



Kembali bekerja dengan aman dan sehat selama pandemi COVID-19

Risalah Kebijakan

Bagian Administrasi Ketenagakerjaan, Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (LABADMIN/OSH)

Departemen Tata Kelola dan Tripartisme

Hak Cipta© 2020

International Labour Organization

Tanggal: Mei 2020

Kembali Bekerja dengan Aman: Sepuluh Poin Tindakan

1. Pandemi COVID-19 telah mengubah bentuk dunia kerja. Sementara infeksi terus meningkat di banyak belahan dunia, beberapa negara saat ini sedang berupaya bertahan dari tingkat penurunan dan pengaktifan kembali perekonomian mereka. Pemerintah, pengusaha dan pekerja serta organisasi masing-masing memiliki peran kunci dalam memperkuat kemajuan yang dicapai dalam membendung tingkat infeksi seraya memastikan proses kembali bekerja yang aman. Ini membutuhkan kerja sama dan tindakan yang terkoordinasi, karena praktik kerja yang tidak aman di satu tempat akan mengancam kesehatan di mana pun.

Kondisi kerja yang aman dan sehat merupakan hal mendasar untuk pekerjaan yang layak dan merupakan pondasi yang menjadi dasar pedoman kebijakan untuk kembali bekerja. Catatan panduan ini dimaksudkan untuk: (1) membantu pemerintah dan organisasi pengusaha serta pekerja dalam mengembangkan pedoman kebijakan nasional untuk kembali bekerja secara bertahap dan aman, dan (2) memberikan panduan untuk penilaian tingkat risiko tempat kerja dan pelaksanaan tindakan pencegahan dan perlindungan yang sesuai dengan hierarki pengendalian.¹

1. Untuk panduan praktis di tingkat tempat kerja, lihat: ILO, [Kembali Bekerja dengan Aman; Sepuluh Poin Tindakan](#), lihat juga: [Kembali bekerja dengan Aman: Panduan bagi Pengusaha tentang Pencegahan COVID-19](#), juga: [Pencegahan dan Mitigasi COVID-19 di Tempat Kerja: Daftar Periksa Tindakan](#)

► II. Merumuskan pedoman kebijakan yang efektif untuk dapat kembali bekerja dengan aman

2. Beberapa negara telah mengeluarkan kebijakan dan pedoman nasional untuk dapat kembali bekerja dengan aman, dan beberapa lainnya berencana untuk melakukannya saat situasi mulai terbuka. Perumusan pedoman kebijakan perlu diinformasikan dengan pendekatan yang berpusat pada manusia demi pekerjaan masa depan yang menempatkan hak dan kebutuhan, aspirasi pekerja serta hak semua orang di jantung kebijakan ekonomi, sosial dan lingkungan.² Faktor penentu dalam setiap keputusan untuk dapat kembali bekerja harus mempertimbangkan kehidupan dan kesehatan serta antisipasi dan mitigasi risiko. Agar pengaktifan kembali ekonomi menjadi berkelanjutan, pekerja perlu merasa aman di tempat kerja dan yakin bahwa mereka tidak akan terpapar risiko yang tidak seharusnya, terkait langsung dengan virus korona baru ini.

Mereka juga perlu tahu bahwa tindakan sedang dilakukan untuk mengurangi risiko-risiko lainnya, termasuk risiko psikososial, bahaya kimia yang disebabkan oleh meningkatnya penggunaan agen pembersih dan desinfektan, serta risiko ergonomis dari postur yang canggung akibat fasilitas dan peralatan yang tidak memadai adalah beberapa hal di antaranya.

Lebih jauh, setelah tahap karantina dan penghentian operasi kerja, perhatian harus diberikan kepada sumber-sumber bahaya lain ketika aktivitas kembali berjalan.

3. **Standar ketenagakerjaan internasional menyediakan kerangka kerja normatif untuk kembali bekerja.** Secara khusus, Konvensi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 1981 (No. 155), Konvensi Layanan Kesehatan Kerja, 1985 (No. 161), Kerangka Promosi untuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 2006 (No. 187) dan Rekomendasi terkait yang menawarkan poin rujukan di mana negara dapat mengembangkan kebijakan dan program guna mengatasi COVID-19 sesuai dengan kondisi masing-masing.

