

Unofficial Translation IUF Asia/Pacific
Terjemahan Tidak Resmi IUF Asia/Pacific

Standar Organisasi Buruh Internasional (ILO) dan COVID-19 (virus korona)

PERTANYAAN YANG PALING SERING DITANYAKAN (FAQ)

Ketentuan utama standar perburuhan internasional yang relevan dengan wabah COVID-19 yang sedang berkembang

Departemen Standar Perburuhan Internasional (NORMES)

23 Maret 2020 - Versi 1.2

Catatan ini merupakan kompilasi jawaban untuk pertanyaan-pertanyaan yang paling sering ditanyakan terkait standar perburuhan internasional dan COVID-19. Catatan ini tidak memberikan tinjauan komprehensif tentang kemungkinan tindakan hukum dan kebijakan. Untuk penilaian awal ILO mengenai kemungkinan dampak COVID-19 terhadap dunia kerja dan sejumlah opsi kebijakan yang disarankan, lihat: [COVID-19 dan dunia kerja: Dampak dan Tanggapan](#).

DAFTAR ISI

Apa yang dijelaskan dalam standar-standar perburuhan internasional tentang cara menanggapi krisis?	4
Apa peran dialog sosial dalam penanganan pandemi COVID-19?	7
Mencegah kehilangan pekerjaan dan mempertahankan tingkat pendapatan	8
Apa langkah-langkah utama untuk memungkinkan pemulihan dan mempromosikan pekerjaan dan pekerjaan yang layak?	8
Apa yang harus terjadi jika pekerjaan ditangguhkan atau diberhentikan?	9
Bagaimana dengan pengurangan sementara jam kerja?	10
Bagaimana dengan perlindungan upah jika terjadi kebangkrutan?	11
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	11
Apa yang harus dilakukan pengusaha selama wabah?	11
Apa hak dan tanggung jawab pekerja selama wabah?	12
Apakah pekerja memiliki hak untuk meninggalkan pekerjaan?	13
Bisakah COVID-19 diklasifikasikan sebagai penyakit akibat kerja?	13
Bagaimana dengan akses terhadap perawatan kesehatan?	14
Apakah ada panduan normatif tentang cara melindungi pekerja dari bahaya biologis di tempat kerja?	14
Pencegahan dan perlindungan terhadap diskriminasi dan perlindungan privasi	16
Bagaimana dengan masalah privasi?	16
Bagaimana dengan diskriminasi, prasangka dan xenofobia?	16
Hak cuti dan pengaturan kerja khusus	18
Apakah pekerja berhak atas cuti sakit yang dibayar?	18
Bagaimana dengan absennya pekerja dari pekerjaan untuk menjalani karantina?	19
Bagaimana jika seorang anggota keluarga saya sakit?	19
Bisakah pekerja diminta menggunakan hari libur?	19
Apakah standar perburuhan internasional menangani pengaturan kerja jarak jauh?	20
Fleksibilitas dalam standar perburuhan internasional selamakeadaan darurat	20
Bagaimana dengan pengecualian terhadap jam kerja normal selama keadaan darurat nasional ?	21
Apakah ada pengecualian terkait dengan pekerjaan wajib selama masa wabah?	21
Kategori pekerja dan sektor tertentu	22
Bagaimana dengan perlindungan bagi petugas kesehatan?	22
Maritim	22
Bagaimana cara memastikan perlindungan terhadap pekerja migran?	24
Apa hak-hak pekerja rumah tangga?	27

“Standar perburuhan internasional memberikan suatu landasan yang telah dicoba dan dipercaya untuk menghasilkan respons kebijakan yang berfokus pada pemulihan yang berkelanjutan dan merata ”

Guy Ryder, Dirjen ILO

Organisasi Buruh Internasional mempertahankan sistem standar perburuhan internasional (*international labour standards* [ILS]) yang bertujuan mempromosikan peluang bagi perempuan dan laki-laki untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan produktif, dalam kondisi kebebasan, kesetaraan, keamanan, dan martabat.

Standar-standar perburuhan adalah pedoman kerja yang layak dan berguna dalam konteks menanggapi krisis terhadap wabah COVID-19.

Pertama, menghormati ketentuan utama ILS yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan, pengaturan kerja, perlindungan kategori pekerja tertentu, tanpa diskriminasi, jaminan sosial atau perlindungan pekerjaan adalah jaminan bahwa pekerja, pengusaha dan pemerintah mempertahankan pekerjaan yang layak sambil menyesuaikan diri dengan situasi pandemi COVID-19.

Kedua, berbagai standar ketenagakerjaan ILO tentang ketenagakerjaan, perlindungan sosial, perlindungan upah, promosi Usaha Kecil dan Menengah (UKM) atau kerja sama di tempat kerja berisi panduan spesifik mengenai langkah-langkah kebijakan yang akan mendorong pendekatan yang berpusat pada manusia terhadap krisis dan pemulihannya.

Panduan tersebut juga mencakup situasi spesifik bagi kategori pekerja tertentu, seperti tenaga keperawatan, pekerja rumah tangga, pekerja migran, pelaut atau nelayan, yang kita kenal sangat rentan dalam konteks saat ini.

Penghormatan terhadap standar-standar ini selanjutnya berkontribusi pada budaya dialog sosial dan kerja sama di tempat kerja yang merupakan kunci untuk membangun pemulihan dan mencegah penurunan kondisi ketenagakerjaan dan perburuhan yang

terus memburuk selama dan setelah krisis. Standar-standar perburuhan internasional menggambarkan perilaku yang diharapkan dan mewujudkan ketahanan di saat menghadapi situasi konkret pada dunia kerja dan merupakan hal mendasar untuk setiap respons jangka panjang dan berkelanjutan terhadap pandemi, termasuk COVID-19. Dikembangkan dan ditinjau secara berkala dan jika perlu direvisi selama satu abad terakhir, standar-standar perburuhan internasional menanggapi perubahan pola dunia kerja, untuk tujuan perlindungan pekerja dan dengan mempertimbangkan kebutuhan perusahaan yang berkelanjutan. Pada tahun 2019, Deklarasi Centenary untuk Kerja Masa Depan (*Centenary Declaration for the Future of Work*) menegaskan kembali bahwa pengaturan, promosi, ratifikasi, dan pengawasan standar-standar perburuhan internasional merupakan hal yang sangat penting bagi ILO. Semua instrumen hukum ILO menetapkan standar sosial minimum dasar yang disepakati oleh semua pemain dalam ekonomi global. Negara-negara dapat menerapkan tingkat perlindungan yang lebih tinggi dan meningkatkan tindakan-tindakan untuk mengurangi dampak krisis dengan lebih baik.

Kompilasi ini menjawab pertanyaan yang paling sering diajukan terkait dengan standar-standar perburuhan internasional dan COVID-19 dan bertujuan mendukung usaha pemerintah, pengusaha, dan pekerja dalam menyesuaikan kondisi pandemi serta melakukan respons yang tepat menghadapi pandemi COVID-19.

Apa yang dijelaskan dalam standar-standar perburuhan internasional tentang cara menanggapi krisis?

