

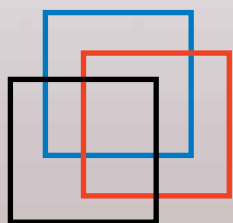


International
Labour
Organization

A large, bold red triangle with a black border, pointing downwards, serving as a background for the title text.

KERJA PAKSA DAN PERDAGANGAN MANUSIA

BUKU PEGANGAN BAGI PENGAWAS KETENAGAKERJAAN



Program Aksi
Khusus untuk
Memberantas
Kerja Paksa

KERJA PAKSA DAN PERDAGANGAN ORANG

Buku Pedoman untuk Pengawas Ketenagakerjaan

Oleh Beate Andrees

International Labour Organization

2008

Copyright © International Labour Organization 2014

Publikasi-publikasi International Labour Office memperoleh hak cipta yang dilindung oleh Protokol 2 Konvensi Hak Cipta Universal. Meskipun demikian, kutipan-kutipan singkat dari publikasi tersebut dapat diproduksi ulang tanpa izin, selama terdapat keterangan mengenai sumbernya. Permohonan mengenai hak reproduksi atau penerjemahan dapat diajukan ke ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, or by email: pubdroit@ilo.org. International Labour Office menyambut baik permohonan-permohonan seperti itu.

Perpustakaan, lembaga dan pengguna lain yang terdaftar di Inggris Raya dengan Copyright Licensing Agency, 90 Tottenham Court Road, London W1T 4LP [Fax: (+44) (0)20 7631 5500; email: cla@cla.co.uk], di Amerika Serikat dengan Copyright Clearance Center, 222 Rosewood Drive, Danvers, MA 01923 [Fax: (+1) (978) 750 4470; email: info@copyright.com] atau di negara-negara lain dengan Reproduction Rights Organizations terkait, dapat membuat fotokopi sejalan dengan lisensi yang diberikan kepada mereka untuk tujuan ini.

ISBN: 978-92-2-829204-6 (web pdf)

ILO

Kerja Paksa dan Perdagangan Orang Buku Pedoman untuk Pengawas Ketenagakerjaan/Kantor Perburuhan Internasional – Jakarta: ILO, 2014

Forced labour and human trafficking: a handbook for labour inspectors / Beate Andrees ; International Labour Office. - Geneva: ILO, 2008

ISBN: 978-92-2-121321-5; 978-92-2-121322-2 (web pdf)

International Labour Office

guide / trainers manual / forced labour / trafficking in persons / labour inspection

13.01.2

ILO Katalog dalam terbitan

Penggambaran-penggambaran yang terdapat dalam publikasi-publikasi ILO, yang sesuai dengan praktik-praktik Perserikatan Bangsa-Bangsa, dan presentasi materi yang ada di dalamnya tidak mewakili pengekspresian opini apapun dari sisi International Labour Office mengenai status hukum negara, wilayah atau teritori manapun atau otoritasnya, atau mengenai batas-batas negara tersebut.

Tanggungjawab atas opini-opini yang diekspresikan dalam artikel, studi, dan kontribusi lain yang ditandatangani merupakan tanggungjawab penulis, dan publikasi tidak mengandung suatu dukungan dari International Labour Office atas opini-opini yang terdapat di dalamnya.

Rujukan ke nama perusahaan dan produk komersil dan proses tidak menunjukkan dukungan dari International Labour Office, dan kegagalan untuk menyebutkan suatu perusahaan, produk komersil atau proses tertentu bukan merupakan tanda ketidaksetujuan.

Publikasi ILO dapat diperoleh melalui penjual buku besar atau kantor lokal ILO di berbagai negara, atau secara langsung dari ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland; atau Kantor ILO Jakarta, Menara Thamrin, Lantai 22, Jl. M.H. Thamrin Kav. 3, Jakarta 10250, Indonesia. Katalog atau daftar publikasi tersedia secara cuma-cuma dari alamat di atas, atau melalui email: pubvente@ilo.org

Kunjungi halaman web kami: www.ilo.org/publns

Prakata

Di seluruh dunia, investasi yang besar telah diberikan dalam bentuk pelatihan kepada polisi, petugas perbatasan dan badan penegak hukum lainnya guna menanggapi persoalan perdagangan orang. Namun, peran kunci pengawas ketenagakerjaan, dalam menghapus dan mencegah kerja paksa, termasuk perdagangan orang, selama ini telah diabaikan. Karena hal ini dianggap sebagai kejahatan pidana yang serius, Negara dan aktor-aktor lain cenderung berasumsi bahwa kerja paksa dan perdagangan orang paling baik ditangani melalui penegakan dan prosedur hukum pidana, daripada melalui undang-undang ketenagakerjaan serta administrasi dan keadilan ketenagakerjaan.

Namun, terdapat banyak alasan – seperti yang telah terjadi di beberapa negara – inspektorat ketenagakerjaan perlu lebih memperhatikan persoalan yang memprihatinkan ini, dan mempertimbangkan peran khusus mereka, baik bertindak sendiri atau bekerja sama dengan badan penegak hukum lainnya, dalam menangani persoalan-persoalan ini. Pertama-tama, pengawas ketenagakerjaan dilengkapi dengan baik untuk memberikan peringatan sejak dini. Indikator awal yang dapat menunjukkan situasi yang semakin memburuk menjadi situasi kerja paksa dalam perekonomian sektor swasta terkait dengan praktik-praktik pelanggaran dalam hal pembayaran upah, pemotongan upah yang tidak adil, kontrak yang curang, praktik perekrutan yang tidak adil maupun ilegal, dan semacamnya. Kedua, pengawas ketenagakerjaan memiliki akses lebih mudah daripada polisi dan jaksa ke banyak tempat kerja, mereka dapat memiliki fungsi penting dalam pencegahan dan sosialisasi mengenai risiko-risiko kerja paksa.

Buku pedoman ini adalah sebuah alat bantu untuk pelatihan. Buku pedoman ini bertujuan untuk memberikan informasi pada para pengawas ketenakerjaan dan tantangan-tantangan yang akan mereka hadapi, dan untuk mendorong diskusi mengenai bagaimana inspektorat ketenagakerjaan di seluruh dunia dapat diberdayakan secara lebih efektif dalam upaya global dalam memberantas kerja paksa dan perdagangan orang. Buku pedoman ini mengidentifikasi kasus-kasus mengenai praktik yang baik dan inovatif, seperti Unit Pengawasan Keliling Khusus (*Special Mobile Inspection Unit*) dari pengawas ketenagakerjaan dan petugas polisi federal di Brazil. Model-model semacam ini perlu direplikasi di tempat lain, disesuaikan dengan kondisi nasional, apabila dunia memang ingin merespon panggilan ILO untuk menghapuskan segala bentuk kerja paksa dan perdagangan orang pada tahun 2015.

Versi pertama dari buku pedoman ini dipresentasikan dalam Pertemuan Para Ahli Pengawas Ketenagakerjaan Eropa pada bulan Desember 2007, serta pada seminar-seminar nasional di negara-negara Asia termasuk Cina dan Vietnam. Edisi Bahasa Inggris dan Bahasa Spanyol dari versi pertama tersebut telah dipersiapkan untuk peluncuran buku pedoman ini pada Kongres Asosiasi Pengawas Ketenagakerjaan Internasional ke-12 dan dalam pertemuan khusus para pengawas ketenagakerjaan Amerika Latin yang diselenggarakan di Jenewa dan Lima secara berurutan pada bulan Juni 2008.

Produksi dari Buku Pedoman ini dimungkinkan melalui pendanaan Pemerintah Irlandia dan Pemerintah Inggris. Apabila sumber daya mengizinkan, kami akan sangat senang memproduksi ulang buku pedoman ini dalam bahasa lain dan setelahnya, memastikan sensitisasi pengawas ketenagakerjaan di seluruh dunia dalam berkontribusi dalam penghapusan kerja paksa.

Roger Plant,

Kepala, Program Aksi Khusus untuk Memberantas Kerja Paksa

Program dalam Mempromosikan Deklarasi mengenai Prinsip-prinsip dan Hak Fundamental

Ucapan Terima Kasih

Banyak orang telah berkontribusi pada penyusunan buku pedoman ini. Ucapan terima kasih khusus diberikan kepada Wolfgang Frhr von Richthofen, Konsultan Internasional Pengawasan Ketenagakerjaan, yang membagi pengetahuannya dalam berbagai seminar-seminar pelatihan mengenai kerja paksa untuk pengawas ketenagakerjaan di seluruh dunia. Banyak gagasannya dicerminkan dalam buku pedoman ini, didasarkan pada makalah yang diumpulkannya pada tahun 2007. Ia juga memfasilitasi komunikasi awal dengan Asosiasi Internasional untuk Pengawas Ketenagakerjaan (*International Association for Labour Inspection/ IALI*) yang telah mendukung kerja kami dalam memberantas kerja paksa dan perdagangan orang sejak tahun 2006.

Ucapan terima kasih juga diberikan kepada banyak kolega ILO yang telah memberikan komentar pada draf awal, yaitu Malcolm Gifford (SAFEWORK), Maria Luz Vega (DIALOGUE), Carmen Sottas, Halima Sahraoui, Claire Marchand, Rosinda Silva (NORMES), Christian Hess (ACT/EMP), Claude Akpokavie (ACTRAV), Hans van de Glind (IPEC), Pallavi Rai (HIV/AIDS), dan yang paling penting, kolega-kolega SAP-FL yang membantu mengumpulkan contoh-contoh dan studi kasus mengenai praktik-praktik yang baik. Organisasi Pengusaha Internasional (*International Organisation of Employers/ IOE*) juga mengajukan komentar-komentar yang berguna.

Saya juga ingin mengucapkan terima kasih pada Zahar Shaheed (DECLARATION) yang memberikan umpan balik pada draf awal dan Roger Plan yang mendukung saya di sepanjang proses penulisan, termasuk pada pengeditan terakhir. Akhir kata, saya ingin memberikan penghargaan pada para pengawas ketenagakerjaan di seluruh dunia dan pengalamannya yang telah dibagi kepada saya selama berbagai seminar-seminar pelatihan. Komitmen dan keberanian mereka untuk melawan praktik-praktik ketenagakerjaan yang eksploitatif, dan seringkali dibawah situasi yang sulit menjadi motivasi penting untuk menulis buku pedoman ini.

Beate Andrees

Program Aksi Khusus untuk Memberantas Kerja Paksa

Program dalam Mempromosikan Deklarasi mengenai Prinsip-prinsip dan Hak Fundamental

DAFTAR ISI

Prakata	iii
Ucapan Terima Kasih	v
PENDAHULUAN	1
Tujuan dari Buku Pedoman	2
Cara menggunakan buku pedoman ini	2
Definisi dan Konsep	3
Pengawasan Ketenagakerjaan	3
Kerja Paksa	4
Perdagangan orang	5
KERJA PAKSA DAN PERDAGANGAN ORANG DALAM PEREKONOMIAN GLOBAL	7
Fakta-fakta dan angka dalam kerja paksa	7
Sektor Ekonomi yang beresiko	9
Kategori-kategori pekerja rentan	10
PERAN PENGAWAS KETENAGAKERJAAN DALAM STRATEGI NASIONAL DALAM MEMBERANTAS KERJA PAKSA	11
Dari kebijakan global ke nasional melawan kerja paksa	11
Mandat dan Peran Pengawas Ketenagakerjaan	13
IDENTIFIKASI KORBAN DAN INVESTIGASI KASUS-KASUS KERJA PAKSA	17
Tantangan-tantangan dalam Penegakan	17
Indikator-indikator situasi kerja paksa yang memungkinkan	18
Teknik-teknik Investigasi	20
Penuntutan dan Hukuman	23
Bagaimana memperlakukan korban	24
Kerjasama dengan para pemangku kepentingan	27
HUBUNGAN DENGAN EKONOMI INFORMAL DAN KERJA ILEGAL	33
Pentingnya pencegahan dan peningkatan kesadaran	33
Kerja paksa dalam perekonomian informal	34
Pengendalian pekerjaan tidak resmi	36
Pemantauan agen-agen ketenagakerjaan swasta dan rantai pasokan	38
MODUL-MODUL PELATIHAN DAN KEGIATAN PEMBELAJARAN	41
Lokakarya lima hari	42
Lokakarya tiga hari	45
Lampiran 1: Kegiatan Pembelajaran	47
Lampiran 2: Studi Kasus	51
Lampiran 3: Instrumen Hukum	56
Lampiran 4: Referensi Tambahan	63

Bentuk-bentuk terbaru dari kerja paksa, termasuk perdagangan manusia seringkali dianggap sebagai persoalan kejahatan pidana yang berada di luar jangkauan pengawas ketenagakerjaan. Buku pedoman ini menjelaskan mengapa kerja paksa relevan bagi pengawas ketenagakerjaan, bagaimana kerja paksa bisa diidentifikasi dan ditindak. Terdapat banyak alasan mengapa pengawas ketenagakerjaan harus memainkan peran aktif dalam perjuangan global melawan kerja paksa dan perdagangan orang:

- Bentuk-bentuk terbaru dari kerja paksa menembus sektor-sektor perekonomian utama melalui rantai pasokan yang rumit dan pergerakan manusia yang tidak biasa melewati perbatasan guna mencari kerja.
- Kerja paksa dan perdagangan orang adalah pelanggaran berat hak-hak pekerja dan orang. Kerja paksa adalah antitesis dari pekerjaan yang layak dan kebebasan dari kerja paksa adalah satu dari empat hak mendasar pekerja dimana pengawas ketenagakerjaan seharusnya bertugas untuk menegakan dan menjaganya.
- Kerja paksa dan perdagangan orang menghasilkan profit yang sangat besar dan dapat dikaitkan dengan kegiatan-kegiatan ilegal lainnya seperti penghindaran pajak dan penipuan manfaat sosial.
- Pengawas ketenagakerjaan dapat masuk ke tempat-tempat kerja yang tunduk pada pemeriksaan tanpa membutuhkan surat perintah penggeledahan. Mereka juga memiliki beberapa kebebasan dalam mengambil tindakan. Ini membuat mereka menjadi mitra yang penting bagi para penegak hukum pidana yang berwenang.
- Pengawas ketenagakerjaan memiliki peran penting untuk dimainkan dalam pencegahan kerja paksa dan perlindungan korban. Oleh karenanya, mereka adalah mitra penting dari badan pemerintah, organisasi pengusaha dan organisasi pekerja, dan LSM yang bekerja dalam isu-isu kerja paksa dan perdagangan orang.

Tujuan Buku Pedoman

Buku pedoman ini ditujukan untuk para pengawas ketenagakerjaan namun juga penegak hukum yang berwenang lainnya, seperti polisi, petugas pajak ataupun imigrasi. Tujuannya adalah untuk membantu para pengawas ketenagakerjaan dalam memahami bentuk-bentuk kerja paksa dan perdagangan orang modern, bagaimana kaitannya dengan kerja mereka dan bagaimana mereka bisa berkontribusi dalam perjuangan global melawan kejahatan ini. Buku pedoman ini juga harusnya mendorong para pengawas ketenagakerjaan untuk menegakkan hukum yang relevan dan memainkan peranan penting dalam implementasi strategi-strategi nasional dalam memberantas kerja paksa dan perdagangan orang. Khususnya, buku pedoman ini memiliki tujuan sebagai berikut:

- Untuk meningkatkan pemahaman para pengawas ketenagakerjaan mengenai kerja paksa dan perdagangan orang, identifikasi korban dan pencegahan;
- Untuk meningkatkan kerjasama antar para pengawas ketenagakerjaan, polisi dan pemangku kepentingan lainnya yang relevan;
- Untuk meningkatkan perlindungan dan rujukan korban;
- Untuk menggali kaitan antara perekonomian informal dan pekerjaan tidak resmi;
- Untuk mengusulkan alat-alat bantu pelatihan praktis dan kegiatan pembelajaran;
- Berfungsi sebagai buku rujukan dan panduan untuk bacaan lebih lanjut

Cara menggunakan buku pedoman ini

Buku pedoman ini didesain untuk digunakan dalam seminar pelatihan dan sebagai sebuah buku referensi untuk pengembangan kebijakan. Buku ini memberikan informasi latar belakang dengan statistik-statistik terbaru mengenai kerja paksa dan perdagangan orang, respon-respon nasional dan regional, metode identifikasi korban dan investigasi kasus-kasus kerja paksa. Informasi latar belakang yang disajikan disini dalam bentuk singkat dan ditujukan untuk memandu kebijakan dan membangun argumentasi untuk pelibatan pengawas ketenagakerjaan yang lebih aktif dalam penghapusan kerja paksa dan perdagangan orang. Tautan ke sumber-sumber bacaan dan materi lebih lanjut dimasukkan ketika dianggap relevan.

Kami telah mengembangkan dua modul pelatihan, satu untuk pelatihan selama lima hari dan yang lainnya untuk pelatihan tiga hari. Kedua modul pelatihan mencakup isu kerja paksa dan perdagangan orang, namun muatannya dapat disesuaikan dengan situasi-situasi spesifik di tiap negara atau daerah. Dalam lampiran pada buku pedoman ini, para pembaca akan menemukan kegiatan-kegiatan belajar, studi kasus dan referensi lebih lanjut.

Modul-modul pelatihan didasarkan pada metode pembelajaran interaktif. Hal ini menyiratkan bahwa peserta berkontribusi secara aktif dalam pelatihan dan bahwa ide serta pengalaman mereka diakui sebagai sumber informasi yang berharga. Pelatih adalah fasilitator dari pertukaran dan pembelajaran yang berpusat pada peserta.

Pembelajaran interaktif melibatkan kerja kelompok, permainan peran, dan diskusi studi kasus. Akan ada input dalam bentuk presentasi *power point*, video dan materi lainnya. Buku pedoman dilengkapi dengan sebuah CD-ROM yang memuat semua dokumen yang relevan, materi video dan presentasi *power point*.

Definisi dan konsep

Pengawasan Ketenagakerjaan

Dalam buku pedoman pelatihan ini, fungsi pengawasan ketenagakerjaan didefinisikan sebagai berikut:

- a) Untuk mengamankan penegakan ketentuan hukum terkait dengan kondisi kerja dan perlindungan para pekerja ketika melakukan pekerjaan mereka, seperti ketentuan terkait dengan jam kerja, upah, keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan, pekerjaan untuk anak-anak dan orang muda, dan persoalan terkait lainnya, sejauh ketentuan tersebut dapat ditegakkan oleh pengawas ketenagakerjaan;
- b) Untuk menyediakan informasi teknis dan saran bagi para pengusaha dan pekerja mengenai cara paling efektif untuk mematuhi ketentuan hukum;
- c) Untuk memberitahukan pihak yang berwenang mengenai kekurangan atau pelanggaran yang tidak secara khusus termuat dalam ketentuan hukum yang ada sekarang.

(Pasal 3, 81 Konvensi mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan (dalam Industri dan Perdagangan) No. 81, 1947)



Kerja paksa

Definisi dari kerja paksa diabadikan didalam Konvensi ILO mengenai Kerja Paksa No. 29 (1930). Menurut Pasal 2, kerja paksa didefinisikan sebagai:

“semua pekerjaan atau jasa yang diminta dari siapapun dibawah ancaman denda dan untuk mana orang tersebut tidak pernah menawarkannya secara sukarela.”

Beberapa unsur dari definisi ini membutuhkan penjelasan lebih lanjut:

1. “Semua pekerjaan atau jasa” meliputi segala jenis pekerjaan, kepegawaian atau jabatan. Oleh karenanya sifat atau legalitas dari relasi kerja itu tidaklah relevan. Misalnya, meskipun prostitusi adalah ilegal di beberapa negara, namun masih tetap masuk kedalam Konvensi No. 29. Kerja rumah tangga sering tidak diatur oleh UU ketenagakerjaan; bagaimanapun juga, kerja paksa seperti didefinisikan dalam C. 29 dapat terjadi didalam rumahtangga pribadi.
2. “Siapapun” merujuk pada orang dewasa maupun anak kecil. Istilah ini juga tidak relevan apakah orang tersebut adalah penduduk atau bukan penduduk dari negara dimana kasus kerja paksa tadi telah teridentifikasi.
3. “Ancaman denda” merujuk tidak hanya pada sanksi kriminal namun juga pada beragam jenis pemaksaan, seperti ancaman, tindakan kekerasan, ditahannya dokumen identitas diri, pengurungan atau tidak dibayarkannya gaji. Isu utama disini adalah pekerja seharusnya bebas untuk keluar dari relasi kerjanya tanpa kehilangan hak atau manfaat apapun. Contohnya adalah ancaman untuk kehilangan gaji yang seharusnya dibayarkan pada pekerja atau hak untuk perlindungan dari kekerasan.
4. “Sukarela” merujuk pada persetujuan pekerja untuk memasuki suatu hubungan kepegawaian. Meski seorang pekerja mungkin telah memasuki suatu kontrak kerja tanpa adanya penipuan atau pemaksaan, ia harus selalu dapat dengan bebas membatalkan kesepakatan yang dibuat secara konsensual. Dengan kata lain, kesepakatan yang bebas dan jelas harus menjadi dasar perekrutan dan harus tetap berlaku selama hubungan kerja tersebut. Bila pengusaha atau perekrut menggunakan penipuan atau pemaksaan, kesepakatan menjadi tidak relevan.

Perdagangan Orang

Kerja paksa sering terjadi akibat dari perdagangan orang (atau perdagangan manusia). Ini melibatkan dipindahkannya seseorang, biasanya melewati perbatasan, untuk tujuan eksploitasi. Perdagangan manusia telah didefinisikan oleh Protokol untuk Mencegah, Menekan, dan Menghukum Perdagangan Orang, khususnya Perempuan dan Anak-anak (*Protocol to Prevent, Suppress and Punish Human trafficking, especially Women and Children*), yang melengkapi Konvensi PBB melawan Kejahatan Terorganisir Transnasional atau *UN Convention against Transnational Organised Crime* (Palermo Protocol) yang diadopsi pada tahun 2000. Protokol Palermo membedakan perdagangan manusia dari penyelundupan manusia melalui unsur-unsur eksploitasi, penipuan dan pemaksaan. Menurut Protokol ini (Pas. 3):

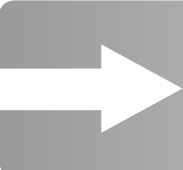
“Perdagangan manusia dapat berarti perekrutan, pengangkutan, pemindahan, penyembunyian atau penerimaan orang, melalui penggunaan ancaman atau penggunaan kekerasan atau bentuk lain dari pemaksaan, penculikan, penipuan, penyelewengan kekuasaan atau posisi rentan atau dengan memberikan atau menerima pembayaran atau manfaat untuk mencapai kesepakatan dari orang yang memiliki kendali atas orang lain untuk tujuan eksploitasi. Eksploitasi bisa meliputi, setidaknya, eksploitasi prostitusi orang lain atau bentuk-bentuk lain dari eksploitasi seksual, kerja paksa atau layanan, perbudakan atau praktek-praktek yang mirip perbudakan, atau diambilnya organ tubuh.”

Definisi ini agak rumit namun dapat dicerna menjadi unsur-unsur berikut:

- **Kegiatan:** perekrutan, pengangkutan, pemindahan, penyembunyian atau penerimaan orang
- **Cara:** kekerasan, penipuan, penculikan, pemaksaan, ancaman, penyalahgunaan kekuasaan atau posisi yang rentan
- **Tujuan:** eksploitasi, termasuk kerja paksa, atau diambilnya organ tubuh

Penting untuk memahami bahwa tidak semua kerja paksa adalah hasil dari perdagangan manusia. Selain itu, hampir semua kasus perdagangan manusia menyebabkan kerja paksa (pengecualiannya adalah perdagangan manusia untuk diambil organ tubuh). Dari sudut pandang ILO, penting untuk membedakan antara **kerja paksa**, dimana bentuk-bentuk pemaksaan dan penipuan digunakan untuk menahan seorang pekerja, dengan **kondisi kerja yang dibawah standar**. Kurangnya alternatif ekonomi yang layak yang membuat orang tinggal di dalam hubungan kerja yang eksploitatif tidaklah berarti bahwa ini termasuk kerja paksa meskipun ini mungkin berarti suatu posisi kerentanan seperti yang didefinisikan oleh Protokol Palermo. Oleh karenanya, hambatan eksternal yang dapat mempengaruhi persetujuan bebas tanpa paksaan harus diperhitungkan.

Selain itu, Protokol Palermo membedakan antara perdagangan anak kecil (dibawah usia 18 tahun) dan orang dewasa. Setiap cara ilegal yang disebut diatas tidaklah relevan dalam kasus perdagangan anak. Perdagangan anak juga didefinisikan sebagai salah satu bentuk paling buruk dari ketenagakerjaan dibawah umur dalam Konvensi ILO No. 182. Dengan segala kerumitan definisi ini, maka sangatlah penting untuk mengembangkan indikator-indikator dan panduan operasi yang jelas untuk para petugas pemeriksa ketenagakerjaan.



