



COVID-19: Panduan bagi para pemberi kerja dan badan usaha untuk meningkatkan perlindungan pekerja migran selama krisis kesehatan saat ini

Versi 2.0 – 26 Mei 2020

Pemberi kerja dan badan usaha memiliki peran penting dalam melindungi pekerja migran dan komunitas pekerja migran selama pandemi COVID-19. Banyak di antara mereka yang menyediakan perawatan penting, baik barang dan jasa, dan dalam memberikan pelayanan, mereka sangat mengandalkan pekerja migran. Pekerja migran ini termasuk para perawat, dokter dan pekerja kesehatan lainnya yang berada di garis depan serta pekerja pertanian, angkutan dan ritel yang tetap memasok pangan dan barang penting lainnya ke kota kita. Referensi ini dirancang untuk membantu para pemberi kerja merespon dampak COVID-19 secara lebih efektif dan meningkatkan perlindungan bagi para pekerja migran dalam proses bisnis dan rantai pasokan bisnis mereka. Kami berharap panduan yang disediakan ini dapat bermanfaat.

Director General IOM Antonio Vitorino

Penyangkalan: Pendapat yang diungkapkan dalam dokumen ini adalah pendapat para penulis dan tidak serta-merta mencerminkan pendapat Organisasi Internasional untuk Migrasi (IOM) atau Negara Anggota IOM. Penyebutan yang digunakan dan penyajian materi di seluruh laporan tidak menyiratkan ungkapan dari setiap pendapat apa pun di pihak IOM tentang status hukum dari setiap negara, wilayah, kota atau area, atau otoritasnya, atau tentang batas atau perbatasannya.

Dokumen ini dirancang untuk memberikan panduan awal kepada para pemberi kerja guna meningkatkan respon dalam menghadapi krisis kesehatan saat ini yang diakibatkan oleh COVID-19 dan, khususnya, memberikan masukan dalam menetapkan perlindungan yang efektif bagi para pekerja migran dalam proses bisnis dan rantai pasokan pemberi kerja. Meskipun secara khusus dimaksudkan bagi para pemberi kerja, panduan ini juga akan memberikan banyak informasi kepada perusahaan multinasional dalam mengatasi tantangan terkait COVID-19 dalam rantai pasokan mereka. Panduan ini adalah “dokumen hidup” dan akan diperbaharui secara reguler selama durasi pandemi.

1. Pertimbangan umum untuk meningkatkan perlindungan pekerja migran

Semua pekerja harus diperlakukan secara setara, bermartabat dan hormat, tanpa memerhatikan gender dan status migrasi mereka. Kesehatan, kesejahteraan dan keselamatan dari semua pekerja, termasuk para pekerja migran, harus selalu diprioritaskan oleh para pemberi kerja, khususnya selama krisis kesehatan COVID-19. Sektor bisnis harus melihat kembali kewajiban mereka untuk menghormati hak asasi manusia dan memenuhi kebutuhan dasar semua pekerja, khususnya yang terkait dengan kesehatan.

- a. Pemberi Kerja harus memantau dan mematuhi semua persyaratan yang ditetapkan oleh pemerintah pusat dan daerah terkait langkah-langkah kesehatan masyarakat dan memastikan bahwa informasi penting ini disampaikan kepada para pekerja.
- b. Pemberi Kerja didorong untuk berkordinasi dan meminta dukungan kepada partner bisnis, asosiasi pemberi kerja dan pengusaha untuk berbagi informasi, pembelajaran dan langkah yang direkomendasikan untuk mengatasi krisis melalui upaya kerjasama.
- c. Lakukan penilaian cepat atas ketersediaan layanan kesehatan, keselamatan, perlindungan tenaga kerja dan sosial di tempat kerja dan tempat tinggal pekerja (apabila relevan) serta mengidentifikasi kebutuhan mendesak para pekerja. Fokus untuk memastikan sensitifitas gender dan sesuaikan respon Anda dengan kebutuhan dari kelompok pekerja Anda yang secara potensial berada dalam situasi rentan, termasuk para pekerja migran.

2. Peningkatan keselamatan dan kesehatan di tempat kerja

- a. Kenali, cegah dan mitigasi risiko paparan COVID-19 terhadap para pekerja, terutama dalam hal penularan antar individu serta kontak dengan permukaan atau objek yang mungkin terpapar virus dengan membersihkan permukaan (misalnya meja kerja dan meja makan) dan objek (misalnya gagang pintu, telepon dan *keyboard*) dengan disinfektan secara reguler. Ikuti panduan yang relevan yang diberikan oleh Organisasi Kesehatan Dunia (WHO).
- b. Adopsi atau sesuaikan langkah keselamatan dan kesehatan kerja yang telah ada ditempat kerja dan ikuti panduan dari otoritas kesehatan secara ketat untuk mengurangi resiko penularan.. Langkah ini dapat termasuk penerapan protokol baru terkait pembersihan, tempat mencuci tangan dan/atau langkah sanitasi lainnya seperti penyediaan *hand sanitizer*.
- c. Tempat mencuci tangan atau sanitasi harus berada di dekat semua toilet, fasilitas klinik kesehatan, pintu masuk gedung, area pertemuan dan kantin serta semua pekerja dan kontraktor harus didorong untuk mempraktikkan mencuci tangan secara teratur dan menyeluruh. Langkah lainnya dapat termasuk penyaluran masker wajah atau alat pelindung diri (APD) lainnya, yang disertai dengan instruksi penggunaan dan tata cara pembuangan yang baik. Penting untuk dicatat bahwa APD berfungsi sebagai langkah pelindung tambahan dan tidak boleh menggantikan pentingnya mencuci tangan. Kampanyekan pentingnya [kebersihan pernapasan yang baik](#) di tempat kerja dengan menunjukkan poster yang dipadu dengan langkah dan panduan komunikasi lainnya. Tinjau [panduan](#) oleh WHO tentang penggunaan dan pembuangan masker wajah yang benar.

