



International
Labour
Organization



KEMENTERIAN
KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK
INDONESIA



Federal Ministry
for Economic Cooperation
and Development

VISION
ZERO
FUND



PANDUAN PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN DI MASA PANDEMI

**PANDUAN
PENGAWASAN
KETENAGAKERJAAN
DI MASA PANDEMI**

Hak Cipta©International Labour Organization 2021
Terbitan pertama 2021

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.

Panduan Pengawasan Ketenagakerjaan di Masa Pandemi

Jakarta: ILO 2021

vii, 58 p.

ISBN: 978-92-2-035165-9 (print)
978-92-2-035166-6 (web PDF)

Juga tersedia dalam bahasa Inggris: *Manual for labor inspection during the pandemic*, ISBN: 978-92-2-035164-2 (web PDF).

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

Tanggung jawab atas pendapat yang diungkapkan dalam artikel, 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.

Dicetak di Jakarta

Sambutan Kementerian Ketenagakerjaan RI

Puji dan syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT atas berkat rahmat, hidayah dan karunia-Nya penyusunan buku ***Panduan Pengawasan Ketenagakerjaan di Masa Pandemi*** dapat diselesaikan. Tahun 2021 merupakan tahun penuh tantangan dikarenakan pandemi COVID-19 yang terjadi di seluruh dunia termasuk Indonesia. Pandemi COVID-19 tidak hanya berdampak buruk bagi kesehatan global namun juga menghantam berbagai sektor kehidupan lainnya seperti politik, ekonomi, sosial dan budaya termasuk juga di dalamnya sektor ketenagakerjaan.

Dampak nyata dari pengaruh Pandemi COVID-19 terhadap sektor ketenagakerjaan adalah terganggunya semua aktivitas di dunia kerja baik dari sisi pengusaha, pekerja/buruh maupun dari sisi Pemerintah atau dalam hal ini Pengawas Ketenagakerjaan. Dilihat dari sisi Pengawasan Ketenagakerjaan menjadi terhambat, baik menyangkut pembinaan, pemeriksaan, pengujian dan penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan termasuk penanganan kasus-kasus ketenagakerjaan. Hal ini disebabkan adanya risiko penularan dari virus, seperti COVID-19.

Masa pandemi tidak menjadikan pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan terhenti, diperlukan inovasi dengan memanfaatkan sarana dan prasarana serta teknologi yang ada untuk menjamin pelaksanaan fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan tetap berjalan. Kementerian Ketenagakerjaan melalui Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja bekerja sama dengan ILO Jakarta dalam hal ini telah melakukan *ikhtiar* dalam merumuskan perubahan tata cara Pengawasan Ketenagakerjaan di masa pandemi melalui buku panduan ini. Pengawas Ketenagakerjaan diharapkan dapat memanfaatkan sumber daya yang ada untuk melaksanakan metode Pengawasan Ketenagakerjaan baik secara daring, luring, maupun perpaduan keduanya sebagaimana dijelaskan tahapannya di dalam buku panduan ini.

Dengan diterbitkannya buku ini, diharapkan dapat meningkatkan kualitas dan efektivitas mekanisme Pengawasan Ketenagakerjaan yang berintegritas dan kredibel dalam rangka mewujudkan salah satu dari 9 (sembilan) lompatan besar Kementerian Ketenagakerjaan yakni melalui Reformasi Pengawasan Ketenagakerjaan.

Akhir kata, kepada semua pihak yang telah membantu tersusunnya buku panduan ini, kami ucapkan terima kasih.

Semoga Bermanfaat

Jakarta, Juli 2021



Haiyani Rumondang

Direktur Jenderal
Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan
dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Sambutan ILO

Sebagai bagian dari sistem administrasi ketenagakerjaan nasional, pengawasan ketenagakerjaan memainkan peran kunci dalam respons nasional terhadap COVID-19. Melalui keahlian teknis mereka, selain memverifikasi kepatuhan terhadap undang-undang nasional, pengawas ketenagakerjaan memberikan saran kepada pengusaha dan pekerja/buruh yang membantu mereka dalam pengembangan dan penerapan kebijakan dan program tempat kerja untuk mencegah dan mengendalikan penularan COVID-19, serta untuk menyesuaikan praktik kerja dengan yang berlaku.

Dalam konteks pandemi COVID-19, pengawasan ketenagakerjaan di banyak negara terkena dampak operasional normalnya, baik karena permintaan layanan yang meningkat atau karena krisis kesehatan masyarakat ini mempengaruhi sumber daya pengawasan ketenagakerjaan, yaitu ketika pengawas ketenagakerjaan harus tinggal di rumah karena kondisi kesehatan mereka atau untuk mematuhi isolasi. Banyak lembaga semacam itu telah memprioritaskan dan mengubah metode operasi sehubungan dengan perlindungan keselamatan dan kesehatan pekerja/buruh, kontrol dan bantuan untuk penerapan langkah-langkah retensi pekerjaan seperti pemutusan hubungan kerja, atau perubahan di tempat kerja yang terkait dengan pengaturan waktu kerja dan lainnya. Perhatian juga harus diberikan pada keselamatan dan kesehatan pengawas ketenagakerjaan sendiri ketika mengunjungi tempat kerja.

Panduan Pengawasan Ketenagakerjaan di Masa Pandemi ini merupakan inisiatif yang baik dari pengawasan ketenagakerjaan Indonesia. Panduan ini secara jelas berbasis pada peraturan perundangan yang berlaku dan sudah diterapkan di Indonesia. Kekuatan yang ada dalam panduan ini mampu mendefinisikan ulang prioritas dan perumusan strategi, metodologi serta prosedur operasional yang sesuai dengan masa pandemi. Adopsi para pengawas ketenagakerjaan untuk beradaptasi dengan situasi pandemi menjadi salah satu inovasi penting dari panduan ini. Kerja jarak jauh, tindak lanjut pembinaan, pemeriksaan dan pengujian serta penyidikan menjadi hal yang diadaptasi oleh panduan ini.

ILO Indonesia melihat bahwa panduan ini mengupayakan penerapan langkah-langkah perlindungan yang diambil untuk menjamin keselamatan dan kesehatan pengawas ketenagakerjaan. Karenanya, ILO menyambut baik upaya ini. Panduan ini akan menyumbang pada efektivitas pelaksanaan tugas pengawas ketenagakerjaan di Indonesia saat ini dan di masa depan pasca COVID-19.

Jakarta, Juli 2021



Michiko Miyamoto

Direktur ILO untuk Indonesia dan Timor-Leste

► Daftar Isi

KATA SAMBUTAN	iii
1. Kata Sambutan Kemnaker RI	iii
3. Kata Sambutan ILO	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL/GAMBAR	viii
I. PENDAHULUAN	1
1. Latar Belakang	1
2. Pengertian	3
3. Maksud dan Tujuan	4
4. Kelompok Sasaran	4
5. Dasar Hukum	4
II. SISTEM PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN	5
1. Obyek Pengawasan	8
2. Pengawas Ketenagakerjaan	8
3. Tugas Pengawas Ketenagakerjaan	9
4. Tahapan Pengawasan Ketenagakerjaan	9
5. Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan	9
a. Perencanaan Pengawasan Ketenagakerjaan	9
b. Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan	9
c. Pelaporan Pengawasan Ketenagakerjaan	12
6. Layanan Bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pelayanan Publik Pengawasan	12
III. RESPONS PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN INDONESIA TERHADAP PANDEMI	13
1. Respons terkait Peraturan di Masa Pandemi	13
2. Metode Pengawasan Daring dan Langsung	15
a. Metode Pengawasan Daring	16
b. Model Pengawasan Langsung	16
c. Zonasi Wilayah Pandemi dan Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan	16

IV. TATA CARA PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN DI MASA PANDEMI	18
4.1 Tahap Perencanaan	18
4.2 Tahap Pelaksanaan	19
• Pembinaan	19
• Pemeriksaan	26
• Pengujian	30
• Penyidikan	30
4.3 Tahap Pelaporan	31
4.4 Pelayanan Publik	32
4.5 Penggunaan Drone dan Teknologi Lain untuk Memperkuat Metode Pengawasan Ketenagakerjaan di Masa Pandemi (sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku)	33
V. PENUTUP	35
LAMPIRAN-LAMPIRAN	37
Lampiran 1: Daftar Periksa Pemeriksaan Daring	37
Lampiran 2: Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nomor 5/76/HM.01/VII/2020 tentang Protokol Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Kembali Bekerja dalam Pencegahan Penularan COVID-19	39
Lampiran 3: Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 312 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Keberlangsungan Usaha dalam Menghadapi Pandemi Penyakit	43
Contoh Pelaksanaan Tahap 1	43
Contoh Pelaksanaan Tahap 2	44
Contoh Pelaksanaan Tahap 3	45
Contoh Pelaksanaan Tahap 4	46
Tahap 5: Kerangka Merancang dan Mengimplementasikan Perencanaan Keberlangsungan Usaha	47
Tahap 6 - Kerangka Mengkomunikasikan Perencanaan	50
Lampiran 4: Kementerian Ketenagakerjaan RI Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nomor 5/334/AS.02.02/IX/2020	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Pengawasan Ketenagakerjaan di Indonesia	7
Gambar 2 Respons Pengawasan Ketenagakerjaan Indonesia pada COVID-19	14

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan dan Zona Pandemi	17
Tabel 2 Perencanaan Pengawasan Ketenagakerjaan	19
Tabel 3 Pelaksanaan Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan	20
Tabel 4 Pelaksanaan Pemeriksaan Pengawasan Ketenagakerjaan	26
Tabel 5 Pelaporan Pengawasan Ketenagakerjaan	32
Tabel 6 Pelayanan Publik Pengawasan Ketenagakerjaan	33

I. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Selama kurang lebih 20 tahun, dunia telah mengalami sejumlah wabah penyakit menular, yang memperlihatkan penyebaran sangat pesat. Setidaknya terdapat tiga wabah yang dapat disebut, yaitu sindrom pernapasan akut parah (*Severe Acute Respiratory Syndrome* – SARS), sindrom pernafasan dari Timur Tengah (*Middle East Respiratory Syndrome* – MERS), dan Virus EBOLA. Ketiga wabah tersebut telah memakan banyak korban jiwa di Asia, Afrika dan Timur Tengah. Tidak hanya itu, perekonomian negara-negara yang mengalami ketiga wabah tersebut mengalami kemerosotan akibat terganggunya kehidupan mereka dan merosotnya produktivitas dunia kerja secara tajam.

Pengalaman menghadapi ketiga wabah itu telah mendorong banyak negara untuk terfokus pada tempat kerja yang tidak hanya untuk mengidentifikasi populasi yang berisiko tetapi juga untuk memahami mekanisme penyebaran penyakit dan menerapkan keberhasilan langkah-langkah pengendalian dan pencegahan. Tempat kerja merupakan sarana yang efektif di mana pengusaha dan pekerja, secara bersama-sama, dapat menyebarkan informasi dan melakukan sosialisasi terkait keselamatan dan kesehatan kerja (K3), termasuk langkah-langkah pencegahan dan perlindungan untuk mengurangi penyebaran penyakit menular.

Sejak awal 2020, dunia dihadapkan lagi dengan wabah yang bahkan lebih dahsyat: Corona Virus Disease 2019 (COVID-19). Virus yang mulai berkembang di Wuhan (China) pada akhir Desember 2019 ini bahkan menyebar secara cepat dan memakan korban lebih banyak. Kekhawatiran meningkat sejalan dengan meluasnya penularan COVID-19 di hampir seluruh dunia dan kemampuan untuk menurunkan tingkat penurunan di sejumlah negara lainnya. Inilah yang membuat Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) menetapkan virus ini sebagai pandemi. Pandemi COVID-19 akhirnya merupakan darurat kesehatan yang bersifat masif dan berdampak langsung kepada pasar, pasokan (produksi barang dan jasa), permintaan (konsumsi dan investasi) dan dunia kerja.

Pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh dan organisasi-organisasi mereka menghadapi tantangan besar dalam upaya mereka memerangi pandemi COVID-19 dan melindungi keselamatan dan kesehatan di tempat kerja. Di luar krisis yang sedang berlangsung ini, ada kekhawatiran dalam mengembalikan kegiatan yang mampu mempertahankan kemajuan yang sudah dicapai untuk menekan penyebaran virus tersebut. Banyak laporan ini menyoroti risiko K3 yang meningkat akibat penyebaran COVID-19. Banyak laporan juga mengeksplorasi perangkat-perangkat untuk mencegah dan mengendalikan risiko penyebaran, risiko psikososial, ergonomis dan risiko keselamatan dan kesehatan terkait kerja dalam situasi pandemi ini.

Sebagai negara yang berada dalam wilayah tropis, Indonesia pada dasarnya juga sering mengalami wabah penyakit pada era sebelum 1980-an. Beberapa wabah yang pernah diderita oleh penduduk di Indonesia antara lain: muntah berak, cacar, pes hingga malaria dan demam berdarah. Meski tidak memakan korban jiwa sebanyak COVID-19, wabah-wabah tersebut juga berdampak langsung pada perekonomian di wilayah-wilayah wabah dan pandemi. Di sektor ketenagakerjaan dampak nyatanya berupa terganggunya seluruh aktivitas dunia kerja, seperti terhambatnya tugas pengawasan ketenagakerjaan dalam memastikan perlindungan pekerja/buruh serta keberlangsungan usaha perusahaan.

Dilihat dari aspek pengawasan ketenagakerjaan, peristiwa wabah penyakit dan pandemi menjadikan seluruh kegiatan pengawasan ketenagakerjaan menjadi terhambat, baik menyangkut pembinaan, pemeriksaan, pengujian dan penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan termasuk penanganan kasus-kasus ketenagakerjaan. Hal ini disebabkan adanya risiko penularan dari virus, seperti COVID-19. Sedangkan dampak bagi pekerja/buruh berupa potensi tertularnya COVID-19, penurunan upah, dirumahkan bahkan terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK). Selanjutnya bagi perusahaan berupa banyaknya tingkat ketidakhadiran pekerja/buruh, penurunan produksi, tertundanya penyerahan produk barang dan jasa, penurunan permintaan akan produk barang dan jasa oleh pengguna, peningkatan biaya kesehatan bagi pekerja/buruh bahkan ancaman kebangkrutan.

Selain membawa dampak negatif terhadap kesehatan dan juga pertumbuhan ekonomi, Pandemi COVID-19 sebenarnya memberikan tantangan tersendiri bagi pengawas ketenagakerjaan dalam melakukan tugasnya. Pandemi COVID-19 memunculkan pola-pola kerja baru yang selama ini tidak pernah dipikirkan oleh pengawas ketenagakerjaan, seperti pola kerja jarak jauh (bekerja dari rumah) atau pekerja/buruh tidak harus hadir di kantor, pekerjaan digital, perdagangan elektronik dan waktu kerja yang fleksibel. Ini menjadi tantangan tersendiri untuk bagaimana memastikan perlindungan terhadap pekerja/buruh dengan pola-pola baru yang muncul. Dampak lain selain banyaknya pekerjaan yang hilang karena pandemi adalah banyaknya pekerjaan baru yang tumbuh. Ini juga memerlukan perhatian khusus dari pengawas ketenagakerjaan untuk menyesuaikan metode pengawasan ketenagakerjaan dengan karakteristik pekerjaan yang ada sekarang ini.

Memperhatikan dampak pandemi COVID-19, khususnya bagi kesehatan manusia, tindakan pencegahan untuk memutus mata rantai penularannya seperti menjaga jarak, mencuci tangan dengan sabun dan air mengalir, memakai masker dan menghindari kerumunan. Dengan demikian metode pengawasan ketenagakerjaan yang selama ini dilakukan secara fisik turun ke lapangan pun perlu dimodifikasi dengan mengutamakan penggunaan teknologi informasi dan bahkan memaksimalkan penggunaan media sosial dan sistem daring. Agar dapat tetap melayani masyarakat, pekerja/buruh dan pengusaha, daring menjadi pilihan yang tepat. Dalam pelaksanaan permintaan keterangan kepada pekerja/buruh dan pengusaha, laporan hasil pemeriksaan dan pemberian nota pemeriksaan dilakukan secara daring.

Dalam konteks pengawasan ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan melalui Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Dirjen Binwasnaker dan K3) telah menerbitkan berbagai kebijakan. Salah satunya adalah dengan menerbitkan **Panduan Pengawasan Ketenagakerjaan di Masa Pandemi**. Panduan ini akan menjadi salah satu instrumen untuk mengoptimalisasi kinerja pengawas ketenagakerjaan dalam percepatan tugas-tugas pengawasan ketenagakerjaan sehari-hari di lapangan

2. Pengertian

Guna membantu pemahaman dari panduan ini, berikut pengertian konsep yang digunakan dalam panduan:

1. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
2. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat.
3. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja kepada orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
4. Pengusaha adalah:
 - a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
5. Pengurus adalah orang yang mempunyai tugas memimpin langsung suatu tempat kerja atau bagian berdiri sendiri.
6. Perusahaan adalah:
 - a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
7. Tempat kerja adalah tiap ruangan atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap di mana tenaga kerja bekerja, atau yang sering dimasuki kerja untuk keperluan suatu usaha dan dimana terdapat sumber-sumber bahaya.
8. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.
9. Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.
10. Penyakit akibat kerja (PAK) adalah penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan dan/atau lingkungan kerja.
11. Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
12. Pegawai pengawas ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut pengawas ketenagakerjaan adalah pegawai negeri sipil (PNS) yang diangkat dan ditugaskan dalam jabatan fungsional pengawas ketenagakerjaan untuk mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
13. Pengawas ketenagakerjaan spesialis adalah pengawas ketenagakerjaan yang memiliki keahlian khusus yang ditunjuk oleh menteri untuk melakukan pengujian norma ketenagakerjaan sesuai peraturan perundang-undangan.
14. Pengawasan ketenagakerjaan secara langsung/luar jaringan (luring) adalah kegiatan pegawai pengawas ketenagakerjaan melakukan pemeriksaan ke perusahaan secara langsung dalam rangka mengawasi dan menegakkan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
15. Pengawasan ketenagakerjaan secara tidak langsung/dalam jaringan (daring) adalah kegiatan pegawai pengawas ketenagakerjaan melakukan pemeriksaan ke perusahaan melalui penggunaan alat elektronik, jaringan internet atau digital untuk mengawasi dan menegakkan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
16. Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Ketenagakerjaan adalah pengawas ketenagakerjaan yang diberi wewenang khusus oleh undang-undang untuk melakukan penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan.
17. Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Ahli K3) adalah tenaga teknis yang berkeahlian khusus dari luar instansi yang membidangi ketenagakerjaan yang ditunjuk oleh Menteri untuk mengawasi ditaatinya peraturan perundangan di bidang K3.

18. Pembinaan ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut pembinaan adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan untuk meningkatkan kemampuan dan pemahaman pekerja/buruh, pengusaha, pengurus atau anggota kelembagaan ketenagakerjaan tentang peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
19. Pemeriksaan Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut pemeriksaan adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan untuk memastikan ditaatinya pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di perusahaan dan tempat kerja.
20. Pengujian ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut pengujian adalah kegiatan penilaian terhadap suatu obyek pengawasan ketenagakerjaan melalui perhitungan, analisis, pengukuran dan/atau pengetesan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan atau standar yang berlaku.
21. Penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan adalah serangkaian tindakan PPNS Ketenagakerjaan dalam hal dan menurut cara yang diatur dalam Hukum Acara Pidana untuk mencari serta mengumpulkan bukti yang dengan bukti itu membuat terang tentang tindak pidana ketenagakerjaan yang terjadi guna menemukan tersangkanya.
22. Nota pemeriksaan adalah peringatan dan/atau perintah tertulis pengawas ketenagakerjaan yang ditujukan kepada pengusaha atau pengurus untuk memperbaiki tidakpatuhan terhadap norma ketenagakerjaan berdasarkan hasil pemeriksaan Pengawas Ketenagakerjaan.
23. Norma ketenagakerjaan adalah segala bentuk peraturan perundang-undangan atau standar di bidang ketenagakerjaan yang terdiri dari norma kerja dan norma K3.
24. Pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam pemenuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara oleh suatu institusi.
25. Pandemi adalah suatu wabah yang menyebar dan menular secara global.
26. Dinas provinsi adalah dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi.
27. Direktur Jenderal adalah Direktur Jenderal yang membidangi pengawasan ketenagakerjaan.
28. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

3. Maksud dan Tujuan

Panduan ini dimaksudkan untuk memberikan panduan dalam melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan di masa pandemi dengan tujuan:

1. Meningkatkan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dengan tetap menjaga protokol kesehatan;
2. Memperkuat kualitas prosedur pengawasan ketenagakerjaan di era pandemi di tempat kerja;
3. Memberikan kontribusi perlindungan bagi pekerja dan keberlangsungan usaha di masa pandemi;
4. Membangun budaya K3 di tempat kerja; dan
5. Membangun kepatuhan perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

4. Kelompok Sasaran

Panduan Pengawasan Ketenagakerjaan di Masa Pandemi ini diperuntukkan bagi para pegawai pengawas ketenagakerjaan di seluruh Indonesia.

