KUMPULAN PERUNDANG-UNDANGAN
KETENAGAKERJAAN
B A R U
DI INDONESIA

Memuat :

1. UU No. 19/1999 tentang Penghapusan Kerja Paksa
2. UU No. 20/1999 tentang Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja
3. UU No. 21/1999 tentang Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan

Buku IV

AAN KPA
:1
1

Dihimpun oleh :
yahputra Tunggal SH, CN, LLM,
min Widjaja Tunggal Ak, MBA

HARVARINDO, 1999

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Iman Sjahputra Tunggal, S.H., LL.M lahir di Pematang Siantar, Sumatera Utara 27 Oktober 1958. Lulus sebagai Sarjana Hukum tahun 1981 dan Pendidikan Notariat tahun 1991 di Fakultas Hukum Gajah Mada Yogyakarta, dan pada tahun 1996 mendapat gelar Master of Law dari American University, Washington D.C., USA. Ketika masih aktif sebagai mahasiswa Fakultas Hukum, Iman Sjahputra sudah aktif di Lembaga Bantuan dan Konsultasi Hukum "KEADILAN" di Yogyakarta dengan jabatan sebagai Ketua. Selain itu Iman Sjahputra Tunggal aktif menuliskan artikel di harian Analisa (Medan) dan harian Kedaulatan Rakyat (Yogyakarta). Kemudian pada tahun 1981-1982 sebagai staf Pusat Data Business Indonesia yang dipimpin oleh Drs. Christianto Wibisono di Jakarta, dan tahun 1984 - 1988 bekerja sebagai Pengacara di Kantor Advokat "Gani Djemat & Partners" di Jakarta. Berbekal dengan pengalaman dan pendidikan yang didapat, tahun 1988 Iman Sjahputra, S.H., LL.M mendirikan Kantor Advokat yang dipimpin sendiri yang diberi nama "Iman Sj... Associates".

PERATURAN PERUU KETEN...
A05-554-20 66
528782 Rp
PERPUST
11
GRAMEDIA
554 Rp. 12000
528782

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN KETENAGAKERJAAN BARU DI INDONESIA

(BUKU IV)

Memuat :

1. **UU No. 19/1999 tentang Penghapusan Kerja Paksa**
2. **UU No. 20/1999 tentang Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja**
3. **UU No. 21/1999 tentang Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan**

Dihimpun oleh :
Iman Sjahputra Tunggal, SH, CN, LLM
Drs. Amin Widjaja Tunggal, AK, MBA

KPA Konsorsium Pembaruan Agraria

HARVARINDO, 1999

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN KETENAGAKERJAAN BARU DI INDONESIA

(BUKU IV)

Memuat :

1. UU No. 19/1999 tentang Pengiriman Kerja Paksa
2. UU No. 20/1999 tentang Izin Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja
3. UU No. 21/1999 tentang Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan

Dibimpun oleh :
Iman Sjahputra Tunggal, SH, CN, LL.M
Drs. Amin Widjaja Tunggal, AK, MBA

LPA

HARVARINDO, 1999

KATA PENGANTAR

Sebanyak tujuh Konvensi dasar *International Labour Organisation* (ILO) yang memuat perlindungan atas hak-hak dasar pekerja telah diratifikasi Indonesia.

Dengan demikian Indonesia merupakan negara pertama di Asia Timur dan Asia Tenggara yang telah meratifikasi tujuh konvensi dasar ILO tersebut.

Sebagaimana diketahui, baru-baru ini DPR dan Pemerintah telah menyetujui tiga Rancangan Undang-Undang (RUU) pengesahan konvensi dasar ILO disahkan menjadi Undang-Undang (UU).

Tiga Konvensi dasar ILO yang disetujui itu, pertama tentang pengesahan konvensi ILO nomor 105 tahun 1957 mengenai penghapusan kerja paksa, kedua tentang pengesahan konvensi ILO nomor 111 tahun 1958 mengenai diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan, dan ketiga tentang konvensi ILO nomor 138 tahun 1973 mengenai usia minimum untuk diperbolehkan bekerja.

Sedang empat konvensi dasar ILO telah diratifikasi pemerintah Indonesia sebelumnya. Konvensi ILO nomor 29 tahun 1930 tentang larangan kerja paksa, telah diratifikasi pada saat Indonesia masuk menjadi anggota ILO pada tahun 1950; konvensi ILO nomor 87 tahun 1948 tentang kebebasan berserikat dan perlindungan hak berorganisasi, telah diratifikasi dengan Keputusan Presiden nomor 83 tahun 1998; konvensi ILO nomor 98 tahun 1949 tentang aplikasi kebebasan berserikat dan berunding bersama, telah diratifikasi dengan undang-undang nomor 18 tahun 1956; dan konvensi ILO

nomor 100 tahun 1951 tentang kesamaan renumerasi dan pengupahan bagi pekerja laki-laki dan pekerja perempuan, telah diratifikasi dengan undang-undang nomor 80 tahun 1957.

Pemerintah perlu melaksanakan secara penuh tanggungjawab, konsisten, dan bersungguh-sungguh tentang ketentuan wajib belajar untuk anak-anak Indonesia sampai tingkat SLTP, sebagaimana diatur dalam RUU ini.

Selain itu, pemerintah juga secara konsisten harus senantiasa mencermati segala kecenderungan, perilaku serta tindakan-tindakan masyarakat yang masih berorientasi pada feodalisme, arogansi kekuasaan, arogansi modal dan teknologi. Sebab dari situ terjadi pemaksaan, diskriminasi ras, agama, jenis kelamin, pandangan politik, asal keturunan. Ini semua untuk selanjutnya secara konsepsional, konstitusional dan aflikatif melakukan pencegahan, penanggulangan dan penghapusan bentuk-bentuk amoral tersebut di bumi pertiwi tercinta ini.

DPR prihatin tentang permasalahan ketenagakerjaan yang meliputi kerja paksa yang terjadi di Indonsia saat ini. Diingatkan, banyak tenaga kerja pada usaha jermal yang dipekerjakan selama 18 jam per hari, tidak bisa kembali sebelum 3 bulan, dan pembayaran gaji tiga bulan sekali.

Semua itu sangat bertentangan dengan kehormatan dan perlindungan harkat dan martabat manusia.

Demikian juga pada masalah diskriminasi pekerjaan, ditemukan banyak tenaga kerja dari segi etnis, agama, gender, keluarga tanpa melihat faktor dan profesionalisme.

Selain itu mempekerjakan anak dibawah umur juga terlihat banyak terjadi pada usaha jermal, industri, rumah tangga, sektor informal, angkutan dan kehidupan anak jalanan.

Hal seperti ini, menyalahi hak-hak dasar anak, serta merugikan perkembangan ketenagakerjaan di tanah air. DPR mengharapkan

dengan disahkannya 3 konvensi dasar ILO ini hal-hal tersebut diharapkan tidak terjadi lagi.

Isi pokok Konvensi No. 105 (Konvensi Tentang Penghapusan Kerja Paksa) adalah sebagai berikut :

* Tiap Anggota Organisasi Ketenagakerjaan 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 sistem 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.

* Tiap Anggota Organisasi Ketenagakerjaan Internasional yang meratifikasi Konvensi ini wajib mengambil tindakan efektif untuk menjamin penghapusan segera dan sepenuhnya atas kerja paksa atau kerja wajib.

Isi pokok Konvensi No. 111 (Konvensi tentang Diskriminasi dalam Hal Pekerjaan atau Jabatan) adalah sebagai berikut :

(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 atau persamaan 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.

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

(3) 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.

* Setiap Anggota yang memberlakukan Konvensi ini berupaya untuk tercapainya suatu kebijakan nasional yang bertujuan untuk mendorong, dengan cara yang sesuai dengan keadaan dan kebiasaan nasional, persamaan kesempatan dan perlakuan dibidang pekerjaan dan jabatan, dengan tujuan untuk menghilangkan setiap diskriminasi di bidang itu.

* Setiap Anggota yang memberlakukan Konvensi ini berupaya untuk dengan cara yang sesuai dengan keadaan dan kebiasaan nasional :

(a) memperoleh kerjasama dari organisasi pengusaha dan pekerja serta badan terkait lainnya untuk mendorong diterimanya dan ditaatinya kebijakan ini;

(b) mengadakan perundang-undangan serta menganjurkan program pendidikan yang dapat diperkirakan akan menjamin diterimanya dan ditaatinya kebijakan ini;

(c) menolak semua ketentuan peraturan dan mengubah petunjuk dan kebiasaan administratif yang tidak sesuai dengan kebijakan ini;

(d) mendorong diberlakunya kebijakan ini bagi pekerjaan yang langsung diawasi oleh penguasa nasional;

(e) menjamin ditaatinya kebijakan ini dalam kegiatan bimbingan ketrampilan, latihan ketrampilan serta jawatan penempatan yang dipimpin oleh penguasa nasional;

(f) mencantumkan dalam laporan tahunan tentang penerapan Konvensi ini tindakan apa yang telah diambil untuk melaksanakan kebijakan ini serta hasil yang dicapai dengan tindakan tadi.

* Setiap tindakan terhadap seseorang yang diperkirakan atau benar-benar melakukan kegiatan yang mengancam keselamatan Negara, tidak dianggap sebagai diskriminasi, asal yang bersangkutan diberi hak untuk membela diri dalam suatu badan yang berwenang yang diadakan sesuai dengan kebiasaan nasional.

* (1) Langkah-langkah khusus untuk perlindungan atau bantuan yang telah diatur dalam Konvensi atau Rekomendasi yang lain yang telah disetujui oleh Sidang Perburuhan Internasional, tidak dianggap sebagai diskriminasi.

(2) Setiap Anggota dapat, setelah berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja, jika ada, menetapkan bahwa harus diambil langkah-langkah khusus yang lain untuk memenuhi kebutuhan khas dari orang-orang, yang karena jenis kelamin, usia, cacad, tanggung-jawab keluarga atau status sosial atau budaya, yang secara umum diakui memerlukan lindungan atau bantuan khusus, dan langkah-langkah itu tidak dianggap sebagai diskriminasi.

* Setiap Anggota yang menandatangani Konvensi ini akan berupaya menerapkannya di wilayah-wilayah non-metropolitan, sesuai dengan ketentuan dalam Konstitusi Organisasi Ketenagakerjaan Internasional.

Isi pokok Konvensi No. 138 (Konvensi tentang Usia Minimum untuk Diperbolehkan Masuk Kerja) adalah sebagai berikut :

* Setiap Anggota terhadap siapa Konvensi ini berlaku menanggung untuk menempuh suatu kebijakan nasional yang dibentuk untuk menjamin dihapuskannya 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.

* (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, 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 tidak boleh kurang dari usia tamat sekolah wajib dan paling tidak boleh kurang dari 15 tahun.

  (4) 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;

* (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 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 butir 1 diatas, 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.

* 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.

* (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 dipekerjakannya atau diterimanya orang yang berusia sekurang-kurangnya 15 tahun, untuk bekerja akan tetapi belum menyelesaikan pendidikan sekolah wajib dalam pekerjaan yang telah memenuhi persyaratan yang ditetapkan.

3. Penguasa yang berwenang harus menetapkan kegiatan dimana pekerja atau kerja dapat diizinkan dan harus menetapkan jumlah jam kerja selama mana dan dalam kondisi bagaimana pekerjaan atau kerja semacam itu dapat dilakukan.

* 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, 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.

* 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.

Buku ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi buruh dan masyarakat yang membutuhkannya. Akhir kata, segala saran dan kritik demi kesempurnaan buku ini, kami terima dengan senang hati dan disertai ucapan terima kasih.