- d. Pastikan bahwa Anda memiliki persediaan *hand sanitizer*, masker, sarung tangan dan APD lainnya yang mencukupi di tempat kerja dan tempat tinggal pekerja (apabila relevan). Apabila persediaan terbatas atau terganggu, identifikasi sumber alternatif dan hubungi otoritas dan asosiasi industri yang relevan untuk mendapatkan bantuan.
- e. Pertimbangkan penerapan pengecekan suhu tubuh para pekerja di semua pintu masuk tempat kerja. Setiap orang yang mengalami demam harus diisolasi, dan protokol kesehatan harus dijalankan, khususnya terkait dengan diagnosis dan bagaimana serta ke mana perawatan medis didapatkan.
- f. Sebarluaskan informasi yang terus diperbaharui tentang COVID-19 dan anjuran perusahaan terkait lainnya kepada semua unit dan individu yang bertanggung jawab dalam mengkoordinasikan respon perlindungan.
- g. Pastikan bahwa fasilitas kesehatan dan staf medis di tempat kerja dilengkapi dengan baik untuk merespon COVID-19 dan penyakit menular lainnya serta mengetahui semua langkah yang diadopsi di tingkat nasional atau daerah guna membatasi penyebaran virus. Pastikan penyusunan dan implementasi protokol kesehatan dan sistem rujukan, dikoordinasi dengan otoritas kesehatan lokal. Pastikan bahwa staf responsif, tidak hanya terhadap kebutuhan kesehatan fisik pekerja akan tetapi juga kesehatan mental pekerja, guna memitigasi perasaan tertekan dan cemas (lihat di bawah ini).
- h. Pastikan langkah kesehatan dan keselamatan khusus bagi para pekerja garis depan, termasuk para pekerja kesehatan dan mereka yang bekerja dalam *pelayanan*, misalnya layanan perawatan untuk komunitas pensiunan atau orang tua. Dengan mempertimbangkan sifat penting pekerjaan dan status mereka, pedoman khusus bagi para pekerja garis depan harus disusun dan dilaksanakan.
- i. Pastikan bahwa semua data terkait kesehatan pribadi yang dikumpulkan selama pandemi diperlakukan secara rahasia dan tidak dikomunikasikan kepada pihak ketiga mana pun tanpa persetujuan tertulis sebelumnya dari pekerja, kecuali apabila diwajibkan berdasarkan hukum.

3. Mitigasi stres dan kecemasan yang terkait dengan COVID-19

Pekerja migran dapat menghadapi peningkatan tingkat stres dan kecemasan terkait COVID-19 sebagai akibat dari proses isolasi dan keberadaan mereka yang jauh dari rumah, keluarga dan jaringan pendukung mereka. Pekerja migran juga mungkin takut dideportasi apabila mereka kehilangan pekerjaan dan izin kerja atau apabila terpapar virus. Pemberi kerja didorong untuk memperhitungkan kerentanan khas pekerja migran dan mengambil langkah untuk mengatasi stres dan kecemasan tersebut.

- a. Hal ini dapat termasuk mengembangkan kegiatan pendukung psikososial di tempat kerja, rujukan ke layanan penyuluhan dan *hotline*.
- b. Pemberi kerja juga dapat memfasilitasi kontak ke layanan konsuler, organisasi masyarakat sipil dan kelompok diaspora.
- c. Mitigasi stres juga dapat berupa menghentikan desas-desus dan penyebaran disinformasi atau informasi salah yang berkontribusi pada peningkatan kecemasan. Apabila memungkinkan, pastikan hanya berita dan informasi yang terverifikasilah yang dibagikan kepada pekerja melalui papan pemberitahuan, intranet dan sarana komunikasi lainnya. Pertimbangkan untuk melakukan pengarahan singkat kepada tenaga kerja secara reguler (harian atau mingguan) sebagai praktik baik.
- d. Pemberi kerja juga harus memastikan bahwa pekerja migran memiliki akses yang tidak terbatas atas layanan internet di asrama/tempat tinggal agar dapat terus menjaga kontak secara reguler dengan anggota keluarga dan orang tercinta di rumah.
- e. Tinjau [panduan](#) umum untuk menangani stres yang terkait dengan COVID-19 yang diberikan oleh WHO.

