



International
Labour
Organization

COVID-19 dan Dunia Kerja: Dampak dan Tanggapan

Pertanyaan yang sering diajukan

Ketentuan-ketentuan pokok standar ketenagakerjaan internasional yang relevan dengan wabah COVID-19 yang terus berkembang

Departemen Standar Ketenagakerjaan Internasional ILO

23 Maret 2020 - Versi 1.2

Catatan ini menyediakan kompilasi jawaban untuk pertanyaan yang paling sering diajukan terkait dengan standar ketenagakerjaan internasional dan COVID-19. Catatan ini tidak memberikan tinjauan lengkap tentang kemungkinan tindakan hukum dan kebijakan. Untuk penilaian awal ILO mengenai kemungkinan dampak COVID-19 pada dunia kerja dan sejumlah pilihan kebijakan yang disarankan, lihat **COVID-19 dan dunia kerja: Dampak dan tanggapan.**

Apa yang dikatakan oleh standar ketenagakerjaan internasional tentang tanggapan terhadap krisis?	6
Apa peran dialog sosial dalam menangani pandemi COVID-19?	8
Mencegah kehilangan pekerjaan dan mempertahankan tingkat pendapatan	9
Apa langkah-langkah kunci yang memungkinkan pemulihan dan promosi lapangan kerja dan pekerjaan yang layak?	9
Apa yang mungkin akan terjadi jika pekerjaan mengalami penangguhan atau diberhentikan?	9
Bagaimana dengan pengurangan sementara dalam jam kerja?	11
Bagaimana dengan pembayaran upah?	11
Bagaimana dengan perlindungan upah jika terjadi kebangkrutan?	11
Keselamatan dan kesehatan kerja	11
Apa yang harus dilakukan pengusaha selama wabah?	11
Apa hak dan tanggung jawab pekerja selama wabah?	12
Apakah pekerja memiliki hak pada saat tidak bekerja?	12
Bisakah COVID-19 diklasifikasikan sebagai penyakit akibat kerja?	13
Bagaimana dengan akses ke perawatan kesehatan?	13
Apakah ada pedoman normatif tentang melindungi pekerja dari bahaya biologis di tempat kerja?	13
Pencegahan dan perlindungan terhadap diskriminasi dan perlindungan privasi	14
Bagaimana dengan masalah privasi?	14
Bagaimana dengan diskriminasi, prasangka dan xenofobia?	15
Hak cuti dan pengaturan kerja khusus	16
Apakah pekerja berhak atas cuti sakit yang dibayar?	16
Bagaimana dengan ketidakhadiran di pekerjaan karena karantina?	16
Bagaimana jika seorang anggota keluarga saya sakit?	16
Bisakah seorang pekerja diminta untuk menggunakan cuti liburan?	17
Apakah standar ketenagakerjaan internasional membahas pengaturan kerja jarak jauh?	17

Fleksibilitas dalam standar tenaga ketenagakerjaan internasional selama keadaan darurat	18
Bagaimana dengan pengecualian terhadap jam kerja normal selama keadaan darurat nasional?	18
Apakah ada pengecualian terkait kerja wajib saat terjadi epidemi?	18
Kategori pekerja dan sektor tertentu	19
Bagaimana dengan perlindungan bagi petugas kesehatan?	19
Kelautan	19
Bagaimana seharusnya memastikan perlindungan terhadap pekerja migran?	20
Apa hak-hak pekerja rumah tangga?	22

“Standar ketenagakerjaan internasional memberikan landasan yang telah diujicoba dan dipercaya untuk menanggapi kebijakan yang terfokus pada pemulihan yang berkelanjutan dan adil.”

Guy Ryder, Direktur Jenderal ILO

Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) mempertahankan sistem standar ketenagakerjaan internasional yang bertujuan mempromosikan peluang bagi perempuan dan laki-laki untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan produktif, dalam kondisi bebas, setara, aman dan bermartabat.

Standar Ketenagakerjaan merupakan kompas untuk pekerjaan yang layak dan bermanfaat dalam konteks menanggapi krisis wabah COVID 19.

Pertama, memberikan penghormatan pada ketentuan pokok standar ketenagakerjaan internasional yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan, pengaturan kerja, perlindungan bagi kategori pekerja tertentu, non-diskriminasi, jaminan sosial atau perlindungan kerja yang menjadi jaminan bahwa pekerja, pengusaha dan pemerintah dapat mempertahankan pekerjaan yang layak seraya menyesuaikan diri dengan pandemi COVID-19.

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

Standar ini mencakup situasi spesifik kategori pekerja tertentu, seperti personil keperawatan, pekerja rumah tangga, pekerja migran, pelaut atau nelayan, yang kita tahu sangat rentan dalam konteks saat ini.

Penghormatan terhadap standar-standar ini selanjutnya akan berkontribusi pada budaya dialog sosial dan kerja sama di tempat kerja yang merupakan kunci dalam membangun pemulihan dan mencegah penurunan spiral pekerjaan dan kondisi kerja selama dan setelah krisis. Standar ketenagakerjaan internasional menggambarkan perilaku yang diharapkan dan membentuk ketahanan dalam kondisi dunia kerja nyata dan merupakan hal mendasar bagi setiap respons jangka panjang dan berkelanjutan terhadap pandemi, termasuk COVID-19. Dikembangkan dan ditinjau secara berkala dan ketika diperlukan direvisi selama satu abad terakhir, standar ketenagakerjaan internasional akan menanggapi perubahan pola dunia kerja demi melindungi pekerja dan dengan mempertimbangkan kebutuhan perusahaan yang berkelanjutan. Pada

2019, [Deklarasi Seratus Tahun ILO untuk Pekerjaan Masa Depan](#) menegaskan kembali bahwa penetapan, promosi, ratifikasi dan pengawasan standar ketenagakerjaan internasional merupakan hal yang sangat penting bagi ILO. Semua instrumen hukum ILO menetapkan standar sosial minimum dasar yang disepakati oleh semua pemain di perekonomian global. Negara-negara dapat menerapkan tingkat perlindungan yang lebih tinggi dan langkah-langkah yang ditingkatkan guna mengurangi dampak krisis dengan lebih baik.

Kompilasi ini menjawab pertanyaan yang paling sering diajukan terkait dengan standar ketenagakerjaan internasional dan COVID-19 dan dimaksudkan untuk mendukung penyesuaian-penyesuaian yang diperlukan oleh pemerintah, pengusaha dan pekerja serta tanggapan terhadap pandemi COVID-19.

