# BAB III
# OBJEK PENELITIAN

## 3.1 Gambaran Umum *International Labour Organization* ( 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 (http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm diakses pada 30 Juni 2011).

### 3.1.1 Latar Belakang Pembentukan *International Labour Organization* (ILO)

*International Labour Organization* atau ILO adalah sebuah badan khusus dari perserikatan bangsa-bangsa 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).

Mereka berusaha agar beberapa negara di Eropa membuat suatu perjanjian bersama mengenai jam kerja, hari-hari libur, bekerja pada malam hari, peraturan khusus bagi pekerja anak dan sebagainya. Pada tanggal 25 Maret tahun 1890 diadakan konferensi Berlin oleh para buruh pertambangan yang menghasilkan rekomendasi bagi buruh pertambangan mengenai bekerja pada hari minggu, pekerja anak-anak dan pekerja wanita.

Namun hal ini bukan merupakan keputusan internasional secara resmi, tetapi disatu sisi konferensi ini merupakan suatu peristiwa dimana untuk pertama kalinnya pemerintah dari berbagai negara berkumpul untuk membicarakan standar Perburuhan Internasional, pada tahun 1990 dibentuklah Asosiasi Perundang-undangan Perburuhan Internasional oleh organisasi nasional dari beberapa negara. Dan pada tahun 1906 Asosiasi Perundang-undangan Perburuhan Internasional mengadakan konferensi di Berne dimana terdapat wakil-wakil dari negara-negara anggota seperti: Denmark, Belanda, Italia, Swiss, Jerman, Inggris, Luxemburg, Rumania, Spanyol, Portugis, Siberia, dan Norwegia.

Konferensi tersebut menghasilkan dua keputusan, yaitu :

1. Larangan pengunaan *Phosphorus* di perusahaan korek api.
2. Mengatur pekerjaan-pekerjaan wanita pada malam hari.

Pada tahun 1919 dibentuklah suatu komisi perundang-undangan perburuhan internasional yang menyusun sasaran-sasaran yang akan dimasukan 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 *Versailles* dan merupakan badan otonomi dari PBB, siding umum pertama ILO diadakan pada bulan Oktober 1919 di Washington DC.

ILO (*International Labour Organization* ) 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 (http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm diakses pada 15 Juni 2011).

Para pendiri ILO telah berkomitmen untuk memasyarakatkan kondisi kerja yang manusiawi serta memerangi ketidakadilan, penderitaan dan kemiskinan. Pada tahun 1944 yaitu sewaktu krisis internasional kedua, para anggota ILO membangun tujuan-tujuan ini dengan menerapkan deklarasi Philadelphia, yang mengatakan bahwa pekerja bukanlah komoditas dan menerapkan hak asasi manusia (HAM) dan hak ekonomi berdasarkan prinsip yang menyatakan bahwa" kemiskinan akan mengancam kesejahteraan dimana-mana". Deklarasi tersebut

yang menjadi tonggak bagi ILO yang mendefinisikan kembali sasaran dan tujuan organisasi. Prinsip-prinsip ILO sebagai berikut :

1. Tenaga kerja bukan komoditi.
2. Kebebasan mengeluarkan pendapat dan berserikat, mengandung makna dalam mendorong dan meningkatkan kemajuan.
3. Kemiskinan merupakan bahaya bagi kemakmuran.
4. Semua umat manusia, terlepas dari ras, kepercaanyaan, dan jenis kelamin. Berhak atas kehidupan yang layak baik materiil maupun spiritual dalam keadaan bebas dan bermartabat, jaminan ekonomi dan kesempatan yang sama (http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm diakses pada 15 Juni 2011).

Pada tahun 1946, ILO menjadi lembaga spesialis pertama dibawah PBB yang baru saja terbentuk. Saat peringatan hari jadinya yang ke-50 ditahun 1969, ILO menerima hadiah nobel perdamaian. Pada tahun 1998, dimana para delegasi yang menghadiri konferensi perburuhan internasional (*International Labour Conference*) mengadopsi deklarasi ILO tentang prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar di tempat kerja. Prinsip dan hak ini adalah hak atas kebebasan berserikat dan perundingan bersama serta penghapusan pekerja untuk anak, kerja paksa dan diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan. Jaminan atas prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar di tempat kerja, berdasarkan deklarasi ini, merupakan hal penting karena jaminan ini memungkinkan masyarakat “untuk menuntut secara bebas dan atas dasar kesetaraan peluang, bagian mereka yang adil atas kekayaan

yang ikut mereka hasilkan dan untuk menggali potensi mereka sepenuhnya sebagai manusia".

Organisasi perburuhan internasional atau ILO adalah badan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) yang terus berupaya mendorong terciptanya peluang bagi perempuan dan laki-laki untuk memperoleh pekerjaan yang layak dan produktif secara bebas, adil, aman, dan bermartabat. Tujuan utama ILO adalah mempromosikan hak-hak di tempat kerja, mendorong terciptanya peluang kerja yang layak, meningkatkan perlindungan sosial serta memperkuat dialog untuk mengatasi permasalahan-permasalahan yang terkait dengan dunia kerja (http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm diakses pada 15 Juni 2011).

#### 3.1.1.1 Visi dan Misi *International Labour Organization* (ILO)

Organisasi Buruh Internasional (ILO) yang dikhususkan untuk mempromosikan keadilan sosial dan hak asasi manusia yang diakui secara internasional dan tenaga kerja, mengejar misi pendiriannya bahwa perdamaian tenaga kerja penting untuk kemakmuran. Hari ini, ILO membantu memajukan penciptaan pekerjaan yang layak dan kondisi ekonomi dan kondisi pekerjaan yang memberikan orang yang bekerja dan orang-orang bisnis mencapai kemakmuran kedamaian dan kemajuan. Struktur *tripartit* yang menyediakan *platform* yang unik untuk mempromosikan pekerjaan yang layak bagi semua wanita dan laki-laki . Tujuan utamanya adalah untuk mempromosikan hak-hak di tempat kerja, mendorong kesempatan kerja yang layak, meningkatkan perlindungan sosial serta memperkuat dialog tentang isu-isu yang terkait dengan pekerjaan.

ILO berusaha mencapai 4 kunci sasaran :

1. Mempromosikan dan mewujudkan prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar di tempat kerja.
2. Menciptakan kesempatan yang lebih besar bagi perempuan dan laki-laki untuk mendapatkan pekerjaan yang layak.
3. Meningkatkan cakupan keefektifan perlindungan sosial untuk semua.
4. Memperluas tripartisme dan dialog sosial (http:// www.ilo.org/ global/ about-the-ilo/ lang--en/ index.htm diakses pada 15 Juni 2011).

### 3.1.1.2 Tujuan *International Labour Organization* (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.
4. Pelatihan pendidikan, penelitian dan penertiban publikasi untuk membantu upaya-upaya tersebut (http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--en/index.htm di akses pada 20 Juni 2011).

### 3.1.1.3 Ruang Lingkup Aktivitas *International Labour Organization* (ILO)

Dalam menjalankan berbagai kegiatannya ILO mempunyai klasifikasi tentang hal-hal apa saja yang dimasuki atau menjadi kajian dari ILO. Ada dua hal yang dikedepankan oleh ILO yaitu:

1. Hak Asasi Manusia

Formulasi kebijaksanaan dan program internasional untuk menggalakan hak asasi manusia yang paling mendasar, memperbaiki lingkungan dan kehidupan, meningkatkan kesempatan kerja adalah dasar dari poin pertama dari metode kerja ILO. Landasan yang mendasari hal ini adalah suatu kebijakan kemitraan aktif yang berfungsi mendekatakan ILO pada negara-negara anggota agar dapat lebih baik menanggapi prioritas dan kebutuhan mereka. Penerapan prinsip Tripartit merupakan gambaran pusat tentang kebijaksanaan kemitraan aktif kerjasama erat dengan organisasi, employer, organisasi pekerja dan pemerintah yang akan memberikan bantuan secara langsung dan memungkinkan untuk ikut serta aktif dalam perencanaan ILO. Prioritas tertinggi adalah memberikan nasehat dan

bantuan tentang implementasi standar ketenagakerjaan internasional, khususnya tentang konvensi dasar ILO dalam melindungi Hak Asasi Manusia.

2. Salah satu kerja ILO adalah disetujuinya konvensi dan rekomendasi dalam konferensi perburuhan internasional oleh tripartit, yang merupakan penerapan standar perburuhan internasional yang meliputi penghapusan kerja paksa, kebebasan berserikat, kesamaan perlakuan dan kesempatan, peningkatkan kesempatan kerja dan pelatihan, jaminan social, kondisi kerja, pencegahan kecelakaan kerja, perlindungan bagi pekerja rantau, seperti pelaut atau tenaga kerja yang berasal dari negara lain. Standar ini merupakan hal pokok bagi kegiatan ILO dan penerapannya di negara anggota dan dapat dilaksanakan melalui perundang-undangan, perundingan kolektif atau sarana lain yang sesuai dengan kondisi lokal dan menghendaki adanya dialog tripartit.