4. Ini termasuk sistem hak dan tanggung jawab yang ditetapkan dengan jelas. Pasal 16 Konvensi No. 155 menyatakan bahwa pengusaha harus memastikan, sejauh dapat dipraktikkan secara wajar, tempat kerja, mesin, peralatan dan proses kerja yang ada di bawah kendali mereka dalam kondisi aman dan tanpa

risiko terhadap kesehatan. Ini memerlukan penilaian risiko dan adopsi hierarki pengendalian untuk mencegah dan mengurangi risiko sebagaimana diatur dalam Pedoman ILO tentang keselamatan dan sistem manajemen kesehatan kerja. Pengusaha diwajibkan menyediakan alat pelindung yang memadai bagi pekerja, tanpa membebankan biaya pada pekerja. Pengusaha juga bertanggung jawab untuk berkonsultasi dengan pekerja dan perwakilan mereka tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3), memberikan informasi dan pelatihan K3 yang memadai dan memberitahu otoritas yang kompeten (misalnya lembaga kepengawasan ketenagakerjaan atau jaminan sosial) tentang kasus penyakit dan cedera akibat kerja.³

5. Pekerja bertanggung jawab untuk mematuhi prosedur K3 yang telah ditetapkan dan berpartisipasi dalam pelatihan K3 yang diselenggarakan oleh pengusaha. Di dalam Konvensi No. 155, pekerja harus melaporkan kepada atasan langsung setiap situasi yang menurut mereka cukup beralasan akan menimbulkan bahaya serius bagi kehidupan atau kesehatan. Mereka memiliki hak untuk menyingkir dari situasi yang demikian dan tidak boleh diminta untuk kembali bekerja hingga pengusaha mengambil tindakan perbaikan, sebagaimana dapat dipraktikkan secara wajar.

Menurut Pasal 13 dan 19 (f) Konvensi No. 155, ketika pekerja menggunakan hak ini, mereka akan dilindungi dari segala konsekuensi yang tidak semestinya. Agar pekerja dapat menikmati hak-hak ini, ketentuan-ketentuan ini harus tercermin dalam undang-undang nasional.

6. Rekomendasi Pekerjaan dan Pekerja yang Layak untuk Perdamaian dan Ketahanan, 2017 (No. 205), menyarankan bahwa dalam pemulihan dari situasi krisis, pemerintah harus meninjau, menetapkan, menetapkan kembali atau memperkuat undang-undang ketenagakerjaan, jika perlu, termasuk ketentuan tentang keselamatan dan kesehatan kerja, serta memperkuat, sebagaimana perlu, sistem administrasi ketenagakerjaan, termasuk pengawasan ketenagakerjaan. Pengawas ketenagakerjaan, misalnya, memainkan peran penting dalam memberikan informasi dan saran teknis kepada pengusaha dan pekerja dalam upaya mendukung kepatuhan dan menegakkan hukum. Di bawah

2 Untuk informasi lebih lanjut tentang kerangka kerja empat pilar kebijakan ILO dalam menangani dampak sosial ekonomi COVID-19, lihat: *Dampak Global dan Rekomendasi Kebijakan*, 18 Mei 2020.

3 Lihat juga standar sektoral: Keselamatan dan Kesehatan dalam Konvensi Konstruksi, 1988 (No. 167) dan Rekomendasi, 1988 (No. 175); Konvensi Keselamatan dan Kesehatan di Pertambangan, 1995 (No. 176), dan Rekomendasi, 1995 (No. 183); Keselamatan dan Kesehatan di Pertanian, 2001 (No. 184), dan Rekomendasi, 2001 (No. 192).

Konvensi Pengawasan Ketenagakerjaan, 1947 (No. 81), mereka diberikan wewenang untuk mengambil langkah-langkah dengan tujuan memperbaiki setiap situasi yang mereka yakini merupakan ancaman terhadap kesehatan atau keselamatan pekerja.

7. Dialog sosial sangat penting untuk memastikan rancangan kebijakan yang efektif dan menciptakan kepercayaan yang diperlukan guna memfasilitasi proses kembali bekerja yang aman.