4. Promosi akses universal ke perawatan dan jaminan kesehatan

Pekerja migran secara umum, dan khususnya, mereka dalam situasi yang tidak menentu, kemungkinan besar menghadapi [hambatan akses perlindungan sosial dan perawatan kesehatan](#) selama krisis pada saat ini. Mereka mungkin tidak memiliki jaminan kesehatan dan sebagai akibatnya, merasa enggan untuk meminta bantuan medis karena biaya, khususnya dalam hal rawat inap berbiaya tinggi. Sebagaimana yang disebutkan di atas, rasa takut akan deportasi juga dapat mencegah pekerja migran mengakses perawatan medis, sebagaimana halnya dengan rasa takut akan stigmatisasi atau diskriminasi apabila hasil tes mereka positif.

Krisis saat ini, menekankan kebutuhan pertanggungjawaban kesehatan universal (*Universal Health Coverage/UHC*) yang mendesak. UHC mendorong sistem kesehatan yang kuat dan tangguh, yang menjangkau mereka yang rentan dan mendorong kesiapan dan pencegahan pandemi.

- a. Pengujian COVID-19 dan program perawatan harus mencakup seluruh pekerja migran, tanpa memerhatikan status migrasi. Pemberi kerja harus melaksanakan kewajiban menghormati hak asasi manusia dan memenuhi kebutuhan dasar perlindungan sosial bagi semua pekerja.
- b. Untuk memitigasi kendala bahasa secara umum, para pemberi kerja harus memastikan bahwa pekerja migran memiliki akses terhadap penerjemah yang dapat memberikan informasi terbaru dan mendukung mereka selama mengakses perawatan kesehatan. Pada wilayah hukum di mana otoritas kesehatan merekomendasikan untuk menghubungi nomor telpon bebas biaya daripada mengunjungi rumah sakit atau klinik, pastikan bahwa pekerja migran dapat berkomunikasi dan memahami tenaga profesional medis yang menggunakan sarana tersebut.

5. Adaptasi pengaturan waktu kerja

- a. Apabila usaha Anda terus beroperasi selama pandemi, pertimbangkan untuk menerapkan pengaturan waktu kerja yang fleksibel. Ambil langkah untuk mengidentifikasi staf inti dan pendukung. Dalam hal di mana pekerjaan di luar lokasi memungkinkan, izinkan para pekerja untuk bekerja dari rumah (misalnya *telecommuting*) atau adopsilah jam kerja yang fleksibel. Jam kerja fleksibel penting bagi semua pekerja, termasuk pekerja migran, yang dalam kondisi penutupan sekolah dan taman kanak-kanak mungkin harus memberikan perawatan dan waktu tambahan kepada anak-anak. Jam kerja yang fleksibel juga dapat berfungsi untuk mendukung pekerja memiliki tanggung jawab perawatan atas anggota keluarga lainnya, seperti kakek dan nenek, saudara atau lansia, yang kemandirian dan kemampuan untuk merawat dirinya sendiri mungkin terbatas karena pembatasan mobilitas, termasuk karantina.
- b. Bagi pekerja yang bekerja di tempat kerja, pengaturan kerja yang fleksibel, dapat termasuk pengurangan beban kerja, pembagian pekerjaan dan penyesuaian kerja *shift* untuk mengakomodasi perubahan jadwal sementara. Penggunaan hak cuti dibayar (misalnya, cuti sakit, pribadi atau perawatan dalam keadaan darurat) juga dapat dianggap sebagai solusi jangka pendek, meskipun bagi banyak pekerja migran – khususnya mereka yang berada dalam kategori rentan – hak ini mungkin terbatas.
- c. Terapkan pembatasan jarak sosial di tempat kerja demi mencegah penularan antar individu. Hal ini dapat termasuk pengaturan ulang meja kerja untuk memastikan jarak yang memadai antar pekerja dan larangan rapat secara langsung. Pemberi kerja juga mungkin dapat mempertimbangkan apakah pengaturan disesuaikan dengan mengurangi jumlah pekerja di tempat kerja pada saat bersamaan (misalnya melalui kerja *shift* atau pengaturan lainnya).
- d. Selain itu, apabila para pekerja menggunakan transportasi umum, para pemberi kerja harus secara jelas memberitahukan semua aturan yang diberlakukan oleh pemerintah tentang penggunaan angkutan umum selama krisis; pertimbangkan (apabila layak) waktu kedatangan dan

keberangkatan yang fleksibel untuk mengurangi perjalanan khususnya pada jam sibuk; dan/atau atur sarana transportasi alternatif (misalnya bus pribadi) yang membatasi paparan dengan orang lainnya selama perjalanan sehari-hari. Apabila transportasi pribadi disediakan, pastikan bahwa angkutan tersebut memenuhi semua persyaratan dan protokol kesehatan.

