



LABADMIN/OSH

Labour Administration, Labour Inspection and Occupational Safety and Health Branch



International
Labour
Organization

Mencapai Kepatuhan melalui Perencanaan Strategis Kepatuhan

Simposium Kepatuhan Strategis di Indonesia
melalui Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan

Nancy Leppink

Ketua

Administrasi Ketenagakerjaan / Pengawasan

Ketenagakerjaan /

Keselamatan dan Kesehatan Kerja International

Labour Organization

Tradisional

Lembaga pengawas tenaga kerja **adalah** sebuah badan yang dimandatkan untuk tercapainya kepatuhan terhadap hukum ketenagakerjaan nasional, tetapi ini **TIDAK memiliki sumberdaya yang cukup untuk melakukannya**, melalui jadwal pengawasan rutin atau respon terhadap pengaduan pekerja.

Strategis

Lembaga pengawas tenaga kerja **adalah** sebuah badan yang dimandatkan untuk tercapainya kepatuhan terhadap hukum ketenagakerjaan nasional, dan **ADALAH secara unik diposisikan untuk melakukan hal tersebut**, melalui Perencanaan Kepatuhan Strategis yang mengidentifikasi dan memprioritaskan isu dan target kepatuhan, melibatkan berbagai pemangku kepentingan, dan, menghasilkan berbagai intervensi.