ILS berisi panduan khusus untuk memastikan pekerjaan yang layak dalam konteks menanggapi krisis, termasuk panduan yang mungkin relevan dalam menghadapi wabah COVID-19 yang sedang berkembang. Salah satu standar perburuhan internasional terbaru, Rekomendasi Pekerjaan dan Pekerjaan yang Layak untuk Perdamaian dan Ketahanan, (*The Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation*), 2017 (No. 205) yang diadopsi oleh mayoritas besar dari semua

konstituen, menekankan bahwa respons krisis perlu memastikan penghormatan terhadap semua hak asasi manusia dan aturan hukum, termasuk penghormatan terhadap prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar di tempat kerja dan untuk standar-standar perburuhan internasional.¹ Rekomendasi menguraikan pendekatan strategis untuk menanggapi krisis, termasuk adopsi dari suatu pendekatan aneka jalur yang bertahap menerapkan strategi-strategi yang koheren dan komprehensif untuk memungkinkan pemulihan dan membangun ketahanan yang meliputi:

- menstabilkan mata pencarian dan pendapatan melalui perlindungan sosial dan tindakan ketenagakerjaan yang segera;
- mempromosikan pemulihan ekonomi untuk pekerjaan dan peluang kerja yang layak dan reintegrasi sosial-ekonomi;
- mempromosikan pekerjaan yang berkelanjutan dan pekerjaan yang layak, perlindungan sosial dan inklusi sosial, pembangunan berkelanjutan, penciptaan perusahaan yang berkelanjutan, khususnya perusahaan kecil dan menengah, transisi dari perekonomian informal ke ekonomi formal, transisi yang adil menuju ekonomi yang ramah lingkungan dan akses terhadap pelayanan publik;
- melakukan penilaian dampak ketenagakerjaan dari program-program pemulihan nasional;
- menyediakan panduan dan dukungan kepada pengusaha agar mereka dapat mengambil langkah-langkah efektif dalam mengidentifikasi, mencegah, mengurangi, dan menjelaskan bagaimana mereka mengatasi risiko dampak buruk terhadap hak asasi manusia dan hak asasi buruh dalam operasi mereka, atau dalam produk, jasa, atau operasi di mana mereka dapat dihubungkan secara langsung;
- mempromosikan dialog sosial dan perundingan bersama;
- membangun atau mengembalikan lembaga pasar tenaga kerja, termasuk layanan ketenagakerjaan, untuk stabilisasi dan pemulihan;

¹ Pembukaan dan paragraf-paragraf. 7 (b) dan 43 dari Rekomendasi Pekerjaan dan Pekerjaan yang Layak untuk Perdamaian dan Ketahanan (*Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation*) 2017 (No.205).

- mengembangkan kapasitas pemerintah, termasuk otoritas regional dan lokal, dan organisasi pengusaha dan pekerja; dan
- mengambil tindakan, yang sesuai, untuk reintegrasi sosial-ekonomi bagi orang-orang yang terkena dampak krisis, termasuk melalui program pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja mereka.²

- Selain itu, Pemerintah harus secepat mungkin:

o berupaya memastikan keamanan penghasilan dasar, khususnya bagi orang-orang yang pekerjaan atau mata pencariannya telah terganggu oleh krisis;

o mengembangkan, memulihkan atau meningkatkan skema jaminan sosial yang komprehensif dan mekanisme perlindungan sosial lainnya, dengan mempertimbangkan undang-undang nasional dan perjanjian internasional; dan

o berupaya memastikan akses yang efektif terhadap layanan perawatan kesehatan mendasar dan layanan sosial dasar lainnya, khususnya untuk kelompok populasi dan individu yang menjadi sangat rentan akibat krisis.³

- Pada saat yang sama, penghormatan terhadap ketentuan utama ILS yang berkaitan dengan Kesehatan dan Keselamatan Kerja/K3, jaminan sosial, pekerjaan, tanpa diskriminasi, pengaturan kerja dan perlindungan kategori pekerja tertentu juga berkontribusi untuk mempertahankan pekerjaan yang layak selama pandemi COVID-19.

² Paragraf. 8 dari R205. Paragraf 9 menyediakan panduan lebih lanjut mengenai tindakan segera yang harus diambil.

³ Paragraf. 21 dari [Rekomendasi Pekerjaan dan Pekerjaan yang Layak untuk Perdamaian dan Ketahanan, 2017 \(No.205\)](#)

Apa peran dialog sosial dalam penanganan pandemi COVID-19?

- Suasana saling percaya yang dibangun melalui dialog sosial dan tripartit, sangat penting dalam pelaksanaan tindakan yang efektif untuk mengatasi wabah COVID-19 dan dampaknya. Penguatan rasa hormat dan percaya pada mekanisme dialog sosial menciptakan dasar yang kuat untuk membangun ketahanan serta komitmen pengusaha dan pekerja terhadap langkah-langkah kebijakan yang menyakitkan tetapi perlu. Ini sangat penting dilakukan selama masa ketegangan sosial yang tinggi. [Rekomendasi Pekerjaan dan Pekerjaan yang Layak untuk Perdamaian dan Ketahanan, 2017 \(No. 205\)](#) menekankan, secara khusus pentingnya dialog sosial dalam menanggapi situasi-situasi krisis dan peran vital organisasi-organisasi pengusaha dan pekerja dalam menanggapi krisis.⁴
- Khususnya, Rekomendasi tersebut menggarisbawahi peran kunci dari konsultasi dan mendorong partisipasi aktif organisasi-organisasi pengusaha dan pekerja dalam perencanaan, pelaksanaan dan pemantauan tindakan untuk pemulihan dan ketahanan.⁵ Rekomendasi ini menyerukan kepada negara-negara anggota untuk mengakui peran vital pengusaha dan organisasi-organisasi pekerja dalam menanggapi krisis, dengan mempertimbangkan [Konvensi Kebebasan Berserikat dan Perlindungan atas Hak untuk Berorganisasi, 1948 \(No. 87\)](#), dan [Konvensi Berlakunya Dasar-dasar dari Hak untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama, 1949 \(No. 98\)](#).⁶
- Dialog sosial di tingkat perusahaan sangat penting, karena para pekerja perlu untuk terus diberikan informasi, dikonsultasikan dan tetap waspada baik mengenai dampak pandemi pada syarat dan ketentuan kerja mereka serta langkah-langkah yang dapat mereka ambil untuk perlindungan mereka sendiri dan untuk berkontribusi pada upaya pencegahan penyebaran COVID-19.⁷

⁴ Paragraf-paragraf 7(k), 24 Dan 25 dari R205

⁵ Paragraf 8 (d) dari R205.

⁶ Paragraf 25 dari R205.

⁷ Lihat misalnya, [Kerja Sama di Tingkat Pelaksanaan Rekomendasi, 1952 \(No. 94\)](#), dan [Konvensi Perwakilan Pekerja, 1971 \(No. 135\)](#), disertai dengan panduan disediakan dalam [Rekomendasi Perwakilan Pekerja, 1971 \(No. 143\)](#).

Mencegah kehilangan pekerjaan dan mempertahankan tingkat pendapatan

Apa langkah-langkah utama untuk memungkinkan pemulihan dan mempromosikan pekerjaan dan pekerjaan yang layak?

- ILO memperkirakan bahwa hingga 25 juta pekerjaan bisa hilang di seluruh dunia sebagai akibat dari pandemi COVID-19. Ke depannya, promosi pekerjaan penuh, produktif dan pekerjaan yang dipilih secara bebas (sesuai dengan [Konvensi Kebijakan di Bidang Penyediaan Lapangan Kerja, 1964 \(No. 122\)](#))⁸ perlu memasukkan langkah-langkah selektif guna menstabilkan ekonomi dan mengatasi masalah ketenagakerjaan, termasuk fiskal dan langkah-langkah stimulus moneter yang bertujuan untuk menstabilkan mata pencarian dan pendapatan serta menjaga kontinuitas bisnis.⁹
- Pendekatan aneka jalur yang bertahap untuk memungkinkan pemulihan harus mencakup perlindungan sosial dan tindakan ketenagakerjaan segera yang mempromosikan, di antaranya pemulihan ekonomi lokal.¹⁰
- Dalam konteks penurunan ekonomi, mempertahankan tingkat upah minimum secara khusus merupakan hal yang relevan karena secara keseluruhan, upah minimum dapat melindungi pekerja dalam situasi rentan dan mengurangi kemiskinan, meningkatkan permintaan dan berkontribusi terhadap stabilitas ekonomi.¹¹

⁸ Pasal 1 dari Konvensi Kebijakan di Bidang Penyediaan Lapangan kerja, 1964, (No 122).