ILO memberikan jasa konsultasi bagi negara yang memintanya dan mengembangkan kegiatan pelatihan untuk memperbaiki kondisi dan lingkungan kerja tiap negara. Standar ketenagakerjaan internasional ini penting peranannya dalam mengurangi perundang-undangan nasional, bahkan dinegara yang belum meratifikasi suatu konvensi tertentu. Pemerintah negara anggota selalu mengacu pada konvensi ILO dalam pembukaan undang-undang ketenagakerjaan atau memodifikasi dengan undang-undang yang telah ada (Sekilas Tentang ILO, 2009: 8).

### 3.1.2 Struktur Organisasi *International Labour Organization* (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 (http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm diakses pada 15 Juni 2011).

#### 3.1.2.1 Konferensi Perburuhan Internasional *(International Labour Conference )*

Konferensi Perburuhan Internasional (ILC) merupakan badan pengambil keputusan tertinggi di ILO. Negara anggota ILO selalu mengadakan pertemuan pada ILC 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:

1. Menyusun standar buruh internasional dalam bentuk konvensi atau rekomendasi.
2. Berperan sebagai forum-forum pembelaan bebagai 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 *International Labour Conference* (ILC) 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 (http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/international-labour-conference/lang--en/index.htm diakses pada 15 Juni 2011).

### 3.1.2.2 Badan Pengurus (*Governing Body*)

Badan Pengurus merupakan badan eksekutif dari Kantor Perburuhan Internasional (Kantor sekretariat Organisasi) yang melakukan pertemuan tiga kali dalam setahun, pada bulan Maret, Juni dan November. Badan inilah yang memutuskan agenda Konferensi Perburuhan Internasional, dan merancangan Program dan Anggaran Organisasi untuk diserahkan Kepada Konferensi, dan memilih Direktur Jenderal.

Dan terdiri dari 56 anggota *trituler* (28 anggota Pemerintah, 14 anggota Pengusaha dan anggota Pekerja 14) dan 66 anggota wakil (28 anggota Pemerintah, 19 anggotaa Pengusaha dan anggota Pekerja 19). Sepuluh dari kursi pemerintah tituler secara permanen dimiliki oleh Negara industri penting sebagai kepala yaitu (Brasil, China, Perancis, Jerman, India, Italia, Jepang, Rusia, Inggris dan Amerika Serikat). Para anggota Pemerintah lainnya dipilih oleh Konferensi setiap tiga tahun (pemilihan terakhir diadakan pada bulan Juni 2008).

Adapun fungsi dari badan pengurus antara lain:

1. Membuat kebijaksanaan-kebijaksanaan
2. Membuat program-program dan anggaran organisasi
3. Menyusun agenda konferensi dan pertemuan lainnya.
4. Mengarahkan kegiatan-kegiatan kantor perburuhan interrnasional
5. Menunjuk direktur jendeal
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-anggota nya disahkan oleh konferensi Perburuhan Internasional. Jumlah anggota badan pengurus adalah 56 anggota yang tersusun secara tripartiat, dari kalangan buruh atau pekerja (http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/governing-body/lang--en/index.htm diakses pada 15 Juni 2011).

### 3.1.2.3 Kantor Pusat ILO ( *The International Labour Office*)

Kantor Perburuhan Internasional adalah sekretariat permanen dari Organisasi Perburuhan Internasional. Ini adalah titik fokus untuk kegiatan keseluruhan Organisasi Buruh Internasional, yang mempersiapkan di bawah pengawasan dari Badan Pengatur dan di bawah kepemimpinan Direktur Jenderal . Kantor perburuhan internasional mempekerjakan sekitar 2.700 pegawai dari lebih 150 negara di kantor pusatnya di Jenewa, dan di sekitar 40 kantor lapangan di seluruh dunia. Di antara para pegawai ini, 900 pegawai pada proyek dan program-program kerjasama teknis.

Kantor pusat di jenewa bertugas mengurusi pekerjaan yang bersifat administratif dan saran untuk melakukan penelitian dan sebagai pusat dokumen, termasuk laporan-laporan yang dikeluarkan secara berkala. Selain itu sebagai kesekretariatan bagi badan pemimpin dan konferensi perburuhan internasional, serta memberikan dukungan teknis dan administratif kepada kegiatan kantor di tingkat wilayah. Kantor-kantor regional, sub-regional dan nasional bertugas merancang dan melaksanakan program-program bantuan teknis bagi negara-negara anggota. Kantor perburuan internasional merupakan sekertariat permanen dari ILO yang dipimpin oleh direktur jenderal dan ditunjuk oleh badan pengurus. Adapun sejarah jabatan Direktur jendral I dijelaskan dalam tabel dibawah ini :

**Tabel 3.1.2.3**

**Sejarah Jabatan Direktur Jenderal 1**

| No. | Nama | Negara Asal | Masa Jabatan |
|---|---|---|---|
| 1. | Albert Thomas | Perancis | 1919-1932 |
| 2. | Harold B Botler | Inggris | 1932-1938 |
| 3. | David A. Moerese | Amerika Serikat | 1948-1970 |
| 4. | Wilfred Jenk | Inggris | 1970-1973 |
| 5. | Francis Blanchard | Perancis | 1974-1989 |
| 6. | Michael Hansenne | Belgia | 1989-1999 |
| 7. | Juan Somavia | Chile | 1999-sekarang |

Sumber : (http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang--en/index.htm diakses pada 20 Juni 2011).

Tabel diatas menjelaskan sejarah dan masa jabatan direktur jenderal 1 dari awal berdirinya ILO hingga saat ini. Dan mereka yang pernah menjabat telah berjasa dalam kepemimpinannya di ILO untuk menjalankan tugas-tugas dari

kantor perburuhan internasional. Dalam tugasnya kantor perburuhan internasional memiliki fungsi seperti:

1. Mempersiapkan dokumen-dokumen dalam laporan untuk bahan sidang
2. Menyediakna sekertariat untuk sidang
3. Merekrut pakar dan memberikan bimbingan untuk program kerjasama teknis
4. Melakukan kegiatan-kegiatan penelitian dan
5. Menerbitkan publikasi-publikasi khusus dibidang sosial dan perburuhan secara berkala

Selain kantor pusat yang terletak di jenewa, ILO juga memiliki kantor-kantor wilayah ( *regional office*), yang merupakan perwakilan dari kantor perburuhan internasional dalam penagakan hak-hak buruh diberbagai wilayah yang tersebar di beberapa benua. Kantor wilayah yang dimiliki ILO terletak di :

1. Afrika terletak dikota \ Addis Ababa, di Ethiopia
2. Amerika dan Karibia di kota Lima, di Peru
3. Asia Pasifik di kota Bangkok, di Thailand
4. Eropa di kota Jenewa, di Swiss
5. Arab di Kuwait

Selain memiliki kantor-kantor wilayah (*regional office*) ILO juga memiliki kantor-kantor lokal dibeberapa negara anggota yang tergabung kedalam ILO. Untuk kantor lokal yang berada dikawasan Asia Pasifik terdapat di :

1. New Dehli, India
2. Islamabad, Pakistan
3. Dachen, Bangladesh
4. Manila, Filiphina
5. Jakarta, Indonesia
6. Tokyo, Jepang
7. Colombo, Srilangka
8. Beijing, Cina
9. Suva, Fiji (http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/ how-the-ilo-works/ departments-and-offices/ lang--en/index.htm diakses pada 15 Juni )

### 3.1.2.4 Sistem Tripartit

Organisasi ILO memiliki strutur 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 tripatit, 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 berintegrasi sangat tinggi dibidangnya.

Komite Bersama Maritim yang mempunyai strutur bipartit dan beranggotakan para pengusaha dan pekerja atau buruh dibidang pelayanan dan kelautan; serta Komite Bersama Pelayanan Publik, yang merupakan badan bipartit anatara wakil-wakil pemerintah negara anggota dan perusahaan layanan publik (http://www.nationsencyclopedia.com/United-Nations-Related-Agencies/The-International-Labour-Organization-ILO.html diakses pada 16 Juni 2011).

### 3.1.2.5 Keanggotaan *International Labour Organization* (ILO)

Keanggotaan ILO terbuka bagi semua negara yang setuju dengan tujuan-tujuan dan prinsip organisasi. Semua negara anggota PBB atau non PBB bisa menjadi anggota ILO dengan jalan membicarakannya kepada Direktur jenderal ILO mengenai kewajiban-kewajiban formal sesuai yang ditetapkan dalam konstitusi ILO. Konferensi umum ILO dapat juga mengakui keanggotaan ILO melalui suatu suara yang disetujui 2/3 dari delegasi pemerintah yang hadir dan

memilih. Pengakuan ini baru diakui jika ada laporan dari pemerintah anggota baru kepada Direktur jenderal mengenai kewajiban-kewajiban formal yang terdapat dalam konstitusi (http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang--en/index.htm diakses pada 20 Juni 2011).

Tidak ada anggota ILO yang dapat mengundurkan diri tnapa pemberitahuan kepada Direktur Jenderal ILO. Tapi pernyataan itu baru akan berlaku dua tahun setelah tanggal yang disetujui oleh Direktur jenderal ILO. Dan selama itu, anggota ILO tersebut tetap harus melakukan kewajiban finansial sesuai dengan prinsip keanggotaannya. Negara-negara yang mengundurkan diri dari keanggotaan ILO dapat menjadi anggota ILO kembali setelah melalui prosedur wajib dari awal kembali (http://www.nationsencyclopedia.com/United-Nations-Related-Agencies/The-International-Labour-Organization-ILO.html diakses pada 17 Juni 2011).