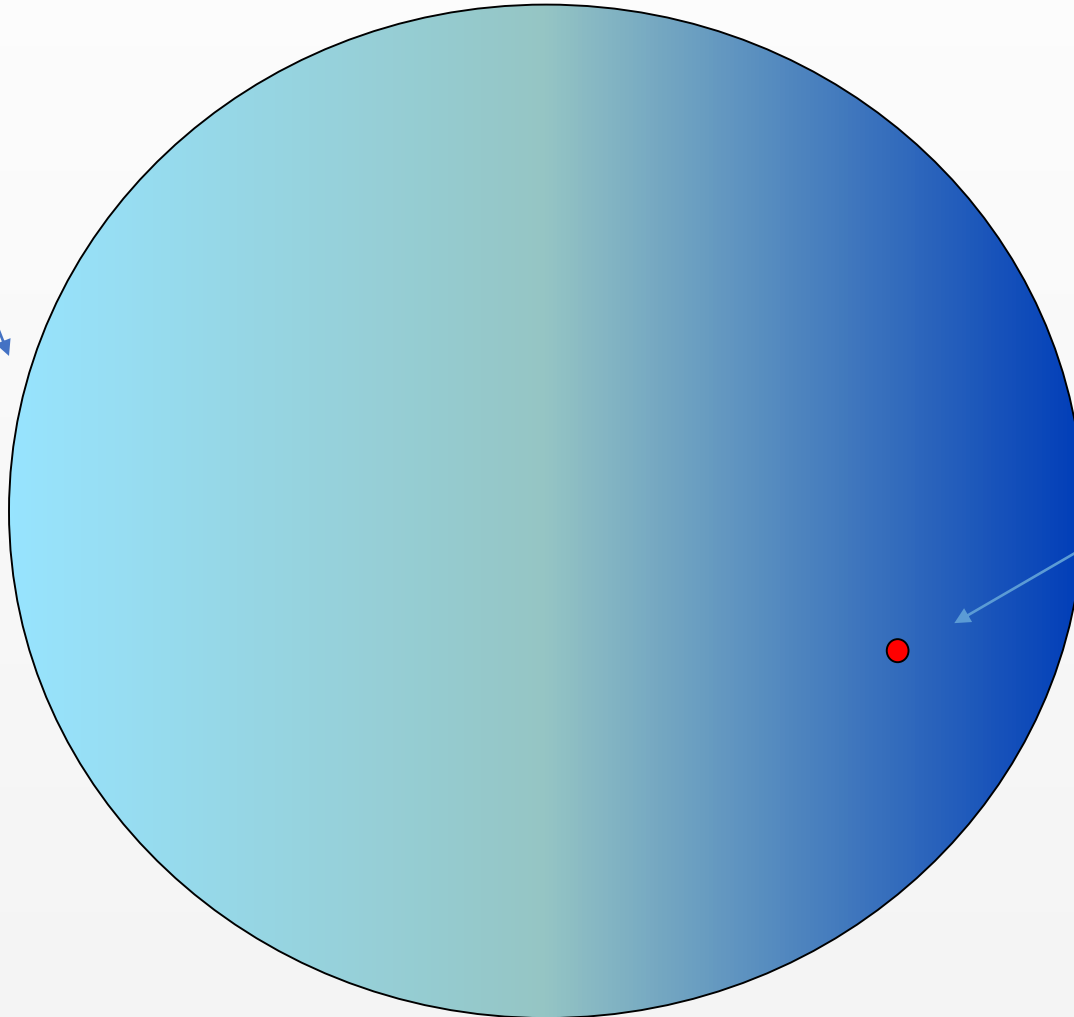


Model Kepatuhan Tradisional

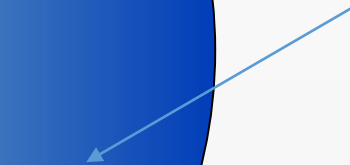


International
Labour
Organization

**Semesta
tempat kerja
yang
ditargetkan
untuk
pengawasan.**



**Semesta tempat
kerja yang
dilakukan
pengawasan.**



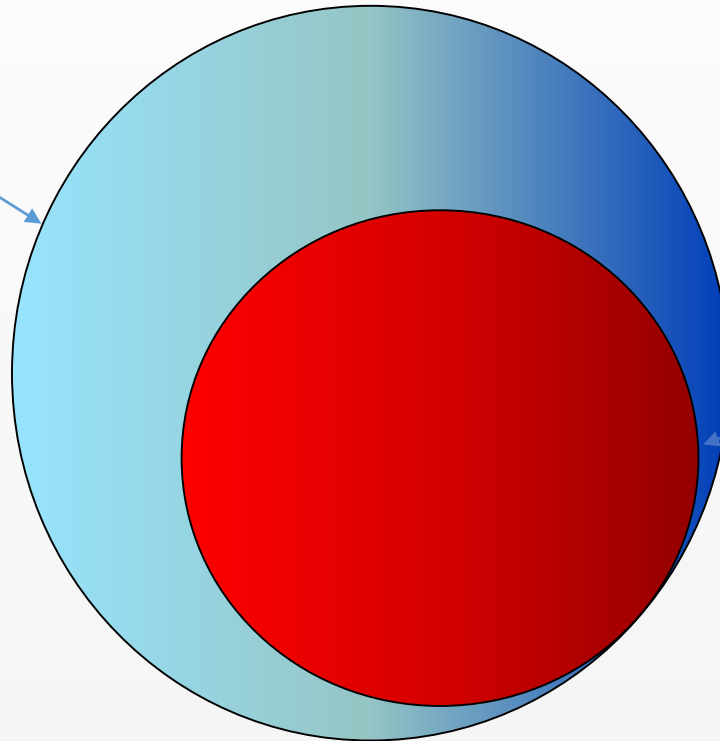


Model Kepatuhan Strategis



International
Labour
Organization

**Semesta
tempat kerja
yang
ditargetkan
untuk
intervensi
kepatuhan.**



**Semesta
tempat kerja
yang
terdampak
oleh intervensi
kepatuhan**

Perencanaan Kepatuhan Strategis

1.1 Memetakan Lembaga Pengawas Tenaga Kerja:

1.2 Memetakan Data Kepatuhan:

2.1 Memetakan Isu Kepatuhan:



2.2 Memetakan Target Kepatuhan:



4.1 Memetakan Pemangku Kepentingan:

Org Pekerja



Perusahaan



Org Pengusaha.



Pemerintah



Org Non Pemerintah



Media



Wild card (Disesuaikan)



2.3 Menentukan Titik Pusat Target Kepatuhan



3.1 Memetakan Pendorong dan Hambatan Kepatuhan, Pendorong:



Penghambat

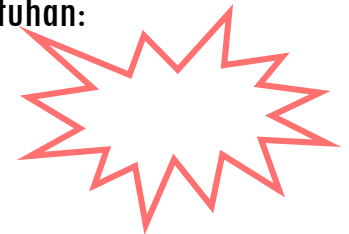


Pengaruh Langsung

Pengaruh tdk Langsung



5.1 Memetakan Intervensi Kepatuhan:



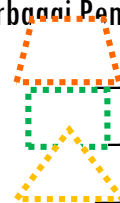
[Memetakan Target Kepatuhan; Mengulas Pendorong dan Hambatan Kepatuhan; Mengulas Pemangku Kepentingan; Mengulas Intervensi Kepatuhan]

6.1 Operasionalisasi Rencana Strategis:

6.2 Strategi Eskalasi Multi-intervensi:



6.3 Pelibatan Berbagai Pemangku Kepentingan:



Step 1 – 2

Strategic Compliance Planning

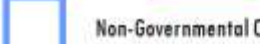
1.1 Map Labour Inspectorate:

1.2 Map Compliance Data:

2.1 Map Compliance Issues:

2.2 Map Compliance Targets:

2.3 Set Compliance Target Pivot

 Employer Org.  Government  Non-Governmental Org.  Media  Wild Card	Direct Influence ——— Indirect Influence - - - - 5.1 Map Compliance Interventions:  (Map Compliance Target, Overlay Compliance Drivers and Constraints, Overlay Stakeholders, Overlay Compliance Interventions)
6.1 Operationalize Strategic Plan:	
6.2 Multi-Intervention Escalation Strategy:  _____ _____ _____	6.3 Multi-Stakeholder Engagement:  _____ _____ _____

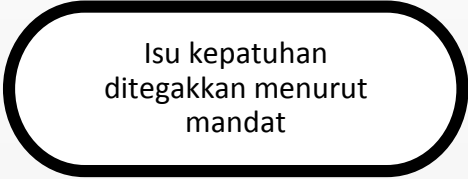
**Memetakan
Lembaga
Pengawas
Tenaga Kerja,
Kepatuhan, Isu
Kepatuhan, &
Target Kepatuhan**



Memetakan Lembaga Pengawas Tenaga Kerja, Data Kepatuhan, Isu Kepatuhan, & Target Kepatuhan

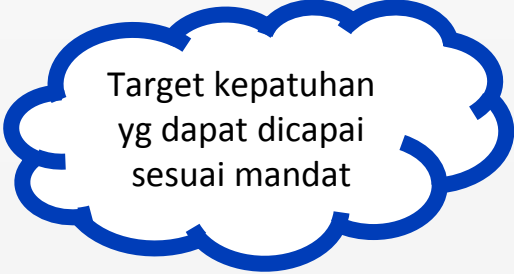
Lembaga Pengawas Tenaga Kerja secara unik diposisikan untuk mengidentifikasi dan memprioritaskan isu dan target kepatuhan:

- Akses thdp dan kemampuan untuk mengumpulkan data terkait:



Isu kepatuhan
ditegakkan menurut
mandat

- Isu Kepatuhan:



Target kepatuhan
yg dapat dicapai
sesuai mandat

- Target Kepatuhan:

- Data memungkinkan prioritas isu dan target kepatuhan (mis. prevalensi, keparahan, pengulangan ...)