6. Adaptasi kondisi kehidupan pekerja migran

- a. Bagi pekerja, termasuk pekerja migran, yang tinggal di lokasi, akomodasi yang dimiliki atau dijalankan oleh pemberi kerja, pemberi kerja harus memastikan bahwa kondisi tempat tinggal aman, bersih dan mencerminkan persyaratan pembatasan jarak sosial .
- b. Hal ini dapat termasuk pengaturan tata letak ruang untuk mengurangi jumlah pekerja yang tinggal dalam satu ruangan dan/atau menyesuaikan jadwal makan untuk membatasi atau membedakan penggunaan dapur atau kantin asrama (yang pada gilirannya mungkin mengharuskan penyediaan sarana memasak lain). Sama halnya, pembatasan serupa mungkin diperlukan untuk mengatur penggunaan kamar mandi atau fasilitas kebersihan pribadi lainnya, yang jumlahnya terbatas.
- c. Dalam hal di mana pengaturan kehidupan di asrama tidak dapat disesuaikan dengan mudah, para pemberi kerja harus mempertimbangkan untuk menyewa perumahan sementara (misalnya, hotel, wisma tamu atau hostel) untuk menaati protokol pembatasan jarak sosial yang baru.
- d. Penting agar pekerja yang tinggal di akomodasi yang dimiliki atau dioperasikan oleh pemberi kerja memiliki akses ke air minum, makanan, listrik dan kebutuhan penting lainnya selama kondisi karantina, isolasi atau pembatasan mobilitas. Sama halnya, akses mereka pada layanan darurat dan kesehatan harus dijamin oleh pemberi kerja. Semua staf yang terlibat dalam pengelolaan asrama, termasuk para petugas keamanan, harus diinformasikan mengenai semua persyaratan tersebut.
- e. Dalam hal pihak berwenang telah membatasi mobilitas dan memberlakukan pembatasan jumlah orang yang dapat berkumpul di tempat publik dan pribadi, maka pemberi kerja dapat diwajibkan untuk membatasi akses pengunjung ke akomodasi pekerja.
- f. Apabila belum berlaku, buku catatan harus digunakan untuk tetap mencatat tindakan seperti tanggal dan waktu disinfektan digunakan atau ruang dibersihkan, dan oleh siapa. Catatan ini akan memberikan informasi kepada pihak manajemen secara langsung untuk memastikan tindak lanjut dan implementasi. Peralatan pembersih dan disinfektan tambahan (seperti klorin) mungkin diperlukan, dan staf pembersih mungkin perlu dilatih tentang cara-cara baru dan penerapan disinfektan yang baik.
- g. Pemberi kerja juga harus mengatur secara efektif bagaimana mengisolasi pekerja yang menunjukkan gejala COVID-19 dalam asrama/tempat tinggal pekerja (termasuk ruang dan fasilitas kamar mandi yang terpisah) dan menetapkan langkah-langkah untuk memastikan bahwa mereka menerima bantuan medis.
- h. Langkah tambahan harus diambil oleh pemberi kerja yang tempat kerja dan operasinya terletak di lokasi terpencil atau terisolasi serta di mana akses pada fasilitas dan infrastruktur kesehatan terbatas. Lokasi ini termasuk tambang, sawah dan kebun pertanian industrial serta kapal penangkapan ikan dan pekerja di bidang transportasi. Untuk langkah yang terkait dengan para pekerja migran domestik, lihat di bawah ini.
- i. Pemberi kerja juga bertanggung jawab atas pekerja migran yang tinggal di perumahan atau tempat tinggal pihak ketiga. Mereka mungkin memerlukan dukungan khususnya di mana mereka menghadapi ancaman pengusiran karena tidak mampu membayar biaya sewa karena perlambatan produksi atau penutupan tempat kerja dan mengakibatkan kehilangan penghasilan. Apabila memungkinkan, pemberi kerja didorong untuk melibatkan pemilik pihak ketiga, tuan tanah atau perusahaan pengelola properti yang sesuai guna mengimplementasi langkah-langkah i untuk mencegah pengusiran.

- j. Apabila pekerja mengalami pengurangan gaji yang diakibatkan dari penutupan atau perlambatan tempat kerja, pemberi kerja mungkin ingin mempertimbangkan langkah luar biasa, termasuk pertanggungjawaban biaya akomodasi untuk sementara dan penyediaan makanan secara cuma-cuma di tempat kerja atau kantin asrama.

7. Perlindungan hak pekerja migran pada saat krisis

Pemberi kerja harus terus menghormati dan melindungi hak asasi manusia dan tenaga kerja sepanjang krisis pada saat ini. Mereka juga harus menaati dan mematuhi semua undang-undang, peraturan yang relevan dan perjanjian bersama yang terkait dengan hubungan kerja dan kondisi kerja.