Apa yang dikatakan oleh standar ketenagakerjaan internasional tentang tanggapan terhadap krisis?

Standar ketenagakerjaan internasional berisi panduan khusus untuk memastikan pekerjaan yang layak dalam konteks tanggapan terhadap krisis, termasuk panduan yang mungkin relevan dengan wabah COVID-19 yang sedang berkembang. Salah satu standar ketenagakerjaan internasional terbaru, Rekomendasi Pekerjaan dan Pekerjaan yang Layak untuk Kedamaian dan Ketahanan, 2017 (No. 205), yang diadopsi oleh mayoritas konstituen, menekankan bahwa tanggapan terhadap krisis perlu memastikan penghormatan terhadap semua hak asasi manusia dan aturan hukum, termasuk menjunjung prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar di tempat kerja dan standar ketenagakerjaan internasional.¹

Rekomendasi ini menguraikan pendekatan strategis bagi tanggapan terhadap krisis, termasuk pengadopsian pendekatan multi-jalur bertahap dalam menerapkan strategi yang koheren dan komprehensif guna memungkinkan pemulihan dan membangun ketahanan yang mencakup:

- Kestabilan mata pencarian dan pendapatan melalui langkah-langkah segera untuk perlindungan sosial dan tindakan ketenagakerjaan;
- Mempromosikan pemulihan ekonomi untuk pekerjaan dan peluang kerja yang layak dan reintegrasi sosial-ekonomi;
- Mempromosikan ketenagakerjaan yang berkelanjutan dan pekerjaan yang layak, perlindungan sosial dan inklusi sosial, pembangunan berkelanjutan, penciptaan perusahaan yang berkelanjutan, khususnya perusahaan kecil dan menengah, transisi dari perekonomian informal ke perekonomian formal, transisi yang adil menuju perekonomian yang ramah lingkungan dan akses ke layanan publik;

¹ Preambul dan Paragraf. 7 (b) dan 43 dari Rekomendasi Pekerjaan dan Pekerjaan yang Layak untuk Kedamaian dan Ketahanan, 2017 (No. 205).

- Melakukan penilaian terhadap dampak ketenagakerjaan dari program pemulihan nasional;
- Memberikan panduan dan dukungan kepada pengusaha agar memungkinkan mereka mengambil langkah-langkah efektif dalam mengidentifikasi, mencegah, mengurangi dan menjelaskan bagaimana mereka dapat mengatasi risiko dampak buruk terhadap hak asasi manusia dan tenaga kerja dalam operasi mereka, atau dalam produk, layanan atau operasi di mana hal-hal tersebut dapat memiliki kaitan secara langsung;
- Mempromosikan dialog sosial dan perundingan bersama;
- Membangun atau memulihkan lembaga pasar tenaga kerja, termasuk layanan ketenagakerjaan, untuk stabilisasi dan pemulihan;
- Mengembangkan kapasitas pemerintah, termasuk pemerintah daerah, dan organisasi pengusaha dan pekerja; serta
- Mengambil tindakan, yang sesuai, untuk reintegrasi sosial-ekonomi orang-orang yang terkena dampak krisis, termasuk melalui program pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja mereka.²
- Selain itu, Pemerintah harus secepat mungkin:
 - Berupaya memastikan jaminan pendapatan dasar, khususnya bagi orang-orang yang pekerjaan atau mata pencahariannya telah terganggu oleh krisis;
 - Mengembangkan, memulihkan atau meningkatkan skema jaminan sosial yang komprehensif dan mekanisme perlindungan sosial lainnya, dengan mempertimbangkan undang-undang nasional dan perjanjian internasional; serta
 - Berusaha memastikan akses yang efektif ke perawatan kesehatan dan layanan sosial dasar lainnya, khususnya bagi kelompok populasi dan individu yang telah menjadi sangat rentan akibat krisis.³
- Pada saat yang sama, penghormatan terhadap ketentuan-ketentuan pokok standar ketenagakerjaan internasional yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), jaminan sosial, pekerjaan, non-diskriminasi, pengaturan kerja dan perlindungan kategori pekerja tertentu juga berkontribusi untuk mempertahankan pekerjaan yang layak selama pandemi COVID-19.

² Paragraf 8 dari R205. Paragraf 9 memberikan panduan lebih lanjut tentang tindakan segera yang harus diambil.

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

Apa peran dialog sosial dalam menangani pandemi COVID-19 ?

- Iklim kepercayaan, yang dibangun melalui dialog sosial dan tripartisme, akan sangat penting dalam menerapkan langkah-langkah yang efektif untuk mengatasi wabah COVID-19 dan dampaknya. Penguatan rasa hormat dan ketergantungan pada mekanisme dialog sosial menciptakan dasar yang kuat untuk membangun ketahanan dan komitmen pengusaha dan pekerja terhadap langkah kebijakan yang menyakitkan tetapi perlu. Ini khususnya penting selama masa ketegangan sosial yang memuncak. [Rekomendasi Ketenagakerjaan dan Pekerjaan yang Layak untuk Kedamaian dan Ketahanan, 2017 \(No. 205\)](#) menekankan, khususnya, pentingnya dialog sosial dalam menanggapi situasi krisis dan peran penting organisasi pengusaha dan pekerja dalam menanggapi krisis.⁴
- Secara khusus, Rekomendasi ini menggarisbawahi peran kunci dari konsultasi dan mendorong partisipasi aktif organisasi pengusaha dan pekerja dalam perencanaan, penerapan dan pemantauan langkah-langkah untuk pemulihan ketahanan.⁵ Rekomendasi ini menyerukan kepada negara-negara Anggota agar mengakui peran penting organisasi pengusaha dan pekerja dalam menanggapi krisis, dengan [mempertimbangkan Konvensi Kebebasan Berserikat dan Konvensi Perlindungan atas Hak untuk Berorganisasi, 1948 \(No. 87\)](#),⁶ dan [Konvensi Hak untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama, 1949 \(No. 98\)](#).⁶
- Dialog sosial di tingkat perusahaan sangat penting, mengingat para pekerja perlu terus diberi informasi, dikonsultasikan dan tetap menjaga kewaspadaan baik terhadap dampak pada syarat dan ketentuan kerja mereka sendiri maupun mengenai langkah-langkah yang dapat mereka ambil untuk perlindungan diri dan untuk berkontribusi pada pengendalian.⁷

4 Paragraf 7 (k), 24 dan 25 dari R205.

5 Paragraf 8(d) dari R205.

6 Paragraf 25 dari R205.

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

Mencegah kehilangan pekerjaan dan mempertahankan tingkat pendapatan

Apa langkah-langkah kunci yang memungkinkan pemulihan dan mempromosikan pekerjaan dan pekerjaan yang layak?