Step 3

Memetakan Pendorong dan Hambatan Kepatuhan

Strategic Compliance Planning	
1.1 Map Labour Inspectorate:	1.2 Map Compliance Data:
2.1 Map Compliance Issues:	2.2 Map Compliance Target Pivots:
4.1 Map Stakeholders:  Worker Org.  Enterprise  Employer Org.  Government  Non-Governmental Org.  Media  Wild Card	2.3 Set Compliance Target Pivots: 
3.1 Map Compliance Drivers and Constraints: Driver  Constraint  Direct Influence _____ Indirect Influence - - - - -	
(Map Compliance Target, Overlay Compliance Drivers and Constraints; Overlay Stakeholders; Overlay Compliance Interventions)	
6.1 Operationalize Strategic Plan: 6.2 Multi-Intervention Escalation Strategy:  _____ _____ _____	
6.3 Multi-Stakeholder Engagement:  _____ _____ _____	



Memetakan Pendorong dan Hambatan Kepatuhan



International
Labour
Organization

Mengapa perusahaan patuh?

- Pengaruh apa saja yang memiliki dampak positif pada kepatuhan?
- Bagaimana pengaruh tersebut bekerja?
- Siapa yang memiliki atau dapat memiliki pengaruh tersebut?
- Bagaimana pengaruh positif dapat ditingkatkan?
- Pengaruh positif apa yang dapat ditambahkan?

Mengapa perusahaan tidak patuh?

- Pengaruh apa saja yang memiliki dampak negatif pada kepatuhan?
- Bagaimana pengaruh tersebut bekerja?
- Siapa yang memiliki atau dapat memiliki pengaruh tersebut?
- Bagaimana pengaruh negatif dapat dikurangi atau dihilangkan?



Memetakan Pendorong dan Hambatan Kepatuhan



International
Labour
Organization

Sebagaimana seorang dokter yang harus mendiagnosa **penyebab** atau **penyebab-penyebab** dari suatu **penyakit** sebelum memberikan **resep** untuk **penyembuhan** ...

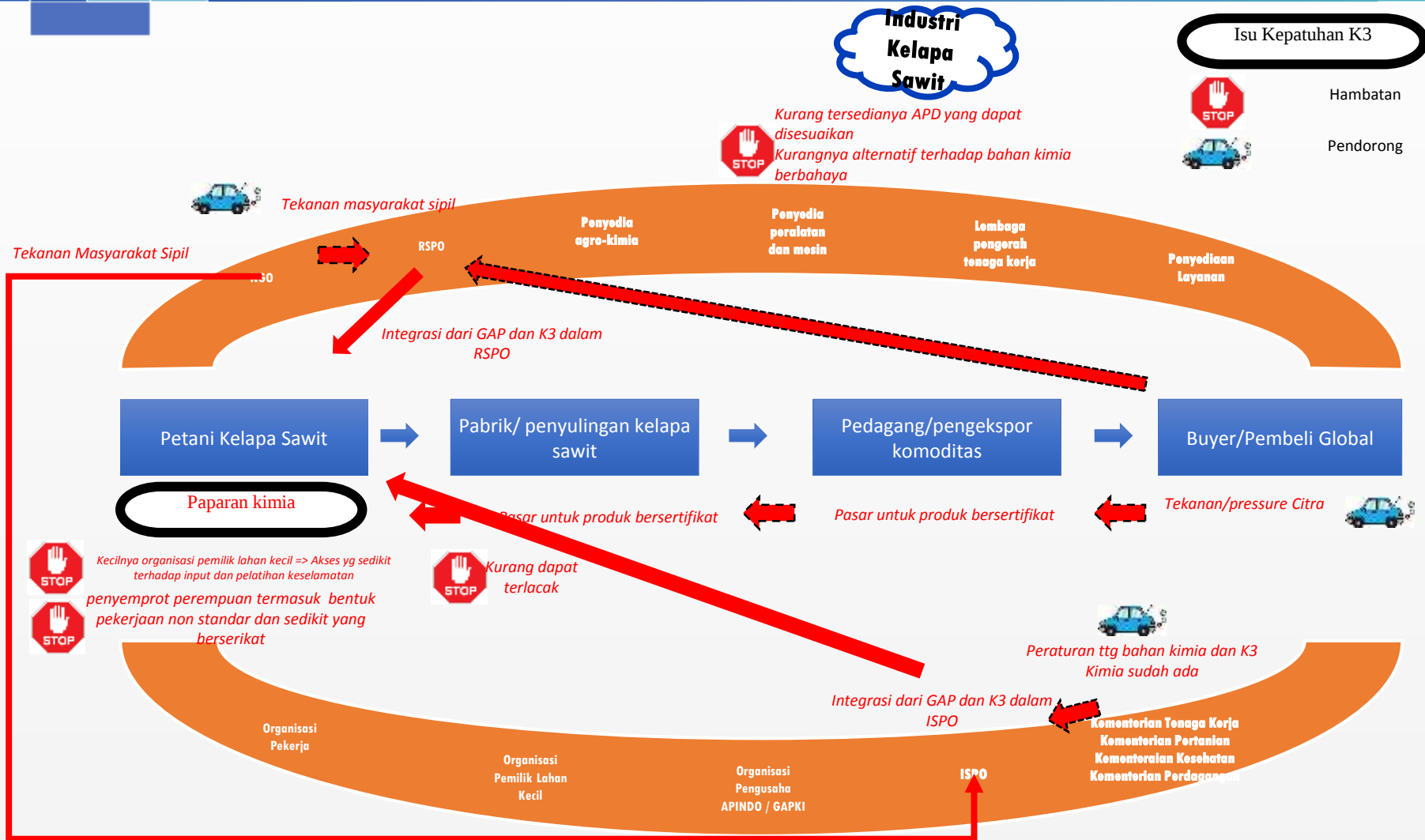
... Pengawas Tenaga Kerja harus mendiagnosa adanya **pendorong** dan **hambatan kepatuhan** dan **ketidakpatuhan** sebelum memberikan resep berupa intervensi kepatuhan.

