UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA (UU)
NOMOR 21 TAHUN 1999 (21/1999)
TENTANG
PENGESAHAN ILO CONVENTION NO. 111 CONCERNING DISCRIMINATION IN RESPECT OF EMPLOYMENT AND OCCUPATION (KONVENSI ILO MENGENAI DISKRIMINASI DALAM PEKERJAAN DAN JABATAN)

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang :

a. bahwa negara Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 adalah negara hukum yang menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia serta menjamin semua warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum, sehingga segala bentuk diskriminasi terhadap pekerja berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, kebangsaan atau asal usul keturunan harus dihapuskan;
b. bahwa bangsa Indonesia sebagai bagian masyarakat internasional menghormati, menghargai, dan menjunjung tinggi prinsip dan tujuan Piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa, serta Deklarasi Universal Hak-hak Asasi Manusia Tahun 1948, Deklarasi Philadelphia Tahun 1944, Konstitusi Organisasi Ketenagakerjaan Internasional (ILO);
c. bahwa Konferensi Ketenagakerjaan Internasional dalam sidangnya yang keempat puluh dua tanggal 25 Juni 1958, telah menyetujui ILO Convention No. 111 concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation (Konvensi ILO mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan);
d. bahwa ketentuan Konvensi tersebut selaras dengan keinginan bangsa Indonesia untuk secara terus menerus menegakkan dan meningkatkan pelaksanaan hak-hak dasar pekerja dalam kehidupan berbangsa, dan bernegara;
e. bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut dalam huruf a, b, c dan d dipandang perlu mengesahkan ILO Convention No. 111 concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation (Konvensi ILO mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan) dengan Undang-undang.

Mengingat :

1. Pasal 5 ayat (1), Pasal 11, Pasal 20 ayat (1), Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945;
2. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia Nomor XVII/MPR/1998 tentang Hak Asasi Manusia;

Dengan persetujuan
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

UNDANG-UNDANG TENTANG PENGESAHAN ILO CONVENTION NO. 111 CONCERNING DISCRIMINATION IN RESPECT OF EMPLOYMENT AND OCCUPATION ***11010** (KONVENSI ILO MENGENAI DISKRIMINASI DALAM PEKERJAAN DAN JABATAN).

Pasal 1

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

Pasal 2

Undang-undang ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Disahkan di Jakarta
pada tanggal 7 Mei 1999
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

BACHARUDDIN JUSUF HABIBIE

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 7 Mei 1999
MENTERI NEGARA SEKRETARIS NEGARA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

AKBAR TANDJUNG

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 1999 NOMOR 57

PENJELASAN
ATAS
UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 21 TAHUN 1999
TENTANG
PENGESAHAN ILO CONVENTION NO. 111 CONCERNING DISCRIMINATION IN RESPECT OF EMPLOYMENT AND OCCUPATION
(KONVENSI ILO MENGENAI DISKRIMINASI DALAM PEKERJAAN DAN JABATAN)

I. UMUM

Manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa memiliki hak asasi atau hak dasar sejak dilahirkan, sehingga tidak ada manusia atau pihak lain yang dapat merampas hak tersebut.

Hak asasi manusia diakui secara universal sebagaimana tercantum dalam piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB), Deklarasi Universal Hak-hak Asasi Manusia yang disetujui PBB ***11011** Tahun 1948, Deklarasi ILO di Philadelphia Tahun 1944 dan Konstitusi ILO. Dengan demikian semua negara di dunia secara moral dituntut untuk menghormati, menegakkan, dan melindungi hak tersebut.

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

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

Konvensi ILO Nomor 111 mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan yang disetujui pada Konferensi Ketenagakerjaan Internasional keempat puluh dua tanggal 25 Juni 1958 di Jenewa merupakan bagian dari perlindungan hak asasi pekerja. Konvensi ini mewajibkan setiap negara anggota ILO yang telah meratifikasi untuk menghapuskan segala bentuk diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, kebangsaan atau asal usul keturunan.

II. POKOK-POKOK PIKIRAN YANG MENDORONG LAHIRNYA KONVENSI

1. Konvensi ILO No. 100 Tahun 1951 mengenai kesamaan remunerasi dan pengupahan bagi pekerja laki-laki dan pekerja perempuan meminta semua negara untuk menjamin pelaksanaan prinsip pengupahan yang sama bagi pekerja laki-laki dan pekerja perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya.

2. Kenyataan menunjukkan bahwa praktek diskriminasi terjadi tidak hanya mengenai prinsip pengupahan yang sama bagi pekerja laki-laki dan pekerja perempuan, akan tetapi juga mengenai perlakuan dan kesempatan dalam pekerjaan dan jabatan. Oleh sebab itu dirasakan perlu menyusun dan mengesahkan Konvensi yang secara khusus melarang diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan berdasrkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, kebangsaan atau asal usul keturunan.