Lampiran 3 berisi cuplikan dari Konvensi Kerja Paksa ILO, Konvensi ILO yang relevan lainnya serta Protokol Palermo. Kami sarankan agar Anda membacanya dengan cermat dan mendiskusikan ketentuan-ketentuan utama ini dalam kelompok.



KERJA PAKSA DAN PERDAGANGAN ORANG DALAM PEREKONOMIAN GLOBAL

Fakta dan Angka dalam Kerja Paksa

Dihapusnya kerja paksa telah menjadi agenda ILO hampir sejak pendiriannya. Penekanan awalnya adalah pada kerja paksa yang diberlakukan oleh negara. Kini diakui bahwa kerja paksa yang paling kontemporer terjadi di dalam perekonomian swasta. Pada tahun 2005 dan 2007, ILO mempublikasikan dua laporan besar tentang kerja paksa; penjelmaannya pada era saat ini serta implikasi hukumnya sehubungan dengan Konvensi No. 29 dan 105. Kedua laporan tersebut memperjelas bahwa kerja paksa benar ada di negara-negara perindustrian maupun negara berkembang. Ini adalah masalah global yang mempengaruhi setiap negara secara berat maupun ringan dan hanya dapat ditindak dengan upaya global. Pada tahun 2005, ILO menghasilkan estimasi pertamanya tentang korban kerja paksa (laki-laki, perempuan dan anak-anak)., termasuk kerja paksa akibat dari perdagangan manusia. Tabel di bawah ini memperlihatkan bahwa kerja paksa paling menonjol di Asia dan Pasifik karena bentuk tradisional dari kerja terikat. Tabel itu juga menunjukkan bahwa kerja paksa di perekonomian perindustrian dan transisi sebagian terbesar adalah hasil dari perdagangan manusia untuk tujuan seksual atau eksploitasi pekerja.

	Total Kerja paksa	Total Diperdagangkan
Perekonomian Industrialisasi	360,000	270,000
Perekonomian Transisi	210,000	200,000
Asia dan Pasifik	9,490,000	1,360,000
Amerika Latin dan Karibia	1,320,000	250,000
Afrika Sub-Sahara	660,000	130,000
Timur Tengah dan Afrika Utara	260,000	230,000
Dunia	12,300,000	2,440,000

Penelitian yang spesifik negara yang dilakukan oleh ILO telah menghasilkan begitu banyaknya informasi berharga tentang jenis-jenis kerja paksa yang berbeda dan pemaksaan dimana pengusaha dapat menarik manfaat sangat besar. Laba rata-rata tahunan yang dihasilkan oleh perdagangan manusia sendiri diestimasikan sebesar 32 milyar dolar AS. Laba per kapita tertinggi dapat dihasilkan dalam industri seks. Sekitar setengah dari laba total terdapat di negara-negara perindustrian.

Beberapa contoh dimana kerja paksa dapat ditemukan saat ini:

- **Bentuk tradisional dari buruh terikat (bonded labour)** dapat ditemukan dalam pertanian, penggilingan padi, dan aktivitas ekonomi lainnya di Asia Selatan (mis. India, Nepal dan Pakistan). Buruh terikat dapat mempengaruhi seluruh keluarga ketika kepala keluarga dalam rumah tangga menjanjikan tidak hanya kerjanya sendiri namun juga anggota keluarganya guna memperoleh pembayaran di muka atau kredit dari majikannya dalam kondisi membutuhkan.
- **Ikatan hutan (debt bondage) dan bentuk paksaan lainnya** dapat membuat masyarakat adat dan orang miskin lainnya di Amerika Latin terus berada dalam kerja paksa, seperti pembalakan, pertambangan dan pertanian. Sistem ini seringkali didasarkan pada sebuah sistem kompleks dari kontraktor dan sub-kontraktor yang semua mengambil potongan dari pekerja yang berhutang ini, beberapa pekerja ini bekerja selama bertahun-tahun tanpa pernah menerima penghasilan yang memadai.
- **Kerja paksa anak** di banyak negara Afrika dikaitkan dengan praktik tradisional menempatkan anak-anak dibawah pengasuhan sanak keluarga di kota-kota yang jauh. Sementara orangtua dijanjikan pendidikan untuk anak-anak mereka, anak-anak laki-laki dan perempuan seringkali dengan kejam dieksploitasi sebagai pembantu rumah tangga, dalam pertanian dan perikanan atau dalam industri seks. Namun, kerja paksa anak dan perdagangan anak tidak hanya terbatas di Afrika. ILO memperkirakan setidaknya 40% dari korban kerja paksa di seluruh dunia adalah anak-anak.
- **Kerja Paksa yang dikaitkan ke migrasi dan sistem kontrak kerja yang eksploitatif** dapat ditemukan dimanapun di seluruh dunia. Contohnya, pekerja migran dari Indonesia, India dan Filipina atau negara-negara Asia lainnya dapat menemukan diri mereka “terikat” ke kontraktor pekerja akibat biaya yang berlebihan dan dengan peluang yang sangat sedikit atau bahkan tidak ada sama sekali untuk mengubah pemberi kerja atau majikannya di negara tujuan. Negara tujuan utama untuk pekerja migran Asia meliputi Singapura, Malaysia dan negara-negara Timur Tengah. Di Eropa, badan-badan tenaga kerja berada dibawah pengawasan ketat setelah adanya laporan-laporan mengenai eksploitasi yang serius terhadap pekerja migran. Batasan antara kerja yang dilakukan diam-diam karena ilegal dan kejahatan terorganisir kadangkala kabur.
- **Kerja paksa sebagai hasil dari kejahatan perdagangan terorganisir** dapat ditemukan dalam industri seks di seluruh dunia. Namun karena sifat prostitusi yang tertutup di banyak negara, jejaring kejahatan terorganisir memainkan peranan penting dalam menyediakan perempuan-perempuan muda dan anak-anak bagi bar, rumah bordil ataupun rumah-rumah privat. Internet dan pariwisata kemungkinan telah mendorong perdagangan seks. Kejahatan terorganisir juga dapat melibatkan bentuk-bentuk lain dari perdagangan orang, seperti perdagangan untuk tujuan eksploitasi kerja. Ini seringkali dikaitkan dengan rekrutmen yang menipu, pemerasan dalam bisnis (racketeering) dan pemerasan guna memperoleh bagian atau potongan dari penghasilan pekerja migran.

Sektor-sektor Ekonomi yang Berisiko

Sebelum adanya upaya lebih kuat untuk mengidentifikasi dan melindungi korban kerja paksa, akan tetap sulit untuk menyediakan informasi statistik yang handal tentang kegiatan ekonomi yang paling terkena dampaknya. Menurut estimasi ILO, 43 persen dari korban perdagangan dieksploitasi di bisnis seksual, sedang 32 persen dalam bentuk-bentuk lain dari eksploitasi ekonomi dan 25 persen dalam kombinasi eksploitasi tenaga kerja dan seksual. Bentuk-bentuk lain dari kerja paksa dan kerja terikat sering digunakan untuk kegiatan ekonomi berkeahlian rendah dimana banyak pekerja yang datang dan pergi, dan pengusaha kesulitan untuk mempertahankan pekerja.

Dibawah ini adalah daftar singkat sektor-sektor ekonomi dimana kerja paksa telah teridentifikasi sebagai masalah signifikan di banyak negara:

- Konstruksi, termasuk kilang batubata
- Agrikultur dan hortikultur
- Pertambangan dan pembalakan
- Industri pemrosesan dan pengemasan pangan
- Layanan pekerjaan rumah tangga dan kerja pemeliharaan dan kebersihan lainnya
- Kerja pabrik, terutama tekstil dan pakaian
- Restoran dan katering
- Industri seks dan hiburan
- Transportasi
- Berbagai bentuk kegiatan ekonomi informal, seperti pengemis atau pedagang kaki lima terorganisir



Banyak dari sektor-sektor ini sulit untuk dijangkau oleh pengawas ketenagakerjaan, badan penegak hukum lainnya dan organisasi pendampingan korban. Mereka sulit dipantau karena tingginya tingkat perputaran staf, seringkali dikaitkan dengan sifat kerja yang musiman, pengaturan sub-kontrak yang rumit, dan tempat kerja yang berubah-ubah. Kegiatan-kegiatan lainnya seperti pekerjaan rumah tangga atau prostitusi tersembunyi dari mata publik, karena biasanya dilakukan di tempat-tempat pribadi yang berada di luar jangkauan pengawas ketenagakerjaan.

Kategori Pekerja Rentan

Sementara kerja paksa telah terdeteksi di berbagai industri, dan mempengaruhi pekerja didalam relasi kerja formal serta informal, kategori pekerja-pekerja tertentu lebih rentan dibandingkan lainnya. Beberapa pekerja akan sangat sulit untuk dijangkau, karena tempat kerjanya yang terisolir dan juga prinsip privasi rumah pribadi yang tidak boleh diganggu gugat. Pengawas ketenagakerjaan, sejalan dengan mandatnya dan cakupan sistem pengawasan, harus memperhatikan hal-hal khusus dari kelompok pekerja sebagai berikut:

- Pekerja yang merupakan bagian dari kelompok yang mengalami pola-pola diskriminasi terdokumentasi di tempat kerja, seperti pekerja masyarakat adat di Amerika Latin, Roma di Eropa atau Kasta-kasta dan Suku di Asia Selatan;
- Pekerja perempuan yang seringkali terdiskriminasi dan cenderung bekerja dalam sektor-sektor ekonomi yang rentan terhadap eksploitasi termasuk kerja paksa, seperti tekstil dan garmen atau kerja-kerja rumah tangga;
- Anak-anak tidak terlihat sebagai kategori pekerja semacam itu. Sebagai kelompok rentan, pekerja anak terdiri dari orang-orang muda yang melampaui usia minimum kerja dan dalam bentuk-bentuk pekerjaan yang dapat diterima. Tidak satupun anak boleh bekerja dalam salah satu bentuk pekerjaan terburuk dalam pekerja anak, seperti yang didefinisikan dalam Konvensi ILO no. 182 atau dibawah usia minimum kerja menurut Konvensi ILO no. 138. Pengawas ketenagakerjaan harus memahami kondisi-kondisi khusus pekerja anak serta bentuk-bentuk terburuk pekerja anak yang terkait erat dengan kerja paksa dan perdagangan manusia.
- Pekerja migran, khususnya mereka yang berada dalam status ireguler. Pekerja migran ireguler ditemukan di sektor konstruksi, pertanian, manufaktur dan sektor lainnya dimana mereka seringkali terpapar pada kondisi kerja yang lebih buruk dibandingkan pekerja lain.

PERAN PENGAWAS KETENAGAKERJAAN DALAM STRATEGI NASIONAL MELAWAN KERJA PAKSA

Dari Kebijakan Global ke Nasional Melawan Kerja Paksa

Semakin banyak pengakuan internasional bahwa kerja paksa tidak dapat dilihat sebagai isu yang sudah lampau, dan bahwa bentuk modernnya membutuhkan tindakan segera mungkin. Penegakan hukum adalah bagian besar dari solusi itu, dan impunitas para pelakunya adalah salah satu dari alasan paling penting mengapa praktek kerja paksa berlanjut. Di saat bersamaan, ada konsensus yang semakin berkembang bahwa tindakan melawan kerja paksa, termasuk perdagangan manusia, membutuhkan pendekatan terintegrasi yang memadukan penegakan hukum yang keras dengan pencegahan serta langkah-langkah bantuan terhadap korban. Oleh karena itu kebijakan melawan kerja paksa harus mencakup tiga “p”: penghukuman, pencegahan dan perlindungan. Namun yang lebih penting, langkah-langkah itu harus didasarkan pada analisis yang bagus terhadap masalahnya serta visi yang jelas untuk penghapusannya, termasuk indikator keberhasilan yang dapat diukur dan alokasi sumberdaya negara.

Pendekatan terintegrasi dalam pengembangan kebijakan dan implementasinya seperti itu haruslah ditambahkan pada sistem administrasi tenaga kerja nasional. Konvensi Administrasi Tenaga Kerja ILO No. 150 (1978) mewakili proposal untuk sistem administrasi ketenagakerjaan nasional seperti itu, perannya, fungsinya serta pengorganisasiannya. Berdasarkan kerangka kerja normatif ini, ILO telah mengembangkan strategi untuk administrasi tenaga kerja guna menjangkau para pekerja di ekonomi informal, dimana banyak dari korban kerja paksa saat ini dapat ditemukan. Yang paling penting, salah satu fungsi utama administrasi tenaga kerja adalah pengembangan draf UU, dengan berkonsultasi dengan para mitra sosial yang wajib untuk ditegakkan oleh para petugas pengawas ketenagakerjaan. Untuk kepentingan koherensi antara UU dan kebijakan, penting untuk memupuk kerjasama dengan kementerian yang terkait dengan isu kerja paksa dan perdagangan manusia.

Pada tahun 2007, ILO menilai 28 Rencana Aksi Nasional (RAN) melawan Kerja paksa dan Perdagangan manusia dari beberapa negara di dunia. Hasil temuannya adalah bahwa kebanyakan RAN tidak memiliki strategi yang jelas, sumberdaya yang mencukupi, serta indikator yang jelas. RAN melawan perdagangan manusia cenderung didominasi oleh pendekatan penegakan hukum dimana administrasi tenaga kerja dan petugas pengawas ketenagakerjaan memiliki peran terbatas, meski tren ini perlahan berubah karena semakin diakuinya bahwa penegakan hukum semata-mata tidak dapat memecahkan masalahnya. Hanya sedikit RAN yang ditanggung dengan alokasi anggaran negara dan harus melalui tinjauan yang ketat untuk menilai keberhasilan implementasinya. Di banyak negara agenda tersebut didorong oleh organisasi atau organisasi donor bilateral.

Di tingkat global dan regional, kejadian-kejadian berikut ini dapat dilihat sebagai tolak ukur dalam upaya melawan kerja paksa dan perdagangan manusia:

- Pada tahun 1998, Konferensi Perburuan Internasional mengadopsi Deklarasi prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar serta lanjutannya. Melalui proses ini, penghapusan kerja paksa disamping standar ketenagakerjaan utama lainnya menjadi prioritas dari ILO dan para anggota utamanya. Deklarasi itu selanjutnya menjadi bagian UN Global Compact Principles, kesepakatan perdagangan bilateral dan kebijakan tanggung-jawab sosial perusahaan (CSR) dari perusahaan atau industri. Pada tahun 2005, ILO Governing Body mengadopsi Rencana Aksi empat tahun melawan kerja paksa.
- Pada tahun 2000, Negara-negara Anggota UN Office on Drugs dan Crime (UNODC) mengadopsi Konvensi melawan Kejahatan Transnasional dan Protokol-protokol tambahannya, termasuk Protokol Palermo. Perjuangan melawan perdagangan manusia sejak saat itu telah menerima perhatian internasional yang semakin besar. Meskipun banyak pendekatan masih menekankan pada penegakan hukum pidana, terutama melawan perdagangan seksual, kebutuhan akan pendekatan berbasis HAM yang mempertimbangkan isu-isu pasar ketenagakerjaan telah semakin diakui.
- Pada tahun 2006, Economic Community of West African States (ECOWAS) dan Economic Community of Central African States (ECCAS) mengadopsi "Abuja Agreement on Human Trafficking, especially Women dan Children" (Kesepakatan Abuja mengenai Perdagangan Manusia, khususnya Perempuan dan Anak". Ini adalah tindak lanjut dari Rencana Aksi Awal ECOWAS melawan Perdagangan Manusia pada tahun 2001.
- Pada tahun 2004, negara-negara anggota Association of the Southeast Asian Nations (ASEAN) mengadopsi sebuah Deklarasi melawan perdagangan manusia, khususnya perempuan dan anak-anak. Mereka mengekspresikan kebutuhan mendesak untuk memiliki sebuah pendekatan regional komprehensif guna mencegah dan melawan perdagangan manusia serta mengambil tindakan untuk melindungi hak-hak asasi korban.
- Pada tahun 2005, Fourth Summit of the Americas mengadopsi sebuah Rencana Aksi, dengan tujuan di antara lain "untuk menghapus kerja paksa sebelum 2010 dengan memperkuat langkah-langkah dan kebijakan, guna memungkinkan negara-negara ini yang belum melakukan hal tersebut untuk mencapai tujuan ini". Pertemuan tingkat tinggi ini juga mendorong negara-negara untuk membuat rancangan rencana aksi nasional
- Di Eropa, tindakan melawan perdagangan manusia dipimpin bersama oleh Uni Eropa, Dewan Eropa dan Organisasi untuk Keamanan dan Kerjasama di Eropa (*Organization for Security and Cooperation in Europe/ OSCE*). Pada tahun 2003, OSCE mengadopsi Rencana Aksinya melawan Perdagangan Manusia. Pada tahun 2005, Dewan Uni Eropa mengadopsi rencana mengenai praktik terbaik, standar dan prosedur untuk melawan dan mencegah perdagangan manusia (Rencana Aksi EU). Pada bulan Februari 2008, Konvensi mengenai Aksi Melawan Perdagangan Manusia Dewan Eropa berlaku dengan ratifikasi dari sepuluh negara anggotanya.

Harmonisasi kebijakan anti-perdagangan manusia di Eropa

Kerja paksa di Eropa sebagian besar merupakan hasil dari perdagangan manusia. Pendekatan Eropa terhadap perdagangan manusia awalnya didominasi oleh persepsi bahwa perdagangan manusia terkait dengan prostitusi pada umumnya dan bahwa diperlukan lebih banyak penegakan hukum. Persepsi ini telah bergeser secara perlahan sejak pengadopsian Protokol Palermo. Pada tahun 2002, Dewan Eropa mengadopsi Keputusan Kerangka Kerja (Framework Decision) dalam melawan perdagangan manusia yang memerlukan semua negara Anggota untuk menyesuaikan semua perundang-undangan mereka mengenai perdagangan manusia agar sejalan dengan standar internasional. Pada tahun 2004, Dewan Keadilan dan Urusan Dalam Negeri Uni Eropa mengadopsi Arahan (Directive) mengenai persoalan ijin tinggal ke warga negara dari negara di luar Uni Eropa (*third party nationals*) yang menjadi korban dari perdagangan manusia atau yang telah menjadi subyek dari tindakan untuk memfasilitasi imigrasi ilegal, dan yang bekerja sama dengan pejabat berwenang.

Di saat bersamaan, sebuah kelompok ahli menyusun rekomendasi untuk Rencana Aksi EU. Pada tahun 2005, Dewan mengadopsi sebuah rencana mengenai praktik terbaik, standar dan prosedur untuk memberantas dan mencegah perdagangan manusia. Bab 4 dari Rencana Aksi UE fokus secara khusus pada faktor permintaan yang terkait dengan peraturan-peraturan ketenagakerjaan. Rencana Aksi ini juga mengacu pada perdagangan manusia untuk eksploitasi kerja yang memerlukan 'jenis spesialisasi dan kerjasama dengan mitra baru, mis. Badan-badan yang bertanggungjawab dalam mengendalikan kondisi kerja dan melakukan pemeriksaan keuangan terkait dengan tenaga kerja yang tidak biasa atau ireguler' (paragraf 4/iv).

Mandat dan Peran Pengawas Ketenagakerjaan

Fungsi paling penting dari pengawas ketenagakerjaan adalah untuk memastikan kepatuhan pada undang-undang ketenagakerjaan nasional¹. Terkait dengan kerja paksa dan perdagangan orang, pengawas ketenagakerjaan seringkali kurang memiliki mandat yang jelas. Pertama-tama, karena kerja paksa dan perdagangan orang di banyak negara adalah pelanggaran pidana yang umumnya diselidiki oleh polisi. Kedua, ruang lingkup sistem pengawasan ketenagakerjaan mungkin tidak mencakup sektor-sektor dimana praktik kerja paksa cenderung ada, seperti agrikultur, pekerjaan rumah tangga dan industri seks. Mungkin juga terdapat kesenjangan antara ketentuan hukum dan penerapannya. Memberikan mandat pada pengawas ketenagakerjaan untuk melawan kerja paksa memerlukan keinginan politik yang kuat untuk memperkuat sistem pengawasan ketenagakerjaan secara keseluruhan, contohnya dengan meningkatkan jumlah pengawas, melatih dan menyediakan dukungan yang memadai bagi mereka. Apabila pengawas ketenagakerjaan tidak memiliki akses ke komputer dan alat transportasi, mereka akan kesulitan memenuhi perannya.

Dengan beberapa pengecualian, undang-undang dan RAN anti kerja paksa dan perdagangan orang telah disusun tanpa berkonsultasi dengan pengawasan ketenagakerjaan dan oleh karenanya tidak menugaskan peran khusus bagi pengawas ketenagakerjaan. Oleh karenanya, mandat pengawas ketenagakerjaan harus ditambahkan dengan kokoh dalam bentuk undang-undang nasional dan peraturan administratif. Beberapa negara melarang

¹ Dua Konvensi ILO secara langsung relevan dengan mandat dan fungsi pengawas ketenagakerjaan: Konvensi Pengawasan Ketenagakerjaan No. 81 (1947) dan Konvensi Pengawasan Ketenagakerjaan (Agrikultur), No. 129 (1969).

kerja paksa dalam peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan mereka selain dari hukum pidananya yang menyatakan bahwa perdagangan orang adalah bentuk kejahatan pidana. Negara-negara yang hanya memiliki peraturan anti-perdagangan orang dalam hukum pidananya haruslah membuatnya konsisten dengan undang-undang ketenagakerjaan, khususnya apabila definisi perdagangan orang termasuk perdagangan dengan tujuan eksploitasi kerja.

Mengingat kompleksitas kejahatan tersebut, mungkin akan cukup sulit memberikan tanggung-jawab pada satu kementerian khusus. Kerja paksa biasanya dibawah Kementerian Tenaga Kerja sementara perdagangan orang seringkali dibawah Kementerian Dalam Negeri. Oleh karenanya, koordinasi kebijakan sangatlah penting. Karena pengawas ketenagakerjaan berada dibawah Kementerian Tenaga Kerja, mereka memerlukan peraturan spesifik yang dikeluarkan oleh Kementerian tersebut guna mengambil tindakan. Namun, pengawas ketenagakerjaan, juga dapat melobi Pemerintah untuk mengambil tindakan seperti mengatasi kesenjangan dalam peraturan, dan dapat dikonsultasikan mengenai isu-isu kebijakan yang muncul seperti yang terkait dengan kerja paksa dan perdagangan orang.

Pengawas ketenagakerjaan memenuhi beberapa fungsi, yang dapat menjadi pintu masuk yang bermanfaat dalam pencegahan dan penghapusan kerja paksa:

- Hubungan industrial
- Kondisi kerja umum
- Kesehatan dan keselamatan kerja
- Pekerjaan tidak resmi
- Aspek-aspek tertentu dari asuransi (jaminan) sosial

Standar-standar ketenagakerjaan, dimana pengawas ketenagakerjaan bertugas untuk mendorong dan menjaga standar-standar tersebut, adalah instrumen utama dalam memastikan pekerjaan yang layak. Namun, standar tersebut seringkali tidak diterapkan pada korban nyata ataupun orang yang kemungkinan akan menjadi korban dari kerja paksa. Selain itu, korban kerja paksa biasanya tidak terorganisir ataupun menjadi bagian dari kesepakatan kerja bersama. Mereka tidak tercakup dalam jaminan sosial, dan seringkali bekerja dengan kontrak kerja reguler dibawah kondisi kerja yang sangat berbahaya dan seringkali merendahkan.