Respons nasional yang efektif atas “kembali bekerja” bergantung pada dialog dan keterlibatan organisasi pengusaha dan pekerja yang paling representatif dalam mengembangkan kerangka hukum dan peraturan yang memadai serta memastikan bahwa semua kebijakan dan tindakan yang relevan digunakan untuk menanggapi kebutuhan sektor dan semua pekerja. Organisasi pengusaha memiliki peran sangat penting dalam memberikan saran dan membantu perusahaan melaksanakan panduan yang diberikan oleh otoritas nasional dan lokal. Organisasi

pekerja juga dapat menyuarakan permasalahan pekerja, membantu melindungi hak-hak pekerja dan berkomunikasi serta berbagi informasi dengan pekerja, khususnya yang paling rentan, mengenai paparan risiko dan tindakan pencegahan.

8. Panduan kebijakan harus tertanam dalam sistem K3 nasional.

Sistem ini mempromosikan peningkatan K3 secara terus-menerus melalui pengembangan kebijakan dan program nasional, seraya berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja yang paling representatif. Selain itu, sistem ini juga mempromosikan budaya penghormatan terhadap hak atas lingkungan kerja yang aman dan sehat di semua tingkatan, di mana prinsip pencegahan diberikan prioritas tertinggi, dan di mana bahaya di tempat kerja ditangani dengan pendekatan hierarki pengendalian. Dengan memperkuat infrastruktur kelembagaan sistem K3 nasional, termasuk lembaga administrasi ketenagakerjaan, negara-negara harus siap untuk membangun kembali dengan lebih baik.

► Elemen sistem K3 nasional dan bagaimana mereka membantu memerangi COVID-19

<p>Hukum dan peraturan, perjanjian kerja bersama dan instrumen lain yang relevan untuk K3</p>	<p>Otoritas nasional harus menyiapkan pedoman K3 terkait COVID-19 melalui kerangka peraturan yang memadai dan konsisten dengan kerangka legislatif nasional, dengan menggunakan berbagai instrumen hukum dan teknis, termasuk undang-undang, keputusan menteri, resolusi, pedoman dan catatan teknis. Pemerintah harus mengkaji penerapan praktis dari keputusan dan peraturan, termasuk dengan cara mengatasi defisit informasi, memperhatikan kebutuhan spesifik dari usaha-usaha kecil dan pekerja yang paling rentan serta menerapkan hukum sebagaimana disyaratkan.</p>
<p>Badan K3 tripartit nasional</p>	<p>Badan tripartit khusus ini harus dilibatkan dalam setiap pengambilan keputusan di tingkat nasional, termasuk penerbitan instruksi atau panduan terkait perjuangan melawan COVID-19 guna memastikan bahwa kebijakan kembali bekerja dan kebijakan K3 nasional dapat saling memperkuat.</p>
<p>Mekanisme kepatuhan, termasuk sistem pengawasan</p>	<p>Pengawasan ketenagakerjaan memainkan peran kunci dalam menyebarluaskan informasi yang dapat dipercaya tentang COVID-19, termasuk tindakan pencegahan dan perlindungan serta memantau apakah protokol kembali bekerja telah diterapkan dan dipatuhi secara efektif, termasuk dengan menegakkan hukum yang berlaku.</p>
<p>Pengaturan tempat kerja untuk kerja sama antara manajemen, pekerja dan perwakilan mereka</p>	<p>Komite K3 bersama dan perwakilan pekerja perlu berpartisipasi dalam penilaian risiko di tempat kerja dan pemilihan atau pengembangan serta penerapan protokol kembali bekerja. Perwakilan pekerja dapat memberikan wawasan yang berharga tentang perencanaan pencegahan, mendukung manajemen dalam menerapkan tindakan dan bagaimana terhubung dengan pekerja. Pekerja atau perwakilannya harus diajak konsultasi oleh pengusaha, sesuai dengan hukum nasional, tentang semua aspek keselamatan dan kesehatan kerja yang terkait dengan pekerjaan mereka. Mereka harus memiliki waktu yang wajar selama jam kerja yang dibayar untuk menjalankan fungsi keselamatan dan kesehatan mereka dan untuk menerima pelatihan yang memadai.</p>
<p>Layanan K3, termasuk layanan informasi dan konsultasi, penelitian, pelatihan, dan pemantauan kesehatan</p>	<p>Penyedia utama dari layanan ini termasuk pusat penelitian K3 nasional, lembaga dan profesional K3 dan asosiasinya, serta layanan kesehatan kerja. Penyediaan layanan ini sangat penting untuk membatasi dan menghentikan pandemi serta memastikan tempat kerja yang aman dan sehat. Layanan kesehatan kerja (sebagaimana didefinisikan dalam Konvensi No. 161) berfungsi untuk memantau kesehatan pekerja di tempat kerja dan oleh karena itu bertanggung jawab untuk melacak kasus yang terkonfirmasi dan terduga, melacak setiap kemungkinan penularan dan menginstruksikan pekerja untuk karantina, dan memberitahu otoritas kesehatan masyarakat serta jaminan sosial, adalah di antara fungsi-fungsi lainnya.</p>
<p>Pengumpulan data dan analisis cedera dan penyakit akibat kerja</p>	<p>Mengumpulkan data kasus COVID-19 yang telah terkonfirmasi dan terduga serta menganalisis bagaimana virus menyebar di tempat kerja akan membantu mengidentifikasi pelanggaran dan defisiensi (ketidakpatuhan) terhadap protokol kembali bekerja dalam hal tindakan pencegahan serta perlindungan, dan memungkinkan tindakan korektif. Pengusaha harus diminta untuk menyimpan catatan yang relevan terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja sesuai dengan hukum nasional, dan bila dianggap perlu oleh otoritas yang berwenang. Di tingkat nasional, data akan memungkinkan otoritas publik dalam menilai situasi pada waktu tertentu dan membuat keputusan berdasarkan informasi dan berdasarkan bukti.</p>