### 3.1.3 Pendanaan *International Labour Organization* (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

   Merupakan iuran dari masing-masing anggota ILO, besarnya ditentukan dari kemampuan masing-masing negara sesuai pendapatan perkapitanya.

2. Sumbangan dari negara-negara Donor

   Merupakan sumbangan sukarela dari negara-negara donor yang juga merupakan negara anggota ILO, selain iuran anggota.

3. Dana Perwalian

   Merupakan dan yang didapat ILO melalui organisasi-organisasi internasional, baik bilateral maupun multilateral. Biasanya pemberian dana ini dilaksankan melalui UNDP.

Integrasi sumber-sumber anggaran yang berbeda tersedia untuk ILO adalah pusat strategi untuk memberikan sukses pada prioritas di negara-negara, regional dan global melalui rencana kerja berbasis hasil. Untuk pendanaan ILO-IPEC dalam program penuntasan kasus pekerja anak di Indonesia sendiri, organisasi ini mendapatkan dana dari *United States Departement Of Labour* (USDOL),*United States Government* (http://www.ilo.org/public/ english/ region/ asro/ jakarta/ programs/ cl/cl.htm diakses pada 20 Juni 2011).

### 3.1.4 Mekanisme Kerja *International Labour Organization* (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 nagara 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 anggaranya di danai oleh negara anggota. Dalam pelaksanaannya konferensi-konferensi tersebut, ILO bekerja berdasarkan pedoman badan pengurus ILO yang bertemu tiga kali dalam setahun di Jenewa (http://www. ilo.org. di akses pada 20 Juni 2011).

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 materipelatihan keahlian, pelatihan, peningkatan manajerial, keselamatan dan kesehatan kerj, hubungan perburuhan, dan isu-isu pekerja anak dan perempuan (http://www.ilo.org. di akses pada 20 Juni 2011).

### 3.1.5 Program-program *International Labour Organization* (ILO)

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 lannya, yakni *Infocus Programme On Promoting The Declaration (DECLARATION), International Labour Standards (NORMES),* dan *Relation, Meeting and Document Service (RELCONF).*

Terdapat pula program-program focus internasional(Infocus) 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 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 selan 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, memut 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 (Sekilas Tentang ILO, 2009: 6).

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. Apabiala perempuan dan laki-laki mempunyai akses atas pekerjaan yang layak, mereka dapat berbagai pemasukan yang dihasilkan melalui intregasi 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 dimasukan 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 (Sekilas Tentang ILO, 2009:6).

4. Tentang perlindungan Sosial

Sebagian besar laki-laki dan perempuan tidak memiliki tingkat perlindungan social yang memadai. Mereka menghadapi bahaya ditempat kera atau pension 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 perlndungan 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 alternative kebijakan yang dapat memperkuat pemberian jamnan social, dengan memberikan perhatian ksusus kepada skema-skema yang diterapkan dinegara dan masyarakat berpenghasilan rendah serta kebutuhan-kebutuhan spesifik tenaga kerja perempuan. Hali ini direalisasikan melalui program-program: Program Jaminan Ekonomi dan Sosial dan perlindungan Tenaga Kerja

yang terarah pada Kondisi Kerja dan Lingkungan Kerja (Sekilas tentang ILO, 2009:6).

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 berkembangn maupun negara berkembang (Sekilas tentang ILO, 2009:7).

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 keja. Dialog sosial dapat diartikan sebgai 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 merupaan 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 (Sekilas tentang ILO, 2009:7).

### 3.1.6 Program *International Labour Organization* (ILO) Di Indonesia

Indonesia adalah negara di mana hanya sebagian kecil dari penduduknya yang berjumlah hampir 220 juta jiwa mendapat perlindungan dari sistem-sistem formal jaminan sosial. Sistem-sistem ini pun hanya mencakup sebagian bentuk perlindungan yang tertuang di dalam Konvensi-konvensi ILO. Hingga saat ini, hanya sekitar 17 persen dari penduduk yang bekerja terlindungi sistem iuran

asuransi yang terkait dengan pekerjaan. Sementara sisanya, apabila dihadapkan pada kejadian-kejadian yang tidak diharapkan umumnya mengandalkan bantuan dari keluarga besar, masyarakat di lingkungan tempat tinggal dan perkumpulan agama. Selama bertahun-tahun (Sekilas ILO di Indonesia, 2010:1).

ILO telah mendukung pengembangan jaminan sosial di Indonesia dalam hal pengembangan kebijakan untuk mereformasi sistem jaminan sosial, restrukturisasi sistem jaminan sosial nasional (Jaminan Sosial Tenaga Kerja/Jamsostek), dan memasyaratkan ”*flexicurity*” dalam menyikapi dampak dari fleksibilitas pasar kerja. ILO pun menerbitkan sebuah publikasi terbaru tentang jaminan sosial, ”Perlindungan Sosial di Indonesia: Persiapan Pengembangan Agenda” yang menampilkan serangkaian rekomendasi untuk meningkatkan skema-skema jaminan sosial yang ada dan menyusun rencana aksi yang efektif untuk menerapkan sistem jaminan sosial yang meliputi persoalan-persoalan utama dalam perlindungan sosial, yakni: (i) Implementasi Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN); (ii) Reformasi Jamsostek; (iii) Perluasan cakupan kepesertaan jaminan sosial bagi pekerja perekonomian informal; dan (iv) Bantuan sosial yang menargetkan penduduk miskin (Sekilas ILO di Indonesia, 2010:5).

Hingga saat ini, ILO telah mengadopsi lebih dari 180 Konvensi dan 190 Rekomendasi yang mencakup semua aspek dunia kerja. Standar-standar ketenagakerjaan internasional ini memainkan peranan penting dalam penyusunan perundangan nasional, kebijakan dan keputusan hukum dan dalam masalah perundingan bersama. Indonesia merupakan negara pertama di Asia dan ke-lima

di dunia yang telah meratifikasi seluruh Konvensi pokok ILO. Sejak menjadi anggota tahun 1950, hal ini menjelaskan bahwa peran ILO di Indonesia sangatlah penting dari tahun 1950 dalam penegakan hak-hak pekerja dan perlindungan dan jaminan serta hukum tentang ketenagakerjaan di Indonesia, yang membuat kaumpekerja di Indonesia dapat di hormati dan di hargai sebagaiman mestinya Indonesia telah meratifikasi 18 konvensi di antaranya:

**Tabel 3.1.6**
**Daftar Konvensi ILO yang Telah di Ratifikasi Pemerintah Indonesia**

| Subyek | No. | Nama Konvensi | Tujuan | Ratifikasi oleh Indonesia |
|---|---|---|---|---|
| Kebebasan Berserikat dan Perundingan Bersama | 87 | Kebebasan Berserikat dan Hak atas Perundingan Bersama (1948) | Hak para pekerja dan pengusaha, yang dijalankan secara bebas, tanpa pembedaan, untuk berserikat sejalan dengan kepentingan mereka. | 5 Juni 1998 (Keputusan Presiden No. 83 Tahun 1998) |
| | 98 | Aplikasi Prinsipprinsip Hak atas Perundingan Bersama (1949) | Perlindungan pekerja yang menjalankan hak untuk berorganisasi; tiada campur tangan antara organisasi pekerja dan pengusaha; mempromosikan perundingan bersama secara sukarela. | 5 Juli, 1957 (UU No. 18 Tahun 1956) |
| Kerja Paksa | 29 | Kerja Paksa atau Kerja Wajib (1930) | Larangan terhadap segala bentuk kerja paksa dan kerja wajib. | 12 Juni 1950 (Disahkan oleh Indonesia melalui Lembar Negara |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | | No. 261/1933) |
| | 105 | Penghapusan Kerja Paksa (1957) | Larangan terhadap segala bentuk kerja paksa dan kerja wajib untuk tujuan-tujuan tertentu. | 7 Mei 1999 (UU No. 19 Tahun 1999) |
| Non-Diskriminasi | 100 | Penghasilan yang Sama bagi Pekerja Laki-laki dan Perempuan untuk Pekerjaan Bernilai Sama (1951) | Penghasilan yang sama bagi laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang bernilai sama. | 11 Mei 1958 (UU No. 80 Tahun 1957) |
| | 111 | Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan (1958) | Mempromosikan kesetaraan kesempatan dan perlakukan dalam pekerjaan dan jabatan. | 7 Mei , 1999 (UU No. 21 Tahun 1999) |
| Usia Minimum | 138 | Usia Minimum untuk Bekerja (1973) | Penghapusan pekerja anak. Usia minimum untuk bekerja tidak kurang dari usia untuk menyelesaikan pendidikan wajib (umumnya tidak lebih muda dari 15 tahun). | 7 Mei 1999 (UU No. 20 Tahun 1999) |
| Bentuk-bentuk Terburuk Pekerjaan untuk Anak | 182 | Penghapusan dan Tindakan Segera untuk Menghapus Bentuk-bentuk Terburuk Pekerjaan untuk Anak (1999) | Pelarangan dan penghapusan bentuk-bentuk terburuk pekerjaan untuk anak, termasuk perbudakan dan praktik-praktik sejenis, rekrutmen paksa dalam konflik bersenjata, pelacuran dan pornografi, dan segala kegiatan terlarang lainnya serta pekerjaan yang dapat membahayakan | 28 Maret 2000 (UU No. 1 Tahun 2000) |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | kesehatan, keselamatan dan moral anak. | |
| Perlakuan yang Setara Pekerjaan kapa | 19 | Persamaan Perlakuan bagi Pekerja Nasional dan Asing dalam hal Ganti Rugi atas Kecelakaan Kerja (1925) | Besaran kompensasi untuk cedera perorangan akibat kecelakaan kerja harus setara antara pekerja nasional dan asing. | Disahkan oleh Indonesia melalui Lembar Negara No. 53 Tahun 1929 |
| | 27 | Pemberian Tanda atas Berat Barang yang Diangkut Kapal Laut (1929) | Penandaan berat 1.000 kg atau lebih atas barang ataupun obyek yang diangkut melalui laut atau perairan. | Disahkan oleh Indonesia melalui Lembar Negara No. 117 Tahun 1933 |
| Pekerja perempuan | 45 | Mempekerjakan Perempuan di Bawah Tanah dalam Berbagai Bentuk Pekerjaan Tambang (1945) | | Lembar Negara No. 219 Tahun 1937 |
| Pekerjaan di atas kapal | 69 | Sertifikasi Juru Masak Kapal (1946) | Semua juru masak kapal dalam kapal yang berlayar, baik milik pemerintah maupun pribadi, harus memiliki sertifikat yang dikeluarkan oleh pejabat yang berwenang. | Keputusan Presiden No. 4 Tahun 1992 |
| Inspeksi Ketenagakerjaan | 81 | Inspeksi Ketenagakerjaan di Industri dan Perdagangan (1947) | Pelaksanaan sistem pengawasan ketenagakerjaan di tempat kerja. | UU No. 21 Tahun 2003 |
| Layanan Ketenagakerjaan | 88 | Lembaga Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja (1948) | Menjamin rekrutmen dan penyaluran yang efektif | Keputusan Presiden No. 36 Tahun 2002 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Istirahat Mingguan & Cuti Tahunan | 106 | Istirahat Mingguan di Perdagangan dan Kantor (1957) | Sedikitnya 24 jam libur per minggu. | UU No. 3 Tahun 1961 |
| Perdagangan dan Kantor | 120 | Kebersihan di Perdagangan dan Kantor (1969) | Menghormati standar kebersihan dasar di semua bangunan perdagangan maupun kantor. | UU No. 3 Tahun 1969 |
| Administrasi Ketenagakerjaan | 144 | Konsultasi Tripartit untuk Mempromosikan Pelaksanaan Standarstandar Perburuhan Internasional (1976) | Konsultasi efektif antara perwakilan pemerintah, pengusaha dan pekerja tentang standar-standar perburuhan internasional. | Keputusan Presiden No. 26 Tahun 1990 |
| Dokumen Identitas Pelaut | 185 | Dokumen Identitas Pelaut (2003 | Melindungi hak para pelaut untuk mendapatkan peluang kerja perkapalan internasional. | UU No. 1 Tahun 2008 |

Sumber: (Sekilas ILO di Indonesia, 2010:23-27).

## 3.2 Program *International Programme On The Elemination Of Child Labour* (IPEC)

IPEC ( *International Programme Of The Elimination Of Child Labour*) merupakam program kerjasama teknis tentang pekerja anak terbesar di Dunia. Ipec berada di garis terdepan dalam upaya penanggulangan pekerja anak sejak berdirinya pada tahun 1992. Program IPEC telah berkembang secara pesat khususnya sejak tahun 2000, dan pada saat ini ipec memiliki program di 90 negara dengan 26 negara dan organisasi sebagai donator, dengan pengeluaran tahunan pada proyek-proyek kerjasama teknis yang mencapai lebih dari US $ 61 juta.

Jumlah dan berbagai mitra IPEC telah berkembang selama bertahun-tahun termasuk pengusaha dan organisasi pekerja, dan sekarang, lembaga internasional dan pemerintah lainnya, pengusaha swasta, organisasi berbasis masyarakat, LSM, media, parlemen, kehakiman, universitas, kelompok agama dan, tentu saja, anak-anak dan keluarga mereka. IPEC bertujuan untuk menghapuskan pekerja anak, yang merupakan aspek penting dari Agenda Pekerjaan yang Layak dari ILO.

Tidak hanya mencegah buruh anak-anak dari tempat kerja tetapi anak-anak memperoleh keterampilan dan pendidikan yang mereka butuhkan untuk masa depan yang lebih baik, juga menghilangkan kemiskinan dan mempengaruhi ekonomi nasional melalui kerugian dalam daya saing, produktivitas dan potensi pendapatan. Penarikan anak dari pekerja anak, memberikan mereka pendidikan dan membantu keluarga mereka dengan pelatihan dan kesempatan kerja secara langsung dan berkontribusi untuk menciptakan pekerjaan yang layak untuk orang dewasa (http://www.ilo.org/ipec/programme/lang--en/index.htm diakses pada 21 Juni 2011).

Sedangkan tujuan utama IPEC yaitu pencegahan dan penghapusan segala bentuk pekerja anak, target prioritas untuk tindakan segera ini adalah bentuk terburuk dari pekerja anak, yang didefinisikan dalam Konvensi ILO tentang bentuk-bentuk terburuk pekerja anak, tahun 1999 (No 182) sebagai berikut:

1. segala bentuk perbudakan atau praktek sejenis perbudakan,
2. seperti penjualan dan perdagangan anak, ijon dan perhambaan serta kerja paksa atau wajib, termasuk perekrutan paksa atau wajib anak-anak untuk digunakan dalam konflik bersenjata; pemanfaatan, penyediaan atau

penawaran anak untuk pelacuran, untuk produksi pornografi atau untuk pertunjukan porno;

3. pemanfaatan, penyediaan atau penawaran anak untuk kegiatan terlarang, khususnya untuk produksi dan perdagangan obat-obatan sebagaimana diatur dalam perjanjian internasional yang relevan;
4. pekerjaan yang, karena sifatnya atau lingkungan tempat pekerjaan itu dilakukan, kemungkinan akan membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak-anak.

Program – program Utama IPEC adalah

1. Penarikan anak dari pekerja anak
2. Memberikan mereka kesempatan pendidikan
3. Membantu keluarga mereka dengan pelatihan dan kesempatan kerja
4. Memberikan kontribusi langsung untuk menciptakan pekerjaan yang layak untuk orang dewasa (http://www.ilo.org/ipec/programme/lang--en/index.htm diakses pada 21 Juni 2011).

Program-program tersebut dijalankan dengan program aksi IPEC diantaranya :

1. *Child labour monitoring* (CLM) / Pemantauan buruh anak

Pemantauan buruh anak (CLM) adalah proses aktif yang memastikan bahwa observasi tersebut diletakkan pada tempatnya dan dikoordinasikan secara tepat. Tujuan keseluruhan adalah untuk memastikan bahwa sebagai konsekuensi dari pemantauan anak-anak dan pekerja muda yang dipekerjakan secara hukum aman dari eksploitasi dan bahaya di tempat kerja. Pengawasan aktif dari pekerja anak di tingkat lokal didukung oleh sistem rujukan yang menetapkan hubungan antara

layanan yang tepat dan mantan pekerja anak http://www.ilo.org/ipec/programme/lang--en/index.htm diakses pada 21 Juni 2011).

Dalam prakteknya CLM melibatkan pengidentifikasian, rujukan, perlindungan dan pencegahan pekerja anak melalui pengembangan monitoring multi-sektor terkoordinasi dan proses rujukan yang bertujuan untuk mencakup semua anak yang tinggal di wilayah geografis tertentu. kegiatan utama antara lain adalah secara teratur berulang-ulang melakukan pengamatan langsung untuk mengidentifikasi pekerja anak dan untuk menentukan risiko yang dihadapi, rujukan anak-anak ke layanan, dan verifikasi bahwa mereka telah dihapus dari pekerjaan.

2. *Corporate Social Responsibility (CSR) /*Tanggung jawab sosial perusahaan

Dalam menangani masalah pekerja anak, IPEC bekerja sama dengan perusahaan – perusahaan yang memungkinkan anak dapat bekerja di perusahaan manufaktur, banyak pekerja anak bekerja dan terlibat dalam produksi tanaman dan barang-barang manufaktur yang diekspor secara langsung, serta dalam produksi barang yang berfungsi sebagai input menjadi produk akhir perakitan akhir atau finishing dari produk ini sering terjadi di negara-negara pengimpor yang membahayakan keselamatan, sebagai pengakuan atas peran penting bahwa perusahaan harus bermain untuk menghapuskan pekerja anak dan tidak mengeksploitasi dan tidak menjadikan anak sebagai pekerja dalam perusahaan (http://www.ilo.org/ipec/programme/lang--en/index.htm diakses pada 21 Juni 2011).

