



International  
Labour  
Organization

- ▶ **Prinsip umum dan pedoman operasional untuk perekrutan yang adil dan definisi biaya perekrutan dan biaya terkait**



- ▶ **Prinsip umum dan pedoman operasional untuk perekrutan yang adil dan definisi biaya perekrutan dan biaya terkait**

Hak Cipta©International Labour Organization 2021

Terbitan pertama 2021

Ini adalah pekerjaan akses terbuka yang didistribusikan di bawah Lisensi Publik Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional ("Lisensi Publik") (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Pengguna dapat menggunakan kembali, berbagi, beradaptasi, dan membuat turunan dari karya asli, seperti yang dijelaskan dalam Lisensi Publik. ILO harus jelas dikreditkan sebagai pemilik karya asli. Penggunaan lambang ILO adalah tidak diizinkan sehubungan dengan pekerjaan pengguna.

**Terjemahan** – Dalam hal terjemahan dari karya ini, penafian berikut harus ditambahkan bersama atribusi: Terjemahan ini tidak dibuat oleh Kantor Perburuhan Internasional (ILO) dan seharusnya tidak dianggap terjemahan resmi ILO. ILO tidak bertanggung jawab atas isi atau keakuratan ini.

**Adaptasi** - Dalam hal adaptasi dari karya ini, penafian berikut harus ditambahkan bersama dengan atribusi: Ini adalah adaptasi dari karya asli oleh Kantor Perburuhan Internasional (ILO). Tanggung jawab atas pandangan dan pendapat yang diungkapkan dalam adaptasi semata-mata terletak pada penulis atau penulis adaptasi dan tidak didukung oleh ILO.

*Prinsip umum dan pedoman operasional untuk perekrutan yang adil dan definisi biaya perekrutan dan biaya terkait*

Jakarta: ILO 2021

28 p.

ISBN: 978-92-2-034784-3 (print)  
978-92-2-034785-0 (web PDF)

Juga tersedia dalam bahasa Inggris : *General principles and operational guidelines for fair recruitment & Definition of recruitment fees and related costs. International Labour Office - Fundamental Principles and Rights at Work Branch, Labour Migration Branch – Geneva: ILO, 2019; ISBN 978-92-2-133354-8 (print); ISBN 978-92-2-133333-3 (web pdf).*

Penunjukan yang digunakan dalam publikasi ILO, yang sesuai dengan praktik Perserikatan Bangsa-Bangsa, dan penyajian materi di dalamnya tidak menyiratkan ungkapan pendapat pihak Kantor Perburuhan Internasional dalam hal apapun mengenai status hukum negara, wilayah atau wilayah mana pun. atau otoritasnya, atau mengenai batas perbatasannya.

Tanggung jawab atas pendapat yang diungkapkan dalam artikel, studi, dan kontribusi lain yang ditandatangani merupakan tanggung jawab penulisnya, dan publikasi ini tidak merupakan dukungan dari Kantor Perburuhan Internasional atas pendapat yang disampaikan di dalamnya.

Rujukan untuk nama perusahaan dan produk dan proses komersial tidak menyiratkan dukungan Kantor Perburuhan Internasional kepada mereka, dan kegagalan untuk menyebutkan perusahaan, produk komersial, atau proses tertentu bukanlah tanda ketidaksetujuan.

Informasi tentang publikasi ILO dan produk digital dapat ditemukan di: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

Dicetak di Jakarta

Penyelarasan akhir: Budi Setiawati, Staf Publikasi ILO Jakarta

## ► Ikhtisar

### Bagian I

Prinsip umum dan pedoman operasional untuk perekrutan yang adil

5

### Bagian 2

Definisi biaya perekrutan dan biaya terkait

17

### Lampiran

Sumber utama prinsip umum dan pedoman operasional untuk perekrutan yang adil

25



## BAGIAN 1

- ▶ Prinsip umum dan pedoman operasional untuk perekrutan yang adil



Singkatan

Standar Ketenagakerjaan Internasional

(a) Konvensi dan Protokol

- K29 Konvensi Kerja Paksa atau Wajib Kerja, 1930 (No. 29)
- K87 Konvensi Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi, 1948 (No. 87)
- K88 Konvensi Layanan Ketenagakerjaan, 1948 (No. 88)
- K94 Konvensi Klausul Ketenagakerjaan (Kontrak Publik), 1949 (No. 94)
- K97 Konvensi Migrasi untuk Bekerja (Revisi), 1949 (No. 97)
- K98 Konvensi Hak untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama, 1949 (No. 98)
- K100 Konvensi Pengupahan Setara, 1951 (No. 100)
- K105 Konvensi Penghapusan Kerja Paksa, 1957 (No. 105)
- K111 Konvensi Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958 (No. 111)
- K129 Konvensi Pengawasan Ketenagakerjaan (Pertanian), 1969 (No. 129)
- K138 Konvensi Usia Minimum, 1973 (No. 138)
- K143 Konvensi Pekerja Migran (Ketentuan Pelengkap), 1975 (No. 143)
- K150 Konvensi Administrasi Ketenagakerjaan, 1978 (No. 150)
- K181 Konvensi Agen Ketenagakerjaan Swasta, 1997 (No. 181)
- K182 Konvensi Bentuk Terburuk Pekerjaan Anak, 1999 (No. 182)
- K189 Konvensi Pekerja Rumah Tangga, 2011 (No. 189)
- MLC 2006 Konvensi Ketenagakerjaan Kelautan, 2006
- P29 Protokol tahun 2014 untuk Konvensi Kerja Paksa, 1930 (No. 29)

(b) Rekomendasi

- R83 Rekomendasi Layanan Ketenagakerjaan, 1948 (No. 83)
- R86 Rekomendasi Migrasi untuk Bekerja (Revisi), 1949 (No. 86)
- R151 Rekomendasi Pekerja Migran, 1975 (No. 151)
- R157 Rekomendasi Tenaga Perawat, 1977 (No. 157)
- R169 Rekomendasi Kebijakan Ketenagakerjaan (Ketentuan Pelengkap), 1984 (No. 169)
- R188 Rekomendasi Agen Ketenagakerjaan Swasta, 1997 (No. 188)
- R201 Rekomendasi Pekerja Rumah Tangga, 2011
- R203 Rekomendasi Kerja Paksa (Langkah-langkah Pelengkap) , 2014 (No. 203)
- R204 Rekomendasi Transisi dari Perekonomian Informal ke Formal, 2015 (No. 204)

## Deklarasi Organisasi Perburuhan Internasional

Deklarasi MNE ILO Deklarasi Tripartit mengenai Prinsip tentang Perusahaan Multinasional dan Kebijakan Sosial, 1977 (sebagaimana diamandemen)

ICERD Perjanjian Internasional tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Ras, 1965

ICCPR Perjanjian Internasional tentang Hak Sipil dan Politik, 1966

ICESCR Perjanjian Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya, 1966

## Sumber Lain

CIETT\* Kode Etik Konfederasi Internasional Agen Ketenagakerjaan Swasta (CIETT), 2015

Prinsip Dhaka Prinsip Dhaka untuk Migrasi Bermartabat, 2012

Kode IRIS Kode Etik Organisasi Internasional untuk Migrasi, Sistem Integritas Perekrutan Internasional

Prinsip Pedoman PBB Prinsip Pedoman Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia, 2011

Kode Etik Verité Sampel Ketentuan Kode Etik, Perangkat Perekrutan Adil Verité

\* Per 21 September 2016, CIETT telah dirombak menjadi The World Employment Confederation.



## ► Pedoman umum dan pedoman operasional untuk perekrutan yang adil<sup>1</sup>

### I. Ruang lingkup prinsip umum dan pedoman operasional

Tujuan prinsip umum dan pedoman operasional ILO untuk perekrutan yang adil (selanjutnya disebut “prinsip dan pedoman”) yang bersifat tidak mengikat ini adalah untuk memberikan informasi mengenai kerja saat ini dan masa depan dari ILO dan organisasi lain, badan legislatif nasional, dan mitra sosial dalam mempromosikan dan memastikan perekrutan yang adil.

Prinsip dan pedoman ini diambil dari sejumlah sumber. Sumber utama adalah standar ketenagakerjaan internasional dan instrumen ILO terkait. Sumber lain dan praktik baik juga dikaji. Semua sumber dicantumkan di lampiran dokumen ini.

Prinsip dan pedoman ini dimaksudkan untuk mencakup perekrutan semua pekerja, termasuk pekerja migran, baik secara langsung oleh pemberi kerja atau melalui perantara. Prinsip dan pedoman ini berlaku untuk perekrutan dalam negeri atau antar negara, serta perekrutan melalui agen ketenagakerjaan sementara, dan mencakup semua sektor ekonomi. Penerapan prinsip dan pedoman ini di tingkat nasional hendaknya dilakukan setelah konsultasi antara mitra sosial dan pemerintah.

Terdapat perbedaan antara prinsip-prinsip umum – yang dimaksudkan untuk mengarahkan penerapan di semua tingkatan – dan pedoman operasional – yang menangani tanggung jawab para pelaku tertentu dalam proses perekrutan dan mencakup kemungkinan intervensi dan perangkat kebijakan.

