

# **Undang-undang Diskriminasi Ras**

## **Kode Etik mengenai Ketenagakerjaan**

**Untuk Konsultasi Publik**

Anda dipersilakan  
untuk memberikan komentar Anda secara tertulis ke  
Komisi Persamaan Kesempatan (EOC)  
sebelum 8 Desember 2008



**October 2008**

Dokumen ini diterbitkan oleh Komisi Persamaan Kesempatan untuk kepentingan konsultasi publik berdasarkan Ayat 63 Undang-undang Diskriminasi Ras.

Harap sampaikan komentar Anda mengenai dokumen ini secara tertulis kepada Komisi Persamaan Kesempatan sebelum 8 Desember 2008.

Alamat: 19/F, Cityplaza Three  
14 Taikoo Wan Road, Taikoo Shing  
Hong Kong

Faks: 2511 8142

Email: [eoc@eoc.org.hk](mailto:eoc@eoc.org.hk)

Telepon: 2511 8211

# Kode Etik mengenai Ketenagakerjaan berdasarkan Undang-undang Diskriminasi Ras

## Daftar Isi

<u>Bagian 1- Pendahuluan</u>	4
1.1 Tujuan Kode Etik	5
1.2 Status Kode Etik	6
1.3 Penggunaan ilustrasi dan saran praktik yang baik	6
<u>Bagian 2 – Arti ras menurut Undang-undang</u>	8
2.1 Apakah yang dimaksud dengan ras	8
2.1.1 Ras	8
2.1.2 Warna Kulit	9
2.1.3 Keturunan	9
2.1.4 Asal kebangsaan	9
2.1.5 Asal etnik	10
2.2 Apakah yang tidak dianggap sebagai diskriminasi ras	10
2.2.1 Penduduk pribumi New Territories	11
2.2.2 Kediaman permanen, hak menetap, hak atas tanah, batasan atau ketentuan untuk tinggal, izin mendarat dan tinggal	11
2.2.3 Lama tinggal	12
2.2.4 Kebangsaan, status kewarganegaraan atau penduduk negara lain	13
<u>Bagian 3 – Ruang lingkup perlindungan ketenagakerjaan</u>	15
3.1 Arti ketenagakerjaan	15
3.1.1 Bekerja total atau terutama di luar Hong Kong	15
3.2 Pengusaha kecil	16
3.3 Pembantu rumah tangga	17
3.4 Agama	17
3.5 Hubungan kerja lainnya	17
3.5.1 Karyawan kontrak	18
3.5.2 Mitra	18
3.5.3 Agen	18
3.5.4 Pengacara	19
3.6 Hal-hal lain terkait pekerjaan	19
3.6.1 Pelatihan kejuruan	20
3.6.2 Agen ketenagakerjaan	20

<u>Bagian 4 – Tinjauan tindakan melanggar hukum menurut Undang-undang</u>	21
4.1 Apakah “diskriminasi” itu	21
4.1.1 Diskriminasi ras	21
4.1.1.1 Diskriminasi langsung	21
4.1.1.2 Diskriminasi tidak langsung	21
4.1.2 Diskriminasi karena alasan ras kerabat dekat	23
4.1.3 Diskriminasi melalui perlakuan buruk	23
4.2 Penerapan ke berbagai macam aspek dan tingkat hubungan ketenagakerjaan	24
4.3 Apakah yang dimaksud dengan “pelecehan ras”	27
4.3.1 Tindakan pelecehan yang tidak menyenangkan	27
4.3.2 Pelecehan lingkungan yang tidak ramah	27
4.4 Hubungan di mana pelecehan ras adalah melanggar hukum	28
4.5 Fitnah dan serangan fitnah serius	29
4.6 Tindakan melanggar hukum lainnya menurut Undang-undang	30
4.6.1 Iklan Diskriminatif	30
4.6.2 Perintah dan tekanan untuk mendiskriminasikan	31
<u>Bagian 5 – Pertanggungjawaban atas tindakan yang melanggar hukum</u>	33
5.1 Pertanggungjawaban pengusaha dan pelaku pelanggaran	33
5.2 Pertanggungjawaban karyawan karena membantu tindakan melanggar hukum yang dilakukan pengusaha	34
5.3 Pertanggungjawaban langsung karyawan	34
5.4 Langkah wajar yang bisa diambil oleh pengusaha untuk mencegah tindakan melanggar hukum	35
5.4.1 Kebijakan	35
5.4.2 Pelatihan, supervisi dan tindakan remedi	37
<u>Bagian 6 – Rincian lebih lanjut mengenai diskriminasi langsung dan tidak langsung</u>	38
6.1 Diskriminasi langsung	38
6.1.1 Perbandingan	38
6.1.2 Lebih dari satu alasan untuk sebuah tindakan	39
6.1.3 Motif	39
6.1.4 Perlakuan orang lain mungkin tidak menentukan	40
6.1.5 Beban pembuktian	41
6.2 Diskriminasi tidak langsung	41
6.2.1 Persyaratan atau ketentuan	42

6.2.2	Perbandingan proporsi	42
6.2.3	Persyaratan atau kondisi yang dapat dibenarkan	43
<u>Bagian 7 – Perkecualian dan hal-hal yang tidak diatur</u>		46
7.1	Kualifikasi Ketenagakerjaan Asli	46
7.2	Pelatihan keterampilan yang akan digunakan di luar Hong Kong	47
7.3	Ketenagakerjaan orang yang mempunyai keterampilan, pengetahuan atau pengalaman khusus	47
7.4	Persyaratan ketenagakerjaan lokal dan luar negeri yang sudah ada	47
7.5	Tindakan khusus	48
<u>Bagian 8 – Praktik Yang Baik</u>		50
8.1	Menyusun kebijakan	50
8.2	Implementasi	51
8.2.1	Sosialisasi dan pelatihan	51
8.2.2	Rekrutmen	52
8.2.3	Selama bekerja	53
8.2.4	Pengaduan dan perkara disipliner	54
8.2.5	Pemutusan hubungan kerja dan seleksi kelebihan tenaga kerja	54
8.2.6	Bahasa	55
8.2.7	Peninjauan ulang dan pemantauan	56
8.2.8	Kelompok ras yang kurang terwakili	57
<u>Bagian 9 – Keluhan dan tindakan hukum</u>		59
9.1	Penanganan keluhan	59
9.1.1	Investigasi	59
9.1.2	Konsiliasi	60
9.2	Bantuan Hukum	61
9.3	Hak untuk mengambil tindakan hukum	61

# 1 Pendahuluan

Bagian ini merupakan pendahuluan Kode Etik ini.