5. Dasar Hukum

Panduan ini merujuk pada sejumlah peraturan perundangan, khususnya yang terkait dengan pengawasan ketenagakerjaan. Adapun peraturan perundangan yang dirujuk adalah sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1951 Nomor 4);

2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1918);
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
4. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4309);
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
6. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
7. Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan;
8. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 9 Tahun 2005 tentang Tata Cara Penyampaian Laporan Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan;
9. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 30 Tahun 2015 tentang Pelayanan Terpadu Satu Atap di Kementerian Ketenagakerjaan;
10. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan jo Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan;
11. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan;
12. Keputusan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 312 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Keberlangsungan Usaha Dalam Menghadapi Pandemi Penyakit;
13. Keputusan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 104 Tahun 2021 tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi Corona *Virus Disease* 2019 (COVID-19)
14. Surat Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan Kerja No. 5 /228/AS.03.00/IV/2020 tentang Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan pada Pandemi COVID-19;
15. Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan No.8/M/HK.05/V/2020 tentang Perlindungan Pekerja dalam Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) pada Penyakit Akibat Kerja (PAK) karena COVID-19;
16. Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor: M/7/AS.02.02/V2020 Rencana Keberlangsungan Usaha dalam Menghadapi Pandemi Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) dan Protokol Pencegahan Penularan COVID-19 di Perusahaan; dan
17. Surat Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nomor: 334/AS.02.02/IX/2020 tentang Antisipasi Meningkatnya Kasus Konfirmasi COVID-19 di Tempat Kerja.

II. SISTEM PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN



Pengawasan ketenagakerjaan adalah bagian penting dari sistem administrasi ketenagakerjaan yang menjalankan fungsi mendasar dari penegakan hukum ketenagakerjaan dan kepatuhan yang efektif. Pengawasan ketenagakerjaan berfungsi untuk memastikan keadilan di tempat kerja dan membantu mendorong pembangunan ekonomi nasional. Intinya, lembaga pengawasan ketenagakerjaan memiliki dua sifat. Di satu sisi mengawasi penegakan ketentuan hukum, khususnya yang berkaitan dengan hak-hak pekerja. Di sisi lain, pengawasan ketenagakerjaan memberikan informasi dan saran teknis mengenai cara-cara penerapan peraturan perundang-undangan dan pencegahan agar ketidakpatuhan tidak berulang.

Guna terwujudnya penegakan hukum ketenagakerjaan, pengawasan ketenagakerjaan dilakukan dalam kesatuan sistem pengawasan ketenagakerjaan yang terpadu, terkoordinir dan terintegrasi yang meliputi: a. Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan; b. Pengawas Ketenagakerjaan; dan c. Tata cara pengawasan ketenagakerjaan.¹

Sistem secara sederhana diartikan suatu rangkaian yang terdiri dari sub-sub sistem dan antara sub sistem satu dan sub sistem lainnya saling ketergantungan dalam rangka mencapai tujuan yang sama. Berdasarkan gambaran tersebut,

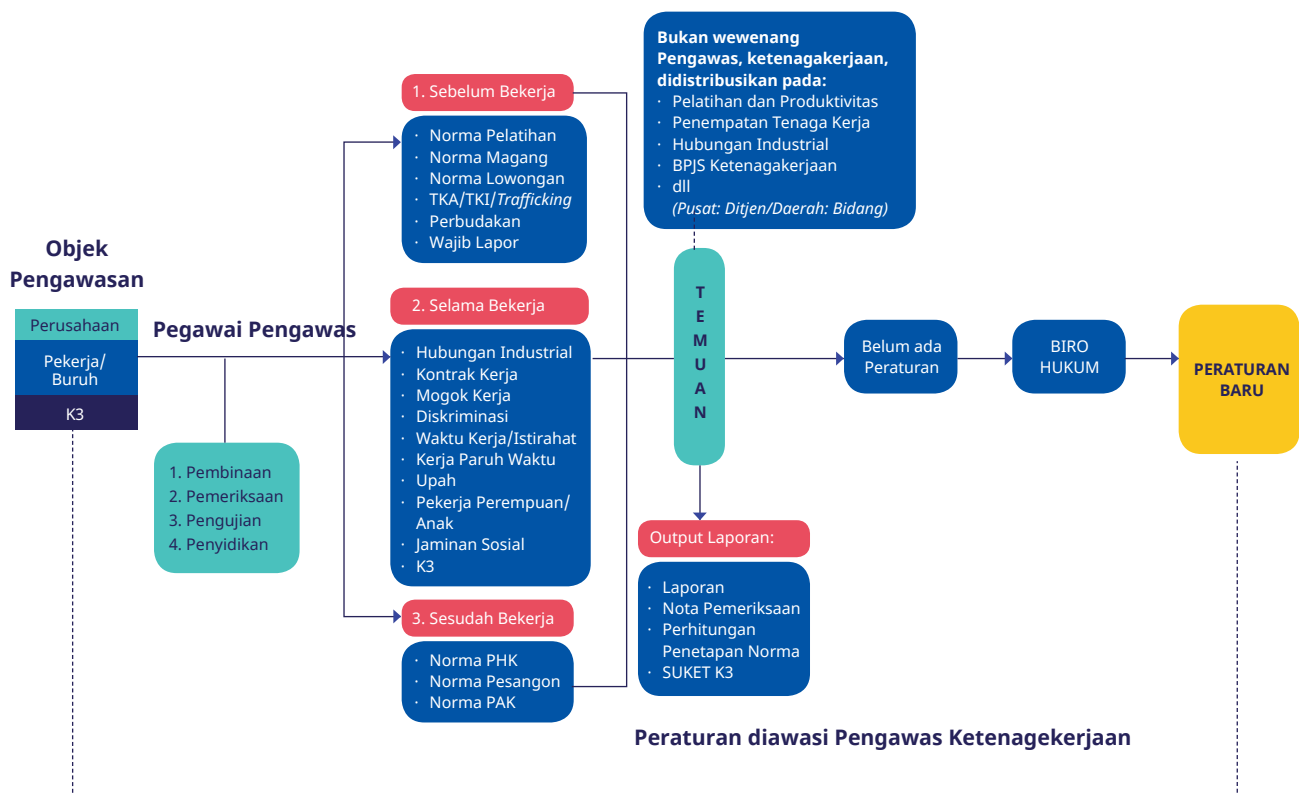
¹ Lihat Pasal 2, Peraturan Presiden No. 21 Tahun 2021 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan.

maka dari sub-sub sistem yang ada diperlukan keterpaduan sub sistem satu dengan lainnya. Tidak berjalannya salah satu sub sistem dari sistem pengawasan ketenagakerjaan akan mengganggu efektivitas pengawasan ketenagakerjaan itu sendiri.

Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan sesuai ketentuan kepegawaian berkedudukan di pemerintah pusat dan pemerintah provinsi. Demikian juga kedudukan para pengawas ketenagakerjaan berada di bawah pemerintah pusat dan di pemerintah provinsi. Dari seluruh kegiatan pengawasan ketenagakerjaan secara berjenjang dilaksanakan pelaporan. Pelaporan tersebut dilaksanakan oleh pengawas ketenagakerjaan kepada kepala unit kerja pengawasan ketenagakerjaan, kemudian melaporkannya kepada direktur jenderal yang menangani pengawasan ketenagakerjaan, dan selanjutnya Direktur Jenderal Binwasnaker dan K3 melaporkan kepada Menteri yang mengurus bidang ketenagakerjaan.

Untuk mendukung tugas dan fungsinya sebagai penegak hukum yang melindungi pekerja/buruh (laki-laki dan perempuan), menjaga keberlangsungan usaha dan, pada ujungnya, mendorong produktivitas nasional di Indonesia, pengawasan ketenagakerjaan memiliki mekanisme² yang dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1 Pengawasan Ketenagakerjaan di Indonesia



Bagan di atas menggambarkan mekanisme pengawasan ketenagakerjaan secara singkat. Pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya didasarkan pada Rencana Kerja (RK) dan dibekali Surat Perintah Tugas (SPT) dari pimpinan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan. Berdasarkan peraturan perundang-undangan, pengawas ketenagakerjaan berwenang untuk memasuki perusahaan atau tempat kerja yang akan diperiksa.

Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan oleh pengawas ketenagakerjaan melalui beberapa tahapan. Tahap pertama ialah preventif-edukatif, yaitu upaya pembinaan sebagai upaya pencegahan melalui sosialisasi norma kerja, pemberian nasihat/saran teknis, pelatihan, konsultasi dan pendampingan. Tahap kedua ialah represif-non yustisial,

² UU No.3 Tahun 1951 Jo Permenaker No.33/2016 Junctis Permenaker No.1 /2020

yaitu upaya paksa di luar pengadilan untuk memenuhi ketentuan perundangan ketenagakerjaan berdasarkan hasil pemeriksaan atau pengujian. Tahap selanjutnya ialah represif-yustisial, yaitu upaya paksa melalui penyidikan yang dilakukan pegawai pengawas ketenagakerjaan selaku penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) ketenagakerjaan untuk diajukan ke pengadilan.

Dalam melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan, pengawas ketenagakerjaan mengawasi pelaksanaan ketentuan perundangan ketenagakerjaan secara sistematis tentang pelaksanaan penerapan norma ketenagakerjaan yang meliputi norma sebelum bekerja, saat bekerja dan pasca kerja, termasuk di dalamnya norma keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Apabila dari hasil pengawasan ketenagakerjaan tersebut ditemukan ketentuan ketenagakerjaan yang belum dipenuhi, maka pengawas ketenagakerjaan akan menerbitkan Nota Pemeriksaan, dengan urutan Nota Pemeriksaan I. Apabila dalam jangka waktu yang ditentukan tidak dipenuhi, maka diterbitkan Nota Pemeriksaan II. Saat Nota Pemeriksaan II tidak dipenuhi, pengawas ketenagakerjaan cq PPNS ketenagakerjaan akan memulai proses penyidikan hingga mengajukannya ke pengadilan.

Sebaliknya, seringkali pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan pemeriksaan menemukan ketidakpatuhan terhadap peraturan perundangan ketenagakerjaan yang bukan menjadi kewenangannya, maka pengawas ketenagakerjaan sebagai ujung tombak Kementerian Ketenagakerjaan akan mengkoordinasikan temuan-temuan tersebut kepada unit atau direktorat teknis yang berwenang. Langkah ini bersifat kolaboratif dengan tidak melupakan fungsi sebagai penegak hukum atas pelanggaran dan pencegahan ketidakpatuhan atas peraturan perundang-undangan yang ada. Untuk itu, pengawas ketenagakerjaan akan:

- ▶ berkoordinasi dengan unit kerja yang memiliki tugas dan fungsi pemagangan, bila perusahaan yang diawasi membutuhkan pemagangan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
- ▶ berdiskusi dan berkoordinasi dengan unit yang memiliki tugas dan fungsi memfasilitasi penyelesaian perselisihan perburuhan bila pengawas ketenagakerjaan menemukan adanya potensi perselisihan ketenagakerjaan di perusahaan yang diawasi.

Seringkali dalam melaksanakan tugas pengawasan ketenagakerjaan di lapangan, pengawas ketenagakerjaan juga menemukan sejumlah hal yang belum memiliki ketentuan pengaturan yang seharusnya. Dalam hal itu, pengawas ketenagakerjaan melalui unit kerja pengawasan ketenagakerjaan tempatnya bekerja dapat merancang peraturan untuk diteruskan ke unit yang merumuskan peraturan baru di tingkat kementerian guna menerbitkan peraturan baru. Untuk selanjutnya, pengawas ketenagakerjaan yang akan mengawasi penegakan hukum peraturan baru tersebut.

Bagan di atas menjelaskan bahwa penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan bertujuan untuk mendukung penegakan dan ketaatan pemberi kerja dan pekerja/buruh pada peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Dalam konteks makro di tingkat nasional, sistem pengawasan ketenagakerjaan dirancang untuk memainkan peran yang lebih besar dalam memastikan perlindungan bagi pekerja/buruh di semua sektor dan di semua tingkat dan memastikan kepatuhan di tingkat nasional terhadap hukum ketenagakerjaan nasional. Pada saat globalisasi dan persaingan meningkat, perkembangan teknologi semakin pesat yang melahirkan perubahan dan metode produksi baru, melindungi pekerja/buruh akan tetap menjadi tugas penting bagi pengawasan ketenagakerjaan. Ini tugas yang menantang.

1. Obyek Pengawasan

Obyek pengawasan ketenagakerjaan adalah perusahaan, tempat kerja atau tempat yang diduga sebagai tempat dilakukannya proses kerja, tenaga kerja, termasuk di dalamnya penyelenggaraan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Pengawasan ketenagakerjaan memastikan kelayakan perusahaan/tempat kerja dalam mengikuti/memenuhi peraturan perundangan. Kelayakan perusahaan/tempat kerja itu melekat pada empat hal: orang (*person/people*), peralatan (*equipment*), lingkungan mesin (*machine enviroment*) dan *peraturan* (regulation) atau PEMER. Dengan memastikan kelayakan empat hal tersebut, potensi dan risiko bahaya baik bagi pekerja/buruh, peralatan, bahan maupun lingkungan kerja yang dapat menimbulkan suatu kecelakaan kerja dan pelanggaran norma kerja dapat dicegah.

2. Pengawas Ketenagakerjaan

Dari gambaran di atas, peran pengawas ketenagakerjaan adalah sangat penting untuk memastikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja dan pengusaha serta seluruh tempat kerja dapat digunakan secara selamat, aman dan sehat untuk menjamin kelancaran dan produktivitas proses produksi sehingga akan meningkatkan kemajuan berusaha dan

kesejahteraan pekerja/buruh. Dengan demikian, pengawasan ketenagakerjaan yang efektif memerlukan sumberdaya pengawas ketenagakerjaan yang independen, handal, profesional dan bermartabat serta harus menggunakan cara-cara kerja yang moderen.

Untuk meningkatkan profesionalisme pengawas ketenagakerjaan, sejak lama pemerintah mengatur secara baik melalui Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi (Permenpan-RB) Nomor 30 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan. Dalam Permenpan-RB tersebut telah diatur secara jelas tugas, fungsi dan jenjang jabatan. Pengawas ketenagakerjaan merupakan jabatan fungsional dalam kategori ahli, yang dijabarkan dalam jenjang Jabatan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan Ahli Pertama, Jabatan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan Ahli Muda, Jabatan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan Ahli Madya dan Jabatan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan Ahli Utama. Masing-masing jenjang jabatan telah diatur secara jelas tugas dan fungsinya untuk melaksanakan tugas-tugas layanan pengawasan ketenagakerjaan.

3. Tugas Pengawas Ketenagakerjaan

Pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya didasarkan pada rencana kerja dan dibekali Surat Perintah Tugas (SPT) dari pimpinan unit pengawasan ketenagakerjaan. Berdasarkan peraturan perundang-undangan pengawas ketenagakerjaan berwenang untuk memasuki perusahaan atau tempat kerja yang dicurigai.

4. Tahapan Pengawasan Ketenagakerjaan

Pengawasan ketenagakerjaan oleh pengawas ketenagakerjaan melalui beberapa tahapan, yaitu:

- ▶ Tahap pertama ialah *preventif edukatif*, yaitu upaya pembinaan dalam upaya pencegahan melalui sosialisasi norma kerja, pemberian nasihat/saran teknis, pelatihan, konsultasi dan pendampingan;
- ▶ Tahap kedua ialah *represif non yustisial*, yaitu upaya paksa di luar pengadilan untuk memenuhi ketentuan perundangan ketenagakerjaan berdasarkan hasil pemeriksaan atau pengujian;
- ▶ Tahap selanjutnya ialah *represif yustisial*, yaitu upaya paksa melalui penyidikan dilakukan pegawai pengawas ketenagakerjaan selaku penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) ketenagakerjaan diajukan ke pengadilan.

5. Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan

Tata cara atau mekanisme pengawasan ketenagakerjaan disusun agar pengawasan dapat berlangsung terstruktur dan sistematis serta efektif dan efisien dalam mencapai tujuan. Ada tiga hal yang menjadi bagian dari tata cara pengawasan ketenagakerjaan.

a. Perencanaan Pengawasan Ketenagakerjaan

Perencanaan merupakan langkah awal dalam segala hal. Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dengan terencana merupakan titik awal peningkatan kinerja individu pengawas ketenagakerjaan, unit kerja pengawasan ketenagakerjaan serta Kementerian Ketenagakerjaan. Tujuan kunjungan pengawasan ketenagakerjaan, jenis pelaksanaan kegiatan yang akan digunakan, hal yang akan diawasi, atau isu yang akan dipantau atau diperbaiki merupakan hal-hal yang perlu dirumuskan sebelum melakukan pengawasan ketenagakerjaan. Dengan demikian, kejelasan perencanaan akan memudahkan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan.

Perencanaan pengawasan ketenagakerjaan juga untuk menentukan prioritas yang akan dilakukan pengawasan, cara melaksanakan pengawasan, durasi pengawasan dan sumberdaya yang diperlukan untuk pengawasan ketenagakerjaan. Untuk dapat merencanakan pengawasan ketenagakerjaan, maka diperlukan data dan informasi yang terkait dengan ketenagakerjaan. Instrumen data yang tertera dalam wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan yang telah dimulai sejak tahun 1953 dapat dijadikan data dasar pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan baik di tingkat nasional maupun daerah. Data yang tercantum dalam wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan memuat informasi yang sangat terkait dengan ketenagakerjaan, seperti pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, data pengupahan, waktu kerja dan waktu istirahat, hubungan kerja, serikat pekerja/serikat buruh, lembaga kerja sama bipartit, penggunaan tenaga kerja asing, jaminan sosial, peralatan kerja, lingkungan kerja, personil K3 dan fasilitas kesejahteraan.

b. Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan

Pelaksanaan pengawasan Ketenagakerjaan dilakukan melalui kegiatan: (1) Pembinaan; (2) Pemeriksaan; (3) Pengujian; dan/atau (4) Penyidikan Tindak Pidana Ketenagakerjaan.

1) Pembinaan

Pembinaan pengawasan ketenagakerjaan merupakan bagian dari upaya untuk mencegah pelanggaran norma kerja dan memberikan pendidikan atau pengetahuan. Kegiatan ini berbentuk menginformasikan produk peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Dalam konteks kegiatan pembinaan bagi perusahaan baru berdiri, kegiatan pembinaan dapat dilakukan dengan memberikan pemberian saran teknis maupun pendampingan. Pembinaan dalam hal ini, dimaknai sebagai bagian dari upaya penegakan hukum secara luas, yaitu dengan memberikan saran teknis tentang cara-cara mematuhi peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan mencegah terjadinya pelanggaran yang berulang. Bentuk kegiatan ini dapat dilakukan melalui sosialisasi, pendampingan, diskusi maupun konsultasi.

2) Pemeriksaan

Pemeriksaan merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan untuk memastikan ditaatinya pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di perusahaan dan tempat kerja. Kegiatan ini berbentuk penghimpunan dan pengolahan data, keterangan, dan/atau bukti yang dilaksanakan secara obyektif dan profesional berdasarkan suatu standar. Tujuan pemeriksaan adalah untuk menguji kepatuhan pemenuhan kewajiban perusahaan dan semua pihak yang ada dalam tempat kerja tersebut.

Dalam melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan, pengawas ketenagakerjaan mengawasi pelaksanaan ketentuan perundangan ketenagakerjaan secara sistematis dan melakukan wawancara yang mendalam tentang pelaksanaan penerapan norma ketenagakerjaan yang meliputi norma sebelum bekerja, saat bekerja dan pasca kerja termasuk di dalamnya norma K3.

