

**Keberadaan Organisasi Perburuhan Internasional (*ILO – International Labor Organization*) untuk Perlindungan Hak-Hak Pekerja Berdasarkan Konvensi No. 111 Tahun 1958 dan Diskriminasi atas Dasar Diskriminasi**

**Ricky Saputra<sup>1\*</sup>, Allysa Maharani Suryaningtias<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Hukum, Universitas Sjakhyakirti

E-mail: <sup>1)</sup> [rickysaputra@fh.unsri.ac.id](mailto:rickysaputra@fh.unsri.ac.id)

**Abstract**

*The purpose of this research is to find out how the International Labor Organization (ILO) protects workers' rights based on ILO Convention no. 111 of 1958 and how the implementation of ILO provisions in Indonesian labor laws and regulations using normative legal research methods determines: 1. The form of protection of workers' rights by the International Labor Organization (ILO), among others based on ILO Convention No. The agreement, namely: a. freedom of association and effective recognition of collective bargaining; b. elimination of all forms of forced labour; c. Effective elimination of child labour; d. Elimination of discrimination in employment and occupation. 2. ILO Occupational Health and Safety Regulations Listed in several ILO Conventions and ratified by Indonesia, it is the obligation of the Indonesian government to implement Indonesian labor laws and regulations and Labor Law No. 13 of 2003 and other regulations. In principle, worker protection is also carried out by the fact that recognition of human rights, physical and technical as well as social and economic protection is regulated or strengthened by applicable regulations.*

**Keywords:** *Labor Organization, Worker Rights, Occupational Safety and Health*

**Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana International Labour Organization (ILO) melindungi hak-hak pekerja berdasarkan Konvensi ILO No. 111 Tahun 1958 dan bagaimana implementasi ketentuan ILO dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia dengan menggunakan metode penelitian hukum normatif: 1. Bentuk perlindungan hak-hak pekerja oleh International Labour Organization (ILO) antara lain berdasarkan Konvensi ILO No. Perjanjian tersebut, yaitu: a. kebebasan berserikat dan pengakuan yang efektif atas perundingan bersama; b. penghapusan segala bentuk kerja paksa; c. penghapusan pekerja anak secara efektif; d. penghapusan diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan. 2. Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja ILO yang tercantum dalam beberapa Konvensi ILO dan telah diratifikasi oleh Indonesia, merupakan kewajiban pemerintah Indonesia untuk melaksanakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan Indonesia dan UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 serta peraturan lainnya. Pada prinsipnya, perlindungan pekerja juga dilakukan dengan adanya pengakuan terhadap hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi yang diatur atau diperkuat oleh peraturan yang berlaku.

**Kata kunci:** Organisasi Buruh, Hak Pekerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja

---

<sup>1</sup>Fakultas Hukum, Universitas Sjakhyakirti

Ricky Saputra

\*E-mail: [rickysaputra@fh.unsri.ac.id](mailto:rickysaputra@fh.unsri.ac.id)

## PENDAHULUAN

Sebagai anggota Perserikatan Bangsa-Bangsa dan Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), Indonesia berkomitmen untuk mengevaluasi, menjaga, dan berusaha melaksanakan keputusan lembaga internasional tersebut (ILO, 2016). Oleh karena itu, salah satu prioritas utama buruh saat ini adalah membekali dan memberdayakan pimpinan serikat agar memiliki pemikiran yang kuat dan strategis untuk memperjuangkan kepentingan buruh, memahami secara mendalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, dan mampu menerapkan prinsip-prinsip ILO secara efektif.

Peraturan Ketenagakerjaan dilatarbelakangi oleh terselenggaranya pembangunan kesejahteraan umum dan tercapainya kualitas hidup yang lebih baik (Sudja'i & Mardikaningsih, 2021). Oleh karena itu, melindungi karyawan merupakan kebutuhan yang sangat mendasar. Dengan adanya perlindungan tersebut diharapkan tenaga kerja dapat bekerja dengan aman dan nyaman untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin hak dan kesempatan dasar pekerja/karyawan serta menghindari perlakuan diskriminatif guna mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan memperhatikan perkembangan dunia usaha dan kepentingannya. pekerja Pemberi kerja. Hal ini pula yang menjadi inti dari penjabaran Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Berdasarkan latar belakang belakang diatas penulis menemukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana International Labour Organization (ILO) melindungi hak-hak pekerja berdasarkan Konvensi ILO No. 111 Tahun 1958?
2. Bagaimana peraturan ILO diterjemahkan ke dalam undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan Indonesia?