Jakarta, 20 Juli 1999

Penghimpun

DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR iii

DAFTAR ISI xii

1. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 1999 Tanggal 7 Mei 1999 tentang Pengesahan *ILO Convention No. 105 Concerning The Abolition of Forced Labour* (Konvensi ILO Mengenai Penghapusan Kerja Paksa) 1

2. Penjelasan Atas Undang-undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 1999 Tanggal 7 Mei 1999 tentang Pengesahan *ILO Convention No. 105 Concerning The Abolition of Forced Labour* (Konvensi ILO mengenai Penghapusan Kerja Paksa) 4

3. International Labour Conference

   Convention 105, Convention Concerning The Abolition of Forced Labour, Adopted by The Conference at its Fortieth Session, Geneva, 25 June 1957 9

4. Konferensi Ketenagakerjaan Internasional

   Konvensi 105, Konvensi Mengenai Penghapusan Kerja Paksa, disetujui oleh Konferensi pada Sidangnya yang keempat puluh, Jenewa, 25 Juni 1957 15

5. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 1999 Tanggal 7 Mei 1999 Tentang Pengesahan *ILO Convention No. 138 Concerning Minimum Age for Admission to Employment* (Konvensi ILO Mengenai Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja) 20

6. Penjelasan Atas Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 1999 Tanggal 7 Mei 1999 Tentang Pengesahan *ILO Convention No. 138 Concerning Minimum Age For Admission to Employment* (Konvensi ILO Mengenai Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja) 23

7. International Labour Conference.
Convention 138, Convention Concerning Minimum Age For Admission to Employment, Adopted by The Conference at its Fifty-Eighth Session, Geneva, 26 June 1973... 30

8. Konferensi Ketenagakerjaan Internasional.
Konvensi 138, Konvensi Mengenai Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja, Disetujui oleh Konferensi pada sidangnya yang kelima puluh delapan, Jenewa, 26 Juni 1973 44

9. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 1999 Tanggal 7 Mei 1999 Tentang Pengesahan *ILO Convention No. 111 Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation* (Konvensi ILO Mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan)..... 57

10. Penjelasan Atas Undang-undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 1999 Tanggal 7 Mei 1999 Tentang Pengesahan *ILO Convention No. 111 Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation* (Konvensi ILO Mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan)..... 60

11. International Labour Conference.
Convention 111, Convention Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation, Adopted by The Conference at its Forty-Second Session, Geneva, 25 June 1958 64

12. Konferensi Ketenagakerjaan Internasional.
Konvensi 111, Konvensi Mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan, Disetujui oleh Konferensi pada Sidangnya yang keempat puluh dua, Jenewa, 25 Juni 1958 72



UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 19 TAHUN 1999

TENTANG

PENGESAHAN *ILO CONVENTION NO. 105 CONCERNING THE ABOLITION OF FORCED LABOUR* (KONVENSI ILO MENGENAI PENGHAPUSAN KERJA PAKSA)

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang :

a. bahwa negara Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 adalah negara hukum yang menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia serta menjamin semua warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum, sehingga segala bentuk kerja paksa harus dihapuskan;

b. bahwa bangsa Indonesia sebagai bagian masyarakat internasional menghormati, menghargai, dan menjunjung tinggi prinsip dan tujuan Piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa, Deklarasi Universal Hak-hak Asasi Manusia Tahun 1948, Deklarasi Philadelphia Tahun 1944, dan Konstitusi Organisasi Ketenagakerjaan Internasional (ILO);

c. bahwa Konferensi Ketenagakerjaan Internasional keempat puluh tanggal 25 Juni 1957 di Jenewa, Swiss, telah menyetujui *ILO Convention No. 105 concerning the Abolition of Forced Labour* (Konvensi ILO mengenai Penghapusan Kerja Paksa);

d. bahwa ketentuan Konvensi tersebut selaras dengan keinginan bangsa Indonesia untuk secara terus menerus menegakkan dan memajukan pelaksanaan hak-hak dasar pekerja dalam kehidupan berbangsa dan bernegara;

e. bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut dalam huruf a, b, c, dan d, dipandang perlu mengesahkan *ILO Convention No. 105 concerning the Abolition of Forced Labour* (Konvensi ILO mengenai Penghapusan Kerja Paksa) dengan Undang-undang;

Mengingat : 1. Pasal 5 ayat (1), Pasal 11, Pasal 20 ayat (1), dan Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945;

2. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia Nomor XVII/MPR/1998 tentang Hak Asasi Manusia;

Dengan persetujuan

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : UNDANG-UNDANG TENTANG PENGESAHAN *ILO CONVENTION NO. 105 CONCERNING THE ABOLITION OF FORCED LABOUR* (KONVENSI ILO MENGENAI PENGHAPUSAN KERJA PAKSA).

Pasal 1

Mengesahkan *ILO Convention No. 105 concerning the Abo-*

lition of Forced Labour (Konvensi ILO mengenai Penghapusan Kerja Paksa) yang salinan naskah aslinya dalam bahasa Inggris dan terjemahannya dalam bahasa Indonesia sebagaimana terlampir merupakan bagian tidak terpisahkan dari Undang-undang ini.

Pasal 2

Undang-undang ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan, pengundangan Undang-undang ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

Disahkan di Jakarta
pada tanggal 7 Mei 1999
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA
ttd.
BACHARUDDIN JUSUF HABIBIE

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 7 Mei 1999
MENTERI NEGARA SEKRETARIS NEGARA
REPUBLIK INDONESIA
ttd.
AKBAR TANDJUNG

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 1999
NOMOR 55

Salinan sesuai dengan aslinya
SEKRETARIAT KABINET RI
Kepala Biro Peraturan
Perundang-undangan I
ttd.
Lambock V. Nahattands



PENJELASAN

ATAS

UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 19 TAHUN 1999

TENTANG

PENGESAHAN *ILO CONVENTION NO. 105 CONCERNING THE ABOLITION OF FORCED LABOUR* (KONVENSI ILO MENGENAI PENGHAPUSAN KERJA PAKSA)

I. UMUM

Manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa memiliki hak asasi atau hak dasar sejak dilahirkan, sehingga tidak ada manusia atau pihak lain yang dapat merampas hak tersebut. Hak asasi manusia diakui secara universal sebagaimana tercantum dalam Piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB), Deklarasi Universal Hak-hak Asasi Manusia yang disetujui PBB Tahun 1948, Deklarasi ILO di Philadelphia Tahun 1944, dan Konstitusi ILO. Dengan demikian semua negara di dunia secara moral dituntut untuk menghormati, menegakkan, dan melindungi hak tersebut. Salah satu bentuk hak asasi adalah kebebasan untuk secara sukarela melakukan suatu pekerjaan. Jaminan kebebasan tersebut sesuai dengan nilai-nilai Pancasila dan telah diatur dalam UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) yang menyebutkan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Ketentuan tersebut telah diatur dalam Ketetapan MPR RI No. XVII/MPR/1998 tentang Hak

Asasi Manusia dan berbagai peraturan perundang-undangan lainnya.

Sebagai anggota PBB dan Organisasi Ketenagakerjaan Internasional atau *International Labour Organization (ILO)*, Indonesia menghargai, menjunjung tinggi atau berupaya menerapkan keputusan-keputusan kedua lembaga internasional dimaksud.

Konvensi ILO No. 105 mengenai Penghapusan Kerja Paksa yang disetujui pada Konferensi Ketenagakerjaan Internasional keempat puluh tanggal 25 Juni 1957 di Jenewa merupakan bagian dari perlindungan hak asasi pekerja. Konvensi ini mewajibkan setiap negara anggota ILO yang telah meratifikasi untuk menghapuskan dan melarang kerja paksa yang digunakan sebagai :

a. alat penekanan atau pendidikan politik atau sebagai hukuman atas pemahaman atau pengungkapan pandangan politik atau ideologi yang bertentangan dengan sistem politik, sosial, dan ekonomi yang berlaku;

b. cara mengerahkan dan menggunakan tenaga kerja untuk tujuan pembangunan ekonomi;

c. alat untuk mendisiplinkan pekerja;

d. hukuman atas keikutsertaan dalam pemogokan;

e. cara melakukan diskriminasi atas dasar ras, sosial, kebangsaan, atau agama.

II. POKOK-POKOK PIKIRAN YANG MENDORONG LAHIRNYA KONVENSI

1. Konvensi ILO No. 29 Tahun 1930 mengenai Kerja Paksa meminta semua negara anggota ILO melarang semua bentuk kerja paksa atau wajib kerja kecuali melakukan pekerjaan yang berkaitan dengan wajib militer, wajib kerja dalam rangka pengabdian sebagai warga negara, wajib kerja menurut keputusan pengadilan, wajib melakukan

pekerjaan dalam keadaan darurat atau wajib kerja sebagai bentuk kerja gotong royong.

Dalam penerapan Konvensi No. 29 Tahun 1930 tersebut ditemukan berbagai bentuk penyimpangan. Oleh sebab itu dirasakan perlu menyusun dan mengesahkan konvensi yang secara khusus melarang siapapun mempekerjakan seseorang secara paksa dalam bentuk mewajibkan tahanan politik untuk bekerja, mengerahkan tenaga kerja dengan dalih untuk pembangunan ekonomi, mewajibkan kerja untuk mendisiplinkan pekerja, menghukum pekerja atas keikutsertaannya dalam pemogokan atau melakukan diskriminasi atas dasar ras, sosial, kebangsaan, atau agama.

III. ALASAN INDONESIA MENGESAHKAN KONVENSI

1. Pancasila sebagai falsafah dan pandangan hidup bangsa Indonesia dan Undang-Undang Dasar 1945 sebagai sumber dan landasan hukum nasional, menjunjung tinggi harkat dan martabat pekerja sebagaimana tercermin dalam Sila Kemanusiaan yang Adil dan Beradab. Azas ini merupakan amanat konstitusional bahwa bangsa Indonesia bertekad untuk mencegah, melarang, dan menghapuskan segala bentuk kerja paksa sesuai dengan ketentuan Konvensi ini.

2. Dalam rangka pengamalan Pancasila dan pelaksanaan Undang-Undang Dasar 1945, Indonesia telah menetapkan peraturan perundang-undangan yang mengatur pencegahan dan pelarangan segala bentuk kerja paksa yang tidak manusiawi dan merendahkan martabat pekerja.

3. Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia melalui Ketetapan Nomor XVII/MPR/1998 menugasi Presiden dan DPR untuk meratifikasi berbagai instrumen PBB yang berkaitan dengan hak asasi manusia. Disamping itu Presiden Republik Indonesia telah ikut menandatangani Keputusan Pertemuan Tingkat Tinggi mengenai Pembangunan Sosial

di Kopenhagen Tahun 1995. Keputusan pertemuan tersebut antara lain mendorong anggota PBB meratifikasi tujuh konvensi ILO yang memuat hak-hak dasar pekerja, termasuk Konvensi No. 105 Tahun 1957 mengenai Penghapusan Kerja Paksa.

4. ILO dalam Sidang Umumnya yang ke-86 di Jenewa bulan Juni 1998 telah menyepakati Deklarasi ILO mengenai Prinsip dan Hak-hak Dasar di Tempat Kerja. Deklarasi tersebut menyatakan bahwa setiap negara wajib menghormati dan mewujudkan prinsip-prinsip ketujuh Konvensi Dasar ILO.
5. Dalam pengamalan Pancasila dan penerapan peraturan perundang-undangan masih dirasakan adanya penyimpangan. Oleh karena itu pengesahan Konvensi ini dimaksudkan untuk meningkatkan perlindungan hukum secara efektif sehingga akan lebih menjamin perlindungan hak pekerja dari setiap bentuk pemaksaan kerja.
6. Pengesahan Konvensi ini menunjukkan kesungguhan Indonesia dalam memajukan dan melindungi hak-hak dasar pekerja khususnya hak untuk bebas dari kerja paksa. Hal ini akan lebih meningkatkan citra positif Indonesia dan memantapkan kepercayaan masyarakat internasional terhadap Indonesia.

