



International
Labour
Organization

► Manajemen Konflik Dan Bencana:

Mengeksplorasi Kerja Sama antara
Organisasi Pengusaha dan Pekerja



► **Manajemen Konflik Dan Bencana:**

**Mengeksplorasi Kerja Sama antara
Organisasi Pengusaha dan Pekerja**

Hak Cipta©International Labour Organization 2020

Terbitan pertama 2020

Publikasi-publikasi Kantor Perburuhan Internasional mendapatkan hak cipta menurut Protokol 2 Konvensi Hak Cipta Universal. Namun demikian, kutipan singkat dari publikasi dapat direproduksi tanpa izin, dengan syarat bahwa sumbernya disebutkan. Untuk hak reproduksi atau terjemahan, permintaan harus diajukan ke Publikasi ILO (Hak dan Perizinan), Kantor Perburuhan Internasional, CH-1211 Geneva 22, Swiss, atau melalui email: rights@ilo.org.

Kantor Perburuhan Internasional menyambut baik permohonan tersebut. Perpustakaan, institusi, dan pengguna lain yang terdaftar di organisasi hak reproduksi dapat membuat salinan sesuai dengan lisensi yang diberikan kepada mereka untuk tujuan ini. Kunjungi www.ifrro.org untuk menemukan organisasi dengan hak reproduksi di negara Anda.

Mengelola konflik dan bencana: Mengeksplorasi kolaborasi antara organisasi pengusaha dan pekerja.- Jakarta: ILO 2020.

ISBN 978-92-2-032198-0 (web pdf)

Edisi bahasa Inggris ISBN: 978-92-2-031878-2 (cetak) 978-92-2-031879-9 (web pdf) Juga tersedia dalam bahasa Arab: ISBN 978-92-2-031906-2 (cetak), 978-92-2-031905-5 (web pdf); Prancis (*Gérer les conflits et les catastrophes: Examen de kolaborasi entre organisation d'employeurs et de travailleurs*): ISBN 978-92-2-031902-4 (cetak), 978-92-2-031901-7 (web pdf); dan Spanyol (*Manejo de conflictos y desastres: Explorando la colaboración entre las organización de empleadores y de trabajadores*): ISBN 978-92-2031903-1 (cetak), 978-92-2-031904-8 (pdf web).

Penunjukan yang digunakan dalam publikasi ILO, yang sesuai dengan praktik Perserikatan Bangsa-Bangsa, dan penyajian materi di dalamnya tidak menyiratkan ungkapan pendapat pihak Kantor Perburuhan Internasional dalam hal apapun mengenai status hukum negara, wilayah atau wilayah mana pun. atau otoritasnya, atau mengenai batas perbatasannya.

Tanggung jawab atas pendapat yang diungkapkan dalam artikel, kajian, dan kontribusi lain yang ditandatangani merupakan tanggung jawab penulisnya, dan publikasi ini tidak merupakan dukungan dari Kantor Perburuhan Internasional atas pendapat yang disampaikan di dalamnya.

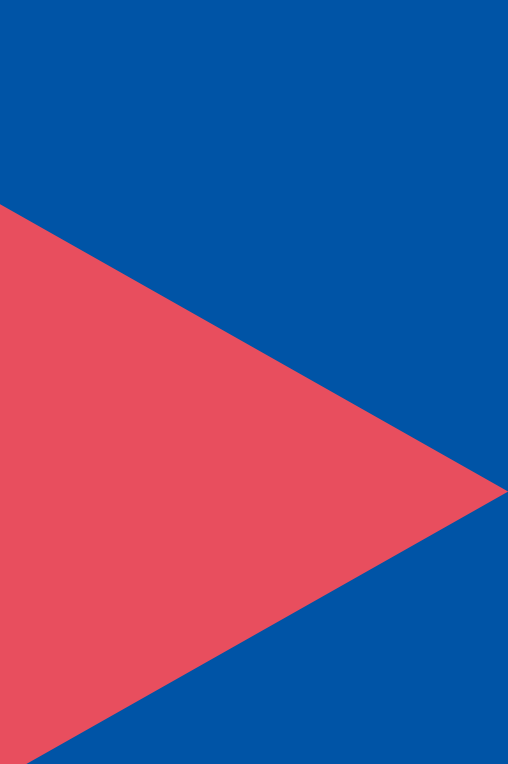
Rujukan untuk nama perusahaan dan produk dan proses komersial tidak menyiratkan dukungan Kantor Perburuhan Internasional kepada mereka, dan kegagalan untuk menyebutkan perusahaan, produk komersial, atau proses tertentu bukanlah tanda ketidaksetujuan.

Informasi tentang publikasi ILO dan produk digital dapat ditemukan di: www.ilo.org/publns.

Publikasi ini diproduksi oleh *Document and Publications Productions Printing en Distribution Branch* (PRODOC) ILO.

Desain grafis dan tipografi, persiapan naskah, penyuntingan, tata letak dan komposisi, proses baca ulang, pencetakan, penerbitan dan distribusi elektronik.

Upaya PRODOC untuk menggunakan kertas yang bersumber dari hutan yang dikelola secara berkelanjutan dan bertanggung jawab secara sosial. Kode: MAS-REP



Daftar Isi

Pendahuluan	5
Ucapan terima kasih	6
Daftar Singkatan	7
01 - Pengantar	9
02 - Keadaan konflik, pascakonflik dan kondisi rapuh	13
03 - Penanggulangan bencana	19
04 - Pengungsian penduduk	27
05 - Refleksi penutup	31
Daftar pustaka	32





Pendahuluan

Hadiah Nobel Perdamaian 2015 dianugerahkan kepada Kuartet Dialog Nasional Tunisia karena “kontribusinya yang menentukan dalam membangun demokrasi di Tunisia setelah Revolusi Melati 2011.” Kuartet, yang terdiri dari mitra sosial ILO - Serikat Buruh Umum Tunisia dan Konfederasi Industri, Perdagangan dan Kerajinan Tunisia - bersama dengan Liga Hak Asasi Manusia Tunisia dan Orde Pengacara Tunisia dibentuk ketika upaya negara untuk memperkenalkan demokrasi berada dalam bahaya kegagalan di tengah kerusuhan sosial. Melalui dialog sosial dan kerja sama, Kuartet ini menjadi kekuatan pendorong untuk memajukan pembangunan demokrasi yang damai di Tunisia dan contoh panutan dari kerja sama yang kuat antara mitra sosial dan organisasi masyarakat sipil.

Secara global, organisasi pengusaha dan keanggotaan bisnis (EBMO) serta organisasi pekerja berkontribusi untuk mencapai solusi dan membangun kohesi sosial dan supremasi hukum. Kemitraan antara mitra sosial mengarah pada tata kelola yang baik, perdamaian dan stabilitas dan dapat mendorong kemajuan ekonomi dan sosial. Bahkan ketika negara-negara mengalami situasi yang disruptif seperti bencana alam, konflik atau kerusuhan sosial, upaya individu dan kolektif dari mitra sosial dapat secara positif mengarah pada peningkatan stabilitas dan pembangunan ekonomi, sosial dan politik yang inklusif.

Publikasi ini membahas peran yang dimainkan oleh pengusaha dan pekerja, melalui organisasi masing-masing, dalam situasi krisis yang timbul akibat konflik dan bencana. Publikasi ini juga mengeksplorasi fungsi kepemimpinan yang EBMO telah kerahkan untuk mempertahankan lingkungan kegiatan ekonomi yang berkelanjutan dan peran kunci yang diambil organisasi pekerja dalam membantu pekerja, khususnya mereka yang telah menjadi rentan karena krisis. Laporan ini, khususnya, juga memeriksa bagaimana EBMO dan organisasi pekerja telah berkolaborasi melalui dialog sosial dan cara-cara aksi kolektif lainnya untuk mempromosikan perdamaian, mencegah krisis, memungkinkan pemulihan dan membangun ketahanan.

Sementara para pelaku komunitas internasional terus berupaya mencapai Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDG), konflik kekerasan dan bencana alam terus meningkat dan diakui sebagai salah satu kendala terbesar untuk mencapai SDG. Sekitar 2 miliar orang saat ini hidup dalam situasi kerapuhan dan terkena dampak konflik, dan kemiskinan semakin terkonsentrasi dalam konteks ini. Hal ini bertentangan dengan sumpah yang terkandung dalam Agenda 2030 untuk tidak meninggalkan siapa pun.

Kami berharap laporan ini dapat menginspirasi organisasi mitra sosial secara global tentang peran unik dan saling melengkapi yang mereka mainkan dan dapat mainkan dalam situasi kompleks bencana dan konflik, termasuk situasi darurat pandemi seperti COVID-19. Kolaborasi intensif antara EBMO dan organisasi pekerja sebelum, selama dan setelah situasi krisis dapat secara kritis mengisi kesenjangan tata kelola, meremajakan lapangan kerja dan menciptakan lapangan kerja, serta meningkatkan tata kelola pasar tenaga kerja. ILO akan terus memanfaatkan kekuatan organisasinya - mandat normatif dan tripartisme - dan menyalurkan sumber daya untuk mendukung agenda bersama ini.

Akhirnya, laporan ini mencerminkan perjalanan organisasi kami dalam mendokumentasikan kemitraan antara organisasi mitra sosial dengan lebih baik. Upaya bersama antara EBMO dan organisasi pekerja sangat penting untuk mengatasi tantangan zaman saat ini, dan pelajaran kolaborasi perlu dibagikan. Kami akan terus mengejar pengetahuan bersama dan menerapkan pengetahuan itu untuk mendukung para konstituen kami.

Deborah France-Massin
Direktur
Biro untuk Kegiatan Pengusaha (ACT/EMP)

Maria Helena Andre
Direktur
Biro untuk Kegiatan Pekerja (ACTRAV)



Ucapan Terima Kasih

Kontribusi dari organisasi pengusaha dan keanggotaan bisnis serta organisasi pekerja berperan penting dalam pembuatan laporan ini. Secara khusus, kami menyampaikan penghargaan kepada Kamar Dagang Bahama dan Konfederasi Pengusaha, Konfederasi Générale des Entreprises de Côte d'Ivoire, Federasi Pengusaha Kenya, Kamar Dagang Industri Yordania, Confédération Générale des Entreprises de Côte d'Ivoire, Asosiasi Serikat Dagang Jepang, Federasi Umum Serikat Buruh Yordania, Organisasi Sentral Serikat Buruh (Kenya), Federasi Umum Serikat Buruh Nepal, Semua Federasi Serikat Buruh Nepal, dan Federasi Buruh Pakistan yang telah meluangkan waktu untuk berbagi wawasan tentang peran organisasi mereka dan upaya dalam membangun kembali perdamaian dan stabilitas.

Wawancara dan penyusunan laporan dilakukan oleh Oliver Jütersonke dari Center on Conflict, Development and Peacebuilding dari Graduate Institute of Geneva dengan masukan dari Emilio Rodriguez dan Sina Zintzmeyer. Kami berterimakasih kepada tim peneliti atas kontribusi, keahlian dan kolaborasi yang mendalam.

Terima kasih juga kepada rekan-rekan ILO yang memberikan ulasan sejawat dan kontribusi teknis. Dari Biro untuk Kegiatan Pengusaha, Julie Kazagui, Vanessa Phala dan Gary Rynhart yang mendukung upaya ini. Sementara dari Kegiatan Biro untuk Pekerja, Mohammad Mwamadzingo, Nezam Qahoush, dan Inviolata Chinyangara yang telah menawarkan waktu dan masukan mereka.

Rekan-rekan ILO dari Unit Dukungan Koordinasi untuk Perdamaian dan Ketahanan juga meninjau dan memperkaya laporan ini. Kami berterima kasih kepada Eva Majurin, Federico Negro, Elisa Selva dan Nieves Thomet atas waktu dan kontribusi penting mereka.

Akhirnya, tim ILO yang memimpin dan mengoordinasikan penelitian ini juga perlu mendapatkan penghargaan. Kami menyampaikan penghargaan yang mendalam kepada Jae-Hee Chang, Staf Senior Program dan Operasional Biro ILO untuk Kegiatan Pengusaha dan Claire La Hovary, Spesialis Senior tentang Standar Perburuhan Internasional dan Masalah Hukum dari Biro ILO untuk Kegiatan Pekerja dalam kemitraan mereka.