Tiga tujuan **operasional utama** Pengawas ketenagakerjaan juga relevan dengan tiga “P” dalam upaya global melawan kerja paksa dan perdagangan orang – *Prevention* (Pencegahan), *Prosecution* (Penuntutan) dan *Protection* (Perlindungan):

- **Fungsi dalam memastikan kepatuhan terhadap undang-undang nasional**
Ini adalah fungsi keseluruhan para pengawas ketenagakerjaan yang dapat dilakukan dengan menggunakan cara-cara membujuk maupun sanksi-sanksi yang ketat untuk membuat pelaku jera. Guna menegakkan kepatuhan hukum, pengawas ketenagakerjaan mengawasi dan memantau tingkat kepatuhan di perusahaan dalam berbagai sektor ekonomi. Oleh karenanya, mereka dapat memainkan peranan penting dalam mengumpulkan data terkait dengan kerja paksa dan perdagangan orang. Laporan periodik mengenai aktivitas pengawas ketenagakerjaan menyediakan data-data yang relevan dan penting.
- **Fungsi dalam menyediakan informasi dan saran**
Pengawas ketenagakerjaan dapat menggunakan pengetahuan dan pengalaman mereka dalam membantu penyelesaian masalah-masalah

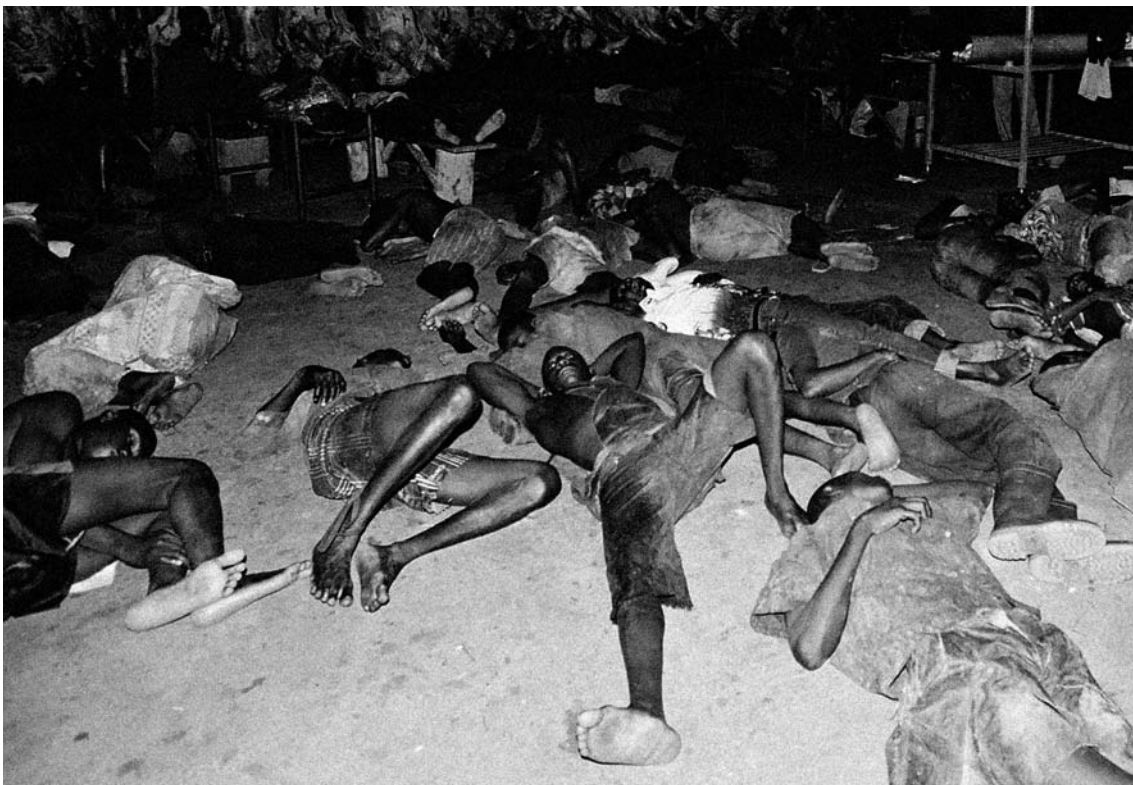
yang dihadapi selama kunjungan inspeksi di tempat ataupun melalui kontak mereka dengan organisasi pekerja dan pengusaha. Pengawas ketenagakerjaan juga dapat memberikan saran dalam mengembangkan kampanye informasi dan memainkan peranan kunci dalam kampanye tersebut, seperti kampanye melawan pekerjaan tidak resmi. Terlebih lagi, pengawas ketenagakerjaan mempromosikan standar-standar ketenagakerjaan khususnya standar-standar pokok dan peraturan nasional yang menjadi landasan pelaksanaan standar tersebut. Mereka memainkan peranan penting dalam pengembangan *benchmarking* dan penyebaran praktik-praktik yang baik. Pengawas ketenagakerjaan juga dapat memberikan pelatihan, khususnya pada serikat pekerja, LSM, petugas pengadilan perburuhan dan pejabat pemerintah lainnya.

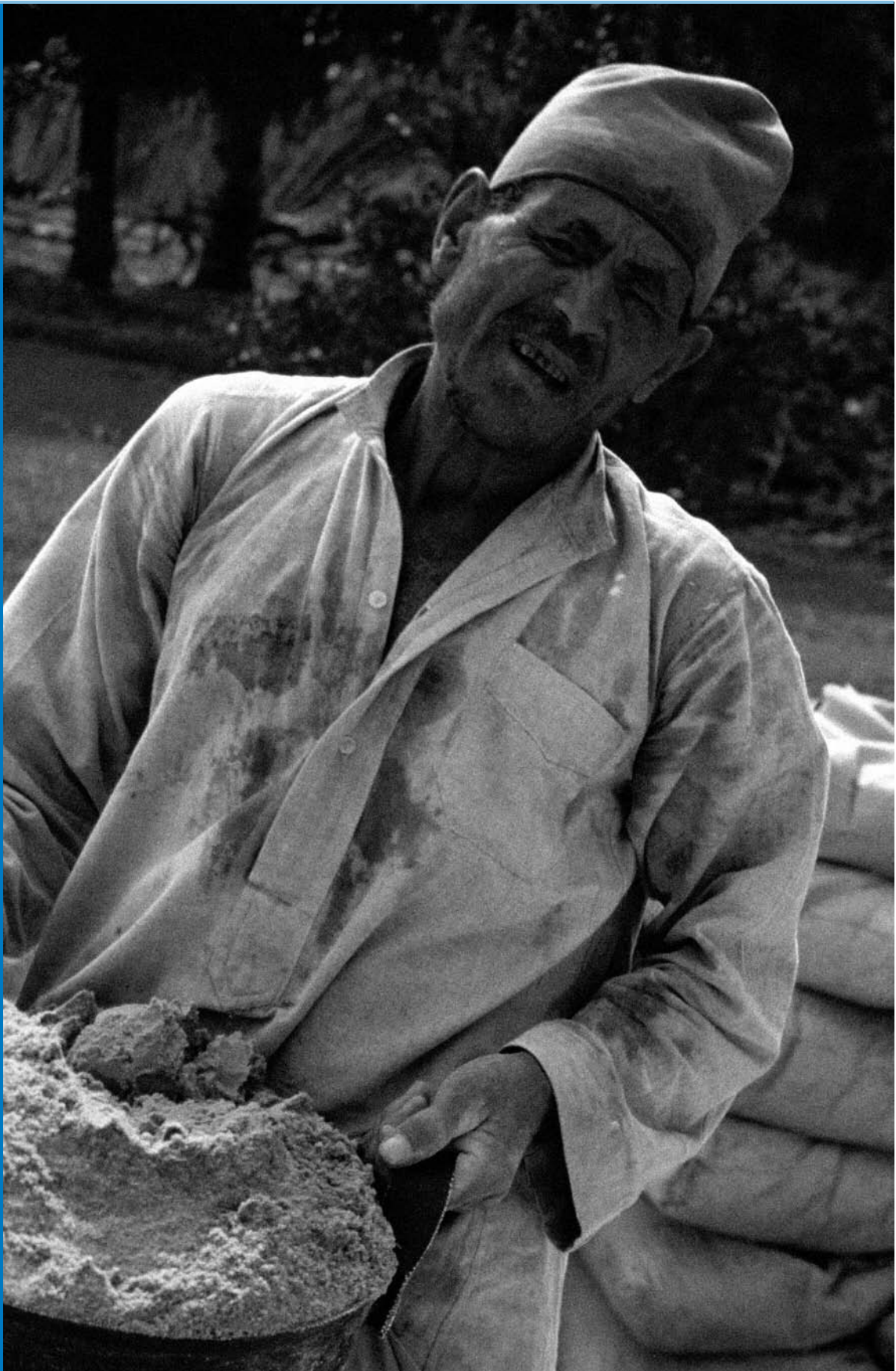
- **Fungsi perlindungan**

Pengawas ketenagakerjaan juga dapat memberdayakan pekerja melalui komunikasi langsung selama kunjungan ke lapangan dengan menyebarkan informasi. Memberikan informasi pada pekerja, pengusaha dan korban kerja paksa potensial mengenai hak-hak mereka adalah strategi pencegahan dan perlindungan yang penting.

Pengawas ketenagakerjaan dapat menerapkan serangkaian alat bantu secara diam-diam dan fleksibel, bergantung pada situasi spesifik yang mereka hadapi di tempat kerja. Hal ini membuat para pengawas berada di tempat yang tepat untuk merespon kasus-kasus yang seringkali sensitif yang melibatkan calon-calon potensial korban kerja paksa atau perdagangan orang secara efektif. Contohnya, mereka dapat menawarkan peluang pada usaha-usaha yang tidak patuh pada peraturan untuk memperbaiki pelanggaran yang dilakukan dengan mengeluarkan peringatan sebelum memulai penuntutan. Mereka juga berkonsultasi selama proses dengan melibatkan pengusaha, pekerja pendukung dan menyebarkan praktik-praktik yang baik.

Terdapat tren global menuju sistem pengawasan ketenagakerjaan yang terintegrasi. Oleh karena itu direkomendasikan untuk mengarusutamakan perjuangan dalam memberantas kerja paksa dalam fungsi pengawasan ketenagakerjaan yang ada daripada menciptakan institusi baru. Ini juga tercerminkan dalam Konvensi No. 81 dan No. 129. Karena sifat kerja paksa dan perdagangan orang yang kompleks, maka lebih baik disarankan di beberapa kasus untuk membangun unit pengawasan ketenagakerjaan khusus yang memantau lapangan dan mengembangkan kapasitas. Guna menerapkan undang-undang secara efektif, penting untuk melengkapi struktur kelembagaan dengan sumber daya materi dan finansial serta staf yang berkualitas dengan jumlah yang memadai di kantor daerah dan fasilitas transportasi.





IDENTIFIKASI KORBAN DAN INVESTIGASI KASUS-KASUS KERJA PAKSA

Tantangan-tantangan dalam Penegakan

Kerja paksa dan perdagangan orang adalah kejahatan dengan keuntungan tinggi dan risiko rendah untuk terdeteksi. Korban seringkali dieksploitasi selama periode waktu yang cukup panjang, dan seringkali dijual dan dijual ulang. ILO memperkirakan bahwa total laba yang diperoleh dari kerja paksa adalah 44 milyar dolar AS per tahun, dimana laba dari perdagangan orang sebesar 32 milyar dolar AS per tahun. Di saat bersamaan, penuntutan terhadap pelaku sangatlah sedikit dibandingkan dengan perkiraan jumlah korban

Tabel dibawah ini merujuk pada pelanggaran terkait dengan perdagangan orang yang melalui proses penuntutan dan putusan pengadilan di tingkat global:

Tahun	Penuntutan	Putusan	Jumlah negara yang memiliki peraturan baru atau mengandemen peraturan
2003	7992	2815	24
2004	6885	3025	39
2005	6618	4766	41
2006	5808	3160	21

Sumber: Laporan Perdagangan Orang (*Trafficking in Persons Report*), US State Department, 2007

Terdapat berbagai rintangan bagi penegakan hukum yang efektif. Beberapa terkait dengan sifat khas dari kerja paksa, dan faktor lainnya terkait dengan faktor-faktor politik dan kelembagaan termasuk cakupan dari pengawasan ketenagakerjaan yang terbatas di beberapa bidang dan negara (lihat bagian mengenai mandat pengawas ketenagakerjaan). Kerja paksa dan perdagangan orang sulit untuk diidentifikasi akibat sifatnya yang tersembunyi dari mata publik. Untuk petugas penegak hukum serta organisasi pendampingan korban, sulit untuk menjangkau korban-korban yang bekerja di lingkungan terisolir, seperti rumah-rumah pribadi, wilayah yang terisolir secara geografis dan pergeseran tempat kerja seperti lokasi-lokasi konstruksi.

Selain itu, kerja paksa seringkali terjadi dalam situasi dimana sang korban memiliki alternatif yang terbatas dan mungkin tidak memiliki selain bekerjasama dengan pelaku eksploitasi dibandingkan dengan pengawas ketenagakerjaan. Banyak yang menyadari bahwa mereka telah melanggar undang-undang nasional dengan bekerja secara ilegal. Sementara yang lainnya mungkin merupakan bagian dari kelompok yang terdiskriminasi dan cenderung menghindari kontak dengan aparat negara pada umumnya. Penegakan hukum memang dapat membawa lebih banyak pelaku ke proses pengadilan ketika mendapatkan dukungan dari korban yang diberdayakan untuk menolak eksploitasi dan melibatkan aparat berwenang.

Terlebih lagi, tidak adanya pengaturan kerjasama dan koordinasi yang meluas dan efektif diantara pihak-pihak terkait dapat mengarah ke fragmentasi tanggung jawab. Pengawas ketenagakerjaan seringkali tidak memiliki kontak dengan penegakan hukum pidana, seperti polisi atau jaksa penuntut. Oleh karena itu, banyak kejahatan terkait dengan kerja paksa

yang teridentifikasi oleh pengawas ketenagakerjaan tidak ditindaklanjuti dibawah hukum pidana, sehingga tidak terhitung sebagai tindak pidana.

Akhirnya, kerja paksa dan perdagangan orang adalah pelanggaran yang terjadi akibat adanya ketimpangan dalam bursa kerja. Mereka seringkali merupakan bagian dari kelompok penduduk yang terdiskriminasi, dimana prioritas pemerintah dan masyarakat secara keseluruhan rendah untuk perlindungan terhadap mereka.

Indikator-indikator situasi kerja paksa yang memungkinkan

Elemen utama dari panduan operasional untuk pengawas ketenagakerjaan mengenai kerja paksa dan perdagangan orang haruslah indikator-indikator yang membantu mereka dalam memutuskan apakah situasi tertentu merupakan situasi kerja paksa atau bukan. Indikator-indikator semacam itu tidak selalu merupakan sebuah elemen dari kerja paksa, namun mereka harus membaca sinyal-sinyal untuk menyelidiki lebih lanjut. Penilaian keseluruhan harus didasarkan pada pertanyaan apakah pekerja memberikan persetujuan yang bebas tanpa paksaan dan didasarkan pada informasi yang benar dan menyeluruh ketika menerima kerja tersebut dan bebas untuk meninggalkan hubungan kerja.

Indikator-indikator tersebut harus:

- Memandu para pengawas ketenagakerjaan, badan penegak hukum lainnya dan organisasi pendampingan korban guna mengidentifikasi situasi-situasi kerja paksa yang memungkinkan;
- Spesifik untuk suatu negara dengan mempertimbangkan situasi kerja paksa yang kemungkinan besar terjadi di sektor-sektor dan wilayah-wilayah spesifik;
- Berdasarkan pada undang-undang dan peraturan nasional;
- Membantu dalam membedakan kondisi kerja buruk dengan kerja paksa.

Komite Ahli ILO mengenai Penerapan Standar (*ILO Committee of Experts on the Application of Standards*)² telah menyediakan panduan terkait dengan hal ini dalam berbagai kesempatan. Terdapat 6 indikator utama yang diusulkan oleh ILO. Masing-masing indikator umum ini harus dikaitkan dengan seperangkat pertanyaan yang lebih spesifik. Beberapa contoh diberikan sebagai berikut:

- **Kekerasan fisik, termasuk kekerasan seksual**
 - Apakah pekerja memiliki tanda-tanda dianiaya, seperti lebam-lebam?
 - Apakah pekerja menunjukkan tanda-tanda resah?
 - Apakah ada tanda kebingungan mental lainnya atau bekas-bekas kekerasan?
 - Apakah penyelia/ pengusaha menunjukkan perilaku kasar?
- **Membatasi kebebasan bergerak**
 - Apakah pekerja dikunci di tempat kerja?
 - Apakah pekerja dipaksa untuk tidur di tempat kerja?
 - Apakah ada tanda-tanda nyata yang mengindikasikan bahwa pekerja tidak bebas meninggalkan tempat kerja karena contohnya, adanya pagar berkawat duri atau keberadaan penjaga bersenjata atau adanya hambatan lainnya?
 - Apakah pekerja dibatasi untuk meninggalkan tempat kerja?

² For a review of some relevant comments by the ILO Committee of Experts on the Application of Standards see: ILO; Human Trafficking and Forced Labour Exploitation: Guidance for Legislation and Law Enforcement, Geneva, 2005

- **Ancaman**
 - Apakah pekerja membuat pernyataan yang tidak koheren atau menunjukkan indoktrinasi oleh pemberi kerja?
Apakah pekerja melaporkan ancaman apapun terhadap diri mereka, rekan kerja atau anggota keluarganya?
 - Apakah ada tanda bahwa pekerja tersebut diperas atau terperangkap dalam bisnis ilegal (*racketeering*) (dengan atau tanpa keterlibatan pengusaha)?
 - Apakah pekerja menunjukkan perilaku cemas dan gelisah?
 - Apakah pekerja dipaksa untuk bekerja berlebihan (tidak dibayar) dengan lembur atau melakukan tugas yang mereka tidak ingin lakukan, dan apakah pekerja diancam apabila mereka menolak?
 - Apakah pekerja dengan situasi ilegal (seperti pekerja migran) dan diancam untuk diadukan ke aparat berwenang?
- **Hutang dan bentuk-bentuk ikatan lainnya**
 - Apakah pekerja harus membayar biaya tinggi untuk rekrutmen dan biaya transportasi? Apabila ya, apakah ini dipotong dari gajinya?
 - Apakah pekerja dipaksa untuk membayar biaya untuk akomodasi yang berlebihan, makanan atau alat kerja yang dipotong langsung dari gajinya?
 - Apakah ada pinjaman atau uang muka yang dibayarkan sehingga membuat pekerja tersebut tidak mungkin meninggalkan pemberi kerjanya?
 - Apakah ijin kerjanya terikat pada pemberi kerja tertentu? Apakah ada keluhan mengenai si pemberi kerja sebelumnya?
- **Penahanan upah atau upah tidak dibayar**
 - Apakah pekerja memiliki kontrak kerja reguler? Apabila tidak, bagaimana upah tersebut dibayarkan?
 - Apakah ada pemotongan upah ilegal?
 - Apakah pekerja sudah menerima gaji sama sekali?
 - Berapa jumlah upah terkait dengan persyaratan peraturan perundang-undangan nasional?
 - Apakah pekerja dapat mengakses penghasilan mereka?
 - Apakah pekerja telah ditipu mengenai jumlah upah mereka?
 - Apakah upah dibayarkan secara rutin?
 - Apakah pekerja dibayar dalam bentuk barang?
- **Penyimpanan dokumen identitas**
 - Apakah dokumen identitas diri pekerja disimpan oleh pekerja itu sendiri? Apabila tidak, apakah dokumen tersebut disimpan oleh pengusaha atau penyelia? Mengapa?
 - Apakah pekerja memiliki akses ke dokumen ini sepanjang waktu?

Lampiran 2 memuat beberapa kasus kerja paksa. Beberapa dari kasus ini mungkin tidak secara jelas berada dibawah cakupan Konvensi 29. Tiap kasus berbeda dalam kehidupan nyata dan harus diperlakukan sedemikian rupa. Oleh karena itu disarankan untuk mempelajari kasus secara seksama dan mendiskusikan indikator-indikator untuk kasus per kasus.

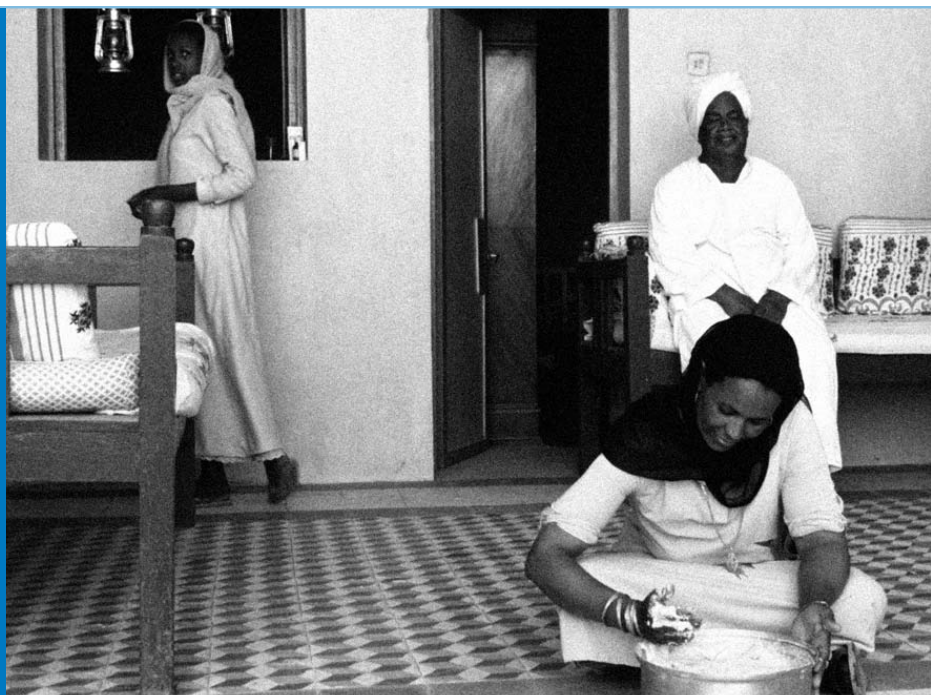
Teknik-teknik Investigasi

Para pengawas ketenagakerjaan dipersenjatai dengan sederetan metode investigasi yang mungkin tidak dimiliki oleh pihak penegak hukum lainnya. Yang paling penting, mereka biasanya diberi kuasa untuk dengan bebas pada jam berapapun siang atau malam memasuki tempat kerja manapun yang dapat diinspeksi tanpa pemberitahuan terlebih dahulu (Convention No. 81). Mereka dapat bertanya dengan bebas dan terutama berbicara dengan orang secara empat mata, memeriksa dokumen dan mengambil sampel. Mereka juga diberi kuasa untuk mengeluarkan perintah dengan tujuan untuk memperbaiki cacat, dan untuk memutuskan apakah tepat untuk memberi peringatan dan nasihat, atau untuk memulai atau merekomendasikan tindakan. Tindakan-tindakan ini akhirnya dapat juga mengarah pada penuntutan kriminal. Selain itu, pengawas diharapkan untuk menginvestigasi keluhan apapun mengenai pelanggaran UU ketenagakerjaan tanpa menunjukkan sumber dari keluhan itu, hal mana akan mendorong korban untuk maju kedepan. Akhirnya, seperti juga dengan pihak penegak hukum lainnya, para pengawas ketenagakerjaan dapat menggunakan kebijakan serta kemampuan membujuk untuk memperoleh Informasi atau kepatuhan. Kolaborasi dengan mitra sosial, termasuk serikat buruh dan perwakilan pegawai, adalah alat utama dalam mengidentifikasi pelanggaran dan memastikan kepatuhan.

Tantangan besar yang dihadapi oleh para pengawas ketenagakerjaan adalah menemukan dan memperoleh akses masuk ke perusahaan dimana kemungkinan si korban dipaksa untuk bekerja. Ini terutama terjadi pada kepegawaian di perekonomian informal serta kepegawaian illegal di perekonomian formal. Kadang hambatan yang sangat praktis dapat menghalangi identifikasi dan investigasi kasus-kasus kerja paksa.

Di daerah-daerah terpencil, misalnya, para pengawas ketenagakerjaan mungkin terhambat oleh tidak tersedianya sarana transportasi yang memadai. Di banyak negara, hanya perusahaan-perusahaan terdaftar yang berukuran besar atau menengah yang diperiksa. Namun itu bukanlah tempat-tempat dimana kerja paksa sering terjadi, atau bahkan tidak sama sekali. Beberapa pengusaha mungkin juga bersembunyi dibalik sub-kontraktor yang menghilang disaat terjadi masalah apapun atau mereka mungkin menghambat akses para pengawas ketenagakerjaan. Di beberapa negara, denda dapat ditarik untuk tindakan menghalangi inspeksi dan investigasi.

Akhirnya, para pengawas ketenagakerjaan harus benar-benar menghormati privasi. Di bidang agrikultur misalnya, mereka tidak seharusnya memasuki rumah pribadi milik operator, kecuali dengan surat persetujuan atau dengan otorisasi khusus yang dikeluarkan oleh otoritas yang berkompeten. Bagi kebanyakan orang, yang mayoritas adalah perempuan, yang melakukan kerja sebagai PRT di rumahtangga swasta, dikecualikan dari inspeksi tempat kerja karena tidak bisa dimasukinya rumah pribadi. Untuk kasus-kasus seperti itu, teknik-teknik lain harus digunakan, seperti kerjasama dengan serikat buruh, organisasi berbasis komunitas, atau LSM.