### II. Definisi dan istilah

#### Untuk tujuan prinsip dan pedoman ini:

- istilah uji kelayakan mengacu pada proses berkelanjutan suatu perusahaan yang bertujuan untuk mengidentifikasi, mencegah, mengurangi, dan menjelaskan bagaimana perusahaan tersebut menangani dampak merugikan terhadap hak asasi manusia dari kegiatannya sendiri atau yang mungkin terkait langsung dengan operasional, produk atau layanannya oleh hubungan bisnisnya. Proses tersebut harus mencakup penilaian dampak aktual dan potensial terhadap hak asasi manusia, mengintegrasikan dan bertindak berdasarkan temuan, melacak tanggapan, dan mengkomunikasikan bagaimana dampak ditangani;
- istilah pemberi kerja/pengusaha mengacu pada orang atau badan yang mempekerjakan karyawan atau pekerja, baik secara langsung maupun tidak langsung;
- istilah perusahaan mengacu pada pemberi kerja, perekrut tenaga kerja selain layanan ketenagakerjaan publik, dan penyedia layanan lain yang terlibat dalam proses perekrutan;
- istilah perekrut tenaga kerja mengacu pada layanan ketenagakerjaan publik dan agen ketenagakerjaan swasta serta semua perantara lain atau sub-agen yang menawarkan layanan perekrutan dan penempatan tenaga kerja. Perekrut tenaga kerja dapat mengambil berbagai bentuk, berlabia maupun nirlaba, atau beroperasi di dalam atau di luar kerangka hukum dan peraturan;
- istilah pekerja migran berarti seseorang yang bermigrasi atau telah bermigrasi ke sebuah negara di mana dia bukan warga negara dengan maksud untuk bekerja selain pekerjaan mandiri;
- istilah perekrutan mencakup periklanan, penyebaran informasi, seleksi, pengangkutan, penempatan ke pekerjaan dan – untuk pekerja migran – kembali ke negara asal jika berlaku. Ini berlaku untuk pencari kerja maupun mereka yang sudah terikat dalam hubungan kerja; dan

<sup>1</sup> Badan Pimpinan Organisasi Perburuhan Internasional, yang bersidang di Sesi ke-328 (Jenewa, 26 Oktober - 9 November 2016), memberi wewenang kepada Direktur Jenderal untuk mempublikasikan dan menyebarluaskan Prinsip Umum dan Panduan Operasional untuk Perekrutan yang Adil yang diadopsi oleh Pertemuan Para Ahli Perekrutan yang Adil (Jenewa, 5-7 September 2016).

- istilah biaya perekrutan atau biaya terkait mengacu pada biaya atau biaya yang timbul dalam proses perekrutan agar pekerja mendapatkan pekerjaan atau penempatan, tanpa memandang cara, waktu atau lokasi pengenalan atau pemungutannya.

### III. Prinsip umum

1. Perekrutan harus dilakukan dengan cara yang menghormati, melindungi dan memenuhi hak asasi manusia yang diakui secara internasional, termasuk hak yang dinyatakan dalam standar ketenagakerjaan internasional, dan khususnya hak atas kebebasan berserikat dan perundingan bersama, serta pencegahan dan penghapusan kerja paksa, pekerja anak dan diskriminasi dalam hal pekerjaan dan jabatan.
2. Perekrutan harus menjawab kebutuhan pasar tenaga kerja yang ada, dan tidak berfungsi sebagai sarana untuk menggantikan atau mengurangi angkatan kerja yang ada, menurunkan standar ketenagakerjaan, upah, atau kondisi kerja, atau merusak kerja layak.
3. Undang-undang dan kebijakan yang sesuai tentang ketenagakerjaan dan perekrutan harus berlaku untuk semua pekerja, perekrut tenaga kerja dan pemberi kerja.
4. Perekrutan harus mempertimbangkan kebijakan dan praktik yang mendorong efisiensi, transparansi, dan perlindungan bagi pekerja dalam prosesnya, misalnya pengakuan timbal-balik keterampilan dan kualifikasi.

### IV. Pedoman operasional

Panduan ini disusun untuk mengidentifikasi tanggung jawab pemerintah, perusahaan, dan layanan ketenagakerjaan publik.

#### A. TANGGUNG JAWAB PEMERINTAH

Bagian ini berlaku untuk pemerintah yang bertindak dalam kapasitasnya sebagai pembuat regulasi.

Pemerintah memikul tanggung jawab akhir untuk memajukan perekrutan yang adil, baik saat bertindak sebagai pemberi kerja maupun saat mereka meregulasi perekrutan dan memberikan layanan pencocokan pekerjaan dan penempatan melalui layanan ketenagakerjaan publik. Untuk mengurangi pelanggaran yang dilakukan terhadap pekerja, baik warga negara setempat maupun migran, selama perekrutan, kesenjangan dalam peraturan perundang-undangan harus ditutup, dan penegakannya diupayakan sepenuhnya.



1. **Pemerintah berkewajiban menghormati, melindungi dan memenuhi hak asasi manusia yang diakui secara internasional, termasuk prinsip dan hak dasar di tempat kerja, dan standar ketenagakerjaan internasional terkait lainnya, dalam proses perekrutan. Ini meliputi penghormatan, dan perlindungan, hak atas kebebasan berserikat dan perundingan bersama, serta pencegahan dan penghapusan kerja paksa, pekerja anak dan diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan.**
  - 1.1. Kewajiban ini berlaku berkenaan dengan semua pekerja yang direkrut ke, di dalam atau dari wilayah dan/atau yurisdiksi mereka.
  - 1.2. Pemerintah harus mempertimbangkan untuk meratifikasi dan menerapkan instrumen internasional yang relevan.
  - 1.3. Pemerintah harus menghormati hak-hak pekerja dan pemberi kerja untuk berorganisasi dan berunding bersama, termasuk berkenaan dengan perekrutan. Mereka harus menciptakan lingkungan yang kondusif untuk perluasan cakupan perundingan bersama lintas sektor, dan memungkinkan pekerja, termasuk pekerja migran, untuk berorganisasi ke dalam organisasi pekerja untuk melindungi diri mereka dari eksploitasi selama, atau akibat dari, proses perekrutan.
2. **Pemerintah harus melindungi pekerja dari pelanggaran hak asasi manusia dalam proses perekrutan oleh pemberi kerja, perekrut tenaga kerja dan perusahaan lain.**
  - 2.1. Pemerintah harus melindungi pekerja dari pelanggaran hak asasi manusia dalam proses perekrutan di wilayah dan/atau yurisdiksi mereka oleh pihak ketiga, termasuk oleh semua jenis perekrut tenaga kerja dan perusahaan lain, termasuk pemberi kerja, agen ketenagakerjaan swasta yang menyediakan layanan terdiri dari mempekerjakan pekerja dengan tujuan membuat mereka tersedia untuk pihak ketiga (agen ketenagakerjaan sementara), dan pengaturan kontrak lainnya yang melibatkan banyak pihak. Ini memerlukan pengambilan langkah yang tepat untuk mencegah, menyelidiki, menghukum, dan memperbaiki pelanggaran semacam itu melalui kebijakan, undang-undang, peraturan, dan putusan yang efektif, serta melaksanakan dan mengamankan uji kelayakan untuk memastikan bahwa hak asasi manusia dihormati.
3. **Pemerintah harus mengadopsi, meninjau dan, jika perlu, memperkuat peraturan perundang-undangan nasional, dan harus mempertimbangkan untuk menetapkan, secara rutin meninjau dan mengevaluasi komitmen dan kebijakan perekrutan yang adil secara nasional, dengan partisipasi organisasi pengusaha dan pekerja.**
  - 3.1. Ini berlaku khususnya untuk undang-undang ketenagakerjaan, migrasi dan pidana serta langkah-langkah peraturan lainnya yang berkaitan dengan perekrutan, sejalan dengan standar internasional, untuk menangani seluruh spektrum praktik perekrutan, termasuk praktik curang dan melanggar yang dapat menghantarkan pada perdagangan orang dan bentuk eksploitasi lain. Pemerintah harus mempertimbangkan untuk menetapkan kebijakan yang jelas yang menyatakan harapan bahwa semua perusahaan yang berlokasi atau beroperasi di wilayah atau yurisdiksinya menghormati hak asasi manusia, termasuk hak pekerja, dan undang-undang tentang perekrutan di seluruh operasi mereka, termasuk dalam rantai pasokan. Mereka harus melibatkan organisasi pengusaha dan pekerja dalam menetapkan dan secara rutin meninjau peraturan perundang-undangan dan kebijakan yang relevan.
4. **Pemerintah harus memastikan bahwa peraturan perundang-undangan yang relevan mencakup semua aspek proses perekrutan, dan berlaku untuk semua pekerja, terutama mereka yang berada dalam situasi rentan.**
  - 4.1. Pemerintah harus memasukkan, dalam peraturan perundang-undangan, cakupan semua tahapan proses perekrutan, dan pihak terkait, termasuk dalam kaitannya dengan iklan, penyebaran informasi, seleksi, transportasi, penempatan kerja dan – untuk pekerja migran – kembali ke negara asal bila berlaku.
  - 4.2. Berkonsultasi dengan organisasi pekerja dan pengusaha, dan jika sesuai dengan perekrut tenaga kerja, pemerintah harus mengambil langkah-langkah untuk memastikan kepatuhan di seluruh industri perekrutan dengan peraturan perundang-undangan yang relevan. Langkah-langkah semacam itu harus mencakup pendaftaran publik, perizinan, atau sistem regulasi lainnya. Sistem ini harus efektif, transparan dan harus memungkinkan pekerja dan pihak lain yang berkepentingan untuk memverifikasi keabsahan agen perekrutan dan tawaran penempatan.
  - 4.3. Undang-undang harus berlaku untuk tindakan perekrutan dan tidak hanya untuk beberapa kategori perekrut tenaga kerja tetapi juga untuk semua perekrut yang beroperasi di luar kerangka peraturan tertentu. Peraturan perundang-undangan tentang perekrutan hendaknya tidak hanya berlaku untuk perekonomian formal, tetapi juga untuk perekrutan untuk semua jenis pekerjaan.

