



International
Labour
Organization

A collection of isometric illustrations of diverse people in various work settings. At the top left, a doctor in a white coat talks to two workers, one in a yellow shirt and another in blue scrubs. Next to them is a firefighter in a yellow suit. In the top center, three police officers in dark uniforms stand together. To their right, a man in a yellow shirt holds a large roll of material while talking to a woman in a blue suit. Further right, a group of four people, including a woman in a hijab, are standing. At the bottom left, a man in a blue shirt stands near a woman sitting at a desk with a laptop, with several cardboard boxes nearby. In the bottom center, three people are standing and talking. At the bottom right, a group of people are gathered around a large round table, some sitting and some standing, engaged in a meeting. One person is in a wheelchair. The background is a solid dark purple color.

► **Meningkatkan
dialog sosial menuju
budaya keselamatan
dan kesehatan**

**Apa yang kita pelajari dari
krisis COVID-19?**

HARI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA SEDUNIA

28 APRIL 2022

Hak Cipta©International Labour Organization 2022

Terbitan pertama 2022

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

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

Meningkatkan dialog sosial menuju budaya keselamatan dan kesehatan: Apa yang kita pelajari dari krisis COVID-19?

Jakarta: ILO 2022

xviii. 132p

ISBN: 9789220369838 (web PDF)

Juga tersedia dalam Bahasa Inggris: *Enhancing social dialogue towards a culture of safety and health: What have we learned from the COVID-19 crisis?* (ISBN 9789220369821 (print), 9789220369838 (web PDF), Geneva, 2022

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

Cover foto: ILO

Edisi Bahasa Indonesia ini rancangan dan tata letak oleh ILO CO-Jakarta.

- ▶ **Meningkatkan dialog sosial menuju budaya keselamatan dan kesehatan**

Apa yang kita pelajari dari krisis COVID-19?

► Daftar Isi

►	Pendahuluan	1
►	1. Mengapa penting menyuarakan keprihatinan seputar keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ?	7
	1.1 Apa itu dialog sosial?	7
	1.2 Partisipasi dan konsultasi di standar pokok ILO tentang K3	11
►	2. Di tingkat nasional: Peran mitra sosial dalam membangun budaya pencegahan dalam K3	13
	2.1 Menerapkan kerangka kebijakan dan peraturan tentang K3 yang efektif melalui dialog sosial	13
	2.2 Memastikan konsultasi dan kerja sama melalui berfungsinya badan tripartit	18
	2.3 Kegiatan mitra sosial	21
►	3. Di tingkat tempat kerja: Kerja sama pengusaha dan pekerja untuk pengelolaan K3 yang efektif	29
	3.1 Memastikan lingkungan kerja yang aman dan sehat: Peran pengusaha, pekerja dan perwakilan K3 pekerja	29
	3.2 Membangun kerja sama efektif di tempat kerja: Peran kunci komite K3 bersama	34
	3.3 Mempromosikan sistem manajemen K3 dan budaya K3 positif, yang dibangun di atas dialog sosial	36
►	4. Memperkuat dialog sosial untuk mempromosikan K3 selama krisis dan seterusnya	47
►	Bibliografi	50
►	Lampiran : Sumber daya dan perangkat	55

► Daftar Tabel dan Kotak

Kotak 1.	Manfaat budaya K3 positif	2
Kotak 2.	Berbagai bentuk dialog sosial	8
Kotak 3.	Dialog sosial: Esensi dari ILO	10
Kotak 4.	Komite Ekonomi dan Sosial Eropa mengadopsi pendapat eksploratif: Dialog sosial sebagai alat untuk mempromosikan kesehatan dan keselamatan kerja (SOC/703)	14
Kotak 5.	Badan K3 dan dialog sosial tripartit di enam negara Amerika Latin	20
Kotak 6.	Pencegahan membayar!	28
Kotak 7.	Hak dan Tanggung Jawab K3 Dasar	29
Kotak 8.	Hak dan wewenang perwakilan K3 pekerja	32
Kotak 9.	Membangun budaya K3 yang kuat dan positif di tingkat tempat kerja	38
Kotak 10.	Mitra sosial mendorong penilaian risiko COVID-19 di Indonesia untuk UMKM dan industri perhotelan	42
Kotak 11.	Pendekatan pelatihan berorientasi aksi partisipatif (PAOT) ILO	43
Kotak 12.	Ajakan Bertindak Global untuk pemulihan yang berpusat pada manusia dari krisis COVID-19 yang inklusif, berkelanjutan dan tangguh: Sentralitas dialog sosial untuk melindungi semua pekerja.	49
Tabel 1.	Pekerja yang melaporkan masalah keselamatan kepada pemberi kerja: Gambaran global	30
Tabel 2:	Meningkatkan budaya K3 di industri konstruksi di Daerah Administratif Khusus Hongkong, Tiongkok	37
Tabel 3:	Pedoman ILO-K3 2001: Partisipasi pekerja di semua unsur SMK3	43



Pendahuluan

Perkiraan global menunjukkan **2,9 juta kematian setiap tahun** karena kecelakaan dan penyakit akibat kerja dan setidaknya 402 juta mengalami cedera kerja non-fatal¹ (ICOH, 2022).²

Mengkaji 41 pasang faktor risiko spesifik dan hasil kesehatan, Perkiraan Bersama WHO/ILO menunjukkan bahwa **penyakit terkait kerja bertanggung jawab atas 81 persen dari semua kematian terkait kerja**, dengan kematian akibat kecelakaan kerja menyumbang sebesar 19 persen.³ Faktor risiko pekerjaan dengan jumlah kematian terbesar adalah paparan jam kerja panjang (yang mengakibatkan 745.000 kematian), diikuti oleh paparan materi partikulat, gas dan asap – yang mengakibatkan 450.000 kematian.⁴

Cedera dan penyakit akibat kerja tidak hanya menyebabkan penderitaan yang sangat besar bagi korban dan keluarganya, tetapi juga menimbulkan kerugian ekonomi yang besar bagi perusahaan dan perekonomian secara keseluruhan – yang dapat diukur berdasarkan biaya perawatan kesehatan, biaya kompensasi, kerugian produksi, berkurangnya kapasitas kerja dan menurunnya partisipasi tenaga kerja. Kecelakaan dan penyakit akibat kerja diperkirakan menyumbang **hilangnya 5,4% produk domestik bruto (PDB) global** per tahun (ICOH Congress, 2022). Biaya yang kurang nyata berkontribusi terhadap perluasan dampak ekonomi; yang meliputi bekerja dalam kondisi sakit, kehilangan produktivitas yang terkait dengan cedera permanen dan biaya pergantian staf (yaitu, kehilangan pekerja terampil) (Tomba et al., 2021).

Memberikan prioritas yang tepat untuk pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja dan menyediakan investasi yang memadai dalam K3 akan berkontribusi pada keberlanjutan perekonomian, sehingga memastikan kondisi tenaga kerja yang sehat dan mendukung perusahaan yang produktif.

Untuk tujuan ini, penting untuk menciptakan **budaya pencegahan dalam keselamatan dan kesehatan**, sebagaimana yang didefinisikan oleh Konvensi Kerangka Promosi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 2006 (No. 187):

budaya di mana hak atas lingkungan kerja yang aman dan sehat dihormati di semua tingkatan, di mana pemerintah, pengusaha dan pekerja aktif berpartisipasi dalam menjamin lingkungan kerja yang aman dan sehat melalui sistem hak, tanggung jawab dan tugas yang ditetapkan, serta di mana prinsip pencegahan diberi prioritas tertinggi.

Untuk mempromosikan budaya pencegahan dalam keselamatan dan kesehatan, diperlukan berbagai tindakan baik di tingkat tempat kerja maupun di tingkat nasional.

Di **tingkat nasional**, sangat penting bahwa pemerintah secara keseluruhan, dengan melibatkan semua kementerian terkait, berkomitmen untuk membangun dan memelihara budaya pencegahan dalam keselamatan dan kesehatan, memastikan bahwa kesehatan dan keselamatan pekerja dianggap sebagai prioritas dalam agenda nasional. Sarana dan sumber daya yang memadai perlu dialokasikan untuk meningkatkan kesadaran umum tentang K3, pengetahuan tentang bahaya dan risiko dan pemahaman tentang pencegahan dan pengendaliannya.

Dialog sosial yang bermakna dan komitmen tripartit nasional merupakan landasan bagi budaya pencegahan dalam keselamatan dan kesehatan, yang berperan untuk mendorong perbaikan yang langgeng dalam keselamatan dan kesehatan di tempat kerja.

Melalui dialog sosial, konstituen tripartit berpartisipasi aktif dalam semua tahap proses pengambilan keputusan K3. Ini berkisar dari pengembangan dan revisi kerangka kebijakan dan peraturan K3 untuk menangani tantangan K3 lama

1 Cedera yang mengakibatkan tidak hadir kerja minimal empat hari.

2 Kecelakaan tidak fatal didefinisikan sebagai kecelakaan yang mengakibatkan tidak hadir kerja lebih dari empat hari.

3 Lihat WHO/ILO : [WHO/ILO joint estimates of the work-related burden of disease and injury, 2006-2016 : global monitoring report](#) (2021).

4 Lihat WHO/ILO : [WHO/ILO joint estimates of the work-related burden of disease and injury, 2006-2016](#) (2021).

dan baru, hingga mempromosikan mekanisme kepatuhan di tingkat tempat kerja. Faktanya, dialog sosial tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kualitas kebijakan dan strategi K3, tetapi juga memainkan peran penting dalam membangun kepemilikan dan komitmen, sehingga membuka jalan bagi implementasi yang lebih cepat dan efektif.

Tindakan di **tingkat tempat kerja** juga penting untuk memupuk budaya pencegahan dalam keselamatan dan kesehatan. Ini mengandaikan kepatuhan terhadap peraturan K3 dan penerapan sistem manajemen K3, bersama dengan perubahan budaya untuk mencapai budaya K3 yang positif.

Integrasi sistem manajemen K3 ke dalam struktur manajemen umum bisnis merupakan kunci untuk mengendalikan risiko dan mengurangi kecelakaan dan penyakit terkait kerja, karena mempromosikan pendekatan preventif dan proaktif berdasarkan perbaikan berkesinambungan. Setiap langkah yang diterapkan dengan pendekatan ini tidak hanya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja K3 tetapi juga aspek-aspek lain yang mencerminkan produktivitas bisnis.

Namun, untuk memastikan efektivitasnya, penerapan sistem manajemen K3 perlu didukung oleh budaya K3 yang positif, di mana hak atas lingkungan kerja yang aman dan sehat dihargai dan dipromosikan baik oleh manajemen maupun pekerja. Budaya semacam itu dibangun di atas prinsip inklusi, di mana semua pihak terlibat secara bermakna dalam peningkatan kondisi K3 yang berkelanjutan di tempat kerja.

Di tempat kerja yang memiliki budaya K3 positif yang kuat, pekerja merasa nyaman menyampaikan kekhawatiran tentang kemungkinan risiko atau bahaya K3 di tempat kerja, dan manajemen proaktif dalam bekerja sama dengan mereka untuk menemukan solusi yang tepat, efektif dan berkelanjutan. Proses ini membutuhkan komunikasi dan dialog terbuka yang dibangun di atas rasa percaya dan saling menghormati.

Data terbaru mendukung dampak positif dari pembangunan budaya K3 kolaboratif di tempat kerja dalam mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Menurut Lloyd's Register Foundation World Risk Poll, kemungkinan pekerja mengalami cedera serius di tempat kerja berkaitan erat dengan pendapat bahwa mereka tidak dapat dengan bebas melaporkan masalah keselamatan kepada pemberi kerja.

Sebaliknya, tempat kerja yang memiliki pengaturan untuk memastikan partisipasi pekerja menunjukkan meningkatnya praktik manajemen K3, semakin membaiknya kinerja K3, menurunnya angka kecelakaan dan cedera – dan berujung pada semakin meningkatnya produktivitas (Walters et al., 2012).

Secara khusus, menciptakan budaya K3 yang positif sembari mendorong keterlibatan pekerja berkontribusi pada penurunan angka kecelakaan, dengan tempat kerja yang telah mengadopsi kebijakan ini melaporkan 64 persen lebih sedikit insiden keselamatan dan 58 persen lebih sedikit rawat inap (Harter et al., 2020).

Kotak 1. Manfaat budaya K3 positif

Sekalipun tidak ada satu definisi tunggal untuk “budaya K3 tempat kerja” (atau budaya keselamatan), namun frasa ini dapat dideskripsikan sebagai produk dari nilai, sikap, persepsi, kompetensi dan pola perilaku perorangan dan kelompok yang dapat menentukan komitmen terhadap, dan gaya dan kecakapan, sistem manajemen kesehatan dan keselamatan sebuah organisasi (Health and Safety Commission, 1993).

Budaya K3 memiliki komponen psikologis, perilaku dan situasional. Komponen psikologis terdiri dari nilai, sikap, persepsi dan keyakinan bersama yang mendorong munculnya keputusan dan perilaku terkait keselamatan; komponen perilaku dapat didefinisikan sebagai metode terkait keselamatan di tempat kerja; dan komponen situasional sebagai kebijakan, prosedur, peraturan, struktur organisasi dan sistem manajemen yang terkait dengan keselamatan (Kim et al., 2016).

Budaya K3 positif dicirikan oleh berbagai unsur berbeda.

Pertama dan terpenting, K3 harus dipertimbangkan dan dikomunikasikan dengan jelas sebagai sebuah nilai dan diintegrasikan ke dalam setiap aspek transaksi perusahaan.

Kepemimpinan adalah komitmen yang sangat terlihat terhadap K3 dari pemberi kerja dan manajemen puncak, dan merupakan kunci untuk pengembangan budaya K3 positif. Persepsi pekerja tentang sikap dan perilaku manajer senior dalam kaitannya dengan K3 akan menjadi dasar bagi perilaku keselamatan mereka dan, oleh karenanya, kinerja K3 perusahaan. Sementara sikap K3 positif di tingkat manajemen puncak sangat penting untuk budaya K3 positif dan sikap ini juga sangat penting untuk ditularkan kepada bawahan sehingga mereka dapat memahaminya secara akurat. Oleh karena itu, komunikasi (khususnya, kontak yang sering dan terbuka antara manajer dan pekerja) memainkan peran penting dalam mengembangkan budaya K3 positif dan mencapai kinerja K3 yang baik (Parker et al, 2006).

Untuk menciptakan dan meningkatkan budaya K3 positif, pelatihan dan informasi K3 harus diberikan kepada semua pekerja sehingga mereka dapat berpartisipasi aktif dalam tindakan untuk meningkatkan keselamatan. Pekerja harus belajar dari wawasan dan intuisi alih-alih dari insiden, dan mengubah cara berpikir dan bertindak mereka dengan berbagi pengalaman dan mengatasi masalah bersama (Kim et al., 2016).

Meningkatkan budaya K3 positif di tempat kerja memberi kontribusi signifikan terhadap penurunan angka kecelakaan dan penyakit terkait kerja, serta peningkatan kesejahteraan dan moral pekerja. Pekerja yang lebih sehat dan lebih bahagia, pada gilirannya, akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas, kualitas dan profitabilitas bisnis.



Selama dua tahun terakhir, **pandemi COVID-19** telah menimbulkan banyak tantangan baru bagi K3.

Semua pelaku di dunia kerja terpapar risiko infeksi virus corona baru tersebut, serta risiko baru dan muncul terkait dengan keadaan darurat serta praktik dan prosedur kerja baru.

Dialog sosial memainkan peran penting dalam menangani situasi kompleks pandemi COVID-19 di semua tingkatan, dari tingkat nasional hingga tempat kerja. Selama krisis, pemerintah yang memprioritaskan partisipasi aktif organisasi pengusaha dan serikat pekerja dalam tata kelola K3 mampu secara bersama menyusun dan menerapkan undang-undang, kebijakan dan intervensi darurat.⁵ Peraturan semacam itu kemudian diterapkan secara memadai di tingkat tempat kerja. Partisipasi dan keterlibatan pekerja, melalui komite K3 bersama dan perwakilan K3 pekerja, menjadi kunci dalam mendorong kepatuhan, serta merancang dan menerapkan langkah-langkah yang sesuai dan efektif untuk menghapuskan bahaya atau meminimalkan risiko yang disesuaikan dengan tempat kerja dan kebutuhan pekerja.

Pada 2022, perencanaan skenario tampaknya menunjukkan bahwa dunia selanjutnya akan menghadapi kenyataan yang berbeda, dengan sebagian negara terus menghadapi krisis COVID-19 sementara sebagian yang lain akan mulai hidup di era pasca-COVID.

Dalam kedua skenario ini, mekanisme untuk berpartisipasi dalam tata kelola masalah bersama ini, serta masalah K3 lainnya, akan terus menjadi penting untuk mengatasi cedera dan penyakit akibat kerja – baik di tingkat nasional maupun tempat kerja.

5 Lihat ILO: [COVID-19 and social dialogue](#).



Tentang apa laporan ini?

Laporan ini menyerukan promosi budaya pencegahan K3 berdasarkan partisipasi dan dialog sosial. Laporan ini memberikan contoh-contoh dari pandemi COVID-19 untuk menyoroti cara dialog sosial memberikan kontribusi dalam mengatasi tantangan K3 yang tidak terduga dan melindungi keselamatan dan kesehatan pekerja – sekaligus mendukung kelangsungan hidup dan keberlanjutan bisnis perusahaan.

Bab 1 memberikan pengantar konsep dialog sosial dan menyoroti bagaimana dialog sosial menjadi salah satu prinsip dasar ILO sejak pendiriannya. Dialog sosial tercermin dalam standar ILO, termasuk tentang K3, di mana kerja sama antara pekerja dan pengusaha serta organisasi mereka dianggap sebagai prasyarat untuk mempromosikan K3.

Bab 2 menjelaskan peran mitra sosial dalam tata kelola K3 di tingkat nasional, sebagai pelaku utama dalam membangun budaya pencegahan dalam keselamatan dan kesehatan. Ini menyiratkan konsultasi dan kolaborasi tripartit dalam rancangan dan penerapan kerangka kebijakan dan peraturan. Proses semacam itu dapat dipastikan melalui badan tripartit yang efisien. Bab ini juga menggambarkan berbagai jenis kegiatan yang dapat dikembangkan bersama oleh para mitra sosial untuk mempromosikan kepatuhan terhadap persyaratan K3 dan untuk meningkatkan kondisi K3, terutama selama krisis seperti pandemi COVID-19.

Bab 3 terfokus pada kerja sama antara pengusaha dan pekerja di tingkat tempat kerja untuk memastikan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Bab ini menguraikan tanggung jawab pengusaha serta hak dan kewajiban pekerja dan perwakilan pekerja terkait K3, serta peran kunci komite bersama K3 dalam mempromosikan kerja sama di tempat kerja terkait masalah K3. Bab ini juga mengkaji pentingnya dialog sosial dan partisipasi pekerja untuk memastikan penerapan sistem manajemen K3 yang baik dan budaya K3 positif.

Terakhir, **Bab 4** menyerukan penguatan dialog sosial untuk mempromosikan K3 selama pandemi COVID-19 saat ini dan krisis di masa depan.





▷ Mengapa penting menyuarkan keprihatinan seputar K3?

▷ 1.1 Apa itu dialog sosial?

Dialog sosial mengacu pada semua jenis negosiasi dan konsultasi, atau sekadar pertukaran informasi antara, atau di kalangan, perwakilan pemerintah, pengusaha dan pekerja mengenai isu-isu yang menjadi kepentingan bersama terkait dengan kebijakan ekonomi dan sosial.⁶ Dialog sosial merupakan alat utama dalam tata kelola kerja untuk mempromosikan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan keadilan sosial.

Dialog sosial bisa bersifat informal atau terlembaga, dan seringkali mencakup keduanya. Dialog sosial dapat dilakukan pada berbagai tingkatan berbeda (internasional, nasional, regional, lokal atau tempat kerja). Dialog sosial mungkin melibatkan mitra sosial dari berbagai sektor ekonomi berbeda, di dalam satu sektor atau dalam satu perusahaan atau kelompok perusahaan.

Dialog sosial dapat dilakukan dalam berbagai bentuk (lihat Kotak 1.1).

6 Lihat ILO: [Social Dialogue – Finding a common voice \(2002\)](#).

Kotak 2. Berbagai bentuk dialog sosial

Dialog sosial dapat mewujudkan sebagai sebuah **proses tripartit**,⁷ dengan pemerintah (Kementerian Ketenagakerjaan dan/atau Kementerian terkait lainnya) sebagai pihak resmi dalam dialog tersebut.

Ketika berhadapan dengan isu-isu di luar dunia kerja, dialog seringkali melibatkan aktor-aktor lain⁸ yang mewakili keprihatinan dan kepentingan khusus masyarakat sipil. Ini dapat berbentuk sebuah proses **"tripartit plus"**.⁹ Para ahli juga dapat terlibat dalam proses semacam itu, baik sebagai anggota atau untuk kepentingan konsultatif.

Dialog sosial juga dapat berisi **hubungan bipartit**,¹⁰ yang hanya ada antara pekerja dan manajemen (atau organisasi pengusaha dan serikat pekerja) – dengan atau tanpa keterlibatan pemerintah. Dialog sosial bipartit mencakup perundingan bersama dan kerja sama tempat kerja.

Perundingan bersama merupakan inti dari dialog sosial dan terdiri dari: *semua negosiasi yang terjadi antara pengusaha, sekelompok pengusaha atau satu atau lebih organisasi pengusaha, di satu sisi, dan satu atau lebih serikat pekerja, di sisi lain, untuk: (a) menentukan kondisi kerja dan ketentuan kerja; dan/atau (b) mengatur hubungan antara pengusaha dan pekerja; dan/atau (c) mengatur hubungan antara pengusaha atau organisasinya dan satu serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja.*¹¹ Perundingan bersama dapat terjadi pada berbagai tingkat berbeda, termasuk tingkat nasional, sektoral, lokal dan tempat kerja.

Kerja sama tempat kerja dapat memiliki beragam bentuk – mulai dari berbagi informasi¹² hingga konsultasi¹³ atau pengambilan keputusan bersama.¹⁴ Dengan membangun kepercayaan dan keyakinan antara pekerja dan manajemen, kerja sama tempat kerja mendorong perbaikan kondisi kerja dan lingkungan kerja. Kerja sama ini berkontribusi pada tenaga kerja yang lebih termotivasi dan produktif serta perusahaan yang lebih kompetitif dan menguntungkan, yang meningkatkan kinerja perusahaan dari setiap sudut pandang.



- 7 Tripartit didefinisikan dalam Tesaurus ILO sebagai: *interaksi pemerintah, pengusaha dan pekerja (melalui perwakilan mereka) sebagai mitra yang setara dan mandiri untuk mencari solusi atas masalah yang menjadi perhatian bersama.* Ini mengacu pada lembaga, mekanisme dan proses untuk konsultasi, negosiasi dan pengambilan keputusan bersama, tergantung pada pengaturan yang disepakati antar pihak-pihak yang terlibat.
- 8 Contoh para pelaku semacam itu meliputi: asosiasi yang mewakili keluarga, isu perempuan dan kesetaraan gender, kaum muda, kelompok minoritas dan kurang beruntung, penyandang disabilitas, organisasi petani, usaha kecil, sektor kerajinan, organisasi konsumen dan organisasi lingkungan.
- 9 [Resolution Concerning Tripartism And Social Dialogue](#), yang diadopsi oleh Badan Pimpinan ILO pada 2002 melalui Sidangnya yang ke-285, mengakui potensi kolaborasi dengan masyarakat sipil: *Menekankan bahwa mitra sosial terbuka untuk berdialog dan bahwa mereka bekerja di lapangan dengan LSM yang memiliki nilai dan tujuan yang sama dan menerapkannya dengan cara yang konstruktif; mengakui potensi Kantor Perburuhan Internasional untuk berkolaborasi dengan masyarakat sipil setelah berkonsultasi dengan konstituen tripartit (...).*
- 10 Dialog sosial bipartit adalah ketika dua pihak – satu atau lebih pengusaha dan/atau satu atau lebih organisasi pengusaha, dan satu atau lebih serikat pekerja – bertukar informasi, saling berkonsultasi atau bernegosiasi bersama, tanpa campur tangan pemerintah.
- 11 Lihat ILO: [Collective Bargaining Convention, 1981 \(No. 154\), art. 2.](#)
- 12 Berbagi informasi mencakup komunikasi satu arah dan dua arah. Komunikasi satu arah merupakan bentuk paling dasar dari kerja sama tempat kerja; tidak ada dialog dan interaksi antara pekerja dan manajer bersifat pasif alih-alih aktif. Dalam komunikasi dua arah, informasi diberikan oleh manajer tetapi pekerja diberi kesempatan untuk berdiskusi, mengajukan pertanyaan dan meminta penjelasan. Lihat ILO: [Guide on Social Dialogue and Workplace Cooperation: An Overview \(2008\).](#)
- 13 Konsultasi adalah proses di mana informasi dibagikan dan didiskusikan; namun satu pihak (biasanya manajemen) tetap memiliki hak untuk mengambil keputusan berdasarkan diskusi dan saran yang diberikan. Lihat ILO: [Guide on Social Dialogue and Workplace Cooperation: An Overview \(2008\).](#)
- 14 Pengambilan keputusan bersama melibatkan diskusi dan interaksi antara manajer dan pekerja, yang menghasilkan keputusan yang mengikat. Lihat ILO: [Guide on Social Dialogue and Workplace Cooperation: An Overview \(2008\).](#)

Dialog sosial dapat berfungsi efektif hanya jika prinsip-prinsip dan hak-hak dasar di tempat kerja, termasuk kebebasan berserikat dan pengakuan efektif atas hak untuk perundingan bersama, dihormati. Prasyarat untuk keberhasilan dialog sosial juga mencakup serikat pekerja dan organisasi pengusaha yang bebas, mandiri, kuat dan representatif yang memiliki kapasitas teknis yang diperlukan dan akses ke informasi, bersama dengan kepercayaan, komitmen dan penghormatan pemerintah terhadap otonomi para mitra sosial dan hasil dialog sosial.¹⁵

Dalam konteks krisis, misalnya pandemi COVID-19, sangat penting untuk beralih ke proses partisipatif ini. Dialog antar pelaku yang memiliki kepentingan, perspektif dan pandangan berbeda merupakan cara paling efektif untuk mendamaikan kepentingan-kepentingan yang bersaing dan membangun kepercayaan – dan komitmen – terhadap kebijakan, strategi dan langkah-langkah khusus yang akan berhasil dalam praktiknya demi kepentingan masyarakat luas pada saat krisis dan seterusnya.

