

BAB III

PERANAN DAN UPAYA ILO DI INDONESIA

Pada bab tiga ini penulis akan membahas mengenai peranan dan upaya ILO dalam menanggulangi pekerja anak di Indonesia. Bab ini kemudian dibagi menjadi empat bagian yang terdiri dari gambaran umum ILO, program ILO secara umum, ILO di Indonesia, Program ILO dalam mengatasi pekerja anak di Indonesia.

A. Gambaran Umum ILO

Organisasi perburuhan internasional (ILO) merupakan badan PBB yang bertugas memajukan kesempatan bagi laki-laki dan perempuan untuk memperoleh pekerjaan yang layak dan produktif dalam kondisi yang merdeka, setara, aman dan bermartabat. ILO adalah organisasi internasional yang bertanggung jawab untuk menyusun dan mengawasi standar perburuhan internasional. ILO adalah lembaga 'tripartit' bagian dari badan PBB yang menyatukan perwakilan pemerintah, pengusaha dan pekerja untuk bersama-sama membentuk kebijakan dan program mempromosikan Pekerjaan yang Layak untuk semua. ILO adalah badan global yang bertanggungjawab untuk menyusun kebijakan Standar-Standar ketenagakerjaan Internasional. Bekerjasama dengan 181 Negara anggotanya, ILO berupaya memastikan bahwa Standar-Standar ketenagakerjaan ini dihormati baik secara prinsip maupun praktiknya.⁴⁰

⁴⁰ILO, T.t, *About The ILO*, International Labour Organization, diakses <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm> pada tanggal 5 Maret 2015

A.1. Latar Belakang ILO

International Labour Organization atau ILO adalah sebuah badan khusus dari perserikatan bangsa-bangsa (PBB) dimana terdapat wakil-wakil pemerintah, pengusaha dan pekerja dari berbagai negara. Pembentukan organisasi internasional telah dianjurkan sekitar abad ke 19 oleh industrialis asal Wales yaitu Robert Owen (1771-1853) dan asal Perancis yaitu Daniel Le Grand (1783-1859).⁴¹

Kekalahan Jerman pada Perang Dunia I melahirkan sebuah perjanjian damai. Jerman yang saat itu sudah tidak dapat lagi melawan dalam peperangan, karena kehabisan pasukan dan kelaparan yang melanda rakyat Jerman akibat blokade dari Inggris, akhirnya menyerah. Gencatan senjata ditandatangani Jerman pada “jam 11 hari 11 bulan 11” (11/11/11) di dekat Kota Compiègne, Perancis.⁴²

Setelah Jerman menyerah, digelarlah sebuah konferensi perdamaian pada tanggal 12 Januari 1919 di Istana Versailles di Paris, Perancis. Konferensi ini dihadiri pemimpin politik dari 32 negara. Dalam konferensi ini, para pemimpin negara besar yang memenangkan peperangan membawa berbagai kepentingan. Meskipun begitu, Woodrow Wilson, Presiden Amerika Serikat saat itu yang memiliki kepentingan untuk mewujudkan dunia liberal yang dicerminkan

⁴¹ILO,.T.t, *About The ILO*, International Labour Organization, diakses <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm> diakses pada tanggal 5 Maret 2015

⁴²R.W.Mansbach dan K.L.Rafferty. 2008. *Introduction To Global Politics*. Routledge, New York dan London. Hal.119.

dalam Empat Belas Poin yang diusungnya⁴³, berhasil memaksa seluruh negara yang hadir saat itu untuk menyetujui sebuah perjanjian inisiatif, untuk membentuk liga antar bangsa, yang berbeda dari apa yang mereka harapkan.

Wilson menginginkan perdamaian yang memaafkan dan bermurah hati kepada seluruh musuh yang telah dikalahkan Amerika saat itu. Hal ini bertentangan dengan yang diinginkan sekutu Amerika. Mereka lebih menginginkan tindakan kasar pada Jerman untuk mencegah kebangkitan kekuatan militer Jerman yang dapat membahayakan keamanan mereka.⁴⁴ Idealisme Wilson tidak dapat diterima oleh aliansinya. Meskipun begitu, pada akhirnya Liga Bangsa-Bangsa tetap terbentuk.

Dari visi Wilson, perjanjian Versailles melahirkan sebuah terobosan baru dalam dunia internasional yang menjadi pendahulu Persatuan Bangsa-Bangsa, yaitu Liga Bangsa-Bangsa. Organisasi ini juga menjadi awal untuk pembentukan keamanan kolektif. Liga Bangsa-Bangsa (LBB) merupakan usaha mengakhiri perang dengan menjauhi keseimbangan kekuatan dan membuat sebuah organisasi supranasional internasional.⁴⁵ Pembentukan Liga Bangsa-Bangsa kemudian menjadi salah satu syarat umum dari perjanjian Versailles.⁴⁶

⁴³Empat Belas Poin (The Fourteen Points) Woodrow Wilson dapat dilihat di R.W.Mansbach dan K.L.Rafferty, Hal.122-123

⁴⁴*Ibid.* Hal. 199.

⁴⁵ R.W.Mansbach dan K.L.Rafferty.*op.cit.*Hal. 127.

⁴⁶ Adapun tiga persyaratan umum yang terdapat pada Perjanjian Versailles (1919) ini adalah: (1) Jerman harus mengakui tanggung jawab penuh karena telah memulai perang. Pasal 231 dalam perjanjian ini kemudian dikenal dengan nama "Pasal Rasa Bersalah Perang";(2) Karena Jerman Bertanggung jawab telah memulai perang sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 231, Maka Jerman Bertanggung jawab atas semua kerusakan perang pada Perang Dunia I;(3) Sebuah Liga Bangsa-Bangsa didirikan untuk menjaga perdamaian dunia.

