan di wilayah kekuasaannya oleh badan penyalur tenaga kerja swasta. Ini meliputi undang-undang atau peraturan yang menetapkan sanksi-sanksi, termasuk pelarangan badan penyalur tenaga kerja swasta yang melakukan kegiatan yang bersifat penipuan dan kesewenangan atas pekerja.

2. Bila pekerja diterima di suatu negara untuk dipekerjakan di negara lain, Negara-negara Anggota yang bersangkutan harus mempertimbangkan pembuatan perjanjian bilateral untuk mencegah kesewenangan dan praktek-praktek penipuan dalam penerimaan, penempatan dan pengikatan kerja.

Pasal 9

Suatu Negara Anggota harus menempuh langkah-langkah untuk menjamin bahwa pekerja anak tidak digunakan atau disediakan oleh badan penyalur tenaga kerja swasta.

Pasal 10

Instansi yang berwenang harus menjamin bahwa mekanisme dan prosedur yang memadai, yang melibatkan sedapat mungkin organisasi pemberi kerja dan organisasi pekerja yang paling mewakili, berlaku untuk penyidikan atas keluhan, indikasi kesewenangan dan praktek penipuan dalam kegiatan badan penyalur tenaga kerja swasta.

Pasal 11

Suatu Negara Anggota harus, sesuai dengan undang-undang dan ketentuan umum yang berlaku, mengambil tindakan yang diperlukan untuk menjamin adanya perlindungan yang memadai atas pekerja yang diterima oleh badan penyalur tenaga kerja swasta sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1, ayat 1 (b) di atas yang menyangkut:

- a. Kebebasan berserikat;
- b. Perundingan kesepakatan kerja bersama;

- c. Upah minimum;
- d. Jam kerja dan kondisi kerja lainnya;
- e. Jaminan sosial berdasarkan undang-undang;
- f. Akses ke pelatihan;
- g. Keselamatan dan kesehatan kerja;
- h. Ganti rugi bila terjadi kecelakaan atau penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan;
- i. Ganti rugi bila terjadi ketidakmampuan pemberi kerja untuk membayar upah serta perlindungan atas tuntutan para pekerja;
- j. Perlindungan serta jaminan, terhadap pekerja wanita yang hamil, serta perlindungan dan jaminan mengasuh bayi.

Pasal 12

Suatu Negara Anggota harus menentukan dan menyediakan, sesuai dengan undang-undang dan ketentuan umum di negaranya, masing-masing tanggungjawab dari para badan penyalur tenaga kerja swasta yang memberikan jasa-jasa sebagaimana dijelaskan dalam ayat 1 (b) Pasal 1 dan perusahaan pemakai dalam hal:

- a. Perundingan kesepakatan kerja bersama;
- b. Upah minimum
- c. Jam kerja dan kondisi kerja lainnya;
- d. Jaminan sosial berdasarkan undang-undang;
- e. Akses ke pelatihan;
- f. Perlindungan dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja;
- g. Ganti rugi bila terjadi kecelakaan atau penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan;
- h. Ganti rugi bila terjadi ketidakmampuan pemberi kerja untuk membayar upah serta perlindungan atas tuntutan para pekerja;
- i. Perlindungan serta jaminan, terhadap pekerja wanita yang hamil, serta perlindungan dan jaminan mengasuh bayi.

Pasal 13

1. Suatu Negara Anggota harus, sesuai dengan undang-undang dan ketentuan umum di negaranya dan setelah berkonsultasi dengan organisasi pemberi kerja dan organisasi pekerja yang paling mewakili, merumuskan, menetapkan dan secara berkala meninjau kembali berbagai kondisi dan meningkatkan kerjasama antara badan penyalur tenaga kerja pemerintah dan badan penyalur tenaga kerja swasta.
2. Kondisi yang dimaksud dalam ayat 1 di atas harus didasarkan pada prinsip bahwa pihak pemerintah yang menentukan keputusan akhir dalam:
 - a. Perumusan kebijakan pasar tenaga kerja;
 - b. Penggunaan atau pengendalian penggunaan dana negara yang dialokasikan untuk pelaksanaan kebijakan itu.
3. Badan penyalur tenaga kerja swasta harus, secara berkala sebagaimana yang akan ditentukan oleh instansi yang berwenang, memberikan informasi yang diminta oleh instansi itu, dengan memperhatikan sifat rahasia informasi demikian:
 - a. Agar instansi yang berwenang mengetahui tentang struktur dan kegiatan badan penyalur tenaga kerja swasta yang ada sesuai dengan ketentuan yang berlaku di negara yang bersangkutan;
 - b. Untuk statistik.
4. Instansi yang berwenang harus menyusun dan, secara berkala, menyediakan informasi ini untuk umum.

Pasal 14

1. Ketentuan-ketentuan dalam Konvensi ini harus diterapkan dengan undang-undang atau peraturan atau dengan cara lain yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku di negara masing-masing, seperti keputusan pengadilan, penentuan arbitrase atau kesepakatan kerja bersama.
2. Pengawasan atas pelaksanaan ketentuan-ketentuan untuk memberlakukan Konvensi ini harus dilakukan oleh dinas pengawasan ketenagakerjaan atau instansi pemerintah yang berwenang lainnya.

3. Tindakan yang memadai, termasuk sanksi-sanksi bila memungkinkan, perlu ditentukan dan diterapkan secara efektif atas pelanggaran terhadap Konvensi ini.

Pasal 15

Konvensi ini tidak berlaku atas ketentuan-ketentuan yang lebih baik yang dapat diberlakukan menurut Konvensi perburuhan internasional lainnya atas para pekerja yang diterima, ditempatkan atau dipekerjakan oleh badan penyalur tenaga kerja swasta.

Pasal 16

Konvensi ini membarui Konvensi Penyalur Tenaga Kerja yang mengenakan imbalan (disempurnakan), 1949, dan Konvensi Penyalur Tenaga Kerja yang mengenakan imbalan, 1933.

Pasal 17

Ratifikasi formal dari Konvensi ini harus diberitahukan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk didaftarkan.

Pasal 18

1. Konvensi ini mengikat hanya para Anggota Organisasi Perburuhan Internasional, yang ratifikasinya telah didaftarkan pada Direktur Jenderal.
2. Konvensi ini mulai berlaku duabelas bulan setelah tanggal ratifikasi oleh dua Anggota didaftarkan pada Direktur Jenderal.
3. Selanjutnya, Konvensi ini mulai berlaku untuk semua Anggota duabelas bulansetelah ratifikasinya terdaftar.

Pasal 19

1. Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini dapat mencabutnya setelah berakhirnya sepuluh tahun sejak tanggal mulai berlakunya Konvensi, dengan suatu ketentuan yang disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk

didaftarkan. Pembatalan itu tidak akan berlaku sebelum lewat satu tahun sesudah tanggal pendaftarannya.

2. Setiap Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini dan, dalam tahun berikutnya setelah berakhirnya masa sepuluh tahun seagai tersebut dalam ayat terdahulu, tidak mempergunakan haknya untuk pembatalan sesuai dengan ketentuan dalam Pasal ini, akan tetap terikuta untuk masa sepuluh tahun lagi dan, sesudah itu, dapat membatalkan Konvensi ini pada waktu berakhirnya setiap masa sepuluh tahun menurut ketentuan yang tercantum dalam pasal ini.

Pasal 20

1. Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional harus memberitahukan kepada semua Anggota Organisasi Perburuhan Internasional mengenai pendaftaran semua ratifikasi dan pembatalan yang disampaikan kepadanya oleh Anggota Organisasi.
2. Pada waktu memberitahukan kepada Anggota Organisasi mengenai pendaftaran ratifikasi kedua yang disampaikan kepadanya, Direktur Jenderal harus memperingatkan Anggota Organisasi akan tanggal mulai berlakunya Konvensi.

Pasal 21

Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional harus menyampaikan kepada Sekretaris Jenderal Perserikatan Bangsa-bangsa untuk didaftarkan sesuai dengan Pasal 102 dari Piagam Perserikatan Bangsa-bangsa, keterangan lengkap mengenai semua ratifikasi keterangan dan pembatalan yang didaftarkannya sesuai dengan ketentuan dalam Pasal yang terdahulu.

Pasal 22

Pada waktu-waktu yang dianggap perlu, Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional harus menyampaikan sebuah laporan mengenai pelaksanaan Konvensi ini kepada Konvensi Umum, dan harus meneliti apakah peninjauan kembali seluruh atau sebagian Konvensi ini perlu dimasukkan dalam agenda Konperensi.

Pasal 23

1. Apabila Konperensi menerima sebuah Konvensi baru yang mengubah Konvensi ini seluruhnya atau sebagian, maka kecuali Konvensi yang baru itu menetapkan lain
 - a. Ratifikasi Konvensi baru itu oleh Anggota berarti pembatalan Konperensi ini pada saat itu juga, karena hukum tanpa mengindahkan ketentuan Pasal 19 di atas, jika dan pada waktu Konvensi revisi yang baru itu mulai berlaku;
 - b. Sejak tanggal mulai berlakunya Konvensi baru yang telah diubah itu Konvensi ini tidak akan terbuka lagi untuk ratifikasi oleh Anggota.
2. Bagaimanapun juga Konvensi ini akan tetap berlaku dalam bentuk dan isi seperti yang asli bagi Anggota yang telah meratifikasinya dan tidak meratifikasi Konvensi yang baru.

Pasal 24

Bunyi naskah Konvensi ini dalam bahasa Inggris dan Perancis keduanya adalah resmi.



K97

**Migrasi Tenaga Kerja
(Edisi Revisi), 1949**

K97

Migrasi Tenaga Kerja (Edisi Revisi), 1949

Konvensi ILO yang berkenaan dengan migrasi tenaga kerja (Direvisi tahun 1949)

(Catatan: Tanggal mulai dibelakukannya Konvensi: 22 Januari 1952)

Tempat ditetapkan Konvensi: Jenewa

Jumlah acara persidangan: 32

Tanggal ditetapkan Konvensi: 1 Juli 1949

Mengingat bahwa,

Sidang Umum Organisasi Perburuhan Internasional,

telah diselenggarakan di Jenewa oleh Dewan Pembina Kantor Perburuhan Internasional, dan

telah melaksanakan pertemuan pada acara persidangannya yang ketigapuluh-dua pada tanggal 8 Juni 1949, dan

telah mengeluarkan keputusan yang berkenaan dengan penerimaan usulan-usulan tertentu dengan memperhatikan revisi Konvensi Migrasi Tenaga Kerja Tahun 1939 yang telah diterima oleh Sidang pada acara persidangannya yang kedua puluh lima, yang tercantum pada butir kesebelas agenda persidangan, dan

Dengan mempertimbangkan bahwa usulan-usulan tersebut harus dinyatakan dalam bentuk suatu Konvensi Internasional, maka

Sidang Umum Organisasi Perburuhan Internasional menetapkan, pada hari pertama bulan Juli tahun seribu sembilan ratus empat puluh sembilan, Konvensi berikut, yang selanjutnya dapat disebut sebagai Konvensi Migrasi Tenaga Kerja (Edisi Revisi) tahun 1949:

Pasal 1

Setiap Negara Anggota Organisasi Perburuhan Internasional yang terikat untuk mematuhi Konvensi ini wajib, apabila diminta, memberikan kepada Kantor Perburuhan Internasional dan kepada negara-negara anggota lainnya:

- a. informasi tentang kebijakan-kebijakan nasional, undang-undang dan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan emigrasi dan imigrasi;
- b. informasi tentang ketentuan-ketentuan khusus yang berkenaan dengan migrasi tenaga kerja (perpindahan ke negara lain dengan tujuan untuk bekerja), syarat-syarat kerja dan sumber nafkah tenaga kerja migran;
- c. informasi yang berkenaan dengan perjanjian-perjanjian yang bersifat umum maupun khusus tentang masalah-masalah tersebut yang ditetapkan oleh Negara Anggota yang bersangkutan.

Pasal 2

Setiap Negara Anggota yang terikat untuk mematuhi Konvensi ini wajib mengusahakan, atau memastikan diusahakannya, pemberian pelayanan yang memadai dan Cuma-Cuma untuk membantu tenaga kerja migran, khususnya yang berkaitan dengan pemberian informasi yang tepat dan benar kepada mereka.

Pasal 3

1. Setiap Negara Anggota yang terikat untuk mematuhi Konvensi ini wajib, sejauh yang diijinkan oleh undang-undang dan peraturan-peraturan nasionalnya, mengambil tindakan yang dianggap perlu untuk mengoreksi propaganda-propaganda yang menyesatkan yang berkaitan dengan emigrasi dan imigrasi.
2. Untuk itu, Negara Anggota tersebut, bilamana perlu, bersedia melakukan kerjasama dengan negara-negara anggota lainnya yang bersangkutan dengan masalah tersebut.

Pasal 4

Setiap Negara Anggota wajib mengambil langkah-langkah yang diperlukan, dalam batas wewenang dan kedaulatan masing-masing,

untuk mempermudah pemberangkatan, perjalanan dan penerimaan tenaga kerja migran.

Pasal 5

Setiap Negara Anggota yang terikat untuk mematuhi Konvensi ini wajib, mengusahakan, dalam batas wewenang dan kedaulatan masing-masing, pelayanan medis sebagaimana seharusnya guna

- a. memastikan, bilamana perlu, bahwa tenaga kerja migran yang bersangkutan beserta anggota keluarganya yang telah memperoleh ijin resmi untuk ikut pindah, berada dalam batas-batas kondisi kesehatan yang wajar;
- b. memastikan bahwa tenaga kerja migran yang bersangkutan beserta anggota-anggota keluarganya mendapatkan perhatian medis yang memadai dan kondisi higienes yang baik pada saat keberangkatan, selama di perjalanan dan saat tiba di tempat tujuan.

Pasal 6

1. Setiap Negara Anggota yang terikat untuk mematuhi Konvensi ini wajib, tanpa membedakan kewarganegaraan, ras, agama atau jenis kelamin, untuk memperlakukannya imigran yang masuk ke negaranya secara sah setidak-tidaknya sama seperti memperlakukan warga negaranya sendiri, khususnya untuk hal-hal berikut:
 - (a) Aspek-aspek ketenagakerjaan yang diatur oleh undang-undang atau peraturan-peraturan, atau yang tunduk pada wewenang administrasi pemerintah, seperti:
 - (i) Remunerasi (imbalan), termasuk tunjangan-tunjangan yang diberikan kepada keluarga yang dihitung sebagai bagian dari remunerasi, jumlah jam kerja, ketentuan lembur, cuti dibayar, pembatasan-pembatasan kerja di rumah, usia kerja minimum, magang dan pelatihan, penggunaan tenaga kerja wanita dan tenaga kerja usia muda;
 - (ii) Keanggotaan serikat buruh dan hak buruh untuk secara kolektif melakukan tawar-menawar dengan pihak manajemen (hak tawar kolektif);

- (iii) akomodasi
 - (b) Jaminan sosial, meliputi ketentuan hukum yang berkaitan dengan kecelakaan kerja, kehamilan, sakit, cacat, usia tua, kematian, pengangguran dan kewajiban terhadap keluarga, serta kondisi-kondisi tak terduga lainnya yang, menurut undang-undang atau peraturan nasional, berhak atas jaminan sosial. Jaminan sosial tunduk pada keterbatasan-keterbatasan berikut:
 - (i) Dimungkinkan adanya ketentuan-ketentuan yang mengatur hak-hak yang telah diperoleh dan hak-hak yang akan diperoleh;
 - (ii) Undang-undang nasional atau peraturan-peraturan negara-negara imigrasi dapat memprasyaratkan ketentuan-ketentuan khusus yang berkenaan dengan pembayaran uang bantuan (benefits) atau bagian-bagiannya yang sepenuhnya diambil dari dana masyarakat, dan ketentuan-ketentuan khusus yang berkenaan dengan tunjangan-tunjangan (allowances) yang dibayarkan kepada mereka yang tidak memenuhi syarat-syarat kontribusi kerja yang digariskan untuk memperoleh uang pensiun secara normal.
 - (c) Pajak penghasilan, iuran atau potongan wajib yang harus dibayar oleh tenaga kerja yang dipekerjakan; dan
 - (d) Proses-proses hukum yang berkaitan dengan hal-hal yang disebutkan dalam Konvensi ini.
2. Untuk negara-negara dengan sistem pemerintahan federal (negara bagian), ketentuan-ketentuan dalam Pasal ini wajib diberlakukan sejauh masalah yang dibahas dalam ketentuan-ketentuan itu diatur oleh hukum atau peraturan-peraturan negara bagian yang bersangkutan, atau bila pelaksanaan ketentuan-ketentuan itu harus tunduk pada wewenang administrasi pemerintah negara bagian yang bersangkutan. Adalah tugas masing-masing Negara Anggota untuk menetapkan hingga sejauh mana dan bagaimana ketentuan-ketentuan Konvensi ini harus diberlakukan dengan mengindahkan hal-hal yang diatur oleh undang-undang atau peraturan-peraturan masing-masing negara bagian, provinsi atau wilayah bagian (canton), atau hingga sejauh mana dan

bagaimana pelaksanaan ketentuan-ketentuan ini harus mengikuti wewenang administrasi masing-masing pemerintah negara bagian. Dalam laporan tahunan tentang pelaksanaan Konvensi, Negara Anggota wajib memberikan penjelasan hingga sejauh mana hal-hal yang digariskan dalam Pasal ini harus mengikuti undang-undang atau peraturan masing-masing negara bagian, provinsi atau canton, atau berada di bawah kendali wewenang administrasi pemerintah negara bagian, Negara Anggota wajib mengambil langkah-langkah yang telah digariskan dalam Paragraf 7(b) dari Pasal 19 Konstitusi Organisasi Perburuan Internasional.

Pasal 7

1. Setiap Negara Anggota yang terikat untuk mematuhi Konvensi ini wajib mengusahakan agar dinas ketenagakerjaan dan dinas-dinas lain yang berkaitan dengan urusan migrasi bersedia melakukan kerja sama dengan dinas-dinas serupa dari negara-negara anggota lainnya dalam kasus-kasus dinamika kerja sama seperti itu sudah sewajarnya dilakukan.
2. Setiap Negara Anggota yang terikat untuk mematuhi Konvensi ini wajib memberikan kepastian bahwa pelayanan dinas ketenagakerjaan masyarakat kepada tenaga kerja migran diberikan secara cuma-cuma.

Pasal 8

1. Tenaga kerja migran yang telah diterima menjadi karyawan tetap dan yang anggota-anggota keluarganya telah mendapatkan hak resmi untuk menyertai atau mengikutinya tidak boleh dikembalikan ke tempat asalnya atau dipulangkan ke wilayah yang mereka tempati sebelum melakukan emigrasi dengan alasan bahwa tenaga kerja migran yang bersangkutan tidak sanggup meneruskan pekerjaannya karena penyakit atau kecelakaan yang dideritanya setelah pindah ketempatnya yang baru kecuali apabila tenaga kerja tersebut menghendaki demikian atau bila pemulangan tersebut dimungkinkan oleh suatu perjanjian internasional yang ikut ditandatangani oleh Negara Anggota tempat asal tenaga kerja migran itu.

2. Apabila penerimaan tenaga kerja migran menjadi karyawan tetap terjadi pada saat kedatangan mereka di negara tempatnya bermigrasi, pihak berwenang negara tersebut diperbolehkan menunda pelaksanaan ketentuan yang digariskan di Paragraf Satu Pasal ini selama jangka waktu yang dianggap wajar, yang tidak boleh melebihi lima tahun sejak tanggal penerimaan tenaga kerja migran yang bersangkutan.

Pasal 9

Setiap Negara Anggota yang terikat untuk mematuhi Konvensi ini wajib memberikan izin kepada tenaga kerja migran yang berada dalam wilayah hukumnya untuk mentransfer pendapatannya dan tabungannya dalam jumlah yang sesuai dengan keinginan tenaga kerja migran yang bersangkutan sejauh hal itu masih berada dalam batas-batas yang diijinkan oleh ketentuan hukum dan peraturan-peraturan nasional yang berhubungan dengan ekspor dan impor mata uagn di Negara Anggota tersebut.

Pasal 10

Apabila perpindahan tenaga kerja dari wilayah hukum suatu Negara Anggota ke wilayah hukum Negara Anggota yang lain terjadi dalam jumlah yang cukup besar, pihak-pihak yang berwenang dari masing-masing wilayah yang bersangkutan sebaiknya, apabila dipandang perlu atau diinginkan, membuat perjanjian dengan tujuan untuk mengatur hal-hal yang menjadi urusan bersama keduaabelah pihak, yang timbul sehubungan dengan diterapkannya ketentuan-ketentuan Konvensi ini.

Pasal 11

1. Dalam Konvensi ini, istilah tenaga kerja migran (migrant for employment) berarti orang-orang yang bermigrasi (pindah) dari satu negara ke negara lain dengan maksud untuk dipekerjakan (bukan untuk berwiraswasta). Pengertian istilah ini meliputi siapa saja yang secara teratur diterima sebagai tenaga kerja migran.
2. Konvensi ini tidak berlaku untuk;
 - (a) mereka yang bekerja di wilayah perbatasan;
 - (b) mereka yang bekerja di bidang budaya, seni, sejarah,

filsafat, ilmu pengetahuan abstrak (liberal professions) atau hiburan dan yang masuk ke suatu negara untuk kunjungan singkat; dan

- (c) pelaut atau awak kapal.

Pasal 12

1. Setiap Negara Anggota yang mengesahkan Konvensi ini diperkenankan untuk mengecualikan dan tidak mengesahkan sebagian atau seluruh Lampiran-lampiran Konvensi dengan membuat pernyataan demikian yang dilampirkan pada pengesahannya.
2. Apabila ikut disahkan, ketentuan-ketentuan yang tertuang pada Lampiran-lampiran tersebut memiliki kekuatan yang sama dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat pada Konvensinya.
3. Setiap Negara Anggota yang menyatakan menolak pengesahan Lampiran-lampiran tersebut diperkenankan untuk dikemudian hari memberitahu Direktur Jenderal, dengan mengeluarkan suatu pernyataan baru, bahwa Negara Anggota tersebut menerima sebagian atau seluruh Lampiran-lampiran yang disebutkan dalam pernyataan itu; terhitung sejak tanggal pendaftaran pemberitahuan tersebut kepada Direktur Jenderal, ketentuan-ketentuan dalam Lampiran-lampiran yang disebutkan dalam pernyataan itu berlaku bagi Negara Anggota yang bersangkutan.
4. Meskipun pernyataan penolakan yang dibuat berdasarkan Paragraf Satu Pasal ini tetap berlaku untuk Lampiran yang manapun, Negara Anggota yang membuat pernyataan demikian diperkenankan menyatakan kesediaannya untuk menerima bahwa Lampiran yang ditolaknya itu memiliki kekuatan yang bersifat Rekomendasi (Menyarankan).

Pasal 13

1. Pernyataan-pernyataan yang disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional, sesuai dengan Paragraf Dua Pasal 35 Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional, wajib menyebutkan:

- a. Wilayah mana saja yang dinyatakan oleh Negara Anggotayang menyampaikan pernyataan sebagai wilayah tempat diberlakukannya ketentuan-ketentuan Konvensi seperti apa adanya, tanpa dimodifikasi;
 - b. Wilayah mana saja yang dinyatakan oleh Negara Anggota yang menyampaikan pernyataan sebagai wilayah di mana ketentuan-ketentuan Konvensi dapat diberlakukan setelah disesuaikan (dimodifikasi) terlebih dahulu, beserta rincian modifikasi yang dimaksud;
 - c. Wilayah mana saja yang dinyatakan oleh Negara Anggota yang menyampaikan pernyataan sebagai wilayah di mana ketentuan-ketentuan Konvensi tidak dapat diberlakukan beserta alasan mengapa ketentuan-ketentuan itu tidak dapat diberlakukan;
 - d. Wilayah mana saja yang dinyatakan oleh Negara Anggota yang menyampaikan pernyataan sebagai wilayah di mana Negara Anggota tersebut masih menahan diri dari membuat keputusan mengenai pemberlakuan ketentuan-ketentuan Konvensi sementara menunggu pertimbangan lebih lanjut guna menentukan sikap.
2. Kewajiban-kewajiban yang disebutkan dalam subparagraf (a) dan (b) dari Paragraf Satu Pasal ini harus dianggap sebagai bagian yang tak terpisahkan dari pengesahan dan memiliki kekuatan pengesahan.
 3. Setiap Negara Anggota diperkenankan untuk membatalkan kapan saja sebagian atau seluruh pengecualian yang dibuatnya dalam pernyataan asli berdasarkan subparagraf (b), (c), atau (d) dari Paragraf Satu Pasal ini, dan menuangkan pembatalan itu dalma pernyataan yagn dibuat selanjutnya.
 4. Setiap Negara Anggota diperkenankan, kapan saja pada saat Konvensi ini berakhir masa berlakunya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang digariskan dalam Pasal 17, menyampaikan kepada Direktur Jenderal suatu pernyataan yang bersifat memodifikasi dalam segi-segi yang lain hal-hal yang telah dituangkanpada pernyataan sebelumnya dan menyatakan sikap yang sekarang diambil sehubungan dengan pemberlakuan Konvensi di wilayah-wilayah tersebut di atas yang rinciannya dapat diberikan dalam pernyataan itu.

Pasal 14

1. Pernyataan-pernyataan yang disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional, sesuai dengan paragraf 4 atau 5 Pasal 35 Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional, wajib menyebutkan apakah ketentuan-ketentuan Konvensi akan diberlakukan di wilayah yang dimaksud dalam pernyataan-pernyataan itu tanpa dimodifikasi atau setelah dimodifikasi terlebih dahulu; apabila pernyataan itu menyebutkan bahwa ketentuan-ketentuan Konvensi akan diberlakukan setelah dimodifikasi terlebih dahulu, pernyataan itu harus memberikan rincian modifikasi yang dimaksud.
2. Negara Anggota, Negara-negara Anggota lain atau badan internasional yang berwenang yang terkait dengan masalah ini diperkenankan kapan saja, dengan mengeluarkan suatu pernyataan baru, untuk secara resmi menyatakan menggugurkan sebagian atau seluruh hak untuk berpaling pada setiap modifikasi yang disebutkan dalam setiap pernyataan yang telah dikeluarkan sebelumnya.
3. Negara Anggota, Negara-negara Anggota lain atau badan internasional terkait diperkenankan, kapan saja pada saat Konvensi ini berakhir masa berlakunya sesuai dengan ketentuan-ketentuan Pasal 17, menyampaikan kepada Direktur Jenderal suatu pernyataan yang bersifat mengubah, dalam segi-segi lain, hal-hal yang tertuang dalam pernyataan sebelumnya dan menyatakan sikap yang sekarang diambil sehubungan dengan pemberlakuan Konvensi ini.

Pasal 15

1. Negara Anggota yang telah mengesahkan Konvensi ini diperkenankan untuk secara resmi menyatakan Konvensi ini tidak berlaku lagi setelah masa kadaluarsa sepuluh tahun terhitung sejak tanggal pertama kali diberlakukannya Konvensi ini, melalui suatu Akte yang disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk didaftarkan. Akte penghentian pemberlakuan ini mulai berlaku satu tahun sejak tanggal pendaftaran Akte tersebut.
2. Setiap Negara Anggota yang telah mengesahkan Konvensi ini tetapi tidak, dalam tahun berikutnya setelah tercapainya

masa kadaluarsa 10 tahun yang disebutkan dalam paragraf terdahulu, menggunakan haknya untuk menggugurkan pemberlakuan Konvensi ini seperti yang dimungkinkan di Pasal ini, diperkenankan untuk menggugurkan Konvensi ini pada saat tercapainya kadaluarsa pada tiap periode sepuluh tahun berdasarkan syarat-syarat yang diberikan dalam Pasal ini.

3. Kapan saja pada saat Konvensi ini dapat digugurkan sesuai dengan ketentuan-ketentuan paragraf-paragraf sebelumnya, setiap Negara Anggota yang tidak menggugurkannya secara demikian diperkenankan untuk menyampaikan kepada Direktur Jenderal suatu pernyataan yang secara terpisah menggugurkan Lampiran yang manapun dari Konvensi ini yang berlaku untuk Negara Anggota yang bersangkutan.
4. Pengguguran Konvensi ini atau salah satu atau seluruh Lampiran-lampirannya tidak berpengaruh pada hak-hak yang telah diberikan kepada tenaga kerja migran atau anggota-anggota keluarganya apabila ia bermigrasi pada saat Konvensi ini atau Lampiran yang bersangkutan masih dinyatakan berlaku dengan mengingat wilayah di mana kelanjutan keabsahan hak-hak tersebut dipertanyakan.

Pasal 16

1. Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional wajib memberitahu seluruh Negara Anggota Organisasi Perburuhan Internasional mengenai pendaftaran seluruh pengesahan dan pengguguran yang disampaikan kepadanya oleh Negara-negara Anggota organisasi.
2. Pada saat memberitahu Negara-negara Anggota organisasi mengenai pendaftaran pengesahan yang kedua kalinya yang disampaikan kepadanya, Direktur Jenderal wajib mengingatkan Negara-negara Anggota organisasi pada tanggal yang akan dinyatakan sebagai tanggal beralkunya Konvensi tersebut.

Pasal 17

Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional wajib menyampaikan kepada Sekretaris Jenderal Perserikatan Bangsa-Bangsa, guna pendaftaran sesuai dengan Pasal 102 Piagam

Perserikatan Bangsa-Bangsa, rincian-rincian lengkap mengenai semua pengesahan-pengesahan dan akte-akte penggugurannya yang didaftarkan kepadanya sesuai denganketentuan-ketentuan yang telah digariskan dalam Pasal-pasal terdahulu.

Pasal 18

Pada saat tercapainya kadaluarsa pada setiap periode sepuluh tahun setelah berlakunya Konvensi ini, Dewan Pembina Kantor Perburuhan Internasional wajib memberikan kepada Sidang Umum Laporan mengenai pelaksanaan Konvensi ini dan wajib mengkaji keinginan untuk memasukkan dalam agenda Sidang kemungkinan untuk merevisi sebagian atau seluruh Konvensi ini.

Pasal 19

1. Apabila Sidang memutuskan menerima Konvensi baru yang merevisi Konvensi ini baik sebagian maupun menyeluruh, maka, kecuali Konvensi baru tersebut menyatakan lain,
 - a. Pengesahan Konvensi baru yang merevisi Konvensi ini oleh Negara Anggota wajib menyatakan pengguguran Konvensi ini secara ipso jure, sekalipun adanya ketentuan-ketentuan yang digariskan dalam Pasal 17 di atas, bila dan pada saat kapan Konvensi baru yang merevisi Konvensi ini dinyatakan mulai berlaku;
 - b. Terhitung sejak tanggal diberlakukannya Konvensi baru yang merevisi Konvensi ini, Konvensi ini tertutup untuk disahkan oleh Negara-negara Anggota.
2. Dalam kondisi apapun Konvensi ini tetap berlaku dalam bentuk dan isi yang sebenarnya bagi negara-negara Anggota yang telah mengesahkannya tetapi belum mengesahkan Konvensi baru yang merevisi Konvensi ini.

Pasal 20

1. Sidang Perburuhan Internasional diperkenankan, pada acara persidangan yang mana saja di mana masalah ini termasuk dalam agendanya, menerima, melalui dua pertiga mayoritas suara, naskah revisi dari salah satu atau lebih Lampiran-lampiran Konvensi ini.

2. Setiap Negara Anggota yang terikat mematuhi Konvensi ini wajib, dalam jangka waktu satu tahun atau, delapan belas bulan untuk keadaan-keadaan pengecualian, sejak penutupan acara persidangan Sidang tersebut menyerahkan naskah revisi kepada pihak yang berwenang atau pihak-pihak yang berwenang dan memiliki kompetensi untuk menangani revisi tersebut, guna pemberlakuan pembuatan undang-undang atau tindakan lain.
3. Naskah revisi berlaku bagi setiap Negara Anggota yang terikat untuk mematuhi Konvensi ini pada saat naskah itu disampaikan oleh Negara Anggota yang bersangkutan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional melalui suatu pernyataan yang menyebutkan bahwa Negara Anggota yang bersangkutan menerima naskahrevisi tersebut.
4. Terhitung sejak tanggal diterimanya naskah revisi Lampiran oleh Sidang, hanya naskah revisi yang terbuka untuk diterima oleh Negara-negara Anggota.

Pasal 21

Versi bahasa Inggris dan perancis dari naskah Konvensi ini memiliki hukum yang sama.