- ILO memperkirakan 25 juta pekerjaan dapat hilang di seluruh dunia sebagai akibat pandemi COVID-19. Ke depan, promosi pekerjaan penuh, produktif dan dipilih secara bebas (sesuai dengan [Konvensi Kebijakan terkait Lapangan Pekerjaan, 1964 \(No. 122\)](#)⁸ perlu mencakup langkah-langkah selektif guna menstabilkan perekonomian dan mengatasi masalah lapangan pekerjaan, termasuk langkah-langkah stimulus fiskal dan moneter yang bertujuan untuk menstabilkan mata pencarian dan pendapatan serta menjaga kelangsungan usaha.⁹
- Pendekatan multi-jalur bertahap yang memungkinkan pemulihan harus mencakup perlindungan sosial langsung dan tindakan terkait pekerjaan yang mempromosikan, antara lain, pemulihan perekonomian lokal.¹⁰
- Dalam konteks kemerosotan ekonomi, mempertahankan tingkat upah minimum sangat relevan karena, secara keseluruhan, upah minimum dapat melindungi pekerja dalam situasi rentan dan mengurangi kemiskinan, meningkatkan permintaan dan berkontribusi terhadap stabilitas ekonomi.¹¹

Apa yang akan terjadi jika pekerjaan ditangguhkan atau diberhentikan?

- Pekerja yang pekerjaannya ditangguhkan, dikurangi atau diberhentikan karena dampak ekonomi COVID-19 atau karena alasan kesehatan dan keselamatan berhak atas tunjangan pengangguran atau bantuan untuk mengompensasi hilangnya pendapatan yang timbul sebagai akibatnya, sesuai dengan [Konvensi Promosi Pekerjaan dan Perlindungan terhadap Pengangguran, 1988 \(No. 168\)](#)¹²
- Pekerja yang kehilangan pekerjaan harus memiliki akses terhadap langkah-langkah promosi pekerjaan, termasuk layanan untuk mendapatkan pekerjaan dan pelatihan kejuruan (vokasi) dengan tujuan untuk merangkul mereka kembali ke pasar tenaga kerja.¹³

⁸ Pasal 1 dari [Konvensi Kebijakan Lapangan Kerja, 1964 \(No. 122\)](#).

⁹ Paragraf 8 dan Lampiran Rekomendasi Kebijakan Lapangan Kerja, 1964 (No. 122) dan Paragraf 1, 6 dan 10 Rekomendasi Kebijakan Lapangan Kerja (Ketentuan Tambahan), 1984 (No. 169).

¹⁰ R.205, Paragraf 8.

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

¹² Pasal 10 dari [Konvensi Promosi dan Perlindungan Pekerjaan terhadap Pengangguran, 1988 \(No. 168\)](#). Lihat juga [Bagian IV Konvensi Jaminan Sosial \(Standar Minimum\), 1952 \(No. 102\)](#).

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

- Sehubungan dengan pemutusan hubungan kerja individu, [Konvensi Pemutusan Hubungan Kerja, 1982 \(No. 158\)](#) menyatakan bahwa, sebagai prinsip dasar, pekerjaan seorang pekerja tidak akan diberhentikan tanpa adanya alasan yang sah untuk pemutusan hubungan kerja tersebut terkait dengan kapasitas atau perilaku pekerja atau berdasarkan persyaratan operasional dari perusahaan tersebut.¹⁴ Ketidakhadiran sementara dari pekerjaan karena sakit atau tanggung jawab terhadap keluarga bukan menjadi alasan yang sah untuk pemutusan hubungan kerja.¹⁵
- Sehubungan dengan pemecatan bersama, Konvensi No. 158 menetapkan bahwa pemberi kerja yang mempertimbangkan pemutusan hubungan kerja karena alasan ekonomi harus memberikan informasi yang relevan kepada perwakilan pekerja (termasuk alasan pemutusan yang dipikirkan, jumlah dan kategori pekerja yang kemungkinan akan terkena PHK dan periode selama pemutusan hubungan kerja yang akan dilakukan) dan memberikan, sesuai dengan hukum dan praktik nasional, kepada perwakilan pekerja yang bersangkutan, sedini mungkin, kesempatan untuk melakukan konsultasi mengenai langkah-langkah yang harus diambil demi mencegah atau meminimalkan pemutusan hubungan kerja dan langkah-langkah yang dapat mengurangi dampak buruk dari pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja terkait, seperti misalnya menemukan pekerjaan alternatif.¹⁶ Konvensi ini juga mengatur cara menginformasikan otoritas yang berwenang, sebagaimana ditentukan, ketika pemutusan hubungan kerja dipertimbangkan.¹⁷
- Dalam hal ini, [Rekomendasi Pemutusan Hubungan Kerja, 1982 \(No.166\)](#) menyoroti bahwa semua pihak yang berkepentingan harus berusaha untuk mencegah atau meminimalkan sejauh mungkin pemutusan hubungan kerja karena alasan ekonomi, struktural atau sifat yang serupa, tanpa mengurangi efisiensi operasi dari perusahaan, tempat usaha atau pekerjaan, dan untuk mengurangi dampak buruk dari pemutusan hubungan kerja karena alasan ini pada pekerja atau pekerja yang bersangkutan. Rekomendasi ini juga menyatakan bahwa, jika perlu, otoritas yang berwenang harus membantu para pihak dalam mencari solusi untuk masalah yang diangkat oleh PHK yang dipertimbangkan.¹⁸

¹⁴ Pasal 4 dari K158.

¹⁵ Survei Umum 1995 tentang [Pemberhentian Hubungan Kerja Sepihak](#), paragraf 136-142 dan Pasal 8 dari K.156.

¹⁶ Pasal 13, K158

¹⁷ Pasal 14, K158

¹⁸ Paragraf 19, R166

Bagaimana dengan pengurangan sementara dalam jam kerja?

Pemerintah harus mengambil langkah-langkah untuk memperluas tunjangan pengangguran kepada pekerja yang menghadapi kehilangan pendapatan akibat pengangguran parsial, terutama untuk kasus pengurangan sementara dalam jam kerja, dan penangguhan atau pengurangan pendapatan karena penghentian sementara dari pekerjaan.¹⁹

Bagaimana dengan pembayaran upah?