3. *Education*/Pendidikan

Pendidikan adalah komponen penting dari setiap upaya yang efektif untuk menghilangkan pekerja anak. IPEC telah menunjukkan kepemimpinan dan pengalaman dalam menggunakan pendidikan untuk memerangi pekerja anak di kedua pengaturan formal dan non-formal yang telah terbukti signifikan dalam pencegahan pekerja anak dan rehabilitasi mantan pekerja anak. pendidikan non-formal atau transisi telah memainkan peran penting dalam rehabilitasi mantan pekerja anak. pendidikan kejuruan dan pelatihan telah memberikan keterampilan yang dibutuhkan untuk mendapatkan pekerjaan, yang pada gilirannya memberikan kontribusi bagi pembangunan daerah nasional. Selain itu, IPEC telah memberikan saran kebijakan dan bantuan teknis kepada pemerintah untuk memastikan bahwa kebijakan pendidikan memberikan perhatian khusus kepada anak-anak yang beresiko bekerja.

4. *Labour Inpection*/ Tinjauan pekerja

Untuk mengatasi pekerja anak berbahaya dapat memberikan informasi tentang pekerja anak berbahaya bagi pengusaha dan pekerja termasuk saran tentang cara untuk menghilangkan pekerja anak. Mereka juga dapat menggunakan kekuatan penegak hukum di tempat kerja untuk memastikan bahwa: (I) anak-anak ditarik dari tempat kerja di mana pekerjaan berbahaya berlangsung, dan dicabut pihak yang berwenang yang kemudian bisa mendapatkan mereka ke sekolah atau pelatihan keterampilan. (Ii) kesehatan dan keselamatan anak-anak yang telah mencapai usia legal minimum untuk bekerja (14-17 tahun tergantung pada negara) dilindungi sepenuhnya di tempat kerja. Perlindungan dapat dipastikan melalui

kombinasi dari perbaikan kesehatan umum di tempat kerja dan kondisi keamanan dan menghindari anak-anak melaksanakan pekerjaan berbahaya (http://www.ilo.org/ipec/programme/lang--en/index.htm diakses pada 21 Juni 2011).

5. *The time-bound programme* (TBP)/ Program terikat waktu

Program terikat waktu (TBP) merupakan salah satu sarana pendekatan oleh IPEC untuk membantu negara peratifikasi dalam memenuhi kewajibannya berdasarkan konvensi, program terikat waktu di rancang sebagai sebuah rencana kerja untuk suatu negara dalam menentukan kebijakan yang terpadu dan terkoordinir yang bertujuan untuk mencegah dan menghapus bentuk-bentuk terburuk pekerja anak dengan rencana aksi, program terikat waktu merancang rencana aksi untuk menetukan kebijakan yang bertujuan memerangi kemiskinan dan akar penyebab pekerja anak, memajukan pendidikan dasar, dan mobilisasi sosial.

Program terikat waktu yang dikemudikan oleh IPEC menjadi program komprehensif yang menggabungkan intervensi kebijakan dalam rencana aksi yang bertujuan untuk menghapus bentuk-bentuk terburuk pekerja anak yang mencakup peningkatan kesadaran, membuat perundang-undangan dan meningkatkan penegakan hukum, pendidikan, pekerjaan dan perlindungan sosial dengan intervensi, penarikan dan rehabilitasi bagi para pekerja anak dan manatan pekerja anak (http://www.ilo.org/ipec/programme/lang--en/index.htm diakses pada 21 Juni 2011).

### 3.2.1 Mitra-mitra *International Programme On The Elimination Of Child Labour* (IPEC)

1. Pemerintah

IPEC bekerja dengan pemerintah untuk menentukan sifat dan luas dari masalah pekerja anak, membantu dalam menyusun kebijakan nasional, dan mendirikan mekanisme untuk menyediakan dalam negeri kepemilikan dan operasi dari sebuah program nasional aksi.

Seperti Halnya Pemerintah Indonesia dengan IPEC, setelah penandatanganan Nota Kesepahaman oleh Pemerintah Indonesia melalui Konvensi No.182, IPEC dukungan didasarkan pada strategi, bertahap multi-sektoral dengan unsur-unsur berikut:

1. Mendorong konstituen ILO dan mitra lainnya untuk memulai dialog dan menciptakan aliansi
2. Menentukan sifat dan luas dari masalah pekerja anak
3. Membantu dalam menyusun kebijakan nasional untuk menghadapinya
4. Mengatur mekanisme untuk menyediakan dalam negeri kepemilikan dan operasi dari sebuah program nasional aksi
5. Menciptakan kesadaran di masyarakat dan tempat kerja
6. Mempromosikan pengembangan dan penerapan undang-undang perlindungan
7. Dukungan aksi langsung yang bertujuan untuk mencegah pekerja anak atau penarikan anak dari pekerjaan
8. Mereplikasi keberhasilan proyek.

9. Mengintegrasikan isu-isu pekerja anak secara sistematis ke dalam kebijakan pembangunan sosial dan ekonomi, program dan anggaran (http://www.ilo.org/ipec/Partners/Governments/lang--en/index.htm diakses pada 11 Agustus 2011).

2. Organisasi Pengusaha

Pengusaha dan organisasi mereka memiliki peran yang sangat diperlukan untuk bermain dalam memerangi pekerja anak. Jelas, cara terbaik bagi perusahaan individu untuk berkontribusi adalah untuk berpegang teguh pada hukum nasional dan peraturan yang membatasi kondisi di mana anak dapat digunakan.

Sebagai contoh : IPEC bekerja sama dengan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Pengusaha menyadari bahwa, terlepas dari masalah kemanusiaan dan sosial yang jelas, memerangi pekerja anak masuk akal bisnis yang baik. Mereka menyadari semakin juga, bahwa paparan publik untuk penggunaan pekerja anak dapat menyebabkan kerusakan tak terukur pada citra perusahaan. Peran yang paling efektif bahwa perusahaan besar dapat bermain adalah dalam menetapkan standar tinggi pada hak-hak pekerja dan pada penggunaan pekerja anak dalam operasi mereka sendiri dan mencari untuk memperpanjang standar-standar umum di kalangan komunitas bisnis (http://www.ilo.org/ipec/Partners/ Governments/ lang--en/ index.htm diakses pada 11 Agustus 2011).

3. Serikat Pekerja

IPEC telah mendukung total 116 prakarsa serikat pekerja terhadap pekerja anak dalam beberapa tahun terakhir di Asia Tenggara, Asia Selatan, Afrika,

Amerika Latin dan Eropa. Beberapa kegiatan telah dilakukan termasuk penelitian, kapasitas bulding, dukungan langsung kepada anak yang bekerja.

Di Indonesia, IPEC telah bekerja sama dengan beberapa serikat pekerja seperti Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) dalam upaya, penghapusan anak yang bekerja di tempat berbahaya, selain itu ada Serikat Pekerja Tekstil, Sandang dan Kulit (SPTSK) yang bekerjasama denga IPEC dalam penghapusan pekerja anak alas kaki. Beberapa telah berhasil dalam penarikan anak-anak, yang lain telah meningkatkan kondisi kerja, sementara yang lain telah memberikan pendidikan kepada anak-anak agar mereka bisa meninggalkan pekerjaan yang berbahaya ini dan bisa kembali meneruskan pendidikannya (http://www.ilo.org/ipec/Partners/Workers/lang--en/index.htm diakses pada 12 Agustus 2011).

4. LSM

Apakah berfokus pada hak-hak anak, hak-hak perempuan, pendidikan atau kesehatan, berbagai organisasi non-pemerintah (LSM) di seluruh dunia kerja aktif dengan IPEC. LSM sering menjadi pemain kunci dalam pendekatan multisektoral IPEC melibatkan pemerintah, pengusaha dan organisasi pekerja dan masyarakat sipil, dalam penghapusan pekerja anak. Banyak utama Program Aksi IPEC secara langsung melibatkan LSM berikut contoh IPEC bekerjasama dengan bebera LSM:

IPEC bekerjasama dengan salah satu LSM di Bandung yaitu Lembaga Advokasi Hak Anak (LAHA) dalam penanggulangan pekerja rumah tangga anak di Kota Bandung, dengan memberikan pelayanan pendidikan keterampilan, sehingga anak yang bekerja di sektor rumah tangga ini dapat mempunyai

kesempatan kembali kesekolah atau bekerja di tempat yang terstandarisasi (http://www.ilo.org/ipec/Partners/NGOs/lang--en/index.htm diakses pada 12 Agustus 2011).

5. Guru

Guru dan organisasi mereka sangat baik ditempatkan untuk membantu mencegah pekerja anak, terutama di bidang peningkatan kesadaran, pemantauan pekerja anak dan mantan anak-anak berisiko dan sekolah berbasis dukungan sosial, termasuk makan atau program kesehatan (http://www.ilo.org/ ipec/Partners/lang--en/index.htm diakses pada 21 Juni 2011).

