

6. Prosedur Manajemen Ketenagakerjaan

Prosedur Manajemen Ketenagakerjaan/ *Labor Management Procedure* (LMP) ini ditujukan untuk semua pekerja proyek dan perlu disiapkan sebelum perekrutan staf dan konsultan selama pelaksanaan proyek. Dokumen ini juga disiapkan untuk memenuhi salah satu ketentuan dalam Rencana Komitmen Lingkungan dan Sosial (ESCP) poin 2.1 dan sejalan dengan Standar Lingkungan dan Sosial/ESS 2 tentang Tenaga Kerja dan Kondisi Kerja dan undang-undang nasional.

6.1 Penilaian Potensi Risiko Ketenagakerjaan

Kegiatan proyek: Kegiatan dalam proyek ini akan mencakup komunikasi dan penjangkauan, dialog publik, pengungkapan sistematis informasi ekstraktif, peningkatan dan integrasi platform e-reporting, yang tidak akan memiliki jejak fisik langsung di lokasi geografis tertentu yang memerlukan penilaian lingkungan dan sosial dari kegiatan yang dimaksud. Kegiatan proyek akan berlokasi di Jakarta dan dilaksanakan di bawah koordinasi Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) dan melibatkan Kementerian dan Lembaga terkait, kelompok masyarakat sipil (CSO), perusahaan ekstraktif (minyak, gas dan pertambangan), dan asosiasi industri.

Risiko Ketenagakerjaan: Pekerja proyek termasuk Pekerja Langsung yang merupakan staf Sekretariat Nasional EITI di Kementerian ESDM dan bertanggung jawab atas pelaksanaan proyek sehari-hari sebagai badan pelaksana proyek (PIU). Mereka adalah aparatur sipil negara (ASN) yang beroperasi di bawah kode pegawai negeri sipil nasional. Selain itu, diharapkan akan ada perusahaan konsultan akan dipekerjakan pada: (i) peningkatan portal, integrasi data dan sistem dan tugas teknis lainnya; (ii) menyelenggarakan acara pelibatan pemangku kepentingan. Risiko tenaga kerja pekerja proyek ini dianggap rendah karena semua konsultan yang terlibat dalam kegiatan proyek akan dipekerjakan mengikuti pedoman pengadaan Pemerintah dan Bank Dunia berdasarkan kontrak tertulis; tidak ada pekerja yang rentan seperti pekerja migran atau pekerja berupah rendah yang mungkin menghadapi diskriminasi termasuk atas dasar gender atau disabilitas yang diharapkan untuk dipekerjakan; dan tidak ada pekerjaan fisik yang akan dibiayai di bawah proyek. Risiko tenaga kerja yang rendah akan diatasi melalui komitmen Kementerian ESDM dalam ESCP untuk mematuhi Persyaratan Standar Lingkungan dan Sosial 2 Bank Dunia tentang ketenagakerjaan (*Environmental and Social Standard 2/ ESS2*), termasuk ketentuan-ketentuan terkait larangan pekerja anak/paksa, pengelolaan risiko Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), kesempatan yang adil dan setara untuk proses perekrutan dan pembayaran, dan mekanisme pengaduan pekerja. LMP ini akan memberikan langkah-langkah yang jelas untuk memastikan kepatuhan terhadap standar tersebut. Pekerja Komunitas atau Pekerja Pemasok Primer tidak dianggap relevan untuk kegiatan proyek.

Potensi risiko kesehatan bagi pekerja proyek akibat paparan COVID-19 akan dimitigasi melalui penggunaan format rapat virtual dan / atau membutuhkan tatap muka / koordinasi sesuai dengan protokol kesehatan serta pembatasan jumlah peserta serta memonitor adanya gejala COVID 19 pada pekerja proyek dan menerapkan 5 M (mencuci tangan, memakai masker, menjaga jarak, menjauhi kerumunan, dan mengurangi mobilitas) berdasarkan anjuran pemerintah. Tindakan pencegahan kesehatan yang relevan saat bepergian ke dan bekerja di kantor akan mencakup ketentuan dan penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) sesuai dengan pedoman WHO serta arahan resmi dari otoritas nasional dan fasilitas kesehatan.

6.2 Proses dan Prosedur Manajemen Ketenagakerjaan

Langkah-langkah yang diperlukan dalam LMP ini mencakup prosedur ketentuan ketenagakerjaan, kode etik, manajemen keluhan terkait tempat kerja, manajemen

Keselamatan, Kesehatan, dan Keselamatan Kerja (K3), termasuk protokol Pencegahan dan Pengendalian Infeksi (PPI) dalam konteks pelaksanaan proyek pada masa COVID- 19.

6.2.1 Penanggung Jawab Implementasi LMP

Proyek ini akan dipimpin dan dikoordinasikan oleh Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral. Pusat Data dan Teknologi Informasi ESDM sebagai Project Implementation Unit (PIU) dalam pelaksanaan Program Dukungan Transisi dan Pengarusutamaan *Extractive Industries Transparency Initiative* (EITI) Indonesia akan bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan pelaksanaan dan pengawasan harian LMP, termasuk pelibatan dan manajemen pekerja proyek, memantau kepatuhan terhadap standar kesehatan dan keselamatan kerja, pelatihan pekerja, dan memastikan bahwa mekanisme penanganan keluhan untuk pekerja proyek telah ditetapkan dan diimplementasikan.