Saat ini, kebanyakan korban kerja paksa teridentifikasi baik dari razia polisi, dengan bantuan dari organisasi, atau dengan maju sendiri. Saat melakukan Investigasi kasus-kasus serius terhadap pelanggaran UU ketenagakerjaan, para pengawas ketenagakerjaan mungkin tidak memiliki pilihan lain kecuali untuk melakukannya dengan kekerasan, namun harus dipastikan bahwa hal ini hanya akan terjadi dengan dukungan dari polisi. Dalam prinsipnya, bagaimanapun juga, para pengawas ketenagakerjaan harus bertindak dengan cara non-konfrontasional.

Metode pengawasan berikut sangatlah penting:

- **Wawancara dan observasi langsung**
Para pengawas ketenagakerjaan harus diberi kuasa untuk melakukan wawancara, secara sendirian atau dengan kehadiran para saksi, pengusaha, staf atau orang lain yang buktinya akan berguna untuk tujuan inspeksi tersebut. Para pengawas harus menggunakan penilaian mereka sendiri dalam menentukan apakah mereka akan melakukan wawancara secara tertutup untuk memperoleh Informasi yang paling handal. Di kebanyakan situasi kerja paksa, para pekerjanya diancam sehingga takut untuk berbicara dengan bebas. Dalam hal itu, mungkin berguna untuk menyebarkan Informasi dari dari pekerja secara tertutup melalui nomer *hotline* atau cara tertutup lainnya untuk menginformasikan pihak otoritas tentang situasinya. Para pengawas ketenagakerjaan harus sangat sensitif tentang kemungkinan risiko pembalasan yang mungkin dihadapi pekerja dari pengusaha begitu para pengawas ketenagakerjaan pergi. Selama inspeksi dan wawancara, para pengawas ketenagakerjaan dapat menggunakan metode observasi langsung untuk menilai suatu situasi tertentu dan untuk memverifikasi pernyataan.
- **Verifikasi dokumen**
Undang-undang kebanyakan negara mengakui hak pengawas untuk meminta akses ke setiap pembukuan, catatan, dokumen atau Informasi elektronik dari pengusaha untuk melihat apakah mereka mematuhi provisi hukum, dan membuat salinan atau kutipan dari dokumen-dokumen tersebut. Sehubungan dengan kerja paksa, para pengawas ketenagakerjaan harus berfokus pada keberadaan kontrak kepegawaian, dan apakah kontrak itu mengandung klausul pelecehan apapun, seperti bekerja untuk membayar utang atau sekedar menghalangi pekerja keluar dari pekerjaannya. Bila tidak ada kontrak apapun, wawancara dengan pekerja harus berfokus pada penipuan, janji palsu serta ancaman atau PHK yang tidak adil.
- **Meminta untuk dipasangnya pengumuman**
Pengawas harus diberi kuasa untuk meminta dipasangnya pengumuman yang dibutuhkan oleh provisi hukum. Di banyak negara, pengusaha diharapkan untuk menempelkan dokumen-dokumen seperti peraturan internal, jadwal kerja dan Informasi keselamatan umum di tempat yang tepat. Metode ini terutama relevan untuk pencegahan perdagangan Manusia. Para pengawas ketenagakerjaan harus memastikan bahwa Informasi itu dipajang dengan bahasa yang sederhana atau bahasa asing di perusahaan yang menggunakan buruh migrant. Pengumuman harus juga menyediakan Informasi relevan lain bagi buruh migran, seperti peraturan Imigrasi. Panggilan ke pengadilan harus dilakukan terhadap pengusaha yang tidak mematuhi provisi ini.
- **Inspeksi terhadap materi yang digunakan**
Pengawas harus diberi kuasa untuk mengambil sampel-sampel, materi dan barang lainnya yang digunakan di tempat kerja untuk dianalisis. Provisi ini ditujukan untuk memastikan perlindungan terhadap kesehatan dan keselamatan pekerja dan, dalam beberapa kasus, keluarga mereka. Calon korban kerja paksa sering bekerja dalam kondisi kerja yang Berbahaya dan mereka mungkin terpapar pada risiko kesehatan.

Unit Pengawasan Keliling, Brasil

Salah satu langkah dalam melawan kerja paksa di Brasil telah menciptakan Special Mobile Inspection Unit (Ordinance No. 550 MTb of 14 June 1995); ini adalah armada bergerak para pengawas ketenagakerjaan dan petugas polisi federal. Keduanya didorong oleh sejumlah sukarelawan, yang tak seorangpun beroperasi di wilayah federal tempat mereka tinggal karena alasan keamanan pribadi serta kemandirian dari tekanan lokal. Tugas mereka adalah menginvestigasi tuduhan-tuduhan kerja paksa di "fazendas" (pertanian besar di pedesaan).

Kadang hakim ketenagakerjaan adalah juga bagian dari unit tersebut sehingga Penuntutan dapat dilakukan dengan cepat dan ditempat.

Evaluasi berkala dari operasi Unit ini telah menunjuk pada dua kriteria utama untuk menjadi efektif: organisasi tersentralisasi dan kerahasiaan mutlak dalam perencanaan. Upaya untuk mendesentralisasikan kegiatan telah gagal yang terbukti dari berita razia inspeksi biasanya telah didengar oleh pemilik lahan pertanian itu terlebih dahulu, yang memungkinkan mereka untuk menyebarkan pekerja atau menutupi situasinya.

Tim antar lembaga yang beranggaran rendah ini telah terbukti sangat penting dalam melawan kerja paksa. Kerja investigasi tim inspeksi keliling ini telah direplikasi di tingkat daerah dan negara. Pemerintah kota Vila Rica, di wilayah Mato Grosso do Sul, mendirikan sebuah komisi dengan partisipasi dari kantor Walikota serta dewan pemkot, dan organisasi-organisasi produsen pertanian serta pekerja pedesaan. Bila menerima tuduhan kerja paksa, komisi ini bernegosiasi dengan para pemilik lahan lokal dan penengah mereka. Ancaman dalam bentuk dipanggilnya Unit pengawasan keliling ini, serta kemungkinan harus membayar denda, telah memungkinkan negosiasi seperti itu. Unit pengawasan keliling hanya akan dipanggil bila negosiasi semacam itu telah gagal.

Sumber: ILO: Trabalho Escravo no Brasil do Século XXI, Brasil 2005

Intel dan sumber informasi:

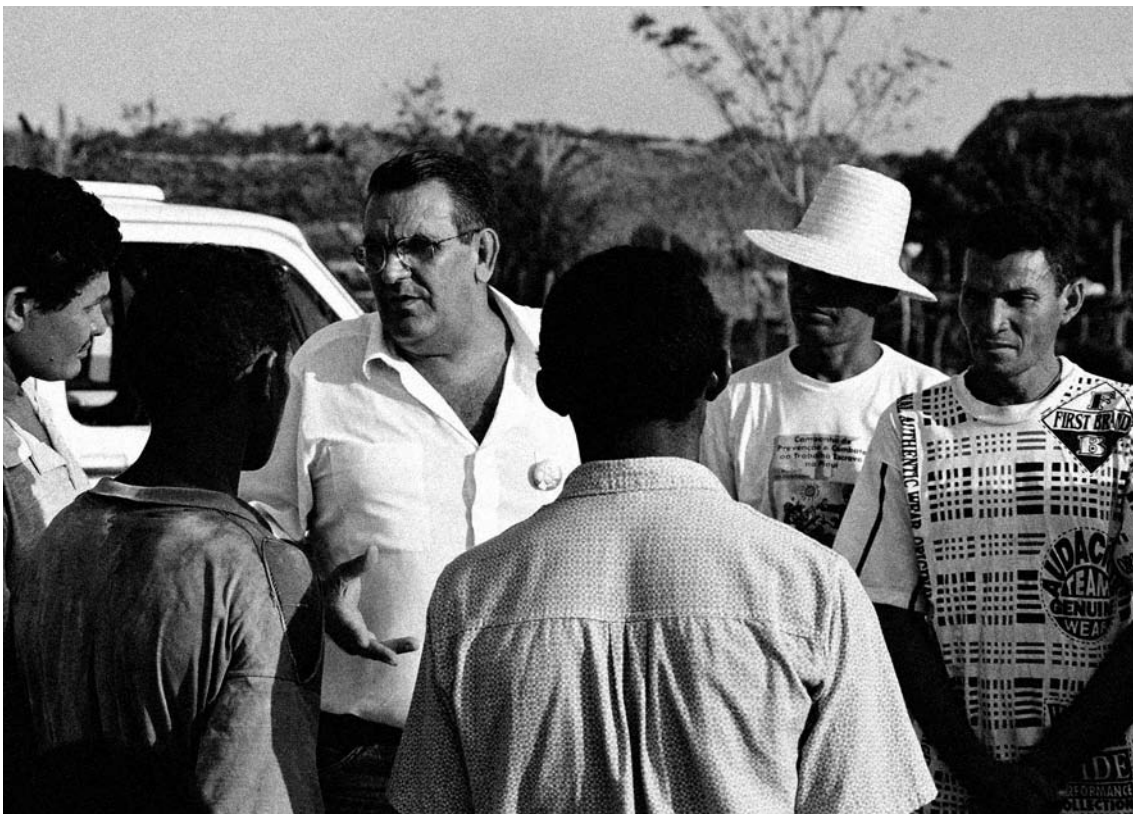
- Testimoni dari korban dan saksi
- Informasi dari organisasi serikat kerja
- LSM dan organisasi berbasis masyarakat lainnya, seperti komite waspada ataupun kelompok agama
- Informasi dari petugas pajak dan bea cukai
- Informasi dari petugas jaminan sosial
- Informasi yang diperoleh dari database yang dikelola oleh badan pemerintah lainnya
- Laporan media atau laporan publik lainnya
- Database yang dikelola oleh organisasi internasional, mis. Interpol, IOM
- Petugas lingkungan dan satelit memantau aktivitas berisiko, mis. Deforestasi atau pertambangan
- Informasi diterima dari informan-informan *hotline/* spontan
- Pemantauan internet, mis. tawaran kerja yang meragukan

Penuntutan dan Hukuman

Kredibilitas pengawas ketenagakerjaan pada dasarnya bergantung pada adanya mekanisme penegakan hukum yang bersifat mempengaruhi secara memadai. Kerja paksa dan perdagangan orang adalah kejahatan yang seringkali dilakukan dengan pelanggaran terhadap undang-undang ketenagakerjaan. Oleh karena itu, penegakan terkait dengan undang-undang ketenagakerjaan serta undang-undang hukum pidana. Menurut Konvensi ILO mengenai Kerja Paksa no. 29, kerja paksa harus menjadi pelanggaran pidana dan hukuman yang diberikan harus memadai dan ditegakkan dengan ketat. Hukuman tersebut dapat terdiri dari pemenjaraan serta denda. Oleh karena itu, sementara pengawas ketenagakerjaan memiliki keleluasaan untuk tidak menerapkan hukuman, kasus-kasus kerja paksa pada umumnya memerlukan respon-respon penegakan hukum dan pidana yang cepat. Pengawas ketenagakerjaan memerlukan pengetahuan dan penilaian yang baik untuk dapat membedakan antara ketidakpatuhan yang serius atau disengaja atau pelanggaran yang tidak disengaja ataupun minor. Contohnya, penyimpanan dokumen identitas diri pekerja adalah ilegal di semua negara dan dapat digunakan sebagai indikator kerja paksa. Namun, beberapa pemberikerja, mungkin tidak menyimpan identitas dokumen diri untuk tujuan jahat, walaupun ini mungkin sulit untuk dibuktikan. Sebelum memulai proses penuntutan pidana, para pengawas ketenagakerjaan harus memahami [niat](#) dari pengusaha/pemberi kerja.

Sebelum menjatuhkan sanksi-sanksi pidana, pengawas ketenagakerjaan memiliki sejumlah sanksi administrasi yang dapat mereka gunakan. Salah satu sanksi yang sering digunakan adalah denda. Namun demikian, denda, haruslah menjadi hukuman yang memberikan efek jera yang efektif. Beberapa negara telah membangun metode untuk menentukan jumlah denda. Metode ini didasarkan pada kriteria seperti pengulangan dalam pelanggaran, omset bisnis, jumlah pekerja yang terkena dampak dari pelanggaran tersebut, atau sifat dan konsekuensi dari pelanggaran tersebut. Sanksi yang lebih serius dapat berupa pencabutan ijin beroperasi bisnis atau penutupan usaha tersebut. Sementara kerja paksa dan perdagangan orang adalah kejahatan yang biasanya mengarah ke proses hukum pidana, maka penting untuk menangani praktik pelanggaran undang-undang ketenagakerjaan terkait, yang mungkin semakin memburuk menjadi kerja paksa dalam situasi-situasi tertentu.

Selain itu, pengawas ketenagakerjaan dapat menggunakan langkah-langkah yang bersifat menghukum dan berperan sebagai efek jera. Di Brazil, contohnya, sekretariat pengawasan ketenagakerjaan mempublikasikan nama-nama pengusaha atau pemberi kerja yang didakwa di pengadilan sebagai pelaku terkait dengan kerja paksa. “Daftar hitam” memungkinkan



institusi publik untuk membatasi akses ke kredit, subsidi dan tunjangan sosial. “Daftar hitam” semacam itu harus ditangani dengan hati-hati guna menghindari penyalahgunaan dan korupsi. Pemerintah Brazil juga harus memungkinkan penegakan hukum federal dan aparat pengadilan untuk bekerja sama dengan erat dan mengeluarkan penalti terhadap pengusaha di tempat guna mengakhiri impunitas. Sebelumnya, pengusaha seringkali dapat menghindari dari penuntutan karena korupsi ataupun respon pengadilan yang tidak memadai. Dalam upaya serupa untuk menciptakan stigma terhadap pelaku dan memperingatkan masyarakat umum, aparat Filipina mempublikasikannya dalam informasi di situs webnya mengenai badan-badan layanan rekrutmen yang merupakan pelaku kejahatan.

Dibawah ini adalah tinjauan dari sanksi administrasi, perdata dan pidana yang memungkinkan:

- Perintah atau peringatan untuk mengenakan perubahan
- Pembayaran denda
- Penutupan sementara perusahaan sampai perubahan dilakukan
- Mengembalikan kembali pekerjaan kepada pekerja
- Pencabutan ijin sementara atau permanen (mis. kayanan ketenagakerjaan swasta)
- Pengambilan kerugian finansial dengan jumlah lump sum
- Penyitaan aset
- Perampasan hak untuk menandatangani kontrak atau untuk menanamkan dana
- Tahanan rumah atau penjara

Bagaimana memperlakukan korban

Sebagian besar penuntutan terhadap kerja paksa dan perdagangan orang memerlukan testimoni korban walaupun bukti berbasis intel kadangkala cukup untuk membawa kasus ke pengadilan. Ketika berhadapan dengan korban aktual maupun potensial dari kerja paksa, perhatian terhadap hak-hak asasi manusia harus dinomorsatukan daripada keharusan-keharusan dalam penegakan hukum pidana. UN High Commissioner for Human Rights telah mengeluarkan Prinsip-prinsip dan Panduan yang Direkomendasikan mengenai Hak-hak Asasi Manusia dan Perdagangan Orang, yang memberikan pedoman yang bermanfaat terkait dengan hal ini. Di beberapa negara, penegakan hukum dan organisasi pendampingan korban telah menandatangani Nota Kesepahaman untuk memfasilitasi kerjasama sementara di saat bersamaan melindungi kepentingan sang korban. Pengawas ketenagakerjaan disarankan untuk memperhatikan perjanjian kerjasama ini dan mengembangkan kemitraan dengan serika kerja dan organisasi lainnya sendiri guna memastikan [pendekatan yang berbasis pada korban](#) dalam identifikasi dan penuntutan.

Prinsip-prinsip sebagai berikut harus menjadi pedoman dalam identifikasi dan pendampingan korban:

- Korban harus diberikan informasi menyeluruh mengenai pilihan-pilihan yang ada, khususnya terkait dengan memberi kesaksian di pengadilan. Mereka perlu mengetahui mengenai prosedur dan risiko-risiko yang mungkin ada.
- Korban harus dibebaskan dari proses investigasi pidana apabila mereka melakukan kejahatan selama berada dalam kerja paksa (*‘non-punishment clause’*).

- Privasi korban harus dihargai, dan informasi diberikan oleh korban harus diperlakukan dengan penuh kerahasiaan.
- Keselamatan korban dan anggota keluarganya harus dijamin. Sebelum mengirimkan korban perdagangan orang kembali ke rumah, risiko-risiko yang mungkin ada harus dianalisa.
- Korban harus diberikan pendampingan dan bantuan sesuai dengan kebutuhan mereka, seperti medis, psikologis ataupun bantuan hukum.
- Korban harus diberdayakan untuk membuat pilihannya sendiri berdasarkan informasi yang menyeluruh dan untuk berpartisipasi sebanyak mungkin dalam proses pengambilan keputusan mengenai diri mereka.
- Korban harus menerima informasi mengenai kompensasi terpisah dari proses pengadilan pidana.
- Prosedur khusus harus diberlakukan untuk menanggapi hak-hak dan kebutuhan anak-anak. Semua bantuan dan perlindungan yang diberikan kepada anak-anak harusnya untuk kepentingan terbaik anak tersebut.

Pengawas ketenagakerjaan harus menyadari bahwa relasi antara korban potensial dan pelaku dapat bersifat rumit dan kadangkala kontradiktif. Korban pertama-tama harus dilihat sebagai pekerja yang mungkin telah kehilangan kekuasaan untuk membuat keputusan sendiri secara bebas, namun mereka juga individu yang memiliki kemauan sendiri pada titik tertentu. Walaupun penekanan pada [korban](#) diperlukan untuk mengembangkan respon-respon penegakan hukum, sebagian besar pekerja paksa tidak akan melihat diri mereka sebagai korban.

Pekerja migran, contohnya, cenderung menghitung risiko mereka dengan cara yang rasional: “dari budak ke wirausaha” adalah perspektif umum diantara mereka yang telah mengalami banyak kesulitan dalam perjalanan hidup dan pekerjaan mereka. Namun banyak dari mereka yang berhasil meningkatkan taraf hidup dan kondisi kerjanya. Sementara korban kerja paksa lainnya mungkin merupakan bagian dari kelompok masyarakat yang menderita diskriminasi serius selama bergenerasi. Perlawanan terhadap eksploitasi mungkin berada di luar bayangan mereka.

Kadangkala, korban dapat menjadi terlibat dan bahkan berusaha menutupi kesalahan dari majikannya karena mereka tidak melihat alternatif yang layak terhadap kondisi kerja mereka saat ini. Mereka juga bisa menjadi bagian dari jejaring penjahat yang mengeksploitasi mereka sebelumnya. Oleh karenanya, pengawas tenaga kerja harus berhati-hati dalam mencari



korban yang “murni”. Lebih penting untuk mencari indikator-indikator pemaksaan obyektif yang dapat digunakan untuk menuntut si pengusaha atau majikan. Di saat bersamaan, penting untuk menilai secara realistis hambatan-hambatan yang dihadapi korban dan tidak terlalu berlebihan dalam intervensi walaupun faktanya pengawas ketenagakerjaan biasanya diwajibkan untuk mengkomunikasikan segala pelanggaran hukum ke aparat berwenang yang relevan.

Namun, Konvensi ILO No. 81 dan No. 129 tidak memuat ketentuan apapun yang mengusulkan bahwa perlindungan bagi pekerja dapat diabaikan oleh pengawas ketenagakerjaan apabila status kerja mereka ilegal atau ireguler. Oleh karenanya pengawas ketenagakerjaan memainkan peranan penting untuk melindungi hak-hak korban aktual maupun potensial yang muncul dari relasi kerja seperti pembayaran upah.

Di negara-negara dimana Mekanisme Rujukan Nasional atau ***National Referral Mechanism (NRM)*** untuk korban sudah dikembangkan, pengawas ketenagakerjaan dan aparat penegak hukum lainnya lebih mudah untuk merespon kebutuhan spesifik sang korban. NRM adalah sebuah kerangka kerja kerjasama dimana aktor-aktor negara memenuhi kewajibannya untuk melindungi dan mempromosikan hak-hak asasi manusia dari korban kerja paksa dan perdagangan orang, mengkoordinasikan upaya mereka dalam kemitraan strategis dengan organisasi masyarakat sipil, organisasi pekerja dan pengusaha. Struktur sebuah NRM bervariasi di tiap negara; meskipun demikian, NRM harus didesain untuk membuat kerjasama antar badan pemerintah, serikat pekerja dan kelompok non-pemerintahan yang bekerja di isu kerja paksa menjadi lebih formal. NRM biasanya meliputi seorang koordinator nasional, kelompok kerja dan pertemuan di tingkat nasional dan lokal.³ Model NRM dikembangkan dalam konteks perdagangan orang namun juga dapat digunakan dalam konteks kerja paksa yang lebih umum. NRM semacam itu harus mempertimbangkan beberapa korban kerja paksa dan perdagangan orang yang mungkin terinfeksi HIV/AIDS ataupun penyakit lainnya dan memerlukan perlakuan khusus. Apapun itu, direkomendasikan agar pengawas ketenagakerjaan membangun database dengan penyedia jasa bersertifikasi yang bekerjasama dengan polisi dan aparat berwenang lainnya guna merujuk korban untuk bantuan lebih lanjut.

Kode Etik Pengawas Ketenagakerjaan

Karena kerja paksa dan perdagangan orang seringkali melibatkan jejaring kriminal, pengawas ketenagakerjaan seperti halnya aparat pemerintah lainnya dapat terpapar dengan suap ataupun praktik-praktik tidak etis lainnya. Korupsi adalah isu sensitif namun harus ditanggapi dalam strategi nasional untuk menghapuskan kerja paksa serta dibawah tujuan umum dalam mendorong tata pemerintahan yang baik. Perilaku korup ataupun tidak etis dari pengawas ketenagakerjaan dalam situasi yang mungkin merupakan kerja paksa sangatlah genting karena dapat membahayakan hidup para korban.

Terdapat banyak kasus dimana korban kerja paksa dan perdagangan orang berhasil melarikan diri dari majikannya yang kasar dan kejam dan dikembalikan ke aparat penegak hukum yang korup. Ini tidak dapat diterima. ILO telah menyusun rekomendasi dan sebuah model Kode Etik Perilaku yang harus menjadi basis dari upaya pengawas untuk memberantas korupsi dan melindungi pekerja yang khususnya rentan.⁴

3 OSCE/ODIHR: National Referral Mechanisms: Joining Efforts to Protect the Rights of Trafficked Persons. A Practical Handbook (Mekanisme Rujukan Nasional: Upaya Bersama untuk Melindungi Hak-hak Orang yang Diperdagangkan. Sebuah Buku Pedoman Praktis), Warsaw, 2004

4 ILO: A Tool Kit for Labour Inspectors: A Model Enforcement Policy, A Training and Operation Manual, A Code of Ethical Behaviour (Alat Bantu untuk Pengawas Ketenagakerjaan: Sebuah Model Kebijakan Penegakan, Sebuah Panduan Pelatihan dan Operasi, Sebuah Kode Perilaku Etis), diedit oleh Annie Rice, Budapest, 2006

Kerjasama dengan para pemangku kepentingan

Kerja paksa dan perdagangan manusia adalah kejahatan rumit yang membutuhkan tanggapan holistik. Bila ada keterlibatan jaringan kriminal terorganisir, maka kerjasama dengan negara-negara lain akan sering dibutuhkan. Selain itu, para korban mungkin membutuhkan bantuan tersendiri yang tidak dapat diberikan oleh pengawas ketenagakerjaan. Lingkup kerjasama itu akan berbeda antar negara, dari berbagi Informasi (termasuk laporan dan data yang dikumpulkan dari setiap yurisdiksi), partisipasi dalam komisi antar-lembaga, penyidikan bersama dan dukungan bersama untuk program perlindungan korban atau kampanye peningkatan kesadaran. Kerjasama dengan organisasi pekerja dan pengusaha sangatlah perlu. Hal itu haruslah termasuk dalam mekanisme dialog sosial lewat mana pengawas ketenagakerjaan dan mitra sosial dapat berbagi Informasi dan mengambil langkah koreksi bila perlu.

Singkatnya, kerjasama memastikan keefektifan penuntutan dan perlindungan korban, pengelolaan Informasi dan pelaksanaan kebijakan keseluruhan dengan latar belakang terbatasnya sumber daya dan prioritas yang saling bersaing. Namun ada banyak hambatan dalam kerjasama, seperti hambatan bahasa, kurangnya kesadaran, mandat yang saling bersaing serta kurangnya sumberdaya.

