



► Risalah ILO

Agustus 2020

Dialog sosial mengenai keselamatan dan kesehatan kerja dalam konteks COVID-19

Memastikan kembali ke tempat kerja dengan aman

Contoh-contoh praktis

► 1. Pengantar

Dengan bergulirnya pandemi COVID-19 di seluruh dunia, banyak negara yang mulai melonggarkan tindakan-tindakan karantina, memberikan kesempatan bagi warga mereka secara perlahan kembali ke tempat kerja. Namun, “kondisi kenormalan baru” membutuhkan penyesuaian yang besar di tempat kerja guna memastikan kembalinya para pekerja ke tempat kerja dilakukan dengan cara-cara yang meminimalkan risiko bagi semua orang yang terlibat.

Di seluruh benua, kendati tidak di seluruh negara, dialog sosial tripartit dan bipartit yang melibatkan konsultasi antara dan di kalangan pemerintah serta organisasi pengusaha dan pekerja, telah membantu menentukan tindakan karantina dan membangun tanggapan cepat yang efektif, terutama untuk mendukung perekonomian sebagai upaya melindungi para pekerja dan perusahaan dari dampak terburuk krisis.¹ Konsultasi dan kolaborasi antara mitra tripartit ini sama pentingnya dalam memastikan kembalinya pekerja ke tempat kerja dengan aman.² Keselamatan

dan Kesehatan Kerja (K3) menjadi semakin penting dalam agenda mengingat semakin banyak negara, sektor dan perusahaan yang menyiapkan landasan kuat untuk secara perlahan membuka perekonomian.³ Namun, dialog sosial yang menyangkut tahap kembali ke tempat kerja, sejauh ini tidak terlalu umum dilakukan dibandingkan dengan langkah-langkah ekonomi yang dilakukan saat di awal krisis.

Berkonsultasi dengan pihak berwenang yang terkait dengan perwakilan pekerja serta pengusaha dibutuhkan terkait dengan kebijakan yang berhubungan dengan pekerjaan, dan semakin dibutuhkan lagi dalam konteks COVID-19. Dokumen singkat ini menunjukkan beberapa contoh tentang bagaimana dialog sosial digunakan untuk mengelola upaya kembali ke tempat kerja dengan cara yang aman. Contoh-contoh yang ada termasuk dialog sosial di berbagai tataran dan dari berbagai kawasan. Contoh-contoh ini menggambarkan betapa efektifnya dialog dalam: membantu memberikan solusi yang paling dapat diadaptasikan untuk kondisi yang terjadi saat ini;

1 Lihat, contohnya: *The need for social dialogue in addressing the COVID-19 crisis*, ILO Policy Brief, Jenewa, Mei 2020; *ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Updated estimates and analysis*, edisi kelima, ILO, Jenewa, 30 Juni 2020; dan *Pillar 4: Relying on social dialogue for solutions*, ILO Policy Brief on COVID-19, Jenewa, 2020.

2 Untuk informasi lebih rinci, lihat: *A safe and healthy return to work during the COVID-19 Pandemic*, ILO Policy Brief, Jenewa, Mei 2020

3 Untuk informasi lebih lanjut, lihat: *Negotiation the return to work*, IndustriALL, Juni 2020 dan *IOE President-Welcome remarks at IOE Digital Conference on Back to Work Policies*, 6 Mei 2020.

membangun kepercayaan terhadap tindakan-tindakan yang diadopsi; dan menapak jalan untuk menjamin kembali ke tempat kerja yang aman bagi semua. Contoh-contoh ini juga dapat memberikan inspirasi bagi pemerintah dan mitra sosial di seluruh dunia untuk mempertimbangkan adaptasi dan penerapan yang mungkin dilakukan dalam konteks mereka sendiri.

▶ 2. Peran penting standar ketenagakerjaan internasional

Sebagian besar standar ILO merujuk pada keterlibatan perwakilan pengusaha dan pekerja dalam membentuk dan menjalankan kebijakan dan program untuk dunia kerja,⁴ sementara beberapa berkaitan secara spesifik untuk dialog sosial.⁵

Berkaitan dengan K3, standar utama adalah Konvensi Kesehatan dan Keselamatan Kerja, 1981 (No.155), dan Konvensi Kerangka Promosional untuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 2006 (No. 187).⁶ Kedua konvensi ini menyerukan pentingnya melakukan konsultasi dengan organisasi perwakilan pengusaha dan pekerja untuk mengembangkan kebijakan, sistem dan program K3 di tingkat nasional. Deklarasi ILO untuk Pekerjaan Masa Depan, yang diadopsi pada 2019 menyatakan bahwa kondisi kerja yang aman dan sehat menjadi hal mendasar untuk pekerjaan yang layak.