Akronim

ANTUF	Federasi Semua Serikat Buruh Nepal
BCCEC	Kamar Dagang dan Konfederasi Pengusaha Bahama
CECC	Kamar Dagang Pengusaha Canterbury (Selandia Baru)
CGECI	Konfederasi Umum Perusahaan Pantai Gading
CIPC	Komisi Konsultasi Permanen Independen
COTU	Organisasi Pusat Serikat Buruh (Kenya)
CPA	Perjanjian Perdamaian Komprehensif (Nepal)
EBMO	Organisasi Pengusaha dan Anggota Bisnis
FKE	Federasi Pengusaha Kenya
GDP	Produk domestik bruto (PDB)
GEFONT	Federasi Umum Serikat Buruh Nepal
GFJTU	Federasi Umum Serikat Buruh Yordania
JCI	Kamar Industri Jordania
JTUC-RENGO	Asosiasi Serikat Buruh Jepang
JTUCC	Pusat Koordinasi Serikat Buruh Bersama (Nepal)
IDMC	Pusat Pemantauan Pengungsian Dalam Negeri
IDPs	Pengungsi dalam negeri
IEBC	Komisi Pemilihan Independen dan Perbatasan-Perbatasan (Kenya)
ILO	Organisasi Ketenagakerjaan Internasional
NEMA	Badan Penanggulangan (Manajemen) Darurat Nasional (Bahama)
NRC	Dewan Pengungsi Norwegia
PWF	Federasi Pekerja Pakistan
SHTA	Asosiasi Perhotelan & Perdagangan Sint Maarten
UEMOA	Uni Ekonomi dan Moneter Afrika Barat
UNHCR	Komisaris Tinggi PBB untuk Pengungsi
WB	Bank Dunia



01



Pengantar

Laporan ini melihat potensi kolaborasi antara pengusaha dan organisasi keanggotaan bisnis (EBMO) dan organisasi pekerja dalam krisis yang timbul akibat konflik dan bencana. Dengan memperluas pandangan pada berbagai konteks negara, laporan ini mengeksplorasi inisiatif dan kebijakan yang berupaya mempertahankan lingkungan untuk pekerjaan yang berkelanjutan, pekerjaan yang layak dan aktivitas komersial. Laporan ini juga melihat upaya untuk membangun ketahanan dalam situasi konflik dan/atau kehancuran besar oleh bencana alam dan buatan manusia. Secara khusus, laporan ini meneliti bagaimana EBMO dan organisasi pekerja telah mengambil tindakan dan bekerja sama dalam berbagai cara melalui dialog sosial untuk mencegah krisis, mempromosikan perdamaian dan memungkinkan pemulihan. Dengan melakukan hal tersebut, kajian ini memberikan wawasan tentang peran yang dimainkan oleh EBMO dan organisasi pekerja dalam konteks ini, dan bagaimana kolaborasi yang demikian dalam situasi krisis dapat diperkuat dan direplikasi di tempat lain.

ILO didirikan pada 1919, oleh Perjanjian Versailles yang mengakhiri Perang Dunia I, dengan tujuan membangun sebuah institusi yang dapat membantu mencegah ketegangan sosial agar tidak pecah menjadi konflik terbuka. Seratus tahun berlalu, cita-citanya masih tetap sama. Sasaran No. 16 dari Agenda 2030 PBB untuk Pembangunan Berkelanjutan bertujuan “mempromosikan masyarakat yang damai dan inklusif demi pembangunan berkelanjutan, menyediakan akses terhadap keadilan untuk semua dan membangun lembaga yang efektif, bertanggung jawab dan inklusif di semua tingkatan.”¹ Selain itu, Deklarasi Seabad ILO tentang Pekerjaan Masa Depan diadopsi dengan pemahaman bahwa kemiskinan yang terus-menerus, ketimpangan dan ketidakadilan, konflik, bencana serta darurat kemanusiaan

lainnya merupakan ancaman terhadap kemajuan dalam perkembangan ekonomi dan sosial dan terhadap jaminan kemakmuran bersama dan pekerjaan yang layak untuk semua. Lebih lanjut diakui bahwa pekerjaan yang layak adalah kunci untuk pembangunan berkelanjutan, mengatasi ketimpangan pendapatan dan mengakhiri kemiskinan, khususnya di daerah yang terkena dampak konflik, bencana dan keadaan darurat kemanusiaan lainnya.² Apa peran EBMO dan organisasi pekerja dalam mengatasi tantangan ini?

Rekomendasi ILO mengenai Pekerjaan dan Kerja Layak untuk Perdamaian dan Ketahanan, 2017 (No. 205) – selanjutnya disebut R205 – menawarkan titik awal.³ Rekomendasi ini memberikan kepada Negara-negara Anggota ILO, EBMO, dan organisasi pekerja prinsip-prinsip panduan dan pendekatan strategis untuk keterlibatan dalam konflik dan situasi bencana.⁴

► **Referensi untuk laporan ini secara keseluruhan merujuk pada teks R205. R205 ditujukan kepada Negara-negara Anggota, yang diadopsi oleh konstituen tripartit dan menyerukan aksi bersama untuk pelaksanaannya.**

Fokus Rekomendasi ini luas, termasuk peran pekerjaan, penghasilan, pekerjaan yang layak dan penciptaan usaha yang berkelanjutan. Tujuannya adalah memperkuat dialog sosial, kerja sama internasional dan peran EBMO serta organisasi pekerja dalam mengurangi dampak krisis yang timbul akibat konflik dan bencana. Akhirnya, kendati ILO memiliki mandat dan instrumen untuk bekerja pada perdamaian dan ketahanan, baik dalam situasi rapuh maupun pascakonflik, terlalu sering, pekerjaan

1 Untuk komentar rinci tentang setiap bagian dari Rekomendasi, lihat: ILO-ACTRAV: Panduan Pekerja terkait Rekomendasi Pekerjaan dan Kerja Layak untuk Perdamaian dan Ketahanan (No. 205) (Jenewa, ILO, 2019).

2 Lihat Pembukaan dan Paragraf II A xvii. 187 Negara Anggota ILO mengadopsi Deklarasi Seabad pada Juni 2019.

3 ILO: Rekomendasi Pekerjaan dan Kerja Layak untuk Perdamaian dan Ketahanan (No. 205), 2017.

4 Lihat: <https://www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/recovery-and-reconstruction/r205/lang--en/index.htm> Untuk ringkasan R205 lihat: ILO-ACTRAV: Rekomendasi No. 205 tentang Pekerjaan dan Pekerjaan yang Layak untuk Perdamaian dan Ketahanan: Apa Peran Serikat Buruh? Ikhtisar Kebijakan ACTRAV ILO (Jenewa, ILO, 2018). Tersedia di: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/dokumen/publikasi/wcms_646852.pdf [diakses 19 November 2019].

penyembuhan, produktif dan yang dapat dipilih secara bebas serta dialog sosial dipandang sebagai pertimbangan sekunder pada diskusi kebijakan tentang pembangunan perdamaian dan pemulihan.

Namun demikian, banyak dari konflik kekerasan hari ini berhubungan dengan keluhan berbasis kelompok yang timbul dari ketimpangan, tidak adanya penghargaan terhadap hak asasi manusia dan hak di tempat kerja, pengucilan, kurangnya mekanisme partisipatif dan dialog serta perasaan ketidakadilan.⁵

- ▶ **Konflik** belum didefinisikan dalam Rekomendasi No. 205. Di dalam Rekomendasi, yang dimaksud konflik adalah termasuk “konflik bersenjata” serta “konflik non-bersenjata”. Ini mencakup banyak situasi yang beragam, termasuk situasi kekerasan yang mengguncang masyarakat dan ekonomi.
- ▶ **Bencana** adalah gangguan serius terhadap berfungsinya suatu komunitas atau masyarakat pada skala apa pun karena peristiwa berbahaya membuat interaksi terhadap kondisi paparan, kerentanan dan kapasitas yang mengarah ke satu atau lebih hal berikut ini: kerugian pada manusia, material, ekonomi dan lingkungan serta dampak.
- ▶ **Ketahanan** berarti kemampuan suatu sistem, komunitas atau masyarakat yang terpapar bahaya untuk melawan, menyerap, mengakomodasi, beradaptasi, mengubah dan pulih dari dampak bahaya secara tepat waktu dan efisien, termasuk melalui pelestarian dan pemulihan struktur dan fungsi dasar melalui manajemen risiko.

Sumber: ILO: Rekomendasi Pekerjaan dan Pekerjaan yang Layak untuk Perdamaian dan Ketahanan (N ° 205), 2017 dan ILO: Catatan Sementara No.13-2 (Rev.), ILC 2017, paragraf 144-150.

Tujuan dari laporan ini adalah menunjukkan contoh-contoh spesifik di mana EBMO dan organisasi pekerja telah mengambil tindakan proaktif untuk bekerja sama dalam menanggapi konflik dan krisis bencana. Kolaborasi ini mungkin terfokus pada pembangunan perdamaian, pencegahan konflik dan bencana atau kesiapan yang lebih baik untuk krisis berikutnya. Mungkin juga tentang memastikan respons yang lebih cepat dan lebih efektif terhadap suatu peristiwa atau periode pemulihan dan rekonstruksi yang lebih koheren. Dalam semua kegiatan ini, EBMO dan organisasi pekerja memiliki peran penting untuk dimainkan, sebagaimana akan diilustrasikan dalam bagian berikut dengan mempergunakan contoh dari sejumlah negara.

-
- ▶ **R205 menyerukan Negara-negara Anggota untuk memastikan konsultasi dan mendorong partisipasi aktif dari organisasi pengusaha dan pekerja dalam perencanaan, penerapan dan pemantauan langkah-langkah untuk pemulihan dan ketahanan (paragraf 8 (d)) dan mengakui peran vital dari pengusaha dan organisasi pekerja dalam menanggapi krisis (paragraf 25).**
-

⁵ Lihat ILO, Panduan tentang bagaimana merancang, memantau dan mengevaluasi hasil pembangunan perdamaian dalam pekerjaan untuk program perdamaian dan ketahanan (Jenewa, ILO, 2019).



Image of soldier (armed forces) (DRC) © ILO/Crozet M.

Dalam hal pendekatannya, laporan ini didasarkan pada penelitian pustaka yang luas serta wawancara. Wawancara dengan perwakilan EBMO dilakukan dari Jenewa antara bulan April dan Oktober 2019, terutama dengan orang-orang dari Bahama, Pantai Gading, Yordania, Kenya dan Sint Maarten. Kajian ini juga menggunakan catatan luas dan data wawancara yang diambil dari partisipasi penulis dalam serangkaian lokakarya regional dan acara pelatihan yang diselenggarakan oleh Biro ILO untuk Kegiatan Pekerja (ACTRAV) sepanjang tahun 2018. Kajian ini mendapatkan masukan, termasuk dari organisasi pekerja yang berbasis di Afrika, Asia dan Amerika Latin. Laporan ini juga secara singkat melihat tanggapan awal dari mitra sosial terhadap situasi krisis yang diakibatkan

oleh COVID-19. Secara keseluruhan, tujuannya adalah menunjukkan cara-cara inovatif di mana EBMO dan organisasi pekerja telah berkontribusi pada manajemen konflik dan bencana.

Kajian ini tidak dimaksudkan untuk memberikan laporan lengkap atau membahas cakupan geografis dunia. Laporan ini dibagi menjadi lima bagian, termasuk pengantar ini. Bagian kedua akan terfokus pada konteks konflik dan yang ketiga tentang bencana. Bagian keempat akan membahas secara singkat masalah yang umum terjadi baik pada konflik maupun bencana: pengungsian penduduk. Bagian kelima dan terakhir akan menyajikan beberapa kesimpulan refleksi dari analisis tersebut.