¹⁵ Lihat ILO: [Social Dialogue](#).



©Cassidy K/ILO 2003-11

Kotak 3. Dialog sosial: Esensi dari ILO

Sejak didirikan pada 1919, dialog sosial menjadi salah satu prinsip dasar ILO.

Pengusaha, pekerja dan pemerintah mengambil bagian dalam semua diskusi dan pengambilan keputusan tentang masalah ketenagakerjaan internasional, dengan tujuan membangun “perdamaian universal dan abadi” dan mempromosikan keadilan sosial dan pekerjaan yang layak untuk semua. Struktur tripartit ini merupakan ciri ILO yang menjadikannya unik di dalam sistem Perserikatan Bangsa-Bangsa.

Dialog sosial tertuang di dalam Konstitusi ILO dan di hampir semua standar ketenagakerjaan internasional, karena dianggap sebagai metode kunci untuk mencapai keputusan yang berkelanjutan dan hubungan tempat kerja yang damai.

Pada 1976, ILO mengadopsi Konvensi khusus yang mempromosikan tripartisme, yaitu Konvensi [Konsultasi Tripartit \(Standar Ketenagakerjaan Internasional\), 1976 \(No. 144\)](#). Diperlukan konsultasi yang efektif antara pemerintah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja pada setiap tahap kegiatan ILO terkait standar mengenai hal-hal mulai dari penetapan agenda Konferensi Perburuhan Internasional, ratifikasi standar ketenagakerjaan internasional, pengawasan penerapan standar, hingga pembatalan Konvensi yang telah diratifikasi.

Dengan diadopsinya [Deklarasi ILO tentang Prinsip dan Hak Dasar di Tempat Kerja](#) pada 1998, semua Negara Anggota ILO memiliki kewajiban, yang timbul dari keanggotaan mereka di Organisasi ini, untuk menghormati, mempromosikan dan mewujudkan prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar di tempat kerja yang tertuang di dalam delapan Konvensi fundamental – yang mencakup hak kebebasan berserikat dan pengakuan efektif terhadap hak atas perundingan bersama. [Konvensi Hak untuk Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi, 1948 \(No. 87\)](#) mengakui hak pekerja dan pengusaha untuk bebas mendirikan dan bergabung dengan organisasi pilihan mereka sendiri, dan menyatakan bahwa otoritas publik harus menahan diri untuk tidak campur tangan yang akan membatasi hak ini atau menghalangi pelaksanaannya secara sah. Konvensi ini dilengkapi dengan [Konvensi Hak Berorganisasi dan Perundingan Bersama, 1949 \(No. 98\)](#), yang mengatur penetapan langkah-langkah untuk memastikan dihormatinya hak untuk berorganisasi dan mendorong pengembangan perundingan bersama.

Standar terkait lainnya adalah [Konvensi Perundingan Bersama, 1981 \(No. 154\)](#), yang menetapkan para pihak dalam perundingan bersama dan tujuan negosiasi.

Sejumlah Rekomendasi memberikan panduan lebih lanjut tentang promosi dialog sosial di berbagai tingkat. Ini meliputi [Rekomendasi Perjanjian Bersama, 1951 \(No. 91\)](#); [Rekomendasi Kerja sama di Tingkat Perusahaan, 1952 \(No. 94\)](#); [Rekomendasi Konsultasi \(Tingkat Industri dan Nasional\), 1960 \(No. 113\)](#); [Rekomendasi Komunikasi di dalam Perusahaan, 1967 \(No. 129\)](#); [Rekomendasi Pemeriksaan Pengaduan, 1967 \(No. 130\)](#); [Rekomendasi Konsultasi Tripartit \(Kegiatan ILO\), 1976 \(No. 152\)](#); dan [Rekomendasi Perundingan Bersama, 1981 \(No. 163\)](#).

Relevansi dialog sosial untuk membangun kohesi sosial dan ekonomi produktif ditegaskan kembali dalam beberapa deklarasi penting ILO, misalnya [Deklarasi ILO tentang Keadilan Sosial untuk Globalisasi Adil \(2008\)](#)¹⁶ dan [Deklarasi Seabad ILO untuk Masa Depan Kerja \(2019\)](#).¹⁷

Dialog sosial juga menjadi kunci dalam tanggapan terhadap krisis, seperti yang ditunjukkan dengan jelas oleh pandemi COVID-19. Terkait ini, salah satu standar ILO terbaru, [Rekomendasi Ketenagakerjaan dan Pekerjaan yang Layak untuk Perdamaian dan Ketahanan, 2017 \(No. 205\)](#), menguraikan pendekatan strategis untuk tanggapan terhadap krisis, yang harus mempromosikan kondisi kerja yang aman dan layak melalui dialog sosial.



¹⁶ [Declaration on Social Justice for a Fair Globalization](#), ILO, yang diadopsi oleh Konferensi Perburuhan Internasional pada bulan Juni 2008, mengungkapkan keyakinan bahwa: di dunia di mana saling ketergantungan dan kompleksitas serta internasionalisasi produksi berkembang.... dialog sosial dan praktik tripartisme antara pemerintah dan organisasi perwakilan pekerja dan pengusaha dalam negeri dan antar negara kini lebih relevan untuk mencapai solusi dan membangun kohesi sosial dan supremasi hukum melalui, antara lain, standar ketenagakerjaan internasional.

¹⁷ [Centenary Declaration for the Future of Work](#), ILO, yang diadopsi oleh Konferensi Perburuhan Internasional ke-108 (Seabad) pada 2019, mengakui bahwa: dialog sosial berkontribusi pada kohesi masyarakat secara keseluruhan dan sangat penting untuk ekonomi yang berfungsi dengan baik dan produktif.

► 1.2 Partisipasi dan konsultasi di standar pokok ILO tentang K3

Dialog sosial, termasuk hak bagi mitra sosial untuk mengajukan usulan, dimintai pendapat dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan tentang pengembangan K3 nasional, menjadi prasyarat untuk sistem K3 nasional yang solid dan tindakan pencegahan yang efektif di tempat kerja, sebagaimana ditekankan di dalam standar pokok ILO tentang K3.

[Konvensi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 1981 \(No. 155\)](#) mewajibkan agar organisasi pengusaha dan serikat pekerja yang paling representatif dimintai pendapat tentang perumusan, pelaksanaan dan peninjauan berkala sebuah kebijakan nasional tentang K3 yang koheren (Pasal 4.1). Kebijakan tersebut harus mempromosikan komunikasi dan kerja sama di tingkat kelompok kerja dan perusahaan dan di semua tingkatan lain yang sesuai hingga dan termasuk tingkat nasional (Pasal 5(d)). Kebijakan tersebut juga harus menunjukkan masing-masing fungsi dan tanggung jawab K3 otoritas publik, pengusaha, pekerja dan lainnya, dengan mempertimbangkan karakter yang melengkapi tanggung jawab tersebut serta kondisi dan praktik nasional (Pasal 6).

Di tingkat tempat kerja, Konvensi No. 155 menetapkan bahwa kerja sama antara manajemen dan pekerja dan/atau perwakilannya harus menjadi unsur penting langkah organisasi dan langkah lain tentang K3 (Pasal 20). Konvensi ini menyerukan penetapan pengaturan yang diperlukan untuk memungkinkan pekerja dan perwakilannya bekerja sama dengan pengusaha di bidang K3 (Pasal 19 (a, b)), untuk memberikan informasi dan pelatihan yang memadai (Pasal 19 (c, d)) dan untuk memungkinkan pekerja atau perwakilannya dan, tergantung pada kasusnya, organisasi perwakilannya di perusahaan untuk menyelidiki dan dimintai pendapat oleh pemberi kerja mengenai semua aspek K3 yang terkait dengan pekerjaan mereka (Pasal 19 (e)).

Konvensi No. 155 dilengkapi dengan [Protokol Tahun 2002 untuk Konvensi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 1981 \(P155\)](#), yang memasukkan ketentuan-ketentuan khusus untuk penetapan dan tinjauan berkala atas persyaratan dan prosedur untuk pencatatan dan pemberitahuan kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja dan, bila sesuai, kejadian berbahaya, kecelakaan perjalanan dan kasus dugaan penyakit akibat kerja. Persyaratan dan prosedur semacam itu harus ditetapkan dalam konsultasi dengan organisasi pengusaha dan serikat pekerja yang paling representatif (Pasal 2).

[Konvensi Layanan Kesehatan Kerja, 1985 \(No. 161\)](#) mensyaratkan konsultasi dengan organisasi pengusaha dan serikat pekerja paling representatif untuk merumuskan, menerapkan dan meninjau secara berkala kebijakan nasional yang koheren tentang layanan kesehatan kerja (Pasal 2). Konvensi ini juga meminta pengusaha, pekerja dan perwakilannya untuk bekerja sama dan berpartisipasi dalam pelaksanaan langkah-langkah organisasi dan langkah-langkah lain yang berkaitan dengan layanan kesehatan kerja secara adil (Pasal 8).

[Konvensi Kerangka Promosi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 2006 \(No. 187\)](#) bertujuan untuk mempromosikan budaya pencegahan dalam keselamatan dan kesehatan nasional, melalui pembentukan kerangka nasional perbaikan K3 berkelanjutan. Konvensi ini menekankan peran dialog sosial dalam membangun budaya pencegahan dalam K3:

...istilah budaya pencegahan dalam keselamatan dan kesehatan nasional mengacu pada budaya di mana hak atas lingkungan kerja yang aman dan sehat dihormati di semua tingkatan, di mana pemerintah, pengusaha dan pekerja berpartisipasi aktif dalam menjamin lingkungan kerja yang aman dan sehat melalui suatu sistem hak, tanggung jawab dan tugas yang ditetapkan, dan di mana prinsip pencegahan diberi prioritas tertinggi (Pasal 1(d)).

Konvensi No. 187 mewajibkan konsultasi tripartit mengenai perumusan, pelaksanaan dan peninjauan berkala atas kebijakan nasional tentang K3 yang koheren (Pasal 2(1) dan 3); pembentukan, pemeliharaan, pengembangan progresif dan peninjauan berkala sistem K3 nasional (Pasal 4); dan perumusan, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi dan peninjauan berkala program nasional K3 (Pasal 5).

Konvensi No. 187 juga menetapkan bahwa sistem K3 nasional harus mencakup – antara lain – pengaturan untuk mempromosikan, di tingkat perusahaan, kerja sama antara manajemen, pekerja dan perwakilannya sebagai unsur penting tindakan pencegahan terkait tempat kerja (Pasal 4.2 (d)).



©Marcel Crozet/ILO

Menyatakan ulang komitmen untuk menciptakan budaya pencegahan dalam keselamatan dan kesehatan nasional: Deklarasi Seoul (2008) dan Deklarasi Istanbul (2011)

Tujuan Konvensi No. 187 untuk mempromosikan budaya pencegahan dalam keselamatan dan kesehatan nasional didukung oleh *Deklarasi Seoul*¹⁸ pada Kongres Dunia Keselamatan dan Kesehatan di Tempat Kerja ke-18 pada 2008, dan oleh *Deklarasi Istanbul*¹⁹ pada 2011.

Para penandatangan tingkat tinggi Deklarasi Seoul mengakui bahwa: *mempromosikan tingkat K3 yang tinggi merupakan tanggung jawab masyarakat secara keseluruhan, dan semua anggota masyarakat harus berkontribusi terhadap pencapaian tujuan ini dengan memastikan bahwa prioritas diberikan kepada K3 dalam agenda nasional dan dengan membangun dan memelihara budaya pencegahan dalam keselamatan dan kesehatan nasional.*

Diadopsinya Deklarasi Istanbul oleh 33 menteri pada kesempatan KTT Menteri Ketenagakerjaan untuk Budaya Pencegahan pada tanggal 11 September 2011 merupakan tonggak penting lain dalam pengakuan akan pentingnya pengusaha dan pekerja terlibat aktif dalam pencegahan dan kepatuhan.

18 Lihat: [Seoul Declaration on Safety and Health at Work](#).

19 Lihat: [Istanbul Declaration on Safety and Health at Work](#).



▷ Di tingkat nasional: Peran mitra sosial dalam membangun budaya pencegahan dalam keselamatan dan kesehatan

▷ 2.1 Menerapkan kerangka kebijakan dan peraturan tentang K3 yang efektif melalui dialog sosial

Menciptakan budaya pencegahan yang baik dalam K3 memerlukan partisipasi organisasi pengusaha dan serikat pekerja dalam tata kelola K3, dimulai dengan adopsi, implementasi dan revisi kerangka kebijakan dan peraturan untuk menangani tantangan K3 baru atau lama.

Mitra tripartit mungkin memiliki kepentingan dan perspektif berbeda, yang seringkali membuat hubungan mereka rentan terhadap konflik. Namun, konsultasi dan diskusi tripartit dapat berkontribusi terhadap perbaikan komunikasi dan menghantarkan pada pemahaman yang lebih baik tentang kekhawatiran dan kendala yang mungkin mereka miliki. Proses semacam itu dapat membuka jalan bagi tindakan bersama yang disepakati dan mengembangkan budaya kolaboratif alih-alih konfrontatif untuk menangani masalah K3.

Koordinasi yang kuat di antara semua pemangku kepentingan diperlukan untuk menentukan sasaran, prioritas, tujuan dan target bersama untuk memperkuat sistem K3 nasional, yang menghasilkan penggunaan sumber daya yang tersedia secara lebih efisien.

Sebagaimana telah disebutkan, baik [Konvensi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 1981 \(No. 155\)](#) maupun [Konvensi Kerangka Promosi Kesehatan dan Kesehatan Kerja, 2006 \(No. 187\)](#) menyerukan diadopsinya kebijakan K3 nasional yang koheren yang bertujuan untuk mencegah kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, dengan meminimalkan, sejauh dapat dilakukan secara wajar, penyebab bahaya yang melekat di lingkungan kerja.

Kebijakan semacam itu harus dibangun melalui konsultasi dan diskusi tripartit, karena ini memberikan legitimasi. Selain itu, kebijakan tersebut kemungkinan besar akan didukung dan dilaksanakan jika pengusaha dan pekerja, melalui organisasinya masing-masing, berpartisipasi dalam rancangannya. Kebijakan tersebut setidaknya harus mencakup komitmen pemerintah terhadap pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja; prinsip-prinsip utama yang memandu aksi nasional K3; lingkup aksi K3; dan fungsi dan tanggung jawab pemangku kepentingan utama (misalnya, otoritas publik terkait, pengusaha dan pekerja dan organisasi mereka), seraya juga mengakui karakter pelengkap tanggung jawab tersebut.

Kotak 4. Komite Ekonomi dan Sosial Eropa mengadopsi opini eksplorasi: Dialog sosial sebagai alat untuk mempromosikan kesehatan dan keselamatan di tempat kerja (SOC/703)²⁰

Pada masa sidangnya ke-566, yang diselenggarakan pada tanggal 19 dan 20 Januari 2022, Komite Ekonomi dan Sosial Eropa (EESC) mengadopsi opini: Dialog sosial sebagai alat untuk mempromosikan kesehatan dan keselamatan di tempat kerja.

Dalam opini eksplorasi yang diminta oleh Kepresidenan Perancis untuk Uni Eropa ini, EESC melihat dialog sosial sebagai instrumen dalam mencapai tiga tujuan utama: mengantisipasi dan mengelola perubahan di dunia kerja yang disebabkan oleh transisi ramah lingkungan, digital dan demografis; meningkatkan pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja; dan bersiap untuk potensi krisis kesehatan di masa depan.

Komite menyadari bahwa pandemi merupakan kesempatan untuk menciptakan kemampuan bersama yang baru untuk mengatasi krisis di masa depan dan mengurangi dampaknya terhadap K3. Rencana pemulihan harus memungkinkan untuk memperkuat peran mitra sosial di Negara-negara Anggota di mana mereka memiliki pengaruh paling kecil.

EESC menyerukan budaya pencegahan untuk dikembangkan; ini harus melibatkan pelatihan pihak-pihak yang terlibat dalam dialog sosial, meningkatkan kesadaran akan risiko yang muncul dan memperkuat serta menyebarluaskan sumber daya yang tersedia

EESC juga mempertimbangkan bahwa kesepakatan antara mitra sosial harus dilaksanakan di Negara-negara Anggota dan meminta Komisi untuk membahas dengan mitra sosial pelaksanaan perjanjian otonom dan proses permohonan keputusan Dewan secara bersama, yang menghormati otonomi mitra sosial dan mengikuti prosedur pasal 155 dari Treaty on the Functioning of the European Union (TFEU).



Kerangka peraturan yang komprehensif dan fungsional diperlukan untuk menerapkan kebijakan dan program K3 secara memadai.²² Ini harus mencakup semua pekerja dan menangani semua risiko terkait K3 yang mungkin dihadapi oleh pekerja, tanpa memandang jenis pekerjaan apa yang mereka jalankan, industri tempat mereka bekerja atau keadaan lainnya.

Ketika menyusun perundang-undangan (UU) K3, integrasi dialog sosial di berbagai tingkatan mendukung keberlanjutan dan penegakan UU semacam, bahkan ketika UU tersebut bersifat kompleks.

Meskipun selalu berharga, dialog sosial memegang peran yang lebih penting lagi di saat krisis, ketika reaksi cepat diperlukan untuk mengidentifikasi solusi yang seringkali sulit.

²⁰ Lihat [European Economic and Social Committee: Social dialogue as a tool to promote health and safety at work \(2022\)](#).

²¹ Kerangka peraturan K3 yang efektif dapat dibangun atas dasar satu UU K3 yang menyeluruh yang mendefinisikan hak-hak K3 dasar dan mencakup semua pekerja dan semua cabang kegiatan ekonomi. Untuk melengkapi UU K3, kerangka peraturan mungkin juga mencakup peraturan perundang-undangan (mencakup sektor atau bahaya tertentu dan menentukan standar minimum dan tujuan wajib untuk pengendalian bahaya, tingkat aman, pelatihan dan lain-lain); kaidah dan standar teknis (melengkapi UU dengan memberikan panduan yang lebih spesifik kepada pengusaha dan pekerja tentang cara mematuhi UU); dan perjanjian kerja bersama (yang dihasilkan dari negosiasi antara pengusaha dan pekerja dan organisasi masing-masing).

Pandemi COVID-19 berkorelasi dengan peningkatan dialog sosial tripartit untuk mengembangkan kebijakan dan strategi bersama.

Sebuah survei global terhadap serikat pekerja menemukan bahwa 83 persen melaporkan telah mengadopsi dialog sosial sebagai tanggapan terhadap pandemi, dengan sekitar 89 persen menyatakan bahwa mereka telah terlibat dalam konsultasi tripartite.²²

Menurut kajian global lainnya, 59 persen dari 133 negara yang disurvei, dialog tripartit dilakukan sebagai tanggapan terhadap krisis COVID-19, dengan salah satu bidang prioritas untuk negosiasi adalah langkah-langkah K3.²³

Analisis komparatif terhadap kebijakan-kebijakan yang dikembangkan melalui dialog sosial di 19 negara menemukan bahwa, terutama selama gelombang pertama pandemi COVID-19, terdapat banyak kerja sama antar mitra sosial dalam penciptaan langkah-langkah kesehatan dan keselamatan yang cepat untuk menangani risiko baru (Brandl, 2021).

Perjanjian bipartit antara perwakilan pengusaha dan perwakilan pekerja, atau perjanjian tripartit yang juga melibatkan pemerintah, telah dicapai dengan tujuan untuk mengurangi risiko kontaminasi di tempat kerja. Responden di sebuah survei global terhadap serikat pekerja mencatat bahwa COVID-19 meningkatkan dampak K3 terhadap agenda perundingan bersama mereka, dengan K3 yang mengisi sebagian besar kesepakatan.²⁴

Baik perjanjian tripartit maupun bipartit terfokus pada berbagai bidang tindakan, berkisar dari persyaratan penilaian risiko atau pengaturan kerja jarak jauh hingga ketentuan pengujian sistematis. Banyak negara telah melakukan dialog sosial tentang bukti vaksinasi sebagai prasyarat untuk bekerja atau memasuki tempat kerja fisik.²⁵

Kerja sama antara dan antar pelaku di dunia kerja sangat penting untuk memastikan bahwa langkah-langkah yang diterapkan dapat diterima dan didukung oleh pengusaha dan pekerja – dan oleh karena itu lebih mungkin untuk diterapkan secara efektif dalam praktiknya.



- ▶ Di Austria, mitra sosial merundingkan kesepakatan tentang pengujian sistematis di tempat kerja untuk sektor-sektor tertentu yang menghadapi peningkatan risiko penularan virus, misalnya sektor ritel (WKO, 2021).
- ▶ Perancis mengadopsi perjanjian bipartit yang terfokus pada penguatan pencegahan terkait K3. Di antara bidang fokus lainnya, perjanjian tersebut mencakup isu-isu seperti risiko psikososial dan bahaya baru yang terkait dengan teknologi baru.²⁶ Mitra sosial di Perancis juga membuat perjanjian nasional antar profesi tentang kerja jarak jauh pada November 2020, yang memberikan kerangka kerja untuk memastikan kerja jarak jauh yang aman dan sehat serta melengkapi peraturan yang sudah ada.²⁷
- ▶ Di Panama, dialog tripartit menghasilkan perjanjian tentang penerapan UU tentang kerja jarak jauh yang baru saja disahkan. Peraturan ini mengatur sifat sukarela dari bekerja jarak jauh, hak untuk memutuskan sambungan dan hak-hak pekerja lainnya.²⁸ Perjanjian tersebut juga mencakup persyaratan pembentukan komite K3 bipartit dalam rangka melakukan penilaian risiko di tempat kerja dalam konteks COVID-19.
- ▶ Di Singapura, perubahan aturan tentang vaksinasi dilakukan setelah konsultasi dan diskusi dengan mitra tripartit. Akibat dari pembicaraan ini, pihak berwenang memutuskan bahwa pekerja harus melakukan vaksinasi atau pulih dari COVID-19 untuk hadir di tempat kerja.²⁹
- ▶ Di Afrika Selatan, diskusi tripartit diselenggarakan untuk mengubah langkah-langkah yang menasar penyebaran COVID-19 di tempat kerja. Diskusi dengan mitra sosial menghasilkan persyaratan bagi pengusaha untuk melakukan penilaian risiko di tempat kerja sebelum pekerja kembali bekerja dan membuat rencana untuk mereka kembali bekerja (Departemen Kesehatan, Afrika Selatan, 2020).

22 Lihat ILO: [COVID-19 and recovery: The role of trade unions in building forward better](#) (2021).

23 Lihat ILO: [A global trend analysis on the role of trade unions in times of COVID-19: A summary of key findings](#) (2021).

24 Lihat ILO: [COVID-19, collective bargaining and social dialogue: A report on behalf of ILO ACTRAV](#) (2021).

25 Lihat ILO: [COVID-19, collective bargaining and social dialogue](#) (2021).

26 Lihat: [Accord national interprofessionnel pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail](#) (2021).

27 Lihat Organisasi Pengusaha Internasional (IOE): [French social partners sign a new interprofessional agreement on telework](#) (2021).

28 Lihat IOE: Panama: [outcomes of the tripartite Dialogue for Labour Economy and Development, including the regulation on telework](#) (2021).

29 Lihat K. Yufeng: [From Jan 15, unvaccinated workers not allowed to return to workplace even with negative pre-event test](#) (2021).

Dialog tripartit di tingkat nasional terkadang ditindaklanjuti dengan konsultasi lebih lanjut dan perjanjian bipartit atau tripartit di tingkat regional atau sektoral, sehingga dapat disesuaikan dengan konteks tertentu. Penyesuaian regional dapat mempertimbangkan tingkat infeksi COVID-19 setempat, yang dapat mensyaratkan tindakan penahanan khusus. Perbedaan mencolok juga ada di antara sektor-sektor baik dalam hal risiko maupun langkah-langkah yang akan diambil.