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan hukum normatif, dimana penulis menganalisis permasalahan berdasarkan instrumen hukum internasional, buku hukum internasional, jurnal hukum internasional dan sumber internet (Soekanto, 2007).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Bentuk Perlindungan Organisasi Buruh Internasional (ILO) Terhadap Hak-Hak Pekerja

Seperti dijelaskan pada bagian sebelumnya, Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) adalah badan Perserikatan Bangsa-Bangsa yang dibentuk untuk mengembangkan peraturan

perburuhan internasional. ILO memiliki struktur tripartit dan diatur oleh perwakilan pemerintah, pengusaha dan pekerja. Prinsip-Prinsip Kehidupan Kerja didasarkan pada Konvensi dan Rekomendasi ILO, yang menetapkan standar ketenagakerjaan internasional tentang berbagai masalah terkait pekerjaan, termasuk hak asasi manusia di tempat kerja, keselamatan dan kesehatan di tempat kerja, kebijakan ketenagakerjaan dan pengembangan sumber daya manusia

Hampir setiap negara di dunia menghadapi masalah ketenagakerjaan yang sangat luas dan kompleks. Masalah ketenagakerjaan meliputi dimensi ekonomi, dimensi kesejahteraan sosial dan dimensi sosial politik. Dalam dimensi ekonomi, perluasan kesempatan kerja juga merupakan dimensi ekonomi lapangan kerja, karena kesempatan kerja menciptakan pertumbuhan ekonomi sekaligus menghasilkan pendapatan dan meningkatkan daya beli tenaga kerja.

Topik hukum ketenagakerjaan juga mencakup masalah upah dan jaminan sosial, pengaturan upah minimum, kondisi kerja, Kesehatan dan Keselamatan, Penyelesaian Sengketa, Masalah Diskriminasi, Kebebasan Berserikat dan Hubungan Perburuhan, serta Hubungan dan Kerjasama Internasional (Husni, 2010). Semuanya mencakup dimensi ekonomi, sosial dan politik. Dengan kata lain, masalah ketenagakerjaan bersifat multidimensional, luas dan sangat kompleks.

Kerjasama antar negara melalui forum/lembaga atau organisasi internasional diperlukan dalam hal ketenagakerjaan. Pertumbuhan dan perkembangan hubungan internasional telah menyebabkan tumbuhnya berbagai organisasi internasional secara kompleks, dan ini adalah sesuatu yang dihadapi dunia sebagai proses penciptaan tatanan yang berbeda. Proses seperti itu terkadang tidak berlangsung lama, melainkan mengikuti perjalanan sejarah, namun proses ini tetap memiliki arti yang sangat penting. Hubungan internasional yang disalurkan melalui organisasi internasional memudahkan pencapaian tujuan nasional bahkan menciptakan perdamaian dunia (Perwira & Yani, 2006). Hubungan antar bangsa dan negara berjalan dengan baik bila ada pedoman yang dijadikan landasan. Para pihak yang menjalin hubungan harus mengikuti pedoman internasional tertulis dan tidak tertulis. Lebih penting lagi, organisasi internasional itu sendiri, sebagai lembaga yang beranggotakan, terutama yang beranggotakan negara, seringkali mengambil keputusan penting yang mengikat para anggotanya.

Berdasarkan kondisi tersebut, lahirlah organisasi internasional yang mendukung dan melindungi hak asasi manusia dan keadilan sosial di tempat kerja, yaitu Organisasi

Perburuhan Internasional. ILO merupakan organisasi internasional yang bergerak di bidang hak-hak buruh, yang umumnya membantu negara-negara anggota mengatasi permasalahan perburuhan yang ada.

ILO memiliki dua jenis instrumen, yaitu Konvensi dan Rekomendasi. Berdasarkan Pasal 19 ayat (1) Konstitusi ILO, disebutkan bahwa hal yang dibahas dalam agenda suatu sesi adalah kesepakatan atau rekomendasi, tergantung pada keadaan yang mencerminkan ruang lingkup atau konteks dari hal tersebut. aspek untuk didiskusikan. Agar formulir dianggap persetujuan atau rekomendasi, diperlukan setidaknya dua pertiga persetujuan dari perwakilan yang hadir. Ada beberapa perbedaan antara dua konvensi pemisahan rasio (Wijayanti, 2012).

Ada kewajiban hukum yang mengikat, sedangkan Rekomendasi tidak dimaksudkan untuk diratifikasi dan tidak mengikat, hanya pedoman untuk kebijakan dan inisiatif nasional. Pasal 19 ayat (5) Konstitusi ILO mewajibkan Anggota untuk menyerahkan Konvensi kepada pihak yang berwenang untuk diratifikasi tidak lebih dari satu tahun setelah sesi terakhir Konferensi. Jika disahkan, adalah tugas negara untuk menjelaskan langkah-langkah yang diambil. Kalau belum disahkan, tidak ada kewajiban. Namun, Anggota harus melapor kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional tentang status undang-undang dan praktik ketenagakerjaan nasional mereka tentang hal-hal yang tercakup dalam Konvensi.