III. ALASAN INDONESIA MENGESAHKAN KONVENSI

1. Pancasila sebagai falsafah dan pandangan hidup bangsa Indonesia dan Undang-Undang Dasar 1945 sebagai sumber dan

landasan hukum nasional, menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia sebagaimana tercermin dalam sila-sila Pancasila khususnya Sila Kemanusiaan yang Adil dan
***11012** Beradab. Untuk itu bangsa Indonesia bertekad untuk mencegah, melarang dan menghapuskan segala bentuk diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan sesuai dengan ketentuan Konvensi ini.

2. Dalam rangka pengamalan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, Indonesia telah menetapkan peraturan perundang-undangan yang mengatur pencegahan dan pelarangan segala bentuk diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan.

3. Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia melalui Ketetapan Nomor XVII/MPR/1998 tentang Hak Asasi Manusia menugasi Presiden dan DPR untuk meratifikasi berbagai Instrumen PBB yang berkaitan dengan hak asasi manusia. Indonesia telah meratifikasi Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa tanggal 18 Desember 1979 mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita dengan Undang-undang Nomor 7 Tahun 1984. Disamping itu Presiden Republik Indonesia telah ikut menandatangani Keputusan Pertemuan Tingkat Tinggi mengenai Pembangunan Sosial di Kopenhagen Tahun 1995. Keputusan pertemuan tersebut antara lain mendorong anggota PBB meratifikasi tujuh Konvensi ILO yang memuat hak-hak dasar pekerja, termasuk Konvensi Nomor 111 Tahun 1958 mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan.

4. ILO dalam sidang Umumnya yang ke-86 di Jenewa bulan Juni 1998 telah menyepakati Deklarasi ILO mengenai Prinsip dan Hak-hak Dasar di Tempat Kerja. Deklarasi tersebut menyatakan bahwa setiap negara wajib menghormati dan mewujudkan prinsip-prinsip ketujuh Konvensi Dasar ILO.

5. Dalam pengamalan Pancasila dan penerapan peraturan perundang-undangan masih dirasakan adanya penyimpangan perlindungan hak pekerja. Oleh karena itu pengesahan Konvensi ini dimaksudkan untuk meningkatkan perlindungan dan penegakan hukum secara efektif sehingga akan lebih menjamin perlindungan hak pekerja dari setiap bentuk diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan.

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

IV. POKOK-POKOK KONVENSI

1. Negara anggota ILO yang mengesahkan Konvensi ini wajib

***11013** melarang setiap bentuk diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan termasuk dalam memperoleh pelatihan dan ketrampilan yang didasarkan atas ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, kebangsaan atau asal usul keturunan.

2. Negara anggota ILO yang mengesahkan Konvensi wajib mengambil langkah-langkah kerja sama dalam peningkatan pentaatan pelaksanaannya, peraturan perundang-undangan, administrasi, penyesuaian, kebijaksanaan, pengawasan, pendidikan dan pelatihan.

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

V. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

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

Pasal 2

Cukup jelas

TAMBAHAN LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA NOMOR 3836

Konferensi Ketenagakerjaan Internasional

KONVENSI 111

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

TERJEMAHAN NASKAH ASLI

Konvensi 111

KONVENSI MENGENAI DISKRIMINASI DALAM PEKERJAAN DAN JABATAN

Konferensi Organisasi Ketenagakerjaan Internasional,

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

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

Setelah menetapkan bahwa usulan tersebut harus berbentuk Konvensi Internasional, dan

Menimbang, bahwa Deklarasi Philadelphia menyatakan bahwa

***11014** semua manusia tanpa memandang ras, kepercayaan, atau jenis kelamin berhak mengejar baik kesejahteraan material maupun kemajuan spiritual dalam suasana bebas dan bermanfaat, kesejahteraan ekonomi, kesempatan yang sama, dan

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

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

Pasal 1

1. Untuk tujuan Konvensi ini istilah "diskriminasi" meliputi :
   (a) setiap pembedaan, pengecualian, atau pengutamaan atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, keyakinan politik, kebangsaan atau asal-usul yang berakibat meniadakan atau mengurangi persamaan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan.
   (b) pembedaan, pengecualian, atau pengutamaan lainnya yang berakibat meniadakan atau mengurangi persamaan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan sebagaimana ditentukan oleh anggota yang bersangkutan setelah berkonsultasi dengan wakil organisasi pengusaha dan pekerja, jika ada, dan dengan badan lain yang sesuai.
2. Setiap pembedaan, pengecualian, atau pengutamaan mengenai pekerjaan tertentu yang didasarkan pada persyaratan khas dari pekerjaan itu, tidak dianggap sebagai diskriminasi.
3. Untuk tujuan Konvensi ini, istilah "pekerjaan" dan "jabatan" meliputi juga kesempatan mengikuti pelatihan keterampilan, memperoleh pekerjaan dan jabatan tertentu dan syarat-syarat serta kondisi kerja.