Contoh analisis mendalam terkait pendorong dan hambatan kepatuhan K3:

Studi kasus ILO pada kelapa sawit di Indonesia

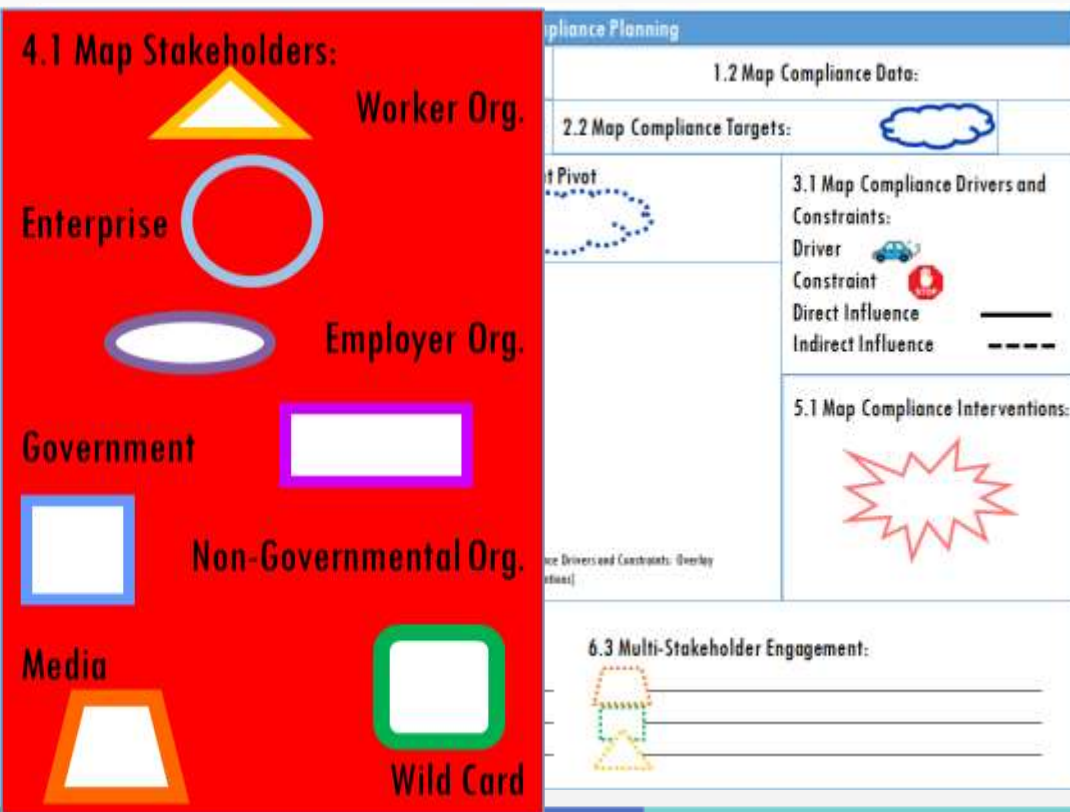


International
Labour
Organization



Step 4

Memetakan Pemangku Kepentingan





Memetakan Pemangku Kepentingan



International
Labour
Organization

Mengapa perusahaan patuh?

- Pengaruh apa saja yang memiliki dampak positif pada kepatuhan?
- Bagaimana pengaruh tersebut bekerja?
- Siapa yang memiliki atau dapat memiliki pengaruh tersebut?
- Bagaimana pengaruh positif dapat ditingkatkan?
- Pengaruh positif apa yang dapat ditambahkan?

Mengapa perusahaan tidak patuh?

- Pengaruh apa saja yang memiliki dampak negatif pada kepatuhan?
- Bagaimana pengaruh tersebut bekerja?
- Siapa yang memiliki atau dapat memiliki pengaruh tersebut?
- Bagaimana pengaruh negatif dapat dikurangi atau dihilangkan?



Memetakan Pemangku Kepentingan



International
Labour
Organization

Pengawas Tenaga kerja secara unik diposisikan untuk melibatkan berbagai pemangku kepentingan:

- Mandat untuk meminta dan memfasilitasi kolaborasi dan kerjasama dari para pemangku kepentingan yang dapat berdampak pada kepatuhan hukum ketenagakerjaan, di mana mereka tidak dapat berpartisipasi, jika tidak diminta, karena bukan merupakan mandat mereka