⁹ Paragraf. 8 dan Lampiran [Rekomendasi Kebijakan di Bidang Penyediaan Lapangan Kerja, 1964 \(No. 122\)](#) dan Paragraf-paragraf 1, 6 dan 10 [Rekomendasi Kebijakan di Bidang Penyediaan Lapangan Kerja \(Ketentuan Pelengkap\), 1984 \(No. 169\)](#).

¹⁰ R205 Paragraf. 8.

¹¹ [Konvensi Penetapan Upah Minimum, 1970 \(No. 131\)](#) dan [Rekomendasi \(No. 135\)](#) dapat memberikan panduan dalam hal ini (lihat juga [Recovering from the crisis: A Global Jobs Pact](#)/Pulih dari krisis: Pakta Lapangan Kerja Global, diadopsi oleh Sesi ke-98 Konferensi Perburuhan Internasional, Jenewa, 19 Juni 2009, paragraf. 23).

Apa yang harus terjadi jika pekerjaan ditangguhkan atau diberhentikan?

- Pekerja yang pekerjaannya ditangguhkan, dikurangi atau diberhentikan karena dampak ekonomi COVID-19 atau untuk alasan kesehatan dan keselamatan seharusnya berhak atas tunjangan pengangguran atau bantuan untuk mengkompensasi kerugian penghasilan yang terjadi sebagai akibat merebaknya wabah, sesuai dengan [Konvensi Promosi Kesempatan Kerja dan Perlindungan terhadap Pengangguran, 1988 \(No. 168\)](#).¹²
- Pekerja yang kehilangan pekerjaannya harus memiliki akses terhadap langkah-langkah promosi pekerjaan, termasuk layanan ketenagakerjaan dan pelatihan kejuruan untuk membantu reintegrasi mereka ke dalam pasar tenaga kerja.¹³
- Sehubungan dengan pemutusan hubungan kerja individu, [Konvensi Pemutusan Hubungan Kerja, 1982 \(No. 158\)](#) menyatakan bahwa, sebagai prinsip dasar, pekerjaan seorang pekerja tidak akan diberhentikan dengan tidak adanya alasan yang sah untuk pemutusan hubungan kerja seperti itu terkait dengan kapasitas atau perilaku pekerja atau berdasarkan persyaratan operasional perusahaan.¹⁴ Ketidakhadiran sementara dari pekerjaan karena sakit atau tanggung jawab keluarga bukanlah merupakan alasan yang sah untuk pemutusan hubungan kerja.¹⁵
- Sehubungan dengan pemecatan kolektif, Konvensi No. 158 menetapkan bahwa pengusaha yang mempertimbangkan pemutusan hubungan kerja karena alasan ekonomi harus memberikan informasi yang relevan pada perwakilan pekerja (termasuk alasan untuk pemutusan yang dimaksud, jumlah dan kategori pekerja yang mungkin akan terpengaruh dan periode di mana pemberhentian yang

¹² Pasal 10 pada [Konvensi Promosi Kesempatan Kerja dan Perlindungan terhadap Pengangguran, 1988 \(No. 168\)](#)

Lihat juga Bagian IV dari [Konvensi \(Standar Minimal\) Jaminan Sosial, 1952](#)

¹³ Pasal-pasal. 7-9 dari C.168. Lihat juga Paragraf 2 dari [Rekomendasi Promosi Kesempatan Kerja dan Perlindungan terhadap Pengangguran, 1988 \(No. 176\)](#).

¹⁴ Pasal 4 dari C.158

¹⁵ Survei Umum 1995 tentang Pemberhentian yang Tidak Dapat Dibenarkan, paragraf 136-142 dan Pasal. 8 dari C.156.

dimaksudkan akan dilakukan) dan memberikan perwakilan pekerja yang bersangkutan, sesuai dengan hukum dan praktik nasional, peluang sedini mungkin untuk berkonsultasi mengenai langkah-langkah yang harus diambil untuk mencegah atau meminimalkan pemberhentian dan langkah-langkah untuk mengurangi dampak buruk dari setiap pemberhentian pada pekerja yang bersangkutan, seperti mencari pekerjaan alternatif.¹⁶ Konvensi tersebut juga menjelaskan hal mengenai keharusan memberi tahu otoritas yang kompeten, seperti yang ditentukan, kapan penghentian tersebut dilakukan.¹⁷

- Dalam hal ini, [Rekomendasi Pemutusan Hubungan Kerja, 1982 \(No.166\)](#) menyoroti bahwa semua pihak yang berkepentingan harus berusaha untuk mencegah atau meminimalkan sebisa mungkin pemutusan hubungan kerja karena alasan ekonomi, yang bersifat struktural atau serupa, tanpa mengurangi efisiensi pengoperasian usaha, pembentukan atau layanan, dan untuk mengurangi dampak buruk dari pemutusan hubungan kerja apa pun karena alasan ini pada pekerja atau pekerja yang bersangkutan. Rekomendasi ini juga menyatakan bahwa, jika perlu, otoritas yang kompeten harus membantu para pihak yang terlibat dalam mencari solusi terhadap masalah yang muncul akibat pemberhentian tersebut.¹⁸

Bagaimana dengan pengurangan sementara jam kerja?

Pemerintah harus mengambil langkah-langkah untuk memperluas tunjangan pengangguran kepada pekerja yang menghadapi kehilangan pendapatan akibat pengangguran parsial, terutama dalam kasus pengurangan sementara jam kerja, dan penanguhan atau

¹⁶ Pasal. 13, C158

¹⁷ Pasal 14, C158

¹⁸ Paragraf 19, R166

pengurangan pendapatan karena penghentian pekerjaan sementara.¹⁹ Bagaimana dengan pembayaran upah?

- [Konvensi Perlindungan Upah, 1949 \(No. 95\)](#) menetapkan bahwa upah harus dibayar secara teratur. Setelah pemutusan kontrak kerja, penyelesaian akhir dari semua upah yang jatuh tempo harus dilakukan sebagaimana ditentukan, atau jika tidak ditentukan, dalam periode waktu yang wajar.²⁰

Bagaimana dengan perlindungan upah jika terjadi kebangkrutan?

- Dalam hal terjadi kebangkrutan atau likuidasi yudisial dari suatu usaha (termasuk akibat dari dampak COVID-19), Konvensi Perlindungan Upah, 1949 (No. 95) menyatakan bahwa pekerja yang dipekerjakan akan diperlakukan sebagai kreditor istimewa untuk upah yang belum dibayar yang dilindungi berdasarkan undang-undang nasional yang berlaku.²¹

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Apa yang harus dilakukan pengusaha selama wabah?

- Pengusaha memiliki seluruh tanggung jawab untuk memastikan bahwa semua tindakan pencegahan dan perlindungan dapat diambil untuk meminimalkan risiko pekerjaan ([Konvensi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 1981 \(No. 155\)](#)).²²

¹⁹ Pasal 10 dari C.168.

²⁰ Pasal. 12 dari C95

²¹ Pasal 11 dari C95

²² Pasal 16 dari [Konvensi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 1981 \(No. 155\)](#) menyatakan bahwa: "Pengusaha akan diminta untuk memastikan bahwa, sejauh dapat dipraktikkan secara wajar, tempat kerja [...] di bawah kendali mereka aman dan tanpa risiko untuk kesehatan.

Pengusaha bertanggung jawab untuk menyediakan, jika perlu dan sejauh dapat dilakukan secara wajar, pakaian pelindung yang memadai dan peralatan pelindung, tanpa biaya bagi pekerja.²³

- Pengusaha bertanggung jawab untuk memberikan informasi yang memadai dan pelatihan yang sesuai tentang K3²⁴; berkonsultasi dengan pekerja tentang aspek K3 terkait dengan pekerjaan mereka²⁵; menyediakan langkah-langkah untuk menghadapi keadaan darurat²⁶; dan memberitahu inspektorat ketenagakerjaan tentang kasus-kasus penyakit akibat kerja.²⁷

Apa hak dan tanggung jawab pekerja selama wabah?