- ▶ Di Finlandia, serikat pekerja dan organisasi pengusaha bekerja sama erat dengan pemerintah untuk mengembangkan langkah-langkah untuk sektor pariwisata dan restoran.³⁰
- ▶ Di Italia, mitra sosial di sektor perbankan membuat aturan rinci tentang kerja jarak jauh, yang menguraikan hak atas privasi dan hak untuk memutuskan sambungan.³¹
- ▶ Di Meksiko, dialog antara perwakilan pekerja di sektor pendidikan dan Kementerian Pendidikan terfokus pada isu-isu misalnya regulasi kerja jarak jauh dan pemberian pelatihan bagi guru tentang bidang teknologi terkait dengan COVID-19. Selanjutnya, Dewan K3 tripartit dan Lembaga untuk Perlindungan Sosial Meksiko menerbitkan hingga 17 daftar periksa untuk kembali bekerja yang aman di berbagai sektor.
- ▶ Mitra tripartit di Singapura menyetujui Safe Management Measures, yang bersifat wajib bagi pengusaha untuk dapat beroperasi selama COVID-19; mereka juga memasukkan persyaratan tambahan di tingkat sektoral. Persyaratan khusus sektor mencakup sejumlah besar sektor, mulai dari penerbangan, hingga seni dan budaya serta transportasi darat.³³ Secara khusus, dialog sosial sangat penting dalam upaya menahan penyebaran COVID-19 di kalangan pelaut. Langkah-langkah untuk melindungi pekerja dijalankan oleh Serikat Pekerja Maritim Singapura (SMOU), Organisasi Pelaut Singapura (SOS), Dewan Pengusaha Maritim Internasional (IMEC), Asosiasi Perkapalan Singapura (SSA) dan Otoritas Maritim dan Pelabuhan Singapura (MPAS).³⁴
- ▶ Di Swedia, perundingan bersama menghasilkan pemasokan alat pelindung diri (APD) di sebagian besar sekolah di negara tersebut.³⁵

Peran mitra sosial tidak berhenti hanya pada perumusan norma; mereka menjadi pelaku kunci dalam prakarsa, skema dan kegiatan untuk **mempromosikan, memantau dan menegakkan kepatuhan** terhadap peraturan perundang-undangan K3 yang relevan di tempat kerja.

Memiliki sistem pengawasan ketenagakerjaan yang kuat merupakan prasyarat untuk memberlakukan peraturan K3, mengidentifikasi kasus ketidakpatuhan, membantu memperbaikinya dan mencegah kasus baru. Berkenaan dengan ini, kerja sama antara pengawas ketenagakerjaan dan organisasi pengusaha dan serikat pekerja adalah kuncinya. Promosi kerja sama semacam itu harus difasilitasi oleh organisasi konferensi atau komite bersama, atau badan serupa, di mana perwakilan pengawas ketenagakerjaan dapat mendiskusikan isu-isu mengenai penegakan UU ketenagakerjaan dan keselamatan dan kesehatan pekerja dengan perwakilan organisasi pengusaha dan serikat pekerja itu sendiri.

30 Lihat ILO: [COVID-19, Collective bargaining and social dialogue: A report on behalf of ILO ACTRAV](#) (2021).

31 Lihat ITUC: [ITUC Legal Guide - Telework](#) (2020).

32 Lihat: [“Mexico: COVID-19 issues feature in SNTE demands”](#), dalam [Education International](#) (2021).

33 Lihat laman GoBusiness Singapore: [Sector-Specific Requirements](#).

34 Lihat Maritime and Port Authority of Singapore: [COVID-19 Protocol on Crew Change and Repatriation of Seafarers](#) (2020).

35 Lihat ILO: [COVID-19, collective bargaining and social dialogue: A report on behalf of ILO ACTRAV](#) (2021).

36 Menurut [Labour Inspection Convention, 1947 \(No. 81\)](#): otoritas yang berwenang harus membuat pengaturan yang tepat untuk mendorong kerja sama antara pejabat pengawas ketenagakerjaan dan pengusaha dan pekerja atau organisasi mereka (Pasal 5(b)).

37 Lihat ILO: [Labour Inspection Recommendation, 1947 \(No. 81\)](#), *Para. 6*.

38 Lihat ILO: [Ministers of Labour and Social Affairs and social partners meet with ILO to discuss joint activities to advance decent work in Iraq, with support of the European Union](#) (2021).



- ▶ Pada musim gugur tahun 2021, mitra tripartit di Irak bertemu dengan ILO untuk membahas perbaikan kondisi di tempat kerja di bidang pengawasan ketenagakerjaan dan K3.³⁸ Diskusi tersebut terfokus pada tantangan akibat pandemi, serta lebih banyak prioritas jangka panjang. Salah satu sasaran proyek dan dialog tersebut adalah memperkuat pengawasan ketenagakerjaan dengan tujuan untuk mempromosikan pekerjaan yang layak. Konsultasi juga mencakup sesi pengembangan Kebijakan Ketenagakerjaan Nasional untuk meningkatkan K3 di tempat kerja dan meningkatkan penciptaan lapangan kerja.
- ▶ Di Madagaskar, pengawas ketenagakerjaan, bekerja sama dengan Asosiasi Perusahaan dan Mitra Pemrosesan Ekspor Madagaskar (GEFP), melaksanakan rencana strategis kepatuhan di tempat kerja dan tanggapan terhadap COVID-19 di perusahaan tekstil. Sebanyak 113 perusahaan (sekitar 63.900 pekerja) mendapat dukungan dari pengawas ketenagakerjaan (kesadaran, pelatihan, saran) untuk memastikan dijalankannya langkah-langkah pencegahan dan penghentian penyebaran COVID-19 di tempat kerja. Selain pengawas ketenagakerjaan, pelaku lain misalnya layanan kesehatan kerja, dana jaminan sosial nasional, kementerian pertanian dan kesehatan masyarakat dan koperasi pertanian kapas, berpartisipasi dalam pelaksanaan rencana strategis ini. Selain itu, pengawas ketenagakerjaan, Lembaga Ketenagakerjaan Nasional (INTRA) dan layanan kesehatan kerja bekerja sama dengan Konferensi Perburuhan Malagasi (CTM) untuk mengembangkan dan melaksanakan program pelatihan tentang K3 dan COVID-19 bagi serikat pekerja. Dari bulan Agustus hingga Desember 2021, 402 perwakilan pekerja dari beberapa sektor (tekstil, pertambangan, konstruksi, pertanian pangan dan lain-lain) dilatih tentang langkah-langkah pencegahan dan tanggapan terhadap COVID-19 di tempat kerja.³⁹

Mekanisme lain juga dapat melengkapi kegiatan pengawasan ketenagakerjaan dan berkontribusi kuat terhadap kepatuhan terhadap standar K3. Mekanisme tersebut meliputi layanan konsultasi, kode etik, persyaratan kontrak, peningkatan kesadaran dan insentif. Mekanisme-mekanisme ini dapat memiliki dampak yang sangat kuat bila dikembangkan bersama oleh organisasi pengusaha dan serikat pekerja, atau melalui prakarsa banyak pemangku kepentingan, sehingga memastikan bahwa mekanisme tersebut sesuai dan relevan.



- ▶ Di Belgia, dialog tripartit antara mitra sosial dan unit kebijakan Kementerian Ketenagakerjaan menghasilkan panduan rinci tentang penghapusan penyebaran COVID-19 di tempat kerja. Alat ini, yang dapat disesuaikan dengan berbagai sektor, menekankan pentingnya dialog sosial di tingkat perusahaan untuk memulai kembali operasional usaha dengan aman.⁴⁰

Selama pandemi, ruang lingkup dialog juga diperluas untuk menjajaki **kerja sama antara sektor tenaga kerja dan sektor kesehatan masyarakat**, karena COVID-19 telah menjadi perhatian para pekerja dan masyarakat umum. Tempat kerja memiliki peran dalam mitigasi penyebaran di masyarakat secara keseluruhan, karena tempat kerja merupakan tempat di mana orang sering berkumpul dalam jarak dekat satu sama lain.



- ▶ Di Filipina, dialog tripartit tingkat nasional tentang *kerja sama Kesehatan masyarakat – ketenagakerjaan untuk pencegahan COVID-19 di dan melalui tempat kerja* memberikan peluang kepada pihak berwenang untuk menjelaskan manfaat pekerja sukarelawan darurat, serta memberi informasi kepada pekerja yang amat berisiko terinfeksi oleh COVID-19 mengenai langkah-langkah perlindungan sosial yang tersedia. Dialog ini merencanakan pembentukan sistem manajemen pengetahuan antardisiplin, yang akan memanfaatkan data epidemiologi, pengawasan ketenagakerjaan, perlindungan sosial dan praktik terbaik internasional yang tersedia, dengan tujuan untuk terus memantau risiko di tempat kerja dan selanjutnya memandu kebijakan dan program K3.⁴¹

39 Lihat ILO: [Renforcer les capacités d'intervention des travailleurs en matière de sécurité et de santé au travail pour bâtir une culture de prévention à Madagascar](#) (2021).

40 Lihat ILO: ILO Brief: [Social dialogue on occupational safety and health in the COVID-19 context. Ensuring a safe return to work - practical examples](#) (2020).

41 [kosong?]

► 2.2 Memastikan konsultasi dan kerja sama melalui berfungsinya badan tripartit

Konvensi No. 187 menyerukan pembentukan, jika perlu, sebuah badan penasihat tripartit nasional, atau beberapa badan, yang menangani masalah K3 (Pasal 4(3)(a)). Badan K3 tripartit semacam itu (yang juga disebut dewan atau komite) telah dibentuk di sejumlah negara. Mereka menyediakan forum di mana para pihak dapat bertemu dan berdiskusi secara rutin tentang K3, memastikan konsultasi tentang masalah K3 yang relevan dan tinjauan berkala terhadap kebijakan dan program K3.

Badan-badan K3 Tripartit juga terkadang dibentuk di tingkat regional/lokal, khususnya di negara bagian federal atau negara-negara desentralisasi, serta di tingkat sektoral, untuk menilai masalah dan mengoordinasikan tindakan di industri tertentu yang sangat berbahaya (yaitu pertanian, konstruksi, dan pertambangan).



- Di Meksiko, Komite Penasihat Nasional K3 (COCONASST) berkontribusi pada rancangan kebijakan K3 nasional, mengusulkan reformasi dan perbaikan peraturan perundang-undangan K3, dan mengidentifikasi dan merekomendasikan langkah-langkah pencegahan untuk menurunkan risiko di tempat kerja.⁴² Komite ini dipimpin oleh Sekretariat Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Sosial, dan mencakup perwakilan lembaga pemerintah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja dalam jumlah yang sama. Komite nasional ini dilengkapi dengan badan tripartit lokal di tiap negara bagian - Komisi Konsultasi Negara Bagian untuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja - yang diketuai oleh Kepala Pemerintah Distrik Federal dan beranggotakan perwakilan tripartit.
- Di Peru, Dewan Nasional Keselamatan dan Kesehatan Kerja (CONSSAT) merupakan badan penasihat tripartit Kementerian Ketenagakerjaan dan Promosi Ketenagakerjaan, yang ditetapkan oleh undang-undang sebagai instansi tertinggi dialog sosial dan konsultasi tentang masalah K3. Dewan Nasional ini dilengkapi dengan Dewan Regional untuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja, yang merupakan badan tripartit yang mempromosikan koordinasi regional dan mendukung Direktorat Tenaga Kerja dan Promosi Ketenagakerjaan Regional. Saat ini terdapat 26 Dewan Regional, yang menyetujui program K3 regional mereka dan menyusun peraturan operasional internalnya sendiri.⁴³

Badan K3 tripartit nasional biasanya beranggotakan perwakilan pemerintah (kementerian ketenagakerjaan dan kementerian dan lembaga terkait lainnya), serta perwakilan organisasi pengusaha dan serikat pekerja. Di banyak negara, komposisi tripartit diperluas dengan melibatkan - secara permanen atau ad hoc - perwakilan lembaga lain, misalnya asosiasi K3 dan lembaga akademik.



- Di Argentina, Komite Konsultasi Tetap untuk Undang-Undang tentang Bahaya Kerja merupakan badan tripartit nasional yang menangani K3. Komite ini bisa memerintahkan pembentukan komisi teknis untuk menangani isu-isu yang memerlukan analisis atau informasi rinci dari pihak ketiga. Para ahli yang tergabung dalam komisi-komisi ini ditunjuk oleh Komite atas usul para anggotanya dari unsur pemerintah, pengusaha atau pekerja.⁴⁴
- Di Brasil, badan tripartit untuk dialog sosial tentang K3 adalah Komisi Tripartit Bersama Tetap (CTPP), yang dibentuk di Kementerian Ketenagakerjaan, dengan tujuan untuk berpartisipasi dalam proses peninjauan atau penyusunan peraturan K3. CTPP beranggotakan 18 perwakilan: enam mewakili cabang eksekutif federal; enam mewakili pengusaha; dan enam mewakili pekerja. Selain itu, dimungkinkan untuk mengundang maksimal enam spesialis dan/atau perwakilan dari badan lain atau organisasi internasional untuk mengikuti pertemuan CTPP, komisi tematik dan kelompok kerja yang menangani masalah K3 tertentu; namun, mereka tidak memiliki hak untuk memilih.⁴⁵

42 Meksiko: *Ley Federal del Trabajo*, pasal. 512-A, 512-B.

43 Bueno, P.; Alvarez, P.: [Diálogo social tripartito en seguridad y salud en el trabajo. Marcos regulatorios, avances y desafíos en seis países de América Latina](#) (ILO, 2022).

44 Bueno, P.; Alvarez, P.: [Diálogo social tripartito en seguridad y salud en el trabajo. Marcos regulatorios, avances y desafíos en seis países de América Latina](#) (ILO, 2022).

45 Bueno, P.; Alvarez, P.: [Diálogo social tripartito en seguridad y salud en el trabajo. Marcos regulatorios, avances y desafíos en seis países de América Latina](#) (ILO, 2022).

Fungsi badan-badan ini sangat bervariasi dari satu negara ke negara lain, berkisar dari peran konsultatif hingga peran pengambilan keputusan dalam penentuan kebijakan, prioritas dan rencana aksi nasional, serta dalam penyusunan peraturan perundang-undangan.⁴⁶



- ▶ Kelompok Kerja K3 Nasional di Kuba diberi amanat untuk: (1) menyusun dan mengusulkan strategi nasional berdasarkan pedoman dan evaluasi K3 yang dilakukan oleh pemerintah; (2) menilai status K3 di berbagai organisasi dan daerah; (3) memberikan informasi kepada lembaga tinggi negara dan pemerintah tentang pelaksanaan pedoman K3; (4) melakukan kunjungan komprehensif ke instansi dalam rangka pengecekan status pelaksanaan program pencegahan dan strategi kepatuhan; (5) mengundang badan-badan ke pertemuan untuk menyampaikan informasi kepada mereka tentang penerapan strategi dan pedoman yang telah disetujui oleh mereka masing-masing dan tentang penurunan angka kecelakaan dan penyakit akibat kerja; dan (6) meminta peninjauan kebijakan dan peraturan K3.⁴⁷
- ▶ Di Italia, Komisi Penasihat Tetap untuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja diberi mandat untuk: mengkaji masalah pelaksanaan perundang-undangan K3 dan mengajukan usulan pengembangan dan peningkatan perundang-undangan yang ada; memberikan saran tentang rencana K3 tahunan; mengatur kegiatan promosi dan tindakan pencegahan; memvalidasi praktik baik mengenai K3; menyusun laporan tahunan tentang penerapan standar K3 dan kemungkinan pengembangannya; mengembangkan prosedur standar penilaian risiko; menetapkan kriteria pengembangan sistem kualifikasi perusahaan dan pekerja mandiri; mempromosikan perjanjian bersama dan kode etik (diadopsi secara sukarela), yang memandu pengusaha dan pekerja terkait cara untuk meningkatkan tingkat perlindungan yang ditentukan oleh hukum; mengevaluasi masalah terkait pelaksanaan arahan Uni Eropa dan konvensi internasional tentang K3; mempromosikan perspektif gender terkait penilaian risiko dan tindakan pencegahan; menunjukkan model organisasi dan manajemen K3; mengembangkan kriteria kualifikasi pelatihan K3; mengembangkan prosedur standar penyusunan laporan penilaian risiko; dan mengembangkan informasi yang diperlukan untuk menilai risiko stres terkait kerja.⁴⁸
- ▶ Di Kenya, peran Dewan Nasional Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah memberi saran kepada Menteri tentang (a) perumusan dan pengembangan kerangka kebijakan K3 nasional; (b) usulan legislatif tentang K3, termasuk cara dan sarana untuk memberlakukan Konvensi ILO, dan konvensi dan instrumen internasional lainnya yang berkaitan dengan keselamatan, kesehatan, kompensasi dan layanan rehabilitasi; (c) sarana strategis untuk mempromosikan praktik terbaik di bidang K3; (d) pembentukan, pemeliharaan dan pengembangan budaya pencegahan dalam keselamatan dan kesehatan; (e) peninjauan ketentuan UU, aturan dan peraturan, standar K3 dan kode etik industri; (f) analisis statistik kematian dan cedera terkait kerja; dan (g) hal-hal lain yang mempengaruhi K3, yang dianggap dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas kehidupan kerja di Kenya. Selain itu, Dewan tersebut dapat merumuskan dan menerbitkan standar, spesifikasi atau bentuk pedoman lain dengan maksud untuk membantu pengusaha, pekerja dan pengguna lain mempertahankan standar K3 yang sesuai.⁴⁹
- ▶ Di Oman, tugas Komite K3 Nasional meliputi: (a) menyusun rencana K3 nasional, termasuk usulan mengenai kebijakan K3 di sektor swasta dan mempromosikan kesadaran K3 di kalangan pengusaha dan pekerja; (b) menyelidiki kecelakaan kerja serius dengan tujuan mengidentifikasi langkah pengendalian yang efektif; (c) mengoordinasi Kementerian Ketenagakerjaan dengan kementerian lain, pihak swasta dan pihak terkait lainnya, dalam rangka pelaksanaan program di bidang K3; (d) menyebarkan praktik baik K3; (e) mendorong penelitian dan kajian tentang K3; (f) mendorong partisipasi pengusaha dan pekerja di bidang K3 dan dalam keberhasilan pelaksanaan program K3; (g) bertukar pengalaman dengan asosiasi, komite dan pihak lain yang bergerak di bidang K3; (h) memberi saran tentang perundang-undangan K3; (i) menyelenggarakan pertemuan untuk membahas masalah K3; dan (j) bekerja sama dengan organisasi Arab dan internasional yang peduli dengan K3.⁵⁰

46 Untuk mendapatkan gambaran global tentang komite, komisi, dewan K3 tripartit nasional atau badan serupa, lihat pangkalan data ILO LEGOSH, bagian 8: *Consultation, collaboration and co-operation with workers and their representatives*.

47 Kuba: *Resolución núm. 39/2007 sobre Bases Generales de la Seguridad y Salud en el trabajo*. (§§ 9-10).

48 Italia: *Keputusan Legislatif Keselamatan Konsolidasi No. 81/2008 (UU Konsolidasi tentang kesehatan dan keselamatan di tempat kerja)*.

49 Kenya: *UU Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 2007 (UU No. 15 Tahun 2007) (Bab. 514). (Pasal 27 dan 29)*.

50 Oman: *Keputusan 368/2007 tentang susunan komite K3 (Pasal 2)*.

Kotak 5. Badan K3 dan dialog sosial tripartit di enam negara Amerika Latin

Laporan teknis ILO tentang dialog sosial tripartit terkait K3 dan kerangka peraturan, kemajuan dan tantangan di enam negara Amerika Latin ([Diálogo social tripartito en seguridad y salud en el trabajo. Marcos regulatorios, avances y desafíos en seis países de América Latina](#)) menguraikan kerangka peraturan badan-badan K3 tripartit yang ada di negara-negara ini (Argentina, Brasil, Kostarika, Meksiko, Peru dan Uruguay). Laporan ini menguraikan hasil luar biasa yang dicapai sebagai hasil dari dialog sosial tripartit tentang K3 di masing-masing negara, dan berisi gambaran bidang-bidang pekerjaan mereka saat ini – serta menyebutkan tantangan masa depan mereka.

Kajian ini menyoroti pentingnya kerangka peraturan yang komprehensif dan terkini tentang dialog sosial mengenai K3, termasuk peraturan operasional internal, untuk memfasilitasi kelancaran fungsinya dan dengan jelas menunjukkan bagaimana dialog sosial tripartit tentang K3 di negara-negara ini tetap berjalan sangat aktif selama pandemi. Meskipun beberapa ihwal diskusi terfokus pada pencegahan COVID-19 di tempat kerja, sebagian ihwal yang lain membahas masalah seperti bahan kimia, tekanan panas, risiko psikososial - termasuk kekerasan, kebijakan dan program K3 nasional dan kampanye promosi.

Laporan tersebut menyoroti peluang yang muncul untuk K3 sebagai konsekuensi dari pandemi dan peran yang dapat dimainkan oleh dialog sosial tripartit di bidang ini.



Peran badan-badan K3 tripartit dalam membangun konsensus dan memperkuat kerja sama antara para pelaku utama K3 menjadi penting di saat krisis dan keadaan darurat, guna memastikan diambilnya tindakan yang tepat dan berkelanjutan. Selama pandemi COVID-19, banyak badan K3 tripartit ini ikut serta dalam proses pengambilan keputusan di tingkat nasional; mereka juga terlibat dalam penentuan langkah pelaksanaan karantina dan pengkarantinaan, strategi kembali bekerja dan instruksi atau panduan lain untuk mengurangi dampak COVID-19.



- ▶ Di Kongo, komite Permusyawaratan Tenaga Kerja Nasional meninjau rancangan UU tentang bekerja jarak jauh.⁵¹
- ▶ Honduras, didorong oleh urgensi krisis, mengaktifkan kembali Komisi Nasional tripartit untuk Kesehatan Pekerja, dengan tujuan memperbarui perundang-undangan K3 dan profil serta program K3 nasionalnya untuk memasukkan isu-isu penting yang muncul, misalnya risiko psikososial dan bahaya terkait COVID-19.⁵²
- ▶ Di Guatemala, Komisi Nasional untuk Kesehatan dan Keselamatan Kerja, badan tripartit khusus bidang K3, berinisiatif untuk menyelenggarakan pertemuan virtual pada bulan-bulan pertama tahun 2020 untuk mengusulkan mekanisme K3 dan mengurangi konsekuensi COVID-19 di tempat kerja. Diskusi tripartit tersebut menghasilkan dasar bagi *Government Agreement 79-2020* yang berjudul: “Peraturan pelengkap terhadap peraturan kesehatan dan keselamatan kerja untuk pencegahan dan pengendalian wabah SARS COV2 di tempat kerja”.⁵³ Regulasi tersebut mencakup ketentuan jaga jarak di tempat kerja, penggunaan sanitasi tangan, penggunaan masker dan batas maksimal kapasitas.
- ▶ Di Filipina, struktur tripartit nasional yang menangani K3 (Komite Eksekutif Tripartit dan Dewan Industri Tripartit Nasional) terlibat dalam rancangan dan penerapan pedoman untuk memastikan kualitas ventilasi di tempat kerja dan transportasi umum dalam rangka pencegahan dan pengendalian penyebaran COVID-19.⁵⁴
- ▶ Di Paraguay, Dewan Permusyawaratan Tenaga Kerja Tripartit mengesahkan beberapa kerangka protokol K3 untuk sektor-sektor ekonomi esensial, yang dikembangkan sesuai dengan pedoman ILO mengenai kembali bekerja yang aman dan sehat di masa COVID-19.⁵⁵

51 Lihat ILO: ILO Brief: [Social dialogue one year after the outbreak of the COVID-19 pandemic: Spotlight on outcomes](#) (2021).

52 Lihat ILO: ILO Brief: [Social dialogue one year after the outbreak of the COVID-19 pandemic](#) (2021).

53 Kementerian Ketenagakerjaan dan Sosial, Guatemala: [Acuerdo Gubernativo No. 79-2020, 14 Juni 2020](#).

54 Filipina, Departemen Ketenagakerjaan dan Pekerjaan: [Labor Advisory No. 03-21 Guidelines on the Administration of COVID-19 Vaccines in the Workplaces \(2021\)](#).

55 Lihat: [Medidas laborales aplicadas en la pandemia](#).



- ▶ Dewan Penasihat Tripartit Nasional (NTAC) di Trinidad and Tobago mengadakan diskusi untuk mengembangkan pedoman nasional guna mengurangi risiko COVID-19 di tempat kerja.⁵⁶
- ▶ Pada bulan Maret 2020, Dewan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Tripartit Nasional (CONASSET) di Uruguay mengatur pedoman perumusan protokol COVID-19 yang harus disepakati secara bipartit di perusahaan.⁵⁷ Pada bulan April 2021, Dewan ini mengadopsi resolusi yang mendesak semua pekerja dan pengusaha agar divaksinasi COVID-19 dan secara ketat mematuhi protokol untuk mencegah penyebaran virus.⁵⁸

▶ 2.3 Kegiatan mitra sosial

Pemberian informasi dan bantuan teknis merupakan komponen penting sistem K3 yang efektif. Buruknya kepatuhan terhadap peraturan K3 sering dikaitkan dengan kurangnya pengetahuan tentang peraturan dan kurangnya kesadaran tentang risiko K3 dan langkah-langkah pencegahan dan perlindungan.

Prakarsa peningkatan kesadaran dan informasi merupakan kunci untuk secara positif mempengaruhi sikap pengusaha dan pekerja terhadap kepatuhan K3 dan menciptakan budaya yang lebih preventif.

Dalam konteks ini, dialog sosial memberikan dukungan yang berharga dalam penyebaran informasi tentang K3, khususnya di masa krisis. Organisasi pengusaha dan serikat pekerja menduduki posisi unik untuk memfasilitasi komunikasi dengan pengusaha dan pekerja tentang risiko yang diketahui dan muncul, karena mereka sangat menyadari bagaimana risiko ini berdampak pada mereka. Selain memberikan informasi, pelatihan dan saran, organisasi pengusaha dan serikat pekerja juga dapat mendorong pertukaran pengalaman dan meningkatkan kerja sama antar mereka sendiri.

Selama pandemi COVID-19, mitra sosial di banyak negara sangat aktif dalam berkolaborasi dengan pemerintah dan dalam mendukung anggotanya untuk menerapkan langkah-langkah di tempat kerja untuk mencegah dan mengurangi penyebaran COVID-19, membuat materi panduan, pelatihan dan sumber daya lain.