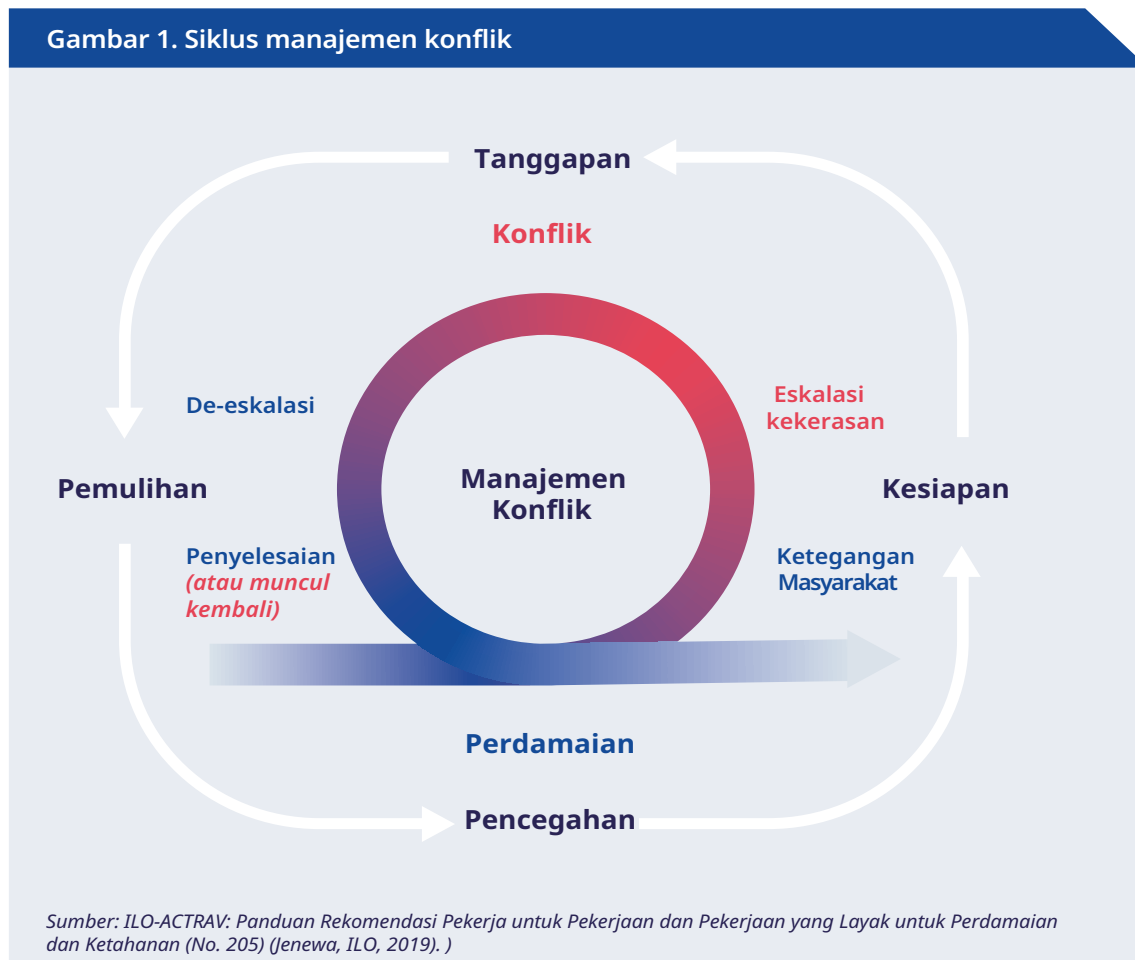
▶ 02

Situasi konflik, pascakonflik dan kondisi rapuh

Konflik dalam berbagai bentuk - dari konfrontasi militer berskala besar hingga pemberontakan yang terus menerus, kekerasan pemilu atau pemberontakan rakyat, seperti kemarahan yang terus terjadi di masyarakat di seluruh dunia. Konflik-konflik ini memiliki dampak mendalam pada lapangan kerja dan peluang menghasilkan pendapatan, dan pada pekerjaan yang layak. Semua hal tersebut akan menyebabkan gangguan terhadap aturan hukum, menghancurkan mata pencarian, membuat penduduk mengungsi dan mengacaukan pendidikan. Konflik juga cenderung menyebabkan perluasan sektor informal, runtuhnya perlindungan sosial dan meningkatkan kegiatan kriminal seperti perdagangan orang. Populasi yang rentan, termasuk kaum muda, penyandang disabilitas dan orang tua, sangat terkena dampaknya. Akan sangat berguna jika memikirkan perdamaian dan konflik sebagai sebuah siklus, seperti yang ditunjukkan pada gambar 1. Gambar ini

memperlihatkan bagaimana masyarakat dapat bergerak dari perdamaian dan stabilitas relatif ke situasi krisis yang ditandai oleh ketegangan politik atau komunal yang mungkin meningkat menjadi kekerasan dan pada akhirnya konflik bersenjata. Jika para pemangku kepentingan tidak dapat mencegah eskalasi konflik langsung melalui diplomasi dan dialog, maka upaya akan bergeser ke arah penataan tanggapan penanganan konflik yang efektif. Tanggapan ini termasuk pembicaraan damai dan perjanjian gencatan senjata serta kegiatan kemanusiaan guna membantu mereka yang terjebak dalam pertarungan. Diharapkan konflik ini dapat diselesaikan dengan cepat, yang mengarah kepada penyelesaian politik di antara pihak-pihak yang berkonflik dan dimulainya upaya pembangunan perdamaian dan rekonstruksi. Jika tidak ada kesepakatan yang langgeng, konflik kekerasan mungkin sekali lagi akan tersulut dan mengarah ke satu siklus baru.

Gambar 1. Siklus manajemen konflik



Bagian ini akan membahas bagaimana EBMO dan organisasi pekerja dapat memainkan peran kunci dalam setiap tahap siklus konflik, dengan menggunakan contoh-contoh dari Pantai Gading, Kenya, Nepal dan Sri Lanka - empat negara yang kerap mengalami periode kekerasan berskala besar yang berkepanjangan.

Contoh pertama adalah **Pantai Gading**, sebuah negara Afrika Barat yang telah lama dianggap sebagai model pembangunan ekonomi dan stabilitas politik. Pada 2002, Pantai Gading secara efektif terpecah menjadi dua, dengan bagian selatan yang tersisa di bawah kendali presiden yang berkuasa sementara bagian utara dijalankan oleh kelompok-kelompok bersenjata yang terkait dengan oposisi politik. Meningkatnya tingkat kekerasan, ketidakamanan dan ketidakpastian usaha membawa banyak kerugian pada ekonomi. Pada 2003, negara tersebut menyaksikan PDB per kapita terendah dalam periode antara tahun 1972 hingga 2005.⁶

Sebagai akibat dari kekerasan tersebut, para pekerja diberhentikan sementara dengan harapan mereka akan dipekerjakan kembali saat krisis berlalu. Pemberhentian sementara ini, yang disebut *chômage technique* atau pengangguran sementara, dibatasi oleh undang-undang ketenagakerjaan Pantai Gading hingga periode maksimum dua bulan. Setelah itu, pekerja harus sepenuhnya dipekerjakan kembali ke pekerjaan semula atau diberhentikan secara tetap. Ketika menjadi jelas bahwa krisis tahun 2002 tidak akan berakhir dalam waktu dekat, organisasi pekerja Pantai Gading dan Confédération Générale des Entreprises de Côte d'Ivoire (CGECI) mulai berkolaborasi melalui Komisi Konsultasi Permanen Independen (CIPC).

► **Salah satu pendekatan strategis yang dinyatakan oleh R205 adalah mempromosikan dialog sosial dan perundingan bersama (paragraf 8 (i)).**

CIPC adalah forum bipartit yang terdiri dari perwakilan organisasi pekerja dan pengusaha yang dibentuk pada 1995. Tujuan pertamanya adalah menyusun rancangan proposal dan solusi

mengenai masalah ketenagakerjaan antara pekerja dan pengusaha, kemudian diajukan kepada pemerintah untuk mendapatkan persetujuan. Ketika masalah *chômage technique* dibawa ke hadapan CIPC selama krisis tahun 2002, para pekerja dan pengusaha bersama-sama menyepakati suatu mekanisme yang memungkinkan perpanjangan empat bulan dari *chômage technique*, dengan kewajiban bagi pemberi kerja membayar setidaknya sepertiga dari gaji selama periode itu. Selain itu, pengusaha dan pekerja bekerja sama untuk menemukan sistem rotasi antara *chômage technique* dan pekerjaan penuh waktu guna memastikan hanya sejumlah kecil pekerja yang mungkin harus diberhentikan, seraya menjaga kapasitas kerja yang dibutuhkan oleh pengusaha setiap saat. Kolaborasi konstruktif antara pengusaha dan pekerja melalui CIPC adalah contoh bagaimana solusi dapat ditemukan di masa kekacauan politik yang keras. CIPC memungkinkan pengusaha dan pekerja melobi pemerintah secara efektif berdasarkan solusi yang solid dan dikembangkan bersama - dan bukan hanya perwakilan dari Kementerian Ketenagakerjaan tetapi juga dari pejabat eksekutif politik secara keseluruhan.

Selama episode kekerasan politik terus berulang antara tahun 2006 hingga 2011, CIPC juga memimpin diskusi untuk meningkatkan upah minimum, yang dipandang sebagai isyarat penting terhadap warga negara. Ketika undang-undang tenaga kerja Pantai Gading akhirnya direvisi pada 2015, peraturan yang lebih fleksibel dari *teknik chômage* dengan dua bulan tanpa upah diikuti dengan kemungkinan pembaruan empat bulan dengan upah parsial telah dimasukkan ke dalam hukum. Singkatnya, kasus Pantai Gading menunjukkan bagaimana keberadaan saluran komunikasi yang efektif antara EBMO dan organisasi pekerja - dalam hal ini CIPC - dapat menjadi kendaraan utama dalam situasi konflik tertentu. Di sinilah konsekuensi berbahaya dari konflik kekerasan terhadap bisnis dan pekerja dapat dicegah atau setidaknya dikurangi dalam durasi dan intensitas melalui dialog konstruktif di antara kedua mitra sosial.

Contoh kedua adalah **Kenya**, mesin ekonomi lain di benua Afrika yang telah mengalami kekerasan politik yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir, khususnya selama periode pemilu.

6 N'Zue, Felix (2006). 'Negara - Hubungan Bisnis dan Pertumbuhan Ekonomi: Bukti Empiris dari Pantai Gading', *Revue Ivoirienne des Sciences Économiques et de Gestion*. 10, hlm.72-90.

Episode paling serius terjadi pada 2007, ketika para pendukung dua kandidat politik utama, Presiden yang berkuasa, Mwai Kibaki (Partai Persatuan Nasional/PNU) dan pemimpin oposisi, Raila Odinga (Gerakan Demokratik Oranye/ODM), melakukan bentrok keras sebagai akibat dari dugaan manipulasi pemungutan suara. Demonstrasi dan manifestasi segera berkembang menjadi kekerasan yang meluas dalam iklim ketegangan etnis, pelanggaran hak asasi manusia, ketimpangan sosial ekonomi dan keprihatinan politik.⁷ Dalam minggu-minggu setelah pemilihan presiden yang disengketakan pada 2007, anggota Organisasi Sentral Serikat Buruh (COTU) melakukan perjalanan ke seluruh negeri untuk sedapat mungkin meredakan ketegangan dan mencegah eskalasi lebih lanjut dari kekerasan.

► **Dalam menanggapi situasi krisis, R205 menegaskan penciptaan lingkungan yang memungkinkan untuk pendirian, pemulihan atau penguatan organisasi pengusaha dan pekerja (paragraf 24 (b)).**

Menurut wawancara yang dilakukan, posisi positif COTU di masyarakat memberinya otoritas politik yang signifikan dengan pemerintah koalisi baru Kibaki dan Odinga yang dibentuk berdasarkan perjanjian pembagian kekuasaan yang ditandatangani pada Februari 2008. Organisasi ini kemudian dapat mempengaruhi formulasi Konstitusi baru Kenya 2010, di mana ditetapkan hak kebebasan berserikat untuk semua dan pengakuan efektif atas hak berunding bersama dan hak untuk mogok. Ini adalah hasil dari dialog sosial yang efektif.

Secara paralel, komunitas bisnis secara aktif juga terlibat dalam membantu memberikan tanggapan. Dalam menghadapi perlambatan ekonomi yang tiba-tiba, Federasi Pengusaha Kenya (FKE) mengembangkan berbagai proyek untuk mencegah permusuhan dan mengatasi keluhan di antara berbagai kelompok etnis di perusahaan dan pabrik. Anggota FKE juga

mengomunikasikan pesan tentang pencegahan kekerasan kepada pekerja mereka. Ini untuk menekankan fakta bahwa melakukan tindakan kekerasan di tempat kerja akan membahayakan mata pencarian para pekerja. Karena identitas kelompok dan etnisitas telah dimanfaatkan untuk kepentingan politik pemilu, yang harus menjadi tujuan adalah menjalin kerja sama dengan serikat pekerja untuk mengubah tempat kerja menjadi tempat untuk semua. Menurut pejabat FKE yang diwawancarai, sejarah positif dialog sosial dengan serikat pekerja telah berkontribusi pada pengurangan konflik di tempat kerja dan pencegahan atas pecahnya kekerasan serupa dalam periode pemilu berikutnya – kendati penelitian yang lebih empiris perlu dilakukan untuk menguatkan klaim ini.

► **R205 menyerukan pentingnya tata kelola yang baik dan memerangi korupsi dan nepotisme (paragraf 7 (c)).**

Dalam persiapan untuk pemilihan presiden 2013, FKE mendukung debat publik di antara para kandidat di media menjelang pemungutan suara. Di saat itu juga dilakukan lobi dengan para politisi, pemimpin bergengsi dan organisasi media agar dapat memasukkan wacana mereka selama kampanye. Di luar itu, para pemimpin FKE bertemu dengan perwakilan dari sektor keamanan, termasuk perusahaan keamanan swasta, guna memastikan komitmen mereka terhadap anti-kekerasan. FKE juga mengoordinasikan kegiatan dengan Komisi Pemilihan Umum Independen dan Perbatasan-Perbatasan (IEBC) untuk menilai persiapan pemilu.

Inisiatif ini berjalan selama dukungan publik terhadap lembaga pengawasan pemilu selama pemilu untuk menjamin transparansi dan netralitas lembaga tersebut dalam periode sengketa pemilihan. Inisiatif dan program ini, kendati kerap tidak dilembagakan, telah menghasilkan pelajaran penting yang dipertimbangkan dalam periode pemilu berikutnya. Selama pemilihan presiden

⁷ J. Austin dan A. Wennmann: "Keterlibatan bisnis dalam pencegahan kekerasan dan pembangunan perdamaian: Kasus Kenya", dalam *Konflik, Keamanan dan Pembangunan*, 2017, Vol. 17, No. 6, hlm. 451–472; Komisi Penyelidikan atas Kekerasan Pascapemilihan: Kenya: Laporan Komisi Penyelidikan tentang Kekerasan Pascapemilihan (CIPEV), (Printers Pemerintah, Nairobi, 2008).