- Pekerja bertanggung jawab untuk bekerja sama dengan pengusaha dalam pemenuhan kewajiban K3 yang dibebankan pada pengusaha, mematuhi langkah-langkah keselamatan yang ditentukan, merawat dengan hati-hati demi keselamatan orang lain (termasuk mencegah orang lain terpapar risiko kesehatan dan keselamatan), serta menggunakan perangkat dan peralatan pelindung keselamatan dengan benar.²⁸
- Tindakan K3 tidak boleh menyebabkan pengeluaran apa pun yang dilakukan pekerja.²⁹
- Pengaturan di tempat kerja harus memberi mandat kepada pekerja untuk melaporkan kepada atasan langsung mereka setiap situasi yang menurut mereka memiliki pertimbangan yang masuk akal yang dapat menimbulkan bahaya serius dan segera bagi kehidupan atau kesehatan mereka. Hingga pengusaha telah

²³ Pasal. 16(3) dan 21 dari C.155.

²⁴ Pasal 19(c) dan (d) dari C.155.

²⁵ Pasal 19(e) dari C.155.

²⁶ Pasal 18 dari C.155.

²⁷ Pasal. 14 [Konvensi Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan, 1947 \(No. 81\)](#) dan Pasal. 4 [Protokol 2002 untuk Konvensi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 1981](#)

²⁸ Pasal 19 dari C.155 dan Paragraf 16 [Rekomendasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 1981 \(No. 164\)](#).

²⁹ Pasal. 21 dari C.155.

mengambil tindakan perbaikan, jika perlu, pengusaha tidak dapat meminta pekerja untuk kembali ke situasi kerja di mana ada bahaya serius yang mengancam jiwa atau kesehatan.³⁰

- Pekerja harus diberi informasi tentang bahaya kesehatan secara memadai dan sesuai yang melibatkan pekerjaan mereka.³¹

Apakah pekerja memiliki hak untuk meninggalkan pekerjaan?

- Pekerja memiliki hak untuk mengeluarkan diri dari situasi kerja yang menurut mereka memiliki pertimbangan yang masuk akal bahwa ada bahaya serius bagi kehidupan atau kesehatan mereka. Ketika seorang pekerja menjalankan hak ini, ia harus dilindungi dari segala konsekuensi yang tidak semestinya.³²

Bisakah COVID-19 diklasifikasikan sebagai penyakit akibat kerja?

- COVID-19 dan gangguan stres pascatrauma, jika terjangkit akibat paparan kerja, dapat dianggap sebagai penyakit akibat kerja.³³ Sejauh para pekerja yang menderita dari kondisi-kondisi ini dan tidak mampu untuk bekerja, sebagai akibat dari kegiatan-kegiatan yang terkait dengan pekerjaan, mereka harus berhak atas kompensasi tunai dan

³⁰ Pasal. 19(f) dari C.155.

³¹ Paragraf. 22 pada [Rekomendasi Layanan Kesehatan Kerja, 1985 \(No. 171\)](#).

³² Pasal. 13 dari C.155. CEACR telah mencatat bahwa di sejumlah negara, sifat pekerjaan yang dipermasalahkan mungkin juga memiliki pengaruh pada pelaksanaan hak untuk berhenti bekerja. Misalnya, di sejumlah negara, hak untuk diberhentikan tidak dapat dilaksanakan jika bahayanya adalah kondisi kerja normal (seperti, misalnya, untuk petugas pemadam kebakaran); dalam kasus-kasus seperti itu, pekerja hanya dapat menolak pekerjaan semacam itu jika risiko bahaya serius yang dipahami telah meningkat secara material dalam situasi tertentu, yaitu, risiko bahaya menjadi jauh lebih mungkin. Lihat misalnya, paragraf 149 dari Survei Umum 2009 tentang keselamatan dan kesehatan kerja.

³³ Paragraf 1.3.9 pada Lampiran dari [Rekomendasi Daftar Penyakit Akibat Kerja, 2002 \(No. 194\)](#) merekomendasikan bahwa daftar nasional penyakit akibat kerja (untuk tujuan pencegahan, pencatatan, pemberitahuan dan, jika berlaku, kompensasi) harus mencakup, di antara yang lain, penyakit yang disebabkan oleh agen biologis di tempat kerja di mana hubungan langsung dibuat secara ilmiah, atau ditentukan dengan metode yang sesuai dengan kondisi dan praktik nasional, antara paparan agen biologis yang timbul dari aktivitas kerja dan penyakit yang dikontrak oleh pekerja. Rekomendasi tersebut menetapkan bahwa, dalam penerapan daftar ini, tingkat dan jenis paparan dan pekerjaan atau pekerjaan yang melibatkan risiko paparan tertentu harus diperhitungkan bila perlu.

perawatan medis dan terkait, sebagaimana tercantum dalam [Konvensi Jaminan Kecelakaan Kerja, 1964 \(No.121\)](#). Anggota keluarga tanggungan (pasangan dan anak-anak) dari mereka yang meninggal karena COVID-19 yang terjangkit akibat kegiatan yang terkait dengan pekerjaan, berhak mendapatkan tunjangan tunai atau kompensasi, serta hibah atau tunjangan kematian.³⁴

Bagaimana dengan akses terhadap perawatan kesehatan?

- Orang yang terkena COVID-19 harus memiliki akses, selama diperlukan, terhadap perawatan kesehatan yang memadai dan layanan yang bersifat preventif dan kuratif, termasuk perawatan dokter umum, perawatan spesialis (di rumah sakit dan di luar); pasokan farmasi yang diperlukan; rawat inap jika perlu; dan rehabilitasi medis.³⁵

Apakah ada panduan normatif tentang cara melindungi pekerja dari bahaya biologis di tempat kerja?

- Konvensi keselamatan dan kesehatan kerja umum seringkali menyerukan tindakan pencegahan sehubungan dengan bahaya biologis di tempat kerja³⁶, tetapi saat ini, badan standar-standar perburuhan internasional tidak memasukkan ketentuan

³⁴ Lihat terutama [Konvensi Jaminan Kecelakaan Kerja 1964 \(No. 121\)](#), Pasal-pasal 6, 8, 9, 10, 18, dan Rekomendasi Tunjangan Kecelakaan Kerja, 1964 (No. 121) serta Paragraf 2.1.12 dan 2.4.1 dari [Rekomendasi mengenai Daftar Penyakit Akibat Kerja, 2002 \(No. 194\)](#).

³⁵ Lihat terutama Naskah [Rekomendasi mengenai Landasan Nasional untuk Perlindungan Sosial 2012 \(No. 202\)](#) (Paragraf. 4, 5 dan 8), Bagian II dari [Konvensi Tunjangan Pelayanan Medis dan Penyakit, 1969 \(No. 130\)](#) dan Bagian II dari [Konvensi \(Standar Minimal\) Jaminan Sosial 1952 \(No. 102\)](#).

³⁶ Misalnya, C155 menyatakan bahwa pihak yang berwenang harus memastikan (dengan mempertimbangkan kondisi dan kemungkinan nasional) pengenalan atau perluasan sistem secara progresif memeriksa agen-agen biologis terkait dengan risiko terhadap kesehatan pekerja (Pasal 11 (f)). Lihat juga Pasal 5 (a) dan 12 (b) dari C155. Instrumen sektoral tertentu juga mengandung perlindungan terhadap bahaya biologis dan/atau penyakit menular: [Rekomendasi Hygiene \(dalam Perniagaan dan Kantor-kantor\), 1964 \(No. 120\)](#), [Rekomendasi tentang Personil Perawat \(No. 157\), 1977](#). [Konvensi Keselamatan dan Kesehatan dalam Konstruksi, 1988 \(No. 167\)](#), [Keselamatan dan Kesehatan di Tambang, 1995 \(No. 176\)](#), [Konvensi Keselamatan dan Kesehatan di Pertanian, 2001 \(No. 184\)](#), [Rekomendasi Keselamatan dan Kesehatan di Pertanian, 2001 \(No. 192\)](#) dan [Konvensi Ketenagakerjaan Maritim, 2006 \(MLC, 2006\)](#)

komprehensif yang secara khusus berfokus pada perlindungan pekerja atau lingkungan kerja terhadap bahaya biologis.