Pasal 2

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

Pasal 3

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

(a) berupaya untuk mengadakan kerjasama dengan organisasi pengusaha dan pekerja serta badan terkait lainnya dalam meningkatkan penerimaan dan penataan kebijakan ini;
(b) menetapkan peraturan perundang-undangan dan meningkatkan program pendidikan yang diperkirakan dapat menjamin penerimaan dan penataan kebijakan itu;
(c) mencabut setiap ketentuan peraturan dan mengubah setiap

***11015** aturan administratif atau kebiasaan yang tidak sesuai dengan kebijakan itu;

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

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

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

Pasal 4

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

Pasal 5

1. Langkah-langkah khusus untuk perlindungan atau bantuan yang telah diatur dalam Konvensi atau Rekomendasi lainnya, yang telah disetujui oleh Konferensi Ketenagakerjaan Internasional, tidak dianggap sebagai diskriminasi.
2. Setiap Anggota, setelah berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja, jika ada, menetapkan bahwa langkah-langkah khusus yang diambil untuk memenuhi keperluan khusus bagi orang-orang yang karena alasan jenis kelamin, usia, kecatatan, tanggung jawab keluarga, status sosial atau status budaya, yang secara umum diakui memerlukan perlindungan atau bantuan khusus, tidak dianggap sebagai diskriminasi.

Pasal 6

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

Pasal 7

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

Pasal 8

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

Internasional telah didaftar oleh Direktur Jenderal.

***11016** 3. Selanjutnya, Konvensi ini akan berlaku bagi setiap Anggota dua belas bulan setelah tanggal ratifikasinya didaftar.

Pasal 9

1. Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini dapat membatalkannya, setelah melampaui waktu sepuluh tahun terhitung sejak tanggal Konvensi ini mulai berlaku, dengan menyampaikan keterangan kepada Direktur Jenderal Kantor Ketenagakerjaan Internasional untuk didaftar. Pembatalan itu tidak akan berlaku hingga satu tahun setelah tanggal pendaftarannya.
2. Setiap Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini dan yang dalam waktu satu tahun setelah berakhirnya masa sepuluh tahun sebagaimana tersebut dalam ayat tersebut di atas tidak menggunakan hak pembatalan menurut ketentuan dalam pasal ini, akan terikat untuk sepuluh tahun lagi, dan sesudah itu ddapat membatalkan Konvensi ini pada waktu berakhirnya tiap-tiap masa sepuluh tahun sebagaimana diatur dalam pasal ini.

Pasal 10

1. Direktur Jenderal Kantor Ketenagakerjaan Internasional wajib memberitahukan kepada segenap anggota Organisasi Ketenagakerjaan Internasional tentang pendaftaran semua pengesahan dan pembatalan yang disampaikan kepadanya oleh anggota Organisasi.
2. Pada saat memberitahukan kepada anggota Organisasi tentang pendaftaran ratifikasi kedua yang disampaikan kepadanya, Direktur Jenderal wajib meminta perhatian anggota Organisasi mengenai tanggal mulai berlakunya Konvensi ini.

Pasal 11

Direktur Jenderal Kantor Ketenagakerjaan Internasional wajib menyampaikan kepada Sekretaris Jenderal Perserikatan Bangsa-Bangsa untuk didaftarkan, sesuai dengan pasal 102 Piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa, hal ikhwal mengenai semua ratifikasi dan pembatalan yang didaftarkannya menurut ketentuan pasal-pasal tersebut di atas.

Pasal 12

Pada waktu yang dianggap perlu, Badan Pengurus Kantor Ketenagakerjaan Internasional wajib menyampaikan kepada Konferensi laporan mengenai pelaksanaan Konvensi ini dan wajib mempertimbangkan perlunya mengagendakan dalam Konvensi, perubahan Konvensi ini seluruhnya atau sebagian.

Pasal 13

1. Jika Konferensi menyetujui Konvensi baru yang memperbaiki Konvensi ini secara keseluruhan atau sebagian, kecuali Konvensi baru menentukan lain, maka :
***11017** (a) ratifikasi oleh anggota atas Konvensi baru yang memperbaiki, secara umum berarti pembatalan atas Konvensi ini tanpa mengurangi ketentuan dalam Pasal (5) di atas, jika dan bilamana Konvensi baru yang memperbaiki itu mulai berlaku;
(b) sejak tanggal Konvensi baru yang memperbaiki itu berlaku, Konvensi ini tidak dapat disahkan lagi oleh Anggota.
2. Konvensi ini akan tetap berlaku dalam bentuk dan isi aslinya bagi Anggota yang telah meratifikasinya, tetapi belum mengesahkan Konvensi yang memperbaikinya.

Pasal 14

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