



International
Labour
Organization

► Pedoman mengenai prinsip umum pengawasan ketenagakerjaan



- ▶ **Pedoman mengenai prinsip umum pengawasan ketenagakerjaan**

Hak Cipta©International Labour Organization 2022

Terbitan pertama 2022

Publikasi-publikasi Kantor Perburuhan Internasional mendapatkan hak cipta menurut Protokol 2 Konvensi Hak Cipta Universal. Namun demikian, kutipan singkat dari publikasi dapat direproduksi tanpa izin, dengan syarat bahwa sumbernya disebutkan. Untuk hak reproduksi atau terjemahan, permintaan harus diajukan ke Publikasi ILO (Hak dan Perizinan), Kantor Perburuhan Internasional, CH-1211 Geneva 22, Swiss, atau melalui email: rights@ilo.org.

Kantor Perburuhan Internasional menyambut baik permohonan tersebut. Perpustakaan, institusi, dan pengguna lain yang terdaftar di organisasi hak reproduksi dapat membuat salinan sesuai dengan lisensi yang diberikan kepada mereka untuk tujuan ini. Kunjungi www.ifrro.org untuk menemukan organisasi dengan hak reproduksi di negara Anda.

Pedoman mengenai prinsip umum pengawasan ketenagakerjaan - Jakarta: ILO 2022

vi, 53 p.

ISBN: 978-92-2-037510-5 (print)
978-92-2-037511-2 (web PDF)

Juga tersedia dalam versi Inggris: *Guidelines on general principles of labour inspection*, ISBN: 978-92-2-036853-4 (print), 978-92-2-036854-1 (PDF web); Perancis: *Directives sur les principes généraux de l'inspection du travail*; 978-92-2-036855-8 (imprimé), 978-92-2-036856-5 (PDF web), dan Spanyol: *Directrices sobre los principios generales de la inspección del trabajo*, ISBN 978-92-2-036857-2 (imprimé), 978-92-2-036858-9 (PDF web)

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, kajian, 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.

Versi Bahasa Indonesia dicetak di Jakarta

Diproduksi oleh Produksi Dokumen dan Publikasi,

Unit Percetakan dan Distribusi (PRODOC) ILO.

Desain grafis dan tipografi, tata letak dan komposisi, percetakan,
penerbitan dan distribusi elektronik.

PRODOC berupaya menggunakan kertas yang bersumber dari hutan
yang dikelola dengan kelestarian lingkungan dan bertanggung jawab
secara sosial.

► Prakata

Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) telah menjadikan pengawasan ketenagakerjaan sebagai salah satu prioritasnya sejak awal. Masalah pengawasan ketenagakerjaan adalah salah satu prinsip umum di bawah Bagian XIII Perjanjian Versailles yang mendirikan ILO, yang menyatakan bahwa “Setiap Negara harus membuat ketentuan untuk sistem pengawasan, di mana perempuan akan ambil bagian, untuk memastikan penegakan hukum dan peraturan untuk perlindungan pekerja”. Juga disebutkan bahwa kewajiban ILO adalah membantu negara Anggota dalam memperkuat sistem pengawasan ketenagakerjaan.

[Deklarasi ILO 2008 tentang Keadilan Sosial untuk Globalisasi yang Adil](#) menegaskan kembali kebutuhan untuk berinvestasi dalam kapasitas ILO dalam membantu upaya Anggotanya mencapai tujuan ILO dengan memperkuat sistem pengawasan ketenagakerjaan. Deklarasi tersebut mengakui Konvensi Pengawasan Ketenagakerjaan, 1947 (No. 81) dan Konvensi Pengawasan Ketenagakerjaan (Pertanian), 1969 (No. 129) di antara standar yang paling relevan dari sudut pandang pemerintahan. Belum lama ini, [Deklarasi Seratus Tahun ILO untuk Pekerjaan Masa Depan](#), diadopsi pada 2019 dan [Seruan Aksi Global ILO tahun 2021 untuk pemulihan yang berpusat pada manusia dari krisis COVID-19 yang inklusif, berkelanjutan dan tangguh](#) menyoroti pentingnya penguatan lembaga kerja dalam memastikan perlindungan yang memadai bagi semua pekerja, khususnya mengacu pada administrasi ketenagakerjaan dan lembaga pengawasan ketenagakerjaan.

Sebagai fungsi inti dari sistem administrasi ketenagakerjaan, pengawasan ketenagakerjaan memainkan peran penting dalam pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan nasional dan dalam memberikan informasi serta saran kepada pengusaha dan pekerja tentang undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku, serta memastikan penegakannya. Konvensi No. 81 dan 129 adalah dua dari empat Konvensi tata kelola yang memberikan kerangka hukum internasional dan tolok ukur untuk pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan nasional yang kuat dan tangguh. Tingginya jumlah ratifikasi Konvensi No. 81 menunjukkan relevansi fungsi publik ini pada efektivitas undang-undang nasional dan secara tidak langsung untuk menerapkan standar perburuhan internasional.

Tujuan dari Pedoman ILO tentang prinsip-prinsip umum pengawasan ketenagakerjaan adalah memberikan kepada pemerintah, pengusaha, pekerja dan organisasi mereka panduan teknis tripartit terperinci tentang prinsip-prinsip utama yang terkandung dalam Konvensi No 81 dan 129 dalam konteks praktik dan tantangan kontemporer.

Melalui penyebaran dan promosi pedoman ini, ILO berkomitmen untuk terus menanggapi tujuan konstitusionalnya dalam membantu sistem pengawasan ketenagakerjaan nasional dengan tujuan meningkatkan kepatuhan terhadap ketentuan hukum nasional dan pada akhirnya menggapai pekerjaan yang layak.

Joaquim Pintado Nunes

Kepala Cabang Administrasi Tenaga Kerja, Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

► Daftar Isi

Prakata	iii
Pengantar	v
Tujuan	vi
Bab 1. Lingkup dan fungsi sistem pengawasan ketenagakerjaan	1
1.1. Mandat pengawasan ketenagakerjaan	2
1.2. Fungsi pengawasan ketenagakerjaan	2
1.3. Lingkup pengawasan ketenagakerjaan	3
Bab 2. Struktur dan organisasi	4
2.1. Pengorganisasian sistem pengawasan ketenagakerjaan	5
2.2. Kolaborasi dan kerja sama	5
Bab 3. Kebijakan, perencanaan dan pemantauan	7
3.1. Kebijakan pengawasan ketenagakerjaan	8
3.2. Perencanaan dan program	8
3.3. Pemantauan dan evaluasi	9
3.4. Laporan pengawasan ketenagakerjaan	9
Bab 4. Status dan karier pengawas ketenagakerjaan	11
4.1. Status dan kondisi pekerjaan	12
4.2. Perekrutan pengawas ketenagakerjaan	13
4.3. Bidang terkait bagi para ahli dan spesialis	14
4.4. Pelatihan pengawas ketenagakerjaan	14
4.5. Etika jabatan	15
4.6. Aspek hukum lain	16
Bab 5. Kewenangan dan metode pengawasan	18
5.1. Kewenangan yang dilimpahkan ke pengawas ketenagakerjaan	19
5.2. Kewenangan pengawasan: Tindakan pengawasan, khususnya kunjungan pengawasan	19
Bab 6. Tindakan penegakan	22
6.1. Prinsip-prinsip umum	23
6.2. Pemberitahuan/peringatan yang dikeluarkan oleh pengawas	23
6.3. Sanksi	25
Lampiran	26
Standar ketenagakerjaan internasional inti tentang pengawasan ketenagakerjaan	27

► Pengantar

Penetapan standar di bidang pengawasan ketenagakerjaan telah berlangsung selama lebih dari 100 tahun, sejak diadopsinya instrumen pertama, Rekomendasi Pengawasan Ketenagakerjaan (Pelayanan Kesehatan), 1919 (No. 5) (dicabut) dan [Rekomendasi Pengawasan Ketenagakerjaan, 1923 \(No. 20\)](#). Banyak standar ketenagakerjaan internasional, termasuk standar K3, kekerasan dan pelecehan, prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar di tempat kerja, hubungan kerja, waktu kerja dan upah mengacu pada pembentukan dan pengoperasian layanan pengawasan ketenagakerjaan.

Selain Rekomendasi No. 20, ada sejumlah instrumen lain yang secara khusus menangani pengawasan ketenagakerjaan, termasuk: [Konvensi Pengawasan Ketenagakerjaan, 1947 \(No. 81\)](#), [Rekomendasi Pengawasan Ketenagakerjaan, 1947 \(No. 81\)](#), [Rekomendasi Pengawasan Ketenagakerjaan \(Pertambangan dan Transportasi\), 1947 \(No. 82\)](#), [Konvensi Pengawas Ketenagakerjaan \(Wilayah Non-Metropolitan\), 1947 \(No. 85\)](#),¹ [Konvensi Pengawasan Ketenagakerjaan \(Pertanian\), 1969 \(No. 129\)](#), [Rekomendasi Pengawasan Ketenagakerjaan \(Pertanian\), 1969 \(No. 133\)](#), begitu juga [Protokol 1995 untuk Konvensi Pengawasan Ketenagakerjaan, 1947](#). Akhirnya, Bagian XI tentang [Konvensi Perkebunan, 1958 \(No. 110\)](#) juga menangani pengawasan ketenagakerjaan.

Konvensi No 81 dan 129 dicirikan oleh Badan Pimpinan (*Governing Body*) sebagai “Konvensi prioritas” dan kemudian, setelah diadopsinya [Deklarasi ILO tentang Keadilan Sosial untuk Globalisasi yang Adil, 2008](#) diklasifikasikan sebagai “Konvensi tata kelola”, menggarisbawahi pentingnya pengoperasian sistem standar ketenagakerjaan internasional sebagai satu keseluruhan.

[Deklarasi Seratus Tahun ILO tentang Pekerjaan Masa Depan](#), 2019, menekankan pentingnya memperkuat administrasi dan pengawasan ketenagakerjaan sebagai aspek kunci dalam mengembangkan lebih lanjut pendekatan ILO yang berpusat pada manusia untuk pekerjaan masa depan.

Badan Pimpinan ILO menyetujui pembentukan Mekanisme Peninjauan Standar (SRM) pada November 2011,² untuk berkontribusi pada implementasi kebijakan standar ILO dan untuk mengonsolidasikan konsensus tripartit terkait peran standar ketenagakerjaan internasional dalam mencapai tujuan ILO. Pada 2015, kelompok kerja tripartit (TWG) dibentuk sebagai salah satu komponen SRM.³ [Di pertemuan keempat TWG SRM](#) (17-21 September 2018), dua instrumen tentang pengawasan ketenagakerjaan ditinjau: Konvensi No. 85 dan Rekomendasi No. 20. Rekomendasi No. 20 diklasifikasikan sebagai telah ketinggalan jaman dan dipertimbangkan untuk dicabut. TWG SRM merekomendasikan, dan Badan Pimpinan menyetujui pada [Sesi ke-334 \(Oktober-November 2018\)](#), sebelum dibuatnya pedoman tentang prinsip-prinsip umum dalam Konvensi No 81 dan 129, termasuk, namun tidak terbatas pada, ketentuan Rekomendasi No. 20 yang tidak diulang dalam instrumen-instrumen selanjutnya.⁴

1 Pencabutan Konvensi ini akan dipertimbangkan oleh Konferensi pada Sesi ke-112 (2024).

2 [GB.312/LILS/5](#).

3 [GB.323/INS/5](#).

4 [GB.334/PV](#), paragraf 761(d) dan [GB.334/LILS/3](#), Lampiran, paragraf 22-24.

► Tujuan

Tujuan dari Pedoman ILO tentang *prinsip-prinsip umum pengawasan ketenagakerjaan* adalah untuk memberikan konstituen panduan teknis terinci terkait prinsip-prinsip utama yang terkandung dalam Konvensi No. 81 dan No. 129 dan Rekomendasi No. 20, dalam konteks praktik dan tantangan kontemporer.

Pedoman ini didasarkan pada teks standar ketenagakerjaan internasional, pekerjaan persiapan dan catatan rapat dari sesi Konferensi Perburuhan Internasional (ILC) di mana kemudian diadopsi, dan pada enam Survei Umum yang dihasilkan oleh Komite Ahli Penerapan Konvensi dan Rekomendasi tentang efek yang diberikan pada instrumen ILO terhadap pengawasan ketenagakerjaan⁵ serta resolusi Konferensi terkait lainnya.⁶

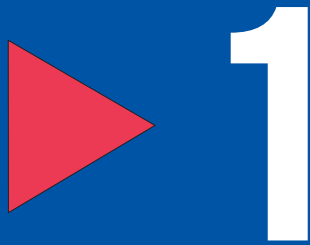
Diskusi awal tentang isi Pedoman ini dilakukan pada pertemuan para ahli internasional di Turin, Italia, dari 7 hingga 9 Oktober 2019,⁷ dan selama Akademi Kepatuhan Tempat Kerja, yang diadakan dari 26 November hingga 5 Desember 2019 juga di Turin, Italia dan dihadiri oleh 101 peserta dari pengawasan ketenagakerjaan yang berasal dari 28 negara.

Pedoman-pedoman ini tidak mengikat secara hukum. Pedoman-pedoman ini didasarkan pada prinsip, hak dan kewajiban penuh yang ditetapkan dalam standar ketenagakerjaan internasional dan tidak ada dari yang diatur dalam Pedoman ini yang boleh dipahami sebagai mengubah kewajiban Anggota yang telah meratifikasi standar-standar tersebut.

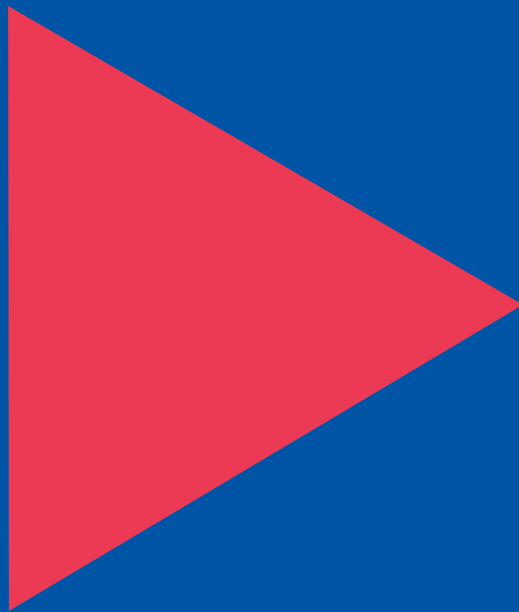
5 Survei Umum: [1951](#), [1957](#), [1966](#), [1969](#), [1985](#) dan [2006](#).

6 ILO, [Resolusi tentang administrasi ketenagakerjaan dan pengawasan ketenagakerjaan](#). Konferensi Perburuhan Internasional, Sesi ke-100, 2011.

7 Pertemuan dihadiri oleh perwakilan pengawasan ketenagakerjaan dari Denmark, Italia, Malta, Montenegro, Filipina, Afrika Selatan, Uruguay, dan Asosiasi Pengawasan Ketenagakerjaan Internasional.



Lingkup dan fungsi sistem pengawasan ketenagakerjaan



► 1.1. Mandat pengawasan ketenagakerjaan

- 1.1.1. Mandat pengawasan ketenagakerjaan harus berlaku sama untuk semua pekerja dan semua tempat kerja di semua sektor, baik swasta maupun publik, di daerah pedesaan dan perkotaan, dalam perekonomian formal maupun informal, dengan memperhatikan ketentuan hukum yang berkaitan dengan kondisi kerja dan perlindungan pekerja saat terlibat dalam pekerjaan mereka yang dapat dilakukan penegakan oleh pengawas ketenagakerjaan.
- 1.1.2. Yang dimaksud dengan “ketentuan hukum” termasuk peraturan perundang-undangan, putusan arbitrase dan perjanjian kerja bersama yang dapat dilakukan penegakan oleh pengawas ketenagakerjaan.

► 1.2. Fungsi pengawasan ketenagakerjaan

- 1.2.1. Fungsi pengawasan ketenagakerjaan harus sebagaimana yang ditetapkan oleh Pasal 3(1) Konvensi No. 81 dan Pasal 6(1) Konvensi No. 129:⁸
 - (i) untuk menjamin penegakan ketentuan hukum yang berkaitan dengan kondisi kerja dan perlindungan pekerja selama melakukan pekerjaan mereka, seperti ketentuan yang berkaitan dengan jam, upah, keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan, mempekerjakan anak-anak dan orang muda serta lainnya yang terkait hal-hal, sejauh ketentuan tersebut dapat ditegakkan oleh pengawas ketenagakerjaan;
 - (ii) untuk memberikan informasi teknis dan pembinaan kepada pengusaha dan pekerja tentang cara yang paling efektif untuk mematuhi ketentuan hukum; dan
 - (iii) untuk memberitahukan kepada otoritas yang berwenang hal-hal terkait penyimpangan atau penyalahgunaan yang tidak secara khusus dicakup oleh ketentuan hukum yang ada.
- 1.2.2. Pengawas ketenagakerjaan tidak boleh mendedikasikan waktu untuk tugas sampingan atau tambahan dengan mengorbankan tugas-tugas yang seharusnya merupakan bagian penting dari pekerjaan mereka. Pemerintah tidak boleh menambahkan atau memberikan pengawas ketenagakerjaan dengan wewenang atau tanggung jawab tambahan untuk pengawasan yang berkaitan dengan bidang lain dari peraturan atau administrasi pemerintah di luar yang ditetapkan dalam Pasal 3(1) Konvensi No. 81 dan Pasal 6(1) Konvensi No. 129.
- 1.2.3. Fungsi utama pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud oleh Pasal 3(1) Konvensi No. 81 tidak dapat dipisahkan, saling melengkapi dan berperan penting bagi keefektifan undang-undang ketenagakerjaan nasional.
- 1.2.4. Fungsi informasi dan pembinaan dimaksudkan untuk menjamin pelaksanaan undang-undang dan peraturan yang efektif dan memberikan bimbingan teknis tentang praktik terbaik yang tersedia bagi pengusaha, pekerja dan organisasi mereka untuk meningkatkan kondisi kerja.
- 1.2.5. Pengawas ketenagakerjaan tidak boleh terlibat dalam konsiliasi formal, arbitrase, penentuan atau adjudikasi perselisihan individu, mengingat potensi konflik kepentingan antara fungsi penegakan dan konsiliasi, serta fakta bahwa ini bukan salah satu fungsi utama pengawas ketenagakerjaan.
- 1.2.6. Dalam upaya untuk beradaptasi dan melakukan modernisasi, sistem pengawasan ketenagakerjaan harus memanfaatkan kemajuan TIK dalam upaya meningkatkan dan memperluas jangkauan, aksesibilitas, dampak dan efisiensi layanan mereka bagi pengusaha dan pekerja. Penggunaan sistem TIK juga harus berkontribusi untuk mengurangi beban administrasi (misalnya, penggunaan sistem pemberitahuan elektronik, dokumen elektronik, berbagi data antar lembaga) dan membuat kerja pengawasan lebih efisien (misalnya, membantu perencanaan kegiatan pengawasan).

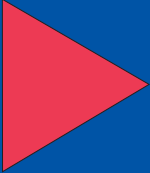
8 Di sebagian besar pedoman ini, rujukan dibuat ke Konvensi No. 81. Mengingat konten yang serupa dari Konvensi No. 129, referensi ke Konvensi ini dibuat hanya jika ketentuannya berbeda dari Konvensi No. 81.

- 1.2.7. Pengawasan juga dapat memainkan peran penting dalam membuat informasi kepatuhan yang tersedia dalam bentuk yang mudah diakses dan dapat diandalkan, sebagaimana ditetapkan di 1.2.1 (i) dan (ii).

► 1.3. Lingkup pengawasan ketenagakerjaan

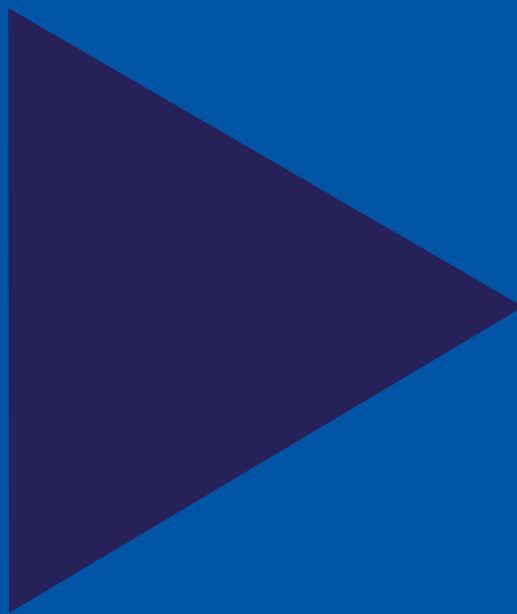
- 1.3.1. Cakupan pengawasan peraturan pengawasan ketenagakerjaan mencakup setiap aspek undang-undang yang berkaitan dengan kondisi kerja dan perlindungan pekerja, sebagaimana didefinisikan oleh undang-undang nasional menurut Pasal 27 Konvensi No. 81, termasuk:
- (a) K3, termasuk pencegahan dan penyelidikan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, serta fasilitas kesejahteraan;
 - (b) pencegahan dan penghapusan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja;
 - (c) upah;
 - (d) jam kerja dan lembur, hari libur dan waktu istirahat termasuk cuti sakit dan melahirkan;
 - (e) prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar di tempat kerja;⁹
 - (f) hubungan kerja;
 - (g) pendaftaran dan kontribusi jaminan sosial;
 - (h) mempekerjakan perempuan, anak-anak dan orang muda serta pekerja berkebutuhan khusus lainnya (termasuk penyandang disabilitas); dan
 - (i) ekonomi informal.
- 1.3.2. Sangat penting bahwa mekanisme formal, jika memungkinkan, (seperti nota kesepahaman kelembagaan atau bentuk lain dari kesepakatan atau partisipasi dalam komite atau kelompok kerja lintas lembaga yang akan memungkinkan pembagian informasi yang efektif di seluruh organisasi seperti kementerian, otoritas lain, mitra sosial dan lembaga penelitian) menyediakan pengawasan ketenagakerjaan dengan data yang diperlukan untuk mengidentifikasi kegiatan berisiko tinggi dan kategori pekerja yang paling rentan dan untuk melakukan penelitian dan penyelidikan terhadap penyebab kecelakaan dan penyakit akibat kerja di perusahaan dan perusahaan yang harus dilakukan pengawasan.
- 1.3.3. Kendali pencegahan terhadap bangunan, pabrik, bahan dan proses yang baru harus dipersiapkan untuk mempertimbangkan kemungkinan terjadinya kasus-kasus, menurut undang-undang nasional, sejalan dengan Pasal 27 Konvensi No. 81, bahwa kegiatan perusahaan ini dapat melibatkan risiko serius terhadap keselamatan, kesehatan atau integritas fisik pekerja atau orang lain yang bersangkutan. Dalam beberapa situasi, peraturan terkait bahan dan operasi berbahaya mungkin berada di wilayah pemerintah, seperti regulator khusus untuk industri tertentu, untuk bahan nuklir, atau untuk bahan kimia berbahaya. Dalam situasi seperti itu, regulator K3 harus menyetujui pengaturan kerja sama dengan regulator khusus ini, mengidentifikasi dan menghormati fungsi dan tanggung jawab yang berbeda.