Dalam pelaksanaan Environment & Social untuk Program Dukungan Transisi dan Pengarusutamaan *Extractive Industries Transparency Initiative* (EITI) Indonesia, Kepala Pusat Data dan Teknologi Informasi KESDM akan dibantu oleh Proyek Manager yang akan direkrut dalam kegiatan hibah Indonesia EITI *Transition and Mainstreaming Support Project* - No. TF0B6149.

Berdasarkan Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral No. 15 Tahun 2021 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 733), maka secara umum pelaksanaan urusan kepegawaian terkait kegiatan Program Dukungan Transisi dan Pengarusutamaan *Extractive Industries Transparency Initiative* (EITI) Indonesia berada dibawah Koordinator Tata Usaha / Kepala Bagian Umum, Pusdatin ESDM.

Adapun terkait pekerja kontrak proyek akan mengacu pada peraturan pengadaan barang dan jasa dengan mengacu pada ketentuan naskah perjanjian (*Grant Agreement*) Hibah Indonesia EITI *Transition and Mainstreaming Support Project* - Nomor Hibah EGPS Grant No. TF0B6149 dan Peraturan Presiden No. 16/2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (Perpres PBJ) beserta perubahan (Peraturan Presiden No. 12/2021) dan peraturan turunannya yang digunakan dalam pelaksanaan pengadaan di dalam proyek Program Dukungan Transisi dan Pengarusutamaan (PTP) EITI Indonesia sebagaimana diatur di dalam Rencana Pengadaan/ *Procurement Plan* di Bab 5 dalam *Project Operation Manual*. Semua pembiayaan pekerja proyek yang terlibat dalam Program Dukungan Transisi dan Pengarusutamaan *Extractive Industries Transparency Initiative* (EITI) Indonesia masuk kedalam pembiayaan program dimaksud berdasarkan ketentuan dalam kontrak dalam Hibah Indonesia EITI *Transition and Mainstreaming Support Project* - No. TF0B6149.

6.2.2 Gambaran umum pekerja yang dilibatkan dalam proyek

Semua pekerja proyek yang terlibat dalam kegiatan proyek akan dipekerjakan oleh KESDM. Proyek ini berfokus pada Program Dukungan Transisi dan Pengarusutamaan *Extractive Industries Transparency Initiative* (EITI) Indonesia yang melibatkan para stakeholder terkait industri ekstraktif. Terkait Keselamatan, Kesehatan, dan Keselamatan Kerja (K3) pada proyek ini tidak memiliki resiko besar mengingat kegiatan ini berbasis di kantor dengan pelaksanaan di lapangan sesuai dengan peraturan pemerintah terkait pengendalian penyebaran COVID-19.

Semua pekerja di proyek ini disyaratkan untuk berusia di atas 18 tahun. Pekerja proyek ini akan terdiri dari Aparatur Sipil Negara dan konsultan/ ahli yang direkrut secara individu maupun melalui pihak ketiga, sebagai berikut:

1. Aparatur Sipil Negara (ASN) KESDM

ASN akan ditugaskan dan dilibatkan untuk bekerja secara langsung dengan proyek dan kemudian disebut sebagai Pekerja Langsung di bawah proyek. Diperkirakan sekitar 25 orang akan dilibatkan dalam proyek ini.

2. Konsultan/ahli

Konsultan/ahli direkrut untuk membantu ASN KESDM menjalankan tugas-tugas harian. Jumlah konsultan/ahli yang terlibat dalam proyek ini sekitar 30 orang. Konsultan dapat direkrut melalui pihak/perusahaan ketiga sebagai pekerja kontrak. Tim konsultan akan memberikan saran dan dukungan ahli kepada Pusdatin ESDM.

Tabel di bawah ini menunjukkan rincian lebih lanjut tentang pekerja proyek dan lamanya keterlibatan yang diharapkan:

Tabel 1. Detail pekerja proyek

Pekerja Proyek	Peran yang diharapkan	Perkiraan Jumlah Pekerja	Waktu Kerja
Pekerja Langsung: Pekerja langsung merupakan pekerja yang langsung direkrut dan bekerja di bawah KESDM. Pekerja langsung di proyek ini terdiri dari pegawai KESDM dan konsultan individu.			
1. Pegawai KESDM			
Kepala Pusat Data dan Teknologi Informasi ESDM (Pengarah)	Memberikan arahan kebijakan strategis dan mengawasi pelaksanaan tugas PIU dan melaporkan kepada Ketua Harian Sekretariat EITI serta sebagai Environment & Social <i>Focal Point</i> dalam melakukan pemantauan pelaksanaan pemenuhan standar lingkungan dan social dibantu Project Manager	1 orang	2 tahun
Koordinator	Melaksanakan arahan dan tugas dari Pengarah untuk mengawasi pelaksanaan serta memantau dan mengevaluasi proyek	Sekitar 4 orang	2 tahun
Tim Pelaksana	Bertanggung jawab untuk pelaksanaan harian proyek dalam koordinasi terkait perencanaan dan pelaksanaan proyek	Sekitar 20 orang	2 tahun
2. Konsultan			
Program Dukungan Transisi	Di bawah koordinasi Kepala Pusdatin KESDM untuk	Sekitar 3 orang (berdasarkan ToR)	Maksimum 2 tahun

