

PENERAPAN DELAPAN KONVENSI DASAR ILO YANG TELAH DIRATIFIKASI NEGARA INDONESIA DALAM PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN KETENAGAKERJAAN

Obek : Ganjar Kusmana

Masalah ketenagakerjaan di Indonesia terus berkembang dan semakin kompleks, sehingga memerlukan penanganan yang lebih serius dari Pemerintah Indonesia. Dalam masa perkembangan tersebut pergeseran nilai-nilai dan tata kehidupan di masyarakat banyak terjadi dan tidak jarang melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Penerapan berbagai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sangat diperlukan untuk menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja/buruh sehingga kelangsungan usaha dan ketenangan kerja dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan tenaga kerja dapat terjamin.

Kebijakan ketenagakerjaan dalam hubungan kerja dapat diwujudkan dalam berbagai standar minimal yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja/pengusaha dalam waktu mempekerjakan seorang tenaga kerja. Dengan penerapan standar tersebut diharapkan pekerja/buruh dapat terhindar dari tindakan-tindakan eksploitatif selama berada dalam hubungan kerja.

Standar minimal ini antara lain berupa pengaturan mengenai waktu kerja dan waktu istirahat, perlindungan dalam bidang kesehatan dan keselamatan kerja, perlindungan dari praktek-praktek diskriminasi di dunia kerja, atau kebijakan upah minimum. Demikian pula hak-hak pekerja/buruh berorganisasi dan berunding bersama harus dijamin. Ketentuan-ketentuan minimal tersebut mengacu kepada standar internasional yang tercantum dalam berbagai konvensi International Labour Organization (ILO).

Indonesia sebagai bagian dari masyarakat dunia dan sebagai anggota ILO mempunyai kewajiban moral melaksanakan ketentuan yang bersifat internasional untuk diterapkan dalam praktek hubungan industrial di Indonesia, termasuk standar minimal ketenagakerjaan internasional. Indonesia sampai saat telah meratifikasi 8 (delapan) Konvensi Dasar ILO dari berbagai standar ketenagakerjaan internasional dengan mensahkannya melalui undang-undang serta peraturan dibawah undang-undang. Kedelapan konvensi dasar ILO yang telah diratifikasi negara Indonesia tersebut adalah :

1. Konvensi ILO Nomor 29 tentang Kerja Paksa (*Forced Labour*), diratifikasi dengan Stbl. Nomor 26, 1933.
2. Konvensi ILO Nomor 98 tentang Berlakunya Dasar-dasar Dari hak Untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama (*The Application of the Principles of the Right to Organise and to Bargain Collectively*), diratifikasi dengan Undang-undang Nomor 18 Tahun 1956.
3. Konvensi ILO Nomor 100 tentang Pengupahan Yang Sama Bagi Pekerja Laki-Laki dan Wanita Untuk Pekerjaan Yang Sama Nilainya (*Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value*), diratifikasi dengan Undang-undang Nomor 80 Tahun 1957.
4. Konvensi ILO Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi (*Freedom of Association and Protection of the Rights to Organise*) diratifikasi dengan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 1998.
5. Konvensi ILO Nomor 105 tentang Penghapusan Kerja Paksa (*The Abolition of Forced Labor*), diratifikasi dengan Undang-undang Nomor 19 Tahun 1999.
6. Konvensi ILO Nomor 138 tentang Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja (*Minimum Age for Admission to Employment*), diratifikasi dengan Undang-undang Nomor 20 Tahun 1999.

7. Konvensi ILO Nomor 111 tentang Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan (*Discrimination in Respect of Employment and Occupation*), diratifikasi dengan Undang-undang Nomor 21 Tahun 1999.
8. Konvensi ILO Nomor 182 tentang Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak (*The Prohibition and Immediate Action for the Worst Forms of Child Labor*), diratifikasi dengan Undang-undang Nomor 1 Tahun 2000.

Penerapan 8 (delapan) Konvensi Dasar ILO yang telah diratifikasi dalam Peraturan Perundang-undangan bidang Ketenagakerjaan (1) Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang meliputi :

- A. Konvensi ILO Nomor 98 tentang Berlakunya Dasar-Dasar Dari Hak Untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama dan Konvensi ILO Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi .

Kedua Konvensi ILO ini diakomodir sepenuhnya kedalam ketentuan Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, yang mengatur pemberian perlindungan kepada serikat

pekerja/serikat buruh dalam rangka (1) pembentukan serikat pekerja/serikat buruh, (2) keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh, (3) pemberitahuan dan pencatatan keberadaan serikat pekerja/serikat buruh, (4) hak dan kewajiban, (5) hak berorganisasi, (6) keuangan dan harta kekayaan, (7) penyelesaian perselisihan, (8) pengawasan dan penyidikan, dan (9) pengaturan sanksi.

1) Substansi Konvensi ILO Nomor 98.

1.1 Buruh harus dapat cukup perlindungan terhadap tindakan-tindakan pembedaan anti serikat buruh berhubung dengan pekerjaannya. Dan perlindungan demikian harus digunakan terutama terhadap tindakan-tindakan yang bermaksud mensyaratkan kepada buruh, bahwa ia tidak akan masuk serikat buruh atau harus melepaskan keanggotaannya dan menyebabkan pemberhentian, atau secara lain merugikan buruh berdasarkan keanggotaan serikat buruh atau karena turut serta dalam tindakan-tindakan serikat buruh diluar jam-jam bekerja atau dengan persetujuan majikan dalam waktu jam bekerja (Pasal 1).

1.2 Serikat buruh dan perserikatan pengusaha harus cukup mendapat perlindungan terhadap tiap-tiap campur tangan oleh masing-masing pihak atau wakil atau anggota mereka dalam mendirikan organisasi mereka, cara bekerja atau cara mengurusnya. Dan 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 2)

2) Substansi Konvensi ILO Nomor 87

2.1 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 2).

2.2 Organisasi pekerja dan pengusaha berhak untuk membuat anggaran dasar dan peraturan-peraturan, secara bebas memilih wakil-wakilnya, mengelola administrasi dan aktivitas, dan merumuskan program. Dan penguasa yang berwenang harus mencegah adanya campur tangan yang dapat membatasi hak-hak ini atau menghambat praktek-praktek hukum yang berlaku (Pasal 3).

2.3 Organisasi pekerja dan pengusaha tidak boleh dibubarkan atau dilarang kegiatannya oleh "penguasa administratif" (Pasal 4).

2.4 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 5).

2.5 Dalam melaksanakan hak-hak ini berdasarkan konvensi ini para pekerja dan pengusaha serta organisasi mereka, sebagaimana halnya perseorangan atau organisasi perkumpulan lainnya harus tunduk pada hukum nasional yang berlaku. Hukum nasional yang berlaku tidak boleh memperlemah atau diterapkan untuk memperlemah ketentuan-ketentuan yang dijamin dalam konvensi (Pasal 8).

2.6 Dalam konvensi ini yang dimaksud dengan organisasi adalah organisasi pekerja dan pengusaha yang didirikan untuk melanjutkan dan membela kepentingan pekerjaan pengusaha (Pasal 10).

2.7 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 (Pasal 11).

Penerapan Konvensi ILO Nomor 87 dan Nomor 98 di dalam UU Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

a. Pasal 3

Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai sifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab. (Konvensi ILO No. 87).

Yang dimaksud dengan :

a.1 Bebas ialah bahwa sebagai organisasi dalam melaksanakan hak dan kewajiban-

nya, serikat pekerja, serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh tidak dibawah pengaruh atau tekanan dari pihak lain;

a.2 Terbuka ialah bahwa serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dalam menerima anggota dan/atau memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh tidak membedakan aliran politik, agama, suku bangsa dan jenis kelamin;

a.3 Mandiri ialah bahwa dalam mendirikan, menjalankan dan mengembangkan organisasi ditentukan oleh kekuatan sendiri tidak dikendalikan oleh pihak lain di luar organisasi;

a.4 Demokratis ialah bahwa dalam pembentukan organisasi, pemilihan pengurus, memperjuangkan dan melaksanakan hak dan kewajiban organisasi dilakukan sesuai dengan prinsip demokrasi;

a.5 Bertanggungjawab ialah bahwa dalam mencapai tujuan dan melaksanakan hak dan kewajibannya, serikat pekerja, serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bertanggung jawab kepada anggota, masyarakat dan negara.