Bentuk K3 tercermin dalam produk hukum ILO, termasuk Deklarasi ILO tentang Prinsip dan Hak Mendasar di Tempat Kerja (Rugayah et al., 2019). (Deklarasi Minyak tentang Prinsip dan Hak Mendasar di Tempat Kerja), yang ditandatangani pada tanggal 19 Juni 1998, mengatakan bahwa semua orang yang belum meratifikasi konvensi tersebut di atas diwajibkan berdasarkan keanggotaan mereka dalam organisasi untuk menghormatinya, mempromosikannya dan menerapkannya di dalam itikad baik hak-hak dasar yang menjadi pokok dari prinsip-prinsip Konvensi (selanjutnya disebut *core convention*), yaitu:

1. Kebebasan berserikat dan pengakuan efektif atas perundingan Bersama
2. Penghapusan segala bentuk kerja paksa dan kerja wajib
3. Penghapusan pekerja anak secara efektif
4. Penghapusan diskriminasi terkait kehidupan kerja dan status

Tumbuhnya kekhawatiran tentang dampak sosial globalisasi mendorong para anggota ILO, yaitu. H. perwakilan internasional dari pemerintah, pengusaha dan pekerja mengakui pada tahun 1995 bahwa ada empat undang-undang ketenagakerjaan yang ditetapkan dalam delapan konvensi (yang disebut "Konvensi Utama") dianggap mendasar karena konvensi ini melindungi hak-hak dasar pekerja.

Salah satu tujuan ILO adalah menjadi organisasi yang menyusun standar ketenagakerjaan untuk digunakan sebagai pedoman dan program internasional untuk meningkatkan pekerjaan dan kehidupan pekerja. Konvensi Inti adalah inti dari hak-hak dasar yang diperjuangkan ILO untuk mencapai keadilan sosial, yang menjadi dasar untuk membangun perdamaian dunia (Wijayanti, 2012).

Konvensi-konvensi pokok ILO secara umum terdiri dari:

1. Konvensi 87 Kebebasan Berserikat dan Perlindungan atas Hak untuk Berorganisasi (1948)
2. Konvensi 98 Hak Berorganisasi dan Posisi Tawar Kolektif (1949)
3. Konvensi 29 Kerja Paksa, 1930 Konvensi 105 Penghapusan kerja Paksa (1957)
4. Konvensi 100 Kesamaan Upah (1951)
5. Konvensi 111 Diskriminasi (Hubungan Kerja dan Kesempatan Kerja) (1985)
6. Konvensi 138 Usia Minimum (1973)
7. Konvensi 182 Bentuk Terburuk dari Buruh Anak (1999)

Proses ini memuncak dalam Deklarasi ILO tahun 1998 tentang Prinsip dan Hak Mendasar di Tempat Kerja. Deklarasi ini menegaskan kembali bahwa semua negara anggota ILO, meskipun mereka mungkin belum meratifikasi Konvensi yang relevan, terikat oleh keanggotaan ILO mereka untuk menghormati, memajukan dan menerapkan prinsip-prinsip hak-hak dasar yang menjadi inti dari Konvensi tersebut.

Selain itu, ILO (Organisasi Perburuhan Internasional) adalah organisasi internasional di bawah PBB yang secara aktif bekerja untuk melindungi hak-hak pekerja di seluruh dunia. Prinsip dasar organisasi ini adalah:

1. Bahwa karyawan atau pekerja bukanlah komoditas;
2. Kebebasan berekspresi dan berserikat sangat mendasar bagi pembangunan berkelanjutan dan;
3. Kemiskinan di mana-mana mengancam kemakmuran di mana-mana.

Menurut Starke (1995), setiap organisasi internasional ditentukan oleh tugas dan tanggung jawab hukumnya, dan masing-masing memiliki ruang lingkup yang terbatas. Oleh karena itu, konstitusinya biasanya memberikan klausul khusus tentang tujuan, objek, dan kekuasaan yang terkait erat. Misalnya, Piagam Perserikatan Bangsa- Bangsa (United Nations) merumuskan tujuan (goal) yang terdiri dari empat isu utama, salah satunya adalah mencapai kerjasama untuk memecahkan masalah internasional di bidang ekonomi, budaya,

kemanusiaan dan di bidang Komplementer. . harapan yang berkaitan dengan hak asasi manusia dan kebebasan. -kebebasan manusia tanpa memandang kebangsaan, jenis kelamin, bahasa dan agama (Pasal 1:3).

Salah satu bagian penting lainnya yang merupakan bentuk perlindungan terhadap karyawan atau pekerja adalah terkait dengan diskriminasi. Konvensi ILO No. 111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan, yang diadopsi pada Konferensi Perburuhan Internasional ke-42 di Jenewa pada tanggal 25 Juni 1958, merupakan bagian dari perlindungan hak asasi manusia pekerja. Konvensi ini mewajibkan setiap anggota ILO yang telah meratifikasinya untuk menghapus segala bentuk diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pendapat politik, asal kebangsaan atau asal keturunan.

Pada Sidang Umum ILO ke-86 di Jenewa pada Juni 1998, sebuah deklarasi tentang segala bentuk diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan disepakati. Delegasi yang menghadiri Konferensi Perburuhan Internasional mengadopsi Deklarasi ILO tentang Prinsip-Prinsip Mendasar dan Hak-hak Kehidupan Pekerja. Prinsip dan hak tersebut meliputi hak untuk berorganisasi dan perundingan bersama, serta penghapusan pekerja anak, kerja paksa dan diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan.