V. POKOK-POKOK KONVENSI

1. Negara anggota ILO yang mengesahkan Konvensi ini harus melarang dan tidak boleh menggunakan setiap bentuk kerja paksa sebagai alat penekanan politik, alat pengerahan untuk tujuan pembangunan, alat mendisiplinkan pekerja, sebagai hukuman atas keterlibatan dalam pemogokan dan sebagai tindakan diskriminasi.
2. Negara anggota ILO yang mengesahkan Konvensi ini harus mengambil tindakan yang menjamin penghapusan kerja paksa dengan segera dan menyeluruh.

3. Negara anggota ILO yang mengesahkan Konvensi harus melaporkan pelaksanaannya.

PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Apabila terjadi perbedaan penafsiran terhadap terjemahannya dalam bahasa Indonesia, maka yang berlaku adalah naskah asli Konvensi dalam bahasa Inggris.

Pasal 2

Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA NOMOR 3834

KPA



INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE

CONVENTION 105

CONVENTION CONCERNING THE ABOLITION OF FORCED LABOUR, ADOPTED BY THE CONFERENCE AT ITS FORTIETH SESSION, GENEVA, 25 JUNE 1957

AUTHENTIC TEXT

Convention 105

CONVENTION CONCERNING THE ABOLITION OF FORCED LABOUR.

The General Conference of the International Labour Organisation.

Having, been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Fortieth Session on 5 June 1957, and

Having, considered the question of forced labour, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having noted the provisions of the Forced Labour Convention, 1930, and

Having noted that the Slavery Convention, 1926, provides that all necessary measures shall be taken to prevent compulsory or forced labour from developing into conditions analogous to slavery and that the Supplementary Convention on the Abolition of Slavery, the Slave Trade and Institutions and Practices Similar to Slavery, 1956, provides for the complete abolition of debt bondage and serfdom, and

Having noted that the Protection of Wages Convention, 1949, provides that wages shall be paid regularly and prohibits methods of payment which deprive the worker of a genuine possibility of terminating his employment, and

Having decided upon the adoption of further proposals ith regard to the abolition of certain forms of forced or compulsory labour constituting a violation of the rights of man referred to in the Charter of the United Nations and enunciated by the Universal Declaration of Human Rights, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention.

adopts this twenty-fifty day of June of the year one thousand nine

hundred and fifty-seven the following Convention, which may be cited as the Abolition of Forced Labour Convention, 1957;

Article 1

Each Member of the International Labour Organisation which ratifies this Convention undertakes to suppress and not to make use of any form of forced or compulsory labour :

(a) as a means of political coercion or education or as a punishment for holding or expressing political views or views ideologically opposed to the established political, social or economic system;

(b) as a method of mobilising and using labour for purposes of economic development;

(c) as a means of labour discipline;

(d) as a punishment for having participated in strikes;

(e) as a means of racial, social, national or religious discrimination.

Article 2

Each Member of the International Labour Organisation which ratifies this Convention undertakes to take effective measures to secure the immediate and complete abolition of forced or compulsory labour as specified in Article 1 of this Convention.

Article 3

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 4

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 5

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 6

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 7

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 8

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 9

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides:

   (a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 5 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

   (b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 10

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

The foregoing is the authentic text of the Convention duly adopted by the General Conference of the International Labour Organisation during its Fortieth Session which was held at Geneva and declared closed the twenty-seventh day of June 1957.

IN FAITH WHEREOF we have appended our signatures this fourth day of July 1957.

The President of the Conference,
HAROLD HOLT
The Director-General of the International Labour Office,
DAVID A. MORSE

The text of the Convention as here presented is a true copy of the text authenticated by the signatures of the President of the International Labour Conference and of the Director-General of the International Labour Office.

Certified true and complete copy,

for the Director-General of the International Labour Office:

Certified true and complete copy
For the Direktor-General
of the International Labour Office

DOMINICK DEVLIN
Legal Advisor
of the International Labour Office.



Konferensi Ketenagakerjaan Internasional

KONVENSI 105

KONVENSI MENGENAI PENGHAPUSAN KERJA PAKSA, DISETUJUI OLEH KONFERENSI PADA SIDANGNYA YANG KEEMPAT PULUH, JENEWA, 25 JUNI 1957

TERJEMAHAN NASKAH ASLI

Konvensi 105

KONVENSI MENGENAI PENGHAPUSAN KERJA PAKSA

Konferensi Organisasi Ketenagakerjaan Internasional,

Setelah diundang ke Jenewa oleh Badan Pengurus Kantor Ketenagakerjaan Internasional, dan setelah mengadakan sidangnya yang keempat puluh pada tanggal 5 Juni 1957, dan

Setelah mempertimbangkan masalah kerja paksa, yang merupakan acara keempat dalam agenda sidang itu, dan

Setelah memperhatikan ketentuan-ketentuan Konvensi Kerja Paksa, 1930, dan

Setelah memperhatikan bahwa Konvensi Perbudakan, 1926, menyatakan bahwa semua tindakan yang perlu wajib diambil untuk mencegah wajib kerja atau kerja paksa berkembang menjadi kondisi yang sama dengan perbudakan dan bahwa Konvensi Tambahan tentang Penghapusan Perbudakan, Perdagangan Budak dan Lembaga-lembaga serta Praktek-praktek Sejenis Perbudakan, 1956, menyatakan penghapusan menyeluruh kerja ijin dan perhambaan, dan

Setelah memperhatikan bahwa Konvensi Perlindungan Upah, 1949, menyatakan bahwa upah wajib dibayarkan secara teratur dan melarang cara-cara pembayaran yang meniadakan kemungkinan bagi pekerja menghentikan hubungan kerjanya, dan

Setelah memutuskan untuk menerima usulan selanjutnya yang berkaitan dengan penghapusan bentuk-bentuk tertentu kerja paksa dan wajib kerja yang merupakan pelanggaran hak-hak seseorang sebagaimana tercantum dalam Piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa dan ditegaskan dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, dan telah menetapkan bahwa usulan tersebut harus berbentuk Konvensi Internasional.

Menyetujui, pada tanggal dua puluh lima bulan Juni tahun seribu

sembilan ratus lima puluh tujuh, Konvensi ini yang disebut Konvensi Penghapusan Kerja Paksa, 1957:

Pasal 1

Setiap anggota Organisasi Ketenagakerjaan Internasional yang meratifikasi Konvensi ini wajib melarang dan tidak memanfaatkan segala bentuk kerja paksa atau wajib kerja:

(a) sebagai alat penekanan atau pendidikan politik atau sebagai hukuman atas pemahaman atau pengungkapan pandangan politik atau ideologi yang bertentangan dengan sistem politik, sosial, dan ekonomi yang berlaku;

(b) sebagai cara mengerahkan dan menggunakan tenaga kerja untuk tujuan pembangunan ekonomi;

(c) sebagai alat untuk mendisiplinkan pekerja;

(d) sebagai hukuman atas keikutsertaan dalam pemogokan;

(e) sebagai cara melakukan diskriminasi atas dasar ras, sosial, kebangsaan, atau agama.

Pasal 2

Setiap anggota Organisasi Ketenagakerjaan Internasional yang meratifikasi Konvensi ini harus mengambil tindakan efektif untuk menjamin penghapusan segera dan menyeluruh atas kerja paksa atau wajib kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 1 Konvensi ini.

Pasal 3

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

Pasal 4

1. Konvensi ini mengikat hanya bagi anggota Organisasi

Ketenagakerjaan Internasional yang ratifikasinya telah didaftar oleh Direktur Jenderal.

2. Konvensi ini mulai berlaku dua belas bulan setelah tanggal ratifikasi oleh dua anggota Organisasi Ketenagakerjaan Internasional telah didaftar oleh Direktur Jenderal.

3. Selanjutnya, Konvensi ini akan berlaku bagi setiap Anggota dua belas bulan setelah tanggal ratifikasinya didaftar.

Pasal 5

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 Ketenagakerjaan 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 sesudah itu dapat membatalkan Konvensi ini pada waktu berakhirnya tiap-tiap masa sepuluh tahun sebagaimana diatur dalam pasal ini.

Pasal 6

1. Direktur Jenderal Kantor Ketenagakerjaan Internasional wajib memberitahukan kepada segenap anggota Organisasi Ketenagakerjaan Internasional tentang pendaftaran semua pengesahan 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 7

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 8

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 9

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 mengesahkan Konvensi yang memperbaikinya.

Pasal 10

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



UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 20 TAHUN 1999

TENTANG

PENGESAHAN *ILO CONVENTION NO. 138 CONCERNING MINIMUM AGE FOR ADMISSION TO EMPLOYMENT* (KONVENSI ILO MENGENAI USIA MINIMUM UNTUK DIPERBOLEHKAN BEKERJA)

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang : a. bahwa negara Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 adalah negara hukum yang menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia sehingga anak sebagai generasi penerus bangsa wajib memperoleh jaminan perlindungan agar dapat tumbuh dan berkembang secara sehat dan wajar, baik jasmani dan rohani, maupun sosial dan intelektual;

b. bahwa bangsa Indonesia sebagai bagian masyarakat internasional menghormati, menghargai, dan menjunjung tinggi prinsip dan tujuan Program Perserikatan Bangsa-Bangsa, serta Deklarasi Universal Hak-hak Asasi Manusia Tahun 1948, Deklarasi Philadelphia Tahun 1944, Konstitusi Organisasi Ketenagakerjaan Internasional (ILO), dan Konvensi Hak-hak Anak Tahun 1989.

c. bahwa Konferensi Ketenagakerjaan Internasional yang kelima puluh delapan tanggal 26 Juni 1973, telah menyetujui *ILO Convention No. 138 concerning Minimum Age for admission to Employment* (Konvensi ILO mengenai Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja);

d. bahwa Konvensi tersebut selaras dengan keinginan bangsa Indonesia untuk secara terus menerus menegakkan dan meningkatkan pelaksanaan hak-hak dasar anak dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara;

e. bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut dalam huruf a, b, c, dan d dipandang perlu mengesahkan *ILO Convention No. 138 concerning Minimum Age for Admission to Employment* (Konvensi ILO mengenai Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja) dengan Undang-undang.

Mengingat : 1. Pasal 5 ayat (1), Pasal 11, Pasal 20 ayat (1), Pasal 27, Pasal 31, dan Pasal 34 Undang-Undang Dasar 1945;

2. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia Nomor XVII/MPR/1998 tentang Hak Asasi Manusia;

Dengan persetujuan

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : UNDANG-UNDANG TENTANG PENGESAHAN *ILO CONVENTION NO. 138 CONCERNING MINIMUM AGE FOR ADMISSION TO EMPLOYMENT* (KONVENSI ILO MENGENAI USIA MINIMUM UNTUK DIPERBOLEHKAN BEKERJA).

Pasal 1

Mengesahkan ILO Convention No. 138 concerning Minimum Age for Admission to Employment (Konvensi ILO mengenai Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja) dengan membuat suatu Pernyataan sesuai dengan ketentuan Pasal 2 ayat (1) yang naskah aslinya dalam bahasa Inggris dan terjemahannya dalam bahasa Indonesia sebagaimana terlampir merupakan bagian tidak terpisahkan dari Undang-undang ini.