- 4.4. Pemerintah juga harus mempertimbangkan untuk mengadopsi perjanjian pengakuan timbal balik untuk memfasilitasi pengakuan kualifikasi asing guna menangani tidak diakuinya keterampilan (*brain waste*) dan penghilangan keterampilan (*de-skilling*).
5. **Pemerintah harus secara efektif menegakkan peraturan perundang-undangan yang relevan, dan mengharuskan semua pelaku terkait dalam proses perekrutan untuk beroperasi sesuai dengan undang-undang.**
  - 5.1. Pemerintah harus berupaya memastikan bahwa terdapat inspektorat ketenagakerjaan yang efektif dan memiliki sumber daya yang memadai, dan bahwa inspektorat atau pengawas ketenagakerjaan tersebut diberdayakan dan dilatih untuk menyelidiki dan mengintervensi di semua tahap proses perekrutan untuk semua pekerja dan semua perusahaan, dan untuk memantau dan mengevaluasi operasional semua perekrut tenaga kerja.
  - 5.2. Pemerintah harus mempromosikan skema yang bertujuan untuk memastikan bahwa pemberi kerja dan perekrut bertanggung jawab, secara sendiri atau bersama-sama, untuk menghormati hak-hak pekerja dalam proses perekrutan. Skema semacam itu dapat mencakup prakarsa tanggung jawab bersama, dan prakarsa lain untuk mempromosikan praktik perekrutan yang adil.
6. **Pemerintah harus mengambil langkah-langkah untuk menghapuskan pembebanan biaya perekrutan dan biaya terkait kepada pekerja dan pencari kerja.**
  - 6.1. Langkah-langkah ini harus ditujukan terutama untuk mencegah praktik curang oleh perekrut tenaga kerja, penyalahgunaan pekerja, jerat hutang dan bentuk-bentuk pemaksaan ekonomi lainnya. Pemerintah juga harus mengambil langkah-langkah untuk mencegah dan/atau menghalangi permintaan dan pengumpulan uang secara ilegal dari pekerja dengan imbalan penawaran kontrak kerja kepada mereka.
  - 6.2. Calon pemberi kerja, publik atau swasta, atau perantaranya, dan bukan pekerja, harus menanggung biaya perekrutan. Besaran penuh dan sifat biaya, misalnya biaya yang dibayarkan oleh pemberi kerja kepada perekrut tenaga kerja, harus transparan untuk orang-orang yang membayarnya.
7. **Pemerintah harus mengambil langkah-langkah untuk memastikan bahwa kontrak kerja jelas dan transparan dan dihormati.**
  - 7.1. Pemerintah harus mengambil langkah-langkah untuk memastikan bahwa kontrak kerja tertulis diberikan kepada pekerja yang menjelaskan pekerjaan yang akan dilakukan, dan syarat dan ketentuan kerja termasuk yang berasal dari perjanjian bersama. Kontrak (atau salinan resmi) harus dalam bahasanya pekerja atau dalam bahasa yang dapat dipahami oleh pekerja, dan informasi yang diperlukan harus diberikan secara jelas dan komprehensif guna untuk memungkinkan pekerja mengekspresikan kebebasannya dan persetujuan yang diinformasikan. Bagi pekerja migran, kontrak ini harus tersedia secara memadai sebelum keberangkatan dari negara asal mereka. Kontrak ini tidak boleh diganti dan harus diberlakukan di negara tujuan. Dengan tetap menghormati kerahasiaan dan perlindungan data pribadi, pemerintah dapat mempertimbangkan penggunaan teknologi informasi untuk mencapai tujuan tersebut di atas.
  - 7.2. Bila tidak ada kontrak tertulis, pemerintah bertanggung jawab untuk memastikan bahwa pekerja yang direkrut mendapatkan semua hak mereka sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada.
8. **Pemerintah harus mengambil langkah-langkah untuk memastikan bahwa pekerja memiliki akses ke pengaduan dan mekanisme penyelesaian perselisihan lainnya, untuk menangani dugaan pelanggaran dan praktik curang dalam perekrutan, tanpa takut akan tindakan pembalasan termasuk masuk dalam daftar hitam, penahanan atau deportasi, terlepas dari keberadaan atau status hukum mereka di negara tersebut, dan pemulihan yang sesuai dan efektif bila pelanggaran telah terjadi.**
  - 8.1. Pemerintah harus mengambil langkah-langkah untuk memastikan ketersediaan dan beroperasinya pengaduan dan mekanisme penyelesaian perselisihan lainnya yang terakses secara praktik, cepat dan terjangkau. Mereka harus mengambil langkah-langkah yang tepat untuk memastikan, melalui sarana yudisial, administratif, legislatif atau lainnya, bahwa bila terjadi pelanggaran terkait perekrutan di dalam wilayah dan/atau yurisdiksi mereka, mereka yang terdampak memiliki akses ke pemulihan yang efektif, yang mungkin meliputi, tetapi tidak harus terbatas pada, kompensasi. Selama menunggu investigasi atau penyelesaian pengaduan atau perselisihan, pelapor atau pengadu harus dilindungi, dan pekerja migran harus memiliki akses tepat waktu dan efektif ke prosedur. Pemerintah juga harus mengambil langkah-langkah untuk memastikan bahwa mekanisme dapat diakses secara lintas batas setelah seorang pekerja kembali ke negara asalnya.

- 8.2. Untuk tujuan ini, pemerintah harus mempromosikan kebijakan yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan akses efektif ke pengaduan dan mekanisme penyelesaian perselisihan lainnya, misalnya prosedur administrasi yang rumit, biaya yang tidak wajar, takut akan diskriminasi atau pembalasan dan pemecatan dan, dalam kasus pekerja migran, takut ditahan atau dideportasi.
9. **Pemerintah harus mempromosikan kerjasama antara lembaga pemerintah terkait, organisasi pekerja dan pengusaha, dan perwakilan perekrut.**
  - 9.1. Pemerintah harus berupaya memastikan bahwa kementerian dan departemen, badan dan lembaga publik lainnya yang mengawasi perekrutan dan praktik bisnis bekerjasama secara erat, sebagaimana mestinya, dan menyadari serta mematuhi kewajiban hak asasi manusia saat memenuhi mandat mereka masing-masing.
10. **Pemerintah harus berupaya memastikan bahwa perekrutan menjawab kebutuhan pasar tenaga kerja yang ada.**
  - 10.1. Pemerintah harus berupaya menilai kebutuhan pasar tenaga kerja dan memastikan keselarasan antara kebijakan perekrutan tenaga kerja, migrasi, ketenagakerjaan dan kebijakan nasional lainnya, sebagai pengakuan atas implikasi sosial dan ekonomi yang luas dari perekrutan dan migrasi tenaga kerja, dan untuk mempromosikan kerja layak untuk semua.
11. **Pemerintah harus meningkatkan kesadaran akan perlunya perekrutan yang adil di sektor publik dan swasta dan memastikan pekerja memiliki akses ke informasi yang bebas, komprehensif dan akurat mengenai hak-hak mereka dan ketentuan perekrutan dan pekerjaan mereka.**
  - 11.1. Upaya peningkatan kesadaran harus dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan yang ditujukan kepada pemberi kerja, pekerja, dan perekrut, termasuk tentang perlunya uji kelayakan dan praktik baik hak asasi manusia untuk mengenali, mencegah, dan menghapus praktik perekrutan yang melanggar dan curang. Beberapa kemungkinan langkah peningkatan kesadaran meliputi:
    - (a) pengembangan dan pemeliharaan situs web pemerintah yang berisi informasi relevan mengenai kebijakan, undang-undang, regulasi, dan proses perekrutan yang adil;
    - (b) pengembangan, distribusi dan/atau publikasi secara daring panduan “tata cara” tentang perekrutan yang adil;
    - (c) pengumuman layanan publik di radio dan/atau televisi;
    - (d) seminar web (webinar) atau upaya penjangkauan lainnya;
    - (e) mendorong penjangkauan pekerja oleh pemberi kerja, organisasi pekerja, perekrut tenaga kerja yang patuh dan kelompok masyarakat sipil;
    - (f) kerjasama dengan ILO dan organisasi pengusaha dan pekerja yang paling representatif untuk memberikan pendidikan dan pelatihan dan/atau melakukan kampanye peningkatan kesadaran;
    - (g) membuat informasi pasar tenaga kerja tersedia untuk umum untuk menginformasikan pengambilan keputusan oleh pekerja, pemberi kerja dan perekrut tenaga kerja; dan
    - (h) orientasi pra keberangkatan dan pasca kedatangan.
  - Dalam kasus perekrutan pekerja migran, negara harus mempertimbangkan memberikan pelatihan mengenai hak-hak pekerja dan perekrutan yang adil bagi calon migran.
  - 11.2. Langkah-langkah ini harus membantu memastikan bahwa pekerja memiliki akses ke informasi bebas, komprehensif, dapat dimengerti dan akurat yang meliputi, namun tidak terbatas pada, persyaratan penerimaan, kondisi hidup dan kerja, hak dan undang-undang ketenagakerjaan.
12. **Pemerintah harus menghormati hak asasi manusia dan mempromosikan perekrutan yang adil dalam situasi konflik dan krisis.**
  - 12.1. Pemerintah harus mengambil langkah-langkah untuk memastikan bahwa perusahaan, lembaga dan program bantuan internasional yang beroperasi dalam situasi konflik dan krisis tidak terlibat dengan pelanggaran hak asasi manusia dan pelanggaran perekrutan.