⁹ Hak atas kebebasan berserikat dan pengakuan efektif atas hak untuk berunding bersama, penghapusan segala bentuk kerja paksa atau wajib, penghapusan efektif pekerja anak dan penghapusan diskriminasi sehubungan dengan pekerjaan dan jabatan.



2

Struktur dan organisasi



► 2.1. Pengorganisasian sistem pengawasan ketenagakerjaan

- 2.1.1. Pengawasan ketenagakerjaan adalah bagian dari sistem administrasi ketenagakerjaan nasional sebagaimana didefinisikan oleh [Konvensi Administrasi Ketenagakerjaan, 1978 \(No. 150\)](#). Sistem pengawasan ketenagakerjaan nasional harus berfungsi di bawah pengawasan dan kendali otoritas pusat sejauh sesuai dengan praktik administrasi Anggota, bekerja sama dengan lembaga publik atau swasta lainnya dan bekerja sama dengan pengusaha dan pekerja atau organisasi mereka. Sistem pengawasan ketenagakerjaan mencakup kerangka kerja legislatif yang berlaku, organisasi dan struktur, prosedur dan metode kerja, personel dan sumber daya lainnya.
- 2.1.2. Semua elemen sistem pengawasan ketenagakerjaan sangat penting untuk pelaksanaan tugas pengawasan ketenagakerjaan secara efektif. Dukungan keuangan yang tepat dan memadai untuk sistem harus dijamin demi memastikan pengawasan yang efektif, mengamankan kepercayaan pengusaha dan pekerja dan untuk menghindari risiko pengaruh yang tidak semestinya.
- 2.1.3. Struktur administrasi publik yang bertanggung jawab atas pengawasan ketenagakerjaan harus ditempatkan di bawah kendali langsung dan eksklusif dari otoritas pusat suatu negara,¹⁰ dan tidak boleh berada di bawah kendali atau, dengan hal apa pun, bertanggung jawab kepada otoritas lokal mana pun sehubungan dengan pelaksanaan tugas-tugasnya.
- 2.1.4. Peran koordinasi dan pengawasan dari otoritas pusat harus memfasilitasi penetapan dan penerapan kebijakan pengawasan yang konsisten, dan strategi terpadu secara keseluruhan, untuk seluruh wilayah nasional. Kebijakan tersebut harus dirumuskan setelah berkonsultasi dan dengan keterlibatan mitra sosial.
- 2.1.5. Kebijakan operasional dan prioritas pengawasan ketenagakerjaan harus ditentukan berdasarkan kebutuhan, risiko dan tingkat ketidakpatuhan.

► 2.2. Kolaborasi dan kerja sama

- 2.2.1. Kerja sama yang efektif antara layanan pengawasan ketenagakerjaan dan layanan pemerintah lainnya dan lembaga publik atau swasta yang terlibat dalam kegiatan serupa adalah prinsip yang ditetapkan oleh Pasal 5(a) Konvensi No. 81 dan Pasal 12(1) Konvensi No. 129. Untuk memastikan bahwa koordinasi dan kolaborasi ini bermakna, harus diatur secara permanen dan teratur dan mengadopsi bentuk-bentuk yang dilembagakan, seperti protokol dan nota kesepahaman antar bidang pemerintahan, yang harus tersedia untuk umum.
- 2.2.2. Secara khusus, kerja sama antara layanan pengawasan yang berbeda sangat penting ketika kewenangan dibagi antara sejumlah lembaga untuk menghindari banyaknya pengawasan, memastikan koordinasi dan pelaksanaan tugas masing-masing pengawasan secara efektif.
- 2.2.3. Kerja sama antara pengawasan ketenagakerjaan dan lembaga penegak lainnya dengan mandat atas tempat kerja harus dibangun dengan cara untuk memanfaatkan sebaik-baiknya sumber daya, dan sejauh mungkin mengoordinasikan kunjungan ke tempat kerja untuk menghindari banyaknya pengawasan yang tidak perlu.
- 2.2.4. Pihak berwenang yang kompeten harus membuat pengaturan yang tepat untuk mempromosikan kerja sama dengan badan-badan yang dengannya pengawasan ketenagakerjaan memiliki kesamaan dalam fungsi dan tujuan, seperti badan administrasi ketenagakerjaan, termasuk layanan jaminan sosial dan layanan ketenagakerjaan publik; otoritas migrasi tenaga kerja; kepolisian; badan peradilan; layanan pencegahan; mitra sosial; otoritas pajak dan kementerian yang bertanggung jawab atas sektor-sektor yang dicakup oleh pengawasan ketenagakerjaan, dengan tetap menghormati kewenangan dan kompetensi masing-masing organisasi.
- 2.2.5. Kerja sama ini harus didasarkan pada pertukaran informasi, koordinasi kegiatan dan pelaksanaan program bersama dan kunjungan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan bersama.

10 Di negara-negara federal, istilah otoritas pusat dapat berarti otoritas federal atau otoritas pusat dari unit federasi.

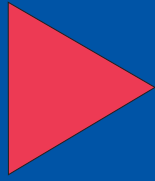
- 2.2.6. Koordinasi dan kerja sama dengan peradilan harus sedekat mungkin, konsisten dengan tingkat pemisahan kewenangan antara pengadilan dan kejaksaan di setiap Anggota, dan harus memungkinkan, sejauh yang diatur dalam hukum dan praktik nasional, untuk tindak lanjut dari kasus-kasus yang dirujuk dari pengawasan ketenagakerjaan ke sistem peradilan.
- 2.2.7. Pengawas ketenagakerjaan harus bekerja sama dengan organisasi pekerja dan pengusaha dalam merancang, mengadopsi dan meninjau kebijakan, strategi atau program dan rencana pengawasan. Kerja sama ini dapat dilakukan dalam berbagai bentuk seperti melalui badan konsultatif tripartit nasional, kesepakatan koordinasi dan kerja sama, komite bersama, konsultasi dan pengorganisasian kampanye.
- 2.2.8. Kolaborasi dengan mitra sosial merupakan elemen penting bagi efektivitas sistem pengawasan ketenagakerjaan. Kolaborasi ini harus dioperasionalkan di tingkat nasional, wilayah dan perusahaan.
- 2.2.9. Kolaborasi antara pengawas ketenagakerjaan, perwakilan pengusaha dan pekerja di tingkat tempat kerja, bila perlu, harus dilakukan pada saat kunjungan pengawasan dan tindakan yang akan dilakukan di tempat kerja, melalui kontak dengan pengusaha dan perwakilan pekerja, jika ada,¹¹ selalu memastikan imparisialitas (tidak memihak), kewenangan dan keselamatan pengawas ketenagakerjaan.¹²
- 2.2.10. Pertimbangan yang tepat harus diberikan pada karakteristik khusus dan unik dari usaha kecil dan menengah (UKM) dan usaha mikro, dan pekerja di perekonomian informal ketika pengawasan dilakukan.
- 2.2.11. Bentuk pengaturan mandiri, termasuk audit, pemantauan dan inisiatif kepatuhan lainnya, dapat menjadi pelengkap untuk meningkatkan kepatuhan. Namun, inisiatif tersebut bukan merupakan pengganti pengawasan ketenagakerjaan publik dan seharusnya tidak berarti bahwa Negara Anggota tidak lagi harus mengambil tindakan yang diperlukan terkait hal ini, dan itu juga tidak boleh menggantikan atau dijadikan alasan untuk mengurangi kapasitas dan frekuensi kunjungan pengawasan ketenagakerjaan.¹³
- 2.2.12. Pengawas ketenagakerjaan harus dapat bekerja dengan pemangku kepentingan yang berbeda, tetapi peran pengawasan ketenagakerjaan harus tetap menjadi prerogatif publik yang mandiri. Hanya sistem pengawasan publik yang efektif yang dapat memastikan efektivitas melalui efek jera dari hukuman.¹⁴

11 Istilah “jika ada” berarti di mana serikat pekerja atau perwakilan pekerja ada di tempat kerja atau perusahaan.

12 ILO, Survei Umum atas laporan-laporan mengenai Konvensi Pengawasan Ketenagakerjaan, 1947 (No. 81), dan Protokol 1995 untuk Konvensi Pengawasan Ketenagakerjaan, 1947, dan Rekomendasi Pengawasan Ketenagakerjaan, 1947 (No. 81), Pengawasan Ketenagakerjaan (Pertambangan dan Transportasi) Rekomendasi, 1947 (No. 82), Konvensi Pengawasan Ketenagakerjaan (Pertanian), 1969 (No. 129), dan Rekomendasi Pengawasan Ketenagakerjaan (Pertanian), 1969 (No. 133), [ILC.95/III/1B](#), 2006, paragraf 170–171.

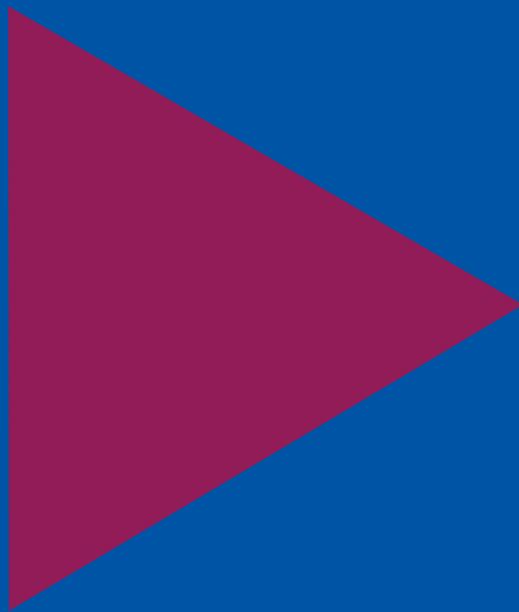
13 ILO, Bekerja sama untuk mempromosikan lingkungan kerja yang aman dan sehat, [ILC.106/III/1B](#), 2017, paragraf 495.

14 ILO, Administrasi ketenagakerjaan dan pengawasan ketenagakerjaan, [ILC.100/V](#), 2011, paragraf 232.



3

**Kebijakan,
perencanaan dan
pemantauan**



► 3.1. Kebijakan pengawasan ketenagakerjaan

- 3.1.1. Badan-badan yang kompeten dalam sistem administrasi ketenagakerjaan harus, sebagaimana mestinya, bertanggung jawab atas, atau berkontribusi pada, persiapan, administrasi, koordinasi, pemantauan dan peninjauan kebijakan pengawasan ketenagakerjaan nasional, serta menjadi instrumen dalam lingkup administrasi publik, dan menindaklanjuti konsultasi tripartit dengan mitra sosial, untuk penyusunan dan pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sebuah kebijakan nasional harus memberikan arah dan panduan yang jelas terhadap mandat dan prioritas organisasi pada isu-isu mendasar mengenai prinsip-prinsip, tata kelola dan manajemen, struktur dan organisasi, fungsi dan kekuatan hukum.
- 3.1.2. Kebijakan pengawasan ketenagakerjaan harus mencakup setidaknya hal-hal berikut:¹⁵
- (a) perbedaan antara tugas pokok dan tambahan (Paragraf 2(a) Rekomendasi No. 20);
 - (b) ketentuan untuk memastikan bahwa pengawas ketenagakerjaan terutama menggunakan waktu kerja mereka untuk melakukan kunjungan langsung ke perusahaan sebagai komponen kunci dari pekerjaan mereka (Paragraf 8 Rekomendasi No. 20);
 - (c) definisi kriteria frekuensi kunjungan (Paragraf 17, 18 dan 23(c) No. 20);
 - (d) prosedur yang berlaku untuk kunjungan khusus terkait penyelidikan pengaduan tertentu (yang sedapat mungkin harus segera diselidiki), perusahaan besar, UKM, dan perusahaan dengan manajemen keselamatan dan kesehatan yang tidak memuaskan (Paragraf 18 dan 19 Rekomendasi No. 20);
 - (e) prosedur untuk mengunjungi kembali perusahaan bila perlu, untuk memastikan apakah penyimpangan telah diperbaiki (Paragraf 18 Rekomendasi No. 20);
 - (f) kebutuhan laporan pengawasan individu dan laporan tahunan umum (Paragraf 21-23 Rekomendasi No. 20);¹⁶
 - (g) langkah-langkah berintegritas untuk mencegah dan melindungi dari korupsi, perilaku penyalahgunaan dan pelanggaran kewajiban undang-undang oleh para pengawas, termasuk mekanisme bagi pengusaha dan pekerja untuk mengajukan pengaduan terhadap para pengawas dan agar mereka diselidiki dengan benar dan tidak memihak; dan
 - (h) prosedur, setelah berkonsultasi dengan organisasi pekerja dan pengusaha yang paling representatif, untuk menjamin kerja sama penuh pengusaha dan pekerja dan organisasi mereka dalam mempromosikan standar yang tinggi mengenai kondisi yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan pekerja dan penerapan ketentuan hukum yang dapat ditegakkan oleh pengawas ketenagakerjaan (Paragraf 20 Rekomendasi No. 20).

► 3.2. Perencanaan dan program

- 3.2.1. Sistem pengawasan ketenagakerjaan, sebagai layanan publik, harus mengarahkan tindakannya sedemikian rupa sehingga dapat merespons seefisien mungkin tuntutan yang diberikan padanya pada waktu yang diperlukan. Selain itu, pengawasan ketenagakerjaan harus mempertimbangkan bahwa kelompok pekerja yang biasanya paling rentan mungkin tidak akan mengajukan pengaduan ke pengawasan ketenagakerjaan dan oleh karena itu harus mengambil semua tindakan yang diperlukan dalam mandat dan kewenangannya untuk menilai (melakukan kajian) tingkat kepatuhan dan risiko kepatuhan, serta untuk melindungi pekerja tersebut sebagaimana mestinya. Ini menyiratkan perlunya mengadopsi pendekatan secara progresif, sehingga tidak membuat keluhan-keluhan yang tak tertangani, menjaga keseimbangan yang tepat antara tindakan reaktif dan proaktif.

¹⁵ Berdasarkan ketentuan Rekomendasi No. 20.

¹⁶ Juga diwajibkan menurut Pasal 19-21 Konvensi No. 81 dan Pasal 25-27 Konvensi No. 129.

- 3.2.2. Siklus perencanaan, program dan pelaporan sangat penting untuk mencapai dasar yang koheren dan objektif agar tindakan pengawasan yang merespons masalah kondisi kerja yang ada dan mengantisipasi wilayah atau sektor geografis di mana intervensi yang ditargetkan mungkin diperlukan.
- 3.2.3. Program kegiatan pengawasan ketenagakerjaan melalui sistem perencanaan dengan tujuan ditetapkan per tahun memperkenalkan elemen rasionalitas mendasar. Perencanaan tahunan ini, yang harus dikoordinasikan oleh otoritas pusat dengan mempertimbangkan kekhususan daerah, memungkinkan penataan bagian penting dari kegiatan pengawasan, merasionalisasi penggunaan sumber daya sistem dan, dengan demikian, meningkatkan efektivitasnya.
- 3.2.4. Proses penyusunan dan penetapan tujuan harus sangat partisipatif, pertama melalui konsultasi dengan mitra sosial, dan kemudian dengan administrasi yang berbeda dengan kompetensi dalam hal-hal yang harus direncanakan. Mungkin juga akan sangat berharga bagi pengawasan untuk memberitahukan rencana pengawasan, jika sesuai, industri dan area risiko yang akan mereka targetkan dalam periode mendatang, yang dapat, melalui upaya informasi dan pelatihan yang ditargetkan (secara bersama), berfungsi sebagai pendorong untuk peningkatan kepatuhan bahkan sebelum kegiatan pengawasan apa pun dimulai.
- 3.2.5. Informasi dan analisis informasi merupakan prasyarat utama untuk membuat program dengan benar. Pengawas ketenagakerjaan harus memanfaatkan sistem TIK jika tersedia untuk memfasilitasi pengumpulan data dan pengelolaannya, dan harus memiliki akses ke data yang dimiliki oleh lembaga lain yang relevan dengan tugas pengawasan. Namun penting juga bahwa setiap pencocokan data atau akses data konsisten dengan kebijakan dan undang-undang nasional terkait privasi dan perlindungan informasi dan bahwa setiap pencocokan data tidak melanggar hak-hak dasar individu mana pun.

► 3.3. Pemantauan dan evaluasi

- 3.3.1. Perencanaan dan pelaksanaan kegiatan pengawasan ketenagakerjaan harus diikuti dengan langkah-langkah pemantauan dan evaluasi.
- 3.3.2. Penggunaan indikator kegiatan sangat penting untuk meningkatkan dan memantau efektivitas dan efisiensi pengawasan. Indikator kuantitatif harus digabungkan dengan indikator kualitatif yang dapat mengukur dampak kegiatan pengawasan ketenagakerjaan terhadap peningkatan kepatuhan terhadap hukum ketenagakerjaan.
- 3.3.3. Tindakan pemantauan dan evaluasi kegiatan pengawasan harus memasukkan parameter dan indikator (kuantitatif dan kualitatif) yang memungkinkan untuk memastikan bahwa:
 - (a) kinerja individu dan organisasi sesuai dengan jadwal dan kerangka waktu, standar dan spesifikasi yang ditetapkan dalam perencanaan. Mitra sosial harus berkontribusi pada pemantauan dan evaluasi kinerja kelembagaan;
 - (b) keluaran yang diharapkan tercapai; dan
 - (c) kesalahan dan penyimpangan diidentifikasi, diperhitungkan, dan jika perlu dimasukkan kembali ke dalam siklus perencanaan berikutnya.

► 3.4. Laporan pengawasan ketenagakerjaan

- 3.4.1. Laporan berkala sangat penting untuk mengukur hasil dan menetapkan sejumlah kriteria umum, serta untuk meningkatkan efisiensi kegiatan pengawasan.
- 3.4.2. Teknologi informasi dan komunikasi, jika tersedia, diperlukan untuk memungkinkan pengawas ketenagakerjaan melaporkan secara sistematis setiap kegiatan mereka.
- 3.4.3. Otoritas pengawasan pusat harus menugaskan kepada dinas pengawasan, kantor lokal atau layanan pengawasan daerah terkait kewajiban untuk menyampaikan laporan berkala dan menentukan frekuensinya, yang tidak boleh kurang dari setahun sekali. Pelaporan menggunakan TIK yang tertanam dalam prosedur pengawasan dapat menawarkan pelaporan yang lebih cepat dan akurat.

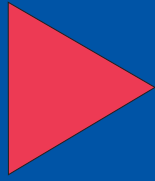
- 3.4.4. Harus didorong, untuk tujuan kedinasan, dibuatnya ringkasan atau laporan rinci dari setiap kunjungan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan. Hasil kunjungan pengawasan harus menjadi bagian penting dari “memori lembaga” pengawasan. Sebagai tindak lanjut dari setiap kunjungan, laporan pengawasan harus ditambahkan ke dokumen (sebagai dokumentasi) di perusahaan. Disarankan untuk menyimpan dokumen juga catatan kerja dan komentar pengawas untuk menjadi rujukan di masa mendatang. Laporan individu ini adalah sumber informasi dan dasar dari keseluruhan pelaporan dan sistem informasi dan karenanya harus dibuat dan dicatat sesuai dengan instruksi yang tepat yang diberikan oleh otoritas pusat.
- 3.4.5. Laporan pengawasan individu akhir harus faktual dan harus berisi setidaknya temuan, relevansinya dalam hal kepatuhan terhadap peraturan dan hasil kunjungan pengawasan. Laporan harus diselesaikan sesegera mungkin setelah pengawasan. Harus ada tenggat waktu yang mengikat di seluruh pengawasan dengan standar kinerja yang jelas dan dapat dicapai. Misalnya, laporan pengawasan rutin harus diserahkan kepada atasan selambat-lambatnya satu minggu setelah kunjungan. Ketika diminta melalui jalur formal, sesuai dengan undang-undang nasional, laporan tersebut harus dibagikan kepada pengusaha dan, jika ada, perwakilan pekerja di tempat kerja.
- 3.4.6. Laporan-laporan yang dibuat oleh para pengawas harus dipertimbangkan untuk menetapkan fakta-fakta, yang dinyatakan di dalamnya,¹⁷ sesuai dengan undang-undang nasional.
- 3.4.7. Laporan harus berisi data dan informasi yang berguna untuk tindakan pengawasan di masa mendatang, dan untuk akuntabilitas kinerja sistem pengawasan: nama pengawas; semua pihak yang dituju; informasi umum di tempat kerja; temuan pengawas; sifat semua pelanggaran; tindakan yang akan diambil; tenggat waktu yang ditetapkan; apakah pemeriksaan lebih lanjut mungkin diperlukan; dan usulan sanksi atau tindak lanjut, jika ada.
- 3.4.8. Otoritas pengawasan di tingkat lokal atau provinsi harus memeriksa laporan pengawasan pengawas ketenagakerjaan di bawah kendali langsung mereka, menilai data dan tren, dan mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan efisiensi kegiatan pengawasan, pelaporan dan dukungan untuk kepatuhan.
- 3.4.9. Otoritas pengawasan pusat harus menerbitkan laporan umum tahunan tentang kerja kantor pengawasan di bawah kendalinya dan mengirimkan salinannya kepada Direktorat Jenderal ILO. Laporan tersebut harus diterbitkan dalam waktu paling lama satu tahun setelah akhir tahun terkait.¹⁸
- 3.4.10. Informasi yang akan dimasukkan dalam laporan harus selalu seluas mungkin, sesuai dengan karakteristik nasional. Isi minimal yang harus dicantumkan adalah: daftar peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan kerja sistem pengawasan ketenagakerjaan, data pekerja kantor pengawasan ketenagakerjaan, tempat kerja yang harus diperiksa dan jumlah pegawainya masing-masing, kunjungan pengawasan, pelanggaran dan hukuman yang dijatuhkan, kecelakaan industri dan penyakit akibat kerja.¹⁹ Laporan tahunan tentang pengawasan ketenagakerjaan di bidang pertanian dapat diterbitkan baik sebagai laporan terpisah atau sebagai bagian dari laporan tahunan umum.
- 3.4.11. Laporan harus dibuat sesuai dengan sistem statistik pengawasan ketenagakerjaan yang diharmonisasikan, yang dihasilkan oleh ILO,²⁰ atau konsisten dengan kerangka kerja nasional untuk pelaporan pemerintah.