Pemeriksaan secara sederhana melihat bagaimana peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh pengusaha maupun oleh pekerja/buruh. Untuk dapat melaksanakan pemeriksaan dengan baik, seorang pengawas ketenagakerjaan harus membuat butir-butir penting dari substansi peraturan perundang-undangan yang akan diperiksa pelaksanaannya. Pengawas ketenagakerjaan dapat menyusun daftar periksa untuk daftar pertanyaan sebagai panduan melakukan pemeriksaan agar pertanyaan dapat lebih fokus dan terarah. Sebaiknya dalam melaksanakan pemeriksaan, pengawas ketenagakerjaan membawa kelengkapan alat tulis, alat perekam, kamera atau video kamera. Pemeriksaan juga dapat dilakukan secara visual maupun verbal, termasuk wawancara mendalam terhadap setiap obyek yang diperiksa. Pengawas ketenagakerjaan wajib mencatat atau merekam setiap keterangan yang diperolehnya dan disertai bukti pendukungnya. Hal yang perlu diingat bahwa keterangan yang diperoleh baik visual atau verbal pada kesempatan pertama adalah data dan informasi yang **"cenderung akurat"**, maka harus menjadi perhatian khusus dan penting.

Setiap pengawas ketenagakerjaan yang melakukan pemeriksaan, wajib menyusun laporan hasil pemeriksaan yang memuat temuan, analisis (kesenjangan antara peraturan dan kondisi pelaksanaannya dan apa penyebabnya), kesimpulan dan saran tindakan. Laporan ditujukan kepada pimpinan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan untuk mendapatkan arahan tindakan selanjutnya. Laporan harus dapat menggambarkan kondisi faktual ketika pemeriksaan dilakukan disertai bukti-buktinya. Laporan harus disusun seketika setelah selesai melakukan pemeriksaan sesuai tanggal surat tugas perintah berakhir. Laporan yang baik adalah laporan yang tepat waktu agar dapat mengambil tindakan yang tepat dan akurat sesuai fakta yang ditemukan. Laporan yang dibuat dalam waktu yang terlalu lama kendati muatan dan bentuk fisiknya sangat bagus tidak akan ada artinya, karena sangat dimungkinkan kondisinya sudah berubah sehingga tindakan yang diambil berpotensi salah dan tidak sesuai dengan kondisi dan waktu.

Pengawas ketenagakerjaan harus selalu ingat bahwa tugas-tugas yang dilakukan sangat terkait dengan permasalahan hukum dan hak asasi manusia. Oleh karena itu setiap tindakan harus tercatat, tertelusur, berdasarkan bukti yang kuat dan tepat waktu maupun jumlahnya. Dalam melakukan tugas pemeriksaan pun harus dilakukan secara resmi, profesional, beritikad baik dan bermartabat.

3) Pengujian

Kegiatan ini merupakan kegiatan penilaian terhadap suatu obyek pengawasan ketenagakerjaan melalui perhitungan, analisis, pengukuran dan/atau pengujian sesuai dengan ketentuan perundang-undangan atau standar yang berlaku. Kegiatan ini bertujuan untuk mengukur dan menilai sejauh mana obyek yang diuji tersebut memenuhi persyaratan yang ditentukan dalam standar.

Pengujian ketenagakerjaan K3 merupakan rangkaian lanjutan setelah pemeriksaan norma ketenagakerjaan dilakukan. Tindakan pengujian lebih cenderung dilakukan untuk memastikan secara teknis peralatan, bahan, lingkungan kerja, kesehatan kerja maupun cara kerja dapat menjamin keselamatan tenaga kerja, proses produksi dan orang lain yang berada di tempat kerja dalam kondisi sehat dan selamat. Pelaksanaan pengujian dapat dilakukan selain sebagai tindak lanjut pemeriksaan, juga atas permintaan perusahaan. Pengujian dilaksanakan oleh jabatan fungsional penguji K3, pengawas ketenagakerjaan spesialis sesuai bidangnya atau ahli keselamatan kerja spesialis sesuai bidangnya dengan mengacu pada peraturan perundang-undangan atau standar tertentu.

Keluaran dari pengujian K3 adalah kepastian peralatan, bahan, lingkungan kerja, kesehatan kerja maupun cara kerja yang dapat menjamin keselamatan tenaga kerja, proses produksi dan orang lain yang berada di tempat kerja dalam kondisi sehat dan selamat. Untuk memudahkan pembuktiannya maka diterbitkan surat keterangan "Layak K3".

Dalam pelaksanaan pengujian K3, maka petugas pengujian wajib mencatat dan melaporkan hasil uji dalam laporan hasil pengujian sebagai bahan untuk menentukan tindakan yang harus diambil demi K3. Petugas yang melakukan pengujian harus cermat dan akurat dalam menyajikan data-data obyek yang diuji dengan didasari oleh profesionalisme, itikad baik dan martabat.

Khusus pengujian K3 yang dilakukan atas dasar rekomendasi atau permintaan pengawas ketenagakerjaan sebagai tindak lanjut pemeriksaan ketenagakerjaan, maka hasil pengujian harus disampaikan kepada pengawas ketenagakerjaan yang memeriksa untuk dijadikan bahan tindak lanjut pemeriksaan.

4) Penyidikan Ketenagakerjaan

Penyidikan Tindak Pidana Ketenagakerjaan adalah serangkaian tindakan PPNS Ketenagakerjaan dalam hal dan menurut cara yang diatur dalam Hukum Acara Pidana untuk mencari serta mengumpulkan bukti terkait tindak pidana ketenagakerjaan yang terjadi guna menemukan tersangka. Kegiatan ini merupakan langkah terakhir setelah pembinaan dan pemeriksaan yang ditandai dengan pemberian nota pemeriksaan I dan II oleh pengawas ketenagakerjaan yang tidak dipenuhi perusahaan.

Dalam penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan, pengumpulan keterangan dan alat bukti merupakan hal penting. Keterangan dan alat bukti yang diperoleh atau dikumpulkan harus dituangkan dalam berita acara pemeriksaan (BAP) yang ditandatangani oleh penyidik dan orang yang dimintai keterangan. Keterangan-keterangan dan alat bukti lain yang diperoleh disusun dalam satu berkas perkara sebagai bahan penyerahan berkas perkara ke Kejaksaan (P21). Apabila jaksa penuntut umum menyatakan berkas tersebut lengkap dan dapat diterima, maka dilanjutkan dengan penyerahan tahap II (P22), yaitu penyerahan tersangka dan barang bukti ke Kejaksaan. Tugas penyidik sebenarnya sudah selesai hingga tahapan penyerahan tersangka dan barang bukti ke Kejaksaan, karena proses peradilan selanjutnya sudah berada di luar kewenangan penyidik. Hanya saja ketika nanti dilaksanakan persidangan di Pengadilan Negeri, penyidik dapat dimintai keterangan sehubungan kasus tersebut.

Dalam proses penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan, seperti halnya penyidikan tindak pidana pada umumnya, harus dilakukan oleh petugas yang berwenang dan profesional. Setiap tindakan harus dilakukan secara resmi menggunakan surat perintah, tercatat, tertelusur dan disertai bukti yang cukup. Pelaksanaan penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan yang dilakukan sejak awal harus dikoordinasikan dengan Kepolisian Republik Indonesia melalui Bagian Koordinasi dan Pengawasan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (Korwas PPNS) untuk diberikan bimbingan, konsultasi dan pendampingan, termasuk bantuan teknis, taktis dan personil penyidikan.

PPNS ketenagakerjaan dalam mengumpulkan keterangan dapat dilakukan dengan meminta keterangan saksi yang dapat berasal dari unsur pengusaha, unsur pekerja, korban dan/atau ahli. Selain itu PPNS ketenagakerjaan juga dapat melakukan penyitaan terhadap setiap barang bukti yang terkait, meminta bantuan kepada Korwas PPNS untuk pengeledahan, pemanggilan saksi, penangkapan maupun penahanan, jika diperlukan, termasuk pencekalan maupun laboratorium forensik.

Nota Pemeriksaan sebagai Tindak Lanjut Pengawasan Ketenagakerjaan

Apabila pengawasan ketenagakerjaan menemukan ketentuan ketenagakerjaan yang belum dipenuhi, pengawas ketenagakerjaan akan menerbitkan nota pemeriksaan I. Nota pemeriksaan I akan menyebutkan sejumlah kewajiban terkait temuan yang harus diperbaiki dalam jangka waktu tertentu yang ditentukan oleh pengawas ketenagakerjaan. Bila salah satu hal belum terpenuhi dalam jangka waktu itu, pengawas ketenagakerjaan akan menerbitkan nota pemeriksaan II. Bila perbaikan belum dilakukan hingga waktu yang ditentukan, proses akan berlanjut kepada kegiatan penyidikan. Artinya, kasus pelanggaran tersebut akan diajukan ke pengadilan.

Saat melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan di lapangan, pengawas ketenagakerjaan sering menemukan hal yang belum memiliki ketentuan atau belum diatur. Saat menemui situasi ini, pengawas ketenagakerjaan perlu mengidentifikasi, mencatat dan mendiskusikan temuan tersebut dengan kolega. Selanjutnya, kelompok pengawas ketenagakerjaan perlu mengusulkan kepada unit atau Biro Hukum Kementerian Ketenagakerjaan untuk mendiskusikan, merumuskan dan menetapkan aturan baru terkait hasil temuan. Peraturan baru itu akan menjadi rujukan hukum bagi pengawas ketenagakerjaan saat melakukan kunjungan pengawasan ketenagakerjaan berikutnya dan melakukan penegakan hukum.

Pengawas Ketenagakerjaan memiliki fungsi dan peran strategis sebagai:

- Mata Hukum
- Sumber Data
- Legislasi
- Kolaborasi

► UU No. 21 Tahun 2003

Oleh sebab itu, berdasarkan fungsi dan kewenangan tersebut pengawas ketenagakerjaan memiliki peran sentral dalam penanganan ketenagakerjaan. Dia memiliki fungsi sebagai mata hukum, sumber data, dan pembuat aturan (*legislator*). Dia juga dapat menjalankan tugasnya untuk bekerja sama (*collaborator*) dengan unit dan/atau instansi lain, baik di luar kementerian dan dinas ketenagakerjaan, kepolisian, maupun pemangku kepentingan lainnya.

c. Pelaporan Pengawasan Ketenagakerjaan

Inilah tata cara terakhir dalam pengawasan ketenagakerjaan. Pelaporan bertujuan untuk menginformasikan secara rinci pelaksanaan kegiatan, termasuk di dalamnya perkembangan, peluang, hambatan dan saran untuk pelaksanaan kegiatan pengawasan ketenagakerjaan di masa depan. Tanpa laporan, para pengawas ketenagakerjaan dan unit pengawasan ketenagakerjaan tak akan mampu merespons perubahan.

Pelaporan pengawasan ketenagakerjaan juga merupakan kunci dari perbaikan kondisi ketenagakerjaan di Indonesia. Pada ujungnya, perbaikan kondisi ketenagakerjaan akan menyumbang pada perlindungan pekerja/buruh dan keluarganya, serta keberlangsungan usaha dan produktivitas nasional.

6. Layanan Bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pelayanan Publik Pengawasan³

Layanan Bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Layanan K3) merupakan bagian penting dalam pemberian layanan ketenagakerjaan. Layanan K3 terfokus pada layanan untuk menjamin keselamatan dan kesehatan kerja bagi tenaga kerja, proses produksi dan orang lain yang berada di tempat kerja agar dapat terjamin keselamatan dan kesehatannya. Layanan ini dapat diwujudkan dalam bentuk pemeriksaan norma K3, pengujian K3 dan juga pembinaan personil K3 serta pembinaan lembaga K3.

Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan dan keselamatan dan kesehatan kerja juga memiliki pelayanan publik yang terkait dengan K3, antara lain:

- a. Penunjukan dan Pembinaan personil Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3);
- b. Penunjukan dan Pembinaan Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (PJJK3);
- c. Pengesahan peralatan K3.

3 Permenaker Nomor 30 Tahun 2015 tentang Pelayanan Terpadu Satu Atap Kementerian Ketenagakerjaan

III. RESPONS PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN INDONESIA TERHADAP PANDEMI



1. Respons terkait Peraturan di Masa Pandemi

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan fungsi publik dan menjadi inti penegakan peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan yang efektif. Pengawasan ketenagakerjaan memiliki kewenangan dan fungsi yang luas, termasuk di antaranya penegakan dan sanksi untuk mencegah pelanggaran undang-undang ketenagakerjaan melalui pemberian saran perbaikan atau saran teknis, pengembangan panduan, alat pencegahan dan mempromosikan praktik terbaik di tempat kerja. Pengawasan ketenagakerjaan mengatur agar fungsi-fungsi ini diatur dan diseimbangkan sebagai bagian dari strategi kepatuhan yang komprehensif untuk memastikan kondisi kerja yang layak dan lingkungan kerja yang aman. Ini artinya, pengawasan ketenagakerjaan melalui sistem dan mekanisme yang digunakan memainkan peran kunci dalam dunia kerja: melindungi pekerja/buruh, menjaga kelangsungan usaha, dan pada ujungnya meningkatkan produktivitas nasional.

Dalam konteks pandemi, Kementerian Ketenagakerjaan Indonesia melalui Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3 sejak awal Januari 2020 sudah mengamati pemberitaan dan informasi mengenai COVID-19. Kementerian Ketenagakerjaan Indonesia memandang bahwa pandemi layak direspons sebagai bencana, suatu kejadian yang tidak direncanakan. Sebab, pandemi COVID-19 dan pandemi-pandemi lainnya mengagetkan seluruh sektor kehidupan, termasuk di sektor ketenagakerjaan.

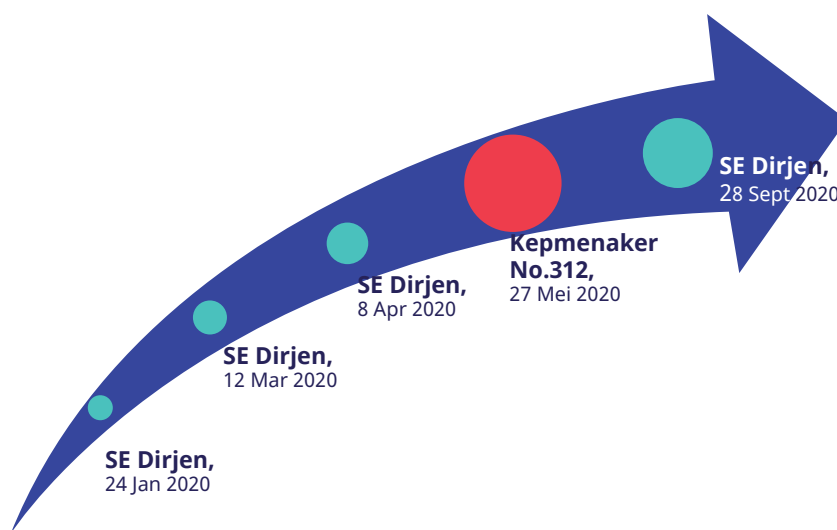
Banyak strategi penting terkait pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia sejak Januari 2020. Dua di antaranya adalah:

1. Merumuskan kebijakan panduan yang efektif untuk kembali bekerja dengan aman;
2. Menerapkan pedoman kebijakan nasional untuk kembali bekerja dengan aman di tingkat tempat kerja.

Sementara, strategi-strategi terkait lainnya adalah:

1. Mendorong pimpinan perusahaan, Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo), serikat pekerja/buruh (SP/SB), Asosiasi K3 untuk melaksanakan pencegahan COVID-19 di perusahaan dalam rangka perlindungan pekerja/buruh;
2. Mendukung perusahaan tetap produktif dan aman sambil beradaptasi dengan COVID-19 melalui perencanaan keberlangsungan usaha;
3. Mendukung penerapan COVID-19 sebagai penyakit akibat kerja melalui dengan mewajibkan pelaksanaan Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) untuk melindungi pekerja/buruh dari tertularnya COVID-19 akibat kerja;
4. Meningkatkan pembinaan pengawasan dalam upaya pencegahan dan pengendalian penularan COVID-19;
5. Meningkatkan kolaborasi dengan para pemangku kepentingan;
6. Melaksanakan sosialisasi, informasi dan publikasi upaya pencegahan dan penanggulangan COVID-19 di tempat kerja dengan teknologi Informasi dan melalui berbagai media.

Gambar 2 Respons Pengawasan Ketenagakerjaan Indonesia pada Pandemi COVID-19



Wujud dari perumusan, penerapan dan penyebarluasan kebijakan adalah dengan tersedianya satu keputusan tingkat menteri dan empat surat edaran yang ditandatangani oleh Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3, mulai Januari 2020 hingga September 2020. Hal yang diatur dalam kelima kebijakan tersebut adalah mempertahankan mekanisme yang ada, sambil memasukkan strategi penggunaan jaringan internet dalam kegiatan-kegiatan pengawasan ketenagakerjaan.

Sementara, untuk isu tahap dan kegiatan pengawasan ketenagakerjaan, ketentuan sebelum pandemi tetap berlaku, baik yang berkaitan dengan norma ketenagakerjaan pada masa *pre employment*, *during employment* dan *post employment*.

► Produk Rumusan Kebijakan terkait Pengawasan Ketenagakerjaan Indonesia untuk Mewaspadai COVID-19; dan Kembali Bekerja dengan Aman

1. Surat Edaran Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nomor B.5/51/AS0202/I/2020 Tentang Kewaspadaan Penyebaran Penyakit Pneumonia Berat Yang Tidak Diketahui Penyebabnya Pada Pekerja, 24 Januari 2020;
2. Surat Edaran Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nomor 5/193/AS.02.02/III/2020 Tentang Kesiapsiagaan dalam Menghadapi Penyebaran COVID-19 di Tempat Kerja, 12 Maret 2020;
3. Surat Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja No. 5/228/AS.03.00/IV/2020, Tentang Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan Pada Pandemi COVID-19, 8 April 2020;
4. Surat Edaran Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja No. 5/334/AS.02.02/IX/2020 Tentang Antisipasi Meningkatnya Kasus Konfirmasi COVID-19 Di Tempat Kerja, 28 September 2020;
5. Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja No.5/36/HM.01/IV/2020 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Keberlangsungan Usaha dalam Menghadapi Pandemi COVID-19;
6. Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja No.5/76/HM.01/VII/2020 tentang Protokol Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Kembali Bekerja dalam Pencegahan Penularan COVID-19;
7. Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja No.5/77/HM.01/VII/2020 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Keberlangsungan Usaha Dalam Menghadapi Pandemi Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) bagi Usaha Kecil dan Menengah (UKM);
8. Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja No.5/151/AS.02/XI/2020 tentang Pedoman Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Pelaksanaan Pemeriksaan Kesehatan Tenaga Kerja Pada Masa Pandemi COVID-19;
9. Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19;
10. Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. M/7/AS.02.02/V/2020 tentang Rencana Keberlangsungan Usaha Dalam Menghadapi Pandemi Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) di Perusahaan;
11. Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. M/8/HK.04/V/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dalam Program JKK pada kasus PAK Karena Corona Virus Disease 2019 (COVID-19);
12. Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No. 312 tahun 2020 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Keberlangsungan Usaha dalam Menghadapi Pandemi Penyakit; dan
13. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.317 tahun 2020 tentang Senam Pekerja Sehat.

2. Metode Pengawasan Ketenagakerjaan Daring dan Luring

Isu penting dalam respons pengawasan ketenagakerjaan Indonesia di masa pandemi COVID-19 tahun 2020 adalah penggunaan jaringan internet selama masa pandemi. Sehingga, pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia memiliki dua metode pengawasan ketenagakerjaan: dalam jaringan (daring) dan luar jaringan (luring) serta campuran keduanya.

Penggunaan dua metode ini bertujuan untuk: pertama, memberi perlindungan bagi pengawas ketenagakerjaan dari tertularnya virus; kedua, memastikan terselenggaranya tugas dan fungsi pengawasan ketenagakerjaan untuk berkontribusi pada perlindungan pekerja/buruh dan keberlangsungan usaha; dan ketiga, berkontribusi produktivitas nasional, khususnya dalam sektor ketenagakerjaan.

Metode daring dalam pengawasan ketenagakerjaan dapat dilakukan dalam mekanisme pengawasan ketenagakerjaan: perencanaan, pelaksanaan kegiatan dan pelaporan. Bahkan dalam perencanaan dan pelaporan, metode daring perlu diterapkan secara lebih mendalam.