Adanya *balance of power* (keseimbangan kekuatan) antar negara di dunia internasional diyakini Wilson sebagai penyebab konflik dan harus digantikan oleh sesuatu yang lebih baik. Dasar dari LBB adalah prinsip keamanan kolektif, dengan asumsi bahwa semua anggota LBB memiliki kepentingan yang sama dalam perdamaian dan kestabilan global. Meskipun begitu, prinsip keamanan kolektif ini dapat berefek pada terenggutnya kedaulatan negara dalam mempertahankan perdamaian. Hal ini kemudian menyebabkan berbagai perdebatan terjadi. Meskipun menuai banyak kontroversi di awal, LBB tetap berdiri. Tahun 1920 merupakan tahun kejayaan LBB, di mana LBB dianggap berhasil membawa perdamaian. Hal ini sebenarnya didukung oleh trauma para pemimpin dan rakyat akan Perang Dunia I hingga mereka takut untuk memulai perang lainnya.

Seiring berjalannya waktu, konflik mulai banyak bermunculan. LBB tidak mampu menangani konflik-konflik tersebut dan dianggap gagal. Dari 37 sengketa antara tahun 1920 hingga 1937, hanya 14 yang dilaporkan ke LBB, dan hanya enam yang diselesaikan dengan usaha dari LBB. Dari sudut pandang sistem global, salah satu sumber kegagalan LBB adalah distribusi kekuatan yang multipolar yang memungkinkan negara untuk menghindari aksi kolektif. Selain itu, kegagalan global dalam menanggapi secara efektif keruntuhan ekonomi telah membawa dunia kepada Perang Dunia II. Meski begitu, LBB telah membentuk sebuah dasar yang dapat digunakan dalam PBB. Organisasi-organisasi yang bertahan sejak LBB dibentuk salah satunya adalah ILO. ILO telah bekerja menentukan standar bagi pekerja agar para pekerja mendapatkan hak-hak mereka sejak awal pembentukannya.

Selama masa berdirinya, ILO telah bertahan melewati berbagai masa sulit seperti *Great Depression*, Perang Dunia II, dan Perang Dingin. ILO merupakan salah satu contoh organisasi multilateral yang sukses karena mampu berubah, beradaptasi, dan melakukan pembaharuan. ILO berdiri tahun 1919 sebagai bagiandari Liga Bangsa-Bangsa. Konstitusi ILO disusun sekitar bulan Januari hingga bulan April tahun 1919, oleh Komisi Pekerja yang dibuat oleh Konferensi Perdamaian. Konstitusi tersebut mengandung ide dari Asosiasi Internasional untuk Perundang-undangan Pekerja, yang didirikan di Basel tahun 1901.⁴⁷

Kekuatan pendorong untuk pembuatan ILO muncul dari pertimbangan keamanan, kemanusiaan, politik dan ekonomi. ILO berakar pada keadaan sosial di Eropa dan Amerika Utara di mana terjadi Revolusi Industri mengakibatkan pertumbuhan ekonomi yang luar biasa pada saat itu. ILO juga muncul sebagai sebuah ide menanggapi isu mengenai harga pekerja manusia dalam Revolusi Industri.

Pada tahun 1919 dibentuklah suatu komisi perundang-undangan perburuhan internasional yang menyusun sasaran-sasaran yang akan dimasukkan dalam perjanjian damai Versailles. Konsep yang dibuat oleh komisi tersebut kemudian menjadi bagian ke -XIII dari perjanjian Versailles, yang menghendaki terbentuknya organisasi Perburuhan Internasional dengan demikian organisasi perburuhan internasional berdiri pada tahun 1919 berdasarkan perjanjian

⁴⁷ ILO. T.t. *Origins and History*. International Labor Organization. <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm> diakses pada tanggal 5 Maret 2015

Versailles dan merupakan badan otonomi dari PBB, sidang umum pertama ILO diadakan pada bulan Oktober 1919 di Washington DC.

ILO merupakan badan suatu organisasi tertua yang menjadi bagian dari PBB karena ILO berdiri sebelum pembentukan PBB yang pada waktu itu masih bernama LBB. ILO mempunyai bidang kajian dan bergerak dalam bidang:

1. Merumuskan kebijaksanaan dan program internasional untuk membantu meningkatkan kondisi kerja dan kondisi hidup, memperkuat kesempatan kerja dan memajukan hak-hak asasi manusia.
2. Menciptakan standar-standar perburuhan internasional untuk dijadikan pedoman bagi para pengusaha nasional dalam melaksanakan kebijakannya.
3. Memperluas program kerjasama teknik internasional yang luas untuk membantu pemerintah dalam membuat kebijakan.⁴⁸

ILO didirikan pada tahun 1919 setelah Perang Dunia I. Dokumen pendiri asli dari ILO merupakan bagian dari Perjanjian Versailles. Pada tahun 1920 kantor pusat ILO didirikan di Jenewa. Pada tahun 1934 dokumen pendiri dipisahkan dari Perjanjian Versailles dan menjadi dikenal sebagai Konstitusi ILO. Pada tahun 1944 pertemuan Konferensi ILO di Philadelphia mengadopsi Deklarasi Philadelphia, yang menyatakan kembali tujuan dan peran ILO di era pasca-Perang Dunia II. Pada tahun 1946 ILO menjadi Specialized Agency pertama PBB. Pada tahun 1969 pada kesempatan ulang tahun ke-50 ILO dianugerahi Hadiah Nobel

⁴⁸ILO, T.t, *About The ILO*, diakses <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm> pada tanggal 6 Maret 2015

Perdamaian. Sampai saat ini 183 negara telah menjadi anggota ILO, dan itu adalah organisasi internasional terutama yang bekerja di bidang hak-hak buruh.

A.2. Visi dan Misi ILO

ILO memiliki visi sesuai motivasi pendiriannya yaitu mewujudkan pekerjaan yang layak untuk pria dan wanita. Adapun visi itu berbunyi “Kondisi universal yang manusiawi untuk para pekerja sebagai sebuah ekspresi dari keadilan sosial dan kondisi damai diantara bangsa-bangsa”.⁴⁹ Hal ini tercantum dalam agenda terbesar ILO, yaitu Agenda Pekerjaan Layak. Visi ini mewakili seluruh divisi pekerja dan seluruh aspek pekerjaan. Dengan didapatkannya pekerjaan yang layak serta kondisi yang layak, seluruh aspek tujuan seperti contohnya kesehatan pekerja, upah yang layak, perlindungan sosial, perlindungan hukum, lingkungan kerja yang layak, dan hak-hak dasar pekerja akan tercapai.