LAMPIRAN

LAMPIRAN I

Perekrutan (pencarian dan seleksi karyawan), penempatan dan kondisi-kondisi perburuhan tenaga kerja migran yang direkrut di luar program-program transfer kelompok yang disponsori pemerintah.

Pasal 1

Lampiran ini berlaku bagi tenaga kerja migran yang direkrut diluar program-program transfer kelompok yang disponsori pemerintah.

Pasal 2

Dalam Lampiran ini:

- a. istilah perekrutan (recruitment) berarti:
 - (i) persetujuan atau perjanjian untuk mempekerjakan seseorang dari satu wilayah bagi kepentingan seorang majikan di wilayah lain, atau
 - (ii) menjanjikan pekerjaan kepada seseorang di suatu wilayah dengan maksud memberinya pekerjaan di wilayah lain, serta pembuatan perjanjian-perjanjian yang terkait dengan kegiatan-kegiatan yang disebutkan dalam butir (i) dan (ii) termasuk kegiatan mencari dan menyeleksi migran dan persiapan pemberangkatan migran-migran tersebut;
- b. istilah bantuan keimigrasian (introduction) berarti semua kegiatan yang dilakuakn untuk emmastikan atau mempermudah kedatangan, dan pemberian ijin masuk bagi, orang-orang yang telah direkrut sesuai dengan pengertian yang diberikan dalam paragraph (a) Pasal ini ke suatu wilayah; dan
- c. istilah penempatan (placing) berarti semua kegiatan yang dimaksudkan untuk memastikan atau mempermudah proses bekerja orang-orang yang telah selesai diurus kedatangan dan ijin masuknya (introduced) sesuai dengan pengertianyang diberikan dalam paragraph (b) Pasal ini.

Pasal 3

1. Setiap Negara Anggota yang terikat untuk mematuhi Konvensi ini, yang undang-undang dan peraturan-peraturannya mengizinkan dilakukan kegiatan-kegiatan perekrutan (recruitment), bantuan keimigrasian (introduction) dan penempatan (placing) sebagaimana yang digariskan pada Pasal Dua, wajib mengatur kegiatan-kegiatan tersebut sebagaimana yang diijinkan oleh undang-undang dan peraturan-peraturannya menurut ketentuan-ketentuan Pasal ini.
2. Sesuai dengan ketentuan-ketentuan paragraf berikut, hak untuk melakukan kegiatan-kegiatan perekrutan (recruitment), bantuan keimigrasian (introduction) dan penempatan (placement) terbatas pada:
 - a. Dinas dan kantor ketenagakerjaan masyarakat atau instansi-instansi kemasyarakatan lainnya di wilayah di mana kegiatan-kegiatan tersebut berlangsung;
 - b. Instansi-instansi kemasyarakatan di suatu wilayah selain wilayah di mana kegiatan-kegiatan tersebut berlangsung, yang diberi wewenang untuk beroperasi di wilayah tersebut melalui perjanjian antara pemerintah-pemerintah yang bersangkutan;
 - c. Setiap instansi yang didirikan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang digariskan suatu perangkat internasional (international instrument).
3. Sejauh yang diijinkan oleh undang-undang dan peraturan nasional atau oleh suatu perjanjian bilateral, kegiatan perekrutan, bantuan keimigrasian dan penempatan dapat dilakukan oleh:
 - a. Calon majikan atau orang suruhannya yang bertindak untuk kepentingannya yang tunduk, bilamana perlu demi kepentingan para migrant, pada persetujuan dan pengawasan pihak berwenang yang kompeten;
 - b. Agen swasta, yang terlebih dahulu diberi wewenang untuk melakukan kegiatan-kegiatan tersebut oleh pihak berwenang yang kompeten dari wilayah di mana kegiatan-kegiatan yang dimaksud akan berlangsung, dalam hal-hal yang demikian dan pada kondisi-kondisi demikian sebagaimana yang dapat ditetapkan oleh:

- (i) Undang-undang dan peraturan-peraturan di wilayah tersebut, atau
 - (ii) Perjanjian antara pihak berwenang yang kompeten dari wilayah emigrasi atau instansi yang didirikan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang digariskan oleh suatu perangkat internasional dan pihak berwenang yang kompeten dari wilayah imigrasi.
- 4. Pihak berwenang yang kompeten dari wilayah di mana kegiatan-kegiatan tersebut berlangsung wajib mengawasi kegiatan-kegiatan instansi-instansi dan orang-orang yang diberi wewenang menurut paragraf 3(b) di luar instansi yang didirikan menurut ketentuan-ketentuan suatu perangkat internasional, yang kedudukannya harus terus mengikut ketentuan-ketentuan dari perangkat internasional yang bersangkutan atau mengikuti perjanjian yang dibuat antara instansi (yang diberi wewenang) tersebut dengan pihak berwenang kompeten terkait.
- 5. tidak satu pun pengertian dalam Pasal ini yang dapat diartikan sebagai pemberian ijin kepada seseorang atau instansi di luar pihak berwenang yang kompeten dari wilayah imigrasi untuk menerima tenaga kerja migran untuk dimasukkan ke wilayah Negara Anggota.

Pasal 4

Setiap Negara Anggota yang terikat untuk mematuhi Lampiran ini wajib memastikan bahwa layanan-layanan yang diberikan oleh dinas ketenagakerjaan masyarakatnya, dalam kaitannya dengan kegiatan perekrutan, pemberian bantuan keimigrasian atau penempatan tenaga kerja migran, diberikan secara Cuma-Cuma.

Pasal 5

- 1. Setiap Negara Anggota yang terikat untuk mematuhi Lampiran ini dan yang menerapkan suatu sistem pengawasan kontrak kerja antara majikan, atau orang yang bertindak demi kepentingannya, dan tenaga kerja migran wajib mempersyaratkan:
 - (a) Bahwa salinan kontrak kerja tersebut harus diberikan kepada migran yang bersangkutan sebelum keberangkatan atau, bila disetujui demikian oleh pemerintah-pemerintah

terkait, dalam suatu ruang resepsi pada saat tiba di wilayah imigrasi;

- (b) Bahwa kontrak tersebut memuat ketentuan-ketentuan
2. Pada saat salinan kontrak kerja diberikan kepada tenaga kerja migran pada saat kedatangannya di wilayah imigrasi, ia wajib diberikan informasi secara tertulis sebelum diberangkatkan, melalui suatu dokumen yang merujuk kepadanya secara perorangan atau kepada kelompok tenaga kerja migran di mana ia menjadi anggotanya, tentang kategori jabatan yang dipegangnya dan kondisi-kondisi kerja lainnya, khususnya yang berkenaan dengan gaji minimum yang dijanjikan kepadanya.
 3. Pihak berwenang yang kompeten wajib memastikan bahwa ketentuan-ketentuan yang tertuang dalam paragraf-paragraf terdahulu dilaksanakan sebagaimana seharusnya dan bahwa pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan tersebut dikenakan sanksi hukum yang sepatutnya.

Pasal 6

Langkah-langkah yang diambil menurut Pasal 4 Konvensi ini wajib, sebagaimana mestinya, memuat

- (a) Penederhanaan formalitas administrasi;
- (b) Ketentuan mengenai jasa penerjemahan;
- (c) Bantuan yang mungkin diperlukan oleh tenaga kerja migran yang bersangkutan beserta anggota-anggota keluarganya yang diijinkan untuk mengikutinya atau menemaninya selama periode awal di tempat tinggalnya yang baru; dan
- (d) Jaminan kesejahteraan, selama perjalanan dan khususnya bila perjalanan itu dilakukan dengan kapal, bagi tenaga kerja migran yang bersangkutan beserta anggota-anggota keluarganya yang telah diberi wewenang untuk menemani atau mengikutinya.

Pasal 7

1. Apabila terjadi perpindahan tenaga kerja migran dari wilayah sebuah Negara Anggota ke wilayah Negara Anggota lainnya dalam jumlah yang cukup besar, pihak-pihak berwenang yang kompeten di kedua wilayah yang bersangkutan wajib, apabila

diperlukan atau diinginkan, membuat perjanjian untuk mengatur hal-hal yang menjadi kepentingan dan urusan bersama yang timbul sehubungan dengan pemberlakuan ketentuan-ketentuan Pasal ini.

2. Negara-negara Anggota yang menerapkan sistem pengawasan kontrak kerja wajib menjelaskan cara-cara (metode) yang dipakai untuk memastikan bahwa majikan benar-benar melaksanakan kewajibannya seperti yang tertuang dalam kontrak kerja.

Pasal 8

Barangsiapa melakukan atau ikut membantu melakukan kegiatan imigrasi gelap atau ilegal dikenakan sanksi hukum.

LAMPIRAN II

Perekruitment, penempatan dan kondisi-kondisi perburuhan tenaga kerja migran yang direkrut berdasarkan program-program transfer kelompok yang disponsori pemerintah.

Pasal 1

Lampiran ini berlaku bagi tenaga kerja migran yang direkrut berdasarkan program transfer kelompok yang disponsori pemerintah.

Pasal 2

Dalam lampiran ini,

- (a) Istilah perekrutan (recruitment) berarti:
 - (i) Persetujuan atau perjanjian untuk mempekerjakan seseorang dari satu wilayah bagi kepentingan seorang majikan di wilayah lain berdasarkan program transfer kelompok yang disponsori pemerintah, atau
 - (ii) Menjanjikan pekerjaan kepada seseorang di suatu wilayah dengan maksud memberinya pekerjaan di wilayah lain

berdasarkan program transfer kelompok yang disponsori pemerintah, serta pembuatan perjanjian-perjanjian yang terkait dengan kegiatan-kegiatan yang disebutkan dalam butir (i) dan (ii) termasuk kegiatan mencari dan menyeleksi emigran dan persiapan pemberangkatan emigran-emigran tersebut;

- (b) Istilah bantuan keimigrasian (introduction) berarti semua kegiatan yang dilakukan untuk memastikan atau mempermudah kedatangan, dan pemberian ijin masuk ke suatu wilayah bagi, orang-orang yang telah direkrut berdasarkan program transfer kelompok yang disponsori pemerintah sesuai dengan pengertian yang diberikan dalam subparagraf (a) paragraf ini; dan
- (c) Istilah penempatan (placing) berarti semua kegiatan yang dimaksudkan untuk memastikan atau mempermudah proses bekerja orang-orang yang telah selesai mengurus kedatangan dan ijin masuknya (introduced) berdasarkan program transfer kelompok yang disponsori pemerintah sesuai dengan pengertian yang diberikan dalam subparagraf (b) Pasal ini.

Pasal 3

1. Setiap Negara Anggota yang terikat untuk mematuhi Konvensi ini, yang undang-undang dan peraturan-peraturannya mengizinkan dilakukannya kegiatan-kegiatan perekrutan (recruitment), bantuan keimigrasian (introduction) dan penempatan (placing) sebagaimana yang digariskan pada Pasal Dua, wajib mengatur kegiatan-kegiatan tersebut sebagaimana yang diijinkan oleh undang-undang dan peraturan-peraturannya menurut ketentuan-ketentuan Pasal ini.
2. Sesuai dengan ketentuan-ketentuan paragraf berikut, hak untuk melakukan kegiatan-kegiatan perekrutan (recruitment), bantuan keimigrasian (introduction) dan penempatan (placement) terbatas pada:
3. Sejauh yang diijinkan oleh undang-undang dan peraturan nasional atau oleh suatu perjanjian bilateral dan tunduk, bilamana diperlukan demi kepentingan tenaga kerja migran yang bersangkutan, pada persetujuan dan pengawasan pihak berwenang yang kompeten, kegiatan perekrutan, bantuan keimigrasian dan penempatan dapat dilakukan oleh:

4. Hak melakukan kegiatan perekrutan, pemberian bantuan keimigrasian dan penempatan harus terlebih dahulu mendapatkan wewenang dari pihak berwenang di wilayah di mana kegiatan-kegiatan tersebut akan berlangsung dalam hal-hal yang demikian dan pada kondisi-kondisi demikian sebagaimana yang dapat ditetapkan oleh:
5. Pihak berwenang yang kompeten di wilayah di mana kegiatan-kegiatan tersebut berlangsung wajib, sesuai dengan perjanjian-perjanjian yang dibuat antara pihak-pihak berwenang kompeten terkait, mengawasi kegiatan-kegiatan instansi-instansi dan orang-orang yang telah mendapatkan wewenang menurut paragraf terdahulu di luar instansi yang didirikan menurut ketentuan-ketentuan suatu perangkat internasional, yang kedudukannya harus terus mengikuti ketentuan-ketentuan dari perangkat internasional yang bersangkutan atau mengikuti perjanjian yang dibuat antara instansi (yang diberi wewenang) tersebut dengan pihak berwenang kompeten terkait.
6. Sebelum memberikan wewenang untuk pemberian bantuan keimigrasian kepada tenaga kerja migran, pihak berwenang yang kompeten di wilayah imigrasi wajib meneliti dan memastikan apakah benar bahwa di wilayah tersebut memang tidak tersedia tenaga kerja dalam jumlah yang memadai yang sanggup melakukan pekerjaan yang akan dilakukan oleh tenaga kerja migran yang akan diberi ijin masuk.
7. Tidak satu pun pengertian dalam Pasal ini yang dapat diartikan sebagai pemberian ijin kepada seseorang atau instansi di luar pihak berwenang yang kompeten dari wilayah imigrasi untuk menerima tenaga kerja migran untuk dimasukkan ke wilayah Negara Anggota.

Pasal 4

1. Setiap Negara Anggota yang terikat untuk mematuhi Lampiran ini wajib memastikan bahwa layanan-layanan yang diberikan oleh dinas ketenagakerjaan masyarakatnya, dalam kaitannya dengan kegiatan perekrutan, pemberian bantuan keimigrasian atau penempatan tenaga kerja migran, diberikan secara Cuma-Cuma.

2. Biaya-biaya administrasi perekrutan, pemberian bantuan keimigrasian dan penempatan tidak boleh dibebankan kepada tenaga kerja migran.

Pasal 5

Apabila pengiriman tenaga kerja secara kolektif dari satu negara ke negara yang lain harus singgah (transit) di suatu negara lain, pihak berwenang yang kompeten dari wilayah persinggahan tersebut wajib mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk membuat proses persinggahan itu berlangsung cepat dan lancar dan guna menghindari timbulnya penundaan-penundaan dan masalah-masalah administratif.

Pasal 6

1. Setiap Negara Anggota yang terikat untuk mematuhi Lampiran ini dan yang menerapkan suatu sistem pengawasan kontrak kerja antara majikan, atau orang yang bertindak demi kepentingannya, dan tenaga kerja migran wajib mempersyaratkan:
 - (a) Bahwa salinan kontrak kerja tersebut harus diberikan kepada migran yang bersangkutan sebelum keberangkatan atau, bila disetujui demikian oleh pemerintah-pemerintah terkait, dalam suatu ruang resepsi pada saat tiba di wilayah imigrasi;
 - (b) Bahwa kontrak tersebut memuat ketentuan-ketentuan yang menyebutkan hak dan kewajiban karyawan (kondisi kerja), khususnya remunerasi (imbalan) yang ditawarkan kepada tenaga kerja migran yang bersangkutan;
 - (c) Bahwa tenaga kerja migran tersebut menerima secara tertulis sebelum diberangkatkan, melalui suatu dokumen yang merujuk kepadanya secara perorangan atau kepada kelompok tenaga kerja migran di mana ia menjadi anggotanya, informasi yang berkenaan dengan kondisi umum kehidupan dan pekerjaan yang akan dijalannya di wilayah imigrasi.
2. Pada saat salinan kontrak kerja diberikan kepada tenaga kerja migran pada saat kedatangannya di wilayah imigrasi, ia wajib diberikan informasi secara tertulis sebelum diberangkatkan,

melalui suatu dokumen yang merujuk kepadanya secara perorangan atau kepada kelompok tenaga kerja migran di mana ia menjadi anggotanya, tentang kategori jabatan yang dipegangnya dan kondisi-kondisi kerja lainnya, khususnya yang berkenaan dengan gaji minimum yang dijanjikan kepadanya.

3. Pihak berwenang yang kompeten wajib memastikan bahwa ketentuan-ketentuan yang tertuang dalam paragraf-paragraf terdahulu dilaksanakan sebagaimana seharusnya dan bahwa pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan tersebut dikenakan sanksi hukum yang pantas.

Pasal 7

1. Langkah-langkah yang diambil menurut Pasal 4 Konvensi ini wajib, sebagaimana seharusnya, memuat
 - (a) Penyederhanaan formalitas administrasi;
 - (b) Ketentuan mengenai jasa penerjemahan;
 - (c) Bantuan yang mungkin diperlukan oleh tenaga kerja migran yang bersangkutan beserta anggota-anggota keluarganya yang diijinkan untuk mengikutinya atau menemaninya selama periode awal di tempat tinggalnya yang baru; dan
 - (d) Jaminan kesejahteraan selama perjalanan, khususnya bila perjalanan itu dilakukan dengan kapal, bagi tenaga kerja migran yang bersangkutan beserta anggota-anggota keluarganya yang telah diberi ijin resmi untuk menemani atau mengikutinya;
 - (e) Ijin untuk melikuidasi dan mengalihkan harta milik tenaga kerja migran yang diterima bekerja secara permanen di wilayah tempatnya bermigrasi.

Pasal 8

Pihak berwenang yang kompeten wajib mengambil langkah-langkah yang sepantasnya guna membantu tenaga kerja migran selama periode awal di tempatnya yang baru, khususnya untuk hal-hal yang menyangkut kondisi kerja; apabila dianggap perlu, pelaksanaan langkah-langkah tersebut dapat dilakukan melalui kerjasama dengan organisasi-organisasi sukarelawan yang disetujui.

Pasal 9

Apabila seorang tenaga kerja migran yang telah diberi bantuan keimigrasian dan ijin masuk ke wilayah suatu Negara Anggota sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang digariskan dalam Pasal 3 Lampiran ini gagal, karena alasan yang bukan menjadi tanggung jawabnya, untuk memperoleh pekerjaan yang telah dijanjikan kepadanya atau pekerjaan lain yang sesuai baginya, biaya pemulangannya dan pemulangan anggota-anggota keluarga yang telah mendapat ijin resmi untuk menyertainya, termasuk biaya administrasi, biaya perjalanan pulang (transport) dan biaya-biaya lain yang harus dikeluarkan agar tenaga kerja tersebut dan anggota-anggota keluarganya sampai ke tempat tujuan akhir dalam keadaan baik (maintenance charges) serta biaya-biaya pengiriman barang-barang rumah tangganya, tidak boleh dibebankan kepada tenaga kerja migran yang bersangkutan.

Pasal 10

Apabila pihak berwenang yang kompeten di wilayah imigrasi menganggap bahwa pekerjaan yang diberikan kepada tenaga kerja migran yang direkrut berdasarkan Pasal Tiga Lampiran ini tidak sesuai, pihak berwenang tersebut wajib mengambil langkah-langkah yang dianggap perlu untuk membantu tenaga kerja migran tersebut mendapatkan pekerjaan yang sesuai yang tidak menimbulkan prasangka buruk tenaga kerja nasional; pihak berwenang tersebut juga wajib mengambil langkah-langkah yang dianggap perlu guna memastikan bahwa tenaga kerja migran tersebut tidak terlantar sementara menunggu penempatan kerja baru, atau pemulangan ke tempat di mana ia direkrut apabila tenaga kerja migran tersebut menyatakan bersedia atau setuju dengan pemulangan seperti itu pada saat ia direkrut, atau sementara menunggu dikirim untuk dimukimkan di tempat lain.

Pasal 11

Apabila seorang tenaga kerja migran, yang adalah seorang pengungsi atau orang yang terpaksa harus meninggalkan negaranya (displaced) dan yang telah masuk ke wilayah imigrasi sesuai dengan Pasal Tiga Lampiran ini, menjadikan jumlah tenaga kerja yang ada di wilayah tersebut menjadi berlebihan, pihak berwenang yang kompeten di wilayah tersebut wajib berusaha sekuat tenaga untuk memberinya pekerjaan yang sesuai yang tidak menimbulkan prasangka buruk

tenaga kerja nasional; pihak berwenang tersebut juga wajib mengambil langkah-langkah yang dianggap perlu untuk memastikan bahwa tenaga kerja migran tersebut tidak terlantar sementara menunggu penempatan kerja yang sesuai atau menunggu untuk dimukimkan di tempat lain.

Pasal 12

1. Pihak berwenang yang kompeten dari wilayah-wilayah terkait wajib membuat perjanjian-perjanjian untuk mengatur hal-hal yang menjadi kepentingan dan urusan bersama yang timbul sehubungan dengan diberlakukannya ketentuan-ketentuan Lampiran ini.
2. Apabila Negara-negara anggota menerapkan suatu sistem pengawasan kontrak kerja, perjanjian-perjanjian yang disebut dalam butir 1 wajib menyebutkan cara-cara (metode) yang dipakai guna memastikan bahwa pihak majikan benar-benar memenuhi kewajibannya sebagaimana yang ditentukan dalam kontrak kerja.
3. Perjanjian-perjanjian tersebut wajib mencakup, bilamana perlu, kerjasama antara pihak berwenang yang kompeten di wilayah emigrasi atau suatu instansi yang didirikan sesuai dengan ketentuan-ketentuan suatu perangkat internasional dan pihak berwenang yang kompeten di wilayah imigrasi, dengan memperhatikan bantuan yang akan diberikan kepada tenaga kerja migran sehubungan dengan kondisi kerja mereka dan wewenang dari ketentuan-ketentuan Pasal Delapan.

Pasal 13

Barangsiapa melakukan atau ikut membantu melakukan kegiatan imigrasi gelap atau ilegal dikenakan sanksi hukum.

LAMPIRAN III

Kegiatan memasukkan milik pribadi, perkakas dan perlengkapan milik tenaga kerja migran.

Pasal 1

1. Barang-barang atau harta milik pribadi yang dimiliki oleh tenaga kerja migran yang direkrut dan anggota-anggota keluarganya yang telah mendapat ijin resmi untuk mengikuti atau menemaninya harus dikecualikan dari keharusan membayar bea dan cukai pada saat tiba di wilayah imigrasi.
2. Perkakas tangan yang dapat dibawa-bawa (portable) dan perlengkapan yang dapat dibawa-bawa dari jenis yang umumnya dimiliki oleh pekerja untuk melakukan pekerjaannya yang dimiliki oleh tenaga kerja migran yang direkrut dan anggota-anggota keluarganya yang telah mendapat ijin resmi untuk mengikuti atau menemaninya harus dibebaskan dari kewajiban membayar bea dan cukai pada saat tiba di wilayah imigrasi apabila perkakas dan perlengkapan tersebut, pada saat dibawa masuk ke wilayah imigrasi, dapat dibuktikan sebagai benar-benar milik mereka, telah mereka miliki dan pakai selama jangka waktu yang cukup lama dan dibawa dengan maksud untuk digunakan dalam pekerjaan mereka.

Pasal 2

1. Barang-barang milik pribadi yang dimiliki oleh tenaga kerja migran dan anggota-anggota keluarganya yang telah mendapat ijin resmi untuk mengikuti atau menemaninya harus dibebaskan dari kewajiban membayar bea dan cukai pada saat mereka kembali ke negara asalnya apabila mereka telah memperoleh kewarganegaraan negara tempatnya bekerja tersebut pada saat kembali ke negara asal.
2. Perkakas tangan yang dapat dibawa-bawa dan perlengkapan yang dapat dibawa-bawa dari jenis yang biasanya dimiliki oleh pekerja untuk melakukan pekerjaannya yang dimiliki oleh tenaga kerja migran dan anggota-anggota keluarganya yang telah diberi ijin resmi untuk mengikuti atau menemaninya harus dibebaskan dari kewajiban membayar bea dan cukai pada saat mereka

kembali ke negara asal mereka apabila mereka telah memperoleh kewarganegaraan negara tempatnya bekerja tersebut pada saat mereka kembali ke sana dan apabila perkakas dan perlengkapan tersebut pada saat dibawa masuk dapat dibuktikan sebagai benar-benar milik mereka, telah mereka miliki dan gunakan selama jangka waktu yang cukup lama dan dibawa dengan maksud untuk digunakan dalam pekerjaan mereka.

Referensi Silang

Konvensi ini merevisi Konvensi Migrasi Tenaga Kerja 1939,

Pasal 19 Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional

Pasal 35 Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional

Disempurnakan oleh Rekomendasi Migrasi Tenaga Kerja 1949



K143

**Konvensi Pekerja Migran
(Ketentuan Tambahan),
1975**

K-143

Konvensi Pekerja Migran (Ketentuan Tambahan), 1975

Konvensi mengenai Migrasi dalam Situasi yang Disalahgunakan dan Peningkatan Kesetaraan Peluang dan Perlakuan terhadap Pekerja Migran (Catatan: Tanggal Diberlakukan: 09:12:1978.)

Konvensi:C143

Tempat:Jenewa

Sesi Konperensi:60

Tanggal Digunakan:24:06:1975

Penggolongan subyek: Pekerja Migran

Subyek: Pekerja Migran

Sidang Umum Organisasi Perburuhan Internasional (ILO),

Setelah pertemuan di Jenewa yang diadakan oleh Badan Pengurus Kantor Perburuhan Internasional (International Labour Office), dan setelah mengadakan pertemuan dalam Sidang Ke-16 pada 4 Juni 1975, dan

Mengingat bahwa Mukadimah dari Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional memberinya tugas untuk melindungi "kepentingan para pekerja saat bekerja di negara selain negara mereka sendiri", dan

Mengingat bahwa Deklarasi Philadelphia menegaskan, diantara prinsip-prinsip yang menjadi dasar Organisasi ini, bahwa "tenaga kerja bukanlah komoditas", dan bahwa "kemiskinan di mana saja merupakan bahaya bagi kemakmuran di mana saja", dan mengakui tanggung-jawab serius dari ILO untuk memajukan program yang terutama akan menawarkan kesempatan kerja sepenuhnya melalui "pemindahan tenaga kerja, termasuk untuk pekerjaan ...",

Mempertimbangkan Konvensi dan Rekomendasi ILO mengenai Program Ketenagakerjaan Dunia dan Konvensi dan Kebijakan Ketenagakerjaan, 1964, dan untuk menekankan perlunya pencegahan peningkatan yang berlebihan serta tak terkendali atau tanpa bantuan

dari pergerakan pekerja karena konsekuensi negatif sosial dan kemanusiaan mereka, dan

Mengingat bahwa untuk mengatasi kurangnya pembangunan dan pengangguran struktural dan kronis, pemerintah di banyak negara semakin menekankan lebih disukainya perpindahan modal dan teknologi dibandingkan dengan perpindahan pekerja sehubungan dengan kebutuhan dan permintaan negara-negara ini dalam kepentingan timbal-balik dari negara asal serta negara pemberi pekerjaan, dan

Mengingat hak dari setiap orang untuk meninggalkan negara manapun, termasuk negaranya sendiri, dan untuk memasuki negaranya sendiri, seperti ditentukan dalam Deklarasi Hak Asasi Manusia Semesta dan Konvensi Internasional tentang Hak-hak Sipil dan Politik, dan

Mengingat ketentuan yang terkandung dalam Konvensi dan Rekomendasi untuk Ketenagakerjaan (Direvisi), 1949, dalam Rekomendasi Perlindungan bagi Pekerja Migran (Negara Belum Berkembang), 1955, dalam Konvensi dan Rekomendasi Kebijakan Ketenagakerjaan, 1964, dalam Konvensi dan Rekomendasi Layanan Ketenagakerjaan 1948, dan dalam Konvensi Agenasi Ketenagakerjaan Yang Menarik Biaya (Direvisi) 1949, yang menangani hal-hal seperti regulasi rekrutmen, pengenalan dan penempatan pekerja migran, ketentuan tentang informasi akurat sehubungan dengan migrasi, kondisi minimum yang akan dinikmati oleh para migran selama dalam transit dan saat kedatangan, diadopsinya sebuah kebijakan ketenagakerjaan aktif serta kerja sama internasional dalam hal-hal ini, dan

Mengingat bahwa migrasi pekerja, karena kondisi di dalam pasar tenaga kerja, harus dilakukan dibawah tanggung-jawab badan ketenagakerjaan resmi atau dilakukan di dalam kesepakatan bilateral atau multilateral yang relevan, terutama yang memungkinkan sirkulasi bebas dari pekerja, dan

Mengingat bahwa bukti adanya penyelundupan tenaga kerja memerlukan standar lebih lanjut yang ditujukan terutama untuk menghapus penyalahgunaan seperti itu, dan

Mengingat ketentuan dari Konvensi Migrasi untuk Ketenagakerjaan (Direvisi), 1949 yang mengharuskan para anggota yang meratifikasi konvensi untuk memperlakukan para pekerja migran secara hukum di dalam wilayah mereka seperti juga mereka memperlakukan pekerja mereka sendiri dalam berbagai hal yang disebutkan, sejauh hal-hal tersebut diatur oleh undang-undang atau peraturan

perundang-undangan lainnya atau berada di bawah kendali pejabat administratif, dan

Mengingat bahwa definisi istilah "diskriminasi" dalam Konvensi Diskriminasi Ketenagakerjaan dan Jabatan, (1958), tidak mengharuskan untuk mengikutsertakan perbedaan berdasarkan kebangsaan, dan

Mengingat bahwa standar lebih lanjut, yang juga mencakup jaminan sosial, dibutuhkan untuk mempromosikan kesetaraan peluang serta perlakuan bagi pekerja migran dan, dalam hal urusan yang diregulasi oleh UU atau peraturan pemerintah atau dikendalikan oleh pejabat administratif, maka perlu dipastikan bahwa perlakuan tersebut setidaknya sama dengan yang diberikan pada pekerja lokal, dan

Melihat bahwa, untuk keberhasilan sepenuhnya dari tindakan sehubungan dengan sangat beragamnya masalah para pekerja migran, maka penting untuk mengadakan kerjasama erat dengan Perserikatan Bangsa-Bangsa dan badan-badan khusus lainnya, dan

Melihat bahwa, dalam penyusunan standar berikut, telah dibuat sebuah catatan tentang kerja yang dilakukan oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa dan oleh badan-badan khusus lainnya dan bahwa, guna menghindari duplikasi dan untuk memastikan koordinasi yang tepat, akan ada kerjasama berkelanjutan dalam mempromosikan dan memastikan diterapkannya standar tersebut, dan

Setelah memutuskan diadopsinya beberapa proposal tertentu sehubungan dengan pekerja migran, yang merupakan poin kelima dalam agenda pertemuan ini, dan

Setelah menentukan bahwa proposal tersebut akan berbentuk sebuah konvensi internasional pelengkap dari Konvensi Migrasi untuk Ketenagakerjaan (Direvisi), 1949 dan Konvensi Diskriminasi (Ketenagakerjaan dan Jabatan), 1958, mengesahkan pada tanggal 24 Juni tahun seribu sembilan ratus tujuh puluh lima ini Konvensi sebagai berikut, yang dapat disebut sebagai Konvensi Pekerja Migran (Ketentuan Tambahan), 1975:

BAGIAN I. MIGRASI DALAM KONDISI PENUH PELECEHAN

Pasal 1

Setiap anggota untuk mana konvensi ini berlaku, harus menghormati hak-hak asasi manusia mendasar dari semua pekerja migran.

Pasal 2

1. Setiap negara anggota dimana konvensi ini berlaku harus secara sistematis mencoba menentukan apakah ada pekerja migran yang dipekerjakan secara ilegal dalam wilayahnya dan apakah dalam wilayah tersebut ada pergerakan pekerja migran berupa keberangkatan, kedatangan, ataupun sekedar melewati teritorial sebuah negara yang mereka lakukan selama perjalanan mereka; saat mereka tiba atau selama mereka berdiam dan bekerja dengan kondisi-kondisi yang menyalahi instrumen atau kesepakatan multilateral atau bilateral internasional yang relevan, atau undang-undang ataupun peraturan perundang-undangan lainnya.
2. Organisasi pengusaha dan serikat pekerja yang representatif harus benar-benar dikonsultasikan dan dikuasakan untuk memberikan informasi apapun yang mereka miliki tentang hal ini.

Pasal 3

Setiap negara anggota harus mengadopsi semua langkah-langkah yang diperlukan dan tepat, baik di dalam yurisdiksinya maupun dalam kerjasama dengan Anggota lainnya --

- (a) untuk menekan pergerakan tersembunyi dari para migran untuk bekerja maupun untuk menekan dipekerjakannya para migran secara tidak sah, dan
- (b) melawan pihak-pihak yang mengorganisir pergerakan pekerja migran secara tidak sah ataupun yang dilakukan secara tersembunyi yang berangkat dari, melewati ataupun tiba dalam wilayahnya, dan melawan mereka yang mempekerjakan orang yang telah bermigrasi secara tidak sah, untuk mencegah dan menghapuskan penyalahgunaan yang disebut dalam Pasal 2 dari konvensi ini.