dan Pengarusutamaan (PTP) EITI Konsultan	melaksanakan dan mendukung, memberikan saran dalam pengelolaan operasional hibah, menjalankan teamwork dalam peran Sekretariat Nasional. Mendukung pelaksanaan teknis proyek dari segi perencanaan dan pelaksanaan proyek, administrasi logistik dan keuangan, serta pemenuhan standar lingkungan dan sosial. Konsultan direkrut secara langsung oleh PIU berdasarkan Rencana Pengadaan/ <i>Procurement Plan</i>	terlampir)* yang terdiri dari 1. Manager Proyek (membantu pelaksanaan monitoring E&S) 2. Asisten Project and Knowledge Management Assistant 3. Asisten Project Finance and Administrative Assistant	
Pekerja Kontrak: Pekerja kontrak di proyek ini merupakan pekerja yang direkrut melalui pihak ketiga/ perusahaan.			
Project IT Firm	Dibawah koordinasi Kepala Pusdatin KESDM untuk melaksanakan dan bertanggung jawab dalam pengelolaan operasional hibah, menjalankan pelaksanaan <i>mainstreaming</i> portal data EITI Konsultan direkrut secara langsung oleh PIU berdasarkan <i>Procurement Plan</i>	Sekitar 12 orang (berdasarkan ToR terlampir)*	Maksimum 1,5 tahun
Konsultan lainnya	Di bawah koordinasi Kepala Pusdatin KESDM dalam penyiapan bahan, pelaksanaan kegiatan sosialisasi, webinar dan kegiatan webinar atau forum dialog kebijakan Konsultan direkrut secara langsung oleh PIU berdasarkan <i>Procurement Plan</i>	Sekitar 10 orang (berdasarkan ToR terlampir)* yang terdiri dari 1.Event Organizer 2.Personil pendukung teknis dan administrasi	Pelaksanaan Acara
Communication Firm	Di bawah koordinasi Kepala Pusdatin KESDM dan bersinergi dengan konsultan lainnya untuk pelaksanaan teknis untuk dapat melakukan penyebaran informasi dalam pengelolaan website EITI dan pelaksanaan kegiatan media publikasi serta sinergitas dengan unit di	Sekitar 5 orang (berdasarkan ToR terlampir)* yang terdiri dari - Communication Firm	Maksimum 1 tahun

	lingkungan KESDM terkait PPID Konsultan direkrut secara langsung oleh PIU berdasarkan <i>Procurement Plan</i>		
--	--	--	--

6.2.3 Gambaran umum peraturan ketenagakerjaan

Pemerintah Indonesia telah meratifikasi konvensi utama ILO dan mengarusutamakannya dalam undang-undang ketenagakerjaan nasional.

Konvensi fundamental ILO yang sudah diratifikasi yaitu:

- a. Konvensi Kerja Paksa/ Forced Labor Convention
- b. Konvensi Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi/ Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention
- c. Konvensi mengenai Hak Berorganisasi Perundingan Bersama/ Right to Organize and Collective Bargaining Convention
- d. Konvensi Remunerasi yang Setara/ Equal Remuneration Convention
- e. Konvensi Penghapusan Kerja Paksa/ Abolition of Forced Labor Convention
- f. Konvensi terkait Diskriminasi/ Discrimination (Employment and Occupation) Conventions
- g. Konvensi Usia Minimum/ Minimum Age Convention
- h. Konvensi Bentuk – Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak/ Worst Forms of Child Labor Convention.

Peraturan Ketenagakerjaan Nasional dituangkan dalam peraturan nasional yang meliputi undang-undang, peraturan pemerintah, peraturan presiden, keputusan menteri, dan peraturan turunan lainnya. Regulasi acuan utama terkait ketenagakerjaan adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, dengan perubahan terakhir dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. UU Ketenagakerjaan juga mengaitkan dengan UU No. 5/2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) bagi pegawai ASN. Undang-undang menetapkan aturan untuk syarat dan ketentuan kerja, termasuk hubungan kerja, penempatan kerja, perekrutan pekerja asing, perlindungan dan kesejahteraan kerja, dan pemutusan hubungan kerja. Pemberi kerja dengan sepuluh atau lebih pekerja wajib membuat peraturan lembaga.

Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan perubahannya dalam Undang-Undang Cipta Kerja, pemberi kerja harus memiliki perjanjian kerja dalam bentuk kontrak tertulis yang ditandatangani oleh kedua belah pihak, baik untuk waktu kerja tertentu atau waktu tidak tertentu. Tidak ada batasan waktu kerja tertentu dalam amandemen terakhir Undang-Undang Cipta Kerja . Perjanjian kerja berakhir apabila pekerja meninggal dunia, berakhirnya masa perjanjian kerja, selesainya suatu pekerjaan tertentu, adanya putusan pengadilan, atau ada keadaan tertentu yang tercantum dalam perjanjian kerja yang dapat menyebabkan pemutusan hubungan kerja. Beberapa persyaratan tambahan dapat dikenakan kepada pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran disiplin menurut Undang-Undang Pegawai Negeri Sipil. Apabila perjanjian kerja waktu tertentu berakhir, maka pemberi kerja wajib memberikan ganti rugi kepada pekerja sesuai dengan masa kerjanya. Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan Pemerintah harus melakukan upaya untuk mencegah pemutusan hubungan kerja. Jika pemutusan hubungan kerja tidak dapat

dihindarkan, pemberi kerja harus memberitahukan tujuan dan alasan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja dan serikat pekerja. Jika pekerja/serikat pekerja tidak setuju dengan pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja harus dilakukan melalui perundingan bipartit. Apabila perundingan tidak mencapai kata sepakat, maka perkara tersebut akan diproses menurut mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-undang ketenagakerjaan juga melindungi pekerja dari diskriminasi di tempat kerja. Ini mencakup hak atas perlakuan yang sama dan hak dan tanggung jawab yang sama tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, etnis, ras, agama, warna kulit, dan orientasi politik. Undang-undang juga mengatur bahwa setiap pekerja berhak mendapatkan Keselamatan, Kesehatan, dan Keselamatan Kerja (K3). Setiap pemberi kerja berkewajiban untuk menerapkan 'sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang harus diintegrasikan ke dalam sistem manajemen pemberi kerja.' Pekerja juga memiliki kebebasan berserikat, berorganisasi, dan memilih bagaimana mereka diwakili sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Undang-undang mengakui hak pekerja untuk mendapatkan upah yang sama untuk pekerjaan dengan nilai yang sama sesuai dengan perjanjian kerja, tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang ditentukan oleh Pemerintah. Pekerja juga berhak menerima tunjangan hari raya keagamaan pada Tunjangan Hari Raya Keagamaan. Jam kerja reguler adalah 40 jam kerja per minggu, yang dapat diatur menjadi lima atau enam hari kerja yang diatur dalam perjanjian kerja. Pemberi kerja harus membayar kompensasi lembur jika jam kerja melebihi jam di atas dengan persetujuan tertulis dari karyawan untuk semua kerja lembur, maksimum empat jam per hari dan/atau 18 jam dalam seminggu. Pemberi kerja wajib menyediakan waktu istirahat dan cuti berbayar. Waktu istirahat meliputi istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus, dan waktu istirahat tidak termasuk jam kerja; dan istirahat mingguan 1 (satu) hari selama 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Cuti tahunan yang dibayar diberikan paling lambat 12 (dua belas) hari kerja setelah bekerja terus menerus bekerja selama 12 (dua belas) bulan.

Terkait usia pekerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa pemberi kerja tidak diperbolehkan mempekerjakan anak-anak di bawah usia 18 tahun dan pekerjaan berbahaya apa pun dilarang bagi orang di bawah 18 tahun. Berdasarkan , Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan perubahannya dalam Undang-Undang Cipta Kerja, pemberi kerja wajib mendaftarkan pegawainya dan mengikuti program jaminan sosial, yang meliputi jaminan kesehatan, pensiun, kecelakaan kerja, hari tua, dan kematian. Bagi pegawai negeri sipil, pasal tentang jaminan sosial dan kesehatan dan keselamatan kerja untuk pegawai negeri sipil diatur secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Semua ASN KESDM menjalankan tugas sesuai dengan kode pegawai negeri sipil di bawah peraturan kepegawaian nasional yang berlangsung sedangkan tim konsultan yang terlibat dalam kegiatan proyek akan bekerja mengikuti hukum nasional dan pedoman pengadaan berdasarkan kontrak tertulis. Sehingga tidak ada pekerja yang rentan menghadapi diskriminasi termasuk gender dan tidak ada pekerjaan fisik yang berbahaya bagi pekerja proyek ini.

6.2.4 Syarat dan ketentuan

Semua pekerja di bawah proyek berusia lebih dari 18 tahun dan tiap pekerja akan diberikan informasi dan dokumentasi yang jelas dan dapat dipahami mengenai syarat dan ketentuan

kerja mereka. Informasi dan dokumentasi menetapkan hak-hak mereka di bawah undang-undang ketenagakerjaan nasional, sebagaimana yang berlaku. Hal ini termasuk hak-hak yang terkait dengan jam kerja, upah, lembur, kompensasi, tunjangan, dan perjanjian bersama sebagaimana berlaku. Informasi tersebut akan diberikan pada awal hubungan kerja dalam kontrak.