ILO diberi mandat untuk mewujudkan, melalui dialog sosial dan tripartisme, nilai-nilai universal dari kebebasan, martabat manusia, keamanan dan non-diskriminasi di dalam dunia pekerjaan. ILO memiliki misi mempromosikan keadilan sosial serta menghargai dan mengakui hak-hak asasi manusia dan buruh secara internasional, meneruskan misi para pendirinya bahwa perdamaian buruh sangat penting untuk kemakmuran.⁵⁰ Juan Somavia, mantan Direktur Jenderal ILO, mengatakan misi ILO adalah untuk mempromosikan kesempatan bagi

⁴⁹ILO. 2009. *ILO Vision and Priorities 2010-15*. Biro Program dan Manajemen ILO, Swiss. ISBN 978-92-2-122676-5. Hal.3.

⁵⁰ILO. T.t. *Mission and Objectives*. International Labor Organization. <<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--en/index.htm>>

wanita dan pria untuk mendapat pekerjaan yang layak dan produktif, dengan janji kebebasan, kesetaraan, keamanan, dan kehormatan manusia.⁵¹

A.3. Tujuan ILO

Tujuan utama dari hari ILO adalah mempromosikan kesempatan bagi perempuan dan laki-laki untuk memperoleh pekerjaan yang layak dan produktif, dalam kondisi kebebasan, keadilan, keamanan dan martabat manusia. Dalam mendukung tujuannya, ILO menawarkan keahlian tak tertandingi dan pengetahuan tentang dunia kerja, yang diperoleh selama lebih dari 90 tahun menanggapi kebutuhan orang-orang di mana-mana, untuk pekerjaan yang layak, mata pencaharian dan martabat. Tujuan-tujuan tersebut dicapai dengan cara:

1. Memformulasikan berbagai kebijakan dan program-program internasional untuk mempromosikan hak-hak asasi manusia, meningkatkan kondisi kerja dan memperluas kesempatan kerja.
2. Menciptakan standar internasional ketenagakerjaan didukung dengan system unik untuk mengawasi pelaksanaan mereka yang berfungsi sebagai petunjuk kewenangan internasional dalam melaksanakan kebijakan kedalam pelaksanaannya.
3. Program kerja teknis intensif yang diformulasikan dan dilaksanakan melalui kemitraan aktif dan konstituen untuk membantu negara-negara melaksanakan kebijakan tersebut dengan efektif.

⁵¹ILO.T.t. *Mission and Objectives*. International Labor Organization.
<<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--en/index.htm>>

4. Pelatihan pendidikan, penelitian dan penertiban publikasi untuk membantu upaya-upaya tersebut.⁵²

A.4. Struktur ILO

ILO memiliki struktur tripartit dimana perwakilan dan pekerja memiliki posisi yang setara dengan pemerintah dalam membentuk kebijakan dan program. Struktur tripartit inilah yang membuat ILO bersifat unik diantara organisasi-organisasi dunia lainnya. ILO pun mendorong tumbuhnya semangat tripartisme di dalam masing-masing negara anggotanya dengan mendorong dialog social yang melibatkan serikat pekerja dengan pengusaha dalam perumusan dialog social tersebut dan, bilamana diperlukan, pelaksanaan kebijakan nasional di bidang sosial dan ekonomi serta masalah-masalah lain.

A.4.1 Konferensi perburuhan Internasional

Konferensi Perburuhan Internasional merupakan badan pengambil keputusan tertinggi di ILO. Negara anggota ILO selalu mengadakan pertemuan pada konferensi perburuhan Internasional yang diadakan setiap tahunnya di Jenewa, Switzerland. Pada bulan Juni, masing-masing negara anggota diwakili oleh suatu delegasi terdiri dari empat orang yaitu dua orang wakil dari pemerintah, satu orang wakil dari pengusaha, satu orang wakil dari buruh, badan struktur tripartit dengan tiga fungsi utama yaitu:

⁵²ILO.,T,t. *About The ILO*, International Labour Organization, diakses <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm> diakses pada tanggal 6 Maret 2015

1. Menyusun standar buruh Internasional dalam bentuk konvensi atau rekomendasi
2. Berperan sebagai forum-forum pembelaan berbagai permasalahan dunia berkaitan dengan perburuhan dan ketenagakerjaan yang berwenang mengeluarkan resolusi sebagai bahan panduan dalam managgulangi masalah-masalah tersebut
3. Menyusun dan menetapkan program dan anggaran dua tahunan ILO.

Dalam konferensi perburuhan internasional yang merupakan perwakilan dari masing-masing negara anggota sebagai pengambilan keputusan tertinggi di ILO memiliki tanggung jawab dan beberapa tugas sebagai berikut :

1. Membuat perjanjian-perjanjian dan anjuran-anjuran mengenai perburuhan.
2. Memilih anggota dan pengurus
3. Membahas anggaran belanja ILO
4. Mengawasi pelaksanaan Konvensi dan Rekomendasi
5. Menetapkan garis-garis politik tentang soal-soal yang diajukan oleh badan pengurus atau oleh anggota delegasi.