Mitra pemerintah:

- **Polisi**
Karena kerja paksa dan perdagangan orang sering dihubungkan dengan kejahatan terorganisir, dukungan yang efektif dari polisi sangatlah penting. Membiarkan para pengawas ketenagakerjaan untuk meminta dukungan dari polisi ketika mereka menghadapi halangan atau terancam dapat memberikan efek jera, namun yang lebih penting lagi, itu akan melindungi keselamatan fisik para petugas itu sendiri.
- **Pengadilan**
Keefektifan dari sanksi-sanksi yang dapat diberikan pengawas ketenagakerjaan sangat bergantung pada cara dimana petugas pengadilan menangani kasus-kasus yang diserahkan pada mereka. Kerjasama dan koordinasi yang erat antara inspektorat ketenagakerjaan dan petugas pengadilan (mis. pengadilan ketenagakerjaan atau kriminal) dapat membantu memastikan sanksi-sanksi yang efektif yang, seperti dalam kasus Brasil, dapat ditegakkan langsung di lokasi. Kolaborasi juga salah satu cara meningkatkan kesadaran petugas pengadilan tentang peran pengawas ketenagakerjaan dalam melawan kerja paksa.
- **Petugas imigrasi**
Dibutuhkan kerjasama yang erat dengan para petugas imigrasi untuk melindungi para calon korban perdagangan orang dari deportasi, karena kebanyakan dari mereka adalah pekerja migran ireguler. Mereka juga akan terlibat dalam memberikan ijin tinggal sementara bagi para korban perdagangan orang. Namun kerjasama seperti itu haruslah dirancang sedemikian rupa sehingga tidak menghalangi tujuan mendasar para pengawas ketenagakerjaan untuk melindungi hak-hak dan kepentingan

semua pekerja (apapun status hukumnya) serta untuk memperbaiki kondisi kerja. Meski pengawas ketenagakerjaan cenderung berfokus pada pelanggaran pengusaha, para petugas imigrasi mungkin saja berlebihan dalam mendeteksi pekerja ilegal yang mungkin telah menjadi korban dari eksploitasi serius. Oleh karena itu dibutuhkan koordinasi yang erat antara para petugas imigrasi dan pengawas ketenagakerjaan untuk mencegah timbulnya ketegangan dalam menegakkan hukum-hukum yang berbeda serta untuk melindungi para pekerja dari tindakan balasan apapun.

- **Penjaga perbatasan, pejabat bea & cukai serta pajak**

Kerja paksa dan perdagangan orang sering dihubungkan dengan aktivitas kejahatan lainnya, seperti penyelundupan, penghindaran pajak, atau pencucian uang. Penjaga perbatasan dapat memperoleh Informasi berguna tentang kemungkinan adanya perdagangan orang atau aktivitas penyelundupan, sementara kerjasama dengan petugas pajak atau bea cukai itu penting untuk menyita harta benda penyelundup atau pengusaha yang jahat. Kadang, penyidikan terhadap penghindaran pajak dapat berlanjut ke terdeteksinya kasus kerja paksa atau sebaliknya, asalkan sang petugas sudah menjadi sensitif terhadap isu tersebut.

- **Lembaga jaminan sosial dan asuransi sosial**

Kebanyakan korban dari kerja paksa atau perdagangan orang tidaklah tercakup oleh jaminan sosial atau paket asuransi sosial. Data tentang penipuan manfaat asuransi dan Informasi terkait lainnya harus dikomunikasikan secara sistematis ke pengawas ketenagakerjaan untuk mengidentifikasi perusahaan atau kegiatan yang berisiko tinggi. Demikian pula, pengawas ketenagakerjaan seharusnya diminta untuk menginformasikan pada lembaga jaminan sosial dan asuransi sosial tentang tempat-tempat kerja dimana kondisi kesehatan dan keselamatannya dapat memberi risiko pada para buruh.

Mitra Sosial:

- **Organisasi pekerja**

Serikat kerja dapat memainkan peran penting dalam pengidentifikasian para calon korban, dengan mendaftarkan keluhan yang mana para korban itu sendiri mungkin tidak berani melakukannya. Serikat pekerja juga dapat memberikan saran-saran hukum pada para pekerja, termasuk pada pekerja migran, untuk mencegah hal-hal terburuk. Pada tahun 2007, International Trade Union Congress (ITUC) mengadopsi sebuah Rencana Aksi melawan Kerja Paksa.

Kongres tersebut menerbitkan sebuah buletin yang mengutuk kasus-kasus kerja paksa dan mendorong untuk dilakukannya tindakan. Di banyak negara di dunia, serikat pekerja sudah secara aktif terlibat dalam pencegahan kerja paksa dan perlindungan korban (lihat boks dibawah).

- **Organisasi pengusaha**

Para pengusaha dapat dan sebenarnya sering melakukan kerjasama dengan para pengawas ketenagakerjaan dalam berbagai cara, seperti memberitahu pengawas tentang kemungkinan pelaku kejahatan atau berpartisipasi dalam

kampanye-kampanye sensitisasi, kesadaran dan pencegahan. Organisasi pengusaha memainkan peran penting dalam pencegahan praktek-praktek kerja yang tidak normal serta eksploitatif melalui penyebaran saran ke para anggota serta mempromosikan standar-standar bisnis yang etis.

- **LSM dan organisasi pendamping korban lainnya**

LSM dan organisasi masyarakat lainnya sangat penting di sektor ekonomi yang tidak dilindungi oleh serikat kerja dan yang sulit dicapai oleh pengawas ketenagakerjaan atau polisi. Contohnya adalah layanan PRT (Pekerja Rumah Tangga), seks dan hiburan atau jenis pekerjaan lain yang berada diluar jangkauan pengawas ketenagakerjaan. Di banyak negara, LSM telah mendirikan layanan hotline lewat mana para korban dapat memperoleh bantuan pertama. Hotline ini sering juga digunakan untuk mencegah terjadinya kerja paksa dan perdagangan orang karena orang-orang yang berisiko dapat memperoleh Informasi tentang bagaimana cara melindungi diri mereka sendiri dari eksploitasi. Kerjasama dengan LSM sangat penting karena aparat penegak hukum berwenang harus menolong para korban yang teridentifikasi dari situasi kerja paksa dan mereka membutuhkan mitra seperti itu untuk merujuk pada korban sehingga mereka dapat memperoleh bantuan yang tepat, apakah itu bantuan medis, hukum atau psikologis.

- **Organisasi internasional**

Organisasi internasional telah mendorong tindakan yang lebih efektif melawan kerja paksa dan perdagangan orang dalam beberapa tahun terakhir dan memulai banyak program di seluruh dunia untuk memperbaiki situasinya. Pengawas ketenagakerjaan biasanya bukanlah bagian dari program-program nasional atau regional yang didanai secara eksternal, namun tetap saja memberikan titik masuk yang berguna untuk kerjasama, peningkatan kapasitas serta pertukaran praktek-praktek yang baik.

Tindakan serikat kerja berkolaborasi dengan pengawas ketenagakerjaan

Pada tahun 2002, All-China Women's Federation (ACWF) berkolaborasi dengan Kementerian Ilmu Sosial Cina membentuk suatu sistem supervisi hukum dalam organisasi-organisasi yang berafiliasi dengan ACWF untuk memeriksa kondisi kerja para pekerja perempuan. Tugas utama para penyelia serikat pekerja itu adalah berfokus pada diskriminasi gender, kepatuhan dengan peraturan UU ketenagakerjaan mengenai para pekerja perempuan, keterlambatan dalam pembayaran gaji, pelecehan para pekerja perempuan, tenaga kerja anak-anak yang ilegal serta situasi kerja tanpa kontrak. Sejalan dengan itu, beberapa lokakarya yang berfokus pada hak-hak pekerja perempuan telah diselenggarakan untuk semakin memperkuat peraturan-peraturan hukum.

Sumber: ILO: Proyek Cina untuk mencegah perdagangan anak-anak perempuan dan perempuan muda, 2004-2008

Jenis-jenis kerjasama

Ada beragam bentuk kerjasama. Namun apa yang sebaiknya dihindari adalah kerjasama yang berdasarkan pada individu dan yang akan runtuh begitu para individu itu pergi. Kerjasama terstruktur menimbulkan beberapa pertanyaan penting. Pertama, penting untuk mengetahui batas dimana pekerjaan para pengawas ketenagakerjaan berakhir dan batas pekerjaan polisi atau otoritas lainnya dimulai. Kedua, kerjasama dengan mitra yang mungkin baru bagi para pengawas ketenagakerjaan, seperti organisasi bantuan berbasis komunitas, yang harus dikembangkan dan dibina untuk periode waktu yang lama guna membangun kepercayaan.

- **Kesepakatan kerjasama**

Nota Kesepahaman atau *memorandum of understanding* (MoU) dapat dilakukan bersama para penyandang kepentingan nasional atau internasional lainnya. MoU memberikan basis yang lebih terstruktur untuk kerjasama dibanding dengan pertukaran Informasi informal.

- **Partisipasi dalam komisi nasional**

Pengawas ketenagakerjaan biasanya berpartisipasi langsung atau tidak langsung dalam komisi-komisi nasional tripartit dimana penegakkan hukum ketenagakerjaan sedang didiskusikan. Namun di banyak negara, komisi nasional dibentuk untuk menangani kerja paksa dan perdagangan orang secara lebih spesifik. Kadang mereka diketuai oleh Kementrian Dalam Negeri, yang menjelaskan mengapa pengawas ketenagakerjaan sering absen dari komisi-komisi ini.

Pemeriksaan bersama di Italia

Personil dari Carabinieri Command for the Protection of Labour beroperasi dibawah Kementerian Ketenagakerjaan untuk memantau penerapan UU ketenagakerjaan dan peraturan jaminan sosial. Mereka menargetkan kelompok-kelompok pekerja yang sangat rentan seperti orang asing atau anak dibawah umur. Tugas utama mereka adalah melawan ketenagakerjaan ilegal dan tersembunyi, eksploitasi pekerja di "sweatshops", perdagangan orang dan dihapuskannya kondisi-kondisi kerja yang tidak manusiawi, termasuk perbudakan. Pendeteksian penipuan, pemotongan kontribusi sosial secara ilegal dan penerimaan pendanaan umum dengan penipuan juga terdeteksi oleh unit khusus ini.

Personilnya dilatih untuk dapat bertindak sebagai Pengawas ketenagakerjaan sekaligus Agen dan Petugas dari Kepolisian Pengadilan. Operasinya diadakan secara otonomi, atau untuk mendukung unit-unit wilayah Carabinieri (Polisi Militer Italia) atau otoritas penegak hukum lainnya (seperti Inspektorat Ketenagakerjaan dan Polisi) dalam menegakkan UU ketenagakerjaan. Komando ini (termasuk 102 kelompok lokal di tingkat kabupaten) memantau, mencegah dan menekan pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan jaminan sosial, melakukan analisis dan penelitian tentang tren-tren ekonomi dan bursa, dan juga memberi saran pada para pekerja.

Pada tahun 2005, Komando ini melakukan lebih dari 24,500 inspeksi (yang meliputi 128,000 pekerja), dan melaporkan pada otoritas pengadilan lebih dari 10,000 orang dengan 188 diantaranya ditangkap, terutama untuk kejahatan yang dihubungkan dengan eksploitasi pekerja dari imigran non-reguler negara ketiga. Dalam Operasi "Marco Polo", yang dilakukan pada tingkat nasional, lebih dari 90 orang yang terlibat dalam bisnis Cina telah ditangkap untuk kejahatan yang berhubungan dengan eksploitasi pekerja migran non-reguler.

Sumber: human trafficking for forced labour exploitation. Good practice from Europe (Memberantas perdagangan orang untuk eksploitasi kerja paksa. Praktik yang baik dari Eropa), ILO/ICMPD, 2006



Annex 4 berisi contoh-contoh negara dimana kesepakatan kerjasama antar lembaga seperti itu sudah dikembangkan.

Keselamatan dari pengawas ketenagakerjaan

Kerja paksa adalah kejahatan serius meskipun kasusnya bervariasi dari yang ringan hingga bentuk-bentuk pemaksaan yang lebih berbahaya. Risiko terhadap keselamatan pengawas ketenagakerjaan dapat berdampak serius terhadap pekerjaan mereka. Adalah hal biasa bila para pengawas ketenagakerjaan menerima ancaman, hinaan dan bahkan diserang secara fisik oleh para pengusaha yang tidak suka dengan kedatangan mereka. Para pengusaha yang tidak mengacuhkan hak-hak mendasar para pekerja juga cenderung memperlihatkan perilaku agresif terhadap para pengawas ketenagakerjaan. Di Brasil dan Perancis misalnya, pengawas ketenagakerjaan terbunuh pada tahun 2004 ketika mengunjungi perusahaan pertanian dimana para pekerjanya dieksploitasi secara serius. Tempat-tempat kerja tertentu dapat dianggap sebagai “area tak boleh dikunjungi” karena berpotensi bersifat ilegal serta memiliki lingkungan yang berbahaya. Dalam kasus-kasus kerja paksa yang paling serius yang sedemikian jauh telah terdeteksi, para pengusaha benar-benar menggunakan penjaga bersenjata untuk mencegah para pekerja melarikan diri. Oleh karenanya, pemerintah harus menunjukkan komitmen yang jelas untuk menjamin keselamatan para pengawas ketenagakerjaannya, untuk mencegah campur-tangan politik dan untuk menghukum para pengusaha yang menghambat atau menyalahgunakan kerja para pengawas ketenagakerjaan. Oleh karena itu penting untuk memberi sanksi-sanksi yang jelas dan memberi efek jera untuk menghukum penghambatan terhadap kerja para pengawas ketenagakerjaan. Pemerintah seharusnya juga mendorong kesepakatan kerjasama dengan polisi dan otoritas penegak hukum lainnya untuk memperkuat keberadaan negara di lingkungan yang berpotensi berbahaya serta untuk memastikan keselamatan para pengawas ketenagakerjaan yang tidak bersenjata.



Pentingnya pencegahan dan peningkatan kesadaran

Pengawas ketenagakerjaan sering beroperasi dalam suatu konteks sosio-ekonomi keseluruhan yang mungkin saja sangat rumit. Negara-negara yang memiliki proporsi besar pekerja informal dan pekerja (migran) non-reguler dibanding kerja reguler dapat memberi tantangan yang berat. Oleh karenanya penting untuk menciptakan hubungan antara kerja pengawas ketenagakerjaan dengan rencana pembangunan nasional serta kebijakan kepegawaian. Pengalaman telah menunjukkan bahwa strategi yang hanya didasarkan pada penuntutan tidak akan berhasil. Strategi itu harus ditunjang oleh langkah-langkah jangka panjang yang menangani akar dari masalahnya, seperti kemiskinan, kurangnya kesadaran, diskriminasi atau kebijakan migrasi yang terlalu mengekang. Mencegah kerja paksa dengan menghilangkan akar penyebabnya adalah tantangan utama. Pengawas ketenagakerjaan dapat memainkan berbagai peran dalam melaksanakan tujuan jangka panjang ini.

- **Peningkatan kesadaran**

Ketidaktahuan para pekerja tentang hak-hak mereka, begitu pula dengan para pengusaha tentang kewajiban hukum mereka, sangatlah umum. Lewat partisipasi mereka dalam lembaga tripartit serta proyek-proyek peningkatan kesadaran, pengawas ketenagakerjaan dapat memainkan peran penting dalam mendidik para mitra sosial dan masyarakat secara keseluruhan. Aktivitas peningkatan kesadaran dapat berupa informasi tentang cara memperoleh ijin di sektor-sektor seperti layanan PRT, bagaimana cara menghindari pelecehan dalam proses perekrutan, cara menyampaikan keluhan, cara memperlakukan para pekerja migran dengan adil, atau cara menghindari kerja paksa di rantai pasokan. Di banyak negara, pengawas ketenagakerjaan sudah berpengalaman dalam bekerja dengan media dan penyebaran informasi melalui TV atau radio.

- **Kebijakan anti-diskriminasi**

Banyak negara memiliki kebijakan anti-diskriminasi di tempat yang dapat digunakan sebagai jalan masuk guna mengurangi kerentanan kelompok-kelompok pekerja tertentu, seperti pekerja migran perempuan. Dimana kebijakan anti-diskriminasi sudah berjalan, pengawas ketenagakerjaan kemungkinan sudah dilatih tentang cara menanyakan pertanyaan sensitif, cara memeriksa apakah ada prosedur pemberitahuan, apakah suatu perusahaan sudah memiliki kebijakan untuk melawan diskriminasi di tempat kerja serta agresi dan kekerasan.

- **Program untuk kelompok pekerja rentan**

Kelompok pekerja rentan masuk ke dalam banyak kategori berbeda dan ada dalam sektor-sektor kegiatan ekonomi yang berbeda, dan seringkali mereka juga rentan terhadap kerja paksa. Juga, ada banyak jenis pekerja berbeda, dibawah kerangka kerja peraturan berbeda, dan karena situasi berbeda tersebut dapat dikategorikan sebagai "rentan". Ketika menangani kategori apapun dari kelompok pekerja yang rentan, dalam pendekatan terintegrasi,

pengawas ketenagakerjaan akan memeriksa sederetan “praktek pekerja yang tidak adil”, yang berhubungan misalnya dengan gaji dan kontrak kerja.

Kebanyakan korban kerja paksa tidak menyadari hak-hak mereka, dan kadang para pengusaha mungkin tidak sadar akan perundang-undangan tertentu, seperti dilarangnya penahanan dokumen identitas diluar kehendak si pemilik dokumen. Oleh karenanya, kampanye informasi merupakan unsur penting dalam strategi nasional melawan kerja paksa. Di beberapa negara, pengawas ketenagakerjaan telah memiliki pengalaman berharga dalam bekerja dengan media untuk meningkatkan kesadaran tentang UU ketenagakerjaan. Ketika bekerja dengan media, penting untuk tidak memberi risiko apapun terhadap korban. Oleh karenanya disarankan untuk bekerja dengan organisasi pekerja dan pengusaha atau LSM dalam merancang kampanye peningkatan kesadaran.

Kerja Paksa dalam Ekonomi Informal

Tidak ada definisi universal tentang “ekonomi informal” namun ada konsensus bahwa istilah tersebut terdiri dari sederetan panjang kegiatan ekonomi yang tidak tertampung dibawah UU atau praktek oleh kesepakatan formal apapun. Lapangan kerja informal dapat memiliki bentuk apapun, seperti pekerja berupaya sendiri yang tidak terdaftar, anggota keluarga yang bekerja namun tidak digaji atau pegawai yang digaji di dalam ekonomi informal. Ini umum dalam agrikultur, usaha kecil dan menengah, kerja rumah tangga dan layanan lainnya. Kerja yang tidak terdaftar sering disamaartikan dengan kerja ilegal, terutama di negara-negara maju meskipun kegiatan seperti itu mungkin saja legal. Menurut OECD, kerja ilegal adalah kerja yang tidak memiliki ijin legal. Ini sering berdampak pada pekerja migran dan dibicarakan dibawah ini dengan lebih terperinci. Bagian berikut ini membicarakan jenis kerja paksa di ekonomi informal yang paling banyak terjadi di negara-negara sedang berkembang.

Menurut penelitian ILO, banyak bentuk tradisional dari kerja paksa terjadi di daerah pedesaan yang umumnya terisolasi dan sulit dicapai oleh pengawas ketenagakerjaan, dikarenakan kurangnya sarana transportasi. Kebanyakan pekerja yang bekerja di pertanian, terutama di negara berkembang, tidak menyadari hak-hak mereka. Angka buta huruf biasanya lebih tinggi di daerah pedesaan dibanding daerah perkotaan. Banyak dari pekerja kerja paksa di India, misalnya, hidup di daerah pedesaan dan memiliki pendidikan formal yang sangat rendah atau tidak ada. Praktek tradisional juga mungkin akan muncul. Di Nigeria, misalnya, keturunan budak masih menderita dari diskriminasi di bursa kerja meskipun ada larangan resmi terhadap perbudakan dan praktek-praktek yang mirip perbudakan. Oleh karena itu, banyak keturunan budak tinggal bersama “pemilik” mereka, melakukan kerja keras tanpa gaji atau dengan gaji sangat kecil. Selain itu, kerja di pertanian sering musiman dan dilakukan oleh para pekerja migran. Beberapa dari kasus kerja paksa paling buruk di Eropa, misalnya, menyangkut para pekerja migrant di bidang agrikultur.

Mengidentifikasi dan melawan kerja paksa di ekonomi informal membutuhkan upaya khusus dari semua pemangku kepentingan. Sebuah prasyarat penting adalah untuk menyewa pengawas ketenagakerjaan dalam jumlah yang mencukupi untuk memantau sektor formal maupun informal, serta untuk melatih mereka dengan cukup. Penelitian ILO menunjukkan bahwa defisit jumlah pengawas ketenagakerjaan adalah antara 40,000 dan 45,000 di seluruh dunia. Tanpa jumlah pengawas ketenagakerjaan yang mencukupi, menjangkau semua pekerja di ekonomi informal akan sulit. Selain itu, seperti yang dibicarakan diatas,

pengawas ketenagakerjaan harus mengembangkan kemitraan dengan organisasi berbasis komunitas (mis. komite penjaga keamanan), serikat kerja, organisasi pengusaha, auditor swasta dan pemangku kepentingan lainnya untuk meningkatkan kemampuan dalam menjangkau mereka.

Ini harus dikombinasikan dengan sederetan langkah komplementer yang dapat dicetuskan oleh pemangku kepentingan berbeda, seperti:

- Program-program pendidikan, pengentasan buta huruf dan peningkatan kesadaran untuk para pekerja di ekonomi informal;
- Pengembangan kredit-mikro atau kegiatan untuk menghasilkan pendapatan lainnya untuk korban kerja paksa yang dibebaskan dan anggota keluarga mereka;
- Promosi dari hak untuk berorganisasi bagi para pekerja, seperti asosiasi PRT atau organisasi khusus pekerja pertanian;
- Pengembangan jaminan sosial dan paket perlindungan sosial lainnya yang ditargetkan pada para pekerja di ekonomi informal;
- Penyebaran metodologi ILO WISE (*Work Improvements for Small Enterprises/ Perbaikan Kerja untuk Usaha Kecil*) serta prakarsa lain untuk menjangkau UKM, dan kegiatan anti-kerja paksa utama.

Satu kasus khusus adalah pengawasan pekerja rumah tangga karena prinsip privasi dari rumah milik pribadi. Terisolasinya banyak pekerja rumah tangga, hambatan bahasa, dan kurangnya keahlian membuat mereka sangat rentan terhadap perdagangan orang dan kerja paksa. Nomer telepon darurat dan kerjasama dengan organisasi berbasis komunitas dapat membantu untuk menerima informasi, dan dalam hal kecurigaan, pengawas ketenagakerjaan cenderung menggunakan “unsur kejutan” dengan menanyakan apakah mereka boleh masuk, dan begitu diperbolehkan, mereka dapat memulai penyidikan mereka. Mengontak media lokal bisa menjadi sarana satu lagi untuk mengungkapkan “kasus terselubung” kerja paksa seperti itu. Dalam kasus serius, pengawas ketenagakerjaan akan harus menginformasikan pada polisi.



Komite Penjaga Keamanan dan penegakan UU ketenagakerjaan untuk melawan pekerja kerja paksa di India

Menurut berbagai penelitian dan survei, kerja atau buruh terikat (*bonded labour*) banyak terjadi di India dan negara-negara lain di Asia Selatan di sektor-sektor berbeda dari ekonomi informal, termasuk agrikultur, pertambangan, pemotongan batu mulia, industri sutra, pembuatan beedi, pemintalan dengan tangan dan pemintalan dengan mesin, kilang batu bata dan penggilingan beras. Banyak dari para pekerja di ekonomi informal tidak mampu melawan risiko dan guncangan ekonomi itu, dan tidak memiliki banyak cara untuk menutupi kebutuhan konsumsi mendasar mereka. Meminjam uang seringkali merupakan cara satu-satunya untuk keluar dari kesulitan itu namun sering juga mengarah pada perbudakan utang. Utang yang mengikat ini merampas daya negosiasi para pekerja dan menempatkan mereka pada risiko lebih besar untuk dieksploitasi.

Pemerintah India telah melarang pekerja kerja paksa melalui UU (Penghapusan) Sistem Kerja Terikat atau Bonded Labour System (Abolition) Act pada tahun 1976. Komite Penjaga Keamanan dibentuk di banyak tempat dibawah UU tadi, namun sering tidak efektif dalam mengidentifikasi para korban dan merehabilitasi mereka. Oleh karenanya ILO merekomendasikan diperkuatnya sistem penegakan yang akan bekerja berdampingan dengan komite penjaga keamanan di tingkat daerah. Misalnya, dengan penegakan aktif UU Upah Minimum di India yang digabung dengan regulasi unit-unit produksi (dibawah UU Kepabrikaan), perbudakan utang dapat dicegah. Departemen administrasi ketenagakerjaan dan pabrik harus melakukan inspeksi berkala terhadap tempat-tempat kerja dan perusahaan dan mencatat keluhan bersama dengan petugas senior tentang tidak dibayarkannya upah minimum dan upah tertunggak.