b. Pasal 5

Setiap pekerja/buruh berhak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (*pasal 2 Konvensi ILO No. 87*);

c. Pasal 6

Serikat pekerja/serikat buruh berhak membentuk dan menjadi anggota federasi serikat pekerja/serikat buruh (*pasal 2 Konvensi ILO No. 87*);

d. Pasal 7

Federasi serikat pekerja/serikat buruh berhak membentuk dan menjadi anggota konfederasi serikat pekerja/serikat buruh (*pasal 2 Konvensi ILO No. 87*);

e. Pasal 9

Pembentukan dilakukan atas dasar kehendak bebas pekerja/buruh tanpa tekanan atau campur tangan pengusaha, pemerintah, partai politik dan pihak manapun (*pasal 4 Konvensi ILO No. 87*);

f. Pasal 12

Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh harus terbuka untuk menerima anggota tanpa membedakan aliran politik, agama, suku bangsa, dan jenis kelamin. (*Konvensi ILO No. 87*);

g. Pasal 28

Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk,

menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara :

- melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi;
- tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh;
- melakukan intimidasi dalam bentuk apapun;
- melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/serikat buruh. (*Konvensi ILO No. 87*)

B. Konvensi ILO Nomor 100 dan Konvensi ILO Nomor 111 (Diskriminasi), Konvensi ILO Nomor 138 dan Konvensi ILO Nomor 182 (Pekerja Anak) serta Konvensi ILO Nomor 29 dan Konvensi ILO Nomor 105 (Kerja Paksa).

Keempat Konvensi ILO ini diakomodir sepenuhnya kedalam ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu dalam rangka mengatur pemberian perlindungan kepada setiap pekerja/buruh dan organisasi pengusaha dalam rangka (1) Kesempatan dan Perlakuan Yang Sama (2) Penempatan tenaga kerja (3) Pengupahan dan (4) Hubungan industrial.

1) Substansi Konvensi ILO Nomor 100 mengenai Pengupahan Bagi Laki-laki dan Wanita Untuk Pekerjaan Yang Sama Nilainya.

1.1 Untuk maksud Konvensi ini :

- a. Istilah "pengupahan" meliputi upah atau gaji biasa, pokok atau minimum dan pendapatan-pendapatan tambahan apapun juga, yang harus dibayar secara langsung atau tidak, maupun secara tunai atau dengan barang oleh pengusaha kepada buruh berhubung dengan pekerjaan buruh.
- b. Istilah pengupahan yang sama bagi buruh laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilai merujuk kepada nilai pengupahan yang diadakan tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin (Pasal 1)

1.2 Dengan jalan yang sepadan dengan cara yang berlaku untuk menetapkan nilai pengupahan, tiap-tiap anggota harus memajukan dan sesuai dengan cara itu menjamin pelaksanaan azas pengupahan yang sama bagi buruh laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya untuk semua buruh (Pasal 2).

1.3 Pengupahan yang berlainan antara buruh tanpa mempengaruhi jenis kelamin sesuai dengan perbedaan dan dalam pekerjaan yang akan dijalankan tidak akan dianggap bertentangan dengan azas pengupahan yang sama bagi buruh laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya (Pasal 3 ayat (3)).

Penerapan substansi Konvensi ILO Nomor 100 di dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

a. Pasal 88

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Sesuai dengan ketentuan yang diatur di dalam Konvensi ILO Nomor 100 maka perlindungan pengupahan dimaksudkan agar :

- tidak ada lagi pemberian upah bagi pekerja/buruh di bawah standar upah minimum yang telah ditetapkan oleh Pemerintah;
- tidak ada lagi diskriminasi dalam pemberian upah kepada pekerja baik laki-laki maupun perempuan;
- pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi.

Penerapan substansi Konvensi ILO Nomor 100 di dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

a. Pasal 88

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Sesuai dengan ketentuan yang diatur di dalam Konvensi ILO Nomor 100 maka perlindungan pengupahan dimaksudkan agar :

- tidak ada lagi pemberian upah bagi pekerja/buruh di bawah standar upah minimum yang telah ditetapkan oleh Pemerintah;
- tidak ada lagi diskriminasi dalam pemberian upah kepada pekerja baik laki-laki maupun perempuan;
- pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi.

2) Substansi Konvensi ILO Nomor 111 Mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan Dan Jabatan

1.1 Untuk tujuan konvensi ini, istilah "diskriminasi" meliputi :

- a) setiap perbedaan, pengecualian atau pilihan atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, keyakinan politik, kebangsaan atau asal dalam masyarakat yang akibatnya menghilangkan atau mengurangi persamaan kesempatan atau persamaan perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan.
- b) setiap perbedaan, pengecualian atau pilihan lainnya yang akibatnya menghilangkan atau mengurangi persamaan kesempatan perlakuan dalam

pekerjaan atau jabatan sebagaimana ditentukan oleh anggota yang bersangkutan setelah berkonsultasi dengan organisasi yang mewakili pengusaha dan pekerja, jika organisasi itu ada dan dengan badan lain yang sesuai (Pasal 1).