**13. Pemerintah harus memastikan bahwa perjanjian bilateral dan/atau multilateral tentang migrasi tenaga kerja mencakup mekanisme pengawasan perekrutan pekerja migran, konsisten dengan hak asasi manusia yang diakui secara internasional, termasuk prinsip dan hak dasar di tempat kerja, dan standar ketenagakerjaan internasional terkait lainnya, disepakati antara negara asal, transit dan tujuan, bila relevan, dan dilaksanakan secara efektif.**

13.1. Perjanjian bilateral dan/atau multilateral harus berakar pada standar ketenagakerjaan internasional dan hak asasi manusia yang diakui secara internasional dan berdasar lainnya, termasuk prinsip dan hak dasar di tempat kerja, dan standar ketenagakerjaan internasional lainnya yang relevan, dan harus memuat mekanisme khusus untuk memastikan koordinasi dan kerjasama internasional, termasuk perlindungan konsuler, dan untuk menutup kesenjangan regulasi dan penegakan terkait dengan perekrutan di seluruh koridor migrasi tenaga kerja. Perjanjian ini harus dirancang, diadopsi, ditinjau dan dilaksanakan dengan partisipasi yang bermakna dari mitra sosial dan harus mencakup pembentukan mekanisme pengawasan, misalnya komite tripartit di bawah perjanjian bilateral dan multilateral. Perjanjian tersebut harus dipublikasikan dan pekerja migran harus diberi informasi tentang ketentuannya.

13.2. Perjanjian ini harus diberi informasi oleh data dan informasi terpercaya yang dikumpulkan melalui pemantauan dan evaluasi praktik perekrutan dan dampaknya pada pasar tenaga kerja dan sosial, termasuk di negara asal.

**14. Pemerintah harus mengambil langkah-langkah untuk melindungi dari penyalahgunaan perekrutan di dalam angkatan kerja dan rantai pasokannya sendiri, dan di perusahaan yang dimiliki atau dikendalikan oleh pemerintah, atau yang menerima dukungan substansial dan kontrak dari lembaga pemerintah.**

14.1. Pemerintah harus mempromosikan kepatuhan terhadap prinsip dan pedoman ini sebagai pemberi kerja dan melalui transaksi komersial dengan perusahaan. Pemerintah harus melakukan pengawasan yang memadai ketika mereka merekrut pekerja atau membuat kontrak dengan perusahaan yang terlibat dalam praktik perekrutan. Pemerintah harus menunjukkan praktik perekrutan yang adil dan mempromosikan kesadaran akan, dan penghormatan terhadap, prinsip perekrutan yang adil oleh perusahaan, termasuk melalui kegiatan pengadaan mereka.

## **B. TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN DAN LAYANAN KETENAGAKERJAAN PUBLIK**

Bagian ini tidak berlaku untuk lembaga pemerintah saat bertindak dalam kapasitas sebagai pembuat regulasi.

Perusahaan dan layanan ketenagakerjaan publik memikul tanggung jawab khusus untuk mencegah perekrutan yang melanggar atau tidak adil.

**15. Perusahaan dan layanan ketenagakerjaan publik harus menghormati hak asasi manusia ketika merekrut pekerja, termasuk melalui penilaian uji kelayakan hak asasi manusia atas prosedur perekrutan, dan harus menangani dampak buruk terhadap hak asasi manusia yang melibatkan mereka.**

15.1. Semua perusahaan dan layanan ketenagakerjaan publik harus menghormati hak asasi manusia dalam proses perekrutan mereka di mana pun mereka beroperasi, terlepas dari kemampuan dan/atau kemauan negara untuk memenuhi kewajiban hak asasi manusia mereka.

15.2. Mereka harus melakukan uji kelayakan terkait kegiatan perekrutan mereka.

15.3. Bila mereka tidak mempraktikkan perekrutan langsung, perusahaan harus mempekerjakan pekerja hanya melalui perekrut tenaga kerja yang patuh, termasuk layanan ketenagakerjaan publik dan agen perekrutan swasta. Jika tidak memungkinkan untuk memverifikasi secara langsung perilaku semua pihak yang terlibat dalam perekrutan, minimal harus ada kewajiban kontrak yang mewajibkan perekrut tenaga kerja untuk bekerja dengan pihak ketiga yang beroperasi sesuai dengan persyaratan hukum, serta prinsip dan pedoman ini. Perusahaan harus memiliki prosedur untuk mengevaluasi pihak lain yang terlibat dalam proses perekrutan.

15.4. Perusahaan dan layanan ketenagakerjaan publik harus menghormati hak asasi manusia yang diakui secara internasional, termasuk hak yang dinyatakan dalam standar ketenagakerjaan internasional, khususnya hak atas kebebasan berserikat dan perundingan bersama, serta pencegahan dan penghapusan kerja paksa, pekerja anak dan diskriminasi terkait pekerjaan dan jabatan, dalam proses perekrutan.



15.5. Perusahaan dan layanan ketenagakerjaan publik tidak boleh membalas atau memasukkan pekerja ke daftar hitam, khususnya mereka yang melaporkan pelanggaran perekrutan atau praktik perekrutan yang curang di mana pun di sepanjang rantai pasokan mereka, dan harus memberikan perlindungan khusus bagi pelapor selama menunggu penyelidikan atau penyelesaian pengaduan atau perselisihan.

**16. Perusahaan dan layanan ketenagakerjaan publik harus melakukan perekrutan untuk memenuhi kebutuhan pasar tenaga kerja yang ada dan tidak pernah menjadi sarana untuk menggantikan atau mengurangi tenaga kerja yang ada, menurunkan upah atau kondisi kerja, atau merusak kerja layak.**

**17. Tidak ada biaya perekrutan atau biaya terkait yang harus dibebankan kepada, atau ditanggung oleh, pekerja dan pencari kerja yang direkrut.**

17.1. Pekerja dan pencari kerja tidak boleh dikenakan biaya apapun atau biaya perekrutan terkait oleh perusahaan, mitra bisnisnya atau layanan ketenagakerjaan publik untuk perekrutan atau penempatan, dan pekerja juga tidak harus membayar biaya tambahan terkait dengan perekrutan.

17.2. Perusahaan dan layanan ketenagakerjaan publik harus mengkomunikasikan kebijakan ini secara eksternal melalui pedoman dan sarana lain termasuk kontrak untuk semua calon mitra bisnis dan mitra bisnis saat ini serta pemangku kepentingan terkait. Perusahaan harus menentukan apakah agen ketenagakerjaan swasta dan perekrut tenaga kerja lainnya membebankan biaya perekrutan kepada pekerja atau membebankan biaya terkait lainnya kepada mereka, dan tidak boleh mempekerjakan pekerja melalui agen dan perekrut tenaga kerja lain yang diketahui membebankan biaya perekrutan atau biaya terkait kepada pekerja.

**18. Perusahaan dan layanan ketenagakerjaan publik tidak boleh menahan paspor, kontrak atau dokumen identitas pekerja lainnya.**

18.1. Perusahaan dan layanan ketenagakerjaan publik tidak boleh mengganggu akses pekerja yang bebas dan lengkap ke paspor, dokumen identitas, dan surat kependudukan mereka sendiri, termasuk kontrak kerja, dengan memperhatikan situasi pekerja migran.

**19. Perusahaan dan layanan ketenagakerjaan publik harus menghormati kerahasiaan pekerja dan memastikan perlindungan data yang berkaitan dengan mereka.**

19.1. Perusahaan tidak boleh mencatat, dalam berkas atau buku register, data pribadi yang tidak diperlukan untuk menilai kecakapan pekerja, termasuk pekerja migran, untuk pekerjaan yang mereka sedang atau dapat dipertimbangkan, atau yang tidak diperlukan untuk memfasilitasi penempatan mereka. Data ini tidak boleh dikomunikasikan kepada pihak ketiga mana pun tanpa persetujuan tertulis sebelumnya dari pekerja.

## 20. Perusahaan dapat berupaya mengembangkan skema yang mendorong standar perekrutan profesional.

20.1. Skema ini harus tunduk pada pemantauan dan evaluasi rutin. Prakarsa yang diarahkan oleh industri harus melengkapi dan sesuai dengan kegiatan penegakan dan peraturan pemerintah yang mencakup proses perekrutan.