- a. Hal ini termasuk langkah yang membahas tentang jam kerja dan memberlakukan syarat khusus (termasuk pembatasan) tentang penggunaan lembur. Dalam kondisi saat ini, mungkin perlu, khususnya dalam layanan krusial, untuk memantau jam kerja secara lebih ketat daripada biasanya dan memastikan bahwa pekerja tidak menghadapi jam lembur yang berlebihan dan tetap menikmati periode istirahat harian dan mingguan yang diperlukan.
- b. Pemberi kerja diingatkan bahwa lembur secara terpaksa dan wajib sangat dilarang. Kesenjangan atau kekurangan tenaga kerja, pembatasan sementara atas perekrutan baru atau langkah lainnya yang mencegah pemberi kerja mempekerjakan pekerja baru tidak membenarkan lembur secara paksa. Hal ini termasuk pekerja migran yang mungkin lebih rentan terhadap ancaman untuk bekerja lebih lama dan enggan untuk menolak.
- c. Penting bagi pemberi kerja, sepanjang pandemi, untuk memelihara dan memperkuat mekanisme keluhan yang efektif sehingga komplain – khususnya yang terkait dengan urusan kesehatan – dapat diajukan dan diselesaikan. Pemberi kerja juga harus mengetahui dan berupaya untuk meminimalisir setiap hambatan yang dihadapi oleh pekerja migran dalam penggunaan mekanisme tersebut.
- d. Dalam hal pengurangan pekerja, penting bagi pemberi kerja untuk memenuhi kewajiban berdasarkan peraturan perundang-undangan yang relevan, termasuk persyaratan hukum yang terkait dengan periode pemberitahuan dan kompensasi. Terkait dengan pekerja migran, pemenuhan ini juga dapat termasuk tanggung jawab pemberi kerja dalam bantuan pemulangan.
- e. Hanya batasi kebebasan bergerak pekerja migran apabila perlu untuk tujuan mencegah penyebaran virus. Sangat penting untuk mengomunikasikan hal ini secara jelas kepada pekerja migran. Pastikan pekerja migran memiliki akses langsung ke dokumen identitas dan perjalanan mereka pada setiap waktu.

8. Pembayaran upah dan kesejahteraan ekonomi pekerja migran

Pekerja migran sering kali terbebani utang untuk membayar perekrutan mereka dan oleh karena itu, bergantung pada penghasilan secara reguler dan tepat waktu selama masa hubungan kerja di luar negeri. Tidak adanya pembayaran upah karena penghentian produksi atau pengurangan dapat berdampak yang sangat negatif pada mata pencaharian pekerja migran dan keluarga mereka. Para pekerja migran yang tidak bekerja, atau bekerja lebih sedikit karena pengurangan permintaan, mungkin mencari kesempatan alternatif untuk memperoleh penghasilan.

- a. Lakukan semua upaya untuk mendukung para pekerja migran secara finansial melalui pembayaran upah secara berkelanjutan selama pandemi COVID-19. Apabila situasi kesulitan finansial terjadi dalam usaha, konsultasikan dengan departemen tenaga kerja dan otoritas yang relevan demi mengidentifikasi langkah publik yang dapat membantu para pemberi kerja menghindari pemutusan hubungan kerja. Pertimbangkan pengembangan “program perlindungan

pekerjaan” untuk menilai semua pilihan yang tersedia dan perlakukan penghematan sebagai upaya terakhir.

- b. Ambil langkah yang mempertimbangkan kepentingan terbaik dari semua pekerja. Pertimbangan ini dapat termasuk cuti tak berbayar sebagai langkah retensi dan mitigasi. Apabila memungkinkan, prioritaskan retensi pekerja yang membutuhkan, termasuk para pekerja migran yang tidak dapat kembali ke rumah atau berada dalam situasi kesulitan finansial atau sosial.
- c. Apabila didapati pekerja migran telah membayarkan biaya dan ongkos yang terkait dengan perekrutan, pemberi kerja bertanggung jawab untuk memastikan bahwa biaya dan ongkos ini telah diganti, terlepas dari situasi pekerja yang bersangkutan diberhentikan karena pengurangan, mengalami pengurangan atau tetap dipekerjakan atau tidak.

9. Akses pekerja migran ke perlindungan sosial, termasuk jaminan sosial

- a. Identifikasi cara untuk mendukung upaya perlindungan sosial pemerintah (apabila tersedia), termasuk subsidi bagi para pekerja untuk mengakses asuransi kesehatan dan jaminan pengangguran.
- b. Pemberi kerja didorong untuk mempertimbangkan kondisi khusus yang dihadapi oleh pekerja harian atau kontrak, serta pekerja dalam ekonomi informal.
- c. Pekerja informal atau tidak tetap harus diarahkan ke mekanisme perlindungan sosial yang ada atau baru, apabila relevan, termasuk program penyaluran makanan dan hibah tunai yang telah ditetapkan oleh banyak otoritas pemerintah. Pekerja ini termasuk para pekerja migran yang mungkin berada dalam situasi yang tidak menentu. Apabila dapat diambil langkah untuk mengatur pekerja tersebut, langkah ini harus dilakukan, meskipun layanan yang terkait dengan visa dapat dibatasi atau ditunda untuk sementara karena krisis.
- d. Dalam hal pekerja atau keluarga terkena penyakit terkait dengan COVID-19, pertimbangkan jaminan (dan perpanjangan) cuti sakit dibayar, khususnya bagi pekerja perempuan yang sering kali menjadi pengasuh utama. Jaminan ini akan memastikan jaminan penghasilan bukan hanya bagi mereka yang sakit tetapi juga bagi mereka yang mengasuh anak-anak, orang tua atau anggota keluarga lainnya.