Rekomendasi Ketenagakerjaan dan Pekerjaan yang Layak untuk Perdamaian dan Ketahanan, 2017 (No.205) menyerukan agar semua langkah yang menanggapi krisis dikembangkan dan dipromosikan melalui dialog sosial yang inklusif gender, mengakui peran penting organisasi pekerja dan pengusaha dalam hal ini.⁷

▶ 3. Dialog sosial

Dialog sosial selalu menjadi hal yang berharga, tidak hanya saat krisis. Namun, saat krisis terjadi, dialog sosial dapat menjadi efektif saat sangat diperlukannya reaksi cepat untuk menemukan solusi yang sulit. Kesepakatan bipartit antara perwakilan pengusaha dan pekerja atau kesepakatan tripartit yang juga melibatkan pemerintah mengenai K3 dapat dengan lebih mudah dicapai dibandingkan permasalahan lain yang mungkin menimbulkan pertentangan. Dewan K3 atau Komite K3 seringkali sudah ada di berbagai tataran (nasional, regional atau perusahaan); lembaga-lembaga semacam ini dapat menjadi platform untuk keluar dari kondisi karantina dan menyiapkan upaya kembali ke tempat kerja dengan aman.⁸

Kementerian ketenagakerjaan dan kesehatan bersama-sama dengan para mitra sosial telah mengembangkan pendekatan untuk keluar dari kondisi karantina. Konsultasi diselenggarakan untuk membahas dan menyepakati berbagai tindakan konkret membuka bisnis dan menjadikan tempat kerja aman dari penyebaran, atau kemunculan kembali coronavirus. Kolaborasi antara dan di kalangan para aktor penting di dunia kerja merupakan hal penting guna memastikan langkah-langkah yang dilakukan dapat diterima dan didukung oleh pengusaha dan pekerja, dan secara efektif dilaksanakan. Dialog tripartit kerap kali berawal di tingkat nasional, yang kemudian diikuti dengan konsultasi dan kesepakatan bipartit atau tripartit di tingkat regional atau sektoral untuk kemudian diadaptasi pada konteks yang spesifik. Selain itu, dialog bipartit juga diselenggarakan di tingkat perusahaan.

Pentingnya pendekatan dialog sosial berjenjang ini sejalan dengan pilar ke-empat respons kebijakan ILO terhadap krisis COVID-19, yang mengusung tema: “Mengandalkan dialog sosial untuk mencari solusi”.

Pilar 1	Pilar 2	Pilar 1	Pilar 2
Mendorong perekonomian dan ketenagakerjaan	Mendukung perusahaan, pekerjaan dan pendapatan	Melindungi pekerja di tempat kerja	Mengandalkan dialog sosial untuk solusi

4 FAQ on ILO Standards and COVID-19 (Coronavirus). ILO, Jenewa, 29 Mei 2020.

5 *The Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention*, 1976 (No.144), Rekomendasi (No.152) dan *Consultation (Industrial and National Levels) Recommendation*, 1960 (No.113) merupakan standar utama dalam menciptakan kerangka yang memungkinkan dialog sosial antara pemerintah dan para mitra sosial. Guna membantu para konstituen dalam melaksanakan standar ini, ILO memublikasikan *Guide for National Tripartite Social Dialogue*.

6 Konvensi-konvensi ini dan Rekomendasi yang mendampinginya (No. 164 dan 197) dilengkapi oleh Panduan mengenai sistem pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja (ILO-OSH 2001).

7 Lihat juga publikasi ILO mengenai '*Managing Conflicts and Disasters: Exploring Collaboration between Employers' and Workers' Organizations*', yang termasuk kolaborasi mengenai situasi darurat misalnya pandemi COVID-19.

8 Lihat juga *A safe and healthy return to work during the COVID-19 pandemic - ILO guidance*.

Para mitra sosial pun secara individual memublikasikan panduan dan dokumen pendukung⁹ untuk memfasilitasi kembali ke tempat kerja dengan aman, dan dialog dianggap menjadi hal yang penting.

3.1 Dialog sosial di tingkat nasional

Di tingkat nasional, beberapa pemerintah melibatkan para mitra sosial untuk membahas keluar dari karantina dan persyaratan untuk kembali ke tempat kerja. Umumnya, perwakilan otoritas kesehatan masyarakat dan profesional di bidang kesehatan lainnya, seperti peneliti dan ahli epidemiologi, turut serta dalam diskusi tripartit ini. Diskusi ini terkadang juga dilakukan di lembaga dialog sosial tripartit. Ketika tidak ada lembaga semacam itu, dialog diselenggarakan secara ad hoc dalam konteks kedaruratan.