17 Paragraf 5 Rekomendasi No. 20.

18 Pasal 20 Konvensi No.81

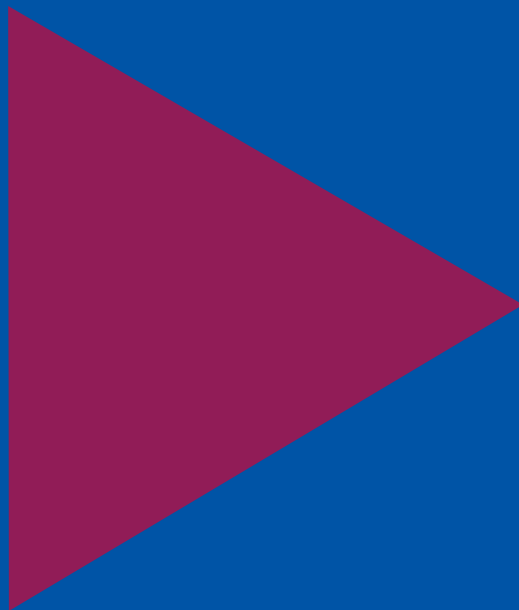
19 Pasal 21 Konvensi No. 81.

20 ILO, [Panduan Harmonisasi Statistik Pengawasan Ketenagakerjaan](#), Jenewa, 2016; [Pengumpulan dan Penggunaan Statistik Pengawasan Ketenagakerjaan: Panduan singkat](#), Jenewa, 2016.



4

Status dan karier pengawas ketenagakerjaan



► 4.1. Status dan kondisi pekerjaan

- 4.1.1. Berdasarkan Pasal 6 Konvensi No. 81 dan Pasal 8 Konvensi No. 129, pekerja pengawasan harus “terdiri dari pejabat publik yang status dan kondisi pekerjaannya sedemikian rupa sehingga mereka dijamin stabilitas pekerjaan dan kemandiriannya dari perubahan pemerintahan dan pengaruh eksternal yang tidak pantas”. Pengawasan ketenagakerjaan adalah fungsi publik dan oleh karena itu pengawas ketenagakerjaan harus menjadi pejabat publik.
- 4.1.2. Agar pengawas ketenagakerjaan dapat memenuhi tugas dan misi mereka, ketidakberpihakan dan kemandirian mereka harus dijaga setiap saat. Konsep-konsep ini dapat dijamin dengan cara yang berbeda; namun, merupakan prasyarat bahwa kelanjutan pekerjaan pengawas dalam dinas tidak boleh bergantung pada pertimbangan politik.
- 4.1.3. Status pejabat publik paling sesuai untuk menjamin kemandirian dan ketidakberpihakan pengawas ketenagakerjaan, yang sangat diperlukan dalam menjalankan fungsinya. Status ini sesuai dengan penetapan masa percobaan sebelum pengawas ketenagakerjaan dipekerjakan secara tetap.
- 4.1.4. Untuk memastikan integritas pengawasan ketenagakerjaan, kondisi pekerjaan pengawas ketenagakerjaan harus memungkinkan stabilitas ketenagakerjaan dan keamanan pribadi dalam menjalankan fungsinya, yang didukung oleh kerangka peraturan yang sesuai. Stabilitas pekerjaan paling baik dijamin jika pengawas ketenagakerjaan adalah pegawai negeri yang diangkat secara tetap.
- 4.1.5. Untuk melaksanakan tugasnya dalam menegakkan undang-undang ketenagakerjaan dan memberikan informasi serta pembinaan tentang cara-cara untuk mematuhi, pengawas ketenagakerjaan dipercayakan dengan sejumlah wewenang. Namun, mereka hanya dapat menggunakan wewenang ini jika mereka diberikan status yang menjamin bahwa keputusan mereka, dan aktivitas mereka secara keseluruhan, bebas dari pengaruh luar.
- 4.1.6. Kemandirian pengawas ketenagakerjaan ada dua: (a) mereka harus mandiri dari perubahan dalam pemerintah; dan (b) mereka harus mandiri dari pengaruh luar yang tidak pantas. Ketentuan ini, yang terkandung dalam Pasal 6 Konvensi No. 81 dan Pasal 8 Konvensi No. 129, harus dipahami sehubungan dengan Pasal 17 Konvensi No. 81 dan Pasal 22 (2) Konvensi No. 129 tentang Diskresi Pengawas Ketenagakerjaan. Kondisi pekerjaan, status dan praktik pekerjaan sehari-hari seorang pengawas ketenagakerjaan harus sedemikian rupa sehingga keputusan mereka tidak dikondisikan oleh keadaan politik, seperti perubahan dalam manajemen, dan bahwa pihak ketiga dicegah untuk mengarahkan atau mempengaruhi keputusan pengawas ketenagakerjaan.
- 4.1.7. Nonpolitisasi dan kemandirian pengawas ketenagakerjaan adalah tentang memastikan otonomi teknis dan fungsional dalam pengambilan keputusan tentang kegiatan dan prioritas pengawasan. Kemandirian dan otonomi ini sangat sesuai dengan penghormatan dan kepatuhan terhadap instruksi, surat edaran, prosedur operasi standar dan kriteria teknis yang dikeluarkan oleh hierarki tentang cara menegakkan undang-undang secara harmonis dan koheren.
- 4.1.8. Penentuan jumlah konkret pengawas yang dibutuhkan oleh setiap pengawasan akan ditentukan oleh kriteria khusus sesuai konteks nasional, termasuk: jumlah dan sifat fungsi yang ditugaskan pada sistem pengawasan; jumlah, sifat, ukuran dan situasi tempat kerja yang dapat diperiksa; jumlah pekerja; jumlah dan kompleksitas ketentuan hukum yang harus ditegakkan; sumber daya material dan keuangan yang tersedia untuk pengawasan; dan kondisi praktis di mana kunjungan pengawasan harus dilakukan agar efektif. Rasio yang secara khusus didasarkan pada jumlah pengawas ketenagakerjaan per ribuan pekerja tidak mempertimbangkan semua elemen yang diidentifikasi oleh Pasal 10 Konvensi No. 81 dan tidak boleh digunakan sebagai patokan.
- 4.1.9. Remunerasi pengawas ketenagakerjaan harus sepadan dengan tanggung jawab mereka, dan konsisten dengan pegawai negeri sipil lainnya pada tingkat yang sebanding di negara yang sama. Remunerasi yang tidak memadai dapat mengakibatkan pergantian yang lebih tinggi di antara pengawas ketenagakerjaan dan mempersulit untuk menarik individu yang berkualifikasi tinggi. Individu pengawas ketenagakerjaan mungkin akan diperlakukan kurang hormat karena gaji mereka yang rendah.²¹ Gaji yang rendah dapat membuat pengawas mencari sumber pendapatan lain dan menimbulkan risiko penyuapan, merusak akuntabilitas, efektivitas, dan ketidakberpihakan pengawas ketenagakerjaan.

21 Paragraf 14 Rekomendasi No. 20: “Pengawasan harus bersifat permanen dan mandiri dari perubahan pemerintah; ... para pengawas harus diberi status dan standar pengupahan sedemikian rupa untuk menjamin kebebasan mereka dari pengaruh eksternal yang tidak pantas”.

- 4.1.10. Konvensi ILO No. 81 dan No. 129 mewajibkan Anggota untuk mengganti pengawas ketenagakerjaan untuk “setiap biaya perjalanan dan insidental yang mungkin diperlukan untuk pelaksanaan tugas mereka.”²² Salah satu konsekuensi jika tidak melakukan hal tersebut adalah tempat kerja tidak sering dikunjungi dan beberapa bahkan hampir tidak pernah, yang bagi pengawasan ketenagakerjaan berarti tidak dapat memenuhi tugas utamanya. Jika pengawasan ketenagakerjaan tidak menyediakan mobil dinas bagi pengawas ketenagakerjaan dan pengawas ketenagakerjaan menggunakan mobil mereka sendiri atau alat transportasi lain, tunjangan untuk pengeluaran ini harus dipertimbangkan.
- 4.1.11. Prospek karier yang menarik efektif dalam mempertahankan pengawas ketenagakerjaan dan meningkatkan produktivitas mereka.
- 4.1.12. Pengawas ketenagakerjaan harus diberi kesempatan untuk memainkan peran manajerial di beberapa titik dalam kehidupan kerjanya melalui kompetisi internal baik yang melibatkan perolehan kualifikasi baru atau lulus ujian, tetapi prestasi dan senioritas juga harus diperhitungkan.
- 4.1.13. Mobilitas horizontal, yang melibatkan kegiatan pekerjaan yang berbeda untuk otoritas yang sama atau diperbantukan ke departemen atau badan pemerintah lain atau ke organisasi internasional, dapat berdampak positif pada kinerja pengawas setelah mereka kembali ke pos sebelumnya. Mobilitas horizontal semacam itu tidak boleh merugikan kapasitas otoritas dalam menjalankan fungsinya.
- 4.1.14. Mutasi geografis dan fungsional memungkinkan pengawas ketenagakerjaan untuk memperoleh pengalaman dan memperoleh pengetahuan baru serta membantu menghindari risiko kolusi, tetapi mutasi tidak boleh dikenakan sebagai sanksi kecuali untuk alasan yang berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan etika.
- 4.1.15. Kebijakan sumber daya manusia yang tepat harus diterapkan untuk mendorong lebih banyak, termasuk gender, keragaman dari pekerja pengawasan ketenagakerjaan.
- 4.1.16. Tidak ada pengawas ketenagakerjaan yang dapat melakukan pekerjaan mereka dengan baik di mana mereka diancam atau dilecehkan. Harus ada perlindungan hukum yang tepat dan efektif bagi para pengawas terhadap kekerasan, pelecehan atau intimidasi selama menjalankan pekerjaan mereka, sejalan dengan Konvensi Kekerasan dan Pelecehan, 2019 (No. 190).

► 4.2. Perekrutan pengawas ketenagakerjaan

- 4.2.1. Efektivitas pengawasan ketenagakerjaan sangat tergantung pada kecukupan sumber daya, kompetensi dan kualitas personelnya. Untuk alasan ini, Pasal 7(1) dan (2) Konvensi No. 81 dan Pasal 9(1) dan (2) Konvensi No. 129 menetapkan prinsip bahwa pengawas ketenagakerjaan harus direkrut dengan memperhatikan kualifikasi mereka dalam melaksanakan tugasnya, sarana untuk memastikan kualifikasi tersebut akan ditentukan oleh otoritas yang berwenang.
- 4.2.2. Proses perekrutan pengawas ketenagakerjaan harus didasarkan pada prinsip-prinsip transparansi, kesetaraan, prestasi dan kemampuan.
- 4.2.3. Kriteria yang layak diterima harus mencakup tingkat pendidikan dan pengalaman tertentu, yang harus dicapai pelamar pada saat mereka mendaftar ke kompetisi terbuka untuk masuk ke pekerjaan ini, di samping kemampuan atau keterampilan lunak (*soft skills*) yang diperlukan. Persaingan untuk pekerjaan sebagai pengawas ketenagakerjaan harus terbuka bagi pelamar di luar sektor publik, dan lowongan jabatan ini harus diiklankan kepada masyarakat umum, sektor swasta, dan organisasi pekerja dan pengusaha.
- 4.2.4. Kualifikasi akademik yang tepat untuk calon pengawas ketenagakerjaan sangat bergantung pada mandat pengawasan ketenagakerjaan, posisi yang direkrut dan kebijakan umum untuk masuk ke pegawai negeri. Situasi nasional yang memungkinkan, tingkat pendidikan minimum yang diperlukan harus gelar akademik universitas, tingkat kompetensi dasar atau lanjutan, atau setara sebagaimana didefinisikan oleh undang-undang nasional.
- 4.2.5. Keterampilan lunak yang dibutuhkan harus mencakup: kemampuan untuk berhubungan dan bekerja dengan orang lain; kemampuan untuk bekerja dengan baik di bawah tekanan dan tanpa pengawasan; inisiatif; kapasitas untuk memperoleh kepercayaan semua pihak dan kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif.²³

²² Pasal 11(2) Konvensi No. 81.

²³ Paragraf 13 Rekomendasi No. 20: “adalah penting bahwa pengawas pada umumnya harus memiliki standar pelatihan dan pengalaman teknis yang tinggi, harus orang yang berpendidikan umum yang baik, dan dengan karakter dan kemampuannya mampu memperoleh kepercayaan dari semua pihak.”

- 4.2.6. Prosedur perekrutan pengawas ketenagakerjaan harus sama dengan yang berlaku untuk layanan publik, dengan penyesuaian yang sesuai dengan kekhususan fungsi. Parameter perekrutan mungkin juga menjadi bagian dari standar dan persyaratan layanan publik yang lebih luas.
- 4.2.7. Wawancara mendalam yang tepat dilakukan secara layak dan objektif adalah cara terbaik bagi otoritas yang kompeten untuk memilih kandidat yang paling cocok. Pada tahap tertentu dalam proses seleksi, kandidat dapat mengikuti tes tertulis yang memungkinkan penilaian atas pengetahuan hukum, teknis, atau kedua hal tersebut, yang relevan.
- 4.2.8. Pelatihan dapat dimasukkan dalam proses seleksi, atau hanya dilakukan setelah pengangkatan kandidat.
- 4.2.9. Diskriminasi positif/tindakan afirmatif untuk kandidat dari kelompok yang kurang terwakili dapat diterapkan saat merekrut pengawas ketenagakerjaan, konsisten dengan kebijakan dan prosedur pemerintah yang lebih luas tentang akses ke pekerjaan pegawai negeri.
- 4.2.10. Direkomendasikan bahwa kandidat yang berhasil untuk posisi sebagai pengawas ketenagakerjaan harus melalui masa percobaan setelah itu, mereka harus mengikuti ujian akhir atau cara penilaian kompetensi lainnya, yang sesuai dengan undang-undang atau praktik nasional agar dapat diangkat secara tetap.²⁴

► 4.3. Bidang terkait bagi para ahli dan spesialis

- 4.3.1. Pasal 9 Konvensi No. 81 menyatakan bahwa “setiap Anggota harus mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk memastikan bahwa para ahli dan spesialis teknis yang memenuhi syarat, termasuk spesialis di bidang kedokteran, teknik, kelistrikan dan kimia, sesuai bidangnya dalam pekerjaan pengawasan, dengan cara yang dianggap paling tepat di bawah kondisi nasional, untuk tujuan menjamin penegakan ketentuan hukum yang berkaitan dengan perlindungan kesehatan dan keselamatan pekerja saat terlibat dalam pekerjaan mereka dan untuk menyelidiki efek dari proses, bahan dan metode kerja pada kesehatan dan keselamatan pekerja”. Pasal 11 Konvensi No. 129 menetapkan bahwa “Setiap Anggota harus mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk memastikan bahwa para ahli dan spesialis teknis yang memenuhi syarat, yang dapat membantu memecahkan masalah yang menuntut pengetahuan teknis, memiliki keterkaitan dalam pekerjaan pengawasan ketenagakerjaan di bidang pertanian dengan cara seperti itu, yang mungkin dianggap paling tepat di kondisi nasional.”
- 4.3.2. Direkomendasikan bahwa para ahli ini, termasuk psikolog terkait kerja, ahli higiene industri, ahli ergonomi dan spesialis lainnya, dipekerjakan sebagai pekerja pengawasan ketenagakerjaan.²⁵ Pengawas ketenagakerjaan juga harus menetapkan kebijakan, protokol, dan perjanjian kerja sama untuk memiliki akses ke keahlian yang mandiri dan berkualitas tinggi di luar fungsi pengawasan ketenagakerjaan.

► 4.4. Pelatihan pengawas ketenagakerjaan

- 4.4.1. Menurut Pasal 7(3) Konvensi No. 81, “Para pengawas ketenagakerjaan harus dilatih secara memadai untuk melaksanakan tugas-tugas mereka”. Pasal 9(3) Konvensi No. 129 menyatakan bahwa “Para pengawas ketenagakerjaan di bidang pertanian harus dilatih secara memadai untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dan langkah-langkah harus diambil untuk memberi mereka pelatihan lebih lanjut yang sesuai selama pekerjaan mereka.” Pasal 10 dari Konvensi No. 150 meminta pekerja administrasi ketenagakerjaan agar “memiliki akses ke pelatihan yang diperlukan”. Sistem pengawasan ketenagakerjaan harus menyusun dan mengembangkan kebijakan dan program pelatihan berdasarkan analisis kebutuhan pelatihan sebelumnya dan menghasilkan kurikulum pelatihan. Direkomendasikan agar pengawasan ketenagakerjaan memiliki akses ke fasilitas pelatihan berkualitas tinggi seperti sekolah nasional mereka sendiri atau kerja sama struktural dengan universitas dan/atau lembaga khusus.

²⁴ Paragraf 15 Rekomendasi No. 20: “Pengawas yang diangkat harus menjalani masa percobaan dengan tujuan menguji kualifikasi mereka dan melatih mereka dalam tugas mereka, dan pengangkatan mereka hanya boleh dikukuhkan pada akhir periode tersebut jika mereka telah menunjukkan bahwa mereka sepenuhnya memenuhi syarat untuk tugas-tugas seorang pengawas.”

²⁵ Paragraf 11 Rekomendasi No. 20: “Mengingat pertanyaan ilmiah dan teknis yang sulit yang muncul di bawah kondisi industri modern sehubungan dengan proses yang melibatkan penggunaan bahan berbahaya, penghilangan debu dan gas yang merugikan, penggunaan pembangkit listrik dan hal-hal lain, adalah penting bahwa para ahli yang memiliki pelatihan dan pengalaman medis, teknik, kelistrikan atau ilmu pengetahuan lainnya yang kompeten harus dipekerjakan oleh Negara untuk menangani masalah-masalah tersebut.”

- 4.4.2. Sumber daya yang memadai harus disediakan oleh Anggota untuk rancangan dan pelaksanaan program pelatihan nasional yang dianggarkan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis, meningkatkan keterampilan lunak yang diperlukan untuk bekerja secara konstruktif dengan pekerja dan pengusaha dalam situasi yang seringkali sulit dan penuh tekanan dan mendukung mereka dalam perubahan, praktik dan perilaku, memperkuat perilaku etis dan memastikan kemandirian pengawas ketenagakerjaan.²⁶
- 4.4.3. Pelatihan awal harus memiliki komponen teori dan praktik. Komponen teori dapat mencakup instruksi berbasis kelas dan/atau kursus daring. Pelatihan awal harus memiliki durasi minimum yang sebanding dengan pengetahuan teknis dan peraturan tingkat tinggi yang diperlukan dari pengawas ketenagakerjaan, serta untuk membangun kapasitas mereka agar dapat mempengaruhi perubahan yang efektif untuk meningkatkan kepatuhan di tempat kerja.
- 4.4.4. Materi minimal dari pelatihan teori harus mencakup: fungsi, wewenang dan tugas pengawas; pengetahuan luas yang mencakup kerangka teknis dan peraturan terkait yang berada di bawah mandat pengawasan ketenagakerjaan; sistem pengawasan ketenagakerjaan dan administrasi ketenagakerjaan, perkembangan pasar tenaga kerja termasuk tren dan kategori pekerja yang muncul; prosedur operasi standar; penulisan laporan; tindakan dan prosedur penegakan dan sanksi; keterampilan wawancara; dan manajemen konflik dan stres.
- 4.4.5. Komponen praktis harus mencakup kunjungan ke tempat kerja di berbagai sektor dengan pengawas ketenagakerjaan yang lebih berpengalaman. Pendampingan terstruktur, bukan hanya bayangan pekerjaan, dapat digunakan sebagai alat pelatihan untuk rekrutan baru. Pendamping (mentor) harus merupakan rekan kerja yang lebih berpengalaman yang melakukan pengawasan bersama dengan pengawas yang didampingi (*mentee*) dengan metode dan tujuan pelatihan yang jelas. Mentor juga dapat memberikan dukungan profesional umum kepada pengawas baru selama periode pendampingan.
- 4.4.6. Semua pengawas ketenagakerjaan harus diberikan pelatihan yang signifikan tentang substansi kewajiban undang-undang ketenagakerjaan dan persyaratan yang ingin mereka tegakkan, tingkat wewenang dan tanggung jawab hukum mereka tentang teknologi dan pencatatan, cara menangani dan berkomunikasi dengan pengusaha dan pekerja dan persyaratan untuk kemandirian, integritas, sikap positif dalam memecahkan masalah dan menghindari korupsi atau penyuapan.
- 4.4.7. Pelatihan harus mencakup pemahaman tentang peran yang dimainkan oleh organisasi pengusaha dan pekerja, kerja-kerja badan konsultatif, seperti perwakilan keselamatan dan dewan kerja yang ada di perusahaan. Bila memungkinkan, pelatihan juga harus mencakup pemahaman diri dengan konteks komersial dan operasional, sifat industri tertentu dan tantangan yang mereka hadapi.
- 4.4.8. Pelatihan harus dilengkapi, diperbarui dan ditingkatkan secara berkala tidak hanya untuk menyegarkan pengetahuan para pengawas, namun juga agar mereka tetap mengikuti peraturan, risiko dan teknologi baru dan mencakup kebutuhan khusus sektor.
- 4.4.9. Materi dan metode pelatihan harus memadai untuk memenuhi kebutuhan khusus dari berbagai posisi dan tanggung jawab pengawas ketenagakerjaan, termasuk manajer pengawasan ketenagakerjaan.
- 4.4.10. Ketika ada sistem manajemen kinerja bagi pengawas ketenagakerjaan, kehadiran dalam kegiatan pelatihan harus diperhitungkan, karena pelatihan harus dilihat tidak hanya sebagai pemenuhan kebutuhan sistem pengawasan ketenagakerjaan namun juga untuk tujuan pengembangan profesional.