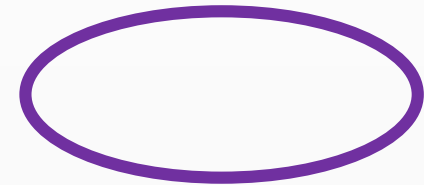
Memetakan Pemangku Kepentingan



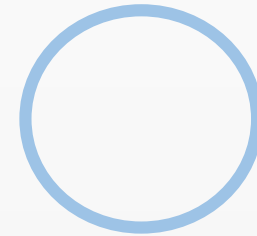
International
Labour
Organization

Siapa yang memiliki atau dapat memiliki pengaruh? Org. Pengusaha

Org. Pekerja

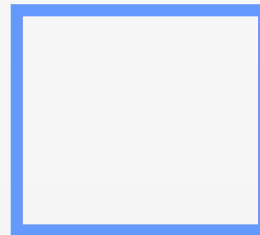


Pemerintah



Perusahaan

Media



Organisasi Non Pemerintah

Wildcard



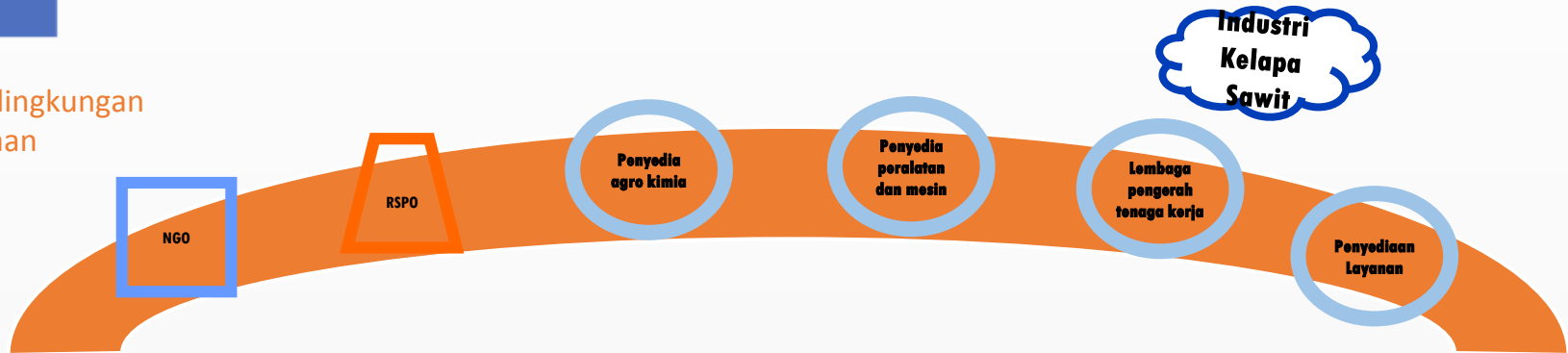
(Disesuaikan)

Contoh dalam analisis pemetaan pemangku kepentingan: Studi kasus ILO tentang kelapa sawit Indonesia