⁵⁶ Lihat ILO: [Leading business in times of Covid crisis. Analysis of the activities of employer and business membership organizations in the COVID-19 pandemic and what comes next](#) (ILO, ACT/EMP, 2021).

⁵⁷ Kementerian Ketenagakerjaan dan Jaminan Sosial, Uruguay: [Resolución 54/020 de 19 de marzo](#) (2020).

⁵⁸ Lihat Conasset (Uruguay): [El Connasset exhorta a vacunarse y cumplir estrictamente los protocolos de prevención del COVID-19](#).



©Marcel Crozet/ILO



- Di Filipina, pertemuan tripartit virtual diadakan untuk menanggapi krisis COVID-19. Pertemuan tersebut membahas dampak kesehatan COVID-19 terhadap pekerja dan menghasilkan pedoman K3 di tempat kerja.⁵⁹
- Organisasi pengusaha dan organisasi keanggotaan bisnis di negara-negara seperti Georgia, Moldova, Barbados, Kostarika dan Republik Dominika menyesuaikan panduan *Safe Return to Work ACT/EMP* agar relevan dengan situasi lokal mereka dan memberikannya kepada anggota mereka.⁶⁰
- Di Argentina, mitra sosial dalam industri konstruksi membuat “protokol rekomendasi praktis COVID-19” bersama, yang mencakup rekomendasi tentang jaga jarak fisik, protokol masuk dan strategi mitigasi lainnya.⁶¹
- Kerja sama antar mitra sosial di Belgia menghasilkan “Panduan umum melawan penyebaran COVID-19 di tempat kerja”, yang dapat disesuaikan dengan berbagai sektor dan menekankan pentingnya dialog sosial di tingkat perusahaan.⁶²
- Pusat Kesehatan dan Keselamatan Kerja Kanada (CCOHS) mengembangkan, melalui konsultasi dengan serikat pekerja dan pengusaha, pelatihan daring gratis yang dimulai pada musim dingin 2021. Kursus ini dimaksudkan untuk membantu tempat kerja dan pekerja agar tetap aman selama COVID-19 dan memberikan panduan tentang kembali bekerja yang aman.⁶³
- Di Finlandia, Konfederasi Industri Finlandia (EK) memberikan panduan tentang K3 COVID-19 di tempat kerja mengkaji langkah-langkah mitigasi untuk mengurangi penyebaran virus di tempat kerja dan menetapkan pedoman untuk memastikan transportasi yang aman.⁶⁴
- Federasi Internasional Pekerja Rumah Tangga (IFDW) serta 29 serikat pekerja dan organisasi rumah tangga dari 15 negara Amerika Latin, dengan dukungan ILO, mengadaptasi Pedoman ILO tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja melawan COVID-19 untuk pengusaha dan pekerja rumah tangga.⁶⁵

59 Lihat ILO: [ILO Brief: Social dialogue on occupational safety and health in the COVID-19 context, ensuring a safe return to work - practical examples](#) (2020).

60 Lihat ILO: [Leading business in times of Covid crisis. Analysis of the activities of employer and business membership organizations in the COVID-19 pandemic and what comes next](#) (ACT/EMP, 2021).

61 Lihat UOCRA: [Protocolo de recomendaciones practicas COVID-19](#) (2021).

62 Lihat ILO [ILO Brief: Social dialogue on occupational safety and health in the COVID-19 context, ensuring a safe return to work - practical examples](#) (2020).

63 Lihat pemerintah Kanada: [Online courses provide guidance on safe return to work during COVID-19 pandemic](#) (2021)

64 Lihat: [Confederation of Finnish Industries](#) (2022).

65 International Federation of Domestic Workers (IFDW): [Guía de orientaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo frente a la COVID-19 para personas empleadoras y trabajadoras del hogar](#).



- ▶ Di Luksemburg, organisasi pengusaha yang terfokus pada sektor manufaktur (FEDIL dan STI) membuat panduan bagi pengusaha yang memberikan informasi tentang APD, jaga jarak fisik, bekerja jarak jauh dan serangkaian langkah K3 lainnya.⁶⁶
- ▶ Di Australia, Komisi Koordinasi COVID-19 Nasional membentuk sebuah Kelompok Kerja Hubungan Industrial dengan perwakilan dari pemerintah, pengusaha dan pekerja, dengan tujuan membantu bisnis melanjutkan operasional sambil memastikan keselamatan bagi pekerja dan pelanggan mereka.⁶⁷

Untuk membantu memperlambat penyebaran COVID-19, masyarakat seringkali diminta untuk bekerja dari rumah. Di banyak negara, mitra sosial memberikan materi untuk membantu pengusaha dan pekerja menerapkan praktik bekerja jarak jauh yang efektif.



- ▶ Organisasi Pengusaha Internasional (IOE) menyusun materi panduan bagi pengusaha untuk mendukung kesehatan dan kesejahteraan mental pekerja selama bekerja jarak jauh, termasuk keseimbangan kehidupan kerja.⁶⁸
- ▶ Victorian Trade Halls Council (VTHC), sebuah badan yang mewakili sejumlah serikat pekerja dan pekerja di Australia, membuat materi panduan untuk bekerja jarak jauh yang memberikan informasi tentang tugas pengusaha, cara menanggapi jika pekerja mengalami kecelakaan di rumah, kelelahan akibat pertemuan daring—dan cara mengatasinya.⁶⁹

Kebijakan jaga jarak, karantina wajib, masa isolasi dan kecemasan akan jatuh sakit – ditambah dengan penghentian aktivitas produktif, hilangnya pendapatan dan kekhawatiran akan masa depan – semuanya berdampak pada kesehatan mental orang-orang di dunia kerja. Di sejumlah negara, organisasi pengusaha dan serikat pekerja mengembangkan alat untuk menilai dan mengelola peningkatan risiko psikososial selama pandemi (termasuk kekerasan dan pelecehan), dengan tujuan mempromosikan kesehatan dan kesejahteraan mental.



- ▶ Dewan Perusahaan Swasta Honduras (COHEP), dengan dukungan ILO, menyusun panduan singkat tentang risiko psikososial di tempat kerja, yang mencakup alat penilaian dan modul khusus tentang kekerasan dan konsumsi tembakau, alkohol dan obat-obatan lainnya.⁷⁰
- ▶ Prince's Responsible Business Network (Inggris) membuat Perangkat kesehatan mental untuk pengusaha, yang membantu pengusaha menilai kesejahteraan mental pekerja mereka dan memperjuangkan kesehatan positif.⁷¹

Selama karantina dan pengaturan wajib kerja dari rumah, sebagian pekerja mendapati diri lebih berisiko mengalami kekerasan dalam rumah tangga, karena mereka terkurung bersama anggota keluarganya yang melakukan kekerasan – yang mempengaruhi kesehatan psikologis dan fisik mereka.

66 Lihat FEDIL: [Guide to Good Practice](#) (2022).

67 Lihat ILO: [Good practice in workplaces against COVID-19](#) (2021).

68 Lihat International Organisation of Employers (IOE): [IOE Guidance on teleworking in the times of Covid-19](#) (2020).

69 Lihat VTHC: [Teleworking – or working from home](#) (2021).

70 COHEP dan ILO: [Guia breve sobre los riesgos psicosociales en el trabajo](#)

71 Lihat Business in the Community (BITC): [Mental health for employers toolkit](#) (2021).



- Federasi Perburuhan Amerika dan Kongres Organisasi Industrial (AFL-CIO) memberikan sumber daya bagi korban serta informasi bagi rekan kerja untuk menilai situasi jika mereka mencurigai rekan mereka berada dalam bahaya.

Kampanye peningkatan kesadaran merupakan cara efektif untuk menyebarkan informasi penting dan membuat pengusaha, pekerja dan masyarakat mengetahui hak dan tanggung jawab mereka di bidang K3. Kampanye semacam itu dapat memiliki dampak yang lebih kuat bila dirancang dan dilaksanakan bersama-sama oleh organisasi pengusaha dan serikat pekerja.

Kampanye peningkatan kesadaran sangat penting selama krisis, ketika situasi berkembang dengan cepat – seperti halnya aturan dan protokol yang harus diterapkan di tempat kerja.

Karena akses ke vaksin meningkat di banyak belahan dunia, mitra sosial menjadi kunci dalam meningkatkan kesadaran vaksin di kalangan anggotanya – dan sebagian bahkan membantu peluncuran vaksin dengan klinik vaksinasi di tempat kerja.



- Serikat Pekerja Pakaian dan Tekstil Afrika Selatan (SACTWU) memimpin kampanye vaksinasi yang berhasil bagi para pekerja, yang membantu memfasilitasi vaksinasi melalui klinik perawatan kesehatan primer.⁷² Kampanye tersebut meningkatkan kesadaran pekerja tentang manfaat vaksinasi dan membantu mempengaruhi banyak orang yang pada awalnya ragu-ragu. Akibatnya, pekerja sektor garmen memiliki tingkat vaksinasi dua kali lipat dari rata-rata nasional.

Selama pandemi COVID-19, mitra sosial sangat vokal tentang pentingnya meningkatkan kesadaran tidak hanya mengenai risiko COVID-19, tetapi juga risiko lain, misalnya risiko psikososial – termasuk kekerasan dan pelecehan.



- Mengingat kekerasan dan pelecehan yang dipicu oleh pandemi, Education International membuat perangkat untuk digunakan oleh serikat pekerja di seluruh dunia untuk berkampanye mendukung Konvensi Kekerasan dan Pelecehan, 2019 (No. 190) yang baru-baru ini diadopsi dan Rekomendasi yang menyertainya (No. 206).⁷³ Perangkat ini berisi sumber daya yang bisa digunakan oleh serikat pekerja untuk menghapuskan kekerasan dan pelecehan.
- Kamar Dagang dan Industri Belize menyelenggarakan webinar tentang Konvensi No. 190, yang menyertakan pembicara dari pemerintah, serta dari organisasi pengusaha dan serikat pekerja, untuk mengkaji tindakan berkelanjutan dalam mencegah dan menangani kekerasan dan pelecehan.⁷⁴
- Di Nikaragua, Dewan Perusahaan Swasta Senior (COSEP) meluncurkan kampanye berjudul “Jika COVID-19 tidak mendiskriminasi, Anda seharusnya juga tidak”. Kampanye ini mencakup webinar dan pelantar untuk bertukar praktik terbaik antar pemangku kepentingan.⁷⁵

Organisasi pengusaha dan serikat pekerja juga dapat bekerja sama dalam **penelitian K3**. Partisipasi mereka dalam tata kelola lembaga, institusi dan organisasi pengetahuan K3 merupakan kunci untuk memastikan bahwa hasil dari upaya pengembangan pengetahuan K3 memenuhi kebutuhan prioritas tempat kerja. Mitra sosial terkadang terlibat langsung di dalam dewan administrasi lembaga semacam itu.⁷⁶

72 Lihat IndustriAll: [Union campaign pays off as Covid-19 vaccination rates hit 74% in South Africa's garment sector](#) (2021).

73 Lihat Education International: [Global trade union movement launches toolkit in campaign to eradicate violence and harassment in the world of work](#) (2021).

74 Lihat Kamar Dagang Belize: [Webinar on the Violence and Harassment Convention No. 190](#) (2021).

75 Lihat: laman web [COSEP](#).

76 Sebuah survei yang dilakukan oleh ILO, dengan dukungan Pemerintah Republik Korea, menemukan bahwa 20 persen lembaga pengetahuan K3 memiliki perwakilan bipartit di dewan administrasi mereka. Untuk informasi lebih lanjut lihat laman proyek ILO: [Modernizing International Networking in Occupational Safety and Health](#).



- Di Perancis, Institut Riset dan Keselamatan Nasional Perancis untuk Pencegahan Kecelakaan dan Penyakit Akibat Kerja (INRS)⁷⁷ dikelola oleh sebuah dewan yang beranggotakan perwakilan pekerja dan pengusaha, yang memungkinkannya tetap netral.

Partisipasi mitra sosial sangat penting dalam **pengumpulan data dan informasi tentang K3**, yang penting untuk penyusunan kebijakan, UU dan peraturan, strategi dan langkah-langkah lain di bidang ini yang berbasis informasi. Ini berlaku terutama untuk situasi seperti pandemi COVID-19 dan keadaan darurat lainnya, ketika pemerintah – dengan berkonsultasi dengan mitra sosial – perlu secara rutin menilai situasi dan membuat keputusan berbasis informasi dan berbasis bukti.

Survei dan kajian, baik secara umum maupun per sektor, dapat dilakukan untuk memastikan pendapat pengusaha dan pekerja tentang aspek-aspek penting organisasi dan penerapan langkah pencegahan di perusahaan. Dalam konteks ini, organisasi pengusaha dan serikat pekerja dapat memainkan peran penting, mengumpulkan data tentang persepsi dan pengalaman anggotanya.



- ILO dan IOE membuat survei global bersama terhadap organisasi pengusaha dan keanggotaan bisnis (EMBO) untuk mengkaji dampak dan tanggapan terhadap COVID-19. Survei tersebut mengidentifikasi kebutuhan EMBO untuk menerima lebih banyak panduan tentang kebijakan bekerja jarak jauh serta cara menerapkan persyaratan pemerintah untuk mengurangi risiko virus di tempat kerja.⁷⁸
- Konfederasi Serikat Pekerja Internasional (ITUC) mensurvei 148 serikat pekerja di 107 negara untuk mengumpulkan data tentang langkah-langkah keselamatan di tempat kerja dan pengalaman pekerja selama pandemi. Survei ini mengidentifikasi kesenjangan dalam akses ke tempat kerja yang aman dan keprihatinan global tentang penyediaan APD.⁷⁹
- Sebuah survei oleh serikat pekerja bus RMT di Inggris mengungkapkan keprihatinan pekerja bahwa langkah-langkah keselamatan COVID-19 tidak ditegakkan secara memadai di sektor transportasi umum, sehingga membahayakan kesehatan dan keselamatan mereka sendiri.⁸⁰
- Di Norwegia, Konfederasi Perusahaan Norwegia (NHO) melakukan survei terhadap perusahaan anggotanya untuk melihat bagaimana perusahaan-perusahaan tersebut terdampak COVID-19 dan langkah-langkah terkait.⁸¹

77 Lihat INRS : [Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles](#).

78 Lihat ILO/IOE: [A global survey of employer and business membership organizations: Inside impacts and responses to COVID-19](#) (2020).

79 Lihat ITUC: [ITUC Global COVID-19 Survey: Global gaps in adequate provision of PPE and preparation of safe workplaces to protect workers from the spread of Covid-19 in spotlight](#) (2020).

80 Lihat RMT: [RMT bus worker survey reveals “wild west approach”](#) (2021).

81 Lihat ILO: [Leading business in times of Covid crisis. Analysis of the activities of employer and business membership organizations in the COVID-19 pandemic and what comes next](#), ACT/EMP (2021).







- ▷ Di tingkat tempat kerja: Kerja sama pengusaha dan pekerja untuk pengelolaan K3 yang efektif

▷ 3.1 Memastikan lingkungan kerja yang aman dan sehat: Peran pengusaha, pekerja dan perwakilan K3 pekerja

Di sebagian besar negara, peraturan K3 moderen mendefinisikan sistem tugas dan hak bagi pengusaha dan pekerja, yang meletakkan tanggung jawab utama atas perlindungan keselamatan dan kesehatan pekerja pada pengusaha. Pekerja berhak untuk mengetahui, berpartisipasi dan diminta pendapatnya tentang keputusan yang diambil terkait dengan kondisi K3 ini. Kerja sama mereka merupakan elemen penting untuk menerapkan langkah-langkah K3, sebagaimana dinyatakan dalam Konvensi No. 155 dan No. 187.⁸²

Pengusaha bertanggung jawab memastikan keamanan dan kesehatan lingkungan dan kondisi kerja, termasuk kepatuhan terhadap persyaratan K3 sesuai dengan peraturan perundang-undangan nasional. Mereka dipercaya melakukan penilaian bahaya dan risiko terkait pekerjaan dan manajemennya, sesuai dengan penerapan langkah pencegahan dan pengendalian yang relevan.

Pengusaha juga harus memastikan bahwa pekerja dan perwakilannya diminta pendapatnya, diberi informasi dan diberi pelatihan tentang semua aspek K3, termasuk pengaturan keadaan darurat terkait pekerjaan mereka. Mereka harus memastikan bahwa pekerja memahami risiko yang ada di dalam pekerjaan mereka dan relevansi langkah-langkah pencegahan dan pengendalian yang diambil.

Organisasi pengusaha dan asosiasi bisnis memainkan peran kunci dalam membantu pengusaha memenuhi kewajiban mereka, dengan memberikan informasi dan materi panduan tentang cara efektif untuk melibatkan pekerja dalam masalah K3, termasuk penyediaan komunikasi yang berhasil dan pelatihan yang efisien.

⁸² Lihat ILO: *Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155)*, Art. 20; *Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187)*, Art. 4.2(d).

Kotak 6. Pencegahan membayar!

Meskipun pengusaha meningkatkan langkah-langkah K3 untuk memenuhi persyaratan undang-undang dan memenuhi tanggung jawab sosial dan etika terhadap pekerja mereka, namun tidak dapat disangkal bahwa mereka menuai manfaat ekonomi dari berinvestasi dalam pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Telah banyak diketahui bahwa kecelakaan dan penyakit akibat kerja berdampak buruk bagi produktivitas. Biaya langsung yang dapat ditimbulkan untuk perusahaan mencakup gangguan terhadap bisnis dan kehilangan produksi berkelanjutan karena ketidakhadiran pekerja, biaya asuransi dan kompensasi yang ditimbulkannya dan kemungkinan peningkatan premi asuransi, denda atau proses hukum setelah kecelakaan atau kasus kesehatan yang buruk. Selain itu, peralatan yang rusak mungkin harus diganti atau diperbaiki. Juga ada biaya tidak langsung untuk perusahaan – biasanya lebih sulit untuk diukur – yang diperkirakan jauh lebih besar dibandingkan biaya langsung. Biaya tidak langsung ini mungkin meliputi biaya yang terkait dengan ketidakhadiran pekerja yang terluka (penggantian, lembur, kehilangan produksi, reorganisasi kerja), hilangnya jam kerja lain selain yang diakibatkan oleh cedera itu sendiri (perbaikan dan pembersihan, membantu yang terluka, pertolongan pertama, terganggunya kerja), menurunnya motivasi kerja dan moral pekerja, meningkatnya ketidakhadiran kerja dan bekerja dalam kondisi sakit – serta, yang tidak kalah pentingnya, hilangnya reputasi dan hubungan masyarakat yang negatif.⁸³

Namun, harus ditekankan bahwa menyediakan kondisi kerja yang aman dan sehat sebenarnya membuat perusahaan lebih produktif. Sikap tradisional, yang memandang bahwa peningkatan kesehatan dan keselamatan tempat kerja menimbulkan beban keuangan tambahan, secara bertahap digantikan oleh sikap yang memandang kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan pekerja sebagai komponen integral dari keberlanjutan ekonomi dan pengembangan organisasi perusahaan. Semakin banyak perusahaan sukses yang menunjukkan bahwa memadukan kesejahteraan pekerja dan keuntungan perusahaan secara seimbang itu mungkin dilakukan – dengan menghubungkan K3 dengan masalah manajerial dan pengembangan melalui sistem manajemen K3.

Di banyak negara, perusahaan mulai lebih memperhatikan pencegahan, karena menyadari bahwa berinvestasi di K3 membawa manfaat ekonomi dan sosial yang berkontribusi pada efisiensi, produktivitas dan daya saing.

Sebuah penelitian dari DGUV tentang keuntungan dari pencegahan untuk perusahaan secara internasional menunjukkan bahwa pengeluaran K3 merupakan investasi yang “membayar”, dengan Keuntungan dari Pencegahan diperkirakan sebesar 2,2. Secara khusus, tiga manfaat paling signifikan ditemukan sebagai nilai tambah yang dihasilkan dari peningkatan motivasi dan kepuasan pekerja; nilai tambah yang dihasilkan dari semakin membaiknya citra perusahaan; dan penghematan biaya melalui pencegahan gangguan.



Pekerja dan perwakilannya harus berpartisipasi aktif dalam pengembangan dan pelaksanaan langkah-langkah pencegahan dan pengendalian melalui kerja sama dengan pemberi kerja mereka. Ini memberi mereka hak untuk mendapatkan informasi yang memadai tentang bahaya dan risiko pekerjaan yang melekat di dalam tugas mereka agar dapat menjaga keselamatan dan kesehatan mereka sendiri dan orang lain.

Pekerja merupakan sumber informasi K3 yang penting. Mereka memiliki pengetahuan tangan pertama tentang masalah yang ada di dalam praktik dan prosedur kerja dan dapat memberikan saran berharga tentang risiko dan kemungkinan solusi. Mereka dapat memberikan pengetahuan tentang: cacat pada mesin, pabrik atau furnitur; kesulitan yang disebabkan oleh rancangan dan/atau tata letak peralatan kerja; jenis, frekuensi dan keseriusan insiden atau kemungkinan kecelakaan yang terjadi; dan dampak program manajemen K3.

⁸² Lihat ILO: *Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), Art. 20; Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187), Art. 4.2(d)*.

⁸³ Lihat ILO: *SafeDay -World Day for Safety and Health at Work (2015)*.

Kotak 7. Hak dan Tanggung Jawab K3 Dasar

Konvensi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 1981 (No. 155), dan Rekomendasi (No. 164) yang menyertainya, mendefinisikan hak dan tanggung jawab K3 dasar bagi pekerja dan pengusaha yang harus dimasukkan dalam perundang-undangan nasional. Semua ini berperan penting dalam pencegahan dan mitigasi dampak negatif pandemi seperti COVID-19 terhadap keselamatan dan kesehatan di dunia kerja.

PENGUSAHA	PEKERJA DAN PERWAKILANNYA
TANGGUNG JAWAB	HAK
Pengusaha wajib:	Pekerja berhak:
▶ memastikan, sejauh dapat dilakukan secara wajar, bahwa tempat kerja, mesin, peralatan dan proses di bawah kendali mereka aman dan tanpa risiko kesehatan (K. 155, Pasal 16 (1)); ▶ memastikan, sejauh dapat dilakukan secara wajar, bahwa bahan kimia, fisika dan biologi serta zat-zat yang berada di bawah kendalinya tidak menimbulkan risiko terhadap kesehatan bila tindakan perlindungan yang tepat dilakukan (K. 155, Pasal 16 (2)); ▶ menyediakan, jika perlu, pakaian dan alat pelindung yang memadai untuk mencegah, sejauh dapat dilakukan secara wajar, risiko kecelakaan atau dampak buruk terhadap kesehatan (K. 155, Pasal 16 (3)); pakaian dan alat pelindung diri semacam itu harus disediakan, tanpa biaya apapun pada pekerja (R. 164, Para. 10(e)); ▶ menetapkan, bila perlu, langkah-langkah untuk menangani keadaan darurat dan kecelakaan, termasuk pengaturan pertolongan pertama yang memadai (K. 155, Pasal 18); ▶ memastikan bahwa terdapat pengaturan di mana pekerja dan perwakilannya dimintai pendapat, diberi informasi dan diberi pelatihan tentang K3 yang terkait dengan pekerjaan mereka (K. 155, Pasal 19(c-d)).	▶ menerima informasi yang memadai dan diberi pelatihan K3 (K. 155, Pasal 19 (c-d)). ▶ menanyakan – dan dimintai pendapat oleh pemberi kerja mengenai – semua aspek K3 terkait dengan pekerjaan mereka (K. 155, Pasal 19(e)). ▶ melepaskan diri dari situasi kerja yang mereka yakini secara masuk akal dapat menimbulkan bahaya serius dan segera bagi nyawa atau kesehatan mereka, tanpa ada konsekuensi yang tidak semestinya (K. 155, Pasal 13).
	TANGGUNG JAWAB
	Pekerja wajib:
	▶ bekerja sama dengan pemberi kerja di bidang K3 (K.155, Pasal 19(a-b)); ▶ secara wajar menjaga keselamatan mereka sendiri dan orang lain yang mungkin terdampak oleh tindakan atau kelalaian mereka di tempat kerja (R. 164, Para.16 (a)); ▶ mematuhi instruksi yang diberikan untuk keselamatan dan kesehatan mereka sendiri dan orang lain (R. 164, Para.16 (b)); ▶ menggunakan perangkat keselamatan dan alat pelindung dengan benar dan tidak membuatnya menjadi tidak beroperasi (R. 164, Para.16(c)); ▶ segera melaporkan kepada atasan langsung adanya situasi yang mereka yakini dapat menimbulkan bahaya dan tidak dapat mereka perbaiki sendiri (R. 164, Para.16 (d)); ▶ melaporkan kecelakaan atau cedera pada kesehatan, yang timbul selama atau sehubungan dengan pekerjaan (R. 164, Para.16 (e)).