Namun dalam kasus-kasus tertentu, pengawasan ketenagakerjaan perlu tetap menggunakan metode luring. Misalnya, dalam penanganan kasus terjadinya kecelakaan menimbulkan kematian, peledakan, atau keracunan, pengawasan ketenagakerjaan perlu dilakukan dengan model luring. Tentu saja, pemenuhan protokol K3 yang ketat bagi para pengawas ketenagakerjaan harus diterapkan.

a. Metode Pengawasan Ketenagakerjaan Daring

Dalam penggunaan metode ini, pengawas ketenagakerjaan melakukan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan ke perusahaan dengan menggunakan alat-alat teknologi yang memungkinkan dilakukannya komunikasi dengan perusahaan serta menangkap informasi yang ingin dikumpulkan sesuai dengan tujuan pengawasan ketenagakerjaan. Pelaksanaan yang dimaksud dapat merupakan kegiatan pembinaan, pemeriksaan maupun pengujian.

► Infrastruktur Metode Pengawasan Ketenagakerjaan Daring

Sambungan internet; komputer; telepon genggam; aplikasi pertemuan; aplikasi pembicaraan; aplikasi penilaian; drone dan alat teknologi informasi lainnya yang dapat membantu pengawasan ketenagakerjaan membantu perusahaan melakukan *management walk through*.⁴

Dalam hal penggunaan alat teknologi, pengawas ketenagakerjaan dapat menggunakan alat teknologi sesuai dengan tujuan pengawasan ketenagakerjaan. Bila hanya untuk wawancara dan melihat kondisi tempat kerja, tentu penggunaan aplikasi pada telepon genggam android yang dapat mengakses internet dapat dilakukan. Atau, apabila ingin meminta konfirmasi dari sekelompok orang dari perusahaan mengenai penanganan kasus, pengawas ketenagakerjaan dapat menggunakan aplikasi pertemuan yang dapat diunduh dari telepon genggam android atau komputer.

Pada kegiatan pembinaan, pengawas ketenagakerjaan dapat menggunakan metode daring. Sementara, untuk kegiatan pemeriksaan, pengawas ketenagakerjaan perlu mempersiapkan banyak hal jika akan menggunakan metode pengawasan ketenagakerjaan daring, seperti daftar pertanyaan yang diperlukan untuk penilaian perusahaan atau tempat kerja dalam memenuhi norma-norma ketenagakerjaan.

b. Model Pengawasan Ketenagakerjaan Langsung

Model pengawasan ketenagakerjaan langsung dimaksudkan pengawas ketenagakerjaan melakukan pengawasan ketenagakerjaan ke perusahaan secara langsung ke lokasi perusahaan. Model pengawasan ketenagakerjaan langsung oleh pengawasan ketenagakerjaan karena adanya alasan mendesak seperti terjadi peristiwa kecelakaan yang mengakibatkan kematian, peledakan, keracunan, atau pemogokan. **Kegiatan pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan dengan menerapkan protokol keselamatan ketat untuk mencegah penularan dan penyebaran virus.**

Dalam pelaksanaannya di lapangan, pengawas ketenagakerjaan harus melakukan perencanaan matang akan kasus yang akan ditangani. Misalnya, dalam penanganan kasus kecelakaan kerja yang mengakibatkan kematian, pengawas ketenagakerjaan sebelum berangkat ke lapangan perlu meneliti secara cepat faktor penyebab terjadinya peristiwa kecelakaan dengan merujuk pada referensi yang sudah ada. Penelitian cepat itu akan membantu pengawas ketenagakerjaan melakukan hipotesis penyebab kecelakaan kerja tersebut, menganalisis secara cepat dan mengambil kesimpulan secara cermat. Dengan demikian, kunjungan langsung dapat berlangsung secara efektif dan mengurangi kontak dengan banyak orang saat pandemi berlangsung.

⁴ *Management Walkthrough (MWT)* merupakan cara manajemen untuk memperoleh peluang perbaikan bagi para manajer dan pekerja/buruh secara bersama-sama mewujudkan harapan dan menemukan solusi perbaikan bagi perusahaan.

c. Zonasi Wilayah Pandemi dan Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan

Seiring dengan perkembangan kasus COVID-19 di Indonesia, khususnya periode Agustus – Oktober 2020, pemerintah Indonesia juga memperkenalkan konsep zona merah, oranye, kuning dan hijau.⁵ Zona-zona tersebut melambangkan wilayah persebaran virus. Kementerian Ketenagakerjaan juga merespons zona tersebut dan memasukkannya sebagai bagian kebijakan untuk pengawasan ketenagakerjaan.

Tabel 1 Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan dan Zona Pandemi

Tata Cara	Zona Merah	Zona Oranye	Zona Kuning	Zona Hijau
1. Perencanaan	Daring	Daring	Daring	Daring/Luring
2. Pelaksanaan				
• Pembinaan	Daring	Daring	Daring/Luring	Daring/Luring
• Pemeriksaan	Daring	Daring	Daring/Luring	Luring
• Pengujian	Luring	Luring	Luring	Luring
• Penyidikan	Luring	Luring	Luring	Luring
3. Pelaporan	Daring	Daring	Daring	Daring/Luring

Tabel di atas menjadi rujukan penting bagi setiap pengawas ketenagakerjaan dalam menentukan pelaksanaan setiap tahap tata cara baik tahap perencanaan, pelaksanaan (pembinaan, pemeriksaan, pengujian dan penyidikan) serta pelaporan.

Dalam hal pelayanan publik di bidang K3, Kementerian juga menerapkan protokol keselamatan seperti yang dituangkan dalam Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No. 312 Tahun 2020.

⁵ Zona-zona ini melambangkan wilayah dengan kasus COVID-19. Merah adalah sangat berbahaya, oranye berbahaya, kuning melambangkan waspada dan hijau aman. Penentuan zona dilakukan oleh badan yang mengurus penanggulangan bencana berdasarkan laporan pemerintah provinsi/kabupaten/kota, termasuk unit penanggulangan bencana daerah, Lihat BNPB, Penanggulangan COVID 19, 2020

IV. TATA CARA PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN DI MASA PANDEMI



Tata cara pengawasan ketenagakerjaan di masa pandemi pada dasarnya tetap menerapkan tata cara pengawasan ketenagakerjaan yang umum atau telah dilaksanakan di masa bukan pandemi. Sebab, tata cara yang dikenal selama ini merupakan perwujudan dari penerapan aspek manajemen yang utuh: perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan. Aspek teknis pengawasan ketenagakerjaan di masa pandemi juga tetap melekat dengan alur proses yang sudah diatur dan terstruktur selama ini.

4.1 Tahap Perencanaan

Dalam merencanakan pengawasan ketenagakerjaan, para pengawas ketenagakerjaan perlu:

- 1) Membaca dokumen rencana kerja unit pengawasan ketenagakerjaan sebagai rujukan awal pelaksanaan kegiatan pengawasan ketenagakerjaan;
- 2) Mengidentifikasi tempat-tempat kerja atau tempat yang diduga sebagai tempat dilakukannya proses kerja dan lokasinya tersebut di mana pelaksanaan kegiatan pengawasan akan dilakukan;
- 3) Menentukan kegiatan pengawasan ketenagakerjaan yang akan dilakukan: pembinaan, pemeriksaan, atau penyidikan;
- 4) Mengidentifikasi lokasi perusahaan-perusahaan berdasarkan zonasi yang dikeluarkan oleh pihak yang berwenang menangani isu penanggulangan bencana;

- 5) Menentukan metode pengawasan ketenagakerjaan (daring atau luring) yang akan digunakan;
- 6) Menyusun rencana kerja pelaksanaan kegiatan pengawasan ketenagakerjaan di masa pandemi serta meminta persetujuan dari pimpinan unit kerja;
- 7) Setelah mendapatkan persetujuan dari pimpinan unit kerja, memasukkan rencana kerja bulanan pengawas ketenagakerjaan dalam sistem pengawasan ketenagakerjaan - SISWASNAKER (yang sudah disepakati).

Merujuk dari semua Surat Edaran Direktur Jenderal yang telah disebutkan di atas, langkah-langkah perencanaan pengawasan ketenagakerjaan di masa pandemi dapat diuraikan lebih lanjut sebagai berikut:

Tabel 2 Perencanaan Pengawasan Ketenagakerjaan

Perencanaan Pengawasan Ketenagakerjaan	Daring		Luring		Tindak Lanjut	Keterangan
	Ya	Tidak	Ya	Tidak		
1) mengidentifikasi obyek pengawasan ketenagakerjaan berdasarkan potensi, masalah di daerah masing-masing pengawas ketenagakerjaan.						
2) membuat RK bulanan, memuat nama perusahaan, waktu pemeriksaan dan alamat perusahaan serta jenis kegiatan:						
- Pembinaan ketenagakerjaan						
- Pemeriksaan ketenagakerjaan						
- Pengujian norma dan K3						
- Penyidikan ketenagakerjaan						
3) membuat dan mengajukan Surat Perintah Tugas (SPT) ke pimpinan unit kerja pengawasan tempat bekerja.						
4) Pengawas ketenagakerjaan Umum membuat RK 5 (lima) perusahaan setiap bulan						
5) Pengawas ketenagakerjaan spesialis membuat RK 8 (delapan) perusahaan setiap bulan.						
6) membuat laporan ke unit kerja pengawasan setiap tanggal 25 bulan berikutnya.						
7) Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan membuat laporan ke Dirjen Binwasnaker dan K3 setiap 5 bulan sekali.						

4.2 Tahap Pelaksanaan

• Pembinaan

Kegiatan pembinaan merupakan bagian dari tahap pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan pemahaman perusahaan (pekerja/buruh, pengusaha, pengurus atau anggota kelembagaan ketenagakerjaan) tentang peraturan ketenagakerjaan. Kegiatan ini dilakukan melalui sosialisasi, penasihatn teknis, temu konsultasi, pelatihan, dan pendampingan.

Merujuk dari semua Surat Edaran Direktur Jenderal yang telah disebutkan di atas, pengawas ketenagakerjaan perlu memperhatikan langkah-langkah pelaksanaan pembinaan pengawasan ketenagakerjaan di masa pandemi yang dapat disimpulkan lebih lanjut sebagai berikut:

Tabel 3 Pelaksanaan Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan

Pelaksanaan Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan	Memenuhi		Tindak Lanjut	Keterangan
	Ya	Tidak		
1) menyiapkan alat elektronik yang tersambung dengan jaringan internet, seperti telepon genggam, laptop, komputer, dll.				
2) menyiapkan materi dan formulir yang dapat diakses secara daring. Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan dapat mengembangkannya dengan menggunakan aplikasi <i>google form</i> , <i>monkey survey</i> , atau aplikasi lainnya.				
3) mempersiapkan email masing-masing dari pengawas ketenagakerjaan				
4) mengetahui dan memahami cara kerja aplikasi penyimpanan virtual seperti <i>google drive</i>				
5) berkoordinasi dengan perusahaan sebelum melakukan pemeriksaan melalui daring				
6) dalam hal sebelum melakukan kegiatan secara luring, pengawas ketenagakerjaan ke lapangan wajib melengkapi diri dengan alat pelindung diri (APD) berstandar tinggi yang disediakan oleh Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan;				
7) Sesudah melakukan pembinaan secara luring, pengawas ketenagakerjaan menjalankan uji kesehatan (tes swab PCR atau Antigen) yang disediakan Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan untuk menandakan bahwa pengawas ketenagakerjaan dalam keadaan sehat setelah melakukan penugasan.				

Sementara, langkah setiap macam kegiatan pembinaan dapat dijelaskan sebagai berikut:

Sosialisasi

Sosialisasi adalah kegiatan penyebaran (diseminasi) informasi mengenai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan kepada pemilik atau pengelola atau pengurus tempat kerja dan pekerja/buruh yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan. Sosialisasi memiliki dua kategori. Pertama, sosialisasi bagi perusahaan yang baru berdiri. Kedua, sosialisasi tentang peraturan ketenagakerjaan yang baru.

Dalam melakukan kegiatan **sosialisasi perusahaan baru di masa pandemi**, para pengawas ketenagakerjaan perlu melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) dapat membentuk suatu tim sosialisasi dari pengawas ketenagakerjaan. Langkah ini bertujuan agar sosialisasi dilakukan secara komprehensif atau menyeluruh;
- 2) dalam hal melakukan sosialisasi **secara daring maupun luring**, menyiapkan materi sosialisasi seluruh ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku. Materi dapat disiapkan dalam bentuk program komputer seperti *powerpoint*, *excel*, *word* atau *pdf*. Atau, materi bahkan disiapkan dalam bentuk film pendek yang sudah dibuat secara resmi oleh unit kerja pengawasan ketenagakerjaan. Materi penjelasan tersebut meliputi norma sebelum bekerja, saat bekerja dan pasca kerja, termasuk di dalamnya norma K3;

- 3) melakukan koordinasi dengan pihak perusahaan bahwa akan dilakukan kegiatan pembinaan pengawasan ketenagakerjaan;
- 4) memerintahkan kepada pemilik atau pengelola atau pengurus tempat kerja untuk mengikutsertakan seluruh pekerja/buruh dalam acara sosialisasi tersebut;
- 5) dalam hal sebelum atau setelah melakukan sosialisasi **secara daring**, meminta pengelola atau pengurus tempat kerja untuk melakukan tinjauan lapangan dengan menggunakan aplikasi yang disepakati;
- 6) dalam hal sebelum atau setelah melakukan sosialisasi **secara luring**, melakukan tinjauan lapangan, sehingga mendapatkan gambaran secara komprehensif kondisi tempat kerja atau tempat yang diduga terjadi pekerjaan;
- 7) dalam hal sebelum melakukan sosialisasi secara luring, pengawas ketenagakerjaan ke lapangan wajib melengkapi diri dengan alat pelindung diri (APD) berstandar tinggi yang disediakan oleh Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan. Sesudah melakukan sosialisasi, pengawas ketenagakerjaan menjalankan uji kesehatan (tes SWAB atau antigen) yang disediakan Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan untuk menandakan bahwa pengawas ketenagakerjaan dalam keadaan sehat setelah melakukan penugasan;
- 8) sebelum memberikan penjelasan mengenai norma-norma yang berlaku, melemparkan pertanyaan-pertanyaan kunci kepada setiap pihak yang ada di tempat-tempat kerja atau tempat yang diduga sebagai tempat dilakukannya proses kerja tersebut. Pertanyaan-pertanyaan kunci dapat berbunyi sebagai berikut:

▶ **Pertanyaan-Pertanyaan Kunci: Pembinaan – Sosialisasi Perusahaan Baru**

- Apakah pendirian tempat kerja sudah dilakukan berdasarkan analisis berbasis risiko yang disyaratkan oleh Negara?
- Apakah pada waktu pendirian tempat kerja, informasi tentang peraturan ketenagakerjaan sudah dipahami oleh pemilik atau pengelola atau pengurus tempat kerja?
- Peraturan ketenagakerjaan apa saja yang pemilik atau pengelola atau pengurus tempat kerja dan pekerja/buruh ketahui?
- Berapa banyak yang sudah mengetahui cara menerapkan peraturan-peraturan ketenagakerjaan tersebut?

- 9) secara sistematis menjelaskan kepada peserta sosialisasi peraturan-peraturan ketenagakerjaan yang berlaku berdasarkan kurun waktu ketentuan norma ketenagakerjaan, baik dari tinjauan sosiologis, ekonomi, politik, hukum ketenagakerjaan serta kemanfaatannya terhadap perusahaan;
- 10) membuka ruang tanya-jawab dan diskusi dengan pemilik atau pengelola atau pengurus tempat kerja dan pekerja/buruh peserta sosialisasi untuk mendapatkan umpan balik dan pemahaman yang komprehensif dari sosialisasi yang telah dilakukan;
- 11) sebagai bagian dari pembinaan, dapat meminta pemilik atau pengelola atau pengurus tempat kerja untuk menginformasikan dan/atau menunjukkan dokumen-dokumen terkait ketenagakerjaan yang sudah dimiliki oleh perusahaan sebagai contoh;
- 12) menyampaikan kesimpulan dari materi sosialisasi yang sudah dilaksanakan dan meminta perusahaan untuk memenuhi ketentuan tersebut;
- 13) menjelaskan bahwa pendampingan intensif akan dilakukan sampai tempat kerja atau tempat yang diduga sebagai tempat dilakukannya pekerjaan memenuhi (*compliance*) semua peraturan ketenagakerjaan;
- 14) menentukan dan memastikan kembali jadwal pembinaan melalui sosialisasi; dan
- 15) mencatat dan melaporkan hasil pembinaan.

Sementara, untuk melakukan kegiatan **sosialisasi peraturan perundangan ketenagakerjaan yang baru terbit di masa pandemi**, para pengawas ketenagakerjaan perlu melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) dapat membentuk suatu tim sosialisasi yang terdiri dari pengawas ketenagakerjaan yang memiliki dasar keilmuan norma kerja dan keselamatan kerja. Langkah ini bertujuan agar sosialisasi dilakukan secara komprehensif atau menyeluruh;
- 2) dalam hal melakukan sosialisasi **secara daring maupun luring**, menyiapkan materi sosialisasi seluruh ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku. Materi dapat disiapkan dalam bentuk program komputer seperti *powerpoint*,

excel, word atau *pdf*. Atau, materi bahkan disiapkan dalam bentuk film pendek yang sudah dibuat secara resmi oleh unit kerja pengawasan ketenagakerjaan. Materi penjelasan tersebut berisikan informasi terkait peraturan ketenagakerjaan yang baru ditetapkan atau diterbitkan;

- 3) melakukan koordinasi dengan pihak perusahaan bahwa akan kegiatan pembinaan pengawasan ketenagakerjaan dalam hal sosialisasi peraturan ketenagakerjaan baru;
- 4) memerintahkan kepada pemilik atau pengelola atau pengurus tempat kerja untuk mengikutsertakan seluruh pekerja/buruh dalam acara sosialisasi tersebut;
- 5) dalam hal sebelum atau setelah melakukan sosialisasi **secara daring**, sambil mencari informasi langsung dari situasi di tempat kerja, meminta pengelola atau pengurus tempat kerja untuk melakukan tinjauan lapangan dengan menggunakan aplikasi yang disepakati;
- 6) dalam hal sebelum atau setelah melakukan sosialisasi **secara luring**, melakukan tinjauan lapangan, sehingga mendapatkan gambaran secara komprehensif kondisi tempat kerja atau tempat yang diduga terjadi pekerjaan;
- 7) dalam hal sebelum melakukan sosialisasi secara luring, pengawas ketenagakerjaan ke lapangan wajib melengkapi diri dengan alat pelindung diri (APD) berstandar tinggi yang disediakan oleh Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan. Sesudah melakukan sosialisasi, pengawas ketenagakerjaan menjalankan uji kesehatan (tes SWAB atau antigen) yang disediakan Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan untuk menandakan bahwa pengawas ketenagakerjaan dalam keadaan sehat setelah melakukan penugasan;
- 8) sebelum memberikan penjelasan mengenai peraturan ketenagakerjaan yang baru berlaku, melemparkan pertanyaan-pertanyaan kunci kepada setiap pihak yang ada di tempat-tempat kerja atau tempat yang diduga sebagai tempat dilakukannya proses kerja tersebut. Pertanyaan-pertanyaan kunci dapat berbunyi sebagai berikut:

▶ Pertanyaan-Pertanyaan Kunci: Pembinaan – Sosialisasi Peraturan Ketenagakerjaan Baru

- Apakah peraturan ketenagakerjaan yang baru ini sudah diketahui oleh pemilik atau pengelola atau pengurus tempat kerja atau pekerja/buruh?
- Sampai sejauhmana pengetahuan tentang peraturan ketenagakerjaan yang baru itu sudah diketahui? Siapa saja yang sudah mendapatkan materi peraturan ketenagakerjaan tersebut?
- Apa situasi yang berbeda di tempat kerja sebelum dan sesudah peraturan ketenagakerjaan ini ditetapkan atau diterbitkan?