Untuk ASN KESDM yang bekerja untuk proyek, baik penuh waktu atau paruh waktu, mereka akan tetap tunduk pada syarat dan ketentuan perjanjian kerja ASN yang berlaku dan/atau undang-undang sebagaimana diatur oleh Kementerian PANRB. Dalam hal ini, ketentuan terkait dalam LMP terkait perlindungan tenaga kerja dan K3 akan berlaku. Sedangkan untuk konsultan/ ahli yang direkrut untuk membantu ASN KESDM, syarat dan ketentuan ketenagakerjaan dari LMP beserta kebijakan dan prosedur perlindungan tenaga kerja dan K3 akan berlaku.

Persyaratan Jangka Waktu Mempekerjakan Tenaga Kerja

Jangka waktu mempekerjakan tenaga kerja akan didasarkan pada jadwal proyek dan pekerja langsung akan dipekerjakan dalam proyek ini selama durasi proyek. Jangka waktu keterlibatan tim konsultan akan tergantung pada waktu perekrutan mereka selama pelaksanaan proyek tetapi tidak diharapkan melebihi tanggal penutupan proyek

Untuk konsultan, proses rekrutmen akan mengikuti sistem pengadaan yang telah disepakati antara KESDM dan Bank Dunia dan mengikuti standar pengadaan barang dan jasa pemerintah secara nasional oleh Lembaga Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah (LPKP) Nasional. Upah dan tunjangan khusus untuk konsultan akan mengikuti upah minimum provinsi dan disesuaikan berdasarkan kebijakan KESDM sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan dalam ToR sesuai kontrak yang berlaku yang telah disepakati.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, jam kerja reguler maksimum adalah 40 jam kerja per minggu, yang dapat diatur menjadi lima atau enam hari kerja. Namun, pegawai KESDM terikat oleh Peraturan Menteri ESDM nomor 44 tahun 2018 tentang Pemberian Tunjangan Kinerja di Lingkungan ESDM. Permen ESDM menetapkan jam kerja 37 jam 30 menit per minggu dan hari kerja di KESDM adalah Senin sampai Jumat dengan istirahat 60 menit setelah bekerja terus menerus selama 4 (empat) jam 30 menit. ASN KESDM dalam proyek ini diwajibkan untuk mengikuti jam kerja berdasarkan Peraturan Menteri ESDM.

Sementara itu, konsultan individu dan pekerja kontrak diharapkan mengikuti undang-undang ketenagakerjaan nasional dengan maksimal 40 jam kerja per minggu. Persyaratan dan ketentuan waktu lembur dan cuti disepakati sebagai bagian dari kontrak individu. Bagi pegawai KESDM, kerja lembur diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 125/PMK.05/2009 tentang Uang Lembur dan Uang Lembur Bagi Pegawai Negeri Sipil serta Peraturan Direktorat Jenderal Perbendaharaan Nomor: PER-4/PB/2009 terkait Prosedur dan Tata Cara Permintaan serta Pembayaran Uang Lembur Bagi Pegawai Negeri Sipil. Selain itu, jumlah jam lembur dalam seminggu tidak boleh melebihi 18 jam sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan nasional.

Syarat dan ketentuan pekerja kontrak akan ditentukan berdasarkan kontrak individu yang disepakati bersama antara KESDM dan penyedia layanan pihak ketiga. Syarat dan ketentuan ini akan sejalan dengan LMP dan undang-undang ketenagakerjaan nasional, dan ditentukan dalam kontrak standar yang akan digunakan oleh perusahaan konsultan di bawah proyek. Dalam proyek ini, perselisihan antara pekerja dan pengusaha harus diselesaikan berdasarkan kesepakatan bersama. Apabila penyelesaian tidak tercapai, maka perselisihan ketenagakerjaan harus diselesaikan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Untuk ASN KESDM, jika terjadi perselisihan, orang yang

bersangkutan dapat mengajukan pengaduan ke *Whistleblowing System* atau meneruskan pengaduan tersebut kepada orang yang berdedikasi yang bertanggung jawab untuk menangani perselisihan di lingkungan KESDM. Bagi konsultan, setiap perselisihan yang timbul dari perjanjian/kontrak kerja, yang tidak dapat diselesaikan secara damai antara para pihak, akan dirujuk ke proses adjudikasi/arbitrase sesuai dengan hukum nasional. Penjelasan lebih lanjut tentang *Whistleblowing System* dan orang yang bertanggung jawab untuk mengelola perselisihan disediakan di bagian Mekanisme Pengaduan.

6.2.5 Usia tenaga kerja

Proyek ini menetapkan usia kerja berdasarkan peraturan ketenagakerjaan nasional. Mengingat sifat pekerjaan dan ruang lingkup proyek, hanya pekerja berusia di atas 18 tahun yang akan dipekerjakan di bawah proyek. Penanggung Jawab proyek akan melakukan verifikasi identitas dan usia semua pekerja melalui dokumentasi identitas resmi, seperti KTP, dll.