► 4.5. Etika jabatan

- 4.5.1. Menurut Pasal 15 Konvensi No. 81 dan Pasal 20 Konvensi No. 129, "Dengan tunduk pada pengecualian yang mungkin dibuat oleh undang-undang atau peraturan nasional, pengawas ketenagakerjaan harus: (a) dilarang memiliki kepentingan langsung atau tidak langsung dalam usaha-usaha yang berada di bawah pengawasannya; (b) terikat dengan hukuman yang layak atau tindakan disipliner untuk tidak mengungkapkan, bahkan setelah meninggalkan jabatan, setiap rahasia manufaktur atau komersial atau proses kerja yang mungkin mereka ketahui selama menjalankan tugas mereka; dan (c) memperlakukannya sebagai sumber yang benar-benar rahasia dari setiap pengaduan yang memberitahukan kepada mereka adanya cacat atau pelanggaran ketentuan hukum dan tidak akan memberitahukan kepada pengusaha atau perwakilannya bahwa kunjungan pengawasan dilakukan karena mereka menerima pengaduan keluhan."

26 ILO, Resolusi tentang administrasi ketenagakerjaan dan pengawasan ketenagakerjaan, 2011, paragraf 15.

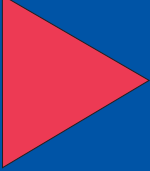
- 4.5.2. Mengenai kewajiban penugasan, konsep kepentingan langsung dan tidak langsung harus didefinisikan dengan tepat dalam undang-undang nasional atau peraturan sektor publik yang berlaku untuk menilai ruang lingkup larangan yang tepat. Ini harus mencakup tidak hanya keuntungan materi atau keuangan tetapi juga kepentingan pribadi yang bersifat psikologis, emosional atau politik yang mungkin memberikan pengaruh yang tidak semestinya pada pelaksanaan tugas pengawas. Harus ada sanksi dan konsekuensi yang jelas untuk setiap pelanggaran persyaratan kemandirian, integritas, dan kerahasiaan.
- 4.5.3. Kewajiban kerahasiaan profesi sesuai dengan Pasal 15 (b) Konvensi No. 81 harus dinyatakan dengan jelas dalam peraturan pengawasan ketenagakerjaan, karena melalui kegiatan pengawasannya, pengawas dapat menemukan informasi yang mungkin bersifat rahasia.
- 4.5.4. Kewajiban kerahasiaan harus mencakup semua pekerja yang bekerja di pengawasan ketenagakerjaan.
- 4.5.5. Selain ketentuan yang terkandung dalam hukum administrasi dan pidana, pemerintah harus memperkuat perilaku etis pengawas ketenagakerjaan dengan memberikan panduan dan membangun mekanisme bagi semua pekerja untuk menjauhkan diri dari praktik tidak etis dan mengidentifikasi serta melaporkan praktik tersebut setiap kali terdeteksi. Selain kebijakan dan peraturan nasional, mekanisme internal ini dapat terdiri dari kode etik, protokol,²⁷ modul pelatihan, prosedur penyelidikan internal, dan perlindungan bagi pelapor. Jika korupsi atau penyuapan terungkap, hal itu harus dirujuk ke pihak berwenang yang sesuai untuk pertimbangan tuntutan pidana, bersama dengan tuntutan terhadap setiap aktor eksternal yang mencoba menyuap para pengawas atau yang membuat mereka melakukan pelanggaran terhadap kewajiban mereka terkait dengan kemandirian, integritas, dan menjaga kerahasiaan.

► 4.6. Aspek hukum lainnya

- 4.6.1. Menurut Pasal 8 Konvensi No. 81 dan Pasal 10 Konvensi No. 129, “Baik laki-laki maupun perempuan berhak untuk diangkat menjadi pekerja pengawasan; bila perlu, tugas khusus dapat diberikan kepada pengawas laki-laki dan perempuan.”
- 4.6.2. Kondisi pelayanan pengawas ketenagakerjaan harus mencerminkan kesetaraan gender, yang harus didukung oleh kerangka peraturan yang sesuai. Dalam hal ketentuan undang-undang, instruksi atau praktik administratif yang tidak konsisten dengan kebijakan kesetaraan, ketentuan tersebut harus dicabut, sebagaimana ditetapkan dalam Pasal 3 Konvensi Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958 (No. 111), dan menurut provisi di dalam Bab V Konvensi No. 190.
- 4.6.3. Kinerja pengawas ketenagakerjaan harus dinilai sesuai dengan sistem penilaian yang digunakan untuk pejabat administrasi publik, dengan mempertimbangkan kekhususan profesi.
- 4.6.4. Selama melakukan pengawasan, pengawas ketenagakerjaan berpotensi terkena risiko yang berbeda tergantung pada sifat kegiatan yang diperiksa, termasuk risiko kimia, fisik, biologis serta risiko kekerasan verbal dan/atau fisik atau proses hukum.
- 4.6.5. Setiap pengawas ketenagakerjaan harus mengevaluasi risiko yang dihadapi pengawas ketenagakerjaan, termasuk identifikasi risiko kekerasan. Penilaian ini harus disesuaikan agar sesuai dengan konteks di setiap negara, artinya penilaian ini harus mempertimbangkan faktor pribadi, organisasi dan operasional.
- 4.6.6. Tindakan minimum berikut diusulkan dengan tujuan untuk membuat perlindungan yang efektif terhadap risiko yang dihadapi pengawas ketenagakerjaan:
 - (a) memberikan pelatihan kepada semua pengawas tentang cara menangani kekerasan dan pelecehan, dan tentang undang-undang, kebijakan, dan protokol yang berlaku, terutama sebelum mereka mulai bertugas tetapi juga sebagai pelatihan berkelanjutan;
 - (b) memastikan bahwa pengawas ketenagakerjaan memiliki mekanisme bagi pengawas ketenagakerjaan untuk melaporkan ketika mereka diancam, dianiaya atau diintimidasi, dan bahwa pengaduan tersebut ditindaklanjuti dengan segera dan tidak memihak;
 - (c) melindungi, membela dan mendukung pengawas yang menjadi korban kekerasan, termasuk dukungan psikososial, dan secara efektif mendukung penuntutan terhadap pelaku; dan

27 [Kode Integritas Global untuk Pengawasan Ketenagakerjaan](#) Asosiasi Internasional Pengawasan Ketenagakerjaan dapat diambil sebagai referensi. Kode ini menyediakan kerangka kerja etis dari enam nilai umum: pengetahuan dan kompetensi; kejujuran dan integritas; kesopanan dan rasa hormat; objektivitas, netralitas dan keadilan; komitmen dan daya tanggap; dan konsistensi antara perilaku pribadi dan profesional.

- (d) menyediakan komunikasi internal tentang pengaturan yang ada untuk mencegah dan melindungi pengawas dan mengkomunikasikan secara eksternal tujuan, peran dan hak prerogatif pengawas ketenagakerjaan untuk memastikan bahwa fungsi pengawasan ketenagakerjaan dan hak prerogatif pengawas ketenagakerjaan diketahui oleh semua orang.
- 4.6.7. Kondisi kerja pengawas ketenagakerjaan harus mencakup perlindungan terhadap segala ancaman dan kekerasan selama menjalankan tugasnya. Pengawas ketenagakerjaan harus diberikan wewenang untuk mendapatkan kerja sama yang efektif dari kepolisian dan bantuan hukum dalam keadaan yang demikian.
- 4.6.8. Meskipun tanggung jawab pidana tidak dapat dan tidak boleh diasuransikan, namun direkomendasikan bahwa pengawasan ketenagakerjaan melindungi individu pengawas ketenagakerjaan terhadap tanggung jawab perdata melalui perlindungan kekebalan hukum yang sesuai untuk pengawasan dengan itikad baik dan/atau polis asuransi kewajiban.



5

Kewenangan dan metode pengawasan



► 5.1. Kewenangan yang dilimpahkan kepada pengawas ketenagakerjaan

- 5.1.1. Kewenangan pengawas ketenagakerjaan harus didefinisikan dengan jelas oleh undang-undang dan menghindari ambiguitas. Hal ini penting untuk memandu pengawas dalam tindakan mereka dan untuk memastikan bahwa semua orang yang tercakup atau dapat berkontribusi pada efektivitas undang-undang ketenagakerjaan memahami peran pengawas ketenagakerjaan dan dapat menggunakannya secara efektif. Jika sesuai dengan hukum nasional dan peraturan administratif, pengawas ketenagakerjaan harus memiliki kondisi otoritas publik atau pejabat publik yang tinggi.

► 5.2. Kewenangan pengawasan: tindakan pengawasan, khususnya kunjungan pengawasan

- 5.2.1. Menurut Pasal 12 Konvensi No. 81,

1. Pengawas ketenagakerjaan yang dilengkapi dengan mandat yang tepat harus diberikan kewenangan:
 - (a) untuk masuk dengan bebas dan tanpa pemberitahuan sebelumnya pada jam berapa pun, siang atau malam, tempat kerja mana pun yang harus diperiksa;
 - (b) untuk masuk pada siang hari di setiap tempat yang mereka mungkin memiliki alasan yang masuk akal untuk diyakini dapat diperiksa; dan
 - (c) untuk melakukan pemeriksaan, pengujian atau penyelidikan apa pun yang mereka anggap perlu untuk meyakinkan diri mereka sendiri bahwa ketentuan hukum ditaati dengan ketat, dan khususnya:
 - (d) untuk menginterogasi, sendiri atau di hadapan saksi, pengusaha atau pekerja perusahaan tentang hal-hal terkait penerapan ketentuan hukum;
 - (e) mewajibkan pembuatan setiap buku, daftar atau dokumen lain yang harus dimiliki sebagaimana ditetapkan oleh undang-undang atau peraturan nasional yang berkaitan dengan kondisi kerja, untuk memastikan bahwa semuanya sesuai dengan ketentuan hukum, dan untuk menyalin dokumen tersebut atau membuat ringkasannya;
 - (f) untuk menegakkan pemasangan pemberitahuan yang disyaratkan oleh ketentuan hukum;
 - (g) mengambil atau membawa untuk tujuan analisis sampel bahan dan zat yang digunakan atau ditangani, dengan syarat pengusaha atau perwakilannya diberitahu tentang sampel atau zat yang diambil atau dibawa untuk tujuan tersebut.
2. Pada saat kunjungan pengawasan, pengawas harus memberitahu pengusaha atau perwakilannya tentang kehadiran mereka, kecuali mereka menganggap bahwa pemberitahuan tersebut dapat merugikan pelaksanaan tugas mereka.

- 5.2.2. Menurut Pasal 16 Konvensi No. 129, pengawas ketenagakerjaan diberikan hak prerogatif yang sama, dengan perbedaan sebagai berikut,

1. Pengawas ketenagakerjaan dapat mewawancarai, sendiri atau dengan disaksikan saksi, pengusaha, pekerja perusahaan atau orang lain di perusahaan tentang hal-hal yang berkaitan dengan penerapan ketentuan hukum.
2. Mereka dapat meminta, dengan cara yang mungkin ditentukan oleh undang-undang atau peraturan nasional, pembuatan setiap buku, daftar atau dokumen lain yang harus dimiliki sebagaimana ditentukan oleh undang-undang atau peraturan nasional yang berkaitan dengan kondisi kehidupan dan pekerjaan, untuk melihat apakah telah sesuai dengan ketentuan hukum, dan untuk menyalin dokumen tersebut atau membuat ringkasannya.

3. Pengawas ketenagakerjaan tidak boleh memasuki rumah pribadi operator perusahaan sesuai dengan sub-ayat (a) atau (b) ayat 1 Pasal 16 kecuali dengan persetujuan operator atau dengan izin khusus yang dikeluarkan oleh otoritas yang berwenang.
- 5.2.3. Sebagian besar waktu pengawas harus dicurahkan untuk mengunjungi tempat kerja.²⁸ Jika memungkinkan, penggunaan teknologi memungkinkan pengawasan dilakukan tanpa mengunjungi tempat kerja secara fisik. Hal ini dapat terjadi apabila tujuan pengawasan, misalnya pemeriksaan dokumen, pengumpulan keterangan saksi, atau konfirmasi perbaikan fisik instalasi (bukti foto).
- 5.2.4. Karena tempat kerja harus dikunjungi sesering dan selengkap yang diperlukan untuk memastikan penerapan yang efektif dari ketentuan hukum yang relevan,²⁹ pengawasan ketenagakerjaan harus menahan diri dari membatasi ruang lingkup pengawasan yang sah ke area tertentu atau daftar periksa yang telah ditetapkan sebelumnya. Selain itu, pengawasan ketenagakerjaan tidak boleh menetapkan batasan yang ketat untuk durasi maksimum pengawasan. Sejauh ini tidak mempengaruhi keefektifan pengawasan, pengawasan yang dilakukan harus menghormati operasi pengusaha dan pekerja. TIK dan solusi non-intrusif (yang minim gangguan) lainnya harus dipertimbangkan.
- 5.2.5. Lingkungan ketenagakerjaan yang semakin cepat dan dinamis menuntut modernisasi sistem pengawasan ketenagakerjaan. Jika konsisten dengan tingkat pembangunan nasional, akses ke TIK dan sumber daya keuangan pengawasan, sarana seperti pemantauan elektronik dan keterlibatan virtual dengan tempat kerja dan pekerja, interogasi forensik atas catatan elektronik, pemikiran sistem, penggunaan algoritme untuk perencanaan dan pengawasan pekerjaan, perangkat data besar dan cara lain harus dieksplorasi. Pertimbangan privasi perlu diperhitungkan dalam pencocokan data penyelidikan, dan setiap inovasi elektronik yang diusulkan harus dikomunikasikan kepada pengusaha dan organisasi pekerja yang memberi mereka kesempatan untuk menyampaikan persoalan apa pun.
- 5.2.6. Memperkenalkan sistem pencatatan yang terkomputerisasi membutuhkan perencanaan yang matang. TIK yang akan diterapkan harus hemat biaya dan sesuai dengan tingkat perkembangan teknologi negara. Sistem manajemen informasi pengawasan pertama-tama harus dipahami untuk memungkinkan keputusan tentang jenis perangkat keras komputer dan paket perangkat lunak yang diperlukan.
- 5.2.7. Sistem informasi yang memadai memungkinkan produksi, pemantauan, dan analisis data yang tepat waktu, valid dan andal dari catatan pengawasan ketenagakerjaan, yang berkontribusi untuk mengembangkan sistem pengawasan ketenagakerjaan yang efisien dan fungsinya.
- 5.2.8. Sebagai aturan umum, kunjungan pengawasan harus dilakukan tanpa pemberitahuan sebelumnya. Persyaratan hukum untuk pemberitahuan sebelumnya kepada pengusaha tentang kunjungan pengawasan atau diperlukannya persetujuan untuk pengawasan dari lembaga pemerintah lainnya tidak sesuai dengan ketentuan Konvensi No. 81 dan 129 dan harus dihapus.
- 5.2.9. Selain rencana pekerjaan pengawasan yang efektif, bagaimana setiap kunjungan pengawasan dipersiapkan dan dilaksanakan sangat penting dan elemen-elemen berikut harus dipertimbangkan:
 - (a) persiapan yang tepat diperlukan untuk setiap kunjungan;
 - (b) kunjungan harus mengikuti prosedur operasi standar yang ditetapkan;
 - (c) kegiatan tindak lanjut harus dipertimbangkan, khususnya penyampaian laporan pengawasan dan kunjungan tindak lanjut jika diperlukan;
 - (d) bila memungkinkan, pengusaha harus diberitahu tentang tindak lanjut yang direncanakan atau prosedur tindak lanjutnya; dan
 - (e) dimasukkannya kunjungan pengawasan, sebagai bagian dari upaya yang lebih luas yang direncanakan dan dilaksanakan bekerja sama dengan mitra sosial.
- 5.2.10. Informasi latar belakang yang akan dikumpulkan untuk setiap kunjungan pengawasan akan tergantung pada jenis pengawasan. Jika belum ada informasi yang dikumpulkan sebelumnya, pada kunjungan pertama pemeriksaan latar belakang dokumen-dokumen di tempat kerja harus dilakukan. Secara umum, dan antara

²⁸ Paragraf 8 Rekomendasi No. 20: "Agar para pengawas dapat sedekat mungkin berhubungan dengan perusahaan-perusahaan yang mereka periksa dan dengan pengusaha dan pekerja, dan agar waktu para pengawas dapat dimanfaatkan sebaik mungkin, ditugaskan untuk kunjungan langsung ke perusahaan-perusahaan, berada di lokasi setempat, ketika keadaan negara mengizinkan, di kawasan-kawasan industri."

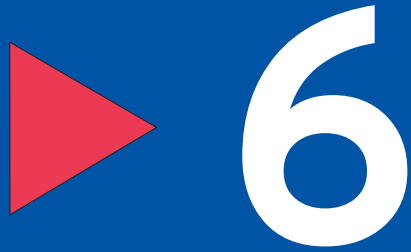
²⁹ Pasal 16 Konvensi No. 81: "Tempat kerja harus diperiksa sesering dan selengkap yang diperlukan untuk memastikan penerapan yang efektif dari ketentuan hukum yang relevan".

lain, persiapan kunjungan pengawasan harus mencakup pemeriksaan arsip dan catatan tentang perusahaan atau organisasi yang akan diperiksa mengenai:

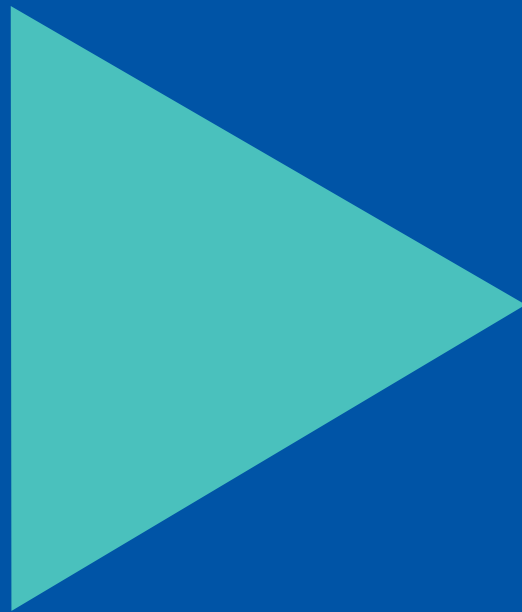
- (a) lokasi dan nama orang yang bisa dihubungi;
- (b) jumlah total pekerja berdasarkan gender, pekerja muda, pemagang, tingkat keterampilan dan hal lain yang relevan dan di mana ini perlu dikumpulkan dan dijaga sesuai dengan undang-undang nasional;
- (c) sifat dari proses kerja serta produk dan jasa akhirnya;
- (d) bahan baku dan peralatan yang digunakan, terutama jika ada bahan kimia;
- (e) penilaian risiko yang tersedia dan dokumentasi tindakan yang diambil untuk menghindari, mencegah dan/atau mengurangi risiko yang dilakukan;
- (f) pelanggaran hukum ketenagakerjaan sebelumnya, tindakan yang diambil, keputusan yang diberikan, sanksi yang dijatuhkan, dan lain-lain dalam beberapa periode sebelumnya yang wajar sesuai dengan hukum dan praktik nasional. Hal ini dapat memberikan wawasan tentang komitmen umum perusahaan atau organisasi untuk memenuhi standar ketenagakerjaan menurut undang-undang, tetapi perhatian harus diberikan pada materi terbaru dan mengenali perubahan manajemen, kebijakan, dan prioritas setelah masalah sebelumnya. Sikap umum perusahaan atau organisasi saat ini terhadap pengawasan (memusuhi, acuh tak acuh, kooperatif);
- (g) kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja selama beberapa tahun terakhir, dan khususnya kematian;
- (h) keluhan dari pekerja atau perwakilan pekerja yang telah dikonfirmasi, dan tindakan yang diambil untuk mengatasi keluhan tersebut;
- (i) keberadaan serikat pekerja di perusahaan, dan apakah ada perjanjian kerja bersama, baik sektoral, wilayah ataupun di tingkat perusahaan. Pertimbangan juga harus diberikan pada setiap perundingan atau perselisihan saat ini antara pengusaha dan serikat pekerja, dan kemungkinan hubungan antara hal-hal yang dipersengketakan dan pengajuan pengaduan;
- (j) sifat hubungan kerja/jenis perjanjian kerja ketika ini berada di bawah mandat pengawasan ketenagakerjaan;
- (k) apakah ini merupakan tempat kerja multi-pengusaha;
- (l) hubungan perjanjian kerja yang relevan dengan pengawasan (penerima waralaba, subkontraktor, anak perusahaan, dan lain-lain);
- (m) sifat operasi sektor publik atau swasta; dan
- (n) setiap laporan atau berita terbaru yang tersedia untuk umum terkait dengan masalah ketenagakerjaan di perusahaan yang dapat membantu pengawas dalam persiapan mereka.

Sebagian besar informasi ini akhirnya dapat disimpan dalam pangkalan data elektronik dan mudah diakses sebelum kunjungan pengawasan. Dengan pelaporan elektronik, informasi dapat terus ditambahkan dan diperbarui.

- 5.2.11. Ketika melakukan kunjungan pengawasan, pengawas ketenagakerjaan harus diberi wewenang, berdasarkan Pasal 12(1)(c) Konvensi No. 81 dan Pasal 16 Konvensi No. 129 untuk melakukan pemeriksaan, pengujian atau penyelidikan, yang mereka anggap perlu untuk meyakinkan diri mereka sendiri bahwa ketentuan hukum sedang dipatuhi dengan baik. Hak prerogatif yang ditetapkan untuk tujuan ini termasuk mengadakan wawancara, memverifikasi dokumen dan mengambil sampel produk, bahan, dan zat.
- 5.2.12. Daftar periksa yang telah ditetapkan sebelumnya, jika digunakan, harus dianggap sebagai alat yang memfasilitasi kunjungan yang menunjukkan untuk setiap area pengawasan aspek apa yang harus diperiksa, tetapi daftar tersebut tidak boleh menghalangi pengawas untuk memeriksa kepatuhan terhadap ketentuan lain yang berkaitan dengan kondisi kerja dan perlindungan pekerja dalam kompetensi mereka sesuai dengan undang-undang nasional.
- 5.2.13. Pengawas ketenagakerjaan harus melakukan segala upaya untuk melibatkan perwakilan serikat pekerja atau perwakilan pekerja lainnya, jika ada, dan manajemen senior dalam kunjungan pengawasan, dan pada saat yang sama melindungi kerahasiaan sumber pengaduan.
- 5.2.14. Tindak lanjut dari tindakan pengawasan harus dilakukan untuk menentukan langkah-langkah perbaikan yang diadopsi oleh pengusaha untuk memperbaiki pelanggaran yang terdeteksi sebelumnya.