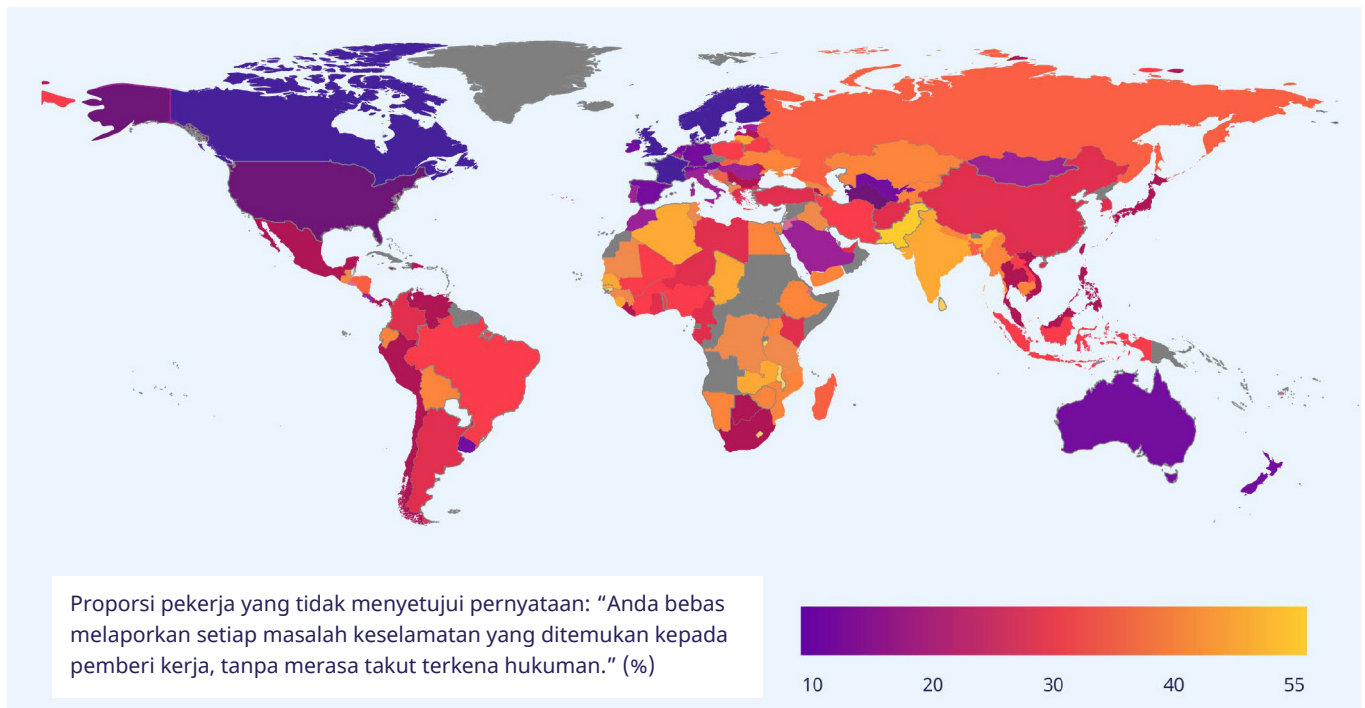
Bukti menunjukkan bahwa pengaturan partisipatif di tempat kerja memiliki kaitan dengan semakin membaiknya praktik manajemen K3, semakin meningkatnya kinerja K3 serta menurunnya angka kecelakaan dan cedera dan, pada akhirnya, semakin mempertinggi produktivitas (Walters et al., 2012).

Telah diamati bahwa menciptakan budaya K3 yang positif sembari mendorong keterlibatan pekerja menurunkan risiko kecelakaan, dengan tempat kerja yang memiliki keterlibatan pekerja yang lebih tinggi melaporkan insiden keselamatan 64 persen lebih sedikit dan rawat inap 58 persen lebih sedikit (Harter et al., 2020).

Komunikasi terbuka antara pekerja dan manajemen tentang masalah keselamatan juga terbukti menjadi pendorong utama dalam meningkatkan budaya K3 yang positif di sebuah perusahaan (Aburumman et al., 2019).

► Tabel 1. Pekerja yang melaporkan masalah keselamatan kepada pemberi kerja: Gambaran global

Diskusi bipartit yang bermakna di tempat kerja sangat penting untuk membangun budaya pencegahan dalam K3. Namun, menurut Lloyd's Register Foundation World Risk Poll 2019 yang dilakukan oleh Gallup di 142 negara, lebih dari 300 juta pekerja merasa bahwa mereka tidak dapat melaporkan masalah keselamatan kepada pemberi kerja tanpa merasa takut terkena hukuman. Tidak adanya diskusi ini merupakan risiko keselamatan dan kesehatan yang serius di tempat kerja. Ditemukan bahwa tingkat cedera akibat kebakaran meningkat lebih dari 40 persen di perusahaan-perusahaan di mana pekerja takut melaporkan masalah keselamatan - diikuti oleh peningkatan 23 persen terhadap paparan bahan kimia atau biologis, dibandingkan dengan perusahaan di mana pekerja merasa bebas untuk melaporkan masalah keamanan apa pun tanpa merasa takut terkena hukuman.



Perwakilan K3 pekerja memainkan peran penting dalam memastikan partisipasi pekerja dan memfasilitasi kerja sama antara pengusaha/manajemen dan pekerja, sembari membangun budaya pencegahan K3 di tempat kerja.

Bukti menunjukkan hubungan positif antara keterlibatan perwakilan pekerja dalam K3 di tempat kerja dan semakin membaiknya kinerja K3 (Lloyd-Williams et al., 2012; Biggins dan Phillips, 1991; Biggins et al., 1991; Gaines dan Biggins, 1992; Warren-Langford et al., 1993; Biggins dan Holland, 1995). Tempat kerja yang memiliki perwakilan pekerja di bidang K3 lebih cenderung menunjukkan komitmen manajemen terhadap kesehatan dan keselamatan dan memiliki langkah pencegahan untuk risiko K3 umum maupun psikososial (Lloyd-Williams, et al., 2012).

Fungsi utama perwakilan pekerja di bidang K3 dapat – berdasarkan perundang-undangan K3 – meliputi:⁸⁵

- ▶ mewakili pekerja dalam segala hal terkait K3;
- ▶ memantau langkah-langkah yang diambil oleh pengusaha atau pemegang tugas terkait lainnya untuk memenuhi tanggung jawab K3 dan jaminan sosial kecelakaan kerja mereka;
- ▶ menyelidiki masalah K3 yang diangkat oleh pekerja;
- ▶ menanyakan potensi risiko terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja yang timbul dari pekerjaan di perusahaan;
- ▶ membuat representasi kepada manajemen tentang hal-hal yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan pekerja;
- ▶ bekerja sama dengan dan membantu pemegang tugas utama untuk menangani risiko terkait kerja di perusahaan bersangkutan;
- ▶ mempromosikan dan mendorong kerja sama pekerja dalam mematuhi peraturan tentang pencegahan risiko kerja;
- ▶ berpartisipasi dan mewakili pekerja dalam proses pengambilan keputusan terkait K3; dan
- ▶ menyelidiki kecelakaan dan penyakit akibat kerja, serta kejadian nyaris celaka.

Perwakilan pekerja harus memiliki hak dan wewenang yang mereka perlukan untuk menjalankan fungsi dan tugasnya, sebagaimana diatur dalam standar ILO yang relevan.⁸⁶

⁸⁵ Lihat ILO: [Support Kit for Developing Occupational Safety and Health Legislation, Section 5](#) (2022).

⁸⁶ [Konvensi Perwakilan Pekerja, 1971 \(No. 135\)](#); [Konvensi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 1981 \(No. 155\)](#); [Konvensi Keselamatan dan Kesehatan di Pertambangan, 1995 \(No. 176\)](#); [Rekomendasi Perwakilan Pekerja, 1971 \(No. 143\)](#); [Rekomendasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja \(No. 164\)](#).



Kotak 8. Hak dan wewenang perwakilan K3 pekerja



Fasilitas. Fasilitas di perusahaan harus diberikan kepada perwakilan pekerja, bila mungkin sesuai, guna memungkinkan mereka menjalankan fungsinya dengan cepat dan efisien (K. 135, Pasal 2; R. 143, Para. 9).



Waktu bebas kerja. Perwakilan pekerja di perusahaan harus diberi waktu bebas kerja yang diperlukan, tanpa kehilangan upah atau tunjangan sosial dan tambahan, untuk menjalankan fungsi perwakilan mereka di perusahaan (R. 143, Para. 10(1), 11(1)), serta untuk mengikuti pertemuan serikat pekerja, kursus pelatihan, seminar, kongres dan konferensi (R. 164, Para. 12(2)(i)).



Informasi. Harus ada pengaturan di tingkat perusahaan di mana perwakilan pekerja diberi informasi yang memadai tentang langkah-langkah yang diambil oleh pemberi kerja untuk menjamin K3 dan boleh berkonsultasi dengan organisasi yang mereka wakili tentang informasi semacam itu asalkan mereka tidak mengungkapkan rahasia komersial (K. 155, Pasal 19(c)). Perwakilan K3 pekerja harus diberi informasi yang memadai tentang masalah keselamatan dan kesehatan, diperbolehkan memeriksa faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan dan didorong untuk mengusulkan langkah-langkah tentang masalah ini (R. 164, Para. 12(2)(a)).



Pelatihan tanpa biaya. Harus ada pengaturan di tingkat perusahaan di mana pekerja dan perwakilannya di perusahaan tersebut diberikan pelatihan yang sesuai di bidang K3 (K. 155, Pasal 19(d)). Langkah-langkah K3 tidak boleh meminta pekerja membuat pengeluaran apapun (K.155, Pasal 21).



Akses ke tempat kerja dan pekerja. Perwakilan K3 pekerja di perusahaan harus memiliki akses ke semua bagian tempat kerja dan dapat berkomunikasi dengan pekerja tentang masalah keselamatan dan kesehatan selama jam kerja di tempat kerja (R. 164, Para. 12(2)(f)).



Akses ke manajemen. Perwakilan K3 pekerja harus diberi akses, tanpa penundaan yang tidak semestinya, ke manajemen perusahaan dan perwakilan manajemen yang diberi wewenang untuk mengambil keputusan, yang mungkin diperlukan untuk menjalankan fungsi mereka dengan benar (R. 143, Para. 13).



Kerja sama dengan pemberi kerja. Harus ada pengaturan di tingkat perusahaan di mana perwakilan pekerja di perusahaan tersebut bekerja sama dengan pemberi kerja di bidang K3 (K.155, Pasal 19(b), 20). Langkah-langkah yang diambil untuk memfasilitasi kerja sama harus mencakup, jika sesuai dan perlu, kesesuaian dengan praktik nasional, penunjukan delegasi keselamatan pekerja, komite keselamatan dan kesehatan pekerja, dan/atau komite keselamatan dan kesehatan bersama; dalam komite keselamatan dan kesehatan bersama, pekerja harus memiliki perwakilan sekurang-kurangnya sama dengan perwakilan pemberi kerja (R. 164, Para. 12(1)).



Pertanyaan dan konsultasi. Harus ada pengaturan di tingkat perusahaan di mana pekerja atau perwakilannya dan, tergantung pada kasusnya, organisasi yang mereka wakili di suatu perusahaan diperbolehkan untuk menyelidiki dan dimintai pendapat oleh pemberi kerja mengenai semua aspek K3 yang terkait dengan pekerjaan mereka (K. 155, Pasal 19(e)). Perwakilan K3 pekerja harus dimintai pendapat ketika langkah-langkah utama keselamatan dan kesehatan baru direncanakan dan sebelum dilaksanakan, dan berusaha mendapatkan dukungan dari pekerja untuk langkah-langkah tersebut; dimintai pendapat dalam merencanakan perubahan proses kerja, kandungan kerja atau organisasi kerja, yang mungkin memiliki implikasi keselamatan atau kesehatan bagi pekerja (R. 164, Para. 12(2)(b),(e)).



Partisipasi dalam pengambilan keputusan. Perwakilan K3 pekerja harus dapat berkontribusi dalam proses pengambilan keputusan di tingkat perusahaan terkait masalah K3; dan dapat berkontribusi terhadap negosiasi di perusahaan tentang masalah K3 (R. 164, Para. 12(2)(e),(h)).



Memasang pemberitahuan dan mendistribusikan materi serikat pekerja. Perwakilan pekerja yang bertindak atas nama serikat pekerja harus diberi wewenang untuk memasang pemberitahuan serikat pekerja di bangunan perusahaan di satu atau beberapa tempat yang disepakati dengan manajemen dan yang mudah diakses oleh pekerja (R. 143, Para. 15 (1)). Manajemen harus mengizinkan perwakilan pekerja yang bertindak atas nama serikat pekerja untuk mendistribusikan lembar berita, pamflet, publikasi dan dokumen serikat pekerja lainnya di kalangan pekerja perusahaan (R. 143, Para. 15 (2)).



Akses ke pengawas ketenagakerjaan. Perwakilan K3 pekerja harus bebas menghubungi pengawas ketenagakerjaan (R. 164, Para. 12(2)(g)).



Akses ke keahlian eksternal. Perwakilan K3 pekerja harus meminta bantuan spesialis untuk memberi saran tentang masalah keselamatan dan kesehatan tertentu (R. 164, Para. 12(2)(j)).



Dalam konteks krisis, perwakilan K3 pekerja sangat penting dalam mendorong kerja sama untuk mempromosikan lingkungan kerja yang aman dan sehat – bagi kepentingan pekerja dan pengusaha. Menurut sebuah penelitian di Inggris, tempat kerja yang telah memiliki perwakilan keselamatan dan kesehatan serikat pekerja sebelum pandemi COVID-19 lebih mungkin melakukan penilaian risiko selama masa ini (Moore et al., 2021).

Selama krisis COVID-19, serikat pekerja menyusun materi panduan dan pelatihan untuk mendukung perwakilan K3 pekerja dalam menjalankan fungsinya dalam situasi sulit ini.



- Di Filipina, sekelompok serikat pekerja, yang terdiri dari perwakilan serikat pekerja dan perwakilan sektor informal, bertemu bersama untuk menggali peran serikat pekerja dalam memantau pelaksanaan rencana K3 - terutama di usaha mikro dan bisnis informal. Tindakan ini diambil setelah pelatihan ILO tentang pencegahan COVID-19 menggunakan pendekatan PAOT. Melalui dialog sosial di tingkat lokal, serikat pekerja dan anggota serikatnya masing-masing dapat bekerja sama dengan petugas kesehatan masyarakat pemerintah setempat dalam memantau keselamatan dan kesehatan tempat kerja. Serikat pekerja juga dapat melibatkan sektor swasta, melalui proyek tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) guna memperluas jangkauan untuk membantu usaha mikro, kecil dan menengah membangun budaya K3 di tempat kerja.⁸⁷

► 3.2 Membangun kerja sama efektif di tempat kerja: Peran kunci komite K3 bersama

Komite K3 bersama memungkinkan pekerja dan pengusaha untuk bekerja bersama secara terkoordinasi dalam menangani masalah K3 di tempat kerja. [Rekomendasi Kerangka Promosi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 2006 \(No. 197\)](#) menganjurkan pembentukan komite bersama semacam itu di tingkat tempat kerja untuk mempromosikan budaya pencegahan dalam keselamatan dan kesehatan nasional (Para. 5(f)).

Komite K3 bersama dapat didefinisikan sebagai badan bipartit yang beranggotakan perwakilan pekerja dan pengusaha dalam jumlah yang sama,⁸⁸ yang dibentuk di tempat kerja dan ditugaskan untuk berbagai fungsi yang dimaksudkan untuk memastikan kerja sama antara pengusaha dan pekerja dalam mencapai dan mempertahankan kondisi kerja yang aman dan sehat serta lingkungan kerja yang sehat.

Pembentukan komite K3 bersama adalah wajib di banyak negara,⁸⁹ kendati ini seringkali bergantung pada ukuran perusahaan. Di beberapa negara, UU mungkin mewajibkan pembentukan komite semacam itu di perusahaan yang lebih kecil atas permintaan seorang pekerja.



- Di Norwegia, komite K3 wajib ada di perusahaan dengan lebih dari 50 pekerja dan juga harus dibentuk di perusahaan dengan 20–50 pekerja - atas permintaan salah satu pihak di perusahaan atau atas kebijaksanaan Otoritas Pengawas Ketenagakerjaan.⁹⁰

Bila pembentukan komite K3 bersama adalah wajib, UU nasional dapat menentukan komposisinya, yang biasanya tergantung pada ukuran perusahaan. Di beberapa negara, UU mewajibkan komite K3 memiliki praktisi K3 sebagai anggota.

87 Pertemuan ILO dengan Serikat pekerja melalui Zoom. Risalah Rapat. 17 November 2021.

88 Lihat [Occupational Safety and Health Recommendation, 1981](#) (No. 164), Para. 12 (1).

89 Lihat pangkalan data ILO: [LEGOSH, theme 8.6, "Joint OSH Committee"](#).

90 Lihat [LOVDATA \(Norwegia\): Working Environment Act No. 62, 2005, section 7–1](#).



- Di Thailand, komite K3 diharuskan memiliki satu petugas keselamatan sebagai anggota, selain perwakilan pengusaha dan pekerja.⁹¹

Di negara-negara di mana UU K3 nasional tidak mengatur komite K3 bersama, perjanjian bersama dapat menjalankan fungsi ini.



- Kesepakatan antara Forum Bersama Asosiasi Pakaian Jadi (JAAF) dan sekelompok serikat pekerja di Srilanka menetapkan ketentuan bagi komite kesehatan bipartit di pabrik garmen guna menangani risiko K3 terkait COVID-19 dan meningkatkan keselamatan dan kesehatan.⁹²

Fungsi, hak dan wewenang komite K3 mungkin berbeda dari satu negara ke negara lain; namun, mereka seringkali sama atau serupa dengan perwakilan pekerja. Namun, tidak perlu dikatakan bahwa komite-komite ini mungkin memiliki tugas wajib dan kompleks yang lebih banyak daripada perwakilan pekerja perorangan, karena mereka memiliki sumber daya manusia dan kapasitas yang jauh lebih banyak.

Tugas-tugas yang dapat diberikan kepada komite-komite tersebut meliputi memantau pelaksanaan program kebijakan untuk pencegahan bahaya; melakukan pelatihan pekerja tentang K3; berkontribusi pada pencatatan K3; dan memantau data terkait kecelakaan, cedera dan bahaya.

Sekalipun terdapat banyak cara bagi pengusaha dan pekerja untuk bekerja sama di tempat kerja dalam memenuhi persyaratan K3, komite K3 bersama terbukti menjadi salah satu cara yang paling berhasil.⁹³

Selama krisis COVID-19, komite K3 bersama memiliki peran penting dalam menanggapi masalah K3. Memang, mereka memiliki posisi yang baik untuk mengidentifikasi situasi potensi paparan COVID-19, menilai risiko dan menyusun rencana pengendalian dan mitigasi paparan.

91 Lihat ILO Natlex: [Thailand. Ministerial Regulation Prescribing Standards for the Administration and Management of Occupational Safety, Health and Environment. No. B.#. 2549. 2006, clause 23.](#)

92 Lihat IndustriALL (Srilanka): [Unions in Sri Lanka sign landmark agreement in global apparel supply chain](#) (2021).

93 Lihat lembar fakta tentang [Joint Health Committees](#) yang disusun untuk *Hari Keselamatan dan Kesehatan Kerja Sedunia 2015* (ILO, 2015).



© Richard Lord/ILO 2007

► 3.3 Mempromosikan sistem manajemen K3 dan budaya K3 positif, yang dibangun di atas dialog sosial

Untuk mengendalikan risiko K3 secara efektif, mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja - dan dengan demikian meningkatkan produktivitas - pengusaha harus membangun sistem manajemen K3 yang baik sebagai bagian integral dari manajemen bisnis mereka secara keseluruhan.⁹⁴

Sistem manajemen K3 merupakan alat yang logis dan berguna untuk meningkatkan kinerja K3 secara berkesinambungan di dalam suatu organisasi. Sistem tersebut mencakup serangkaian tindakan dan proses yang menetapkan, memantau dan mengevaluasi upaya organisasi dalam menjaga pekerja tetap selamat dan sehat, serta mematuhi UU nasional.

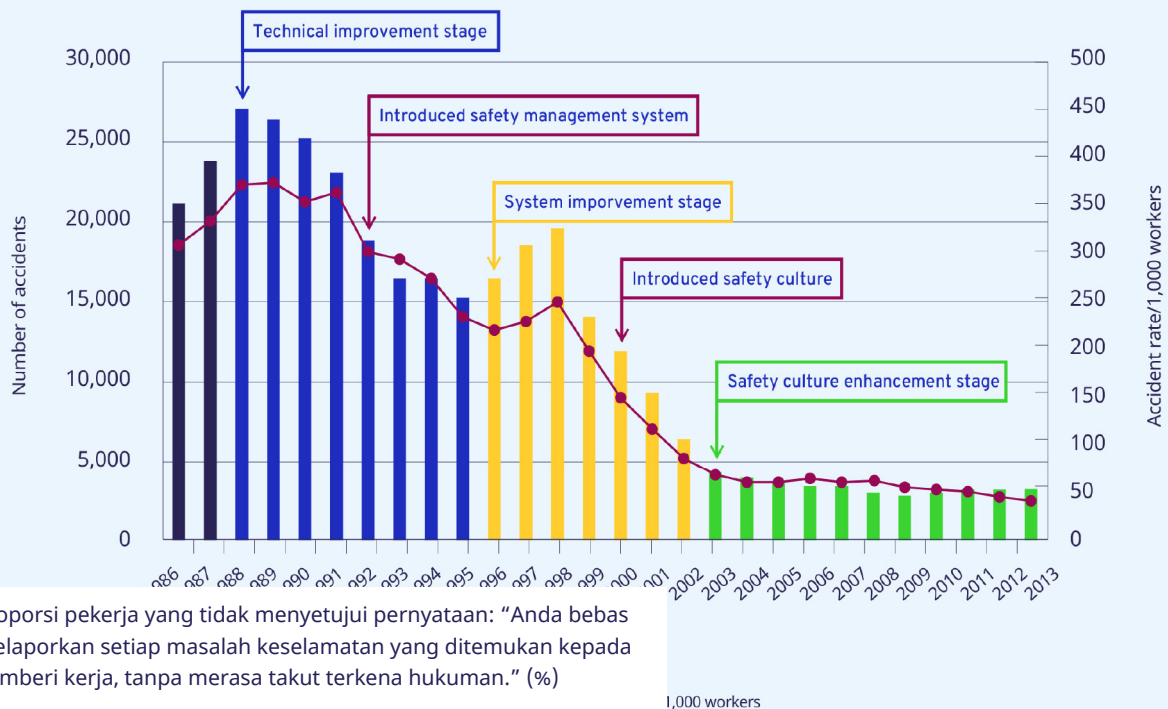
Unsur kunci keberhasilan penerapan sistem tersebut meliputi memastikan komitmen manajemen dan partisipasi aktif pekerja dalam implementasi bersama mereka. Selain itu, sistem manajemen K3 akan efektif hanya jika disertai dengan budaya K3 positif di tempat kerja (Hale dan Hovden, 1998). Budaya K3 seharusnya tidak menjadi sesuatu yang terpisah dari – atau sebagai tambahan untuk – budaya organisasi, tetapi merupakan bagian yang terintegrasi dengannya.

⁹⁴ Penerapan sistem manajemen K3 bervariasi di berbagai negara, mulai dari persyaratan hukum hingga penggunaan sukarela.

► Tabel 2: Meningkatkan budaya K3 di industri konstruksi di Daerah Administratif Khusus Hongkong, Tiongkok

Dari tahun 1986 hingga 2013, terjadi penurunan insiden kecelakaan dan penyakit akibat kerja di Daerah Administratif Khusus Hongkong, Tiongkok, berkat penerapan berbagai tindakan K3.

Teknologi dan sistem manajemen K3 telah membuat langkah besar dalam menciptakan dunia yang lebih aman tetapi, sebagaimana ditunjukkan di gambar ini, pengenalan dan peningkatan budaya keselamatan di tempat kerja dapat secara nyata mengurangi jumlah kecelakaan.



Kotak 9: Membangun budaya K3 yang kuat dan positif di tingkat tempat kerja

Budaya K3 positif adalah budaya di mana manajemen dan pekerja menghargai hak atas lingkungan kerja yang aman dan sehat dan berpartisipasi aktif untuk mencapai tujuan ini. Budaya ini dibangun di atas komunikasi dan dialog terbuka antara pekerja dan pengusaha, di mana pekerja merasa nyaman berbagi pemikiran mereka tentang kejadian dan keprihatinan.

Kepemimpinan dan komitmen terhadap K3 oleh pengusaha dan manajemen senior sangat penting untuk menciptakan budaya K3 positif. Faktanya, persepsi mengenai sikap dan perilaku manajer senior terkait K3 akan menjadi dasar bagi perilaku K3 pekerja, dan dengan demikian kinerja K3 perusahaan tersebut (Clarke, 1999).