6.2.6 Kebijakan dan prosedur

Syarat dan ketentuan kerja sesuai dengan undang-undang nasional yang diuraikan dalam pada bagian 6.2.4 berlaku untuk pekerja yang dipekerjakan oleh proyek. Informasi tersebut akan diberikan pada awal hubungan kerja dalam kontrak dan ketika ada perubahan material, pada syarat atau ketentuan kerja mereka. Selain syarat dan ketentuan ketenagakerjaan sebagaimana ditetapkan dalam LMP, ketentuan tambahan berikut juga berlaku, antara lain:

Non-diskriminasi dan kesempatan yang sama

Keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan atau perlakuan terhadap pekerja proyek tidak akan dibuat berdasarkan karakteristik pribadi yang tidak terkait dengan sifat bawaan pekerjaan. Dalam mempekerjakan pekerja proyek akan didasarkan pada prinsip kesempatan yang sama dan perlakuan yang adil dan tidak akan ada diskriminasi sehubungan dengan aspek hubungan kerja, seperti perekrutan, kompensasi (termasuk upah dan tunjangan), kondisi kerja dan persyaratan kerja, akses pelatihan, penugasan kerja, promosi, pemutusan hubungan kerja atau pensiun atau praktik disiplin. Proyek akan mengidentifikasi dan memberikan kesempatan yang sama bagi perempuan dan laki-laki, termasuk mencegah kemungkinan pelecehan terhadap pekerja proyek, termasuk pelecehan seksual. Langkah-langkah relevan akan ditempuh dalam menciptakan kondisi kerja kondusif, aksesibilitas lingkungan, dan komunikasi informatif untuk pekerja proyek penyandang disabilitas, seperti penyediaan kursi roda atau elevator dan/atau format komunikasi alternatif juga harus diidentifikasi untuk memastikan aksesibilitas dan kesetaraan kesempatan bagi semua pekerja proyek.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Sejalan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nasional yang diperbaharui dalam Undang Undang Cipta Kerja, pemberi kerja dan semua pekerja proyek harus mengikuti standar K3, termasuk memberikan perhatian serius pada protokol COVID-19 yang sejalan dengan pedoman WHO tentang Pencegahan Infeksi COVID-19 untuk diterapkan kepada semua pekerja proyek. Potensi risiko pandemi COVID -19 menjadi pertimbangan pelaksanaan kegiatan jika dibutuhkan koordinasi secara langsung (tatap muka) yang akan disesuaikan dengan Peraturan Pemerintah yang berlaku sebagai protokol Pencegahan dan Pengendalian Infeksi (PPI) dan mengikuti panduan WHO serta arahan resmi otoritas nasional dan aturan di KESDM. Terkait dengan itu, proyek berkomitmen untuk:

- a. Mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku terkait potensi risiko dan dampak kesehatan dan keselamatan kerja, termasuk potensi risiko kesehatan masyarakat terkait COVID-19 bagi pekerja proyek.

- b. Menjaga kondisi kerja yang sehat dan aman. Ini juga termasuk memastikan keselamatan perjalanan proyek (melalui perjalanan udara, darat dan/atau air) dan perlindungan terhadap kekerasan berbasis gender, kekerasan terhadap anak, dan pelecehan dan eksploitasi seksual.
- c. Menerapkan prosedur keselamatan umum untuk perjalanan dinas, meliputi:
 - membagikan rencana perjalanan dinas dengan rekan kerja lainnya
 - menyediakan log book kegiatan harian
 - membawa nomor kontak darurat yang dapat dihubungi
 - mengidentifikasi dan mencatat nomor kontak layanan medis darurat di lokasi perjalanan dinas
 - membawa kotak P3K dasar, termasuk obat-obatan pribadi
 - menghindari bepergian malam hari kecuali mendesak
 - memprioritaskan menggunakan maskapai penerbangan yang lebih andal yang diakui standar keselamatan dan kinerjanya
 - menilai dan memilih jenis transportasi baik itu udara/darat memadai yang akan digunakan untuk perjalanan dinas
 - apabila menggunakan transportasi darat, mengidentifikasi dan melibatkan sumber pihak ketiga yang terpercaya untuk penyewaan kendaraan
 - menghindari bepergian dengan sepeda motor bila memungkinkan
 - memastikan untuk memakai pelampung setiap kali bepergian di atas air
- d. Memastikan semua pekerja kompeten untuk melakukan tugas mereka dan memberi mereka pelatihan yang memadai.
- e. Terus meningkatkan sistem dan kinerja manajemen K3.
- f. Menerapkan protokol kesehatan dan keselamatan terkait kendala COVID-19
- g. Melaksanakan Sistem Kerja berdasarkan Surat Edaran Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Nomor 9.E/KP.06/SJN.P/2021 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Pegawai Aparatur Selama Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Pada Masa Pandemi Corona Disease 2019 di Lingkungan KESDM sesuai dengan level wilayah Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) yang berlaku.

Kode Etik dan Perilaku

Seluruh ASN KESDM terikat dengan kode etik dan perilaku pegawai negeri sipil sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Kode etik dan perilaku yang sama harus diterapkan pada pekerja kontrak dalam proyek ini jika relevan dan dapat dilampirkan dalam perjanjian kerja.