- (i) Bagian 2 membahas arti ras menurut Undang-undang Diskriminasi Ras (Undang-undang). Selain menjelaskan karakteristik pribadi yang akan dianggap ras, bagian ini juga menjelaskan hal-hal yang tidak akan dianggap sebagai diskriminasi ras.
- (ii) Bagian 3 menjelaskan definisi ketenagakerjaan menurut Undang-undang dan jenis-jenis hubungan kerja atau hal-hal yang dilindungi Undang-undang. Juga dibahas hal-hal yang tidak diatur dalam Undang-undang dan batasan perlindungannya.
- (iii) Bagian 4 memberi tinjauan konsep-konsep dasar hukum terkait dengan diskriminasi dan pelecehan ras serta tindakan lainnya yang melanggar hukum.
- (iv) Bagian 5 membahas pertanggungjawaban atas tindakan yang melanggar hukum baik dari pihak pengusaha maupun karyawan. Informasi yang diberikan adalah mengenai bagaimana pengusaha mungkin terbebas dari pertanggungjawaban dengan mengambil langkah wajar yang bisa dilakukan guna mencegah karyawan mereka bertindak melanggar hukum.
- (v) Bagian 6 memberi penjelasan lebih lanjut mengenai diskriminasi langsung dan tidak langsung untuk melengkapi konsep-konsep dasar yang diperkenalkan dalam Bagian 4. Untuk diskriminasi langsung, bagian ini menjelaskan hal-hal seperti perlunya perbandingan yang tepat dengan pembanding, relevansi motif, dan beban pembuktian. Untuk diskriminasi tidak langsung, bagian ini menjelaskan unsur persyaratan dan ketentuan, perbandingan proporsi dan apakah persyaratan atau ketentuan yang dapat dibenarkan itu.
- (vi) Bagian 7 membahas perkecualian-perkecualian sehubungan dengan perkara ketenagakerjaan dan hal-hal yang tidak diatur oleh Undang-undang. Perkecualian ini meliputi kualifikasi ketenagakerjaan asli, keterampilan dan pengalaman khusus yang tidak siap tersedia di Hong Kong, persyaratan ketenagakerjaan lokal dan luar negeri yang sudah ada, dan tindakan khusus untuk memberi kesempatan pada kelompok ras yang kurang beruntung.
- (vii) Bagian 8 membahas praktik yang baik yang harus dilaksanakan pengusaha

untuk mendorong persamaan ras dan untuk memenuhi kewajiban mereka berdasarkan Undang-undang.

- (viii) Bagian 9 menjelaskan bahwa seseorang yang merasa telah diperlakukan dengan tindakan yang melanggar hukum bisa mengajukan pengaduan ke Komisi Persamaan Kesempatan (EOC). Peran dan fungsi EOC dalam menangani keluhan diuraikan secara ringkas. Bagian ini menjelaskan bahwa orang tersebut bisa mengambil tindakan hukum dan opsi-opsi yang mungkin terbuka dalam hal ini.

## 1.1 Tujuan Kode Etik

1.1.1 Undang-undang ini ditetapkan pada tahun 2008 untuk menjadikan diskriminasi dan pelecehan ras serta tindakan-tindakan terkait lainnya sebagai tindakan melanggar hukum dalam bidang-bidang tertentu, yaitu beragam aktivitas dalam masyarakat. Bagian 3 Undang-undang membahas diskriminasi dan pelecehan dalam hal-hal ketenagakerjaan dan yang terkait pekerjaan.

1.1.2 Kode Etik ini dimaksudkan untuk menjelaskan Undang-undang dan memberi pedoman praktis tentang bagaimana mencegah diskriminasi ras dalam situasi ketenagakerjaan. Kode Etik ini terutama dimaksudkan untuk membantu pengusaha memahami dan mematuhi Undang-undang guna mendorong persamaan ras di tempat kerja dengan mendorong praktik kerja yang baik. Kode Etik ini juga dimaksudkan untuk memberi pemahaman umum kepada karyawan tentang hukum dan kewajiban mereka, sehingga mereka tahu bagaimana melindungi hak mereka dan apa yang harus dilakukan jika mereka merasa didiskriminasikan oleh majikan mereka.

1.1.3 Di samping pemberi kerja/pengusaha/majikan dan karyawan, Undang-undang juga membahas hubungan kerja lainnya dan hal-hal lain terkait pekerjaan (seperti karyawan kontrak, agen, kemitraan, pelatihan kejuruan dan jasa agen ketenagakerjaan). Pada umumnya, prinsip dan praktik yang baik yang berlaku bagi situasi ketenagakerjaan juga akan berlaku pada jenis hubungan kerja lainnya dan hal-hal yang terkait pekerjaan. Kode Etik juga membahas jenis hubungan dan hal-hal lainnya ini sesuai kebutuhan.

1.1.4 Kode Etik harus dipahami secara keseluruhan dan dengan spirit

mendorong persamaan ras. Kode Etik tidak boleh dipahami secara sempit atau didekati secara sederhana.

## 1.2 Status Kode Etik

- 1.2.1 Kode Etik diterbitkan oleh Komisi Persamaan Kesempatan (EOC) berdasarkan Undang-undang [s.63]. Setelah EOC mengusulkan penerbitan Kode Etik, EOC mengadakan konsultasi dengan masyarakat umum serta para pemangku kepentingan spesifik. Setelah konsultasi, Kode Etik yang diusulkan tersebut diajukan ke Dewan Legislatif untuk ditelaah kelemahannya (*negative vetting*) lalu mulai berlaku pada [tanggal] dalam bentuknya yang sekarang ini.
- 1.2.2 Kode Etik mengedepankan pendekatan dan pemahaman EOC terhadap undang-undang. Namun demikian, Kode Etik tidak mengenakan kewajiban hukum apa pun atau memiliki akibat hukum yang mengikat, dan kegagalan untuk mematuhi Kode Etik tidak dengan sendirinya akan mengakibatkan pertanggungjawaban apa pun [s.63(14)]. Kode Etik ini tidak dimaksudkan untuk menjadi dan bukan merupakan pernyataan hukum yang lengkap dan definitif. Hanya Pengadilan yang dapat memberi keputusan definitif pada masalah hukum.
- 1.2.3 Tetapi, dalam memutuskan kasus, Pengadilan akan mempertimbangkan setiap bagian Kode Etik yang relevan. Jika, misalnya, seorang pengusaha dapat menunjukkan telah dipatuhinya rekomendasi Kode Etik yang relevan, maka hal ini akan mengurangi kemungkinan dijatuhkannya keputusan yang merugikan terhadap pengusaha tersebut. Apabila pengusaha tidak mengikuti rekomendasi Kode Etik, jika terjadi klaim terhadap mereka, pengusaha yang bersangkutan mungkin perlu menjelaskan dengan cara lain, jika ada, bahwa kewajibannya berdasarkan Undang-undang Diskriminasi Ras telah dipatuhi dan ditaati.