Sebagaimana yang tertuang dalam Pasal. 1, bahwa untuk tujuan Konvensi ini, istilah “diskriminasi” meliputi:

1. setiap diskriminasi, pengucilan atau seleksi berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pendapat politik, asal kebangsaan atau asal usul sosial, yang menghilangkan atau membatasi persamaan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan.
2. setiap perbedaan, pengucilan atau alternatif lain yang akibatnya menghilangkan atau membatasi persamaan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan, sebagaimana diputuskan oleh Anggota yang relevan setelah berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja, jika organisasi itu ada, dan dengan badan lain yang sesuai.

Selain itu terdapat penentuan sebagai berikut :

1. Perbedaan, pengecualian atau pilihan bentuk apapun juga mengenai suatu tugas tertentu yang didasarkan pada persyaratan khas tugas itu, tidak dianggap sebagai suatu diskriminasi.

2. Untuk tujuan Konvensi ini, istilah “pekerjaan” dan “jabatan” meliputi juga kesempatan pelatihan ketrampilan, kesempatan memperoleh pekerjaan dan kesempatan memperoleh jabatan tertentu, serta ketentuan dan syarat kerja.

Dapat dilihat dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 1999 Tentang Pengesahan ILO Convention No. 111 Concerning Discrimination In Respect Of Employment And Occupation (Konvensi ILO Mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan Dan Jabatan). Pasal 3. Setiap Anggota yang memberlakukan Konvensi ini berupaya untuk dengan cara yang sesuai dengan keadaan dan kebiasaan nasional:

1. Memperoleh kerjasama dari organisasi pengusaha dan pekerja serta badan terkait lainnya untuk mendorong diterimanya dan ditaatinya kebijaksanaan ini;
2. Mengadakan perundang-undangan serta menganjurkan program pendidikan yang dapat diperkirakan akan menjamin diterimanya dan ditaatinya kebijaksanaan ini;
3. Menolak semua ketentuan peraturan dan mengubah petunjuk dan kebiasaan administratif yang tidak sesuai dengan kebijaksanaan ini;
4. Mendorong diberlakukannya kebijaksanaan ini bagi pekerjaan yang langsung diawasi oleh penguasa nasional;
5. Menjamin ditaatinya kebijaksanaan ini dalam kegiatan bimbingan ketrampilan, latihan ketrampilan serta jawatan penempatan yang dipimpin oleh penguasa nasional;
6. Mencantumkan dalam laporan tahunan tentang penerapan konvensi ini tindakan apa yang telah diambil untuk melaksanakan kebijaksanaan ini serta hasil yang dicapai dengan tindakan tadi.

Bagian penting lainnya dari peraturan ILO menyangkut remunerasi. Ini seperti Konvensi No. 100 Tahun 1951 tentang pengupahan yang sama bagi perempuan dan laki-laki untuk pekerjaan yang sama nilainya. Dijelaskan dalam Pasal 1 Konvensi ini sebagai berikut:

1. 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.
2. 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.

Selain dalam Pasal 2 menjelaskan seperti ini :



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 azas pengupahan yang setara bagi
2. Pekerja laki-laki dan perempuan atas pekerjaan yang sama nilainya untuk semua pekerja.
3. Azas ini dapat dilaksanakan dengan : (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.

#### **B. Implementasi Ketentuan ILO dalam Peraturan Perundang-Undangan Tenaga Kerja Nasional**

Sebagai anggota ILO, Indonesia harus mengikuti kebijakan ILO karena Konvensi ILO merupakan perjanjian internasional yang mewajibkan negara anggota untuk melaksanakannya. Indonesia adalah negara pertama di Asia dan negara kelima di dunia yang meratifikasi semua konvensi utama ILO. Perjanjian internasional mempunyai kekuatan hukum yang mengikat dan menjadi sumber hukum nasional karena dibuat menurut ketentuan Undang-Undang Dasar dan bukan karena tergabung dalam undang-undang, sehingga perjanjian internasional merupakan sumber hukum di luar sumber hukum undang-undang. Karena sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Dasar, maka isi perjanjian internasional yang menimbulkan hak dan bersifat mengikat sendiri juga merupakan sumber hukum dalam undang-undang.

Ada 19 Konvensi ILO yang telah diratifikasi Indonesia. terdiri dari delapan konvensi dan 11 konvensi lainnya. Namun, masih terdapat kendala yang paling banyak terjadi di Indonesia, terkait efektivitas implementasi konvensi yang telah diratifikasi. Berikut adalah keseluruhan konvensi yang dimaksud:

1. Konvensi No. 29 1930 tentang Kerja Paksa atau Wajib Kerja.
2. Konvensi No. 98 1949 tentang Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama.
3. Konvensi No. 100 1951 tentang Pengupahan yang Sama bagi Wanita dan Laki-laki untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya.
4. Konvensi No. 87 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi.
5. Konvensi No. 105 1957 tentang Penghapusan Kerja Paksa.
6. Konvensi No. 111 1958 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan.