International
Labour
Organization

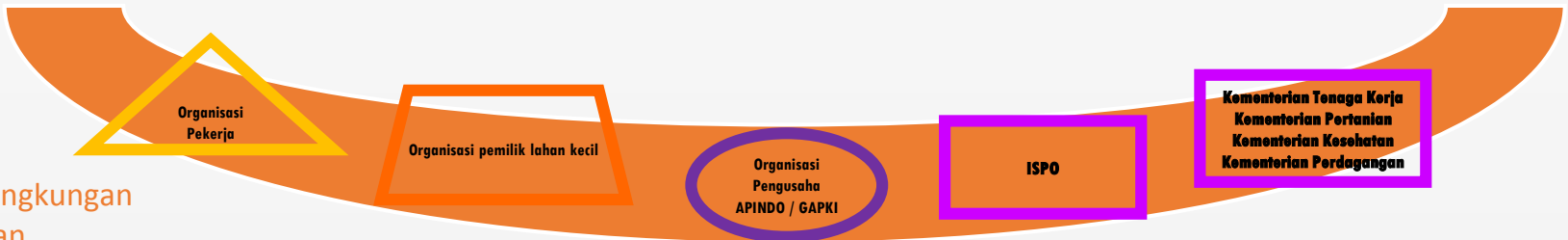
Pasar dan lingkungan
kelembagaan



Industri kelapa sawit



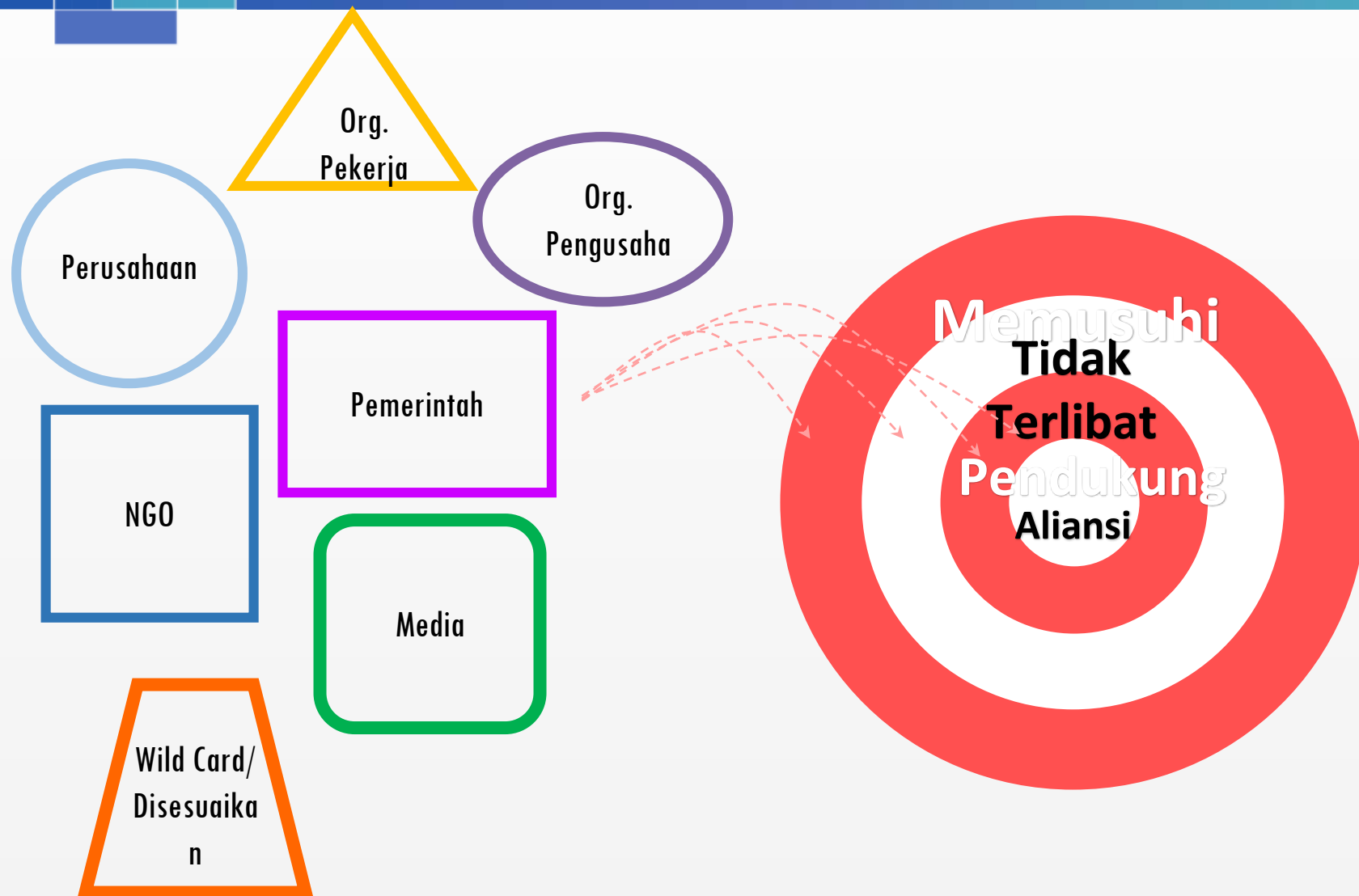
Pasar dan lingkungan
kelembagaan



Memetakan Pemangku Kepentingan – Mengidentifikasi Sekutu/Aliansi



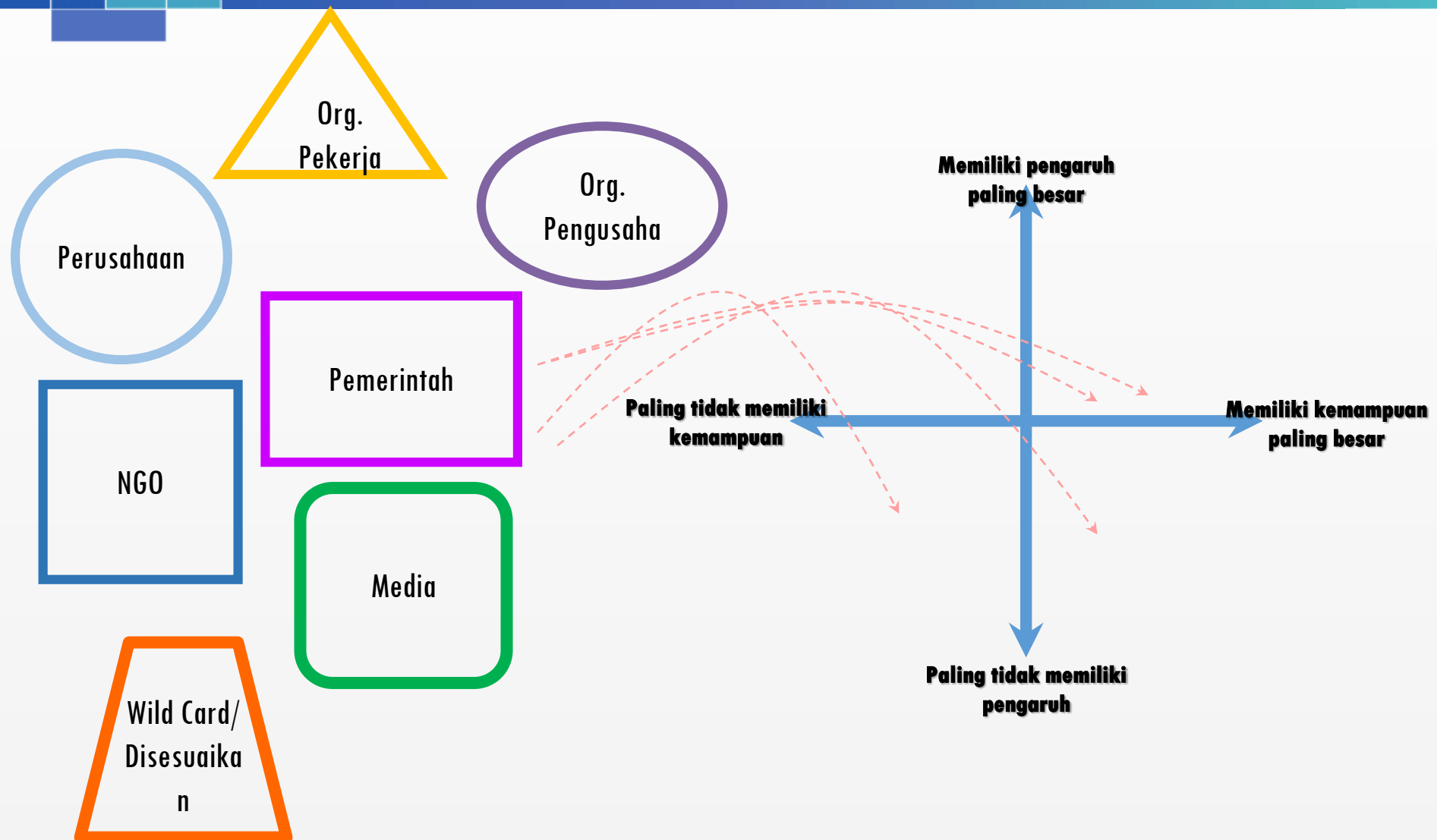
International
Labour
Organization



Memetakan Pemangku Kepentingan – Mengidentifikasi Influencer (Pemberi pengaruh)



International
Labour
Organization



Step 5

Memetakan Intervensi Kepatuhan

Strategic Compliance Planning		
1.1 Map Labour Inspectorate:	1.2 Map Compliance Data:	
2.1 Map Compliance Issues:	2.2 Map Compliance Targets:	
4.1 Map Stakeholders:	2.3 Set Compliance Target Pivot	3.1 Map Compliance Drivers and Constraints:
Worker Org.  Enterprise  Employer Org.  Government  Non-Governmental Org.  Media  Wild Card  (Map Compliance Target, Over Stakeholders, Overlay Compl)		Driver  Control 
5.1 Map Compliance Interventions:		
		
6.1 Operationalize Strategic Plan:		
6.2 Multi-Intervention Escalation Strategy:		
		
		
		



Memetakan Intervensi Kepatuhan



International
Labour
Organization

Mengapa perusahaan patuh?