## 1.3 Penggunaan ilustrasi dan saran praktik yang baik

- 1.3.1 Untuk menjelaskan mekanisme Undang-undang, Kode Etik akan berusaha mengilustrasikan bagaimana prinsip dan konsep berdasarkan Undang-undang mungkin berlaku untuk situasi tertentu. Meskipun



sebagian besar ilustrasi berhubungan dengan diskriminasi dalam situasi ketenagakerjaan, Kode Etik juga menggunakan beberapa situasi non-ketenagakerjaan untuk melukiskan prinsip dan konsep yang berlaku pada diskriminasi ras pada umumnya.

- 1.3.2 Undang-undang ini adalah sebuah perundang-undangan yang baru. Sejauh ini belum ada keputusan pengadilan Hong Kong yang dijatuhkan berdasarkan pada Undang-undang ini. Keputusan pengadilan berdasarkan undang-undang diskriminasi lainnya di Hong Kong atau di tempat lain (misalnya Australia dan Inggris) mungkin membantu dalam memahami bagaimana Undang-undang ini bekerja. Sebagian ilustrasi yang diberikan oleh Kode Etik berdasarkan pada kasus nyata yang diputuskan oleh Pengadilan berdasarkan undang-undang diskriminasi serupa.
- 1.3.3 Penerapan undang-undang diskriminasi sangat bergantung pada fakta setiap kasus tertentu. Ilustrasi yang digunakan dalam Kode Etik dimaksudkan untuk mempermudah pemahaman undang-undang secara umum. Mungkin ilustrasi tersebut tidak mencakup semua fakta yang relevan dari sebuah situasi spesifik yang benar-benar ditemui oleh pembaca, dan oleh karena itu mungkin tidak dapat diterapkan secara langsung. Harus selalu dicari nasihat hukum yang tepat.
- 1.3.4 Kode Etik akan memberi saran-saran praktik yang baik. Pengusaha bisa menerapkan saran-saran ini sesuai kebutuhan, menyesuaikannya dengan sifat dan skala perusahaan mereka serta sumber daya yang tersedia.
- 1.3.5 Meskipun Kode Etik dimaksudkan untuk menjelaskan undang-undang dan memberi pedoman praktis serta menyarankan praktik yang baik, namun akan ada pertanyaan-pertanyaan tentang undang-undang yang jawaban definitifnya tidak dapat diberikan oleh Kode Etik. Jawaban untuk pertanyaan-pertanyaan ini harus menunggu keputusan tetap dari Pengadilan. Kode Etik tidak menggantikan pengambilan nasihat hukum yang tepat dalam hubungannya dengan situasi spesifik apa pun.

## 2 Arti ras menurut Undang-undang

### 2.1 Apakah yang dimaksud dengan ras

- (i) Menurut Undang-undang, ras berarti “ras”, “warna kulit”, “keturunan”. atau “asal kebangsaan atau etnik” seseorang [s.8(1)(a)].
- (ii) Undang-undang selanjutnya mengelaborasi arti “keturunan” [s.8(1)(c)] dengan menetapkan bahwa diskriminasi atas dasar keturunan berarti diskriminasi terhadap para anggota masyarakat berdasarkan pada bentuk-bentuk stratifikasi sosial, seperti sistem kasta atau sistem status keturunan yang serupa yang menghilangkan atau merusak kenyamanan mereka menikmati persamaan hak asasi manusia.
- (iii) Tidak ada uraian panjang lebar mengenai arti “ras”, “warna kulit”, dan “asal kebangsaan atau etnik”. Apabila tidak ada yurisprudensi di Hong Kong, penggunaan istilah-istilah ini secara umum akan menjadi relevan.
- (iv) Cara terbaik untuk mengilustrasikan arti semua istilah ini adalah dengan mengontraskan orang dari kelompok-kelompok yang berbeda. Arti-arti istilah tersebut tidak saling mengecualikan (*not mutually exclusive*). Mungkin arti-arti tersebut saling tumpang tindih dan tidak dapat selalu dipisahkan dengan jelas dalam setiap situasi. Sebagian ilustrasi di bawah ini berdasarkan pada yurisprudensi luar negeri.

#### 2.1.1 Ras

##### ***Ilustrasi 1:-***

*Orang Eropa dan orang Asia tergolong ras yang berbeda. Pada umumnya, mereka mempunyai fitur tubuh yang berbeda, dan mereka mempunyai budaya dan cara hidup yang berbeda pula. Meskipun terdapat perbedaan-perbedaan ini, jika mereka bekerja pada majikan yang sama dengan melakukan pekerjaan yang sama, mereka mungkin mencapai tingkat kinerja yang sama dan harus diperlakukan setara dalam hubungannya dengan penggajian. Diskriminasi melalui penggajian yang tidak sama antara orang Eropa dan orang Asia, apabila tingkat kinerja mereka sama, mungkin adalah diskriminasi ras yang melanggar hukum.*

### 2.1.2 Warna Kulit

#### ***Ilustrasi 2:-***

*Di antara fitur tubuh yang berbeda di antara ras-ras yang berlainan, mungkin warna kulit adalah perbedaan yang paling mencolok. Misalnya, orang Afrika, orang Eropa dan orang Asia pada umumnya mempunyai warna kulit yang berbeda-beda (hitam, putih dan kuning). Diskriminasi berdasarkan warna kulit jelas merupakan bentuk diskriminasi ras. Diskriminasi antara orang berkulit hitam dan orang berkulit putih mungkin adalah melanggar hukum.*

### 2.1.3 Keturunan

Undang-undang mengatakan [s.8(1)(c)] bahwa keturunan berarti bentuk-bentuk stratifikasi sosial, seperti kasta dan sistem-sistem yang serupa.