7. Konvensi No. 138 1973 tentang Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja.
8. Konvensi No. 182 1999 tentang Pelanggaran dan Tindakan segera Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak.
9. Konvensi No. 19 1925 tentang Perlakuan yang Sama bagi Pekerja Nasional dan Asing dalam hal Tunjangan Kecelakaan Kerja.
10. Konvensi No. 27 1929 tentang Pemberian Tanda Berat Pada Pengepakan Barang-Barang Besar yang Diangkut Dengan Kapal.
11. Konvensi No. 45 1935 tentang Memperkerjakan Perempuan di Bawah Tanah dalam Berbagai Macam Pekerjaan Tambang.
12. Konvensi No. 69 1946 tentang Sertifikasi Juru Masak Kapal.
13. Konvensi No. 81 1947 tentang Inspeksi Ketenagakerjaan.
14. Konvensi No. 88 1948 tentang Lembaga Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja.
15. Konvensi No. 120 1964 tentang Kebersihan di Tempat Dagang dan Kantor.
16. Konvensi No. 106 1957 tentang Istirahat Mingguan dalam Perdagangan dan Kantor-kantor.
17. Konvensi No. 144 1976 tentang Konsultasi Tripartit untuk Mempromosikan Pelaksanaan Standar Perburuhan Internasional.
18. Konvensi No. 185 2003 tentang Konvensi Perubahan Dokumen Identitas Pelaut.
19. Konvensi No. 187 2006 tentang Keselamatan dan Kesehatan

Pengaturan Indonesia untuk meratifikasi perjanjian internasional didasarkan pada Surat Presiden Republik Indonesia No. 2826/HK/1960 tanggal 22 Agustus 1960 yang ditujukan kepada Juru Bicara DPR. Surat tersebut menjadi pedoman dalam pengesahan perjanjian internasional, yaitu dalam pengesahan undang-undang atau keputusan presiden sesuai dengan materi yang diaturnya (Wijayanti, 2012). Landasan konstitusional perjanjian internasional adalah Pasal 11 UUD 1945.

Paradigma hubungan industrial telah berubah di seluruh dunia, terutama dengan deklarasi ILO Juni 1998, yang menyatakan bahwa semua negara harus meratifikasi dan melaksanakan delapan konvensi ILO yang melindungi hak asasi manusia. termasuk hak-hak dasar pekerja pekerja. Di satu pihak, hal ini menumbuhkan keinginan untuk membentuk serikat pekerja, yang melebihi kemauan pimpinan serikat itu sendiri dan kemauan pengusaha untuk bekerja dengan serikat yang majemuk.

Dari 19 konvensi tersebut, delapan konvensi diklasifikasikan sebagai core treaties atau perjanjian inti yang diratifikasi oleh Indonesia, yaitu:

1. Konvensi ILO No. 29 Tahun 1930 tentang Penghapusan Kerja Pidana, menyerukan kepada semua negara anggota ILO untuk melarang segala bentuk kerja paksa, kecuali kerja yang berkaitan dengan dinas militer, kerja paksa yang berkaitan dengan pengabdian masyarakat, kerja paksa atas perintah pengadilan, kewajiban untuk Bekerja dalam krisis atau masalah sebagai bentuk gotong royong. Peraturan ini diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 19 Tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi Internasional Penghapusan Perburuhan Pidana.
2. Konvensi ILO No. 98 Tahun 1949 tentang hak untuk berorganisasi dan terlibat dalam perundingan bersama diatur dalam Undang-Undang No. 18 Republik Indonesia Tahun 1957 tentang Pengesahan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional tentang Penerapan Prinsip Asosiasi dan Perundingan Perundingan bersama diatur.
3. Konvensi ILO No. 100 Tahun 1951 tentang Kesetaraan Remunerasi bagi Pegawai Laki-Laki dan Perempuan. Pemerintah Indonesia meratifikasi Konvensi No. 100 Organisasi Perburuhan Internasional tentang Pengupahan yang Setara bagi Pekerja Pria dan Wanita untuk Pekerjaan dengan Nilai yang Setara dalam Undang-undang Republik Indonesia No. 87 Tahun 1958.
4. Konvensi ILO No. 87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi yang tertuang dalam Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 83 Tahun 1998. Untuk memaksimalkan peran serikat pekerja atau serikat pekerja, maka Pemerintah Indonesia mengesahkan undang- undang No. 21 Tahun 2000 tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh.
5. Konvensi ILO No. 105 Tahun 1957 tentang Penghapusan Segala Bentuk Kerja Paksa. Konvensi ILO No. 105 tentang Penghapusan Hukuman Kerja (Konvensi ILO tentang Penghapusan Hukuman Kerja). Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 19 Tahun 1999 Konvensi ILO No. 105 tentang Penghapusan Kerja Paksa.
6. Konvensi ILO No. 111/1958 tentang diskriminasi di tempat kerja dan jabatan.
7. Konvensi ini dalam hukum Indonesia tertuang dalam UU 21 tentang ratifikasi Konvensi ILO No. 1 tahun 1999. 111 Diskriminasi di tempat kerja dan jabatan (Konvensi ILO tentang Diskriminasi di Tempat Kerja dan Jabatan). Ketentuan ini sejalan dengan keinginan bangsa Indonesia untuk terus memajukan dan meningkatkan perwujudan hak-hak dasar pekerja dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.
8. Konvensi ILO No. 138 Tahun 1973 tentang usia minimum untuk bekerja.