Pasal 4

Yang terutama, negara anggota harus mengambil langkah-langkah seperti itu bila diperlukan, pada tingkat nasional dan internasional, untuk menjalin hubungan dan pertukaran informasi yang sistematis tentang hal tersebut dengan negara lainnya, dengan berkonsultasi bersama wakil organisasi pengusaha dan serikat pekerja.

Pasal 5

Salah satu tujuan dari langkah-langkah yang diambil dalam Pasal 3 dan 4 dari konvensi ini adalah bahwa para pelaku perdagangan manusia (tenaga kerja) dapat dituntut ke pengadilan, tidak peduli dari negara mana mereka melakukan kegiatan tersebut.

Pasal 6

1. Ketentuan ini harus dibuat di bawah UU atau peraturan pemerintah setempat untuk mendeteksi secara efektif dipekerjakannya para migran secara tidak sah dan untuk mendefinisikan dan menerapkan sanksi-sanksi administratif, perdata dan pidana, termasuk hukuman penjara; dalam hal dipekerjakannya secara tidak sah para pekerja migran, dalam hal pengorganisasian pergerakan pekerja migran untuk kepentingan ketenagakerjaan yang disalahgunakan sebagaimana disebutkan dalam Pasal 2 dari konvensi ini, dan dalam hal mengetahui adanya bantuan terhadap pergerakan tersebut, apakah untuk mencari keuntungan atau tidak.
2. Bilamana seorang pengusaha dituntut ke pengadilan berdasarkan ketentuan yang dibuat dalam menuruti Pasal ini, ia akan memiliki hak untuk membuktikan itikad baiknya.

Pasal 7

Organisasi yang mewakili pengusaha dan pekerja harus diberitahukan mengenai hal-hal yang menyangkut undang-undang dan peraturan perundang-undangan lainnya serta tindakan-tindakan lainnya yang disebutkan dalam konvensi ini dan dirancang untuk mencegah dan menghapuskan penyalahgunaan yang disebutkan di atas; dan kemungkinan bahwa organisasi pengusaha dan pekerja akan mengambil inisiatif untuk tujuan ini akan diperhitungkan.

Pasal 8

1. Dengan syarat bahwa ia telah tinggal secara sah dalam wilayah tersebut untuk tujuan bekerja, pekerja migran tidak akan dianggap sedang dalam kondisi bekerja secara tidak sah atau dalam situasi tidak biasa hanya dari kenyataan hilangnya

pekerjaan orang tersebut, yang tidak dengan sendirinya berarti dicabutnya surat ijin tinggal atau, seperti yang mungkin terjadi, surat ijin bekerja.

2. Selayaknya, ia harus dapat menikmati kesetaraan perlakuan seperti pekerja lokal dalam hal jaminan keberlangsungan pekerjaan, ketentuan pekerjaan alternatif, kerja bantuan kemanusiaan dan pelatihan ulang.

Pasal 9

1. Tanpa prasangka atas langkah-langkah yang dirancang untuk mengendalikan pergerakan migran untuk kepentingan ketenagakerjaan dengan memastikan bahwa para pekerja migran itu memasuki wilayah nasional dan diterima untuk bekerja sesuai dengan undang-undang dan peraturan perundang-undangan yang relevan, maka pekerja migran, dalam kondisi dimana berbagai peraturan perundang-undangan tersebut diabaikan dan dimana posisinya tidak dapat diatur dalam peraturan, harus dapat menikmati perlakuan yang sama untuk dirinya sendiri maupun keluarganya dalam hal hak-hak yang timbul dari pekerjaannya sebelumnya sehubungan dengan gaji, jaminan sosial dan tunjangan lainnya.
2. Dalam hal perselisihan tentang hak-hak yang disebutkan dalam paragraf sebelumnya, pekerja harus mendapatkan kesempatan untuk membela dirinya ke sebuah badan yang berwenang, baik secara pribadi maupun melalui perwakilan.
3. Dalam hal terjadinya pengusiran pekerja atau keluarganya, biaya yang timbul dari pengusiran tersebut tidak dapat dibebankan pada mereka.
4. Tidak ada ketentuan dalam Konvensi ini yang melarang negara anggota untuk memberi hak untuk tinggal dan untuk memperoleh pekerjaan yang sah pada orang-orang yang tinggal atau bekerja secara tidak sah di dalam wilayahnya.

BAGIAN II. KESETARAAN PELUANG DAN PERLAKUAN

Pasal 10

Setiap anggota untuk mana Konvensi ini diberlakukan diminta untuk melaporkan dan mengikuti kebijakan nasional yang dirancang untuk mempromosikan dan menjamin, dengan metode-metode yang sesuai dengan kondisi dan praktik dalam negeri, kesetaraan peluang dan perlakuan sehubungan dengan ketenagakerjaan dan jabatan, dengan jaminan sosial, dengan serikat pekerja dan dengan hak-hak budaya dari individual serta kebebasan bersama untuk orang-orang yang sebagai pekerja migran atau sebagai anggota dari keluarga mereka berada secara sah di dalam wilayahnya.

Pasal 11

1. Dalam konvensi ini, istilah ***pekerja migran*** berarti orang yang bermigrasi atau yang telah bermigrasi dari satu negara ke negara lain dengan tujuan untuk bekerja selain sebagai wiraswasta dan mencakup siapa saja yang diijinkan masuk secara reguler sebagai pekerja migran.
2. Bagian dari Konvensi ini ini tidak berlaku bagi--
 - (a) pekerja perbatasan;
 - (b) artis dan anggota dari profesi bebas yang telah memasuki negara untuk jangka pendek;
 - (c) pelaut;
 - (d) orang yang datang khusus untuk tujuan pelatihan atau pendidikan;
 - (e) pegawai sebuah organisasi atau sebuah misi yang beroperasi di dalam wilayah sebuah negara yang telah diijinkan masuk untuk sementara ke dalam negeri tersebut atas permohonan atasan mereka untuk menangani pekerjaan atau tugas khusus, untuk waktu yang terbatas dan periode waktu yang telah ditentukan, dan yang harus meninggalkan negara tersebut setelah menyelesaikan kerja atau tugas mereka.

Pasal 12

Setiap anggota harus, sesuai metode yang cocok untuk kondisi dan praktik nasional --

- (a) mencoba menjalin kerjasama dengan organisasi pengusaha dan pekerja serta badan-badan yang bersangkutan lainnya dalam mendorong diterimanya dan dipatuhinya kebijakan yang disebutkan dalam Pasal 10 dari konvensi ini;
- (b) menetapkan peraturan perundangan dan mendorong program-program pendidikan seperti yang mungkin dapat dipertimbangkan untuk memperoleh penerimaan dan dipatuhinya kebijakan tersebut;
- (c) mengambil tindakan-tindakan, mendorong program pendidikan dan mengembangkan kegiatan lain yang ditujukan untuk menginformasikan selengkap mungkin para pekerja migran tentang kebijakan, hak-hak dan kewajiban mereka serta dengan kegiatan yang dirancang untuk memberi bantuan yang efektif bagi pekerja migran dalam menggunakan hak-hak mereka serta untuk perlindungan diri mereka;
- (d) mencabut ketentuan-ketentuan dan mengubah instruksi atau praktik administratif apapun yang tidak konsisten dengan kebijakan tersebut;
- (e) dalam konsultasi dengan organisasi perwakilan pengusaha dan pekerja, memformulasikan dan menerapkan suatu kebijakan sosial yang cocok untuk kondisi dan praktik nasional yang memungkinkan pekerja migran beserta keluarga untuk turut menikmati keuntungan yang dinikmati oleh pekerja lokal mereka sambil mempertimbangkan, tanpa membawa dampak yang buruk pada prinsip kesetaraan peluang dan perlakuan, kebutuhan-kebutuhan khusus yang mungkin mereka miliki hingga mereka beradaptasi dengan masyarakat dari negara tempat mereka bekerja;
- (f) mengambil semua langkah untuk membantu dan mendorong upaya para pekerja migran dan keluarga mereka dalam menjaga identitas nasional maupun etnis serta hubungan budaya mereka dengan negara asal mereka, termasuk kemungkinan bagi anak-anak untuk mendapatkan pengetahuan tentang bahasa ibu mereka;

- (g) menjamin kesetaraan perlakuan, dalam hal kondisi pekerjaan, bagi semua pekerja migran yang melakukan kegiatan yang sama tanpa mempedulikan kondisi tertentu dari pekerjaan mereka.

Pasal 13

1. Seorang anggota dapat mengambil semua langkah yang diperlukan yang sesuai dengan kompetensinya dan bekerjasama dengan negara anggota lainnya untuk memfasilitasi penyatuan dari keluarga semua pekerja migran yang berdiam secara sah di dalam wilayahnya.
2. Anggota keluarga pekerja migran untuk mana Pasal ini berlaku adalah istri/suami dan anak, ayah maupun ibu yang bergantung padanya.

Pasal 14

Seorang anggota dapat--

- (a) membuat pilihan bebas untuk pekerjaan, sambil memberikan pekerja migran hak untuk melakukan perjalanan dalam wilayah negaranya, dengan syarat bahwa pekerja migran ini telah berdiam secara sah di dalam wilayah tersebut untuk tujuan bekerja selama jangka waktu tertentu yang tidak melebihi dua tahun atau, bila undang-undang atau peraturan perundang-undangan lainnya memberikan kontrak kerja untuk jangka waktu tertentu yang kurang dari dua tahun, bahwa pekerja itu telah menyelesaikan kontrak kerjanya;
- (b) setelah melakukan konsultasi yang tepat dengan organisasi perwakilan pengusaha dan serikat pekerja, membuat peraturan mengenai kualifikasi jabatan di luar wilayah, termasuk sertifikat dan diploma;
- (c) membatasi akses kepada jenis-jenis pekerjaan tertentu, atau fungsi tertentu, dimana hal ini diperlukan dalam kepentingan untuk negara.

BAGIAN III KETENTUAN AKHIR

Pasal 15

Konvensi ini tidak melarang Negara anggota untuk menyelesaikan kesepakatan multilateral atau bilateral dengan tujuan untuk menyelesaikan masalah yang muncul akibat penerapannya.

Pasal 16

1. Negara anggota manapun yang meratifikasi konvensi ini dapat, melalui sebuah pernyataan yang disatukan dengan pengesahannya, tidak mengikutsertakan BAGIAN I atau BAGIAN II dalam penerimaannya atas Konvensi ini.
2. Negara anggota manapun yang membuat pernyataan seperti itu dapat pada saat kapanpun membatalkan pernyataan tersebut dengan memberikan sebuah pernyataan baru.
3. Setiap anggota yang mengeluarkan suatu pernyataan seperti dalam paragraf 1 dari Pasal yang berlaku harus menyatakan dalam laporannya tentang penerapan konvensi ini, posisi dari hukum dan praktik hukum di negaranya sehubungan dengan ketentuan dari BAGIAN yang tidak disertakan dalam penerimaannya; sejauh mana dampaknya telah diberikan, atau digagaskan untuk diberikan, kepada pasal-pasal tersebut dan alasan-alasan mengapa pasal-pasal tersebut masih belum disertakan dalam penerimaan Konvensi ini.

Pasal 17

Ratifikasi konvensi ini secara formal harus dikomunikasikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk didaftarkan.

Pasal 18

1. Konvensi ini hanya akan mengikat bagi para Anggota dari Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) yang pengesahannya telah didaftarkan pada Direktur Jenderal.

2. Konvensi ini akan berlaku dalam jangka waktu duabelas bulan setelah tanggal ratifikasi dari dua Negara anggota yang telah didaftarkan pada Direktur Jenderal.
3. Setelah itu, konvensi ini akan berlaku bagi anggota manapun duabelas bulan setelah tanggal pengesahannya didaftarkan.

Pasal 19

1. Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini dapat membatalkannya setelah melampaui waktu sepuluh tahun dihitung sejak tanggal pertama Konvensi ini mulai berlaku, dengan menyampaikan keterangan kepada Direktur Jendral Kantor Perburuhan Internasional untuk didaftarkan. Pembatalan ini tidak akan berlaku hingga satu tahun setelah tanggal pendaftarannya.
2. Setiap anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini, dan yang dalam waktu satu tahun setelah berakhirnya masa sepuluh tahun sebagaimana dimaksud dalam ayat tersebut di atas tidak menggunakan hak pembatalan menurut ketentuan dalam Pasal ini, akan terikat untuk sepuluh tahun lagi, dan sesudahnya dapat membatalkan Konvensi ini pada waktu berakhirnya tiap masa-masa sepuluh tahun sebagaimana diatur dalam Pasal ini.

Pasal 20

1. Direktur Jendral Kantor Perburuhan Internasional wajib memberitahukan semua Anggota Organisasi Perburuhan Internasional mengenai pendaftaran semua ratifikasi dan pembatalan yang disampaikan padanya oleh Anggota Organisasi.
2. Pada saat memberitahukan Anggota Organisasi mengenai pendaftaran ratifikasi kedua yang disampaikan kepadanya, Direktur Jendral wajib memberitahukan negara anggota organisasi kapan tanggal mulai berlakunya Konvensi ini.

Pasal 21

Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional wajib menyampaikan pada Sekretaris Jenderal Perserikatan Bangsa-bangsa untuk didaftarkan, sesuai dengan Pasal 102 Piagam Perserikatan

Bangsa-bangsa, hal ikhwal mengenai semua ratifikasi dan pembatalan yang didaftarkanya sesuai dengan ketentuan pasal-pasal tersebut di atas.

Pasal 22

Pada waktu dianggap perlu, Badan Pengurus Kantor Perburuhan Internasional wajib menyampaikan pada Sidang Umum sebuah laporan mengenai pelaksanaan Konvensi ini dan wajib mempertimbangkan perlunya mengagendakan revisi Konvensi ini baik sebagian atau keseluruhan dalam sidang.

Pasal 23

1. Apabila Konperensi mengadopsi sebuah Konvensi baru yang mengubah konvensi ini secara keseluruhan atau SEBAGIAN, maka, kecuali bila dinyatakan sebaliknya oleh konvensi yang baru--
 - a) Ratifikasi negara anggota atas konvensi yang baru direvisi, secara hukum berarti pembatalan atas konvensi ini, tanpa mengurangi ketentuan dalam Pasal 19 di atas, jika dan bilamana konvensi yang baru direvisi tersebut mulai berlaku;
 - b) terhitung sejak tanggal berlakunya konvensi yang baru direvisi, Konvensi ini dinyatakan tertutup untuk ratifikasi oleh negara anggota.
2. Bagi negara anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini tetapi belum meratifikasi Konvensi hasil revisi, maka Konvensi ini tetap berlaku sesuai dengan bentuk dan isi aslinya.

Pasal 24

Naskah konvensi ini baik yang tertulis dalam Bahasa Inggris maupun dalam Bahasa Perancis sama-sama memiliki kekuatan dan wewenang hukum.



K158

**Konvensi Pemutusan
Hubungan Kerja, 1982**

K158

Konvensi Pemutusan Hubungan Kerja, 1982

Konvensi tentang Pemutusan Hubungan Kerja atas Prakarsa Pengusaha
(Catatan: Tanggal mulai berlakunya: 23:11:1985)

Konvensi: C158

Tempat: Jenewa

Sesi Konferensi: 68

Tanggal adopsi: 22:06:1982

Klasifikasi Subyek: Pemutusan Hubungan Kerja – Pemutusan

Subject: Jaminan Pekerjaan

Lihat ratifikasi Konvensi ini

Tampilan dokumen dalam: Bahasa Spanyol, Bahasa Prancis

Status: Tidak ada kesimpulan. Kelompok Kerja mengenai Kebijakan berkenaan dengan Revisi Standar tidak dapat mencapai kesimpulan berkenaan dengan Konvensi No. 158 dan Rekomendasi No. 166.

Konferensi Umum Organisasi Perburuhan Internasional,

Setelah diadakan sidang di Jenewa oleh Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional, dan setelah bertemu dalam sesinya yang keenam puluh delapan pada tanggal 2 Juni 1982, dan

Meningat standar internasional yang ada yang terkandung di dalam Rekomendasi Pemutusan Hubungan Kerja, 1963, dan

Mengingat bahwa sejak penerapan Rekomendasi Pemutusan Hubungan Kerja, 1963, perkembangan yang signifikan telah terjadi dalam undang-undang dan praktik banyak negara anggotanya mengenai persoalan-persoalan yang dicakup oleh Rekomendasi itu, dan

Mempertimbangkan bahwa perkembangan telah membuat tepat untuk mengadopsi sebuah standar internasional baru mengenai hal

tersebut, khususnya setelah memperhatikan masalah-masalah serius di bidang ini akibat kesulitan ekonomi dan perubahan teknologi yang dialami dalam beberapa tahun terakhir di banyak negara,

Memutuskan untuk mengadopsi usulan-usulan tertentu berkenaan dengan pemutusan hubungan kerja atas inisiatif pengusaha, yang merupakan item kelima pada agenda sesi, dan

Menetapkan bahwa usulan-usulan ini akan berbentuk sebuah Konvensi internasional;

Mengadopsi pada hari ini tanggal dua puluh dua Juni tahun 1982 Konvensi berikut ini, yang dapat disebut sebagai Konvensi Pemutusan Hubungan Kerja, 1982:

BAB I. METODE PEMBERLAKUAN, RUANG LINGKUP DAN DEFINISI

Pasal 1

Ketentuan-ketentuan Konvensi ini akan, sejauh tidak diberlakukan dengan sarana perjanjian bersama, putusan arbitrase atau putusan pengadilan atau dengan sarana-sarana lain semacamnya yang mungkin sejalan dengan praktik nasional, akan diberlakukan dengan undang-undang atau peraturan.

Pasal 2

1. Konvensi ini berlaku untuk semua cabang kegiatan ekonomi dan untuk semua orang yang dipekerjakan.
2. Anggota dapat mengecualikan kategori orang yang dipekerjakan berikut ini dari seluruh atau sebagian ketentuan Konvensi ini:
 - (a) pekerja yang dipekerjakan di bawah kontrak kerja untuk jangka waktu tertentu atau tugas tertentu;
 - (b) pekerja yang menjalani masa percobaan atau suatu periode kualifikasi kerja, yang ditentukan sebelumnya dan dalam durasi yang wajar;
 - (c) pekerja yang dipekerjakan secara lepas untuk satu jangka waktu singkat.

3. Penjagaan yang memadai harus disediakan terhadap pemanfaatan kontrak kerja untuk jangka waktu tertentu yang tujuannya adalah untuk menghindari perlindungan yang dihasilkan dari Konvensi ini.
4. Sejauh diperlukan, langkah-langkah dapat diambil oleh otoritas berwenang atau melalui perangkat yang sesuai di suatu negara, setelah berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan organisasi pekerja terkait, jika ada, untuk mengecualikan dari pemberlakuan Konvensi ini atau ketentuan-ketentuan tertentu darinya kategori orang yang dipekerjakan yang syarat dan ketentuan kerjanya diatur oleh pengaturan khusus yang secara keseluruhan memberikan perlindungan yang setidaknya setara dengan perlindungan yang diberikan di bawah Konvensi ini.
5. Sejauh diperlukan, langkah-langkah dapat diambil oleh otoritas berwenang atau melalui perangkat yang sesuai di suatu negara, setelah berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan organisasi pekerja terkait, jika ada, untuk mengecualikan dari pemberlakuan Konvensi ini atau ketentuan-ketentuan tertentu darinya kategori terbatas orang yang dipekerjakan lainnya yang padanya masalah-masalah khusus yang bersifat substansial muncul dalam hal kondisi kerja tertentu pekerja terkait atau ukuran atau sifat perusahaan yang mempekerjakan mereka.
6. Setiap Anggota yang meratifikasi Konvensi ini akan mencantumkan di dalam laporan pertama tentang pemberlakuan Konvensi ini yang disampaikan berdasarkan Pasal 22 Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional kategori-kategori yang mungkin telah dikecualikan berdasarkan paragraf 4 dan 5 Pasal ini, dengan memberikan alasan untuk pengecualian tersebut, dan akan menyatakan di dalam laporan-laporan berikutnya posisi undang-undang dan praktiknya berkenaan dengan kategori-kategori yang dikecualikan, dan sejauh mana Konvensi ini telah diberlakukan atau diusulkan untuk diberlakukan berkenaan dengan kategori-kategori tersebut.

Pasal 3

Untuk tujuan Konvensi ini istilah pemutusan dan pemutusan hubungan kerja berarti pemutusan hubungan kerja atas inisiatif pengusaha.

BAB II. STANDAR PEMBERLAKUAN UMUM

BAGIAN A. ALASAN PEMUTUSAN

Pasal 4

Pekerjaan seorang pekerja tidak akan diputus kecuali ada alasan yang sah untuk pemutusan tersebut terkait dengan kapasitas atau perilaku pekerja atau berdasarkan persyaratan operasional bidang usaha, perusahaan atau jasa.

Pasal 5

Berikut ini, antara lain, tidak akan menjadi alasan yang sah untuk pemutusan:

- (a) keanggotaan serikat pekerja atau keikutsertaan dalam kegiatan-kegiatan serikat pekerja di luar jam kerja atau, dengan persetujuan pengusaha, di dalam jam kerja;
- (b) memegang jabatan sebagai, atau bertindak atau telah bertindak dalam kapasitas sebagai, perwakilan pekerja;
- (c) pengajuan keluhan atau keikutsertaan dalam pengajuan gugatan terhadap seorang pengusaha yang menyangkut dugaan pelanggaran undang-undang atau peraturan atau memanfaatkan otoritas administratif yang berwenang;
- (d) ras, warna kulit, jenis kelamin, status perkawinan, tanggung jawab keluarga, kehamilan, agama, pendapat politik, kebangsaan atau asal sosial;
- (e) ketidakhadiran kerja selama cuti melahirkan.

Pasal 6

1. Ketidakhadiran kerja sementara karena sakit atau cedera tidak akan menjadi alasan yang sah untuk pemutusan.
2. Definisi mengenai apa yang merupakan ketidakhadiran kerja sementara, sejauh mana surat keterangan dokter akan diperlukan dan kemungkinan pembatasan pemberlakuan paragraf 1 Pasal ini harus ditentukan sesuai dengan metode pemberlakuan sebagaimana dimaksud di Pasal 1 Konvensi ini.

BAGIAN B. PROSEDUR SEBELUM ATAU PADA WAKTU PEMUTUSAN

Pasal 7

Pekerjaan seorang pekerja tidak akan diputus karena alasan-alasan terkait sikap atau kinerja pekerja sebelum dia diberikan kesempatan untuk membela diri terhadap tuduhan yang dibuat, kecuali pengusaha tidak dapat secara wajar diharapkan akan memberikan kesempatan ini.

BAGIAN C. PROSEDUR BANDING TERHADAP PEMUTUSAN

Pasal 8

1. Seorang pekerja yang menganggap bahwa pekerjaannya telah diputus secara tidak sah akan berhak untuk mengajukan banding atas pemutusan tersebut kepada sebuah badan yang netral, misalnya pengadilan, pengadilan tenaga kerja, komite arbitrase atau arbitrer.
2. Bila pemutusan telah disahkan oleh sebuah otoritas berwenang, pemberlakuan paragraph 1 Pasal ini dapat bervariasi sesuai undang-undang dan praktik nasional.
3. Seorang pekerja dapat dianggap telah melepaskan haknya atas banding terhadap pemutusan hubungan kerja jika dia tidak menggunakan hak tersebut dalam suatu jangka waktu yang wajar setelah pemutusan.

Pasal 9

1. Badan-badan sebagaimana dimaksud di Pasal 8 Konvensi ini akan diberi wewenang untuk mengkaji alasan yang diberikan atas pemutusan dan keadaan-keadaan lain yang berkaitan dengan kasus tersebut dan untuk membuat sebuah keputusan tentang apakah pemutusan tersebut bisa dibenarkan.
2. Agar pekerja tidak menanggung sendiri beban membuktikan bahwa pemutusan itu tidak sah, metode pemberlakuan sebagaimana dimaksud di Pasal 1 Konvensi ini harus menetapkan salah satu atau kedua kemungkinan berikut:

- (a) beban membuktikan adanya alasan yang sah atas pemutusan sebagaimana dimaksud di Pasal 4 Konvensi ini akan berada pada pengusaha;
 - (b) badan sebagaimana dimaksud di Pasal 8 Konvensi ini harus diberi wewenang untuk mencapai kesimpulan tentang alasan pemutusan setelah memperhatikan bukti yang diberikan oleh pihak-pihak terkait dan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh undang-undang dan praktik nasional.
3. Dalam kasus pemutusan yang dinyatakan karena alasan berdasarkan persyaratan operasional bidang usaha, perusahaan atau jasa, badan-badan sebagaimana dimaksud di Pasal 8 Konvensi ini harus diberi wewenang untuk menentukan apakah pemutusan itu benar-benar karena alasan-alasan ini, tetapi sejauh mana mereka juga diberi wewenang untuk memutuskan apakah alasan-alasan ini cukup untuk membenarkan pemutusan itu akan ditentukan oleh metode pemberlakuan sebagaimana dimaksud di Pasal 1 Konvensi ini.

Pasal 10

Jika badan-badan sebagaimana dimaksud di Pasal 8 Konvensi ini menemukan pemutusan itu tidak sah dan jika badan-badan tersebut tidak diberi wewenang atau merasa tidak bisa melakukan, sesuai dengan undang-undang dan praktik nasional, untuk menyatakan pemutusan tersebut tidak sah dan/atau memerintahkan atau mengusulkan penerimaan kembali pekerja tersebut, badan-badan tersebut akan diberi wewenang untuk memerintahkan pembayaran kompensasi yang memadai atau bantuan serupa lainnya yang mungkin dianggap tepat.

BAGIAN D. MASA PEMBERITAHUAN

Pasal 11

Seorang pekerja yang pekerjaannya akan diputus berhak atas masa pemberitahuan yang wajar atau kompensasi sebagai pengganti, kecuali dia dinyatakan bersalah atas kesalahan serius, yaitu, kesalahan bersifat demikian yang akan tidak lazim untuk menuntut pengusaha untuk melanjutkan pekerjaannya selama masa pemberitahuan.

BAGIAN E. PESANGON DAN PERLINDUNGAN PENDAPATAN LAIN

Pasal 12

1. Seorang pekerja yang pekerjaannya telah diputus berhak, sesuai dengan undang-undang dan praktik nasional, atas-
 - (a) pesangon atau tunjangan pemisahan lainnya, jumlah yang harus didasarkan antara lain pada masa kerja dan tingkat upah, dan dibayarkan langsung oleh pengusaha atau oleh dana yang dibentuk oleh iuran pengusaha; atau
 - (b) tunjangan dari asuransi pengangguran atau bantuan atau bentuk jaminan sosial lain, seperti tunjangan hari tua atau kecacatan, di bawah kondisi normal yang tunjangan tersebut berlaku atasnya; atau
 - (c) kombinasi pesangon dan tunjangan semacam itu.
2. Seorang pekerja yang tidak memenuhi persyaratan untuk mendapatkan asuransi pengangguran atau bantuan di bawah skema yang berlingkup umum tidak perlu dibayar dengan pesangon atau tunjangan sebagaimana dimaksud di paragraf 1, subparagraf (a), Pasal ini semata-mata karena dia tidak menerima tunjangan pengangguran berdasarkan paragraf 1, subparagraf (b).
3. Ketentuan mungkin dibuat oleh metode pemberlakuan sebagaimana dimaksud di Pasal 1 Konvensi ini atas hilangnya hak atas pesangon atau tunjangan sebagaimana dimaksud di paragraf 1, subparagraf (a), Pasal ini bila terjadi pemutusan karena kesalahan serius.

BAB III. KETENTUAN TAMBAHAN TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA UNTUK ALASAN EKONOMI, TEKNOLOGI, STRUKTUR ATAU ALASAN SERUPA

BAGIAN A. KONSULTASI PERWAKILAN PEKERJA

Pasal 13

1. Bila pengusaha merencanakan pemutusan karena alasan yang bersifat ekonomi, teknologi, struktur atau alasan serupa, pengusaha akan:
 - (a) memberikan kepada perwakilan pekerja terkait pada saat yang tepat informasi yang relevan meliputi alasan pemutusan yang direncanakan, jumlah dan kategori pekerja yang kemungkinan akan terdampak dan masa pemutusan tersebut direncanakan akan dilakukan;
 - (b) memberi, sesuai dengan undang-undang dan praktik nasional, perwakilan pekerja terkait, sedini mungkin, kesempatan untuk konsultasi mengenai langkah-langkah yang akan diambil untuk mencegah atau meminimalkan pemutusan dan langkah-langkah untuk mengurangi dampak buruk pemutusan pada pekerja terkait misalnya mencari pekerjaan lain.
2. Pemberlakuan paragraf 1 Pasal ini dapat dibatasi oleh metode pemberlakuan sebagaimana dimaksud di Pasal 1 Konvensi ini untuk kasus-kasus di mana jumlah pekerja yang pemutusan hubungan kerjanya direncanakan adalah setidaknya jumlah atau persentase tertentu dari tenaga kerja.
3. Untuk tujuan Pasal ini, istilah perwakilan pekerja terkait berarti perwakilan pekerja yang diakui oleh undang-undang atau praktik nasional, sesuai dengan Konvensi Perwakilan Pekerja, 1971.

BAGIAN B. PEMBERITAHUAN KEPADA OTORITAS BERWENANG

Pasal 14

1. Bila pengusaha merencanakan pemutusan karena alasan yang bersifat ekonomi, teknologi, struktur atau alasan serupa, dia akan

memberitahukan, sesuai dengan undang-undang dan praktik nasional, otoritas berwenang atasnya sedini mungkin, dengan memberikan informasi yang relevan, termasuk pernyataan tertulis mengenai alasan pemutusan, jumlah dan kategori pekerja yang kemungkinan akan terdampak dan masa pemutusan direncanakan akan dilakukan.

2. Undang-undang atau peraturan nasional dapat membatasi pemberlakuan paragraf 1 Pasal ini untuk kasus-kasus di mana jumlah pekerja yang pemutusan hubungan kerjanya direncanakan adalah setidaknya jumlah atau persentase tertentu dari tenaga kerja..
3. Pengusaha harus memberitahukan kepada otoritas berwenang mengenai pemutusan sebagaimana dimaksud di paragraf 1 Pasal ini jangka waktu minimum sebelum melakukan pemutusan tersebut, jangka waktu semacam itu akan ditentukan oleh undang-undang atau peraturan nasional.

BAB IV. KETENTUAN AKHIR

Pasal 15

Ratifikasi resmi Konvensi ini akan disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk pendaftaran.

Pasal 16

1. Konvensi ini mengikat hanya pada para Anggota Organisasi Perburuhan Internasional yang ratifikasinya telah didaftarkan pada Direktur Jenderal.
2. Konvensi ini mulai berlaku dua belas bulan setelah tanggal ratifikasi dua Anggota didaftarkan pada Direktur Jenderal.
3. Setelah itu, Konvensi ini mulai berlaku untuk Anggota dua belas bulan setelah tanggal ratifikasinya didaftarkan.

Pasal 17

1. Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini dapat membatalkannya setelah berakhirnya sepuluh tahun dari tanggal Konvensi ini mulai berlaku, dengan sebuah ketetapan yang disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk pendaftaran. Pembatalan semacam itu tidak akan berlaku hingga satu tahun setelah tanggal pendaftarannya.
2. Setiap Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini dan yang tidak, dalam waktu satu tahun setelah berakhirnya masa sepuluh tahun tersebut di paragraf sebelumnya, menggunakan hak pembatalan menurut ketentuan Pasal ini, akan terikat pada jangka waktu sepuluh tahun lagi dan, sesudah itu, dapat membatalkan Konvensi ini pada waktu berakhirnya setiap masa sepuluh tahun menurut ketentuan yang tercantum di Pasal ini.

Pasal 18

1. Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional akan memberitahukan kepada seluruh Anggota Organisasi Perburuhan Internasional tentang pendaftaran semua ratifikasi dan pembatalan yang disampaikan kepadanya oleh Anggota Organisasi.
2. Pada saat memberitahukan kepada Anggota Organisasi tentang pendaftaran ratifikasi kedua yang disampaikan kepadanya, Direktur Jenderal harus meminta perhatian para Anggota Organisasi pada tanggal saat Konvensi ini mulai berlaku.