Pasal 2

Undang-undang ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Undang-undang ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

Disahkan di Jakarta
pada tanggal 7 Mei 1999
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA
ttd.
BACHARUDDIN JUSUF HABIBIE

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 7 Mei 1999
MENTERI NEGARA SEKRETARIS NEGARA
REPUBLIK INDONESIA
ttd.
AKBAR TANDJUNG

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 1999
NOMOR 56

Salinan sesuai dengan aslinya
SEKRETARIAT KABINET RI
Kepala Biro Peraturan Perundang-undangan I
ttd.
Lambock V. Nahattands



PENJELASAN

ATAS

UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 20 TAHUN 1999

TENTANG

PENGESAHAN *ILO CONVENTION NO. 138 CONCERNING MINIMUM AGE FOR ADMISSION TO EMPLOYMENT* (KONVENSI ILO MENGENAI USIA MINIMUM UNTUK DIPERBOLEHKAN BEKERJA)

I. UMUM

Anak sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa memiliki hak asasi atau hak dasar sejak dilahirkan, sehingga tidak ada manusia atau pihak lain yang boleh merampas hak tersebut. Hak dasar anak diakui secara universal sebagaimana tercantum dalam Piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB), Deklarasi PBB Tahun 1948 tentang Hak-hak Asasi Manusia, Deklarasi ILO di Philadelphia Tahun 1944, Konstitusi ILO, Deklarasi PBB Tahun 1959 tentang Hak-hak Anak, Konvensi PBB Tahun 1966 tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya, dan Konvensi PBB Tahun 1989 tentang Hak-hak Anak. Dengan demikian semua negara di dunia secara moral dituntut untuk menghormati, menegakkan, dan melindungi hak tersebut.

Salah satu bentuk hak dasar anak adalah jaminan untuk tumbuh kembang secara utuh baik fisik maupun mental. Jaminan perlindungan hak dasar tersebut sesuai dengan nilai-nilai Pancasila

dan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945.

Sebagai anggota PBB dan Organisasi Ketenagakerjaan Internasional atau International Labour Organization (ILO), Indonesia menghargai, menjunjung tinggi, dan berupaya menerapkan keputusan-keputusan lembaga internasional dimaksud.

Konvensi ILO No. 138 Tahun 1973 mengenai Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja yang disetujui pada Konferensi Ketenagakerjaan Internasional kelima puluh delapan tanggal 26 Juni 1973 di Jenewa merupakan salah satu Konvensi yang melindungi hak asasi anak. Konvensi ini mewajibkan setiap negara anggota ILO yang telah meratifikasi, menetapkan batas usia minimum untuk diperbolehkan bekerja.

Sesuai dengan ketentuan Pasal 2 ayat (1) Konvensi, Indonesia melampirkan Pernyataan (Declaration) yang menetapkan bahwa batas usia minimum untuk diperbolehkan bekerja yang diberlakukan di wilayah Republik Indonesia adalah 15 (lima belas) tahun.

II. POKOK-POKOK PIKIRAN YANG MENDORONG LAHIRNYA KONVENSI

1. Konvensi No. 5 Tahun 1919 mengenai Usia Minimum untuk sektor Industri, Konvensi No. 7 Tahun 1920 mengenai Usia Minimum untuk Sektor Kelautan, Konvensi No. 10 Tahun 1921 mengenai Usia Minimum untuk Sektor Agraria, dan Konvensi No. 33 Tahun 1932 mengenai Usia Minimum untuk Sektor Non Industri, menetapkan bahwa usia minimum untuk bekerja 14 (empat belas) tahun. Selanjutnya Konvensi No. 58 Tahun 1936 mengenai Usia Minimum untuk Kelautan, Konvensi No. 59 Tahun 1937 mengenai Usia Minimum untuk Sektor Industri, Konvensi No. 60 Tahun 1937 mengenai Usia Minimum untuk Sektor Non Industri, dan Konvensi No. 112 Tahun 1959 mengenai Usia Minimum untuk Pelaut, mengubah usia minimum untuk bekerja menjadi 15 (lima belas) tahun.

2. Dalam penerapan berbagai Konvensi tersebut di atas di banyak negara masih ditemukan berbagai bentuk penyimpangan batas usia minimum untuk bekerja. Oleh karena itu ILO merasa perlu menyusun dan mengesahkan konvensi yang secara khusus mempertegas batas usia minimum untuk diperbolehkan bekerja yang berlaku di semua sektor yaitu 15 (lima belas) tahun.

III. ALASAN INDONESIA MENGESAHKAN KONVENSI

1. Pancasila sebagai falsafah dan pandangan hidup bangsa Indonesia dan Undang-Undang Dasar 1945 sebagai sumber dan landasan hukum nasional, menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia seperti tercermin dalam sila-sila Pancasila khususnya Sila Kemanusiaan yang Adil dan Beradab. Untuk itu bangsa Indonesia bertekad melindungi hak dasar anak sesuai dengan ketentuan Konvensi ini.

2. Dalam rangka pengamalan Pancasila dan pelaksanaan Undang-Undang Dasar 1945, Indonesia telah menetapkan berbagai peraturan perundang-undangan yang mengatur perlindungan terhadap anak.

3. Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia melalui Ketetapan Nomor XVII/MPR/1998 tentang Hak Asasi Manusia menugasi Presiden dan DPR untuk meratifikasi berbagai instrumen PBB yang berkaitan dengan hak asasi manusia. Indonesia telah meratifikasi Konvensi PBB tanggal 30 September 1990 mengenai Hak-hak Anak. Disamping itu Presiden Republik Indonesia telah ikut menandatangani Keputusan Pertemuan Tingkat Tinggi mengenai Pembangunan Sosial di Kopenhagen Tahun 1995. Keputusan pertemuan tersebut antara lain mendorong anggota PBB meratifikasi tujuh Konvensi ILO yang memuat hak-hak dasar pekerja, termasuk Konvensi No. 138 Tahun 1973 mengenai Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja.

4. ILO dalam Sidang Umumnya yang ke-86 di Jenewa bulan

Juni 1998 telah menyepakati Deklarasi ILO mengenai Prinsip dan Hak-hak Dasar di Tempat Kerja. Deklarasi tersebut menyatakan bahwa setiap negara wajib menghormati dan mewujudkan prinsip-prinsip ketujuh Konvensi Dasar ILO.

5. Dalam pengamalan Pancasila dan penerapan peraturan perundang-undangan masih dirasakan adanya penyimpangan perlindungan hak anak. Oleh karena itu pengesahan Konvensi ini dimaksudkan untuk menghapuskan segala bentuk praktek mempekerjakan anak serta meningkatkan perlindungan dan penegakan hukum secara efektif sehingga akan lebih menjamin perlindungan anak dari eksploitasi ekonomi, pekerjaan yang membahayakan keselamatan dan kesehatan anak, mengganggu pendidikan, serta mengganggu perkembangan fisik dan mental anak.
6. Pengesahan Konvensi ini menunjukkan kesungguhan Indonesia dalam memajukan dan melindungi hak dasar anak sebagaimana diuraikan pada butir 5. Hal ini akan lebih meningkatkan citra positif Indonesia dan memantapkan kepercayaan masyarakat internasional.

IV. POKOK-POKOK KONVENSI

1. Negara anggota ILO yang mengesahkan Konvensi ini wajib menetapkan kebijakan nasional untuk menghapuskan praktek mempekerjakan anak dan meningkatkan usia minimum untuk diperbolehkan bekerja.
2. Untuk pekerjaan-pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak harus diupayakan tidak boleh kurang dari 18 (delapan belas) tahun, kecuali untuk pekerjaan ringan tidak boleh kurang dari 16 (enam belas) tahun.
3. Negara anggota ILO yang mengesahkan Konvensi ini wajib menetapkan usia minimum untuk diperbolehkan bekerja, aturan mengenai jam kerja, dan menetapkan hukuman atau sanksi guna menjamin pelaksanaannya.

4. Negara anggota ILO yang mengesahkan Konvensi ini wajib melaporkan pelaksanaannya.

V. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Apabila terjadi perbedaan penafsiran terhadap terjemahannya dalam bahasa Indonesia, maka yang berlaku adalah naskah asli Konvensi dalam bahasa Inggeris.

Pasal 2

Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA NOMOR 3835

ANNEX OF THE LAW
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
NUMBER 20 YEAR 1999
ON THE RATIFICATION OF
THE ILO CONVENTION NO. 138 CONCERNING
MINIMUM AGE FOR ADMISSION
TO EMPLOYMENT

DECLARATION
CONCERNING MINIMUM AGE FOR ADMISSION
TO EMPLOYMENT

In accordance with Article 2 Paragraph 1 of the Convention, the Government of the Republic of Indonesia hereby declares that the minimum age for admission to employment is 15 (fifteen) years.

PRESIDENT OF THE REPUBLIC
OF INDONESIA
ttd.
BACHARUDDIN JUSUF HABIBIE

Salinan sesuai dengan aslinya
SEKRETARIAT KABINET RI
Kepala Biro Peraturan Perundang-undangan I
ttd.
Lambock V. Nahattands

LAMPIRAN
UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 20 TAHUN 1999

TENTANG

PENGESAHAN *ILO CONVENTION NO. 138 CONCERNING MINIMUM AGE FOR ADMISSION TO EMPLOYMENT* (KONVENSI ILO MENGENAI USIA MINIMUM UNTUK DIPERBOLEHKAN BEKERJA)

PERNYATAAN
MENGENAI USIA MINIMUM UNTUK DIPERBOLEHKAN BEKERJA

Sesuai dengan Pasal 2 ayat (1) Konvensi, Pemerintah Republik Indonesia dengan ini menyatakan bahwa usia minimum untuk diperbolehkan bekerja adalah 15 (lima belas) tahun.

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

ttd.

BACHARUDDIN JUSUF HABIBIE

Salinan sesuai dengan aslinya
SEKRETARIAT KABINET RI
Kepala Biro Peraturan
Perundang-undangan I

ttd.

Lambock V. Nahattands



International Labour Conference

CONVENTION 138

CONVENTION CONCERNING MINIMUM AGE FOR ADMISSION TO EMPLOYMENT, ADOPTED BY THE CONFERENCE AT ITS FIFTY-EIGHTH SESSION, GENEVA, 26 JUNE 1973

AUTHENTIC TEXT

CONVENTION CONCERNING MINIMUM AGE FOR ADMISSION TO EMPLOYMENT

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Fifty-eighth Session on 6 June 1973, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to minimum age for admission to employment, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Noting the terms of the Minimum Age (Industry) Convention, 1919, the Minimum Age (Sea) Convention, 1920, the Minimum Age (Agriculture) Convention, 1921, the Minimum Age (Trimmers and Stokers) Convention, 1921, the Minimum Age (Non-Industrial Employment) Convention, 1932, the Minimum Age (Sea) Convention (Revised), 1936, the Minimum Age (Industry) Convention (Revised), 1937, the Minimum Age (Non-Industrial Employment) Convention (Revised), 1937, the Minimum Age (Fishermen) Convention, 1959, and the Minimum Age (Underground Work) Convention, 1965, and

Considering that the time has come to establish a general instrument on the subject, which would gradually replace the existing ones applicable to limited economic sectors, with a view to achieving the total abolition of child labour, and

Having determined that this instrument shall take the form of an international Convention.

adopts this twenty-sixth day of June of the year one thousand nine hundred and seventy-three the following Convention, which may be cited as the Minimum Age Convention, 1973.

Article 1

Each Member for which this Convention is in force undertakes to pursue a national policy designed to ensure the effective abolition of child labour and to raise progressively the minimum age for admission to employment or work to a level consistent with the fullest physical and mental development of young persons.