2017, kekerasan yang terjadi sangat kecil jika dibandingkan dengan pemilu 2007/2008, dan ketika perselisihan antara dua pesaing politik mengancam akan memicu kekerasan, FKE menghimbau para pemimpin politik agar menurunkan nada suara mereka saat penyampaian wacana mereka.

Secara bersama-sama, inisiatif dan program yang diprakarsai di Kenya selama dasawarsa terakhir telah menegaskan peran penting yang dapat dimainkan EBMO dan organisasi pekerja dalam mencegah kekerasan dan menanggapi krisis ketika terjadi. Sama seperti di Pantai Gading, dan meskipun ada perbedaan yang antara serikat pekerja dan ketegangan dalam sistem tripartit, kolaborasi semacam itu memiliki potensi untuk membawa perubahan legislatif dan konstitusi yang dapat bertahan lama serta bermanfaat bagi seluruh masyarakat Kenya. Pada 2012, FKE menghasilkan Manifesto Pengusaha untuk menyediakan kerangka acuan untuk diskusi tentang masa depan negara. Manifesto ini menekankan bahwa peran pengusaha tidak hanya untuk mengejar aspek ekonomi dan menghasilkan laba dalam melakukan bisnis tetapi juga untuk “menegakkan konstitusi, tetap apolitis dan non-partisan serta menggunakan tempat kerja sebagai platform untuk membangun perdamaian”.⁸ Konsep-konsep dalam Manifesto ini menggambarkan ruang lingkup tujuan organisasi dan dampak berkelanjutan kekerasan pemilu 2007-2008 terhadap komunitas bisnis secara keseluruhan.

Kasus-kasus Nepal dan Sri Lanka, dua negara yang telah mengalami perang saudara yang lama, memiliki contoh-contoh EBMO dan organisasi pekerja yang berupaya untuk menyelesaikan perbedaan dan perselisihan di dalam organisasi mereka dan secara lintas bidang konflik. Di **Nepal**, sebuah terobosan besar dicapai ketika Federasi Serikat Buruh Seluruh Nepal (ANTUF) memutuskan pada 2019 untuk bergabung dengan Federasi Umum Serikat Buruh Nepal (GEFONT). ANTUF disejajarkan dengan Maois yang telah melancarkan konflik bersenjata selama puluhan tahun melawan pemerintah. Kendati ada kesepakatan di antara empat organisasi pekerja

besar pada 2006 tentang Perjanjian Perdamaian Komprehensif (CPA) yang ditandatangani antara Pemerintah dan pemberontak Maois pada 2005, periode pascapemberontakan ditandai dengan persaingan keras di antara serikat pekerja. Bagi sebagian orang, termasuk di ILO, “tampaknya konflik bergerak dari ranah politik menuju tempat kerja”⁹ Pengusaha pada umumnya harus berurusan dengan banyak serikat secara bersamaan dan dengan perselisihan dan pemogokan yang didorong oleh persaingan antar serikat. Hubungan industrial yang buruk karenanya menciptakan lingkungan bisnis yang sangat sulit di mana investasi mengering. Hanya dengan pendirian Pusat Koordinasi Serikat Buruh Bersama (JTUCC) pada 2007 dan kehadiran ANTUF pada Konferensi Perburuhan Internasional 2007, jalan menuju ke arah persatuan yang lebih besar di antara organisasi-organisasi pekerja utama Nepal akhirnya muncul. Meskipun demikian butuh 10 tahun berikutnya hingga Undang-Undang (UU) Perburuhan 2017 akhirnya ditandatangani, paling tidak karena beberapa serikat pekerja memihak EBMO dan menentang ANTUF selama perundingan. UU ketenagakerjaan baru ini umumnya dinilai sebagai “hasil yang saling menguntungkan” bagi pekerja dan pengusaha.

► **R205 menyatakan bahwa Negara Anggota harus, berdasarkan konsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja, meninjau, membangun, membangun kembali atau memperkuat undang-undang ketenagakerjaan (paragraf 23 a).**

EBMO Nepal, pada gilirannya, juga berkeinginan mencegah kondisi stagnan sosial ekonomi baik di tingkat regional maupun nasional. Kerapuhan lembaga-lembaga negara menghambat peluang bisnis dan, karenanya, juga menghambat penciptaan lapangan kerja yang layak yang merupakan pendorong utama pembangunan perdamaian dan pembangunan.¹⁰

8 Federasi Pengusaha Kenya: Manifesto Pengusaha: Pengusaha menyerukan iklim bisnis yang lebih baik untuk pertumbuhan dan penciptaan lapangan kerja dari pemerintah berikutnya (Nairobi, FKE, 2012).

9 Untuk analisis terperinci tentang kasus Nepal, lihat: ILO-ACT / EMP: Peran mitra sosial dalam proses perdamaian Nepal (Jenewa, Biro Kegiatan Pengusaha-Kantor Perburuhan Internasional, 2019). Tersedia di: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/dokumen/publikasi/wcms_711811.pdf [diakses 19 November 2019].

10 Untuk panduan terperinci tentang peran yang dapat dimainkan EBMO dalam situasi yang rapuh di Asia, lihat: ILO-ACT / EMP, penciptaan perusahaan, pekerjaan dan pekerjaan yang layak untuk perdamaian dan ketahanan: Peran pengusaha dan organisasi keanggotaan bisnis di zona konflik di Asia, Biro Kegiatan Pengusaha, Kertas Kerja No. 15, Kantor Perburuhan Internasional, 2016. Tersedia di: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/dokumen/publikasi/wcms_581077.pdf [diakses 19 November 2019].

Selama konflik, para EBMO mencoba untuk mengintervensi dan mempromosikan inisiatif sebagai upaya mengurangi efek dari krisis yang berkepanjangan antara warga Nepal, pemerintah dan pemberontak Maois. Sebagai contoh, mereka mengadakan perundingan rahasia dengan serikat pekerja mengenai isu-isu utama, termasuk kesepakatan tentang upah minimum yang lebih tinggi pada 2003. Pada 2005, sejumlah EBMO, termasuk Kamar Dagang dan Industri Nepal dan Asosiasi Hotel Nepal, menciptakan Inisiatif Bisnis Nasional untuk Perdamaian dengan tujuan mendukung dan mendorong perdamaian dan dialog di antara pihak-pihak yang bertikai.

Agar dapat mengupayakan mekanisme apa pun, bisnis memerlukan lingkungan yang stabil dan lembaga publik yang dapat memberikan kebijakan dan aturan yang konsisten guna mempertahankan minat investor, persetujuan klien dan kepercayaan pekerja. Di **Sri Lanka**, di mana pemerintah telah memerangi pemberontakan Tamil di wilayah utara dan timur negara itu sejak 1983, sektor bisnis menghadapi tantangan serupa dengan yang dialami di Nepal akibat eskalasi konflik pada akhir 1990-an dan di awal 2000-an.¹¹ Setelah pemboman bandara Kolombo dan kemandekan ekonomi berikutnya pada 2001, EBMO-EBMO meningkatkan tekanan pada pemerintah untuk mengakhiri konflik melalui perundingan damai.

► **R205 menyerukan kepada Negara-negara Anggota, berdasarkan konsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja yang paling representatif, untuk mendukung perusahaan yang berkelanjutan demi memastikan keberlanjutan usaha sebagai upaya mempertahankan dan memperluas tingkat pekerjaan dan memungkinkan penciptaan lapangan kerja baru dan peluang menghasilkan pendapatan (paragraf 11 (d)).**

Sebagai bagian dari inisiatif bipartisan, EBMO menyusun dokumen 10 poin yang ditandatangani oleh semua kamar dagang dan organisasi pengusaha guna melobi presiden dan pemimpin oposisi demi mengakhiri perang.¹² EBMO juga menciptakan inisiatif J-Biz dengan tujuan meningkatkan upaya advokasi kolektif demi mencapai resolusi yang dirundingkan atas konflik. Komponen utama dari strategi sektor swasta adalah Inisiatif Pertama Sri Lanka,¹³ yang mengarah pada perjanjian gencatan senjata pada 2002. Akibatnya, embargo perdagangan barang-barang di Utara dicabut dan jalan raya utama pulau tersebut dibuka kembali. Gencatan senjata gagal bertahan dan konflik berlanjut hingga tahun 2009 ketika Pemerintah Sri Lanka mengalahkan pemberontak Tamil secara militer.

Pengaruh serikat buruh Sri Lanka, sebaliknya, telah memudar menurut banyak analis - paling tidak dikarenakan hubungan yang sulit dengan pemerintah pascakonflik. Pada saat yang sama organisasi pekerja, terutama Sri Lanka Nidahas Sewaka Sangamaya, telah berusaha membangun kembali hubungan dengan serikat pekerja di Utara. Jumlah keanggotaan serikat berangsur-angsur meningkat di daerah bekas Tamil, meski banyak upaya dalam membangun kepercayaan dan rekonsiliasi masih diperlukan guna meyakinkan pekerja agar mau bergabung kembali dengan organisasi yang berbasis di Kolombo.

Kasus-kasus Nepal dan Sri Lanka menggambarkan potensi organisasi pekerja dan pengusaha untuk bekerja secara kolaboratif melintasi garis konflik dan memulai dinamika perdamaian dari perspektif yang berbeda dengan pendekatan perundingan politik tradisional. Dalam melakukan hal tersebut mereka juga memiliki potensi, terlepas dari banyak tantangan yang ada dalam upaya membangun kembali dialog sosial saat situasi pascakonflik, untuk memberikan kontribusi nyata pada rekonsiliasi setelah berakhirnya kekerasan bersenjata.

11 D. Miriyagalla: Kajian Kasus, Bisnis dan perdamaian di Sri Lanka: Peran organisasi pengusaha dan anggota bisnis (Jenewa, Biro Kegiatan Pengusaha-Kantor Perburuhan Internasional, 2016).

12 Ibid., hal.18.

13 Ibid., hal.19.



10 Biji
4 deruk
10 mekon

▶ 03

▶ Penanggulangan bencana

- ▶ **Mitigasi** mengacu pada pengurangan atau meminimalkan dampak buruk dari suatu peristiwa berbahaya. Dampak buruk dari bahaya, khususnya bahaya alam, seringkali tidak dapat dicegah sepenuhnya, tetapi skala atau tingkat keparahannya dapat dikurangi secara substansial dengan berbagai strategi dan tindakan. Langkah-langkah mitigasi termasuk teknik rekayasa dan konstruksi tahan bahaya serta peningkatan kebijakan lingkungan dan sosial serta kesadaran publik.
- ▶ **Kesiapsiagaan** adalah pengetahuan dan kapasitas yang dikembangkan oleh pemerintah, organisasi respons dan pemulihan, masyarakat dan individu untuk secara efektif mengantisipasi, menanggapi, dan pulih dari dampak bencana yang mungkin, segera atau yang terjadi saat ini. Kesiapsiagaan didasarkan pada analisis risiko bencana yang baik dan keterkaitan yang baik dengan sistem peringatan dini, serta mencakup kegiatan-kegiatan seperti perencanaan darurat, penimbunan peralatan dan persediaan, pembuatan pengaturan untuk koordinasi, evakuasi dan informasi publik, serta pelatihan dan latihan lapangan. Ini harus didukung oleh kapasitas kelembagaan formal, hukum dan anggaran. Istilah “kesiapan” menggambarkan kemampuan untuk merespons dengan cepat dan tepat ketika dibutuhkan.

Sumber: Kantor PBB untuk Pengurangan Risiko Bencana, <https://www.undrr.org/terminology/> [diakses 10 Februari 2020].