A.4.2 Badan pengurus

Struktur kedua yang menyusun ILO adalah Badan Pengatur. Badan pengatur adalah dewan eksekutif dari Kantor Buruh Internasional. Masa jabatandari Badan Pengatur ILO adalah tiga tahun.⁵³ Pertemuan Badan pengatur diadakansetiap dua

⁵³ ILO. 2008b. Introduction to The Governing Body. International Labour Organization. <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_098160.pdf>. Hal.1. diakses pada tanggal 6 Maret 2015

tahun sekali untuk sesi penuh pada bulan Maret dan November, serta tiga tahun sekali dalam sesi satu hari setelah pertemuan Konferensi Buruh Internasional. Keanggotaan Badan Pengatur terbagi menjadi dua jenis, yaitu 56 anggota regular yang terdiri dari 28 anggota perwakilan pemerintah, 14 anggota perwakilan pekerja, dan 14 anggota perwakilan pengusaha, serta 66 anggota deputi yang terdiri dari 28 anggota deputi pemerintah, 19 anggota deputi pekerja, dan 19 anggota deputi pengusaha.⁵⁴

Badan Pengatur bertugas menjalankan fungsi eksekutif ILO selama jeda waktu Konferensi tahunan. Beberapa fungsi dari Badan Pengatur ILO adalah memilih Direktur Jenderal ILO dan mengarahkan serta mengawasi kinerja Kantor ILO dan Direktur Jenderal. Dalam keanggotaannya, dari 28 anggota perwakilan pemerintah yang duduk sebagai anggota regular, 10 anggota menduduki kursi tetap sebagai negara terdepan dalam sektor industri.⁵⁵ Sisa 18 anggota perwakilan pemerintah regular dan 28 anggota deputi pemerintah dipilih oleh delegasi pemerintah dalam Konferensi, kecuali 10 negara tetap dan negara yang kehilangan hak pilihnya, sesuai dengan distribusi geografis. Sementara anggota “pekerja” dan “pengusaha” dipilih oleh para delegasi pekerja dan pengusaha dalam Konferensi, kecuali delegasi dari negara yang telah kehilangan hak pilihnya.

Adapun fungsi dari badan pengurus antara lain :

1. Membuat kebijaksanaan-kebijaksanaan

⁵⁴ *Ibid.* Hal. 1-2.

⁵⁵ Saat ini negara yang menduduki posisi tersebut adalah Brazil, China, Perancis, Jerman, India, Italia, Jepang, Rusia, Inggris, dan Amerika Serikat. (*ibid.* Hal. 2.)

2. Membuat program-program dan anggaran organisasi
3. Menyusun agenda konferensi dan pertemuan lainnya
4. Mengarahkan kegiatan-kegiatan kantor perburuhan internasional
5. Menunjuk direktur jenderal
6. Menyusun acara sidang konferensi

Untuk melaksanakan tugas-tugas diatas, badan pengurus selalu meminta pengesahan dari konferensi perburuhan internasional. Masa kerja badan pengurus adalah tiga tahun dan anggota-anggotanya disahkan oleh konferensi perburuhan secara tripartiat, dari kalangan buruh atau pekerja.

A.4.3 kantor pusat ILO

Selanjutnya struktur penyusun ILO yang terakhir adalah Kantor Buruh Internasional. Kantor Buruh Internasional adalah sekretariat permanen dari ILO. Kantor ini mengambil peranan penting dalam menangani hampir semua kegiatan dan mempersiapkan segala kebutuhan ILO. Kantor Buruh Internasional diawasi oleh Badan Pengatur. Pimpinan Kantor Buruh Internasional adalah Direktur Jenderal ILO. Pada 1 Oktober 2012, Guy Rider menempati jabatan Direktur Jenderal ILO menggantikan Juan Somavia. Sekitar 2700 orang bekerja di kantor ini berasal dari 150 negara. Pusat Kantor Buruh Internasional ada di Jenewa, Swiss. Kantor Buruh Internasional juga memiliki 40 kantor lapangan yang tersebar di seluruh penjuru dunia, salah satunya Indonesia. Kantor Buruh Internasional memiliki sebuah pusat penelitian dan dokumentasi yang berfungsi untuk menunjang pelaksanaan program-program ILO

A.4.4 Sistem Tripartit

Organisasi ILO memiliki struktur yang unik dibandingkan dengan organisasi Internasional lainnya yang berada dibawah naungan PBB. Walaupun organisasi merupakan antar bangsa, setiap keputusan selalu diputuskan bersama antara perwakilan dari ketiga unsur tripartit, yaitu pekerja, pengusaha dan pemerintah. Struktur tripartit ini dapat ditemukan hampir diseluruh badan atau unit di ILO, termasuk ketiga badan utamanya. Beberapa pengecualian terlihat didalam badan-badan khusus, seperti: Komite ahli tentang Pelaksanaan Konvensi dan Rekomendasi yang terdiri dari para ahli yang berkompetensi dan berintegritas sangat tinggi dibidangnya.

Komite Bersama Maritim yang mempunyai struktur bipartit dan beranggotakan para pengusaha dan pekerja atau buruh dibidang pelayanan dan kelautan; serta Komite Bersama Pelayanan Publik, yang merupakan badan bipartit antara wakil-wakil pemerintah negara anggota dan perusahaan layanan publik.

A.5 Keanggotaan ILO

Keanggotaan Organisasi merupakan syarat mutlak berdirinya sebuah organisasi. Tanpa anggota, tidak akan ada organisasi. Keanggotaan organisasi internasional dapat dilihat dari apakah ada keterlibatan negara di dalamnya, dan sifat organisasi itu sendiri yang universal maupun regional.⁵⁶ ILO merupakan sebuah organisasi internasional yang beranggotakan negara-negara di dunia. Sesuai Konstitusi ILO artikel 1 tentang keanggotaan ILO, anggota ILO terdiri dari

⁵⁶ Clive Archer. 1992. *International Organizations*. Routledge, New York dan London. Hal. 35-50.

anggota Perserikatan Bangsa-Bangsa yang bergabung sejak 1 November 1945 ataupun negara-negara yang baru bergabung setelahnya. Anggota ILO juga merupakan negara-negara yang disahkan bergabung dengan PBB oleh Majelis Umum yang setelahnya menghubungi Direktur Jenderal International Labour Office untuk secara formal diresmikan di bawah Konstitusi ILO. Konferensi umum ILO juga dapat menunjuk negara menjadi anggota melalui pengambilan suara yang disetujui dua per tiga delegasi yang hadir dalam sesi tersebut, termasuk delegasi dari pemerintah yang hadir dan memilih (*present and voting*).⁵⁷ Seluruh negara yang menjadi anggota ILO kemudian akan terikat kewajiban di bawah Konstitusi ILO.