Secara historis, di berbagai belahan dunia, dulu terdapat banyak sistem sosial yang keras di mana orang di bagi ke dalam kelas (kasta) yang berlainan berdasarkan keturunan. Kesempatan dalam kehidupan, termasuk pendidikan dan kesempatan pendidikan, ditentukan berdasarkan golongan kasta seseorang. Dalam sistem ini, orang yang lahir dalam kasta rendah mengalami diskriminasi secara umum dan tidak dapat mengembangkan potensi diri mereka sepenuhnya kendati mereka mempunyai kemampuan dan karakter pribadi. Sebagian sistem ini dewasa ini tetap berjalan dalam tingkatan yang berbeda-beda di belahan dunia yang berbeda pula. Apabila di Hong Kong terjadi diskriminasi terhadap seseorang karena golongan kasta orang tersebut, maka hal itu mungkin merupakan tindakan yang melanggar hukum.

### 2.1.4 Asal kebangsaan

Asal kebangsaan pada umumnya merujuk pada golongan bangsa orang tersebut. Pada zaman populasi dunia masih statis, orang yang tinggal di negara yang sama biasanya tergolong bangsa yang sama. Orang yang tinggal di negara lain pada umumnya tergolong bangsa lain. Karena terjadi migrasi pada skala besar dan bangsa-bangsa berekspansi atau ditaklukkan, maka orang-orang dari asal kebangsaan yang berlainan

mulai tinggal di negara yang sama. Orang-orang ini mungkin mempertahankan asal kebangsaan mereka sendiri setelah banyak generasi atau bahkan lama setelah negara bangsa asal mereka tidak lagi ada sebagai satu kesatuan politik yang mandiri. Dewasa ini, orang-orang dari asal kebangsaan yang berlainan barangkali mempunyai kebangsaan yang sama, memegang paspor yang sama dan mempunyai cara hidup yang sangat mirip.

***Ilustrasi 3:-***

*Orang Inggris, orang Skotlandia, orang Irlandia dan orang Welsh dari Britania Raya (United Kingdom) semuanya dari asal kebangsaan yang berlainan, meskipun mereka semua mungkin memegang paspor United Kingdom yang sama. Diskriminasi antara orang Inggris dan orang Skotlandia mungkin merupakan tindakan yang melanggar hukum.*

2.1.5 Asal etnik

Serupa dengan orang-orang yang mempunyai kesamaan asal kebangsaan, ada juga komunitas yang mudah dikenali di berbagai belahan dunia lainnya yang, dalam kelompoknya sendiri, mempunyai kesamaan sejarah yang panjang, memelihara tradisi budaya, cara hidup, dan tata cara sosial yang sama milik mereka sendiri.

Kelompok-kelompok orang ini memisahkan diri dari orang lain di sekitarnya dan mereka dianggap sebagai kelompok etnik tersendiri. Asal etnik adalah identifikasi berdasarkan orang sebagai seorang anggota kelompok seperti itu.

***Ilustrasi 4:-***

*Orang Sikh dari daerah Punjab di sepanjang India dan Pakistan mempunyai warna kulit, fitur tubuh dan nenek moyang yang sama dengan orang Hindu yang tinggal di daerah yang sama di sekitar mereka. Tetapi orang Sikh mempunyai tradisi budaya dan sejarah mereka sendiri. Dalam penampilan secara lahiriah, orang Sikh Ortodoks tidak memotong rambut mereka dan mereka memakai serban. Mereka kelompok etnik yang mudah sekali dikenali. Diskriminasi terhadap orang Sikh mungkin merupakan tindakan yang melanggar hukum.*

2.2 Apakah yang tidak dianggap sebagai diskriminasi ras

Undang-undang menjelaskan bahwa menggunakan hal-hal tertentu sebagai

kriteria untuk memperlakukan orang, dan perbedaan-perbedaan yang disebabkan oleh kriteria ini, tidak akan dianggap sebagai diskriminasi ras [s.8(2)&(3)]. Alasan untuk menetapkan hal-hal ini tampaknya adalah bahwa hal-hal ini pada umumnya tidak dianggap terkait ras atau bahwa hal-hal ini berhubungan dengan politik yang harus bebas dari tantangan diskriminasi ras. Hal-hal ini dikemukakan di bawah ini dengan menggunakan ilustrasi, tetapi ilustrasinya tidak mesti terkait dengan ketenagakerjaan.

### 2.2.1 Penduduk pribumi New Territories

Ada orang-orang yang merupakan keturunan melalui garis laki-laki dari mereka yang pada tahun 1898 tinggal di desa-desa di Hong Kong. Undang-undang menggambarkan orang-orang ini dengan istilah “penduduk pribumi” dan “desa yang sudah mapan”.

“Penduduk pribumi” adalah istilah yang di gunakan dalam Undang-undang Pemilihan Perwakilan Desa Bab 576 (*Village Representative Election Ordinance Cap.576*). Istilah itu merujuk pada orang yang pada tahun 1898 adalah penduduk sebuah Desa Asli dalam arti undang-undang itu, atau orang yang merupakan keturunan melalui garis laki-laki dari penduduk tersebut.

“Desa yang sudah mapan” adalah istilah yang digunakan dalam Undang-undang Pemerintah tentang Sewa (Penilaian dan Penagihan) Bab 515 (*Government Rent (Assessment and Collection) Ordinance Cap.515.*) Desa itu merujuk pada desa yang ada di Hong Kong pada tahun 1898 dalam arti undang-undang itu.

Perbedaan dalam perlakuan tidak akan merupakan diskriminasi rasial jika perbedaan itu berdasarkan pada apakah seseorang merupakan keturunan atau bukan dari desa-desa tua ini.