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

Bagaimana dengan perlindungan upah jika terjadi kebangkrutan?

- Dalam hal terjadi kebangkrutan atau likuidasi secara hukum dari suatu usaha (termasuk hasil dari dampak COVID-19), [Konvensi Perlindungan Upah, 1949 \(No. 95\)](#) menyatakan bahwa pekerja yang dipekerjakan akan diperlakukan sebagai kreditor dengan hak istimewa untuk upah yang belum dibayar yang dilindungi oleh undang-undang nasional yang berlaku.²¹

Keselamatan dan kesehatan kerja

Apa yang harus dilakukan pengusaha selama wabah?

- Pengusaha memiliki tanggung jawab keseluruhan untuk memastikan bahwa semua tindakan pencegahan dan perlindungan yang praktis dapat diambil guna meminimalkan risiko pekerjaan ([Konvensi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 1981 \(No. 155\)](#))²² Pengusaha bertanggung jawab untuk menyediakan, jika perlu dan sejauh dapat dilakukan secara wajar, pakaian pelindung yang memadai dan alat pelindung diri, tanpa beban biaya pada pekerja.²³

19 Pasal 10 dari K.168.

20 Pasal 12 dari K95

21 Pasal 11 dari K95

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

23 Pasal 16(3) dan 21 K.155.

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

Apa yang menjadi hak dan tanggung jawab pekerja selama wabah?

- Pekerja bertanggung jawab untuk bekerja sama dalam pemenuhan kewajiban K3 yang diberikan oleh pengusaha kepadanya, mematuhi langkah-langkah keselamatan yang ditentukan, memberikan perawatan dengan wajar pada keselamatan orang lain (termasuk menghindarkan orang lain agar tidak terpapar pada risiko kesehatan dan keselamatan), serta menggunakan alat pengaman dan pelindung diri dengan benar.²⁸
- Tindakan K3 tidak boleh membebankan biaya pada pekerja.²⁹
- Pengaturan di tempat kerja harus memberi mandat kepada pekerja untuk melaporkan kepada atasan langsung mereka setiap situasi yang menurut mereka memiliki justifikasi yang wajar yang akan menghadirkan bahaya yang dekat dan serius bagi kehidupan atau kesehatan mereka. Hingga pengusaha mengambil tindakan perbaikan, yang diperlukan, pengusaha tidak dapat meminta pekerja untuk kembali ke situasi kerja di mana ada bahaya serius yang dapat mengancam jiwa atau kesehatan.³⁰
- Pekerja harus diberi informasi yang memadai tentang bahaya kesehatan dan informasi yang sesuai dengan pekerjaan mereka.³¹

Apakah pekerja memiliki hak untuk menyingkir dari pekerjaan?

- Pekerja memiliki hak untuk menyingkir dari situasi kerja yang menurut mereka memiliki justifikasi yang masuk akal dapat menimbulkan bahaya serius bagi kehidupan atau kesehatan mereka. Ketika seorang pekerja menjalankan hak ini, ia harus dilindungi dari segala konsekuensi yang terjadi.³²

24 Pasal 19(c) dan (d) K.155.

25 Pasal 19(e) dari K.155.

26 Pasal 18 dari K.155.

27 Pasal 14 *Konvensi Pengawasan Ketenagakerjaan, 1947 (No. 81)* dan Pasal 4 *Protokol 2002 untuk Konvensi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 1981*.

28 Pasal 19 dari K.155 dan Paragraf 16 *Rekomendasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 1981 (No. 164)*.

29 Pasal 21 dari K.155.

30 Pasal 19(f) dari K.155.

31 Paragraf 22 *Rekomendasi Layanan Kesehatan Kerja, 1985 (No. 171)*.

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

Bisakah COVID-19 diklasifikasikan sebagai penyakit akibat kerja?

- COVID-19 dan gangguan stres pascatrauma, jika penyakit didapatkan melalui paparan kerja, maka dapat dianggap sebagai penyakit akibat kerja.³³ Apabila para pekerja menderita dari kondisi-kondisi ini dan tidak mampu lagi bekerja, sebagai akibat dari kegiatan-kegiatan yang terkait dengan pekerjaan, mereka berhak atas kompensasi tunai dan perawatan kesehatan dan rupa-rupa lainnya, sebagaimana tercantum dalam [Konvensi Tunjangan Cedera \(Kecelakaan\) Kerja, 1964 \(121\)](#) Anggota keluarga yang menjadi tanggungan (pasangan dan anak-anak) dari mereka yang meninggal karena COVID-19 yang didapatkan dalam kegiatan yang terkait dengan pekerjaan berhak mendapatkan tunjangan tunai atau kompensasi, serta hibah atau tunjangan kematian.³⁴

Bagaimana dengan akses ke perawatan kesehatan?

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

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

- Konvensi keselamatan dan kesehatan umum terkadang menyerukan tindakan pencegahan terkait dengan bahaya biologis di tempat kerja³⁶, tetapi saat ini, badan standar perburuhan internasional tidak memasukkan ketentuan komprehensif yang secara khusus terfokus pada perlindungan pekerja atau lingkungan kerja terhadap bahaya biologis.

³³ Paragraf 1.3.9 dari [Rekomendasi Lampiran Daftar Penyakit Akibat Kerja, 2002 \(No.194\)](#) merekomendasikan bahwa daftar nasional penyakit akibat kerja (untuk tujuan pencegahan, pencatatan, pemberitahuan dan, jika ada, kompensasi) harus mencakup, antara lain, penyakit yang disebabkan oleh agen biologis di tempat kerja di mana hubungan langsung dilakukan 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 diidap oleh pekerja. Rekomendasi tersebut menetapkan bahwa, dalam penerapan daftar ini, tingkat dan jenis paparan dan kerja atau jabatan pekerjaan yang melibatkan risiko keterpaparan tertentu harus diperhitungkan sebagaimana perlu.

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

³⁵ Lihat terutama [Rekomendasi Perlindungan Sosial Dasar, 2012 \(No. 202\)](#) (Paragraf. 4, 5 dan 8), Bagian II dari [Konvensi Tunjangan Perawatan Kesehatan dan Sakit, 1969 \(No. 130\)](#) dan Bagian II dari [Konvensi Jaminan Sosial \(Standar Minimum\), 1952 \(No. 102\)](#).