- 9) secara sistematis menjelaskan kepada peserta sosialisasi peraturan-peraturan ketenagakerjaan yang berlaku berdasarkan kurun waktu ketentuan norma ketenagakerjaan; baik dari tinjauan sosiologis, ekonomi, politik, hukum ketenagakerjaan serta kemanfaatannya terhadap perusahaan;
- 10) membuka ruang tanya-jawab dan diskusi dengan pemilik atau pengelola atau pengurus tempat kerja dan pekerja/buruh peserta sosialisasi untuk mendapatkan umpan balik dan pemahaman yang komprehensif dari sosialisasi yang telah dilakukan;
- 11) sebagai bagian dari pembinaan, dapat meminta pemilik atau pengelola atau pengurus tempat kerja untuk menginformasikan dan/atau menunjukkan dokumen-dokumen terkait ketenagakerjaan yang sudah dimiliki oleh perusahaan sebagai contoh;
- 12) menyampaikan kesimpulan dari materi sosialisasi yang sudah dilaksanakan dan meminta perusahaan untuk memenuhi ketentuan tersebut;
- 13) menjelaskan bahwa pendampingan intensif akan dilakukan sampai tempat kerja atau tempat yang diduga sebagai tempat dilakukannya pekerjaan memenuhi (*compliance*) semua peraturan ketenagakerjaan;
- 14) menentukan dan memastikan kembali jadwal pembinaan melalui sosialisasi dan pendampingan; dan
- 15) mencatat dan melaporkan hasil pembinaan.

Pendampingan

Kegiatan ini adalah salah satu hal yang dapat dilakukan pengawas ketenagakerjaan untuk membantu perusahaan memenuhi kebutuhan perusahaan dalam menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan. Biasanya, kegiatan

dilakukan terhadap perusahaan yang baru berdiri atau sedang mengembangkan perusahaannya dan berupaya memenuhi sejumlah peraturan ketenagakerjaan. Pengawas ketenagakerjaan harus secara intensif melakukan pendampingan. Ia juga harus fokus dalam mengatasi masalah dan memenuhi kebutuhan, sehingga hal itu dapat memberi perlindungan bagi pekerja/buruh dan kelangsungan usaha.

Dalam proses pendampingan, pengawas ketenagakerjaan dapat melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) setelah mendapatkan permintaan dari perusahaan atau tempat kerja, mengidentifikasi dan merumuskan permasalahan atau kebutuhan dari perusahaan. Pengawas ketenagakerjaan juga perlu mengidentifikasi dan mengumpulkan dokumen-dokumen yang tersedia dan dapat menjadi rujukan dalam pemberian pendampingan bagi perusahaan dalam mengatasi kebutuhan tersebut;
- 2) melakukan koordinasi dengan pihak perusahaan bahwa akan kegiatan pendampingan dalam rangka pembinaan pengawasan ketenagakerjaan;
- 3) dalam hal melakukan pendampingan **secara daring maupun luring**, menyiapkan materi yang terkait dengan isu pendampingan. Materi dapat disiapkan dalam bentuk program komputer seperti *powerpoint*, *excel*, *word* atau *pdf*. Materi-materi tersebut dapat berisikan cara-cara penyelesaian masalah atau pemenuhan kebutuhan serta jangka waktu;

► Pendampingan oleh Pengawas Ketenagakerjaan

Di suatu daerah akan berdiri perusahaan skala besar berstatus perusahaan dengan modal asing (PMA). Pengawas ketenagakerjaan yang peka dan profesional tentu berpikir bahwa perusahaan tersebut akan banyak membutuhkan tenaga kerja (lowongan kerja) baru. Guna menghindari kecemburuan dan permasalahan sosial bagi penduduk lokal, seorang pengawas ketenagakerjaan mendorong perusahaan untuk memberikan kesempatan penduduk lokal bekerja di perusahaan tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Namun, banyak di antara penduduk lokal tidak memiliki keterampilan yang diminta atau dipersyaratkan oleh perusahaan. Sehingga, perusahaan sulit untuk menerima mereka sebagai pekerja/buruh. Pengawas ketenagakerjaan berkoordinasi dengan pemerintah lokal untuk menerbitkan kebijakan agar perusahaan mengadakan dan membiayai pelatihan bagi pekerja/buruh lokal.

Karena kewenangannya memasuki tempat kerja digunakan sebaik-baiknya, sang pengawas ketenagakerjaan mengetahui proses bisnis, dan kondisi tempat kerja. Ia juga mampu menganalisis kekuatan, kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh perusahaan. Atas dasar pengetahuan ini, ia menganalisis bahwa perusahaan dapat menerapkan model pemberdayaan bagi penduduk lokal agar penduduk lokal mampu memenuhi kriteria menjadi pekerja/buruh yang disyaratkan oleh perusahaan.

Pengawas ketenagakerjaan tersebut menyarankan agar perusahaan menggunakan dana pengembangan perusahaan (*corporate development/CD*) atau tanggung jawab sosial perusahaan (*corporate social responsibility/CSR*) untuk penyelenggaraan pelatihan peningkatan keterampilan bagi penduduk lokal. Dengan program pelatihan itu, perusahaan mengidentifikasi bahwa jumlah penduduk lokal yang memenuhi syarat masuk sebagai pekerja/buruh perusahaan lebih banyak daripada sebelumnya.

Di sinilah pengawas ketenagakerjaan berperan sebagai *collaborator*. Ia mendampingi dan bekerja sama dengan perusahaan untuk mencegah gejolak sosial yang akan terjadi bila isu perekrutan penduduk lokal tidak dilakukan hanya karena isu penduduk lokal gagal memenuhi syarat atau tingkat keterampilan yang diperlukan.

- 4) memerintahkan kepada pemilik atau pengelola atau pengurus tempat kerja untuk mengikutsertakan pihak-pihak yang dapat menyumbang pemenuhan kebutuhan perusahaan, termasuk melibatkan pekerja/buruh terpilih;
- 5) dalam hal sebelum atau setelah melakukan pendampingan *secara daring*, sambil mencari informasi langsung dari situasi di tempat kerja, meminta pengelola atau pengurus tempat kerja untuk menunjukkan hal-hal yang mengganggu dan berpeluang membantu pemecahan masalah/kebutuhan;
- 6) dalam hal sebelum melakukan pendampingan *secara luring*, pengawas ketenagakerjaan ke lapangan wajib melengkapi diri dengan alat pelindung diri (APD) berstandar tinggi yang disediakan oleh Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan. Sesudah melakukan pendampingan, pengawas ketenagakerjaan menjalankan uji kesehatan (tes SWAB atau antigen) yang disediakan Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan untuk menandakan bahwa pengawas ketenagakerjaan dalam keadaan sehat setelah melakukan penugasan;

- 7) mendiskusikan dan memberi masukan untuk pemecahan masalah atau pemenuhan kebutuhan;
- 8) menentukan dan memastikan kembali jadwal pembinaan melalui sosialisasi dan pendampingan; dan
- 9) mencatat dan melaporkan hasil pembinaan.

Saran Teknis

Kegiatan ini merupakan respons pengawas ketenagakerjaan kepada perusahaan yang menghadapi permasalahan atau isu ketenagakerjaan yang bersifat spesifik/khusus. Kegiatan ini biasanya dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan yang menguasai isu (kompeten), kuat dalam menganalisis, dan memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang. Kegiatan ini mendorong upaya pengawas ketenagakerjaan menjadi bagian dari pemecah permasalahan (*problem solver*) perusahaan, yang dapat berimplikasi pada pelaksanaan peraturan perundang-undangan. Untuk menjadi seorang penasihat, pengawas ketenagakerjaan didorong untuk selalu belajar dan meningkatkan kompetensi dan profesionalitas. Sehingga, nasihat tersebut dapat menyumbang kepada perlindungan kesejahteraan pekerja/buruh, keberlangsungan usaha dan peningkatan produktivitas perusahaan.

Dalam proses pemberian saran teknis, pengawas ketenagakerjaan dapat melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) mempelajari, dan menganalisis informasi berkaitan dengan kasus atau isu yang diberikan oleh perusahaan;
- 2) mempersiapkan dan mempresentasikan materi sebagai materi usulan pemecahan masalah kepada perusahaan;
- 3) mendorong diskusi di dalam perusahaan untuk menyusun atau memperkuat kebijakan dan mencegah munculnya isu/permasalahan yang sama di kemudian hari;
- 4) memerintahkan kepada pemilik atau pengelola atau pengurus tempat kerja untuk mengikutsertakan pihak-pihak yang dapat menyumbang pencegahan isu/permasalahan yang sama di kemudian hari;
- 5) dalam hal sebelum melakukan penasihatan teknis secara luring, pengawas ketenagakerjaan ke lapangan wajib melengkapi diri dengan alat pelindung diri (APD) berstandar tinggi yang disediakan oleh Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan. Sesudah melakukan penasihatan teknis, pengawas ketenagakerjaan menjalankan uji kesehatan (tes SWAB atau antigen) yang disediakan Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan untuk menandakan bahwa pengawas ketenagakerjaan dalam keadaan sehat setelah melakukan penugasan;
- 6) menentukan dan memastikan kembali jadwal pembinaan melalui sosialisasi dan pendampingan; dan
- 7) mencatat dan melaporkan hasil pembinaan.

Pandemi dan Kekerasan pada Pekerja/Buruh Perempuan

Pandemi COVID-19 memberi pengaruh signifikan kepada pekerja/buruh, baik laki-laki maupun perempuan. Perempuan yang umumnya banyak bekerja paruh waktu atau bekerja di sektor jasa yang banyak terdampak COVID-19 tak sedikit yang lebih mudah kehilangan pekerjaan. Suatu perusahaan melaporkan bahwa perusahaannya menerapkan protokol K3 dengan ketat. Namun, ternyata, ada pelaporan yang menjelaskan bahwa petugas pengamanan perusahaan terlalu keras dalam menerapkan protokol, terutama kepada pekerja/buruh perempuan. Sementara, perlakuan lebih halus dilakukan pada pekerja/buruh laki-laki. Pengusaha atau pengelola perusahaan khawatir isu ini akan berkembang jauh, misalnya pelecehan seksual dan diskriminasi. Karenanya, pengelola perusahaan meminta pengawas ketenagakerjaan memberikan nasihat.

Setelah ditugaskan memberikan nasihat, seorang pengawas ketenagakerjaan mempelajari kasus ini. Setelah menganalisisnya dengan cermat, ia melihat sejumlah hal yang harus dilihat. Pertama, ia melihat bahwa pengetahuan tentang isu COVID-19 dan pelecehan seksual merupakan hal yang baru. Kedua, perusahaan belum memiliki sistem untuk memberi perlindungan, khususnya bagi pekerja perempuan di perusahaan tersebut.

Akhirnya, ia merekomendasikan perusahaan untuk:

- mengisi dan secara teratur memperbaharui pengisian Surat Edaran Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja No. 5/334/AS.02.02/IX/2020 Tentang Antisipasi Meningkatnya Kasus Konfirmasi COVID-19 di Tempat Kerja, 28 September 2020;
- Meningkatkan perlindungan bagi pekerja/buruh dan manajemen perempuan di perusahaan tersebut dari diskriminasi, pelecehan seksual dan kekerasan seksual lainnya dalam semua proses kerja (perekrutan,

pelatihan, pelaksanaan program, dan pengawasan) melalui penetapan kebijakan tertulis (peraturan perusahaan - PP atau perjanjian kerja bersama - PKB);

- Mempelajari dan mengadopsi sistem perlindungan pekerja perempuan dari diskriminasi (SI LINA NAKER PD), yang dikeluarkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan;
- Menunjuk personil senior berintegritas yang bertugas menjadi penasihat (advisor) yang akan menjadi tempat bertanya dalam isu perlindungan pekerja/buruh perempuan, dan menyelia (supervisi) tindakan sehari-hari dalam semua proses kerja (perekrutan, pelatihan, pelaksanaan program, dan pengawasan) yang terkait dengan perlindungan pekerja/buruh perempuan;
- Bekerja sama dengan pengawasan ketenagakerjaan untuk memperkuat perlindungan pekerja perempuan di perusahaan; dan
- Berbagi informasi dengan perusahaan lain tentang kegiatan-kegiatan di atas demi memperluas upaya perlindungan di tempat kerja.

Pelatihan

Pelatihan adalah kegiatan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan dalam rangka memberi pemahaman dan peningkatan keterampilan bagi pekerja/buruh dan pengusaha.

Langkah-langkah yang perlu dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

1. melaksanakan pelatihan ketenagakerjaan berdasarkan kebutuhan perusahaan;
2. menentukan pendekatan media pelatihan: daring, luring atau campuran daring dan luring (*hybrid*);
3. menentukan metode-metode yang akan digunakan selama pelatihan (penyampaian konsep/teori, simulasi, diskusi kelompok, games, pleno, *focus group discussion* (FGD), dll);
4. menyiapkan materi pelatihan secara komprehensif (misalnya presentasi-presentasi dalam file elektronik, silabus, dan lain-lain) sehingga peserta mudah memahami seluruh materi yang disampaikan;
5. mempersiapkan pelatih atau fasilitator yang memiliki keahlian di bidangnya;
6. menyiapkan materi tes awal sebelum dilaksanakan pelatihan, sehingga dapat menyampaikan materi didasari kemampuan peserta pelatihan. Juga, melakukan tes akhir saat berakhirnya pelatihan untuk mengetahui peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja peserta;
7. dalam hal sebelum melakukan pelatihan secara luring, pengawas ketenagakerjaan ke lapangan wajib melengkapi diri dengan alat pelindung diri (APD) berstandar tinggi yang disediakan oleh Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan. Sesudah melakukan pelatihan, pengawas ketenagakerjaan menjalankan uji kesehatan (tes SWAB atau antigen) yang disediakan Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan untuk menandakan bahwa pengawas ketenagakerjaan dalam keadaan sehat setelah melakukan penugasan;
8. menyiapkan formulir ujian dan evaluasi; dan
9. menilai hasil peserta pelatihan untuk memastikan kelayakan menerima sertifikat kompetensi.

Pertanyaan Kunci:

- Apa yang mendasari perusahaan membutuhkan pelatihan ini?
- Siapa saja yang perlu mendapatkan manfaat dari pelatihan ini?
- Apa kegunaan pelatihan ini bagi perusahaan dan pekerja/buruh dalam menghadapi pandemi?

• Pemeriksaan

Pemeriksaan pengawasan ketenagakerjaan merupakan rangkaian kegiatan yang dilakukan untuk memastikan ditaatinya peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di perusahaan atau tempat kerja. Kegiatan ini bentuknya adalah kunjungan atau melihat secara fisik. Dalam praktiknya selama ini, kegiatan pemeriksaan terdiri dari beberapa jenis:

- Pemeriksaan pertama, pemeriksaan ini merupakan pemeriksaan norma ketenagakerjaan secara menyeluruh;
- Pemeriksaan berkala, pemeriksaan yang dilakukan sesudah pemeriksaan pertama dan sudah disepakati;
- Pemeriksaan khusus, pemeriksaan yang dilakukan atas pengaduan masyarakat, permintaan perusahaan atau perintah pimpinan unit pengawasan ketenagakerjaan; serta
- Pemeriksaan ulang, pemeriksaan yang kembali dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan dengan pangkat dan jabatan lebih tinggi.

Pengawas ketenagakerjaan di era pandemi ini pada dasarnya melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan secara daring. Namun, bilamana harus dapat melaksanakan secara langsung ke perusahaan karena alasan mendesak seperti terjadi kecelakaan mengakibatkan kematian, peledakan, keracunan, pemogokan atau alasan serupa menurut pertimbangan pengawas ketenagakerjaan/pimpinan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan.

Merujuk dari semua Surat Edaran Direktur Jenderal yang telah disebutkan di atas, pengawas ketenagakerjaan perlu memperhatikan langkah-langkah pelaksanaan pemeriksaan pengawasan ketenagakerjaan di masa pandemi yang dapat disimpulkan lebih lanjut sebagai berikut:

Tabel 4 Pelaksanaan Pemeriksaan Pengawasan Ketenagakerjaan

Pelaksanaan Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan	Metode Daring	Luring	Tindak Lanjut	Keterangan
Langkah Umum				
1) Pengawas ketenagakerjaan ke lapangan wajib melengkapi diri dengan alat pelindung diri (APD) berstandar tinggi yang disediakan oleh Unit Kerja Pengawasan. Sesudah melakukan sosialisasi, pengawas ketenagakerjaan menjalankan uji kesehatan (tes SWAB atau antigen) yang disediakan Unit Kerja Pengawasan untuk menandakan bahwa pengawas ketenagakerjaan dalam keadaan sehat setelah melakukan penugasan;				
2) melakukan koordinasi dengan pihak perusahaan dan membuat daftar periksa serta menyiapkan alat penunjang lainnya untuk pelaksanaan tugas, sehingga pemeriksaan ketenagakerjaan dapat dilakukan secara cepat, tepat dan efektif.				
3) menyiapkan dan menggunakan kendaraan dinas tidak menggunakan kendaraan umum.				
4) memastikan melakukan protokol keselamatan selama melaksanakan pemeriksaan sampai pulang ke tempat tinggal masing-masing				
5) menyiapkan pertanyaan dalam bentuk formulir virtual seperti <i>google form</i> , <i>Survey Monkey</i> , <i>Zoho Survey</i> , dan aplikasi pembuat formulir lainnya				
6) melakukan pemeriksaan kepada perusahaan secara daring melalui aplikasi pertemuan virtual seperti <i>zoom meeting</i> , <i>google meet</i> , <i>skype</i> , <i>whatsApp video</i>				

Pelaksanaan Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan	Metode Daring Luring		Tindak Lanjut	Keterangan
<i>Call, microsoft teams</i> dengan melampirkan formulir virtual yang ditentukan..				
7) melaksanakan pemeriksaan kepada pengusaha secara sistematis, dari identitas perusahaan, pelaksanaan perundangan ketenagakerjaan dari sebelum, selama, dan pasca pekerjaan, K3 dan dokumen-dokumen pendukungnya.				
8) meninjau ke lapangan melakukan pemeriksaan/ wawancara secara mendalam (in depth interview) kepada pekerja/buruh, SP/SB, dan ahli K3 sebagai pemeriksaan silang atas keterangan pengusaha sebelumnya, guna mendapatkan kebenaran informasi rinci, valid dan komprehensif.				
9) Setelah selesai memeriksa pada pekerja, SP/SB dan Ahli K3, menjelaskan pada pengusaha mengenai ketentuan peraturan ketenagakerjaan yang sudah dipenuhi atau temuan/pelanggaran ketenagakerjaan oleh perusahaan dalam pemeriksaan.				
10) menerbitkan Nota Pemeriksaan seluruh temuan pelanggaran ketenagakerjaan tersebut kewajiban memenuhi ketentuan yang dilanggar dengan waktu penyelesaian secara wajar.				
11) menyampaikan acara pemeriksaan secara telah selesai.				
1) melaporkan secara lisan hasil pengawasan ketenagakerjaan kepada pimpinan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan dimana pengawas ketenagakerjaan bekerja.				
13) membuat Nota Pemeriksaan kepada perusahaan berdasarkan temuan-temuan sewaktu pemeriksaan dengan pemenuhan ketentuan yang dilanggar dengan waktu yang wajar.				
14) mengirimkan Nota Pemeriksaan ke perusahaan melalui <i>email</i> perusahaan.				
15) memerintahkan perusahaan untuk mengirimkan pemenuhan ketentuan ketenagakerjaan yang dilanggar kepada email pengawas ketenagakerjaan yang ditembuskan ke Dirjen Binwasnaker dan K3 dengan <i>email</i> wasnaker eracovid19@gmail.com				
16) memonitoring atas pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan yang sudah dilakukan melalui daring.				
17) apabila terjadi keadaan mendesak dan memerlukan pengujian K3 terhadap peralatan/mesin/instalasi, pengawas ketenagakerjaan yang kompeten wajib melakukan secara langsung mengacu dengan protokol kesehatan.				
18) memantau suhu tubuh selama 14 hari setelah melakukan pemeriksaan ke perusahaan dan langsung berkonsultasi ke dokter bila memiliki gejala pandemi.				