Tujuh nilai inti telah diidentifikasi sebagai nilai penting untuk pengembangan budaya K3 positif (Van Scheppingen et al.):



Keterlibatan sosial



Partisipasi



Keadilan



Ketahanan dan fleksibilitas



Kepercayaan



Perkembangan dan pertumbuhan



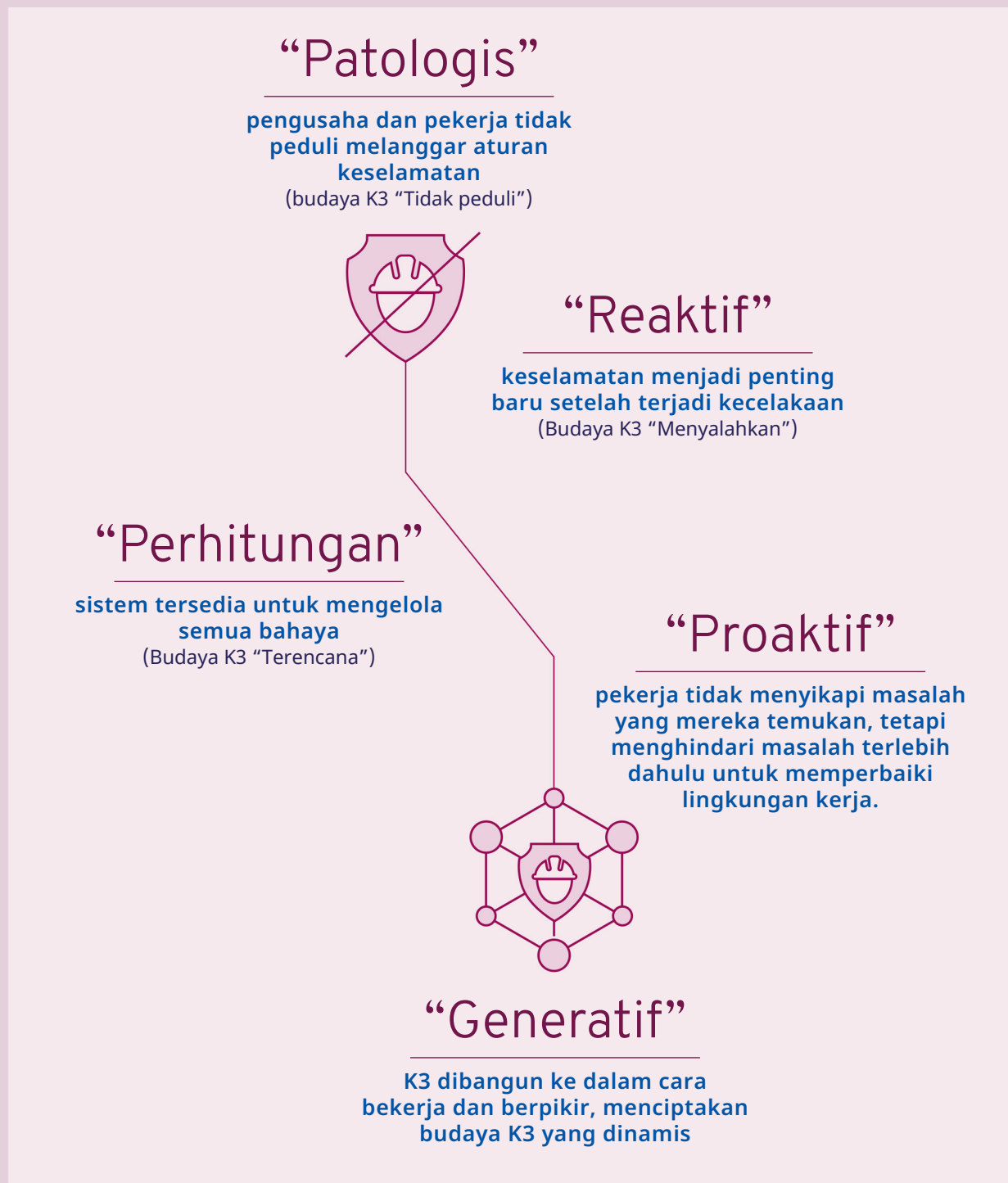
Keberlanjutan

Masing-masing nilai inti ini penting untuk pengembangan budaya K3 positif, dan masing-masing dapat memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap K3. Pada saat yang sama, nilai-nilai tersebut juga berkontribusi terhadap keberhasilan bisnis suatu perusahaan.

Perusahaan dengan budaya K3 positif:

- ▶ memiliki sistem informasi keselamatan yang mengumpulkan, menganalisis dan menyebarkan informasi dari insiden dan nyaris celaka, serta dari pemeriksaan proaktif rutin terhadap sistem;
- ▶ memiliki budaya pelaporan di mana orang siap untuk melaporkan kekeliruan, kesalahan, dan pelanggaran mereka;
- ▶ memiliki budaya kepercayaan di mana orang didorong dan bahkan diberi penghargaan untuk memberikan informasi penting terkait keselamatan, tetapi yang juga secara jelas memberikan batas antara perilaku yang dapat diterima dan tidak dapat diterima;
- ▶ fleksibel, dalam hal kemampuan untuk mengkonfigurasi ulang struktur organisasi dalam menghadapi lingkungan tugas yang dinamis dan menuntut;
- ▶ memiliki kemauan dan kompetensi untuk menarik kesimpulan yang benar dari sistem keselamatannya, dan bersedia melakukan pembaruan saat diperlukan (Reason, 1997).

Terdapat beberapa tahapan perkembangan budaya K3 (Kim et al., 2016):

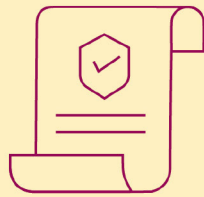


Melalui perubahan organisasi yang dikelola dengan baik, dibangun di atas dasar dialog sosial, perusahaan dapat berubah menuju budaya K3 positif.



Pedoman ILO tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (ILO-OSH 2001) dikembangkan sesuai dengan prinsip-prinsip yang disepakati secara internasional yang ditetapkan oleh konstituen tripartit ILO dengan tujuan mencapai peningkatan berkelanjutan dalam kinerja K3. Mereka menyatakan bahwa pengaturan yang tepat harus dibuat untuk pembentukan sistem manajemen K3, yang harus mengandung unsur-unsur utama berikut: kebijakan, pengorganisasian, perencanaan dan pelaksanaan, evaluasi dan tindakan perbaikan.

Partisipasi pekerja merupakan unsur penting dari sistem manajemen K3 dan diperlukan di semua tahapannya.



KEBIJAKAN

Kebijakan K3 harus ditetapkan secara tertulis oleh pengusaha, melalui konsultasi dengan pekerja dan perwakilannya. Kebijakan harus mencakup prinsip dan tujuan utama K3 yang menjadi komitmen organisasi, termasuk sebuah sistem (antara lain) yang memastikan bahwa pekerja dan perwakilannya dimintai pendapat dan didorong untuk berpartisipasi aktif dalam semua unsur manajemen K3.

Untuk memastikan **partisipasi pekerja**, pengusaha harus memastikan bahwa pekerja dan perwakilan K3 mereka dimintai pendapat, diberi informasi dan diberi pelatihan tentang semua aspek K3, termasuk pengaturan keadaan darurat, yang terkait dengan pekerjaan mereka.

Pengusaha harus membuat pengaturan untuk pekerja dan perwakilan K3 mereka agar memiliki waktu dan sumber daya untuk berpartisipasi aktif dalam proses pengorganisasian, perencanaan dan pelaksanaan, evaluasi dan tindakan untuk perbaikan SM-K3.

Pengusaha harus memastikan, bila perlu, pembentukan dan berfungsinya komite keselamatan dan kesehatan secara efisien dan pengakuan terhadap perwakilan K3 pekerja, sesuai dengan undang-undang dan praktik nasional.



TINDAKAN PERBAIKAN

Pengaturan untuk **perbaikan berkesinambungan** unsur-unsur SM-K3 yang relevan harus mempertimbangkan (antara lain) rekomendasi perbaikan dari semua anggota organisasi, termasuk komite keselamatan dan kesehatan, jika ada.

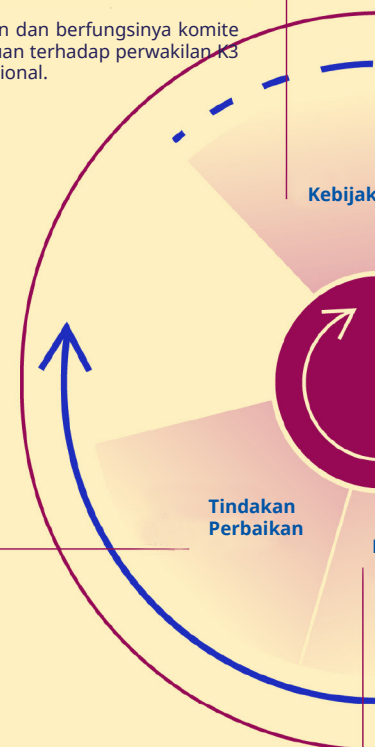


EVALUASI

Investigasi kecelakaan, penyakit dan insiden terkait K3 harus dilakukan oleh orang yang kompeten, dengan partisipasi semestinya dan hasilnya harus dikomunikasikan kepada komite keselamatan dan kesehatan.

Audit mencakup evaluasi unsur-unsur sistem manajemen K3 untuk menentukan (antara lain) apakah unsur SM-K3 yang ditetapkan telah dilaksanakan. Konsultasi tentang pemilihan auditor dan semua tahap audit harus melibatkan pekerja, bila sesuai.

Tinjauan manajemen harus (antara lain) mengevaluasi kinerja keseluruhan organisasi dan pemangku kepentingannya, mengidentifikasi peluang perbaikan, harus dicatat dan dikomunikasikan secara formal kepada manajemen puncak, K3, pekerja dan perwakilannya.



► Tabel 3: Pedoman ILO-K3 2001: Partisipasi pekerja di semua unsur SM-K3

PENGORGANISASIAN

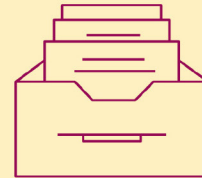
Pengusaha memegang **tanggung jawab** umum atas perlindungan keselamatan dan kesehatan pekerja dan memberikan kepemimpinan untuk kegiatan K3 di dalam organisasi.

Dalam konteks pengalokasian **tanggung jawab dan akuntabilitas** terkait K3, struktur dan proses harus dibentuk yang memberikan pengawasan efektif, jika diperlukan, untuk memastikan perlindungan keselamatan dan kesehatan pekerja; mempromosikan kerja sama dan komunikasi antar anggota organisasi, termasuk pekerja dan perwakilannya untuk menerapkan unsur-unsur SM-K3; memastikan pengaturan yang efektif untuk partisipasi penuh pekerja dan perwakilannya dalam pemenuhan kebijakan K3; menyediakan sumber daya yang tepat untuk memastikan orang yang bertanggung jawab atas K3, termasuk komite keselamatan dan kesehatan, dapat menjalankan fungsinya dengan semestinya; memastikan pengaturan efektif untuk partisipasi penuh dari pekerja dan perwakilannya dalam komite keselamatan dan kesehatan, bila ada.

Persyaratan **kompetensi K3** yang diperlukan harus ditetapkan oleh pengusaha dan pengaturan dibangun serta dipelihara untuk memastikan bahwa semua orang kompeten untuk melaksanakan aspek keselamatan dan kesehatan dalam tugas dan tanggung jawab mereka.

Berkenaan dengan **dokumentasi K3**, pekerja harus memiliki hak untuk mengakses catatan yang relevan dengan lingkungan kerja dan kesehatan mereka, dengan tetap menghormati perlunya kerahasiaan.

Pengaturan dan prosedur harus dibangun dan dipelihara untuk memastikan **komunikasi** internal tentang informasi K3 antara tingkat dan fungsi organisasi yang relevan, yang memastikan bahwa perhatian, ide dan masukan dari pekerja dan perwakilannya tentang masalah K3 diterima, dipertimbangkan dan ditanggapi.

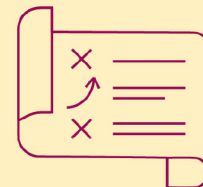


PERENCANAAN DAN PELAKSANAAN

Tinjauan awal harus dilakukan oleh orang yang kompeten, dengan berkonsultasi dengan pekerja dan/atau perwakilannya, bila sesuai.

Dalam konteks **pencegahan bahaya**, identifikasi bahaya di tempat kerja dan penilaian risiko harus dilakukan sebelum dilakukan modifikasi atau pengenalan metode kerja, bahan, proses atau mesin baru. Penilaian semacam itu harus dilakukan dengan berkonsultasi dengan dan melibatkan pekerja dan perwakilannya serta komite keselamatan dan kesehatan, jika perlu.

Pengaturan pencegahan, kesiapsiagaan dan tanggap darurat harus ditetapkan, sesuai dengan ukuran dan sifat kegiatan organisasi. Pengaturan semacam itu harus (antara lain) memastikan bahwa informasi yang diperlukan untuk komunikasi internal dan koordinasi disediakan guna melindungi semua orang bila terjadi keadaan darurat di tempat kerja; dan memberikan informasi dan pelatihan yang relevan kepada semua anggota organisasi, di semua tingkatan, termasuk latihan rutin terkait prosedur pencegahan, kesiapsiagaan dan tanggap darurat.



t kerja dan dampaknya terhadap kinerja K3 harus dilakukan oleh oleh pekerja dan perwakilannya. Hasil investigasi semacam itu harus atan, jika ada, dan komite harus membuat rekomendasi yang sesuai.

en K3 organisasi, termasuk partisipasi pekerja. Kesimpulan audit harus erapkan tersebut efektif dalam mendorong partisipasi penuh pekerja. udit tempat kerja, termasuk analisis hasil, bergantung pada partisipasi

asi kemampuan sistem manajemen K3 untuk memenuhi kebutuhan termasuk pekerja dan otoritas regulator. Temuan tinjauan manajemen a orang yang bertanggung jawab atas unsur SM-K3 terkait; dan komite

Sebagai bagian dari manajemen K3, pengusaha harus mengidentifikasi bahaya dan mengendalikan risiko di tempat kerjanya. Untuk melakukan ini, mereka perlu memikirkan apa yang dapat menyebabkan bahaya bagi pekerja dan orang lain, serta memutuskan apakah mereka sudah melakukan tindakan yang cukup untuk mencegah situasi tersebut. Proses ini dikenal sebagai penilaian risiko. Penilaian risiko adalah upaya mengidentifikasi bahaya, mengevaluasi risiko terkait dan mengambil tindakan yang bijaksana dan proporsional untuk mengendalikan risiko tersebut.⁹⁵

Penilaian risiko tempat kerja yang dilakukan dengan baik akan berkontribusi pada perlindungan kesehatan dan kesejahteraan pekerja dan juga akan menguntungkan bisnis melalui semakin membaiknya organisasi praktik kerja - yang berpotensi meningkatkan produktivitas. ILO telah mengembangkan sejumlah alat untuk mendukung pengusaha, pekerja dan perwakilannya dalam proses penilaian risiko, yang berisi sejumlah langkah sederhana dan logis yang harus mereka ikuti.⁹⁶

Kotak 10. Mitra sosial mendorong penilaian risiko COVID-19 di Indonesia untuk UMKM dan industri perhotelan⁹⁷

Selama pandemi COVID-19, hampir semua perusahaan terdampak dan mengalami kerugian. Usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) dan industri perhotelan adalah di antara perusahaan yang paling terpuak oleh pandemi dan dampaknya.

Dua organisasi pengusaha di Indonesia, Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) dan Perhimpunan Hotel dan Restoran Indonesia (PHRI), bermitra dengan ILO, mendorong anggota perusahaan mereka di Jakarta untuk memanfaatkan layanan penilaian risiko COVID-19 secara gratis berdasarkan pedoman nasional Indonesia untuk beroperasi dengan aman selama pandemi. Proyek penilaian risiko gratis tersebut juga mencakup saran dari dokter K3, yang dapat memberi saran kepada perusahaan tentang langkah-langkah yang harus diambil setelah penilaian risiko mereka. Selanjutnya, Kementerian Ketenagakerjaan dan berbagai konfederasi serikat pekerja dimasukkan sebagai mitra utama dalam pengembangan dan penerapan proyek tersebut.

Layanan penilaian risiko diberikan secara gratis kepada lebih dari 1.500 tempat kerja di seluruh Indonesia.



Pengusaha harus memastikan bahwa pekerja dan/atau perwakilannya terlibat penuh dalam proses penilaian risiko. Mereka akan memiliki informasi yang berguna tentang bagaimana pekerjaan dilakukan – dan ini akan membantu membuat penilaian risiko lebih menyeluruh dan efektif.

95 Menurut Pedoman ILO-K3 2001: *Tindakan pencegahan dan perlindungan harus dilaksanakan dalam urutan prioritas berikut: (a) menghapuskan bahaya/risiko; (b) mengendalikan bahaya/risiko pada sumbernya, melalui penggunaan pengendalian rekayasa atau langkah organisasi; (c) meminimalkan bahaya/risiko dengan rancangan sistem kerja yang aman, yang mencakup langkah pengendalian administratif; dan (d) jika bahaya/risiko residual tidak dapat dikendalikan dengan langkah bersama, pengusaha harus menyediakan alat pelindung diri yang sesuai, termasuk pakaian, secara cuma-cuma, dan harus menerapkan langkah-langkah untuk memastikan penggunaan dan pemeliharaannya (Bagian 3.10.1).*

96 Lihat ILO: *A 5 step guide for employers, workers and their representatives on conducting workplace risk assessments* (2013).

97 Lihat ILO: *Press Release: ILO, Apindo and PHRI to enhance COVID-19 prevention measures in hospitality industry and SMEs*; dan laman Proyek ILO: [Enhancing COVID-19 prevention at and through workplaces: Job creation through business re-opening and continuation](#).

Kotak 11: Pendekatan pelatihan berorientasi aksi partisipatif (PAOT) ILO

Metodologi pelatihan berorientasi aksi partisipatif (*participatory action-oriented training/PAOT*) awalnya dikembangkan pada tahun 1980-an untuk menyebarluaskan praktik dan solusi yang baik untuk membantu mengatasi kendala yang biasanya dialami oleh organisasi akar rumput - misalnya anggaran rendah, kapasitas manajerial terbatas dan sarana logistik terbatas.

Selama bertahun-tahun, ILO telah mengembangkan serangkaian program pelatihan menggunakan pendekatan PAOT, di mana pengusaha, manajer dan pekerja – termasuk petani – diberdayakan dan didukung untuk meningkatkan K3, kondisi kerja dan produktivitas. Berdasarkan penilaian mandiri yang dilakukan di tempat kerja dan menggunakan daftar periksa tindakan PAOT, peserta dapat mengidentifikasi prioritas K3 dan mengembangkan ide-ide kreatif dan praktis dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara lokal.

“Pendekatan partisipatif” menekankan perlunya partisipasi organisasi pengusaha maupun serikat pekerja untuk memastikan peningkatan berkelanjutan kondisi dan produktivitas K3. PAOT mencakup beberapa teknik yang mendorong pemberian saran dan kerja sama timbal balik antara pengusaha dan pekerja dan perwakilannya - tetapi juga di antara perusahaan berbeda. Membandingkan (*benchmarking*), bertemu dan berdiskusi dengan orang lain atau mengunjungi lingkungan kerja mereka memberikan perspektif yang lebih luas.

Daftar lengkap alat dan publikasi tersedia di laman ILO: [Participatory action-oriented training \(PAOT\)](#).



Keterlibatan pekerja dalam masalah K3 sangat relevan selama krisis, misalnya pandemi COVID-19, karena bahaya dan risiko baru mungkin muncul sebagai akibat dari situasi tersebut dan langkah-langkah yang baru diadopsi. Partisipasi aktif pekerja dan perwakilannya dalam setiap pengambilan keputusan berkontribusi terhadap adopsi solusi yang berkelanjutan dan tepat serta menghasilkan komitmen yang lebih kuat terhadap keputusan yang diambil.





- ▶ Di Kanada, perwakilan pekerja bekerja bersama pengusaha untuk membuat rencana mitigasi COVID-19, termasuk proses penyaringan dan penelusuran kontak.⁹⁸
- ▶ Di Sri Lanka, pekerja dan pengusaha di dua perkebunan teh di Kalutara dan Ratnapura terlibat dalam pelatihan K3 bersama. Peserta mengidentifikasi bidang-bidang yang memerlukan peningkatan K3 di pabrik pengolahan teh dan perkebunan yang mereka kunjungi.
- ▶ Perusahaan perangkat lunak yang bermarkas di Inggris, Sage, membuat jajak pendapat anonim secara langsung bagi pekerja untuk melaporkan pengamatan terkait rencana K3 pandemi (Galinsky, 2022).
- ▶ HSE di Irlandia membuat panduan yang menekankan pentingnya berkonsultasi dengan pekerja di setiap tahap pelaksanaan tindakan COVID-19 di tempat kerja. HSE juga menggarisbawahi perlunya menunjuk Perwakilan Pekerja Utama COVID-19 untuk membantu melaksanakan dan mengomunikasikan langkah-langkah COVID-19.⁹⁹
- ▶ Di India, pemerintah Negara Bagian Kerala dan ILO menyelenggarakan pelatihan daring untuk memitigasi risiko COVID-19 di tempat kerja. Pelatihan ini dimanfaatkan oleh beberapa perusahaan, di mana pekerja dan pengusaha bekerja bersama untuk mengembangkan ide-ide perbaikan di tempat kerja masing-masing.¹⁰⁰
- ▶ *Panasonic Manufacturing Indonesia membentuk satuan tugas penanganan COVID-19 di tempat kerja, yang berkoordinasi dengan pemerintah dan melibatkan manajemen dan pekerja.*¹⁰¹

Perangkat ILO untuk melindungi keselamatan dan kesehatan pekerja selama krisis COVID-19

ILO membuat sejumlah alat untuk mendukung pengusaha dan pekerja mengelola risiko K3 selama pandemi COVID-19, meliputi:

- ▶ [Anticipate, prepare and respond to crises – Invest now in resilient occupational safety and health systems](#) (Laporan Hari Keselamatan dan Kesehatan Kerja Sedunia, April 2021);
- ▶ [Pencegahan dan mitigasi COVID-19 di tempat kerja: Daftar periksa tindakan](#) (April 2020);
- ▶ Laporan Dalam menghadapi pandemi: memastikan keselamatan dan kesehatan di tempat kerja -- Hari K3 Se-Dunia 2020, April 2020);
- ▶ [Kembali bekerja dengan aman dan sehat selama pandemi COVID-19: Risalah kebijakan](#) (Mei 2020);
- ▶ [Kembali bekerja dengan aman: Sepuluh poin tindakan](#) (Mei 2020);
- ▶ [Managing work-related psychosocial risks during the COVID-19 pandemic](#) (Juni 2020);
- ▶ [Practical Guide on Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond](#) (Juli 2020);
- ▶ [COVID-19 and health facilities: Checklist of measures to be taken in health facilities](#) (Juli 2020);
- ▶ [Hand hygiene at the workplace: an essential occupational safety and health prevention and control measure against COVID-19 – Briefing Note](#) (September 2020); dan
- ▶ [Pencegahan dan mitigasi COVID-19 di tempat kerja untuk usaha kecil dan menengah \(UKM\): Daftar periksa tindakan dan tindak lanjut](#) (Agustus 2020)

⁹⁸ Lihat Pemerintah Ontario: *COVID-19 and workplace health and safety* (2020)

⁹⁹ Lihat HSE Irlandia: *Work safely – arrangements for COVID-19* (2021).

¹⁰⁰ Lihat ILO: [Good practice in workplaces against COVID-19](#) (2021).

¹⁰¹ Lihat ILO: [Good practice in workplaces against COVID-19](#) (2021).

Selama pandemi COVID-19, kebutuhan untuk **bekerja dari rumah** menjadi tantangan yang cukup besar untuk memastikan kondisi kerja yang aman dan sehat, di mana pengusaha maupun pekerja tidak selalu siap secara fisik, mental atau infrastruktur. Menurut survei terbaru yang dilakukan oleh Masyarakat untuk Manajemen Sumber Daya Manusia (SHRM), 71 persen pengusaha berjuang untuk menyesuaikan diri dengan kerja jarak jauh; 65 persen pengusaha menyatakan bahwa mempertahankan moral pekerja menjadi suatu tantangan; dan lebih dari sepertiga pengusaha menghadapi kesulitan dengan budaya perusahaan, produktivitas pekerja dan peraturan cuti tahunan.¹⁰² Sebuah survei terhadap 1.000 pekerja di Amerika Serikat menemukan bahwa empat dari lima pekerja merasa sulit untuk “memutus sambungan” di malam hari setelah bekerja, dengan 45 persen mengatakan bahwa mereka merasa kesehatan mental mereka lebih buruk saat bekerja jarak jauh (Westfall, 2020).

Kendati mungkin sulit bagi pengusaha untuk melakukan penilaian risiko tradisional di rumah pekerja, namun pengusaha tetap bertanggung jawab untuk memeriksa bahwa:

- ▶ pekerjaan dapat dilaksanakan dengan aman dari rumah – ini mungkin menyiratkan penyesuaian tugas, jika diperlukan.
- ▶ pekerja memiliki perlengkapan dan peralatan yang tepat untuk bekerja dengan aman di rumah, termasuk perlengkapan pelindung atau keselamatan yang diperlukan, bila sesuai;
- ▶ pekerja memiliki informasi, instruksi, pengawasan dan pelatihan yang relevan, termasuk langkah-langkah untuk menangani keadaan darurat;
- ▶ akomodasi yang wajar dibuat untuk pekerja penyandang disabilitas sehubungan dengan pekerjaan yang harus mereka laksanakan dari rumah;
- ▶ pengaturan dibuat untuk melindungi kesehatan fisik dan mental serta kesejahteraan pekerja.
- ▶ Dalam konteks ini, kerja sama antara pengusaha dan orang-orang yang bekerja dari rumah jelas sangat penting. Pekerja harus dapat secara berkala mengomunikasikan masalah mereka dan tantangan yang dialami dengan kebijakan dan pedoman yang baru diadopsi tersebut kepada pemberi kerja mereka.