Pasal 19

Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional akan menyampaikan kepada Sekretaris Jenderal Perserikatan Bangsa-Bangsa untuk pendaftaran sesuai dengan pasal 102 Piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa seluruh rincian mengenai semua ratifikasi dan pembatalan yang terdaftar olehnya sesuai dengan ketentuan-ketentuan Pasal-pasal sebelumnya.

Pasal 20

Pada saat-saat yang mungkin dianggap perlu Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional harus menyampaikan kepada Konferensi Umum laporan mengenai pemberlakuan Konvensi ini dan akan mengkaji perlunya ditempatkan di dalam agenda Konferensi persoalan revisinya seluruhnya atau sebagian.

Pasal 21

1. Bila Konferensi mengadopsi Konvensi baru yang merevisi Konvensi ini seluruhnya atau sebagian, maka, kecuali Konvensi baru tersebut menentukan lain-
 - (a) ratifikasi oleh Anggota terhadap Konvensi revisi baru tersebut akan secara de jure merupakan pencabutan segera atas Konvensi ini, sekalipun ada ketentuan Pasal 17 di atas, jika dan bila Konvensi revisi baru itu mulai berlaku;
 - (b) sejak tanggal Konvensi revisi baru tersebut berlaku, Konvensi ini akan berhenti terbuka untuk ratifikasi oleh Anggota.
2. Konvensi ini akan dalam hal apapun tetap berlaku dalam bentuk dan isi aslinya bagi Anggota yang sudah meratifikasinya tetapi belum meratifikasi Konvensi revisi.

Pasal 22

Versi bahasa Inggris dan Prancis naskah Konvensi ini adalah sama-sama berlaku.

Rujukan Silang

Rekomendasi: R119 Rekomendasi Pemutusan Hubungan Kerja, 1963

Konstitusi: 22: Pasal 22 Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional

Konvensi: C135 Konvensi Perwakilan Pekerja, 1971

Untuk informasi lebih lanjut, silahkan hubungi Departemen Standar Ketenagakerjaan Internasional (NORMES) melalui email: infonorm@ilo.org

Copyright © 2006 Organisasi Perburuhan Internasional (ILO)

Penolakan: webinfo@ilo.org



K95

**Konvensi Perlindungan
Upah, 1949**

K95

Konvensi Perlindungan Upah, 1949

Konferensi Umum Organisasi Perburuhan Internasional,

Setelah diadakan sidang di Jenewa oleh Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional, dan setelah bertemu di sesinya yang ketiga puluh dua pada tanggal 8 Juni 1949, dan

Memutuskan untuk mengadopsi usulan-usulan tertentu tentang perlindungan upah, yang merupakan item ketujuh pada agenda sesi, dan

Menetapkan bahwa usulan-usulan ini harus berbentuk sebuah Konvensi internasional,

Mengadopsi pada hari ini tanggal satu bulan Juli tahun seribu Sembilan ratus empat puluh sembilan Konvensi berikut ini, yang dapat disebut sebagai Konvensi Perlindungan Upah, 1949:

Pasal 1

Dalam Konvensi ini, istilah upah berarti imbalan atau penghasilan, bagaimanapun ditentukan atau dihitung, bisa dirupakan dalam bentuk uang dan ditetapkan oleh kesepakatan bersama atau oleh undang-undang atau peraturan nasional, yang harus dibayarkan dengan berdasarkan kontrak kerja tertulis atau tidak tertulis oleh pengusaha kepada pekerja untuk pekerjaan yang dilakukan atau akan dilakukan atau untuk jasa yang diberikan atau yang akan diberikan.

Pasal 2

1. Konvensi ini berlaku untuk semua orang yang kepadanya upah dibayarkan atau bisa dibayarkan.

2. Otoritas berwenang dapat, setelah berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan orang-orang yang dipekerjakan terkait secara langsung, jika ada, mengecualikan pemberlakuan semua atau salah satu ketentuan Konvensi ini kategori orang yang keadaan dan kondisi kerjanya adalah sedemikian rupa sehingga pemberlakuan semua atau salah satu ketentuan tersebut akan tidak sesuai dan yang tidak dipekerjakan dalam pekerjaan kasar atau dipekerjakan dalam layanan rumah tangga atau pekerjaan yang sejenis.
3. Setiap Anggota harus menyebutkan dalam laporan tahunan pertamanya atas pemberlakuan Konvensi ini yang disampaikan berdasarkan Pasal 22 Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional setiap kategori orang yang diusulkannya untuk dikecualikan dari pemberlakuan semua atau sebagian ketentuan dalam Konvensi ini sesuai dengan ketentuan-ketentuan paragraf sebelumnya; tidak ada Anggota yang harus, setelah tanggal laporan tahunan pertamanya, membuat pengecualian kecuali berkenaan dengan kategori orang yang ditunjukkan demikian.
4. Setiap Anggota yang telah menyebutkan dalam laporan tahunan pertamanya kategori orang-orang yang diusulkannya untuk dikecualikan dari pemberlakuan semua atau sebagian ketentuan Konvensi harus menyebutkan di dalam laporan tahunan berikutnya kategori orang yang berkenaan dengannya Anggota tersebut membatalkan hak untuk memanfaatkan ketentuan-ketentuan paragraf 2 Pasal ini dan setiap kemajuan yang mungkin telah dibuat dengan tujuan pemberlakuan Konvensi ini untuk kategori orang-orang tersebut.

Pasal 3

1. Upah yang harus dibayarkan dalam bentuk uang harus dibayar hanya dengan mata uang yang sah, dan pembayaran dalam bentuk surat kesanggupan bayar, voucher atau kupon, atau dalam suatu bentuk lain yang diduga merepresentasikan mata uang, harus dilarang.
2. Otoritas berwenang bisa mengizinkan atau menetapkan pembayaran upah melalui cek bank atau cek pos atau poswesel bila pembayaran dengan cara ini merupakan kebiasaan atau diperlukan karena situasi khusus, atau bila kesepakatan bersama

atau putusan arbitrase menetapkan demikian, atau, bila tidak ditetapkan demikian, dengan persetujuan pekerja terkait.

Pasal 4

1. Undang-undang atau peraturan nasional, kesepakatan bersama atau putusan arbitrase dapat mengesahkan pembayaran sebagian upah dalam bentuk tunjangan dengan barang di industri atau pekerjaan di mana pembayaran dalam bentuk tunjangan semacam itu merupakan kebiasaan atau diinginkan karena sifat industri atau pekerjaan terkait; pembayaran upah dalam bentuk minuman beralkohol tinggi atau obat-obatan berbahaya tidak boleh diijinkan dalam kondisi apapun.
2. Dalam kasus di mana pembayaran sebagian upah dalam bentuk tunjangan dengan barang disahkan, langkah-langkah tepat harus diambil untuk memastikan bahwa—
 - (a) tunjangan semacam itu sesuai untuk penggunaan pribadi dan kepentingan pekerja dan keluarganya, dan
 - (b) nilai yang disematkan pada tunjangan semacam itu wajar dan masuk akal.

Pasal 5

Upah harus dibayarkan langsung kepada pekerja terkait kecuali jika ditetapkan lain oleh undang-undang atau peraturan nasional, perjanjian bersama atau putusan arbitrase atau bila pekerja terkait telah setuju untuk sebaliknya.

Pasal 6

Pengusaha harus dilarang membatasi dengan cara apa pun kebebasan pekerja untuk memanfaatkan upahnya.

Pasal 7

1. Bila toko di tempat kerja untuk penjualan komoditas kepada pekerja didirikan atau jasa dioperasikan sehubungan dengan suatu usaha, pekerja terkait harus bebas dari paksaan apapun untuk memanfaatkan toko atau jasa tersebut.

2. Bila akses ke toko atau jasa lain tidak memungkinkan, otoritas berwenang harus mengambil langkah-langkah tepat dengan tujuan untuk memastikan bahwa barang dijual dan layanan diberikan dengan harga yang wajar dan masuk akal, atau toko yang didirikan dan layanan yang dioperasikan oleh pengusaha tidak dijalankan untuk tujuan mencari keuntungan tetapi untuk kepentingan pekerja terkait.

Pasal 8

1. Pengurangan upah harus diperbolehkan hanya di bawah kondisi dan hingga tingkat yang ditetapkan oleh undang-undang atau peraturan nasional atau ditetapkan oleh kesepakatan bersama atau putusan arbitrase.
2. Pekerja harus diberitahu, dengan cara yang dianggap paling tepat oleh otoritas berwenang, mengenai kondisi dan tingkat pemotongan tersebut dapat dilakukan.

Pasal 9

Setiap pemotongan upah dengan maksud untuk memastikan pembayaran langsung maupun tidak langsung untuk tujuan mendapatkan atau mempertahankan pekerjaan, yang dibuat oleh pekerja kepada pengusaha atau perwakilannya atau kepada perantara (misalnya kontraktor atau perekrut tenaga kerja), harus dilarang.

Pasal 10

1. Upah bisa dipotong atau diserahkan hanya dengan cara dan dalam batas yang ditentukan oleh undang-undang atau peraturan nasional.
2. Upah harus dilindungi dari pemotongan atau penyerahan hingga tingkat yang dipandang perlu untuk kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya.

Pasal 11

1. Bila terjadi kepailitan atau likuidasi oleh pengadilan atas suatu perusahaan, pekerja yang bekerja di dalamnya harus

diperlakukan sebagai kreditur istimewa baik berkenaan dengan upah yang menjadi hak mereka atas layanan yang diberikan selama periode sebelum kepailitan atau likuidasi oleh pengadilan sebagaimana mungkin ditetapkan oleh undang-undang atau peraturan nasional, ataupun berkenaan dengan upah hingga jumlah yang ditentukan sebagaimana ditetapkan oleh undang-undang atau peraturan nasional.

2. Upah yang menjadi hutang istimewa harus dibayar secara penuh sebelum kreditur biasa bisa mengajukan klaim terhadap satu bagian dari aset.
3. Prioritas relatif upah yang menjadi hutang istimewa dan hutang istimewa lainnya harus ditetapkan oleh undang-undang atau peraturan nasional.

Pasal 12

1. Upah harus dibayar secara rutin. Kecuali jika ada pengaturan tepat lain yang menjamin pembayaran upah berkala secara rutin, kala pembayaran upah harus ditentukan oleh undang-undang atau peraturan nasional atau ditetapkan oleh kesepakatan bersama atau putusan arbitrase.
2. Setelah pemutusan sebuah kontrak kerja, penyelesaian akhir semua upah terhutang harus dilaksanakan sesuai dengan undang-undang atau peraturan nasional, kesepakatan bersama atau putusan arbitrase atau, bila tidak ada undang-undang, peraturan, kesepakatan atau putusan yang berlaku, dalam jangka waktu yang wajar dengan memperhatikan ketentuan-ketentuan kontrak.

Pasal 13

1. Pembayaran upah yang dilakukan secara tunai harus dilakukan pada hari kerja dan di atau di dekat tempat kerja, kecuali jika mungkin ditetapkan lain oleh undang-undang atau peraturan nasional, kesepakatan bersama atau putusan arbitrase, atau bila pengaturan lain yang diketahui oleh para pekerja terkait dianggap lebih tepat.
2. Pembayaran upah di bar atau usaha lain yang sejenis dan, jika diperlukan untuk mencegah penyalahgunaan, di warung

atau toko penjualan eceran barang dagangan dan di tempat-tempat hiburan harus dilarang kecuali dalam kasus orang yang dipekerjakan di dalamnya.

Pasal 14

Jika diperlukan, langkah-langkah efektif harus diambil untuk memastikan bahwa pekerja diberi informasi, dengan cara yang tepat dan mudah dimengerti—

- (a) sebelum mereka mulai kerja dan bila terjadi perubahan, kondisi berkenaan dengan upah yang untuknya mereka dipekerjakan, dan
- (b) pada saat setiap pembayaran upah, keterangan lengkap mengenai gaji mereka untuk periode pembayaran terkait, sejauh keterangan tersebut berkemungkinan berubah.

Pasal 15

Undang-undang atau peraturan yang berdampak pada ketentuan-ketentuan Konvensi ini harus—

- (a) terinformasikan bagi orang-orang terkait;
- (b) menentukan orang yang bertanggung jawab atas kesesuaian dengannya;
- (c) menetapkan sanksi yang memadai atau pemulihan lain yang sesuai untuk setiap pelanggaran terhadapnya;
- (d) menetapkan pemeliharaan, dalam semua kasus yang sesuai, catatan yang memadai dalam bentuk dan cara yang disetujui.

Pasal 16

Harus dicantumkan di dalam laporan tahunan yang harus disampaikan berdasarkan Pasal 22 Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional informasi lengkap tentang langkah-langkah untuk memberlakukan ketentuan Konvensi ini.

Pasal 17

1. Dalam kasus Anggota yang wilayahnya meliputi area yang luas di mana, dengan alasan kekurangan populasi atau tahap

perkembangan wilayah tersebut, otoritas berwenang menganggap tidak praktis untuk menegakkan ketentuan Konvensi ini, otoritas tersebut bisa, setelah berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan organisasi pekerja terkait, jika ada, mengecualikan area-area semacam itu dari pemberlakuan Konvensi ini baik secara umum atau dengan pengecualian berkenaan dengan bidang usaha atau pekerjaan tertentu yang dipandang sesuai.

2. Setiap Anggota harus menyebutkan di dalam laporan tahunan pertamanya atas pemberlakuan Konvensi ini yang disampaikan berdasarkan Pasal 22 Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional area-area yang mengenainya Anggota tersebut mengusulkan untuk memanfaatkan ketentuan pasal ini dan harus memberikan alasannya mengusulkan untuk memanfaatkannya; tidak ada Anggota yang harus, setelah tanggal laporan tahunan pertamanya, memanfaatkan ketentuan pasal ini kecuali yang berkaitan dengan area-area ditunjukkan demikian.
3. Setiap Anggota yang memanfaatkan ketentuan Pasal ini, pada interval tidak melebihi tiga tahun, mempertimbangkan ulang dengan berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan organisasi pekerja terkait, jika ada, bisa dilaksanakannya perluasan memperluas pemberlakuan Konvensi ini ke area-area yang dikecualikan berdasarkan paragraf 1.
4. Setiap Anggota yang memanfaatkan ketentuan Pasal ini harus menyebutkan di dalam laporan tahunan berikutnya setiap wilayah yang mengenainya Anggota tersebut melepaskan hak untuk memanfaatkan ketentuan Pasal ini dan kemajuan yang mungkin telah dibuat dengan tujuan untuk pemberlakuan bertahap Konvensi ini di wilayah tersebut.

Pasal 18

Ratifikasi resmi Konvensi ini harus disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk pendaftaran.

Pasal 19

1. Konvensi ini harus mengikat hanya pada Anggota Organisasi Perburuhan Internasional yang ratifikasinya telah didaftarkan pada Direktur Jenderal.

2. Konvensi ini mulai berlaku dua belas bulan setelah tanggal ratifikasi oleh dua Anggota telah terdaftar pada Direktur Jenderal.
3. Setelah itu, Konvensi ini mulai berlaku untuk setiap Anggota dua belas bulan setelah tanggal ratifikasinya telah terdaftar.

Pasal 20

1. Pernyataan yang disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional sesuai dengan paragraf 2 Pasal 35 Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional harus menyebutkan—
 - a) daerah-daerah yang terhadapnya Anggota terkait berjanji bahwa ketentuan-ketentuan Konvensi ini akan diberlakukan tanpa perubahan;
 - b) daerah-daerah yang terhadapnya Anggota tersebut berjanji bahwa ketentuan-ketentuan Konvensi ini akan diberlakukan dengan perubahan, bersama dengan rincian perubahan tersebut;
 - c) daerah-daerah yang terhadapnya Konvensi ini tidak dapat diberlakukan dan dalam kasus semacam itu alasan-alasan Konvensi ini tidak dapat diberlakukan;
 - d) daerah-daerah yang terhadapnya Anggota menanggukuhkan putusannya menunggu pertimbangan lebih lanjut tentang posisi tersebut.
2. Kewajiban sebagaimana dimaksud di dalam subparagraf (a) dan (b) paragraf 1 Pasal ini harus dianggap sebagai bagian integral dari ratifikasi dan harus memiliki kekuatan ratifikasi.
3. Setiap Anggota dapat sewaktu-waktu dengan pernyataan berikutnya membatalkan seluruh atau sebagian keberatan yang dibuat dalam pernyataan aslinya berdasarkan sub-paragraf (b), (c) atau (d) paragraf 1 Pasal ini.
4. Setiap Anggota dapat, sewaktu-waktu di mana Konvensi ini dapat dicabut sesuai dengan ketentuan Pasal 22, menyampaikan kepada Direktur Jenderal pernyataan merubah berkenaan dengan hal-hal lain dari pernyataan terdahulu dan menyatakan posisi saat ini berkenaan dengan wilayah-wilayah tersebut sebagaimana ditetapkannya.

Pasal 21

1. Pernyataan yang disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional sesuai dengan paragraf 4 atau 5 Pasal 35 Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional harus menyebutkan apakah ketentuan-ketentuan Konvensi harus diberlakukan di wilayah terkait tanpa perubahan atau dengan perubahan; bila pernyataan menyebutkan bahwa ketentuan Konvensi akan diberlakukan dengan perubahan, maka pernyataan tersebut harus memberikan rincian mengenai perubahan tersebut.
2. Anggota, para Anggota atau otoritas internasional terkait bisa setiap waktu dengan pernyataan berikutnya melepaskan seluruh atau sebagian hak untuk memanfaatkan perubahan yang disebutkan di dalam pernyataan terdahulu.
3. Anggota, para Anggota atau otoritas internasional terkait bisa, pada setiap waktu Konvensi ini dapat dicabut sesuai dengan ketentuan Pasal 22, menyampaikan kepada Direktur Jenderal pernyataan merubah berkenaan dengan hal lain ketentuan pernyataan terdahulu dan menyatakan posisi saat ini sehubungan dengan pemberlakuan Konvensi ini.

Pasal 22

1. Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini dapat mencabutnya setelah berakhirnya sepuluh tahun dari tanggal Konvensi ini mulai berlaku, dengan tindakan yang disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk pendaftaran. Pembatalan semacam itu tidak akan berlaku hingga satu tahun setelah tanggal pendaftarannya.
2. Setiap Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini dan yang tidak, dalam tahun setelah berakhirnya masa sepuluh tahun yang disebutkan di paragraf sebelumnya, menggunakan hak pembatalan yang ditetapkan di dalam Pasal ini, harus terikat untuk jangka waktu sepuluh tahun berikutnya dan, sesudah itu, dapat membatalkan Konvensi ini pada waktu berakhirnya setiap masa sepuluh tahun menurut ketentuan yang tercantum di Pasal ini.

Pasal 23

1. Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional harus memberitahukan kepada seluruh Anggota Organisasi Perburuhan Internasional tentang pendaftaran seluruh ratifikasi, pernyataan dan pembatalan yang disampaikan kepadanya oleh Anggota Organisasi tersebut.
2. Saat memberitahukan kepada Anggota Organisasi tentang pendaftaran ratifikasi kedua yang disampaikan kepadanya, Direktur Jenderal harus meminta perhatian Anggota Organisasi terhadap tanggal Konvensi ini akan mulai berlaku.

Pasal 24

Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional harus menyampaikan kepada Sekretaris Jenderal Perserikatan Bangsa-Bangsa untuk pendaftaran sesuai dengan Pasal 102 Piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa keterangan lengkap seluruh ratifikasi, pernyataan dan tindakan pembatalan yang terdaftar olehnya sesuai dengan ketentuan Pasal sebelumnya.

Pasal 25

Pada saat-saat tertentu bila dianggap perlu, Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional harus menyampaikan kepada Konferensi Umum laporan mengenai perjalanan Konvensi ini dan harus mengkaji perlunya meletakkan dalam agenda Konferensi persoalan revisinya seluruhnya atau sebagian.

Pasal 26

1. Bila Konferensi mengadopsi sebuah Konvensi baru yang merevisi Konvensi ini seluruhnya atau sebagian, maka, kecuali bila Konvensi baru tersebut menetapkan lain:
 - a) ratifikasi oleh Anggota terhadap Konvensi revisi baru tersebut secara undang-undang akan mengakibatkan pencabutan segera atas Konvensi ini, meskipun ada ketentuan Pasal 22 di atas, jika dan bila Konvensi revisi baru tersebut mulai berlaku;

- b) Sejak tanggal Konvensi revisi baru berlaku, Konvensi ini akan tidak lagi terbuka untuk ratifikasi oleh Anggota.
- 2. Konvensi ini bagaimanapun akan tetap berlaku dalam bentuk dan isi aslinya bagi Anggota yang sudah meratifikasinya tetapi belum meratifikasi Konvensi revisi.

Pasal 27

Versi bahasa Inggris dan Perancis teks Konvensi ini adalah sama-sama berlaku.



K173

**Konvensi Perlindungan
Klaim Pekerja (Kepailitan
Pengusaha), 1992**

K173

Konvensi Perlindungan Klaim Pekerja (Kepailitan Pengusaha), 1992

Konferensi Umum Organisasi Perburuhan Internasional,

Setelah diadakan sidang di Jenewa oleh Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional, dan setelah bertemu dalam Sesinya yang ke-79 pada tanggal 3 Juni 1992, dan

Menekankan pentingnya perlindungan klaim pekerja dalam kejadian kepailitan pengusaha mereka dan mengingat ketentuan-ketentuan mengenai hal ini di Pasal 11 Konvensi Perlindungan Upah, 1949, dan Pasal 11 Konvensi Kompensasi Tenaga Kerja (Kecelakaan), 1925, dan

Mengingat bahwa, sejak pengadopsian Konvensi Perlindungan Upah, 1949, nilai yang lebih besar diberikan kepada rehabilitasi perusahaan yang mengalami kepailitan dan bahwa, karena konsekuensi sosial dan ekonomi dari kepailitan, upaya-upaya harus dilakukan apabila memungkinkan untuk merehabilitasi perusahaan dan menjaga lapangan kerja, dan

Mengingat bahwa sejak pengadopsian standar-standar tersebut di atas, perkembangan signifikan telah terjadi dalam undang-undang dan praktik banyak Anggota yang telah meningkatkan perlindungan klaim pekerja dalam kejadian kepailitan pengusaha mereka, dan menimbang bahwa akanlah tepat waktunya bagi Konferensi untuk mengadopsi standar baru berkenaan dengan klaim pekerja, dan

Setelah memutuskan untuk mengadopsi usulan-usulan tertentu berkenaan dengan perlindungan klaim pekerja dalam kejadian kepailitan pengusaha mereka, yang merupakan item keempat dalam agenda sesi, dan

Setelah menetapkan bahwa usulan-usulan ini akan berbentuk sebuah Konvensi internasional;

mengadopsi pada hari ini tanggal dua puluh tiga Juni tahun seribu Sembilan ratus Sembilan puluh dua Konvensi berikut ini, yang dapat disebut sebagai Konvensi Perlindungan Klaim Pekerja (Kepailitan Pengusaha), 1992.

BAGIAN I. KETENTUAN UMUM

Pasal 1

1. Untuk tujuan Konvensi ini, istilah kepailitan mengacu pada situasi di mana, sesuai dengan undang-undang dan praktik nasional, proses telah dibuka terkait dengan aset seorang pengusaha dengan maksud untuk penggantian kolektif terhadap krediturnya.
2. Untuk tujuan Konvensi ini, Anggota dapat memperluas istilah "kepailitan" kepada situasi lain di mana klaim pekerja tidak dapat dibayar dengan alasan situasi keuangan pengusaha, misalnya bila jumlah aset sang pengusaha dianggap tidak cukup untuk membenarkan dibukanya proses kepailitan.
3. Tingkat aset pengusaha yang bisa dikenai proses sebagaimana dimaksud di paragraf 1 harus ditetapkan oleh undang-undang, peraturan atau praktik nasional.

Pasal 2

Ketentuan-ketentuan Konvensi ini harus diberlakukan dengan sarana undang-undang atau peraturan atau dengan sarana lain sesuai dengan praktik nasional.

Pasal 3

1. Anggota yang meratifikasi Konvensi ini harus menerima kewajiban-kewajiban Bagian II, yang menetapkan perlindungan klaim pekerja melalui hak istimewa, atau kewajiban-kewajiban Bagian III, yang menetapkan perlindungan klaim pekerja oleh lembaga penjaminan, atau kewajiban kedua Bagian tersebut. Pilihan ini harus disebutkan dalam suatu deklarasi yang menyertai ratifikasi.

2. Anggota yang pada awalnya hanya menerima Bagian II saja atau Bagian III saja dari Konvensi ini setelahnya dapat, dengan deklarasi yang disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional, memperluas penerimaannya ke Bagian lain.
3. Anggota yang menerima kewajiban-kewajiban kedua Bagian Konvensi ini dapat, setelah berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja yang paling representatif, membatasi pemberlakuan Bagian III pada kategori pekerja tertentu dan pada cabang kegiatan ekonomi tertentu. pembatasan tersebut harus dijelaskan dalam deklarasi penerimaan.
4. Anggota yang telah membatasi penerimaannya terhadap kewajiban-kewajiban Bagian III sesuai dengan paragraf 3 di atas harus, dalam laporan pertama berdasarkan pasal 22 Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional, memberikan alasan atas pembatasan penerimaannya. Dalam laporan berikutnya Anggota tersebut harus memberikan informasi mengenai perluasan perlindungan di bawah Bagian III Konvensi ini kepada kategori pekerja lain atau cabang kegiatan ekonomi lain.
5. Anggota yang telah menerima kewajiban Bagian II dan III Konvensi ini dapat, setelah berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja yang paling representatif, mengecualikan dari pemberlakuan Bagian II klaim-klaim yang dilindungi sesuai dengan Bagian III.
6. Penerimaan oleh Anggota terhadap kewajiban Bagian II Konvensi ini harus secara de jure mencakup penghentian kewajibannya berdasarkan Pasal 11 Konvensi Perlindungan Upah, 1949.
7. Anggota yang telah menerima hanya kewajiban Bagian III Konvensi ini dapat, dengan deklarasi yang disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional, menghentikan kewajibannya berdasarkan Pasal 11 Konvensi Perlindungan Upah, 1949, berkenaan dengan klaim yang dilindungi sesuai dengan Bagian III.

Pasal 4

1. Tunduk pada pengecualian yang ditetapkan di paragraf 2 di bawah, dan pembatasan tertentu sesuai dengan Pasal 3, paragraf

- 3, Konvensi ini berlaku untuk seluruh pekerja dan untuk semua cabang kegiatan ekonomi.
2. Otoritas berwenang, setelah berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja yang paling representatif, dapat mengecualikan dari Bagian II, Bagian III atau kedua Bagian Konvensi ini, kategori pekerja tertentu, terutama pekerja publik, dengan alasan khususnya sifat hubungan kerjanya, atau jika ada jenis jaminan perlindungan lain yang memberi mereka perlindungan yang setara dengan yang diberikan oleh Konvensi ini.
 3. Anggota yang memanfaatkan pengecualian yang ditetapkan dalam paragraf 2 di atas harus, dalam laporannya berdasarkan pasal 22 Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional, memberitahukan pengecualian tersebut, dengan memberikan alasan untuknya.

BAGIAN II. PERLINDUNGAN KLAIM PEKERJA MELALUI SARANA HAK ISTIMEWA

KLAIM YANG DILINDUNGI

Pasal 5

Dalam kejadian kepailitan pengusaha, klaim pekerja yang timbul dari pekerjaan mereka harus dilindungi oleh hak istimewa sehingga mereka dibayar dari aset pengusaha yang mengalami kepailitan sebelum kreditur tanpa hak istimewa dapat dibayarkan bagiannya.

Pasal 6

Hak istimewa tersebut harus mencakup sekurang-kurangnya:

- (a) klaim pekerja atas upah berkaitan dengan suatu jangka waktu tertentu, yang tidak boleh kurang dari tiga bulan, sebelum kepailitan atau sebelum pemutusan hubungan kerja;
- (b) klaim pekerja atas upah hari libur yang harus dibayar sebagai akibat dari pekerjaan yang dilakukan selama tahun

terjadinya kepailitan atau pemutusan hubungan kerja, dan pada tahun sebelumnya;

- (c) klaim pekerja atas jumlah yang harus dibayar berkenaan dengan jenis ketidakhadiran berbayar lainnya berkaitan dengan jangka waktu yang ditentukan, yang tidak boleh kurang dari tiga bulan, sebelum kepailitan atau sebelum pemutusan hubungan kerja;
- (d) pesangon yang harus dibayarkan kepada pekerja karena pemutusan hubungan kerja mereka.

PEMBATASAN

Pasal 7

1. Undang-undang atau peraturan nasional dapat membatasi perlindungan klaim pekerja oleh hak istimewa hingga jumlah yang ditentukan, yang tidak akan di bawah tingkat yang secara sosial bisa diterima.
2. Bila hak istimewa yang diberikan kepada klaim pekerja dibatasi demikian itu, jumlah yang ditentukan harus disesuaikan bila perlu guna untuk mempertahankan nilainya.

PERINGKAT HAK ISTIMEWA

Pasal 8

1. Undang-undang atau peraturan nasional harus memberi klaim pekerja peringkat hak istimewa yang lebih tinggi dari pada kebanyakan klaim hak istimewa lainnya, dan khususnya klaim Negara dan sistem jaminan sosial.
2. Namun, bila klaim pekerja dilindungi oleh lembaga penjaminan sesuai dengan Bagian III Konvensi ini, klaim yang dilindungi demikian itu dapat diberi peringkat hak istimewa yang lebih rendah dari pada klaim Negara dan sistem jaminan sosial.

BAGIAN III. PERLINDUNGAN KLAIM PEKERJA OLEH LEMBAGA PENJAMINAN

PRINSIP UMUM

Pasal 9

Pembayaran klaim pekerja oleh pengusaha mereka yang timbul dari pekerjaan mereka harus dijamin melalui lembaga penjaminan bila pembayaran tidak dapat dilakukan oleh pengusaha karena kepailitan.

Pasal 10

Dalam memberlakukan Bagian Konvensi ini, Anggota dapat, setelah berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja yang paling representatif, mengambil langkah-langkah yang tepat untuk tujuan mencegah kemungkinan penyalahgunaan.

Pasal 11

1. Organisasi, manajemen, operasi dan pembiayaan lembaga penjaminan upah harus ditentukan sesuai dengan Pasal 2.
2. Paragraf sebelumnya tidak akan mencegah Anggota, sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan khususnya, dari memperbolehkan perusahaan asuransi untuk memberikan perlindungan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9, selama perusahaan asuransi tersebut menawarkan jaminan yang memadai.

KLAIM YANG DILINDUNGI OLEH LEMBAGA PENJAMINAN

Pasal 12

Klaim pekerja yang dilindungi sesuai dengan Bagian Konvensi ini harus meliputi sekurang-kurangnya:

- (a) klaim pekerja atas upah berkaitan dengan suatu jangka waktu tertentu, yang tidak boleh kurang dari delapan minggu, sebelum kepailitan atau sebelum pemutusan hubungan kerja;

- (b) klaim pekerja atas upah hari libur yang harus dibayar sebagai akibat dari pekerjaan yang dilakukan selama jangka waktu yang ditentukan, yang tidak boleh kurang dari enam bulan, sebelum terjadinya kepailitan atau sebelum pemutusan hubungan kerja;
- (c) klaim pekerja atas jumlah yang harus dibayar berkenaan dengan jenis ketidakhadiran berbayar lainnya berkaitan dengan jangka waktu yang ditentukan, yang tidak boleh kurang dari delapan minggu, sebelum kepailitan atau sebelum pemutusan hubungan kerja;
- (d) pesangon yang harus dibayarkan kepada pekerja karena pemutusan hubungan kerja mereka.

Pasal 13

1. Klaim yang dilindungi berdasarkan Bagian Konvensi ini bisa dibatasi hingga jumlah yang ditentukan, yang tidak akan di bawah tingkat yang secara sosial bisa diterima.
2. Bila klaim yang dilindungi dibatasi demikian itu, jumlah yang ditentukan harus disesuaikan bila perlu guna untuk mempertahankan nilainya.

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 14

Konvensi ini merevisi Konvensi Perlindungan Upah, 1949, sejauh yang ditetapkan di Pasal 3, paragraph 6 dan 7 di atas, tetapi tidak menutup Konvensi itu untuk ratifikasi lebih lanjut.