- Pengaruh apa saja yang memiliki dampak positif pada kepatuhan?
- Bagaimana pengaruh tersebut bekerja?
- Siapa yang memiliki atau dapat memiliki pengaruh tersebut?
- Bagaimana pengaruh positif dapat ditingkatkan?
- Pengaruh positif apa yang dapat ditambahkan?

Mengapa perusahaan tidak patuh?

- Pengaruh apa saja yang memiliki dampak negatif pada kepatuhan?
- Bagaimana pengaruh tersebut bekerja?
- Siapa yang memiliki atau dapat memiliki pengaruh tersebut?
- Bagaimana pengaruh negatif dapat dikurangi atau dihilangkan?



Memetakan Intervensi Kepatuhan



International
Labour
Organization

Pengawas Tenaga kerja secara unik diposisikan untuk memiliki/menggunakan berbagai pengaruh: Mandat untuk memanfaatkan pengaruh para pemangku kepentingan lain yang dapat berdampak pada kepatuhan hukum ketenagakerjaan, di mana intervensi tersebut mungkin tidak akan digunakan untuk tujuan tersebut, jika tidak diminta.



Memetakan Intervensi Kepatuhan



International
Labour
Organization

Apa saja pengaruh positif dan negatif?

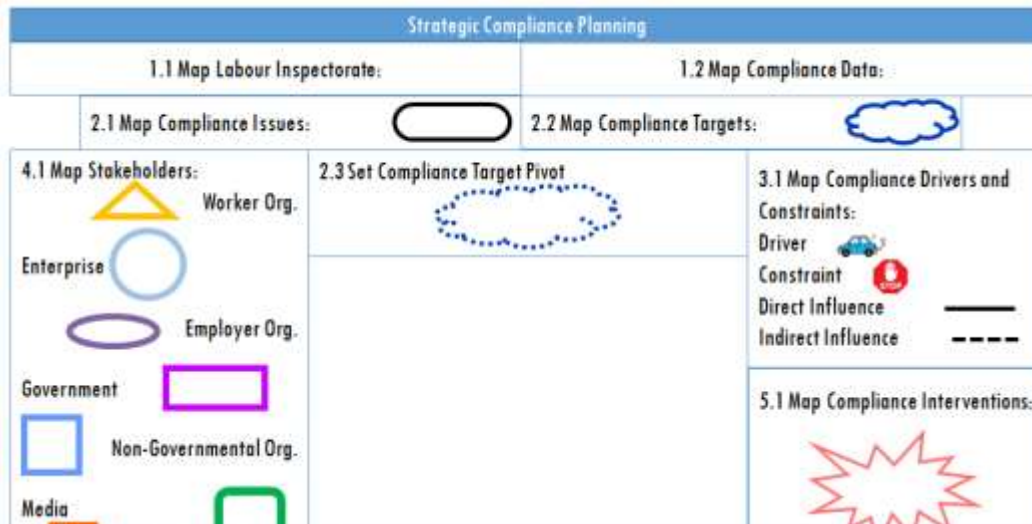


Ketidakpatuhan dan kepatuhan disebabkan oleh berbagai pengaruh.

Meningkatkan kepatuhan membutuhkan berbagai intervensi.

Step 6

Operasionalisasi Rencana Kepatuhan Strategis



6.1 Operationalize Strategic Plan:

6.2 Multi-Intervention Escalation Strategy:



6.3 Multi-Stakeholder Engagement:



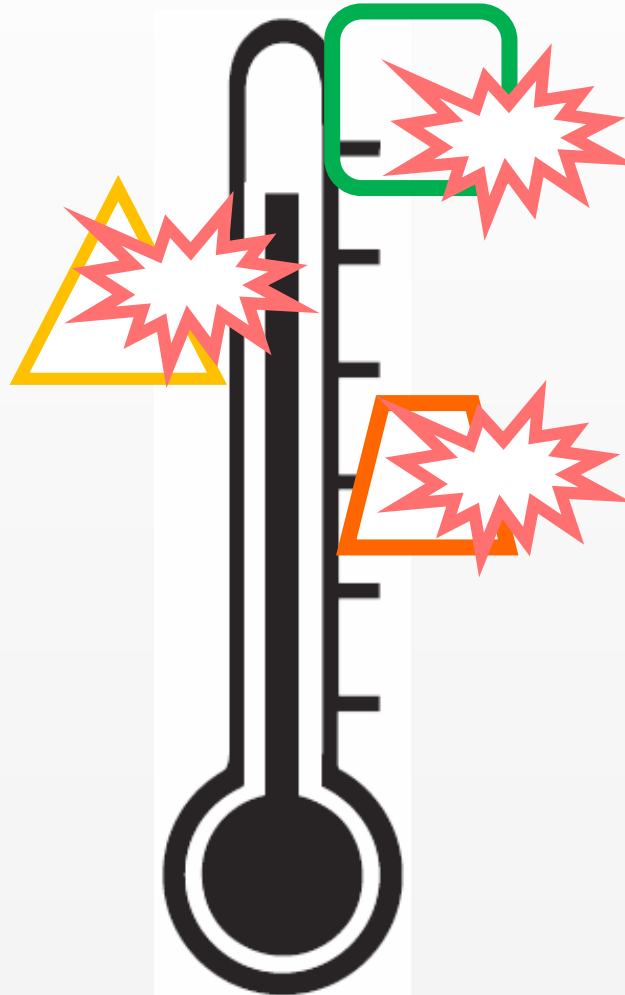


Operasionalisasi rencana Kepatuhan Strategis



International
Labour
Organization

Pengawas Ketenagakerjaan secara unik diposisikan untuk mengoperasionalkan Rencana Kepatuhan Strategis dengan strategi eskalasi multi-intervensi dan pelibatan berbagai pemangku kepentingan.