Article 2

1. Each Member which ratifies this Convention shall specify, in a declaration appended to its ratification, a minimum age for admission to employment or work within its territory and on means of transport registered in its territory, subject to Articles 4 to 8 of this Convention, no one under that age shall be admitted to employment or work in any occupation.
2. Each Member which has ratified this Convention may subsequently notify the Director-General of the International Labour Office, by further declarations, that it specifies a minumum age higher than that previously specified.
3. The minimum age specified in pursuance of paragraph 1 of this Article shall not be less than the age of completion of compulsory schooling and, in any case, shall not be less than 15 years.
4. Notwithstanding the provisions of paragraph 3 of this Article, a Member whose economy and educational facilities are insufficiently developed may, after consultation with the organisations of employers and workers concerned, where such exist, initially specify a minimum age of 14 years.
5. Each Member which has specified a minimum age of 14 years in pursuance of the provisions of the preceding paragraph shall include in its reports on the application of this Convention submitted under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation a statement.

(a) that its reason for doing so subsists; or

(b) that it renounces its right to avail itself of the provisions in question as from a stated date.

Article 3

1. The minimum age for admission to any type of employment or work which by its nature or the circumstances in which it is carried out is likely to jeopardise the health, safety or morals of young persons shall not be less than 18 years.
2. The types of employment or work to which paragraph 1 of this Article applies shall be determined by national laws or regulations or by the competent authority, after consultation with the organisations of employers and workers concerned, where such exist.
3. Notwithstanding the provisions of paragraph 1 of this Article, national laws or regulations or the competent authority may, after consultation with the organisations of employers and workers concerned, where such exist, authorise employment or work as from the age of 16 years on condition that the health, safety and morals of the young persons concerned are fully protected and that the young persons have received adequate specific instruction or vocational training in the relevant branch of activity.

Article 4

1. In so far as necessary, the competent authority, after consultation with the organisations o employers and workers concerned, where such exist, may exclude from the application of this Convention limited categories of employment or work in respect to which special and substantial problems of application arise.
2. Each Member which ratifies this Convention shall list in its

first report on the application of the Convention submitted under article 22 of the Constitution of the international Labour Organisation any categories which may have been excluded in pursuance of paragraph 1 of this Article, giving the reasons for such exclusion, and shall state in subsequent reports the position of its law and practice in respect of the categories excluded and the extent to which effect has been given or is proposed to be given to the Convention in respect of such categories.

3. Employment or work covered by Article 3 of this Convention shall not be excluded from the application of the Convention in pursuance of this Article.

Article 5

1. A Member whose economy and administrative facilities are insufficiently developed may, after consultation witth the organisations of employers and workers concerned, where such exist, initially limit the scope of application of this Convention.

2. Each Member which avails itself of the provisions of paragraph 1 of this Article shall specify, in a declaration appended to its ratification, the branches of economic activity or types of undertakings to which it will apply the provisions of the Convention.

3. The provisions of the Convention shall be applicable as a minimum to the following; mining and quarrying; manufacturing; construction; electricity, gas and water; sanitary services; transport, storage and communication; and plantations and other agricultural undertakings mainly producing for commercial purposes, but excluding family and small-scale holdings producing for local consumption and not regularly employing hired workers.

4. Any Member which has limited the scope of application of this Convention in pursuance of this Article ____

(a) shall indicate in its reports under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation the general position as regards the employment or work of young persons and children in the branches of activity which are excluded from the scope of application of this Convention and any progress which may have been made towards wider application of the provisions of the Convention;

(b) may at any time formally extend the scope of application by a declaration addressed to the Director-General of the International Labour Office.

Article 6

This Convention does not apply to work done by children and young persons in schools for general, vocational or technical education or in other training institutions, or to work done by persons at least 14 years of age in undertakings, where such work is carried out in accordance with conditions prescribed by the competent authority, after consultation with the organisations of employers and workers concerned, where such exist, and is an integral part of ___

(a) a course of education or training for which a school or training institution is primarily responsible;

(b) a programme of training mainly or entirely in an undertaking, which programme has been approved by the competent authority; or

(c) a programme of guidance or orientation designed to facilitate the choice of an occupation or of a line of training.

Article 7

1. National laws or regulations may permit the employment or work of persons 13 to 15 years of age on light work which is ____

(a) not likely to be harmful to their health or development; and

(b) not such as to prejudice their attendance at school, their participation in vocational orientation or training programmes approved by the competent authority or their capacity to benefit from the instruction received.

2. National laws or regulations may also permit the employment or work of persons who are at least 15 years of age but have not yet completed their compulsory schooling on work which meets the requirements set forth in sub-paragraphs (a) and (b) of paragraph 1 of this Article.

3. The competent authority shall determine the activities in which employment or work may be permitted under paragraphs 1 and 2 of this Article and shall prescribe the number of hours during which and the conditions in which such employment or work may be undertaken.

4. Notwithstanding the provisions of paragraphs 1 and 2 of this Article, a Member which has availed itself of the provisions of paragraph 4 of Article 2 may, for as long as it continues to do so, substitute the ages 12 and 14 for the ages 13 and 15 in paragraph 1 and the age 14 for the age 15 in paragraph 2 of this Article.

Article 8

1. After consultation with the organisations of employers and workers concerned where such exist, the competent authority may, by permits granted in individual cases, allow exceptions to the prohibition of employment or work provided for in Article 2 of this Convention, for such purposes as participation in artistic performances.

2. Permits so granted shall limit the number of hours during which and prescribe the conditions in which employment or work is allowed.

Article 9

1. All necessary measures, including the provision of appropriate penalties, shall be taken by the competent authority to ensure the effective enforcement of the provisions of this Convention.
2. National laws or regulations or the competent authority shall define the persons responsible for compliance with the provisions giving effect to the Convention.
3. National laws or regulations or the competent authority shall prescribe the registers or other documents which shall be kept and made available by the employer; such registers or documents shall contain the names and ages or dates of birth, duly certified wherever possible, of persons whom he employs or who work for him and who are less than 18 years of age.

Article 10

1. This Convention revises, on the terms set forth in this Article, the Minimum Age (Industry) Convention, 1919, the Minimum Age (Sea) Convention, 1920, the Minimum Age (Agriculture) Convention, 1921, the Minimum Age (Trimmers and Stokers) Convention, 1921, the Minimum Age (Non-Industrial Employment) Convention, 1932, the Minimum Age (Sea) Convention (Revised), 1936, the Minimum Age (Industry) Convention (Revised), 1937, the Minimum age (Non-Industrial Employment) Convention (Revised), 1937, the Minimum Age (Fishermen) Convention, 1959, and the Minimum Age (Underground Work) Convention, 1965.
2. The coming into force of this Convention shall not close the Minimum Age (Sea) Convention (Revised), 1936, the Minimum Age (Industry) Convention (Revised), 1937, the Minimum Age (Non-Industrial Employment) Convention (Revised), 1937, the Minimum Age (Fishermen) Convention, 1959, or the Minimum Age (Underground Work) Convention, 1965, to further ratification.

3. The Minimum Age (Industry) Convention, 1919, the Minimum Age (Sea) Convention, 1920, the Minimum Age (Agriculture) Convention 1921, and the Minimum Age (Trimmers and Stokers) Convention, 1921, shall be closed to further ratification when all the parties thereto have consented to such closing by ratification of this Convention or by a declaration communicated to the Director-General of the International Labour Office.

4. When the obligations of this Convention are accepted ___

   (a) by a Member which is a party to the Minimum Age (Industry) Convention (Revised), 1937, and a minimum age of not less than 15 years is specified in pursuance of Article 2 of this Convention, this shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of that Convention.

   (b) in respect of non-industrial employment as defined in the Minimum Age (Non Industrial Employment) Convention, 1932, by a Member which is a party to that Convention, this shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of that Convention.

   (c) in respect of non-industrial employment as defined in the Minimum Age (Non-Industrial Employment) Convention (Revised), 1937, by a Member which is a party to that Convention, and a minimum age of not less than 15 years is specified in pursuance of Article 2 of this Convention, this shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of that Convention.

   (d) in respect of maritime employment, by a Member which is a party to the Minimum Age (Sea) Convention (Revised), 1936, and a minimum age of not less than 15 years is specified in pursuance of Article 2 of this Convention or the Member specifies that Article 3 of this Convention applies to maritime employment, this shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of that Convention.

(e) in respect of employment in maritime fishing, by a Member which is a party to the Minimum Age (Fishermen) Convention, 1959, and a minimum age of not less than 15 years is specified in pursuance of Article 2 of this Convention or the Member specifies that Article 3 of this Convention applies to employment in maritime fishing, this shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of that Convention.

(f) by a Member which is a party to the Minimum Age (Underground Work) Convention, 1965, and a minimum age of not less than the age specified in pursuance of that Convention is specified in pursuance of Article 2 of this Convention or the Member specifies that such an age applies to employment underground in mines in virtue of Article 3 of this Convention, this shall ipso jure involve the immediate denunciation of that Convention.

if and when this Convention shall have come into force.

5. Acceptance of the obligations of this Convention ___

(a) shall involve the denunciation of the Minimum Age (Industry) Convention, 1919 in accordance with Article 12 thereof.

(b) in respect of agriculture shall involve the denunciation of the Minimum Age (Agriculture) Convention, 1921, in accordance with Article 9 thereof.

(c) in respect of maritime employment shall involve the denunciation of the Minimum Age (Sea) Convention, 1920, in accordance with Article 10 thereof, and of the Minimum Age (Trimmers and Stokers) Convention, 1921, in accordance with Article 12 thereof.

if and when this Convention shall have come into force.

Article 11

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 12

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 13

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 14

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.
2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 15

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 16

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 17

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides ___
   (a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of

this Convention, notwithstanding the provisions of Article 13 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 18

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

The foregoing is the authentic text of the Convention duly adopted by the General Conference of the International Labour Organisation during its Fifty-eighth Session which was held at Geneva and declared closed the twenty-seventh day of June 1973.

IN FAITH WHEREOF we have appended our signatures this twenty-seventh day of June 1973.

The President of the Conference,

BINTU'a TSHIABOLA

The Director-General of the International Labour Office.

WILFRED JENKS

The text of the Convention as here presented is a true copy of the text authenticated by the signatures of the President of the International Labour Conference and of the Director-General of the International Labour Office.

Certified true and complete copy,

for the Director-General of the International Labour Office :

Certified true and complete copy
For the Director-General
of the International Labour Office

DOMINICK DEVLIN
Legal Advisor
of the International Labour Office



Konferensi Ketenagakerjaan Internasional

KONVENSI 138

KONVENSI MENGENAI USIA MINIMUM UNTUK DIPERBOLEHKAN BEKERJA, DISETUJUI OLEH KONFERENSI PADA SIDANGNYA YANG KELIMA PULUH DELAPAN, JENEWA, 26 JUNI 1973

TERJEMAHAN NASKAH ASLI

Konfensi 138

KONVENSI MENGENAI USIA MINIMUM UNTUK DIPERBOLEHKAN BEKERJA

Konferensi Organisasi Ketenagakerjaan Internasional,

Setelah diundang ke Jenewa oleh Badan Pengurus Kantor Ketenagakerjaan Internasional, dan setelah mengadakan sidangnya yang kelima puluh delapan pada tanggal 6 Juni 1973, dan

Setelah memutuskan untuk menerima beberapa usul mengenai usia minimum untuk diperbolehkan bekerja, yang merupakan acara keempat dalam agenda sidang tersebut, dan

Memperhatikan syarat-syarat Konvensi Usia Minimum (Industri), 1919, Konvensi Usia Minimum (Laut), 1920, Konvensi Usia Minimum (Pertanian), 1921, Konvensi Usia Minimum (Penghias dan Juru Api), 1921, Konvensi Usia Minimum (Pekerjaan Non Industri), 1932, Konvensi (Revisi) Usia Minimum (Laut), 1936, Konvensi (Revisi) Usia Minimum (Industri), 1937, Konvensi (Revisi) Usia Minimum (Pekerjaan Non Industri), 1937, Konvensi Usia Minimum (Nelayan), 1959, dan Konvensi Usia Minimum (Kerja Bawah Tanah), 1965, dan

Menimbang, bahwa telah tiba waktunya untuk menetapkan suatu naskah umum mengenai hal itu, yang secara berangsur-angsur akan menggantikan naskah-naskah yang berlaku pada sektor ekonomi yang terbatas, dengan tujuan untuk melakukan penghapusan kerja anak secara menyeluruh, dan

Setelah menetapkan bahwa naskah ini harus berbentuk Konvensi internasional.