Pelaksanaan Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan	Metode Daring Luring		Tindak Lanjut	Keterangan
19) Pengawas ketenagakerjaan memonitor, mengevaluasi dan menganalisis hasil pengawasan ketenagakerjaan untuk kegiatan pengawasan ketenagakerjaan selanjutnya.				
Pemeriksaan Norma Kerja dan K3⁶				
20) secara sistematis dan mendalam memeriksa norma-norma yang diawasi:				
a. norma sebelum bekerja (<i>pre employment</i>) seperti norma pelatihan/magang, penempatan/lowongan (TKI/TKA/trafficking), wajib lapor dll.				
b. norma saat bekerja (<i>during employment</i>) seperti hubungan kerja (kontrak kerja, perjanjian kerja waktu tertentu - PKWT, perjanjian kerja waktu tidak tertentu - PKWTT, pekerja paruh waktu, diskriminasi, mogok kerja, SP/SB), pengupahan, waktu kerja waktu istirahat, pekerja anak/perempuan/asing, jaminan sosial, kecelakaan kerja, K3 dll.				
a. norma setelah bekerja (<i>post employment</i>) seperti pemutusan hubungan kerja (PHK), pesangon, penyakit akibat kerja (PAK) dll.				
Protokol Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Kembali Bekerja dalam Pencegahan Penularan Pandemi⁷				
21) menjelaskan latar belakang pemerintah menerbitkan ketentuan tersebut serta kaitannya dengan perlindungan pekerja/buruh dan keberlangsungan usaha.				
22) menjelaskan tujuan diterbitkan protokol K3 ini.				
a. menjelaskan sasaran protokol K3 sebagai panduan bagi pengusaha dan pekerja beradaptasi dengan dengan masa normal dengan pemenuhan protokol K3 pada obyek pengawasan ketenagakerjaan.				
b. menyusun secara rinci urutan protokol K3 untuk dilaksanakan pengusaha (terlampir dalam lampiran 2).				
c. mengawasi penerapan protokol K3 pada obyek pengawasan ketenagakerjaan dengan melihat situasi dan kondisi perusahaan				
d. meminta dan menerima laporan penerapan protokol K3 pada obyek pengawasan ketenagakerjaan secara daring.				

⁶ Merujuk pada pola dan praktik pengawasan yang selama ini berlaku

⁷ Lihat Kep. Dirjen PPK No. 5/76/HM.01/VII/2020 Tentang Protokol Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Kembali Bekerja K3 Dalam Pencegahan Penularan COVID-19

Pelaksanaan Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan	Metode Daring Luring		Tindak Lanjut	Keterangan
Pedoman Penyusunan Perencanaan Keberlangsungan Usaha Dalam Menghadapi Pandemi Penyakit ⁸				
23) menjelaskan secara sistematis 7 (tujuh) tahapan menuju perlindungan pekerja/buruh dan keberlangsungan usaha secara sistematis.				
24) memeriksa informasi pada formulir-formulir yang perlu diisi dan penerapan dari isian formulir.				
Antisipasi Meningkatnya Kasus Konfirmasi COVID-19 Di Tempat Kerja ⁹				
25) memeriksa informasi pada formulir yang perlu diisi dan penerapan dari isian formulir tersebut.				

Dalam hal melakukan pemeriksaan secara daring, pengawas ketenagakerjaan perlu menyiapkan materi pertanyaan pemeriksaan dengan daftar pertanyaan terkait seluruh ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku meliputi norma sebelum bekerja, saat bekerja dan pasca kerja, termasuk di dalamnya norma K3. Daftar pertanyaan dapat merujuk pada Daftar Uji Pemeriksaan Daring (lihat Lampiran 1). Dalam konteks pandemi, pengawas ketenagakerjaan juga dapat merujuk pada memeriksa atau juga dapat menggunakan semua produk hukum yang dikeluarkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan selama masa pandemi, seperti yang dilampirkan pada Lampiran 2, 3 dan 4.

Dalam melaksanakan pemeriksaan, ada dua hal yang perlu dilaksanakan oleh pengawas ketenagakerjaan. Pertama, pengawas ketenagakerjaan harus memeriksa, dan mendapatkan informasi/data melalui wawancara pada pengusaha tentang penerapan peraturan perundangan ketenagakerjaan secara komprehensif dan mendalam. Kedua, untuk mendapatkan data atau informasi lain sebagai pembanding, pengawas ketenagakerjaan juga perlu melakukan hal yang sama dengan menggali data dari pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh yang ada di dalam perusahaan. Ketiga, dalam hal khusus pemeriksaan K3, pengawas ketenagakerjaan juga dapat menggali informasi dari ahli K3.

⁸ Lihat Kep. Menteri Ketenagakerjaan RI No. 312 Tahun 2020.

⁹ Lihat Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nomor 5/334/AS.02.02/IX/2020

• Pengujian

Pengujian adalah kegiatan penilaian terhadap suatu obyek pengawasan ketenagakerjaan melalui perhitungan, analisis, pengukuran dan/atau pengetesan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan atau standar yang berlaku. Secara prinsip, terdapat dua jenis pengujian: pertama, pengujian norma kerja; dan kedua, pengujian norma K3. Kedua jenis pengujian ini bertujuan untuk pemenuhan hak-hak pekerja/buruh dan/atau persyaratan K3.

Pengujian norma kerja meliputi sejumlah isu, antara lain: waktu kerja/waktu istirahat, sistem pengupahan, pekerja perempuan, pekerja anak, jaminan sosial, kesejahteraan, kesusilaan, diskriminasi, hubungan kerja, kebebasan berserikat, kesempatan melaksanakan ibadah menurut agama dan kepercayaan masing-masing. Dalam pelaksanaannya, pengujian norma kerja meliputi dua jenis: pengujian khusus dan pengujian ulang. Konsep khusus dan ulang yang digunakan sama dengan konsep yang digunakan dalam kegiatan pemeriksaan. Kegiatan pengujian norma kerja ini dilakukan melalui tahapan-tahapan: pemeriksaan dokumen; pemeriksaan visual; permintaan pertimbangan medis; perhitungan dan analisis; serta pelaporan hasil pengujian. Hasil pengujian dapat berupa rekomendasi, penetapan, dan/atau perintah pemenuhan hak-hak pekerja/buruh.

Sementara, pengujian norma K3 jauh lebih kompleks. Pengujian ini meliputi persyaratan K3 yang berkaitan dengan penggunaan mesin, pesawat, alat kerja, bahan, lingkungan, sifat pekerjaan, cara kerja, proses produksi dan pelayanan kesehatan kerja. Jenis pengujian norma K3 meliputi: pengujian pertama, berkala, khusus, dan ulang. Satu perbedaan penting, pengujian norma K3 dapat dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan spesialis K3 dan/atau ahli K3.

Pengujian pertama dilakukan dengan tahapan sebagai berikut: persiapan pelaksanaan pengujian di tempat kerja; pemeriksaan dokumen teknik; pemeriksaan visual; pengetesan, pengukuran, perhitungan dan analisis; serta pembuatan laporan hasil pengujian. Pengujian berkala dilakukan setelah pengujian pertama, sesuai periode tertentu serta dilakukan dengan tahapan yang sama dengan pengujian pertama. Pengujian khusus dilakukan berdasarkan pengaduan masyarakat, permintaan perusahaan dan/atau perintah pimpinan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan yang didasari oleh pengaduan, laporan, berita media atau informasi lain.

Dalam melaksanakan kegiatan pengujian, langkah-langkah pengawas ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- 1) memastikan menerima penugasan dari pimpinan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan untuk melakukan pengujian;
- 2) melakukan analisis hasil pemeriksaan dan pengujian;
- 3) Apabila pengujian dilaksanakan oleh suatu perusahaan jasa riksa uji, pengawas ketenagakerjaan memeriksa persyaratan legal perusahaan jasa riksa uji tersebut;
- 4) mendampingi perusahaan jasa riksa uji saat perusahaan tersebut melakukan pemeriksaan atau pengujian;
- 5) memeriksa hasil laporan pengujian dan menyetujui bilamana hasil pengujian layak;
- 6) menuliskan temuan pengujian dalam akta pengawasan ketenagakerjaan; dan
- 7) atas nama kepala unit kerja pengawasan ketenagakerjaan di daerah (di tingkat daerah) atau atas nama Dirjen Binwasnaker dan K3 (di tingkat pusat), atau menerbitkan ijin pemakaian peralatan yang dimintakan ijin oleh perusahaan atas nama kepala unit kerja pengawasan ketenagakerjaan di daerah (di tingkat daerah) atau atas nama Dirjen Binwasnaker dan K3 (di tingkat pusat).

Pengawas ketenagakerjaan melakukan kontrol ketat pada pengujian yang dilaksanakan oleh perusahaan jasa riksa uji. Langkah ini untuk menjaga keandalan hasil pengujian sehingga perusahaan terhindar dari peristiwa kecelakaan atas peralatan yang telah dilakukan pengujian.

• Penyidikan

Penyidikan adalah serangkaian tindakan PPNS ketenagakerjaan dalam hal menurut cara yang diatur dalam Hukum Acara Pidana untuk mencari serta mengumpulkan bukti yang dengan bukti tersebut membuat terang/jelas atas tindak pidana ketenagakerjaan yang terjadi guna menemukan tersangkanya.

Langkah-langkah yang perlu dilakukan pada penyidikan oleh pengawas ketenagakerjaan selaku PPNS ketenagakerjaan adalah:

- 1) berkoordinasi dengan pihak kepolisian dan kejaksaan bahwa akan melaksanakan penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan;
- 2) memanggil dan memeriksa tersangka, saksi, surat, petunjuk dengan dibuatkan Berita Acara Pemeriksaan (BAP);
- 3) melakukan pemberkasan; dan
- 4) mengirimkan berkas ke kepolisian sampai diterima berkas tersebut (P21).

Koordinasi dengan pihak lain, khususnya kepolisian dan kejaksaan adalah penting untuk dilakukan oleh PPNS Ketenagakerjaan saat melakukan penyidikan. Bahkan koordinasi juga penting untuk dilakukan untuk memastikan berkas dinyatakan lengkap. Hingga langkah itu, PPNS Ketenagakerjaan dapat memastikan bahwa tugas dan kewenangannya sudah dijalankan.

Namun demikian, di luar peraturan yang ada, PPNS Ketenagakerjaan perlu memonitor pelaksanaan pasca kegiatan penyidikan ketenagakerjaan yaitu saat pihak kepolisian mengirimkan berkas kasus ke kejaksaan dan pihak kejaksaan sudah meneruskannya ke pengadilan negeri (prosedur sidang; pembacaan dakwaan kepada tersangka; pemeriksaan saksi, surat, petunjuk dan sumpah; pemeriksaan tersangka; serta penetapan putusan; dan pengiriman salinan putusan kepada PPNS Ketenagakerjaan). Bahkan, jika perlu PPNS Ketenagakerjaan memantau sidang kasus hasil penyidikan.

Adalah penting, semua informasi hasil pemantauan ini dilaporkan kepada pimpinan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan. Sehingga, pimpinan akan selalu memiliki informasi. Informasi kepada pimpinan bertujuan dua hal: (1) agar mendapatkan arahan dan rujukan untuk peningkatan kualitas penyidikan ketenagakerjaan di masa depan; (2) secara praktis membantu pimpinan siap sedia saat pihak masyarakat, termasuk media meminta informasi perkembangan terhadap kasus yang disidik. Dua hal ini akan memperkuat eksistensi lembaga pengawasan ketenagakerjaan di mata publik, di samping dalam rangka membuat efek jera bagi perusahaan.

Sementara itu, dalam skala lebih luas, upaya memantau perkembangan kasus (mulai pemberkasan kasus, kelengkapan kasus, hingga persidangan) memiliki dua kegunaan penting. Pertama, PPNS ketenagakerjaan memastikan penegakan hukum sedang berjalan. Kedua, PPNS ketenagakerjaan dapat mengambil pelajaran sehingga pada saat proses kegiatan penyidikan pidana ketenagakerjaan, PPNS ketenagakerjaan sudah memahami langkah-langkah yang harus dilakukan demi tegaknya hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

4.3 Tahap Pelaporan

Pengawas ketenagakerjaan ditugaskan untuk membuat laporan resmi atas pelanggaran yang diamati apabila mereka menganggap hal itu penting. Pengawas ketenagakerjaan mengunjungi kembali secepatnya untuk memverifikasi tindakan-tindakan yang disarankan telah dilakukan. Mereka juga dapat meminta pengusaha untuk membawa bukti ke kantor mereka bahwa pengamatan dari pengawas ketenagakerjaan telah ditindaklanjuti, jika sifat dari verifikasi memperbolehkan hal ini dilakukan.

Pengawasan ketenagakerjaan yang efisien dan efektif harus didanai dengan baik, memiliki staf yang cukup, dan diselenggarakan dengan baik. Kebutuhan untuk memperkuat sistem pengawasan ketenagakerjaan semakin jelas dalam tahun-tahun terakhir ini. Pengawasan ketenagakerjaan menyediakan solusi yang komprehensif terhadap berbagai macam persoalan yang terjadi dalam merespons globalisasi. Administrasi ketenagakerjaan yang kuat, dikombinasikan dengan tanggungjawab perusahaan secara sosial dan hubungan industrial yang baik dapat menjadi strategi “win-win” untuk mempromosikan pembangunan yang berkesinambungan.

Terdapat dua jenis laporan pengawasan ketenagakerjaan. Pertama adalah laporan pengawas ketenagakerjaan. Laporan jenis pertama ini dikerjakan secara pribadi oleh pengawas ketenagakerjaan setelah melaksanakan kegiatan pengawasan ketenagakerjaan. Laporan ini menggunakan format yang telah ditentukan oleh peraturan Menteri Ketenagakerjaan. Laporan ini diserahkan kepada pimpinan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan.

Kedua adalah laporan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan. Laporan ini disusun oleh pimpinan unit kerja pengawasan setiap tiga bulan. Laporan ini memuat informasi tentang data umum ketenagakerjaan, rekapitulasi hasil kegiatan pengawas ketenagakerjaan selama periode pelaporan serta hal penting lainnya dalam suatu laporan dengan menggunakan format yang telah ditentukan oleh peraturan Menteri Ketenagakerjaan. Laporan ini diserahkan kepada direktur jenderal, gubernur dan Menteri Ketenagakerjaan.

Langkah-langkah dan metode penyusunan dan penyerahan pelaporan adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Pelaporan Pengawasan Ketenagakerjaan

Pelaporan Pengawas Ketenagakerjaan	Pengawasan				Tindak Lanjut	Keterangan
	Daring		Luring			
	Ya	Tidak	Ya	Tidak		
1 Melihat kembali hal-hal penting yang dicatat saat melakukan kegiatan pengawasan ketenagakerjaan (pembinaan, pemeriksaan, pengujian dan penyidikan)						
2 Mengurai semua hasil kegiatan pengawasan ketenagakerjaan dengan merujuk semua catatan selama kegiatan pengawasan ketenagakerjaan						
3 Mengusulkan tindak lanjut berdasarkan analisis secara mendalam seluruh hasil pengawasan ketenagakerjaan berdasarkan fakta, keterangan pihak pengusaha, pekerja/ buruh, ahli K3, dan lain-lain, serta membandingkannya dengan regulasi yang ada guna mendapatkan kesimpulan rasional, sahih, kredibel, dan komprehensif sebagai bahan pemeriksaan bulan berikutnya dan masukan bagi unit kerja pengawasan ketenagakerjaan						
4 Menyerahkan laporan pengawas ketenagakerjaan setiap bulan						

4.4 Pelayanan Publik

Pelayanan publik pengawasan ketenagakerjaan tetap akan berjalan pada masa pandemi. Ini untuk memenuhi mandat Permenaker Nomor 30 Tahun 2015 tentang Pelayanan Terpadu Satu Atap di Kementerian Ketenagakerjaan. Pelayanan publik terkait K3 (SLK3) tetap akan berjalan secara daring guna menghindari tatap muka langsung serta mengurangi penularan dan penyebaran pandemi.

Tabel 6 Pelayanan Publik Pengawasan Ketenagakerjaan

Pelaporan Pengawas Ketenagakerjaan	Pengawasan				Tindak Lanjut	Keterangan
	Daring		Luring			
	Ya	Tidak	Ya	Tidak		
1 Penunjukkan personil Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).						
2 Penunjukkan Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja						
3 Pengesahan peralatan Keselamatan Kesehatan Kerja						
4 Melaksanakan berbagai webinar tentang produk-produk hukum baru pengawasan ketenagakerjaan, berbagai isu aktual mengenai K3, berbagai pertemuan dengan pemangku kepentingan						

4.5 Penggunaan Drone dan Teknologi Lain untuk Memperkuat Metode Pengawasan Ketenagakerjaan di Masa Pandemi (sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku)

Pengawasan ketenagakerjaan yang efisien dan efektif harus didanai dengan baik, memiliki staf yang cukup, dan diselenggarakan dengan baik. Kebutuhan untuk memperkuat sistem pengawasan ketenagakerjaan semakin jelas dalam tahun-tahun terakhir ini. Pengawasan ketenagakerjaan menyediakan solusi yang komprehensif terhadap berbagai macam persoalan yang terjadi dalam merespons globalisasi. Administrasi ketenagakerjaan yang kuat, dikombinasikan dengan tanggung jawab perusahaan secara sosial dan hubungan industrial yang baik dapat menjadi strategi “win-win” untuk mempromosikan pembangunan yang berkelanjutan.

Di sisi lain, perkembangan teknologi juga tak mungkin dihindari dan perlu dijadikan potensi untuk memperkuat kualitas pengawasan ketenagakerjaan, baik dalam masa normal maupun masa-masa khusus, termasuk pandemi. Pengawasan ketenagakerjaan perlu memasukkan unsur teknologi sebagai penguat metode pengawasan ketenagakerjaan. Dalam praktik-praktik baik yang berkembang di sektor-sektor lain, teknologi terbukti membawa banyak kemudahan, terutama dalam bidang pengawasan ketenagakerjaan. Dalam masa pandemi, teknologi terbukti membantu kelangsungan usaha, dan tukar-menukar informasi secara cepat.

Salah satu metode atau cara penguatan kualitas pengawasan ketenagakerjaan adalah dengan membolehkan penggunaan drone dan teknologi lain sebagai pengganti kunjungan langsung. Tentu saja ini perlu dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penggunaan drone ini merupakan salah satu cara atau inovasi unit kerja pengawasan ketenagakerjaan untuk memperoleh peluang perbaikan bagi manajemen, pekerja/buruh dan pemerintah secara bersama-sama untuk mewujudkan harapan dan menemukan solusi perbaikan bagi perusahaan dan pekerja/buruh. Inilah yang disebut dengan *management walk through* (MWT).

Dalam hal ini, pengawasan ketenagakerjaan memperkenalkan penggunaan drone sebagai pengganti kunjungan langsung melalui secara virtual. Langkah ini berarti menggunakan sistem digitalisasi di mana semua perangkat elektronik terhubung ke satelit. Langkah ini akan memudahkan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan, khususnya ke wilayah yang terpencil. Penggunaan drone dan teknologi lain ini akan berguna pada seluruh kegiatan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan, khususnya pemeriksaan dan pengujian. Dengan demikian, pengawas ketenagakerjaan di pusat maupun daerah dapat melaksanakan kegiatan pengawasan ketenagakerjaan secara efektif dan efisien. Informasi yang relevan dapat segera diperoleh, tanpa harus menunggu berhari-hari.

¹⁰ Peraturan terkait penggunaan drone sudah diatur oleh Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 37 Tahun 2020 Tentang Pengoperasian Pesawat Udara Tanpa Awak di Ruang Udara yang Dilayani Indonesia.

Tentu saja ada sejumlah langkah yang perlu dilakukan oleh unit kerja pengawasan ketenagakerjaan. Langkah-langkah tersebut antara lain:

- 1) Para pengawas ketenagakerjaan (baik di pusat maupun di daerah) dan pejabat terkait dapat meminta perusahaan untuk mempersiapkan sarana dan prasarana terkait pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan menggunakan model MWT dengan pemanfaatan sarana drone atau teknologi lain;
- 2) Pengawas ketenagakerjaan melalui pimpinan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan mengirimkan surat pemberitahuan ke perusahaan dengan jangka waktu satu minggu sebelum tugas pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan;
- 3) Pengawas ketenagakerjaan menyiapkan daftar uji materi-materi/dokumen yang akan ditanyakan sarana ke perusahaan dan daftar uji tersebut dilampirkan pada surat pemberitahuan;
- 4) Saat pelaksanaan pemeriksaan menggunakan sarana drone, pengawas ketenagakerjaan meminta kepada ahli teknologi informatika (IT) perusahaan untuk mengarahkan pandangan dari drone sesuai tujuan pemeriksaan selama MWT virtual berlangsung;
- 5) Pengawas ketenagakerjaan dan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan memasukkan hasil pengawasan ketenagakerjaan menggunakan model MWT dan teknologi tersebut secara periodik pada laporan pengawasan ketenagakerjaan; dan
- 6) Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan di tingkat pusat dan daerah berkomunikasi secara reguler terhadap hasil pengawasan ketenagakerjaan melalui aplikasi pertemuan berlangganan¹¹ yang ditentukan.