Sejalan dengan itu, pemerintah harus mengadakan lokakarya orientasi bagi Komite Penjaga Keamanan agar mereka dapat berfungsi dengan efektif. Peran dari komite-komite ini seharusnya tidak terbatas pada menindak-lanjuti kasus-kasus yang sudah teridentifikasi namun harus secara aktif memantau kelompok-kelompok dan sektor-sektor yang rentan.

Sumber: Sathya Maria: Bonded Labour in Tamil Nadu - A Challenge for Labour Administration (Buruh Terikat di Tamil Nadu – Sebuah Tantangan untuk Administrasi Ketenagakerjaan), ILO 2005

Pengendalian pekerjaan yang tidak resmi

Kebanyakan negara menugaskan para pengawas ketenagakerjaan untuk memeriksa legalitas pekerjaan dan menghukum pelanggaran, termasuk pekerja ilegal maupun para pekerja migran di situasi ireguler. Semakin banyak negara juga telah menaikkan denda terhadap pengusaha yang menggunakan pekerja ilegal. Dipekerjakannya pekerja migran ireguler adalah topik yang emosional dan memberi banyak tantangan terhadap pembuat kebijakan dan otoritas penegak hukum. Ekonomi informal sering bertindak sebagai suatu “faktor penarik” yang penting untuk imigrasi ireguler. Langkah-langkah kombinasi harus dikembangkan untuk menangani permintaan yang muncul dari ekonomi informal, menawarkan kemungkinan-kemungkinan dari imigrasi legal, dan memberikan hukuman yang cukup bagi para pengusaha yang menggunakan pekerja ireguler.

Komite Para Ahli ILO mengenai Penerapan Konvensi dan Rekomendasi (*ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*) mengingat dalam Survei Umum tahun 2006-nya tentang Pengawasan Ketenagakerjaan bahwa tugas utama pengawas ketenagakerjaan adalah untuk

melindungi para pekerja dan bukan untuk menegakkan UU imigrasi sebagai aktivitas utama. Komisi itu juga melihat fakta bahwa para pekerja yang tinggal secara ilegal di sebuah negara sering didenda ganda: selain kehilangan pekerjaan mereka, mereka pun menghadapi ancaman diusir. Oleh karenanya pengawas ketenagakerjaan harus berfokus pada kondisi kerja sangat kasar yang sering dihadapi pekerja ireguler, dan mereka harus memastikan bahwa semua pekerja mendapat manfaat dari hak-haknya sebagai pekerja dalam hubungan kerja tersebut berdasarkan peraturan perundang-undangan. Namun dalam prakteknya, denda terhadap pengusaha yang menggunakan pekerja migran terlalu rendah untuk memberikan efek jera yang efektif, sementara para migran menghadapi kesulitan dalam mengklaim hak-hak mereka, terutama bila mereka ada dalam situasi ireguler.

Melawan pekerjaan tidak resmi, Perancis

Beberapa revisi dari UU Ketenagakerjaan kini memberi gambaran tentang sederetan denda untuk pelanggaran ketentuan tentang pekerjaan dan kondisi kerja yang tidak resmi: maksimal tiga tahun penjara (lima tahun bila melibatkan anak dibawah umur), denda maksimal 45,000 EURO, larangan beroperasi maksimal lima tahun sebagai pengusaha di bidang yang sama dan kemungkinan dipublikasikannya vonis tersebut.

Pemerintah telah mendirikan sebuah Direktorat antar kementerian untuk memberantas pekerjaan tidak resmi (DILTI) yang terdiri atas sejumlah kementerian, seperti Hukum, Ketenagakerjaan, Pertanian, Transportasi, Dalam Negeri, Keuangan dan lainnya dengan tanggung-jawab:

- Menentukan kebijakan untuk mengendalikan pekerjaan tidak resmi dan syarat-syarat dalam mematuhi;
- Mengkoordinasikan dinas yang ditugaskan untuk mengendalikan;
- Menyelenggarakan pelatihan bersama untuk petugas di daerah atau departemen tertentu;
- Memberi dukungan yuridis dan metodologis untuk jaringan petugas dan;
- Menugaskan dilakukannya penelitian untuk mempelajari evolusi dari praktik pekerjaan tidak resmi.

Penuntutan dibawah UU Hukum Pidana juga dimungkinkan untuk tuduhan memperlakukan seseorang dengan kondisi kerja atau tempat tinggal yang tidak manusiawi dengan memanfaatkan kerentanan atau situasi ketergantungan orang tersebut, atau untuk memperoleh layanan dari orang tersebut tanpa bayaran, atau untuk bayaran yang sangat tidak proporsional dengan nilai kerja yang dilakukan. Pada tahun 2005, Perancis diminta oleh Pengadilan HAM Eropa untuk memperberat ketentuan hukum terhadap kerja paksa. Penilaian ini didasarkan pada kasus seorang anak dibawah umur dari Togo yang ditahan untuk dipekerjakan dan tidak mendapat kompensasi dan keadilan sosial yang cukup. Oleh karenanya, upaya melawan pekerjaan tidak resmi dan ilegal haruslah didukung oleh langkah-langkah perlindungan korban yang kuat serta sanksi-sanksi hukum yang mencukupi.

Sumber: W. Frhr von Richthofen: The Role of Labour Inspection Officers in Combating Human Trafficking and Forced Labour in Europe (Peran Petugas Pengawas Ketenagakerjaan dalam Memberantas Perdagangan Manusia dan Kerja Paksa di Eropa), ILO Jenewa, 2007

Memantau badan-badan layanan ketenagakerjaan swasta dan rantai pasokan

Para korban kerja paksa dan perdagangan orang sering direkrut oleh perantara yang menipu mereka tentang kondisi kerja, menipu dengan biaya rekrutmen dan kadang merupakan bagian dari jaringan kriminal yang lebih besar. Oleh karena itu penting untuk memperkuat peraturan tentang badan-badan ketenagakerjaan dan memperbaiki mekanisme pemantauan untuk mempromosikan standar usaha yang etis dalam industri perekrutan serta memperkecil pasar bagi perekrut ilegal atau informal.

Pengawas ketenagakerjaan mempunyai peran yang penting dalam mengidentifikasi dan memantau badan-badan kepegawaian swasta dan sub-kontraktor, termasuk badan yang beroperasi dengan terselubung, seperti biro travel, modelling, penyedia pekerja rumah tangga atau badan lainnya. ILO telah menerbitkan panduan tentang badan-badan layanan ketenagakerjaan swasta serta buku panduan pelatihan yang menangani secara lebih spesifik perekrutan pekerja migran dengan tujuan mencegah perdagangan manusia.⁵ Topik ini dapat dipelajari lebih jauh dengan menggunakan perangkat ILO ini. Kedua perangkat ditargetkan pada pengawas ketenagakerjaan, selain badan-badan relevan lainnya.

Kerja paksa dan perdagangan orang kadang terjadi jauh di dalam rantai pasokan. Tekanan berkompetisi di industri tertentu dapat berdampak buruk pada kondisi pekerjaan dan, pada titik ekstrimnya, dapat berlanjut menjadi kerja paksa. Banyak pemasok yang mendapat bayaran harga produk yang hampir tidak memungkinkan mereka menutup modalnya. Bila mereka ingin mendapat keuntungan, satu area dimana pemasok tadi berupaya mengurangi ongkos adalah dalam gaji pekerja. Dalam hal ini, pemasok dapat berbagi beban dengan kontraktor pekerja, yang selanjutnya dapat menggunakan pekerja migran yang berada dalam situasi terjepit. Seringnya, kontraktor pekerja menggunakan pekerja migran yang lebih cenderung tunduk pada eksploitasi. Sementara komitmen pelaku bisnis terhadap pencegahan dan penghapusan kerja paksa dan perdagangan orang masih agak terbatas, langkah-langkah penting pertama telah dilakukan. Satu diantaranya adalah diadopsinya “Prinsip-prinsip Athena” pada bulan Januari 2006, yang memfokuskan terutama pada perdagangan orang untuk eksploitasi seksual, yang sejak itu telah dipromosikan oleh para CEO beberapa perusahaan besar. ILO mempersembahkan *10 Principles for Business Leaders –nya (10 Prinsip untuk Para Pemimpin Bisnis)* pada tahun 2007, untuk memandu Aliansi Bisnis melawan Kerja paksa dan Perdagangan orang. Prinsip-prinsip ini disebar-luaskan di UN Global Compact’s 2007 Leaders Summit.

Selain itu, tindakan bisnis melawan kerja paksa dan perdagangan orang sering dipadukan dalam kebijakan perusahaan tentang melindungi hak-hak mendasar di tempat kerja. Di banyak perusahaan, kebijakan ini dilaksanakan melalui audit, pelaporan sosial dan pelatihan dalam perusahaan. Prakarsa sukarela dari perusahaan untuk mengatasi kerja paksa dalam rantai pasokan mereka harus dilengkapi dengan aksi oleh pengawas ketenagakerjaan yang ditargetkan. Misalnya, perusahaan dapat berkolaborasi dengan pengawas ketenagakerjaan untuk mengidentifikasi pemasok yang berisiko, untuk berbagi informasi tentang audit swasta serta laporan non-keuangan mereka.

5 ILO (2007): *Private Employment Agencies: Regulation, Monitoring dan Enforcement* (Agen Ketenagakerjaan Swasta: Peraturan, Pemantauan dan Penegakan), Jenewa 2007; ILO (2006): *Human Trafficking for forced labour : How to Monitor the Recruitment of Migrant Workers* (Perdagangan Orang untuk Kerja Paksa: Bagaimana cara Memantau Rekrutmen Pekerja Migran), Jenewa, 2006

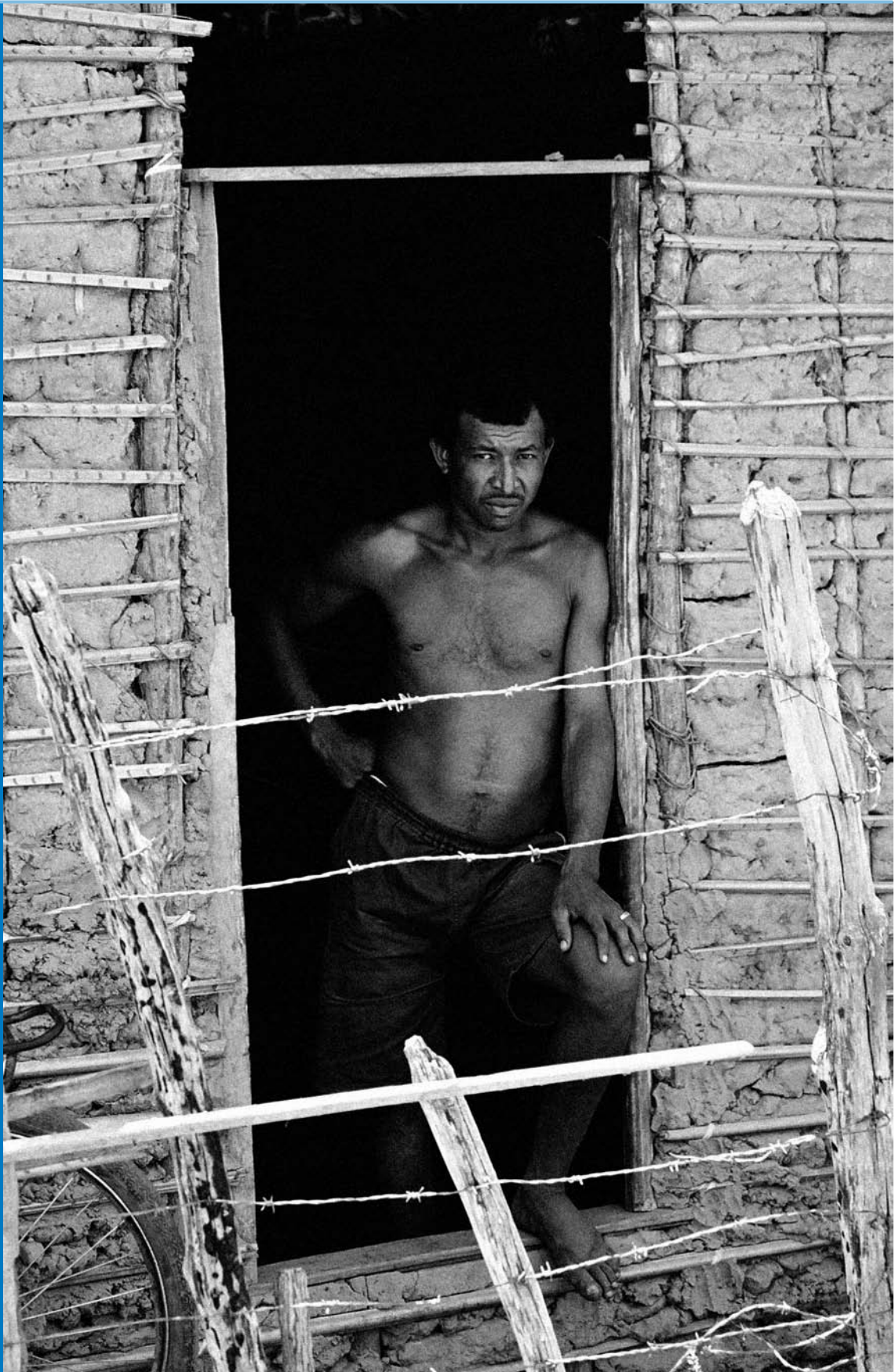
Tindakan dari pengawas ketenagakerjaan dan para pengusaha yang saling melengkapi dalam melawan kerja paksa di Yordania

Pada tahun 2006, *National Labour Committee* (NLC) yang berkantor pusat di AS menyelidiki praktik-praktik ketenagakerjaan di *Qualified Industrial Zones* (QIZ) atau Zona Industri Berkualifikasi di Jordan dan melaporkan kondisi kerja yang kasar, termasuk kerja paksa dalam sebuah laporan yang dipublikasikan secara besar-besaran. Penelitian itu memeriksa pabrik-pabrik, yang mengambil manfaat dari akses preferensial ke pasar AS. Laporan NLC ini menimbulkan kekhawatiran besar di Yordania dan Kementerian Ketenagakerjaan disana mencetuskan sebuah kampanye pengawasan tidak lama sesudahnya. Sebagai akibat dari kampanye ini, dikeluarkan 114 denda dan dua perusahaan ditutup. Meskipun beberapa dari tuduhan NLC tersebut, terutama yang mengenai kekerasan fisik dan pembatasan kebebasan bergerak tidak dapat dibuktikan, diketahui bahwa para pekerja migran mungkin telah diintimidasi sebelum dan selama wawancara. Lebih jauh lagi diketahui bahwa penindakan cenderung berfokus pada pelanggaran ijin kerja para pekerja migran dan bukan pelanggaran ketenagakerjaan seperti lembur yang dipaksakan atau ketidak-beresan dalam pembayaran gaji.

Selain itu, kurangnya jumlah pengawas ketenagakerjaan dan kurangnya kemampuan mereka untuk memeriksa QIZ secara berkala juga dicatat. Sebagai tanggapan dari laporan NLC, para pengusaha di QIZ dan Jordan Garments, Asosiasi Eksportir Aksesoris & Tekstil atau *Accessories & Textiles Exporters' Association* (JGATE), dalam kerjasama dengan ILO, telah melakukan kegiatan pelatihan dan peningkatan kesadaran untuk mengatasi pelecehan yang ditemukan di pabrik-pabrik. Kegiatan ini telah melibatkan para pengusaha secara langsung dan mendorong perbaikan kondisi kerja, praktik kepegawaian dan perekrutan para pekerja migran. Para manajer perusahaan dan JGATE juga bekerja dengan erat bersama pembeli global yang mengambil pasokan dari Yordania dan, dalam konteks program tanggung-jawab sosial perusahaan, mencoba mematuhi kode-kode etik dan sistem sertifikasi sukarela. Dukungan aktivitas yang sedang berlangsung membutuhkan mekanisme audit sosial yang seragam dan lengkap untuk secara berkala memantau pabrik-pabrik yang memproduksi untuk diekspor.

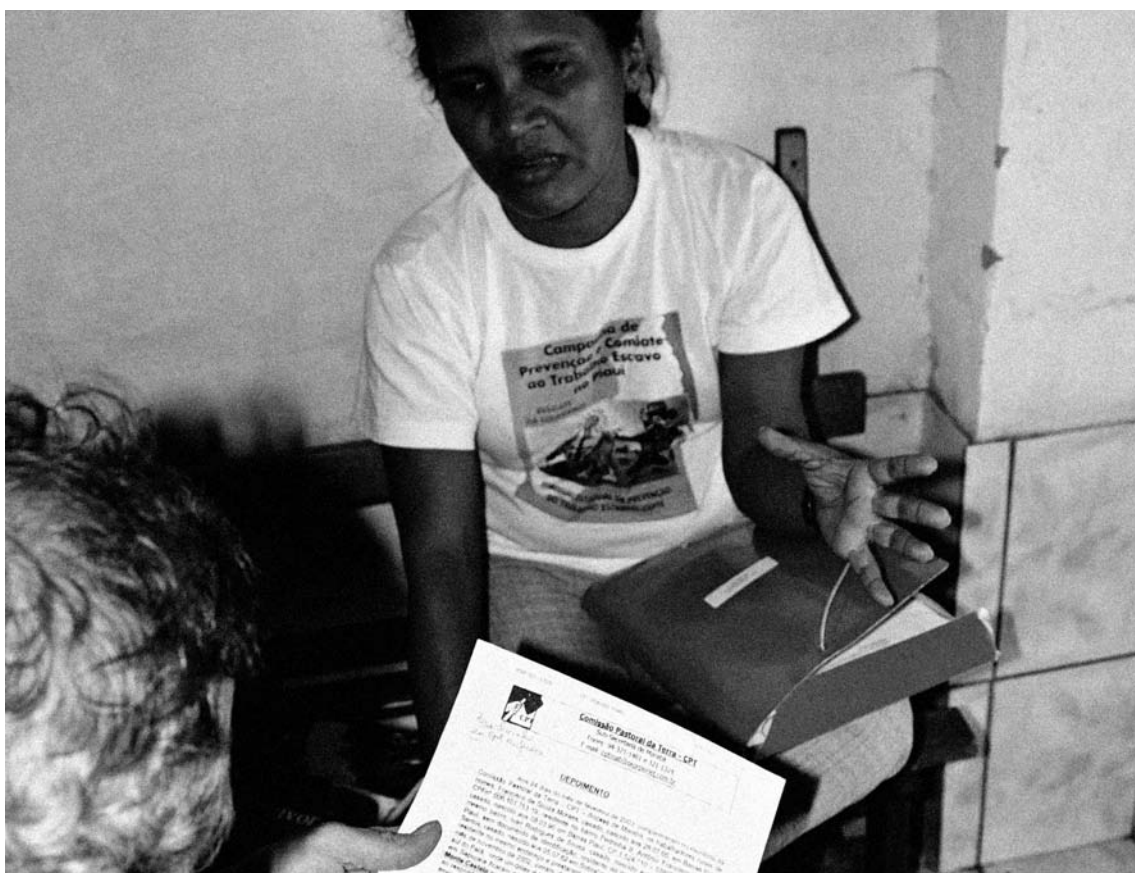
Sumber: *Ministry of Labour Report on Status of Migrant Workers in Qualified Industrial Zones* (Laporan Kementerian Tenaga Kerja mengenai Status Pekerja Migran dalam Zona Industri Berkualifikasi), Amman, 2006.





MODUL PELATIHAN DAN KEGIATAN PEMBELAJARAN

Bab ini membahas modul pelatihan dan kegiatan pembelajaran yang merupakan dua program, yang pertama berupa program lima hari dan yang kedua adalah program tiga hari. Modul ini hanyalah contoh, dan kami mengusulkan Anda untuk mengadaptasi ide-ide ini sesuai dengan kebutuhan dan kepentingan pengawasan ketenagakerjaan di tempat Anda. Angka-angka di dalam kurung mengacu pada kegiatan pembelajaran atau dokumen dalam lampiran yang dapat diintegrasikan kedalam program pelatihan.



Lokakarya lima hari

Hari 1 Kerja paksa – sebuah isu bagi pengawasan ketenagakerjaan

Sesi pagi

- Kata pembukaan
- Pengenalan dan harapan peserta
- Tinjauan agenda kursus
- Definisi dan konsep
- Membedakan kerja paksa dengan eksploitasi dan perdagangan orang dengan penyeludupan orang – kegiatan kelompok (1)

Sesi siang

- Kerja paksa di sektor-sektor ekonomi dan daerah: fakta dan statistik
- Video kerja paksa – diskusi
- Kerja paksa dan perdagangan orang di negara/ wilayah Anda – kegiatan kelompok (2)

Hari 2 Kerangka Kerja Hukum dan Kebijakan

Sesi pagi

- Rekap hari sebelumnya – definisi dan konsep
- Prinsip-prinsip dasar instrumen internasional melawan kerja paksa dan perdagangan orang
- Undang-undang dan peraturan nasional yang relevan – kegiatan kelompok (3)

Sesi siang

- Kebijakan regional dan global melawan kerja paksa dan perdagangan orang
- Rencana Aksi Nasional melawan Kerja Paksa dan Perdagangan Orang
- Mengkaji respon nasional – kegiatan kelompok (4)

Hari 3 Peran dan mandat pengawas ketenagakerjaan

Sesi pagi

- Rekap hari sebelumnya – respon nasional
- Menerapkan fungsi-fungsi pengawas ketenagakerjaan untuk melawan kerja paksa
- Menilai struktur kelembagaan dan sumberdaya – kegiatan kelompok (5)
- Tantangan penegakan peraturan

Sesi siang

- Indikator-indikator kerja paksa
- Indikator dan investigasi kasus-kasus – kegiatan kelompok (6)
- Penuntutan dan hukuman
- Hubungan dengan ekonomi informal dan pekerjaan tidak resmi

Hari 4 Pencegahan, perlindungan dan kerjasama

Sesi pagi

- Bagaimana memperlakukan korban kerja paksa: isu-isu perlindungan dan rehabilitasi
- Klip video singkat mengenai serikat kerja dan kerja-kerja LSM dengan korban
- Mekanisme rujukan nasional – kegiatan kelompok (7)

Sesi siang

- Pencegahan dan peran pengawas ketenagakerjaan
- Pemantauan rekrutmen
- Kerjasama dengan pemangku kepentingan lainnya
- Mencegah kerja paksa dan mencari mitra – kegiatan kelompok (8)

Hari 5 Perencanaan Masa Mendatang

Sesi pagi – kerja kelompok

- Menyusun panduan operasional – kegiatan kelompok (9)
- Laporan pengawasan – kegiatan kelompok (10)
- Perencanaan aksi – kegiatan kelompok (11)

Sesi siang

- Laporan dari kerja kelompok
- Evaluasi kursus
- Penutup

Lokakarya tiga hari

Hari 1 Kerja paksa – sebuah isu bagi pengawasan ketenagakerjaan

Sesi pagi

- Kata pembukaan
- Pengenalan dan harapan peserta
- Tinjauan agenda kursus
- Definisi dan konsep
- Kerja paksa di sektor-sektor ekonomi dan daerah: fakta dan statistik

Sesi siang

- Prinsip-prinsip dasar instrumen internasional melawan kerja paksa dan perdagangan orang
- Rencana Aksi daerah dan nasional melawan kerja paksa dan perdagangan orang
- Kebijakan, undang-undang dan peraturan nasional – kegiatan kelompok (3)

Hari 2 Area Intervensi

Sesi pagi

- Indikator-indikator kerja paksa
- Investigasi kasus-kasus – kegiatan kelompok (6)
- Penuntutan dan hukuman

Sesi siang

- Perlindungan korban dan rujukan ke bantuan
- Kegiatan pencegahan: peningkatan kesadaran dan dialog sosial
- Kerjasama dengan pemangku kepentingan lain

Hari 3 Perencanaan Masa Mendatang

Sesi pagi – kerja kelompok

- Menyusun panduan operasional – kegiatan kelompok (9)
- Laporan pengawasan – kegiatan kelompok (10)
- Perencanaan aksi – kegiatan kelompok (11)

Sesi siang

- Laporan dari kerja kelompok
- Evaluasi kursus
- Penutup

Lampiran 1: Kegiatan Pembelajaran

Aktivitas 1 Membedakan kerja paksa dari eksploitasi dan perdagangan orang dari penyeludupan

Tujuan	Untuk membantu Anda mengidentifikasi situasi-situasi yang mungkin merupakan kerja paksa/ perdagangan orang dan membedakannya dari bentuk-bentuk eksploitasi ataupun pergerakan lainnya.
Tugas	Bacalah kasus 1 – 4 dalam Lampiran 2 dan putuskan pelanggaran (kerja paksa, perdagangan orang, penyeludupan atau pelanggaran statuta lainnya) apa yang relevan dengan tiap kasus. Dasarkan penilaian Anda pada definisi-definisi instrumen internasional yang akan Anda temukan dalam Lampiran 3

Aktivitas 2 Kerja paksa dan perdagangan orang per wilayah/negara

Tujuan	Untuk mempelajari mengenai bentuk-bentuk kerja paksa dan perdagangan orang yang berbeda-beda di seluruh dunia dan membagi informasi dari negara/wilayah/ provinsi Anda dengan peserta lain
Tugas	Petakan bentuk-bentuk kerja paksa/perdagangan orang yang ada, jelaskan dimana Anda menemukan informasi dan soroti area atau praktik abu-abu yang mungkin merupakan kerja paksa namun memerlukan riset lebih lanjut. Membagi pengalaman dengan data yang dikumpulkan di negara Anda, termasuk kekurangan atau praktik terbaik.