Anggota ILO terdiri dari perwakilan pemerintah, pengusaha, serta serikat pekerja. Semua anggota ini kemudian terdapat dalam struktur dan terlibat dalam pengambilan keputusan di ILO dan sejajar dalam kedudukannya. Para pekerja tergabung dalam ACTRAV (Biro Aktivitas Pekerja). ACTRAV merupakan penghubung utama antara ILO dengan para pekerja. ACTRAV bertugas mengkoordinasi seluruh aktivitas dari Kantor Buruh Internasional yang berkaitan dengan para pekerja dan organisasinya.⁵⁸ ACTRAV juga melakukan *capacity building* terhadap para organisasi pekerja agar mampu merepresentasikan pekerja

⁵⁷ILO. 1919. ILO Constitution (Last Amandement In 1972).http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#A2 diakses pada tanggal 7 maret 2015

⁵⁸ILO. T.t. *About ACTRAV* International Labor Organization. <http://www.ilo.org/actrav/about/lang--en/index.htm> diakses pada tanggal 7 Maret 2015

dan kepentingannya yang berhubungan dengan sosial, ekonomi, dan isu lingkungan.⁵⁹

A.6. Sumber Dana ILO

Dalam bidang pendanaan semua kantor perwakilan ILO dibawah koordinasi ILO internasional yang mempunyai komisi tersendiri yaitu komisi budget, yang menyetujui besarnya anggaran rutin dan proyek, sekaligus membicarakan sumber pendanaan yang harus digali. Dalam sistem pendanaan ILO, Sumber keuangan di dapat dari:

1. Anggaran Teratur / Anggaran Reguler
2. Sumbangan dari negara-negara Donor
3. Sumber Anggaran-Tambahan untuk Kerjasama Teknis.⁶⁰

Anggaran Reguler memungkinkan ILO untuk menjalankan fungsinya, termasuk melaksanakan kerjasama teknis, secara lebih efektif dan efisien. Untuk memenuhi kebutuhan dalam anggaran reguler ini, ILO mendapatkan donasi tetap dari sejumlah negara anggotanya diantaranya adalah Australia, Kanada, Denmark, Flanders, Irlandia, Italia, Jepang, Korea Selatan, Luksemburg, Norwegia, Spanyol, Swedia, dan Swiss.⁶¹

⁵⁹ILO.T.t. *Projects*. International Labor Organization. <http://www.ilo.org/actrav/what/projects/lang--en/index.htm> diakses pada tanggal 7 Maret 2015

⁶⁰ILO.T.t. *Programmes and Budget*. International Labor Organization. <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/programme-and-budget/lang--en/index.htm>

⁶¹ILO.T.t. *Donors*. International Labor Organization. <http://www.ilo.org/pardev/donors/lang--en/index.htm> diakses pada tanggal 7 Maret 2015

Akun Pendukung Anggaran Reguler merupakan anggaran fleksibel yang tidak dialokasikan yang berfungsi untuk mendukung pelaksanaan Agenda Pekerjaan Layak. Akun Pendukung Anggaran Reguler sangat membantu aspek kerjasama teknis. Penggunaan Akun Pendukung Anggaran Reguler pada dasarnya sama seperti penggunaan Anggaran Reguler, dan keduanya juga diatur oleh Badan pengatur, disesuaikan dengan empat tujuan strategis ILO, dan dengan wilayah kerja.⁶² Sementara itu, Sumber Anggaran-Tambahan untuk Kerjasama Teknis merupakan sumbangan sukarela dari negara anggota untuk membantu pelaksanaan kegiatan-kegiatan ILO. Keseluruhan anggaran ini memegang peran penting dalam pelaksanaan Agenda Pekerjaan Layak ILO.

A.7. Mekanisme Kerja ILO

ILO memiliki struktur tripartit, dimana perwakilan pengusaha, pekerja memiliki kedudukan yang setaradengan pemerintah dalam membentuk kebijakan dan program. ILO pun mendorong tumbuhnya semangat tripartite dalam masing-masing negara anggotanya, dengan mendorong dialog social yang melibatkan serikat pekerja dan pengusaha. Konferensi perburuhan internasional berlangsung setiap tahun yang menyediakan suatu forum internasional untuk mendiskusikan masalah-masalah perburuhan internasional dan penetapan standar perburuhan internasional. Setiap 2 tahunnya, konferensi menyetujui program kerja 2 tahunan yang anggarannya di danai oleh negara anggota, dalam pelaksanaannya

⁶² ILO. 2012. ILO's Regular Budget Supplementary Account. International Labor Organization. <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---exrel/documents/genericdocument/wcms_176092.pdf>. Hal.2.

konferensi-konferensi tersebut, ILO bekerja berdasarkan pedoman badan pengurus ILO yang bertemu tiga kali dalam setahun di Jenawa.

Kinerja badan pengurus ILO dibantu oleh panitia ahli yang menangani hal-hal seperti pelatihan kejuruan, pengembangan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan industri, pendidikan bagi pekerja, dan masalah-masalah khusus yang berkaitan dengan pekerja perempuan dan pekerja anak. Konferensi-konferensi nasional dari negara-negara anggota ILO diadakan secara berkala untuk meneliti masalah-masalah khusus yang berkaitan dengan kepentingan wilayah regional yang bersangkutan.

Kantor perburuhan internasional di Jenewa merupakan sekretariat permanen sekaligus merangkap kantor pusat operasional di bawah pimpinan Direktur Jenderal ILO. Pengembangan sektor perburuhan dan sosial yang terkait dengan isu-isu ekonomi khusus dibahas dalam pertemuan sektoral bipartit dan tripartite. Sebuah komite pakar menyiapkan rancangan panduan atau materi pelatihan keahlian, pelatihan, peningkatan manajerial, keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan perburuhan, dan isu-isu pekerja anak dan perempuan

B. Program ILO secara Umum

Sejak tahun 1950-an, ILO telah menyediakan kerjasama teknis kepada negara-negara anggotanya di semua benua dan dalam seluruh aspek pembangunan ekonomi. Dalam dekade terakhir, sekitar rata-rata US\$130 juta dihabiskan setiap tahun untuk mendanai proyek kerjasama teknis. Proyek-proyek ini diimplementasi melalui kerjasama antara negara donor, negara penerima donor,

dan ILO, yang kemudian menciptakan sebuah jaringan yang terbentuk pada kantor area dan regional di seluruh dunia.⁶³

Dalam menjalankan tugas dan peranannya, ILO memiliki banyak program, IPEC sendiri merupakan salah satu program yang diselenggarakan oleh ILO. Termasuk di dalam *Department Standards and Fundamental Principle and Right at Work* (STANDARS) bersama tiga program lainnya, yakni *In focus Programme On Promoting The Declaration* (DECLARATION), *International Labour Standards* (NORMES), dan *Relation, Meeting and Document Service* (RELCONF).