Di Indonesia IPEC bekerjasama deng Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) dalam upaya memberikan pendidikan gratis bagi anak-anak jalanan yang tidak bisa sekolah, dan upaya ini telah dijalankan di daerah yang banyak terdapat anak-anak jalanan seperti di Kota Jakarta. Sejarah telah menunjukkan bagaimana pendidikan berperan telah berkunjung ke penghapusan pekerja anak, membangun tenaga kerja yang terampil dan mempromosikan pembangunan berdasarkan prinsip-prinsip keadilan sosial (http://www.ilo.org/ipec/Partners/NGOs/lang--en/index.htm diakses pada 12 Juni 2011).

### 3.2.2 Program *International Labour Organization* (ILO) – *International Programme On The Elimination Of Child Labour* (IPEC) di Kota Bandung

Bila ditinaju secara spesifik, isu PRTA di Indonesia belum menjadi perhatian khusus pemerintah pusat mapun daerah baik di tingkat kebijakan maupun program. Akan tetapi di tingkat kebijakn pemerintah pusat, apabila isu PRTA dikaitkan dengan isu lain yang berhubungan seperti isu pelarangan hak

anak, isu perdagangan anak atau dikaitkan dengan isu mengenai bentuk terburuk pekerjaan yang dilakukan oleh anak, maka beberapa kebijakan hukum atau peraturan perundangan yang merespon permasalahan tersebut bisa dikaitkan dengan undang-undang seperti Undang-undang No.1/2000 tentang ratifikasi Konvensi ILO No.182 tentang Tindakan Segera untuk Penghapusan Bentuk-bentuk Terburuk Pekerjaan yang Dilakukan Anak dan Undang-undang No.23/2002 tentang perlindungan anak (ILO, 2004:6).

Dalam upaya untuk penanggulangan pekerja rumah tangga anak di Kota Bandung, ILO-IPEC memberikan program-program IPEC dengan dukungan dari lembaga non pemerintah yaitu Lembaga Advokasi Hak Anak (LAHA) dalam menjalankan program IPEC di kedelapan kelurahan di Kota Bandung, ILO-IPEC memberikan bantuan dana kepada LAHA sebagai lembaga pelaksana dari program aksi IPEC, Bantuan dana tersebut diberikan kepada LAHA sebesar $ 77,004 untuk digunakan dalam penyediaan layanan pendidikan kepada 200 pekerja rumah tangga anak di delapan kelurahan di Kota Bandung, program ini dijalankan dengan periode 18 bulan dari 23 Maret 2009 sampai dengan 22 September 2010 (Hasil Wawancara Abdul Hakim Staf ILO).

Selain Program bantuan dana ILO-IPEC memberikan Program DBMR (*Direct Beneficiary Monitoring And Reporting*)/ Pemantauan dan Pelaporan Penerima Manfaat Langsung, program ini dijalankan oleh lembaga pelaksana dengan cara membagikan formulir DBMR kepada anak-anak yang terlibat dalam pekerjaan rumah tangga untuk dimintai keterangan kondisi mereka bekerja setelah itu lembaga pelaksana memantau layanan yang diberikan minimal setiap bulan,

tapi hanya mencatat secara resmi status penerima manfaat pada formulir pemantauan penerima manfaat, sebagaimana yang dijumpai pada bulan terakhir dari maas pemantauan 3 bulan yang sudah ditetapkan sebelumnya oleh ILO-IPEC.

Lembaga pelaksana mengirim data dan status semua penerima manfaat secara elektronik ke kantor proyek ILO-IPEC. Hal ini dilakukan setiap 3 bulan (bulan-bulan yang diliputi adalah bulan yang sudah ditentukan oleh ILO-IPEC) dan diakhir program aksi. Staf IPEC akan mengimpor data ke database. Kantor IPEC. Program tersebut yang dijalankan lembaga pelaksana slam penanggulangan pekerja rumah tangga anak di Kota Bandung. Dan tujuan dari Program-program ILO-IPEC di Kota Bandung ini sebagai berikut

1. untuk mendorong lahirnya kebijakan penghapusan pekerja rumah tangga anak di Kota Bandung
2. Terbangunnya pemahaman tentang situasi dan hak-hak PRTA berusia 15 hingga 17 tahun dan jaringan dukungan dari komunitas kelurahan untuk pelaksanaan program aksi di komunitas.
3. 200 PRTA usia 15-17 tahun mempunyai akses terhadap pendidikan peningkatan keterampilan.
4. 200 PRTA usia 15 hingga 17 tahun yang mendapatkan layanan pendidikan bekerja pada kondisi yang tidak beresiko dan lebih aman jika mereka melanjutkan pekerjaannya.
5. Semua PRTA penerima manfaat dari program ini termonitor secara akurat dengan menggunakan DBMR.

Dalam penanggulangan pekerja rumah tangga anak di Kota Bandung, ILO

berperan dalam upaya penurunan jumlah anak yang bekerja sebagai pekerja rumah tangga dan berperan dalam memberikan layanan pendidikan keterampilan kepada pekerja rumah tangga anak di kedelapan kelurahan di Kota Bandung dengan memberikan program-program bantuan teknis dan Program DBMR (*Direct Beneficiary Monitoring And Reporting*)/ Pemantauan dan Pelaporan Penerima Manfaat Langsung (LAHA, 2010: 1).

### 3.3 Gambaran Kondisi Pekerja Rumah Tangga Anak di Kota Bandung

Kota Bandung tercatat sebagai daerah terpadat di Jawa Barat. Tingkat kepadatan penduduk Kota Bandung mencapai 14.228 orang per kilo meter persegi. Hal tersebut berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Jabar, Kepala BPS Jabar Lukman Ismail mengatakan jumlah penduduk pada tahun 2010 hingga 2011 di Kota Bandung mencapai 2.393.633 orang. Jumlah tersebut diakui Lukman jauh dari angka ideal. Semestinya, setiap satu kilometer persegi jumlah penduduk adalah 1.000 orang atau 40 orang per hektar (http://www.pikiran-rakyat.com/node/121285 diakses pada 12 Agustus 2011).

Kendati demikian,jumlah penduduk miskin di Kota Bandung masih tinggi, angka kemiskinan di Kota Bandung saat ini hanya berdasarkan data statistik dari Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2010. Berdasarkan data tersebut, jumlah orang miskin di Kota Bandung 63.000 orang dari total penduduk sekitar 2,3 juta jiwa. Indikator yang erat kaitannya dengan kemiskinan adalah pendidikan, kesehatan, dan ekonomi. Hal ini merupakan dampak adanya kenaikan harga bahan bakar minyak sebanyak dua kali pada tahun 2005, dan hal ini menyebabkan banyak anak-anak di Kota Bandung yang tidak bisa sekolah dan putus sekolah. Salah satu

indikatornya adalah faktor kemiskinan, banyak anak-anak yang putus sekolah lalu mereka memilih untuk bekerja mencari uang dan membantu ekonomi kelurga, pekerjaan yang dilakukan mereka pun sangat beresiko, seperti kerja di pabrik alas kaki yang beresiko dari zat-zat berbahaya bagi pernafasan anak, seperti mengamen, dan pekerjaan rumah tangga yang dilakukan lebih dari 3 jam yang dapat mengganggu tumbuh berkembangya seorang anak (http:// www.inilahjabar.com /read/ detail/ 1649642/ 2012-kota-bandung-miliki-database-kemiskinan diakses pada 12 Agustus 2011).

Dari faktor kemiskinan di Kota Bandung kebanyakan anak-anak bekerja di rumah tangga orang lain, mereka memilih bekerja di rumah tangga orang lain di nilai mudah dan tanpa perlu menggunakan Ijazah untuk bekerja, anak dan orang tua anak yang bekerja sebagai pekerja rumah tangga ini, tidak tahu akan bahaya apabila anak yang dibawah umur 18 tahun ini bekerja lebih dari 3 jam karena bisa menggangu kesehatan dan peekembangan anak. Menurut penelitian yang dilakukan Lembaga Advokasi Hak Anak (LAHA) kondisi Pekerja rumah tangga anak di Kota Bandung ini cukup beresiko pada tumbuh berkembangnya anak dan masa depan anak, Jam kerja yang panjang, akses pendidikan yang terputus, dan tak adanya hak bermain atau rekreasi yang menjadi kondisi pekerja rumah tangga anak (PRTA) di Kota Bandung saat ini (LAHA, 2010:1).