Tindakan Penegakan



► 6.1. Prinsip-prinsip umum

- 6.1.1. Menyadari pola perubahan yang cepat di dunia kerja, pengawasan ketenagakerjaan harus menggunakan serangkaian tindakan, termasuk langkah-langkah untuk memastikan tanggapan yang proporsional terhadap pelanggaran dalam hukum dan dalam praktik, untuk memberitahukan penyimpangan atau pelanggaran kepada otoritas yang kompeten yang tidak secara khusus dicakup oleh peraturan perundang-undangan yang ada, untuk memberikan pembinaan dan informasi, menggunakan kunjungan mendadak (tanpa pemberitahuan), berkoordinasi secara efektif dengan pengusaha dan pekerja dan perwakilan mereka untuk memastikan kepatuhan.
- 6.1.2. Penegakan hukum ketenagakerjaan, yaitu, memaksakan kepatuhan terhadap aturan dan peraturan, adalah salah satu tanggung jawab utama pengawas ketenagakerjaan. Hasil yang optimal dalam hal kepatuhan paling baik dapat dicapai dengan menggabungkan upaya promosi kepatuhan yang luas, termasuk penyediaan informasi dan pembinaan teknis, dengan kontrol yang tepat sasaran serta penggunaan sanksi dan perintah pencegahan yang tepat.
- 6.1.3. Rangkaian hukuman yang memungkinkan yang disediakan bagi pengawas ketenagakerjaan ditentukan oleh undang-undang dan harus cukup luas dan dibedakan untuk menangani pelanggaran yang tidak sama keparahannya dengan cara yang mencerminkan perbedaan ini, tetapi juga untuk memberikan pencegahan yang nyata.
- 6.1.4. Sejalan dengan klasifikasi pelanggaran oleh undang-undang nasional, sistem sanksi administratif untuk beberapa bagian pelanggaran bisa lebih cepat.

► 6.2. Nota yang dikeluarkan oleh pengawas

- 6.2.1. Pengawas harus memiliki kewenangan untuk mengeluarkan dua jenis nota tanpa membawa ke penuntutan atau melanjutkan ke otoritas yudisial atau arbitrase:
 - (a) nota perbaikan, yang terdiri dari wewenang untuk memerintahkan tindakan dalam batas waktu yang ditentukan. Sesuai dengan Pasal 13(2)(a) Konvensi No. 81 dan Pasal 18(2)(a) Konvensi No. 129, pengawas ketenagakerjaan harus diberi wewenang untuk membuat atau mengadakan perintah yang mengharuskan perubahan tersebut pada instalasi atau tempat kerja, yang akan dilakukan dalam batas waktu tertentu, yang mungkin diperlukan untuk memastikan kepatuhan terhadap ketentuan hukum yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan pekerja;³⁰ dan
 - (b) nota larangan, yang terdiri dari wewenang untuk memerintahkan tindakan yang harus segera dilaksanakan. Sesuai dengan Pasal 13(2)(b) Konvensi No. 81 dan Pasal 18(2)(b) Konvensi No. 129, dan tunduk pada hak banding apa pun kepada otoritas yudisial atau administratif, para pengawas harus dapat memerintahkan dilakukannya tindakan yang harus segera dilaksanakan dalam hal bahaya yang mungkin akan segera terjadi; terhadap kesehatan atau keselamatan pekerja, dengan tujuan untuk mengamankan situasi dan menghilangkan bahaya.
- 6.2.2. Banding terhadap nota larangan biasanya tidak memiliki efek penangguhan, karena nota tersebut dimaksudkan untuk melindungi pekerja dari bahaya yang akan segera terjadi dan maksud ini tidak akan dapat dicapai jika pelaksanaan nota perintah dari pengawas dapat tertunda dengan adanya pengajuan banding.³¹ Namun, dalam yurisiksi *common law*, jika pengusaha dapat meyakinkan hakim atau otoritas banding lainnya bahwa mereka memiliki mekanisme untuk menghilangkan atau mengurangi risiko yang menjadi sebab timbulnya nota larangan tersebut, atau bila nota tersebut dikeluarkan karena kesalahan atau tidak tepat, hakim atau otoritas harus diberikan wewenang untuk mengubah, menghapus atau memajukan tanggal penyelesaian nota tersebut.

30 Paragraf 6 Rekomendasi No. 20: "pengawas harus diberikan wewenang, dalam kasus di mana tindakan segera diperlukan untuk memastikan instalasi atau tempat kerja sesuai dengan undang-undang dan peraturan, untuk membuat perintah (atau, jika prosedur itu tidak sesuai dengan sistem administrasi atau peradilan negara, untuk diterapkan kepada pejabat yang berwenang yang membuat perintah) yang mensyaratkan perubahan seperti itu pada instalasi atau tempat kerja untuk dilakukan dalam waktu tertentu yang mungkin diperlukan guna menjamin kepatuhan penuh dan tepat terhadap hukum dan peraturan yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan pekerja".

31 Paragraf 6 Rekomendasi No. 20: "dalam keadaan apa pun ketentuan yang dimaksudkan untuk melindungi pengusaha dari tindakan sewenang-wenang tidak boleh merugikan pengambilan tindakan dengan maksud untuk pencegahan bahaya yang akan segera terjadi yang telah terbukti ada.".

- 6.2.3. Karena sifat nota yang berbeda (perbaikan yang terdiri dari memaksa pengusaha untuk menghilangkan penyebab ketidakpatuhan atau untuk menghentikan perilaku atau proses tertentu) dan sanksi (hukuman terhadap ketidakpatuhan) keduanya dapat dijalankan secara paralel.
- 6.2.4. Selanjutnya terhadap penerbitan nota perbaikan dan nota larangan, pengawas ketenagakerjaan harus melakukan tindakan pengawasan lanjutan untuk memeriksa kepatuhan terhadap pelaksanaan nota tersebut dan untuk memastikan apakah pelanggaran undang-undang telah diperbaiki atau tidak.³² Di mana nota memiliki efek menghentikan produksi atau operasi bisnis, pengunduran diri karyawan atau kehilangan pekerjaan, atau kerugian serius lainnya bagi pengusaha atau pekerja, harus ada proses untuk penyelesaian atau banding yang cepat, dan larangan apa pun harus secara jelas menjelaskan batasan waktu dan spesifik pada tindakan yang diharapkan akan diambil oleh pengusaha.

► 6.3. Sanksi

- 6.3.1. Menurut Pasal 17 Konvensi No. 81 dan Pasal 22 Konvensi No. 129,

1. Orang-orang yang melanggar atau mengabaikan kepatuhan terhadap ketentuan hukum yang ditegakkan oleh pengawas ketenagakerjaan akan bertanggung jawab dalam proses hukum segera tanpa peringatan sebelumnya: pengecualian dapat dibuat oleh undang-undang atau peraturan nasional sehubungan dengan kasus-kasus di mana harus didahului dengan nota untuk melakukan tindakan perbaikan atau pencegahan.
2. Ini akan diserahkan kepada kebijaksanaan pengawas ketenagakerjaan untuk memberikan peringatan dan pembinaan dan tidak melembagakan atau merekomendasikan proses.

Menurut Pasal 18 Konvensi No. 81 dan Pasal 24 Konvensi No. 129,

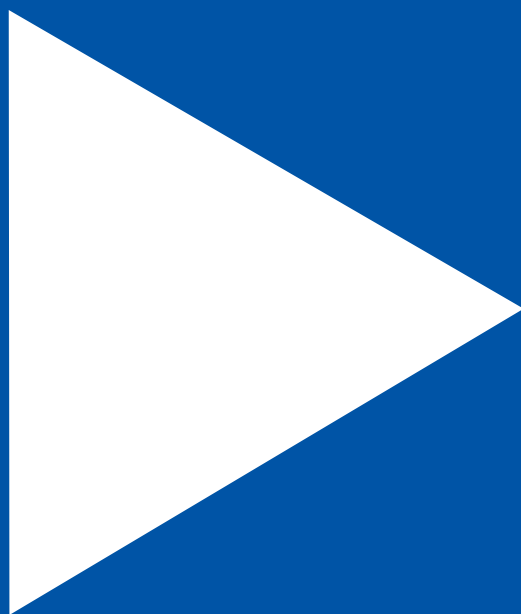
Hukuman yang memadai untuk pelanggaran ketentuan hukum yang ditegakkan oleh pengawas ketenagakerjaan dan untuk menghalangi pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya harus diatur oleh undang-undang atau peraturan nasional dan ditegakkan secara efektif.

- 6.3.2. Pengawas ketenagakerjaan harus memiliki keleluasaan untuk memilih, untuk memulai atau tidak memberikan sanksi prosedur sebagai sarana untuk menegakkan ketentuan hukum. pengawas ketenagakerjaan harus memiliki kapasitas pembuatan keputusan yang diperlukan untuk dapat membedakan antara ketidakpatuhan yang serius atau berulang, kelalaian yang dapat dipersalahkan atau niat buruk yang mencolok, yang memerlukan hukuman, dan pelanggaran yang tidak disengaja atau kecil atau kesalahan atau kesalahpahaman tentang kewajiban yang berlaku, yang biasanya dapat menghasilkan peringatan atau nota. Pengawas ketenagakerjaan harus menggunakan fungsi pembinaan dan orientasi sebagaimana dinyatakan dalam Konvensi No. 81 Pasal 3 (b). Masalah ketidakpatuhan yang benar-benar kecil seperti yang didefinisikan oleh undang-undang nasional harus ditangani melalui informasi, panduan dan pembinaan kepada pengusaha untuk mengatasinya.
- 6.3.3. Ketentuan tentang kriteria mengenai kapan harus dan pedoman tentang cara menjatuhkan/mengusulkan sanksi menjamin konsistensi keputusan di antara pengawas ketenagakerjaan, yang pada gilirannya meningkatkan persepsi atas legitimasi dan kredibilitas.
- 6.3.4. Hukuman harus memadai untuk dapat mencegah dan diterapkan dengan cepat dalam batas-batas setiap sistem hukum nasional.
- 6.3.5. Agar kredibel, hukuman harus sepadan dengan berat dan sifat pelanggaran, karakteristik pelanggar, potensi risiko, atau kerusakan yang ditimbulkan. Hukuman juga harus proporsional, dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang memberatkan dan meringankan yang relevan, dan kompleksitas, kualitas dan kejelasan hukum yang ditegakkan.
- 6.3.6. Jika hukuman terdiri dari denda, jumlahnya harus diperbarui secara berkala dengan mempertimbangkan inflasi, dengan maksud untuk menghindari menyurutnya keinginan untuk kepatuhan mereka dari waktu ke waktu.

³² Paragraf 18 Rekomendasi No. 20: "Lebih disukai apabila, ketika ditemukan pelanggaran serius dalam suatu perusahaan, perusahaan harus dikunjungi kembali oleh pengawas sesegera mungkin dengan maksud untuk memastikan apakah pelanggaran telah diperbaiki."

- 6.3.7. Hukuman yang memadai harus tersedia untuk upaya menghalangi kegiatan pengawasan ketenagakerjaan, atau untuk kekerasan, pelecehan dan intimidasi terhadap para pengawas.
- 6.3.8. Agar sistem pengawasan ketenagakerjaan konsisten dengan tujuannya, hukuman yang dijatuhkan harus ditegakkan secara efektif. Dalam hal denda, harus dapat ditagih secara efektif.
- 6.3.9. Baik sanksi administratif yang dapat dijatuhkan secara langsung oleh pengawas ketenagakerjaan atau pun hukuman yang hanya dapat dijatuhkan oleh pengadilan setelah penuntutan berhasil, harus mematuhi prinsip-prinsip umum nasional yang berlaku untuk prosedur pemberian sanksi dan proses hukum:
 - (a) Menurut kriteria yang ditentukan oleh undang-undang nasional, mungkin ada prosedur bagi pengusaha yang tidak mampu membayar untuk membuat pengaturan yang sesuai dengan pengadilan atau otoritas lain untuk pembayaran sebagian dan perencanaan pembayaran/pembayaran bertahap, sebagai alternatif dari kepailitan dan kehilangan pekerjaan
- 6.3.10. Keefektifan tindakan mengikat yang diambil oleh pengawasan ketenagakerjaan sangat bergantung pada cara otoritas yudisial menangani kasus-kasus yang dirujuk kepada mereka oleh, atau atas rekomendasi dari pengawasan ketenagakerjaan. Oleh karena itu, dalam wilayah hukum perdata, disarankan untuk membuat lingkaran umpan balik antara kedua lembaga tersebut untuk mengetahui secara langsung kriteria yang digunakan oleh pengadilan terkait sanksi yang diajukan atau dijatuhkan oleh pengawasan ketenagakerjaan.
- 6.3.11. Meningkatnya mobilitas tenaga kerja antar negara menghendaki cara-cara untuk menjamin penegakan lintas batas termasuk bekerja sama dengan organisasi dan perwakilan pengusaha dan pekerja. Fakta bahwa pengawasan ketenagakerjaan terikat pada yurisdiksi nasional mendorong pengawasan ketenagakerjaan untuk bekerja sama dengan rekan-rekan mereka di yurisdiksi (wilayah hukum) lain. Kolaborasi dapat mengambil banyak bentuk seperti pengaturan kantor penghubung, otoritas bersama, penandatanganan perjanjian bilateral atau multilateral atau bahkan praktik pengawasan terkoordinasi atau bersama.

LAMPIRAN



► Standar ketenagakerjaan internasional utama tentang pengawasan ketenagakerjaan

Teks instrumen

Konvensi Pengawasan Ketenagakerjaan, 1947 (No. 81)

Konferensi Umum Organisasi Perburuhan Internasional,

Setelah diadakan di Jenewa oleh Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional, dan telah bertemu dalam Sidangnya yang Ketiga Puluh pada tanggal 19 Juni 1947, dan

Setelah memutuskan untuk menerima usulan-usulan tertentu sehubungan dengan organisasi pengawasan ketenagakerjaan di industri dan perdagangan, yang merupakan mata acara keempat dalam sidang, dan

Setelah menentukan bahwa usul-usul ini akan berbentuk Konvensi internasional,

mengadopsi pada hari kesebelas bulan Juli tahun seribu sembilan ratus empat puluh tujuh Konvensi berikut, yang dapat disebut sebagai Konvensi Pengawasan Ketenagakerjaan, 1947:

BAGIAN I. PENGAWAS KETENAGAKERJAAN DI INDUSTRI

Pasal 1

Setiap Anggota Organisasi Perburuhan Internasional yang memberlakukan Konvensi ini harus memelihara sistem pengawasan ketenagakerjaan di tempat kerja industri.

Pasal 2

1. Sistem pengawasan ketenagakerjaan di tempat kerja industri harus berlaku untuk semua tempat kerja dimana ketentuan hukum yang berkaitan dengan kondisi kerja dan perlindungan pekerja selama melakukan pekerjaan mereka dapat ditegakkan oleh pengawas ketenagakerjaan.
2. Undang-undang atau peraturan nasional dapat mengecualikan usaha pertambangan dan pengangkutan atau bagian dari usaha tersebut dari penerapan Konvensi ini.

Pasal 3

1. Fungsi sistem pengawasan ketenagakerjaan adalah untuk:
 - a. untuk menjamin penegakan ketentuan hukum yang berkaitan dengan kondisi kerja dan perlindungan pekerja selama melakukan pekerjaan mereka, seperti ketentuan yang berkaitan dengan jam, upah, keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan, pekerjaan anak-anak dan orang muda, dan lainnya yang terkait hal-hal, sejauh ketentuan tersebut dapat dilaksanakan oleh pengawas ketenagakerjaan;
 - b. untuk memberikan informasi teknis dan nasihat kepada pengusaha dan pekerja tentang cara yang paling efektif dalam mematuhi ketentuan hukum
 - c. untuk memberitahukan cacat atau penyalahgunaan otoritas yang kompeten yang tidak secara khusus dicakup oleh ketentuan hukum yang ada

2. Setiap tugas lebih lanjut yang dapat dipercayakan kepada pengawas ketenagakerjaan tidak boleh sedemikian rupa sehingga mengganggu pelaksanaan tugas utama mereka secara efektif atau dengan cara apa pun mengurangi wewenang dan ketidakberpihakan yang diperlukan bagi pengawas dalam hubungan mereka dengan pengusaha dan pekerja.

Pasal 4

1. sejauh sesuai dengan praktik administratif Anggota, pengawasan ketenagakerjaan harus ditempatkan di bawah pengawasan dan kendali otoritas pusat.
2. Dalam kasus Negara federal, istilah otoritas pusat dapat berarti otoritas federal atau otoritas pusat dari unit federasi

Pasal 5

Otoritas yang berwenang harus membuat pengaturan yang tepat untuk mempromosikan:

- (a) kerja sama yang efektif antara layanan pengawasan dan layanan pemerintah lainnya dan lembaga publik atau swasta yang terlibat dalam kegiatan serupa; dan
- (b) kerja sama antara pejabat pengawas ketenagakerjaan dengan pengusaha dan pekerja atau organisasinya;

Pasal 6

Pekerja pengawasan harus terdiri dari pejabat publik yang status dan kondisi pekerjaannya sedemikian rupa sehingga mereka dijamin stabilitas pekerjaan dan mandiri dari perubahan pemerintahan dan pengaruh eksternal yang tidak pantas.

Pasal 7

1. Tunduk pada kondisi apapun untuk perekrutan pegawai negeri yang mungkin ditentukan oleh undang-undang atau peraturan nasional, pengawas ketenagakerjaan harus direkrut dengan memperhatikan kualifikasi mereka untuk pelaksanaan tugas mereka.
2. Cara untuk memastikan kualifikasi tersebut harus ditentukan oleh otoritas yang berwenang.
3. Pengawas ketenagakerjaan harus dilatih secara memadai untuk melaksanakan tugas mereka.

Pasal 8

Baik laki-laki maupun perempuan harus memenuhi syarat untuk diangkat menjadi pekerja pengawasan; bila perlu, tugas khusus dapat diberikan kepada inspektur laki-laki dan perempuan.

Pasal 9

Setiap Anggota harus mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk memastikan bahwa ahli dan spesialis teknis yang memenuhi syarat, termasuk spesialis di bidang kedokteran, teknik, kelistrikan dan kimia, terkait dalam pekerjaan pengawasan, dengan cara yang dianggap paling tepat dalam kondisi nasional, untuk tujuan mengamankan penegakan ketentuan hukum yang berkaitan dengan perlindungan kesehatan dan keselamatan pekerja saat melakukan pekerjaan mereka dan untuk menyelidiki efek proses, bahan dan metode kerja terhadap kesehatan dan keselamatan pekerja.

Pasal 10

Jumlah pengawas ketenagakerjaan harus cukup untuk menjamin pelaksanaan tugas pengawasan secara efektif dan harus ditentukan dengan memperhatikan

- (a) pentingnya tugas yang harus dilakukan oleh pengawas, khususnya dalam
 - (i) jumlah, sifat, ukuran dan situasi tempat kerja yang dapat diperiksa;
 - (ii) jumlah dan kelas pekerja yang dipekerjakan di tempat kerja tersebut; dan
 - (iii) jumlah dan kompleksitas ketentuan hukum yang akan diberlakukan;
- (b) bahan-bahan yang dapat diputuskan oleh pengawas untuk digunakan; dan
- (c) kondisi praktis di mana kunjungan pengawasan harus dilakukan agar efektif

Pasal 11

1. Pejabat yang berwenang harus membuat pengaturan yang diperlukan untuk melengkapi pengawas ketenagakerjaan dengan:
 - (a) kantor-kantor lokal, yang dilengkapi secara memadai sesuai dengan persyaratan layanan, dan dapat diakses oleh semua orang yang berkepentingan;
 - (b) fasilitas transportasi yang diperlukan untuk pelaksanaan tugasnya dalam hal fasilitas umum yang sesuai tidak tersedia;
2. Pejabat yang berwenang harus membuat pengaturan yang diperlukan untuk mengganti kepada pengawas ketenagakerjaan setiap biaya perjalanan dan biaya tak terduga yang mungkin diperlukan untuk pelaksanaan tugas mereka.

Pasal 12

1. Pengawas ketenagakerjaan yang dilengkapi dengan kredensial yang tepat harus diberikan wewenang
 - (a) untuk masuk dengan bebas dan tanpa pemberitahuan sebelumnya pada jam berapa pun, siang atau malam, tempat kerja mana pun yang harus diperiksa
 - (b) untuk masuk pada siang hari setiap tempat yang mereka mungkin memiliki alasan yang masuk akal untuk diyakini dapat diperiksa; dan
 - (c) untuk melakukan pemeriksaan, pengujian atau penyelidikan apa pun yang mereka anggap perlu untuk meyakinkan diri mereka sendiri bahwa ketentuan hukum ditaati dengan ketat, dan khususnya
 - (i) untuk menginterogasi, sendiri atau di hadapan saksi, pengusaha atau pekerja perusahaan tentang hal-hal yang berkaitan dengan penerapan ketentuan hukum
 - (ii) mewajibkan pembuatan buku, daftar atau dokumen lain yang harus dimiliki sesuai yang ditentukan oleh undang-undang atau peraturan nasional yang berkaitan dengan kondisi kerja, untuk memastikan bahwa semuanya sesuai dengan ketentuan hukum, dan untuk menyalin dokumen tersebut atau membuat ringkasannya
 - (iii) untuk menegakkan pemasangan pemberitahuan yang ditetapkan oleh ketentuan hukum;
 - (iv) mengambil atau membawa, untuk tujuan analisis, sampel bahan dan zat yang digunakan atau ditangani, dengan syarat pengusaha atau perwakilannya diberitahu tentang sampel atau zat yang diambil atau dibawa untuk tujuan tersebut
2. Pada saat kunjungan pengawasan, pengawas harus memberitahu pengusaha atau wakilnya tentang kehadiran mereka, kecuali mereka menganggap bahwa pemberitahuan tersebut dapat merugikan pelaksanaan tugas mereka.