Aktivitas 3 Undang-undang dan peraturan nasional yang relevan

Tujuan	Untuk mendiskusikan dan menilai kerangka hukum yang ada di negara Anda
Tugas	Diskusikan ketentuan-ketentuan hukum ketenagakerjaan dan pidana yang relevan ke anggota kelompok Anda dan kaji apakah ketentuan tersebut sesuai dengan standar internasional. Juga diskusikan apakah kerangka kerja yang ada memadai dan memberikan mandat yang kuat pada pengawas ketenagakerjaan untuk mengambil tindakan melawan kerja paksa.

Aktivitas 4 **Mengkaji respon nasional**

Tujuan	Untuk mendiskusikan dan mengkaji kebijakan nasional terhadap kerja paksa/ perdagangan orang
Tugas	Peroleh rencana aksi nasional melawan kerja paksa/ perdagangan orang negara Anda. Siapkan laporan singkat mengenai fitur-fitur utama dalam rencana aksi tersebut, khususnya yang relevan dengan penegakan dan peraturan bursa kerja. Soroti kekuatan dan kelemahan dari rencana aksi serta peran pengawas ketenagakerjaan apabila diuraikan didalamnya. Susunlah sebuah proposal untuk merevisi rencana aksi serta kebijakan pengawasan ketenagakerjaan mengenai kerja paksa/ perdagangan orang

Aktivitas 5 **Mengkaji struktur kelembagaan dan sumberdaya**

Tujuan	Untuk mendiskusikan dan mengkaji implementasi rencana aksi nasional dan peran pengawas ketenagakerjaan
Tugas	Diskusikan implementasi serta dampak dari rencana aksi nasional dengan anggota kelompok Anda. Perhatikan secara khusus lembaga-lembaga yang terlibat, kekuatan dan kelemahan mereka serta alokasi anggaran. Identifikasi kemungkinan dan keterbatasan dari keterlibatan pengawas ketenagakerjaan yang lebih aktif.

Aktivitas 6 **Indikator dan investigasi kasus**

Tujuan	Untuk menerapkan indikator-indikator kasus nyata serta mendiskusikan prosedur dan teknik investigasi
Tugas	Sekali lagi lihat kasus-kasus yang telah Anda diskusikan pada awal kursus (Lampiran 2). Siapkan daftar indikator untuk masing-masing kasus. Berdasarkan penilaian, usulkan prosedur investigasi dengan perspektif melindungi korban dari pembalasan dendam serta untuk menuntut pelaku. Perjelas langkah mana yang akan diambil dalam kapasitas Anda sebagai pengawas dan untuk tipe tindakan apakah Anda akan meminta organisasi lain untuk terlibat, misalnya polisi atau LSM.

Aktivitas 7 Mekanisme Rujukan Nasional (*National Referral Mechanism* – *NRM*)

Tujuan	Untuk memahami peran pengawas ketenagakerjaan dalam perlindungan dan rujukan korban
Tugas	Periksa apakah sebuah mekanisme rujukan nasional telah dilembagakan di negara Anda. Apabila ya, identifikasi mitra-mitra utama dan prinsip-prinsip pemandu utama. Susunlah proposal mengenai keterlibatan pengawas ketenagakerjaan dalam NRM tersebut. Kalau tidak, buatlah daftar mitra-mitra yang memungkinkan, khususnya LSM dan serikat kerja, yang dapat Anda jadikan rujukan bagi korban untuk memperoleh bantuan atau pendampingan lebih lanjut. Diskusikan kemungkinan memiliki Nota Kesepahaman dengan organisasi-organisasi ini.

Aktivitas 8 Mencegah kerja paksa dan mencari mitra

Tujuan	Untuk memahami peran pengawas ketenagakerjaan dalam mencegah dan mengembangkan proposal konkrit
Tugas	Bayangkan lembaga Anda telah diminta untuk mengembangkan kampanye untuk meningkatkan kesadaran mengenai kerja paksa dan perdagangan orang. Isu-isu apa yang ingin Anda respon melalui kampanye tersebut, siapa saja mitranya dan apa strategi keseluruhan dari kampanye tersebut?

Aktivitas 9 Menyusun panduan operasional

Tujuan	Untuk mengembangkan panduan operasional untuk pengawasan kerja paksa/ perdagangan orang
Tugas	Tugas Anda adalah, dengan sekelompok kolega, menyusun panduan operasional untuk identifikasi kerja paksa. Hal-hal berikut dapat menjadi dasar yang bermanfaat untuk panduan semacam itu: • Isi dari kebijakan di tempat kerja mengenai kerja paksa/ perdagangan orang • Undang-undang dan peraturan nasional • Indikator • Perlakuan terhadap korban sebenarnya dan korban potensial Jangan membatasi diri Anda terhadap usulan-usulan ini. Draft dapat dipertukarkan antara kelompok untuk perbaikan lebih lanjut. Disarankan agar satu pengawas mengambil tanggung jawab untuk menghasilkan satu versi final yang dapat dipresentasikan dalam sesi pleno.

Aktivitas 10 Laporan pemeriksaan

Tujuan	Untuk membantu Anda mempersiapkan alat pelaporan kerja paksa
Tugas	Dalam kelompok, ambilah format laporan yang ada dan digunakan di inspektorat Anda. Tambahkan bagian untuk pelaporan mengenai kerja paksa di tempat kerja. Sekali lagi, disarankan bahwa draf dapat dipertukarkan antar kelompok untuk perbaikan dan satu pengawas bertanggungjawab untuk menghasilkan satu versi final untuk distribusi.

Aktivitas 11 Perencanaan Aksi

Tujuan	Untuk mempersiapkan tindak lanjut lokakarya
Tugas	Tinjau kembali apa yang telah didiskusikan dalam lokakarya ini. Pikirkan mengenai aksi yang akan Anda ambil serta aksi yang Anda ingin pihak lain ambil (mis. pembuat kebijakan atau kepala pengawas ketenagakerjaan). Buatlah daftar dari hal-hal sebagai berikut: • Tipe aksi apa yang dibutuhkan? • Kapan aksi tersebut harus dilakukan? • Siapa yang harus dilibatkan? • Sumberdaya apa yang diperlukan?



Lampiran 2: Studi Kasus

Kasus-kasus berikut dikumpulkan berdasarkan aktivitas lapangan dan penelitian ILO di berbagai wilayah dunia. Kasus-kasus ini memperlihatkan luasnya praktik-praktik eksploitatif yang merupakan praktik kerja paksa terhadap buruh. Pada saat mempersiapkan pelatihan, disarankan untuk mempergunakan kasus-kasus yang relevan dengan konteks spesifik di negara tertentu. Para peserta diminta untuk membaca kasus-kasus tersebut dengan seksama dan menentukan indikator-indikator adanya praktik kerja paksa. Para peserta harus menentukan opini mereka apakah sebuah kasus memperlihatkan praktik kerja paksa dan/atau perdagangan manusia serta memberikan rekomendasi intervensi-intervensi yang tepat.

Studi Kasus 1

Linh adalah seorang perempuan Vietnam yang memiliki ketrampilan menjahit. Ia mencari pekerjaan di pabrik yang berlokasi di kampung halamannya dan mendaftarkan dirinya di agen rekrutmen ketenagakerjaan. Agensi tersebut merupakan sub-kontraktor dari pabrik garmen besar yang memproduksi tekstil untuk para pembeli internasional. Linh kemudian diwawancara dan memperoleh tawaran pekerjaan dengan cepat. Agensi tersebut kemudian meminta Linh untuk membayar komisi rekrutmen sejumlah 200.000 Dong serta uang jaminan sejumlah 1.000.000 Dong yang hanya akan dikembalikan apabila kontrak Linh di pabrik tersebut selesai. Linh tidak memiliki uang sebanyak yang diminta karena itu agensi tersebut memintanya untuk menyerahkan sejumlah dokumen identitas yang akan ditahan oleh mereka sampai Linh menyelesaikan kewajibannya untuk menyerahkan komisi rekrutmen. Linh melakukan seperti yang diminta dan kemudian segera bekerja di pabrik tersebut. Namun ternyata kondisi kerja di tempat tersebut sangat berbeda dengan apa yang tercantum di kontrak kerjanya. Linh harus bekerja lembur. Para pengawas tidak memperbolehkan para perempuan untuk mempergunakan kamar mandi apabila mereka membutuhkannya dan memberikan tekanan yang cukup tinggi terhadap para pekerja. Setelah satu bulan bekerja, Linh mengirimkan keluhan kepada agensi dan ingin berhenti dari pekerjaan tersebut. Agensi tersebut menolak untuk menyerahkan dokumen-dokumen pribadi Linh karena ia belum menyelesaikan pembayaran komisi rekrutmennya. Linh kembali bekerja di pabrik dan setelah bulan berikutnya, ingin berhenti kembali. Pada saat itu, agensi tersebut mengembalikan dokumen pribadi Linh karena ia telah menyelesaikan pembayaran komisi rekrutmen yang diminta, namun agensi tersebut hanya ingin mengembalikan setengah dari uang jaminan yang telah ia bayarkan sebelumnya. Linh tidak mau menerima kondisi tersebut dan melayangkan pengaduan ke inspektorat ketenagakerjaan lokal.

Studi Kasus 2

Den adalah seorang petani yang tidak memiliki keterampilan khusus. Ia meninggalkan kampung halaman yang terletak di daerah terpencil Cina untuk mencari pekerjaan di kota terdekat. Ia mendengar bahwa perusahaan-perusahaan konstruksi selalu membuka lowongan bagi pekerja harian dan memperoleh informasi nama sebuah tempat dimana pekerja di rekrut secara harian. Den lalu dipekerjakan selama seminggu dan mulai bekerja di tempat konstruksi. Ia diberikan pekerjaan yang sangat berat dan diganggu setiap saat. Ia juga harus bekerja siang dan malam serta menjadi sangat lelah ketika menjelang akhir minggu. Ia tidak pernah menerima kontrak kerja dan tidak yakin apakah pekerjaan seperti itu legal atau tidak, namun ia tidak berani mempertanyakan. Di akhir minggu ia hanya menerima 100 RMB, lebih sedikit jumlahnya dibandingkan kolega-koleganya. Ia ingin mengajukan protes, namun atasannya berkata bahwa ia tidak menerima lebih dari jumlah tersebut karena ia hanyalah seorang petani tanpa keterampilan.

Studi Kasus 3

Manuel terbiasa bekerja dalam kondisi yang mirip dengan perbudakan di bagian Selatan negara bagian Para di Brazil, di sebuah peternakan, di jauh dibelantara hutan Amazon. Ia bekerja 7 hari dalam seminggu, meminum air yang sama dengan yang diminum oleh hewan ternak, tanpa dibayar, dan tanpa akomodasi yang layak, hanya secarik kain sebagai alas tidurnya. Peternakan tersebut dijaga oleh para pria bersenjata, yang mencegah siapapun untuk keluar dari wilayah tersebut. Pada saat dimana ia harusnya memperoleh upah, ia diberitahu bahwa ia telah mempergunakan semua upahnya tanpa sisa. Ia harus membayar makanan, tempat bermukim dan bahkan perlengkapan yang ia pergunakan saat bekerja. Satu-satunya toko yang ada di wilayah tersebut dimiliki oleh pemilik peternakan, dan harga barang-barangnya sangat tinggi. Pada saat ia melakukan klaim atas upah kerjanya, ia diberitahu bahwa ia harus tinggal dan bekerja lebih lama jika ia ingin memperoleh uang. Setelah 4 tahun bekerja dengan kondisi seperti itu, ia dibebaskan oleh *Mobile Labour Inspection Unit*/Unit Pengawasan ketenagakerjaan Keliling.

Studi Kasus 4

Portuguese Inspectorate General of Labour (IGT)/Inspektorat Jenderal Ketenagakerjaan Portugis menghadapi situasi yang sangat serius berkaitan dengan seorang pekerja dari daerah Sao Tome dan Principe yang bekerja di sebuah pertanian dan dipaksa untuk hidup dalam kondisi yang tidak manusiawi. Secara konstan ia diancam dengan senjata oleh perempuan pemilik pertanian tersebut, namun ia berhasil memberikan informasi kepada pihak yang berwenang. Akhirnya, para petugas dari National Republican

Guard (GNR)/Garda Nasional Republik serta Aliens and Border Service (SEF)/ Pelayanan Warga Asing dan Perbatasan berhasil menyelamatkannya. IGT sedang menyelidiki kasus yang sama terhadap pekerja lain di tempat yang sama. Perempuan pemilik tempat itu mengancam para pekerjanya dengan senjata api untuk membuat mereka bekerja dan menetap di tempat kecil itu, dimana para pekerjanya tidak dibayar dan seringkali dipaksa untuk tinggal bersama dengan para hewan ternak.

Studi Kasus 5

Kantor Tenaga Kerja Jerman di Frankfurt/Main melaporkan adanya kasus eksploitatif kerja terhadap empat orang perempuan yang berasal dari Lithuania di sebuah tempat usaha jahit liar. Para inspektor menemukan sebuah tempat kerja yang tidak layak, tersembunyi dan dilindungi oleh video kamrea dan pintu-pintu besi. Para inspektor, menyamar sebagai klien, mendapatkan akses memasuki tempat tersebut dan menemukan 15-20 mesin jahit di tempat tersebut serta perempuan Lithuania yang terintimidasi tersebut. Dari serangkaian wawancara panjang, para wanita tersebut menceritakan kondisi pekerjaan mereka mereka harus bekerja 12-15 jam sehari untuk mendapatkan gaji € 400 selama 6 minggu, sekitar € 1.25- €1.50/jam. Para perempuan tersebut ditahan didalam tempat kerja mereka. Setiap dua minggu sekali mereka diberikan waktu untuk berbelanja dengan bebas tanpa penjagaan. Mereka menyatakan bahwa mereka takut dengan atasan mereka, seorang warga negara Jordan. Tempat kerja tersebut telah beroperasi selama beberapa tahun dengan 10-12 pekerja ilegal yang berganti secara regular. Nilai produksi tempat itu mencapai € 1.000.000; namun tidak satupun pekerja yang terdaftar. Pengawas ketenagakerjaan menyatakan bahwa hal ini merupakan kejadian paling mengejutkan selama tujuh tahun pengalaman kerja beliau dan merupakan hal yang langka ketika para korban begitu kooperatif bekerjasama dengan para pengawas ketenagakerjaan. Namun begitu, para korban diminta untuk meninggalkan Jerman pada saat kasus tersebut dilaporkan ke pihak imigrasi yang berwenang.

Studi Kasus 6

Landilani adalah seorang pria berumur 22 tahun yang berasal dari keluarga dengan 7 orang bersaudara, ia berasal dari kampung Mushoro di Chipata, Zambia. Pada saat ia berumur 19 tahun, ayahnya mengatur agar ia memperoleh pekerjaan dari seorang wanita pemilik usaha yang ia kenal di Chipata. Perempuan tersebut datang ke kampung mereka untuk membeli batu-batu mulia. Pada saat Landilani sampai di Chipata, ia dan wanita tersebut menyetujui angka K 150.000 sebagai upah yang akan ia peroleh setiap bulannya. Dia memperoleh akomodasi di sebuah restoran dimana ia akan memperoleh makanannya. Ia bertugas sebagai penjaga restoran tersebut. Tugasnya termasuk menyapu, membersihkan, mencuci piring, menyiram tanaman, bekerja di pertanian, membuat batu bata dan melakukan pembakaran batu batu tersebut. Ia bekerja selama tiga bulan

di Chipata tanpa menerima gaji dan hanya sesekali menerima K10.000 untuk membeli pakaian. Ia dibujuk oleh keponakan pemilik untuk bekerja di Katete dengan janji diberikan gaji K350.000 untuk menjaga meja bilyard. Ia kemudian lari dari tempat kerjanya di Chipata untuk bekerja untuk keponakan pemilik sebelumnya di sebuah klub malam. Ia bekerja di klub malam tersebut selama 2 tahun tanpa menerima gaji. Jam kerja Landilani dimulai semenjak pengunjung datang hingga larut malam. Seringkali ia tertidur di kursi saat para pengunjung bermain bilyard. Rata-rata ia menghasilkan K150.000-K180.000 setiap hari untuk klub malam tersebut. Pada saat Landilani mulai mempertanyakan gajinya kepada pemilik klub malam, ia diminta untuk berhenti dari pekerjaannya karena sudah ada orang lain yang telah direkrut untuk menggantikannya serta diberikan tawaran transportasi untuk Landilani kembali ke kampung halamannya. Untuk bertahan hidup, Landilani mulai mengerjakan pekerjaan sambilan dan memperoleh makanan dari teman-temannya. Ia juga menyewa seorang juru tagih untuk membantunya memperoleh gajinya yang belum dibayarkan. Namun juru tagih dan pemilik perusahaan tersebut ternyata berteman sehingga kasus tersebut dihentikan. Pemilik perusahaan hanya membayar K100.000 dari keseluruhan klaim. Malangnya bagi Landilani, juru tagih tersebut kabur membawa semua uang perusahaan yang diperolehnya, menipu banyak orang di Katete.

Studi Kasus 7

N adalah seorang perempuan Musalli (Muslim Sheikh) yang buta huruf, menikah dan bekerja di sebuah rumah besar milik Z di Pakistan. Z adalah pemilik dari rumah N, walaupun ia membangun rumah itu sendiri. Di rumahnya, N memiliki listrik namun tidak memiliki fasilitas lainnya. Ia memiliki empat anak perempuan dan dua anak laki-laki. Suaminya, M, juga bekerja di rumah Z. Dua anak perempuan mereka tinggal di Multan. N dan anak perempuannya, T, bertugas membersihkan lantai, mencuci pakaian dan mencuci piring di rumah Z. Suami N bertugas mengurus ternak dan anak laki-laki mereka bertugas mengairi lahan pertanian. Mereka bekerja dari jam 5 pagi hingga jam 8 malam. Tempat tinggal mereka berada di sebelah rumah besar Z, agar mereka dapat dipanggil setiap saat ada pekerjaan yang perlu dilakukan. Istri Z bersikap kejam, dan memukul mereka dengan sepatunya. Jika mereka menyapu lantai, sang istri akan mengikuti mereka dan memukul mereka dengan sepatu dan berkata bahwa mereka bekerja terlalu lambat atau tidak bekerja dengan benar. Z juga memukul suami dan anak laki-laki N, namun N tidak yakin apa penyebabnya.

N datang ke tempat itu 6 tahun lalu. Sebelumnya ia tinggal di sebuah kampung dimana tuan tanah disana-Chaudhry, memberikan pinjaman Rs. 80.000 untuk membiayai pernikahan anak perempuan dan laki-lakinya. Namun sangatlah sulit untuk membayar kembali pinjaman tersebut, karenanya sisa hutang sejumlah Rs.60.000 di tukar kreditkan. Caranya adalah, Z membayar sejumlah hutang tersebut ke temannya, sang Chaudry. Sebagai akibat Z membeli mereka dengan mengambil alih hutang mereka dan mereka pada akhirnya harus bekerja untuk Z. T bercerita bahwa jika sebuah pot pecah pada saat dibersihkan dan jika pot itu bernilai Rs.25, maka nilai tersebut akan menambah jumlah hutang mereka dengan rate Rs.500. Jika seekor ternak mati, nilai ternak itu juga ditambahkan ke nilai hutang mereka. Nilai hutang

yang dulunya bernilai Rs.60.000 kini sudah mencapai Rs.300.000. Sistem pengurangan uang untuk setiap item yang rusak disebut sebagai parchi charhana. Sebagai kompensasi, setiap orang diberikan Rs.200 dan 1 karung gandum. Mereka mempergunakan nilai gandum tersebut untuk mengurangi hutang mereka dan tidak mengambilnya. Di tempat itu, penyakit ginjal dan mata seringkali terjadi. T sempat menikah namun bercerai dan karena itulah ia kembali ke tempat itu. Z seringkali memiliki teman-teman lelaki yang datang berkunjung untuk minum-minum, dan mereka tidak ragu untuk mengganggu para perempuan Musalli itu.



Lampiran 3 : Instrumen Hukum

A. Kutipan ILO Forced Labour Convention No.29 (1930) / Konvensi Kerja Paksa ILO (1930)

Pasal 1

1. Setiap anggota International Labour Organisation (ILO)/Organisasi Perburuhan Internasional yang meratifikasi konvensi ini melakukan upaya-upaya untuk mencegah penggunaan kerja paksa atau kerja wajib dengan berbagai macam bentuk dalam periode yang sesingkat-singkatnya.

Pasal 2

1. Dalam konvensi ini, penggunaan kata *kerja paksa atau kerja wajib* berarti semua pekerjaan atau jasa yang dibebankan pada siapapun dengan ancaman penalti dimana orang yang bersangkutan tidak secara sukarela menyetujui konsekuensi tersebut.
2. Namun begitu, untuk kepentingan konvensi ini, istilah *kerja paksa atau kerja wajib* bagi tenaga kerja tidak termasuk :
 - a) Pekerjaan atau jasa yang dikaitkan dengan hukum kewajiban militer atau berkaitan dengan karakter militer murni.
 - b) Pekerjaan atau jasa yang dikaitkan dengan kewajiban sipil warga negara terhadap negara berdaulat.
 - c) Pekerjaan atau jasa yang dikaitkan dengan konsekuensi dari perbuatan seseorang yang berkaitan dengan pelanggaran hukum, dengan catatan bahwa kondisi pekerjaan atau jasa yang dibebankan diawasi serta dikontrol oleh otoritas publik dan orang yang berkaitan tidak dipekerjakan atau ditugaskan dibawah individu perorangan, perusahaan ataupun asosiasi lain.
 - d) Pekerjaan atau jasa yang dikaitkan dengan kondisi darurat, seperti contohnya kondisi perang, bencana ataupun ancaman bencana seperti kebakaran, banjir, kelaparan, gempa bumi, penyebaran epidemi dan penyakit yang berbahaya, invasi binatang, hama serangga yang menyerang hasil pertanian, dan secara umum hal-hal yang dapat membahayakan keberadaan dan kesejahteraan dari keseluruhan ataupun sebagian dari populasi.
 - e) Jasa komunal skala kecil yang dilakukan oleh anggota komunitas untuk kepentingan komunitas yang bersangkutan, dimana kondisi tersebut dipertimbangkan sebagai obligasi sipil yang wajar dilakukan atas anggota komunitas lain, dengan catatan bahwa para anggota komunitas atau representatif langsung mereka memiliki hak untuk dikonsultasikan apabila suatu jasa tertentu dibutuhkan.

Pasal 25

Adanya tindakan ilegal kerja paksa atau kerja wajib haruslah dapat dituntut secara pidana, dan haruslah menjadi kewajiban dari setiap anggota yang telah meratifikasi konvensi ini untuk memastikan bahwa penalti yang dikenakan oleh hukum bersifat memadai dan secara ketat ditegakkan.

B. Kutipan Upaya Mencegah, Menahan dan Menghukum Tindakan Perdagangan Orang terutama terhadap Perempuan dan Anak-Anak, Melengkapi Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa Menentang Kejahatan Terorganisir Transnasional

Pasal 2 : Pernyataan Tujuan

Tujuan dari protokol ini adalah :

- a. Mencegah dan melawan perdagangan manusia, terutama yang berkaitan dengan perempuan dan anak-anak.
- b. Melindungi dan memberikan bantuan terhadap korban-korban perdagangan manusia, dengan menghormati hak-hak asasi manusia mereka serta
- c. Mempromosikan kerjasama antara pihak-pihak negara untuk memenuhi objektif-objektif tersebut.