Usianya rata-rata 15 tahun hingga 17 tahun, dengan pendidikan kebanyakan sekolah dasar (SD) dan *drop out* (SD). Hasil tersebut diketahui dari survei PRTA di Kota Bandung, yang dilaksanakan Lembaga Advokasi Hak Anak sebagai lembaga pelaksana ILO-IPEC. Mereka rata-rata bangun antara pukul

4.00-4.30 WIB dan baru tidur antara pukul 22.00-23.00 WIB. Padahal, bila ada anak usia di bawah 18 tahun bekerja maka jam kerjanya tidak boleh lebih dari tiga jam. Dan menjalankan kegiatan yang memeras tenaga dan produktif, dan pantas diakui sebagai kerja. Jumlah pekerja anak sampai saat ini belum diketahui secara pasti bahkan dalam skala nasional, karena PRTA merupakan masalah tersembunyi sulit djangkau dan tidak diketahui keberadanya karena bekerja dibalik pintu rumah, berikut jumlah perkiraan pekerja rumah tangga anak di Kota Bandung :

**Tabel 3.3**
**Perkiraan Jumlah PRTA Di Kota Bandung**

| | | Rumah Tangga Pengguna PRT | | |
|---|---|---|---|---|
| | | **30%** | **20%** | **10%** |
| **Rumah Tangga*** | 721,920 | 216,576 | 144,384 | 72,192 |
| **Pekerja Rumah Tangga Anak** | 30% | 64,972 | 43,315 | 21,657 |
| | 20% | 43,315 | 28,877 | 14,438 |
| | 10% | 21,657 | 14,438 | 7,219 |
| | 5% | 10,828 | 7,219 | 3,609 |

Sumber : * Data Pusdalisbang Jabar 2009

Tabel diatas menjelaskan, perkiraan jumlah pekerja rumah tangga anak di Bandung, sebagai contoh patokan jumlah pengguna pekerja rumah tangga (PRT) di Bandung ada 721,920 rumah tangga maka 30% nya di Bandung berjumlah 216,576 yang menjadi PRT dan apabila yang bekerja sebagai PRT di Bandung 216,576, maka 30% nya di Bandung 64,972 yang menjadi pekerja rumah tangga anak di Kota Bandung. Anak-anak tersebut sering tidak punya hak untuk bersuara, tidak mempunyai kontrol atas persyaratan kerja, sering tidak mendapat upah, tidak punya privasi, tidak ada kesempatan untuk pergi kesekolah, tidak punya kesempatan untuk berinteraksi dengan teman sebayanya, dan untuk yang tinggal di rumah majikannya, mereka mempunyai sedikit atau sama sekali tidak mempunyai kesempatan untuk bertemu keluarga (LAHA, 2010: 5).

Beberapa di anatara mereka tidak pernah keluar dari rumah dan tidur di atas lantai dapur, tidak punya hari libur atau waktu istirahat dengan upah yang sangat sedikit bahkan tidak diupah sama sekali. Banyak yang melaporkan bahwasanya mereka kesepian. PRTA Di kota Bandung ini mengalami diskriminasi di dalam rumah tangga, bahkan oleh anak majikan, dan mereka sering diajak berbicara dengan nada yang berbeda dengan nada yang digunakan anggota keluarga untuk yang lain. Pengasingan tersebut sangat berbahaya untuk anak-anak dan dapat mengakibatkan stress dan gangguan psikologis meskipun tidak ada kekerasan fisik (ILO, 2008:9).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Lembaga Advokasi Hak Anak (LAHA), pekerja rumah tangga anak di delapan kelurahan di Kota Bandung hampir bekerja lebih dari 12 jam setiap hari nya dalam waktu seminggu, dalam

waktu sehari mereka bias bekerja dari 12 jam sampai dengaan 14 jam, hal tersebut sangat menggangu tumbuh berkembang seorang anak dan bias mengganggu kesehatan anak, hal ini menjelaskan bahwa pekerjaan rumah tangga yang dilakukan anak-anak sangat menggangu hak-hak anak seperti hak tumbuh berkembang dan bermain layaknya seorang anak. Hal yang memprihatinkan pada anak-anak yang bekerja sebagai rumah tangga di Kota Bandung adalah faktor rendah nya upah yang mereka terima, dan tidak sesuai dengan pekerjaan mereka yang lakukan setiap hari nya, upah yang mereka terima paling rendah Rp.50.000 sampai dengan Rp.500.000 perbulan sungguh hal yang tidak wajar seorang anak yang bekerja hampir 12 sampai 14 jam setiap hari hanya mendapat upah di bawah Rp. 500.000 perbulan (LAHA, 2010:8).

Dan salah satu faktor yang kurang diperhatikan majikan adalah fasilitas yang diberikan majikan kepada PRTA di kedelapan kelurahan di Kota Bandung yang tidak baik bagi kesehatan anak. Indikator ini memang sulit dijadikan ukuran untuk menentukan apakah pemberian 2 kali makanan lebih buruk dibanding 3 kali. Karena, frekuensi makan juga ditentukan oleh kebiasaan PRTA. Adapula kemungkinan sekalipun telah disediakan pihak majikan, seorang PRTA tidak terbiasa mengkonsumsi makanan pokok pada saat sarapan, sehingga mengganti sarapannya dengan mie atau kue. Walau demikian, juga tidak tertutup kemungkinan majikan hanya memberi jatah kepada PRTA-nya untuk mengkonsumsi makanan pokok dua kali sehari (LAHA, 2010: 8).

Untuk mengukur apakah makanan pokok yang diberikan majikan mencukupi kebutuhan PRT, maka dapat digunakan indikator lain, yaitu: apakah

sehari-hari masih sering merasa lapar. Dari 200 PRTA yang ada di kedelapan kelurahan di Kota Bandung, sebagian besar menyatakan tidak lagi merasa lapar, yang berarti makanan pokok yang diberikan majikan mencukupi kebutuhannya. Akan tetapi, 10 persen mengaku masih sering merasa lapar. Walau persentasenya relatif rendah, namun perlu untuk mendapat perhatian, terutama bagi PRTA yang masih dalam masa pertumbuhan. Kekurangan makanan pokok dapat mengakibatkan terhambat pertumbuhannya, apalagi bila mengingat bahwa tugas yang dilakukannya membutuhkan kekuatan fisik yang cukup berat. Selain itu fasilitas untuk istirahat PRTA seperti kasur dan ruangan tidur yang diberikan majikan kepada PRTA tidaklah wajar bagi seorang anak, kamar tidur kecil yang tidak ada ventilasinya yang biasa nya dijadikan gudang, possisi kamar yang biasa nya dekat dapur yang kebanyakn majikan tidak tahu bahaya tiap hari asap masakan masuk ke ruangan kamar di dekat dapur tesebut, banyak dari mereka juga yang hanya diberi kasur kecil dan satu bantal serta ada pula yang tidur menggunakan tikar di lantai. Hal seperti ini bisa membahayakan kesehatan seorang anak dan mengganggu tumbuh berkembangnya seorang anak (Hasil wawancara dengan staf LAHA: Andi Akbar).

Kebanyakan anak-anak yang bekerja sebagai rumah tangga tidak tahu bahaya yang mereka hadapi, pekerjaan yang terus menerus pada suara bising di tempat kerja bisa menyebabkan masalah dan kerusakan permanen pada alat pendengaran, seperti suara mesin pemotong rumput. Suara bising yang berulang-ulang bisa mengakibatkan kerusakan permanen pada alat pendengaran. Diantara anak-anak dan orang dewasa, bahwasannya pekerja muda lebih peka terhadap

kehilangan pendengaran akibat suara dibandingkan dengan orang dewasa (ILO, 2009:26).

Oleh karena itu, batasan suara bisisng yang diterapakan untuk orang dewasa menjadi tidak tepat kalau diterapakan untuk anak-anak. Resiko PRTA pun cenderung mengalami masalah ergonomis karena ukuran badan mereka yang kecil dan belum berkembang. Mereka membawa dan mengangkat beban yang berat dan sering dipaksa untuk beradaptasi dengan alat dan lingkungan yang didesign untuk pekerja dewasa. Kondisi ini dapat menyebabkan luka-luka parah ditangan, pergelangan tangan, persendian, punggung dan anggota tubuh yang lain. Secara khusus, luka-luka tersebut bisa didapatkan dari:

1. Alat dan tugas yang mengharuskan membengkokan tangan secara berulang-ulang atau gerakan persendian (seperti mencuci pakaian dalam waktu yang lama tanpa istirahat).
2. Menggunakan tekanan yang berlebihan pada salah satu bagian tangan, punggung, pergelangan tangan, persendian (seperti bekerja dengan satu kaki, mengepel lantai untuk waktu yang lama).
3. Bekerja dengan mengulurkan tangan atau diatas kepala (seperti membersihkan langit-langit rumah atau dinding atau perabotan yang tinggi).
4. Bekerja dengan membungkukkan punggung (seperti menyapu dan mengepel lantai).
5. Mengangkat atau mendorong barang yang berat (seperti mengangkut air dan mengangkat hasil cucian) (ILO, 2009: 26).