11 Zoom, Microsoft teams, etc.

V. PENUTUP



Pandemi telah membawa perubahan seketika dalam tata cara pengawasan ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan harus merespons dengan cara yang lebih efisien untuk memastikan kepatuhan melalui langkah-langkah pencegahan, saran dan deteksi atas pelanggaran undang-undang ketenagakerjaan, yang di dalamnya menganut perlindungan ketenagakerjaan.

Perlindungan ketenagakerjaan adalah fungsi sosial di mana semua pelaku memiliki tanggung jawab yang setara, dan hanya dengan pembagian yang benar atas tanggung jawab ini dapat menghasilkan hasil yang optimal dalam hal produktivitas dan kualitas kehidupan kerja. Pendekatan tersebut membutuhkan keterlibatan yang aktif dari mitra-mitra sosial. Hanya pengusaha dan pekerja/buruh bersama-sama dapat melakukan standar-standar ketenagakerjaan dan K3 secara efektif dan membuat perbaikan atas dasar yang berkesinambungan. Peranan pengawasan ketenagakerjaan adalah merangsang dan memfasilitasi kepatuhan; mengawasi kepatuhan dan ketidakpatuhan; dan menjawab kasus-kasus ketidakpatuhan dengan wewenang, kredibilitas, kemampuan dan integritas.

Buku panduan pengawasan ketenagakerjaan di masa pandemi ini merupakan salah satu alat agar pengawasan ketenagakerjaan dapat terus berlangsung. Masa pandemi bukan berarti terhentinya pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan dapat secara signifikan mendorong daya saing produk. Setiap perselisihan industrial, kecelakaan kerja, sakit atau penyakit harus dilihat sebagai tantangan dalam sistem penyelenggaraan usaha yang mempengaruhi keuangan, personil, produksi, pemeliharaan dan subsistem lainnya.

Pengawas ketenagakerjaan saat pandemi perlu semakin bertindak sebagai sistem evaluator, memberikan saran kepada manajemen bagaimana memastikan keseluruhan kesinambungan usaha.

Keberadaan Pengawasan ketenagakerjaan adalah sangat krusial, baik pada masa normal maupun pada masa khusus, termasuk pandemi. Kehadirannya harus mampu memperkuat penegakan standar-standar ketenagakerjaan di Indonesia. Karenanya, perlindungan pekerja/buruh dan keberlangsungan usaha ada di tangan pengawas ketenagakerjaan.

► LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1: Daftar Periksa Pemeriksaan Daring

Jenis Pemeriksaan	Temuan		Tindak Lanjut	Keterangan
	Ya	Tidak		
1. Pemeriksaan Norma Kerja				
a. Norma yang diperiksa sebelum bekerja (<i>pre employment</i>)				
- Memeriksa pengusaha pengurus, identitas perusahaan, jumlah pekerja, pekerja SP dan dokumen-dokumen norma kerja				
- Norma pemagangan pekerja, siswa, perlindungan JKK bagi pemagang/siswa				
- Norma penempatan, lowongan, job fair				
- Norma PMI meliputi kerja antar daerah, antar propinsi, antar negara (migrant trafficking/slavery).				
- Norma TKA meliputi RPTKA, KITAS, penempatan jabatan				
- Norma Wajib lapor ketenagakerjaan di Perusahaan				
b. Norma yang diperiksa saat bekerja (<i>during employment</i>)				
- Norma hubungan industrial meliputi norma perjanjian PKWT/PKWTT, PP/PKB, mogok kerja, SP/SB,				
- Norma upah, UMR, THR lembur dan perhitungannya.				
- Norma diskriminasi meliputi upah, penempatan, jaminan sosial, kesempatan training/pengembang karier				
- Norma pekerja anak, perempuan,, kerja malam dan perlindungannya.				
- Norma istirahat meliputi norma cuti tahunan, istirahat panjang, sebelum dan sesudah melahirkan dan haid, menunaikan tugas agama				
- Norma jaminan sosial, JKK, JKM, JHT, JP, JKN, JKP				
c. Norma yang diperiksa setelah bekerja (<i>post employment</i>)				
- Norma PHK, Pesangon				
- Norma PAK				
- Penanganan kasus kecelakaan kerja, banding, penyidikan, kasus-kasus di Indonesia yang masuk dan jadi agenda di ILO				

Jenis Pemeriksaan	Temuan		Tindak Lanjut	Keterangan
	Ya	Tidak		
2 Pemeriksaan Norma K3				
- Memeriksa pengusaha/pengurus, pekerja, SP/SB, Ahli K3, P2K3, dokumen-dokumen K3				
- Mengidentifikasi sumber bahaya, penilaian dan pengendalian bahaya/ risiko dan menyediakan APD.				
- Melaporkan setiap KK dan PAK				
- Mengidentifikasi dan mengkaji serta melakukan tindakan korektif dan pencegahan timbulnya KK dan PAK				
- Mengidentifikasi potensi kondisi darurat dan menyusun upaya pengendalian dan disosialisasikan kepada pekerja/buruh melalui pembinaan/pelatihan.				
- Memeriksa syarat-syarat K3, meliputi:				
o Konstruksi Bangunan				
o Pesawat Uap				
o Bejana Bertekanan				
o Pesawat Angkat Angkut				
o Pesawat Tenaga Produksi				
o Instalasi Listrik				
o Pesawat Lift				
o Instalasi Penyalur Petir				
o Penanggulangan Kebakaran				
o Pelayanan Kesehatan Kerja				
o Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan di Tempat Kerja				
o Penyelenggaraan Makan bagi Pekerja/buruh				
o Ergonomi				
o Lingkungan Kerja				
o <i>Hygiene</i> dan Sanitasi				
o Pengendalian Bahan Kimia Berbahaya				
o Pengelolaan Limbah Industri				
o Bekerja di Dalam Air				
o Bekerja di Ruang Terbatas				
o Bekerja di Ketinggian				
o Alat Pelindung Diri				
Seluruh kegiatan di atas, perusahaan harus memenuhi ketentuan syarat K3, baik dokumen yang sudah disahkan, dikendalikan oleh Ahli K3 yang memiliki lisensi dan ditunjuk oleh Kemnaker sesuai bidang masing-masing.				

Lampiran 2: Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nomor 5/76/HM.01/VII/2020 tentang Protokol Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Kembali Bekerja dalam Pencegahan Penularan COVID-19

Penerapan Protokol Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Kembali Bekerja dalam Pencegahan Penularan COVID-19

Uraian	Memenuhi		Tindak Lanjut	Keterangan
	Ya	Tidak		
Penerapan Protokol K3 Kembali Bekerja				
1 Menyusun Rencana Kerja				
Panitia Pembina K3/Pelayanan Kesehatan Kerja/Tim Penanggulangan COVID-19 di perusahaan menyusun dan mengembangkan rencana kerja standar dan SOP untuk mengatur kegiatan kerja yang aman dan sehat				
2 Menerapkan Higiene dan Sanitasi Perusahaan				
a. Menyediakan fasilitas dan bahan untuk sarana cuci tangan seperti sabun/hand sanitizer sesuai dengan standar kesehatan				
b. Menyediakan fasilitas dan sarana Komunikasi, Informasi, Edukasi (KIE) mengenai pencegahan penularan COVID-19 di tempat kerja dan meletakkannya di lokasi strategis, seperti di pintu masuk, elevator/lift, toilet dan lain-lain				
c. Membersihkan ruang kerja dengan disinfektan yang sesuai secara berkala				
d. Membersihkan fasilitas kerja dan peralatan kerja pribadi dengan cairan disinfektan				
e. Menjaga agar mesin dan permukaan alat kerja tetap bersih dan steril				
3 Pengaturan tempat kerja				
a. Mengatur dan memastikan jarak fisik antar pekerja (Physical distancing) minimal 1 (satu) meter dalam semua situasi yang berhubungan dengan pekerjaan				
b. Memasang penghalang atau tabir fisik untuk memastikan pemisahan fisik antara pekerja yang berbagi ruang di tempat kerja				
c. Pemisahan fisik antara pekerja dan pihak ketiga, seperti pelanggan, pemasok, dan pengguna				
d. Menentukan dan memberikan tanda untuk kapasitas maksimum tempat kerja dan area yang berbeda untuk memastikan adanya jarak fisik minimum				
e. Memberikan ventilasi yang baik di tempat kerja untuk mengoptimalkan sirkulasi udara				
f. Membatasi jumlah orang yang masuk ruang kerja Menghindari kerumunan dari pintu masuk atau pintu keluar perusahaan				

Uraian	Memenuhi		Tindak Lanjut	Keterangan
	Ya	Tidak		
4 Pengaturan Pola Kerja				
a. Mengelompokkan pekerja/buruh berdasarkan kebijakan perusahaan dan mempertimbangkan keputusan pemerintah perihal tingkat bencana				
b. Pekerja/buruh inti operasional produksi harus hadir di perusahaan				
c. Pekerja/buruh kelompok rentan (memiliki gangguan kesehatan) dapat bekerja dari rumah atau libur secara bergantian				
d. Pekerja/buruh yang datang/pulang dari daerah transmisi lokal dengan kendaraan umum dapat bekerja di rumah atau libur bergantian				
e. Pekerja/buruh administrasi dapat bekerja di rumah atau libur bergantian				
f. Perusahaan mengadopsi langkah rotasi kerja				
g. Perusahaan memastikan waktu kedatangan dan kepulangan bergantian				
h. Perusahaan memberikan pelatihan dan informasi kepada pekerja mengenai mekanisme pencegahan penularan COVID-19				
i. Perusahaan melakukan pemeriksaan suhu tubuh di pintu masuk dan menindaklanjuti hasilnya sesuai protokol kesehatan				
j. Mendokumentasikan orang yang masuk dan keluar (alamat, nomor telepon, dll) dari pekerja, kontraktor dan pengunjung				
5 Penyediaan Alat Pelindung Diri (APD)				
a. Perusahaan menyediakan masker, baju APD, kacamata, pelindung wajah, hair cap, sarung tangan dan disinfektan untuk pekerja				
b. Perusahaan menyimpan dan melakukan disinfeksi sesuai SPO				
6 Penyediaan transportasi pada pekerja				
a. Terdapat pembatasan penumpang dan jaga jarak minimal 1 meter pada transportasi yang disediakan perusahaan				
b. Perusahaan mempertimbangkan penambahan frekuensi transportasi				
c. Terdapat ventilasi bersih dan tanda pemisah dalam kendaraan				
7 Penyelenggaraan makan di tempat kerja				
a. Perusahaan membatasi kapasitas area umum seperti ruang makan, ruang istirahat, dll. serta mengatur sistem antrian				
b. Makanan yang disajikan perusahaan mengutamakan pilihan makanan yang telah dikemas				

Uraian	Memenuhi		Tindak Lanjut	Keterangan
	Ya	Tidak		
8 Pemantauan kesehatan kerja dan prosedur pemeriksaan kesehatan kerja				
a. Petugas kesehatan (Ahli K3) melakukan koordinasi dan melaporkan pada instansi terkait bila ada kriteria kasus suspek atau konfirmasi COVID-19				
b. Petugas kesehatan (Ahli K3) melakukan sosialisasi protokol isolasi mandiri (self isolation)				
c. Petugas kesehatan (Ahli K3) dapat mengidentifikasi dan mengarahkan instruksi untuk pekerja yang melakukan kontak erat dengan orang terinfeksi COVID-19				
d. Perusahaan menunda sementara pemeriksaan kesehatan tenaga kerja hingga aspek K3 terpenuhi				
9 Pertimbangan bahaya lainnya				
a. Perusahaan memberikan informasi mengenai perubahan dan risiko ergonomis kepada pekerja/buruh				
b. Perusahaan mempromosikan lingkungan kerja yang aman, sehat, terbebas dari kekerasan dan pelecehan, serta menyediakan layanan konseling psikologis				
Pekerja/buruh menerapkan Protokol K3 Kembali Bekerja				
1 Aktivitas sebelum berangkat kerja				
a. Memastikan diri dalam kondisi sehat, jika merasa demam, batuk, pilek agar tetap di rumah dan menghubungi pelayanan kesehatan terdekat				
b. Membawa <i>hand sanitizer</i> , bekal makanan, perlengkapan sholat pribadi, menggunakan masker, menghindari menyentuh area wajah tidak perlu, mengikat rambut, dan menggunakan penutup kepala				
2 Aktivitas pada saat perjalanan dari dan menuju tempat kerja				
a. Mengusahakan jalan kaki bila jarak rumah ke tempat kerja dekat				
b. Menghindari naik transportasi umum yang tidak ada protokol kesehatannya				
c. Menerapkan etika batuk dan bersin dengan benar				
d. Menjaga jarak minimal 1 (satu) meter dengan orang lain dan mengikuti petunjuk pencegahan COVID-19				
e. Menggunakan hand sanitizer setelah memegang sesuatu				

Uraian	Memenuhi		Tindak Lanjut	Keterangan
	Ya	Tidak		
f. Menghindari penggunaan uang tunai dan kerumunan				
4 Aktivitas sebelum memasuki ruang kerja				
a. Memastikan suhu telah di ukur				
b. Menggunakan aplikasi presensi kehadiran (tidak perlu <i>finger print</i>)				
c. Menghindari kerumunan/antrian				
d. Mencuci tangan dengan air mengalir dan sabun/ <i>hand sanitizer</i>				
5 Aktivitas saat di ruang kerja				
a. Mengikuti aturan pembatasan jumlah orang yang diperbolehkan masuk ruang kerja				
b. Mencuci tangan dengan air mengalir dan sabun/ <i>hand sanitizer</i>				
c. Menerapkan etika batuk dan bersin dengan menutup mulut dan hidung				
d. Membersihkan fasilitas dan peralatan kerja pribadi dengan cairan disinfektan sebelum dan sesudah kerja				
e. Tidak menggunakan alat makan, sholat, perlengkapan kerja bergantian				
f. Menjaga jarak aman dengan rekan kerja				
g. Membiasakan tidak berjabat tangan dan gunakan siku/alat bantu untuk membuka pintu				
h. Mandi dan ganti pakaian ketika menggunakan transportasi umum				
i. Menggunakan masker dan gantilah masker jika diperlukan				
j. Saat menekan tombol menggunakan alat bantu				
6 Aktivitas saat pulang dari tempat kerja dan sampai di rumah				
a. Tidak langsung bersentuhan dengan anggota keluarga, sebelum membersihkan diri/mandi dengan sabun dan shampoo ketika sampai rumah				
b. Cuci pakaian dan masker dengan deterjen				
c. Bersihkan peralatan seperti HP, kunci, dan tas jika diperlukan				
d. Melepas masker dengan benar. Jika menggunakan masker sekali pakai maka gunting dahulu sebelum dibuang ke tempat sampah tertutup				

Lampiran 3: Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 312 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Keberlangsungan Usaha dalam Menghadapi Pandemi Penyakit

Contoh Pelaksanaan Tahap 1

**PT XYZ
(Perusahaan Pertenunan)
PRIORITAS UTAMA**

Produk/Layanan Utama Usaha	Aktivitas /Layanan Penting	Produk/Layanan Utama Usaha
1 Kain mentah/ <i>grey</i>	1. Penerimaan/pengeluaran benang dari gudang benang 2. Penerimaan/pengeluaran bahan bahan penunjang 3. <i>Warping</i> 4. <i>Tying</i> 5. <i>Sizing</i> 6. <i>Weaving</i> 7. <i>Inspecting and Packing</i> 8. Penyimpanan kain mentah dalam gudang kain 9. Pengiriman	- Sumber daya manusia - Sistem administrasi dan keuangan - Mesin-mesin produksi - Pasokan bahan baku dan bahan penunjang - Pasokan listrik - Pasokan BBM

Contoh Pelaksanaan Tahap 2

PT XYZ
(Perusahaan Pertenunan)
IDENTIFIKASI RISIKO

Skenario Ancaman	Analisa Ancaman		Kerentanan Perusahaan		Kerentanan Perusahaan		Nilai Risiko
	Kemungkinan	Keparahan	Bobot	Identifikasi	Bobot	Identifikasi	
1 Karyawan sakit >30%	Tinggi	Tinggi	5	- Perilaku hidup bersih dan sehat karyawan - Kebersihan Pabrik - Sirkulasi udara dalam ruang produksi	4	- Kemampuan operator mesin untuk ditambah beban kerjanya - Klinik perusahaan - Penyediaan sarana APD	10
2 Pasokan benang terganggu	Tinggi	Tinggi	5	- Jumlah perusahaan produsen benang lokal - Naiknya harga benang	5	Menambah stok benang <i>Cashflow</i>	8.3
3 Pencurian dalam perusahaan	Tinggi	Tinggi	3	Hubungan sosial manajemen pabrik dan masyarakat sekitar	3	Kondisi sistem pengamanan (personil, alat, SOP)	3

Contoh Pelaksanaan Tahap 3

PT XYZ
(Perusahaan Pertenunan)
PERENCANAAN MITIGASI

Skenario Ancaman	Target Mitigasi	Perencanaan Tindakan	Kebutuhan Sumber Daya	Kebutuhan Sumber Daya	Penanggung Jawab
1 Karyawan sakit >30%	Karyawan sakit maksimal 5%	1. Menyusun materi dan strategi penyuluhan perilaku hidup bersih dan sehat 2. Menyusun SOP untuk pengendalian infeksi di tempat kerja 3. Menyiapkan ventilator udara tambahan dalam ruang produksi 4. Menyiapkan prosedur penambahan beban kerja	Satu bulan	1. Dana 2. Personel penyuluh	1. Manager SDM 2. Manager Teknik 3. Manager Keuangan 4. Manager <i>Safety</i>
2 Pasokan benang terganggu	Stok benang aman selama 6 bulan pasca deklarasi pandemik	1. Evaluasi perusahaan pemasok benang 2. Persiapan gudang 3. <i>Listing</i> pembeli utama	SDA	1. Dana 2. Space Gudang 3. Tenaga bongkar muat	1. Manager Logistik 2. Manager Produksi 3. Manager Pemasaran
3 Pencurian dalam area perusahaan	Pencurian nihil	1. Penguatan perimeter 2. Penguatan Satuan Pengamanan 3. Penguatan peralatan pengamanan	SDA	1. Personil 2. Dana 3. Peralatan pengamanan	1. Manager SDM 2. Manager Logistik 3. Manager Keamanan

Contoh Pelaksanaan Tahap 4

PT XYZ
(Perusahaan Pertenunan)
RESPON DAMPAK PANDEMI

Situasi Pemicu Aktivasi Respon	Skenario Ancaman	Target Respon	Tindakan Pengendalian	Kebutuhan Sumber Daya	Penanggung Jawab
1 WHO menyatakan dunia dalam pandemi dan episenter muncul diluar Indonesia	Karyawan sakit > 30%	Penularan tidak terjadi di tempat kerja	1. Penyebaran penyuluhan PHBS dan informasi tentang pandemi dan pencegahannya 2. Penerapan <i>screening</i> suhu tubuh bagi karyawan dan pengunjung yang datang dari daerah terkena dampak/ kemungkinan kontak	1. Dana 2. Ruang Penyuluhan 3. Petugas K3 4. Peralatan Penyuluhan 5. <i>SOP screening</i> 6. Alat Pengukur Suhu	1. Manager safety 2. Manager SDM 3. Penanggung Jawab Pelayanan Kesehatan Kerja/Dokter perusahaan
	Pasokan benang terganggu	Stok benang aman selama 6 bulan pasca deklarasi pandemik	Melakukan penambahan stok benang dari beberapa pemasok terseleksi	1. Dana 2. Gudang Tambahan 3. Tenaga bongkar muat	1. Manager Logistik 2. Manager Produksi 3. Manager Pemasaran
	Pencurian dalam area perusahaan	Pencurian nihil	1. Memperkuat perimeter 2. Memperkuat Satuan Pengamanan 3. Memperkuat peralatan PAM	1. Personil 2. Dana 3. Peralatan Pengamanan	1. Manager SDM 2. Manager Logistik 3. Manager <i>Security</i>
2 Telah terjadi penularan yang meluas di Indonesia dan wilayah sekitar tempat usaha	Karyawan sakit > 30%	Karyawan sakit maksimal 5% dan penularan tidak terjadi di tempat kerja	1. Penerapan <i>screening</i> suhu tubuh dan gejala ILI bagi karyawan dan pengunjung 2. Penerapan pembatasan kontak (<i>social distancing</i>) di tempat kerja 3. Penanganan karyawan sakit dengan gejala ILI di perusahaan	1. <i>SOP screening</i> 2. Alat pengukur suhu 3. <i>SOP</i> pembatasan kontak di tempat kerja 4. <i>SOP</i> Penanganan Karyawan Sakit di Perusahaan, ruang isolasi, masker, no telp. Rumah Sakit	1. Manager <i>Safety</i> 2. Manager SDM 3. Penanggung Jawab Pelayanan Kesehatan Kerja/Dokter perusahaan