Menyetujui pada tanggal dua puluh enam bulan Juni tahun seribu sembilan ratus tujuh puluh tiga Konvensi ini, yang disebut Konvensi Usia Minimum, 1973.

Pasal 1

Setiap Anggota yang memberlakukan Konvensi ini wajib membuat kebijakan nasional yang dirancang untuk menjamin penghapusan secara efektif pekerja anak dan secara bertahap meningkatkan usia minimum untuk diperbolehkan bekerja sampai pada suatu tingkat yang sesuai dengan perkembangan fisik dan mental sepenuhnya dari orang muda.

Pasal 2

1. Setiap Anggota yang meratifikasi Konvensi ini wajib menetapkan dalam deklarasi yang dilampirkan pada ratifikasinya, usia minimum untuk diperbolehkan bekerja dalam wilayahnya dan pada sarana angkutan yang mengantar di wilayahnya, sesuai dengan Pasal 4 sampai dengan 8 Konvensi ini, tidak seorang pun di bawah usia itu yang diperbolehkan masuk dalam setiap jabatan;
2. Setiap anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini dapat memberitahukan kepada Direktur Jenderal Kantor Ketenagakerjaan Internasional dengan deklarasi selanjutnya, bahwa ia 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 wajib belajar, yaitu tidak boleh kurang dari 15 tahun, dalam keadaan apapun;
4. Tanpa mengurangi ketentuan ayat (3) Pasal ini, Anggota yang perekonomian dan fasilitas pendidikannya tidak cukup berkembang, setelah berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja yang berkepentingan, jika ada, sebagai permulaan dapat menetapkan usia minimum 14 tahun.
5. Setiap Anggota yang telah menetapkan usia minimum 14 tahun sesuai dengan ketentuan ayat itu, wajib mencantumkan dalam

laporannya mengenai pelaksanaan Konvensi ini yang diajukan berdasarkan Pasal 22 Konstitusi Organisasi Ketenagakerjaan Internasional, pernyataan :

(a) bahwa alasan untuk melakukan hal itu memang ada; atau

(b) bahwa ia melepaskan haknya untuk melaksanakan ketentuan tersebut sejak tanggal penetapan.

Pasal 3

1. Usia minimum untuk diperbolehkan bekerja di setiap jenis pekerjaan, yang karena sifat atau keadaan lingkungan tempat pekerjaan itu dilakukan dapat membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral orang muda, tidak boleh kurang dari 18 tahun.

2. Jenis pekerjaan atau kerja yang padanya ketentuan ayat (1) Pasal ini berlaku, harus ditetapkan dengan peraturan atau perundang-undangan nasional, atau oleh penguasa yang berwenang, setelah berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja yang berkepentingan jika ada.

3. Tanpa mengabaikan ketentuan ayat (1) Pasal ini, undang-undang atau peraturan nasional atau penguasa yang berwenang, setelah berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja yang berkepentingan, jika ada, dapat memperbolehkan orang muda berusia 16 tahun ke atas bekerja, dengan syarat bahwa kesehatan, keselamatan, dan moral mereka dilindungi sepenuhnya dan mereka telah mendapat pendidikan atau pelatihan kejuruan khusus mengenai cabang kegiatan yang bersangkutan.

Pasal 4

1. Apabila diperlukan, penguasa yang berwenang setelah berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja yang berkepentingan, jika ada, dapat mengecualikan pekerjaan atau kerja tertentu dari pemberlakuan Konvensi jika pelaksanaan Konvensi ini menimbulkan masalah yang sangat berat.

2. Setiap Anggota yang meratifikasi Konvensi ini wajib membuat daftar dalam laporannya yang pertama mengenai pelaksanaan Konvensi yang diajukan berdasarkan Pasal 22 dari Konstitusi Organisasi Ketenagakerjaan Internasional, setiap jenis pengecualian menurut ketentuan ayat (1) Pasal ini, alasan pengecualian, dan dalam laporan berikutnya wajib menyebutkan kedudukan hukum dan kebiasaan di negaranya mengenai jenis pengecualian tersebut, dan sejauh mana pengaruh di Konvensi ini telah diberlakukan atau diusulkan untuk diberlakukan terhadap jenis pekerjaan tersebut.

3. Pekerjaan atau kerja yang tercakup dalam Pasal 3 Konvensi ini tidak boleh dikecualikan dari pelaksanaan Konvensi sesuai dengan Ketentuan Pasal ini.

Pasal 5

1. Anggota yang perekonomian dan fasilitas administratifnya belum cukup berkembang, setelah berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja yang berkepentingan, jika ada, pada awalnya dapat membatasi ruang lingkup berlakunya Konvensi ini.

2. Setiap Anggota yang tunduk pada ayat (1) Pasal ini, dalam suatu pernyataan yang dilampirkan pada ratifikasinya, wajib memperinci secara khusus cabang kegiatan ekonomi atau jenis usaha yang kepadanya ketentuan Konvensi ini berlaku.

3. Ketentuan Konvensi ini wajib diberlakukan sebagai minimum terhadap : pertambangan dan penggalian; pengolahan; bangunan; listrik; gas dan air, perusahaan sanitari; pengangkutan, pergudangan, dan perhubungan; serta perkebunan dan usaha pertanian lainnya yang hasil utamanya untuk tujuan perdagangan, tetapi kecuali perusahaan keluarga dan usaha kecil yang menghasilkan barang untuk konsumsi lokal dan tidak secara teratur mempekerjakan tenaga bayaran.

4. Setiap Anggota yang membatasi ruang lingkup berlakunya Konvensi ini sesuai dengan ketentuan dalam Pasal ini.

   (a) wajib menyebutkan dalam laporannya sesuai dengan Pasal 22 Konstitusi Organisasi Ketenagakerjaan Internasional, kedudukan umum tentang pekerjaan orang muda dan anak-anak dalam cabang kegiatan yang dikecualikan dari ruang lingkup berlakunya Konvensi ini dan setiap kemajuan yang mungkin dicapai ke arah pelaksanaan yang lebih luas dari ketentuan Konvensi ini;

   (b) dapat setiap waktu secara formal memperluas ruang lingkup pemberlakuan melalui sebuah deklarasi yang disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Ketenagakerjaan Internasional.

Pasal 6

Konvensi ini tidak berlaku bagi pekerjaan yang dilakukan oleh anak dan orang muda di sekolah umum, kejuruan atau teknik atau di lembaga latihan lain, atau bagi pekerjaan yang dilakukan oleh orang muda yang sekurang-kurangnya berusia 14 tahun dalam perusahaan, bila pekerjaan itu dilakukan sesuai dengan syarat-syarat yang ditetapkan oleh penguasa yang berwenang setelah berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja yang berkepentingan, jika ada, dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari ;

(a) suatu program pendidikan atau pelatihan yang penanggung jawab utamanya adalah suatu sekolah atau lembaga pelatihan;

(b) program latihan yang untuk sebagian besar atau seluruhnya dilaksanakan dalam suatu perusahaan, yang programnya telah disetujui oleh penguasa yang berwenang; atau

(c) suatu program bimbingan atau orientasi yang disusun untuk mempermudah pemilihan jabatan atau jalur pelatihan.

Pasal 7

1. Peraturan atau perundang-undangan nasional dapat memperbolehkan

mempekerjakannya orang berusia 13-15 tahun dalam pekerjaan ringan yang ___

(a) tidak berbahaya bagi kesehatan dan perkembangan mereka;

(b) tidak mengganggu kehadiran mereka mengikuti pelajaran sekolah, mengikuti orientasi kejuruan atau program latihan yang disetujui oleh penguasa yang berwenang atau kemampuan mereka mendapatkan manfaat dari pelajaran yang diterima.

2. Peraturan atau perundang-undangan nasional dapat juga memperbolehkan mempekerjakan orang yang berusia sekurang-kurangnya 15 tahun akan tetapi belum menyelesaikan pendidikan sekolah wajib dalam pekerjaan yang telah memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam sub (a) dan (b) ayat (1) Pasal ini.

3. Pengusaha yang berwenang wajib menetapkan kegiatan pada pekerjaan yang diperbolehkan berdasarkan ayat (1) dan (2) Pasal ini dan wajib menetapkan jumlah jam kerja dan kondisi yang harus dipenuhi dalam melakukan pekerjaan dimaksud.

4. Tanpa mengabaikan ketentuan ayat (1) dan (2) Pasal ini, Anggota yang telah menyatakan tunduk kepada ketentuan ayat (4) Pasal 2, selama masih dikehendaki dapat menggantikan usia 12 dan 14 tahun untuk usia 13 dan 15 tahun pada ayat (1), dan usia 14 tahun untuk usia 15 tahun pada ayat (2) Pasal ini.

Pasal 8

1. Setelah berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja yang berkepentingan, jika ada, penguasa yang berwenang, dengan izin yang diberikan untuk kasus individual boleh mengecualikan larangan bekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 Konvensi ini untuk maksud tertentu, seperti keikutsertaan dalam pertunjukan kesenian.

2. Izin yang diberikan itu harus membatasi jumlah jam dan kondisi kerja untuk diperbolehkan bekerja.

Pasal 9

1. Segala tindakan yang perlu, termasuk penentuan hukuman yang memadai, harus diambil oleh penguasa yang berwenang untuk menjamin pelaksanaan yang efektif dari ketentuan Konvensi ini.
2. Peraturan atau perundang-undangan nasional wajib menetapkan orang-orang yang bertanggung jawab terhadap penataan ketentuan Konvensi ini.
3. Peraturan atau perundang-undangan nasional, atau penguasa yang berwenang wajib menetapkan catatan atau dokumen lain yang harus disimpan dan disediakan oleh pengusaha; catatan atau dokumen itu harus memuat nama dan usia atau tanggal lahir, yang disahkan bila mungkin, mengenai orang-orang yang dipekerjakannya atau yang bekerja untuknya dan yang berusia di bawah 18 tahun.

Pasal 10

1. Konvensi ini merevisi menurut ketentuan yang ditetapkan dalam Pasal ini, Konvensi Usia Minimum (Industri), 1919, Konvensi Usia Minimum (Laut), 1920, Konvensi Usia Minimum (Pertanian), 1921, Konvensi Usia Minimum (Penghias dan Juru Api), 1921, Konvensi Usia Minimum (Pekerjaan Non Industri), 1932, Konvensi (Revisi) Usia Minimum (Laut), 1936, Konvensi (Revisi) Usia Minimum (Industri), 1937, Konvensi (Revisi) Usia Minimum (Pekerja Non Industri), 1937, Konvensi Usia Minimum (Nelayan), 1959, dan Konvensi Usia Minimum (Pekerjaan Bawah Tanah), 1965.
2. Pemberlakuan Konvensi ini tidak menutup kemungkinan untuk meratifikasi Konvensi (Revisi) Usia Minimum (Laut), 1936, Konvensi (Revisi) Usia Minimum (Industri), 1937, Konvensi (Revisi) Usia Minimum (Pekerjaan Non Industri), 1937, Konvensi Usia Minimum (Nelayan), 1959, Konvensi Usia Minimum (Kerja Bawah Tanah), 1965.