**Tabel 3.3.1**
**Kondisi Pekerja Rumah Tangga Anak**

Berikut Informasi pekerja rumah tangga anak di delapan kelurahan di Kota Bandung :

| Topik | Informasi |
|---|---|
| Usia | ▪ 51 PRTA berusia 15 tahun<br>▪ 67 PRTA berusia 16 tahun<br>▪ 87 PRTA berusia 17 tahun. |
| Jenis Kelamin | ▪ 177 PRTA perempuan<br>▪ 23 PRTA laki-laki |
| Daerah Asal | ▪ 114 PRTA berasal dari Bandung<br>▪ 63 PRTA berasal dari luar Bandung<br>▪ 23 PRTA berasal dari luar Jawa Barat |
| Kriteria | ▪ 109 PRTA fulltime<br>▪ 91 PRTA partime |
| Relevansi Daerah Asal Terhadap Kriteria | ▪ PRTA asal Bandung: 36 PRTA fulltime dan 78 PRTA partime<br>▪ PRTA asal luar Bandung: 54 PRTA fulltime dan 9 PRTA partime<br>▪ PRTA asal luar Jawa Barat: 19 PRTA fulltime dan 4 PRTA partime |
| Kondisi Kerja | ▪ 124 PRTA tidak Memiliki hari libur<br>▪ 107 PRTA memiliki jam kerja yang panjang<br>▪ 76 PRTA terpajan bahan kimia ketika bekerja<br>▪ 46 PRTA mengangkat barang berat dalam pekerjaannya<br>▪ 44 PRTA merasakan tidak memiliki waktu yang cukup<br>▪ 33 PRTA tidak mendapat istruksi yang memadai mengenai bagaimana menggunakan peralatan kerja rumah tangga<br>▪ 24 PRTA merasakan tidak ada kebebasan<br>▪ 15 PRTA mengakui kontak dibatasi oleh majikan<br>▪ 14 PRTA bekerja dalam kondisi debu, bau atau gas<br>▪ 13 PRTA mengakui gajinya dipegang majikan<br>▪ 13 PRTA mengaku tidak tahu tentang kondisi kerjanya<br>▪ 11 PRTA mendapatkan makanan yang tidak memadai<br>▪ 3 PRTA mengakui mendapatkan akomodasi/tempat |

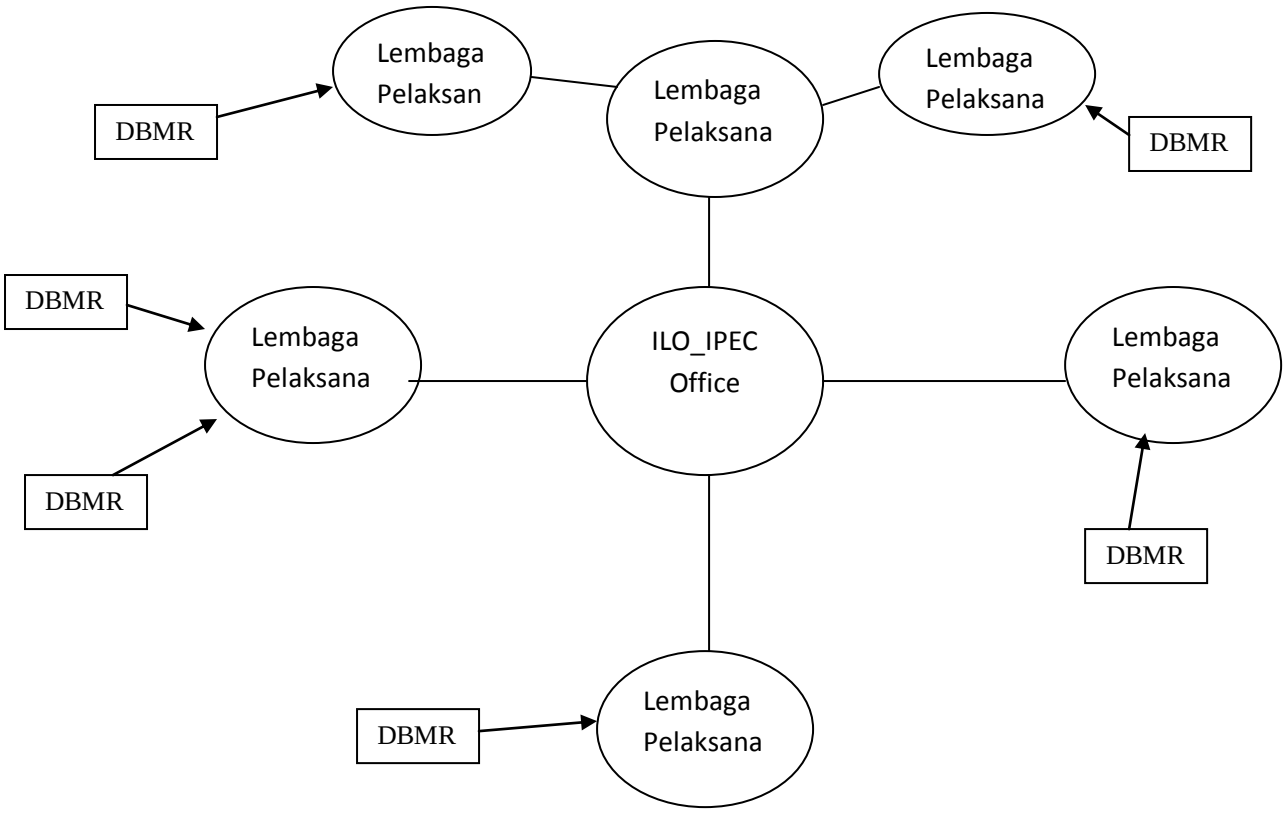
| | |
|---|---|
| | tidur yang tidak aman |
| Hari Kerja Dalam Seminggu | ▪ 2 PRTA bekerja 1 sampai 2 hari dalam seminggu<br>▪ 4 PRTA bekerja 2 sampai 4 hari dalam seminggu<br>▪ 49 PRTA bekerja 5 sampai 6 hari dalam seminggu<br>▪ 145 PRTA bekerja 7 hari dalam seminggu |
| Jam Kerja Dalam Seminggu | ▪ 4 PRTA bekerja di bawah 8 jam dalam seminggu<br>▪ 10 PRTA bekerja 8 sampai 20 jam dalam seminggu<br>▪ 186 PRTA bekerja lebih dari 20 jam dalam seminggu |
| Gaji per Bulan | ▪ 3 PRTA mendapat gaji di bawah 100 ribu per bulan<br>▪ 50 PRTA mendapat gaji antara 101 ribu sampai 200 ribu per bulan<br>▪ 96 PRTA mendapat gaji antara 201 ribu sampai 300 ribu per bulan<br>▪ 35 PRTA mendapat gaji 301 ribu sampai 400 ribu per bulan<br>▪ 16 PRTA mendapat gaji di atas 400 ribu per bulan |
| Resiko/Bahaya Pekerjaan | ▪ 104 PRTA mengetahui resiko/bahaya pekerjaan<br>▪ 95 PRTA tidak mengetahui resiko/bahaya pekerjaan<br>▪ 1 PRTA mungkin mengethaui resiko/bahaya pekerjaan |
| Kekerasan Fisik/Verbal | ▪ 20 PRTA mengalami kekerasan fisik/verbal<br>▪ 180 PRTA tidak mengalami kekerasan fisik/verbal |
| Kekerasan Seksual | ▪ 8 PRTA mengalami pelecehan seksual<br>▪ 192 PRTA tidak mengalami pelecehan seksual |

Sumber : (LAHA, 2010: 8-9)

### 3.4 Kinerja Program ILO-IPEC melalui *Direct Beneficiary Monitoring And Reporting* (DBMR)

Program ini adalah salah satu program ILO-IPEC di Kota Bandung untuk penanggulangan pekerja rumah tangga anak di kedelapan kelurahan di Kota Bandung, dengan menunjuk lembaga pelaksana di Kota Bandung yaitu Lembaga Advokasi Hak Anak, sebelum memberikan layanan kepada pekerja rumah tangga anak, terlebih dahulu staf lembaga pelaksana ini diberikan pelatihan, dan perkenalan tentang cara pemakaian formulir DMBR ini, setelah staf lembaga

lembaga dilatih, staf lembaga kemudian membagikan alat formulir ini kepada anak yang bekerja sebagai pekerja rumah tangga ataupun individu terkait yang dapat menjelaskan situasi terbaru dari anak-anak tersebut. Dan berikut cara kinerja Alat DBMR tersebut :




**Gambar 3.4**

**Kinerja Program Aksi *Direct Beneficiary Monitoring and Reporting***

(Sumber : ILO, 2009:35).

Diagarm menjelaskan bahwa:

1. Formulir-formulir DBMR dibagikan oleh staf lembaga pelaksana yang dilatih oleh ILO, dan data dikumpulkan melalui formulir ini sebagai bagian dari pemantauan.
2. Formulir DMBR ini dibawa dan disimpan ke kantor lembaga pelaksana.

3. Formulir ini gunanya untuk mendata anak-anak yg bekerja sebagai pekerja rumah tangga dan yang akan diberikan layanan pendidikan keterampilan.
4. Staf lembaga pelaksana bertanggung jawab untuk memantau para penerima manfaat ini setiap bulan.
5. Dan mencatat secara resmi tentang perkembangan penerima manfaat layanan pendidikan keterampilan setiap 3 bulan sekali.
6. Data-data yang diperoleh dari formulir DBMR yang menerima layanan keterampilan dipindahkan ke database di kantor lembaga pelaksana oleh staf lembaga.
7. Setiap 3 bulan isi database ini dikirimkan ke kantor IPEC melalui staf IPEC setempat.
8. Setelah mengumpulkan data, setiap anggota staf IPEC akan menganalisa dan menyusun laporan tentang data dari areanya masing-masing.
9. Hasil dari analisa ini kemudian akan dilaporkan kepada *Monitoring and Evaluation Officer* di Jakarta dimana pemantauan proyek secara keseluruhan dilakukan.
10. Keseluruhan data dari database proyek ini digunakan oleh staf ILO-IPEC untuk melaporkan jenis dan jumlah layanan langsung yang diberikan kepada anak-anak serta jumlah yang berhasil di tarik (ILO, 2008:35).