## 1. PEREKRUT TENAGA KERJA

Pembedaan dibuat di dalam pedoman ini antara perekrut tenaga kerja yang berfungsi sebagai perantara untuk menempatkan pekerja dalam pekerjaan, termasuk mereka yang terlibat dalam multi lapis proses perekrutan, dan agen ketenagakerjaan yang mempekerjakan pekerja dan menempatkan mereka untuk bekerja pada perusahaan pengguna.

## 21. Perekrut tenaga kerja harus menghormati hukum yang berlaku serta prinsip dan hak dasar di tempat kerja.

21.1. Perekrut tenaga kerja harus memiliki kebijakan dan proses, termasuk uji kelayakan, untuk memastikan bahwa kegiatan perekrutan mereka dilakukan dengan cara yang memperlakukan pekerja secara bermartabat dan hormat, bebas dari pelecehan atau segala bentuk paksaan atau perlakuan yang merendahkan atau tidak manusiawi. Perekrut tenaga kerja tidak boleh membatasi pergerakan, atau menyalahgunakan atau mengizinkan penyalahgunaan, pekerja yang berada di bawah perlindungan mereka.

## 22. Ketika perekrut tenaga kerja merekrut pekerja di satu negara untuk pekerjaan di negara lain, mereka harus menghormati hak asasi manusia, termasuk prinsip dan hak dasar di tempat kerja, sesuai dengan hukum internasional dan hukum di negara asal, negara transit dan negara tujuan, dan dengan standar ketenagakerjaan internasional.

22.1. Perekrutan lintas batas internasional harus menghormati hukum nasional yang berlaku, peraturan, kontrak kerja dan perjanjian bersama yang berlaku di negara asal, transit dan tujuan, dan hak asasi manusia yang diakui secara internasional, termasuk prinsip dan hak dasar di tempat kerja, dan standar ketenagakerjaan internasional terkait. Hukum dan standar ini harus diterapkan secara efektif.

## 23. Perekrut tenaga kerja yang bertindak lintas batas harus menghormati perjanjian migrasi bilateral atau multilateral antara negara-negara terkait yang mempromosikan hak asasi manusia, termasuk hak pekerja.

23.1. Perekrut tenaga kerja harus menghormati hak-hak pekerja sejalan dengan perjanjian bilateral atau multilateral yang menjadi dasar perekrutan, terutama dalam kasus di mana undang-undang tidak memberikan perlindungan yang memadai di satu yurisdiksi atau yuridiksi yang lain.

## 24. Perekrut tenaga kerja harus mengambil langkah-langkah untuk memastikan bahwa kondisi kerja dan hidup di mana pekerja direkrut sesuai dengan yang dijanjikan.

24.1. Perekrut tenaga kerja harus memastikan bahwa pekerja tidak tertipu berkenaan dengan kondisi kerja dan hidup mereka.

24.2. Perekrut tenaga kerja harus memastikan bahwa pekerja migran memiliki hubungan kerja yang diakui secara hukum dengan pemberi kerja yang dapat diidentifikasi dan resmi di negara tempat pekerjaan tersebut dilaksanakan.

## 25. Agen ketenagakerjaan sementara dan perusahaan pengguna harus menyepakati alokasi tanggung jawab agen dan perusahaan pengguna, dan memastikan bahwa mereka dialokasikan dengan jelas dengan tujuan untuk menjamin perlindungan yang memadai bagi pekerja bersangkutan.

25.1. Perusahaan pengguna dan agen ketenagakerjaan sementara harus menentukan, sesuai dengan undang-undang, siapa di antara mereka yang bertanggung jawab atas berbagai aspek hubungan kerja, dan memastikan bahwa pekerja yang bersangkutan mengetahui tanggung jawab masing-masing. Dalam semua kasus, baik perusahaan pengguna atau agen ketenagakerjaan sementara harus melaksanakan tanggung jawab tersebut.

## 2. PEMBERI KERJA

Terdapat berbagai jenis pemberi kerja yang terlibat dalam perekrutan dan masing-masing harus bertanggung jawab sesuai dengan keadaan.

## 26. Pemberi kerja harus memastikan bahwa kontrak kerja tertulis dibuat, dan bahwa kontrak tersebut transparan dan dipahami oleh pekerja.

26.1. Syarat dan ketentuan kerja pekerja harus ditentukan dengan cara yang tepat, dapat diverifikasi, dan mudah dipahami, dan sebaiknya melalui kontrak tertulis sesuai dengan undang-undang nasional, peraturan, kontrak kerja dan perjanjian bersama yang berlaku. Syarat dan ketentuan tersebut harus jelas dan transparan dan harus memberi informasi kepada pekerja tentang lokasi, persyaratan dan tugas pekerjaan yang mereka direkrut untuknya. Dalam kasus pekerja migran, kontrak tertulis harus dalam bahasa yang dapat dipahami oleh pekerja, dan harus diberikan secara memadai sebelum keberangkatan dari negara asal, harus tunduk pada langkah-langkah untuk mencegah penggantian kontrak, dan harus dapat dilaksanakan.

26.2. Persetujuan pekerja atas persyaratan kontrak harus diperoleh tanpa penipuan atau paksaan.

## 27. Pengusaha harus memberikan atau memfasilitasi akses efektif ke pengaduan dan mekanisme penyelesaian perselisihan lainnya bila terjadi dugaan pelanggaran dalam proses perekrutan, dan pemulihan yang sesuai.

27.1. Akses ke pengaduan dan mekanisme penyelesaian perselisihan lainnya untuk pekerja harus tersedia bagi mereka yang mungkin mengalami perlakuan salah dalam proses perekrutan, dan dalam kasus di mana pelanggaran ditemukan telah terjadi, pemberi kerja harus memberikan atau memfasilitasi akses efektif ke pemulihan yang sesuai. Mereka tidak boleh mengganggu atau membatasi upaya pekerja untuk mendapatkan pemulihan yang sesuai, baik yudisial maupun non-yudisial.

## 28. Pemberi kerja harus memberi semua pekerja, apapun status ketenagakerjaan mereka, perlindungan yang ditetapkan di dalam undang-undang ketenagakerjaan dan standar ketenagakerjaan internasional terkait dengan perekrutan.

28.1. Pekerja dapat direkrut dan dipekerjakan berdasarkan bermacam-macam hubungan dengan pemberi kerja, tetapi pemberi kerja harus memastikan bahwa prinsip dan pedoman ini berlaku untuk semua pekerja yang direkrut di semua situasi.

## 29. Pemberi kerja harus memastikan bahwa hak pekerja yang direkrut atas kebebasan berserikat dan perundingan bersama dihormati dalam proses perekrutan.

29.1. Pemberi kerja harus memastikan bahwa proses perekrutan mereka tidak mengharuskan pencari kerja dan/atau pekerja, khususnya pekerja migran, untuk melepaskan hak mereka untuk bergabung dan membentuk organisasi pekerja dan untuk melakukan perundingan bersama.

## 30. Pemberi kerja tidak boleh menggunakan perekrut tenaga kerja atau agen ketenagakerjaan sementara untuk menggantikan pekerja yang sedang melakukan pemogokan.

30.1. Langkah penggunaan tenaga kerja yang diambil dari luar perusahaan untuk menggantikan pekerja yang melakukan pemogokan menimbulkan risiko pengurangan hak mogok, yang merupakan pelanggaran berat atas kebebasan berserikat.

## 31. Pemberi kerja harus menghormati kebebasan pekerja migran untuk meninggalkan atau berganti pekerjaan atau kembali ke negara asalnya.

31.1. Izin pemberi kerja seharusnya tidak diperlukan bagi pekerja migran untuk berhenti atau berganti pekerjaan, atau meninggalkan negara tersebut jika pekerja menginginkannya, dengan mempertimbangkan kewajiban kontrak yang mungkin berlaku.



## BAGIAN 2

- ▶ Definisi biaya perekrutan dan biaya terkait



## ► Definisi biaya perekrutan dan biaya terkait



### I. Ruang Lingkup

1. Definisi biaya perekrutan dan biaya terkait dipandu oleh standar ketenagakerjaan internasional dan harus dibaca bersama dengan Prinsip Umum dan Panduan Operasional ILO untuk Perekrutan yang Adil. Dengan demikian, definisi ini mengakui bahwa pekerja tidak akan dibebani secara langsung atau tidak langsung, secara keseluruhan atau sebagian, biaya atau biaya terkait untuk perekrutan mereka.
2. Definisi ini didasarkan pada hasil penelitian perbandingan global ILO yang menganalisis berbagai undang-undang dan kebijakan nasional negara anggota serta aturan sukarela dan pedoman internasional tentang biaya perekrutan dan biaya terkait. Definisi ini memperhitungkan realitas praktis dan kondisi dalam konteks tertentu yang dihadapi oleh pekerja, perekrut tenaga kerja, perusahaan dan pemberi kerja.
3. Definisi ini mengidentifikasi biaya dan biaya terkait dalam praktik perekrutan. Hal ini dimaksudkan untuk mendukung pengembangan, pemantauan, pelaksanaan dan penegakan hukum, kebijakan dan langkah yang ditujukan untuk perlindungan hak-hak pekerja, termasuk bahwa pekerja tidak boleh diminta untuk membayar akses ke pekerjaan. Ini juga dimaksudkan untuk mendukung pelaksanaan regulasi praktik perekrutan yang efektif, terutama agen ketenagakerjaan publik dan swasta, untuk menghapuskan ketidakpatuhan,<sup>2</sup> memberikan transparansi praktik perekrutan dan meningkatkan fungsi pasar tenaga kerja.
4. Diakui juga bahwa biaya untuk pekerja yang direkrut secara internasional dapat jauh lebih tinggi dari pada untuk pekerja yang direkrut secara nasional karena berbagai faktor, meliputi kurangnya konsistensi dan transparansi tentang biaya-biaya ini dalam konteks nasional yang berbeda. Lebih lanjut, pekerja yang direkrut lintas batas mungkin mendapati diri mereka dalam situasi kerentanan tertentu.
5. Untuk tujuan definisi biaya perekrutan dan biaya terkait ini, definisi Prinsip Umum dan Pedoman Operasional berlaku. Istilah “pekerja” mencakup pencari kerja<sup>3</sup>