Di berbagai situasi, para mitra sosial menyelenggarakan pertemuan internal sebelum pertemuan mereka dengan pemerintah agar dapat menegaskan pendapat mereka. Di dalam pertemuan tripartit, para mitra sosial dapat memaparkan proposal konkret berkaitan dengan K3 pada tahap kembali ke tempat kerja, seperti yang mereka lakukan untuk mendukung langkah-langkah tindakan di tahap awal krisis. Di beberapa kasus, beberapa pertemuan diselenggarakan segera sebelum dokumen bersama disepakati. Dikeluarkannya panduan mengenai K3 oleh pemerintah menjadi hasil yang baik, yang mendapatkan masukan dan dukungan dari para mitra sosial.

Dialog tripartit diselenggarakan di tingkat nasional di sejumlah negara. Di Swiss, dua pertemuan diselenggarakan antara Presiden, sejumlah menteri dan organisasi mitra sosial utama pada awal Maret 2020 di awal pandemi. Konsultasi dilanjutkan di empat kelompok kerja (mengenai aspek hukum, fiskal, tempat kerja dan sektor). Konsultasi di tingkat nasional telah diperluas untuk membuka kembali dunia bisnis, menentukan waktu serta penerapan langkah-langkah terkait K3, yang mungkin berbeda dari sektor atau tempat kerja yang dibahas.

Pemerintah dan para mitra sosial di Italia mengembangkan protokol bersama untuk mengatur tindakan melawan dan meredam penyebaran Covid-19 di tempat kerja (pada tanggal 14 Maret 2020, diperbarui pada 26 April). Protokol jaga jarak secara fisik menjadi aturan utama di seluruh negara dan di seluruh acara serta mendorong pengusaha dan pekerja untuk berkonsultasi mengenai pelaksanaannya di tingkat perusahaan. Protokol juga merujuk pada alur informasi mengenai perubahan yang berkaitan dengan COVID-19, mengatur masuk/keluar para pekerja dan pengunjung termasuk di wilayah publik (kantin, ruang ganti dan sebagainya), meningkatkan tindakan untuk

Kotak 1: Jerman: Standar K3 untuk SARS-CoV-2

Pada tanggal 16 April 2020, Kementerian Perburuhan Federal mengeluarkan Panduan K3 mengenai COVID-19 yang mengikat semua pihak yang berkeinginan untuk kembali ke tempat kerja. Panduan ini dikembangkan berkonsultasi dengan para mitra sosial (BDA dan DGB), kementerian lain, badan kesehatan pemerintah regional dan federal (Rencana 10 Butir). Panduan-panduan ini dibuat berdasarkan prinsip "siapa pun yang bekerja di kondisi khusus membutuhkan perlindungan khusus". Di bawah panduan Otoritas Asuransi Kecelakaan Wajib (DGUV), satuan tugas tripartit dibentuk untuk melakukan penyesuaian berbasis sektor dan memantau pelaksanaan panduan. Saran dan bantuan yang diberikan menasar perusahaan skala kecil dan menengah, dengan asumsi perusahaan yang lebih besar akan melaksanakan tindakan tanggapan Covid-19 dengan menggunakan ahli K3 yang ada di perusahaan. Tindakan-tindakan K3 ini termasuk:

- Menjaga kebersihan peralatan kerja yang tersedia di tempat kerja (disinfektan, sabun), pembersihan secara teratur (termasuk gagang pintu, tangga, alat kerja);
- Menjaga jarak di tempat kerja (5 kaki/1,5 meter) harus diterapkan dimanapun (termasuk di ruang ganti); ketika tidak bisa dipastikan, masker wajah harus disediakan;
- Menampilkan berbagai poster untuk mempromosikan perilaku yang benar (menjaga kebersihan tangan, menjaga jarak, alat pelindung diri, etiket saat bersin dan sebagainya);
- Saluran siaga untuk saran kesehatan (perusahaan atau publik);
- Mereka yang demam atau menunjukkan gejala COVID-19 tidak diperkenankan masuk ke tempat kerja;
- Semaksimal mungkin menggunakan program bekerja jarak jauh.

Sumber: Standar Kesehatan dan keselamatan kerja SARS-CoV-2 (*SARS-CoV-2-Arbeitschutzstandard*). Kementerian Ketenagakerjaan dan Sosial. 16 April 2020 (tersedia dalam 5 bahasa).

kebersihan dan sanitasi (alat kerja, kebersihan pribadi) dan mengatur penanganan yang menunjukkan gejala-gejala COVID-19. Protokol ini juga meminta komite daerah untuk membuat badan keselamatan dan kesehatan bersama dan untuk pengembangan komite

9 Key issues on the return to work, ITUC COVID-19 Briefing, Mei 2020; Return to work during COVID-19. SHRM-IOE Guide, Mei 2020.