Terdapat pula program-program fokus internasional yang menjadi prioritas utama dirancang untuk memusatkan dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan sehingga dampak dan jangkauan program dapat dimaksimalkan. Program-program tersebut antara lain:

1. Tentang prinsip-prinsip dan Hak-hak mendasar di tempat kerja

Pada bulan Juni 1998, Konferensi Perburuhan Internasional mengadopsi Deklarasi ILO mengenai prinsip-prinsip dan Hak-hak mendasar di tempat kerja dan dengan demikian menegaskan kembali komitmen masyarakat internasional untuk menghargai, memasyarakatkan dan mewujudkan itikad baik prinsip-prinsip mengenai hak-hak menyangkut kebebasan berserikat dan pengakuan efektif terhadap hak untuk melakukan perundingan secara kolektif, serta mengupayakan

⁶³ILO.T.t. *Programmes and Projects*. International Labor Organization.<http://www.ilo.org/global/programmes-and-projects/lang--en/index.htm> diakses pada tanggal 8 Maret 2015

penghapusan semua bentuk kerja paksa atau pemaksaan kerja, penghapusan diskriminasi dalam pekerja dan jabatan.

2. Tentang pekerja anak

Pekerja anak merupakan permasalahan social, ekonomi dan hak asasi manusia. Mengakhiri pekerja anak selain merupakan salah satu tujuan utama, namun juga merupakan salah satu cara dalam mempromosikan penembangan ekonomi dan kemanusiaan. Konvensi usia minimum ILO no.138 tahun 1973, memuat prinsip-prinsip penghapusan efektif pekerja anak, diperkuat oleh pengadopsian konvensi mengenai bentuk-bentuk terburuk pekerjaan untuk anak no.182 tahun 1999, menyerukan upaya segera penghapusan, bentuk-bentuk pekerjaan untuk anak. Bentuk-bentuk terburuk pekerjaan anak bervariasi dari perbudakan dan bentuk-bentuk kerja paksa hingga eksploitasi untuk perdagangan seks, dan segala bentuk pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan dan moral anak-anak.

3. Tentang pekerjaan yang layak

Pekerjaan merupakan hal yang penting untuk kesejahteraan manusia. Disamping memberikan penghasilan pekerjaan juga membuka jalan menuju perbaikan ekonomi dan social yang lebih luas, yang pada gilirannya memperkuat individu, keluarga dan masyarakat. Namun kemajuan ini bergantung pada pekerjaan yang bersifat layak.

Pekerjaan yang layak adalah kunci untuk mengentaskan kemiskinan. Apabila perempuan dan laki-laki mempunyai akses atas pekerjaan yang layak, mereka

dapat berbagai pemasukan yang dihasilkan melalui integrasi perekonomian internasional yang semakin meningkat. Memperluas peluang untuk memperoleh pekerjaan yang layak hingga mencapai masyarakat yang lebih luas merupakan elemen yang sangat penting dalam menciptakan globalisasi yang lebih inklusif dan adil. Karenanya, penciptaan pekerjaan yang layak harus dimasukkan dalam kebijakan pembangunan. ILO bekerja secara aktif dengan PBB dan lembaga-lembaga multilateral lainnya dalam mengembangkan kebijakannya dan program yang terciptanya peluang kerja yang layak sebagai titik penting dari upaya untuk mengurangi dan mengentaskan kemiskinan.

4. Tentang perlindungan Sosial

Sebagian besar laki-laki dan perempuan tidak memiliki tingkat perlindungan social yang memadai. Mereka menghadapi bahaya ditempat kerja atau pensiun ataupun asuransi kesehatan yang kecil atau bahkan sama sekali tidak tersedia. Sebagian dari mereka tidak memperoleh waktu istirahat yang cukup dan banyak perempuan tidak mendapatkan tunjangan persalinan. Standar Ketenagakerjaan Internasional dan PBB mengakui bahwa perlindungan social adalah bagian dari HAM. Disamping itu system-sistem jaminan sosial yang sudah direncanakan dengan baik akan meningkatkan kinerja ekonomi sehingga dapat membantu meningkatkan daya saing mereka. ILO berkomitmen untuk membantu negara-negara dalam memperluas jangkauan perlindungan social bagi semua kelompok masyarakat serta dalam memperbaiki kondisi kerja dan keselamatan ditempat kerja.

Banyaknya masyarakat yang merasa cemas dan tidak pasti mengenai hak-hak yang mereka dapatkan dalam masyarakat maupun tempat kerja menyebabkan ILO berupaya mengidentifikasi fakto-faktor penyebab ketidakpastian tersebut dan pilihan alternatif kebijakan yang dapat memperkuat pemberian jaminan sosial, dengan memberikan perhatian khusus kepada skema-skema yang diterapkan dinegara dan masyarakat berpenghasilan rendah serta kebutuhan-kebutuhan spesifik tenaga kerja perempuan. Hal ini direalisasikan melalui program-program: Program Jaminan Ekonomi dan Sosial dan perlindungan Tenaga Kerja yang terarah pada kondisi kerja dan lingkungan kerja.

5. Tentang Jaminan Sosial

Hanya 20 persen dari jumlah penduduk dunia yang memiliki perlindungan jaminan sosial yang memadai, dan lebih dari separuh yang sama sekali tidak terlindungi. Situasi ini mencerminkan tingkat pertumbuhan ekonomi, dimana tidak sampai 10 persen pekerja di nagara-negara yang kurang berkembang yang mempunyai jaminan sosial. Di negara-negara dengan tingkat penghasilan menengah, perlindungan ini berkisar antara 20 sampai 60 persen, sementara di sebagian besar begara industri, angka ini hampir mencapai 100 persen.