Pasal 13

1. Pengawas ketenagakerjaan harus diberi wewenang untuk mengambil langkah-langkah dengan maksud untuk memperbaiki permasalahan yang teramati di pabrik, tata letak atau metode kerja yang mungkin mereka anggap wajar sebagai ancaman bagi kesehatan atau keselamatan pekerja.
 - (a) Untuk memungkinkan para pengawas mengambil langkah-langkah tersebut, mereka harus diberi wewenang, sesuai dengan hak yang ditetapkan oleh otoritas peradilan atau administrasi, yang mungkin diberikan oleh undang-undang, untuk membuat atau menetapkan perintah-perintah yang memerlukan.
 - (b) perubahan pada instalasi atau pabrik tersebut, yang akan dilakukan dalam batas waktu tertentu, yang mungkin diperlukan untuk memastikan kepatuhan terhadap ketentuan hukum yang berkaitan dengan kesehatan atau keselamatan pekerja; atau
 - (c) tindakan dengan kekuatan pelaksana segera dalam hal bahaya yang mengancam kesehatan atau keselamatan pekerja.
2. Apabila prosedur yang ditentukan dalam ayat 2 tidak sesuai dengan praktik administratif atau peradilan Anggota, para pengawas berhak mengajukan permohonan kepada otoritas yang berwenang untuk mengeluarkan perintah atau untuk memulai tindakan dengan kekuatan pelaksana langsung.

Pasal 14

Pengawas ketenagakerjaan harus diberitahu tentang kecelakaan industri dan kasus penyakit akibat kerja dalam kasus tersebut dan dengan cara yang ditentukan oleh undang-undang atau peraturan nasional.

Pasal 15

Tunduk pada pengecualian yang mungkin dibuat oleh undang-undang atau peraturan nasional, pengawas ketenagakerjaan-

- (a) dilarang memiliki kepentingan langsung atau tidak langsung terhadap usaha-usaha yang berada di bawah pengawasannya
- (b) akan terikat dengan hukuman yang sesuai atau tindakan disipliner untuk tidak mengungkapkan, meskipun setelah meninggalkan pekerjaannya, setiap rahasia manufaktur atau komersial atau proses kerja yang mungkin mereka ketahui selama tugas mereka; dan
- (c) harus memperlakukan sebagai sumber yang benar-benar rahasia dari setiap pengaduan yang memberitahukan kepada mereka suatu permasalahan atau pelanggaran ketentuan hukum dan tidak akan membocorkan kepada pengusaha atau wakilnya bahwa kunjungan pengawasan dilakukan sebagai akibat dari diterimanya pengaduan tersebut.

Pasal 16

Tempat kerja harus diperiksa sesering dan selengkap yang diperlukan untuk memastikan penerapan yang efektif dari ketentuan hukum yang relevan

Pasal 17

1. Orang-orang yang melanggar atau mengabaikan kepatuhan terhadap ketentuan hukum yang ditegakkan oleh pengawas ketenagakerjaan akan bertanggungjawab secara proses hukum segera tanpa peringatan sebelumnya: Pengecualian dapat dibuat oleh undang-undang atau peraturan nasional sehubungan dengan kasus-kasus di mana harus diberitahukan pemberitahuan sebelumnya untuk melakukan tindakan perbaikan atau pencegahan.
2. Ini akan diserahkan kepada kebijaksanaan pengawas ketenagakerjaan untuk memberikan peringatan dan nasihat dan tidak akan melembagakan atau merekomendasikan prosesnya

Pasal 18

Hukuman yang memadai untuk pelanggaran ketentuan hukum yang ditegakkan oleh pengawas ketenagakerjaan dan untuk menghalangi pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya harus diatur oleh undang-undang atau peraturan nasional dan ditegakkan secara efektif.

Pasal 19

1. Pengawas ketenagakerjaan atau kantor pengawasan setempat, tergantung pada keadaannya, wajib menyerahkan kepada otoritas pengawasan pusat laporan berkala tentang hasil kegiatan pengawasan mereka.
2. Laporan-laporan ini harus dibuat sedemikian rupa dan membahas hal-hal yang dari waktu ke waktu ditentukan oleh otoritas pusat; mereka harus diserahkan setidaknya sesering mungkin ditentukan oleh otoritas itu dan dalam hal apapun tidak kurang dari setahun sekali.

Pasal 20

1. Otoritas pengawasan pusat harus menerbitkan laporan umum tahunan tentang pekerjaan dinas pengawasan di bawah kendalinya.
2. Laporan tahunan tersebut harus diterbitkan dalam waktu yang wajar setelah akhir tahun yang terkait dan dalam hal apa pun dalam waktu dua belas bulan
3. Salinan laporan tahunan harus dikirimkan ke Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional dalam jangka waktu yang wajar setelah publikasi mereka dan dalam hal apapun dalam waktu tiga bulan.

Pasal 21

Laporan tahunan yang diterbitkan oleh otoritas pengawasan pusat harus membahas hal-hal berikut ini dan hal-hal lain yang relevan sejauh mereka berada di bawah kendali otoritas tersebut:

- (a) peraturan perundang-undangan yang relevan dengan pekerjaan dinas pengawasan;
- (b) pekerja layanan pengawasan ketenagakerjaan;
- (c) statistik tempat kerja yang dapat diperiksa dan jumlah pekerja yang dipekerjakan di dalamnya;
- (d) statistik kunjungan pengawasan;
- (e) statistik pelanggaran dan hukuman yang dijatuhkan;
- (f) statistik kecelakaan industri;
- (g) statistik penyakit akibat kerja.

BAGIAN II. PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN DALAM PERDAGANGAN

Pasal 22

Setiap Anggota Organisasi Perburuhan Internasional yang memberlakukan Bagian Konvensi ini harus memelihara sistem pengawasan ketenagakerjaan di tempat kerja komersial.

Pasal 23

Sistem pengawasan ketenagakerjaan di tempat kerja komersial harus diterapkan di tempat kerja yang ketentuan hukumnya berkaitan dengan kondisi kerja dan perlindungan pekerja selama melakukan pekerjaan mereka dapat ditegakkan oleh pengawas ketenagakerjaan.

Pasal 24

Sistem pengawasan ketenagakerjaan di tempat kerja komersial harus memenuhi persyaratan Pasal 3 sampai 21 Konvensi ini sejauh dapat diterapkan.

BAGIAN III. KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 25

1. Setiap Anggota Organisasi Perburuhan Internasional yang meratifikasi Konvensi ini dapat, dengan pernyataan yang ditambahkan pada ratifikasinya, mengecualikan Bagian II dari penerimaannya terhadap Konvensi.
2. Setiap Anggota yang telah membuat pernyataan tersebut dapat sewaktu-waktu membatalkan pernyataan tersebut dengan pernyataan berikutnya.
3. Setiap Anggota di mana pernyataan yang dibuat berdasarkan ayat 1 Pasal ini berlaku harus menunjukkan setiap tahun dalam laporan tahunannya setelah penerapan Konvensi ini posisi hukum dan praktiknya sehubungan dengan ketentuan Bagian II Konvensi ini dan sejauh mana pengaruh telah diberikan, atau diusulkan untuk diberikan, terhadap ketentuan-ketentuan tersebut.

Pasal 26

Dalam setiap kasus di mana diragukan apakah suatu usaha, bagian atau layanan dari suatu usaha atau tempat kerja merupakan suatu usaha, bagian, layanan atau tempat kerja di mana Konvensi ini berlaku, pertanyaan tersebut harus diselesaikan oleh otoritas yang berwenang.

Pasal 27

Dalam Konvensi ini istilah “ketentuan hukum” termasuk, di samping undang-undang dan peraturan, putusan arbitrase dan perjanjian bersama di mana kekuatan hukum diberikan dan yang dapat dilaksanakan oleh pengawas ketenagakerjaan.

Pasal 28

Harus disertakan dalam laporan tahunan yang diserahkan berdasarkan pasal 22 Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional informasi lengkap mengenai semua undang-undang dan peraturan yang memberlakukan ketentuan-ketentuan Konvensi ini.

Pasal 29

1. Dalam hal Anggota yang wilayahnya meliputi wilayah yang luas di mana, karena populasi yang jarang atau tahap perkembangan wilayah tersebut, otoritas yang berwenang menganggapnya tidak praktis untuk menegakkan ketentuan-ketentuan Konvensi ini, otoritas tersebut dapat mengecualikan bidang-bidang tersebut dari penerapan Konvensi ini baik secara umum atau dengan pengecualian-pengecualian sehubungan dengan usaha-usaha atau pekerjaan-pekerjaan tertentu yang dianggap sesuai.
2. Setiap Anggota harus menunjukkan dalam laporan tahunannya yang pertama setelah penerapan Konvensi ini yang diajukan berdasarkan pasal 22 Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional setiap bidang yang diusulkan untuk menggunakan ketentuan Pasal ini dan harus memberikan alasannya. yang diusulkan untuk memiliki jalan lain; Anggota tidak boleh, setelah tanggal laporan tahunan pertamanya, menggunakan ketentuan-ketentuan Pasal ini kecuali berkenaan dengan bidang-bidang yang telah disebutkan.
3. Setiap Anggota yang menggunakan ketentuan-ketentuan Pasal ini harus menunjukkan dalam laporan tahunan berikutnya setiap bidang di mana ia melepaskan haknya untuk menggunakan ketentuan-ketentuan Pasal ini.

Pasal 30

1. Sehubungan dengan wilayah-wilayah sebagaimana dimaksud dalam pasal 35 Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional sebagaimana diubah dengan Konstitusi Instrumen Perubahan Organisasi Perburuhan Internasional, 1946, selain wilayah-wilayah yang disebutkan dalam paragraf 4 dan 5 pasal tersebut sebagai diubah, setiap Anggota Organisasi yang meratifikasi Konvensi ini harus menyampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional sesegera mungkin setelah meratifikasi suatu pernyataan yang menyatakan-
 - (a) wilayah di mana ia berjanji bahwa ketentuan-ketentuan Konvensi akan diterapkan tanpa modifikasi;
 - (b) wilayah-wilayah di mana ia berjanji bahwa ketentuan-ketentuan Konvensi akan diterapkan dengan tunduk pada modifikasi-modifikasi, bersama-sama dengan rincian modifikasi-modifikasi tersebut;
 - (c) wilayah-wilayah di mana Konvensi tidak dapat diterapkan dan dalam kasus-kasus demikian alasan-alasannya tidak dapat diterapkan;
 - (d) wilayah-wilayah yang diputuskan sendiri.Usaha-usaha sebagaimana dimaksud dalam sub-paragraf (a) dan (b) paragraf 1 Pasal ini harus dianggap sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari ratifikasi dan memiliki kekuatan ratifikasi.
2. Setiap Anggota dapat setiap saat dengan pernyataan berikutnya membatalkan seluruh atau sebagian keputusan yang dibuat dalam pernyataan aslinya berdasarkan sub-paragraf (b), (c) atau (d) paragraf 1 Pasal ini.
3. Setiap Anggota dapat, setiap saat di mana Konvensi tunduk pada pembatalan sesuai dengan ketentuan Pasal 34, menyampaikan kepada Direktur Jenderal suatu pernyataan yang mengubah dalam hal lain ketentuan dari setiap pernyataan sebelumnya dan menyatakan posisi saat ini sehubungan dengan wilayah seperti yang mungkin ditentukan.

Pasal 31

1. Apabila pokok bahasan Konvensi ini berada dalam kekuasaan pemerintahan sendiri dari setiap wilayah non-metropolitan, Anggota yang bertanggung jawab atas hubungan internasional wilayah tersebut dapat, dengan persetujuan Pemerintah wilayah tersebut, berkomunikasi dengan Direktur Jenderal dari Kantor Perburuhan Internasional tentang pernyataan yang menerima atas nama wilayah terkait kewajiban-kewajiban Konvensi ini.
2. Pernyataan menerima kewajiban Konvensi ini dapat disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional—
 - (a) oleh dua atau lebih Anggota Organisasi sehubungan dengan wilayah mana pun yang berada di bawah otoritas bersama mereka; atau
 - (b) oleh otoritas internasional yang bertanggung jawab atas administrasi suatu wilayah, berdasarkan Piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa atau sebaliknya, sehubungan dengan wilayah tersebut.
3. Pernyataan-pernyataan yang disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional sesuai dengan paragraf-paragraf sebelumnya dari Pasal ini harus menunjukkan apakah ketentuan-ketentuan Konvensi akan diterapkan di wilayah yang bersangkutan tanpa modifikasi atau tunduk pada modifikasi; ketika deklarasi menunjukkan bahwa ketentuan-ketentuan Konvensi akan diterapkan dengan harus dimodifikasi, deklarasi harus memberikan rincian modifikasi tersebut.
4. Anggota atau otoritas internasional yang bersangkutan dapat setiap saat dengan pernyataan berikutnya melepaskan seluruh atau sebagian haknya untuk meminta perubahan pada setiap modifikasi yang ditunjukkan dalam deklarasi sebelumnya.
5. Anggota atau otoritas internasional yang bersangkutan dapat, setiap saat di mana Konvensi ini tunduk pada pembatalan sesuai dengan ketentuan Pasal 34, menyampaikan kepada Direktur Jenderal suatu pernyataan yang mengubah dalam hal lain ketentuan dari deklarasi dan menyatakan posisi sekarang sehubungan dengan penerapan Konvensi.

BAGIAN IV. KETENTUAN AKHIR

Pasal 32

Ratifikasi resmi Konvensi ini harus disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk didaftarkan.

Pasal 33

1. Konvensi hanya akan mengikat Anggota Organisasi Perburuhan Internasional yang ratifikasinya telah didaftarkan pada Direktur Jenderal.
2. Persetujuan ini mulai berlaku dua belas bulan setelah tanggal ratifikasi dua Anggota didaftarkan pada Direktur Jenderal.
3. Setelah itu, Konvensi ini mulai berlaku untuk setiap Anggota dua belas bulan setelah tanggal ratifikasinya didaftarkan.

Pasal 34

1. Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini dapat membatalkannya setelah lewat waktu sepuluh tahun sejak tanggal Konvensi pertama kali mulai berlaku, dengan suatu tindakan yang disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk didaftarkan. Pembatalan tersebut tidak akan berlaku sampai satu tahun setelah tanggal pendaftarannya.
2. Setiap Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini dan yang tidak, dalam tahun setelah berakhirnya jangka waktu sepuluh tahun yang disebutkan dalam paragraf sebelumnya, menggunakan hak pembatalan yang diatur dalam Pasal ini, akan terikat untuk jangka waktu sepuluh tahun berikutnya dan, setelah itu, dapat membatalkan Konvensi ini pada saat berakhirnya setiap jangka waktu sepuluh tahun menurut ketentuan yang ditentukan dalam Pasal ini.

Pasal 35

1. Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional harus memberitahu semua Anggota Organisasi Perburuhan Internasional tentang pendaftaran semua ratifikasi, deklarasi dan pembatalan yang disampaikan kepadanya oleh Anggota Organisasi.
2. Ketika memberitahukan Anggota Organisasi tentang pendaftaran ratifikasi kedua yang disampaikan kepadanya, Direktur Jenderal harus meminta perhatian Anggota Organisasi pada tanggal Konvensi akan mulai berlaku.

Pasal 36

Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional harus berkomunikasi dengan Sekretaris Jenderal Perserikatan Bangsa-Bangsa untuk pendaftaran sesuai dengan Pasal 102 Piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa rincian lengkap dari semua ratifikasi, deklarasi dan tindakan pembatalan yang didaftarkan olehnya sesuai dengan ketentuan pasal-pasal sebelumnya.

Pasal 37

Pada waktu-waktu yang dianggap perlu, Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional harus menyampaikan kepada Konferensi Umum laporan tentang cara kerja Konvensi ini dan akan mempertimbangkan perlunya menempatkan dalam agenda Konferensi masalah revisinya secara keseluruhan. atau sebagian.

Pasal 38

1. Jika Konferensi mengadopsi Konvensi baru yang merevisi Konvensi ini secara keseluruhan atau sebagian, maka, kecuali Konvensi baru mengatur,
 - (a) ratifikasi oleh Anggota dari Konvensi baru yang direvisi akan secara ipso jure melibatkan pembatalan segera Konvensi ini, terlepas dari ketentuan Pasal 34 di atas, jika dan ketika Konvensi baru yang direvisi mulai berlaku;
 - (b) sejak tanggal Konvensi revisi baru mulai berlaku, Konvensi ini tidak lagi terbuka untuk diratifikasi oleh Anggota.
2. Konvensi ini bagaimanapun akan tetap berlaku dalam bentuk dan isinya yang sebagaimana adanya bagi Anggota yang telah meratifikasinya tetapi belum meratifikasi Konvensi yang direvisi.

Pasal 39

Versi bahasa Inggris dan Perancis dari teks Konvensi ini berkekuatan hukum sama.

Protokol 1995 untuk Konvensi Pengawasan Ketenagakerjaan, 1947 (No. 81)

Konferensi Umum Organisasi Perburuhan Internasional,

Telah diselenggarakan di Jenewa oleh Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional dan telah bertemu dalam Sidangnya yang ke Delapan Puluh Dua pada tanggal 6 Juni 1995, dan

Memperhatikan bahwa ketentuan Konvensi Pengawasan Ketenagakerjaan, 1947, hanya berlaku untuk tempat kerja industri dan komersial, dan

Memperhatikan bahwa ketentuan Konvensi Pengawasan Ketenagakerjaan (Pertanian), 1969, berlaku untuk tempat kerja dalam usaha pertanian komersial dan non-komersial, dan

Memperhatikan bahwa ketentuan Konvensi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 1981, berlaku untuk semua cabang kegiatan ekonomi, termasuk pelayanan publik, dan

Memperhatikan semua risiko yang mungkin dihadapi pekerja di sektor jasa non-komersial, dan kebutuhan untuk memastikan bahwa sektor ini tunduk pada sistem pengawasan ketenagakerjaan yang sama atau sama efektif dan tidak memihak seperti yang diatur dalam Pengawasan Ketenagakerjaan. Konvensi, 1947, dan

Setelah memutuskan untuk menerima usulan-usulan tertentu sehubungan dengan kegiatan di sektor jasa non-komersial, yang merupakan mata acara ke enam dalam sidang, dan

Setelah menetapkan bahwa usulan-usulan ini akan berbentuk Protokol Konvensi Pengawasan Ketenagakerjaan 1947, mengadopsi pada tanggal dua puluh dua Juni tahun seribu sembilan ratus sembilan puluh lima Protokol berikut, yang dapat disebut sebagai Protokol 1995 pada Konvensi Pengawasan Ketenagakerjaan 1947:

BAGIAN I. LINGKUP, DEFINISI DAN APLIKASI

Pasal 1

1. Setiap Anggota yang meratifikasi Protokol ini harus memperluas penerapan ketentuan-ketentuan Konvensi Pengawasan Ketenagakerjaan, 1947 (selanjutnya disebut sebagai “Konvensi”), untuk kegiatan-kegiatan di sektor jasa non-komersial.
2. Istilah “kegiatan di sektor jasa non-komersial” mengacu pada kegiatan di semua kategori tempat kerja yang tidak dianggap sebagai industri atau komersial untuk tujuan Konvensi.
3. Protokol ini berlaku untuk semua tempat kerja yang belum termasuk dalam ruang lingkup Konvensi.

Pasal 2

1. Anggota yang meratifikasi Protokol ini dapat, dengan pernyataan yang ditambahkan pada instrumen ratifikasinya, mengecualikan seluruh atau sebagian dari cakupannya kategori-kategori berikut:
 - (a) administrasi pemerintah nasional (federal) yang esensial;
 - (b) angkatan bersenjata, baik personel militer atau sipil;
 - (c) polisi dan jasa keamanan publik lainnya; dan
 - (d) layanan penjara, baik pekerja penjara atau tahanan saat melakukan pekerjaan,jika penerapan Konvensi pada salah satu kategori ini akan menimbulkan masalah khusus yang bersifat substansial.
2. Sebelum Anggota memanfaatkan kemungkinan yang diberikan dalam ayat 1, Anggota harus berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja yang paling representatif atau, jika organisasi tersebut tidak ada, perwakilan pengusaha dan pekerja yang bersangkutan.

3. Anggota yang telah membuat pernyataan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1, setelah meratifikasi Protokol ini, harus menunjukkan dalam laporan berikutnya tentang penerapan Konvensi berdasarkan pasal 22 Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional alasan pengecualian dan, sejauh mungkin, menyediakan pengaturan pengawasan alternatif untuk setiap kategori tempat kerja yang dikecualikan. Ini harus menjelaskan dalam laporan-laporan selanjutnya dan tindakan-tindakan yang mungkin telah diambilnya dengan maksud untuk memperluas ketentuan-ketentuan Protokol kepada mereka.
4. Anggota yang telah membuat pernyataan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 setiap saat dapat mengubah atau membatalkan pernyataan tersebut dengan pernyataan berikutnya sesuai dengan ketentuan Pasal ini.

Pasal 3

1. Ketentuan-ketentuan Protokol ini harus dilaksanakan melalui undang-undang atau peraturan nasional, atau dengan cara lain yang sesuai dengan praktik nasional.
2. Langkah-langkah yang diambil untuk memberlakukan Protokol ini harus diambil melalui konsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja yang paling mewakili atau, jika organisasi tersebut tidak ada, perwakilan pengusaha dan pekerja yang bersangkutan.

BAGIAN II. PENGATURAN KHUSUS

Pasal 4

1. Anggota dapat membuat pengaturan khusus untuk pengawasan tempat kerja administrasi pemerintah nasional (federal) yang esensial, angkatan bersenjata, polisi dan layanan keamanan publik lainnya, dan layanan penjara, untuk mengatur kekuasaan pengawas ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 12 Konvensi mengenai:
 - (a) para pengawas memiliki izin keamanan yang sesuai sebelum masuk;
 - (b) pemeriksaan dengan penunjukan;
 - (c) kekuasaan untuk meminta pembuatan dokumen rahasia;
 - (d) pemindahan dokumen rahasia dari tempat; dan
 - (e) pengambilan dan analisis contoh bahan dan zat.
2. Anggota juga dapat membuat pengaturan khusus untuk pemeriksaan tempat kerja dinas bersenjata dan polisi serta dinas keamanan publik lainnya untuk mengizinkan salah satu pembatasan berikut pada wewenang pengawas ketenagakerjaan:
 - (a) pembatasan pengawasan selama manuver atau latihan;
 - (b) pembatasan atau larangan pemeriksaan unit-unit layanan garis depan atau aktif;
 - (c) pembatasan atau larangan pengawasan selama periode ketegangan yang dinyatakan; dan
 - (d) pembatasan pemeriksaan sehubungan dengan pengangkutan bahan peledak dan persenjataan untuk keperluan militer.
2. Anggota juga dapat membuat pengaturan khusus untuk pengawasan tempat kerja layanan penjara untuk mengizinkan pembatasan pengawasan selama periode ketegangan yang dinyatakan.
3. Sebelum Anggota memanfaatkan pengaturan khusus yang diberikan dalam ayat (1), (2) dan (3), Anggota harus berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja yang paling representatif atau, jika organisasi tersebut tidak ada, perwakilan pengusaha dan pekerja yang bersangkutan.