### II. Definisi biaya perekrutan dan biaya terkait

6. Istilah ‘biaya perekrutan’ atau ‘biaya terkait’ mengacu pada biaya atau biaya apapun yang dikeluarkan dalam proses perekrutan agar pekerja dapat memperoleh pekerjaan atau penempatan, tanpa memandang cara, waktu atau lokasi pengenalan atau pemungutannya.
7. Biaya perekrutan atau biaya terkait tidak boleh dipungut dari pekerja oleh pemberi kerja, anak perusahaannya, perekrut tenaga kerja atau pihak ketiga lainnya yang memberikan layanan terkait. Biaya atau biaya terkait tidak boleh dipungut secara langsung atau tidak langsung, misalnya melalui pemotongan gaji dan tunjangan.
8. Biaya perekrutan dan biaya terkait yang dipertimbangkan dalam definisi ini tidak boleh menghantarkan pada diskriminasi langsung atau tidak langsung antara pekerja yang memiliki hak kebebasan bergerak untuk tujuan pekerjaan, di dalam kerangka wilayah integrasi ekonomi regional.

<sup>2</sup> Acuan: A.6.1 dari Pedoman

<sup>3</sup> Ini sejalan dengan Konvensi ILO tentang Agen Ketenagakerjaan Swasta, 1997 (No. 181), Pasal. 1, dan Prinsip Umum dan Panduan Operasional ILO untuk Perekrutan yang Adil yang mendefinisikan istilah “perekrutan” sebagai berlaku “untuk pencari kerja dan mereka yang sudah terikat dalam hubungan kerja”.



## A. BIAYA PEREKRUTAN

9. Biaya perekrutan meliputi:
  - a. pembayaran untuk layanan perekrutan yang ditawarkan oleh perekrut tenaga kerja, baik publik maupun swasta, dalam mencocokkan penawaran dan lamaran pekerjaan;
  - b. pembayaran yang dilakukan dalam hal perekrutan pekerja dengan tujuan mempekerjakan mereka untuk melaksanakan pekerjaan untuk pihak ketiga;
  - c. pembayaran yang dilakukan dalam hal perekrutan langsung oleh pemberi kerja; atau
  - d. pembayaran yang diminta untuk menutup biaya perekrutan dari pekerja.
10. Biaya ini mungkin sekali saja atau berulang kali dan mencakup layanan perekrutan, rujukan dan penempatan yang dapat mencakup pengiklanan, penyebaran informasi, pengaturan wawancara, penyerahan dokumen untuk izin dari pemerintah, konfirmasi kredensial, pengadaan perjalanan dan transportasi, dan penempatan kerja.



## B. BIAYA TERKAIT

11. Biaya terkait adalah biaya yang tidak terpisahkan dengan perekrutan dan penempatan dalam negeri atau lintas batas negara, dengan mempertimbangkan bahwa rangkaian biaya terkait yang paling luas dikeluarkan untuk perekrutan internasional. Biaya-biaya tersebut tercantum di bawah ini dan mungkin berlaku untuk perekrutan nasional dan internasional. Tergantung pada proses perekrutan dan konteksnya, kategori biaya ini dapat dikembangkan lebih lanjut oleh pemerintah dan mitra sosial di tingkat nasional. Diakui bahwa pihak berwenang memiliki fleksibilitas untuk menentukan pengecualian atas penerapannya, sesuai dengan standar ketenagakerjaan internasional yang relevan, melalui peraturan nasional, dan setelah berkonsultasi dengan organisasi pekerja dan organisasi pengusaha yang paling representatif. Pengecualian semacam itu harus dianggap tunduk, tetapi tidak terbatas, pada kondisi berikut:
  - i. untuk kepentingan pekerja yang bersangkutan; dan
  - ii. terbatas pada kategori pekerja tertentu dan jenis layanan tertentu; dan
  - iii. biaya terkait diungkapkan kepada pekerja sebelum pekerjaan diterima.
12. Bila diprakarsai oleh pemberi kerja, perekrut tenaga kerja atau agen yang bertindak atas nama pihak-pihak tersebut; diperlukan untuk menjamin akses ke pekerjaan atau penempatan; atau dikenakan selama proses perekrutan, biaya-biaya berikut harus dianggap terkait dengan proses perekrutan:
  - i. **Biaya medis:** pembayaran untuk pemeriksaan medis, tes atau vaksinasi;
  - ii. **Biaya asuransi:** biaya untuk asuransi jiwa, kesehatan dan keselamatan pekerja, termasuk pendaftaran pada dana kesejahteraan migran;
  - iii. **Biaya untuk tes keterampilan dan kualifikasi:** biaya untuk memverifikasi kemahiran bahasa dan tingkat keterampilan dan kualifikasi pekerja, serta untuk kredensial, sertifikasi atau perizinan khusus lokasi;
  - iv. **Biaya untuk pelatihan dan orientasi:** biaya untuk pelatihan yang diperlukan, termasuk orientasi kerja di tempat dan orientasi pra keberangkatan atau pasca kedatangan untuk pekerja yang baru direkrut;
  - v. **Biaya perlengkapan:** biaya untuk peralatan, seragam, perlengkapan keselamatan, dan peralatan lain yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan secara aman dan efektif;

- vi. **Biaya perjalanan dan penginapan:** biaya yang dikeluarkan untuk perjalanan, penginapan dan biaya hidup dalam negeri atau lintas batas negara dalam proses perekrutan, termasuk untuk pelatihan, wawancara, penunjukan konsuler, relokasi, dan kepulangan atau pemulangan;
  - vii. **Biaya administrasi:** biaya pengajuan lamaran dan layanan yang diperlukan semata-mata untuk memenuhi proses perekrutan. Ini dapat mencakup biaya representasi dan layanan yang ditujukan untuk mempersiapkan, memperoleh, atau melegalisasi kontrak kerja, dokumen identitas, paspor, visa, pemeriksaan latar belakang, izin keamanan dan keluar, layanan perbankan, serta izin kerja dan tempat tinggal pekerja.
13. Penghitungan biaya terkait dalam definisi ini bersifat umum dan tidak lengkap. Biaya terkait lainnya yang diperlukan sebagai syarat perekrutan juga bisa dilarang.
  14. Biaya-biaya ini harus diatur dengan cara menghormati prinsip kesetaraan perlakuan baik bagi pekerja setempat maupun pekerja migran.



## C. BIAYA TIDAK SAH, TIDAK WAJAR DAN TIDAK TERBUKA

15. Biaya di luar kontrak, tidak terbuka, dinaikkan atau melanggar hukum itu tidak pernah sah. Peraturan anti penyuapan dan anti korupsi harus dipatuhi setiap saat dan pada setiap tahap proses perekrutan. Contoh biaya tidak sah semacam itu meliputi: suap, upeti, pemerasan atau pembayaran uang pelicin, hutang, biaya pemulihan biaya yang melanggar hukum dan jaminan yang diminta oleh pelaku dalam rantai perekrutan.



### BAGIAN 3

► Lampiran

LAMPIRAN

Sumber utama untuk prinsip umum dan pedoman operasional untuk perekrutan yang adil

1. Saat ini belum ada panduan terkonsolidasi tentang perekrutan yang adil, meskipun ada banyak pedoman yang ditujukan untuk segmen tertentu dari populasi pekerja, untuk bisnis yang beroperasi di bidang tertentu, atau untuk tujuan lain. Sebagian termaktub di dalam standar yang mengikat – khususnya Konvensi ketenagakerjaan internasional – sebagian di dalam standar yang tidak mengikat misalnya Rekomendasi dan Deklarasi ILO, dan sebagian di dalam temuan badan pengawas perjanjian internasional atau panduan yang dikeluarkan dalam berbagai bentuk. Sebagian dicakup di dalam pedoman yang diadopsi oleh lembaga swadaya masyarakat.
2. Dalam sejumlah kasus, persyaratan atau pedoman yang dimaksudkan untuk tujuan tertentu ternyata dapat diterapkan secara umum. Misalnya, Konvensi Agen Ketenagakerjaan Swasta, 1997 (No. 181), atau instrumen ILO tentang pekerja migran (Konvensi No. 97 dan 143 dan Rekomendasi No. 86 dan 151) memuat persyaratan tentang perekrutan yang adil yang sangat berguna untuk mengekspresikan panduan dengan cakupan yang lebih luas. Contoh lain dapat ditemukan di bawah.
3. Di sebagian besar kasus, cara prinsip diekspresikan di dalam pedoman ini teksnya tidak disusun sebagaimana dalam sumbernya, atau usulan ekspresi suatu prinsip dalam pedoman ini didasarkan pada beberapa ekspresi prinsip tersebut dari berbagai sumber berbeda, tetapi telah disusun ulang untuk tujuan pedoman ini.
4. Tabel berikut menunjukkan sumber utama atau sumber dari mana setiap usulan prinsip atau pedoman diambil. Sumber lain mungkin juga relevan. Untuk kemudahan acuan, misalnya, K97 menunjukkan Konvensi ILO No. 97, dan R203 menunjukkan Rekomendasi ILO No. 203, dan acuan lain mengikuti pola yang sama. Acuan lengkap diberikan dalam daftar singkatan di bawah daftar sumber.
5. Daftar sumber di bawah ini tidak dimaksudkan untuk lengkap.