International
Labour
Organization

Dampak

Program untuk Mempromosikan Formalisasi di Industri Kelapa Sawit di Kolumbia

Perencanaan Kepatuhan Strategis

1.1 Memetakan Lembaga Pengawas Tenaga Kerja:

1.2 Memetakan Data Kepatuhan:

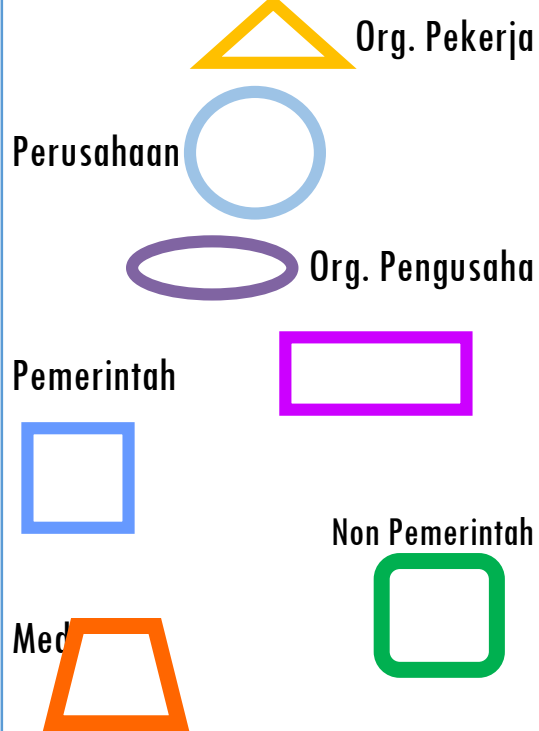
2.1 Memetakan Isu Kepatuhan:

Hub Kerja
Terselubung

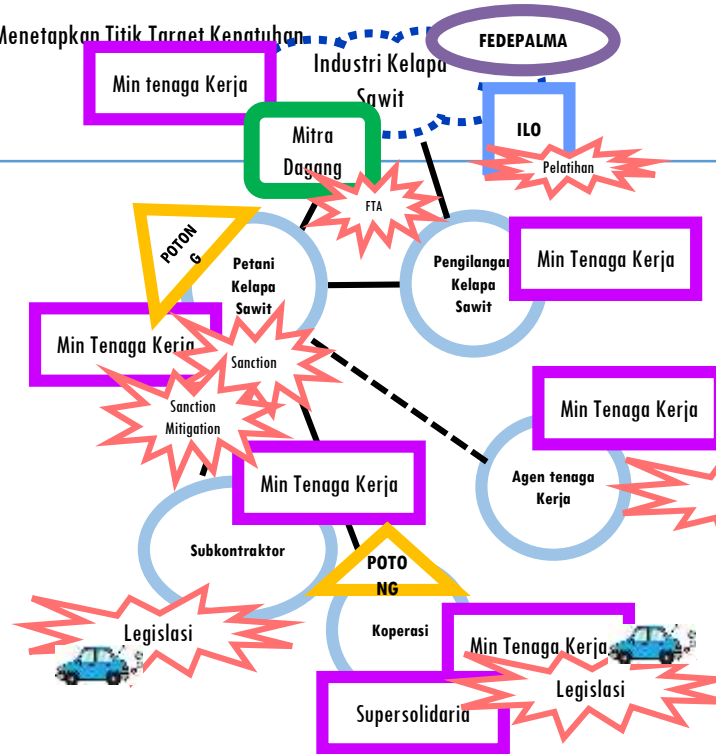
2.2 Memetakan Target Kepatuhan:

Industri Kelapa
Sawit

4.1 Memetakan Pemangku Kepentingan:



2.3 Menetapkan Titik Target Kepatuhan:



3.1 Memetakan Pendorong dan Hambatan Kepatuhan:

Pendorong



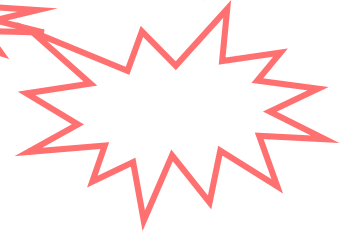
Hambatan



Pengaruh langsung

Pengaruh tidak langsung

5.1 Memetakan Intervensi Kepatuhan:



6.1 Operasionalisasi Rencana Strategis:

6.2 Strategi Eskalasi Intervensi Multi-sisi:

Mitigasi Sanksi (Perjanjian Formalisasi)
Tekanan Politis melalui Perjanjian Perdagangan
Org Multilateral; Org Pekerja
Asistensi Kepatuhan Assistance

6.3 Keterlibatan Multi-stakeholder:

Min. Tenaga Kerja; Kelompok Pengusaha;
Perusahaan;
Mitra Dagang
ILO



Program untuk Mempromosikan Formalisasi di Sektor Kelapa Sawit di Kolumbia



International
Labour
Organization

- Penandatanganan Perjanjian Formalisasi untuk memitigasi jutaan sanksi dan mempekerjakan ratusan pekerja secara langsung.
- Pemberian sanksi untuk lebih dari \$ 10 juta dolar.
- Kenaikan keanggotaan serikat sampai 387% di sektor kelapa sawit.





International
Labour
Organization

Terima Kasih!