Pasal 5

Anggota dapat membuat pengaturan khusus untuk pengawasan tempat kerja pemadam kebakaran dan layanan penyelamatan lainnya untuk mengizinkan pembatasan pengawasan selama pemadaman kebakaran atau selama penyelamatan atau operasi darurat lainnya. Dalam kasus seperti itu, pengawas ketenagakerjaan harus meninjau operasi tersebut secara berkala dan setelah insiden signifikan.

Pasal 6

Pengawas ketenagakerjaan harus dapat memberikan saran tentang perumusan langkah-langkah efektif untuk meminimalkan risiko selama pelatihan untuk pekerjaan yang berpotensi berbahaya dan untuk berpartisipasi dalam pemantauan pelaksanaan langkah-langkah tersebut.

BAGIAN III. KETENTUAN AKHIR

Pasal 7

1. Anggota dapat meratifikasi Protokol ini pada saat yang sama atau setiap saat setelah ratifikasi Konvensi, dengan menyampaikan ratifikasi resminya atas Protokol kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk didaftarkan.
2. Protokol mulai berlaku 12 bulan setelah tanggal ratifikasi dua Anggota didaftarkan oleh Direktur Jenderal. Setelah itu, Protokol ini mulai berlaku untuk Anggota 12 bulan setelah tanggal ratifikasi didaftarkan oleh Direktur Jenderal dan Konvensi kemudian akan mengikat Anggota yang bersangkutan dengan penambahan Pasal 1 sampai 6 Protokol ini. .

Pasal 8

1. Anggota yang telah meratifikasi Protokol ini dapat membatalkannya setelah lewat waktu sepuluh tahun sejak tanggal Protokol pertama kali mulai berlaku, dengan suatu tindakan yang disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk didaftarkan. Pembatalan tersebut tidak akan berlaku sampai satu tahun setelah tanggal pendaftarannya.
2. Setiap Anggota yang telah meratifikasi Protokol dan yang tidak, dalam tahun setelah berakhirnya jangka waktu sepuluh tahun yang disebutkan dalam paragraf sebelumnya, menggunakan hak pembatalan yang diatur dalam Pasal ini, akan terikat untuk jangka waktu sepuluh tahun berikutnya dan, setelah itu, dapat membatalkan Protokol ini pada saat berakhirnya setiap jangka waktu sepuluh tahun menurut ketentuan yang ditentukan dalam Pasal ini.

Pasal 9

1. Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional harus memberitahu semua Anggota Organisasi Perburuhan Internasional tentang pendaftaran semua ratifikasi dan pembatalan Protokol ini.
2. Ketika memberitahukan Anggota Organisasi tentang pendaftaran ratifikasi kedua Protokol ini, Direktur Jenderal harus meminta perhatian Anggota Organisasi pada tanggal Protokol akan mulai berlaku.
3. Direktur Jenderal harus menyampaikan rincian lengkap dari semua ratifikasi dan pembatalan Protokol ini kepada Sekretaris Jenderal Perserikatan Bangsa-Bangsa untuk didaftarkan sesuai dengan Pasal 102 Piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa.

Pasal 10

Versi bahasa Inggris dan Perancis dari teks Protokol ini berkekuatan hukum sama.

Rekomendasi Pengawasan Ketenagakerjaan, 1947 (No. 81)

Konferensi Umum Organisasi Perburuhan Internasional,

Setelah diadakan di Jenewa oleh Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional, dan telah bertemu dalam Sidangnya yang ke Tiga Puluh pada tanggal 19 Juni 1947, dan

Setelah memutuskan untuk menerima usulan-usulan tertentu sehubungan dengan organisasi pengawasan ketenagakerjaan di industri dan perdagangan, yang merupakan mata acara ke empat dalam sidang, dan

Setelah menetapkan bahwa usulan-usulan ini akan berbentuk Rekomendasi yang melengkapi Rekomendasi Pengawasan Ketenagakerjaan, 1923, dan Konvensi Pengawasan Ketenagakerjaan, 1947,

mengadopsi pada hari kesebelas bulan Juli tahun seribu sembilan ratus empat puluh tujuh Rekomendasi berikut, yang dapat disebut sebagai Rekomendasi Pengawasan Ketenagakerjaan, 1947:

Bahwa Rekomendasi Pengawasan Ketenagakerjaan, 1923, dan Konvensi Pengawasan Ketenagakerjaan, 1947, mengatur organisasi sistem pengawasan ketenagakerjaan dan diinginkan untuk melengkapi ketentuan-ketentuannya dengan rekomendasi lebih lanjut;

Konferensi merekomendasikan bahwa setiap Anggota harus menerapkan ketentuan-ketentuan berikut secepat kondisi nasional memungkinkan dan melaporkan kepada Kantor Perburuhan Internasional seperti yang diminta oleh Badan Pimpinan mengenai langkah-langkah yang diambil untuk memberlakukannya.

TUGAS PENCEGAHAN PENGAWAS KETENAGAKERJAAN

1. Setiap orang yang mengusulkan untuk membuka suatu perusahaan industri atau komersial, atau untuk mengambil alih suatu perusahaan, atau untuk memulai dalam suatu perusahaan menjalankan suatu kelas kegiatan yang ditentukan oleh otoritas yang berwenang yang secara material mempengaruhi penerapan ketentuan hukum diberlakukan oleh pengawas ketenagakerjaan, harus diminta untuk memberitahukan terlebih dahulu kepada pengawas ketenagakerjaan yang berwenang baik secara langsung atau melalui otoritas lain yang ditunjuk.
2. Anggota harus membuat pengaturan di mana rencana untuk pendirian baru, pabrik, atau proses produksi dapat diajukan ke dinas pengawasan ketenagakerjaan yang sesuai untuk mendapatkan pendapat apakah rencana tersebut akan menjadikan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan tentang kesehatan dan keselamatan industri menjadi sulit atau mustahil atau akan menjadi ancaman bagi kesehatan atau keselamatan pekerja.
3. Tunduk pada hak banding yang mungkin diberikan oleh undang-undang, pelaksanaan rencana untuk pendirian baru, pabrik dan proses produksi yang dianggap berbahaya atau tidak sehat menurut undang-undang atau peraturan nasional harus bergantung pada pelaksanaan setiap perubahan yang diperintahkan oleh pengawasan dalam rangka menjamin kesehatan dan keselamatan pekerja.

KERJA SAMA PENGUSAHA DAN PEKERJA DALAM HAL KESEHATAN DAN KESELAMATAN

4. (1) Pengaturan kerja sama antara pengusaha dan pekerja untuk tujuan meningkatkan kondisi yang mempengaruhi kesehatan dan keselamatan pekerja harus didorong.
(2) Pengaturan tersebut dapat berbentuk komite keselamatan atau badan serupa yang dibentuk dalam setiap usaha atau pendirian dan termasuk perwakilan pengusaha dan pekerja.
5. Perwakilan pekerja dan manajemen, dan lebih khusus lagi komite keselamatan kerja atau badan serupa jika ada, harus diberi wewenang untuk bekerja sama secara langsung dengan pejabat pengawas ketenagakerjaan, dengan cara dan dalam batas-batas yang ditetapkan oleh otoritas yang berwenang, ketika penyelidikan dan, khususnya, penyelidikan terhadap kecelakaan industri atau penyakit akibat kerja dilakukan.
6. Peningkatan kerja sama antara pejabat pengawas ketenagakerjaan dan organisasi pengusaha dan pekerja harus difasilitasi oleh organisasi konferensi atau komite bersama, atau badan serupa, di mana perwakilan pengawas ketenagakerjaan berdiskusi dengan perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja pertanyaan tentang penegakan undang-undang ketenagakerjaan dan kesehatan dan keselamatan pekerja.

7. Langkah-langkah yang tepat harus diambil untuk memastikan bahwa pengusaha dan pekerja diberi bimbingan dan instruksi dalam undang-undang ketenagakerjaan dan pertanyaan tentang kebersihan dan keselamatan industri dengan langkah-langkah seperti:
 - (a) ceramah, pembicaraan radio, poster, pamflet dan film yang menjelaskan ketentuan undang-undang ketenagakerjaan dan menyarankan metode untuk penerapannya dan langkah-langkah untuk mencegah kecelakaan industri dan penyakit akibat kerja;
 - (b) pameran kesehatan dan keselamatan; dan
 - (c) instruksi dalam kebersihan dan keselamatan industri di sekolah teknik.

III. PERSELISIHAN KETENAGAKERJAAN

8. Fungsi pengawas ketenagakerjaan tidak boleh menjadi juru damai atau wasit dalam proses perselisihan ketenagakerjaan.

IV. LAPORAN TAHUNAN TENTANG PENGAWASAN

9. Laporan tahunan yang diterbitkan tentang kerja layanan pengawasan harus, sejauh mungkin, memberikan informasi rinci berikut:
 - (a) daftar peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pekerjaan sistem pengawasan yang tidak disebutkan dalam laporan-laporan sebelumnya;
 - (b) rincian pekerja sistem pengawasan ketenagakerjaan, termasuk:
 - (i) jumlah total pengawas;
 - (ii) jumlah pengawas dari berbagai kategori
 - (iii) jumlah pengawas perempuan; dan
 - (iv) distribusi geografis tertentu untuk layanan pengawasan;
 - (c) statistik tempat kerja yang dapat diperiksa dan jumlah orang yang dipekerjakan di dalamnya, termasuk:
 - (i) jumlah tempat kerja yang harus diperiksa;
 - (ii) jumlah rata-rata orang yang dipekerjakan di tempat kerja tersebut sepanjang tahun;
 - (iii) rincian klasifikasi orang yang dipekerjakan di bawah judul berikut: laki-laki, perempuan, orang muda dan anak-anak;
 - (d) statistik kunjungan pengawasan, termasuk:
 - (i) jumlah tempat kerja yang dikunjungi;
 - (ii) jumlah kunjungan pengawasan yang dilakukan, diklasifikasikan menurut apakah kunjungan tersebut dilakukan pada siang atau malam hari;
 - (iii) jumlah orang yang dipekerjakan di tempat kerja yang dikunjungi;
 - (iv) jumlah tempat kerja yang dikunjungi lebih dari satu kali dalam setahun;
 - (e) statistik pelanggaran dan hukuman, termasuk:
 - (i) jumlah pelanggaran yang dilaporkan kepada pihak yang berwenang;
 - (ii) rincian klasifikasi pelanggaran tersebut menurut ketentuan hukum yang terkait;
 - (iii) jumlah vonis;
 - (iv) rincian sifat hukuman yang dijatuhkan oleh otoritas yang berwenang dalam berbagai kasus (denda, penjara, dan lain-lain);
 - (f) statistik kecelakaan industri, termasuk jumlah kecelakaan industri yang diberitahukan dan rincian klasifikasi kecelakaan tersebut:
 - (i) menurut industri dan pekerjaan;

- (ii) menurut penyebabnya;
- (iii) menurut apakah fatal atau tidak fatal;
- (g) statistik penyakit akibat kerja, meliputi:
 - (i) jumlah kasus penyakit akibat kerja yang dilaporkan;
 - (ii) rincian klasifikasi kasus tersebut menurut industri dan pekerjaan;
 - (iii) klasifikasi khusus dari kasus-kasus tersebut menurut penyebab atau karakternya, seperti sifat penyakit, zat beracun atau proses tidak sehat yang menyebabkan penyakit itu.

Konvensi Pengawasan Ketenagakerjaan (Pertanian), 1969 (No. 129)

Konferensi Umum Organisasi Perburuhan Internasional,

Setelah diadakan di Jenewa oleh Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional, dan telah bertemu dalam Sidangnya yang ke Lima Puluh Tiga pada tanggal 4 Juni 1969, dan

Memperhatikan ketentuan-ketentuan Konvensi perburuhan internasional yang ada tentang pengawasan ketenagakerjaan, seperti Konvensi Pengawasan Ketenagakerjaan 1947, yang berlaku untuk industri dan perdagangan (komersial), dan Konvensi Perkebunan, 1958, yang mencakup kategori usaha pertanian terbatas, dan

Menimbang bahwa standar internasional yang mengatur pengawasan ketenagakerjaan di bidang pertanian secara umum diinginkan, dan

Setelah memutuskan untuk menerima usulan-usulan tertentu sehubungan dengan pengawasan ketenagakerjaan di bidang pertanian, yang merupakan agenda ke empat dalam agenda sidang, dan

Setelah menentukan bahwa usul-usul ini akan berbentuk Konvensi internasional,

mengadopsi pada hari ke dua puluh lima Juni tahun seribu sembilan ratus enam puluh sembilan Konvensi berikut, yang dapat disebut sebagai Konvensi Pengawasan Ketenagakerjaan (Pertanian), 1969:

Pasal 1

1. Dalam Konvensi ini istilah “usaha pertanian” berarti usaha dan bagian dari usaha yang bergerak di bidang budidaya, peternakan termasuk produksi dan perawatan ternak, kehutanan, hortikultura, pengolahan utama produk pertanian oleh operator perusahaan atau bentuk lain dari kegiatan pertanian.
2. Bila perlu, otoritas yang berwenang harus, setelah berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja terkait yang paling representatif, jika ada, menentukan batasan yang memisahkan pertanian dari industri dan perdagangan sedemikian rupa sehingga tidak mengecualikan setiap usaha pertanian dari sistem nasional. dari pengawasan ketenagakerjaan.
3. Dalam setiap kasus di mana diragukan apakah suatu usaha atau bagian dari suatu usaha adalah salah satu yang Konvensi ini berlaku, pertanyaan itu harus diselesaikan oleh otoritas yang berwenang.

Pasal 2

Dalam Konvensi ini istilah “ketentuan hukum” termasuk, di samping undang-undang dan peraturan, putusan arbitrase dan perjanjian bersama di mana kekuatan hukum diberikan dan yang dapat dilaksanakan oleh pengawas ketenagakerjaan.

Pasal 3

Setiap Anggota Organisasi Perburuhan Internasional yang memberlakukan Konvensi ini harus memelihara sistem pengawasan ketenagakerjaan di bidang pertanian.

Pasal 4

Sistem pengawasan ketenagakerjaan di bidang pertanian berlaku untuk usaha pertanian di mana pekerja atau pekerja magang bekerja, bagaimana mereka dibayar dan apa pun jenis, bentuk atau jangka waktu kontrak mereka.

Pasal 5

1. Setiap Anggota yang meratifikasi Konvensi ini dapat, dalam suatu pernyataan yang menyertai ratifikasinya, berjanji juga untuk mencakup melalui pengawasan ketenagakerjaan di bidang pertanian satu atau lebih kategori orang-orang yang bekerja di bidang pertanian berikut ini:
 - (a) penyewa yang tidak melibatkan bantuan dari luar, petani penggarap dan kategori pekerja pertanian yang serupa;
 - (b) orang-orang yang berpartisipasi dalam perusahaan ekonomi kolektif, seperti anggota koperasi;
 - (c) anggota keluarga operator perusahaan, sebagaimana ditentukan oleh undang-undang atau peraturan nasional.
2. Setiap Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini selanjutnya dapat menyampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional suatu deklarasi terkait kegiatan yang mencakup satu atau lebih kategori dari orang-orang yang dirujuk dalam paragraf sebelumnya yang belum tercakup dalam deklarasi sebelumnya.
3. Setiap Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini harus menunjukkan dalam laporannya berdasarkan pasal 22 Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional sejauh mana pengaruh telah diberikan atau diusulkan untuk diberikan pada ketentuan-ketentuan Konvensi sehubungan dengan ketentuan-ketentuan Konvensi tersebut kategori orang-orang yang disebutkan dalam ayat 1 Pasal ini yang tidak tercakup dalam deklarasi.

Pasal 6

1. Fungsi sistem pengawasan ketenagakerjaan di bidang pertanian adalah
 - (a) untuk menjamin penegakan ketentuan hukum yang berkaitan dengan kondisi kerja dan perlindungan pekerja selama melakukan pekerjaan mereka, seperti ketentuan yang berkaitan dengan jam kerja, upah, istirahat mingguan dan hari libur, keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan, mempekerjakan perempuan, anak-anak dan orang muda, dan hal-hal lain yang terkait, sejauh ketentuan tersebut dapat ditegakkan oleh pengawas ketenagakerjaan;
 - (b) untuk memberikan informasi teknis dan nasihat kepada pengusaha dan pekerja tentang cara yang paling efektif untuk mematuhi ketentuan hukum;
 - (c) untuk memberitahukan kepada pejabat yang berwenang tentang persoalan atau penyalahgunaan yang tidak secara khusus dicakup oleh ketentuan hukum yang ada dan untuk mengajukan usulan perbaikan undang-undang dan peraturan.
2. Undang-undang atau peraturan nasional dapat memberikan pengawasan atau fungsi penegakan hukum kepada pengawas ketenagakerjaan di bidang pertanian mengenai ketentuan hukum yang berkaitan dengan kondisi kehidupan pekerja dan keluarganya.
3. Setiap tugas lebih lanjut yang dapat dipercayakan kepada pengawas ketenagakerjaan di bidang pertanian tidak boleh sedemikian rupa sehingga mengganggu pelaksanaan tugas utama mereka secara efektif atau dengan cara apa pun mengurangi wewenang dan ketidakberpihakan yang diperlukan bagi pengawas dalam hubungan mereka dengan pengusaha dan pekerja.

Pasal 7

1. Sejauh sesuai dengan praktik administratif Anggota, pengawasan ketenagakerjaan di bidang pertanian harus ditempatkan di bawah pengawasan dan kendali badan pusat.
2. Dalam kasus Negara federal, istilah “badan pusat” dapat berarti salah satu di tingkat federal atau satu di tingkat unit federasi.
3. Pengawasan ketenagakerjaan di bidang pertanian dapat dilakukan misalnya
 - (a) oleh satu departemen pengawasan ketenagakerjaan yang bertanggung jawab atas semua sektor kegiatan ekonomi;
 - (b) oleh satu departemen pengawasan ketenagakerjaan, yang akan mengatur spesialisasi fungsional internal melalui pelatihan yang tepat bagi para pengawas yang dipanggil untuk menjalankan fungsi mereka di bidang pertanian;

- (c) oleh satu departemen pengawasan ketenagakerjaan, yang akan mengatur spesialisasi kelembagaan internal dengan menciptakan layanan yang berkualifikasi secara teknis, yang petugasnya akan menjalankan fungsinya di bidang pertanian; atau
- (d) oleh layanan pengawasan pertanian khusus, yang kegiatannya akan diawasi oleh badan pusat yang memiliki hak prerogatif yang sama sehubungan dengan pengawasan ketenagakerjaan di bidang lain, seperti industri, transportasi, dan perdagangan.

Pasal 8

1. Pekerja pengawasan ketenagakerjaan di bidang pertanian harus terdiri dari pejabat publik yang status dan kondisi pekerjaannya sedemikian rupa sehingga mereka dijamin stabilitas pekerjaan dan mandiri dari perubahan pemerintahan dan pengaruh eksternal yang tidak pantas.
2. Sejauh sesuai dengan undang-undang atau peraturan nasional atau dengan praktik nasional, Anggota dapat memasukkan dalam sistem pengawasan ketenagakerjaan mereka di pejabat pertanian atau perwakilan organisasi kerja, yang kegiatannya akan melengkapi kegiatan pekerja pengawasan publik; orang-orang yang bersangkutan harus dijamin stabilitas pekerjaan dan jabatannya dan bebas dari pengaruh luar yang tidak patut.

Pasal 9

1. Disesuaikan dengan perekrutan pegawai negeri yang mungkin ditentukan oleh undang-undang atau peraturan nasional, pengawas ketenagakerjaan di bidang pertanian harus direkrut dengan memperhatikan kualifikasi mereka untuk melaksanakan tugas mereka.
2. Cara untuk memastikan kualifikasi tersebut harus ditentukan oleh otoritas yang berwenang.
3. Pengawas ketenagakerjaan di bidang pertanian harus dilatih secara memadai untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dan langkah-langkah harus diambil untuk memberi mereka pelatihan lebih lanjut yang sesuai selama masa kerja mereka.

Pasal 10

Baik laki-laki maupun perempuan harus memenuhi syarat untuk diangkat menjadi pekerja pengawasan ketenagakerjaan di bidang pertanian; bila perlu, tugas khusus dapat diberikan kepada pengawas laki-laki dan perempuan.

Pasal 11

Setiap Anggota harus mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk memastikan bahwa para ahli dan spesialis teknis yang memenuhi syarat, yang dapat membantu memecahkan masalah yang menuntut pengetahuan teknis, terkait dalam pekerjaan pengawasan ketenagakerjaan di bidang pertanian dengan cara yang dianggap paling tepat dalam kondisi nasional.

Pasal 12

1. Instansi yang berwenang harus membuat pengaturan yang tepat untuk memajukan kerja sama yang efektif antara dinas pengawasan di bidang pertanian dan dinas pemerintah dan lembaga publik atau yang disetujui yang mungkin terlibat dalam kegiatan serupa.
2. Bila perlu, otoritas yang berwenang dapat mempercayakan fungsi-fungsi pengawasan tertentu di tingkat regional atau lokal atas dasar tambahan kepada layanan pemerintah atau lembaga publik yang sesuai atau mengaitkan layanan atau lembaga ini dengan pelaksanaan fungsi yang bersangkutan, dengan syarat bahwa ini tidak mengurangi penerapan prinsip-prinsip Konvensi ini.

Pasal 13

Pejabat yang berwenang harus membuat pengaturan yang tepat untuk mempromosikan kerja sama antara pejabat pengawas ketenagakerjaan di bidang pertanian dan pengusaha dan pekerja, atau organisasi mereka jika ada.