- Bahaya biologis adalah organisme-organisme atau produk-produk organik dari organisme yang berbahaya bagi kesehatan manusia. Jenis-jenis bahaya biologis yang umum termasuk bakteri, virus, racun, dan hewan. Mereka dapat menyebabkan berbagai dampak bagi kesehatan, mulai dari iritasi dan alergi hingga infeksi, kanker dan penyakit lainnya. Para pekerja di beberapa sektor lebih rentan terhadap agen biologis daripada yang lain, misalnya layanan perawatan kesehatan, pertanian, sanitasi dan manajemen limbah (termasuk, misalnya, *ship-breaking*/bongkar kapal yang rusak).
- Agen-agen biologis tertentu harus dikenali sebagai penyebab suatu penyakit akibat kerja jika terjadi paparan yang timbul dari aktivitas kerja. Di mana hubungan langsung ditentukan secara ilmiah (atau sesuai dengan metode-metode nasional lainnya) antara paparan agen biologis yang timbul dari aktivitas kerja dan penyakit yang diderita oleh pekerja, sangat direkomendasikan agar penyakit semacam itu diakui sebagai penyakit akibat kerja untuk keperluan pencegahan, pencatatan, pemberitahuan dan kompensasi.³⁷
- Pencegahan penyakit yang disebabkan oleh sebagian besar bahaya biologi³⁸ saat ini menunjukkan kesenjangan regulasi. Organisasi (ILO) sedang mempertimbangkan proposal untuk menetapkan sebuah instrumen baru yang menangani semua bahaya biologis. ILO juga meningkatkan pengembangan pedoman teknis tentang bahaya biologis. Standar-standar dan pedoman itu akan mendukung tujuan utama kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja, yaitu pencegahan kecelakaan kerja dan cedera pada kesehatan dengan meminimalkan penyebabnya, sejauh yang dapat diterapkan, yang menjadi bagian di lingkungan kerja.³⁹

³⁷ Daftar Rekomendasi Penyakit Kerja, 2002 (No. 194). Lihat juga [Konvensi Jaminan Kecelakaan Kerja, 1964 \(No. 121\) dan Daftar I diubah pada 1980.](#)

³⁸ Rekomendasi Anthrax, 1919 (No. 3) telah ditinjau selain Anthrax, yang dicakup oleh Rekomendasi Anthrax, 1919 (No. 3). Standar itu telah ditinjau oleh [Kelompok Kerja Tripartit Mekanisme Standar Peninjauan](#) dan dianggap terlalu sempit cakupannya baik dari segi perlindungan khusus terhadap antraks dan dalam hal bahaya biologis pada umumnya. R.3 diusulkan untuk direvisi melalui instrumen yang menangani semua bahaya biologis.

³⁹ Pasal. 4 (2) dari [Konvensi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 1981 \(No. 155\).](#)

Pencegahan dan perlindungan terhadap diskriminasi dan perlindungan privasi

Bagaimana dengan masalah privasi?

- Sehubungan dengan pengawasan kesehatan, [Rekomendasi Layanan Kesehatan Kerja, 1985 \(No. 171\)](#) menunjukkan bahwa ketentuan harus diadopsi untuk melindungi privasi pekerja dan untuk memastikan bahwa pengawasan kesehatan tidak digunakan untuk tujuan diskriminatif atau dengan cara lain apa pun yang merugikan kepentingan mereka.⁴⁰

Bagaimana dengan diskriminasi, prasangka dan xenofobia?

- Insiden rasisme dan xenofobia (perasaan benci (takut, waswas) terhadap orang asing atau sesuatu yang belum dikenal) kemungkinan terjadi pada masa dan setelah terjadinya wabah, khususnya terhadap orang dari latar belakang etnis tertentu dan orang dari negara di mana virus lebih tersebar luas. Namun, harus diingat kembali bahwa ras adalah salah satu landasan dalam daftar [Konvensi Diskriminasi \(dalam Pekerjaan dan Jabatan\), 1958 \(No. 111\)](#), yang melarang diskriminasi sama sekali dalam semua aspek pekerjaan dan jabatan. Hal ini termasuk diskriminasi langsung dan tidak langsung dan pelecehan berbasis diskriminasi, dan khususnya pelecehan ras.⁴¹ Pelecehan rasial terjadi ketika seseorang mengalami pelecehan atas dasar fisik, perilaku verbal atau non-verbal

⁴⁰ Para. 11 (2) dari R.171. R.171 memuat ketentuan lebih lanjut tentang perlindungan data pribadi yang berkaitan dengan penilaian kesehatan yang dilakukan oleh layanan kesehatan kerja (Paragraf 14): "Data pribadi yang berkaitan dengan penilaian kesehatan dapat dikomunikasikan kepada orang lain hanya dengan persetujuan dari pekerja yang bersangkutan". [Kode penerapan ILO tentang perlindungan data pribadi pekerja, 1997](#) berisi panduan lebih lanjut yang bermanfaat.

⁴¹ [Konvensi Diskriminasi \(Pekerjaan dan Jabatan\), 1958 \(No. 111\)](#)

atau perilaku lain berdasarkan ras yang melemahkan martabat mereka atau yang menciptakan intimidasi, permusuhan atau lingkungan kerja yang memalukan bagi penerima pelecehan tersebut.⁴²

- Di banyak negara, diskriminasi berdasarkan status kesehatan dilarang oleh hukum.⁴³ Perlindungan terhadap diskriminasi dalam pekerjaan berbasis "status kesehatan" (termasuk ketika terkena infeksi virus), bisa dianggap tercakup dalam Konvensi Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958 (No. 111) jika dimasukkan dalam kerangka hukum nasional dari negara-negara anggota yang meratifikasi sebagai landasan larangan diskriminasi tambahan.⁴⁴ Sebagai prinsip umum, dan di mana status kesehatan termasuk, langkah-langkah legal dan nyata harus diambil untuk mencegah dan melindungi pekerja terhadap diskriminasi berdasarkan status kesehatan mereka.

Perlu disebutkan bahwa Konvensi memang mengakui hal tersebut, setelah berkonsultasi dengan mitra-mitra sosial, langkah-langkah khusus untuk memenuhi persyaratan tertentu pada seseorang yang secara umum diakui memerlukan perlindungan atau bantuan dapat diadopsi, dan tidak dianggap sebagai diskriminasi.⁴⁵ Selain itu, Konvensi No. 111 juga menyatakan bahwa perbedaan, pengecualian atau preferensi apapun sehubungan dengan pekerjaan tertentu berdasarkan persyaratan yang melekat tidak akan dianggap sebagai diskriminasi.⁴⁶ Namun, penting untuk diingat bahwa pengecualian ini harus ditafsirkan secara terbatas, sehingga menghindari pembatasan perlindungan yang tidak semestinya (pemeriksaan diperlukan secara hati-hati terhadap setiap kasus). Terakhir, perlu memberikan perhatian pada dampak terhadap gender dari tindakan yang diambil untuk melawan pandemi, saat virus menyebar secara global.

⁴² [Pengamatan umum Komite Ahli ILO tentang Penerapan Konvensi dan Rekomendasi \(CEACR\) No. 111.](#)

⁴³ Misalnya: Albania, Kroasia, Prancis, Kenya, Liberia, Meksiko, Nepal dan Togo.

⁴⁴ Dalam pasal 1 (1) (b) dari C.111. CEACR ILO telah mempertimbangkan bahwa ketika informasi yang diterima dari organisasi-organisasi pemerintah, pekerja dan pengusaha menunjukkan bahwa undang-undang atau kebijakan mengenai diskriminasi tersebut berdasarkan alasan tambahan telah diadopsi setelah berkonsultasi dengan mitra sosial, Pemerintah telah memanfaatkan kemungkinan yang digambarkan dalam Pasal 1 (1) (b).