- ▶ Sebuah penelitian oleh *WorldatWork* menemukan bahwa komunikasi antara pengusaha dan pekerja mengenai masalah K3 meningkat saat bekerja dari rumah selama pandemi, dengan 88 persen pengusaha menyatakan bahwa mereka meningkatkan komunikasi terkait keselamatan dan kesehatan dengan pekerja mereka (*WorldatWork*, 2020);
- ▶ *Mercury Systems*, sebuah perusahaan kedirgantaraan multinasional dengan pekerja di seluruh dunia, mensurvei pekerjaannya secara berkala selama bekerja jarak jauh akibat COVID-19 untuk mengidentifikasi bidang-bidang masalah pekerja dan menerima umpan balik (Galinsky, 2022);
- ▶ Ringkasan teknis bersama yang dibuat oleh ILO dan WHO mengkaji manfaat dan risiko kesehatan dari kerja jarak jauh. Ringkasan tersebut memberikan saran kebijakan untuk menangani risiko yang timbul dan mengkaji peran pemerintah, pengusaha, pekerja dan layanan kesehatan di tempat kerja.¹⁰³

Kesimpulannya, membangun budaya pencegahan K3 di tingkat tempat kerja - berdasarkan sistem manajemen K3 yang baik yang mampu menghadapi tantangan dan keadaan darurat baru - membutuhkan keterlibatan dan partisipasi penuh pengusaha dan pekerja. Langkah-langkah K3 yang tepat dan berkelanjutan hanya dapat berhasil dirancang dan diterapkan melalui dialog berdasarkan rasa saling percaya dan kerja sama.

¹⁰² Lihat SHRM: [Remote Work](#) (2022).

¹⁰³ Lihat WHO/ILO: [Healthy and Safe Telework](#) (2022).





▷ Memperkuat dialog sosial untuk mempromosikan K3 selama krisis dan seterusnya

Seperti yang kita semua tahu, kita hidup di masa yang belum pernah terjadi sebelumnya di seluruh dunia, di mana setiap negara masih mengalami dampak pandemi COVID-19 yang menghancurkan dan berjangkauan luas. Situasi ini dan konsekuensinya diperkirakan akan bertahan selama berbulan-bulan - dan bahkan bertahun-tahun yang akan datang.

Selain hilangnya nyawa secara tragis dan kerusakan pada kesehatan manusia dan masyarakat, pandemi ini juga berdampak buruk pada dunia kerja. Pandemi ini menghantarkan pada meningkatnya pengangguran, setengah pengangguran, ketidakaktifan dan informalitas; berkurangnya pendapatan tenaga kerja dan bisnis, yang mengakibatkan penutupan dan kebangkrutan perusahaan, terutama dalam hal perusahaan kecil; tantangan baru dalam K3 dan keselamatan serta hak-hak mendasar di tempat kerja; dan terganggunya rantai pasokan, dengan dampak luas bagi pekerja yang terlibat. Sebagai akibat dari semua faktor ini, pandemi telah memperparah kemiskinan serta ketidaksetaraan gender, ekonomi dan sosial.

Mungkin ada sangat sedikit pekerja di seluruh dunia yang dapat mengatakan bahwa mereka tidak terdampak oleh COVID-19. Pandemi telah membuat pekerja dan orang-orang di dunia kerja menghadapi risiko infeksi virus corona baru, serta risiko baru yang muncul terkait dengan dampak kesehatan jangka panjang akibat keadaan darurat ini serta praktik dan prosedur kerja yang baru diadopsi. Misalnya, risiko psikososial menjadi semakin mengkhawatirkan karena dapat mempengaruhi pekerja maupun pengusaha di banyak sektor dan dalam berbagai bentuk pekerjaan berbeda.

Seperti yang ditunjukkan di sepanjang laporan ini, tanggapan negara terhadap pandemi COVID-19 menunjukkan pentingnya partisipasi mitra sosial dalam tata kelola K3. Kita harus membawa pelajaran ini untuk keluar dari krisis ini dan membantu kita menghadapi krisis di masa mendatang yang mungkin ada di depan, serta terus berupaya untuk mengurangi risiko K3 dan mencegah kecelakaan dan penyakit terkait kerja di luar konteks krisis.

Sejak awal krisis, pemerintah di banyak negara telah melibatkan mitra sosial dalam diskusi-diskusi nasional untuk mengidentifikasi kebijakan dan strategi yang tepat dalam melindungi orang-orang di dunia kerja dari virus corona baru dan risiko terkait lainnya. Partisipasi mitra sosial dalam proses pengambilan keputusan jelas meningkatkan kualitas kebijakan dan strategi, berkat pengetahuan mendalam mereka tentang kebutuhan dan realitas perusahaan dan pekerja. Dialog sosial ini juga membangun kepemilikan dan komitmen mitra sosial terhadap kebijakan yang diadopsi, sehingga memfasilitasi penerapan yang cepat dan efektif.¹⁰⁴ Di banyak negara, ini mengakibatkan diterapkannya persyaratan hukum, termasuk peraturan, standar teknis dan/atau perjanjian bersama, yang mencakup berbagai bidang – mulai dari langkah-langkah untuk mencegah dan menangani kasus COVID-19 di tempat kerja hingga pengaturan kerja jarak jauh.

Kolaborasi dan dialog dengan pemangku kepentingan terkait lainnya, misalnya kemitraan dengan petugas kesehatan masyarakat dan layanan darurat tentang isu-isu yang menjadi perhatian bersama, terbukti sangat penting selama pandemi COVID-19. Karena COVID-19 menjadi sumber kekhawatiran bagi pekerja dan masyarakat umum, tanggapannya memerlukan tanggapan yang terkoordinasi. Mengingat bahwa tempat kerja adalah tempat di mana orang sering berkumpul dalam jarak dekat, banyak langkah kesehatan masyarakat secara khusus menyoroti tempat kerja dengan menerapkan kerja jarak jauh secara wajib dan langkah-langkah seperti penggunaan masker. Selain itu, banyak kampanye vaksin nasional memasukkan akses prioritas atas vaksin bagi kelompok pekerja tertentu, terutama yang berisiko terinfeksi seperti pekerja di layanan kesehatan dan petugas tanggap darurat.¹⁰⁵

Kampanye vaksinasi di kalangan pekerja secara umum menjadi kunci untuk meningkatkan penyerapan vaksin oleh masyarakat secara keseluruhan dan mengurangi penyebaran komunitas dan kelompok infeksi di tempat kerja. Di bidang ini, pengusaha dan dokter okupasi dapat bermitra dengan petugas kesehatan masyarakat setempat untuk menyelenggarakan vaksinasi di tempat kerja. Keterlibatan perwakilan pekerja sangat penting dalam memberikan informasi kepada pekerja tentang vaksinasi, memberi tahu mereka tentang logistik peluncuran vaksinasi dan mendorong penyerapan.

Seiring dunia yang terus beradaptasi dalam menanggapi situasi yang terus berkembang, kemitraan dan kolaborasi erat antara otoritas kesehatan masyarakat dan pelaku K3 – termasuk mitra sosial – akan tetap penting dalam menjamin diambilnya langkah-langkah yang tepat untuk melindungi pekerja dan masyarakat. Memperluas dialog ini akan sangat penting menuju penguatan sistem K3 di semua tingkatan sehingga mereka siap untuk menanggapi kebutuhan keselamatan dan kesehatan pekerja bila terjadi kejadian tak terduga dan keadaan darurat di masa depan.

Selama pandemi, organisasi pengusaha dan serikat pekerja juga menjadi kunci dalam memastikan komunikasi dan informasi yang efektif dan terkoordinasi untuk mendorong kepatuhan dan berkontribusi pada penerapan langkah-langkah K3 yang memadai di tempat kerja. Para mitra sosial mengembangkan kampanye peningkatan kesadaran serta informasi dan materi pelatihan. Bila dirancang dan direalisasikan bersama, prakarsa semacam itu bisa memiliki dampak yang lebih kuat.

Kolaborasi yang efektif antara pengusaha dan pekerja di tingkat tempat kerja merupakan landasan sistem manajemen K3 yang baik – dan penting untuk K3. Selama pandemi COVID-19, tempat kerja perlu mengadopsi prosedur dan langkah-langkah baru untuk mencegah penularan dan mengurangi risiko lain yang muncul, termasuk akibat perubahan pengaturan kerja. Partisipasi dan keterlibatan pekerja, melalui komite K3 bersama atau perwakilan K3 pekerja, dapat berkontribusi pada rancangan langkah-langkah yang sesuai dan efektif, yang diselaraskan dengan tempat kerja dan kebutuhan pekerja serta keberhasilan penerapannya.

104 Lihat ILO: [ILO Policy Brief: the need for social dialogue in addressing the COVID-19 crisis](#) (Mei 2020).

105 Menurut Oxford Covid policy tracker (tersedia di [sini](#)) dari Universitas Oxford, tiga kategori prioritas teratas dalam rencana vaksinasi resmi 167 negara paling sering adalah orang tua, orang yang rentan secara klinis dan petugas kesehatan garis depan.

Kotak 12. Ajakan Bertindak secara Global untuk pemulihan yang berpusat pada manusia dari krisis COVID-19 yang inklusif, berkelanjutan dan tangguh: Sentralitas dialog sosial untuk melindungi semua pekerja.

Pada Konferensi Perburuhan Internasional pada bulan Juni 2021, delegasi Pemerintah, Pengusaha dan Pekerja dari 181 negara dengan suara bulat mengadopsi ***Ajakan Bertindak Global untuk pemulihan yang berpusat pada manusia dari krisis COVID-19 yang inklusif, berkelanjutan dan tangguh.***

Ajakan Bertindak secara Global tersebut mengikat negara-negara untuk bekerja demi pemulihan ekonomi dan sosial dari krisis, mempromosikan pekerjaan yang layak dan menangani ketidaksetaraan.

Ajakan tersebut menargetkan empat bidang utama:

- ▶ Pertumbuhan ekonomi dan lapangan kerja yang inklusif
- ▶ Perlindungan semua pekerja
- ▶ Perlindungan sosial universal
- ▶ Dialog sosial

Ajakan Bertindak menyoroti perlunya menyediakan perlindungan yang memadai bagi semua pekerja dan memperkuat penghormatan terhadap standar ketenagakerjaan internasional, termasuk standar K3. Ajakan tersebut juga menyerukan untuk memastikan bahwa pekerja yang berisiko lebih tinggi terpapar COVID-19 - dan mereka yang berisiko lebih besar terdampak kesehatan secara negatif, misalnya petugas kesehatan dan semua pekerja garis depan lainnya, termasuk mereka yang bekerja secara lintas negara - memiliki akses ke vaksin, alat pelindung diri, pelatihan, pengujian dan dukungan psikososial, dan bahwa mereka diberi upah dan perlindungan yang memadai di tempat kerja, termasuk dari beban kerja yang berlebihan.

Menyadari bahwa kondisi kerja yang aman dan sehat merupakan dasar untuk pekerjaan yang layak, *Ajakan Bertindak* meminta negara-negara agar memperkuat langkah-langkah K3 dengan menjalin kerja sama dengan lembaga-lembaga publik, perusahaan swasta, pengusaha, pekerja dan perwakilannya dalam penyediaan panduan praktis yang disesuaikan; dukungan untuk manajemen risiko; pengenalan langkah pengendalian dan kesiapsiagaan darurat yang tepat; langkah-langkah untuk mencegah wabah baru atau risiko pekerjaan lainnya; dan kepatuhan terhadap langkah-langkah kesehatan dan aturan dan regulasi berbasis COVID-19 lainnya.

Ini juga menyerukan kepada negara-negara untuk memperkenalkan, memanfaatkan dan mengadaptasi pengaturan bekerja jarak jauh dan pengaturan kerja baru lainnya untuk mempertahankan pekerjaan dan memperluas kesempatan pekerjaan yang layak melalui, antara lain, peraturan, dialog sosial, perundingan bersama, kerja sama di tempat kerja dan upaya untuk mengurangi kesenjangan dalam akses digital, menghormati standar ketenagakerjaan internasional dan privasi serta mempromosikan perlindungan data dan keseimbangan bekerja-kehidupan.

Ajakan Bertindak mengakui peran dialog sosial, baik bipartit maupun tripartit, dalam tanggapan langsung terhadap pandemi COVID-19 di banyak negara dan sektor dan pentingnya mendukung penyampaian hasil yang ditetapkan, termasuk melalui konsultasi pemerintah dengan mitra sosial dalam merancang dan mengimplementasikan rencana dan kebijakan pemulihan nasional yang menangani perlunya mempertahankan dan menciptakan pekerjaan yang layak, kelangsungan bisnis dan investasi di sektor dan bidang prioritas.



► Bibliografi

- Aburumman et al., 2019. "Evaluating the effectiveness of workplace interventions in improving safety culture: A systematic review", dalam [Safety Science](#), Vol. 115(1), hal. 376-392.
- Belize Chamber of Commerce. 2021. *Webinar on the Violence and Harassment Convention No. 190*, terdapat di: [Webinar on the Violence and Harassment Convention No. 190 - Belize Chamber of Commerce and Industry](#).
- Biggins, D., Phillips, M. 1991(a): "A survey of health and safety representatives in Queensland, Part 1: Activities, issues, information sources", dalam *Journal of Occupational Health and Safety — Australia and New Zealand* 7(3) hal.195–202.
- 1991(b): "A survey of health and safety representatives in Queensland, Part 2: Comparison of representatives and shop stewards", dalam *Journal of Occupational Health and Safety — Australia and New Zealand* 7(4) hal. 281–286.
- Biggins, D., et al. 1991. "Benefits of worker participation in health and safety", dalam *Labour and Industry* 4(1), hal.138–159.
- Biggins, D., Holland, T. 1995. "The training and effectiveness of health and safety representatives", dalam I. Eddington (ed.): *Towards health and safety at work*, Technical Papers of the Asia Pacific Conference on Occupational Health and Safety.
- BITC, 2021. *Mental health for employers' toolkit*, terdapat di: [Mental Health for Employers' Toolkit - Business in the Community \(bitc.org.uk\)](#)
- Brandl, B. 2021. "The cooperation between business organizations, trade unions, and the state during the COVID-19 pandemic: A comparative analysis of the nature of the tripartite relationship", dalam *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, terdapat di: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/irel.12300>
- Bueno, C., Álvarez, P. 2022. *Diálogo social tripartito en seguridad y salud en el trabajo. Marcos regulatorios, avances y desafíos en seis países de América Latina*, Informes Técnicos OIT Cono Sur, N° 24, terdapat di: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/-ro-lima/-sro-santiago/documents/publication/wcms_836584.pdf
- Kanada, 2021. *Online courses provide guidance on safe return to work during COVID-19 pandemic*, Canadian Centre for Occupational Health and Safety, terdapat di: [Online Courses Provide Guidance on Safe Return to Work During COVID-19 Pandemic - Canada.ca](#)
- Daugherty Biddison, E. L., Paine, L., Murakami P., et al. 2016. "Associations between safety culture and employee engagement over time: a retrospective analysis", dalam *BMJ Quality & Safety*, Vol. 25, hal. 31-37, terdapat di: <https://qualitysafety.bmj.com/content/25/1/31.short>
- Departemen Kesehatan Afrika Selatan, 2020. *South African Government. Minister Thulas Nxesi: Economic Cluster Media Briefing on Coronavirus COVID-19 Alert Level 3*, terdapat di: <https://sacoronavirus.co.za/2020/05/29/minister-thulas-nxesi-economic-cluster-media-briefing-on-coronavirus-covid-19-alert-level-3/>
- Education International. 2021a. *Global trade union movement launches toolkit in campaign to eradicate violence and harassment in the world of work* terdapat di: [Global trade union movement launches toolkit in campaign to eradicate violence and harassment in the world of work \(ei-ie.org\)](#)
- Education International. 2021b. Mexico: COVID-19 issues feature in SNTE demands, terdapat di: [Mexico: COVID-19 issues feature in SNTE demands \(ei-ie.org\)](#)
- European Economic and Social Committee (EESC). 2022. *Social dialogue as a tool to promote health and safety at work*, adopted on 19 January 2022, terdapat di: [Social dialogue as a tool to promote health and safety at work | European Economic and Social Committee \(europa.eu\)](#)
- Uni Eropa. 2021. *Main messages from the Tripartite Social Summit*, 24 March 2021, Press Release, Brussels, terdapat di: [Main messages from the Tripartite Social Summit \(europa.eu\)](#)
- EU-OSHA. 2017. Terdapat di: [An international comparison of the cost of work-related accidents and illnesses](#).
- Fédération Nationale de l'Action Sociale Force Ouvrière (FNAS-FO). 2021. *Accord national interprofessionnel pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail*, terdapat di : <https://www.fnasfo.fr/wp-content/uploads/2020/12/ani-sante-au-travail-copy.pdf>

- Gaines, J., Biggins, D. 1992. "A survey of health and safety representatives in the Northern Territory", dalam *Journal of Occupational Health and Safety — Australia and New Zealand*, Vol 8(5), hal.421–428.
- Galinsky, A. D. 2022. "When new covid variants upend your return-to-office plans", dalam *Harvard Business Review*, terdapat di: [When New COVID Variants Upend Your Return-to-Office Plans \(hbr.org\)](https://hbr.org/perspectives/article/When-new-covid-variants-upend-your-return-to-office-plans)
- Haines, V., Merrheim, G., Roy, M. 2001. "Understanding reactions to safety incentives", dalam *Journal of Safety Research*, Vol. 32(1), hal. 17-30, March 2001, terdapat di: https://www.researchgate.net/publication/222968873_Understanding_reactions_to_safety_incentives
- Hale, A. R., Hovden, J. 1998. "Management and culture: the third age of safety", dalam A-M. Feyer and A. Williamson (eds.): *Occupational injury: risk, prevention and intervention*, Taylor & Francis; London (United Kingdom), hal. 129–166.
- Harter, J. K., et al. 2020. The relationship between engagement at work and organizational outcomes: 2020 Q12 Meta-Analysis, 10th edition, terdapat di: [2020-employee-engagement-meta-analysis.pdf \(mandalidis.ch\)](https://www.gallup.com/187861/2020-employee-engagement-meta-analysis.pdf)
- Health and Safety Commission (HSC).1993. *ACSNI Study Group. Third Report: Organizing for Safety* (London).
- HSE Irelandia. 2021. *Work safely – arrangements for COVID-19*, terdapat di: [Work safely - arrangements for COVID-19 - healthservice.ie](https://www.hse.ie/eng/health/safely/arrangements-for-covid-19/)
- ICOH Congress, 2022. *Comparative global estimates on work-related burden of accidents and diseases* (Rome), terdapat di: <https://icoh2022.net/>
- ILO. 2002. *Social dialogue: finding a common voice*, terdapat di: *Social dialogue : finding a common voice - International Labour Organization (ilo.org)*
- 2013. *A 5 step guide for employers, workers and their representatives on conducting workplace risk assessments*.
- 2020. *Social dialogue on occupational safety and health in the COVID-19 context. Ensuring a safe return to work. Practical examples*, terdapat di: [wcms_754226.pdf \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/public/ro/ro-santiago/documents/publication/wcms_754226.pdf)
- 2020. *ILO Policy Brief: the need for social dialogue in addressing the COVID-19 crisis*.
- 2021. *COVID-19, collective bargaining and social dialogue: A report on behalf of ILO ACTRAV*, terdapat di: https://www.ilo.org/public/ro/ro-santiago/documents/publication/wcms_828623.pdf
- 2021. *South-East Asian unions respond to the pressure of COVID-19*, terdapat di: https://www.ilo.org/public/ro/ro-santiago/documents/publication/wcms_810060/lang--en/index.htm
- 2021. *Ministers of Labour and Social Affairs and social partners meet with ILO to discuss joint activities to advance decent work in Iraq, with support of the European Union*, Press Release, terdapat di: https://www.ilo.org/public/ro/ro-santiago/documents/publication/wcms_146645-ministers-labour-and-social-affairs-and-social-partners-meet-ilo-discuss-joint-activities
- 2021. *"COVID-19 and recovery: The role of trade unions in building forward better"*, dalam *International Journal of Labour Research*, terdapat di: https://www.ilo.org/public/ro/ro-santiago/documents/publication/wcms_806895/lang--en/index.htm
- 2021. *Leading business in times of COVID crisis: Analysis of the activities of employer and business membership organizations in the COVID-19 pandemic and what comes next*, terdapat di: https://www.ilo.org/public/ro/ro-santiago/documents/publication/wcms_766658.pdf
- 2021. *A global trend analysis on the role of trade unions in times of COVID-19: A summary of key findings*.
- 2021. *Renforcer les capacités d'intervention des travailleurs en matière de sécurité et de santé au travail pour bâtir une culture de prévention à Madagascar*,
- 2021. *ILO Brief: Social dialogue one year after the outbreak of the COVID-19 pandemic: Spotlight on outcomes*.
- 2021. *Leading business in times of COVID crisis. Analysis of the activities of employer and business membership organizations in the COVID-19 pandemic and what comes next (ACT/EMP)*.
- 2021. *Good practice in workplaces against COVID-19*.
- 2022. *Support Kit for Developing Occupational Safety and Health Legislation*, terdapat di: *Support Kit for Developing OSH Legislation*
- 2022. *Reflexiones sobre el trabajo. Visiones durante la pandemia desde el Cono Sur de América Latina (Santiago)*, terdapat di: https://www.ilo.org/public/ro/ro-santiago/documents/publication/wcms_836800.pdf
- 2022. *ILO, Apindo and PHRI to enhance COVID-19 prevention measures in hospitality industry and SMEs*, Press Release, terdapat di: https://www.ilo.org/public/ro/ro-santiago/documents/publication/wcms_835443/lang--en/index.htm

- 2022. *Social Dialogue and Tripartism*, terdapat di: www.ilo.org/global/topics/workers-and-employers-organizations-tripartism-and-social-dialogue/lang-en/index.htm. (Please check)
- 2022. *Enhancing COVID-19 prevention at and through workplaces: Job creation through business re-opening and continuation*, terdapat di: https://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/projects/WCMS_806429/lang-en/index.htm
- IndustriALL. 2021. *Unions in Sri Lanka sign landmark agreement in global apparel supply chain*, terdapat di: *Unions in Sri Lanka sign landmark agreement in global apparel supply chain* | IndustriALL (industriall-union.org)
- 2021. *Union campaign pays off as covid-19 vaccination rates hit 74% in South Africa's garment sector*, terdapat di: *Union campaign pays off as COVID-19 vaccination rates hit 74% in South Africa's garment sector* | IndustriALL (industriall-union.org)
- Organisasi Pengusaha Internasional (IOE). 2020. "French social partners sign a new interprofessional agreement on telework", dalam *Industrial Relations and Labour Law*, Newsletter, December 2020, terdapat di: *French social partners sign a new interprofessional agreement on telework* (ioe-emp.org)
- 2021. "Panama: outcomes of the tripartite Dialogue for Labour Economy and Development, including the regulation on telework", dalam *Industrial Relations and Labour Law*, Newsletter, January 2021, terdapat di: *Panama: outcomes of the tripartite Dialogue for Labour Economy and Development, including the regulation on telework* (ioe-emp.org)
- International Trade Union Confederation (ITUC). 2020. *ITUC Global COVID-19 Survey*, 28 April 2020, terdapat di: *ITUC Global COVID-19 Survey: Global gaps in adequate provision of PPE and preparation of safe workplaces to protect workers from spread of COVID-19 in spotlight - International Trade Union Confederation* (ituc-csi.org)
- Johnson, A. 2013. "Researchers examine why workers fail to report hazards and injuries, and say supervisors are the solution", dalam *Safety and Health*, terdapat di: <https://www.safetyandhealthmagazine.com/articles/9318-speaking-up>
- Kim, Y., Park, J., Park, M. 2016. "Creating a culture of prevention in occupational safety and health practice", dalam *Safety and health at work*, 7(2), hal. 89-96, terdapat di: <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.02.002>
- Lloyd-Williams, H., et al. 2012. *Worker representation and consultation on health and safety: An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER)*, European Agency for Safety and Health at Work, terdapat di: *Download citation of Worker representation and consultation on health and safety: An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER)* (researchgate.net)
- Loutoo, J. 2021. *Trade unions: No mandatory vaccination without dialogue*, 21 September 2021, terdapat di: *Trade unions: No mandatory vaccination without dialogue* (newsday.co.tt)
- Ministerio de trabajo Peru. 2018. *Ano del dialogo y la reconciliación nacional*, terdapat di: http://www.trabajo.gob.pe/CONSEJO_REGIONAL/
- Moore, J., et al. 2013. "Construction workers' reasons for not reporting work-related injuries: An exploratory study", dalam *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, Vol. 19 (1), hal. 97-105, terdapat di: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23498712/>
- Moore, S., et al. 2021. *Research into COVID-19 workplace safety outcomes*, Technical Report, Trades Union Congress and University of Greenwich, London, terdapat di: <https://gala.gre.ac.uk/id/eprint/33634/>
- Maritime and Port Authority of Singapore (MPA). 2020. *COVID-19 Protocol on Crew Change and Repatriation of Seafarers: Singapore Crew Change Guidebook*, Version 4, 4 September 2020, terdapat di: <https://www.mpa.gov.sg/web/wcm/connect/www/2d2ee831-6df9-491f-bb1a-0f92845ba02b/Singapore+Crew+Change+Guidebook.pdf?MOD=AJPERES>
- Parker, D., Lawrie, M., Hudson, P. 2006. "A framework for understanding the development of organisational safety culture", dalam *Safety Science*, Vol. 44, hal.551-562, terdapat di: [doi:10.1016/j.ssci.2005.10.004](https://doi.org/10.1016/j.ssci.2005.10.004)
- Reason, J. 1997. *Managing the risks of organizational accidents*, Ashgate Publishing Ltd (Aldershot, Hants), terdapat di: https://www.perlego.com/book/1568695/managing-the-risks-of-organizational-accidents-pdf?utm_source=google&utm_medium=cpc&campaignid=15913700346&adgroupid=133123179755&gclid=CjwKCAjwrfCRBhAXEiwAnkmKmZAGCD2tZBFbCupZhuOpOhRCmvV6TnR-AxzYAH8ZmmmJEFw5ecFm8RoCXIMQAvD_BwE
- RMT. 2021. *RMT bus worker survey reveals "wild west approach"*, terdapat di: *RMT bus worker survey reveals "wild west approach" - rmt*