³⁶ Sebagai contoh, K155 menyatakan bahwa otoritas yang berwenang harus memastikan (dengan mempertimbangkan kondisi dan kemungkinan nasional) pengenalan progresif atau penjangkauan sistem untuk memeriksa agen biologis sehubungan dengan risiko terhadap kesehatan pekerja (Pasal 11 (f)). Lihat juga Pasal 5 (a) dan 12 (b) dari K155. Instrumen sektoral tertentu juga mengandung perlindungan terhadap bahaya biologis dan/atau penyakit menular: [Rekomendasi tentang Higienitas \(Perniagaan dan Perkantoran\), 1964 \(No.120\)](#), [Rekomendasi tentang Personil Keperawatan, 1977 \(No. 157\)](#), [Konvensi Keselamatan dan Kesehatan dalam Konstruksi, 1988 \(No. 167\)](#), [Konvensi Keselamatan dan Kesehatan dalam Pertambangan, 1995 \(No. 176\)](#), [Konvensi Keselamatan dan Kesehatan dalam Pertanian, 2001 \(No. 184\)](#), [Rekomendasi Keselamatan dan Kesehatan dalam Pertanian, 2001 \(No. 192\)](#) dan [Konvensi Perburuhan Maritim, 2006 \(MLC, 2006\)](#)

- Bahaya biologis adalah organisme atau produk organik dari organisme yang berbahaya bagi kesehatan manusia. Jenis-jenis bahaya biologis yang umum termasuk bakteri, virus, racun dan hewan. Mereka dapat menyebabkan berbagai efek kesehatan mulai dari iritasi dan alergi hingga infeksi, kanker dan penyakit lainnya. Pekerja di beberapa sektor lebih rentan terhadap agen biologis dibandingkan di sektor lain. Misalnya, layanan perawatan kesehatan, pertanian, sanitasi dan pengelolaan limbah (termasuk, misalnya, penghancuran kapal).
- Agen biologis tertentu akan diakui sebagai penyebab penyakit akibat kerja jika paparan terjadi sebagai akibat aktivitas kerja. Jika hubungan langsung dapat ditegakkan secara ilmiah (atau sesuai dengan metode nasional lainnya) antara paparan agen biologis yang timbul dari aktivitas kerja dan penyakit yang diidap oleh pekerja, maka disarankan agar penyakit tersebut diakui sebagai penyakit akibat kerja untuk tujuan pencegahan, perekaman/pencatatan, pemberitahuan dan kompensasi.³⁷
- *Pencegahan* penyakit yang disebabkan oleh sebagian besar bahaya biologis³⁸ saat ini menghadirkan celah regulasi. ILO sedang mempertimbangkan proposal untuk menetapkan instrumen baru yang menangani semua bahaya biologis. Kantor ILO juga memajukan pengembangan pedoman teknis tentang bahaya biologis. Standar dan pedoman ini akan mendukung tujuan utama dari kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja, yaitu pencegahan kecelakaan dan cedera terkait pekerjaan dengan meminimalkan, sejauh dapat dipraktikkan secara wajar, penyebab bahaya yang melekat di lingkungan kerja.³⁹

Pencegahan dan perlindungan terhadap diskriminasi dan perlindungan privasi

Bagaimana dengan masalah privasi?

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

³⁷ Rekomendasi Daftar Penyakit Akibat Kerja, 2002 (No. 194). Lihat juga Konvensi Tunjangan Cidera (Kecelakaan) Kerja, 1964 (No. 121) dan Skedul I yang diamandemen pada 1980.

³⁸ Rekomendasi Anthrax, 1919 (No. 3) telah ditinjau Selain dari Anthrax, yang dicakup oleh *Rekomendasi Anthrax, 1919 (No. 3)*. Standar tersebut telah ditinjau oleh *Kelompok Kerja Tripartit untuk Mekanisme Tinjauan Standar* dan dianggap terlalu sempit cakupannya baik dalam hal perlindungan terhadap antraks khususnya dan dalam hal bahaya biologis pada umumnya. R. 3 diusulkan untuk direvisi melalui instrumen yang menangani semua bahaya biologis.

³⁹ Pasal 4 (2) Konvensi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 1981 (No. 155).

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

Bagaimana dengan diskriminasi, prasangka dan xenofobia?

- Insiden rasisme dan xenophobia kemungkinan terjadi setelah wabah, khususnya terhadap orang-orang dari latar belakang etnis tertentu dan orang-orang dari negara-negara di mana virus lebih lazim. Namun, harus diingat bahwa ras adalah salah satu alasan yang tercantum dalam Konvensi Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958 (No. 111), yang melarang diskriminasi dalam semua aspek pekerjaan dan jabatan. Ini termasuk diskriminasi langsung dan tidak langsung serta pelecehan berbasis diskriminasi, dan khususnya pelecehan rasial.⁴¹ Pelecehan rasial terjadi ketika seseorang mendapatkan perilaku fisik, verbal atau non-verbal atau perilaku lain berdasarkan ras yang merusak martabatnya atau yang menciptakan lingkungan kerja yang mengintimidasi, memusuhi, atau menghinakan bagi penerimanya.⁴²
- Di banyak negara, diskriminasi berdasarkan status kesehatan dilarang oleh hukum.⁴³ Perlindungan terhadap diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan berdasarkan “status kesehatan” (termasuk ketika terkena infeksi virus), dapat dianggap dicakup oleh [Konvensi Diskriminasi \(Pekerjaan dan Jabatan\), 1958 \(No. 111\)](#) jika dimasukkan dalam kerangka hukum nasional untuk Anggota yang meratifikasi konvensi ini, sebagai landasan tambahan untuk diskriminasi yang dilarang.⁴⁴ Sebagai prinsip umum, dan ketika status kesehatan dicakup, tindakan hukum dan praktis harus diambil untuk mencegah dan melindungi pekerja terhadap diskriminasi berdasarkan status kesehatan mereka.
- Perlu disebutkan bahwa Konvensi mengakui bahwa, setelah berkonsultasi dengan mitra sosial, langkah-langkah khusus untuk memenuhi persyaratan khusus orang-orang yang secara umum diakui membutuhkan perlindungan atau bantuan khusus dapat diadopsi, dan tidak dianggap sebagai diskriminasi.⁴⁵ Selain itu, Konvensi No. 111 juga menyatakan bahwa setiap perbedaan, pengecualian atau preferensi sehubungan dengan pekerjaan tertentu berdasarkan persyaratan yang melekat tidak boleh dianggap diskriminasi.⁴⁶ Namun, penting untuk diingat bahwa pengecualian ini harus ditafsirkan secara ketat, guna menghindari batasan perlindungan yang tidak semestinya (diperlukan pemeriksaan yang cermat terhadap setiap kasus individu). Akhirnya, perlu juga untuk menekankan perhatian pada dampak gender dari tindakan yang diambil untuk melawan pandemi, mengingat virus ini telah menyebar secara global. [Rekomendasi Pekerjaan dan Pekerjaan yang Layak untuk Kedamaian dan Ketahanan, 2017 \(No. 205\)](#) menyerukan penerapan perspektif gender dalam semua kegiatan desain, pelaksanaan, pemantauan

⁴¹ Konvensi Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958 (No. 111).