Seperti halnya “konflik”, istilah “bencana” mencakup berbagai peristiwa mulai dari bahaya alam (badai, gempa bumi atau banjir), bahaya lingkungan (perubahan iklim), bahaya biologis (epidemi) hingga bahaya antropogenik (kecelakaan industri). Semua ini dan banyak lagi yang lainnya dapat mengganggu kegiatan sehari-hari dan rutinitas masyarakat serta menyebabkan ongkos manusia dan ekonomi yang besar.¹⁴ Sementara negara-negara maju memiliki lebih banyak sumber daya dan memiliki kapasitas rekonstruksi yang lebih besar, peristiwa-peristiwa bencana dapat lebih banyak lagi membahayakan negara-negara yang kurang berkembang, menunda upaya rekonstruksi dan berpotensi melemahkan institusi negara dan masyarakat. Beberapa dari insiden ini dapat dicegah, sementara untuk yang lain, persiapan merupakan kunci untuk mengurangi dampaknya. Inilah mengapa kita berbicara tentang “manajemen (pengelolaan)” bencana: karena kita tidak dapat menjamin

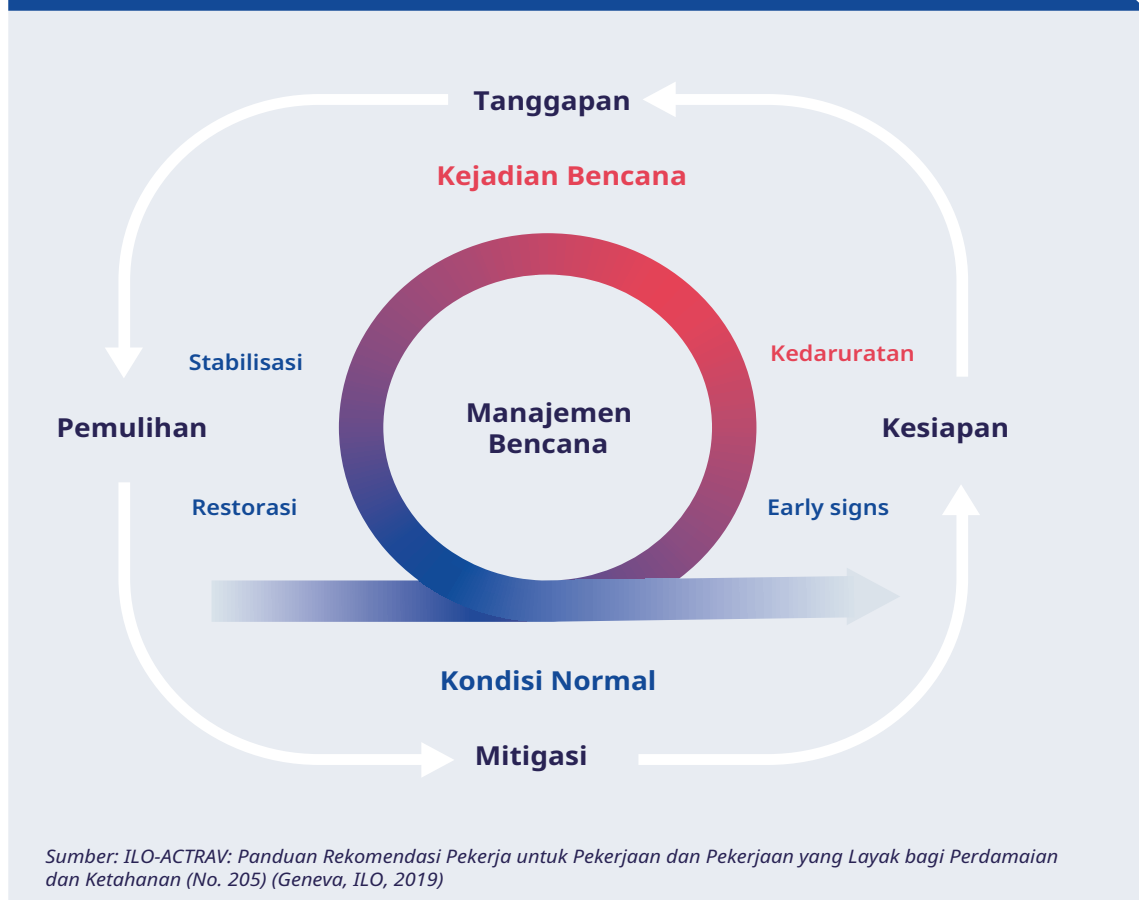
bahwa bencana tidak akan terjadi, bagaimana kita dapat menggunakan sumber daya yang tersedia untuk membuat kita lebih tangguh ketika bencana terjadi?

Gambar 2 menunjukkan sifat siklus dari banyak bencana. Ini mirip dengan siklus yang kami gunakan untuk konflik di bagian sebelumnya: Kami terus memantau cuaca, aktivitas geologis, degradasi lingkungan dan sebagainya, dengan harapan dapat mendeteksi tanda-tanda bencana sedini mungkin. Semakin siap kita, semakin besar kemungkinan kita dapat dengan cepat menanggapi setiap keadaan darurat yang muncul dan dengan demikian mungkin mengurangi dampaknya.¹⁵ Langkah selanjutnya adalah menstabilkan situasi dengan memfokuskan pada infrastruktur yang rusak dan populasi yang terkena dampak, sebelum beralih ke rekonstruksi jangka panjang dan peningkatan ketahanan.

¹⁴ Kantor PBB untuk Pengurangan Risiko Bencana (UNDRR): Laporan Penilaian Global 2019 tentang Pengurangan Risiko Bencana (Jenewa, UNDRR, 2019). Tersedia di: <https://gar.unisdr.org/report-2019> [diakses 19 November 2019].

¹⁵ Lihat juga Bagian XII Rekomendasi ILO No. 205.

Gambar 2. Siklus manajemen (penanggulangan) bencana



Secara teori, EBMO dan organisasi pekerja memiliki peran besar yang dapat dimainkan dalam manajemen bencana. Jika EBMO dapat berkolaborasi dengan para pimpinan usaha, termasuk usaha kecil dan menengah, tentang bagaimana menjadi lebih siap menghadapi badai, gempa bumi atau banjir, serta bagaimana membuat kerusakan dapat diminimalkan. Selain itu, mengingat jumlah anggota serikat yang besar, potensi memobilisasi pekerja untuk memberikan tanggapan segera juga sama besarnya. Dua contoh dari **Selandia Baru** dan **Jepang** menggambarkan hal ini. Setelah dua gempa besar melanda Selandia Baru pada bulan September 2010 dan Januari 2011, Kamar Dagang Pengusaha Canterbury (CECC) memainkan peran penting dalam operasi pemulihan di kota Christchurch yang terkena dampak parah.

- **R205 menyarankan, sebagai salah satu pendekatan strategis untuk memungkinkan pemulihan dan membangun ketahanan, mengembangkan kapasitas pemerintah, termasuk otoritas regional dan lokal, dan organisasi pengusaha dan pekerja (paragraf 8 (k)).**

CECC menjadi anggota pendiri “Recover Canterbury” (memulihkan Canterbury), sebuah inisiatif publik-swasta multi-lembaga yang berupaya membantu bisnis di wilayah ini agar dapat bertahan dan pulih, bekerja sama dengan lembaga dan perusahaan pemerintah dan menjaga perekonomian daerah agar tetap berjalan pascaperiode bencana. Partisipasi dalam inisiatif ini memungkinkan CECC untuk mengembangkan pembelajaran dan praktik terbaik dalam menghadapi tantangan di masa depan, seperti pelatihan manajemen risiko, kolaborasi dengan lembaga negara dan swasta, komunikasi berkelanjutan dengan anggota untuk memfasilitasi kebijakan dan klaim dan dukungan kepada perusahaan dalam mengembangkan rencana manajemen krisis. Pada 2013, ketika inisiatif berakhir, “Recover Canterbury” telah membantu sebanyak 7.000 bisnis, mengucurkan dana hibah USD 5 miliar dan membantu menyelamatkan lebih dari 600 pekerjaan.¹⁶

Yang sama-sama mengesankan, tetapi dari perspektif organisasi pekerja, adalah Asosiasi Serikat Buruh Jepang (JTUC-RENGO) dan perannya yang efektif dalam mempersiapkan dan menanggapi peristiwa bencana. Jepang kerap mengalami badai besar dan topan, dan pada 2011 harus berurusan dengan kecelakaan industri yang sangat serius pada pembangkit listrik tenaga nuklir Fukushima yang disebabkan oleh gempa bumi dahsyat berkekuatan 9,0 skala Richter.

-
- **R205 menyatakan bahwa Negara Anggota harus, berdasarkan konsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja, membangun ketahanan melalui tindakan seperti manajemen risiko, termasuk perencanaan kontinjensi, peringatan dini, pengurangan risiko dan kesiapan tanggap darurat (paragraf 41 (b)).**
-

Pekerja yang berserikat yang menjadi sukarelawan segera setelah peristiwa mengerikan seperti itu telah menjadi bagian penting dari keseluruhan tanggapan. Kehadiran RENGU yang terdesentralisasi di tingkat 47 prefektur Jepang memastikan mobilisasi

pekerja yang sangat cepat untuk membantu pengendalian banjir, pembuangan puing dan menata posko perlindungan. Sistem pertukaran informasi bencana dan pengangkutan informasi darurat yang canggih dari asosiasi adalah dukungan logistik utama. Periode pemulihan selanjutnya melibatkan penciptaan lapangan kerja jangka pendek dan pengembalian cepat para penduduk ke pasar tenaga kerja, serta proyek-proyek rekonstruksi jangka panjang di seputar infrastruktur sosial dan mata pencarian berkelanjutan. Sementara contoh-contoh di atas telah menunjukkan peran positif baik EBMO maupun organisasi pekerja, ada beberapa ilustrasi kolaborasi yang signifikan antara kedua kelompok ini dalam pengaturan bencana. Namun, dialog sosial di tempat kerja adalah alat yang penting dan terlihat manfaat yang jelas dalam keterpaduan dan keterlibatan organisasi pengusaha dan pekerja yang menjadi lebih siap menghadapi bencana dan berkontribusi pada respons yang tepat waktu.

-
- **R205 menegaskan bahwa Negara Anggota harus memperkuat kerja sama internasional, termasuk melalui pertukaran informasi, pengetahuan, praktik baik dan teknologi secara sukarela dan sistematis untuk mempromosikan perdamaian, mencegah dan memitigasi krisis, memungkinkan pemulihan dan membangun ketahanan (paragraf 47).**
-

Misi pencarian fakta bersama bisa menjadi kegiatan penting dalam hal ini: Seratus hari setelah Topan Haiyan melanda **Filipina** pada 2013, perwakilan dari organisasi pengusaha dan pekerja bergabung dengan delegasi pemerintah tingkat tinggi, yang diselenggarakan oleh ILO, untuk mengunjungi Jepang. Prefektur Iwate, satu dari tiga prefektur yang dilanda gempa bumi dan tsunami tahun 2011. Tujuan dari misi ini adalah untuk belajar dari pengalaman pemulihan Jepang.

Terlepas dari contoh-contoh yang menjanjikan, membangun hubungan saling percaya antara EBMO dan serikat pekerja masih menjadi tantangan utama di banyak tempat: Wawancara

¹⁶ Untuk laporan rinci tentang inisiatif ini, lihat: Tim Manajemen Recover Canterbury: Sebuah kota yang dibangun kembali: Kisah Pemulihan Canterbury (Christchurch, Pemulihan Canterbury, 2013).

dengan perwakilan dari organisasi pekerja di beberapa negara telah menunjukkan bahwa ketidakhadiran pekerja yang dimobilisasi untuk membantu bencana darurat kadang-kadang dijadikan alasan oleh pengusaha untuk memberhentikan mereka. Hubungan pemerintah - yang dalam situasi krisis jauh melampaui Kementerian Ketenagakerjaan - merupakan tantangan tambahan yang dicatat oleh banyak orang. Tetapi ada kontribusi berharga dan kisah konstruktif untuk diceritakan: Dua di antaranya berasal dari Bahama dan Sint Maarten di Karibia dan lainnya dari Pakistan.

Terletak di pertemuan Laut Karibia, Teluk Meksiko dan Samudra Atlantik, Bahama dan Sint Maarten adalah bagian dari rangkaian pulau-pulau indah yang menjadi tujuan wisata populer. Pulau-pulau ini juga terletak di sepanjang jalur pelayaran strategis: kapal barang, kapal tanker minyak dan kapal pesiar berlayar melewati pantai yang cerah dan resor mewah. Namun setiap tahun wilayah itu dilanda bencana alam seperti angin topan, badai hebat, banjir dan tanah longsor. Pada 2016-2017 saja, angin topan Matthew melanda Bahama sementara angin topan Maria dan Irma (badai Kategori V) menghantam wilayah itu, termasuk Sint Maarten, secara berurutan, menyebabkan kerusakan yang sangat parah: Rekonstruksi masih berlangsung ketika badai berikutnya menghantam. Pada 2019, Bahama menyaksikan badai paling kuat dalam sejarah dengan topan Dorian meninggalkan kerusakan besar. Menurut wawancara yang dilakukan untuk kajian ini, perubahan iklim, lebih lanjut, mengarah pada naiknya permukaan laut, dengan konsekuensi yang menghancurkan bagi masyarakat pesisir dan mata pencarian penduduk lokal.

Pemerintah **Bahama** melalui Dewan Penasihat Badan Penanggulangan Bencana Nasional (NEMA) bekerja untuk memenuhi tantangan-tantangan ini.

► **R205 menggarisbawahi pentingnya untuk mempertimbangkan *promosi pekerjaan penuh, produktif, dipilih secara bebas dan pekerjaan yang layak yang berperan penting untuk mempromosikan perdamaian, mencegah krisis, memungkinkan pemulihan dan membangun ketahanan (paragraf 7 (a)).***

Karena lebih dari 80 persen PDB negara saat ini tergantung pada kondisi cuaca (60 persen PDB berasal dari industri pariwisata, 10 persen dari pertanian dan 10 persen dari perikanan), 17 Kamar Dagang Bahama dan Konfederasi Pengusaha (BCCEC) merupakan anggota aktif NEMA. Dalam hal pencegahan, inisiatif BCCEC berfokus pada peringatan dini dan kesiapan. Misalnya, BCCEC mengadakan lokakarya pelatihan pada 2017 untuk memungkinkan anggotanya mengembangkan rencana keberlanjutan usaha dan melakukan penilaian risiko dan dampak usaha terhadap bencana alam. Selain itu, pengusaha, pekerja dan NEMA telah menyelenggarakan dan berpartisipasi dalam lokakarya dan konferensi guna memfasilitasi kerja sama dan memberikan keahlian dalam kasus kontinjensi besar. Melalui koordinasi dan kolaborasi NEMA dan organisasi pekerja, ini telah memungkinkan pengusaha dan perusahaan menghasilkan kondisi yang dibutuhkan sebagai respons yang memadai terhadap bencana yang akan datang. Secara khusus, berbagai pihak telah berupaya untuk menerapkan “Rencana Keberlanjutan Usaha”, khususnya dalam industri perkapalan mengingat pentingnya industri ini bagi perekonomian negara.¹⁷

Di **Sint Maarten**, upaya pemulihan dan rekonstruksi setelah Topan Irma pada 2017 telah melibatkan berbagai pemangku kepentingan, baik nasional maupun internasional.