COVID-19 di lingkungan internal yang di dalamnya termasuk perwakilan serikat pekerja di tingkat perusahaan. Italia juga memublikasikan protokol terpisah untuk lokasi konstruksi,¹⁰ yang dikembangkan bersama-sama dengan para mitra sosial. Protokol tripartit ini telah mendorong perundingan dan kesepakatan di tingkat perusahaan yang terfokus pada kembali ke tempat kerja dengan aman.

Belgia mengembangkan “Panduan Umum untuk Melawan Penyebaran COVID-19 di Tempat Kerja” yang sangat rinci yang merupakan hasil kerja sama antara mitra sosial di Dewan Tertinggi untuk Pencegahan dan Perlindungan di Tempat Kerja, Kelompok Pengelolaan Risiko Ekonomi, Layanan Publik Federal untuk Tenaga Kerja, Pekerjaan dan Dialog Sosial dan satuan kebijakan dalam Kementerian Ketenagakerjaan.¹¹ Alat yang dikembangkan untuk berbagai sektor berisi sejumlah elemen pembangunan guna memungkinkan pekerja kembali ke tempat kerja seaman mungkin. Dialog sosial di tingkat perusahaan dianggap sebagai hal penting untuk secara aman memulai kembali atau secara progresif meningkatkan operasional bisnis.

Di **Afrika Selatan**, berbagai kementerian bertemu secara teratur dengan Dewan Eksekutif Pengembangan Ekonomi dan Dewan Penasihat Ketenagakerjaan (NEDLAC) sejak Maret 2020, dan Presiden memimpin pertemuan NEDLAC pada tanggal 15 Mei (pertemuan virtual) untuk membahas strategi keluar dari karantina dan menjalankan kembali ke tempat kerja yang aman.¹² Setelah itu, Pemerintah mengambil beberapa keputusan berkaitan dengan pekerjaan berdasarkan diskusi ini.¹³ Pertemuan tripartit lebih lanjut diselenggarakan untuk berkonsultasi mengenai pendekatan yang khusus sektor, dan dialog bilateral disarankan untuk dilakukan di tingkat perusahaan guna mengembangkan tindakan pelengkap.

Di **Kenya**, para mitra sosial dan pemerintah menyepakati perjanjian tripartit pada April 2020, berdasarkan hasil kerja tim tanggap cepat tripartit di mana mereka berkomitmen untuk mematuhi dan melaksanakan regulasi K3, menjamin ketersediaan alat pelindung diri (APD) dan terfokus pada perundingan untuk melakukan penyesuaian atau memperpanjang perjanjian bersama yang sudah ada.¹⁴

China mengadopsi pendekatan tripartit guna melaksanakan seruan pemerintah untuk mendorong pencegahan dan pengendalian epidemi. Kementerian Sumber Daya Manusia dan Jaminan Sosial, Federasi Serikat Pekerja Seluruh China, Konfederasi Perusahaan China/Asosiasi Pengusaha China dan Federasi Industri

dan Perdagangan Seluruh China mengeluarkan Peringatan Bersama dalam melaksanakan konsultasi untuk menanggapi dampak epidemi. Seruan ini menekankan pada konsultasi bersama yang harus memainkan peran penting dalam membantu perusahaan untuk melanjutkan pekerjaan dan produksi serta dalam menjaga stabilitas hubungan kerja. Juga mendorong konsultasi di berbagai tataran (provinsi, pemerintah daerah, federasi perusahaan dan lain-lain).

Di **Filipina**, Departemen Perburuhan dan Ketenagakerjaan (DOLE) menyelenggarakan pertemuan tripartit virtual untuk membahas dampak kesehatan, sosial dan perekonomian dari COVID-19 terhadap pekerja dan bisnis secara umum, maupun di industri tertentu. Pertemuan ini menghasilkan beberapa resolusi tripartit, misalnya mengenai peningkatan dana untuk tanggap COVID-19, dan mengenai hak atas jaminan tenurial serta dikeluarkannya panduan interim dari Departemen Perburuhan (DOLE)-Departemen Perdagangan dan Industri (DTI) mengenai K3 di tempat kerja.

Contoh-contoh ini memperlihatkan bagaimana pelibatan para mitra sosial ini memiliki potensi untuk mendorong pemerintah mengambil keputusan yang baik terkait rancangan dan pelaksanaan tindakan-tindakan K3 yang dibutuhkan untuk memastikan kembali ke tempat kerja dengan aman. Pelibatan semacam ini akan membantu terjaminnya komitmen para mitra sosial dalam mendorong pelaksanaan utuh dari keputusan-keputusan ini oleh para anggota mereka.