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

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

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

⁴⁵ Pasal 5(2) dari K.111.

⁴⁶ Pasal 1(2) dari K.111.

dan evaluasi tanggapan terhadap krisis.⁴⁷ Dalam konteks saat ini, diperkirakan bahwa perempuan akan menanggung beban terberat dalam gangguan sosial dan ekonomi, karena, dalam praktiknya, mereka masih melakukan lebih banyak pengasuhan/perawatan. Jadi ketika virus mengakibatkan penutupan sekolah, membatasi perjalanan, dan membuat kerabat lansia berisiko, perempuan mungkin harus menanggung beban tanggung jawab yang lebih besar di rumah. Tantangan yang muncul dari pandemi ini menambah parahnya ketidaksetaraan yang sudah ada. Jika tidak ada pembagian yang sama antara tanggung jawab keluarga atau pekerjaan rumah tangga, itu akan membuat perempuan yang akan bertanggung jawab untuk sekolah jarak jauh, memastikan makanan dan persediaan lain tersedia di rumah dan, secara umum, harus mengatasi dampak-dampak dari krisis ini. Tanggapan krisis harus mencakup, sebagaimana perlukan, penilaian kebutuhan yang terkoordinasi dan inklusif dengan perspektif gender yang jelas.⁴⁸

Hak cuti dan pengaturan kerja khusus

Apakah pekerja berhak atas cuti sakit yang dibayar?

- Pekerja yang telah mengidap COVID-19 berhak atas cuti sakit atau tunjangan sakit selama mereka tidak mampu bekerja, untuk mengompensasi penangguhan pendapatan yang mereka derita sebagai akibatnya.⁴⁹

Bagaimana dengan ketidakhadiran di pekerjaan karena karantina?

- Pekerja yang tidak hadir di pekerjaan untuk tujuan karantina atau menjalani perawatan kesehatan preventif atau kuratif dan yang upahnya ditanggung harus diberikan tunjangan tunai (sakit) ([Rekomendasi Perawatan Kesehatan dan Tunjangan Sakit, 1969 \(No. 134\)](#)).⁵⁰

Bagaimana jika seorang anggota keluarga saya sakit?

- Seharusnya memungkinkan bagi seorang pekerja dengan tanggung jawab keluarga dalam kaitannya dengan anak yang menjadi tanggungannya - atau anggota keluarga dekat lain dari pekerja yang membutuhkan perawatan

⁴⁷ Paragraf 8 dari R205

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

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

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

atau dukungan dari pekerja - untuk mendapatkan cuti dalam kasus anggota keluarga sakit, seperti yang direkomendasikan dalam [Rekomendasi Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga, 1981 \(No. 165\)](#).⁵¹

- Kapan pun dapat dilakukan dan sesuai kebutuhan khusus pekerja, termasuk yang timbul dari tanggung jawab keluarga, harus diperhitungkan dalam pengaturan jadwal kerja dan penugasan untuk kerja malam.⁵² Pekerja yang harus merawat anggota keluarga yang sakit juga harus diberi bantuan.⁵³

Bisakah seorang pekerja diminta untuk menggunakan cuti liburan?

- Pengusaha tidak boleh *secara sepihak* mewajibkan pekerja untuk menggunakan cuti liburan tahunan mereka jika terjadi keputusan bahwa cuti diperlukan sebagai tindakan pencegahan untuk menghindari potensi paparan: [Konvensi Cuti Libur dengan Upah \(Revisi\), 1970 \(No. 132\)](#) menyatakan bahwa waktu liburan ditentukan oleh pengusaha *setelah berkonsultasi* dengan pekerja. Dalam menentukan kapan waktu liburan akan diambil, persyaratan kerja dan peluang untuk istirahat dan relaksasi harus diperhitungkan.⁵⁴

Apakah standar ketenagakerjaan internasional membahas pengaturan kerja jarak jauh?

- Kerja jarak jauh digunakan sebagai sarana untuk menghindari penyebaran virus di banyak perusahaan dan institusi publik. Standar ketenagakerjaan internasional tidak secara khusus menangani masalah kerja jarak jauh. Namun, Komite Ahli telah menangani kerja jarak jauh ini dalam kerangka acuan untuk Survei Umum tentang instrumen [Survei Umum tentang Instrumen Waktu Kerja terbaru tentang Pekerjaan dan Pekerjaan yang Layak di Lanskap yang \(terus\) Berubah](#).⁵⁵

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

52 Paragraf 19 dari R.165.

53 Paragraf 10 dari R.134.

54 Pasal 10 [Konvensi Cuti Libur dengan Upah \(Revisi\), 1970 \(No. 132\)](#). Dalam hal ini, dalam Survei Umum 1984, CEACR (Komite Ahli) menekankan bahwa tujuan cuti liburan, yaitu untuk memberi pekerja masa istirahat dan waktu senggang minimum, paling baik dicapai ketika mereka diberikan pada waktu yang sesuai dengan pekerja (paragraf 275).

55 Lihat paragraf 614-623 dari [Survei Umum tentang Pekerjaan dan Kerja Layak di Lanskap yang \(terus\) Berubah](#), yang menyoroti kelebihan dan kekurangan pengaturan kerja jarak jauh.

Fleksibilitas dalam standar ketenagakerjaan internasional selama keadaan darurat

Standar ketenagakerjaan internasional bersifat fleksibel dan mampu mengakomodasi beragam situasi. Standar ketenagakerjaan internasional memberikan fleksibilitas dalam kasus “force majeure” atau situasi darurat, misalnya berkenaan dengan waktu kerja dan kerja wajib.