Skema asuransi kecelakaan kerja

Skema asuransi kecelakaan kerja merupakan aktor utama dalam perang melawan COVID-19, karena skema ini akan bertanggung jawab dalam memberikan kompensasi kepada pekerja jika terjadi penyakit akibat kerja, termasuk COVID-19 di mana pun diakui.* Skema ini juga dapat memberikan dukungan yang tidak ternilai dengan memberikan pendanaan atau, di mana skema memiliki keahlian, menyediakan layanan K3.

* Catatan: Hukum nasional menentukan apakah COVID-19 dapat dianggap sebagai penyakit akibat kerja. Menurut Konvensi Manfaat untuk Kecelakaan Kerja ILO, 1964 (No. 121) [Jadwal I amandemen pada 1980], penyakit menular dapat dianggap sebagai penyakit akibat kerja ketika didapatkan dalam suatu pekerjaan di mana terdapat risiko kontaminasi tertentu seperti dalam pekerjaan kesehatan atau laboratorium atau pekerjaan lain yang mengandung risiko kontaminasi tertentu. Selain itu, menurut Daftar Rekomendasi Penyakit Akibat Kerja, 2002 (No. 194) (diperbarui 2010), penyakit yang disebabkan oleh agen biologis di tempat kerja tidak secara langsung disebutkan dalam daftar (yang merupakan kasus untuk COVID-19) dapat diakui sebagai penyakit akibat kerja di mana hubungan langsung dapat ditetapkan 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 didapatkan oleh pekerja.

9. Kebijakan nasional yang efektif untuk kembali bekerja memerlukan tindakan yang terkoordinasi dari lembaga pemerintah.

Otoritas yang bertanggung jawab harus menetapkan pengaturan koordinasi di antara kementerian terkait, khususnya kementerian ketenagakerjaan dan kesehatan, yaitu untuk mencatat dan memberitahu kasus serta tindak lanjutnya. Peran yang saling menguatkan dari layanan kesehatan kerja dan layanan kesehatan masyarakat harus diakui sebagai prasyarat untuk keberhasilan pencegahan dan mitigasi COVID-19. Respons kebijakan nasional juga harus mempertimbangkan dampak krisis terhadap pekerja dan keluarga mereka dan mendukung pengusaha dalam menerapkan pengaturan waktu kerja yang dapat mencegah penyebaran virus. Menyesuaikan proses kerja dan pengaturan kerja melalui langkah-langkah seperti kerja jarak jauh dapat mengurangi risiko pekerja tertular dan menyebarkan virus serta pada saat yang sama mereka dapat terus melakukan pekerjaan dan memungkinkan perusahaan untuk tetap beroperasi. Selain itu, adopsi pengaturan kerja yang ramah keluarga dapat memberikan pekerja kebebasan dan fleksibilitas yang lebih besar dalam melaksanakan pekerjaan mereka yang merupakan hal mendasar selama pandemi.