(Perhatikan bahwa baris subyek tidak memiliki nilai normatif – murni untuk membantu mengacu pada usulan prinsip dan pedoman).

| Prinsip Umum                                                                                                                                                | Sumber                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Penghormatan terhadap hak asasi manusia yang diakui secara internasional dan standar ketenagakerjaan internasional terkait lainnya                       | Deklarasi ILO tentang Prinsip dan Hak Dasar di Tempat Kerja; K29, P29, K87, K98, K100, K105, K111, K138, K182 dan K181; MLC, 2006 (Psl. III); Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia; instrumen inti PBB tentang hak asasi manusia; Prinsip Pedoman PBB Prinsip Dasar A1; Prinsip Dhaka Pilar I; Prinsip CIETT 6; Kode IRIS Prinsip Inti A; Kode Etik Verité Alat 1 |
| 2. Kebutuhan pasar tenaga kerja dan kerja layak                                                                                                             | Deklarasi ILO tentang Prinsip dan Hak Dasar di Tempat Kerja; R204 (Para. 15(e))                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 3. Cakupan undang-undang dan kebijakan yang relevan terkait dengan semua aspek proses perekrutan                                                            | K88, K181, P29 (Psl. 2(c)(i)); Prinsip Dhaka 3; Prakarsa Perekrutan Adil ILO                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 4. Promosi efisiensi, transparansi dan perlindungan bagi pekerja dalam proses perekrutan, misalnya pengakuan timbal balik atas keterampilan dan kualifikasi | K88, K181, R157 (Para. 62), R169, K143 (Psl.14(b))                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

| Prinsip Umum                                                                    | Sumber                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|---------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5. Penegakan hukum yang efektif                                                 | K81, K129, K150, K181; P29 dan R203; K97 (Psl. 3) dan K143 (Psl. 2-6); Prinsip CIETT 1                                                                                                                                                                                                                    |
| 6. Perekrutan lintas batas dengan penghormatan atas hak asasi manusia           | K88 (Psl. 6(b)(ii)), K97, K143 dan K181 (Psl. 8); Prinsip Dhaka Prinsip Inti A; Prinsip CIETT 1                                                                                                                                                                                                           |
| 7. Larangan memungut biaya dan biaya kepada pekerja                             | Antara lain, K97 (Psl. 7(2) dan Psl. 4 Lampiran I dan Lampiran II); MLC, 2006 (Regulasi 1.4(1) dan Standar A1.4(5)); K181, (Psl. 7); K88 (Psl. 1); R203; Kode IRIS Prinsip 1; Prinsip CIETT 3; Kode Etik Verité Alat 1                                                                                    |
| 8. Kontrak yang jelas dan transparan                                            | K97 (Lampiran I, Psl. 5 dan Lampiran II, Psl. 6), K189 (Psl. 8(1)); R86 (Lampiran, Para. 22); R188 (Para. 5); R203 (Para. 4(e)); Prinsip Dhaka 2 dan 4; Prinsip CIETT 4; Kode IRIS Prinsip 3; Kode Etik Verité Alat 1                                                                                     |
| 9. Para migran menyetujui syarat dan ketentuan kerja dengan bebas tanpa paksaan | R188 (Para. 5); Prinsip Dhaka 2; Prinsip CIETT 4; Kode IRIS Prinsip 3; Kode Etik Verité Alat 1                                                                                                                                                                                                            |
| 10. Informasi bebas, lengkap dan akurat                                         | K88, K97 (Psl. 2 dan 3), K181, K189 (Psl. 7), R201, R86 (Para. 5), R151 (Paras 7(1) dan 24) dan R203 (Para. 4(e))                                                                                                                                                                                         |
| 11. Dokumen identitas, kebebasan bergerak                                       | K143 (Pembukaan, Psl. 1 dan 14(a)); K189 (Psl. 9(c)); Prinsip Dhaka 4; Kode IRIS Prinsip 2; Kode Etik Verité Alat 1                                                                                                                                                                                       |
| 12. Pemutusan hubungan kerja dan izin untuk berganti pemberi kerja              | K189 (Psl. 7 dan 8) dan R188 (Para. 15)                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 13. Akses ke pengaduan dan mekanisme penyelesaian perselisihan lainnya          | K97 (Lampiran I, Psl. 8 dan Lampiran II, Psl. 13); K143 (Psl. 5, 6 dan 9(2)); R151 (Paras 32–34); K181 (Psl. 10 dan 14); K189 (Psl. 16); P29 (Psl. 4); MLC, 2006 (Standar A1.4(7)); R203 (Para. 8(c)); Prinsip Dhaka Pilar III, Prinsip 9; Prinsip CIETT 10; Kode IRIS Prinsip 5; Kode Etik Verité Alat 1 |

| Pedoman Operasional                                                                                                                    | Sumber                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>A. Tanggung jawab pemerintah</b>                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 1. Kewajiban untuk menghormati, melindungi, dan menerapkan hak asasi manusia dan standar ketenagakerjaan internasional terkait lainnya | Deklarasi ILO tentang Prinsip dan Hak Dasar di Tempat Kerja; K29, P29, K87, K98, K100, K105, K111, K138 dan K182; K181; Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia; ICCPR dan ICESCR; Prinsip Pedoman PBB Prinsip Dasar A2; Prinsip Dhaka, Pilar I, Prinsip 6 |
| 2. Melindungi dari pelanggaran hak asasi manusia oleh pihak ketiga                                                                     | Deklarasi MNE ILO; Prinsip Pedoman PBB                                                                                                                                                                                                                   |
| 3. Mengadopsi, meninjau dan memperkuat peraturan perundang-undangan nasional, dan kebijakan perekrutan nasional yang adil              | P29 (Psl. 1(2)); K181 (Psl. 13), R203; R204 (Para. 1(a), 4(h), 9); Prinsip Pedoman PBB Prinsip Dasar 2 dan Prinsip Operasional 3(a); Prinsip Dhaka Pilar I                                                                                               |
| 4. Memastikan bahwa semua peraturan perundang-undangan yang relevan mencakup semua                                                     | P29 (Psl. 2(c)(i)); Prinsip Dhaka 3; Antara lain, K97, K111, K143, K169, K181 (Psl. 8), K189; R204; CEDAW, ICERD et al.                                                                                                                                  |

| Pedoman Operasional                                                                                                                                                                                            | Sumber                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| aspek proses perekrutan, dan itu berlaku untuk pekerja dalam situasi rentan                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| 5. Menegakkan peraturan perundang-undangan dan memastikan perekrut tenaga kerja beroperasi sesuai dengan hukum                                                                                                 | K81, K88, K97 (Psl. 3 Lampiran I dan II), K129, K150 dan K181 (Psl. 3 dan 14); P29 dan R203; Prinsip CIETT 1; Prinsip Pedoman PBB Prinsip Operasional 3(a)                                                                                                                                  |
| 6. Larangan memungut biaya dan biaya kepada pekerja                                                                                                                                                            | Antara lain, K97; MLC, 2006 (Regulasi 1.4(1) dan Standar A1.4(5)); K181 (Psl. 7); K88 (Psl. 1); R203; Kode IRIS Prinsip 1; Prinsip CIETT 3; Kode Etik Verité Alat 1                                                                                                                         |
| 7. Memastikan bahwa kontrak kerja disepakati dan dihormati, serta jelas dan transparan                                                                                                                         | K97 (Lampiran I, Psl. 5 dan Lampiran II, Psl. 6), K189 (Psl. 8(1)); R86 (Lampiran, Para. 22); R188 (Para. 5); Prinsip Dhaka 2 dan 4; Prinsip CIETT 4; Kode IRIS Prinsip 3; Kode Etik Verité Alat 1                                                                                          |
| 8. Ketersediaan dan operasional pengaduan dan mekanisme penyelesaian perselisihan lainnya                                                                                                                      | K97 (Lampiran I, Psl. 8 dan Lampiran II, Psl. 13); K143 (Psl. 5, 6 dan 9(2)); R151 (Paras 32–34); K181 (Psl. 10 dan 14), K189 (Psl. 16); MLC, 2006 (Standar A1.4(7)); R203 (Para. 8(c)); Prinsip Dhaka Pilar III, Prinsip 9; Prinsip CIETT 10; Kode IRIS Prinsip 5; Kode Etik Verité Alat 1 |
| 9. Kerjasama antar lembaga pemerintah terkait, organisasi pekerja dan pengusaha, dan perwakilan semua perekrut tenaga kerja                                                                                    | K181 (Psl. 13) dan R188 (Part III); R203 (Para. 13(a)); Prinsip Pedoman PBB Prinsip Dasar 8                                                                                                                                                                                                 |
| 10. Kebutuhan pasar tenaga kerja dan kerja layak                                                                                                                                                               | Deklarasi ILO tentang Prinsip dan Hak Dasar di Tempat Kerja ; R204 (Para. 15(e))                                                                                                                                                                                                            |
| 11. Meningkatkan kesadaran akan perlunya perekrutan yang adil, serta informasi bebas, komprehensif dan akurat                                                                                                  | K97 (Psl. 2 dan 3); R203 (Para. 4)                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 12. Penghormatan terhadap hak asasi manusia dalam situasi krisis                                                                                                                                               | K97 (Lampiran II, Psl. 7); R86 (Lampiran); Konferensi Perburuhan Internasional, Sesi ke-105, 2016, Laporan Komite tentang Ketenagakerjaan dan Kerja Layak untuk Transisi ke Perdamaian; dan Prinsip Pedoman PBB Prinsip Dasar 7                                                             |
| 13. Mengikat dan melaksanakan perjanjian bilateral dan/atau perjanjian multilateral sesuai dengan hak asasi manusia yang diakui secara internasional dan standar ketenagakerjaan internasional terkait lainnya | Deklarasi ILO tentang Prinsip dan Hak Dasar di Tempat Kerja; K88 (Psl. 6(b)(ii) dan (iii)); K97 (Psl. 3(2), 7(1) dan 10); K143 (Psl. 4 dan 15); K181 (Psl. 8(2))                                                                                                                            |
| 14. Perlindungan terhadap pelanggaran perekrutan dalam angkatan kerja atau rantai pasokan sendiri                                                                                                              | K94, Konferensi Perburuhan Internasional, Sesi ke-105, 2016, Laporan IV, Kerja Layak di rantai pasokan global                                                                                                                                                                               |