Jaminan sosial mencakup akses ke layanan dan jaminan penghasilan, terutama untuk usia tua, pengngguran, sakit, kecacatan, cedera akibat kerja persalinan atau hilangnya sumber mata pencaharian utama. Kekhawatiran yang muncul diantara pemerintah, pengusaha dan pekerja telah mendorong ILO untuk meluncurkan “Kampanye Global Tentang Jaminan Sosial Untuk Semua” pada 2003. Kampanye

ini dibangun berdasarkan upaya-upaya ILO yang sudah dilaksanakan dilebih dari 30 negara. Upaya ini mencakup proyek-proyek yang dimaksudkan untuk membantu negara-negara anggota dalam memperluas tingkat perlindungan pekerja ditingkat nasional dan untuk memperkuat organisasi-organisasi jaminan sosial berbasis masyarakat. ILO kini telah melakukan penelitian penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menghambat perlindungan masyarakat di negara yang sedang berkembang maupun negara berkembang.

6. Dialog Sosial

Tugas ILO didasari pada pentingnya menjalin kerjasama antara pemerintah dengan organisasi pengusaha dan serikat pekerja dalam mendorong pertumbuhan social dan ekonomi. Dialog antara pemerintah dengan kedua “mitra sosial” ini akan mempromosikan pembentukan konsesus dan keterlibatan demokratis mereka ang memainkan peran penting di dunia kerja. Dialog sosial dapat diartikan sebagai perundingan, konsultasi atau sekedar tukar pikiran antara perwakilan pengusaha, pekerja dan pemerintah.

Dialog sosial dapat mencakup hubungan antara pekerja dengan pihak manajemen, dengan atau tanpa keterlibatan langsung dai pemerintah. Dialog social merupakan sarana yang bersifat fleksibel, yang memungkinkan pemerintah dengan organisasi pengusaha dan serikat pekerja mengatur perubahan ang ada dan mencapai target ekonomi dan social. Struktur ILO, dimana pekerja dan pengusaha sama-sama mempunyai suara yang setara dengan pemerintah dalam hal tugas dewan-dewan pengurusanya, memperlihatkan pelaksanaan dialog sosial. Struktur

ini memastikan bahwa pendapat para mitra social ini tercermin dalam standar ketenagakerjaan, kebijakan dan program ILO.⁶⁴

C. ILO di Indonesia

ILO bertanggungjawab untuk mempromosikan hak-hak di tempat kerja, mendorong kesempatan kerja secara layak, meningkatkan perlindungan sosial dan menguatkan dialog terkait permasalahan dunia kerja. ILO merupakan satu-satunya badan PBB yang menyatukan perwakilan pemerintah, pengusaha dan pekerja ke dalam “dialog tripartit” untuk membuat kebijakan dan program terkait perburuhan dan ketenagakerjaan. Untuk menangani masalah pekerja anak, ILO membentuk Program Internasional untuk Menghapus Pekerja Anak (IPEC) pada tahun 1992 dengan tujuan utama menghapus pekerja anak. Langkah ini diupayakan melalui penguatan kapasitas negara untuk meyelesaikan masalah dan mempromosikan gerakan memerangi pekerja anak. IPEC saat ini ada di 88 negara, termasuk di Indonesia dan merupakan program terbesar di tingkat global.⁶⁵

Sejak tanggal 12 Juni 1950 ketika Indonesia pertama kali menjadi anggota ILO, ILO dan Indonesia telah banyak bekerja sama secara dekat. ILO bekerja bersama dengan Kementerian Tenaga Kerja, Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo), dan tiga organisasi pekerja terbesar yaitu Konfederasi Serikat PekerjaSeluruh Indonesia (KSPSI), Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (KSBSI), serta Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI). ILO

⁶⁴ILO,.T.t, Sekilas Tentang ILO,diakses dari <https://manusiastandar.wordpress.com/2009/12/07/sekilas-tentang-ilo/> pada tanggal 8 Maret 2015

⁶⁵ILO. Menghapus Pekerja Anak di Indonesia:Dukungan 20 tahun. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_221107.pdf diakses pada tanggal 8 Maret 2015

Indonesia memiliki tujuan membangun masyarakat yang lebih baik dan lebih adil, serta mencapai apa yang telah dimandatkan ILO yaitu pekerjaan layak untuk semua.⁶⁶

Sebagai salah satu negara anggota ILO yang sudah cukup lama bergabung, Indonesia telah meratifikasi berbagai konvensi ILO sebagai wujud kesungguhan dalam menangani masalah pekerja yang terjadi di Indonesia. Hingga tahun 2008, ada 18 konvensi ILO yang telah diratifikasi pemerintah Indonesia. Sesuai konvensi yang telah diratifikasi, Indonesia saat ini telah memiliki perundang-undangan mengenai ketengagakerjaan diantaranya Undang-Undang No.25 tahun 1997, Peraturan Pelaksanaan Ketenagakerjaan 1925-2000, dan Undang-Undang No.13 tahun 2003. Semua undang-undang ini mengatur mengenai berbagai prosedur dalam bidang ketenagakerjaan, salah satunya mengenai batas jam kerja, waktu lembur, waktu libur, pemutusan hubungan kerja, umur minimum pekerja, dan sebagainya. Semuanya didasari oleh standar internasional dari ke-18 konvensi yang telah diratifikasi Indonesia.⁶⁷

Indonesia adalah salah satu negara pertama yang terpilih untuk ikut dalam Program Penghapusan Buruh Anak Internasional (IPEC), dan menandatangani sebuah nota kesepahaman dengan ILO pada 1992 untuk memimpin kerja sama di bawah program ini. Pemerintah dan ILO menandatangani sebuah nota lain mengenai buruh anak-anak pada Maret 1997 yang mengikat mereka dalam

⁶⁶ILO. 2008a. ILO in Indonesia: A Glimpse. International Labor Organization. <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_116232.pdf>. Hal.3.