10. Langkah untuk mengatasi kerentanan khas pekerja rumah tangga domestik

- a. Pemberi kerja (rumah tangga) harus banyak memberikan pertimbangan pada kerentanan khas yang dihadapi oleh pekerja migran domestik yang dapat mengalami peningkatan tingkat isolasi dan tidak adanya akses ke layanan dan perlindungan karena mereka bekerja dalam rumah.
- b. Selama krisis kesehatan, pekerja domestik dapat menghadapi tekanan tambahan yang diakibatkan dari kebijakan pembatasan mobilitas yang diadopsi pemerintah setempat. Di lain pihak, dengan banyaknya individu dan keluarga di rumah dalam waktu lama karena karantina atau isolasi mandiri, pekerja domestik mungkin rentan terhadap pemecatan dan kehilangan pekerjaan. Di lain pihak, perawat yang masih bekerja dapat mengalami perpanjangan jam kerja, tanggung jawab perawatan tambahan serta penangguhan waktu istirahat atau hak cuti secara tidak sah.
- c. Pemberi kerja dari pekerja domestik didorong untuk mengadopsi langkah keselamatan dan kesehatan baru di rumah. Langkah ini termasuk komunikasi tentang langkah pencegahan, kebersihan dan sanitasi yang diselaraskan dengan rekomendasi WHO dan menyediakan masker dan sarung tangan, sabun, air dan *hand sanitizer* berbasis alkohol bagi pekerja domestik. Langkah pembatasan jarak sosial juga harus dibahas, misalnya terkait dengan tugas berbelanja bahan pangan.

- d. Apabila seseorang di dalam rumah tangga sakit, pastikan bahwa semua anggota rumah tangga termasuk pekerja domestik diberitahukan dan mengambil langkah segera untuk melindungi kesehatan dan keselamatan mereka.
- e. Apabila pekerja migran domestik tidak tinggal di rumah Anda, diskusikan mengenai perjalanan pergi dan pulang kerja. Dorong pekerja migran untuk menghindari tempat dan sarana transportasi yang ramai. Pertimbangkan untuk menanggung biaya taksi. Apabila mobilitas dibatasi karena langkah yang diadopsi oleh otoritas pemerintah, pertimbangkan pilihan bagi pekerja domestik untuk “tinggal di dalam rumah” demi terus menyediakan pengasuhan dan layanan.
- f. Sangat penting agar pekerja domestik terus menikmati hari istirahat mingguan, hak cuti tahunan dan cuti sakit sesuai dengan undang-undang yang relevan. Komunikasikan hal ini kepada pekerja domestik. Dalam hal sakit, para perawat harus didorong untuk tinggal di rumah dan meminta bantuan medis. Istirahat kerja karena alasan yang terkait dengan kesehatan tidak boleh dipotong dari gaji mereka.
- g. Pemberi kerja juga didorong untuk memastikan bahwa pekerja migran domestik memiliki jaminan kesehatan yang berlaku jika membutuhkan layanan medis atau perlu masuk rumah sakit. Di beberapa wilayah, hal ini dapat berarti mendukung pekerja untuk mendaftar dalam jaminan sosial, atau menyediakan dukungan finansial demi mengakses jaminan kesehatan swasta.
- h. Pemberi kerja dari pekerja domestik harus memastikan bahwa mereka memiliki visa, izin tinggal dan dokumen identifikasi lainnya yang terbaru. Apabila dokumen tersebut berakhir selama krisis pada saat ini, para pemberi kerja sangat didorong untuk memulai proses perpanjangan lebih awal karena pemrosesan dapat memakan waktu yang lebih lama dari biasanya.
- i. Pekerja migran domestik harus selalu memegang paspor dan dokumen identitas lain mereka. Sama halnya, pemberi kerja tidak boleh menyita atau membatasi akses ke telepon genggam atau Wi-Fi demi memastikan bahwa pekerja migran tetap dapat menghubungi anggota keluarga di rumah.

11. Pemberantasan xenofobia dan pengucilan sosial selama krisis

- a. Ambil langkah untuk mencegah dan menangani diskriminasi, xenofobia dan/atau pengucilan terhadap pekerja migran dan COVID-19. Langkah ini dapat termasuk pemberian pelatihan tambahan dan peningkatan kesadaran bagi pekerja untuk mengurangi stigmatisasi yang terkait dengan virus.
- b. Tetapkan mekanisme dimana pekerja dapat melaporkan insiden pelecehan, perilaku diskriminasi atau tidak pantas lainnya kepada atasan mereka, perwakilan unit sumber daya manusia atau manajemen, dan pastikan bahwa laporan ini diperlakukan secara rahasia. Tindak lanjuti dan atasi semua kasus yang terkonfirmasi.

12. Pastikan perekrutan secara etis dalam periode krisis

Untuk usaha yang terus beroperasi selama krisis, sangat penting untuk mengambil langkah memastikan perekrutan pekerja migran secara etis. Perekrutan secara etis ini khususnya penting dalam rangka pembatasan perjalanan pada saat ini, yang dapat mengakibatkan perekrut yang tidak baik berupaya untuk mengakali pembatasan ini, yang menimbulkan risiko yang lebih besar bagi para pencari kerja dan migran.