9. Pemerintah Indonesia meratifikasi Konvensi tersebut dan menetapkannya dalam Undang-Undang No. 20 Republik Indonesia Tahun 1999 Meratifikasi Konvensi ILO tentang Usia Minimum untuk Bekerja. Pasal 2 ayat (1) Pemerintah Republik Indonesia dengan ini menyatakan bahwa usia minimum untuk diperbolehkan bekerja adalah 15 tahun.
10. Konvensi ILO No. 182/1999 tentang Pelarangan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak dan Tindakan Segera untuk Menghapusnya. Kemudian ada UU nomor 1 tahun 2000 yang melarang bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak dan segera mengambil tindakan untuk menghapusnya.

Setelah Konvensi ILO diratifikasi oleh hukum Indonesia, peran serikat pekerja sangat penting untuk memantau dan mempromosikan implementasi yang tepat dari konvensi ini. Meski konvensi ini telah diratifikasi, bukan berarti implementasinya di Indonesia berjalan dengan baik. Banyak kendala yang masih menghalangi implementasinya, termasuk karena regulasi yang tidak memadai untuk mendorong implementasinya. Pelanggaran termasuk mempekerjakan pekerja outsourcing untuk melakukan pekerjaan serupa dengan perusahaan induk tetapi menerima upah dan layanan yang lebih rendah, yang merupakan bentuk diskriminasi. Bentuk pelanggaran lainnya adalah mempekerjakan karyawan untuk tugas/jabatan yang lebih sulit dengan gaji yang sama dengan tugas atau jabatan sebelumnya. Ini adalah bentuk eksploitasi tenaga kerja. Implementasi konvensi ILO ke dalam perundang-undangan nasional merupakan kajian berdasarkan sumber-sumber hukum ketenagakerjaan. Konvensi ILO adalah jenis perjanjian multilateral. Validitas suatu perjanjian internasional dalam hukum nasional tergantung pada sistem nasional pengakuan perjanjian internasional.

Sebagai langkah penegakan hukum di Indonesia, hal ini didukung dengan kajian terhadap Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan Indonesia, khususnya UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Organisasi Buruh untuk gambaran lengkap penerapan prinsip-prinsip hukum perburuhan internasional. konvensi ILO dalam dua undang-undang nasional. Prinsip-prinsip hukum perburuhan internasional Konvensi fundamental ILO dirumuskan dalam bentuk prinsip-prinsip dasar dan hak-hak kehidupan kerja, yang meliputi: (1) prinsip kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berpartisipasi dalam perundingan bersama; (2) prinsip penghapusan segala bentuk kerja paksa; (3) asas penghapusan segala bentuk diskriminasi ketenagakerjaan; dan (4) prinsip pelarangan pekerja anak.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 secara khusus menyatakan bahwa komitmen bangsa Indonesia untuk menghormati hak asasi manusia di tempat kerja antara lain diwujudkan melalui ratifikasi delapan Konvensi ILO yang mendasar dan telah menunjukkan kepatuhan dan penghormatan terhadap delapan prinsip dasar tersebut dalam sesuai dengan Prinsip Dasar ILO. Prinsip-prinsip yang telah diratifikasi.

Dengan demikian UU No. 13 Tahun 2003 memuat prinsip dan hak dasar kehidupan kerja menurut Konvensi ILO, yaitu: prinsip kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berunding bersama, prinsip penghapusan segala bentuk kerja paksa, prinsip penghapusan segala bentuk diskriminasi perburuhan dan prinsip pelarangan pekerja anak. Namun, masih terdapat beberapa ketentuan yang bertentangan dengan konvensi ILO, seperti pembatasan hak pekerja terkait kesepakatan bersama, hak mogok dan outsourcing. Apalagi UU No. Selain pelaksanaan Pasal 28 UUD 1945, Indonesia memiliki yurisdiksi Konvensi ILO No. 87 (diratifikasi dengan Keppres No. 83 Tahun 1998) dan Konvensi ILO No. 98 (diratifikasi dengan UU No. 18 ) diratifikasi. dari tahun 1956).

Sebagai bangsa Indonesia yang berkomitmen untuk menghormati hak asasi manusia di tempat kerja, terutama menghormati prinsip kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berunding bersama, UU No. 21 Tahun 2000 juga mencerminkan ketaatan dan penghormatan terhadap ketentuan yang terkandung di dalamnya. kedua konvensi dan ketentuan Pasal-pasal tersebut konsisten dengan atau mencerminkan prinsip-prinsip kebebasan berserikat dan perlindungan perundingan bersama sebagaimana diatur dalam ILO. Framework Agreement No. 87 dan 87 98, yang intinya meliputi prinsip kebebasan berserikat, prinsip perlindungan hak berorganisasi dan prinsip perundingan bersama.

Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 juga mengantisipasi penghapusan kerja paksa dan diskriminasi di tempat kerja. Diskriminasi terjadi dalam berbagai bentuk, terutama atas dasar gender, terutama ketika perempuan menjadi mayoritas dan berkembang pesat di pasar tenaga kerja. Sebagian besar pekerja bekerja pada tingkat produksi terendah dan dalam banyak kasus memiliki akses terbatas ke pelatihan dan promosi dan mencapai status kepemimpinan. Selain itu, banyak praktik yang menunjukkan bahwa pekerja perempuan tunduk pada kondisi kerja dan skema jaminan sosial yang berbeda, seperti pensiun dan tunjangan keluarga, daripada laki-laki.