3.2 Dialog sosial di tingkat regional dan sektoral

Di beberapa negara, kesepakatan tripartit atau bipartit mengenai COVID-19 yang dicapai di tingkat nasional merangsang kesepakatan lebih lanjut di tingkat regional dengan tetap mengutamakan konteks lokal. Penyesuaian regional mungkin perlu mempertimbangkan angka infeksi COVID-19 setempat, yang akan memengaruhi karantina dan langkah-langkah untuk kembali ke tempat kerja.

10 *Coronavirus: definite line guida sulla sicurezza nei cantieri edili*. ANEAPA-Confartigiano Edilizia, 25 Maret 2020.

11 Lihat informasi rinci: *Safe at Work: generic guide for combatting the spread of Covid-19 at work*. Federal Public Service for Employment, Labour and Social Dialogue, Mei 2020.

12 *Presidency on commitment by NEDLAC to soonest migration to Coronavirus COVID-19 Level 3 Lockdown*. Pemerintah Afrika Selatan, 15 Mei 2020.

13 *Economic Cluster Media Briefing on Coronavirus COVID-19 Alert Level 3*, 29 Mei 2020.

14 *Memorandum of Understanding between the tripartite social partners* – Kementerian Ketenagakerjaan dan Perlindungan Sosial, Central Organization of Trade Unions (COTU), dan Federation of Kenya Employers (FKE) yang ditandatangani pada 30 April 2020.

Kotak 2: Singapura – Persyaratan untuk Tindakan Pengelolaan yang Aman di Tempat Kerja

Di Singapura, para mitra tripartit menyepakati dan memublikasikan panduan mengenai COVID-19 pada 9 Mei 2020 yang diperbarui pada 1 Juni. Para mitra tripartit (dalam hal ini Kementerian Ketenagakerjaan (MoM), Kongres Serikat Pekerja Nasional (NTUC) dan Federasi Pengusaha Nasional Singapura (SNEF)) mengeluarkan imbauan rinci mengenai 'Tindakan Pengelolaan yang Aman' yang diwajibkan bagi para pengusaha, di mana ini akan menjadi dasar mereka kembali memulai operasional mereka. Di dalamnya termasuk persyaratan umum untuk pengaturan tempat kerja yang umum. Tempat kerja tertentu, misalnya lokasi konstruksi, merupakan topik untuk persyaratan tambahan. MoM, Otoritas untuk Bangunan dan Konstruksi (BCA) dan Enterprise Singapore (ESG) berkomitmen untuk meningkatkan penegakan dan menindak pengusaha yang tidak patuh melalui, misalnya, perintah penghentian operasional dan denda keuangan.

Tindakan-tindakan yang disepakati termasuk:

- a) Secara aktif memungkinkan pekerja bekerja dari rumah; meninjau proses kerja dan memberikan peralatan teknologi informasi dan komunikasi yang dibutuhkan; menyelenggarakan pertemuan virtual; secara sementara waktu menugaskan pekerja yang rentan melakukan peran lain dalam perusahaan;
- b) Ketika operasional perusahaan mulai kembali: mengatur pekerjaan bertahap dan jam istirahat (mengurangi kemungkinan pekerja berkumpul di ruang publik, misalnya pintu masuk, keluar, lobi dan kantin);
- c) Memisahkan pekerja di tempat kerja menjadi tim kecil, di mana setiap tim hanya bekerja di satu tempat tanpa perlu penugasan silang;
- d) Menggunakan masker di tempat kerja: semua personil di lapangan, termasuk pekerja, pengunjung, pemasok dan kontraktor harus menggunakan masker setiap saat. Tetap menjaga kebersihan diri (misalnya, mencuci tangan secara teratur, menahan agar tidak menyentuh wajah).
- e) Mencatat keluar masuknya semua personil (baik pekerja ataupun pengunjung); kedatangan/ keberangkatan melalui pintu keluar masuk yang berbeda;
- f) Memastikan jaga jarak secara fisik setidaknya 1 meter antar orang setiap saat (menandai jarak fisik yang aman, membatasi jumlah orang yang menunggu di antrian);
- g) Meningkatkan pembersihan lokasi kerja; menyediakan cairan pembersih dan disinfektan (misalnya sabun cair; sanitasi tangan di seluruh titik henti, misalnya pintu masuk, penerimaan, tempat keamanan, lobi elevator; semprotan disinfektan, tisu dan tisu basah di ruang pertemuan dan tempat publik lain); dan
- h) Pemberi kerja harus memastikan langkah-langkah di atas dijalankan, dikomunikasikan dan dijelaskan kepada para pekerja sebelum mulai bekerja; Penanda juga harus dipasang untuk mengingatkan para pekerja dan pengunjung agar tetap melakukan semua langkah yang diwajibkan, dan perusahaan yang memiliki serikat pekerja harus melibatkan mereka. Pekerja juga harus patuh menjalankan langkah-langkah di atas.