#### ***Ilustrasi 5:-***

*Seorang pemilik toko di sebuah desa yang hanya akan mempekerjakan penduduk pribumi dari desa tersebut sebagai pelayan toko tidak melakukan diskriminasi ras terhadap orang lain.*

### 2.2.2 Kediaman permanen, hak menetap, hak atas tanah, batasan atau ketentuan untuk tinggal, izin mendarat dan tinggal

Orang mungkin atau mungkin bukan penduduk permanen Hong Kong. Mereka mungkin atau mungkin tidak mempunyai hak menetap atau hak untuk mendarat di Hong Kong. Orang yang datang ke Hong Kong mungkin memerlukan izin sebelum mereka dapat mendarat dan tinggal di sini. Ketentuan tinggal mereka di Hong Kong juga tunduk pada batasan atau ketentuan yang ditetapkan berdasarkan undang-undang imigrasi.

Perbedaan dalam perlakuan bukan merupakan diskriminasi ras apabila perbedaan itu berdasarkan apakah seseorang:

- ◆ penduduk permanen atau bukan, atau
- ◆ mempunyai atau tidak mempunyai hak menetap atau hak atas tanah, atau
- ◆ mempunyai atau tidak mempunyai izin untuk mendarat dan tinggal atau
- ◆ tunduk atau tidak tunduk pada batasan atau ketentuan tinggal.

***Ilustrasi 6:-***

*Sebuah perusahaan yang hanya akan mempekerjakan penduduk permanen yang mempunyai hak menetap di Hong Kong tanpa batasan atau ketentuan tinggal apa pun tidak melakukan diskriminasi ras terhadap orang lain.*

2.2.3 Lama tinggal

Orang yang berbeda mungkin telah tinggal di Hong Kong selama periode waktu yang berbeda pula. Perbedaan perlakuan terhadap seseorang berdasarkan pada lama waktu yang bersangkutan tinggal di Hong Kong yang berbeda dengan orang lainnya bukan merupakan diskriminasi ras yang melanggar hukum.

***Ilustrasi 7:-***

*Dalam sebuah proses perekrutan, jika seorang calon terpilih karena dia telah tinggal di Hong Kong paling lama dibandingkan para calon lainnya yang mempunyai kemahiran sama atau bahkan lebih baik, maka hal ini bukan merupakan diskriminasi ras yang melanggar hukum terhadap*

*para calon lainnya.*

#### 2.2.4 Kebangsaan, status kewarganegaraan atau penduduk negara lain

Orang di Hong Kong mungkin mempunyai kebangsaan yang berbeda, status kewarganegaraan atau penduduk negara lain. Memperlakukan orang secara berbeda berdasarkan pada hal-hal ini bukan merupakan diskriminasi ras yang melanggar hukum. Status kebangsaan, kewarganegaraan atau penduduk tidak tentu sama dengan ras, asal kebangsaan atau etnik karena orang dengan ras dan asal kebangsaan yang berbeda mungkin mempunyai kebangsaan yang sama.

##### ***Ilustrasi 8:-***

*Sebuah perusahaan yang mempunyai bisnis di Amerika Serikat memilih untuk mempekerjakan seorang yang mempunyai kebangsaan Amerika dan memegang paspor Amerika tidak melakukan diskriminasi ras terhadap orang yang bukan berkebangsaan Amerika dan tidak memegang paspor Amerika.*

Meskipun menggunakan kriteria di atas tidak akan dianggap sebagai diskriminasi ras, pengusaha harus mempertimbangkan dengan seksama apakah perlu menerapkan kriteria tersebut dalam setiap proses atau keputusan mereka. Apabila pengusaha menggunakan kriteria ini tanpa alasan yang bagus, mereka mungkin tidak membuat keputusan terbaik atau tidak merekrut bakat-bakat terbaik karena kelompok calon atau karyawan yang berbakat dan setia yang tersedia untuk mereka akan terbatas.

Di samping itu, bahkan apabila pengusaha bermaksud menerapkan kriteria di atas, jika kriteria ini secara objektif tidak diperlukan atau ada bukti bahwa kriteria tersebut tidak diterapkan secara konsisten, kemungkinan akan ada dugaan bahwa kriteria tersebut tidak diterapkan dengan sebenarnya tetapi hanya kedok untuk diskriminasi ras. Jika ditetapkan bahwa kriteria yang diusahakan tersebut tidak murni, maka hal ini mungkin mengakibatkan berhasilnya klaim terhadap diskriminasi ras yang melanggar hukum.

##### ***Ilustrasi 9:-***

*Sebuah perusahaan tidak mau mempekerjakan seorang akuntan yang berasal dari Asia Tenggara yang tidak mempunyai kediaman permanen*

*di Hong Kong, dengan mengatakan bahwa perusahaan hanya akan mempekerjakan penduduk permanen. Akan tetapi, jika kemudian ada bukti bahwa sebenarnya perusahaan itu mempekerjakan orang yang berasal dari Eropa yang bukan merupakan penduduk permanen, maka hal ini mungkin merupakan diskriminasi ras yang melanggar hukum. Jika orang lain yang berasal dari Asia Tenggara, yang merupakan penduduk permanen dan sebenarnya dia memenuhi syarat, ditolak bekerja di perusahaan itu, maka hal ini mungkin juga menunjukkan diskriminasi ras.*



### 3 Ruang lingkup perlindungan ketenagakerjaan

Berdasarkan Undang-undang [s.10], pengusaha tidak boleh mendiskriminasi para pelamar pekerjaan atau melecehkan mereka atas dasar ras mereka.

#### 3.1 Arti ketenagakerjaan

- (i) Undang-undang [s.2] menetapkan “ketenagakerjaan” sebagai sebuah kontrak jasa atau pemagangan, atau sebuah kontrak untuk secara pribadi melakukan pekerjaan apa pun. Siapa pun yang secara pribadi harus bekerja berdasarkan kontrak mungkin adalah menjadi seorang karyawan, dan pihak lain pada kontrak itu adalah pemberi kerja/pengusaha/majikan. Siapa pun yang melamar untuk kontrak seperti itu adalah pelamar pekerjaan. Undang-undang melindungi pelamar pekerjaan dan karyawan dari diskriminasi dan pelecehan ras.

#### ***Ilustrasi 10:-***

*Seorang tukang kayu pekerja mandiri yang membuat kontrak dengan pemilik toko untuk secara pribadi melakukan suatu pekerjaan perbaikan di toko tersebut akan menjadi karyawan pemilik toko itu seperti yang dimaksud Undang-undang. Pemilik toko itu melanggar hukum apabila dia melakukan diskriminasi ras terhadap tukang kayu tersebut pada saat dia sedang melakukan pekerjaan.*

- (ii) Undang-undang berlaku bagi ketenagakerjaan baik di sektor swasta maupun sektor publik. Pemerintah dan badan-badan publik lainnya juga terikat oleh undang-undang dan tidak boleh mendiskriminasi ketenagakerjaan dan hal-hal terkait.