⁶⁷*Ibid.* Hal.5

keepakatan untuk memajukan persyaratan yang memungkinkan pemerintah melindungi buruh anak-anak dan secara bertahap melarang, membatasi dan mengatur buruh anak-anak dengan tujuan akhir menghapuskannya.⁶⁸

Upaya IPEC untuk menghapuskan pekerja anak merupakan tahap yang penting dari agenda pekerjaan yang layak ILO. Pekerja anak tidak hanya menghentikan anak-anak untuk mendapatkan pendidikan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk masa depan yang lebih baik, tetapi juga melanggengkan kemiskinan dan berdampak pada ekonomi nasional melalui kekalahan dalam daya saing, produktivitas dan potensi pendapatan. Penarikan pekerja anak melalui pendidikan dan membantu keluarga mereka dengan pelatihan dan kesempatan kerja dapat memberikan kontribusi secara langsung untuk menciptakan pekerjaan yang layak bagi orang dewasa.

D. Program ILO di Indonesia dalam Mengatasi Pekerja Anak di Indonesia

Untuk menangani masalah pekerja anak, ILO membentuk Program Internasional untuk Menghapus Pekerja Anak (IPEC) pada tahun 1992 dengan tujuan utama menghapus pekerja anak. Langkah ini diupayakan melalui penguatan kapasitas negara untuk menyelesaikan masalah dan mempromosikan gerakan memerangi pekerja anak. IPEC saat ini ada di 88 negara, termasuk di Indonesia dan merupakan program terbesar di tingkat global.

⁶⁸ Pada Bulan Desember Menteri Tenaga Kerja ketika itu, Fahmi Idris, menandatangani sebuah nota minat, disaksikan Presiden Habibie dan direktur ILO di Jakarta, yang mewajibkan pemerintah untuk meratifikasi konvensi ILO tentang usia buruh minimum paling lambat Juni 1999. Undang-Undang No.23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak telah menentukan bahwa setiap anak memiliki hak untuk tumbuh dan berkembang sehingga orang tua dilarang menelantarkan anaknya. Untuk itu, baik orang tua maupun pengusaha yang mempekerjakan anak, akan di berikan sanksi yang tegas.

Upaya IPEC untuk menghapuskan pekerja anak merupakan tahap yang penting dari agenda pekerjaan yang layak ILO. Pekerja anak tidak hanya menghentikan anak-anak untuk mendapatkan pendidikan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk masa depan yang lebih baik, tetapi juga melanggengkan kemiskinan dan berdampak pada ekonomi nasional melalui kekalahan dalam daya saing, produktivitas dan potensi pendapatan. Penarikan pekerja anak melalui pendidikan dan membantu keluarga mereka dengan pelatihan dan kesempatan kerja dapat memberikan kontribusi secara langsung untuk menciptakan pekerjaan yang layak bagi orang dewasa.⁶⁹ Beberapa program yang dilakukan ILO sampai tahun 2009 batasan akhir penulis, yaitu :

- a) Rencana Aksi Nasional untuk Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak (BPTA)
- b) Program Keluarga Harapan diluncurkan. Program ini bertujuan untuk mengurangi kemiskinan dengan mengarus utamakan permasalahan pekerja anak kedalamnya.
- c) Program menarik pekerja anak untuk mendukung PKH (PPA-PKH)
- d) Program Kesejahteraan Sosial Anak

Namun, adanya berbagai hambatan yang dialami membuat pencapaian program tersebut tidak berjalan dengan baik dan benar. Kurangnya kesadaran tentang Pentingnya Penghapusan BPTA. Pemahaman pemangku kepentingan

⁶⁹ ILO. T.t. Menghapus Pekerja Anak di Indonesia. International Labour Organization. Diakses dari http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_221107.pdf pada tanggal 8 Maret 2015

(*stake holder*) tentang pentingnya perlindungan anak belum terinternalisasi dalam kelembagaan pemangku kepentingan dan jangkauannya belum merata sampai level pemerintahan paling bawah. Kondisi ini berdampak belum diletakkan Penghapusan BPTA sebagai prioritas yang penting dalam pembangunan baik di pusat maupun daerahnya.

Kebijakan dan program yang dikeluarkan oleh pejabat yang berwenang belum banyak yang ditindaklanjuti dalam kegiatan operasional. Secara umum kebijakan dan program yang dikembangkan cukup memadai, namun mengalami kendala dan hambatan pada tingkat operasional. Penting untuk dipertimbangkan bahwa Kebijakan dan program dilaksanakan berdasarkan bukan hanya atas instruksi, tetapi juga dipertimbangkan atas dasar persoalan kompleksitas BPTA dan kebutuhan untuk mengatasi permasalahan secara terkoordinasi, terintegrasi dan berkesinambungan.

Belum tersedianya data yang akurat tentang PA dan BPTA. Hal ini menjadi permasalahan semua pihak. Data memiliki nilai penting dan strategis dalam melaksanakan kebijakan dan program. Berbagai data telah diinisiasi untuk dikumpulkan, meskipun belum mendapatkan hasil yang menyeluruh. Hal penting agar tidak menjadi hambatan dan kendala adalah perlunya mengembangkan data akurat dan dinamis untuk mendukung kebijakan dan program, sehingga intervensi langsung kepada BPTA dapat dilaksanakan secara efektif. Kurangnya Optimalnya peran Pemangku Kepentingan. Pelibatan Seluruh pemangku kepentingan memiliki kontribusi signifikan dalam mengefektifkan pelaksanaan kebijakan dan program, sebaliknya bila hanya dijalankan sendiri tanpa dibarengi

dengan keterlibatan pemangku kepentingan lainnya, berkecenderungan menghasilkan dampak yang kurang optimal.⁷⁰

⁷⁰ ILO. T.t. Lapran pelaksanaan rencana aksi nasional penghapusan pekerjaan terburuk untuk anak. International Labour Organization diakses http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-jakarta/documents/publication/wcms_124005.pdf pada tanggal 8 maret 2015