Pasal 3: Penggunaan Istilah

Beberapa istilah yang dipergunakan untuk pembahasan protokol ini :

- a. Perdagangan manusia mengarah pada tindak rekrutmen, transportasi, memindahkan, menyembunyikan atau penerimaan terhadap seseorang dengan cara ancaman atau penggunaan paksaan ataupun tindakan koersif lainnya, seperti penculikan, penipuan, muslihat atau penyalahgunaan kekuasaan atau menempatkan seseorang pada kondisi rentan atau memberikan atau menerima sejumlah pembayaran atau fasilitas tertentu yang berakibat tercapainya persetujuan orang yang bersangkutan untuk dikontrol oleh orang lain dengan tujuan eksploitatif. Eksploitatif dalam hal ini termasuk didalamnya, dalam taraf minimum, merupakan eksploitatif yang bersifat prostitusi ataupun jenis eksploitasi seksual lainnya, pemaksaan kerja atau penyediaan jasa terhadap tenaga kerja, perbudakan atau praktik-praktik yang sama dengan perbudakan, pengabdian ataupun pemindahan organ tubuh.
- b. Persetujuan korban terhadap terjadinya perdagangan manusia yang mengakibatkan eksploitasi seperti yang tercantum di sub-paragraf a dari pasal ini menjadi irelevan apabila sejumlah kondisi di sub-paragraf tersebut dipergunakan.
- c. Tindak rekrutmen, transportasi, memindahkan, menyembunyikan atau penerimaan terhadap seorang anak yang memiliki tujuan eksploitasi akan dianggap sebagai perdagangan manusia walaupun tindak tersebut tidak melibatkan sejumlah kondisi yang tercantum di sub-paragraf a dari pasal ini.

- d. Anak dalam kondisi ini merujuk pada seseorang yang berumur dibawah 18 tahun.

Pasal 6 : Melindungi dan Memberikan Perlindungan terhadap Korban Perdagangan Manusia.

1. Di dalam kasus-kasus yang tepat serta dalam kondisi yang memungkinkan dibawah hukum domestik, setiap lembaga negara harus melindungi privasi serta identitas dari para korban perdagangan manusia, termasuk antara lainnya melakukan tindakan legal yang berkaitan dengan kerahasiaan perdagangan tersebut.
2. Setiap lembaga negara harus memastikan hukum domestik ataupun sistem administratifnya memiliki ukuran-ukuran yang menyediakan bagi para korban perdagangan manusia, di kasus-kasus tertentu :
 - a. Informasi tidak persidangan dan administratif yang relevan.
 - b. Memberikan bantuan untuk memungkinkan agar pandangan serta kekhawatiran mereka dapat di presentasikan serta di pertimbangkan dalam berbagai tahapan tindakan penuntutan hukum terhadap para pelanggar hukum, dengan siap yang tidak merugikan hak-hak membela diri bagi para tertuduh.
3. Setiap lembaga negara haruslah memperimbangkan mengimplementasi ketersediaannya layanan yang bersifat fisik, psikologis serta pemulihan sosial para korban perdagangan manusia, termasuk didalamnya, dalam kasus-kasus tertentu, bekerjasama dengan LSM non pemerintahan, organisasi relevan lainnya serta elemen masyarakat sipil lainnya serta terutama pengadaan :
 - a. Pengadaan tempat tinggal yang memadai.
 - b. Konsultasi serta informasi, terutama yang berkaitan dengan hak-hak legal mereka dengan mempergunakan bahasa-bahasa yang dapat dimengerti oleh para korban.
 - c. Bantuan medis, psikologis dan material; serta
 - d. Memberikan peluang-peluang lowongan pekerjaan, pendidikan serta pelatihan-pelatihan.
4. Setiap lembaga negara harus memperhitungkan untuk mengaplikasikan ketentuan-ketentuan pasar ini dengan mempertimbangkan umur, jender serta kebutuhan khusus dari korban perdagangan manusia, terutama kebutuhan khusus anak-anak, termasuk tempat tinggal, pendidikan serta perawatan.
5. Setiap lembaga negara harus mengusahakan penyediaan keamanan fisik dari para korban perdagangan manusia selama mereka berada dalam kawasan otoritas lembaga tersebut.
6. Setiap lembaga negara harus memastikan sistem legal domestiknya memiliki pengukuran yang menawarkan para korban perdagangan manusia kemungkinan untuk memperoleh kompensasi terhadap kerugian yang dialami.

Pasal 9

1. Para lembaga negara harus menghasilkan kebijakan, program serta ukuran-ukuran komprehensif untuk :
 - a. Untuk mencegah dan melawan perdagangan manusia; serta
 - b. Melindungi para korban perdagangan manusia terutama para wanita dan anak-anak terhadap potensi terulangnya kondisi yang sama terhadap korban.
2. Para lembaga negara harus berusaha mengambil tindakan-tindakan penelitian, informasi, kampanye media massa serta inisiatif-inisiatif sosial serta ekonomi untuk mencegah dan melawan perdagangan manusia.
3. Kebijakan, program dan tindakan-tindakan dibentuk sesuai dengan pasar ini dengan kondisi yang tepat, termasuk kerjasama dengan LSM non pemerintah, organisasi relevan serta elemen masyarakat sipi lainnya.
4. Para lembaga negara harus mengambil atau memperkuat tindakan-tindakan, melalui kerjasama bilateral maupun multilateral untuk mengurangi adanya faktor-faktor yang membuat seseorang, terutama perempuan dan anak-anak menjadi rentan terhadap perdagangan manusia, seperti kemiskinan, rendahnya pembangunan serta kurangnya peluang yang adil terhadap mereka.
5. Para lembaga negara harus mengadopsi atau memperkuat kondisi legislatif ataupun tindakan-tindakan seperti pendidikan, sosial ataupun budaya, termasuk melalui kerjasama bilateral dan multilateral, untuk mencegahnya adanya permintaan yang meningkatkan potensi berbagai macam bentuk eksploitasi terhadap seseorang, terutama perempuan dan anak-anak yang dapat mengarah pada terjadinya perdagangan manusia.

C. Kutipan ILO Labour Inspection Convention No.81 (1947) / Konvensi Pengawasan Ketenagakerjaan ILO No.81 (1947)

Pasal 2

1. Sistem pengawasan ketenagakerjaan di lokasi kerja industri akan diaplikasikan di seluruh lokasi kerja untuk menghormati ketentuan legal yang berkaitan dengan kondisi kerja serta perlindungan bagi pekerja selama melakukan pekerjaan mereka dapat ditegakkan oleh para pengawas ketenagakerjaan.
2. Hukum atau peraturan nasional dapat memberikan pengecualian atau secara sebagian memberikan pengecualian terhadap pertambangan dan transport dari pengaplikasian konvensi ini.

Pasal 3

1. Fungsi-fungsi dari sistem pengawasan ketenagakerjaan adalah :
 - a. Untuk mengamankan proses penegakan ketentuan legal yang berkaitan dengan kondisi kerja dan perlindungan terhadap pekerja

selama melakukan pekerjaan mereka, seperti ketentuan yang berkaitan dengan jam, upah, keselamatan kerja, kesehatan dan kesejahteraan, memperkerjakan anak-anak dan remaja, serta hal-hal lain yang berkaitan, sejauh ini ketentuan tersebut ditegakkan oleh para pengawas ketenagakerjaan;

- b. Untuk menyediakan informasi teknis dan saran terhadap para pengusaha dan pekerja mengenai cara-cara yang paling efektif untuk melaksanakan ketentuan legal;
 - c. Untuk memperlihatkan adanya ketidaksempurnaan ataupun penyalahgunaan kompetensi otoritas terhadap hal-hal yang belum secara spesifik dicakup oleh ketentuan legal yang ada saat ini.
2. Tugas-tugas tambahan lain yang akan diberikan kepada pengawas ketenagakerjaan diharap tidak mengganggu efektivitas tugas-tugas utama mereka, prasangka atau ketidakberpihakan mereka dalam berbagai cara, hal ini penting dimiliki oleh para inspektur dalam berhubungan dengan para pengusaha dan pekerja.

Pasal 5

Otoritas yang kompeten akan melakukan pengaturan yang tepat untuk mendukung :

- a. Kerjasama efektif antar layanan pengawasan dan layanan pemerintah lainnya serta institusi-institusi publik ataupun swasta yang bergerak di aktivitas yang sama; serta
- b. Kolaborasi antara pejabat inspektorat ketenagakerjaan serta pengusaha dan para pekerja serta organisasi mereka.

Pasal 6

Para pengawas ketenagakerjaan harus dibentuk dari para pejabat publik yang status serta kondisi pelayanan mereka memiliki stabilitas kerja dan independen terhadap adanya perubahan di pemerintahan atau pengaruh-pengaruh eksternal yang tidak tepat.

Pasal 9

Setiap anggota perlu melakukan langkah-langkah penting untuk memastikan bahwa kualifikasi keahlian teknik dan spesialis, termasuk dalam hal obat-obatan, keahlian teknik, listrik serta kimia, yang berkaitan dengan tugas inspeksi mereka, dapat diterapkan dengan cara yang paling sesuai dengan kondisi nasional demi mengamankan penegakan ketentuan yang berkaitan dengan perlindungan kesehatan dan keselamatan para pekerja selama melakukan pekerjaan mereka dan melakukan investigasi terhadap efek proses, material dan metode kerja terhadap kesehatan dan keselamatan pekerja.

Pasal 10

Jumlah para pengawas ketenagakerjaan haruslah mencukupi untuk memastikan pelaksanaan tugas inspektorat yang efektif dan dapat di tetapkan berdasarkan :

- a. Tingkat pentingnya tugas yang harus dilakukan para inspektur, terutama dilihat secara :
 - i. Jumlah, kondisi, cangkupan dan situasi lokasi kerja yang perlu diinspeksi.
 - ii. Jumlah dan kelas para pekerja yang dipekerjakan di lokasi kerja tertentu; serta
 - iii. Jumlah dan kompleksitas dari ketentuan legal yang akan ditegakkan;
- b. Perlengkapan material yang akan dibagikan kepada para inspektur; serta
- c. Kondisi-kondisi praktis untuk mengefektifkan kunjungan-kunjungan inspeksi yang harus dilaksanakan.

Pasal 11

1. Otoritas yang kompeten perlu melakukan pengaturan yang tepat untuk membekali para pengawas ketenagakerjaan dengan :
 - a. Kantor lokal yang dilengkapi dengan perlengkapan yang memadai untuk menjalankan pelayanan mereka serta dapat diakses oleh semua pihak yang berkaitan;
 - b. Fasilitas transport yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dimana fasilitas publik yang memadai tidak tersedia.
2. Otoritas yang kompeten perlu melakukan pengaturan yang tepat untuk mengganti biaya perjalanan serta pengeluaran tidak terduga para pengawas ketenagakerjaan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

Pasal 12

1. Para pengawas ketenagakerjaan dengan mandat yang sesuai haruslah diberikan otoritas untuk :
 - a. Memasuki lokasi kerja secara bebas tanpa harus melakukan pemberitahuan sebelumnya baik di waktu siang maupun malam di tempat-tempat yang wajib diinspeksi.
 - b. Memasuki lokasi-lokasi yang dinilai memiliki alasan kuat untuk dilakukan inspeksi di siang hari.
 - c. Untuk melakukan penilaian, tes ataupun meminta penjelasan jika ada suatu kondisi yang dianggap penting untuk memastikan bahwa ketentuan legal telah secara ketat diobservasi, terutama dengan cara
 - i. Melakukan interogasi secara mandiri ataupun dengan kehadiran saksi terhadap pengusaha ataupun pekerja mengenai hal-hal yang berkaitan dengan aplikasi ketentuan legal.
 - ii. Memperoleh buku laporan, dokumen hukum ataupun dokumen lainnya yang memiliki keterkaitan dengan aplikasi hukum nasional atau aturan tertentu mengenai kondisi kerja, untuk

memastikan bahwa kondisi kerja sesuai dengan ketentuan legal, serta dapat memiliki salinan ataupun mengutip dokumen tersebut.

- iii. Memastikan notifikasi-notifikasi yang dibutuhkan oleh ketentuan legal dilaksanakan.
 - iv. Untuk mengambil atau memindahkan sampel material atau bahan baku yang digunakan untuk penelitian, dengan catatan bahwa pengusaha atau representatif pengusaha diberikan notifikasi mengenai tindakan tersebut.
2. Dalam kondisi kunjungan inspeksi, inspektur akan memberikan notifikasi kepada pengusaha ataupun representatif pengusaha mengenai kehadiran mereka, terkecuali mereka merasa bahwa hal tersebut dapat menimbulkan prasangka terhadap pelaksanaan tugas mereka.

Pasal 17

1. Mereka yang melanggar ataupun tidak melaksanakan ketentuan legal yang diminta oleh pengawas ketenagakerjaan dapat dikenakan langkah legal tanpa adanya peringatan sebelumnya : Kondisi ini memiliki pengecualian jika hukum ataupun peraturan nasional memerlukan adanya peringatan sebelumnya agar langkah perbaikan atau pencegahan dapat dilakukan.
2. Para pengawas ketenagakerjaan diberikan kebijakan untuk memberikan peringatan serta saran perbaikan sebagai alternatif dari tindakan melembagakan ataupun melakukan rekomendasi langkah hukum terhadap pelanggaran.

Lampiran 4 : Referensi Tambahan

1. Referensi ILO

- **ILO:** *Labour Inspection. ILO Survey for the 96th Session of the International Labour Conference*, Geneva, 2006. / Pengawasan ketenagakerjaan. Laporan survei ILO di sesi ke-96 Konferensi Buruh Internasional, Jenewa, 2006.

Survei tersebut merangkum laporan-laporan mengenai *Labour Inspection Convention*, 1947 (No. 81)/ *Konvensi Pengawasan ketenagakerjaan*, 1947 (No.81); serta Protocol of 1995 to the Labour Inspection Convention, 1947/ Protokol Konvensi Pengawasan ketenagakerjaan, 1995; dan Labour Inspection Recommendation, 1947 (No. 81)/Rekomendasi Pengawasan ketenagakerjaan, 1947 (No.81); Labour Inspection (Mining and Transport) Recommendation, 1947 (No. 82)/Rekomendasi Pengawasan ketenagakerjaan (Pertambangan dan Transportasi), 1947 (No.82); Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969 (No. 129)/ Konvensi Pengawasan ketenagakerjaan (Pertanian), 1969 (No.129); serta Labour Inspection (Agriculture) Recommendation, 1969 (No. 133)/ Rekomendasi Pengawasan ketenagakerjaan, 1969 (No.133).

- **ILO:** *A Tool Kit for Labour Inspectors. A Model enforcement policy, a training and operations manual, a code of ethical behaviour*, Budapest, 2006 / Panduan Pengawas ketenagakerjaan. Modul kebijakan penegakan aturan, pelatihan dan manual operasional, perilaku yang sesuai dengan kode etis, Budapest, 2006.

Panduan ini dibentuk sebagai referensi panduan bagi para pengawas ketenagakerjaan dari berbagai tingkat pelayanan serta sebagai panduan untuk membantu para inspektur menjalankan aktivitas sehari-hari mereka.

- **ILO :** *Combating Child Labour : A Handbook for Labour Inspectors*, Geneva, 2002. Melawan Mempekerjakan Pekerja Anak : Panduan bagi Pengawas ketenagakerjaan, Jenewa, 2002.

Panduan ini memberikan informasi dasar untuk memahami serta mengambil tindakan terhadap kondisi mempekerjakan pekerja anak yang dinilai berbahaya serta eksploitatif bagi mereka yang melakukan pengawasan ketenagakerjaan. Panduan ini memberikan saran mengenai bagaimana menilai tingkat penyalahgunaan dan risikonya, bagaimana mengevaluasi sebuah situasi tertentu secara holistik dan bagaimana bekerja mengarah pada keputusan-keputusan yang menghasilkan penyelesaian.

- **ILO :** *Intergated Labour Inspection Training System (ILITS)*, Geneva, 2006 / Sistem Integrasi Pelatihan Pengawasan ketenagakerjaan (ILITS), Jenewa, 2006.

ILITS memberikan panduan dimana setiap pengawas ketenagakerjaan nasional dapat mengembangkan sistem pelatihan mereka sendiri serta modul-modul yang dapat diadaptasi sesuai dengan kebutuhan mereka, serta disusun berdasarkan sumber-sumber daya yang tersedia.

- **ILO : *Human Trafficking and Forced Labour Exploitation : Guidance for Legislation and Law Enforcement***, Geneva, 2005 / Perdagangan Manusia dan Eksploitasi Pekerja paksa : Panduan untuk Penegakan Aturan dan Hukum, Jenewa, 2005.

Ini adalah panduan legal yang telah di desain untuk menyediakan panduan praktis bagi pada penegak hukum (baik kepolisian maupun pengawas ketenagakerjaan) untuk memahami dan mengimplementasikan standar internasional mengenai perdagangan manusia dan melakukan penyelesaian berdasarkan aturan yang ada.

- **ILO : *Trafficking for Forced Labour : How to Monitor the Recruitment of Migrant Workers***, Geneva, 2005 / Perdagangan Pekerja paksa : Bagaimana Memonitor Rekrutmen Pekerja Migran, Jenewa, 2005.

Ini merupakan panduan pelatihan yang telah didesain bagi pengawas ketenagakerjaan dan otoritas penegak hukum lainnya yang bertanggungjawab untuk memonitor agensi-agensi tenaga kerja swasta serta agensi-agensi yang melakukan perekrutan secara tersembunyi.

- **ILO : *A Global Alliance Against Forced Labour. Global Report Under the Follow-Up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work***, Geneva, 2005 / Aliansi Global Menentang Pekerja paksa. Laporan Global Menindaklanjuti Deklarasi ILO Mengenai Prinsip Dasar dan Hak-Hak di Tempat Kerja, Jenewa, 2005.

Ini merupakan Laporan Global ILO kedua mengenai pekerja paksa yang memberikan pandangan adanya manifestasi berbeda mengenai pekerja paksa dan perdagangan manusia di dunia serta alat-alat pemberantasannya. Yang terpenting adalah laporan ini meminta aliansi global untuk menentang praktik pekerja paksa yang mulai terbentuk.

- **ILO : *Action Against Trafficking in Human Beings***, Geneva, 2008 / Aksi Menentang Perdagangan Manusia, Jenewa, 2008.

Dokumen ini memberikan pandangan mengenai pendekatan ILO menentang perdagangan manusia serta respon-respon yang diprakarsai oleh ILO.

2. Laporan Persatuan Bangsa-Bangsa (PBB)

- **United National Office on Drugs and Crime (UNODC)**
Toolkit to Combat Trafficking in Persons, New York, 2006 / Panduan untuk Melawan Perdagangan Manusia, New York, 2006.

Panduan ini ditujukan untuk memberikan saran-saran yang dapat dipergunakan oleh berbagai lembaga pemerintah dan organisasi untuk mengembangkan elemen-elemen strategi yang komprehensif untuk mencegah dan melakukan penanganan permasalahan perdagangan manusia, untuk mengidentifikasi korban perdagangan manusia serta menawarkan perlindungan dan bantuan efektif, serta bekerjasama dengan pihak lain untuk melawan perdagangan manusia serta melakukan langkah-langkah untuk menghentikannya.

- **The Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR)**
Recommended Principles and Guidelines on Human Rights and Human Trafficking, New York, 2002. / Rekomendasi Prinsip dan Panduan Mengenai Hak Asasi Manusia dan Perdagangan Manusia, New York, 2002.

OHCHR mengembangkan panduan ini dengan tujuan untuk memberikan panduan kebijakan praktis yang berdasarkan pada hak-hak manusia untuk mencegah perdagangan manusia serta perlindungan terhadap korban dengan pandangan untuk melakukan fasilitasi integrasi perspektif hak asasi manusia kedalam hukum, kebijakan dan intervensi anti perdagangan manusia di skala nasional, regional dan internasional. Panduan ini dan implementasinya akan dipertimbangkan dalam skala kerja yang lebih besar di Palermo Protocol / Protokol Palermo.

3. Sumber Relevan Lainnya

- **US State Department** : *Trafficking in Persons Report 2008* /Laporan Perdagangan Manusia 2008.
<http://www.state.gov/g/tip/rls/tiprpt/2008/>

Laporan tahunan TIP oleh Departemen Luar Negeri Amerika Serikat merupakan salah satu dari laporan komprehensif dunia dalam hal upaya pemerintah negara-negara lain untuk melawan kondisi parahnya perdagangan manusia. Laporan ini mendeskripsikan upaya setiap pemerintah untuk menegakkan hukum melawan perdagangan manusia, melindungi para korban dan mencegah terjadinya perdagangan manusia. Setiap narasi menjelaskan dasar perhitungan peringkat negara sebagai Tingkat 1, Tingkat 2, Tingkat Pengawasan 2 atau Tingkat 3.
- **International Centre for Migration Policy Development (ICMPD)** :
Anti Trafficking Training for Frontline Law Enforcement Officers : Training Guide, Vienna, 2006 / Pelatihan Anti Perdagangan Manusia Bagi Petugas Penegak Hukum Garis Depan : Panduan Pelatihan, Wina, 2006.

Bahan pelatihan ini ditujukan untuk memberikan paket pelatihan modern dan mudah untuk dipergunakan bagi personel-personel non-spesialisasi yang mungkin akan menghadapi kasus-kasus perdagangan manusia di pelaksanaan tugas mereka. Paket pelatihan terdiri atas "Panduan Pelatihan" dan "Pembaca Latar Belakang"
- **IOM** : *The IOM Handbook on Direct Assistance for Victims of Trafficking*, Geneva, 2007 / Buku Panduan IOM mengenai Bantuan Langsung bagi Korban Perdagangan Manusia, Jenewa, 2007.

Buku ini berisi panduan dan saran yang diperlukan untuk memberikan bantuan lengkap secara efektif kepada para korban perdagangan manusia dari semenjak awal kontak hingga reintegrasi sosial individu-individu yang terkait.

4. Perjanjian Kerjasama

- **Thailand dan Kamboja (Perjanjian Bilateral)**

Memorandum of Understanding / Nota Kesepahaman antara Thailan dan Kamboja mengenai kerjasama bilateral untuk menghapuskan perdagangan manusia terhadap anak-anak dan perempuan serta membantu para korban yang telah ditandatangani pada tahun 2003, menetapkan bahwa kedua pemerintah akan mengambil langkah-langkah yang tepat di area pencegahan, perlindungan, penuntutan hukum, pemulangan dan reintegrasi korban.

- **Bulgarian (Berbagai Pemegang Kepentingan di Level Nasional)**

The National Human Trafficking Task Force / Unit Kerja Perdagangan Manusia Nasional dibentuk tahun 2001 untuk menyediakan respon penegakan hukum yang terpadu dan terkoordinasi terhadap isu perdagangan manusia. Dibawah pimpinan National Service for Combating Organised Crime / Lembaga Nasional untuk Melawan Kejahatan Terorganisir, unit kerja ini terdiri dari National Police Service / Lembaga Kepolisian Nasional, National Border Service / Lembaga Wilayah Perbatasan Nasional, National Gendarmerie/ Gendarmerie Nasional serta National Interpol Bureau/Biro Interpol Nasional. Fungsi-fungsi dari unit kerja ini termasuk mengumpulkan serta menganalisa laporan intelijen, koordinasi tugas kepolisian serta memastikan adanya kerjasama dan pertukaran informasi antara otoritas lain dan LSM.

- **Jerman (Kementerian yang Bersangkutan, Kepolisian dan Lembaga Lain di Level Nasional).**

Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth of Germany / Kementerian Federal Urusan Keluarga, Warga Senior, Perempuan dan Pemuda Jerman telah mengatur unit kerja nasional "Trafficking in Women"/"Perdagangan Manusia Perempuan" pada tahun 1997 dengan melibatkan berbagai kementerian federal dan lahan, Federal Criminal Police Office / Kantor Kepolisian Kejahatan Federal serta berbagai lembaga konsultasi spesialis. Tugas dari unit kerja ini adalah untuk memastikan pertukaran informasi antar anggotanya berkaitan dengan langkah-langkah untuk melawan perdagangan manusia perempuan, untuk menganalisa permasalahan yang dapat menghambat proses tersebut, serta melakukan elaborasi aktivitas dan proposal bersama.

- **Thailand (Lembaga Negara dan LSM)**

Memorandum of Understanding / Nota Kesepahaman mengenai kerjasama antar lembaga-lembaga negara dan LSM-LSM untuk mengatasi perdagangan manusia perempuan dan anak-anak ditandatangani pada tahun 2003, dengan tujuan untuk meningkatkan kerjasama antara lembaga-lembaga negara dan LSM-LSM untuk melawan perdagangan manusia perempuan dan anak-anak, serta menurunkan tingkat hambatan yang dapat timbul dari pelaksanaan praktik di lapangan.