#### 3.1.1 Bekerja total atau terutama di luar Hong Kong

3.1.1.1 Undang-undang hanya melindungi karyawan yang bekerja sepenuhnya atau terutama di Hong Kong. Undang-undang tidak melindungi orang yang bekerja total atau terutama di luar Hong Kong. [s.16(1)].

#### ***Ilustrasi 11:-***

*Seorang penyelia yang dipekerjakan oleh sebuah perusahaan Hong Kong untuk bekerja di sebuah pabrik di Guangzhou mungkin tidak dilindungi Undang-undang. Sebaliknya, seorang manajer akun yang menghabiskan sebagian besar waktunya bekerja di Hong Kong tetapi perlu melakukan perjalanan ke pabrik Guangzhou hanya sebulan sekali mungkin dilindungi Undang-undang.*

3.1.1.2 Orang yang bekerja di:-

- (a) kapal yang terdaftar di Hong Kong; atau
- (b) pesawat terbang yang terdaftar di Hong Kong dan dioperasikan oleh orang yang kantor pusatnya berada di Hong Kong atau biasanya bermukim di Hong Kong,

dilindungi, sekalipun mereka bekerja terutama di luar Hong Kong [16(2)].

***Ilustrasi 12:-***

*Seorang kapten kapal hovercraft yang menghabiskan lebih banyak waktunya di lautan terbuka di luar Hong Kong daripada di perairan Hong Kong, tetapi kapal hovercraft tersebut terdaftar di Hong Kong, akan dilindungi oleh Undang-undang.*

3.2 Pengusaha kecil [s.10(3), (8) & (9)]

- (i) Selama 3 tahun pertama setelah penetapan Undang-undang, ada tenggang waktu di mana selama itu larangan pada diskriminasi ketenagakerjaan tidak akan berlaku bagi pengusaha yang mempekerjakan tidak lebih dari 5 orang karyawan. Apabila sebuah perusahaan dikendalikan oleh perusahaan lainnya atau apabila 2 perusahaan dikendalikan oleh orang ketiga, maka karyawan kedua perusahaan tersebut digabung untuk tujuan penghitungan jumlah karyawan.
- (ii) Tenggang waktu tidak berlaku bagi pekerjaan bidang pembantu rumah tangga.
- (iii) Tenggang waktu akan berakhir pada [16 Juli 2001] (3 tahun

setelah penetapan Undang-undang), di mana pada saat itu Undang-undang akan berlaku bagi semua pengusaha baik besar maupun kecil.

### 3.3 Pembantu rumah tangga [s.10(7)]

- (i) Larangan mengenai diskriminasi ketenagakerjaan tidak berlaku bagi perekrutan pembantu rumah tangga yang bekerja di tempat di mana majikan atau kerabat dekatnya tinggal. Akan tetapi, setelah dipekerjakan pembantu rumah tangga akan dilindungi oleh Undang-undang.

#### ***Ilustrasi 13:-***

*Seseorang boleh memilih untuk tidak mempekerjakan seorang pembantu rumah tangga dari asal kebangsaan tertentu, dan alih-alih hanya mempekerjakan pembantu dari asal kebangsaan yang lain. Menurut Undang-undang, pilihan ini tidak melanggar hukum.*

*Apabila majikan mempekerjakan dua orang pembantu rumah tangga dari asal kebangsaan yang berbeda, maka harus ada persamaan di antara mereka. Jika seorang pembantu rumah tangga dibayar lebih banyak daripada yang lainnya karena alasan asal kebangsaan maka hal ini mungkin merupakan tindakan yang melanggar hukum.*

### 3.4 Agama [s.23]

- (i) Larangan pada diskriminasi ketenagakerjaan tidak berlaku bagi ketenagakerjaan untuk agama formal jika ketenagakerjaan itu terbatas bagi orang dari kelompok ras tertentu guna menaati doktrin agama tersebut atau guna menghindari menyinggung kepekaan para pengikutnya.

### 3.5 Hubungan kerja lainnya

Selain hubungan pengusaha-karyawan (atau pelamar pekerjaan), Undang-undang juga melindungi bentuk-bentuk hubungan kerja lainnya. Hubungan kerja ini adalah:-

### 3.5.1 Karyawan kontrak [s.15]

Karyawan kontrak adalah orang yang dipekerjakan oleh kontraktor atau subkontraktor untuk melakukan pekerjaan bagi orang ketiga (disebut prinsipal). Kontraktor adalah seseorang yang melaksanakan pekerjaan untuk prinsipal berdasarkan kontrak yang dibuat secara langsung dengan prinsipal. Subkontraktor adalah seseorang yang melaksanakan pekerjaan yang telah dilaksanakan kontraktor untuk prinsipal. Sekalipun karyawan kontrak tidak dipekerjakan oleh prinsipal, namun prinsipal tidak boleh mendiskriminasi karyawan kontrak.

#### ***Ilustrasi 14:-***

*Seorang kontraktor mempekerjakan petugas pembersihan, dan berdasarkan kontrak dengan firma (prinsipal), mengirim petugas pembersihan ke firma dagang tersebut untuk membersihkan kantornya. Ketika petugas pembersihan yang dikirim ke kantor itu sampai di kantor tersebut, firma dagang itu mendapati bahwa salah satu petugas pembersihan itu berasal dari Asia Tenggara, lalu mereka tidak mengizinkannya memasuki kantor tersebut untuk melakukan pekerjaan pembersihan, tetapi mengharuskannya segera meninggalkan kantor itu. Para petugas pembersihan lainnya berasal dari Cina dan diizinkan untuk melakukan pekerjaannya di kantor tersebut. Hal ini mungkin melanggar Undang-undang.*

### 3.5.2 Mitra [s.17]

Jika sebuah firma kemitraan mempunyai 6 mitra atau lebih, maka firma itu tidak boleh melakukan diskriminasi ras terhadap mitranya yang mana saja atau siapa saja yang ingin menjadi mitra.