- a. Untuk perekrutan yang berlangsung selama pandemi, manfaatkan teknologi wawancara jarak jauh, daring atau video untuk mengurangi perjalanan dan pertemuan langsung.
- b. Pastikan bahwa setiap biaya tambahan yang terkait dengan pemeriksaan kesehatan, dokumentasi resmi dan uji tuntas tidak ditanggung oleh pekerja migran.
- c. Bagi pekerja migran yang direkrut dan ditempatkan selama krisis, pastikan bahwa terdapat langkah untuk mengamati pembatasan jarak sosial dan melindungi kesehatan pekerja migran di semua

tahap perjalanan. Hal ini termasuk penyediaan dan informasi tentang penggunaan masker wajah, sarung tangan dan APD lain dengan baik. Setelah kedatangan di negara tujuan, pastikan bahwa semua peraturan lokal yang terkait dengan karantina ditaati dan bahwa akomodasi dan layanan yang sesuai disediakan.

- d. Pemberi kerja didorong untuk memastikan bahwa setiap perekrutan yang dimulai sebelum krisis dan sekarang “ditangguhkan” tidak mengakibatkan pencari kerja ditahan oleh perekrut untuk jangka waktu yang tidak tentu.
- e. Untuk usaha yang telah tutup atau menjalankan pengurangan operasional, pertimbangkan untuk mengembangkan rencana tindakan guna menjamin perekrutan secara etis, segera setelah krisis dan layanan produksi kembali dijalankan secara penuh. Rencana ini sangat penting dalam menanggulangi tekanan yang telah diprediksikan selama masa krisis dan agar kembali ke “usaha seperti biasa” secepat mungkin. Pertimbangkan untuk memproyeksi kebutuhan perekrutan berdasarkan dampak COVID-19 dan kondisi pasar tenaga kerja lokal yang mungkin terjadi setelah krisis.

13. Kepulangan pekerja migran selama pandemi ke negara asal

- a. Dalam hal yang kepulangan pekerja migran, atur dan tanggung semua biaya perjalanan yang terkait ke negara asal.
 - o Koordinasikan dengan perekrut tenaga kerja berdasarkan kewajiban kontraktual yang ada dan minta bantuan dari organisasi masyarakat sipil, sesuai prosedur.
 - o Jelaskan aturan keselamatan yang berlaku selama dan setelah perjalanan (misalnya karantina wajib setelah kedatangan) dan beritahukan kepada pekerja migran bahwa mereka tidak dihukum karena pergi.
 - o Sediakan alat perjalanan yang bersih kepada pekerja migran untuk perjalanan mereka.
- b. Dalam kasus yang melibatkan pencari kerja yang direkrut akan tetapi tidak dapat melakukan perjalanan karena pandemi, koordinasikan dengan perekrut tenaga kerja untuk mengatur dan membayarkan perjalanan kembali ke komunitas asal.
- c. Apabila pilihan lainnya tidak tersedia, bahas dengan pemerintah, perekrut dan lembaga lainnya yang relevan kemungkinan untuk membuka dan menggunakan jaminan uang yang ditempatkan sebagai jaminan selama perekrutan pekerja migran. Jangkau kedutaan dan perekrut untuk menjajaki kemungkinan penggunaan dana kesejahteraan migran, apabila dana ini tersedia.

14. Komunikasi dengan para pekerja migran

Selama krisis, saluran komunikasi dan dialog terbuka sangat penting untuk memastikan bahwa pekerja – dan, khususnya, pekerja yang paling rentan – selalu berada dalam perlindungan hubungan kerja dan sosial. Pemberi kerja (dan pihak pembeli/buyers) didorong untuk menetapkan dan mempertahankan sarana komunikasi baru di antara semua pihak yang relevan, termasuk pekerja dan perekrut.

- a. Saluran komunikasi baru sebaiknya menginformasikan secara terarah hal-hal terkait COVID-19 kepada pekerja, termasuk pekerja migran. Pemberi kerja harus mempertimbangkan mengumpulkan umpan balik secara teratur dari pekerja migran, termasuk laki-laki dan perempuan dari semua kebangsaan, untuk memahami kebutuhan dan kekhawatiran mereka; kebutuhan dan kekhawatiran ini harus dipertimbangkan pada saat merespon krisis.
- b. Pekerja dari setiap kontraktor pihak ketiga yang berada di tempat kerja harus diberikan penjelasan singkat bahwa setiap orang yang menunjukkan [gejala COVID-19](#), termasuk demam, batuk kering dan/atau sesak napas, harus melakukan isolasi mandiri di rumah dan meminta layanan medis. Pemberi kerja harus mengambil langkah tambahan untuk memastikan bahwa informasi ini diterima dan dipahami oleh pekerja migran (lebih baik dengan berkomunikasi dalam bahasa mereka

sendiri). Bagi pekerja di lapangan yang dipekerjakan oleh pihak ketiga, tetapkan dan pelihara saluran komunikasi yang berkelanjutan dengan mitra usaha terkait untuk memastikan respon cepat dan terkoordinasi.