10. Perhatian khusus harus diberikan untuk memastikan bahwa kebijakan kembali bekerja tidak mendiskriminasi pekerja mana pun dan bahwa kebijakan ini juga mempertimbangkan kebutuhan mereka yang berada dalam situasi rentan.

Kebijakan nasional untuk kembali bekerja harus peka gender: konsultasi dengan partisipasi perempuan dan laki-laki dalam pengambilan keputusan harus dipastikan di tingkat nasional dan

tempat kerja.⁴ Kebutuhan pekerja hamil juga harus dipertimbangkan,⁵ begitu juga dengan kebutuhan pekerja yang berisiko tinggi mengalami sakit parah. Pekerja sektor informal dan pengungsi serta pekerja migran harus memiliki akses yang sama untuk tindakan-tindakan pencegahan, termasuk alat pelindung diri, serta pengobatan dan perawatan untuk COVID-19, kesehatan mental dan dukungan psikososial, rujukan, rehabilitasi dan perlindungan sosial. Upaya khusus harus diambil untuk mencegah stigmatisasi sosial terhadap pekerja yang terinfeksi atau diduga terinfeksi COVID-19, atau yang telah pulih dari COVID-19.

11. Pekerja informal mungkin tidak dapat mematuhi tindakan pencegahan yang diamanatkan oleh otoritas kesehatan, seperti menjaga jarak fisik, cuci tangan atau swakarantina yang meningkatkan risiko penularan.⁶ Perlindungan pekerja informal harus terfokus pada pencegahan melalui penyebaran informasi yang tepat waktu dan peningkatan kesadaran penularan penyakit. Langkah-langkah pengendalian infeksi dasar, seperti higienitas pernapasan, etiket batuk dan penggunaan alat pelindung diri (APD), adalah penting ketika pengendalian teknis yang lebih sulit lainnya mungkin tidak tersedia.

12. Komunikasi yang efektif dan terkoordinasi sangat penting untuk memberi tahu pengusaha, pekerja dan masyarakat luas tentang pedoman kebijakan kembali bekerja. Baik pengusaha maupun pekerja perlu mengetahui persyaratan yang ditetapkan untuk dapat mulai kembali operasi dan kembali bekerja. Beberapa tempat kerja, seperti usaha mikro dan kecil, mungkin memerlukan bantuan dalam

4 Lihat UN Women, [Daftar Periksa untuk Tanggapan COVID-19](#), 20 Maret 2020.

5 Hingga saat ini, tidak ada bukti yang mendukung risiko COVID-19 akan lebih tinggi pada perempuan yang hamil dibandingkan dengan perempuan yang tidak hamil. Namun, diketahui bahwa perempuan hamil memiliki risiko lebih tinggi untuk terkena penyakit parah ketika terinfeksi virus dari keluarga yang sama dengan COVID-19 dan infeksi pernapasan virus lainnya, seperti influenza. Di bawah Konvensi Perlindungan Kehamilan ILO, 2000 (No. 183), seorang perempuan hamil tidak boleh diwajibkan melakukan pekerjaan yang akan memberikan risiko signifikan terhadap kesehatan dan keselamatan anaknya. Rekomendasi terkait menyatakan dihilangkannya risiko; tambahan cuti berbayar untuk menghindari paparan jika risiko tidak dapat dihilangkan, kondisi kerja tidak dapat diadaptasi atau dipindah ke pos lain tidak dimungkinkan; dan hak untuk kembali ke pekerjaannya atau pekerjaan yang setara segera setelah aman baginya untuk melakukannya.

6 ILO, 2020, [Menghadapi Pandemi: Memastikan Keselamatan dan Kesehatan di Tempat Kerja](#) hal. 18.

mempraktikkan tindakan yang direkomendasikan. Otoritas yang berkoordinasi atau bertanggung jawab harus menyediakan informasi yang teratur dan mudah dipahami serta mendukung layanan terkait

tindakan keselamatan dan kesehatan di tempat kerja, termasuk tentang manajemen risiko dan kesiagaan darurat.