Sumber: Persyaratan untuk Tindakan Pengelolaan yang Aman di Tempat Kerja. Kementerian Ketenagakerjaan Singapura.

Kotak 3: Swiss – Seruan Publik pada sektor konstruksi Solothurn

Di wilayah Solothurn, para mitra sosial dan Kementerian Ekonomi setempat secara teratur bertemu dalam "Dialog Ekonomi". Setelah mendapatkan aduan dari sektor konstruksi setelah kembali kerja, mereka membahas dan secara bersama-sama mengeluarkan Seruan Publik (24 Maret) untuk "secara segera mengingatkan semua orang yang berada di sektor konstruksi mengikuti dan melaksanakan Rekomendasi Pemerintah dan layanan kesehatan terkait dengan pencegahan COVID-19, kegagalan mengikuti imbauan ini dapat berakibat pada penutupan lokasi konstruksi". Tindakan-tindakan konkret yang harus diikuti kemudian dibuat dan daftar periksa untuk lokasi konstruksi dimasukkan.

Sumber: Solothurner Zeitung, 24 Maret 2020

Perbedaan yang begitu mencolok terlihat antara sektor. Beberapa standar ILO yang secara khusus terkait dengan sektor perekonomian menjadi penting dalam konteks COVID-19. Seperti halnya standar global yang telah disebutkan sebelumnya, standar ini merujuk pada perlunya dialog sosial dalam menangani isu-isu ini.¹⁵ Beberapa sektor dianggap sebagai sektor yang penting (misalnya kesehatan, produksi dan pemrosesan pangan dan transportasi lokal) di mana tidak memungkinkan untuk menghentikan pelayanan, sementara sektor lainnya diminta menghentikan layanan guna menahan penyebaran virus. Keputusan semacam ini terkadang dibuat oleh pemerintah setelah berkonsultasi dengan para mitra sosial.

Penting untuk mengingat prinsip umum bahwa tidak ada 'satu model yang dapat menyelesaikan semua' untuk dialog sosial. Pendekatan yang tepat bergantung pada konteks khusus, dan solusi inovatif mungkin diperlukan untuk mencapai hasil yang terbaik. Beberapa contoh dari dialog sosial di tingkat sektor diuraikan di bawah ini.

Kotak 4: Amerika Serikat – Perjanjian di industri otomotif

United Autoworkers' Union (UAW) yang berafiliasi dengan IndustriALL mencapai kesepakatan dengan General Motors, Fiat Chrysler dan Ford Motor untuk membuka kembali tempat kerja mereka. UAW berunding untuk memastikan langkah-langkah pengamanan yang semakin baik dilakukan di setiap fasilitas sesuai dengan panduan Pusat Pengendalian dan Pencegahan Penyakit (CDC) bagi para pengusaha. Kesepakatan ini secara rinci menguraikan langkah-langkah pencegahan yang perlu dilakukan termasuk mengatur regu (*shift*) kerja secara bertahap, mencuci tangan secara teratur, menjaga jarak fisik, pengukuran suhu tubuh, penggunaan masker, dll."

Sumber: *Negotiating the return to work*, artikel IndustriALL, Juni 2020.

Kesepakatan sektor lain termasuk peraturan K3 khusus disepakati di berbagai sektor, termasuk sektor kesehatan dimana para pekerja terdapat terus bekerja selama pandemi (misalnya di Jerman, Italia, Norwegia, Republik Korea, Senegal, Swiss, dan Tunisia).

Kotak 5: Belgia – Perjanjian di sektor konstruksi

Di Belgia, setelah satu bulan negosiasi, para mitra sosial di industri konstruksi sepakat untuk melanjutkan bekerja di lokasi sembari sedapat mungkin melaksanakan aturan mengenai jaga jarak fisik. Terutama, pengaturan khusus yang diberikan kepada pekerja yang masuk ke dalam kelompok berisiko atau dimana pekerjaan dilakukan di bangunan tempat coronavirus terdeteksi. Protokol tambahan diumumkan untuk periode setelah *lockdown* nasional. Ini melengkapi aturan umum mengenai kembali ke tempat kerja, yang dikembangkan secara tripartit di tingkat nasional dan disebutkan di atas.

Sumber: *Belgium: social partners in construction sector pen agreement to re-open sites with social distancing measures applied*. PlanetLabour, 20 April 2020; *Safe at Work: Generic guide for combatting the spread of COVID-19 at work*. Federal Public Service for Employment, Labour and Social Dialogue, Mei 2020.