#### ***Ilustrasi 15:-***

*Sebuah firma kemitraan pengacara mungkin melanggar hukum apabila menolak mengizinkan seorang pengacara yang berasal dari Asia Tenggara untuk bergabung dengan firma tersebut, padahal sebenarnya dia cocok untuk bergabung*

### 3.5.3 Agen [s.22]

Agen adalah orang yang dibayar berupa komisi untuk melakukan pekerjaan bagi prinsipalnya, misalnya, agen asuransi yang dibayar berdasarkan komisi karena menjual polis asuransi untuk perusahaan asuransi. Prinsipal tidak boleh mendiskriminasi agennya.

***Ilustrasi 16:-***

*Sebuah perusahaan asuransi mungkin melanggar hukum jika perusahaan itu membayar komisi lebih sedikit kepada agen yang bukan berasal dari Cina dibandingkan dengan agen-agen lainnya padahal semua agen itu mempunyai kinerja yang sama-sama baik .*

3.5.4 Pengacara [s.35]

Pengacara di Hong Kong bekerja sama dengan para pengacara lain dari asosiasi pengacara (*sets of chambers*) di mana mereka menjadi anggota tetap lembaga tersebut. Bagi orang yang ingin berpraktik sebagai pengacara, mereka harus magang pada pengacara yang berpraktik.

Menurut Undang-undang, para pengacara atau panitera mereka tidak boleh mendiskriminasi seseorang dalam kaitannya dengan menawarkan keanggotaan tetap (*tenancy*) atau pemagangan (*pupillage*).

Siapa pun yang mendiskriminasi pengacara dalam kaitannya dengan memberi perintah kepadanya atau menerima perintah darinya juga melanggar hukum.

***Ilustrasi 17:-***

*Sekelompok pengacara yang berpraktik di sebuah asosiasi pengacara mungkin melanggar hukum apabila menolak pengacara lain yang berasal dari Asia Tenggara untuk bergabung dengan asosiasi pengacara tersebut, padahal sebenarnya dia cocok untuk bergabung.*

3.6 Hal-hal lain terkait pekerjaan

Di samping itu hal-hal lainnya yang terkait pekerjaan juga diatur dalam Undang-undang. Hal-hal ini adalah:-

3.6.1 Pelatihan kejuruan [s.20]

Penyedia pelatihan kejuruan diatur oleh Undang-undang dan tidak boleh mendiskriminasi orang yang ingin mengikuti atau sedang mengikuti pelatihan.

Namun demikian, penyedia pelatihan kejuruan tidak berkewajiban membuat perencanaan yang berbeda untuk kelompok ras yang berbeda sehubungan dengan hari libur dan media pelajaran.  
[s.20(2)]

***Ilustrasi 18:-***

*Sebuah perguruan teknis melanggar hukum apabila menolak siswa dari Asia Tenggara untuk mendaftar dalam sebuah kursus pelatihan mekanik padahal dia sebenarnya memenuhi syarat untuk diterima. Tetapi setelah diterima, perguruan tinggi tersebut tidak berkewajiban untuk membuat perencanaan khusus baginya berkenaan dengan hari libur dan media pelajaran.*

3.6.2 Agan ketenagakerjaan [s.21]

Agan ketenagakerjaan yang menyediakan jasa mencarikan pekerjaan bagi para pekerja atau menyediakan bimbingan karier atau memasok tenaga kerja ke pengusaha diatur oleh Undang-undang dan tidak boleh mendiskriminasi orang yang ingin mendapatkan jasa mereka.

***Ilustrasi 19:-***

*Sebuah agan ketenagakerjaan mungkin melanggar hukum apabila menolak mencarikan pekerjaan untuk seseorang yang berasal dari Asia Tenggara yang sedang mencari pekerjaan.*

## 4 Tinjauan tindakan melanggar hukum menurut Undang-undang

### 4.1 Apakah “diskriminasi” itu

Undang-undang menetapkan bermacam-macam jenis diskriminasi. Jenis diskriminasi tersebut adalah:-

#### 4.1.1 Diskriminasi ras

Menurut Undang-undang, diskriminasi mempunyai dua arti [s.4]. Terdapat diskriminasi ras jika sebuah situasi termasuk salah satu atau kedua arti ini. Kedua arti itu adalah:-

##### 4.1.1.1 Diskriminasi langsung [s.4(1)(a)]

Diskriminasi langsung terjadi apabila orang A memperlakukan orang B dengan kurang menyenangkan (yaitu dengan cara yang berbeda atau dengan lebih buruk) daripada orang lain karena alasan ras orang B. Undang-undang tidak benar-benar menggunakan kata “diskriminasi langsung” tetapi bentuk diskriminasi ini biasanya dikenal dengan istilah ini. Menurut Undang-undang, pemisahan kelompok ras yang berbeda adalah diskriminasi ras langsung [s.4(3)].

##### ***Ilustrasi 20:-***

*Contoh sederhana diskriminasi langsung adalah cara petugas kebersihan kontrakan yang berasal dari Asia Tenggara diperlakukan dalam ilustrasi 14 di atas. Perlakuan yang diterimanya dari prinsipal berbeda dengan dan lebih buruk daripada perlakuan yang diterima para petugas kebersihan lainnya dan hal ini karena dia berasal dari Asia Tenggara sedangkan para petugas kebersihan lainnya adalah orang Cina. Hal ini mungkin merupakan diskriminasi ras langsung yang melanggar hukum.*

##### 4.1.1.2 Diskriminasi tidak langsung [s.4(1)(b), dan s.4(2) sampai (5)]

Bahkan apabila setiap orang diperlakukan secara sama, tetapi

jika perlakuan yang sama ini mempunyai dampak yang tidak menguntungkan pada, atau perlakuan itu menyebabkan kerugian bagi kelompok ras tertentu, maka perlakuan ini juga dianggap diskriminasi dan biasanya dikenal sebagai diskriminasi tidak langsung (meskipun Undang-undang sebenarnya tidak menggunakan kata “diskriminasi tidak langsung”).

Menurut Undang-undang, perlakuan yang sama harus menjadi persyaratan atau ketentuan yang diberlakukan secara sama terhadap orang yang berasal dari kelompok ras yang berbeda.