- Tompa, E., et al. 2021. « Economic burden of work injuries and diseases: A framework and application in five European Union countries », dalam *BMC Public Health* Vol. 21, 49 terdapat di: <https://doi.org/10.1186/s12889-020-10050-7>
- Tucker, S., Turner, N. 2013. "Waiting for safety: Responses by young Canadian workers to unsafe work", dalam *Journal of Safety Research*, Vol. 45, hal. 103-110, ISSN 0022-4375, terdapat di: <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2013.01.006>. (<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0022437513000078>)
- University of Oxford. 2021. 90% of countries have published vaccine plans: *Oxford COVID policy tracker*, University of Oxford. United Kingdom, terdapat di: <https://www.ox.ac.uk/news/2021-12-09-90-countries-have-published-vaccine-plans-oxford-covid-policy-tracker>
- UOCRA. 2021. *Protocolo de recomendaciones practicas COVID-19. Industria de la construcción*, terdapat di: https://www.uocra.org/pdf/protocoloUOCRA-CAC_COVID-19.pdf
- Van Scheppingen, A. R. et al. 2010. *Internalizing core values as a fundament for workers' health, well-being and safety in a changing world of work*, poster presented at the ICOH-WOPS Conference, 14-17 June 2010, VU Universiteit, Amsterdam, The Netherlands, see: https://oshwiki.eu/wiki/Towards_an_occupational_safety_and_health_culture
- Victorian Trades Hall Council. 2021. *Teleworking – or working from home*, terdapat di: [Teleworking - or working from home - OHS Reps](#)
- Walters et al. 2012. *Worker representation and consultation on health and safety: An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks*, terdapat di: https://orca.cardiff.ac.uk/87479/1/esener-workers_en.pdf
- Warren-Langford, P., et al. 1993. "Union participation in occupational health and safety in Western Australia", dalam *Journal of Industrial Relations*, Vol. 35, hal. 585–606. Terdapat di: *Union Participation in Occupational Health and Safety in Western Australia - P. Warren-Langford, D.R. Biggins, M. Phillips, 1993 (sagepub.com)*
- Westfall, C. 2020. "Mental health and remote work: Survey reveals 80% of workers would quit their jobs for this", dalam *Forbes*, terdapat di: [Mental Health And Remote Work: Survey Reveals 80% Of Workers Would Quit Their Jobs For This \(forbes.com\)](#)
- WHO/ILO. 2021. *WHO/ILO joint estimates of the work-related burden of disease and injury, 2000-2016: global monitoring report*, terdapat di: [wcms_819788.pdf \(ilo.org\)](#)
- WHO/ILO. 2022. *Healthy and Safe Telework*, a joint WHO/ILO Technical Brief, terdapat di: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/news/WCMS_836254/lang--en/index.htm
- WKO (Austrian Economic Chamber). 2021. *Die eckpunkte des general-kolktivvertrags*, 15 January 2021, terdapat di : [General Collective Agreement Corona Measures \(gesundheitskasse.at\)](#)
- WorldatWork. 2020. *Remote work policies expected to remain in place beyond COVID-19*, terdapat di: <https://worldatwork.org/workspan/articles/remote-work-policies-expected-to-remain-in-place-beyond-covid-19>
- Yufeng, K. 2021. "From Jan 15, unvaccinated workers not allowed to return to workplace even with negative pre-event test", dalam *The Straits Times*, terdapat di: <https://www.straitstimes.com/singapore/from-jan-15-unvaccinated-workers-will-not-be-allowed-to-return-to-the-workplace-even-with-negative-pre-event-test>



► Lampiran: Sumber daya dan alat

Perangkat ILO terpilih tentang COVID-19

Judul	Deskripsi	Tautan
<i>Anticipate, prepare and respond to crises: Invest now in resilient occupational safety and health systems</i>	Laporan ini mengkaji unsur-unsur sistem K3 yang kuat dan tangguh. Laporan ini memberikan contoh dari pandemi COVID-19 untuk menyoroti cara sistem K3 dapat membangun kekuatan setelah krisis. <i>Lampiran laporan ini berisi sumber daya dari organisasi internasional, pemerintah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja.</i>	https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_780927/lang--en/index.htm
Dalam menghadapi pandemi: memastikan keselamatan dan kesehatan di tempat kerja -- Hari K3 Se-Dunia 2020	Laporan ini membahas tentang peran K3 selama krisis COVID-19 <i>Lampiran laporan ini berisi sumber daya dari organisasi internasional, pemerintah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja.</i>	https://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/publications/WCMS_742959/lang--en/index.htm
<i>A global survey of employer and business membership organizations: Inside impacts and responses to COVID-19</i>	Survei yang dilakukan oleh Biro Kegiatan Pengusaha ILO (ACT/EMP) dan Organisasi Pengusaha Internasional (IOE) ini mengkaji tuntutan dan tantangan yang dihadapi oleh organisasi pengusaha dan keanggotaan bisnis termasuk faktor-faktor yang terkait dengan K3.	https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_749379/lang--en/index.htm
<i>A quick reference guide to common COVID-19 policy responses</i>	Panduan referensi yang disusun oleh ACT/EMP ILO ini membahas langkah-langkah kebijakan umum dalam menanggapi pandemi yang berdampak pada bisnis baik secara langsung atau tidak, yang mencakup satu bagian tentang peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja.	https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_754728/lang--en/index.htm
<i>COVID-19 and Recovery: The role of Trade Unions in Building Forward Better</i>	Terbitan International Journal of Labour Research yang diterbitkan oleh Biro Aktivitas Pekerja ILO (ACTRAV) mengeksplorasi strategi bagi pekerja dan organisasinya untuk membentuk kebijakan respons COVID-19.	https://www.ilo.org/actrav/international-journal-labour-research/2021/WCMS_806895/lang--en/index.htm
<i>COVID-19, Collective Bargaining and Social Dialogue</i>	Laporan yang disusun oleh ACTRAV ini berupaya menjelaskan dampak pandemi COVID-19 terhadap proses dan hasil perundingan Bersama khususnya dan dialog sosial secara lebih umum. Laporan ini didasarkan pada tanggapan lebih dari 200 pengurus serikat pekerja terhadap survei global daring yang dilakukan antara bulan Maret dan Mei 2021 serta mencakup wawasan para perunding serikat pekerja garis depan yang diwawancarai secara mendalam oleh para penulis	https://www.ilo.org/actrav/pubs/WCMS_828623/lang--en/index.htm

Judul	Deskripsi	Tautan
<i>COVID-19 and the world of work</i>	Portal ini menyediakan sumber daya dan pemberitaan tentang bagaimana COVID-19 berdampak pada dunia kerja.	https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang--en/index.htm
<i>COVID-19 and the world of work: Country policy responses</i>	Pangkalan data ini mengumpulkan tanggapan kebijakan negara terhadap COVID-19 dan diperbarui secara berkala, termasuk kebijakan tentang K3.	https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/regionalcountry/countryresponses/lang--en/index.htm
<i>Digitalize, adapt and innovate: Challenges and opportunities for trade unions amidst the COVID-19 pandemic and the recovery period</i>	Publikasi ini mengeksplorasi tantangan yang muncul bagi serikat pekerja yang bersinggungan dengan defisit teknologi digital di tingkat nasional dan berkembangnya informalisasi, serta dampak pandemi COVID-19.	https://www.ilo.org/actrav/pubs/WCMS_810066/lang--en/index.htm
<i>ILO Standards and COVID-19 (coronavirus)</i>	Dokumen pertanyaan yang paling banyak diajukan (FAQ) ini memberikan ketentuan-ketentuan utama standar ketenagakerjaan internasional yang relevan dengan wabah COVID-19 yang terus berkembang.	https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_739937/lang--en/index.htm
<i>Needs assessment survey: The impact of COVID-19 on enterprises</i>	Perangkat survei yang dikembangkan oleh ACT/EMP ini membantu organisasi pengusaha dan keanggotaan bisnis mengevaluasi prioritas dan tantangan perusahaan selama pandemi termasuk pertanyaan tentang risiko kesehatan.	https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_752426/lang--en/index.htm
<i>A 10-step tool for a safe and healthy return to work in times of COVID</i>	Perangkat ini merekomendasikan langkah-langkah yang aman untuk membuka kembali tempat kerja selama pandemi.	https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_745881/lang--en/index.htm
<i>Enterprise survey tool: Assessing training needs resulting from COVID-19</i>	Perangkat yang dikembangkan oleh ACT/EMP ini dapat digunakan oleh organisasi pengusaha dan keanggotaan bisnis untuk menilai kebutuhan pelatihan, termasuk yang fokus pada K3.	https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_751610/lang--en/index.htm
Pencegahan dan Mitigasi COVID-19 di Tempat Kerja: Daftar periksa tindakan	Perangkat ini menawarkan pendekatan sederhana dan kolaboratif untuk menilai risiko COVID-19 sebagai langkah untuk mengambil langkah-langkah melindungi keselamatan dan kesehatan pekerja.	https://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/publications/WCMS_742960/lang--en/index.htm
Kembali bekerja dengan aman: Panduan bagi pengusaha tentang pencegahan COVID-19	Panduan yang dikembangkan oleh ACT/EMP ini memberikan rekomendasi untuk praktik K3 tentang pencegahan COVID-19, kesehatan mental, dan kembali bekerja dengan aman.	https://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/publications/WCMS_745596/lang--en/index.htm

Judul	Deskripsi	Tautan
Kembali Bekerja dengan Aman: Sepuluh Poin Tindakan	Perangkat ini memberikan daftar tindakan pencegahan yang dapat dilakukan oleh pengusaha, pekerja dan pihak lain untuk kembali bekerja dengan sehat.	https://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/publications/WCMS_746743/lang--en/index.htm
<i>Social Dialogue, Skills and COVID-19</i>	Publikasi ini membahas arti penting dan peran dialog sosial selama penanganan pandemi COVID-19, termasuk pelatihan dan pertimbangan K3.	https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_758550/lang--en/index.htm
<i>Trade union membership dynamics amidst COVID-19: Does social dialogue matter?</i>	Artikel untuk International Journal of Labour Research ini mengkaji peran dialog sosial dalam membentuk kembali pemulihan dan mengusulkan intervensi kebijakan.	https://www.ilo.org/actrav/pubs/WCMS_810048/lang--en/index.htm
<i>The New Training Package on Essentials in Occupational Safety and Health (EOSH)</i>	Perangkat pelatihan yang dikembangkan oleh Pusat Pelatihan Internasional ILO (ITC-ILO) ini mencakup modul tentang penciptaan budaya K3, yang mencakup bagian tentang tanggap darurat dan bagian khusus tentang COVID-19. Tersedia secara gratis.	https://www.itcilo.org/projects/new-trainingpackage-essentialsoccupational-safety-andhealth-eosh

Perangkat ILO Terpilih tentang Dialog Sosial dan K3

Judul	Deskripsi	Tautan
<i>Analysis of the activities of employer and business membership organizations in the COVID-19 pandemic and what comes next</i>	Laporan yang dikembangkan oleh ACT/EMP ini melihat bagaimana organisasi pengusaha dan anggota bisnis berkontribusi dalam memberikan layanan penting selama krisis COVID-19.	https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_766658/lang--en/index.htm
<i>Diálogo social tripartito en seguridad y salud en el trabajo. Marcos regulatorios, avances y desafíos en seis países de América Latina</i>	Laporan ini mengkaji peran kunci badan-badan khusus tripartit dalam mempromosikan kebijakan dan program nasional tentang K3 selama tantangan seperti pandemi. <i>Hanya tersedia dalam bahasa Spanyol.</i>	wcms_836584.pdf (ilo.org)
<i>Handbook for Joint Safety and health Committees in the English-Speaking Caribbean</i>	Buku pegangan ini membahas penerapan sistem tanggung jawab bersama di tingkat tempat kerja terkait K3.	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/---sro-port_of_spain/documents/publication/wcms_224326.pdf

Judul	Deskripsi	Tautan
<i>Improving Occupational safety and health in the global coffee value chain in Honduras: Drivers and constraints</i>	Sebagai bagian dari proyek rantai nilai kopi di Honduras yang didanai oleh Vision Zero Fund (VZF) dengan sumber daya yang disediakan oleh Komisi Eropa, sebuah penelitian dilakukan untuk mengidentifikasi faktor pendorong dan kendala yang mempengaruhi K3 dan untuk merekomendasikan sejumlah intervensi berdasarkan dialog sosial.	https://www.ilo.org/sanjose/WCMS_759585/lang--en/index.htm
<i>National Tripartite Social Dialogue: An ILO guide for improving governance</i>	Panduan ini membahas strategi untuk meningkatkan dialog tripartit di tingkat nasional.	wcms_231193.pdf (ilo.org)
<i>The Future of Work: Trade Unions in Transformation</i>	Terbitan International Journal of Labour Research yang diterbitkan oleh ACTRAV ini mengkaji transformasi serikat pekerja dalam bergerak menuju masa depan kerja dan membahas pentingnya K3 selama perubahan ini.	https://www.ilo.org/actrav/international-journal-labour-research/WCMS_731147/lang--en/index.htm
<i>Using Health and Safety Committees at Work</i>	Modul pelatihan yang dikembangkan oleh ITC-ILO ini memberikan informasi latar belakang kepada peserta pelatihan tentang peran dan fungsi komite kesehatan dan keselamatan.	Using health and Safety Committees at Work (itcilo.org)

Perangkat ILO terpilih tentang manajemen K3 tempat kerja

Judul	Deskripsi	Tautan
<i>OSH MS 2001</i> SM K3 2001	Panduan ini memberikan informasi tentang sistem manajemen K3.	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_107727.pdf
<i>A 5-step guide for employers, workers and their representatives on conducting workplace risk assessments</i>	Panduan ini bertujuan untuk membantu pengusaha, pekerja dan perwakilannya menilai risiko keselamatan dan kesehatan di tempat kerja.	https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_232886/lang--en/index.htm
<i>ILO training package on development of a national programme of occupational safety and health</i>	Modul pelatihan ini mengkaji perlunya meningkatkan tata kelola K3 dengan meningkatkan kebijakan, sistem, program, dan rencana aksi K3.	wcms_215356.pdf (ilo.org)

Judul	Deskripsi	Tautan
<i>Participatory Action-Oriented Training (PAOT)</i>	PAOT adalah metode praktis untuk merangsang dan mendukung prakarsa di tempat kerja akar rumput yang mengandalkan tindakan sukarela swadaya. Laman ini menyediakan tautan ke sumber daya yang lebih spesifik terkait dengan PAOT.	https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/training/WCMS_736031/lang-en/index.htm
Training Package on Workplace Risk Assessment and Management for Small and Medium Sized Enterprises	Paket pelatihan tentang penilaian dan manajemen risiko di tempat kerja ini memberikan informasi bagi pengusaha di UKM untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan di tempat kerja mereka.	wcms_215344.pdf (ilo.org)

Perangkat terpilih lain untuk mempromosikan kerja sama tempat kerja di bidang K3

Judul	Penulis	Deskripsi	Tautan
<i>Guía del comité o supervisor de seguridad y salud en el trabajo</i>	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Peru)	Panduan ini menjelaskan secara praktis ketentuan K3 yang diatur dalam peraturan nasional saat ini, terkait dengan Komite atau Pengawas Keselamatan dan Kesehatan Kerja. <i>Hanya tersedia dalam bahasa Spanyol</i>	guia_de_comite_SST (www.gob.pe)
<i>Guía de buena prácticas para Comités de Seguridad y Salud (CSS)</i>	Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (Istas), Ministerio de Empleo y Seguridad Social (Spanyol)	Panduan ini bertujuan untuk menyediakan alat untuk meningkatkan pelaksanaan komite K3 bersama di tempat kerja dan efektivitasnya.	http://istas.net/descargas/GUIA_DE_BUENAS_PRACTICAS_05_6.pdf
<i>Industrial Relations</i>	Organisasi Pengusaha Internasional	Situs ini menyediakan sumber daya tentang hubungan industrial, termasuk yang berhubungan dengan K3.	https://www.ioe-emp.org/policy-priorities/industrial-relations
<i>Involvement of social partners in policymaking during the COVID-19 outbreak</i>	Eurofound	Makalah ini mengkaji bagaimana dialog sosial dapat efektif untuk menangani situasi krisis misalnya pandemi COVID-19.	https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2021/involvement-of-social-partners-in-policymaking-during-the-covid-19-outbreak

Judul	Penulis	Deskripsi	Tautan
<i>Manual Guía Para la estructuración y actuación de Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo</i>	Dirección General De Higiene Y Seguridad Industrial (DGHSI) (Santo Domingo)	Tujuan manual ini adalah mendukung perusahaan dalam pembentukan komite K3 bersama. Manual ini mencakup jawaban atas pertanyaan yang paling sering diajukan tentang komite K3 bersama, serta konsep dan perangkat untuk memfasilitasi pelaksanaan dan pengoperasian komite dengan cara yang paling sederhana dan paling efektif. <i>Tersedia dalam bahasa Spanyol</i>	
<i>Constitución y funcionamiento de los comités mixtos</i>	Ministerio de Salud, Gobierno de la provincia de Buenos Aires (Argentina)	Manual ini dimaksudkan untuk mendorong partisipasi aktif komite K3 bersama dalam mengelola K3 di tempat kerja. Manual ini menyediakan tautan ke kuesioner penilaian mandiri untuk mempromosikan pembentukan dan fungsi komite K3 bersama. <i>Tersedia dalam bahasa Spanyol</i>	https://www.ms.gba.gov.ar/sitios/pepst/files/2021/06/Manual-Constituci%C3%B3n-y-Funcionamiento-de-los-Comit%C3%A9s-Mixtos-PEPSyT.pdf
<i>CultureSAFE</i>	Tripartite Alliance for Workplace Safety and Health, Singapura	Portal ini memberikan informasi tentang cara meningkatkan budaya keselamatan suatu perusahaan.	https://www.tal.sg/wshc/programmes/culturesafe/about-culturesafe
<i>Guía para implementar la ergonomía participativa en los lugares de trabajo</i>	Instituto de Salud Pública de Chile	Panduan ini melibatkan struktur metodologis, dengan orientasi pencegahan, untuk memasukkan manajemen partisipatif pada K3 dan ergonomi di perusahaan. <i>Tersedia dalam bahasa Spanyol</i>	https://www.ispch.cl/wp-content/uploads/2021/02/Gu%C3%ADa-T%C3%A9cnica-Ergonom%C3%ADa-Participativa-v0.pdf
<i>Guide to effective communication in occupational risk prevention in the company and promote the PRL</i>	Pemerintah Spanyol, Kementerian Ketenagakerjaan, Migrasi dan Jaminan Sosial	Panduan ini memberikan prosedur dan rekomendasi untuk peningkatan komunikasi internal tentang pencegahan risiko, guna menciptakan budaya pencegahan dalam K3. Panduan ini juga mengusulkan alat praktis dan praktik baik untuk peningkatan komunikasi internal.	https://portal.croem.es/Web20/CROEMPrevencionRiesgos.nsf/F350EE6B4FD1CAC5C12584B20039259D/\$FILE/GU%C3%8DA%20COMUNICACI%C3%93N%20PRL%20DE%20CEPONTEVEDRA.pdf
<i>Good practice tips: Joint involvement – safety committees and inspections</i>	Health and Safety Executive, Inggris	Sumber daya web ini memberikan tip praktik yang baik tentang keterlibatan bersama untuk komite kesehatan dan keselamatan di tingkat tempat kerja.	https://www.hse.gov.uk/involvement/preparetips/jointinv.htm

Judul	Penulis	Deskripsi	Tautan
<i>Managing health and safety committees</i>	WorkSafe Selandia Baru	Sumber daya web ini menjelaskan fungsi utama komite kesehatan dan keselamatan.	https://www.worksafe.govt.nz/managing-health-and-safety/health-and-safety-committees/
<i>Joint Health and Safety Committee Creation</i>	Canadian Centre for Occupational Health and Safety	Sumber daya web ini menjelaskan cara memilih anggota komite kesehatan dan keselamatan dan fungsinya.	https://www.ccohs.ca/oshanswers/hsprograms/hscommittees/creation.html
<i>Social dialogue in occupational safety and health</i>	OSH Wiki, Uni Eropa	Sumber daya daring ini menjelaskan apa itu dialog sosial dan bagaimana kaitannya dengan K3.	https://oshwiki.eu/wiki/Social_dialogue_in_occupational_safety_and_health
<i>Joint Occupational Health and Safety Committees: A practical Guide for Single Employer Workplaces</i>	Labour and Workplace Development, Nova Scotia	Panduan ini menjelaskan peran dan tanggung jawab komite K3 bersama dan bagaimana mengevaluasi efektivitas komite tersebut.	https://novascotia.ca/lae/healthandsafety/docs/JOHCommitteeSingEmployer.pdf
<i>Occupational Health Committees</i>	Saskatchewan, Canada	Panduan daring ini menjelaskan tugas komite kesehatan kerja.	https://www.saskatchewan.ca/business/safety-in-the-workplace/ohc-and-ohs-representative/ohc
<i>Joint Health and Safety Committee Fundamentals</i>	WorkSafe BC	Buku kerja ini menjelaskan dasar-dasar pembentukan dan pemeliharaan komite kesehatan dan keselamatan bersama.	https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwj3y5qX-4sz2AhVS_rsiHVIFCgM-4FBAWegQIERAB&url=https%3A%2F%2Fwww.worksafebc.com%2Fresources%2Fhealth-safety%2Fbooks-guides%2Fjoint-committee-participant-workbook%3Flang%3Den%26direct&usg=AOvVaw1iP9PXDHGQWf1Q5iiEfYN6
<i>Joint Occupational Health and Safety Committee Foundation Workbook</i>	WorkSafe BC	Buku kerja ini membahas konsep dan metode untuk mengembangkan dan memelihara Komite Kesehatan dan Keselamatan Kerja Bersama yang efektif di tempat kerja Anda.	https://www.uvic.ca/ohse/assets/docs/JHSC_Responsibilities_Workbook.pdf

Judul	Penulis	Deskripsi	Tautan
<i>Remote Collaboration: Facing the challenges of COVID-19</i>	Deloitte	Presentasi ini membahas cara-cara agar pengusaha dapat berkolaborasi aktif dengan pekerja selama kerja jarak jauh, termasuk di bidang-bidang yang terkait dengan K3.	https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/de/Documents/human-capital/Remote-Collaboration-COVID-19.pdf
<i>Health and Safety and Organizing</i>	Trades Union Congress (TUC), Inggris	Publikasi ini membahas komite keselamatan dan cara lain dialog sosial berkontribusi pada K3.	TUC 25951 Health and Safety Organising Report v4 Lo-res.pdf
<i>Management Leadership in Occupational Safety and Health – a practical guide</i>	EU-OSHA	Panduan ini memberikan informasi praktis kepada para pemimpin bisnis tentang bagaimana keselamatan dan kesehatan dapat ditingkatkan melalui kepemimpinan yang efektif, keterlibatan pekerja serta penilaian dan tinjauan berkelanjutan, menjadikan bisnis dan organisasi aman dan sehat bagi semua orang. Pemeriksaan diagnostik memberikan ide tentang tingkat pencegahan di perusahaan dan memberikan ide untuk peningkatan.	https://osha.europa.eu/en/publications/management-leadership-occupational-safety-and-health-practical-guide
<i>Union Health and Safety Programs</i>	United Electrical, Radio and Machine Workers of America (UE)	Sumber daya web ini menjelaskan kiat program kesehatan dan keselamatan, kiat untuk partisipasi serikat pekerja dalam pertemuan komite kesehatan dan keselamatan bersama dan informasi lainnya. <i>Tersedia dalam bahasa Spanyol</i>	https://www.ueunion.org/stwd_hlthsftyprgms.html
<i>The impact of safety representatives on occupational health</i>	European Trade Union Institute (ETUI)	Publikasi ini menjelaskan bagaimana perwakilan keselamatan mempengaruhi K3 dan berbagai pendekatan dan kegiatan.	https://perc.ituc-csi.org/IMG/pdf/FINAL-INT-UK-ETU009_Epsare_UK_Int_v05.pdf
<i>Safety culture</i>	Health and Safety Executive (HSE), Inggris	Catatan informasi ini membahas konsep budaya keselamatan dan aspek-aspek kunci budaya keselamatan yang efektif.	https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2a-hUKEwjqt4vV6sz2AhVa_rsIHdxVAgQQFnoECCsQA-Q&url=https%3A%2F%2Fwww.hse.gov.uk%2Fhumanfactors%2Ftopics%2Fcommon4.pdf&usg=AOvVaw2m3NKTzNs6FDpep-KnnGesU

Judul	Penulis	Deskripsi	Tautan
<i>Worker participation in Occupational Safety and Health – A Practical Guide</i>	EU-OSHA	Panduan ini menguraikan peran, tanggung jawab dan tugas pengusaha, pekerja dan perwakilannya. Panduan ini memberikan contoh nyata langkah-langkah yang dapat diambil oleh semua pihak untuk meningkatkan K3 secara bermakna. Panduan ini juga memuat 'daftar Periksa' yang dapat dikerjakan oleh pekerja dan perwakilannya untuk memastikan bahwa mereka melakukan yang terbaik untuk mengurangi risiko.	https://osha.europa.eu/en/publications/worker-participation-occupational-safety-and-health-practical-guide



International
Labour
Organization

ILO Jakarta Office

Menara Thamrin Lantai 22
Jl. M.H. Thamrin Kav. 3
Jakarta 10250
INDONESIA
www.ilo.org/jakarta
jakarta@ilo.org