3. Konvensi Usia Minimum (Industri), 1919, Konvensi Usia Minimum (Laut), 1920, Konvensi Usia Minimum (Pertanian), 1921, dan Konvensi Usia Minimum (Penghias dan Juru Api), 1921, akan tertutup untuk diratifikasi lebih lanjut, jika semua pihak yang telah meratifikasinya setuju untuk menutupnya dengan diratifikasinya Konvensi ini atau dengan suatu deklarasi yang disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Ketenagakerjaan Internasional.

4. Jika kewajiban-kewajiban Konvensi ini diterima:

   (a) oleh Anggota yang merupakan pihak pada Konvensi (Revisi) Usia Minimum (Industri), 1937, dan telah menetapkan usia minimum tidak kurang dari 15 tahun menurut ketentuan Pasal 2 Konvensi ini, demi hukum, hal tersebut dengan sendirinya membatalkan Konvensi itu dengan segera,

   (b) dalam hal pekerjaan non industri sebagaimana dimaksud dalam Konvensi Usia Minimum (Pekerjaan Non Industri), 1932, oleh Anggota yang merupakan pihak pada Konvensi itu, demi hukum, hal tersebut dengan sendirinya membatalkan Konvensi itu dengan segera,

   (c) dalam hal pekerjaan non industri sebagaimana ditetapkan dalam Konvensi (Revisi) Usia Minimum (Pekerjaan Non Industri), 1937, oleh Anggota yang merupakan pihak pada Konvensi itu dan telah menetapkan usia minimum tidak kurang dari 15 tahun berdasarkan Pasal dua Konvensi ini, demi hukum, hal tersebut dengan sendirinya membatalkan Konvensi itu dengan segera,

   (d) dalam hal pekerjaan maritim, oleh Anggota yang merupakan pihak pada Konvensi (Revisi) Usia Minimum (Laut), 1936, dan telah menetapkan usia minimum tidak kurang dari 15 tahun berdasarkan Pasal 2 Konvensi ini atau Anggota itu menetapkan bahwa Pasal 3 Konvensi ini berlaku bagi pekerjaan maritim, demi hukum, hal tersebut dengan sendirinya membatalkan Konvensi itu dengan segera,

(e) dalam hal pekerjaan perikanan maritim, oleh Anggota yang merupakan pihak pada Konvensi Usia Minimum (Nelayan), 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 perikanan maritim, demi hukum, hal tersebut dengan sendirinya membatalkan Konvensi itu dengan segera,

(f) oleh Anggota yang merupakan pihak pada Konvensi Usia Minimum Kerja (Kerja Bawah Tanah), 1965, dan usia minimum tidak kurang dari usia yang ditetapkan berdasarkan Konvensi itu juga ditetapkan berdasarkan Pasal 2 Konvensi ini atau Anggota itu menetapkan bahwa usia itu berlaku bagi pekerjaan di bawah tanah dalam pertambangan berdasarkan Pasal 3 Konvensi ini, demi hukum hal tersebut dengan sendirinya membatalkan Konvensi ini dengan segera jika dan bila Konvensi ini mulai berlaku.

5. Penerimaan kewajiban Konvensi ini berarti:

(a) Harus membatalkan Konvensi Usia Minimum (Industri), 1919, sesuai dengan Pasal 12 Konvensi itu,

(b) dalam hal pertanian, harus membatalkan Konvensi Usia Minimum (Pertanian), 1921, sesuai dengan Pasal 9 Konvensi itu,

(c) dalam hal pekerjaan maritim, harus membatalkan Konvensi Usia Minimum (Laut), 1920, sesuai dengan Pasal 10 Konvensi itu dan Konvensi Usia Minimum (Penghias dan Juru Api), 1921, sesuai dengan Pasal 12 Konvensi itu,

jika dan bila Konvensi ini mulai berlaku.

Pasal 11

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

Pasal 12

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

Pasal 13

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 Ketenagakerjaan 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 sesudah itu dapat membatalkan Konvensi ini pada waktu berakhirnya tiap-tiap masa sepuluh tahun sebagaimana diatur dalam Pasal ini.

Pasal 14

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 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 15

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 16

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 17

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 18

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



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)

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang : a. bahwa negara Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 adalah negara hukum yang menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia serta menjamin semua warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum, sehingga segala bentuk diskriminasi terhadap pekerja berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, kebangsaan atau asal usul keturunan harus dihapuskan;

b. bahwa bangsa Indonesia sebagai bagian masyarakat internasional menghormati, menghargai, dan menjunjung tinggi prinsip dan tujuan Piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa, Deklarasi Universal Hak-hak Asasi Manusia Tahun 1948, Deklarasi Philadelphia Tahun

1944, dan Konstitusi Organisasi Ketenagakerjaan Internasional (ILO);

c. bahwa Konferensi Ketenagakerjaan Internasional dalam sidangnya yang keempat puluh dua tanggal 25 Juni 1958, telah menyetujui *ILO Convention No. 111 concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation* (Konvensi ILO mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan);

d. bahwa ketentuan Konvensi tersebut selaras dengan keinginan bangsa Indonesia untuk secara terus menerus menegakkan dan memajukan pelaksanaan hak-hak dasar pekerja dalam kehidupan berbangsa dan bernegara;

e. bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut dalam huruf a, b, c, dan d, dipandang perlu mengesahkan *ILO Convention No. 111 concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation* (Konvensi ILO mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan) dengan Undang-undang.

Mengingat : 1. Pasal 5 ayat (1), Pasal 11, Pasal 20 ayat (1) dan Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945;

2. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia Nomor XVII/MPR/1998 tentang Hak Asasi Manusia;

Dengan persetujuan
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : UNDANG-UNDANG TENTANG PENGESAHAN *ILO CONVENTION NO. 111 CONCERNING DISCRIMINATION IN RESPECT OF EMPLOYMENT AND OCCUPATION* (KONVENSI ILO

MENGENAI DISKRIMINASI DALAM PEKERJAAN DAN JABATAN).

Pasal 1

Mengesahkan ILO Convention No. 111 concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation (Konvensi ILO mengenai Diskrimination Dalam Pekerjaan dan Jabatan) yang salinan naskah aslinya dalam bahasa Inggeris dan terjemahannya dalam bahasa Indonesia sebagaimana terlampir merupakan bagian tidak terpisahkan dari Undang-undang ini.

Pasal 2

Undang-undang ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Undang-undang ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

Disahkan di Jakarta
pada tanggal 7 Mei 1999
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA
ttd.
BACHARUDDIN JUSUF HABIBIE

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 7 Mei 1999
MENTERI NEGARA SEKRETARIS NEGARA
REPUBLIK INDONESIA
ttd.
AKBAR TANDJUNG

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 1999
NOMOR 57

Salinan sesuai dengan aslinya
SEKRETARIAT KABINET RI
Kepala Biro Peraturan Perundang-undangan I
ttd.
Lambock V. Nahattands



PENJELASAN
ATAS
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)

1. UMUM

Manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa memiliki hak asasi atau hak dasar sejak dilahirkan, sehingga tidak ada manusia atau pihak lain yang dapat merampas hak tersebut. Hak asasi manusia diakui secara universal sebagaimana tercantum dalam piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB), Deklarasi Universal Hak-hak Asasi Manusia yang disetujui PBB Tahun 1948, Deklarasi ILO di Philadelphia Tahun 1994, dan Konstitusi ILO. Dengan demikian semua negara di dunia secara moral dituntut untuk menghormati, menegakkan, dan melindungi hak tersebut.

Salah satu bentuk hak asasi adalah persamaan kesempatan, dan perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan. Persamaan tersebut sesuai dengan nilai-nilai Pancasila dan telah diatur dalam UUD 1945 Pasal 27. Ketentuan tersebut telah pula diatur dalam Ketetapan MPR RI No. XVII/MPR/1998 tentang Hak Asasi Manusia dan berbagai peratuan perundang-undangan lainnya.

Sebagai anggota PBB dan Organisasi Ketenagakerjaan Internasional atau *International Labour Organization (ILO)*, Indonesia menghargai, menjunjung tinggi dan berupaya menerapkan keputusan-keputusan kedua lembaga internasional dimaksud. Konvensi ILO Nomor 111 mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan yang disetujui pada Konferensi Ketenagakerjaan Internasional keempat puluh dua tanggal 25 Juni 1958 di Jenewa merupakan bagian dari perlindungan hak asasi pekerja. Konvensi ini mewajibkan setiap negara anggota ILO yang telah meratifikasi untuk menghapuskan segala bentuk diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, kebangsaan atau asal usul keturunan.

II. POKOK-POKOK PIKIRAN YANG MENDORONG LAHIRNYA KONVENSI

1. Konvensi ILO No. 100 Tahun 1951 mengenai kesamaan remunerasi dan pengupahan bagi pekerja laki-laki dan pekerja perempuan meminta semua negara untuk menjamin pelaksanaan prinsip pengupahan yang sama bagi pekerja laki-laki dan pekerja perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya.
2. Kenyataan menunjukkan bahwa praktek diskriminasi terjadi tidak hanya mengenai prinsip pengupahan yang sama bagi pekerja laki-laki dan pekerja perempuan, akan tetapi juga mengenai perlakuan dan kesempatan dalam pekerjaan dan jabatan. Oleh sebab itu dirasakan perlu menyusun dan mengesahkan Konvensi yang secara khusus melarang diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, kebangsaan atau asal usul keturunan.

III. ALASAN INDONESIA MENGESAHKAN KONVENSI

1. Pancasila sebagai falsafah dan pandangan hidup bangsa Indonesia dan Undang-Undang Dasar 1945 sebagai sumber dan landasan hukum nasional, menjunjung tinggi harkat

dan martabat manusia sebagaimana tercermin dalam Sila-sila Pancasila khususnya Sila Kemanusiaan yang Adil dan Beradab. Untuk itu bangsa Indonesia bertekad untuk mencegah, melarang dan menghapuskan segala bentuk diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan sesuai dengan ketentuan Konvensi ini.

2. Dalam rangka pengamalan Pancasila dan pelaksanaan Undang-Undang Dasar 1945, Indonesia telah menetapkan peraturan perundang-undangan yang mengatur pencegahan dan pelarangan segala bentuk diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan.
3. Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia melalui Ketetapan Nomor XVII/MPR/1998 tentang Hak Asasi Manusia menugasi Presiden dan DPR untuk meratifikasi berbagai instrumen PBB yang berkaitan dengan hak asasi manusia. Indonesia telah meratifikasi Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa tanggal 18 Desember 1979 mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984. Disamping itu Presiden Republik Indonesia telah ikut menandatangani Keputusan Pertemuan Tingkat Tinggi mengenai Pembangunan Sosial di Kopenhagen Tahun 1995. Keputusan pertemuan tersebut antara lain mendorong anggota PBB meratifikasi tujuh Konvensi ILO yang memuat hak-hak dasar pekerja, termasuk Konvensi Nomor 111 Tahun 1958 mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan.
4. ILO dalam Sidang Umumnya yang ke-86 di Jenewa bulan Juni 1998 telah menyepakati Deklarasi ILO mengenai Prinsip dan Hak-hak Dasar di Tempat Kerja. Deklarasi tersebut menyatakan bahwa setiap negara wajib menghormati dan mewujudkan prinsip-prinsip ketujuh Konvensi Dasar ILO.
5. Dalam pengamalan Pancasila dan penerapan peraturan perundang-undangan masih dirasakan adanya penyimpangan perlindungan hak pekerja. Oleh karena itu pengesahan Konvensi ini dimaksudkan untuk meningkatkan perlindungan

dan penegakan hukum secara efektif sehingga akan lebih menjamin perlindungan hak pekerja dari setiap bentuk diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan.

6. Pengesahan Konvensi ini menunjukkan kesungguhan Indonesia dalam memajukan dan melindungi hak-hak dasar pekerja khususnya hak mendapatkan persaman kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan. Hal ini akan lebih meningkatkan citra positif Indonesia dan memantapkan kepercayaan masyarakat internasional.