Pasal 15

Ratifikasi resmi Konvensi ini harus disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk pendaftaran.

Pasal 16

1. Konvensi ini mengikat hanya Anggota Organisasi Perburuhan Internasional yang ratifikasinya telah didaftarkan pada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional.

2. Konvensi ini mulai berlaku dua belas bulan setelah tanggal ratifikasi oleh dua Anggota terdaftar pada Direktur Jenderal.
3. Setelah itu, Konvensi ini akan mulai berlaku bagi setiap Anggota dua belas bulan setelah tanggal ratifikasinya telah terdaftar.

Pasal 17

1. Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini dapat membatalkannya setelah berakhirnya sepuluh tahun dari tanggal Konvensi ini mulai berlaku, dengan suatu tindakan yang disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk pendaftaran. Pembatalan semacam itu tidak akan berlaku hingga satu tahun setelah tanggal pendaftarannya.
2. Setiap Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini dan yang tidak, dalam tahun setelah berakhirnya masa sepuluh tahun yang disebutkan di paragraf sebelumnya, menggunakan hak pembatalan yang ditetapkan di dalam Pasal ini, harus terikat untuk jangka waktu sepuluh tahun berikutnya dan, sesudah itu, dapat membatalkan Konvensi ini pada waktu berakhirnya setiap masa sepuluh tahun menurut ketentuan yang tercantum di Pasal ini.

Pasal 18

1. Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional harus memberitahukan kepada seluruh Anggota Organisasi Perburuhan Internasional tentang pendaftaran seluruh ratifikasi dan pembatalan yang disampaikan oleh Anggota Organisasi tersebut.
2. Saat memberitahukan kepada Anggota Organisasi tentang pendaftaran ratifikasi kedua, Direktur Jenderal harus meminta perhatian Anggota Organisasi terhadap tanggal Konvensi ini akan mulai berlaku.

Pasal 19

Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional harus menyampaikan kepada Sekretaris Jenderal Perserikatan Bangsa-Bangsa untuk pendaftaran sesuai dengan Pasal 102 Piagam

Perserikatan Bangsa-Bangsa keterangan lengkap seluruh ratifikasi, pernyataan dan tindakan pembatalan yang terdaftar olehnya sesuai dengan ketentuan Pasal sebelumnya.

Pasal 20

Pada saat-saat tertentu bila dianggap perlu, Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional harus menyampaikan kepada Konferensi Umum laporan mengenai perjalanan Konvensi ini dan harus mengkaji perlunya meletakkan dalam agenda Konferensi persoalan revisinya seluruhnya atau sebagian.

Pasal 21

1. Bila Konferensi mengadopsi sebuah Konvensi baru yang merevisi Konvensi ini seluruhnya atau sebagian, maka, kecuali bila Konvensi baru tersebut menetapkan lain:
 - (a) ratifikasi oleh Anggota terhadap Konvensi revisi baru tersebut secara undang-undang akan mengakibatkan pencabutan segera atas Konvensi ini, meskipun ada ketentuan Pasal 17 di atas, jika dan bila Konvensi revisi baru tersebut mulai berlaku;
 - (b) Sejak tanggal Konvensi revisi baru berlaku, Konvensi ini akan tidak lagi terbuka untuk ratifikasi oleh Anggota.
2. Konvensi ini bagaimanapun akan tetap berlaku dalam bentuk dan isi aslinya bagi Anggota yang sudah meratifikasinya tetapi belum meratifikasi Konvensi revisi.

Pasal 22

Versi bahasa Inggris dan Perancis dari teks Konvensi ini adalah berlaku.

The background of the page features a large, light gray watermark of the International Labour Organization (ILO) logo. The logo consists of a gear wheel with a laurel wreath on the left side and the letters 'ILO' in the center.

K171

**Konvensi Kerja Malam,
1990**

K171

Konvensi Kerja Malam, 1990

Konvensi mengenai Kerja Malam (Catatan: Tanggal berlaku:04:01:1995)

Konvensi:C171

Tempat: Jenewa

Sesi Sidang: 77

Tanggal adopsi: 26:06:1990

Klasifikasi pokok bahasan: Kerja Malam

Pokok: Waktu Kerja

Sidang Umum Organisasi Perburuhan Internasional,

Setelah disidangkan di Jenewa oleh Badan Pimpinan Kantor Organisasi Perburuhan Internasional, dan setelah mengadakan sidangnya yang ke 77 pada tanggal 6 Juni 1990, dan

Memperhatikan ketentuan-ketentuan Konvensi dan Rekomendasi perburuhan internasional mengenai kerja malam oleh anak-anak dan orang muda, dan khususnya ketentuan-ketentuan dalam Konvensi dan Rekomendasi Kerja Malam oleh Orang Muda (Pekerjaan Non-Industrial)1946, Konvensi (Revisi) Kerja Malam oleh Orang Muda (Industri),1948, dan Rekomendasi Kerja Malam oleh Anak-Anak dan Orang Muda (Pertanian), 1921, dan

Memperhatikan ketentuan-ketentuan Konvensi dan Rekomendasi perburuhan internasional mengenai kerja malam oleh perempuan, dan khususnya ketentuan-ketentuan dalam Konvensi (Revisi) Kerja Malam (Perempuan), 1948, dan Protokol 1990 mengenai hal itu, Rekomendasi Kerja Malam oleh Perempuan (Pertanian), 1921, dan Ayat 5 dari Rekomendasi Perlindungan Persalinan 1952, dan

Memperhatikan ketentuan-ketentuan Konvensi Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958, dan

Setelah menerima beberapa usul tertentu mengenai kerja malam, yang menjadi agenda sidang butir keempat, dan

Setelah menetapkan bahwa usul-usul ini harus berbentuk Konvensi Internasional,

Menerima pada tanggal dua puluh enam Juni tahun seribu sembilan ratus sembilan puluh Konvensi di bawah ini, yang dapat disebut sebagai Konvensi Kerja Malam, 1990:

Pasal 1

Yang dimaksudkan oleh Konvensi ini:

- (a) istilah *kerja malam* berarti semua pekerjaan yang dilakukan selama jangka waktu tidak kurang dari tujuh jam berturut-turut, mencakup selang waktu dari tengah malam sampai pukul 5 pagi, ditetapkan oleh otoritas yang berkompeten sesudah berkonsultasi dengan organisasi-organisasi pengusaha dan pekerja yang paling representatif atau oleh perjanjian kerja bersama.
- (b) istilah **pekerja malam** berarti orang yang diekerjakan dan pekerjaannya menuntut pelaksanaan beberapa jam kerja malam yang melebihi batas yang ditetapkan. Batas ini ditentukan oleh otoritas yang berkompeten setelah berkonsultasi dengan organisasi-organisasi pengusaha dan pekerja yang paling representatif atau oleh perjanjian kerja bersama.

Pasal 2

- 1. Konvensi ini berlaku bagi semua orang yang dipekerjakan kecuali mereka yang dipekerjakan di sektor pertanian, peternakan, perikanan, transportasi maritim dan navigasi perairan darat.
- 2. Negara Anggota yang meratifikasi Konvensi, setelah berkonsultasi dengan organisasi-organisasi pengusaha dan pekerja yang representatif, dapat mengecualikan pekerja tertentu dalam kategori terbatas dari sebagian atau keseluruhan cakupannya bila penerapan Konvensi ini terhadap mereka akan menimbulkan masalah khusus yang besar/mendasar.
- 3. Setiap negara Anggota yang menggunakan kemungkinan yang diberikan dalam ayat 2 Pasal ini, dalam laporan tentang

penerapan Konvensi sesuai pasal 22 Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional, harus menyatakan kategori-kategori pekerja tertentu yang dikecualikan beserta alasan-alasan pengecualiannya. Anggota tersebut harus pula menjelaskan semua tindakan yang diambil dengan tujuan memperluas secara progresif ketentuan-ketentuan Konvensi ini pada pekerja-pekerja bersangkutan.

Pasal 3

1. Tindakan-tindakan khusus yang disyaratkan oleh sifat hakekat kerja malam, minimal harus mencakup tindakan-tindakan sebagaimana disebutkan dalam Pasal 4 sampai 10, harus diambil untuk melindungi kesehatan pekerja malam, membantu mereka bertemu dengan keluarga dan memenuhi tanggung jawab sosial, menyediakan kesempatan kemajuan dalam jabatan, dan memberikan kompensasi yang memadai. Tindakan-tindakan tersebut harus pula diambil di bidang perlindungan keselamatan dan kehamilan bagi semua pekerja yang melaksanakan kerja malam.
2. Tindakan-tindakan sebagaimana dimaksudkan dalam ayat 1 di atas dapat diterapkan secara progresif.

Pasal 4

1. Atas permintaan pekerja, mereka harus memiliki hak untuk menjalani pemeriksaan kesehatan tanpa biaya dan mendapatkan nasihat tentang bagaimana mengurangi atau menghindari masalah kesehatan terkait dengan pekerjaan mereka:
 - (a) sebelum menerima penugasan sebagai pekerja malam;
 - (b) dalam selang waktu teratur selama penugasan tersebut;
 - (c) bila mereka mengalami masalah kesehatan selama penugasan tersebut yang tidak disebabkan oleh faktor-faktor lain di luar pelaksanaan kerja malam.
2. Dengan perkecualian pada hasil pemeriksaan yang menyatakan ketidakcocokan untuk kerja malam, hasil pemeriksaan seperti itu tidak boleh disampaikan kepada orang lain tanpa persetujuan dari pekerja dan tidak boleh digunakan untuk hal-hal yang merugikan mereka.

Pasal 5

Sarana pertolongan pertama yang sesuai harus disediakan bagi pekerja yang melakukan kerja malam, termasuk pengaturan di mana pekerja seperti itu, bilamana diperlukan, dapat dibawa secepatnya ke tempat di mana pengobatan yang tepat dapat diberikan.

Pasal 6

1. Pekerja malam yang dinyatakan tidak cocok untuk kerja malam karena alasan kesehatan harus dipindahkan, bilamana memungkinkan, pada pekerjaan yang hampir sama dan cocok untuk mereka.
2. Apabila pemindahan ke pekerjaan seperti itu tidak mungkin dilakukan, pekerja-pekerja ini harus diberi tunjangan yang sama seperti pekerja yang tidak mampu bekerja atau tetap dipekerjakan.
3. Pekerja malam yang dinyatakan untuk sementara tidak cocok melakukan kerja malam harus diberi perlindungan yang sama dari pemberhentian atau peringatan pemberhentian sebagaimana pekerja lain yang tidak dapat bekerja karena alasan kesehatan.

Pasal 7

1. Tindakan harus diambil untuk menjamin tersedianya alternatif untuk kerja malam bagi pekerja perempuan yang ditugaskan melaksanakan pekerjaan bilamana bukan dalam keadaan-keadaan berikut:
 - (a) sebelum dan sesudah melahirkan, selama jangka waktu sedikitnya enam belas minggu, di mana sedikitnya delapan minggu dilakukan sebelum prakiraan tanggal kelahiran;
 - (b) untuk jangka waktu tambahan di mana surat keterangan medis menyatakan bahwa hal tersebut diperlukan demi kesehatan ibu dan anak:
 - (i) selama kehamilan;
 - (ii) selama waktu tertentu setelah persalinan yang ditetapkan sesuai dengan sublinea (a) di atas, yang panjangnya ditentukan oleh otoritas berkompeten

sesudah berkonsultasi dengan organisasi-organisasi pengusaha dan pekerja yang representatif.

2. Tindakan-tindakan yang dimaksudkan dalam ayat 1 Pasal ini dapat mencakup pemindahan ke kerja siang bilamana memungkinkan, pemberian manfaat jaminan sosial atau perpanjangan cuti hamil/bersalin.
3. Selama jangka waktu yang disebutkan dalam ayat 1 Pasal ini:
 - (a) seorang pekerja perempuan tidak boleh diberhentikan atau diberi surat peringatan pemberhentian, kecuali atas alasan-alasan yang dapat dibenarkan dan tidak terkait dengan kehamilan atau persalinan;
 - (b) pendapatan pekerja perempuan harus dipertahankan pada tingkat yang mencukupi untuk kebutuhan diri sendiri dan anaknya menurut standar hidup yang sesuai. Jaminan pendapatan ini dapat dipastikan dengan tindakan-tindakan yang dicantumkan dalam ayat 2 Pasal ini, dengan langkah-langkah lain yang sesuai atau dengan kombinasi tindakan-tindakan ini;
 - (c) seorang pekerja perempuan tidak boleh kehilangan tunjangan yang terkait dengan status, senioritas dan akses pada kenaikan pangkat yang mungkin melekat pada posisi kerja malam reguler yang dilakukannya.

Pasal 8

Kompensasi bagi pekerja malam dalam bentuk waktu kerja, pembayaran atau tunjangan yang serupa harus mengakui sifat hakekat kerja malam.

Pasal 9

Layanan sosial yang sesuai harus diberikan bagi pekerja malam dan, bilamana diperlukan, bagi pekerja yang melakukan kerja malam.

Pasal 10

1. Sebelum mengintroduksi jadwal kerja yang mensyaratkan kerja malam oleh pekerja malam, majikan harus berkonsultasi dengan wakil-wakil pekerja bersangkutan mengenai rincian

jadwal tersebut dan bentuk-bentuk pengaturan kerja malam yang paling sesuai dengan tempat usaha beserta pegawainya serta langkah-langkah kesehatan kerja dan layanan sosial yang diperlukan. Di tempat-tempat kerja yang mempekerjakan pekerja malam konsultasi ini harus dilakukan secara teratur.

2. Untuk maksud Pasal ini, **wakil-wakil pekerja** berarti orang-orang yang diakui sebagai demikian oleh perundangan atau praktek nasional, sesuai dengan Konvensi Perwakilan Pekerja, 1971.

Pasal 11

1. Ketentuan-ketentuan Konvensi ini dapat dilaksanakan dengan perundangan atau peraturan, perjanjian kerja bersama, kesepakatan arbitrase atau keputusan pengadilan, kombinasi cara-cara ini atau dengan cara lain yang sesuai dengan kondisi dan praktek nasional. Selama ketentuan-ketentuan tersebut belum dilaksanakan melalui cara-cara lain, mereka harus dilaksanakan dengan perundangan atau peraturan.
2. Bilamana ketentuan-ketentuan Konvensi ini dilaksanakan dengan perundangan atau peraturan, terlebih dulu harus ada konsultasi dengan organisasi-organisasi pengusaha dan pekerja yang paling representatif.

Pasal 12

Surat ratifikasi resmi Konvensi ini harus disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk didaftarkan.

Pasal 13

1. Pasal ini hanya akan mengikat Anggota Organisasi Perburuhan Internasional yang ratifikasinya telah didaftarkan pada Direktur Jenderal.
2. Konvensi ini akan berlaku dua belas bulan sesudah tanggal ratifikasi oleh dua Anggota didaftarkan pada Direktur Jenderal.
3. Selanjutnya Konvensi ini akan berlaku untuk tiap-tiap Anggota dua belas bulan sesudah tanggal ratifikasi Anggota tersebut didaftarkan.

Pasal 14

1. Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini, setelah lewat waktu sepuluh tahun terhitung dari tanggal Konvensi ini pertama kali berlaku, dapat membatalkannya dengan menyampaikan keterangan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk didaftarkan. Pembatalan demikian baru berlaku satu tahun sesudah tanggal pendaftarannya.
2. Setiap Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini dan tidak menggunakan hak pembatalan menurut ketentuan yang tercantum pada Pasal ini dalam tahun berikutnya setelah lewat sepuluh tahun seperti termaksud pada ayat 1, akan terikat untuk sepuluh tahun lagi dan sesudah itu dapat membatalkan Konvensi ini pada waktu berakhirnya tiap-tiap masa sepuluh tahun menurut ketentuan yang tercantum pada Pasal ini.

Pasal 15

1. Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional harus memberitahukan kepada segenap negara Anggota Organisasi Perburuhan Internasional tentang pendaftaran semua ratifikasi, keterangan dan pembatalan yang disampaikan kepadanya oleh negara Anggota Organisasi.
2. Pada waktu memberitahukan kepada negara Anggota Organisasi tentang pendaftaran dan ratifikasi kedua yang disampaikan kepadanya, Direktur Jenderal harus memperingatkan negara anggota Organisasi tanggal mulai berlakunya Konvensi ini.

Pasal 16

Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional harus menyampaikan kepada Sekretaris Jenderal Perserikatan Bangsa-Bangsa untuk mendaftarkan, sesuai dengan Pasal 102 dari Piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa, hal ikhwil mengenai semua ratifikasi keterangan dan pembatalan yang didaftarkannya menurut ketentuan Pasal-pasal tersebut di atas.

Pasal 17

Pada waktu-waktu yang dipandang perlu Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional menyerahkan laporan mengenai pelaksanaan Konvensi ini pada Sidang Umum dan memeriksa apakah soal peninjauan kembali Konvensi ini seluruhnya atau sebagian perlu ditempatkan dalam agenda Sidang.

Pasal 18

1. Jika Sidang menerima Konvensi baru yang mengubah sebagian atau seluruh Konvensi ini, kecuali Konvensi baru tersebut menentukan lain, maka
 - (a) dengan menyimpang dari ketentuan Pasal 9, ratifikasi Konvensi baru oleh negara Anggota berarti pembatalan Konvensi ini pada saat itu juga karena hukum, jika dan pada waktu Konvensi baru itu mulai berlaku;
 - (b) mulai pada tanggal Konvensi baru berlaku, Konvensi ini tidak dapat diratifikasi lagi oleh negara Anggota.
2. Bagaimana juga Konvensi ini akan tetap berlaku dalam bentuk dan isi yang asli bagi negara Anggota yang telah meratifikasinya, tetapi belum meratifikasi Konvensi baru.

Pasal 19

Naskah Konvensi ini dalam Bahasa Inggris dan Perancis kedua-duanya adalah resmi.



K14

**Konvensi Istirahat
Mingguan (Industri), 1921**

K14

Konvensi Istirahat Mingguan (Industri), 1921

Konvensi mengenai Penerapan Istirahat Mingguan dalam Tempat usaha Industri (Catatan: Tanggal berlaku:19:06:1923)

Konvensi:C014

Tempat: Jenewa

Sesi Sidang: 3

Tanggal adopsi: 17:11:1921

Klasifikasi pokok bahasan: Istirahat Mingguan

Pokok: Waktu Kerja

Sidang Umum Organisasi Perburuhan Internasional,

Setelah disidangkan di Jenewa oleh Badan Pimpinan Kantor Organisasi Perburuhan Internasional, dan setelah mengadakan sidangnya yang ketiga pada tanggal 25 Oktober 1921, dan

Setelah memutuskan untuk menerima beberapa usul mengenai hari istirahat mingguan dalam hubungan kerja industrial, yang termasuk dalam butir ke tujuh agenda Sidang, dan

Setelah menetapkan bahwa usul-usul ini harus berbentuk Konvensi internasional,

Menerima Konvensi di bawah ini, yang disebut sebagai Konvensi Istirahat Mingguan (Industri) tahun 1921, untuk diratifikasi oleh Anggota-anggota Organisasi Perburuhan Internasional sesuai dengan ketentuan-ketentuan Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional:

Pasal 1

1. Dalam Konvensi ini, yang dimaksud dengan **tempat usaha industri (*industrial undertaking*)** mencakup –
 - a. tambang terbuka, tambang tertutup, dan pekerjaan-pekerjaan lain untuk pengambilan mineral dari bumi;
 - b. industri-industri di mana barang-barang dibuat, diubah, dibersihkan, diperbaiki, dihias, diselesaikan, diadaptasi untuk dijual, dipecah atau dihancurkan, atau di mana bahan-bahan diubah; termasuk galangan kapal dan pembangkit, transformasi dan transmisi listrik atau daya penggerak lain;
 - c. konstruksi, rekonstruksi, pemeliharaan, perbaikan, pengubahan, atau penghancuran bangunan apa pun, rel kereta api, jalur tram, pelabuhan, dok, dermaga, kanal, terusan, jalan raya, terowongan, jembatan, viaduct, gorong-gorong, saluran pembuangan, sumur, instalasi telegraf dan telepon, perusahaan listrik, gas, air, atau kerja konstruksi lain, serta persiapan atau pembangunan landasan pekerjaan atau struktur seperti itu;
 - d. angkutan penumpang atau barang melalui jalan raya, rel kereta api, atau terusan, termasuk penanganan barang di dok, dermaga, pangkalan atau gudang, tetapi mengecualikan pengangkutan dengan tangan.
2. Definisi ini tunduk pada pengecualian-pengecualian nasional khusus yang tercantum dalam Konvensi Washington yang membatasi jam kerja dalam tempat usaha industri selama delapan jam sehari dan empat puluh delapan jam seminggu, sejauh pengecualian-pengecualian tersebut dapat diterapkan pada Konvensi ini.
3. Bilamana diperlukan, di samping uraian di atas, setiap Anggota dapat mendefinisikan garis batas yang memisahkan industri dari perdagangan dan pertanian.

Pasal 2

1. Seluruh staf yang dipekerjakan dalam tempat usaha industri apapun, baik publik atau swasta, atau cabang apapun dari yang

telah disebutkan , kecuali ditentukan sebaliknya oleh Pasal-Pasal berikut, dalam jangka waktu tujuh hari harus mendapatkan masa istirahat yang paling sedikit terdiri dari dua puluh jam berturut-turut.

2. Jangka waktu istirahat ini, bilamana mungkin, harus diberikan secara bersamaan kepada seluruh staf setiap perusahaan.
3. Bilamana memungkinkan, masa istirahat itu ditetapkan sedemikian rupa sehingga jatuh bersamaan dengan hari-hari yang sudah ditetapkan menurut tradisi atau adat negara atau distrik.

Pasal 3

Setiap Anggota dapat mengecualikan penerapan ketentuan-ketentuan Pasal 2 pada orang-orang yang dipekerjakan dalam tempat usaha industri di mana yang dipekerjakan hanyalah anggota-anggota dari satu keluarga saja.

Pasal 4

1. Setiap Anggota dapat mengijinkan pengecualian total atau sebagian (termasuk penundaan atau pengurangan) dari ketentuan-ketentuan Pasal 2, dengan memperhatikan segala pertimbangan kemanusiaan dan ekonomi sepatutnya dan setelah berkonsultasi dengan asosiasi pengusaha dan pekerja yang bertanggung jawab, bilamana ada.
2. Konsultasi seperti itu tidak diperlukan dalam pengecualian-pengecualian yang sudah diatur oleh peraturan perundang-undangan yang ada.

Pasal 5

Setiap Anggota, sejauh memungkinkan, membuat ketentuan mengenai masa istirahat pengganti untuk penundaan atau pengurangan sebagaimana diatur oleh Pasal 4, kecuali bilamana perjanjian atau kebiasaan sudah mengatur masa penggantian seperti itu.

Pasal 6

1. Setiap Anggota harus membuat daftar pengecualian-pengecualian sebagaimana dimaksudkan oleh Pasal 3 dan 4 Konvensi ini dan melaporkannya kepada Kantor Perburuhan Internasional, dan sesudah itu setiap dua tahun sekali melaporkan modifikasi yang dilakukan terhadap daftar ini.
2. Kantor Perburuhan Internasional akan menyampaikan laporan mengenai hal ini kepada Sidang Umum Organisasi Perburuhan Internasional.

Pasal 7

Guna memfasilitasi pelaksanaan ketentuan-ketentuan Konvensi ini, setiap pengusaha, direktur, atau manajer, diwajibkan --

- a. untuk memberitahukan hari dan jam istirahat kolektif melalui pengumuman yang dipasang secara jelas di tempat kerja atau tempat lain yang mudah dilihat, atau dengan cara lain apa pun yang disetujui oleh Pemerintah, bilamana istirahat mingguan diberikan kepada seluruh staf secara kolektif;
- b. untuk memberitahukan jadwal istirahat kepada pekerja atau pegawai yang harus mengikuti sistem pengaturan istirahat khusus, dan menjelaskan sistem tersebut, dengan menggunakan jadwal yang dibuat menurut metoda yang disetujui oleh perundangan negara, atau oleh peraturan otoritas yang berkompeten, bilamana masa istirahat tersebut tidak diberikan secara kolektif kepada seluruh staf.

Pasal 8

Surat ratifikasi resmi Konvensi ini harus disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk didaftarkan.

Pasal 9

1. Konvensi ini akan berlaku pada tanggal di mana ratifikasi dua Anggota Organisasi Perburuhan Internasional telah didaftarkan pada Direktur Jenderal.

2. Konvensi ini hanya akan mengikat Anggota Organisasi Perburuhan Internasional yang ratifikasinya telah didaftarkan pada Direktur Jenderal.
3. Selanjutnya, Konvensi ini akan berlaku bagi Anggota pada tanggal ratifikasi ratifikasinya didaftarkan pada Kantor Perburuhan Internasional.

Pasal 10

Segera setelah ratifikasi oleh dua Anggota Organisasi Perburuhan Internasional telah didaftar pada Kantor Perburuhan Internasional maka Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional harus memberitahukan hal tersebut kepada semua Anggota Organisasi Perburuhan Internasional. Demikian pula ia harus memberitahu mereka mengenai pendaftaran ratifikasi yang dapat disampaikan kemudian oleh Anggota lain dari Organisasi.

Pasal 11

Tiap Anggota yang meratifikasi Konvensi ini setuju untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan Pasal 1,2,3,4,5,6, dan 7 tidak lebih dari tanggal 1 Januari 1924 dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk menjadikan ketentuan-ketentuan ini efektif.

Pasal 12

Setiap Anggota Organisasi Perburuhan Internasional yang meratifikasi Konvensi ini wajib menerapkannya pada koloni, milik dan protektoratnya, sesuai dengan ketentuan-ketentuan Pasal 35 Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional.

Pasal 13

Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini, setelah lewat waktu 10 tahun terhitung dari tanggal Konvensi ini mulai berlaku, dapat membatalkannya dengan menyampaikan keterangan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk didaftarkan. Pembatalan demikian baru akan mulai berlaku satu tahun setelah didaftarkan pada Kantor Perburuhan Internasional.

Pasal 14

Pada waktu-waktu yang dipandang perlu Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional menyerahkan laporan mengenai pelaksanaan Konvensi ini pada Sidang Umum dan memeriksa apakah soal peninjauan kembali Konvensi ini seluruhnya atau sebagian perlu ditempatkan dalam agenda Sidang.

Pasal 15

Nasakah Konvensi ini dalam Bahasa Inggris dan Perancis keduanya adalah resmi.

The background of the page features a large, light gray watermark of the International Labour Organization (ILO) logo. The logo consists of a gear wheel with a laurel wreath on the left side and the letters 'ILO' in the center.

K131

**Konvensi Penetapan Upah
Minimum, 1970**

K131

Konvensi Penetapan Upah Minimum, 1970

Konvensi mengenai Penetapan Upah Minimum, dengan Rujukan Khusus pada Negara-Negara Sedang Berkembang (Catatan:

Tanggal berlaku: 29:04:1972)

Konvensi: C131

Tempat: Jenewa

Sesi Sidang: 54

Tanggal adopsi: 22:06:1970

Klasifikasi pokok bahasan: Upah Minimum

Pokok: Upah

Sidang Umum Organisasi Perburuhan Internasional,

Setelah disidangkan di Jenewa oleh Badan Pengurus Kantor Organisasi Perburuhan Internasional, dan setelah mengadakan sidangnya yang kelima puluh empat pada tanggal 3 Juni 1972, dan

Memperhatikan syarat-syarat Konvensi Perangkat Penetapan Upah Minimum 1928, dan Konvensi Pengupahan yang Setara, 1951, yang telah diratifikasi luas, serta Konvensi Perangkat Penetapan Upah Minimum (Pertanian), 1951, dan

Menimbang bahwa Konvensi-Konvensi ini telah memainkan peran yang berharga dalam melindungi kelompok-kelompok penerima upah yang kurang diuntungkan, dan

Menimbang bahwa sudah saatnya untuk mengadopsi instrumen lebih lanjut untuk melengkapi Konvensi-Konvensi ini dan memberikan perlindungan bagi penerima upah dari pengupahan rendah yang tidak selayaknya, yang, meskipun berlaku umum, memberikan perhatian khusus pada kebutuhan negara-negara sedang berkembang, dan

Setelah menerima beberapa usul tertentu mengenai perangkat penetapan upah dan persoalan terkait, dengan rujukan khusus pada

negara-negara sedang berkembang, yang menjadi agenda sidang butir kelima, dan

Setelah menetapkan bahwa usul-usul ini harus berbentuk Konvensi Internasional,

Menerima pada tanggal dua puluh dua Juni tahun seribu sembilan ratus tujuh puluh Konvensi di bawah ini, yang dapat disebut sebagai Konvensi Penetapan Upah Minimum, 1970.

Pasal 1

1. Setiap anggota Organisasi Perburuhan Internasional yang meratifikasi Konvensi ini harus membentuk suatu sistem upah minimum mencakup seluruh kelompok penerima upah yang syarat-syarat hubungan kerjanya sedemikian rupa sehingga tercakup dalam sistem tersebut.
2. Penguasa yang berwenang di setiap negara harus, bersepakat atau setelah berkonsultasi dengan organisasi-organisasi pengusaha dan pekerja yang representatif, bilamana ada, menentukan kelompok penerima upah yang tercakup dalam sistem.
3. Setiap Anggota yang meratifikasi Konvensi ini harus mencantumkan, dalam laporan pertama mengenai penerapan Konvensi ini yang diserahkan sesuai Pasal 22 Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional, daftar kelompok-kelompok penerima upah yang mungkin belum tercakup sesuai ketentuan Pasal ini, sekaligus memberikan alasan-alasan mengapa tidak mencakup mereka, dan dalam laporan-laporan selanjutnya menerangkan posisi perundangan dan praktek terkait dengan kelompok-kelompok yang tidak tercakup tersebut, dan hingga sejauh mana pelaksanaan atau rencana pelaksanaan Konvensi ini terhadap kelompok-kelompok tersebut.

Pasal 2

1. Upah minimum harus memiliki kekuatan hukum dan tidak tunduk pada pengurangan, dan orang atau orang-orang bersangkutan yang gagal menerapkannya dapat dikenai hukuman atau sanksi lain yang sesuai.

2. Tunduk pada ketentuan-ketentuan ayat 1 Pasal ini, kebebasan untuk melakukan perundingan bersama harus sepenuhnya dihormati.

Pasal 3

Unsur-unsur yang harus dipertimbangkan dalam menentukan tingkat upah minimum, sejauh memungkinkan dan sesuai dengan praktek dan kondisi nasional, harus mencakup—

- a. Kebutuhan pekerja dan keluarga mereka, mempertimbangkan tingkat upah umum di negara bersangkutan, biaya hidup, jaminan sosial, dan standar hidup relatif kelompok-kelompok sosial lainnya;
- b. Faktor-faktor ekonomi, termasuk kebutuhan-kebutuhan pembangunan ekonomi, tingkat produktifitas dan perlunya mencapai serta mempertahankan tingkat lapangan kerja yang tinggi.

Pasal 4

1. Setiap Anggota yang meratifikasi Konvensi ini harus menciptakan dan/atau memelihara perangkat yang disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan nasional untuk menetapkan upah kelompok-kelompok penerima upah yang dicakup sesuai dengan Pasal 1 dan menyesuaikannya dari waktu ke waktu.
2. Dalam kaitannya dengan pembentukan, operasi dan modifikasi perangkat seperti itu, ketentuan harus dibuat untuk melakukan konsultasi penuh dengan organisasi-organisasi pengusaha dan pekerja bersangkutan atau, bila organisasi seperti itu tidak ada, dengan wakil-wakil pengusaha dan pekerja bersangkutan.
3. Bilamana sesuai dengan hakekat keadaan perangkat penetapan upah minimum, ketentuan lain harus dibuat untuk memastikan partisipasi langsung dalam menjalankan perangkat ini dari—
 - a. Wakil-wakil organisasi pengusaha dan pekerja bersangkutan atau, bila organisasi seperti itu tidak ada, wakil-wakil pengusaha dan pekerja bersangkutan, berlandaskan pada asas kesetaraan.
 - b. Orang-orang yang memiliki kompetensi untuk mewakili kepentingan umum negara dan ditunjuk setelah konsultasi

dengan organisasi-organisasi pengusaha dan pekerja yang representatif, bilamana organisasi seperti itu ada dan konsultasi seperti itu sesuai dengan perundangan dan praktek nasional.