17 Bank Dunia, “Indikator Ekonomi Dunia”, <https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators> [Diakses 20 Juni 2020].

18 Pada awal September 2019, badai Dorian yang melanda Bahama menyebabkan kerusakan luas dalam perekonomian negara. Lihat Inter-American Development Bank (IDB). Penilaian Dampak dan Dampak Badai Dorian di Bahama. <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=EZSHARE-1256154360-486> [Diakses 30 Januari 2020]. Karena jangka waktu penelitian ini, tidak memungkinkan untuk menindaklanjuti dan menilai perkembangan di lapangan, terutama peran pekerja dan pengusaha dalam manajemen dan pemulihan bencana.

-
- **Dalam mempersiapkan dan menanggapi situasi krisis, Negara Anggota harus memperkuat kerja sama dan mengambil langkah-langkah yang tepat melalui pengaturan bilateral atau multilateral, termasuk melalui sistem Perserikatan Bangsa-Bangsa, lembaga keuangan internasional dan mekanisme regional atau internasional lainnya guna membangun tindakan tanggapan yang terkoordinasi. Negara Anggota harus memanfaatkan dan memperkuat pengaturan dan lembaga serta mekanisme yang ada (R205, paragraf 42).**
-

Badai menghancurkan sekitar 36 persen dari infrastruktur, bangunan perumahan dan non-perumahan di Sint Maarten, serta infrastruktur perlengkapan dan menyebabkan kerugian ekonomi USD 2,5 miliar, khususnya di industri pariwisata.¹⁹ Pada 2017, PDB Sint Maarten menyusut 8,4 persen.²⁰ Asosiasi Industri Perhotelan & Perdagangan Sint Maarten (SHTA), yang menjadi organisasi pengusaha pada 2010, telah berkolaborasi dengan otoritas nasional dan internasional serta organisasi pekerja dalam upaya merekonstruksi infrastruktur Sint Maarten dan membangun ketahanan. Sebagai contoh, setelah badai Irma, para manajer yang tergabung dalam SHTA membahas dampak badai dan mengusulkan strategi untuk membuka kembali bisnis dan merekonstruksi ekonomi dengan dukungan ILO. Anggota SHTA selanjutnya membahas persyaratan legislatif untuk membantu pengusaha memahami hak dan kewajiban mereka selama dan setelah bencana alam. SHTA telah menghasilkan manual tentang manajemen bencana dengan melibatkan partisipasi 55 hotel dan telah memberikan masukan dalam desain Rencana Pemulihan dan Ketahanan Nasional Sint Maarten, yang didirikan dengan dukungan keuangan dan politik Belanda serta keahlian teknis dari Bank Dunia.²¹ Dalam konteks ini, SHTA meluncurkan sebuah acara

Inovasi, Inisiatif dan Industri Sint Maarten (SMILE) pada November 2018, yang bertujuan mengurangi dampak angin topan terhadap perusahaan dan pekerja mereka. Dengan partisipasi Federasi Pekerja Kepulauan Windward (WIFOL), dan mengkhususkan pada perusahaan kecil dan menengah, acara tahunan ini berpusat di seputar lokakarya, kegiatan pelatihan dan jejaring guna meningkatkan keterlibatan perusahaan dalam upaya rekonstruksi yang didanai melalui tender Bank Dunia.

Selain mempengaruhi pekerjaan dan pendapatan, bencana kerap menyebabkan sistem perlindungan sosial yang ada hancur. Mekanisme tanggapan khusus perlu dibuat terlebih dahulu untuk mengurangi dampak yang tidak proporsional pada orang miskin dan yang paling rentan. Di Pakistan, transaksi berbasis uang tunai menggunakan kartu ATM pertama kali diuji setelah gempa bumi tahun 2005 di negara itu.

-
- **Dalam menanggapi situasi krisis, Negara Anggota harus secepat mungkin berupaya memastikan keamanan pendapatan, ... mengembangkan, memulihkan dan meningkatkan skema jaminan sosial yang komprehensif dan mekanisme perlindungan sosial lainnya, ... dan berupaya memastikan akses yang efektif terhadap perawatan kesehatan dasar dan layanan dasar lainnya ... (R205, paragraf 21).**
-

Mekanisme respons yang cepat seperti itu dapat menyediakan jaring pengaman yang penting bagi rumah tangga dan masyarakat yang terkena dampak ketika aliran pendapatan terputus pada saat bencana. Namun, apa yang dibutuhkan agar respons semacam ini menjadi efektif adalah pangkalan data komprehensif pekerja yang terkena dampak dan rumah tangga mereka -

¹⁹ Kelompok Analisis Bencana Forensic CEDIM (FDA): Badai Irma - Laporan No. 1, Fokus di Karibia hingga 8 September 2017; Komisi Ekonomi untuk Amerika Latin dan Karibia (ECLAC) - Komite Pengembangan dan Kerjasama Karibia CDCC (2018). FOKUS pada 'Topan Irma dan Maria berdasarkan Angka', Maret 2018, hlm.1-16. Lihat juga: Rencana Pemulihan dan Ketahanan Nasional Sint Maarten: Peta Jalan untuk Membangun Kembali dengan Lebih Baik (Bank Dunia, 2018).

²⁰ Pemerintah Sint Maarten, Departemen Statistik, Siaran Pers, 15 Oktober 2018. Tersedia di http://www.stat.gov.sx/press_release/National_Accounts/GDP_2017_Estimate.pdf [Diakses 30 Juni 2019]

²¹ Pemangku kepentingan lainnya termasuk Bank Sentral Curacao dan Sint Maarten, KPMG, Belanda dan Palang Merah Sint Maarten, Program Pembangunan PBB (UNDP) dan Dana Anak-anak PBB (UNICEF).

dan di sinilah banyak hal dapat ditawarkan oleh para EBMO dan organisasi pekerja. Mengingat frekuensi bencana alam di Pakistan, anggota Federasi Buruh Pakistan (PWF) telah sangat aktif di sektor ini, terlibat dalam penilaian kerusakan, survei untuk mengidentifikasi mereka yang paling membutuhkan bantuan segera dan penyediaan makanan pokok, air dan tempat tinggal. Menurut perwakilan PWF, ruang lingkup yang telah berhasil dicapai oleh serikat dalam bidang ini sebagian besar disebabkan oleh hubungan baik mereka dengan Federasi Pengusaha Pakistan dan khususnya Dewan Bilateral Pekerja Pengusaha Pakistan, yang telah menyediakan platform dialog dasar.

Perlu disebutkan pentingnya membina kolaborasi dengan para pemangku kepentingan internasional untuk memperkuat manajemen bencana. Di Pantai Gading, CGECI meluncurkan Platform Kemanusiaan pada 2017 sebagai tanggapan terhadap meningkatnya jumlah bencana, termasuk banjir dan periode kekeringan yang menambah tantangan politik sebagaimana dibahas di atas.

► **R205 menyerukan kepada Negara Anggota untuk bekerja sama dalam mempromosikan bantuan pembangunan dan investasi sektor publik dan swasta dalam melakukan respons krisis untuk penciptaan pekerjaan yang layak dan produktif, pengembangan bisnis dan wirausaha (paragraf 44).**

Tujuannya adalah menyatukan sektor swasta dan aktor kemanusiaan guna meningkatkan kesiapsiagaan krisis. Pendekatan ini didasarkan pada wawasan bahwa perusahaan dalam banyak kasus adalah aktor pertama yang hadir di wilayah krisis dan mereka memberikan bantuan kemanusiaan dengan menyediakan makanan, air minum dan listrik bagi pekerja mereka. Platform Kemanusiaan telah dibuat dengan dukungan dari Kantor Perserikatan Bangsa-Bangsa untuk Koordinasi Urusan Kemanusiaan dan Palang Merah Pantai Gading agar melibatkan sektor swasta secara lebih jauh dalam respons kemanusiaan. Salah satu tujuan platform ini adalah mengembangkan rencana kerja bersama dengan tujuan mengintegrasikan

pencegahan krisis, manajemen dan rekonstruksi ke dalam cara perusahaan bekerja (siklus produksi, kebijakan dan strategi bisnis dan sebagainya). Dalam hal ini, sektor swasta terlibat dalam kegiatan kesiapsiagaan untuk wabah virus Ebola yang melanda di negara-negara tetangga. Perusahaan memobilisasi sumber daya untuk pencegahan dan siap mengambil tindakan jika Ebola menghantam Pantai Gading. CGECI juga melihat di luar perbatasannya dengan menggunakan jaringan organisasi pengusaha yang bertemu - bersama dengan organisasi pekerja - melalui Conseil du Travail et du Dialog Sosial (CTDS) Uni Ekonomi dan Moneter Afrika Barat (UEMOA) untuk berbagi pengalaman tentang Platform Kemanusiaan dengan negara-negara Anggota lainnya.

Situasi krisis meluas ke pandemi seperti COVID-19, yang merupakan penyakit menular baru yang disebabkan oleh virus corona yang paling baru ditemukan di Wuhan, Cina pada Desember 2019. COVID-19 telah, di banyak bagian belahan dunia, membahayakan kesehatan dan keselamatan manusia dan memberi tekanan besar pada bisnis, pekerjaan dan mata pencarian. Virus ini telah menciptakan ketidakpastian yang cukup besar ketika negara-negara memberlakukan karantina, menutup perbatasan dan mengambil keputusan untuk hanya mengizinkan bisnis keperluan dasar yang dapat beroperasi. Bisnis di sektor-sektor tertentu tetap beroperasi penuh dengan pekerja di garis depan, namun jenis usaha lainnya yang dihentikan sementara, bersama dengan para pekerja mereka, mengalami kesulitan keuangan. Tindakan mendesak dan koherensi kebijakan diperlukan untuk memastikan kelangsungan bisnis dan mengatasi masalah kesehatan dan kondisi kerja pekerja serta kenyataan sulit yang mereka hadapi. Perhatian diperlukan bagi (1) Pekerja yang berada di garis depan (seperti pekerja kesehatan, petugas kebersihan, petugas pengiriman); (2) Pekerja yang berada dalam usaha yang menawarkan layanan dasar (seperti toko bahan pangan dan apotek); (3) Pekerja yang tidak memiliki atau hanya memiliki sedikit perlindungan dalam hal hak kerja dan perlindungan sosial; dan (4) Pekerja yang kehilangan pekerjaan secara umum.

Mitra sosial secara global, regional dan nasional memberikan tanggapan bersama guna memastikan keberlanjutan perusahaan, pekerjaan dan mata pencarian berdasarkan dialog sosial yang kuat. Organisasi Pengusaha

Internasional dan Konfederasi Serikat Buruh Internasional mengeluarkan pernyataan bersama pada tanggal 23 Maret 2020 yang menekankan secara khusus “peran penting dialog sosial dan mitra sosial tidak hanya dalam pengendalian virus di tempat kerja, tetapi lebih dari itu untuk menghindari kehilangan pekerjaan secara besar-besaran dalam jangka pendek dan menengah. Tanggung jawab bersama diperlukan untuk melakukan dialog guna mendorong stabilitas”.²²

Di tingkat regional, mitra sosial Eropa - Business Europe, Konfederasi Serikat Buruh Eropa, Pusat Perusahaan Eropa dengan Partisipasi Publik dan SMEUnited - misalnya mengeluarkan pernyataan bersama dalam menanggapi COVID-19 pada 16 Maret 2020. Di antara bidang-bidang lainnya, mitra sosial mendorong “pengeluaran dan investasi Negara-negara Anggota untuk memperkuat staf, peralatan dan sarana bagi layanan kesehatan nasional, sistem perlindungan sosial dan layanan lain yang menjadi kepentingan umum”, menyerukan mobilisasi “dana struktural

yang tidak digunakan dan dana Uni Eropa lainnya guna mendukung Negara Anggota dalam memastikan dukungan keuangan dan pendapatan bagi pekerja yang terkena dampak pengangguran akibat penangguhan pekerjaan, termasuk pekerja non-standar dan pekerja mandiri “, dan menggarisbawahi kebutuhan untuk memastikan” akses kredit dan dukungan keuangan bagi perusahaan, terutama semua jenis UKM, yang terdampak oleh karantina dan langkah-langkah darurat, dengan intervensi yang terkoordinasi dari anggaran Uni Eropa, Bank Central Eropa, Bank Investasi Eropa dan bank promosi nasional”.²³

Banyak upaya lain dari dialog sosial bipartit dan tanggapan mitra sosial bersama dalam menanggapi COVID-19 telah didokumentasikan di seluruh dunia termasuk di Belgia, Latvia, Maroko, Pakistan, Spanyol, Swedia dan Uganda yang menegaskan kembali bahwa mitra sosial memiliki peran kunci untuk memitigasi risiko dan menanggapi situasi krisis.