- a. Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, dan berintegritas tinggi
- b. Melaksanakan tugas dengan hati-hati dan disiplin
- c. Melayani dengan hormat, sopan, dan tanpa tekanan
- d. Melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
- e. Melaksanakan tugas sesuai perintah atasan atau pejabat yang berwenang sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan etika pemerintahan
- f. Menjaga kerahasiaan tentang kebijakan negara
- g. Menggunakan barang milik dan kekayaan negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien
- h. Mencegah terjadinya benturan kepentingan dalam menjalankan tugasnya
- i. Memberikan informasi yang benar dan tidak menyesatkan kepada pihak lain yang membutuhkan informasi terkait dengan kepentingan dinas
- j. Tidak menyalahgunakan informasi internal negara, tugas, status, kekuasaan dan kedudukan untuk memperoleh atau mencari keuntungan atau keuntungan diri sendiri atau untuk orang lain
- k. Menjunjung tinggi nilai-nilai dasar ASN dan selalu menjaga nama baik dan integritas ASN.
- l. Menerapkan ketentuan undang-undang dan peraturan tentang disiplin pegawai pemerintah

KESDM tidak memiliki peraturan yang spesifik terkait kekerasan berbasis gender, eksploitasi dan pelecehan seksual, serta kekerasan terhadap anak. Namun perlindungan pekerja terhadap kekerasan berbasis gender, eksploitasi dan pelecehan seksual, serta kekerasan terhadap anak akan mengacu kepada beberapa peraturan nasional terkait, diantaranya:

- a. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Ratifikasi Konvensi PBB tentang Penghapusan segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan;
- b. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia;
- c. Undang-Undang Nomor 35 tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang Undang Nomor 23 tahun 2002 tentang Perlindungan Anak;
- d. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan KDRT;
- e. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang;
- f. Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2008 tentang Pornografi;
- g. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban Tindak Kekerasan;
- h. Keputusan Presiden No. 9/2008 tentang Tata Cara dan Mekanisme Pelayanan Terpadu Saksi dan/atau Korban Perdagangan Manusia; dan
- i. Keputusan Presiden No.4/2006 tentang Pelaksanaan dan Kerjasama Pemulihan Korban

6.3 Manajemen Kontraktor

Proyek ini melibatkan jasa penyedia nasional/kontraktor untuk tujuan pelaksanaan proyek sesuai dengan hasil yang ditargetkan. Perusahaan dan penyedia jasa layanan akan diminta untuk mengikuti persyaratan dan tahapan sesuai dengan peraturan nasional dan tata cara pengadaan barang dan jasa (Procurement Plan) yang mencakup prosedur kontrak, kriteria seleksi, syarat dan ketentuan ketenagakerjaan, serta mengikuti prosedur K3 dan menjalankannya sesuai dengan protokol COVID 19 yang diatur dalam LMP ini .

KESDM akan mengelola, memantau serta mengevaluasi kinerja kontraktor sesuai dengan jadwal pelaksanaan dan output sesuai dengan perjanjian dalam kontrak secara berkala (triwulanan atau pada saat dibutuhkan)

6.4 Mekanisme Pengaduan bagi Pekerja Proyek

Seluruh pegawai, termasuk pekerja langsung, konsultan/tenaga ahli, dan pekerja kontrak lainnya sebagaimana diatur dalam LMP ini didorong untuk menggunakan saluran mekanisme pengaduan lembaga yang ada melalui *focal point* proyek sesuai dengan prosedur yang diatur dalam Keputusan Menteri ESDM No. 129.K/HK.02/MEM.S/2021 tentang Pengelolaan Pelayanan Informasi dan Pengaduan Publik di Lingkungan KESDM yang merupakan aturan turunan dari Peraturan Menteri ESDM Nomor 40 tahun 2015 tentang Pedoman Pengelolaan Pengaduan Masyarakat di Lingkungan KESDM.