⁴⁵ Pasal. 5(2) dari C.111.

⁴⁶ Pasal. 1(2) dari C.111.

Rekomendasi Pekerjaan dan Pekerjaan yang Layak untuk Perdamaian dan Ketahanan, 2017 (No. 205) menyerukan untuk menerapkan perspektif gender pada semua kegiatan desain, implementasi, pemantauan dan evaluasi dalam menanggapi krisis.⁴⁷ Dalam konteks saat ini, diantisipasi bahwa perempuan akan menanggung beratnya gangguan sosial dan ekonomi, karena, dalam praktiknya, mereka masih melakukan lebih banyak pengasuhan. Jadi ketika virus mengakibatkan penutupan sekolah, membatasi perjalanan, dan menempatkan kerabat lansia dalam risiko, perempuan mungkin harus menanggung beban tanggung jawab lebih banyak di rumah. Tantangan yang muncul dari pandemi ini menambah tekanan pada ketidaksetaraan yang ada. Jika tidak ada pembagian tanggung jawab keluarga atau pekerjaan rumah yang setara, perempuanlah yang akan bertanggung jawab untuk kegiatan sekolah jarak jauh, untuk memastikan makanan dan persediaan lainnya ada di rumah, dan untuk mengatasi dampak krisis ini secara umum. Tanggapan atas krisis harus mencakup, bila perlu, penilaian kebutuhan yang terkoordinasi dan inklusif dengan perspektif gender yang jelas.⁴⁸

Hak cuti dan pengaturan kerja khusus

Apakah pekerja berhak atas cuti sakit yang dibayar?

- Pekerja yang terjangkit COVID-19 seharusnya berhak atas cuti sakit yang dibayar atau tunjangan sakit selama mereka tidak mampu bekerja, untuk mengkompensasi penangguhan pendapatan yang mereka derita sebagai konsekuensinya.⁴⁹

⁴⁷ Paragraf 8 dari R205

⁴⁸ Paragraf 9 dari R205. Lihat juga, misalnya, Pasal-pasal. 1 dan 2 dari [Konvensi Upah yang Setara, 1951 \(No. 100\)](#); Pasal 1 dan 2 dari C.111; dan Pasal 1-6 dari C.156.

⁴⁹ Lihat, khususnya, Bagian III dari C. 130 dan Bagian III dari C. 102.

Bagaimana dengan absennya pekerja dari pekerjaan untuk menjalani karantina?

- Pekerja yang absen dari pekerjaan dengan tujuan untuk menjalani karantina atau untuk menjalani perawatan medis preventif atau kuratif dan yang gajinya ditangguhkan harus diberikan manfaat tunai (sakit) (Rekomendasi Pelayanan Kesehatan dan Santunan Sakit, 1969 (No. 134)).⁵⁰

Bagaimana jika seorang anggota keluarga saya sakit?

- Seharusnya dimungkinkan bagi seorang pekerja yang memiliki tanggung jawab terhadap keluarga sehubungan dengan anak tanggungan - atau anggota lain dari keluarga dekat pekerja yang membutuhkan perawatan atau dukungan pekerja - untuk mendapatkan cuti karena sakitnya anggota keluarga, seperti yang direkomendasikan dalam [Rekomendasi Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga, 1981 \(No. 165\)](#).⁵¹
- Kapan pun diterapkan dan sesuai, kebutuhan khusus pekerja, termasuk kebutuhan yang timbul akibat tanggung jawab terhadap keluarga, harus dipertimbangkan dalam pengaturan kerja dan tugas bergilir/*shift* untuk kerja malam.⁵² Pekerja yang harus merawat anggota keluarga yang sakit juga harus disediakan bantuan.⁵³

Bisakah pekerja diminta menggunakan hari libur?

- Pengusaha seharusnya tidak secara sepihak meminta pekerja untuk menggunakan cuti tahunan mereka jika cuti diperlukan sebagai tindakan pencegahan untuk menghindari potensi paparan: [Konvensi Hari Libur Berbayar \(Revisi\), 1970 \(No. 132\)](#) menyatakan bahwa waktu cuti harus ditentukan oleh

⁵⁰ Paragraf 8 dari [Rekomendasi Pelayanan Kesehatan dan Santunan Sakit, 1969 \(No. 134\)](#)

⁵¹ Paragraf 23 (1) dan (2) [Rekomendasi Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga, 1981 \(No. 165\)](#).

⁵² Paragraf. 19 dari R.165.

⁵³ Paragraf. 10 dari R.134.

pengusaha *setelah berkonsultasi* dengan pekerja. Dalam menentukan waktu di mana cuti harus diambil, persyaratan kerja dan kesempatan untuk istirahat dan relaksasi harus diperhitungkan.⁵⁴

Apakah standar perburuhan internasional menangani pengaturan kerja jarak jauh (*telework*)?

- Kerja jarak jauh atau *telework* (bekerja dari rumah menggunakan media komunikasi jarak jauh) digunakan sebagai sarana untuk menghindari penyebaran virus di banyak perusahaan dan lembaga publik. ILS tidak secara khusus menangani masalah kerja jarak jauh ini. Namun, para Komite Ahli telah menjelaskan kerja jarak jauh pada kerangka kerja [Survei Umum Mengenai Instrumen Waktu Kerja](#) serta termasuk dalam [Survei Umum Mengenai Ketenagakerjaan dan Pekerjaan yang Layak dalam Suasana Lingkungan yang Berubah](#).⁵⁵

Fleksibilitas dalam standar perburuhan internasional selama keadaan darurat

ILS bersifat fleksibel dan mampu mengakomodasi beragam situasi. Mereka menyediakan fleksibilitas dalam kasus “keadaan kahar” (*force majeure*) atau situasi darurat, misalnya sehubungan dengan waktu kerja dan kerja yang wajib.

⁵⁴ Pasal. 10 dari [Konvensi Hari Libur Berbayar \(Revisi\), 1970 \(No. 132\)](#). Dalam hal ini, dalam Survei Umum 1984, CEACR menekankan bahwa tujuan cuti, yaitu untuk memberikan pekerja periode minimum istirahat dan rekreasi, paling baik dicapai ketika mereka diberikan pada suatu waktu yang sesuai dengan pekerja (paragraf 275).

⁵⁵ Lihat paragraf 614-623 dari [Survei Umum Mengenai Ketenagakerjaan dan Pekerjaan yang Layak dalam Suasana Lingkungan yang Berubah](#), yang menyoroti kelebihan dan kekurangan pengaturan kerja jarak jauh.

Bagaimana dengan pengecualian terhadap jam kerja normal selama keadaan darurat nasional?

- Rekomendasi Pengurangan Jam Kerja, 1962 (No. 116) menjelaskan bahwa otoritas atau badan yang kompeten di setiap negara harus menentukan keadaan dan batasan di mana pengecualian untuk jam kerja normal dapat diterapkan jika terjadi keadaan kahar; jika terjadi tekanan pekerjaan yang tidak normal; atau untuk mengganti waktu yang hilang melalui penghentian kerja secara kolektif karena bencana dan dalam keadaan darurat nasional.⁵⁶

Apakah ada pengecualian terkait dengan pekerjaan wajib selama masa wabah?

- Di bawah standar ILO (terutama [Konvensi Kerja Paksa atau Wajib Kerja, 1930 \(No. 29\)](#)) definisi kerja wajib tidak termasuk pekerjaan atau layanan dalam kasus-kasus darurat, termasuk jika terjadi epidemi yang akan membahayakan keberadaan atau kesejahteraan seluruh atau sebagian dari populasi.⁵⁷
- Namun, selama kasus-kasus luar biasa ini, pekerjaan wajib tidak bisa dibuat tidak jelas dan tanpa pengawasan otoritas yang kompeten. Durasi dan tingkat pekerjaan yang wajib, serta tujuan penggunaannya, harus dibatasi pada apa yang benar-benar diperlukan selama situasi darurat.⁵⁸

⁵⁶ Paragraf 14(b)(iii) sampai (vi) pada [Rekomendasi Pengurangan Jam Kerja 1962 \(No. 116\)](#).