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

- [Rekomendasi Pengurangan Jam Kerja, 1962 \(No. 116\)](#) memperlihatkan bahwa otoritas atau badan yang berwenang di setiap negara harus menentukan keadaan dan batasan di mana pengecualian terhadap jam kerja normal dapat diizinkan jika terjadi *force majeure*; dalam hal tekanan pekerjaan yang tidak normal; atau untuk mengganti waktu yang hilang melalui penghentian kerja secara bersama karena bencana dan dalam keadaan darurat nasional.⁵⁶

Apakah ada pengecualian terkait kerja wajib saat terjadi epidemi?

- Di bawah standar ILO (terutama Konvensi Kerja Paksa, 1930 (No. 29) definisi kerja wajib tidak termasuk pekerjaan atau layanan dalam kasus-kasus darurat, termasuk jika terjadi epidemi yang akan membahayakan keberadaan atau kesejahteraan pekerja, seluruh atau sebagian dari populasi.⁵⁷
- Namun, selama kasus-kasus luar biasa ini, kerja wajib tidak dapat dikerjakan secara tidak jelas dan tanpa pengawasan dari otoritas yang berwenang. Durasi dan tingkat kerja wajib, serta tujuan hal tersebut dilakukan, harus dibatasi pada apa yang benar-benar diperlukan dalam situasi tersebut.⁵⁸

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

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

⁵⁸ Paragraf 280, Survei Umum tentang Konvensi-konvensi mendasar mengenai hak-hak yang berlaku sehubungan dengan Deklarasi ILO tentang Keadilan Sosial untuk Globalisasi yang Adil. ILO. [Survei Umum 2012 tentang Konvensi-konvensi mendasar mengenai hak-hak yang berlaku sehubungan dengan Deklarasi ILO tentang Keadilan Sosial untuk Globalisasi yang Adil](#). ILO. 2012, paragraf 280.

Kategori pekerja dan sektor tertentu

Bagaimana dengan perlindungan bagi petugas kesehatan?

- Petugas kesehatan berisiko mendapatkan paparan karena pekerjaannya dalam menangani penyakit menular seperti COVID-19. [Konvensi Personil Keperawatan, 1977 \(No. 149\)](#) menyerukan kepada pemerintah untuk, jika perlu, berupaya memperbaiki undang-undang dan peraturan yang ada tentang kesehatan dan keselamatan kerja dengan menyesuaikannya sesuai sifat khusus pekerjaan keperawatan dan lingkungan di mana ia dilaksanakan.⁵⁹
- [Rekomendasi Personil Keperawatan, 1977 \(No. 157\)](#) membahas perlindungan kesehatan kerja di sektor keperawatan dan menyerukan semua langkah yang mungkin diambil untuk memastikan bahwa tenaga keperawatan tidak terpapar risiko khusus. Jika risiko semacam itu tidak dapat dihindari, Rekomendasi ini menyerukan langkah-langkah yang harus diambil guna meminimalkan risiko, termasuk penyediaan dan penggunaan pakaian pelindung, jam kerja yang lebih pendek, istirahat yang lebih sering, dikeluarkan sementara dari risiko dan mendapatkan kompensasi finansial jika terjadi paparan.⁶⁰

KELAUTAN

Apa saja hak kesehatan dan keselamatan pelaut selama wabah?

Sektor kelautan sangat terkena dampak dari langkah-langkah yang diambil untuk mengendalikan wabah COVID-19. Dalam konteks ini, perlindungan pelaut harus tetap menjadi prioritas. [Konvensi Perburuhan Maritim, 2006](#), menyatakan bahwa setiap pelaut memiliki hak atas tempat kerja yang selamat dan aman yang memenuhi standar keselamatan dan perlindungan kesehatan, perawatan medis, tindakan kesejahteraan dan bentuk perlindungan sosial lainnya.⁶¹

Bagaimana dengan hak cuti darat?

Bahkan dalam konteks pandemi COVID-19, pelaut harus diberikan cuti darat demi kesehatan dan kesejahteraan mereka, dan sesuai dengan persyaratan operasional jabatan mereka.⁶²

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

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

⁶¹ Pasal IV [Konvensi Perburuhan Maritim, 2006 \(MLC, 2006\)](#), sebagaimana telah diubah (MLC, 2006), paragraf. 1 dan 4.

⁶² Peraturan 2.4, Paragraf 2 dari MLC, 2006.

Kewajiban Negara Bendera:

Negara harus memastikan bahwa semua pelaut di kapal yang mengibarkan benderanya dinaungi oleh langkah-langkah yang memadai untuk melindungi kesehatan mereka - termasuk penyediaan penggosok tangan dan pelindung wajah berbasis alkohol - dan bahwa mereka juga harus memiliki akses atas perawatan kesehatan yang cepat dan memadai saat bekerja. di atas kapal.⁶³

Kewajiban Negara Pelabuhan:

Negara harus memastikan bahwa pelaut di atas kapal di wilayahnya yang membutuhkan perawatan kesehatan harus segera diberi akses ke fasilitas kesehatan darat di negara Anggota tersebut.⁶⁴

Praktik pengalaman baik:

ILO berpartisipasi dalam Surat Edaran oleh Organisasi Maritim Internasional (IMO) kepada komunitas internasional yang bertujuan menangani situasi pelaut dalam konteks merebaknya COVID-19. Perhatian diberikan pada ketentuan yang relevan dari MLC 2006. Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) menerbitkan pertimbangan [Operasional untuk mengelola wabah COVID-19 di kapal](#).

International Chamber of Shipping (ICS) menerbitkan [Pedoman Virus Corona \(COVID-19\) untuk Operator Kapal bagi Perlindungan Kesehatan Pelaut](#). Federasi Pekerja Transportasi Internasional juga telah menerbitkan saran untuk kapal dan pelaut tentang COVID-19.

Bagaimana seharusnya perlindungan terhadap pekerja migran dipastikan?

Layanan dan pengujian kesehatan

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

⁶³ Peraturan 4.1, Paragraf 1 dari MLC, 2006.

⁶⁴ Peraturan 4.1, Paragraf 3 dari MLC, 2006.

