

## **Pertanyaan Yang Sering Diajukan Tentang COVID-19 dan Undang-undang Diskriminasi Kecacatan untuk Pekerja Rumah Tangga Asing dan Majikannya**

Pekerja Rumah Tangga Asing (PRTA) di Hong Kong menghadapi tantangan yang unik sejak terjadinya wabah Covid-19, dimulai dari bertambahnya jumlah pekerjaan dan berkurangnya waktu istirahat serta kekhawatiran akan pemutusan kontrak setelah kembali dari libur.

Komisi Persamaan Kesempatan - Equal Opportunities Commission (EOC) menyadari kerentanan dari posisi PRTA ditengah pandemic dan siap untuk menangani pengaduan PRTA yang sesuai dengan ruang lingkup Undang-Undang Diskriminasi Jenis Kelamin, Undang-Undang Diskriminasi Kecacatan, Undang-Undang Diskriminasi Status Keluarga dan Undang-Undang Diskriminasi Ras.

Untuk menjelaskan hukum anti-diskriminasi, terutama Undang-Undang Diskriminasi Kecacatan (DDO) dan perlindungan yang diberikan kepada PRTA sehubungan dengan COVID-19, EOC telah menyiapkan daftar pertanyaan yang sering diajukan, sebagai berikut:

- 1. “Saya pergi keluar pada hari libur saya. Majikan saya memutuskan kontrak saya setelah saya kembali ke rumah karena Majikan percaya saya tertular Novel Coronavirus. Bagaimanakah penerapan DDO?”**

Novel Coronavirus termasuk di bawah definisi kecacatan berdasarkan Undang-Undang Diskriminasi Kecacatan, yaitu hadirnya organisme yang dapat menyebabkan penyakit atau sakit didalam tubuh<sup>1</sup>. Perlindungan di bawah DDO juga termasuk kecacatan yang “diperkirakan”, yaitu jika diperkirakan atau di curigai terjadi atas seseorang.

Tetapi, di bawah DDO, adalah tidak melanggar hukum untuk mendiskriminasi pekerja yang mempunyai kecacatan jika: (i) kecacatan adalah penyakit menular yang terdaftar dibawah “Undang-undang Pencegahan dan Pengontrolan Penyakit (seperti COVID-19); DAN (ii) tindakan diskriminasi ini secara wajar diperlukan untuk melindungi kesehatan masyarakat umum<sup>2</sup>.

Ketika mempertimbangkan apakah tindakan tersebut “secara wajar diperlukan, Majikan harus melihat fakta bahwa pemerintah memonitor perkembangan terakhir dari pandemik dan menerapkan pembatasan sosial sesuai kebutuhan. Lebih lanjut

---

<sup>1</sup> Bagian 2(1)

<sup>2</sup> Bagian 61

lagi jika Majikan merasa khawatir jikalau Pekerja rumah tangga migran mereka akan resiko tertular setelah PRTA keluar pada hari libur, Majikan dapat meminta PRTA melakukan tindakan-tindakan pencegahan (seperti mencuci tangan, berganti baju, mandi) dan, jika diperlukan (seperti ketika muncul gejala) untuk mendapatkan pemeriksaan.

Mempertimbangkan alasan diatas, adalah bukan termasuk kemungkinan sesuatu yang “secara wajar diperlukan,” untuk tujuan melindungi kesehatan masyarakat umum, majikan memutuskan kontrak PRTA ketika dia kembali pulang ke rumah setelah hari libur hanya berdasarkan spekulasi atau kecurigaan, bahwa dia telah tertular novel coronavirus. Oleh karena itu, pemutusan kontrak kemungkinan merupakan tindakan yang beresiko melanggar DDO.

**2. “Saya pernah terinfeksi novel coronavirus, tetapi sekarang sudah sembuh. Dapatkah Majikan saya memutuskan kontrak kerja saya setelah saya sembuh?”**

Karena jenis penyakit yang dulu sudah sembuh (atau infeksi yang terjadi sebelumnya, yang mana dapat menyebabkan penyakit) termasuk di dalam definisi kecacatan dibawah DDO<sup>3</sup>, maka merupakan pelanggaran hukum bagi Majikan untuk memperlakukan pekerja (PRTA) dengan kurang menyenangkan (seperti memutuskan kontraknya), jika dia sebelumnya terinfeksi dengan novel coronavirus.