▶ III. Menerapkan pedoman kebijakan nasional kembali bekerja dengan aman di tingkat tempat kerja

Persyaratan umum agar tempat kerja dibuka kembali dan tetap buka, ditentukan oleh pedoman nasional, sebagian besar dari perspektif kesehatan masyarakat.⁷ Tempat kerja harus memastikan perlunya mengadopsi kebijakan tempat kerja yang tepat dan langkah-langkah untuk mencegah penularan lebih lanjut, berdasarkan penilaian risiko yang menyeluruh dan menerapkan tindakan K3 yang sesuai dengan hierarki pengendalian, sebagaimana diatur dalam standar dan panduan ILO.

13. Kerja sama antara manajemen dan pekerja dan/ atau perwakilan mereka dalam perusahaan harus menjadi elemen penting dari penerapan langkah-langkah kembali bekerja. Untuk memastikan keberlanjutan, pengusaha harus berkolaborasi dengan pekerja dan komite K3 di tempat kerja, dengan bantuan layanan kesehatan kerja, untuk menerapkan kesehatan masyarakat dan langkah-langkah manajemen risiko kerja demi mencegah penularan, dan untuk terlibat dalam deteksi dini kasus COVID-19. Tempat kerja, karenanya, harus membuat rencana aksi pencegahan dan mitigasi penyakit, termasuk kesiagaan darurat dalam konteks rencana keberlanjutan usaha dan sesuai dengan hasil penilaian risiko.⁸

14. Keputusan untuk membuka, menutup dan membuka kembali tempat kerja serta untuk menunda atau mengurangi kegiatan kerja harus dilakukan berdasarkan penilaian risiko yang menyeluruh. Ini juga termasuk mengidentifikasi langkah-langkah pencegahan yang perlu diambil, membantu menetapkan prosedur kesiagaan darurat, dan mengidentifikasi tindakan lain untuk melaksanakan rekomendasi dari otoritas nasional. Di tempat kerja dalam lingkungan sektor informal, faktor-faktor lain perlu dipertimbangkan, yaitu akses ke layanan dasar seperti air dan sanitasi. Tindakan untuk mencegah dan memitigasi COVID-19 di tempat kerja harus diterapkan bersama dengan langkah-langkah untuk mengatasi risiko keselamatan dan kesehatan kerja lainnya. Kehati-hatian harus dilakukan agar dapat menghindari langkah-langkah penerapan yang dapat mencegah paparan virus yang menciptakan sumber risiko baru. Yang penting, faktor-faktor tertentu termasuk tapi tetapi tidak terbatas pada pulang-pergi ke/dari tempat kerja yang aman, ketersediaan staf dan layanan yang penting terhadap keselamatan - pemeliharaan, pertolongan pertama, layanan darurat dan sebagainya - harus dilakukan penilaian.

Pendekatan lima langkah untuk penilaian risiko di tempat kerja

Pemeriksaan yang cermat terhadap COVID-19 dan ciri-cirinya akan dapat mengungkapkan tindakan pencegahan yang diperlukan guna mencegah bahaya bagi mereka yang berisiko. Pendekatan lima langkah penilaian risiko di tempat kerja dapat digunakan untuk:

- (1) mengidentifikasi bahaya;
- (2) mengidentifikasi siapa yang mungkin akan terkena (dirugikan) dan bagaimana;
- (3) mengevaluasi risiko dan mengidentifikasi serta memutuskan tindakan pengendalian risiko keselamatan dan kesehatan;
- (4) mencatat siapa yang bertanggung jawab untuk menerapkan tindakan pengendalian risiko dan kerangka waktunya; serta
- (5) mencatat temuan, memantau dan meninjau penilaian risiko dan memperbaruinya bila perlu.

Sumber: ILO, Panduan 5 Langkah untuk Pengusaha, Pekerja dan Perwakilannya dalam Melakukan Penilaian Risiko di Tempat Kerja

7 Untuk panduan praktis di tingkat tempat kerja, lihat: ILO, Kembali Bekerja yang Aman: Sepuluh Poin Tindakan, lihat juga: Kembali Bekerja yang Aman: Panduan bagi Pengusaha tentang Pencegahan COVID-19, juga: Pencegahan dan Mitigasi COVID-19 di Tempat Kerja: Daftar Periksa Tindakan.

8 Untuk informasi lebih lanjut tentang partisipasi pekerja dan perwakilan mereka, lihat Konvensi Keselamatan dan Kesehatan Kerja ILO, No. 155 (pasal 19) dan Rekomendasi No. 164 (paragraf 12).