| Pedoman Operasional                                                                                                                                                                                              | Sumber                                                                                                                                                                                                                                   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>B. Tanggung jawab perusahaan dan layanan ketenagakerjaan publik</b>                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                          |
| 15. Menghormati hak asasi manusia                                                                                                                                                                                | Deklarasi ILO tentang Prinsip dan Hak Dasar di Tempat Kerja, K181 (Psl. 3, 4, 11 dan 12); K29 dan P29, K87, K98, K100, K105, K111, K138, K182; Deklarasi MNE ILO (para. 8); Prinsip Pedoman PBB Prinsip Dasar A2; Prinsip Dhaka Pilar II |
| 16. Kebutuhan pasar tenaga kerja dan kerja layak                                                                                                                                                                 | Deklarasi ILO tentang Prinsip dan Hak Dasar di Tempat Kerja; R204 (Para. 15(e))                                                                                                                                                          |
| 17. Tidak ada biaya perekrutan atau biaya terkait untuk pekerja dan pencari kerja yang direkrut                                                                                                                  | Antara lain, K97 (Psl. 7; Psl. 4 Lampiran I dan II); MLC, 2006 (Regulasi 1.4(1) dan Standar A1.4(5)); K181 (Psl. 7) dan K88 (Psl. 1); R203; Kode IRIS Prinsip 1; Prinsip CIETT 3; Kode Etik Verité Alat 1                                |
| 18. Paspor, dokumen identitas, kontrak tidak boleh disimpan oleh perusahaan                                                                                                                                      | K189 (Psl. 9(c)); Prinsip Dhaka 4; Kode IRIS Prinsip 2; Kode Etik Verité Alat 1                                                                                                                                                          |
| 19. Menghormati kerahasiaan pekerja dan memastikan perlindungan data                                                                                                                                             | K181 (Psl. 6); R188 (Para. 12(1)); Kode IRIS Prinsip 4                                                                                                                                                                                   |
| 20. Pengembangan skema yang mendorong standar perekrutan profesional                                                                                                                                             | K181, Prinsip CIETT                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>1. Perekrut tenaga kerja</b>                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                          |
| 21. Perekrut tenaga kerja harus menghormati hukum yang berlaku serta prinsip dan hak dasar di tempat kerja                                                                                                       | Deklarasi ILO tentang Prinsip dan Hak Dasar di Tempat Kerja; K181 (Psl. 3, 4, 11 dan 12); K29 dan P29, K87, K98, K100, K105, K111, K138, K182; Prinsip CIETT 2, Prinsip Dhaka Prinsip Inti B                                             |
| 22. Perekrut tenaga kerja harus mematuhi hukum di negara asal, negara transit dan negara tujuan                                                                                                                  | K181 (Psl. 3 dan 8); Deklarasi ILO tentang Prinsip dan Hak Dasar di Tempat Kerja; MLC, 2006 (Psl. III); Prinsip CIETTs 1 dan 6; Kode IRIS Prinsip Inti A; Kode Etik Verité Alat 1; Prinsip Dhaka Prinsip Inti B                          |
| 23. Perekrut tenaga kerja yang bertindak lintas batas harus menghormati perjanjian migrasi bilateral atau multilateral                                                                                           | K88, R83, K181 (Psl. 8(2)); K189 (Psl. 15(1))                                                                                                                                                                                            |
| 24. Perekrut tenaga kerja harus memastikan bahwa kondisi kerja dan hidup pekerja yang direkrut telah dijanjikan                                                                                                  | K189 (Psl. 7 dan 8); R188 (Para. 5); Kode Etik CIETT Prinsip 3                                                                                                                                                                           |
| 25. Agen ketenagakerjaan sementara harus memastikan bahwa tanggung jawab agen dan perusahaan pengguna dialokasikan dengan jelas dengan tujuan untuk menjamin perlindungan yang memadai bagi pekerja bersangkutan | K181 (Psl. 11(g) dan 12); K97 dan K143 dan Konvensi PBB tentang Pekerja Migran; R188 (Para. 8(a)); Prinsip Dhaka Prinsip Inti B                                                                                                          |

| Pedoman Operasional                                                                                                                                                                             | Sumber                                                                                                                                                                                                                                        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2. Pemberi kerja                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                               |
| 26. Pemberi kerja harus memastikan bahwa kontrak kerja tertulis dibuat, dan bahwa kontrak tersebut transparan dan dipahami oleh pekerja                                                         | K97 (Lampiran I, Psl. 5 dan Lampiran II, Psl. 6); K189 (Psl. 8(1)); R86 (Lampiran, Psl. 22); R188 (Para. 5); Prinsip Dhaka 2 dan 4 dan Appendix 2; Prinsip CIETT 4; Kode IRIS Prinsip 3; Kode Etik Verité Alat 1                              |
| 27. Akses efektif ke pengaduan dan mekanisme penyelesaian perselisihan lainnya, dan ke pemulihan                                                                                                | K181 (Psl. 10, 13 dan 14); K189 (Psl. 16); P29 (Psl. 4); MLC, 2006 (Standar A1.4(7)); R203 (Para. 8(c)); Prinsip Dhaka Pilar III, Prinsip 9; Prinsip CIETT 10; Kode IRIS Prinsip 5; Kode Etik Verité Alat 1                                   |
| 28. Pemberi kerja harus memberikan kepada semua pekerja, apapun status pekerjaan mereka, perlindungan yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan dan standar ketenagakerjaan internasional | Deklarasi Pprinsip dan Hak Dasar di Tempat kerja; Kode Etik IRIS, Prinsip Inti A; R198                                                                                                                                                        |
| 29. Pemberi kerja harus memastikan bahwa hak kebebasan berserikat dan perundingan bersama pekerja yang direkrut dihormati                                                                       | K87, K98 dan K181 (Psl. 4, 11 dan 12); Prinsip Dhaka 6                                                                                                                                                                                        |
| 30. Pemberi kerja tidak boleh meminta bantuan kepada perekrut tenaga kerja atau agen ketenagakerjaan sementara untuk menggantikan pekerja yang sedang melakukan pemogokan                       | K87 dan K98 dan Deklarasi Pprinsip dan Hak Dasar di Tempat kerja; K181 (Psl. 4); R188 (Para. 6); Intisari Keputusan dan Prinsip Komite Kebebasan Berserikat, edisi kelima (revisi), 2006, para. 632 dan 633; Prinsip CIETT 7; Prinsip Dhaka 6 |
| 31. Pemberi kerja harus menghormati kebebasan pekerja migran untuk berganti pekerjaan atau kembali ke negara asalnya                                                                            | K29; K189 (Psl. 8(4)); R188 (Para. 15); Prinsip Dhaka 10                                                                                                                                                                                      |



**International Labour Organization (ILO)**  
**Kantor Jakarta**  
Gedung Menara Thamrin Lantai 22  
Jl. M.H. Thamrin Kav. 3  
Jakarta 10250  
INDONESIA  
  
T: +62 391 3112  
E: jakarta@ilo.org  
S: www.ilo.org/jakarta

**Fundamental Principles  
and Rights at Work Branch  
(FUNDAMENTALS)**  
  
fundamentals@ilo.org  
  
www.ilo.org/fundamentals  
  
www.ilo.org/fairrecruitment

**Labour Migration Branch  
(MIGRANT)**  
  
migrant@ilo.org  
  
www.ilo.org/migration