**3. “Majikan memutuskan kontrak saya ketika saya menjalankan 14 hari karantina. Apakah ini diperbolehkan oleh hukum?”**

Walaupun Undang-Undang Diskriminasi yang ditegakkan oleh EOC, mungkin berlaku atau tidak berlaku (tergantung pada situasi tertentu dalam suatu kasus, seperti apakah pemutusan kontrak itu terjadi karena PRTA memang terinfeksi, atau dicurigai karena infeksi novel coronavirus), [Labour Department \(Departemen Tenaga Kerja\)](#) telah menyatakan jika seorang pekerja diperintahkan oleh Petugas Kesehatan untuk berada dibawah pengawasan medis atau karantina, maka Majikan harus memberikan cuti sakit kepada pekerja tersebut, sesuai dengan ketentuan di bawah Employment Ordinance (Undang-undang Tenaga Kerja) atau kontrak ketenagakerjaan yang berlaku.

Jika Anda mempunyai pertanyaan mengenai hak dan kewajiban Anda dibawah Undang-Undang Tenaga Kerja, silahkan hubungi Labour Department di hotline 24-jam nomor 2717 1771 / 2157 9537 (hotline yang disediakan untuk PRTA) atau melalui email, [fdh-enquiry@labour.gov.hk](mailto:fdh-enquiry@labour.gov.hk).

---

<sup>3</sup> Bagian 2(1)

**4. “Dapatkah Majikan memerintahkan saya untuk tinggal dirumah pada hari libur saya?”**

Walaupun pengaturan hari libur tidak termasuk dalam Undang-undang Anti-Diskriminasi yang diterapkan oleh EOC, EOC meminta agar Majikan untuk lebih pengertian akan kebutuhan PRTA pada masa sulit ini.

[Labour Department](#) telah meminta kepada PRTA dan Majikan untuk saling menghargai/ saling mengerti pada pengaturan hari libur. Juga diingatkan kepada Majikan untuk tidak mengharuskan pekerja untuk bekerja pada hari libur tanpa persetujuan pekerja. Tidak memberikan hari libur untuk PRTA adalah pelanggaran dari Undang-Undang Tenaga Kerja Hong Kong.

Jika Anda mempunyai pertanyaan mengenai hak dan kewajiban dibawah Undang-Undang Tenaga Kerja, silahkan hubungi Labour Department di hotline 24-jam nomor 2717 1771 / 2157 9537 (hotline yang disediakan untuk PRTA) atau melalui email, [fdh-enquiry@labour.gov.hk](mailto:fdh-enquiry@labour.gov.hk).

**5. “Saya baru saja sampai di Hong Kong dan diperintahkan untuk mematuhi karantina di rumah. Apa yang harus Majikan saya lakukan?”**

Walaupun penanganan akomodasi untuk Pekerja Tumah Tangga Asing (FDWs) jatuh diluar Undang-undang anti Diskriminasi yang ditegakkan oleh EOC, EOC meminta supaya Majikan lebih mengerti tentang kebutuhan dan hak Pekera Rumah Tangga Asing, pada masa sulit ini.

Menurut [keterangan press](#) yang dikeluarkan oleh Pemerintah HKSAR pada 18 July 2020 (<https://www.info.gov.hk/gia/general/202007/18/P2020071800480.htm>), jika Anda tinggal di Bangladesh, India, Indonesia, Nepal, Pakistan, Philippines atau Afrika Selatan pada atau selama 14 hari sebelum Anda berangkat ke Hong Kong, maka sebelum Anda check-in untuk keberangkatan Anda, Anda harus memperlihatkan dokumen dibawah ini kepada operator pesawat untuk berangkat:

- Surat konformasi berbahasa Inggris atau China atas pemesanan kamar di hotel untuk selama tidak kurang dari 14 hari, mulai dari hari kedatangan Anda di Hong Kong;
- Surat atau sertifikat berbahasa Inggris atau China yang dikeluarkan oleh laboratorium atau institusi kesehatan yang mencantumkan nama Anda, nomor kartu identitas atau passport dan memperlihatkan bahwa: (a) Anda telah melakukan nucleic acid test untuk Covid-19, dengan sampel yang diambil dalam waktu 72 jam sebelum waktu keberangkatan Anda dengan pesawat tertentu; (b) test yang dilakukan pada sampel adalah test nucleic acid untuk COVID-19; dan (c) hasil dari test ini adalah Anda tidak terkena/negative dari COVID-19;
- Laporan asli dari test yang dilakukan oleh laboratorium atau institusi kesehatan

tersebut mencantumkan nama dan nomor identitas atau passport; dan

- Surat berbahasa Inggris atau China yang dikeluarkan oleh pihak yang berwenang atau pemerintah dimana laboratorium itu dan institusi kesehatan itu bertempat, yang menyatakan bahwa laboratorium atau institusi kesehatan tersebut dikenal dan disetujui oleh pemerintah setempat.

Labour Department atau Departemen Tenaga Kerja juga mengingatkan bahwa Majikan harus membayar biaya nucleic acid test untuk Pekerja Rumah Tangga Asing dan harus memenuhi kewajibannya dibawah Kontrak Kerja standard dan menanggung biaya akomodasi termasuk memberikan uang makan kepada pekerja rumah tangga asing selama dalam masa karantina.

Jika Anda mempunyai pertanyaan mengenai hak dan kewajiban Anda dibawah Employment Ordinance (Undang-undang Tenaga Kerja Hong Kong), silahkan hubungi Labour Department (Departemen Tenaga Kerja) pada 24-jam hotline 2717 1771 / 2157 9537 (hotline untuk FDWs) atau melalui email, [fdh-enquiry@labour.gov.hk](mailto:fdh-enquiry@labour.gov.hk)

#### **6. “Bagaimana saya dapat mengajukan pengaduan ke EOC?”**

Undang-undang mensyaratkan bahwa pengaduan diajukan ke EOC harus dilakukan secara tertulis. Anda dapat mengajukan pengaduan secara pribadi, melalui email, faksimile atau melalui formulir pengaduan secara online. Keterangan lengkap sebagai berikut:

Alamat: 16/F, 41 Heung Yip Road, Wong Chuk Hang, Hong Kong  
Faksimile: 2106 2324  
Formulir online: [www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/complaint.aspx](http://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/complaint.aspx)

Anda dapat menghubungi EOC di 2511 8211 jika Anda mempunyai kesulitan dalam menuliskan pengaduan Anda, atau jika Anda mempunyai pertanyaan atas prosedur pengaduan. EOC juga bisa menyediakan Anda dengan penterjemah, jika diperlukan.

#### **7. “Saya khawatir jika saya mengajukan pengaduan ke EOC, Majikan akan memutuskan kontrak saya.”**

Diskriminasi berdasarkan viktimisasi (menjadikan seseorang menjadi korban) adalah pelanggaran dibawah DDO<sup>4</sup>. Adalah melanggar hukum untuk Majikan jika melakukan viktimisasi, seperti memperlakukan pekerja secara tidak menyenangkan (misalnya memutuskan kontraknya), oleh karena pekerja memasukkan pengaduan terhadap majikannya ke EOC menurut DDO.

---

<sup>4</sup> Bagian 7

**8. “Karena “peraturan 2 minggu” akan sulit bagi saya untuk mengajukan tuntutan ke EOC setelah Majikan memutuskan kontrak saya. Apa yang dapat saya lakukan?”**

Selama Anda dapat memberikan informasi untuk menghubungi Anda seperti alamat koresponden, nomor telepon dan alamat email, Anda dapat mengajukan pengaduan ke EOC di bawah Undang\_undang Tenga Kerja Hong Kong, walaupun Anda berada di luar Hong Kong. Pilihan lainnya, Anda dapat memberikan kuasa kepada perwakilan untuk mengajukan pengaduan kepada EOC di bawah Undang-undang Anti-Diskriminasi. Tetapi, sebagai orang yang dirugikan, Anda mempunyai tanggung jawab untuk memberikan informasi yang mendukung pengaduan Anda.

Equal Opportunities Commission  
July 2020