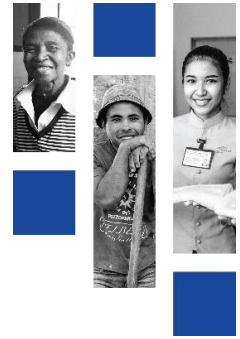
- c. Dalam menyediakan panduan baru dan pelatihan kepada pekerja tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan langkah COVID-19, pemberi kerja harus mempertimbangkan penggunaan selebaran, poster dan media visual lainnya yang mendidik. Apabila media ini berbasis teks, pastikan bahwa media tersebut diterjemahkan ke dalam semua bahasa yang diwakili di tempat kerja. Pastikan untuk memberikan pekerja panduan yang jelas tentang kapan, di mana dan bagaimana meminta bantuan medis, apabila diperlukan, termasuk alamat dan nomor telepon rumah sakit dan klinik lokal, otoritas kesehatan dan *hotline* darurat. Jika memungkinkan, sediakan transportasi yang aman ke fasilitas medis.
- d. Komunikasi pemberi kerja juga harus 1) mendukung pekerja migran dengan saran, bantuan dan informasi hukum serta sistem administrasi terbaru dalam hal di mana pekerjaan mereka terdampak COVID; 2) bantu pekerja membuat keputusan tentang masa depan mereka; dan 3) berikan informasi yang diperlukan apabila pekerja harus meninggalkan tempat kerja.
- e. Pemberi kerja juga harus memastikan bahwa semua persyaratan kebersihan yang baru dikomunikasikan kepada pekerja yang tinggal di asrama/sarana akomodasi pekerja melalui lisan dan tertulis (sesi informasi, pertemuan, selebaran, papan pengumuman), dan bahwa persyaratan ini harus dipatuhi. Hal ini termasuk staf pendukung yang tersedia di akomodasi pekerja seperti petugas kebersihan, koki, dll.

15. Peningkatan perlindungan pekerja migran melalui pemantauan kepatuhan dan uji tuntas rantai pasokan

- a. *Brand* dan *buyer* global mungkin ingin mengadopsi langkah kebijakan sementara untuk membatasi dampak COVID-19 pada operasi dan rantai pasokan bisnis mereka, dan meningkatkan perlindungan bagi para pekerja, termasuk pekerja migran dalam rantai pasokan mereka. Langkah ini dapat termasuk komitmen baru terhadap berbagai masalah yang diuraikan di atas, termasuk peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja, akses ke perawatan kesehatan, jaminan upah dan mata pencaharian, perlindungan sosial serta langkah khusus yang terkait dengan pengaturan kerja, jam kerja dan kondisi hidup.
- b. Apabila diadopsi, *buyer* didorong untuk memperkuat komitmen kebijakan baru dengan pemantauan dan uji tuntas tambahan demi memastikan ketaatan dan pelaksanaan kebijakan oleh pemasok. Akan tetapi, dengan mempertimbangkan pembatasan perjalanan pada saat ini, bentuk uji tuntas tradisional – misalnya, audit sosial di lokasi – mungkin tidak memungkinkan atau dianjurkan. Dalam hal ini, pemberi kerja harus mengadopsi mekanisme uji tuntas baru dan mempertimbangkan pelaksanaan langkah-langkah peningkatan perlindungan pekerja, termasuk penggunaan *hotline*, teknologi informasi dan komunikasi serta media sosial. Baik *buyer* maupun pemberi kerja harus sangat memerhatikan mekanisme keluhan berbasis tempat kerja atau perusahaan, yang dapat memberikan para pekerja migran sarana untuk mengajukan dan menyelesaikan keluhan yang terkait dengan kesehatan dan keluhan lainnya. Juga didorong untuk meningkatkan kesadaran bagi pekerja migran secara terarah, bahkan pada jarak jauh, dan menghubungkan mereka secara virtual dengan penyedia layanan lokal dan bantuan dalam keadaan darurat.

16. Sumber daya tambahan

- ILO, UNICEF dan UN Women, [Family-friendly policies and other good workplace practices in the context of COVID-19: Key steps employers can take](#), 27 Maret 2020.
- IOE dan HR Policy Association, [IOE guidance on surviving COVID-19 and coming out strong](#), April 2020.
- IOM, [Information about COVID-19 and how to protect yourself in multiple languages](#), n.d.
- IOM CREST, [COVID-19 place migrant workers in highly vulnerable situations](#).
- Situs web tanggapan COVID-19 IOM CREST, <https://crest.iom.int/covid-19-response>.
- IOM PROMISE, Tips for employers of domestic workers during the COVID-19 pandemic.
- IOM PROMISE, Tips for migrant workers whose job is affected by the COVID-19 pandemic.



Organisasi Internasional untuk Migrasi
17 route des Morillons, P.O. Box 17, 1211 Jenewa 19, Swiss
Telp.: +41 22 717 9111 o Fax: +41 22 798 6150
Surat Elektronik: hq@iom.int o Situs Web: www.iom.int