Tahap 5 - Kerangka Merancang dan Mengimplementasikan Perencanaan Keberlangsungan Usaha

RENCANA TINDAKAN

Rincian Data Perusahaan	
Nama Perusahaan	PT XYZ
Alamat	Xxx
Lokasi (Rujukan arah jalan)	Xxx
No Telp	Xxx
No Fax	Xxx
Alamat Email	manajemen@ptxyz.co.id

Tim Darurat/Penangulangan Pandemi – Kontak dan Tugas			
Nama	No. Telepon Kantor	No. Telpn Rumah dan HP	Tugas pada saat kondisi darurat
1. Bapak A Cadangan : Bapak B	Xxxxxxxx	xxxxxxxxxx	Penanggung jawab Logistik
2. Bapak C Cadangan : Bapak D	Xxxxxxxx	xxxxxxxxxx	Penanggung jawab Produksi dan Teknik
3. Bapak E Cadangan : Bapak F	Xxxxxxxx	xxxxxxxxxx	Penanggung jawab Keuangan
4. Bapak G Cadangan : Bapak H	Xxxxxxxx	xxxxxxxxxx	Penanggung jawab SDM, Safety dan Security

Rincian Kontak Eksternal			
Institusi dan Nama (+cadangan) pisahkan kolom ini	No. Telepon Kantor	No. Telpn Rumah dan HP	Tugas pada saat kondisi darurat
Polisi			Dukungan pengamanan apabila situasi keamanan setempat memburuk
• Kapolsek	XXXXXXXX	XXXXXXXX	
• Wakapolsek	XXXXXXXX	XXXXXXXX	
Pemadam Kebakaran	XXXXXXXX	XXXXXXXX	Dukungan emergensi
RS-Ambulan	XXXXXXXX	XXXXXXXX	Dukungan kesehatan
Perusahaan Asuransi	XXXXXXXX	XXXXXXXX	Mencakup risiko kerugian perusahaan yang dipertanggungungkan
Kontraktor	XXXXXXXX	XXXXXXXX	Dukungan teknis produksi dan <i>maintenance</i>
Pemasok	XXXXXXXX	XXXXXXXX	Dukungan bahan baku dan bahan penunjang
Asosiasi Pengusaha, Instansi terkait	XXXXXXXX	XXXXXXXX	Menyediakan informasi situasi pemicu terbaru dari instansi pemerintah terkait dan mendistribusikannya di kalangan pengusaha

Prosedur Tim Security dan Safety					
Tim Security	Manajer : Bapak G Manajer Cadangan : Bapak H				
	Kegiatan	Penanggung Jawab	Waktu (Jam/hari)	Dukungan Dokumen/ Sumber Daya	
Sebelum kejadian - Tahap Persiapan					
	Menyusun prosedur SRA dan SOP <i>screening</i> dll	Manajer <i>Security</i>	20 hari	Manual Pengawasan Perusahaan, personil, komputer	
	Melaksanakan SRA	<i>Security Officer</i>	7 hari	Personil dan ceklist SRA	
	Presentasi hasil SRA	Manajer <i>Security</i>	1 hari	LCD Projector, laptop	
	Tindak Lanjut atas rekomendasi temuan	1. Manajer <i>Security</i> 2. Manajer Logistik	30 hari	Dana	
Situasi pemicu aktivasi		Penanggung Jawab	Waktu (Jam/hari)	Dukungan Dokumen/ Sumber Daya	
Sebelum kejadian - Tahap Persiapan					
WHO menyatakan dunia dalam pandemi dan episenter muncul di luar Indonesia	1. Penyebaran penyuluhan PHBS dan informasi tentang pandemi dan pencegahannya 2. Penerapan <i>screening</i> suhu tubuh bagi karyawan	1. Manajer <i>Security</i> 2. Manajer <i>Safety</i>	1 jam setelah situasi pemicu teridentifikasi	SOP <i>Screening</i> Karyawan di Pintu Masuk Perusahaan, termometer infra merah, <i>Log Book</i> hasil pemeriksaan	

Tahap 6 - Kerangka Mengkomunikasikan Perencanaan

Tujuan	Target Kelompok	Peran Utama	Alat Komunikasi	Catatan
Pertegas tujuan yang harus dicapai sebagai bagian dari komunikasi rencana keberlangsungan usaha	Identifikasi secara khusus siapa yang perlu menerima informasi/pesan tersebut (Misal: karyawan, perwakilan serikat kerja, pelanggan, pemasok, mitra usaha dan lingkungan sekitar)	Rinci Informasi yang harus disiapkan pada berbagai tahap kejadian (untuk memastikan tujuan tercapai)	Identifikasi alat-alat yang harus ada untuk mendistribusikan informasi tersebut (misal: kit informasi, lembar fakta, poster di tempat kerja, rapat perencanaan)	Identifikasi kapan, siapa, dan bagaimana pesan akan dikomunikasikan, termasuk bagaimana dapat memeriksa tujuan telah tercapai. Sampaikan dengan satu suara melalui Tim Komunikasi Perusahaan
Memberikan pemahaman akan pentingnya Pola Hidup Bersih dan Sehat (PHBS)	Karyawan, Perwakilan Serikat Kerja	Karyawan harus mengimplementasikan PHBS di tempat kerja untuk menekan risiko penularan	Materi presentasi, peralatan presentasi, ruang pertemuan, poster, papan informasi	Pesan lisan diberikan melalui <i>safety talk</i> setiap pagi sebelum bekerja
Memberikan informasi kepada pemasok tentang perencanaan yang telah dibuat untuk suplai bahan baku	Perusahaan produsen barang yang sudah diseleksi oleh Tim Logistik	1. Informasi tentang rencana keberlangsungan usaha yang telah disusun, yang dapat berdampak pada pemesanan 2. Motivasi kepada <i>supplier</i> untuk mulai membuat rencana keberlangsungan usaha terhadap ancaman pandemic	1. Internet 2. <i>Business meeting</i>	

Tahap 7 - Kerangka Uji Rencana

DAFTAR PERIKSA PERENCANAAN KEBERLANGSUNGAN USAHA

Pertanyaan	Ya	Tidak
Apakah produk dan layanan yang paling penting dari organisasi/perusahaan telah diketahui? Jika ya, sudahkah didokumentasikan ?	X	X
Apakah dampak dari pandemi terhadap usaha dan perusahaan telah diketahui? Jika ya, apakah dampak-dampak tersebut sudah didokumentasikan?	X X	
Apakah staf/pekerja kunci dalam perusahaan dan peran mereka telah diketahui? Jika ya, sudahkah didokumentasikan		X X
Apakah keterampilan utama yang dibutuhkan untuk terus menghasilkan produk/ layanan utama telah diketahui? Jika ya, sudahkah didokumentasikan?	X	X
Apakah sudah diketahui berapa lama kegiatan usaha dapat terus beroperasi dengan pekerja dan sumber yang terbatas? Jika ya, sudahkah didokumentasikan?		X X
Apakah ahli dan/atau peralatan yang diperlukan untuk operasional penting telah diidentifikasi? Jika ya, sudahkah dirincikan?	X	X
Apakah telah diketahui, pemasok mana yang penting agar terus beroperasi? Jika ya, adakah pilihan alternatif yang tersedia?	X X	
Sudahkah diketahui bahwa mereka/pemasok masih mampu menyediakan produk/ layanan yang diperlukan? Apakah karyawan/pekerja tahu apa yang harus dilakukan pada saat pandemi?		X X
Sudahkah kebijakan pembatasan sosial telah disusun?		X
Apakah pekerja telah paham dan menerapkan praktek kebersihan pribadi dan praktek-praktek pembatasan sosial?		X
Sudahkah langkah - langkah pembatasan sosial seperti mencoba teknologi jika pekerja bekerja di rumah, membuat fasilitas konferensi jarak jauh, dan lain-lain, telah dikaji dan diuji coba?		X
Apakah detail kontak atas pekerja, pemasok, perwakilan serikat pekerja jika dibutuhkan pada saat kondisi darurat telah ada/ <i>update</i> ? Apakah informasi ini disimpan pada lebih dari satu tempat?	X	X
Apakah lokasi dan lingkungan perusahaan meningkatkan risiko terjadinya penularan (misal: meja resepsionis terbuka untuk umum)?	X	
Apakah telah tersedia persediaan masker, sarung tangan, deterjen, pembersih alkohol, dan lain-lain? Apakah telah tersedia dana cadangan?	X	X
Dapatkan karyawan menjalankan tugas yang berbeda untuk memastikan dapat melakukan layanan atau pekerjaan layanan jika diperlukan (misal: sudahkah pekerja diberi pelatihan pekerjaan yang berbeda?		X
Pada kondisi darurat, apakah pekerja dapat/mudah mengakses informasi yang dibutuhkan (misal: dapatkan beberapa orang memiliki kunci akses, jalan masuk, kombinasi lemari besi?		X
Sudahkah kemungkinan langkah-langkah respon dibahas dengan perwakilan serikat pekerja?		X

Lampiran 4: Kementerian Ketenagakerjaan RI Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nomor 5/334/AS.02.02/IX/2020

Alat penilaian aspek protokol kesehatan berguna untuk membantu perusahaan dalam mengurangi dan menanggulangi penyebaran COVID-19. Perusahaan dapat menggunakan alat penilaian di bawah ini sebagai patokan apakah protokol kesehatan yang dilaksanakan telah memenuhi standard atau belum. Semakin tinggi nilai aspek protokol kesehatan, maka perusahaan dinilai telah siap menjalankan usahanya dalam Pandemi COVID-19. Pengawas pun akan lebih mudah untuk memantau kesejahteraan pekerja/buruh.

ALAT PENILAIAN ASPEK PROTOKOL KESEHATAN

ASPEK PENILAIAN	Ya	Tidak	Sebagian	Nilai
KEBIJAKAN				
1 Pemantauan dan pembaharuan secara terus menerus terhadap perkembangan informasi tentang COVID-19 di wilayah setempat?				
2 Pembentukan tim pencegahan dan pengendalian COVID-19 di tempat kerja				
3 Mekanisme pelaporan untuk pekerja/buruh (laki-laki dan perempuan) setiap ada kasus yang dicurigai COVID-19				
4 Tidak memperlakukan kasus positif sebagai suatu stigma				
5 Pengaturan waktu kerja dan pemilihan pekerja/buruh (laki-laki dan perempuan) yang harus bekerja di perusahaan dan dapat bekerja dari rumah				
6 Panduan bekerja dari rumah dalam rangka perlindungan kesehatan kerja				
PROSEDUR				
7 Perusahaan memiliki prosedur penilaian mandiri (<i>self-assessment</i>) risiko COVID-19 terhadap pekerja/buruh (laki-laki dan perempuan) dan tamu perusahaan				
8 Perusahaan memiliki alur tindak lanjut hasil penilaian mandiri (<i>self-assessment</i>) risiko COVID-19 untuk pekerja/buruh (laki-laki dan perempuan) sebelum aktif bekerja				
9 Perusahaan memiliki alur tindak lanjut hasil penilaian mandiri (<i>self-assessment</i>) risiko COVID-19 pada saat pemeriksaan suhu bagi tamu				
10 Perusahaan memiliki form surat keterangan pemeriksaan oleh dokter perusahaan setelah dilakukan penilaian mandiri (<i>self-assessment</i>) risiko COVID-19 kepada pekerja/buruh (laki-laki dan perempuan) dan tamu perusahaan				
11 Perusahaan memiliki <i>form</i> notifikasi penemuan kasus COVID-19 di tempat kerja				
12 Perusahaan memiliki <i>form</i> lembar kesediaan karantina/isolasi mandiri (perawatan di rumah) jika ada penemuan COVID-19 di tempat kerja				
13 Perusahaan memiliki <i>form</i> penyelidikan epidemiologi pada kasus suspek dan kasus konfirmasi COVID-19 di tempat kerja				

ASPEK PENILAIAN	Ya	Tidak	Sebagian	Nilai
14 Perusahaan memiliki <i>form</i> pelacakan kontak erat/OTG di tempat kerja				
15 Perusahaan memiliki <i>form</i> identifikasi kontak erat/OTG di lingkungan kerja				
16 Perusahaan memiliki <i>form</i> pemantauan mandiri untuk pekerja/buruh (laki-laki dan perempuan) pada saat karantina/isolasi mandiri				
17 Perusahaan memiliki panduan untuk pekerja/buruh (laki-laki dan perempuan) saat dilakukan karantina/isolasi mandiri				
PRAKTIK				
18 Perusahaan melakukan penilaian risiko/ <i>risk assessment</i> untuk mengetahui kelompok pekerja/buruh (laki-laki dan perempuan) berisiko (rendah, sedang, dan tinggi)				
19 Terdapat self-assessment risiko COVID-19 untuk memastikan pekerja/buruh (laki-laki dan perempuan) yang akan masuk kerja dalam kondisi tidak sakit COVID-19				
20 Pekerja/buruh (laki-laki dan perempuan) melampirkan surat keterangan sehat dari dokter sebagai tindak lanjut dan <i>risk assessment</i> , sebelum pekerja/buruh (laki-laki dan perempuan) mulai bekerja				
21 Dilakukan pengukuran suhu menggunakan <i>thermogun/thermal scanner</i> di pintu masuk				
22 Petugas yang melakukan pengukuran suhu mendapatkan pelatihan dan memakai alat pelindung diri (masker dan <i>face shield</i> /pelindung muka)				
23 Disediakan tempat khusus di tempat kerja untuk observasi pekerja/buruh (laki-laki dan perempuan) yang ditemukan gejala saat dilakukan skrining				
24 Tersedia pengaturan waktu kerja yang tidak terlalu panjang, agar pekerja/buruh (laki-laki dan perempuan) memiliki waktu istirahat yang cukup untuk mencegah terjadinya penurunan imunitas/kekebalan				
25 Apakah shift 3 ditiadakan? Atau apakah hanya pekerja/buruh (laki-laki dan perempuan) di bawah 50 tahun yang bekerja di shift 3?				
26 Pekerja/buruh (laki-laki dan perempuan) wajib menggunakan masker sejak perjalanan dari/ke rumah dan selama di tempat kerja				
27 Perusahaan menyediakan transportasi khusus pekerja/buruh (laki-laki dan perempuan) untuk perjalanan pulang dan pergi ke tempat kerja sehingga pekerja/buruh (laki-laki dan perempuan) tidak menggunakan transportasi publik				
28 Perusahaan menyediakan asupan nutrisi makanan atau suplemen vitamin C untuk pekerja/buruh (laki-laki dan perempuan)				
29 Perusahaan menyediakan <i>handsanitizer</i> yang mengandung alkohol 70% di tempat-tempat yang diperlukan (seperti pintu masuk, ruang rapat, pintu lift, dan lain –lain				

ASPEK PENILAIAN	Ya	Tidak	Sebagian	Nilai
30 Perusahaan melaksanakan penerapan <i>physical distancing</i> minimal 1 meter dalam semua kegiatan kerja seperti absensi, pengaturan area kerja dan kursi saat di kantin				
31 Jika tempat kerja merupakan gedung bertingkat, maka ada pengaturan pembatasan jumlah orang dan posisi dalam lift bagi tamu, manajemen, dan pekerja/buruh (laki-laki dan perempuan)				
TEMPAT KERJA				
32 Melakukan pembersihan dan pemberian disinfektan setiap empat jam sekali untuk fasilitas yang digunakan bersama dan fasilitas umum lainnya				
33 Melakukan optimalisasi sirkulasi udara dan sinar matahari masuk ruangan kerja dan pembersihan filter AC				
34 Menyediakan sarana cuci tangan yang memadai disertai poster edukasi cara mencuci tangan yang benar				
PHBS/GERAKAN PEKERJA SEHAT				
35 Cuci tangan pakai sabun (CTPS)				
36 Etika batuk yang benar				
37 Olahraga bersama sebelum kerja dengan tetap menjaga jarak aman				
38 Memberikan waktu untuk berjemur matahari kepada pekerja/buruh (laki-laki dan perempuan)				
39 Makan makanan dengan gizi seimbang buat pekerja/buruh (laki-laki dan perempuan)				
40 Tidak menggunakan alat pribadi secara bersama, seperti alat sholat, alat makan, dll				
SOSIALISASI				
41 Manajemen sudah melakukan sosialisasi dan edukasi pekerja/buruh (laki-laki dan perempuan) mengenai COVID-19 dan pemahaman yang benar tentang pengetahuan untuk tindakan preventif dan promotif secara mandiri				
EDUKASI PEKERJA/BURUH (LAKI-LAKI DAN PEREMPUAN)				
42 Tetap tinggal di rumah dan tidak meninggalkan rumah				
43 Bila terpaksa keluar rumah, pekerja/buruh (laki-laki dan perempuan) memakai APD yang diperlukan, menghindari kerumunan orang banyak, menjaga jarak dengan orang lain minimal 1 meter, dan mematuhi petunjuk dari pemuka agama				
44 Selalu menjaga kebersihan rumah, dibersihkan dan dipel dua kali sehari				
45 Mengoptimalkan sirkulasi udara dan cahaya matahari di rumah				
46 Mencuci tangan pakai sabun dan air mengalir				
47 Membiasakan etika batuk/bersin yang benar				
48 Menggunakan masker bila batuk/pilek/demam				

ASPEK PENILAIAN	Ya	Tidak	Sebagian	Nilai
49 Memisahkan bila ada anggota keluarga yang sakit dan selalu menggunakan masker				
50 Segera berkonsultasi dengan tenaga kesehatan melalui telemedicine bila mengalami keluhan kesehatan yang dicurigai COVID-19				
51 Menerapkan protokol keluar dan masuk rumah				
52 Selalu mencari sumber informasi COVID-19 hanya dari sumber terpercaya seperti www.COVID19.go.id				
PELAPORAN				
53 Apabila ditemukan OTG, kasus suspek, dan kasus konfirmasi COVID-19 di tempat kerja, perusahaan segera melaporkan dan berkoordinasi dengan Puskesmas atau Dinas Kesehatan setempat (Menggunakan FORMULIR NOTIFIKASI PENEMUAN KASUS COVID-19 DI TEMPAT KERJA)				
Jumlah				
Kesimpulan Berisiko pada Diskriminasi	SANGAT TINGGI/TINGGI/AGAK TINGGI/ CUKUP RENDAH/RENDAH			
Kesimpulan Berisiko pada COVID-19	SANGAT TINGGI/TINGGI/AGAK TINGGI/ CUKUP RENDAH/RENDAH			

► Tim Penyusun :

1. Yuli Adiratna, SH, M.Hum.
2. Dr. Amarudin
3. Agustin Wahyu Ernawati, ST, M.Si
4. Dyah Hartanti Purwitasari, SH M.Hum
5. Widi Sasmoyo, S.Sos
6. Ida Rochmawati, S.T, M.Kes
7. Dr. Muzakir. M.KM
8. Dr. Anitasari Kusumawati
9. Dr. Erwin Anjasmara Ichsan M.KM
10. Muhammad Fertyaz, SKM., M.KM
11. Dr. Tresye Widiastuty Paidi, M.KM
12. Robertus Bramantyo, S. Sos., M.Si
13. Mochamad Nicodiemoz Priastomo De May, SH
14. Kunto Wibisono, SH., MH.
15. Andrey Indra, SH., MH.
16. Dian Meksi Nurmala, SH
17. Cut Trimeldini, SH



International Labour Organization

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

E: jakarta@ilo.org

W: www.ilo.org/jakarta