



## **Protokol Penanganan Kasus yang Tidak Dapat Ditoleransi (Zero Tolerance Protocol) antara Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3 - Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia dengan Program Better Work Indonesia<sup>1</sup> - International Labour Organization**

### **Latar Belakang**

Enterprise Advisor Better Work Indonesia (BWI) dimungkinkan dapat menemukan pelanggaran hak pekerja yang tidak dapat ditoleransi, ketika melakukan kunjungan perusahaan dalam melakukan penilaian (*assessment*) atau pendampingan (*advisory*). Kasus pelanggaran hak-hak pekerja yang tidak dapat ditoleransi tersebut harus segera ditangani dengan mengikutsertakan Pengawas Ketenagakerjaan karena hal ini merupakan tugas Pemerintah dalam menegakkan regulasi ketenagakerjaan. Untuk menjamin efektivitas penanganan terhadap kasus pelanggaran hak-hak pekerja yang tidak dapat ditoleransi yang ditemukan maka perlu disusun mekanisme koordinasi antara tim BWI dan Pengawas Ketenagakerjaan dalam *Zero Tolerance Protocol* (ZTP).

### **Ruang Lingkup**

Dokumen ZTP ini mendefinisikan apa saja yang dapat diduga dan atau diidentifikasi sebagai kasus pelanggaran hak-hak pekerja yang tidak dapat ditoleransi dan menjelaskan mekanisme koordinasi antara tim BWI dengan Pengawas Ketenagakerjaan baik di pusat maupun provinsi.

### **Kasus Pelanggaran Hak-hak Pekerja yang Tidak Dapat Ditoleransi**

#### **Pekerja Anak**

- Pekerja di bawah umur 15 tahun
- Pekerja di bawah umur 18 tahun yang bekerja pada bentuk terburuk pekerja anak (kerja paksa, prostitusi, pornografi, pekerjaan yang berbahaya dan kegiatan ilegal)

#### **Kerja Paksa**

Kerja paksa adalah semua pekerjaan atau jasa yang dipaksakan pada setiap orang dengan ancaman hukuman apapun dan untuk mana orang tersebut tidak menyediakan diri secara sukarela.

#### **11 indikator kerja paksa:**

**penyalahgunaan kerentanan, penipuan, pembatasan pergerakan, isolasi, penyimpanan dokumen-dokumen identitas, kekerasan fisik dan seksual, penahanan gaji, intimidasi dan ancaman, pembatasan atas kebebasan pekerja untuk mengakhiri hubungan kerja, penjeratan hutang, kondisi hidup dan kerja yang tidak pantas, serta lembur yang berlebihan.**

#### **Diskriminasi**

- Setiap perbedaan, pengecualian atau pilihan atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, keyakinan politik, kebangsaan atau asal usul dalam masyarakat, yang mengakibatkan hilangnya atau berkurangnya kesetaraan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan;
- Praktik, prosedur dan kebijakan larangan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas di perusahaan

#### **Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

- Kondisi yang mempunyai risiko kecelakaan yang nyata dan fatal, yang mengancam keselamatan dan kesehatan pekerja yang diantaranya dapat menyebabkan kematian, disabilitas, peledakan, kebakaran, keracunan, dan penyakit akibat kerja

<sup>1</sup> Program Better Work Indonesia adalah sebuah program yang merupakan bagian dari Program Better Work Global, yang merupakan sebuah program hasil kerja sama antara Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) dan International Finance Corporation (IFC), yang diresmikan pada Agustus 2006 sebagai sebuah upaya untuk meningkatkan standar perburuhan internasional dan daya saing dalam rantai pemasok global

- Pekerja dihukum karena menyatakan keberatan dalam melakukan pekerjaan di mana syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan diragukan

### **Kebebasan Berserikat**

Adanya bukti perusahaan menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh, termasuk dengan intimidasi dan/atau pemecatan.

Protokol ini juga berlaku apabila situasi-situasi di atas ditemukan pada asrama/rumah tinggal yang disediakan oleh perusahaan dan yang juga diperiksa sebagai bagian dari kunjungan pabrik.

### **Protokol Apabila Ditemukan Kasus Pelanggaran Hak Pekerja yang Tidak Dapat Ditoleransi**

1. Enterprise Advisors akan segera melaporkan langsung kepada Manager Program BWI sesuai protokol komunikasi (communication protocol) bila ditemukan kasus yang tidak dapat ditoleransi sebagaimana tercantum diatas ketika melakukan kunjungan perusahaan.
2. Apabila Manager Program BWI menganggap bahwa dugaan kasus yang dilaporkan adalah termasuk kasus yang tidak dapat ditoleransi, Manager Program BWI akan melaporkan kepada Kementerian Ketenagakerjaan dan/atau dinas atau unit yang membidangi pengawasan ketenagakerjaan di tingkat provinsi tentang dugaan kasus secara lisan dan tertulis dalam 2 hari kerja.
3. Kementerian Ketenagakerjaan dan/atau dinas atau unit yang membidangi pengawasan ketenagakerjaan di tingkat provinsi menugaskan pengawas ketenagakerjaan untuk melakukan pemeriksaan paling lambat 2 hari kerja setelah mendapatkan laporan tertulis dari Manager Program BWI, untuk menetapkan ada tidaknya pelanggaran.
4. Setelah pengawas ketenagakerjaan melakukan pemeriksaan dan ditemukan kasus pelanggaran hak pekerja yang tidak dapat ditoleransi, maka Pengawas Ketenagakerjaan akan melakukan prosedur pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan sesuai peraturan perundangan.
5. Kementerian Ketenagakerjaan dan/atau dinas atau unit yang membidangi pengawasan ketenagakerjaan di tingkat provinsi akan memberikan informasi tindak lanjut penanganan kasus kepada Manager Program BWI.
6. Setelah mendapat informasi dari Kementerian Ketenagakerjaan dan/atau dinas atau unit yang membidangi pengawasan ketenagakerjaan di tingkat provinsi, Manager Program BWI akan mendampingi perusahaan dalam layanan pendampingan untuk melakukan langkah-langkah perbaikan yang diperlukan, dengan memperhatikan arahan Pengawas Ketenagakerjaan kepada perusahaan.
7. Kementerian Ketenagakerjaan dan/atau dinas atau unit yang membidangi pengawasan ketenagakerjaan di tingkat provinsi dilarang memberikan informasi yang berhubungan dengan protokol ini kepada pihak yang tidak berkepentingan, kecuali untuk keperluan implementasi protokol ini termasuk proses perbaikannya yang relevan dan untuk mematuhi Undang-Undang tentang Keterbukaan Informasi Publik.
8. Penafsiran dari ZTP dan yang terkait dengannya tidak boleh mengabaikan hak istimewa dan imunitas ILO.

Jakarta, 5 Maret 2018



**Sugeng Priyanto**

Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan  
Ketenagakerjaan dan K3



**Michiko Miyamoto**

Direktur ILO Jakarta