3.3 Dialog sosial di tempat kerja

Konvensi ILO untuk Kerangka Kerja Peningkatan Konvensi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 2006 (No.187) memandatkan bahwa pengaturan untuk mendorong kerja sama merupakan unsur penting pada tindakan pencegahan terkait tempat kerja. Penelitian menunjukkan secara konklusif bahwa adanya serikat pekerja dan penggunaan dialog sosial untuk mengatasi permasalahan K3 di tingkat perusahaan berhubungan dengan penurunan dalam cedera dan kecelakaan di tempat kerja.¹⁶ Kerja sama di bidang K3 di tingkat perusahaan kerap terjadi di dalam Komite K3 di tempat kerja. Rekomendasi No. 197¹⁷ menyatakan bahwa dibentuknya komite semacam itu membantu dalam mendorong terwujudnya budaya keselamatan dan kesehatan. Di beberapa negara, terutama yang menasar perusahaan kecil yang tidak memiliki komite K3, jaringan perwakilan K3 untuk perusahaan yang lebih kecil telah dibuat,¹⁸ maupun mekanisme lain untuk memastikan komunikasi informasi K3 dan pelatihan bagi pekerja.¹⁹ Mekanisme ini dapat menjadi alat yang berharga untuk memandu kembali ke tempat kerja yang aman.

- 15 Standar sektoral mengenai atau termasuk K3 termasuk dalam Konvensi Higienitas (Perdagangan dan perkantoran), 1964 (No.120), Konvensi Personal Perawatan, 1977 (No.149), Konvensi Keselamatan dan Kesehatan dalam Konstruksi, 1988 (No.167), Konvensi Keselamatan dan Kesehatan dalam Pertambangan, 1995 (No.176), Konvensi Keselamatan dan Kesehatan dalam Pertanian, 2001 (No.184), dan Konvensi Ketenagakerjaan Maritim, 2005 (MLC, 2006).
- 16 *European Agency for Safety and Health at Work: "Workers representation and consultation on health and safety: An analysis of the findings of the European survey of enterprises on new and emerging risks"* (Luxembourg, 2012). Lihat juga dokumen ILO diskusi rutin mengenai Deklarasi ILO mengenai Keadilan Sosial untuk Globalisasi Adil mengenai Dialog Sosial. 2013, para 127.
- 17 *Promotional Framework for Occupational Safety and Health Recommendation*, 2006 (No. 197).
- 18 Misalnya Afrika Selatan memiliki perwakilan keselamatan yang berpatroli; untuk uraian lebih rinci, lihat: *General Survey on the occupational safety and health instruments concerning the promotional framework, construction, mines and agriculture*, International Labour Conference, Sesi ke 106, 2017, para 199.
- 19 Beberapa negara di Afrika Selatan telah menjalankan *System for Integrated Measurement and Advance of Productivity (SIMAPRO)*, sebuah program ILO yang dibuat berdasarkan dialog sosial, yang termasuk meningkatkan komunikasi, kolaborasi dan pelatihan bagi pekerja di UKMK, misalnya Meksiko, Chile, Kuba, Republik Dominika; lihat Survei Umum mengenai instrumen keselamatan dan kesehatan kerja tentang kerangka promosi, konstruksi, pertambangan dan pertanian, Konferensi Perburuhan Internasional, Sesi ke-106, 2017, para 200.

Tahap kembali ke tempat kerja menjadi peluang yang berharga bagi para mitra sosial untuk memperkuat kerja sama dan saling percaya di antara mereka di tingkat perusahaan, terutama dalam konteks menindaklanjuti kesepakatan di tingkat nasional atau sektor. Ada beberapa contoh dari dialog sosial bipartit yang berhasil di tingkat perusahaan untuk menyepakati tindakan K3 yang spesifik COVID-19 untuk diadaptasi pada konteks spesifik.²⁰

Kotak 7: Spanyol – Telefonica

Telefonica Group menandatangani kesepakatan dengan serikat global UNI-ICTS untuk merintis kegiatan kembali di dunia luar. Kesepakatan ini membuat protokol bersama untuk lebih dari 112.000 pekerja yang tersebar di 12 negara di Eropa dan Amerika Latin.

Protokol ini termasuk berbagai langkah yang sudah disepakati di Spanyol, misalnya ketersediaan APD di seluruh pusat kerja dan pelatihan serta penggunaannya yang tepat, mengurangi waktu yang dihabiskan di pusat kerja, membatasi pekerjaan di pusat kerja, elevator dan ruang pertemuan sesuai dengan aturan jaga jarak sosial, meningkatkan pembersihan dan mendisinfeksi semua area kerja, kamar mandi dan area bersama, maupun fleksibilitas waktu kerja yang lebih besar.

Sumber: Telefonica extiende a Hispam y Brasil el protocolo de retorno a las oficinas tras alcanzar un acuerdo global con UNI, UGT y CCOO, Telefonica, Madrid, 12 Mei 2020.