15. Di satu tempat kerja yang sama mungkin memiliki pekerjaan-pekerjaan dengan tingkat risiko yang berbeda, serta pekerjaan atau tugas kerja yang berbeda mungkin memiliki tingkat paparan yang sama. Oleh karena itu, penilaian risiko harus dilakukan secara masing-masing untuk setiap tempat kerja dan setiap pekerjaan atau kelompok pekerjaan tertentu. Setiap penilaian risiko harus mempertimbangkan lingkungan, tugas, ancaman, jika ada (misalnya untuk staf garis depan), dan sumber daya yang tersedia, seperti pengendalian teknis dan APD. Penilaian risiko pada tingkat individu harus memperhitungkan risiko lebih tinggi yang mungkin dialami beberapa pekerja karena penyakit parah yang disebabkan oleh usia mereka atau kondisi kesehatan yang sudah ada sebelumnya.
16. Risiko harus dinilai sebelum dilakukan penyesuaian terhadap metode dan proses kerja yang ada atau diperkenalkannya metode dan proses yang baru, dan secara terus-menerus dalam konsultasi dengan dan melibatkan pekerja serta perwakilan mereka dan komite keselamatan dan kesehatan, bila mana komite tersebut ada. Penilaian harus mempertimbangkan tidak hanya semua pekerja tetapi juga pemasok, pelanggan dan pengunjung. Proses penilaian risiko ini harus didukung oleh prosedur yang kuat untuk memantau situasi yang berkembang dan catatan harus disimpan sehingga tindakan pencegahan yang diadopsi dapat dievaluasi dan ditinjau secara berkala.
17. Setiap penilaian risiko perlu mempertimbangkan hari kerja secara penuh, dan juga risiko yang terkait dengan perjalanan kerja, akses ke area umum seperti kafetaria dan fasilitas sanitasi, dan area gedung tempat yang dilalui pekerja.
18. **Strategi apa pun untuk kembali bekerja dengan aman ke tempat kerja harus didasarkan pada hierarki pengendalian.** Ini adalah pendekatan keselamatan dan kesehatan di tempat kerja yang menyusun langkah-langkah perlindungan secara berurutan dari yang paling efektif hingga yang paling tidak efektif, dan mencakup **penghapusan, penggantian, pengendalian teknis, pengendalian administratif dan, akhirnya, APD.**

Lihat rekomendasi WHO untuk meningkatkan praktik higienitas tangan di sini

▶ Menerapkan hierarki pengendalian untuk COVID-19

Penghapusan

Karena belum mungkin untuk menghilangkan bahaya kerja jika tempat kerja dibuka kembali, diperlukan kombinasi tindakan pencegahan lain untuk melindungi pekerja dari paparan virus korona.

Penggantian - atau mengganti bahaya dengan sesuatu yang kurang berbahaya tidak berlaku. Namun, dimungkinkan untuk mengurangi laju penularan dengan mengganti proses kerja yang lama dengan yang baru. Ini mungkin termasuk meningkatkan penggunaan kerja jarak jauh dan pertemuan virtual, serta pengendalian organisasi lainnya (seperti jarak fisik) yang dijelaskan di bawah ini.

Pengendalian teknis

Namun demikian, tidak setiap tempat kerja dapat menggantikan proses kerja dengan meminta pekerja bekerja dari jarak jauh. Untuk itu, langkah selanjutnya adalah menerapkan pengendalian teknis. Di tempat kerja yang sesuai, jenis pengendalian ini dapat mengurangi paparan bahaya tanpa bergantung pada perilaku pekerja dan dapat menjadi solusi yang paling efektif untuk diterapkan. Pengendalian teknis meliputi:

- ▶ meningkatkan ventilasi, misalnya dengan: meningkatkan tingkat ventilasi di lingkungan kerja; memasang filter udara efisiensi tinggi bila diperlukan; ventilasi khusus tekanan negatif di beberapa sistem (seperti ruang isolasi infeksi udara di sistem perawatan kesehatan dan ruang otopsi di kamar mayat);
- ▶ memasang penghalang fisik, seperti pelindung bersin dari plastik bening;
- ▶ memasang jendela layanan tanpa turun untuk layanan pelanggan.