⁵⁷ Pasal. 2 (2) (d) dari [Konvensi Kerja Paksa, 1930 \(No. 29\)](#).

⁵⁸ Paragraf 280, Survei Umum tentang Konvensi-konvensi dasar mengenai hak-hak di tempat kerja mengingat Deklarasi ILO tentang Keadilan Sosial untuk Globalisasi yang Adil. ILO. 2012 Survei Umum tentang Konvensi-konvensi fundamental mengenai hak-hak di tempat kerja sehubungan dengan Deklarasi ILO tentang Keadilan Sosial untuk Globalisasi yang Adil. ILO. 2012, paragraf 280.

Kategori pekerja dan sektor tertentu

Bagaimana dengan perlindungan bagi petugas kesehatan?

- Petugas kesehatan memiliki risiko terpapar penyakit menular seperti COVID-19. [Konvensi Personel Keperawatan, 1977 \(No. 149\)](#) menyerukan kepada pemerintah agar, jika perlu, berusaha keras untuk memperbaiki hukum dan peraturan yang ada tentang kesehatan dan keselamatan kerja dengan mengadaptasinya dengan sifat khusus pekerjaan keperawatan dan lingkungan di mana hal tersebut dilakukan.⁵⁹
- [Rekomendasi Personel Keperawatan, 1977 \(No. 157\)](#) membahas perlindungan kesehatan kerja di sektor keperawatan dan menyerukan semua langkah yang mungkin yang harus diambil untuk memastikan tenaga keperawatan tidak terpapar risiko khusus. Jika risiko semacam itu tidak dapat dihindari, Rekomendasi meminta langkah-langkah yang harus diambil untuk meminimalkan risiko, termasuk ketentuan dan penggunaan pakaian pelindung, jam kerja lebih pendek, istirahat lebih sering, pemindahan sementara dari risiko dan kompensasi finansial jika terjadi paparan.⁶⁰

Maritim

Apa hak kesehatan dan keselamatan awak kapal selama wabah?

Sektor maritim sangat terdampak oleh langkah-langkah yang diadopsi untuk menahan wabah COVID-19. Dalam konteks ini, perlindungan awak kapal harus tetap menjadi prioritas. [Konvensi Ketenagakerjaan Maritim, 2006](#), menyatakan bahwa setiap awak

⁵⁹ Pasal. 7 [Konvensi Personel Keperawatan, 1977 \(No. 149\)](#).

⁶⁰ Paragraf 49 dari [Rekomendasi Personil Keperawatan, 1977 \(No. 157\)](#). Pedoman ILO tentang pekerjaan yang layak dalam layanan darurat publik, 2018, membahas perlunya melindungi pekerja darurat publik dari paparan penyakit menular, termasuk petugas kesehatan darurat, menyatakan bahwa "penting untuk memantau dan mengevaluasi kemajuan skema manajemen tanggapan, kebijakan nasional tentang keselamatan dan kesehatan pekerja [layanan darurat publik], langkah-langkah untuk mencegah penularan penyakit yang menular (khususnya pekerja kesehatan darurat), protokol investigasi tentang kekerasan dan pelecehan di tempat kerja dan penyediaan [peralatan perlindungan diri]. "

kapal memiliki hak atas tempat kerja yang aman dan terlindungi yang sesuai dengan standar keselamatan dan perlindungan kesehatan, perawatan medis, tindakan kesejahteraan dan bentuk perlindungan sosial lainnya.⁶¹

Bagaimana dengan hak untuk meninggalkan pantai?

Bahkan dalam konteks pandemi COVID-19, pelaut harus diberikan cuti darat/izin pesiar untuk memberi manfaat bagi kesehatan dan kesejahteraan mereka, dan konsisten dengan operasional persyaratan posisi mereka.⁶²

Kewajiban Negara Bendera:

Negara harus memastikan bahwa semua pelaut di kapal yang mengibarkan benderanya tercakup dalam langkah-langkah yang memadai untuk melindungi kesehatan mereka - termasuk penyediaan pembersih tangan berbasis alkohol dan pelindung wajah - dan bahwa mereka memiliki akses terhadap perawatan medis yang cepat dan memadai saat bekerja di kapal.⁶³

Kewajiban Negara Pelabuhan:

Negara harus memastikan bahwa awak kapal di atas kapal yang sedang berlayar dalam wilayahnya, yang membutuhkan perawatan medis dengan segera, diberikan akses menuju fasilitas medis Negara Anggota di darat.⁶⁴

Praktik-praktik yang baik:

ILO berpartisipasi dalam Surat Edaran dari Organisasi Maritim Internasional (IMO) kepada komunitas internasional yang bertujuan menangani situasi yang terjadi pada awak kapal dalam konteks wabah COVID-19. Perhatian diberikan pada ketentuan MLC 2006 yang relevan. Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) menerbitkan [Pertimbangan operasional untuk mengelola kasus/wabah COVID-19 di kapal \(*Operational considerations for managing COVID-19 cases/outbreak on board ships*\)](#).

⁶¹ Pasal IV Konvensi Ketenagakerjaan Maritim, 2006 (MLC, 2006), sebagaimana telah diubah (MLC, 2006), paragraf. 1 dan 4

⁶² Peraturan 2.4, Paragraf 2 dari MLC, 2006

⁶³ Peraturan 4.1, Paragraf 1 dari MLC, 2006

⁶⁴ Peraturan 4.1, Paragraf 3 dari MLC, 2006.

International Chamber of Shipping (ICS) menerbitkan pedoman mengenai virus korona (COVID-19), yaitu Pedoman Bagi Operator Kapal untuk Perlindungan Kesehatan Pelaut (*Guidance for Ship Operators for the Protection of the Health of Seafarers*). Federasi Pekerja Transportasi Internasional juga telah menerbitkan saran-saran untuk kapal dan awak kapal sehubungan dengan wabah COVID-19.

Bagaimana cara memastikan perlindungan terhadap pekerja migran?

Layanan dan pengujian medis

- Berdasarkan [Konvensi Migrasi Tenaga Kerja \(Revisi\), 1949 \(No. 97\)](#), Pemerintah harus memelihara layanan medis yang sesuai untuk pekerja migran. Layanan ini bertanggung jawab untuk melakukan pengujian medis, misalnya untuk COVID-19, dan untuk memastikan bahwa pekerja migran dan keluarga mereka mendapatkan perawatan medis yang memadai dan kondisi higienis yang baik di waktu keberangkatan, selama perjalanan, dan pada saat kedatangan.⁶⁵

Informasi tentang kondisi kesehatan dan risiko serta perlindungan kesehatan pekerja migran

- Rekomendasi Pekerja Migran, 1975 (No. 151) menyatakan bahwa semua langkah yang tepat harus diambil untuk mencegah risiko kesehatan khusus yang mungkin dialami pekerja migran.⁶⁶
- Pemerintah harus memelihara layanan yang memadai dan gratis sehingga pekerja migran mendapatkan informasi yang akurat.⁶⁷ Layanan ini harus menyediakan informasi pada pekerja migran dan keluarga mereka (dalam bahasa yang dapat mereka pahami) tentang kondisi kesehatan di tempat tujuan.⁶⁸

⁶⁵ Pasal. 5 [Konvensi Migrasi Tenaga Kerja \(Revisi\), 1949 \(No. 97\)](#).

⁶⁶ Paragraf 20 dari [Rekomendasi Pekerja Migran, 1975 \(N.151\)](#).

⁶⁷ Pasal 2 dari C. 97.