UNI-ICTS adalah serikat global untuk informasi, komunikasi, teknologi informasi dan layanan bisnis (ICTS), mewakili 330 serikat dan lebih dari 3 juta pekerja.

Kotak 8: Panama – Komite Khusus Covid-19

Kementerian Ketenagakerjaan menyiapkan protokol K3 untuk pencegahan COVID-19, berdasarkan panduan yang dibuat oleh Kementerian Kesehatan. Protokol ini telah disepakati oleh organisasi pekerja dan pengusaha. Protokol ini juga mewajibkan perusahaan untuk membuat komite khusus mengenai kesehatan dan kebersihan demi pencegahan dan perawatan COVID-19, terdiri dari setidaknya dua hingga enam perwakilan pekerja dan manajemen, bergantung pada besarnya perusahaan. Bila ada perwakilan serikat di perusahaan, mereka juga harus menjadi bagian dari komite ini.

Komite ini akan berfungsi selama WHO menyatakan kondisi pandemi dan dikonfirmasi oleh Kementerian Kesehatan. Komite ini dibentuk secara khusus untuk mengatasi COVID-19 di dalam perusahaan dan akan bertemu secara teratur untuk membahas tindakan yang dilakukan, memantau kemajuan dalam pelaksanaan protokol dan melacak kesehatan para pekerja.

Sumber: Protocolo para preservar la higiene y salud en el ambito laboral para la prevencion ante el covid-19. Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. Republica de Panama, 2020.

► 4. Kesimpulan

Coronavirus SARS-CoV-2 baru merupakan bahaya biologis yang harus ditangani, seperti halnya risiko kesehatan lain di tempat kerja melalui dialog sosial.

Mengatur kembalinya orang ke tempat kerja dengan aman dalam konteks COVID-19 menimbulkan tantangan yang belum pernah dibayangkan sebelumnya bagi pemerintah, pengusaha dan pekerja dimanapun. Memastikan kembali ke tempat kerja dengan aman memang sangat penting untuk memberikan rasa percaya diri di kalangan angkatan kerja dan memberikan kesempatan bagi usaha untuk memulai kembali dengan cara yang produktif dan berkelanjutan.

Karenanya, penting menjadikan dialog sosial sebagai bagian dalam perancangan dan pelaksanaan kebijakan serta langkah-langkah K3 untuk kembali ke tempat kerja. Pengalaman di seluruh dunia menunjukkan bahwa kebutuhan ini diakui perlu dilakukan di banyak negara, industri dan perusahaan, namun sayangnya

²⁰ Untuk informasi mengenai dialog sosial bipartit mengenai Covid-19 secara umum, lihat: Employers and workers negotiating measures to prevent the spread of COVID-19, protect livelihoods and support recovery: A review of practice, ILO Policy Brief, Juli 2020.

ini belum terjadi secara universal. Kurangnya dialog sosial yang bermakna menimbulkan risiko yang membuat keefektifan tindakan-tindakan itu untuk jangka menengah dan panjang menjadi berkurang. Karenanya penting bagi para pelaku di negara-negara yang bersangkutan untuk menggunakan dialog sosial bila kembali ke tempat kerja yang dapat dikelola dengan lebih berkelanjutan.

Praktik baik dalam menggunakan dialog sosial untuk merancang tindakan kembali ke tempat kerja telah teridentifikasi di berbagai tataran—nasional, regional, sektoral dan perusahaan.

Dialog sosial dibutuhkan di semua tataran ini yang seringkali saling berinteraksi dan menegaskan. Keterlibatan mitra sosial dalam pengambilan keputusan dengan pemerintah terkait mengenai

kebijakan kembali ke tempat kerja diperlukan sejak awal. Juga di tingkat sektoral dan perusahaan, perwakilan pengusaha harus berkonsultasi dengan perwakilan pekerja dari sejak awal dalam perencanaan untuk dapat kembali beroperasi dengan aman.

Tidak ada solusi atau model tunggal yang harus diikuti bila bicara mengenai mengelola kembali ke tempat kerja dengan aman; evolusi pandemi dan berbagai konteks nasional yang berbeda membutuhkan pendekatan yang inovatif dan fleksibel, baik terhadap dialog sosial dan berbagai langkah K3 yang akan dilakukan yang disesuaikan dengan kondisi yang tepat, dan dapat dimodifikasi seiring dengan berjalannya situasi.

Informasi kontak:

**Governance and Tripartism Department
DIALOGUE and LABADMIN/OSH
International Labour Organization**
Route des Morillons 4
CH-1211 Geneva 22
Switzerland

T: +41 (0) 22 799 7073
E: governance@ilo.org