²² Lihat, Pernyataan Bersama tentang COVID-19 oleh Organisasi Pengusaha Internasional dan Konfederasi Serikat Buruh Internasional, tersedia di https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/20200323_joint_ioe-ituc_statement_on_covid-19.pdf [diakses pada 23 Maret 2020].

²³ Lihat, Pernyataan Bersama tentang darurat COVID-19 oleh mitra sosial Eropa, tersedia di <https://www.etuc.org/en/document/pernyataan-mitra-Eropa-sosial-mitra-bersama-covid-19> [diakses pada 23 Maret 2020]



04

Pengungsian penduduk

Ciri umum dari konflik dan bencana adalah mengungsinya orang-orang dengan meninggalkan rumah dan komunitas mereka. Beberapa pengungsi masih berada di dalam wilayah negara mereka - yang disebut pengungsi internal (dalam negeri) - sementara yang lainnya melintasi perbatasan internasional. Menurut Laporan Migrasi Dunia Organisasi Internasional untuk Migrasi 2020, saat ini ada hampir 272 juta migran internasional di seluruh dunia (sekitar 3,5 persen dari populasi dunia). Istilah "migrasi" mencakup kategori yang luas tidak hanya para pengungsi atau yang secara paksa diungsikan. Banyak orang memilih untuk melintasi perbatasan internasional secara sukarela. Tetapi di luar prospek upah yang lebih tinggi dan kehidupan yang lebih baik, faktor utama yang mendorong gerakan ini tidak diragukan lagi adalah ancaman atau permulaan konflik dan bencana. Inisiatif untuk menangani populasi yang masuk, apa pun status mereka, telah dipelopori oleh serikat pekerja dalam beberapa kasus dan oleh EBMO dalam kasus lain.

► **R205 menekankan perlunya memastikan penghormatan terhadap semua hak asasi manusia dan supremasi hukum, termasuk penghormatan terhadap prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar di tempat kerja serta standar ketenagakerjaan internasional, khususnya hak-hak dan prinsip-prinsip yang relevan dengan pekerjaan dan pekerjaan yang layak (R205, preambule).**

Di **Chili**, misalnya, Multigremial de la Salud (asosiasi yang menggalang berbagai serikat pekerja di sektor kesehatan), bersama-sama dengan Pemerintah Chili, meluncurkan inisiatif untuk mengajarkan bahasa lokal kepada praktisi

medis dan staf terkait setelah kematian seorang lelaki Haiti di ruang gawat darurat karena ketidakmampuannya berkomunikasi dengan personel rumah sakit. Haiti terus menderita ketidakstabilan politik, tingkat kekerasan yang tinggi dan bencana alam yang serius seperti gempa bumi tahun 2010. Akibatnya, jutaan warga Haiti telah berupaya meninggalkan negara asal mereka selama dasawarsa terakhir, dengan komunitas Haiti yang tumbuh di Chili berjumlah lebih dari 105.000 orang.²⁴ Serikat pekerja telah berupaya aktif mengintegrasikan mereka ke dalam pasar kerja, seraya memastikan bahwa mereka diberikan layanan publik dasar.

Di **Kenya**, FKE-lah yang memulai upaya untuk mengintegrasikan populasi yang masuk ke dalam pasar kerja. Di luar kekerasan politik yang dibahas di atas, negara ini juga telah berhadapan dengan tantangan terkait iklim yang telah menimbulkan kekeringan dan banjir, kekurangan makanan, perampokan ternak dan meningkatnya kesenjangan regional.²⁵ Kekeringan dan banjir memiliki dampak drastis pada pengusaha dan pekerja karena meningkatkan biaya hidup dan produksi, gangguan bekerja serta ketegangan antara pekerja dan pengusaha dengan potensi yang dapat memicu perselisihan etnis akibat kelangkaan sumber daya alam. Pusat Pemantauan Pengungsian Internal memperkirakan jumlah pengungsi di Kenya pada 2018 berjumlah sekitar 160.000 orang, yang diakibatkan oleh fenomena yang berhubungan dengan iklim dan kekerasan etnis, yang meski berintensitas rendah, tetapi berkelanjutan.²⁶

Di luar para pengungsi, Komisaris Tinggi Perserikatan Bangsa-Bangsa untuk Pengungsi (UNHCR) memperkirakan bahwa lebih dari 450.000 pengungsi dan pencari suaka saat ini tinggal di Kenya, kebanyakan berasal dari Somalia, Sudan Selatan dan Republik

24 J. Charles, "Bagaimana Chili mengatasi masuknya migran Haiti", di Miami Herald, 30 Maret 2018. Tersedia di: <https://www.miamiherald.com/news/nation-world/world/americas/haiti/article201431154.html> [diakses 10 Agustus 2019].

25 A. Linke et al.: "Konsekuensi dari relokasi dalam menanggapi kekeringan: Mobilitas manusia dan konflik di Kenya kontemporer", dalam Environmental Research Letters, 2018, Vol. 13, No. 9, hlm. 1-9; M. Kilavi et al.: "Curah hujan ekstrem dan banjir di Kenya Tengah termasuk Kota Nairobi selama musim hujan panjang 2018: Penyebab, kepastian, dan potensi peringatan dini dan tindakan", di Atmosphere, 2018, Vol. 9, No. 12, hlm. 1-30.

26 Pusat Pemantauan Pengungsian Internal, "Informasi Negara", 2019. Tersedia di: <http://www.internal-displacement.org/negara/kenya> [diakses 2 Juli 2019].

Demokratik Kongo.²⁷ Sekali lagi, FKE telah aktif dalam hal ini, dengan inisiatifnya yang terfokus pada penyediaan pelatihan dan keterampilan, tidak hanya untuk mencari pekerjaan bagi para pengungsi di Kenya tetapi juga untuk mempersiapkan mereka berintegrasi ke negara asal suatu hari nanti. Sebagai anggota Business Africa, FKE telah mengidentifikasi migrasi sebagai salah satu komponen utama agendanya untuk tahun-tahun mendatang.²⁸

► **R205 menyerukan Negara-negara Anggota untuk mendukung mata pencarian, pelatihan dan pekerjaan bagi para pengungsi internal, dengan tujuan mempromosikan integrasi sosial ekonomi dan pasar tenaga kerja (paragraf 14 (a)).**

Bahkan ketika suatu negara tidak mengalami konflik dan bencana di wilayahnya sendiri, EBMO dan organisasi pekerja kerap kali berada di garis depan dalam upaya menangani arus masuk orang yang mencoba melarikan diri dari negara tetangga di mana peristiwa tersebut terjadi. **Yordania** adalah contohnya, dengan konflik berkecamuk di sepanjang perbatasannya dengan Irak, Suriah dan Wilayah Pendudukan Palestina serta wilayah di Lebanon dan Yaman. Kamar Industri Yordania (JCI) telah berpartisipasi dalam berbagai proyek untuk mengatasi pergerakan orang secara besar-besaran, termasuk pengungsi, migran dan pengungsi yang berusaha melarikan diri dari konsekuensi dramatis konflik kekerasan dan menemukan peluang baru di luar negeri. Menurut UNHCR, diperkirakan 680.000 pengungsi saat ini tinggal

di Yordania, sebagian besar berasal dari Suriah tetapi juga dari Irak dan Yaman.²⁹ Satu tantangan yang dihadapi JCI adalah desain dan penerapan langkah-langkah untuk memasukkan para pengungsi ke dalam pasar kerja Yordania tanpa membatasi kesempatan bagi tenaga kerjanya sendiri di dalam proses tersebut.

► **R205 menyoroti bahwa Negara Anggota harus berkonsultasi dan melibatkan organisasi pengusaha dan pekerja serta pemangku kepentingan terkait lainnya terkait dengan akses pengungsi ke pasar tenaga kerja (paragraf 35).**

Pengungsi telah bekerja di Yordania baik di pasar tenaga kerja formal maupun informal.³⁰ Dengan dukungan ILO, proyek-proyek kolaboratif yang melibatkan JCI, Federasi Umum Serikat Buruh Yordania (GFJTU), Kementerian Tenaga Kerja dan lembaga negara lainnya, donor dan LSM internasional telah dijalankan di negara ini untuk mengatur pekerja migran dan pengungsi sementara mempromosikan pertumbuhan ekonomi. Secara khusus, JCI dan GFJTU telah berkolaborasi dalam pembentukan dan peluncuran program untuk mengelola krisis pengungsi Suriah. Pada 2016, Pemerintah Yordania berkomitmen untuk mengeluarkan 200.000 izin kerja bagi para pengungsi Suriah pada 2021 melalui Jordan Compact, sebuah inisiatif internasional multipihak.³¹ Proyek-proyek gabungan JCIGJTU mencakup pelatihan keterampilan dan kejuruan di berbagai sektor dan penerbitan izin kerja dengan tujuan menemukan pekerjaan yang cocok dan layak bagi warga Suriah dan Yordania.

27 UNHCR, "Lembar Fakta Kenya", 2019. Tersedia di: <https://www.unhcr.org/ke/kenya-operation-monthly-factsheets> [diakses 10 0/06/2019].

28 Bisnis Afrika, Laporan Tahunan Konfederasi Pengusaha Bisnis Afrika 2018. Tersedia di: <https://www.businessafrica-emp.org/laporan-tahunan/> [diakses 10 Juli 2019].

29 UNHCR, "Lembar Fakta Yordania", Mei 2019. Tersedia di: <https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/69826.pdf> [diakses 19 November 2019].

30 UNHCR, "Lembar Fakta Yordania". UNHCR terus memperbarui informasi tentang situasi pengungsi Suriah di Yordania di <https://data2.unhcr.org/en/situations/syria/location/36>. Lihat juga: V. Barbelet, J. Hagen-Zanker dan D. Mansour-Ille: The Jordan Compact: Pelajaran yang dipetik dan implikasi bagi pengungsi di masa depan, Briefing Papers - Februari 2018 (London, ODI, 2018); Dewan Pengungsi Norwegia, Lembar Fakta Yordania, September 2019. https://www.nrc.no/globalassets/pdf/factsheets/2019/q3/factsheet_jordan_sep2019.pdf [diakses 20 Oktober 2019]. Untuk informasi terperinci tentang program-program ILO di Jordan lihat: <https://www.ilo.org/beirut/countries/jordan/lang-en/index.htm> [diakses 20 Juni 2019].

31 Pemerintah Yordania: Jordan Compact: Suatu Pendekatan Holistik Baru antara Kerajaan Hashimiyah Yordania dan Komunitas Internasional untuk menangani Krisis Pengungsi Suriah, 2016. Tersedia di: <https://reliefweb.int/report/jordan/jordancompact-new-holistic-approach-between-hashemite-kingdom-jordan-and> [diakses 10 Mei 2019]. Untuk analisis dan ulasan perkembangan Jordan Compact lihat juga: V. Barbelet, J. Hagen-Zanker dan D. Mansour-Ille: The Jordan Compact: Pelajaran yang dipelajari dan implikasi untuk perjanjian-perjanjian pengungsi di masa depan, Briefing Papers - Februari 2018 (London, ODI, 2018); Komite Penyelamatan Internasional, Jordan Compact: Tinjauan Kebijakan Berbasis Bukti - April 2017. Tersedia di: <https://www.rescue.org/report/jordan-compact-evidence-based-policy-review-april-2017> [diakses 10 Mei 2019].



Pelatihan kejuruan (misalnya usaha pertukangan kayu) dan dukungan selanjutnya, yakni mencari pekerjaan menjadi inti dari inisiatif ini. Program-program ini, yang berupaya mempromosikan kohesi sosial dan koeksistensi damai, sejauh ini telah menciptakan lebih dari 130.000 pekerjaan di sektor pertanian, manufaktur dan infrastruktur.³² Akhirnya, ILO memupuk kerja sama yang lebih konkret antara pengusaha

dan organisasi pekerja melalui Kemitraannya guna meningkatkan prospek bagi masyarakat negara tuan rumah dan program PROSPEK yang menangani pengungsian paksa di delapan negara di kawasan MENA dan Timur/Tanduk Afrika. Komitmen dan kerja sama para mitra sosial telah dipastikan sejak awal program dan telah dikonsultasikan dalam misi awal melalui keterlibatan mereka kunjungan bersama ke kamp-kamp, misalnya

32 ILO: Tanggapan ILO terhadap Krisis Pengungsi Suriah di Yordania: Program Dukungan untuk Jordan Compact. Laporan Kemajuan 2018 (Jenewa, ILO, 2019). Lihat juga: Program ILO di Yordania di: <https://www.ilo.org/beirut/countries/jordan/lang-en/index.htm> [diakses 20 Juni 2019].