IV. POKOK-POKOK KONVENSI

1. Negara anggota ILO yang mengesahkan Konvensi ini wajib melarang setiap bentuk diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan termasuk dalam memperoleh pelatihan dan keterampilan yang didasarkan atas ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, kebangsaan atau asal usul keturunan.
2. Negara anggota ILO yang mengesahkan Konvensi ini wajib mengambil langkah-langkah kerja sama dalam peningkatan pentaatan pelaksanaannya, peraturan perundang-undangan, administrasi, penyesuaian kebijaksanaan, pengawasan, pendidikan dan pelatihan.
3. Negara anggota ILO yang mengesahkan Konvensi ini wajib melaporkan pelaksanaannya.

V. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Apabila terjadi perbedaan penafsiran terhadap terjemahannya dalam bahasa Indonesia, maka yang berlaku adalah naskah asli Konvensi dalam bahasa Inggeris.

Pasal 2

Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA NOMOR 3836



International Labour Conference

CONVENTION 111

CONVENTION CONCERNING DISCRIMINATION IN RESPECT OF EMPLOYMENT AND OCCUPATION, ADOPTED BY THE CONFERENCE AT ITS FORTY-SECOND SESSION, GENEVA, 25 JUNE 1958

AUTHENTIC TEXT

CONVENTION CONCERNING DISCRIMINATION IN RESPECT OF EMPLOYMENT AND OCCUPATION.

The General Conference of the International Labour Organisation.

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Forty-second Session on 4 June 1958, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to discrimination in the field of employment and occupation, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposal shall take the form of an International Convention, and

Considering that the Declaration of Philadelphia affirms that all human beings, irrespective of race, creed or sex, have the right to pursue both their material well-being and their spiritual development in conditions of freedom and dignity, of economic security and equal opportunity, and

Considering further that discrimination constitutes a violation of rights enunciated by the Universal Declaration of Human Rights.

adopts this twenty-fifth day of June of the year one thousand nine hundred and fifty-eight the following Convention, which may be cited as the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958;

Article 1

1. For the purpose of this Convention the term "discrimination" includes ___

   (a) any distinction, exclusion or preference made on the basis of race, colour, sex, religion, political opinion, national

extraction or social origin, which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation;

(b) such other distinction, exclusion or preference which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation as may be determined by the Member concerned after consultation with representative employers' and workers' organisations, where such exist, and with other appropriate bodies.

2. Any distinction, exclusion or preference in respect of a particular job based on the inherent requirements thereof shall not deemed to be discrimination.

3. For the purpose of this Convention the terms "employment" and "occupation" include access to vocational training, access to employment and to particular occupations, and terms and conditions of employment.

Article 2

Each Member for which this Convention is in force undertakes to declare and pursue a national policy designed to promote, by methods appropriate to national conditions and practice, equality of opportunity and treatment in respect of employment and occupation, with a view to eliminating any discrimination in respect thereof.

Article 3

Each Member for which this Convention is in force undertakes, by methods appropriate to national conditions and practice___

(a) to seek the co-operation of employers' and workers' organisations and other appropriate bodies in promoting the acceptance and observance of this policy;

(b) to enact such legislation and to promote such educational programmes as may be calculated to secure the acceptance and observance of the policy;

(c) to repeal any statutory provisions and modify any administrative instructions or practices which are inconsisttent with the policy;

(d) to pursue the policy in respect of employment under the direct control of a national authority;

(e) to ensure observance of the policy in the activities of vocational guidance, vocational training and placement services under the direction of a national authority;

(f) to indicate in its annual reports on the application of the Convention the action taken in pursuance of the policy and the results secured by such action.

Article 4

Any measures affecting an individual who is justifiably suspected of, or engaged in, activities prejudicial to the security of the State shall not be deemed to be discrimination, provided that the individual concerned shall have the right to appeal to a competent body established in accordance with national practice.

Article 5

1. Special measures of protection or assistance provided for in other Conventions or Recommendations adopted by the International Labour Conference shall not be deemed to be discrimination.
2. Any Member may, after consultation with representative employers' and workers' organisations, where such exist, determine that other special measures designed to meet the particular, requirements of persons who, for reasons such as sex, age, disablement, family responsibilities or social or cultural status, are generally recognised to require special protection or assistance, shall not be deemed to be discrimination.

Article 6

Each Member which ratifies this Convention undertakes to apply it to non-metropolitan territories in accordance with the provisions of the Constitution of the International Labour Organisation.

Article 7

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 8

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.
2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.
3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 9

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.
2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be

bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 10

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.
2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 11

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 12

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 13

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this

Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides ___

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 9 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 14

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

The foregoing is the authentic text of the Convention duty adopted by the General Conference of the International Labour Organisation during its Forty-second Session which was held at Geneva and declared closed the twenty-sixth day of June 1958.

IN FAITH WHEREOF we have appended our signatures this fifth day of July 1958.

The President of the Conference,

B. K. DAS.

The Director-General of the International Labour Office,

DAVID A. MORSE

The text of the Convention as here presented is a true copy of the text authenticated by the signatures of the President of the International Labour Conference and of the Director-General of the International Labour Office

Certified true and complete copy.

for the Director-General of the International Labour Office.

FRANCIS WOLF
Chief of the Legal Division
of the International Labour Office
Chef de la Division juridiqua
du Buruau international du Travall

Certified true and complete copy
For the Director-General
of the International Labour Office

ttd.

DOMINICK DEVLIN
Legal Advisor
of the International Labour Office



Konferensi Ketenagakerjaan Internasional

KONVENSI 111

KONVENSI MENGENAI DISKRIMINASI DALAM PEKERJAAN DAN JABATAN, DISETUJUI OLEH KONFERENSI PADA SIDANGNYA YANG KEEMPAT PULUH DUA, JENEWA, 25 JUNI 1958

TERJEMAHAN NASKAH ASLI

KONVENSI MENGENAI DISKRIMINASI DALAM PEKERJAAN DAN JABATAN

Konferensi Organisasi Ketenagakerjaan Internasional,

Setelah diundang ke Jenewa oleh Badan Pengurus Kantor Ketenagakerjaan Internasional, dan setelah mengadakan sidangnya yang keempat puluh dua pada tanggal 4 Juni 1958, dan

Setelah memutuskan untuk menerima beberapa usul tentang diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan, yang merupakan acara keempat dalam agenda sidang itu, dan

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

Menimbang, bahwa Deklarasi Philadelphia menyatakan, bahwa semua manusia tanpa memandang ras, kepercayaan, atau jenis kelamin berhak mengejar baik kesejahteraan material maupun kemajuan spiritual dalam suasana bebas dan bermartabat, kesejahteraan ekonomi, kesempatan yang sama, dan

Menimbang lebih lanjut, bahwa diskriminasi merupakan pelanggaran hak yang dinyatakan dalam Deklarasi Universal Hak-Hak Asasi Manusia.

menyetujui, pada tanggal dua puluh lima bulan Juni tahun seribu sembilan ratus lima puluh delapan, Konvensi ini, yang disebut Konvensi Diskriminasi Pekerjaan dan Jabatan, 1958;

Pasal 1

1. Untuk tujuan Konvensi ini istilah "diskriminasi" meliputi :

   (a) setiap pembedaan, pengecualian, atau pengutamaan atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, keyakinan politik, kebangsaan atau asal usul sosial yang berakibat

meniadakan atau mengurangi persamaan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan;

(b) pembedaan, pengecualian, atau pengutamaan lainnya yang berakibat meniadakan atau mengurangi persamaan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan sebagaimana ditentukan oleh anggota yang bersangkutan setelah berkonsultasi dengan wakil organisasi pengusaha dan pekerja, jika ada, dan dengan badan lain yang sesuai.

2. Setiap pembedaan, pengecualian, atau pengutamaan mengenai pekerjaan tertentu yang didasarkan pada persyaratan khas dari pekerjaan itu, tidak dianggap sebagai diskriminasi.

3. Untuk tujuan Konvensi ini, istilah "pekerjaan" dan "jabatan" meliputi juga kesempatan mengikuti pelatihan keterampilan, memperoleh pekerjaan dan jabatan tertentu, dan syarat-syarat serta kondisi kerja.

Pasal 2

Setiap Anggota yang memberlakukan Konvensi ini wajib mengumumkan dan membuat kebijakan nasional yang bertujuan untuk memajukan dengan cara yang sesuai dengan keadaan dan kebiasaan nasional, persamaan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan dengan tujuan untuk meniadakan diskriminasi dalam hal tersebut.

Pasal 3

Setiap Anggota yang memberlakukan Konvensi ini, dengan cara yang sesuai dengan keadaan dan kebiasaan nasional :

(a) berupaya untuk mengadakan kerjasama dengan organisasi pengusaha dan pekerja serta badan terkait lainnya dalam meningkatkan penerimaan dan penaatan kebijakan ini;

(b) menetapkan peraturan perundang-undangan dan meningkatkan

program pendidikan yang diperkirakan dapat menjamin penerimaan dan penaatan kebijakan itu;

(c) mencabut setiap ketentuan peraturan dan mengubah setiap aturan administratif atau kebiasaan yang tidak sesuai dengan kebijakan itu;

(d) membuat kebijakan yang berkaitan dengan pekerjaan yang langsung di bawah pengawasan penguasa nasional;

(e) menjamin penaatan kebijakan itu dalam kegiatan bimbingan kejuruan, pelatihan kejuruan, dan pelayanan penempatan di bawah pimpinan penguasa nasional;

(f) menyatakan dalam laporan tahunan tentang pelaksanaan Konvensi ini, tindakan yang telah diambil untuk melaksanakan kebijakan itu, dan hasil yang dicapai dengan tindakan itu.

Pasal 4

Setiap tindakan terhadap seseorang yang patut dicurigai atau terlibat dalam kegiatan, yang merugikan keamanan negara, tidak dianggap sebagai diskriminasi, asalkan orang yang bersangkutan diberi hak untuk membela diri di hadapan badan yang berwenang, yang dibentuk sesuai dengan kebiasaan nasional.

Pasal 5

1. Langkah-langkah khusus untuk perlindungan atau bantuan yang telah diatur dalam Konvensi atau Rekomendasi lainnya, yang telah disetujui oleh Konferensi Ketenagakerjaan Internasional, tidak dianggap sebagai diskriminasi.

2. Setiap Anggota, setelah berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja, jika ada, menetapkan bahwa langkah-langkah khusus yang diambil untuk memenuhi keperluan khusus bagi orang-oang yang karena alasan jenis kelamin, usia, kecacatan, tanggung jawab keluarga, status sosial atau status budaya, yang

secara umum diakui memerlukan perlindungan atau bantuan khusus, tidak dianggap sebagai diskriminasi.

Pasal 6

Setiap Anggota yang meratifikasi Konvensi ini wajib menerapkannya di wilayah non metropolitan sesuai dengan ketentuan dalam Konstitusi Organisasi Ketenagakerjaan Internasional.

Pasal 7

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

Pasal 8

1. Konvensi ini mengikat hanya bagi anggota Organisasi Ketenagakerjaan Internasional yang ratifikasinya telah didaftar oleh Direktur Jenderal.
2. Konvensi ini mulai berlaku dua belas bulan setelah tanggal ratifikasi oleh dua anggota Organisasi Ketenagakerjaan Internasional telah didaftar oleh 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 dapat membatalkannya, setelah melampaui waktu sepuluh tahun terhitung sejak tanggal Konvensi ini mulai berlaku, dengan menyampaikan keterangan kepada Direktur Jenderal Kantor Ketenagakerjaan 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 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 pengesahan 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 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

3. 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 mengesahkan Konvensi yang memperbaikinya.

Pasal 14

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

ILPA