Pasal 14

Pengaturan harus dibuat untuk memastikan bahwa jumlah pengawas ketenagakerjaan di bidang pertanian memadai untuk menjamin pelaksanaan tugas pengawasan secara efektif dan ditentukan dengan memperhatikan

- (a) pentingnya tugas-tugas yang harus dilakukan oleh para pengawas, khususnya dalam hal--
 - (i) jumlah, sifat, ukuran dan situasi usaha pertanian yang dapat diawasi;
 - (ii) jumlah dan kelas orang yang bekerja dalam usaha tersebut; dan
 - (iii) jumlah dan kompleksitas ketentuan hukum yang akan diberlakukan;
- (b) alat-alat material yang dapat diputuskan oleh para pengawas untuk digunakan; dan
- (c) kondisi praktis di mana kunjungan pengawasan harus dilakukan agar efektif.

Pasal 15

1. Pejabat yang berwenang harus membuat pengaturan yang diperlukan untuk melengkapi pengawas ketenagakerjaan di bidang pertanian dengan—
 - (a) kantor-kantor lokal yang terletak sedemikian rupa untuk memperhitungkan situasi geografis usaha pertanian dan sarana komunikasi, dilengkapi secara memadai sesuai dengan persyaratan layanan, dan, sejauh mungkin, dapat diakses oleh orang-orang yang bersangkutan;
 - (b) fasilitas transportasi yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas mereka dalam hal fasilitas umum yang sesuai tidak tersedia.
2. Pejabat yang berwenang harus membuat pengaturan yang diperlukan untuk mengganti kepada pengawas ketenagakerjaan di bidang pertanian setiap biaya perjalanan dan biaya tak terduga yang mungkin diperlukan untuk pelaksanaan tugas mereka.

Pasal 16

1. Pengawas ketenagakerjaan di bidang pertanian yang dilengkapi dengan kredensial yang tepat harus diberikan wewenang—
 - (a) untuk masuk dengan bebas dan tanpa pemberitahuan sebelumnya pada jam berapa pun, siang atau malam, tempat kerja mana pun yang dapat diperiksa;
 - (b) memasuki setiap tempat pada siang hari yang mereka mungkin memiliki alasan yang masuk akal untuk diyakini dapat diperiksa;
 - (c) untuk melakukan pemeriksaan, pengujian atau penyelidikan apa pun yang mereka anggap perlu untuk meyakinkan diri mereka sendiri bahwa ketentuan hukum ditaati dengan ketat, dan khususnya—
 - (i) untuk mewawancarai, sendiri atau di hadapan saksi, pengusaha, pekerja perusahaan atau orang lain dalam perusahaan tentang hal-hal yang berkaitan dengan penerapan ketentuan hukum;
 - (ii) untuk meminta, dengan cara yang mungkin ditentukan oleh undang-undang atau peraturan nasional, pembuatan setiap buku, daftar atau dokumen lain dengan keharusan memilikinya ditentukan oleh undang-undang atau peraturan nasional yang berkaitan dengan kondisi kehidupan dan pekerjaan, untuk melihat bahwa mereka sesuai dengan ketentuan hukum, dan untuk menyalin dokumen tersebut atau membuat ringkasannya;
 - (iii) mengambil atau membawa untuk tujuan analisis contoh produk, bahan dan zat yang digunakan atau ditangani, dengan syarat pengusaha atau perwakilannya diberitahu tentang produk, bahan, atau zat apa pun yang diambil atau dibawa untuk tujuan tersebut.

2. Pengawas ketenagakerjaan tidak boleh memasuki rumah pribadi operator perusahaan sesuai dengan sub-paragraf (a) atau (b) paragraf 1 Pasal ini kecuali dengan izin operator atau dengan izin khusus yang dikeluarkan oleh otoritas yang berwenang.
3. Pada saat kunjungan pengawasan, pengawas harus memberitahu pengusaha atau wakilnya, dan pekerja atau wakil mereka, tentang kehadiran mereka, kecuali mereka menganggap bahwa pemberitahuan tersebut dapat merugikan pelaksanaan tugas mereka.

Pasal 17

Layanan pengawasan ketenagakerjaan di bidang pertanian harus dikaitkan, dalam kasus dan cara yang ditentukan oleh otoritas yang berwenang, dalam pengendalian pencegahan pabrik baru, bahan atau zat baru dan metode baru penanganan atau pemrosesan produk yang tampaknya mungkin merupakan ancaman bagi kesehatan atau keselamatan.

Pasal 18

1. Pengawas ketenagakerjaan di bidang pertanian harus diberi wewenang untuk mengambil langkah-langkah dengan maksud untuk memperbaiki persoalan yang diamati pada tanaman, tata letak atau metode kerja dalam usaha pertanian, termasuk penggunaan bahan atau zat berbahaya, yang mungkin mereka anggap sebagai ancaman terhadap kesehatan atau keselamatan.
2. Agar para pengawas dapat mengambil langkah-langkah tersebut, mereka harus diberi wewenang, yang sesuai dengan ketentuan otoritas hukum atau administratif yang mungkin diberikan oleh undang-undang, untuk membuat atau telah membuat perintah yang mengharuskan—
 - (a) perubahan pada instalasi, pabrik, bangunan, peralatan, perlengkapan atau mesin, yang akan dilakukan dalam batas waktu tertentu, yang mungkin diperlukan untuk menjamin kepatuhan terhadap ketentuan hukum yang berkaitan dengan kesehatan atau keselamatan; atau
 - (b) tindakan dengan eksekusi langsung, yang dapat mengakibatkan penghentian pekerjaan, jika terjadi bahaya yang mengancam kesehatan atau keselamatan.
3. Apabila prosedur yang diuraikan dalam ayat 2 tidak sesuai dengan praktik administratif atau peradilan Anggota, para pengawas berhak mengajukan permohonan kepada otoritas yang berwenang untuk mengeluarkan perintah atau untuk memulai tindakan dengan kekuatan eksekusi langsung.
4. Persoalan yang dicatat oleh pengawas ketika mengunjungi suatu usaha dan perintah yang dibuat atau dibuatnya sesuai dengan paragraf 2 atau yang ingin diterapkan sesuai dengan paragraf 3 harus segera diberitahukan kepada pengusaha dan perwakilan dari para pekerja.

Pasal 19

1. Pengawasan ketenagakerjaan di bidang pertanian harus diberitahu tentang kecelakaan kerja dan kasus penyakit akibat kerja yang terjadi di sektor pertanian dalam kasus dan cara yang ditentukan oleh undang-undang atau peraturan nasional.
2. Sedapat mungkin, pengawas harus memiliki kesesuaian dengan penyelidikan di tempat tentang penyebab kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja yang paling serius, terutama yang mempengaruhi sejumlah pekerja atau berakibat fatal.

Pasal 20

Tunduk pada pengecualian yang mungkin dibuat oleh undang-undang atau peraturan nasional, pengawas ketenagakerjaan di bidang pertanian—

- (a) dilarang memiliki kepentingan langsung atau tidak langsung dalam usaha-usaha yang berada di bawah pengawasannya;

- (b) akan terikat dengan hukuman yang sesuai atau tindakan disipliner untuk tidak mengungkapkan, bahkan setelah meninggalkan jabatan pekerjaan, setiap rahasia manufaktur atau komersial atau proses kerja yang mungkin mereka ketahui selama menjalankan tugas mereka; dan
- (c) harus memperlakukan sebagai sumber yang benar-benar rahasia dari setiap pengaduan yang memberitahukan mereka tentang persoalan, bahaya dalam proses kerja atau pelanggaran ketentuan hukum dan tidak akan membocorkan kepada pengusaha atau wakilnya bahwa kunjungan pengawasan dilakukan karena diterimanya pengaduan.

Pasal 21

Usaha pertanian harus diperiksa sesering dan selengkap yang diperlukan untuk memastikan penerapan yang efektif dari ketentuan hukum yang relevan.

Pasal 22

1. Orang-orang yang melanggar atau mengabaikan kepatuhan ketentuan hukum yang ditegakkan oleh pengawas ketenagakerjaan di bidang pertanian akan dikenakan proses hukum atau administratif segera tanpa peringatan sebelumnya: Kecuali bila pengecualian dibuat oleh undang-undang atau peraturan nasional sehubungan dengan kasus-kasus di mana pemberitahuan sebelumnya untuk melakukan tindakan perbaikan atau pencegahan harus diberikan.
2. Pengawas ketenagakerjaan harus memiliki diskresi untuk memberikan peringatan dan pembinaan namun tidak melembagakan atau merekomendasikan proses.

Pasal 23

Jika pengawas ketenagakerjaan di bidang pertanian sendiri tidak berwenang untuk melembagakan proses hukum, mereka harus diberi wewenang untuk merujuk laporan pelanggaran ketentuan hukum secara langsung kepada otoritas yang berwenang untuk melembagakan proses tersebut.

Pasal 24

Hukuman yang memadai untuk pelanggaran ketentuan hukum yang ditegakkan pengawas ketenagakerjaan di bidang pertanian dan untuk menghalangi pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugas mereka harus diatur oleh undang-undang atau peraturan nasional dan ditegakkan secara efektif.

Pasal 25

1. Pengawas ketenagakerjaan atau kantor pengawasan setempat, tergantung pada keadaannya, wajib menyerahkan kepada otoritas pengawasan pusat laporan berkala tentang hasil kegiatan mereka di bidang pertanian.
2. Laporan-laporan ini harus dibuat sedemikian rupa dan membahas hal-hal yang dari waktu ke waktu ditentukan oleh otoritas pengawasan pusat; laporan harus diserahkan setidaknya sesering mungkin ditentukan oleh otoritas itu dan dalam hal apapun tidak kurang dari setahun sekali.

Pasal 26

1. Otoritas pengawasan pusat harus menerbitkan laporan tahunan tentang kerja layanan pengawasan di bidang pertanian, baik sebagai laporan terpisah atau sebagai bagian dari laporan tahunan umumnya.
2. Laporan tahunan tersebut harus diterbitkan dalam waktu yang wajar setelah akhir tahun yang bersangkutan dan dalam hal apapun dalam waktu dua belas bulan.
3. Salinan laporan tahunan harus dikirimkan ke Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional dalam waktu tiga bulan setelah diterbitkan.

Pasal 27

Laporan tahunan yang diterbitkan oleh otoritas pengawasan pusat akan secara khusus membahas hal-hal berikut, sejauh hal-hal tersebut berada di bawah kendali otoritas tersebut:

- (a) undang-undang dan peraturan yang relevan dengan pekerjaan pengawasan ketenagakerjaan di bidang pertanian;
- (b) pekerja layanan pengawasan ketenagakerjaan di bidang pertanian;
- (c) statistik usaha pertanian yang dapat diperiksa dan jumlah orang yang bekerja di dalamnya;
- (d) statistik kunjungan pengawasan;
- (e) statistik pelanggaran dan hukuman yang dijatuhkan;
- (f) statistik kecelakaan kerja, termasuk penyebabnya;
- (g) statistik penyakit akibat kerja, termasuk penyebabnya.

Pasal 28

Ratifikasi resmi Konvensi ini harus disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk didaftarkan.

Pasal 29

1. Konvensi hanya akan mengikat Anggota Organisasi Perburuhan Internasional yang ratifikasinya telah didaftarkan pada Direktur Jenderal.
2. Ini akan mulai berlaku dua belas bulan setelah tanggal ratifikasi dua Anggota didaftarkan pada Direktur Jenderal.
3. Setelah itu, Konvensi ini mulai berlaku untuk setiap Anggota dua belas bulan setelah tanggal ratifikasinya didaftarkan.

Pasal 30

1. Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini dapat membatalkannya setelah lewat waktu sepuluh tahun sejak tanggal Konvensi pertama kali mulai berlaku, dengan suatu tindakan yang disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk didaftarkan. Pembatalan tersebut tidak akan berlaku sampai satu tahun setelah tanggal pendaftarannya.
2. Setiap Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini dan yang tidak, dalam tahun setelah berakhirnya jangka waktu sepuluh tahun yang disebutkan dalam paragraf sebelumnya, menggunakan hak pembatalan yang diatur dalam Pasal ini, akan terikat untuk jangka waktu sepuluh tahun berikutnya dan, setelah itu, dapat membatalkan Konvensi ini pada saat berakhirnya setiap jangka waktu sepuluh tahun menurut ketentuan yang ditentukan dalam Pasal ini.

Pasal 31

1. Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional harus memberitahu semua Anggota Organisasi Perburuhan Internasional tentang pendaftaran semua ratifikasi dan pembatalan yang disampaikan kepadanya oleh Anggota Organisasi.
2. Ketika memberitahukan Anggota Organisasi tentang pendaftaran ratifikasi kedua yang disampaikan kepadanya, Direktur Jenderal harus meminta perhatian Anggota Organisasi pada tanggal Konvensi akan mulai berlaku.

Pasal 32

Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional harus menyampaikan kepada Sekretaris Jenderal Perserikatan Bangsa-Bangsa untuk pendaftaran sesuai dengan Pasal 102 Piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa rincian lengkap dari semua ratifikasi dan tindakan pembatalan yang didaftarkan olehnya sesuai dengan ketentuan Pasal-pasal sebelumnya.

Pasal 33

Pada waktu-waktu yang dianggap perlu, Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional harus menyampaikan kepada Konferensi Umum laporan tentang cara kerja Konvensi ini dan akan mempertimbangkan perlunya menempatkan dalam agenda Konferensi masalah revisinya secara keseluruhan, atau sebagian.

Pasal 34

1. Jika Konferensi mengadopsi Konvensi baru yang merevisi Konvensi ini secara keseluruhan atau sebagian, maka, kecuali Konvensi baru menentukan lain—
 - (a) ratifikasi oleh Anggota dari Konvensi baru yang direvisi akan secara ipso jure melibatkan pembatalan segera Konvensi ini, terlepas dari ketentuan Pasal 30 di atas, jika dan ketika Konvensi baru yang direvisi mulai berlaku;
 - (b) sejak tanggal Konvensi revisi baru mulai berlaku Konvensi ini tidak lagi terbuka untuk diratifikasi oleh Anggota.
2. Konvensi ini bagaimanapun akan tetap berlaku dalam bentuk dan isinya yang sebagaimana adanya bagi Anggota yang telah meratifikasinya tetapi belum meratifikasi Konvensi yang direvisi.

Pasal 35

Versi bahasa Inggris dan Perancis dari teks Konvensi ini berkekuatan hukum sama.

Rekomendasi Pengawasan Ketenagakerjaan (Pertanian), 1969 (No. 133)

Konferensi Umum Organisasi Perburuhan Internasional,

Setelah diselenggarakan di Jenewa oleh Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional, dan telah bertemu dalam Sidangnya yang ke Lima Puluh Tiga pada tanggal 4 Juni 1969, dan

Setelah memutuskan untuk menerima usulan-usulan tertentu sehubungan dengan pengawasan ketenagakerjaan di bidang pertanian, yang merupakan agenda keempat dalam agenda sidang, dan

Setelah menetapkan bahwa usulan-usulan ini akan berbentuk Rekomendasi yang melengkapi Konvensi Pengawasan Ketenagakerjaan (Pertanian), 1969,

mengadopsi pada hari kedua puluh lima Juni tahun seribu sembilan ratus enam puluh sembilan Rekomendasi berikut, yang dapat disebut sebagai Rekomendasi Pengawasan Ketenagakerjaan (Pertanian), 1969:

1. Jika kondisi nasional memungkinkan, fungsi pengawasan ketenagakerjaan di bidang pertanian harus diperluas sehingga mencakup kerja sama dengan dinas teknis yang kompeten dengan maksud untuk membantu produsen pertanian, apa pun statusnya, untuk meningkatkan kepemilikannya dan kondisi kehidupannya dan pekerjaan orang-orang yang mengerjakannya.
2. Tunduk pada ketentuan Pasal 6, ayat 3, Konvensi Pengawasan Ketenagakerjaan (Pertanian), 1969, inspektorat tenaga kerja di bidang pertanian dapat dikaitkan dalam penegakan ketentuan hukum tentang hal-hal seperti—
 - (a) pelatihan pekerja;
 - (b) pelayanan sosial di bidang pertanian;
 - (c) koperasi;
 - (d) wajib belajar sekolah.
3. (1) Biasanya, fungsi pengawas ketenagakerjaan di bidang pertanian tidak boleh termasuk sebagai konsiliator atau arbiter dalam proses perselisihan ketenagakerjaan.
(2) Apabila tidak ada badan khusus untuk tujuan ini di bidang pertanian, pengawas ketenagakerjaan di bidang pertanian dapat dipanggil sebagai tindakan sementara untuk bertindak sebagai konsiliator.
(3) Dalam hal yang ditentukan oleh sub-paragraf (2) Paragraf ini, otoritas yang berwenang harus mengambil tindakan yang selaras dengan hukum nasional dan sesuai dengan sumber daya departemen tenaga kerja negara yang bersangkutan dengan tujuan untuk membebaskan pengawas ketenagakerjaan secara bertahap dari fungsi-fungsi seperti itu, sehingga mereka dapat mengabdikan diri mereka lebih jauh untuk pengawasan yang sebenarnya dari usaha-usaha tersebut.
4. Pengawas ketenagakerjaan di bidang pertanian harus terbiasa dengan kondisi kehidupan dan pekerjaan di bidang pertanian dan memiliki pengetahuan tentang aspek ekonomi dan teknis pekerjaan di bidang pertanian.
5. Kandidat untuk posisi senior di pengawasan ketenagakerjaan di bidang pertanian harus memiliki kualifikasi profesional atau akademik yang sesuai atau telah memperoleh pengalaman praktis yang menyeluruh dalam administrasi ketenagakerjaan.
6. Kandidat untuk posisi lain di pengawasan ketenagakerjaan di bidang pertanian (seperti asisten pengawas dan pekerja junior) harus, jika tingkat pendidikan di negara tersebut memungkinkan, telah menyelesaikan pendidikan umum menengah, ditambah, jika mungkin, dengan pelatihan teknis yang sesuai, atau telah memperoleh pengalaman administratif atau praktis yang memadai dalam masalah ketenagakerjaan.
7. Di negara-negara di mana pendidikan belum cukup berkembang, orang-orang yang ditunjuk sebagai pengawas ketenagakerjaan di bidang pertanian setidaknya harus memiliki pengalaman praktis di bidang pertanian atau menunjukkan minat dan kapasitas untuk jenis pekerjaan ini; mereka harus diberikan pelatihan yang memadai tentang pekerjaan secepat mungkin.

8. Otoritas pengawasan ketenagakerjaan pusat harus memberikan pedoman pertanian kepada pengawas ketenagakerjaan untuk memastikan bahwa mereka melakukan tugas mereka di seluruh negeri dengan cara yang seragam.
9. Kegiatan pengawas ketenagakerjaan di bidang pertanian pada malam hari harus dibatasi pada hal-hal yang tidak dapat dikendalikan secara efektif pada siang hari.
10. Penggunaan komite kebersihan dan keselamatan di bidang pertanian yang mencakup perwakilan pengusaha dan pekerja dapat menjadi salah satu sarana kerja sama antara pejabat pengawas ketenagakerjaan di bidang pertanian dan pengusaha dan pekerja, atau organisasi mereka jika ada.
11. Asosiasi pengawas ketenagakerjaan di bidang pertanian dalam pengendalian preventif tanaman baru, bahan atau zat baru dan metode baru penanganan atau pengolahan produk yang tampaknya merupakan ancaman terhadap kesehatan atau keselamatan, diatur dalam Pasal 17 Konvensi Pengawasan Ketenagakerjaan (Pertanian), 1969, harus mencakup konsultasi sebelumnya dengan pengawasan ketenagakerjaan dalam hal-
 - (a) pengoperasian pabrik, bahan atau zat, dan metode tersebut; dan
 - (b) rencana setiap pabrik di mana mesin-mesin berbahaya atau proses kerja yang tidak sehat atau berbahaya akan digunakan.
12. Pengusaha harus menyediakan fasilitas yang diperlukan bagi pengawas ketenagakerjaan di bidang pertanian, termasuk, jika perlu, penggunaan ruangan untuk wawancara dengan orang-orang yang bekerja di perusahaan tersebut.
13. Laporan tahunan yang diterbitkan oleh otoritas pengawasan pusat dapat, di samping pokok-pokok yang tercantum dalam Pasal 27 Konvensi Pengawasan Ketenagakerjaan (Pertanian), 1969, menangani hal-hal berikut sejauh hal-hal itu berada dalam kompetensi pihak otoritas tersebut:
 - (a) statistik perselisihan ketenagakerjaan di bidang pertanian.
 - (b) identifikasi masalah mengenai penerapan ketentuan hukum, dan kemajuan yang dicapai dalam menyelesaikannya; dan
 - (c) usulan perbaikan kondisi kehidupan dan pekerjaan di bidang pertanian.
14. (1) Anggota harus melakukan atau mempromosikan kampanye pendidikan yang dimaksudkan untuk menginformasikan pihak-pihak terkait, dengan segala cara yang tepat, tentang ketentuan hukum yang berlaku dan kebutuhan untuk menerapkannya secara ketat serta bahaya bagi kehidupan atau kesehatan orang yang bekerja dalam usaha pertanian dan cara yang paling tepat untuk menghindarinya.
(2) Kampanye-kampanye tersebut dapat, dengan mempertimbangkan kondisi nasional, termasuk--
 - (a) penggunaan jasa promotor atau instruktur pedesaan;
 - (b) penyebaran poster, pamflet, majalah dan surat kabar;
 - (c) penyelenggaraan pertunjukan film, dan siaran radio dan televisi;
 - (d) pengaturan untuk pameran dan demonstrasi praktis tentang kebersihan dan keamanan;
 - (e) dimasukkannya kebersihan dan keamanan dan mata pelajaran lain yang sesuai dalam program pengajaran sekolah pedesaan dan sekolah pertanian;
 - (f) menyelenggarakan pertemuan/konferensi untuk orang-orang yang bekerja di bidang pertanian yang terdampak oleh diperkenalkannya metode kerja baru atau bahan atau zat baru;
 - (g) partisipasi pengawas ketenagakerjaan di bidang pertanian dalam program pendidikan pekerja; dan
 - (h) pengaturan untuk kuliah, debat, seminar dan kompetisi dengan hadiah.



International Labour Organization

Kantor Jakarta
Menara Thamrin Lantai 22
Jl. M.H. Thamrin Kav. 3, Jakarta 10250
INDONESIA

E: jakarta@ilo.org

W: www.ilo.org/jakarta