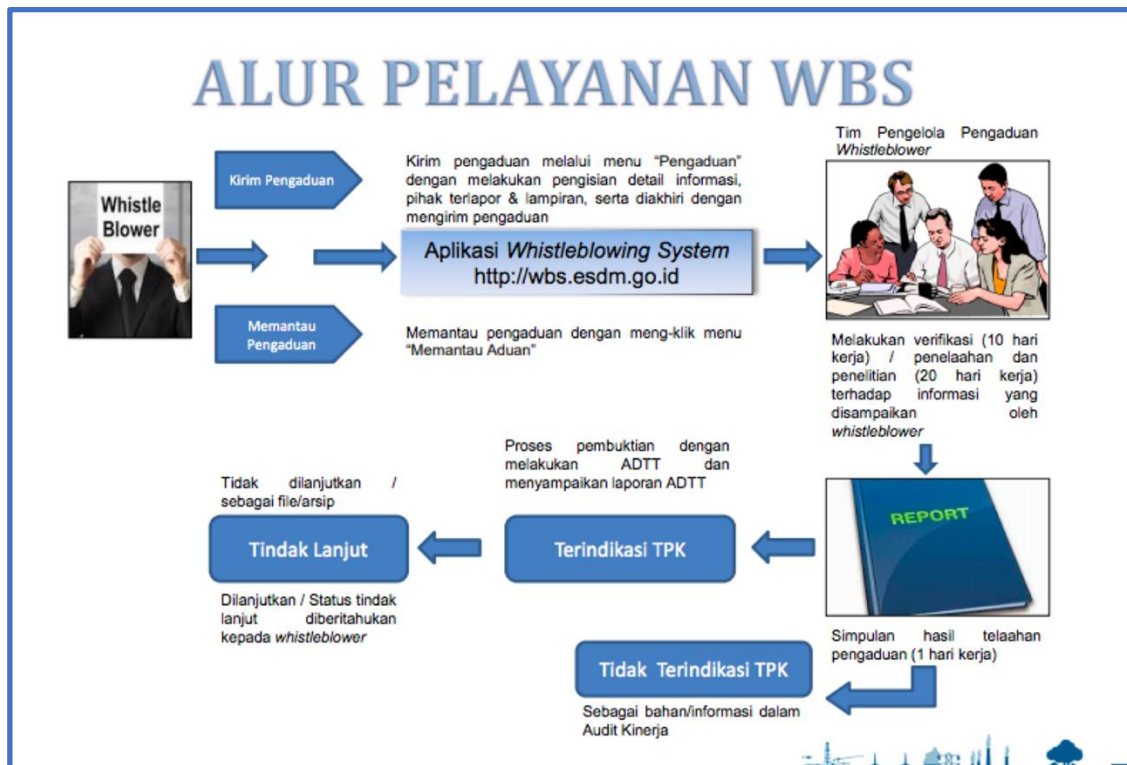
Penanganan pengaduan terkait ketenagakerjaan dalam Program Dukungan Transisi dan Pengarusutamaan Extractive Industries Transparency Initiative (EITI) Indonesia akan dikelola Sekretaris Jenderal KESDM (cq. Bagian Umum, Pusdatin ESDM melalui email: tu@esdm.go.id ; pusdatin@esdm.go.id). Surat resmi dapat dikirimkan ke Pusat Data dan Teknologi Informasi ESDM Gedung EBTKE Lt. 8 Jalan Pegangsaan Timur No.1 Menteng Jakarta Pusat.

Pengelolaan pelayanan informasi dan pengaduan publik dapat dilakukan melalui pada layanan LAPOR (lapor.go.id), PPID (<https://ppid.esdm.go.id>) ataupun Contact Center 136

Saluran lain yang ada seperti sistem Whistleblowing (<https://wbs.esdm.go.id/>) yang merupakan aplikasi KESDM bagi pekerja dan masyarakat yang memiliki informasi dan ingin

melaporkan suatu perbuatan terindikasi pelanggaran yang terjadi di lingkungan KESDM yang tertuang dalam Keputusan Inspektorat Jenderal KESDM Nomor 877.K/07.01/IJN/2015 tentang Petunjuk Teknis pengelolaan *whistleblowing system* di lingkungan KESDM.

Sistem Whistleblower dijalankan dan dipantau oleh Inspektorat Jenderal di KESDM dan mencatat umpan balik, keluhan, dan keluhan publik. Identitas Whistleblower bersifat rahasia dan dilindungi oleh Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban. Sistem ini secara teknis menjaga anonimitas pelapor.



Link peraturan terkait :

- Peraturan Menteri ESDM Nomor 40 Tahun 2015 tentang Pedoman Pengelolaan Pengaduan Masyarakat di lingkungan KESDM (<https://jdih.esdm.go.id/index.php/web/result/1455/detail>)
- Peraturan Menteri ESDM Nomor 15 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja KESDM (<https://jdih.esdm.go.id/index.php/web/result/2159/detail?q=>)
- Keputusan Menteri ESDM Nomor: 129.K/HK.02/MEM.S/2021 tentang Pengelolaan Pelayanan Informasi dan Pengaduan Publik di Lingkungan KESDM (<https://jdih.esdm.go.id/index.php/web/result/2163/detail>)
- Keputusan Menteri Kesehatan Nomor: 01.07/Menkes/328/2020 tentang Panduan Pencegahan Pengendalian COVID – 19 di Perkantoran dan Industri (http://hukor.kemkes.go.id/uploads/produk_hukum/KMK_No__HK_01_07-MENKES-328-2020_ttg_Panduan_Pencegahan_Pengendalian_COVID-19_di_Perkantoran_dan_Industri.pdf)
- Surat Edaran Menteri ESDM Nomor: 10.E/KP.06/SJN.P/2021 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Selama Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat pada Masa Pandemi COVID 19 di Lingkungan KESDM (<https://bit.ly/3Bc6baf>) yang merupakan pembaruan dari Surat Edaran Menteri ESDM No. 9.E/KP.06/SJN.P/2021 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil

Negara Selama Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat pada Masa Pandemi COVID 19 di Lingkungan KESDM (<https://bit.ly/2XLi8t4>).

6. Protocol tata laksana Covid-19, (<https://covid19.go.id/p/protokol/protokol-tatalaksana-covid-19-di-indonesia>)
7. Keputusan Inspektur Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral nomor 877.K/07.01/IJN/2015 tentang petunjuk teknis pengelolaan *whistleblowing system* di lingkungan KESDM. Dapat diunduh melalui <https://tinyurl.com/wb9kfyfb>