Pasal 5

Tindakan yang sesuai, seperti inspeksi/pengawasan yang memadai dan didukung oleh tindakan-tindakan lain harus diambil untuk memastikan penerapan efektif seluruh ketentuan-ketentuan terkait dengan upah minimum.

Pasal 6

Konvensi ini tidak boleh dianggap merevisi Konvensi apapun yang sudah ada.

Pasal 7

Surat ratifikasi resmi Konvensi ini harus disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk didaftarkan.

Pasal 8

1. Pasal ini hanya akan mengikat Anggota Organisasi Perburuhan Internasional yang ratifikasinya telah didaftarkan pada Direktur Jenderal.
2. Konvensi ini akan berlaku dua belas bulan sesudah tanggal ratifikasi oleh dua Anggota didaftarkan pada Direktur Jenderal.
3. Selanjutnya Konvensi ini akan berlaku untuk tiap-tiap Anggota dua belas bulan sesudah tanggal ratifikasi Anggota tersebut didaftarkan.

Pasal 9

1. Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini, setelah lewat waktu sepuluh tahun terhitung dari tanggal Konvensi ini pertama kali berlaku, dapat membatalkannya dengan menyampaikan

keterangan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk didaftarkan. Pembatalan demikian baru berlaku satu tahun sesudah tanggal pendaftarannya.

2. Setiap Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini dan tidak menggunakan hak pembatalan menurut ketentuan yang tercantum pada Pasal ini dalam tahun berikutnya setelah lewat sepuluh tahun seperti termaksud pada ayat 1, akan terikat untuk sepuluh tahun lagi dan sesudah itu dapat membatalkan Konvensi ini pada waktu berakhirnya tiap-tiap masa sepuluh tahun menurut ketentuan yang tercantum pada Pasal ini.

Pasal 10

1. Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional harus memberitahukan kepada segenap negara Anggota Organisasi Perburuhan Internasional tentang pendaftaran semua ratifikasi, keterangan dan pembatalan yang disampaikan kepadanya oleh negara Anggota Organisasi.
2. Pada waktu memberitahukan kepada negara Anggota Organisasi tentang pendaftaran dan ratifikasi kedua yang disampaikan kepadanya, Direktur Jenderal harus memperingatkan negara anggota Organisasi tanggal mulai berlakunya Konvensi ini.

Pasal 11

Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional harus menyampaikan kepada Sekretaris Jenderal Perserikatan Bangsa-Bangsa untuk mendaftarkan, sesuai dengan Pasal 102 dari Piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa, hal ikhwal mengenai semua ratifikasi keterangan dan pembatalan yang didaftarkannya menurut ketentuan Pasal-pasal tersebut di atas.

Pasal 12

Pada waktu-waktu yang dipandang perlu Badan Pengurus Kantor Perburuhan Internasional menyerahkan laporan mengenai pelaksanaan Konvensi ini pada Sidang Umum dan memeriksa apakah soal peninjauan kembali Konvensi ini seluruhnya atau sebagian perlu ditempatkan dalam agenda Sidang.

Pasal 13

1. Jika Sidang menerima Konvensi baru yang mengubah sebagian atau seluruh Konvensi ini, kecuali Konvensi baru tersebut menentukan lain, maka
 - a. dengan menyimpang dari ketentuan Pasal 9, ratifikasi Konvensi itu oleh negara Anggota berarti pembatalan Konvensi ini pada saat itu juga karena hukum, jika dan pada waktu Konvensi baru itu mulai berlaku;
 - b. mulai pada tanggal Konvensi baru berlaku, Konvensi ini tidak dapat diratifikasi lagi oleh negara Anggota.
2. Bagaimana juga Konvensi ini akan tetap berlaku dalam bentuk dan isi yang asli bagi negara Anggota yang telah meratifikasinya, tetapi belum meratifikasi Konvensi baru.

Pasal 14

Naskah Konvensi ini dalam Bahasa Inggris dan Perancis kedua-duanya adalah resmi.



K155

**Konvensi Keselamatan
dan Kesehatan Kerja,
1981**

K155

Konvensi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 1981

Konvensi mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja (Catatan: Tanggal berlaku:11:08:1981)

Konvensi:C155

Tempat: Jenewa

Sesi Sidang: 67

Tanggal adopsi: 22:08:1981

Klasifikasi pokok bahasan: Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pokok: **Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Sidang Umum Organisasi Perburuhan Internasional,

Setelah disidangkan di Jenewa oleh Badan Pengurus Kantor Organisasi Perburuhan Internasional, dan setelah mengadakan sidangnya yang keenam puluh tujuh pada tanggal 3 Juni 1981, dan

Setelah menerima beberapa usul tertentu mengenai keselamatan dan kesehatan dan lingkungan kerja, yang menjadi agenda sidang butir keenam, dan

Setelah menetapkan bahwa usul-usul ini harus berbentuk Konvensi Internasional,

Menerima pada tanggal dua puluh dua Juni tahun seribu sembilan ratus delapan puluh satu Konvensi di bawah ini, yang dapat disebut sebagai Konvensi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 1981:

BAGIAN 1. CAKUPAN DAN DEFINISI

Pasal 1

1. Konvensi ini berlaku pada seluruh cabang kegiatan ekonomi.
2. Anggota yang meratifikasi Konvensi ini dapat, setelah sesegera memungkinkan berkonsultasi dengan organisasi-organisasi pengusaha dan pekerja yang representatif, mengecualikan cabang-cabang kegiatan ekonomi tertentu, sebagian atau keseluruhan, seperti perkapalan atau perikanan laut, dari penerapan Konvensi ini, mengingat masalah-masalah khusus dari sifat hakekat kegiatan tersebut.
3. Setiap Anggota yang meratifikasi Konvensi ini harus mencantumkan, dalam laporan pertama mengenai penerapan Konvensi yang diserahkan sesuai Pasal 22 Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional, daftar cabang-cabang yang telah dikecualikan sesuai ayat 2 Pasal ini, serta mencantumkan alasan-alasan pengecualian tersebut dan menjelaskan tindakan-tindakan yang diambil untuk memberikan perlindungan memadai kepada pekerja di dalam cabang yang dikecualikan, dan dalam laporan-laporan selanjutnya harus menjelaskan kemajuan ke arah penerapan Konvensi ini secara lebih luas.

Pasal 2

1. Konvensi ini berlaku pada seluruh pekerja dalam cabang-cabang kegiatan ekonomi yang dicakup.
2. Anggota yang meratifikasi Konvensi ini, setelah sesegera memungkinkan berkonsultasi dengan organisasi-organisasi pengusaha dan pekerja yang representatif, mengecualikan penerapan Konvensi, sebagian atau keseluruhan, kategori-kategori pekerja tertentu secara terbatas karena adanya kesulitan-kesulitan tertentu.
3. Setiap Anggota yang meratifikasi Konvensi ini harus mencantumkan, dalam laporan pertama mengenai penerapan Konvensi yang diserahkan sesuai Pasal 22 Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional, kategori-

kategori terbatas pekerja yang telah dikecualikan sesuai ayat 2 Pasal ini, serta mencantumkan alasan-alasan pengecualian tersebut, dan dalam laporan-laporan selanjutnya harus menjelaskan kemajuan ke arah penerapan Konvensi secara lebih luas.

Pasal 3

Untuk maksud Konvensi ini --

- (a) istilah ***cabang kegiatan ekonomi*** mencakup seluruh cabang di mana pekerja dipekerjakan, termasuk sektor publik.
- (b) istilah ***pekerja*** mencakup semua orang yang dipekerjakan, termasuk pegawai negeri;
- (c) istilah ***tempat kerja*** mencakup semua tempat ke mana pekerja harus pergi atau berada karena pekerjaan mereka dan, langsung atau tidak langsung, di bawah kendali majikan/pengusaha;
- (d) istilah ***peraturan-peraturan*** mencakup segenap ketentuan yang diberi kekuatan hukum oleh otoritas atau otoritas-otoritas yang berkompeten (penguasa yang berwenang)
- (e) istilah ***kesehatan***, dalam kaitannya dengan kerja, bukan sekadar menunjukkan tidak adanya penyakit atau kelemahan, istilah ini juga mencakup unsur-unsur fisik dan mental yang mempengaruhi kesehatan dan terkait langsung pada keselamatan dan higiene dalam kerja.

BAGIAN 11. ASAS-ASAS KEBIJAKAN NASIONAL

Pasal 4

1. Setiap Negara Anggota, dengan mempertimbangkan keadaan dan praktek nasional, dan berkonsultasi dengan organisasi-organisasi pengusaha dan pekerja yang paling representatif, harus merumuskan, menerapkan dan secara berkala meninjau kembali kebijakan nasional yang koheren mengenai keselamatan, kesehatan kerja dan lingkungan kerja.

2. Tujuan kebijakan tersebut adalah mencegah kecelakaan dan cedera pada kesehatan yang timbul dari, terkait dengan atau terjadi pada saat bekerja, dengan meminimalkan penyebab potensi bahaya yang melekat dalam lingkungan kerja, sejauh hal tersebut layak diterapkan.

Pasal 5

Kebijakan yang dimaksud dalam Pasal 4 Konvensi ini harus mempertimbangkan bidang-bidang tindakan berikut sepanjang mereka mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja:

- (a) rancang bangun, pengujian, pilihan, substitusi, pemasangan, pengaturan, penggunaan dan pemeliharaan unsur-unsur material pekerjaan (tempat kerja, lingkungan kerja, perkakas, mesin dan peralatan, zat dan bahan kimia, fisik dan biologis, proses kerja);
- (b) hubungan antar unsur-unsur material kerja dan orang-orang yang melaksanakan atau mensupervisi pekerjaan, serta pengadaptasian mesin, peralatan, waktu kerja, pengaturan kerja dan proses kerja sesuai kapasitas fisik dan mental pekerja;
- (c) pelatihan, termasuk pelatihan lanjutan yang diperlukan, kualifikasi dan motivasi orang-orang terlibat, dalam kapasitas satu atau lainnya, dalam mencapai tingkat keselamatan dan kesehatan yang memadai;
- (d) komunikasi dan kerja sama di tingkat kelompok kerja dan tempat usaha dan semua tingkat lain yang sesuai hingga dan mencakup tingkat nasional;
- (e) perlindungan pada pekerja serta wakil-wakil mereka dari tindakan disipliner sebagai akibat tindakan yang mereka ambil secara benar sesuai dengan kebijakan termaksud dalam Pasal 4 Konvensi ini.

Pasal 6

Perumusan kebijakan yang dimaksudkan dalam Pasal 4 Konvensi ini harus menyebutkan masing-masing fungsi dan tanggung jawab otoritas publik (pemerintah), pengusaha (majikan), pekerja dan

lainnya dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja, dengan mempertimbangkan sifat komplementer tanggung jawab tersebut dan kondisi dan praktek nasional.

Pasal 7

Situasi mengenai keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja harus ditinjau kembali dalam selang waktu yang sesuai, baik secara keseluruhan atau mengenai bidang-bidang tertentu, dengan tujuan mengidentifikasi masalah-masalah besar, mengembangkan metoda-metoda efektif dan prioritas tindakan untuk menanganinya, serta mengevaluasi hasilnya.

BAGIAN III. TINDAKAN DI TINGKAT NASIONAL

Pasal 8

Setiap Negara Anggota, dengan perundangan dan peraturan atau metoda lain yang konsisten dengan kondisi dan praktek nasional serta konsultasi dengan organisasi-organisasi pengusaha dan pekerja yang representatif, mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk melaksanakan Pasal 4 Konvensi ini.

Pasal 9

1. Penegakan perundangan dan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja harus dipastikan dengan sistem inspeksi/pengawasan yang memadai dan tepat.
2. Sistem penegakan hukum harus menentukan penalti atas pelanggaran undang-undang dan peraturan.

Pasal 10

Tindakan harus diambil untuk memberikan bimbingan kepada pengusaha dan pekerja guna membantu mereka mematuhi kewajiban-kewajiban hukum.

Pasal 11

Untuk melaksanakan kebijakan yang dimaksud dalam Pasal 4 Konvensi ini, otoritas yang berwenang harus memastikan bahwa fungsi-fungsi ini secara progresif dilaksanakan:

- (a) penentuan syarat-syarat, bilamana sifat dan tingkat bahayanya menuntut demikian, yang mengatur desain/rancang bangun, konstruksi/pembangunan dan layout/ tata letak tempat kerja, waktu mulai beroperasi, perubahan-perubahan besar yang mempengaruhinya dan perubahan maksud penggunaan, keamanan peralatan teknik yang digunakan bekerja, serta penerapan prosedur-prosedur yang ditentukan oleh otoritas berkompeten;
- (b) penentuan proses kerja dan zat dan bahan yang paparannya terhadap pekerja dilarang, dibatasi atau digunakan dengan ijin atau kontrol oleh otoritas yang berkompeten; bahaya-bahaya kesehatan karena paparan sekaligus pada beberapa zat atau bahan harus dipertimbangkan;
- (c) penyusunan dan penerapan prosedur pemberitahuan mengenai kecelakaan dan penyakit karena kerja, oleh pengusaha dan, bilamana sesuai, oleh lembaga asuransi dan lain yang bersangkutan langsung, dan pembuatan statistik tahunan mengenai kecelakaan dan penyakit akibat kerja;
- (d) pelaksanaan pemeriksaan, bila kasus kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja atau cedera pada kesehatan yang timbul dalam atau terkait dengan kerja tampak mencerminkan situasi-situasi yang serius;
- (e) publikasi informasi tahunan mengenai tindakan-tindakan yang diambil sesuai kebijakan yang dimaksudkan dalam Pasal 4 Konvensi ini dan mengenai kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja dan cedera lain pada kesehatan yang timbul dalam atau terkait dengan kerja;
- (f) introduksi atau perluasan sistem, dengan mempertimbangkan kondisi dan kemungkinan nasional, untuk menguji bahan-bahan kimia, fisik dan biologis dalam hal risikonya terhadap kesehatan pekerja.

Pasal 12

Tindakan harus diambil, sesuai dengan perundangan dan praktek nasional, dengan tujuan untuk memastikan bahwa mereka yang merancang, membuat, mengimpor, menyediakan atau memindahkan mesin, peralatan atau zat-zat untuk digunakan dalam kerja --

- (a) memastikan, sejauh dapat dilakukan dengan selayaknya, bahwa mesin, peralatan atau zat-zat tersebut tidak mengandung bahaya bagi keselamatan dan kesehatan orang-orang yang menggunakannya dengan benar;
- (b) menyediakan informasi tentang pemasangan dan penggunaan yang benar atas mesin dan peralatan dan pemakaian yang benar atas zat-zat, beserta informasi mengenai potensi bahaya dari mesin dan peralatan dan sifat bahaya zat-zat kimia dan bahan atau produk fisik dan biologis, serta instruksi tentang bagaimana menghindari potensi bahaya yang sudah diketahui.
- (c) melakukan kajian dan penelitian atau setidaknya mengikuti pengetahuan ilmiah dan teknis yang diperlukan untuk menaati subalinea (a) dan (b) Pasal ini.

Pasal 13

Pekerja yang menyingkir dari suatu situasi kerja di mana ia memiliki alasan kuat untuk meyakini adanya bahaya nyata dan serius yang mengancam kesehatan atau jiwanya harus dilindungi dari konsekuensi-konsekuensi yang tidak semestinya sesuai dengan kondisi dan praktek nasional.

Pasal 14

Tindakan harus diambil dengan tujuan mempromosikan dengan cara yang sesuai dengan kondisi dan praktek nasional, pencantuman masalah keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja di semua tingkat pendidikan dan pelatihan, termasuk pendidikan tinggi teknik, kedokteran dan profesional, dengan cara yang sesuai untuk memenuhi kebutuhan pelatihan seluruh pekerja.

Pasal 15

1. Dengan tujuan memastikan keselarasan kebijakan seperti yang dimaksudkan dalam Pasal 4 Konvensi beserta langkah-langkah penerapannya, setiap Negara Anggota, setelah sesegera mungkin berkonsultasi dengan organisasi-organisasi pengusaha dan pekerja, dan dengan badan lain yang sesuai, melakukan pengaturan yang sesuai dengan kondisi dan praktek nasional untuk memastikan koordinasi yang diperlukan antar berbagai otoritas dan badan yang bertanggung jawab untuk melaksanakan Bagian II dan III dari Konvensi ini.
2. Bilamana keadaan menuntut demikian dan kondisi serta praktek nasional mengizinkan, pengaturan ini harus harus mencakup pembentukan suatu badan pusat.

BAGIAN IV. TINDAKAN DI TINGKAT UNIT KERJA

Pasal 16

- 1, Pengusaha diwajibkan untuk memastikan bahwa, sejauh dapat diterapkan dengan layak, tempat kerja, mesin, peralatan serta proses di bawah kontrol mereka aman dan tanpa risiko terhadap kesehatan.
2. Pengusaha diwajibkan untuk memastikan bahwa, sejauh dapat diterapkan dengan layak, zat dan bahan kimia, fisik dan biologis di bawah kontrol mereka tidak mengandung risiko terhadap kesehatan bila diambil langkah-langkah perlindungan yang tepat.
- 3, Pengusaha diwajibkan menyediakan, bilamana diperlukan, pakaian pelindung dan alat pelindung yang memadai guna mencegah risiko kecelakaan atau efek buruk terhadap kesehatan, sejauh hal tersebut dapat diterapkan dengan layak.

Pasal 17

Bilamana dua unit kerja atau lebih melakukan kegiatan-kegiatan secara bersamaan di satu tempat kerja, mereka harus bekerjasama dalam menerapkan persyaratan-persyaratan Konvensi ini.

Pasal 18

Pengusaha diwajibkan menyediakan, bilamana diperlukan, tindakan-tindakan untuk mengatasi keadaan darurat dan kecelakaan, termasuk pertolongan pertama yang memadai.

Pasal 19

Di tingkat unit kerja harus ada pengaturan di mana --

- (a) pekerja, dalam melaksanakan pekerjaan, bekerja sama dengan pengusaha untuk memenuhi kewajiban-kewajiban yang dibebankan kepadanya;
- (b) wakil-wakil pekerja di unit kerja bekerja sama dengan pengusaha dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja;
- (c) wakil-wakil pekerja di unit kerja diberi informasi memadai tentang langkah-langkah yang diambil oleh pengusaha untuk memastikan keselamatan dan kesehatan kerja dan dapat berkonsultasi dengan organisasi-organisasi perwakilan mereka tentang informasi seperti itu asalkan mereka tidak mengungkapkan rahasia-rahasia komersial;
- (e) pekerja atau wakil-wakil mereka dan, dapat pula, organisasi-organisasi perwakilan mereka di unit kerja, sesuai perundangan dan praktek nasional diperbolehkan mengajukan pertanyaan, dan dimintai pendapat oleh pengusaha, mengenai segala aspek keselamatan dan kesehatan kerja terkait dengan pekerjaan mereka; untuk maksud ini penasihat teknis, dengan kesepakatan bersama, dapat diundang dari luar unit kerja.
- (f) pekerja segera melaporkan kepada atasan langsungnya mengenai situasi di mana ia memiliki alasan kuat untuk meyakini adanya bahaya nyata dan serius terhadap jiwa dan kesehatannya; sampai pengusaha mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan, pengusaha bersangkutan tidak dapat memerintahkan pekerja untuk kembali ke situasi kerja di mana masih ada bahaya nyata dan serius terhadap jiwa dan kesehatan.

Pasal 20

Kerjasama antara manajemen dan pekerja dan/atau wakil-wakil mereka di dalam unit kerja harus menjadi unsur pokok tindakan-

tindakan organisasional dan lainnya yang diambil sesuai Pasal 16 sampai 19 Konvensi ini.

Pasal 21

Tindakan-tindakan untuk keselamatan dan kesehatan kerja tidak boleh melibatkan pengeluaran biaya apapun bagi pekerja.

BAGIAN V. KETENTUAN-KETENTUAN PENUTUP

Pasal 22

Konvensi ini tidak merevisi Konvensi atau Rekomendasi perburuhan internasional apapun.

Pasal 23

Surat ratifikasi resmi Konvensi ini harus disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk didaftarkan.

Pasal 24

1. Pasal ini hanya akan mengikat Anggota Organisasi Perburuhan Internasional yang ratifikasinya telah didaftarkan pada Direktur Jenderal.
2. Konvensi ini akan berlaku dua belas bulan sesudah tanggal ratifikasi oleh dua Anggota didaftarkan pada Direktur Jenderal.
3. Selanjutnya Konvensi ini akan berlaku untuk tiap-tiap Anggota dua belas bulan sesudah tanggal ratifikasi Anggota tersebut didaftarkan.

Pasal 25

1. Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini, setelah lewat waktu sepuluh tahun terhitung dari tanggal Konvensi ini pertama kali berlaku, dapat membatalkannya dengan menyampaikan keterangan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan

Internasional untuk didaftarkan. Pembatalan demikian baru berlaku satu tahun sesudah tanggal pendaftarannya.

2. Setiap Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini dan tidak menggunakan hak pembatalan menurut ketentuan yang tercantum pada Pasal ini dalam tahun berikutnya setelah lewat sepuluh tahun seperti termaksud pada ayat 1, akan terikat untuk sepuluh tahun lagi dan sesudah itu dapat membatalkan Konvensi ini pada waktu berakhirnya tiap-tiap masa sepuluh tahun menurut ketentuan yang tercantum pada Pasal ini.

Pasal 26

1. Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional harus memberitahukan kepada segenap negara Anggota Organisasi Perburuhan Internasional tentang pendaftaran semua ratifikasi, keterangan dan pembatalan yang disampaikan kepadanya oleh negara Anggota Organisasi.
2. Pada waktu memberitahukan kepada negara Anggota Organisasi tentang pendaftaran dan ratifikasi kedua yang disampaikan kepadanya, Direktur Jenderal harus memperingatkan negara anggota Organisasi tanggal mulai berlakunya Konvensi ini.

Pasal 27

Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional harus menyampaikan kepada Sekretaris Jenderal Perserikatan Bangsa-Bangsa untuk mendaftarkan, sesuai dengan Pasal 102 dari Piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa, hal ikhwal mengenai semua ratifikasi keterangan dan pembatalan yang didaftarkannya menurut ketentuan Pasal-pasal tersebut di atas.

Pasal 28

Pada waktu-waktu yang dipandang perlu Badan Pengurus Kantor Perburuhan Internasional menyerahkan laporan mengenai pelaksanaan Konvensi ini pada Sidang Umum dan memeriksa apakah soal peninjauan kembali Konvensi ini seluruhnya atau sebagian perlu ditempatkan dalam agenda Sidang.

Pasal 29

1. Jika Sidang menerima Konvensi baru yang mengubah sebagian atau seluruh Konvensi ini, kecuali Konvensi baru tersebut menentukan lain, maka
 - (a) dengan menyimpang dari ketentuan Pasal 9, ratifikasi Konvensi baru oleh negara Anggota berarti pembatalan Konvensi ini pada saat itu juga karena hukum, jika dan pada waktu Konvensi baru itu mulai berlaku;
 - (b) mulai pada tanggal Konvensi baru berlaku, Konvensi ini tidak dapat diratifikasi lagi oleh negara Anggota.
2. Bagaimana juga Konvensi ini akan tetap berlaku dalam bentuk dan isi yang asli bagi negara Anggota yang telah meratifikasinya, tetapi belum meratifikasi Konvensi baru.

Pasal 30

Naskah Konvensi ini dalam Bahasa Inggris dan Perancis kedua-duanya adalah resmi.



K102

**Konvensi mengenai
(Standar Minimal)
Jaminan Sosial, Tahun
1952**

K102

Konvensi mengenai (Standar Minimal) Jaminan Sosial, Tahun 1952

Konvensi ILO mengenai Standar Minimal untuk Jaminan Sosial
(Catatan: diberlakukan 27-04-1955)

Konvensi: C102

Tempat: Jenewa

Sidang Konferensi: 35

Tanggal pengesahan: 28-06-1952

Klasifikasi subyek: Jaminan Sosial

Subyek: Jaminan Sosial

Status: Instrumen terbaru

Sidang Umum Organisasi Perburuhan Internasional (ILO),

Setelah diadakan di Jenewa oleh Badan Pengurus Kantor Perburuhan Internasional, dan setelah disidangkan dalam sidang ke-35 pada 4 Juni 1952, dan

Setelah memutuskan mengesahkan usulan-usulan tertentu yang terkait dengan standar-standar minimal untuk jaminan sosial, yang merupakan butir kelima dari agenda sidang, dan

Setelah menetapkan bahwa usulan-usulan ini perlu dibuat dalam bentuk Konvensi Internasional,

Mengesahkan pada tanggal dua puluh delapan Juni tahun seribu sembilan ratus lima puluh dua konvensi yang dapat disebut sebagai Konvensi ILO No. 102 Tahun 1952 mengenai Standar Minimal Jaminan Sosial:

BAGIAN I. KETENTUAN UMUM

Pasal 1

1. Dalam konvensi ini—
 - (a) istilah **yang telah ditetapkan** berarti telah ditentukan oleh atau berdasarkan undang-undang atau peraturan nasional;
 - (b) istilah **menetap** berarti tinggal di wilayah Negara Anggota dan istilah **penduduk** berarti seseorang yang biasanya bermukim di wilayah Negara Anggota tersebut;
 - (c) istilah **istri** berarti seorang istri yang ditanggung oleh suaminya;
 - (d) istilah **janda** berarti seorang perempuan yang pernah ditanggung oleh suaminya sebelum meninggal dunia;
 - (e) istilah **anak** berarti seorang anak yang berusia sekolah atau berusia di bawah 15 tahun, sebagaimana yang telah ditetapkan;
 - (f) istilah **masa kualifikasi** berarti masa kontribusi atau masa kerja, atau masa menetap, atau kombinasinya, sebagaimana yang telah ditetapkan.
2. Dalam Pasal 10, 34 dan 49, istilah **tunjangan** berarti tunjangan langsung dalam bentuk layanan ataupun tunjangan tak langsung berupa penggantian biaya yang dikeluarkan pihak terkait.

Pasal 2

Setiap Negara Anggota yang menerapkan konvensi ini —

- (a) harus mematuhi —
 - (i) Bagian I;
 - (ii) sedikitnya tiga Bagian II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX dan X, termasuk sedikitnya salah satu dari Bagian IV, V, VI, IX dan X;
 - (iii) ketentuan-ketentuan terkait di Bagian XI, XII dan XIII; dan
 - (iv) Bagian XIV; dan

- (b) harus menyebutkan dalam ratifikasinya bagian-bagian mana dari Bagian II sampai X di mana ia menerima kewajiban-kewajiban yang disebutkan dalam konvensi ini.

Pasal 3

1. Negara Anggota yang fasilitas kesehatan dan perekonomiannya dikembangkan secara kurang memadai dapat, apabila dan selama dianggap perlu oleh petugas yang berkompeten, menggunakan, melalui deklarasi yang dilampirkan dalam ratifikasinya, pengecualian sementara yang disediakan dalam pasal-pasal berikut ini: 9 (d) ; 12 (2); 15 (d); 18 (2); 21 (c); 27 (d) ; 33 (b); 34 (3); 41 (d); 48 (c); 55 (d); dan 61 (d).
2. Setiap Negara Anggota yang telah membuat deklarasi berdasarkan ayat 1 pasal ini harus memasukkan dalam laporan tahunan, setelah penerapan konvensi ini yang diserahkan berdasarkan Pasal 22 Konstitusi ILO sebuah pernyataan tentang setiap pengecualian yang ia gunakan —
 - (a) bahwa alasannya melakukan hal tersebut ada manfaatnya; atau
 - (b) bahwa ia melepaskan haknya untuk menggunakan pengecualian tersebut mulai dari tanggal yang disebutkan.

Pasal 4

1. Setiap Negara Anggota yang telah meratifikasi konvensi ini selanjutnya dapat memberitahukan Direktur Jenderal Kantor ILO bahwa ia menerima kewajiban-kewajiban yang ada dalam konvensi ini yang terkait dengan salah satu atau lebih dari Bagian II sampai Bagian X yang belum dicantumkan dalam ratifikasinya.
2. Pelaksanaan yang disebutkan dalam ayat 1 pasal ini akan dianggap sebagai bagian terpadu dari ratifikasi tersebut dan memiliki kekuatan ratifikasi mulai dari tanggal pemberitahuan.

Pasal 5

Apabila untuk memenuhi salah satu dari Bagian II sampai X konvensi ini yang akan disebutkan dalam ratifikasinya, sebuah

Negara Anggota diharuskan untuk melindungi kategori penduduk yang telah ditetapkan yang jumlahnya tidak kurang dari persentase pekerja atau penduduk yang telah disebutkan, maka Negara Anggota tersebut harus memastikan sendiri, sebelum melaksanakannya berdasarkan bagian tersebut, bahwa jumlah persentase tersebut sudah terpenuhi.

Pasal 6

Untuk mematuhi Bagian II, III, IV, V, VIII (selama terkait dengan layanan kesehatan), Bagian IX atau X dari konvensi ini, sebuah Negara Anggota dapat mempertimbangkan pertanggungjawaban yang diberikan asuransi yang walaupun tidak diharuskan oleh undang-undang atau peraturan nasional, untuk mereka yang akan dilindungi—

- (a) diawasi oleh otoritas publik atau dilaksanakan sesuai standar-standar yang telah ditetapkan, melalui pengoperasian bersama antara pengusaha dengan pekerja;
- (b) mencakup bagian penting dari mereka yang upahnya tidak lebih dari upah pekerja laki-laki terampil; dan
- (c) mematuhi, terkait bentuk-bentuk lain dari perlindungan, bila perlu, ketentuanketentuan terkait dalam konvensi ini.

BAGIAN II. LAYANAN KESEHATAN

Pasal 7

Setiap Negara Anggota yang menerapkan bagian dari konvensi ini harus memastikan pemberian tunjangan kepada mereka yang dilindungi dalam kondisi yang membutuhkan layanan kesehatan yang sifatnya preventif atau kuratif sesuai pasal-pasal dalam bagian ini.

Pasal 8

Kontinjensi (peristiwa yang tidak terduga di masa datang) yang diberikan harus mencakup kondisi yang tidak wajar, apa pun penyebabnya, serta kehamilan dan persalinan beserta konsekuensinya.

Pasal 9

Mereka yang dilindungi harus terdiri dari —

- (a) kategori pekerja yang telah ditetapkan, yang jumlahnya tidak kurang dari 50 persen dari semua pekerja, serta para istri dan anak-anaknya; atau
- (b) kategori yang telah ditetapkan dari penduduk yang aktif secara ekonomi, yang jumlahnya tidak kurang dari 20 persen dari semua penduduk, serta para istri dan anak-anaknya; atau
- (c) kategori penduduk yang ditetapkan, yang jumlahnya tidak kurang dari 50 persen dari semua penduduk; atau
- (d) apabila menerapkan deklarasi berdasarkan Pasal 3, maka kategori pekerja yang telah ditetapkan yang jumlahnya tidak kurang dari 50 persen dari semua pekerja di bidang industri yang mempekerjakan 20 orang atau lebih, serta para istri dan anak-anaknya.

Pasal 10

1. Tunjangan harus mencakup setidaknya —

- (a) dalam kondisi yang tidak wajar —
 - (i) layanan dokter umum, termasuk kunjungan ke rumah;
 - (ii) layanan spesialis di rumah sakit untuk pasien rawat inap maupun pasien rawat jalan, serta layanan-layanan spesialis yang tersedia di luar rumah sakit;
 - (iii) suplai obat-obatan penting sebagaimana yang ditetapkan oleh petugas medis atau petugas lain yang memenuhi syarat; dan
 - (iv) rawat inap bila perlu; dan
- (b) dalam hal kehamilan dan persalinan beserta konsekuensinya—
 - (i) layanan sebelum melahirkan, saat persalinan dan paska melahirkan baik oleh petugas medis ataupun bidan yang memenuhi syarat; dan
 - (ii) rawat inap bila perlu.

2. Penerima bantuan atau pekerja dapat diminta untuk menanggung bersama biaya layanan kesehatan yang diterima penerima

bantuan dalam kondisi yang tidak wajar; peraturan-peraturan terkait pembagian biaya ini juga dimaksudkan untuk menghindari masalah.

3. Tunjangan yang diberikan sesuai pasal ini harus diberikan dengan tujuan untuk memelihara, memulihkan atau memperbaiki kesehatan mereka yang dilindungi dan kemampuannya untuk bekerja dan memenuhi kebutuhan pribadinya.
4. Lembaga-lembaga atau departemen-departemen pemerintah yang memberikan tunjangan tersebut, dengan cara yang dianggap sesuai, mendorong mereka yang dilindungi untuk menggunakan layanan kesehatan umum yang disediakan oleh otoritas publik atau badan-badan lain yang diakui.