- ### 1.2 Perbedaan pengecualian atau pilihan bentuk apapun juga mengenai suatu tugas tertentu yang didasarkan pada persyaratan khas tugas itu tidak dianggap sebagai suatu diskriminasi. Untuk tujuan konvensi ini istilah pekerjaan dan jabatan meliputi juga kesempatan pelatihan keterampilan, kesempatan memperoleh pekerjaan dan kesempatan memperoleh jabatan tertentu serta ketentuan dan syarat kerja (Pasal 1).

Penerapan substansi Konvensi ILO Nomor 111 di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

a. Pasal 5

Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

b. Pasal 6

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

c. Pasal 11

Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. (Pasal 1 angka 3 K.ILO No. 111).

b. Pasal 12

Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

c. Pasal 31

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.

d. Pasal 32

Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil dan setara tanpa diskriminasi.

3) Substansi Konvensi ILO Nomor 138 Mengenai Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja.

3.1 Usia minimum yang telah ditetapkan tidak boleh kurang dari usia tamat sekolah wajib dan paling tidak boleh kurang dari 15 tahun (Pasal 2 ayat (2)).

3.2 Usia minimum untuk diperbolehkan masuk kerja setiap jenis pekerjaan atau kerja yang karena sifatnya atau karena keadaan lingkungan dimana pekerjaan itu dilakukan mungkin membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral orang muda tidak boleh kurang dari 18 tahun (Pasal 3 ayat (1))

3.3 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 6)

3.4 Undang-undang atau peraturan nasional dapat mengizinkan dipekerjakannya atau bekerjanya orang-orang berusia 13 - 15 tahun dalam pekerjaan yang :

- (a) 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 (Pasal 7 ayat (1))

3.5 Penguasa yang berwenang harus menetapkan kegiatan dimana pekerja dapat diijinkan bekerja dan harus menetapkan jumlah jam kerja (Pasal 7 ayat (3)).

Penerapan substansi Konvensi ILO Nomor 138 di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

a. Pasal 68

Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.

b. Pasal 69

Anak berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun dapat bekerja untuk jenis pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial.

c. Pasal 70

Anak dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan.

d. Pasal 71

Anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya.

4) Substansi Konvensi ILO Nomor 182 mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak.

4.1 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 1)

4.2 Dalam konvensi ini, istilah "anak" berarti semua orang yang berusia di bawah 18 tahun (Pasal 2).

4.3 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 ljon dan penghambaan serta kerja paksa atau wajib kerja, termasuk pengerahan anak-anak secara paksa atau wajib untuk dimanfaatkan dalam konflik bersenjata;
- b) Pemanfaatan, penyediaan atau penawaran 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 minuman 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 (Pasal 3).

Penerapan substansi Konvensi ILO Nomor 182 dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

a. Pasal 74

Siapapun dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk, yang meliputi :

- segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya;
- segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian;
- segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, zat adiktif lainnya; dan/atau
- semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.

5) Substansi Konvensi ILO Nomor 29 mengenai Kerja Paksa.

Ketentuan dalam konvensi ini mengatur :

- Tentang kerja paksa;
- Larangan kerja paksa;
- Menghapuskan segala bentuk bentuk kerja paksa.

6) Substansi Konvensi Nomor 105 mengenai Penghapusan Kerja Paksa

Ketentuan pasal 1 Konvensi ILO Nomor 105 mengamanatkan bahwa kerja paksa tidak boleh dilakukan dalam bentuk apapun untuk :

- Sebagai cara penekanan/pendidikan politik atau sebagai hukuman atas pemahaman/ Pernyataan pandangan politik atau secara ideologis pandangan yang bertentangan dengan sistem politik, sosial dan ekonomi yang sah;
- Sebagai cara untuk mengerahkan dan menggunakan tenaga kerja untuk maksud pembangunan ekonomi;
- Sebagai cara untuk membina disiplin tenaga kerja;
- Sebagai hukuman karena keikutsertaan dalam pemogokan;
- Sebagai pelaksanaan diskriminasi rasial, sosial, bangsa dan agama.

Penerapan Konvensi ILO Nomor 105 dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pasal 143

Siapapun tidak dapat menghalang-halangi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh untuk menggunakan hak mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib dan damai.

Selamat membaca

Ganjar Kusniana

Kasubag Penelaahan Hukum-Biro Hukum Depnakertrans