Dua perkembangan positif telah terjadi. Terakhir, Indonesia meratifikasi Konvensi ILO No. 81 (disetujui tahun 1947) tentang pengawasan ketenagakerjaan, yang secara sistematis dapat memperkuat kompetensi badan perlindungan tenaga kerja nasional dan

administrasi tenaga kerja. Hal ini juga berkontribusi pada efektivitas penegakan hukum terhadap kerja paksa dan diskriminasi. Kedua, melalui beberapa kursus pelatihan tripartit dan lokakarya tentang kesetaraan gender melalui perundingan bersama (termasuk pengembangan materi pelatihan dan kursus untuk pelatih tripartit), ILO dan Proyek Deklarasinya berhasil mendapatkan perhatian dan pengakuan yang signifikan dari para peserta di tujuh provinsi utama (ILO, 2020).

Sebagai contoh bentuk implementasi peraturan ILO, UU No. Pasal 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa setiap pekerja berhak atas keselamatan, kesehatan, kesesuaian, perlindungan etika kerja serta diperlakukan secara bermartabat dan moral agama. Oleh karena itu, sesuai prinsip yang berlaku umum, pentingnya kesehatan dan keselamatan kerja di Indonesia berlaku baik bagi pria maupun wanita. Berdasarkan anggapan umum bahwa fungsi reproduksi perempuan merupakan fungsi sosial, maka diperlukan perlindungan khusus bagi perempuan pekerja. Kami berharap dengan perlindungan ini, kesejahteraan karyawan dapat ditingkatkan.

Undang-undang Republik Indonesia No. 21 Tahun 1999 Konvensi ILO No. 111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan (Lembaran Negara No. 57 Tahun 1999), pada Pasal. Pasal 2 menyatakan bahwa setiap negara anggota yang melaksanakan Konvensi ini harus berusaha untuk melaksanakan kebijakan nasional yang bertujuan untuk mempromosikan, dengan cara yang sesuai dengan kondisi dan praktek nasional, kesempatan dan perlakuan yang sama di bidang pekerjaan dan jabatan dengan tujuan untuk menghapus semua diskriminasi.

Peraturan perundang-undangan Indonesia sudah cukup baik untuk mengurus kesejahteraan pekerja di Indonesia, namun permasalahannya masih pada penerapan undang-undang atau pelaksanaan konvensi ILO yang telah diratifikasi oleh Indonesia. Di Indonesia sendiri terdapat perbedaan pendapat tentang keabsahan konvensi ILO sebagai sumber legislasi nasional dalam dunia kerja. Sebagian besar peneliti dan praktisi setuju bahwa Konvensi ILO adalah hukum yang mengikat. Intinya bisa berlaku jika diratifikasi oleh Indonesia dan dituangkan dalam peraturan perundang-undangan. Hal ini menurut Undang-Undang No. 12 Tahun 2011 tidak menyebutkan Konvensi sebagai sumber hukum.

Dalam dua episode terakhir nampaknya persoalan ketenagakerjaan hanya mencakup hak-hak buruh, persoalan ketenagakerjaan sangat luas dan kompleks, antara lain penyelesaian sengketa, perlindungan buruh, kebebasan berserikat, informasi dan perencanaan perburuhan, perburuhan antar daerah dan lain-lain. dan magang di luar negeri, pendidikan dan

produktivitas tenaga kerja. Masalah hukum ketenagakerjaan juga mencakup kondisi kerja, termasuk jam kerja dan istirahat, upah dan jaminan sosial, hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha, perlindungan tenaga kerja, peningkatan produktivitas usaha dan perluasan kesempatan kerja untuk memerangi pengangguran dan kemiskinan.

Telah terbentuk 70 Federasi Serikat Pekerja dan lebih dari 100 serikat pekerja independen. Dengan demikian, salah satu prioritas utama tenaga kerja saat ini adalah melibatkan dan memberdayakan pimpinan serikat pekerja agar benar-benar memiliki gagasan untuk memperjuangkan kepentingan pekerja, memahami perjuangan serikat pekerja, mampu mencapai tujuan organisasi dan menjadi mitra pengusaha dalam menciptakan tempat kerja yang harmonis. . hubungan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Salah satu tugas negara dalam pemenuhan hak dasar dalam kehidupan kerja adalah pengawasan ketenagakerjaan, dan administrasi ketenagakerjaan membuat undang- undang tentang kondisi kerja dan membantu pengusaha dan pekerja mematuhi undang- undang tersebut. Meningkatkan kapasitas pengawas ketenagakerjaan dapat membantu mengurangi kerentanan pekerja terhadap kerja paksa dan diskriminasi.