▶ 05

Refleksi penutup

Kesimpulan refleksi. Jika aksi bipartit yang efektif di seluruh EBMO dan organisasi pekerja sudah menjadi tantangan di saat-saat yang biasa, maka orang mungkin berpendapat, konflik dan bencana membuat tantangan itu semakin besar. Dilengkapi dengan kapasitas kelembagaan yang kuat dan kerangka acuan hukum yang memungkinkan berdasarkan pada prinsip-prinsip kebebasan berserikat dalam pengaturan yang demikian merupakan prinsip utama untuk menggunakan dialog sosial yang konstruktif dan berkontribusi pada kohesi sosial. Namun orang juga dapat berargumen bahwa dalam situasi krisis seperti itulah potensi para aktor di dunia kerja untuk memberikan kontribusi yang signifikan adalah yang tertinggi. Semua memiliki kepentingan sendiri dalam perdamaian dan stabilitas. Terlebih lagi, EBMO dan organisasi pekerja memiliki potensi mobilisasi yang besar melalui anggota mereka: baik untuk melobi perubahan legislatif dan konstitusi yang mendukung kelangsungan bisnis dan tenaga kerja, atau untuk bertindak cepat dan efektif ketika bantuan kemanusiaan dan upaya rekonstruksi diperlukan.

Salah satu tema yang menonjol dalam analisis sebelumnya adalah bahwa organisasi pekerja cenderung jauh lebih terfragmentasi dibandingkan EBMO, dan pada masa perang sering terbelah sepanjang periode konflik. Mempromosikan kerja sama di dalam organisasi pekerja akan menjadi prasyarat penting demi menjaga perdamaian. Dalam situasi bencana, kurangnya koordinasi juga menghambat respons cepat dan efektif.

Tema lebih lanjut terkait dengan potensi organisasi pekerja untuk dimobilisasi adalah kenyataan bahwa, di banyak negara “rapuh” yang terkena dampak konflik, serikat pekerja hanya terbatas pada beberapa sektor seperti layanan sipil dan tidak ada di sektor-sektor di mana sebagian besar pembangunan perdamaian diperlukan untuk menghilangkan ketegangan dan mempromosikan inklusivitas. Jika pekerja dipekerjakan oleh perusahaan milik asing, misalnya, atau mereka yang berada di sektor

kecil dan menengah atau ekonomi informal tidak terwakili, sebagian besar penduduk tidak dapat disasar saat melakukan lobi atau mobilisasi yang efektif.

Demikian pula, kapasitas EBMO sangat bervariasi. Beberapa memiliki pengalaman dan fungsi atau mandat yang ada untuk memberikan layanan bernilai yang dibutuhkan oleh perusahaan di zona bencana atau konflik dan bermitra dengan organisasi pekerja sebagai mediator dalam proses perdamaian; sementara yang lain memiliki kapasitas terbatas untuk hanya melakukan layanan dasar.

Selain itu, EBMO mungkin menghadapi kesulitan dalam mempertahankan keanggotaan dan mewakili kepentingan bisnis karena struktur ekonomi dan perekonomian formal yang mungkin rusak. Kegiatan perusahaan juga dapat berfokus pada keuntungan cepat dibandingkan investasi jangka panjang yang mengarah pada penggerusan atau penurunan sektor swasta dan tingkat pekerjaan informal yang tinggi.

Untuk para EBMO dan organisasi pekerja, kerja sama transnasional adalah kunci, baik melalui pembelajaran dari pengalaman dalam pengaturan yang sebanding atau kolaborasi melalui forum regional. Untuk organisasi pekerja, kolaborasi jangka panjang termasuk Jaringan Serikat Buruh Laut Baltik yang mapan dan melibatkan 22 organisasi dengan lebih dari 20 juta anggota, serta Organisasi Persatuan Serikat Buruh Afrika yang memiliki 73 afiliasi di 53 negara dengan keanggotaan gabungan lebih dari 25 juta pekerja. Untuk EBMO, forum yang sebanding mencakup jaringan organisasi pengusaha UEMOA.

Kesamaan lain dari kasus-kasus yang dibahas di atas adalah tindakan spontan yang diambil oleh EBMO dan organisasi pekerja serta - fakta bahwa mereka dimobilisasi tanpa menunggu untuk diberi mandat resmi. Cara intervensi proaktif ini dapat berfungsi sebagai inspirasi bagi organisasi di seluruh dunia untuk memikirkan profil risiko konteks negara mereka dan peran potensial mereka dalam mencegah, merespons

atau berkontribusi pada pemulihan jika terjadi konflik atau bencana. Jika refleksi semacam ini melibatkan kolaborasi bipartit, hasilnya mungkin bahkan akan lebih kuat.

Ada banyak peluang bagi dunia kerja untuk hadir dalam tindakan dan upaya menghadapi krisis. Beberapa di antaranya termasuk pembentukan platform dialog, memperkuat hubungan ekonomi dan mempromosikan usaha patungan yang telah disentuh oleh laporan ini. Tetapi yang paling penting, mungkin, adalah berlanjutnya

pertukaran bipartit di luar periode krisis. Mengingat sifat berdasarkan siklus dari banyak konflik dan bencana, penting untuk membangun dan menumbuhkan hubungan saling percaya di masa damai dan stabilitas. Hanya dengan begitu mekanisme dapat diterapkan untuk mencegah atau setidaknya mengurangi dampak krisis ketika terjadi, dan memastikan bahwa dialog sosial merupakan jantung dari upaya bersama dalam membangun masyarakat yang damai dan inklusif bagi generasi sekarang dan masa depan

Daftar Pustaka

- Austin, Jonathan dan Achim Wennmann (2017). Keterlibatan Bisnis dalam Pencegahan Kekerasan dan Pembangunan Perdamaian: Kasus Kenya, Konflik, Keamanan dan Pengembangan, 17: 6, hlm. 451–472.
- Barbelet, Veronique, Jessica Hagen-Zanker dan Dina Mansour-Ille (2018). The Jordan Compact: Pelajaran yang Didapat dan Implikasinya untuk Compacts Pengungsi Masa Depan, Pengarahan Kebijakan (London: ODI).
- Business Africa (2019), Laporan Tahunan 2018. Tersedia di: <https://www.businessafrica-emp.org/annual-reports/> (Diakses 10/07/2019).
- Pusat Manajemen Bencana dan Teknologi Pengurangan Risiko-CEDIM (2017). 'Forensic Disaster Analysis Group-FDA', Hurricane Irma - Laporan No. 1.
- Charles, Jacqueline, "Bagaimana Chili mengatasi gelombang migran Haiti", di Miami Herald, 30 Maret 2018. Tersedia di: <https://www.miamiherald.com/news/nation-world/world/americas/haiti/article201431154.html> [diakses 10 Agustus 2019].
- Komisi Penyelidikan Tindak Kekerasan Pemilu-CIPEV (2008). Laporan Temuan CIPEV (Nairobi: Printers Pemerintah).
- CRED (2019). Bencana Alam 2018 (Brussels: CRED). - Departemen Statistik, Pemerintah Sint Maarten. Jumpa pers. 15/10/2018. http://www.stat.gov.sx/press_release/National_Accounts/GDP_2017_Estimate.pdf [Diakses 30 Juni 2019] - Departemen Statistik Sint Maarten. Survei Angkatan Kerja 2019, 04/04/2019. Tersedia juga di http://www.stat.gov.sx/downloads/LFS/Results_STAT_Labour_Force_Survey_2018.pdf [Diakses 30 Juni 2019].
- Komisi Ekonomi untuk Amerika Latin dan Karibia (ECLAC) - Komite Pengembangan dan Kerjasama Karibia-CDCC (2018). 'FOKUS Irma dan Maria berdasarkan Angka', Maret 2018, hlm.1-16.
- Federasi Pengusaha Kenya-FKE (2012). Manifesto Pengusaha: Pengusaha Menyerukan Peningkatan Iklim Bisnis untuk Pertumbuhan dan Penciptaan Pekerjaan dari Pemerintahan Selanjutnya (Nairobi: FKE).
- Pemerintah Yordania (2016). Jordan Compact: Suatu Pendekatan Holistik Baru antara Kerajaan Hashemiyah Yordania dan Komunitas Internasional untuk menangani Krisis Pengungsi Suriah. Tersedia di <https://reliefweb.int/report/jordan/jordan-compact-new-holistic-approach-between-hashemite-kingdom-jordan-and> (Diakses 10 Mei 2019).
- Infar, Efraim-Ed. (2013). Musim Semi Arab, Demokrasi dan Keamanan, (London-New York: Routledge). - Pengadilan Kriminal Internasional (ICC), Situasi dan Kasus. <https://www.icc-cpi.int/kenya/Pages/default.aspx> (Diakses 15 Mei 2019).
- Pemantauan Pengungsian Pemantauan Internal-IDMC (2019) di <http://www.internal-displacement.org/countries/kenya> (Diakses 02 Jul 2019).
- Organisasi Perburuhan Internasional ILO-ACT / EMP (2019). Peran Mitra Sosial dalam Proses Perdamaian Nepal (Jenewa: Biro Kegiatan Pengusaha-Kantor Perburuhan Internasional).
- Organisasi Perburuhan Internasional (2019). Tanggapan ILO terhadap Krisis Pengungsi Suriah di Yordania: Program Dukungan untuk Jordan Compact. Laporan Kemajuan 2018. (Jenewa: ILO).
- ILO-ACTRAV (2018), Ikhtisar Kebijakan-Rekomendasi No. 205 tentang Pekerjaan dan Kerja Layak untuk Perdamaian dan Ketahanan: Apa Peran Serikat Buruh? (Jenewa: Organisasi Perburuhan Internasional).

- Organisasi Perburuhan Internasional ILO-ACT / EMP (2017). Pengurangan Risiko Bencana dan Manajemen Bencana di Myanmar: Peran Pengusaha dan Organisasi Keanggotaan Bisnis (Jenewa: Biro untuk Kegiatan Pengusaha, Kantor Tenaga Kerja Internasional).
- International Labour Organization-ILO (2017). Rekomendasi No. 205: Pekerjaan dan Kerja Layak untuk Perdamaian dan Ketahanan (Jenewa: ILO).
- Organisasi Perburuhan Internasional ILO-ACT / EMP (2016). Bisnis dan Perdamaian di Sri Lanka: Peran Pengusaha dan Organisasi Anggota Bisnis (Jenewa: ILO).
- Organisasi Perburuhan Internasional ILO-ACT / EMP (2016). Penciptaan Perusahaan, Pekerjaan dan Kerja Layak untuk Perdamaian dan Ketahanan: Peran Pengusaha dan Organisasi Anggota Bisnis di Zona Konflik di Asia (Jenewa: Biro Kegiatan Pengusaha-Kantor Perburuhan Internasional).
- Organisasi Perburuhan Internasional (2016). Pekerjaan yang Layak dalam Situasi Kerentanan, Konflik dan Bencana: Panduan (Jenewa: ILO).
- Kilavi, Mary et al. (2018). Curah Hujan Ekstrem dan Banjir di Kenya Tengah Termasuk Kota Nairobi selama Musim Hujan Panjang 2018: Penyebab, Prediktabilitas, dan Potensi untuk Peringatan dan Tindakan Dini, *Atmosphere* 9:12, hal.1-30.
- Linke, Andrew, F. Witmer, J. O'Loughlin, J. McCabe, dan J. Tir (2018). Cons Konsekuensi Relokasi dalam Menanggapi Kekeringan: Mobilitas Manusia dan Konflik di Kenya Kontemporer', *Environmental Research Letters*, 13, hal.1-9.
- N'Zue, Felix (2006). 'Negara - Hubungan Bisnis dan Pertumbuhan Ekonomi: Bukti Empiris dari Pantai Gading', *Revue Ivoirienne des Sciences Economiques et de Gestion*. 10, hlm.72-90.
- Tim Manajemen Pemulihan Canterbury (2013). Pembangunan kembali sebuah Kota: Kisah tentang Pemulihan Canterbury (Christchurch: Recover Canterbury).
- Sint Maarten-Bank Dunia (2018). Rencana Pemulihan dan Ketahanan Nasional Sint Maarten; Peta Jalan untuk Membangun Kembali dengan Lebih Baik (Bank Dunia).
- Komisaris Tinggi PBB untuk Pengungsi (2019), 'Kenya Fact Sheet', tersedia di <https://www.unhcr.org/ke/kenya-operation-bulanan-factsheets> (Diakses 10/06/2019)
- UNHCR, Jordan Factsheet, Mei 2019. <https://data2.unhcr.org/id/situasi/syria/lokasi/36>
- Kantor PBB untuk Pengurangan Risiko Bencana UNDRR (2019), Laporan Penilaian Global tentang Pengurangan Risiko Bencana 2019 (Jenewa: UNDRR).
- Bank Dunia, 'Indikator Ekonomi Dunia' di <https://databank.worldbank.org/source/world-developmentindicators>



Hubungi:

Biro untuk Kegiatan Pekerja (ACTRAV)

Kantor Perburuhan Internasional
Route des Morillons 4 CH-1211 Geneva
22
Switzerland

Tel. +41 22 799 70 21

email: actrav@ilo.org

Biro untuk Kegiatan Pengusaha (ACT / EMP)

Kantor Perburuhan Internasional
Route des Morillons 4 CH-1211
Geneva 22
Switzerland

Tel. +41 22 799 77 48

email: actemp@ilo.org