Pasal 11

Tunjangan yang disebutkan dalam Pasal 10, dalam kontinjensi yang diberikan, harus diberikan sedikitnya kepada mereka yang dilindungi yang telah menyelesaikan, atau kepada pekerja yang telah menyelesaikan masa kualifikasi sebagaimana yang dianggap perlu untuk menghindari penyalahgunaan.

Pasal 12

1. Tunjangan yang disebutkan dalam Pasal 10 harus diberikan selama masa kontinjensi diberikan, kecuali dalam kondisi yang tidak wajar, masa berlakunya dibatasi hingga 26 minggu dalam setiap kasus, tapi tunjangan tersebut tidak boleh ditangguhkan saat tunjangan sakit terus dibayarkan, dan ketentuan harus dibuat agar batasan tersebut dapat diperpanjang untuk penyakit-penyakit yang telah ditetapkan yang diakui membutuhkan perawatan lama.
2. Apabila deklarasi yang dibuat berdasarkan Pasal 3 diterapkan, masa tunjangan tersebut dibatasi hingga 13 minggu untuk setiap kasus.

BAGIAN III. TUNJANGAN SAKIT

Pasal 13

Setiap Negara Anggota yang menerapkan bagian dari konvensi ini harus memastikan pemberian tunjangan sakit kepada mereka yang dilindungi sesuai pasal-pasal yang ada dalam bagian ini.

Pasal 14

Kontinjensi yang diberikan harus mencakup ketidakmampuan untuk bekerja akibat kondisi yang tidak wajar dan mencakup penangguhan upah, sebagaimana yang ditetapkan oleh undang-undang atau peraturan nasional.

Pasal 15

Mereka yang dilindungi harus terdiri dari —

- (a) kategori-kategori pekerja yang telah ditetapkan, yang jumlahnya tidak kurang dari 50 persen dari semua pekerja; atau
- (b) kategori-kategori masyarakat yang telah ditetapkan yang aktif secara ekonomi, yang jumlahnya tidak kurang dari 20 persen dari semua penduduk; atau
- (c) semua penduduk yang penghasilannya selama kontinjensi tidak melebihi batasan-batasan yang telah ditetapkan dengan cara yang sesuai dengan persyaratan Pasal 67; atau
- (d) apabila deklarasi yang dibuat berdasarkan Pasal 3 diterapkan, kategori-kategori pekerja yang telah ditetapkan, yang jumlahnya tidak kurang dari 50 persen dari semua pekerja di bidang industri yang mempekerjakan 20 orang atau lebih.

Pasal 16

- 1. Apabila kategori pekerja atau kategori penduduk yang aktif secara ekonomi dilindungi, maka tunjangan tersebut harus berupa pembayaran berkala yang dihitung dengan cara yang sesuai dengan persyaratan Pasal 65 atau dengan persyaratan Pasal 66.
- 2. Apabila semua penduduk yang penghasilannya selama kontinjensi tidak melebihi batasan-batasan yang telah ditetapkan dilindungi,

maka tunjangan tersebut harus berupa pembayaran berkala yang dihitung dengan cara yang sesuai dengan persyaratan Pasal 67.

Pasal 17

Tunjangan yang disebutkan dalam Pasal 16, dalam kontinjensi yang diberikan, harus diberikan sedikitnya kepada mereka yang dilindungi yang telah menyelesaikan masa kualifikasi sebagaimana yang dianggap perlu untuk menghindari penyalahgunaan.

Pasal 18

1. Tunjangan yang disebutkan dalam Pasal 16 harus diberikan selama kontinjensi, kecuali tunjangan tersebut dibatasi hingga 26 minggu untuk setiap kasus, dalam hal ini ia tidak perlu dibayarkan selama tiga hari pertama penangguhan upah.
2. Apabila deklarasi yang dibuat berdasarkan Pasal 3 diterapkan, maka masa tunjangan dapat dibatasi —
 - (a) hingga jangka waktu di mana jumlah hari yang diberikan tunjangan sakit diberikan dalam satu tahun tidak kurang dari sepuluh kali jumlah rata-rata mereka yang dilindungi pada tahun tersebut; atau
 - (b) hingga 13 minggu untuk setiap kasus sakit, di mana dalam hal ini tidak perlu dibayarkan selama tiga hari pertama penangguhan upah.

BAGIAN IV. TUNJANGAN UNTUK PENGANGGURAN

Pasal 19

Setiap Negara Anggota yang menerapkan bagian dari konvensi ini harus memastikan pemberian tunjangan untuk pengangguran kepada mereka yang dilindungi sesuai pasal-pasal yang ada dalam bagian ini.

Pasal 20

Kontinjensi yang diberikan harus mencakup penangguhan upah, sebagaimana yang ditetapkan oleh undang-undang atau peraturan nasional, akibat ketidakmampuan untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai apabila mereka yang dilindungi mampu dan bersedia untuk bekerja.

Pasal 21

Mereka yang dilindungi harus terdiri dari—

- (a) kategori-kategori pekerja yang telah ditetapkan, yang jumlahnya tidak kurang dari 50 persen dari semua pekerja; atau
- (b) semua penduduk yang penghasilannya selama kontinjensi tidak melebihi batasan-batasan yang telah ditetapkan dengan cara yang sesuai dengan persyaratan Pasal 67; atau
- (c) apabila deklarasi yang dibuat berdasarkan Pasal 3 diterapkan, kategori-kategori pekerja yang telah ditetapkan, yang jumlahnya tidak kurang dari 50 persen dari semua pekerja di bidang industri yang mempekerjakan 20 orang atau lebih.

Pasal 22

- 1. Apabila kategori-kategori pekerja dilindungi, maka tunjangan tersebut harus berupa pembayaran berkala yang dihitung dengan cara yang sesuai dengan persyaratan Pasal 65 atau dengan persyaratan Pasal 66.
- 2. Apabila semua penduduk yang penghasilannya selama kontinjensi tidak melebihi batasan-batasan yang telah ditetapkan dilindungi, maka tunjangan tersebut harus berupa pembayaran berkala yang dihitung dengan cara yang sesuai dengan persyaratan Pasal 67.

Pasal 23

Tunjangan yang disebutkan dalam Pasal 22, dalam kontinjensi yang diberikan, harus diberikan setidaknya kepada mereka yang dilindungi yang telah menyelesaikan masa kualifikasi sebagaimana yang dianggap perlu untuk menghindari penyalahgunaan.

Pasal 24

1. Tunjangan yang disebutkan dalam Pasal 22 harus diberikan selama kontinjensi, kecuali jika masanya dibatasi —
 - (a) untuk kategori-kategori pekerja yang dilindungi, hingga 13 minggu dalam jangka waktu 12 bulan, atau
 - (b) untuk semua penduduk yang penghasilannya selama kontinjensi tidak melebihi batasan-batasan yang telah ditetapkan dilindungi hingga 26 minggu dalam jangka waktu 12 bulan.
2. Apabila undang-undang atau peraturan nasional menetapkan bahwa masa tunjangan harus bervariasi sesuai masa kontribusi dan/atau tunjangan yang sebelumnya diterima dalam jangka waktu yang telah ditetapkan, maka ketentuan-ketentuan huruf (a) ayat 1 akan dianggap telah dipenuhi apabila masa rata-rata tunjangan adalah sedikitnya 13 minggu dalam jangka waktu 12 bulan.
3. Tunjangan tidak perlu dibayarkan untuk masa tunggu tujuh hari pertama untuk setiap kasus penangguhan upah, dengan menghitung jumlah hari di mana ia tidak bekerja sebelum dan setelah pekerjaan sementara yang berlangsung selama tidak lebih dari jangka waktu yang telah ditetapkan sebagai bagian dari kasus penangguhan upah yang sama.
4. Untuk pekerja musiman, masa tunjangan dan masa tunggu ini dapat disesuaikan dengan kondisi pekerjaan mereka.

BAGIAN V. TUNJANGAN HARI TUA

Pasal 25

Setiap Negara Anggota yang menerapkan bagian dari konvensi ini harus memastikan pemberian tunjangan hari tua kepada mereka yang dilindungi sesuai pasal-pasal yang ada dalam bagian ini.

Pasal 26

1. Kontinjensi yang diberikan harus terus berlangsung setelah usia yang ditetapkan.
2. Usia yang telah ditetapkan tidak boleh melampaui 65 tahun atau untuk usia di atasnya mendapatkan pengakuan dari petugas

yang berkompeten mengenai kemampuan kerja para pekerja usia lanjut di negara bersangkutan.

3. Undang-undang atau peraturan nasional dapat menetapkan bahwa tunjangan kepada seseorang yang berhak atas tunjangan tersebut ditanggihkan apabila orang tersebut melakukan kegiatan apa pun yang menghasilkan yang telah ditetapkan atau bila tunjangan tersebut bersifat kontribusi, dapat dikurangi apabila upah penerima bantuan melebihi jumlah yang ditetapkan dan apabila bersifat non-kontribusi, dapat dikurangi apabila jumlah upah penerima bantuan atau penghasilan-penghasilan lainnya atau kombinasi keduanya melebihi jumlah yang ditetapkan.

Pasal 27

Mereka yang dilindungi harus terdiri dari—

- (a) kategori-kategori pekerja yang telah ditetapkan, yang jumlahnya tidak kurang dari 50 persen dari semua pekerja; atau
- (b) kategori-kategori masyarakat yang telah ditetapkan yang aktif secara ekonomi, yang jumlahnya tidak kurang dari 20 persen dari semua penduduk; atau
- (c) semua penduduk yang penghasilannya selama kontinjensi tidak melebihi batasan-batasan yang telah ditetapkan dengan cara yang sesuai dengan persyaratan Pasal 67; atau
- (d) apabila deklarasi yang dibuat berdasarkan Pasal 3 diterapkan, kategori-kategori pekerja yang telah ditetapkan, yang jumlahnya tidak kurang dari 50 persen dari semua pekerja di bidang industri yang mempekerjakan 20 orang atau lebih.

Pasal 28

Tunjangan harus berupa pembayaran berkala yang dihitung sebagai berikut:

- (a) untuk kategori pekerja atau kategori penduduk yang aktif secara ekonomi dilindungi, maka dengan cara yang sesuai dengan persyaratan Pasal 65 atau dengan persyaratan Pasal 66;
- (b) untuk semua penduduk yang penghasilannya selama kontinjensi tidak melebihi batasan-batasan yang telah ditetapkan dilindungi, dengan cara yang sesuai dengan persyaratan Pasal 67.

Pasal 29

1. Tunjangan yang disebutkan dalam Pasal 28, dalam kontinjensi yang diberikan harus diberikan setidaknya—
 - (a) kepada mereka yang dilindungi yang telah menyelesaikan, sebelum kontinjensi, sesuai peraturan yang telah ditetapkan, masa kualifikasi selama 30 tahun kontribusi atau masa kerja, atau 20 tahun bekerja di sana; atau
 - (b) apabila, pada prinsipnya, semua orang yang aktif secara ekonomi dilindungi, kepada mereka yang dilindungi yang sudah menyelesaikan masa kualifikasi yang telah ditetapkan untuk kontribusi dan dalam hal ini, saat ia masih dalam usia kerja, jumlah rata-rata kontribusi tahunan yang telah ditetapkan, telah dibayarkan.
2. Apabila tunjangan yang disebutkan dalam ayat 1 bersifat kondisional setelah masa kontribusi atau masa kerja minimal, maka tunjangan yang lebih rendah harus diberikan setidaknya—
 - (a) kepada mereka yang dilindungi yang sudah menyelesaikan, sebelum kontinjensi, sesuai ketentuan yang telah ditetapkan, masa kualifikasi tahun kontribusi atau masa kerja; atau
 - (b) apabila, pada prinsipnya, semua orang yang aktif secara ekonomi dilindungi, kepada mereka yang dilindungi yang sudah menyelesaikan masa kualifikasi yang telah ditetapkan untuk kontribusi dan dalam hal ini, saat ia masih dalam usia kerja, separuh dari jumlah rata-rata kontribusi tahunan yang telah ditetapkan sesuai huruf (b) ayat 1 pasal ini telah dibayarkan.
3. Persyaratan ayat 1 pasal ini akan dianggap sudah dipenuhi apabila tunjangan yang dihitung sesuai persyaratan Bagian XI tapi dengan persentase sepuluh poin lebih rendah dari apa yang diperlihatkan dalam rincian yang dilampirkan pada bagian tersebut untuk standar penerima bantuan terkait diberikan setidaknya kepada mereka yang dilindungi yang sudah menyelesaikan, sesuai peraturan yang telah ditetapkan, sepuluh tahun kontribusi atau masa kerja, atau lima tahun bekerja di sana.
4. Pengurangan persentase secara proporsional yang diperlihatkan dalam rincian terlampir di Bagian XI dapat digunakan apabila

masa kualifikasi untuk tunjangan yang terkait dengan persentase yang lebih rendah tersebut melebihi sepuluh tahun masa kontribusi atau masa kerja tapi kurang dari 30 tahun masa kontribusi atau masa kerja; apabila masa kualifikasi tersebut lebih dari 15 tahun, maka tunjangan yang lebih rendah harus dibayarkan sesuai ayat 2 pasal ini.

5. Apabila tunjangan yang disebutkan dalam ayat 1, 3 atau 4 pasal ini bersifat kondisional setelah masa kontribusi atau masa kerja minimal, maka tunjangan yang lebih rendah harus dibayarkan sesuai persyaratan yang ditetapkan kepadamereka yang dilindungi, hanya dengan syarat usianya saat diberlakukannya ketentuan-ketentuan terkait dalam penerapan bagian ini, belum memenuhi persyaratan-persyaratan yang ditetapkan ayat 2 pasal ini, kecuali bila tunjangan sesuai ketentuan-ketentuan ayat 1, 3 atau 4 pasal ini diberikan kepadanya pada usia yang lebih tinggi dari usia normal.

Pasal 30

Tunjangan-tunjangan yang disebutkan dalam Pasal 28 dan Pasal 29 harus diberikan selama kontinjensi.

BAGIAN VI. TUNJANGAN KECELAKAAN KERJA

Pasal 31

Setiap Negara Anggota yang menerapkan bagian dari konvensi ini harus memastikan pemberian tunjangan kecelakaan kerja kepada mereka yang dilindungi sesuai pasal-pasal dalam bagian ini.

Pasal 32

Kontinjensi yang diberikan harus mencakup hal-hal berikut apabila diakibatkan oleh kecelakaan atau penyakit yang ditetapkan yang diakibatkan oleh pekerjaan:

- (a) kondisi yang tidak wajar;
- (b) ketidakmampuan untuk bekerja akibat suatu keadaan dan melibatkan penangguhan upah sebagaimana yang ditetapkan oleh undang-undang atau peraturan nasional;

- (c) hilangnya kemampuan untuk memperoleh upah secara total atau sebagian yang melebihi tingkat yang ditetapkan, kemungkinan besar permanen, atau yang terkait dengan hilangnya kemampuan; dan
- (d) hilangnya bantuan yang dialami oleh janda atau anak akibat kematian pencari nafkah; untuk janda, hak atas tunjangan dapat diberikan dengan syarat ia, berdasarkan undang-undang atau peraturan nasional, tidak mampu memperoleh nafkah sendiri.

Pasal 33

Mereka yang dilindungi harus terdiri dari—

- (a) kategori-kategori pekerja yang telah ditetapkan, yang jumlahnya tidak kurang dari 50 persen dari semua pekerja, dan untuk tunjangan yang terkait kematian pekerja, juga para istri dan anak-anaknya; atau
- (b) apabila deklarasi yang dibuat berdasarkan Pasal 3 diterapkan, kategori-kategori pekerja yang telah ditetapkan, yang jumlahnya tidak kurang dari 50 persen dari semua pekerja di bidang industri yang mempekerjakan 20 orang atau lebih, dan untuk tunjangan yang terkait dengan kematian pencari nafkah, juga para istri dan anak-anaknya.

Pasal 34

- 1. Dalam hal kondisi yang tidak wajar, tunjangan tersebut harus berupa layanan kesehatan sebagaimana yang tercantum dalam ayat 2 dan ayat 3 pasal ini.
- 2. Layanan kesehatan ini harus terdiri dari—
 - (a) layanan rawat inap dan rawat jalan dokter umum dan spesialis, termasuk kunjungan ke rumah;
 - (b) perawatan gigi;
 - (c) perawatan di rumah atau di rumah sakit atau lembaga-lembaga kesehatan lainnya;
 - (d) perawatan di rumah sakit, rumah perawatan bagi pasien yang baru sembuh, sanatorium atau lembaga-lembaga kesehatan lainnya;

- (e) suplai obat, perawatan gigi serta suplai obat dan peralatan bedah lainnya, termasuk peralatan prostetis yang dirawat baik, serta kacamata; dan
 - (f) layanan yang diberikan negara-negara anggota untuk profesi-profesi lain yang dapat diakui secara sah dari waktu ke waktu yang terkait dengan profesi medis, di bawah pengawasan seorang praktisi medis atau dokter gigi.
3. Apabila deklarasi yang dibuat berdasarkan Pasal 3 diterapkan, maka layanan kesehatan tersebut harus mencakup setidaknya—
- (a) layanan dokter umum, termasuk kunjungan ke rumah;
 - (b) layanan spesialis di rumah sakit untuk pasien rawat inap dan pasien rawat jalan, dan layanan spesialis yang tersedia di luar rumah sakit;
 - (c) suplai obat-obatan penting yang ditetapkan oleh praktisi medis atau praktisi lain yang memenuhi syarat; dan
 - (d) rawat inap bila perlu.
4. Layanan kesehatan yang diberikan sesuai ayat-ayat terdahulu harus diberikan dengan tujuan untuk memelihara, memulihkan atau memperbaiki kesehatan mereka yang dilindungi dan kemampuannya untuk bekerja sehingga memenuhi kebutuhan pribadinya.

Pasal 35

- 1. Lembaga-lembaga atau departemen-departemen pemerintah yang memberikan layanan kesehatan harus bekerja sama, di mana pun diperlukan, dengan layanan rehabilitasi khusus yang bersifat umum, dengan tujuan untuk mengembangkan kembali orang-orang cacat untuk melakukan pekerjaan yang sesuai.
- 2. Undang-undang atau peraturan nasional dapat memberikan wewenang kepada lembaga-lembaga atau departemen-departemen tersebut guna memastikan penyediaan rehabilitasi khusus bagi orang-orang cacat.

Pasal 36

- 1. Dalam hal ketidakmampuan untuk bekerja, hilangnya kemampuan secara total untuk memperoleh penghasilan yang kemungkinan besar bersifat permanen atau terkait dengan

hilangnya kemampuan, atau kematian pekerja, maka tunjangan tersebut harus berupa pembayaran berkala yang dihitung dengan cara yang sesuai dengan persyaratan Pasal 65 atau dengan persyaratan Pasal 66.

2. Dalam hal hilangnya kemampuan untuk memperoleh penghasilan yang bersifat sebagian namun kemungkinan besar bersifat permanen, atau terkait dengan hilangnya kemampuan, maka tunjangan tersebut, bila dapat dibayarkan, harus berupa pembayaran berkala yang mewakili proporsi yang sesuai dengan apa yang ditetapkan untuk hilangnya kemampuan secara total untuk memperoleh penghasilan atau terkait hilangnya kemampuan.
3. Pembayaran berkala ini dapat diperingkat menjadi pembayaran tunai dalam jumlah tertentu—
 - (a) apabila tingkat ketidakmampuan hanya sedikit; atau
 - (b) apabila petugas yang berkompeten merasa yakin bahwa pembayaran tunai dalam jumlah tertentu tersebut akan dimanfaatkan secara tepat.

Pasal 37

Tunjangan yang disebutkan dalam Pasal 34 dan Pasal 36, dalam kontinjensi yang diberikan, harus diberikan setidaknya kepada mereka yang dilindungi yang telah bekerja di wilayah Negara Anggota tersebut pada waktu terjadinya kecelakaan apabila cideranya diakibatkan oleh kecelakaan atau dalam hal terjangkit penyakit apabila cideranya diakibatkan oleh penyakit dan untuk pembayaran-pembayaran berkala dalam hal kematian pekerja, kepada janda dan anak-anaknya.

Pasal 38

Tunjangan yang disebutkan dalam Pasal 34 dan Pasal 36 harus diberikan selama kontinjensi, kecuali dalam hal ketidakmampuan untuk bekerja, tunjangan tidak perlu dibayarkan untuk tiga hari pertama dalam setiap kasus penanggulangan upah.

BAGIAN VII. TUNJANGAN KELUARGA

Pasal 39

Setiap Negara Anggota yang menerapkan bagian dari konvensi ini harus memastikan pemberian tunjangan keluarga kepada mereka yang dilindungi sesuai pasal-pasal dalam bagian ini.

Pasal 40

Kontinjensi yang diberikan harus mencakup kewajiban untuk memelihara anak-anak sebagaimana yang ditetapkan.

Pasal 41

Mereka yang dilindungi harus terdiri dari—

- (a) kategori-kategori pekerja yang telah ditetapkan, yang jumlahnya tidak kurang dari 50 persen dari semua pekerja; atau
- (b) kategori-kategori masyarakat yang telah ditetapkan yang aktif secara ekonomi, yang jumlahnya tidak kurang dari 20 persen dari semua penduduk; atau
- (c) semua penduduk yang penghasilannya selama kontinjensi tidak melebihi batasan-batasan yang telah ditetapkan; atau
- (d) apabila deklarasi yang dibuat berdasarkan Pasal 3 diterapkan, kategori-kategori pekerja yang telah ditetapkan, yang jumlahnya tidak kurang dari 50 persen dari semua pekerja di bidang industri yang mempekerjakan 20 orang atau lebih.

Pasal 42

Tunjangan harus berupa —

- (a) pembayaran berkala yang diberikan kepada mereka yang dilindungi yang telah menyelesaikan masa kualifikasi yang telah ditetapkan; atau
- (b) pemberian kepada atau dalam hal anak-anak, makanan, pakaian, perumahan, liburan atau bantuan domestik; atau
- (c) kombinasi keduanya (a) dan (b).

Pasal 43

Tunjangan yang disebutkan dalam Pasal 42 harus diberikan setidaknya kepada mereka yang dilindungi yang dalam jangka waktu yang telah ditetapkan, telah menyelesaikan masa kualifikasi selama tiga bulan kontribusi atau masa kerja, atau satu tahun bekerja, sebagaimana yang ditetapkan.

Pasal 44

Jumlah nilai tunjangan yang diberikan sesuai Pasal 42 kepada mereka yang dilindungi harus berjumlah —

- (a) 3 persen dari upah pekerja laki-laki dewasa, sebagaimana yang ditentukan sesuai peraturan yang ditetapkan dalam Pasal 66, dikalikan jumlah total anak-anak dari mereka yang dilindungi; atau
- (b) 1,5 persen dari upah tersebut, dikalikan jumlah total anak-anak dari semua penduduk.

Pasal 45

Apabila tunjangan terdiri dari pembayaran berkala, maka ia harus diberikan selama kontinjensi.

BAGIAN VIII. TUNJANGAN PERSALINAN

Pasal 46

Setiap Negara Anggota yang menerapkan bagian dari konvensi ini harus memastikan pemberian tunjangan persalinan kepada mereka yang dilindungi sesuai pasal-pasal bagian ini.

Pasal 47

Kontinjensi yang diberikan harus mencakup kehamilan dan persalinan serta konsekuensinya, dan penangguhan upah, sebagaimana yang ditetapkan undang-undang atau peraturan nasional, yang ditimbulkannya.

Pasal 48

Mereka yang dilindungi harus terdiri dari—

- (a) semua perempuan dalam kategori-kategori pekerja yang telah ditetapkan, di mana kategorinya berjumlah tidak kurang dari 50 persen dari semua pekerja dan, untuk tunjangan kesehatan persalinan, serta para istri yang masuk dalam kategori-kategori ini; atau
- (b) semua perempuan dalam kategori-kategori masyarakat yang telah ditetapkan yang aktif secara ekonomi, di mana kategorinya berjumlah tidak kurang dari 20 persen dari semua penduduk, dan untuk tunjangan kesehatan persalinan serta para istri yang termasuk dalam kategori-kategori ini; atau
- (c) apabila deklarasi yang dibuat berdasarkan Pasal 3 diterapkan, semua perempuan dalam kategori-kategori pekerja yang telah ditetapkan, di mana kategorinya berjumlah tidak kurang dari 50 persen dari semua pekerja di bidang industri yang mempekerjakan 20 orang atau lebih, dan untuk tunjangan kesehatan persalinan serta para istri yang termasuk dalam kategori-kategori ini.

Pasal 49

- 1. Dalam hal kehamilan dan persalinan serta konsekuensinya, tunjangan kesehatan persalinan harus berupa layanan kesehatan sebagaimana yang tercantum dalam ayat 2 dan 3 pasal ini.
- 2. Layanan kesehatan harus mencakup setidaknya—
 - (a) perawatan sebelum melahirkan, persalinan dan paska melahirkan baik oleh petugas medis ataupun bidan yang memenuhi syarat; dan
 - (b) rawat inap bila perlu.
- 3. Layanan kesehatan yang disebutkan dalam ayat 2 pasal ini harus diberikan dengan tujuan untuk memelihara, memulihkan atau meningkatkan kesehatan perempuan yang dilindungi serta kemampuannya untuk bekerja dan memenuhi kebutuhan pribadinya.
- 4. Lembaga-lembaga atau departemen-departemen pemerintah yang memberikan tunjangan kesehatan persalinan harus, melalui

cara yang dianggap sesuai, mendorong para perempuan yang dilindungi tersebut untuk menggunakan layanan kesehatan umum yang disediakan oleh otoritas publik atau badan-badan lain yang diakui.

Pasal 50

Dalam hal penanggungan upah yang diakibatkan oleh kehamilan dan persalinan serta konsekuensinya, tunjangan harus berupa pembayaran berkala yang dihitung dengan cara yang sesuai dengan persyaratan Pasal 65 atau dengan persyaratan Pasal 66. Jumlah pembayaran berkala ini bervariasi selama kontinjensi, tergantung biaya rata-rata yang sesuai persyaratan ini.

Pasal 51

Tunjangan yang disebutkan dalam Pasal 49 dan Pasal 50, dalam kontinjensi yang diberikan, harus diberikan setidaknya kepada seorang perempuan dari kategori-kategori yang dilindungi yang telah menyelesaikan masa kualifikasi sebagaimana yang dianggap perlu untuk menghindari penyalahgunaan, dan tunjangan yang disebutkan dalam Pasal 49 harus juga diberikan kepada istri dari kategori-kategori yang dilindungi apabila laki-laki tersebut telah menyelesaikan masa kualifikasi.

Pasal 52

Tunjangan yang disebutkan dalam Pasal 49 dan Pasal 50 harus diberikan selama kontinjensi, kecuali kalau pembayaran berkala tersebut dibatasi hingga 12 minggu, kecuali kalau jangka waktu absensi yang lebih lama dari pekerjaan dibutuhkan atau disahkan oleh undang-undang atau peraturan nasional, di mana dalam hal ini, ia tidak boleh dibatasi menjadi lebih singkat dari jangka waktu yang lama tersebut.

BAGIAN IX. TUNJANGAN KECACATAN

Pasal 53

Setiap Negara Anggota yang menerapkan bagian dari konvensi ini harus memberikan tunjangan kecacatan kepada mereka yang dilindungi sesuai pasal-pasal dalam bagian ini.

Pasal 54

Kontinjensi yang diberikan harus mencakup ketidakmampuan untuk melakukan kegiatan yang menghasilkan, hingga ke tingkat yang ditetapkan, di mana ketidakmampuan tersebut kemungkinan besar akan menjadi permanen atau tetap setelah diberikan tunjangan sakit tersebut.

Pasal 55

Mereka yang dilindungi harus terdiri dari—

- (a) kategori-kategori pekerja yang telah ditetapkan, yang jumlahnya tidak kurang dari 50 persen dari semua pekerja; atau
- (b) kategori-kategori masyarakat yang telah ditetapkan yang aktif secara ekonomi, yang jumlahnya tidak kurang dari 20 persen dari semua penduduk; atau
- (c) semua penduduk yang penghasilannya selama kontinjensi tidak melebihi batasan-batasan yang telah ditetapkan dengan cara yang sesuai dengan persyaratan Pasal 67; atau
- (d) apabila deklarasi yang dibuat berdasarkan Pasal 3 diterapkan, kategori-kategori pekerja yang telah ditetapkan, yang jumlahnya tidak kurang dari 50 persen dari semua pekerja di bidang industri yang mempekerjakan 20 orang atau lebih.

Pasal 56

Tunjangan harus berupa pembayaran berkala yang dihitung sebagai berikut:

- (a) apabila kategori pekerja atau kategori penduduk yang aktif secara ekonomi dilindungi, dengan cara yang sesuai dengan persyaratan Pasal 65 atau dengan persyaratan Pasal 66;

- (b) apabila semua penduduk yang penghasilannya selama kontinjensi tidak melebihi batasan-batasan yang telah ditetapkan dilindungi, dengan cara yang sesuai dengan persyaratan Pasal 67.

Pasal 57

1. Tunjangan yang disebutkan dalam Pasal 56, dalam kontinjensi yang diberikan, harus diberikan setidaknya—
 - (a) kepada mereka yang dilindungi yang sudah menyelesaikan, sebelum kontinjensi, sesuai peraturan yang telah ditetapkan, masa kualifikasi yang dapat berupa 15 tahun kontribusi atau masa kerja, atau 10 tahun bekerja di sana; atau
 - (b) apabila, pada prinsipnya, semua orang yang aktif secara ekonomi dilindungi, kepada mereka yang dilindungi yang sudah menyelesaikan masa kualifikasi tiga tahun kontribusi dan dalam hal, di mana ia masih dalam usia kerja, jumlah rata-rata kontribusi tahunan yang ditetapkan, telah dibayarkan.
2. Apabila tunjangan yang disebutkan dalam ayat 1 bersifat kondisional setelah masa kontribusi atau masa kerja minimal, maka tunjangan yang lebih kecil harus diberikan setidaknya—
 - (a) kepada mereka yang dilindungi yang sudah menyelesaikan, sebelum kontinjensi, sesuai peraturan yang ditetapkan, masa kualifikasi lima tahun kontribusi atau masa kerja; atau
 - (b) apabila, pada prinsipnya, semua orang yang aktif secara ekonomi dilindungi, kepada mereka yang dilindungi yang sudah menyelesaikan masa kualifikasi tiga tahun kontribusi dan dalam hal ini, apabila ia masih dalam usia kerja, separuh dari jumlah rata-rata kontribusi tahunan yang telah ditetapkan sesuai huruf (b) ayat 1 pasal ini, telah dibayarkan.
3. Persyaratan ayat 1 pasal ini akan dianggap sudah dipenuhi apabila tunjangan yang dihitung sesuai persyaratan Bagian XI tapi dengan persentase sepuluh poin lebih rendah dari apa yang diperlihatkan dalam rincian yang dilampirkan pada bagian tersebut untuk standar penerima bantuan terkait yang diberikan setidaknya kepada mereka yang dilindungi yang sudah

menyelesaikan, sesuai ketentuan yang telah ditetapkan, sepuluh tahun kontribusi atau masa kerja, atau lima tahun bekerja di sana.

4. Pengurangan persentase secara proporsional yang diperlihatkan dalam Rincian terlampir di Bagian XI dapat digunakan apabila masa kualifikasi pensiun yang terkait dengan persentase yang lebih rendah tersebut melebihi lima tahun kontribusi atau masa kerja tapi kurang dari 15 tahun kontribusi atau masa kerja; maka pensiun yang lebih rendah harus dibayarkan sesuai ayat 2 pasal ini.

Pasal 58

Tunjangan yang disebutkan dalam Pasal 56 dan Pasal 57 harus diberikan selama kontinjensi atau hingga tunjangan hari tua dapat dibayarkan.

BAGIAN X. TUNJANGAN AHLI WARIS

Pasal 59

Setiap Negara Anggota yang menerapkan bagian dari konvensi ini harus memastikan pemberian tunjangan ahli waris kepada mereka yang dilindungi sesuai pasal-pasal yang ada dalam bagian ini.