⁶⁸ Paragraf 5(2) dari [Rekomendasi Migrasi untuk Pekerjaan \(Revisi\), 1949 \(No. 86\)](#).

- Di tempat kerja, pengusaha harus mengambil langkah-langkah sehingga pekerja migran sepenuhnya memahami instruksi, peringatan dan simbol yang terkait dengan keselamatan dan kesehatan di tempat kerja, termasuk yang terkait dengan COVID-19.⁶⁹

Cakupan jaminan sosial dan akses terhadap tunjangan tunai dan perawatan kesehatan

- Pekerja migran yang secara sah berada di wilayah suatu Negara dan keluarga mereka harus memiliki hak yang sama dengan warga negara tersebut sehubungan dengan cakupan jaminan sosial dan akses ke tunjangan (dalam bentuk tunai atau barang, termasuk perawatan medis).⁷⁰
- Pekerja migran yang dipekerjakan secara tidak sah atau tidak memiliki kekuatan hukum untuk tinggal di negara tersebut, serta keluarga mereka, juga harus menikmati perlakuan yang setara sehubungan dengan hak-hak yang timbul dari pekerjaan sebelumnya yang mana mereka telah terhubung dengan jaminan sosial.⁷¹

Hak tempat tinggal jika tidak mampu bekerja dan kehilangan pekerjaan

- Pekerja migran yang bekerja secara permanen dan anggota keluarganya tidak akan dikembalikan karena pekerja migran tersebut tidak dapat melakukan pekerjaannya dengan alasan menderita penyakit (termasuk COVID-19), kecuali

⁶⁹ Paragraf 22 dari [Rekomendasi Pekerja Migran, 1975 \(N.151\)](#).

⁷⁰ Pasal 6 (1) (b) dari C. 97 dan 10 dari C.143. Namun, berdasarkan Pasal 6 (1) (b) (ii) C. 97, undang-undang nasional dapat menetapkan pengaturan khusus sehubungan dengan manfaat atau bagian dari manfaat yang dibayarkan dari dana publik. Pasal. 68 Konvensi No. 102 juga menetapkan prinsip kesetaraan perlakuan antara penduduk nasional dan non-nasional dalam hal jaminan sosial, sementara Rekomendasi No. 202 tidak membedakan antara dua kategori, dan menyerukan penyediaan jaminan pendapatan dasar dan jaminan perawatan kesehatan penting untuk semua penduduk dan semua anak (Paragraf. 4 dan 5). Lihat juga [Survei Umum 2016 tentang Mempromosikan Migrasi yang Adil](#), paragraf. 390.

⁷¹ Pasal 9 dari C.143. Lihat juga [Survei Umum 2016 tentang Mempromosikan Migrasi yang Adil](#), paragraf. 313.

jika orang yang bersangkutan menginginkannya atau juga dijelaskan dalam perjanjian internasional.⁷²

- Sebagai tambahan, pekerja migran yang telah tinggal secara legal di wilayah suatu negara untuk tujuan pekerjaan tersebut, tidak boleh dianggap berada dalam situasi yang tidak biasa karena fakta bahwa mereka telah kehilangan pekerjaan mereka (misalnya sebagai akibat dampak ekonomi dari COVID-19).⁷³ Kehilangan lapangan kerja tidak dengan sendirinya berarti pencabutan izin tinggal atau izin kerja.⁷⁴ Pekerja migran yang kehilangan pekerjaan harus diberi waktu yang cukup untuk mencari pekerjaan alternatif dan karenanya otorisasi dari tempat tinggal harus diperpanjang.⁷⁵
- Mereka harus menikmati kesetaraan perlakuan dengan warga negara berkenaan dengan jaminan keamanan pekerjaan, penyediaan pekerjaan alternatif, bantuan kerja dan pelatihan kerja ulang.⁷⁶
- Secara lebih umum, ketika seorang pekerja migran telah diterima secara tetap, Pemerintah harus, sebisa mungkin, menahan diri dari mengeluarkan orang tersebut atau anggota keluarganya dari wilayahnya karena kurangnya sarana atau keadaan pasar tenaga kerja.⁷⁷

Biaya pemulangan

- Dalam hal pengusiran pekerja migran dan keluarganya, [Konvensi Pekerja Migran \(Ketentuan Tambahan\), 1975 \(No. 143\)](#) menyatakan bahwa biaya tidak akan

⁷² Pasal 8 dari C.97. CEACR telah menekankan bahwa keamanan tempat tinggal bagi migran permanen dan anggota keluarga mereka dalam kasus kesehatan atau cedera merupakan salah satu yang paling penting ketentuan Konvensi No. 97. Lihat Survei Umum 2016 tentang [Mempromosikan Migrasi yang Adil](#), paragraf 455.

⁷³ Pasal 8 (1) [Konvensi Pekerja Migran \(Ketentuan Tambahan\), 1975 \(No. 143\)](#).

⁷⁴ *ibid.*

⁷⁵ Paragraf 31 dari R.151.

⁷⁶ Pasal. 8(2) dari C.143.

⁷⁷ Kecuali jika kesepakatan untuk efek ini telah dibicarakan dengan negara emigrasi. Paragraf 18 (2) dari R.086 menyebutkan ketentuan khusus yang harus dimasukkan dalam perjanjian antara negara emigrasi dan negara tujuan. Lihat juga Para. 30 dari R.151.

ditanggung oleh mereka.⁷⁸ Ini juga berlaku untuk pekerja migran yang mendapatkan pekerjaan melalui sponsor pemerintah tapi tidak dapat bekerja lagi karena alasan di mana hal tersebut bukan bertanggung jawab mereka (misalnya karena mereka terjangkit COVID-19).⁷⁹

Apa hak-hak pekerja rumah tangga?

- Pekerja rumah tangga dan pengasuh mungkin sangat rentan terhadap paparan COVID-19 dan seringkali tidak memiliki akses yang memadai terhadap pelayanan kesehatan atau perlindungan sosial.
- [Konvensi Tentang Pekerjaan yang Layak Bagi Rumah Tangga, 2011 \(No. 189\)](#) menyatakan bahwa setiap pekerja rumah tangga memiliki hak atas lingkungan kerja yang aman dan sehat serta langkah-langkah efektif harus diambil, dengan memperhatikan karakteristik khusus pekerjaan rumah tangga, untuk memastikan K3 dari pekerja rumah tangga dapat diterapkan.⁸⁰
- Anggota yang mempertimbangkan pengujian medis untuk pekerja rumah tangga harus mempertimbangkan, sesuai dengan [Rekomendasi Tentang Pekerjaan yang Layak bagi Rumah Tangga, 2011 \(No. 201\)](#), hal-hal berikut:

a) memastikan informasi kesehatan masyarakat tersedia bagi anggota pekerja rumah tangga dan pekerja domestik mengenai masalah utama kesehatan dan masalah penyakit yang menimbulkan kebutuhan untuk pengujian medis dalam konteks nasional;

(b) memastikan informasi tersedia bagi anggota pekerja rumah tangga dan pekerja domestik tentang pengujian medis secara sukarela, perawatan medis, dan praktik

⁷⁸ Pasal 9(3) of C.143. ⁷⁹

⁷⁹ Pasal 9 dari Lampiran II dari C.097.

⁸⁰ Pasal 3 dari [Konvensi Tentang Pekerjaan yang Layak Bagi Rumah Tangga, 2011 \(No. 189\)](#)

kesehatan dan kebersihan yang baik, konsisten dengan inisiatif kesehatan publik bagi masyarakat secara umum; dan

(c) mendistribusikan informasi tentang praktik-praktik terbaik untuk pengujian medis terkait pekerjaan, disesuaikan dengan tepat untuk mencerminkan sifat khusus pekerjaan rumah tangga.⁸¹

⁸¹ Paragraf 4 dari [Rekomendasi Tentang Pekerjaan yang Layak bagi Rumah Tangga, 2011 \(No. 201\)](#)