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

Informasi tentang kondisi kesehatan dan risiko serta perlindungan kesehatan pekerja migran

- [Rekomendasi Pekerja Migran, 1975 \(No. 151\)](#) menyatakan bahwa semua langkah yang tepat harus diambil untuk mencegah risiko kesehatan khusus yang mungkin dialami pekerja migran.⁶⁶
- Pemerintah harus memelihara layanan yang memadai dan gratis untuk memberikan informasi yang akurat kepada pekerja migran.⁶⁷ Layanan ini harus memberikan informasi kepada pekerja migran dan keluarga mereka (dalam bahasa yang dapat mereka pahami) tentang kondisi kesehatan di tempat tujuan.⁶⁸
- Di tempat kerja, pengusaha harus mengambil langkah-langkah sehingga pekerja migran memahami sepenuhnya instruksi, peringatan dan simbol yang terkait dengan keselamatan dan kesehatan di tempat kerja, termasuk yang terkait dengan COVID-19.⁶⁹

Cakupan jaminan sosial dan akses ke tunjangan tunai dan perawatan kesehatan

- Pekerja migran yang secara sah berada di wilayah sebuah negara dan keluarganya harus memiliki hak yang sama dengan warga negaranya terkait dengan perlindungan jaminan sosial dan akses atas tunjangan (dalam bentuk tunai atau barang, termasuk perawatan kesehatan).⁷⁰
- Pekerja migran yang telah dipekerjakan secara tidak sah atau tidak secara legal tinggal di negara ini, serta keluarga mereka, juga harus menikmati kesetaraan perlakuan sehubungan dengan hak-hak yang timbul dari pekerjaan sebelumnya yang mana mereka telah menjadi peserta jaminan sosial.⁷¹

Hak tempat tinggal jika tidak mampu bekerja dan kehilangan pekerjaan

- Pekerja migran yang diterima secara permanen dan anggota keluarganya tidak boleh dipulangkan hanya karena pekerja migran tidak dapat melakukan pekerjaannya dengan alasan penyakit yang diidap setelah bekerja (termasuk COVID-19), kecuali bila orang yang bersangkutan menginginkannya atau ditetapkan dalam perjanjian internasional.⁷²

⁶⁶ Paragraf 20 dari [Rekomendasi Pekerja Migran, 1975 \(No. 151\)](#).

⁶⁷ Pasal 2 dari K.97.

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

⁶⁹ Paragraf 22 dari [Rekomendasi Pekerja Migran, 1975 \(No. 151\)](#).

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

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

⁷² Pasal 8 dari K.97. CEACR telah menekankan bahwa jaminan tempat tinggal bagi migran permanen dan anggota keluarga mereka dalam hal kesehatan atau cedera (kecelakaan kerja) merupakan salah satu ketentuan terpenting Konvensi No. 97. Lihat [Survei Umum 2016 tentang Mempromosikan Migrasi Adil](#), para.455.

- Selain itu, pekerja migran yang telah tinggal secara sah di wilayah tersebut untuk tujuan pekerjaan, tidak boleh dianggap sebagai pekerja tidak legal karena telah kehilangan pekerjaan (misalnya sebagai akibat dari dampak ekonomi akibat COVID-19).⁷³ Kehilangan pekerjaan tidak serta merta menyiratkan pencabutan izin tinggal atau izin kerja.⁷⁴ Pekerja migran yang kehilangan pekerjaan harus diberi waktu yang cukup untuk mencari pekerjaan alternatif dan izin tempat tinggal harus diperpanjang.⁷⁵
- Mereka harus menikmati kesetaraan perlakuan dengan warga negara lainnya terkait dengan jaminan keamanan pekerjaan, penyediaan pekerjaan alternatif, dibebaskan dari pekerjaan dan pelatihan ulang.⁷⁶
- Secara lebih umum, ketika seorang pekerja migran diakui secara reguler, pemerintah harus, sejauh mungkin, menahan diri untuk tidak menyingkirkan orang tersebut atau anggota keluarganya dari wilayahnya karena kurangnya sarana atau kondisi pasar kerja.⁷⁷

Biaya pemulangan

- Dalam hal pengusiran pekerja migran dan keluarganya, [Konvensi Pekerja Migran \(Ketentuan Tambahan\), 1975 \(No. 143\)](#) menyatakan bahwa biaya tidak boleh ditanggung oleh mereka.⁷⁸ Ini juga berlaku untuk pekerja migran yang dicakup oleh program yang disponsori pemerintah yang tidak dapat mempertahankan pekerjaan sesuai dengan tujuan perekrutan karena suatu alasan yang bukan merupakan tanggung jawabnya (misalnya karena mereka telah mengidap COVID-19).⁷⁹

Apa hak-hak pekerja rumah tangga?

- Pekerja rumah tangga dan pengasuh/perawat mungkin sangat rentan terhadap paparan COVID-19 dan seringkali tidak memiliki akses yang memadai ke layanan kesehatan atau perlindungan sosial.
- [Konvensi Pekerja Rumah Tangga, 2011 \(No. 189\)](#) menyatakan bahwa setiap pekerja rumah tangga memiliki hak atas lingkungan kerja yang aman dan sehat dan langkah-langkah efektif harus diambil, dengan memperhatikan karakteristik khusus pekerjaan rumah tangga, untuk memastikan K3 pekerja rumah tangga.⁸⁰

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

⁷⁴ *Ibid.*

⁷⁵ Paragraf 31 dari R.151.

⁷⁶ Pasal 8(2) dari K.143.

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

⁷⁸ Pasal 9(3) dari K.143.

⁷⁹ Pasal 9 Lampiran II dari K.097.

⁸⁰ Pasal 13 [Konvensi Pekerja Rumah Tangga 2011 \(No. 189\)](#).

- Negara Anggota yang mempertimbangkan pengujian kesehatan bagi pekerja rumah tangga harus mempertimbangkan, sesuai dengan [Rekomendasi Pekerja Rumah Tangga, 2011 \(No. 201\)](#):
 - (a) membuat informasi kesehatan masyarakat tersedia bagi anggota keluarga di suatu rumah tangga dan pekerja rumah tangga mengenai masalah kesehatan dan penyakit utama yang menimbulkan kebutuhan untuk pengujian kesehatan dalam setiap konteks nasional;
 - (b) menyediakan informasi bagi anggota keluarga di suatu rumah tangga dan pekerja rumah tangga mengenai pengujian kesehatan sukarela, perawatan medis dan praktik kesehatan dan kebersihan (higienitas) yang baik, konsisten dengan inisiatif kesehatan masyarakat untuk masyarakat pada umumnya; dan
 - (c) mendistribusikan informasi tentang praktik terbaik pengujian kesehatan terkait pekerjaan, disesuaikan dengan⁸¹ tepat yang mencerminkan sifat khusus pekerjaan rumah tangga.

81 Paragraf 4 dari [Rekomendasi Pekerja Rumah Tangga, 2011 \(No. 201\)](#).