Pasal 60

1. Kontinjensi yang diberikan harus mencakup hilangnya bantuan yang diterima janda atau anak akibat kematian pekerja; untuk janda, hak atas tunjangan dapat diberikan atas syarat bahwa ia, berdasarkan undang-undang atau peraturan nasional, tidak mampu memperoleh nafkah sendiri.
2. Undang-undang atau peraturan nasional dapat memberikan tunjangan kepada seseorang yang berhak atas tunjangan tersebut dan tunjangan tersebut dapat ditanggguhkan apabila ia melakukan kegiatan apa pun yang menghasilkan yang telah ditetapkan atau bahwa tunjangan tersebut, bila bersifat kontribusi, dapat dikurangi jika upah penerima bantuan melebihi jumlah yang ditetapkan dan, apabila bersifat non-kontribusi,

dapat dikurangi apabila jumlah upah penerima bantuan atau penghasilannya yang lain atau kombinasi keduanya melebihi jumlah yang telah ditetapkan.

Pasal 61

Mereka yang dilindungi harus terdiri dari—

- (a) istri dan anak-anak pekerja dalam kategori-kategori yang telah ditetapkan, yang kategorinya berjumlah tidak kurang dari 50 persen dari semua pekerja; atau
- (b) istri dan anak-anak pekerja dalam kategori-kategori masyarakat yang telah ditetapkan yang aktif secara ekonomi, yang kategorinya berjumlah tidak kurang dari 20 persen dari semua penduduk; atau
- (c) semua janda dan anak-anak penduduk yang telah kehilangan pencari nafkah mereka dan yang penghasilannya selama kontinjensi tidak melebihi batasan-batasan yang telah ditetapkan dengan cara yang sesuai dengan persyaratan Pasal 67; atau
- (d) apabila deklarasi yang dibuat berdasarkan Pasal 3 diterapkan, istri dan anak-anak pekerja dalam kategori-kategori yang ditetapkan, yang kategorinya berjumlah tidak kurang dari 50 persen dari semua pekerja di bidang industri yang mempekerjakan 20 orang atau lebih.

Pasal 62

Tunjangan harus berupa pembayaran berkala yang dihitung sebagai berikut:

- (a) apabila kategori pekerja atau kategori penduduk yang aktif secara ekonomi dilindungi, dengan cara yang sesuai dengan persyaratan Pasal 65 atau dengan persyaratan Pasal 66;
- (b) apabila semua penduduk yang penghasilannya selama kontinjensi tidak melebihi batasan-batasan yang telah ditetapkan dilindungi, dengan cara yang sesuai dengan persyaratan Pasal 67.

Pasal 63

1. Tunjangan yang disebutkan dalam Pasal 62, dalam kontinjensi yang diberikan, harus diberikan setidaknya—
 - (a) kepada mereka yang dilindungi di mana pencari nafkah mereka telah menyelesaikan, sesuai peraturan yang telah ditetapkan, masa kualifikasi yang dapat berupa 15 tahun kontribusi atau masa kerja, atau 10 tahun bekerja di sana; atau
 - (b) apabila, pada prinsipnya, istri dan anak-anak semua orang yang aktif secara ekonomi dilindungi, kepada mereka yang dilindungi di mana pencari nafkah mereka telah menyelesaikan masa kualifikasi tiga tahun kontribusi dan dalam hal pencari nafkah, masih dalam usia kerja, jumlah rata-rata kontribusi tahunan yang ditetapkan telah dibayarkan.
2. Apabila tunjangan yang disebutkan dalam ayat 1 bersifat kondisional setelah masa kontribusi atau masa kerja minimal, maka tunjangan yang lebih rendah harus diberikan setidaknya—
 - (a) kepada mereka yang dilindungi di mana pencari nafkah telah menyelesaikan, sesuai peraturan yang telah ditetapkan, masa kualifikasi lima tahun kontribusi atau masa kerja; atau
 - (b) apabila, pada prinsipnya, istri dan anak-anak semua orang yang aktif secara ekonomi dilindungi, kepada mereka yang dilindungi di mana pencari nafkah telah menyelesaikan masa kualifikasi tiga tahun kontribusi dan dalam hal pencari nafkah masih dalam usia kerja, separuh dari jumlah rata-rata kontribusi tahunan yang ditetapkan sesuai huruf (b) ayat 1 pasal ini telah dibayarkan.
3. Persyaratan ayat 1 pasal ini akan dianggap sudah dipenuhi apabila tunjangan yang dihitung sesuai persyaratan Bagian XI tapi dengan persentase sepuluh poin lebih rendah dari apa yang diperlihatkan dalam Rincian yang dilampirkan pada bagian tersebut untuk standar penerima bantuan terkait diberikan setidaknya kepada mereka yang dilindungi di mana pekerja telah menyelesaikan, sesuai peraturan yang telah ditetapkan, lima tahun kontribusi atau masa kerja, atau bekerja di sana.

4. Pengurangan persentase secara proporsional yang diperlihatkan dalam rincian terlampir di Bagian XI dapat digunakan apabila masa kualifikasi tunjangan yang terkait dengan persentase yang lebih rendah tersebut melebihi lima tahun kontribusi atau masa kerja tapi kurang dari 15 tahun kontribusi atau masa kerja; maka tunjangan yang lebih rendah harus dibayarkan sesuai ayat 2 pasal ini.
5. Agar janda tanpa anak yang tidak mampu memenuhi kebutuhannya sendiri dapat memperoleh hak atas tunjangan ahli waris, masa pernikahan minimal mungkin diperlukan.

Pasal 64

Tunjangan yang disebutkan dalam Pasal 62 dan Pasal 63 harus diberikan selama kontinjensi.

BAGIAN XI. STANDAR HARUS SESUAI DENGAN PEMBAYARAN BERKALA

Pasal 65

1. Dalam hal pembayaran berkala di mana pasal ini diterapkan, besar tunjangan, ditambah jumlah tunjangan keluarga yang perlu dibayarkan selama kontinjensi, harus dimaksudkan untuk mencapai, dalam kontinjensi terkait, untuk penerima bantuan yang standar yang diperlihatkan dalam rincian yang dilampirkan pada bagian ini, sedikitnya persentase yang tercantum di dalamnya dari total upah sebelumnya dari penerima bantuan atau pencari nafkahnya dan dari jumlah setiap tunjangan keluarga yang dapat dibayarkan kepada mereka yang dilindungi serta tanggung-jawab keluarga yang sama seperti penerima bantuan yang standar.
2. Upah sebelumnya dari penerima bantuan atau pencari nafkahnya harus dihitung sesuai peraturan yang telah ditetapkan, dan, apabila mereka yang dilindungi atau pencari nafkah dimasukkan dalam kategori-kategori sesuai upah mereka, maka upah sebelumnya dapat dihitung berdasarkan upah pokok kategori mereka.

3. Batas maksimal dapat ditetapkan untuk besar tunjangan atau untuk upah yang dipertimbangkan untuk menghitung tunjangan, selama batas maksimal tersebut ditetapkan dengan cara yang sesuai dengan ketentuan-ketentuan ayat 1 pasal ini di mana upah sebelumnya dari penerima bantuan atau pencari nafkahnya adalah setara atau lebih rendah dari upah seorang pekerja laki-laki yang terampil.
4. Upah sebelumnya dari penerima bantuan atau pencari nafkahnya, upah pekerja laki-laki yang terampil, tunjangan dan setiap tunjangan keluarga harus dihitung pada saat yang sama.
5. Untuk penerima bantuan lainnya, tunjangan harus terkait secara wajar dengan tunjangan untuk penerima bantuan yang standar.
6. Untuk tujuan pasal ini, seorang pekerja laki-laki yang terampil harus merupakan —
 - (a) seorang pemasang (fitter) atau turner dalam pembuatan mesin selain mesin listrik; atau
 - (b) seseorang yang dianggap pekerja terampil yang dipilih sesuai ketentuan-ketentuan ayat berikut ini; atau
 - (c) seseorang yang upahnya setara atau lebih besar dari upah 75 persen mereka yang dilindungi, upah ini akan ditentukan setiap tahun atau lebih pendek sebagaimana yang ditetapkan; atau
 - (d) seseorang yang upahnya setara dengan 125 persen dari upah rata-rata semua orang yang dilindungi.
7. Orang yang dianggap sebagai pekerja terampil yang dimaksudkan dalam huruf (b) ayat sebelumnya harus merupakan orang yang bekerja dalam kelompok utama kegiatan-kegiatan ekonomi dengan mayoritas laki-laki yang aktif secara ekonomi yang dilindungi dalam kontinjensi terkait, atau pencari nafkah dari mereka yang dilindungi, bagaimana kasusnya nanti, dalam divisi yang terdiri dari mayoritas orang-orang ini atau pencari nafkah; untuk tujuan ini, klasifikasi industri standar internasional dari semua kegiatan ekonomi, yang disahkan oleh Dewan Ekonomi dan Sosial PBB melalui sidangnya yang ke-7 tanggal 27 Agustus 1948, dan disusun ulang sebagai Lampiran Konvensi ini, atau klasifikasi yang diamandemen setiap saat, harus digunakan.

8. Apabila besar tunjangan bervariasi tergantung wilayah, maka pekerja laki-laki manual yang terampil dapat ditentukan oleh setiap wilayah sesuai ayat 6 dan ayat 7 pasal ini.
9. Upah pekerja laki-laki manual yang terampil harus ditentukan berdasarkan besar upah selama jam kerja normal yang ditentukan melalui kesepakatan bersama, oleh atau sesuai undang-undang atau peraturan nasional, bila mungkin, atau melalui kebiasaan, termasuk tunjangan biaya hidup jika ada; apabila tarif ini berbeda berdasarkan wilayah namun ayat 8 pasal ini tidak diterapkan, maka tarif tengah harus digunakan.
10. Besar pembayaran berkala saat ini untuk mereka yang berusia lanjut, kecelakaan kerja (kecuali untuk ketidakmampuan bekerja), kecacatan dan kematian pekerja, harus dikaji sesuai perubahan substansial dalam tingkat upah secara umum yang diperoleh dari perubahan substansial dalam biaya hidup.

Pasal 66

1. Dalam hal pembayaran berkala di mana pasal ini diterapkan, besar tunjangan, ditambah jumlah tunjangan keluarga yang perlu dibayarkan selama kontinjensi, harus dimaksudkan untuk mencapai, dalam kontinjensi terkait, untuk penerima bantuan yang standar yang diperlihatkan dalam rincian yang dilampirkan pada bagian ini, sedikitnya persentase yang tercantum di dalamnya dari total upah seorang pekerja laki-laki dewasa biasa dan dari jumlah setiap tunjangan keluarga yang dapat dibayarkan kepada mereka yang dilindungi serta tanggung-jawab keluarga yang sama seperti penerima bantuan standar.
2. Upah pekerja laki-laki dewasa biasa, tunjangan dan setiap tunjangan keluarga harus dihitung pada saat yang sama.
3. Untuk penerima bantuan lainnya, tunjangan harus terkait secara wajar dengan tunjangan untuk penerima bantuan yang standar.
4. Untuk tujuan pasal ini, seorang pekerja laki-laki dewasa yang biasa harus merupakan —
 - (a) seorang yang dianggap sebagai pekerja non-terampil dalam pembuatan mesin selain mesin listrik; atau

- (b) seseorang yang dianggap sebagai pekerja non-terampil yang dipilih sesuai ketentuan-ketentuan ayat berikut ini; atau
5. Orang yang dianggap sebagai pekerja non-terampil yang dimaksudkan dalam huruf (b) ayat sebelumnya harus merupakan orang yang bekerja dalam kelompok utama kegiatan-kegiatan ekonomi dengan mayoritas laki-laki yang aktif secara ekonomi yang dilindungi dalam kontinjensi terkait, atau pencari nafkah dari mereka yang dilindungi, bagaimana kasusnya nanti, dalam divisi yang terdiri dari mayoritas orang-orang ini atau pencari nafkah; untuk tujuan ini, klasifikasi industri standar internasional dari semua kegiatan ekonomi, yang disahkan oleh Dewan Ekonomi dan Sosial PBB melalui sidangnya yang ke-7 tanggal 27 Agustus 1948, dan disusun ulang sebagai Lampiran Konvensi ini, atau klasifikasi yang diamandemen setiap saat, harus digunakan.
 6. Apabila besar tunjangan bervariasi tergantung wilayah, maka pekerja laki-laki dewasa biasa dapat ditentukan oleh setiap wilayah sesuai ayat 4 dan ayat 5 pasal ini.
 7. Upah pekerja laki-laki dewasa biasa harus ditentukan berdasarkan besar upahselama jam kerja biasa yang ditentukan melalui kesepakatan bersama, oleh atau sesuai undang-undang atau peraturan nasional, bila mungkin, atau melalui kebiasaan, termasuk tunjangan biaya hidup jika ada; apabila tarif ini berbeda berdasarkan wilayah namun ayat 6 pasal ini tidak diterapkan, maka tarif tengah harus digunakan.
 8. Besar pembayaran berkala saat ini untuk mereka yang berusia lanjut, kecelakaan kerja (kecuali untuk ketidakmampuan bekerja), kecacatan dan kematian pekerja, harus dikaji sesuai perubahan substansial dalam tingkat upah secara umum di mana ia diperoleh dari perubahan substansial dalam biaya hidup.

Pasal 67

Dalam hal pembayaran berkala yang diterapkan berdasarkan pasal ini—

- (a) besar tunjangan harus ditentukan berdasarkan skala yang telah ditetapkan atau skala yang ditentukan oleh otoritas publik yang berkompeten sesuai peraturan yang ditetapkan;

- (b) tarif ini hanya boleh dikurangi hingga ke tingkat di mana penghasilan lain dari keluarga penerima bantuan melebihi jumlah substansial yang ditetapkan atau jumlah substansial yang ditentukan otoritas publik yang berkompeten sesuai peraturan yang ditetapkan;
- (c) jumlah tunjangan dan penghasilan lain mana pun, setelah dikurangi jumlah substansial yang disebutkan dalam huruf (b), harus cukup untuk membiayai keluarga penerima bantuan dalam hal kesehatan dan kewajiban, dan tidak boleh kurang dari tunjangan terkait yang dihitung sesuai persyaratan Pasal 66;
- (d) ketentuan-ketentuan huruf (c) akan dianggap telah terpenuhi apabila jumlah total tunjangan yang dibayarkan menurut bagian terkait lebih dari 30 persen jumlah total tunjangan yang akan diperoleh dengan menerapkan ketentuan Pasal 66 serta ketentuan:
- (i) Pasal 15 (b) Bagian III;
 - (ii) Pasal 27 (b) Bagian V;
 - (iii) Pasal 55 (b) Bagian IX;
 - (iv) Pasal 61 (b) Bagian X.

JADWAL BAGIAN XI. PEMBAYARAN BERKALA UNTUK PENERIMA BANTUAN STANDAR.

Bagian	Kontinjensi	Penerima bantuan standar	Persentase
III	Sakit	Laki-laki dengan seorang istri dan dua orang anak	45
IV	Pengangguran	Laki-laki dengan seorang istri dan dua orang anak	45
V	Usia tua	Laki-laki dengan seorang istri dengan usia pensiun	40
VI	Kecelakaan kerja: Ketidakmampuan untuk bekerja	Laki-laki dengan seorang istri dan dua orang anak	50
	Kecacatan	Laki-laki dengan seorang istri dan dua orang anak	50
	Ahli waris	Janda dengan dua orang anak	40
VIII	Persalinan	Perempuan	45
IX	Kecacatan	Laki-laki dengan seorang istri dan dua orang anak	40
X	Ahli waris	Janda dengan dua orang anak	40

BAGIAN XII. KESETARAAN PERLAKUAN TERHADAP WARGA NEGARA ASING

Pasal 68

1. Warga negara asing harus memiliki hak-hak yang sama seperti warga negara lokal (nasional): Ini berlaku apabila peraturan khusus terkait warga negara asing dan warga negara nasional yang lahir di luar wilayah Negara Anggota memang ditetapkan, terkait dengan tunjangan atau bagian dari tunjangan yang dapat dibayarkan sepenuhnya atau sebagian dari dana publik dan terkait dengan skema transisional.
2. Berdasarkan skema jaminan sosial berkontribusi yang melindungi pekerja, mereka yang dilindungi merupakan warga negara dari Negara Anggota lain yang telah menerima kewajiban dari sejumlah bagian dari konvensi ini harus mempunyai, menurut bagian tersebut, hak-hak yang sama seperti warga negara nasional dari Negara Anggota bersangkutan: ini berlaku apabila penerapan ayat ini disusun berdasarkan perjanjian bilateral atau multilateral yang memberikan asas timbal balik ini.

BAGIAN XIII. KETENTUAN BERSAMA

Pasal 69

Tunjangan yang menjadi hak mereka yang dilindungi berdasarkan Bagian II sampai Bagian X konvensi ini dapat ditanggguhkan hingga ke tingkat yang ditetapkan—

- (a) selama orang tersebut tidak ada di wilayah Negara Anggota;
- (b) selama orang tersebut dibiayai oleh dana publik, atau dibiayai oleh lembaga atau layanan Jaminan Sosial, tergantung bagian mana dari tunjangan ini yang melebihi nilai pembiayaan yang diberikan kepada tanggungan dari penerima bantuan;
- (c) selama orang tersebut menerima tunjangan tunai dari Jaminan Sosial lain, selain tunjangan keluarga, dan selama jangka waktu di mana ia dibebaskan dari kontinjensi oleh pihak ketiga, dan bagian tunjangan yang ditanggguhkan tersebut tidak melebihi tunjangan lain atau penggantian oleh pihak ketiga;
- (d) apabila orang tersebut tidak mengajukan tuntutan penyelewengan;

- (e) apabila kontinjensi disebabkan oleh tindak pelanggaran pidana yang dilakukan orang tersebut;
- (f) apabila kontinjensi disebabkan oleh perbuatan salah orang tersebut secara disengaja;
- (g) dalam kasus-kasus tertentu, di mana orang tersebut lalai memanfaatkan layanan kesehatan atau rehabilitasi yang disediakan untuknya atau gagal memenuhi peraturan yang ditetapkan untuk mengesahkan kejadian tersebut atau kelangsungan kontinjensi atau untuk dilaksanakan para penerima bantuan;
- (h) dalam hal tunjangan untuk pengangguran, apabila orang tersebut telah gagal memanfaatkan layanan pekerjaan yang disediakan untuknya;
- (i) dalam hal tunjangan untuk pengangguran, apabila orang tersebut telah kehilangan pekerjaannya sebagai akibat langsung dari penghentian pekerjaan akibat perselisihan industri, atau telah meninggalkan pekerjaan secara sukarela tanpa alasan yang tepat; dan
- (j) dalam hal tunjangan ahli waris, selama janda tersebut memang hidup bersama sang pemberi waris sebagai istrinya.

Pasal 70

1. Setiap penuntut harus mempunyai hak banding dalam hal penolakan tunjangan atau keluhan terhadap kualitas atau kuantitasnya.
2. Apabila dalam penerapan konvensi ini sebuah departemen pemerintah yang bertanggungjawab kepada legislatif dipercayakan untuk melaksanakan administrasi layanan kesehatan, maka hak banding yang diberikan dalam ayat 1 Pasal ini dapat diganti dengan hak untuk mengajukan keluhan terkait penolakan layanan kesehatan atau kualitas layanan yang diterima agar diselidiki oleh otoritas terkait.
3. Apabila keluhan diselesaikan melalui sebuah pengadilan khusus yang dibentuk untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan tentang Jaminan Sosial dan di mana mereka yang dilindungi diwakilkan, maka hak banding tidak diperlukan.

Pasal 71

1. Biaya tunjangan yang diberikan sesuai konvensi ini dan biaya administrasi atas tunjangan-tunjangan tersebut harus ditanggung bersama melalui kontribusi asuransi atau pajak atau keduanya dengan cara yang dapat menghindari masalah bagi mereka yang memiliki penghasilan sedikit dan dengan mempertimbangkan kondisi ekonomi Negara Anggota terkait serta kategori-kategori mereka yang dilindungi.
2. Jumlah kontribusi asuransi yang ditanggung oleh pekerja yang dilindungi tidak boleh lebih dari 50 persen dari jumlah total sumber keuangan yang dialokasikan untuk melindungi pekerja dan para istri dan anak-anak mereka. Untuk memastikan persyaratan ini terpenuhi, semua tunjangan yang diberikan oleh Negara Anggota berdasarkan konvensi ini, kecuali tunjangan keluarga dan, bila diberikan oleh kantor cabang khusus, tunjangan kecelakaan kerja, dapat diambil sekaligus.
3. Negara Anggota harus menerima tanggung-jawab secara umum atas pemberian tunjangan-tunjangan yang diberikan berdasarkan konvensi ini, dan harus mengambil segala tindakan yang dibutuhkan untuk tujuan ini; ia harus memastikan, bila perlu, bahwa kalkulasi dan penelitian asuransi yang diperlukan terkait dengan keseimbangan keuangan akan dibuat secara periodik dan, dalam hal apa pun, sebelum perubahan tunjangan dilakukan, tarif kontribusi asuransi, atau pajak yang dialokasikan untuk mencakup kontinjensi terkait.

Pasal 72

1. Apabila administrasi ini tidak dipercayakan kepada sebuah lembaga yang diatur oleh otoritas publik atau kepada sebuah departemen pemerintah yang bertanggungjawab kepada legislatif, maka perwakilan mereka yang dilindungi harus berpartisipasi dalam manajemen tersebut, atau dikaitkan dengan kapasitas konsultatif, berdasarkan persyaratan yang ditetapkan; undang-undang atau peraturan nasional juga dapat memutuskan partisipasi perwakilan para pengusaha dan otoritas publik.
2. Negara Anggota harus menerima tanggungjawab secara umum atas administrasi yang sesuai dari lembaga-lembaga atau badan-badan terkait dalam menerapkan konvensi ini.

BAGIAN XIV. KETENTUAN LAIN

Pasal 73

Konvensi ini tidak berlaku pada —

- (a) kontinjensi yang terjadi sebelum diberlakukannya bagian terkait konvensi ini untuk Negara Anggota tersebut;
- (b) tunjangan-tunjangan dalam kontinjensi yang terjadi setelah diberlakukannya

bagian terkait dari konvensi ini untuk Negara Anggota tersebut selama hak atas

tunjangan diperoleh dari periode sebelum tanggal tersebut.

Pasal 74

Konvensi ini tidak boleh dianggap mengubah konvensi yang ada.

Pasal 75

Apabila ada konvensi yang diadopsi kemudian oleh konferensi tentang subyek

manapun atau subyek-subyek yang ditangani dalam konvensi ini, maka ketentuanketentuan

Konvensi ini sebagaimana yang disebutkan dalam konvensi terkait tidak

akan berlaku lagi terhadap setiap Negara Anggota yang telah meratifikasi konvensi

mulai dari tanggal diberlakukannya konvensi tersebut terhadap Negara Anggota.

(Ketentuan-ketentuan berdasarkan Pasal 75 ada di dalam konvensi No. 121 (Pasal

29), 128 (Pasal 45) dan 130 (Pasal 36).)

Pasal 76

1. Setiap Negara Anggota yang meratifikasi konvensi ini harus memasukkan ke

dalam laporan tahunan tentang penerapan konvensi ini yang

diajukan

berdasarkan Pasal 22 Konstitusi ILO—

(a) informasi lengkap tentang undang-undang dan peraturan di mana

dampaknya diberikan pada ketentuan-ketentuan konvensi ini; dan

(b) bukti, yang menegaskan kembali bahwa pamaran sejalan dengan

pelaksanaan yang diikuti dengan usulan-usulan yang semakin

menyinandungkan dengan pemaparan yang disusun Badan Pengurus

ILO, sesuai kondisi-kondisi statistik yang disebutkan dalam—

39

(i) Pasal 9 (a), (b), (c) atau (d); 15 (a), (b) atau (d); 21 (a) atau (c); 27 (a),

(b) atau (d); 33 (a) atau (b); 41 (a), (b) atau (d); 48 (a), (b) atau (c); 55

(a (a), (b) atau (d); 61 (a), (b) atau (d), yang terkait dengan jumlah orang yang dilindungi;

(ii) Pasal 44, 65, 66 atau 67, yang terkait dengan besar tunjangan;

(iii) huruf (a) ayat 2 Pasal 18, yang terkait dengan masa tunjangan sakit;

(iv) ayat 2 Pasal 24, yang terkait dengan masa tunjangan untuk pengangguran; dan

(v) ayat 2 Pasal 71, yang terkait dengan proporsi sumber keuangan yang

diatur oleh kontribusi asuransi dari pekerja yang dilindungi.

2. Setiap Negara Anggota yang meratifikasi konvensi ini harus memberikan laporan

kepada Direktur Jenderal ILO dengan interval yang tepat, sesuai permintaan

Badan Pimpinan, tentang posisi undang-undang dan praktiknya yang terkait

dengan Bagian II sampai Bagian X Konvensi ini yang tidak disebutkan dalam

ratifikasinya atau dalam pengumuman yang dibuat kemudian berdasarkan Pasal

Pasal 77

1. Konvensi ini tidak berlaku untuk awak kapal atau nelayan; ketentuan tentang

perlindungan untuk awak kapal dan nelayan telah dibuat oleh Konferensi ILO

melalui Konvensi tahun 1946 tentang Jaminan Sosial (Awak Kapal), dan Konvensi

tahun 1946 tentang Konvensi Pensiun untuk Awak Kapal.

2. Negara Anggota dapat mengurangi jumlah awak kapal dan nelayan dari jumlah

pekerja, dari jumlah penduduk yang aktif secara ekonomi atau dari jumlah

penduduk, saat menghitung persentase pekerja atau penduduk yang dilindungi

berdasarkan Bagian II sampai Bagian X yang dicakup dalam ratifikasinya.

BAGIAN XV. KETENTUAN AKHIR

Pasal 78

Ratifikasi secara resmi atas konvensi ini harus disampaikan kepada Direktur Jenderal ILO untuk didaftarkan.

Pasal 79

1. Konvensi ini hanya akan mengikat Negara-negara Anggota ILO yang ratifikasinya telah didaftarkan oleh Direktur Jenderal ILO.

2. Konvensi ini akan berlaku dua belas bulan setelah tanggal pendaftaran ratifikasi dua Negara Anggota oleh Direktur Jenderal ILO.

3. Setelah itu, konvensi ini akan berlaku terhadap Negara Anggota manapun selama dua belas bulan setelah tanggal pendaftaran ratifikasinya.

Pasal 80

1. Deklarasi yang disampaikan kepada Direktur Jenderal ILO sesuai ayat 2 Pasal 35 Konstitusi ILO harus menyebutkan —
 - a) wilayah-wilayah di mana Negara Anggota terkait menyetujui bahwa ketentuan-ketentuan konvensi ini akan diterapkan tanpa perubahan;
 - b) wilayah-wilayah di mana ia menyetujui bahwa ketentuan-ketentuan konvensi ini atau bagiannya akan diterapkan dengan perubahan, serta informasi rinci tentang perubahan-perubahan tersebut;
 - c) wilayah-wilayah di mana konvensi ini tidak diterapkan dan memberikan alasan mengapa ia tidak diterapkan;
 - d) wilayah-wilayah di mana ia menanggukuhkan keputusannya tergantung pertimbangan posisinya nanti.
2. Pelaksanaan yang disebutkan dalam huruf (a) dan (b) ayat 1 pasal ini akan dianggap sebagai bagian terpadu dari ratifikasi tersebut dan mempunyai kekuatan ratifikasi.
3. Setiap Negara Anggota dapat, kapan pun melalui deklarasi berikutnya, membatalkan semua atau sebagian dari persyaratan yang dibuat dalam deklarasi awal berdasarkan huruf (b), (c) atau (d) ayat 1 pasal ini.
4. Setiap Negara Anggota dapat, pada saat kapanpun, di mana Konvensi tergantung pada pengaduan sesuai ketentuan Pasal 82, menyampaikan kepada Direktur Jenderal sebuah deklarasi untuk mengubah aspek-aspek lain dari persyaratan yang ada dalam deklarasi sebelumnya dan menyebutkan tentang posisi sekarang terkait wilayah-wilayah yang mungkin disebutkan.

Pasal 81

1. Deklarasi-deklarasi yang disampaikan kepada Direktur Jenderal ILO sesuai ayat 4 atau 5 Pasal 35 Konstitusi ILO harus menyebutkan apakah ketentuan-ketentuan konvensi atau

bagiannya yang diterima deklarasi tersebut akan diterapkan di wilayah terkait tanpa atau dengan perubahan; apabila deklarasi tersebut menyebutkan bahwa ketentuan-ketentuan konvensi atau bagian-bagian tertentu akan diterapkan dengan perubahan, maka ia harus memberi informasi rinci tentang perubahan-perubahan tersebut.

2. Negara Anggota, Negara-negara Anggota atau otoritas internasional terkait dapat, kapan pun melalui deklarasi berikutnya melepaskan semua atau sebagian hak untuk memberi pilihan pada perubahan apa pun yang disebutkan dalam deklarasi sebelumnya.
3. Negara Anggota, Negara-negara Anggota atau otoritas internasional terkait dapat, kapan pun apabila konvensi ini tergantung pada pengaduan sesuai ketentuan Pasal 82, menyampaikan kepada Direktur Jenderal deklarasi yang mengubah aspek-aspek lain manapun dari persyaratan yang ada deklarasi sebelumnya dan menyebutkan posisinya sekarang dalam menerapkan Konvensi ini.

Pasal 82

1. Negara Anggota yang telah meratifikasi konvensi ini dapat, setelah berakhirnya masa sepuluh tahun dari tanggal pertama kali konvensi ini diterapkan, mengadukan konvensi ini atau salah satu atau lebih dari Bagian II sampai X melalui sebuah undang-undang yang disampaikan kepada Direktur Jenderal ILO untuk didaftarkan. Pengaduan ini tidak akan berlaku hingga satu tahun setelah tanggal pendaftarannya.
2. Setiap Negara Anggota yang telah meratifikasi konvensi ini dan yang tidak, dalam waktu satu tahun setelah berakhirnya masa sepuluh tahun yang disebutkan dalam ayat terdahulu, melaksanakan hak pengaduan yang diberikan dalam pasal ini, akan terikat selama masa sepuluh tahun berikutnya dan, setelah itu, dapat mengadukan konvensi atau bagian dari Bagian II sampai Bagian X pada saat berakhirnya setiap masa sepuluh tahun berdasarkan persyaratan pasal ini.

Pasal 83

1. Direktur Jenderal ILO akan memberitahukan semua Negara Anggota ILO tentang pendaftaran semua ratifikasi, deklarasi dan pengaduan yang disampaikan kepadanya oleh Negara Anggota organisasi tersebut.
2. Saat memberitahukan Negara Anggota ILO tentang pendaftaran ratifikasi kedua yang disampaikan kepadanya, Direktur Jenderal akan memberi perhatian pada Negara-negara Anggota Organisasi ini hingga tanggal di mana konvensi ini akan diberlakukan.

Pasal 84

Direktur Jenderal Kantor ILO akan menyampaikan kepada Sekjen PBB untuk didaftarkan sesuai Pasal 102 Piagam PBB, informasi rinci terkait semua ratifikasi, deklarasi dan pengaduan yang didaftarkan olehnya sesuai ketentuan pasal-pasal sebelumnya.

Pasal 85

Pada saat yang mungkin dianggap perlu, Badan Pengurus kantor ILO akan menyampaikan dalam Konferensi Umum laporan tentang pelaksanaan konvensi ini dan akan melihat keinginan untuk menempatkannya dalam agenda Konferensi tentang semua atau sebagian revisinya.

Pasal 86

1. Apabila konferensi ini mengadopsi sebuah konvensi baru yang merevisi keseluruhan atau sebagian konvensi ini, maka, kecuali kalau dinyatakan lain dalam konvensi yang baru tersebut:
 - a) ratifikasi oleh sebuah Negara Anggota atas konvensi yang baru direvisi tersebut juga akan mencakup pengaduan langsung atas konvensi ini, meskipun ada ketentuan Pasal 82 di atas, apabila dan saat konvensi yang baru direvisi tersebut sudah diberlakukan;
 - b) mulai tanggal di mana konvensi yang baru direvisi tersebut diberlakukan, konvensi ini tidak akan dibuka lagi untuk diratifikasi Negara-negara Anggota.

2. Konvensi ini, dalam hal apapun, akan tetap berlaku dalam bentuk dan isi aktualnya untuk Negara-Negara Anggota yang telah meratifikasinya namun belum meratifikasi konvensi yang sudah direvisi tersebut.

Pasal 87

Versi bahasa Inggris dan Perancis dari teks konvensi ini memiliki kekuatan yang setara.