Pengendalian administratif dan organisasi adalah perubahan kebijakan atau prosedur kerja untuk mengurangi atau meminimalkan paparan bahaya. Dalam konteks rencana kembali bekerja COVID-19, pengendalian ini mencakup, misalnya, memperkenalkan jadwal kerja tambahan atau meminta pekerja hadir secara bergantian untuk mengurangi jumlah pekerja di fasilitas tempat kerja pada satu waktu tertentu, serta menetapkan kebijakan tentang pemantauan kesehatan dan langkah-langkah untuk menanggapi pekerja yang sakit atau berpotensi terinfeksi.

Jarak fisik harus diterapkan semaksimal mungkin. Jarak 2 meter antara pekerja disarankan sebagai jarak yang memadai, kecuali ada panduan nasional atau hasil penilaian risiko yang menetapkan sebaliknya.

Sesuai kebutuhan yang layak, semua pengusaha harus menerapkan **praktik pengendalian higienitas dan infeksi yang baik**, bagi para pekerja dan tempat kerja:

Higienitas pekerja

- ▶ Promosikan cuci tangan yang sering dan menyeluruh, termasuk dengan menyediakan bagi pekerja, pelanggan dan pengunjung tempat untuk mencuci tangan. Jika sabun dan air mengalir tidak tersedia, sediakan cairan usap tangan berbasis alkohol yang mengandung antara 60 dan 80 persen alkohol.
- ▶ Dorong etiket pernapasan, termasuk menutupi batuk dan bersin.
- ▶ Mencegah pekerja agar tidak menggunakan telepon, meja, kantor atau peralatan kerja lainnya, jika memungkinkan.

Kebersihan tempat kerja

- Melaksanakan tata graha secara teratur, termasuk pembersihan rutin dan kegiatan disinfeksi permukaan, peralatan dan elemen lain dari lingkungan kerja.
- Mempromosikan budaya membersihkan dan melakukan disinfeksi permukaan meja dan ruang kerja secara teratur, gagang pintu, telepon, papan ketik dan peralatan kerja serta secara teratur membersihkan area umum, seperti fasilitas sanitasi dan elevator.

Alat pelindung diri

Sementara pengendalian teknis dan administrasi dianggap lebih efektif, APD mungkin juga diperlukan untuk mencegah jenis paparan tertentu, khususnya untuk pekerjaan yang paling berbahaya. Penggunaan APD yang benar dapat membantu mencegah pajanan, tetapi APD tidak boleh menggantikan strategi pencegahan lainnya, bila memungkinkan. APD harus disediakan oleh pengusaha tanpa membebankan biaya kepada pekerja.

Contoh APD termasuk sarung tangan, kacamata pelindung, pelindung wajah, masker wajah, gaun, celemek, mantel, baju pengaman, penutup rambut dan sepatu serta pelindung pernapasan, kapan pun diperlukan. Jenis APD yang diperlukan selama wabah COVID-19 akan didasarkan pada risiko infeksi saat bekerja dan tugas-tugas yang dapat menyebabkan pajanan. Selama wabah penyakit menular seperti COVID-19, rekomendasi untuk APD khusus bagi pekerjaan atau tugas pekerjaan tertentu dapat bervariasi tergantung pada lokasi geografis, penilaian risiko terbaru untuk pekerja dan informasi tentang efektivitas APD dalam mencegah penyebaran virus. Pengusaha harus secara teratur memeriksa rujukan nasional terkait pembaruan tentang APD yang direkomendasikan.

Agar efektif, APD harus dipilih berdasarkan bahaya pada pekerja; dipasang dengan benar dan diperiksa kembali secara berkala; dipakai secara konsisten dan benar saat dibutuhkan; secara teratur diperiksa, dirawat dan diganti seperlunya; serta dilepaskan, dibersihkan dan disimpan atau dibuang dengan benar, di mana perlu, untuk menghindari kontaminasi pada pekerja, orang lain atau lingkungan.

Kontak

Administrasi Ketenagakerjaan, Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Cabang Tempat Kerja
Departemen Tata Kelola dan Tripartisme
Organisasi Perburuhan Internasional
Rute des Morillons 4
CH-1211 Geneva 22, Swiss

T: +41 22 799 6715
E: labadmin-osh@ilo.org
w: www.ilo.org/labadmin-osh