Pada gilirannya membantu polisi. Pengawas Ketenagakerjaan memastikan bahwa pemberi kerja mematuhi undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan dan memberikan informasi dan saran teknis tentang undang-undang ketenagakerjaan kepada pekerja dan pemberi kerja. Pengawas ketenagakerjaan juga dapat mengumpulkan dan menganalisis informasi tentang pelanggaran hukum ketenagakerjaan terkait dengan kebebasan berserikat, diskriminasi dan kerja paksa.

Mewujudkan prinsip-prinsip dasar dan hak-hak kehidupan kerja merupakan langkah menuju pengentasan kemiskinan. Oleh karena itu, perubahan politik menitikberatkan pada penguatan dan pelaksanaan hak-hak tersebut. Realisasi kebebasan berserikat dan perundingan bersama menghilangkan pengucilan sosial pekerja dan meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pengambilan keputusan dan implementasi. Oleh karena itu, prioritas harus diberikan pada program-program yang mendukung kapasitas serikat pekerja dan pengusaha tentang hak-hak mereka (Susiana, 2019). Selain itu, peningkatan kemitraan antara pengusaha dan pekerja di tempat kerja juga mengarah pada realisasi yang lebih baik dari hak-hak tersebut. Dan itu adalah dasar untuk efisiensi dan keadilan. Demikian juga, penghapusan diskriminasi di tempat kerja memerlukan strategi yang tepat untuk mengentaskan kemiskinan melalui implementasi yang lebih baik dari prinsip kesetaraan dalam akses ke pekerjaan, promosi dan pelatihan profesional.

## **KESIMPULAN**

Bentuk perlindungan hak-hak pekerja oleh International Labour Organization (ILO) yang berdasarkan Konvensi ILO No. 111 Tahun 1958, yang antara lain mengenai diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan, dituangkan dalam Declaration of Basis Alat. Prinsip dan Hak di tempat kerja. ditandatangani pada tanggal 19 Juni 1998, yang intinya mengidentifikasi prinsip-prinsip yang berkaitan dengan hak-hak dasar pekerja sebagai inti kesepakatan, yaitu: a) kebebasan berserikat dan pengakuan efektif atas perundingan bersama; b) penghapusan segala bentuk kerja paksa; c) Penghapusan pekerja anak secara efektif; d) Penghapusan diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan.

Peraturan Kesehatan dan Keselamatan Kerja ILO Tercantum dalam beberapa Konvensi ILO dan telah diratifikasi oleh Indonesia, merupakan kewajiban pemerintah Indonesia untuk menerapkan undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan Indonesia dan Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan peraturan lainnya. Pada prinsipnya, perlindungan terhadap pekerja juga dilakukan baik dengan pembinaan atau penguatan pengakuan terhadap hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui peraturan yang berlaku.

Diharapkan semua negara anggota International Labour Organization (ILO) dapat memenuhi hak dan kewajibannya dalam artian dapat sesuai dengan ketentuan atau peraturan organisasi yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja. semua konvensi ILO yang diratifikasi dengan undang-undang untuk melindungi kepentingan bersama negara-negara anggota, khususnya kepentingan buruh, untuk melaksanakan tujuan dan prinsip organisasi internasional. Di semua negara peserta kerjasama melalui Forum Organisasi Perburuhan Internasional, kami berharap dapat melihat kerjasama yang lebih jelas antara ILO dengan pemerintah negara anggota, terutama dengan pemerintah Indonesia, khususnya dalam upaya mengintegrasikan peraturan ILO ke dalam undang-undang nasional dan menyesuaikan regulasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Husni, L. (2010). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Ed, Revisi*. Rajawali Pers.
- ILO. (2016). *Youth employment policy summary Indonesia*. International Labour Organization [ILO]. [https://www.ilo.org/asia/publications/WCMS\\_534262/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/asia/publications/WCMS_534262/lang--en/index.htm)
- ILO. (2020). *ILO Monitor: COVID-19 and the world of work 2nd Edition (2nd ed.)*. International Labour Organization [ILO]. [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/WCMS\\_740877/lang--it/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/WCMS_740877/lang--it/index.htm)



- Perwira, A. A. B., & Yani, Y. M. (2006). *Pengantar ilmu hubungan internasional*. PT Remaja Rosdakarya.
- Rugayah, Y., Amir, F., & Mandra, M. A. S. (2019). Pengaruh Pengetahuan K3 Terhadap Kedisiplinan Berpraktikum di Bengkel Otomotif SMK Negeri 3 Makassar. *Journal of Chemical Information and Modeling*.
- Soekanto, S. (2007). *Normative Law research a quick review*. Raja Grafindo Persada.
- Starke, J. G. (1995). *Pengantar Hukum Internasional I*.
- Sudja'i, & Mardikaningsih, R. (2021). Correlation Of Worker Welfare And Industrial Relations. *CASHFLOW: Current Advanced Research On Sharia Finance And Economic Worldwide*, 1(1), 29–32.
- Susiana, S. (2019). Pelindungan hak pekerja perempuan dalam perspektif feminisme. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 8(2), 207–221.
- Wijayanti, A. (2012). *Sinkronisasi hukum perburuhan terhadap Konvensi ILO: analisis kebebasan berserikat dan penghapusan kerja paksa di Indonesia*. Karya Putra Darwati.