Apakah persyaratan atau ketentuan tersebut mempunyai dampak yang tidak menguntungkan pada, atau menyebabkan kerugian bagi kelompok ras tertentu, maka hal ini akan diputuskan dengan membandingkan proporsi orang dalam kelompok ras yang berbeda yang dapat mematuhi persyaratan atau ketentuan tersebut. Jika proporsi orang dalam kelompok ras tertentu yang dapat mematuhi persyaratan atau ketentuan tersebut adalah jauh lebih kecil daripada kelompok-kelompok lainnya, maka persyaratan atau ketentuan tersebut akan menjadi diskriminasi yang tidak langsung terhadap kelompok ras itu.

Kendati dampaknya merugikan beberapa kelompok ras atau membuat mereka kurang beruntung, persyaratan atau ketentuan tersebut mungkin bisa dibenarkan apabila tujuannya logis dan persyaratan atau ketentuan itu merupakan sarana yang proporsional dan tepat untuk mencapai tujuan itu. Persyaratan atau ketentuan yang dapat dibenarkan tidak melanggar hukum.

***Ilustrasi 21:-***

*Persyaratan bahwa siswa di sekolah dilarang mengenakan penutup kepala, jika diterapkan dengan keras bagi semua siswa, mungkin merupakan diskriminasi tidak langsung terhadap siswa Sikh yang dalam praktiknya tidak dapat mematuhi karena mereka akan kehilangan identitas etnik mereka jika mereka tidak diizinkan mengenakan serban mereka.*



Penjelasan lebih lanjut mengenai 2 jenis diskriminasi ini diberikan dalam Bagian 6.

#### 4.1.2 Diskriminasi karena alasan ras kerabat dekat

Diskriminasi atas dasar ras kerabat dekat [s.5] terjadi apabila orang A memperlakukan orang B dengan kurang menyenangkan (yaitu dengan cara yang berbeda atau dengan lebih buruk) daripada orang lain karena alasan ras kerabat dekat orang B. Kerabat dekat berarti pasangan seseorang, orang tua atau anak ( termasuk anak yang dilahirkan di luar pernikahan, anak hasil adopsi atau anak angkat), kakek atau nenek, saudara kandung dan ipar [s.2].

##### ***Ilustrasi 22:-***

*Apabila seorang manajer yang mempunyai kinerja bagus dalam sebuah perusahaan tidak dipilih untuk dipromosikan menjadi direktur, meskipun dia berhak dipilih, namun karena istrinya berasal dari Asia Tenggara, sehingga mereka tidak dianggap layak untuk fungsi sosial perusahaan yang biasanya dihadiri oleh para direktur dan pasangan mereka, mungkin hal ini merupakan tindakan melanggar hukum.*

#### 4.1.3 Diskriminasi melalui perlakuan buruk

Apabila terjadi tindakan yang menurut Undang-undang melanggar hukum (misalnya diskriminasi ras), korban mungkin ingin mengajukan perkara tersebut secara internal ke majikannya. Dia mungkin juga secara formal mengadu ke EOC, mungkin bahkan mengambil tindakan hukum di pengadilan. Barangkali ada orang yang akan memberi informasi atau bukti terkait dengan kasus tersebut. Orang yang bermaksud untuk atau telah mengambil tindakan tersebut sering kali mengkhawatirkan kemungkinan balas dendam dari majikan mereka yang akan memperlakukan mereka secara tidak adil karena mengambil tindakan itu. Untuk melindungi orang ini dari perlakuan tidak adil, Undang-undang menyatakan bahwa mendiskriminasikan orang yang mengambil tindakan merupakan perbuatan yang melanggar hukum. Jenis diskriminasi ini disebut diskriminasi melalui perlakuan buruk.

Diskriminasi melalui perlakuan buruk terjadi apabila orang A memperlakukan orang B dengan kurang menyenangkan (yaitu dengan cara yang berbeda atau dengan lebih buruk) daripada orang lain karena

orang B atau orang ketiga telah melakukan tindakan yang dilindungi berdasarkan Undang-undang. Tindakan yang dilindungi berdasarkan Undang-undang adalah [s.6]:-

- ◆ Mengajukan perkara berdasarkan Undang-undang
- ◆ Memberi informasi atau bukti terkait dengan perkara berdasarkan Undang-undang
- ◆ Melakukan sesuatu berdasarkan atau dengan merujuk ke Undang-undang (misalnya, mengajukan pengaduan ke EOC)
- ◆ Menuduh bahwa seseorang telah melanggar Undang-undang (misalnya mengajukan perkara ke majikan secara internal)

Apabila orang A memperlakukan orang B dengan cara yang berbeda atau lebih buruk daripada orang lain karena orang A mengetahui atau mencurigai orang B atau orang ketiga bermaksud melakukan atau telah melakukan suatu tindakan apa pun yang dilindungi Undang-undang, sekalipun orang B atau orang ketiga sebenarnya belum melakukan atau tidak bermaksud melakukan tindakan apa pun yang dilindungi Undang-undang, namun perlakuan orang A tersebut tetap merupakan tindakan diskriminatif melalui perlakuan buruk.

***Ilustrasi 23:-***

*Jika seorang manajer yang berasal dari kebangsaan asing mengajukan diskriminasi ras karena dia diberi bonus tahunan lebih sedikit daripada para manajer lainnya, dan kemudian perusahaan memutuskan untuk memecatnya karena dia mengajukan pengaduan itu, maka hal ini mungkin adalah tindakan diskriminatif melalui perlakuan buruk yang melanggar hukum.*

4.2 Penerapan ke berbagai macam aspek dan tingkat hubungan ketenagakerjaan

- 4.2.1 Undang-undang berlaku bagi semua tahap dan aspek hubungan ketenagakerjaan. Dari segi tahapan ketenagakerjaan yang berbeda-beda, Undang-undang berlaku mulai dari durasi ketenagakerjaan hingga pemutusan hubungan kerja, dan mungkin bahkan setelah pemutusan hubungan kerja. Dari segi aspek ketenagakerjaan yang berbeda-beda, Undang-undang berlaku mulai

dari penggajian dan tunjangan hingga ketentuan kerja dan hingga peluang-peluang untuk promosi, mutasi dan pelatihan. Pengusaha tidak boleh mendiskriminasi pelamar pekerjaan atau karyawan dalam setiap tahap atau aspek.

4.2.2 Terkait dengan perekrutan tenaga kerja, pengusaha tidak boleh mendiskriminasi pelamar pekerjaan [s.10(1)]:-

- ◆ Dalam pengaturan yang dibuat untuk menentukan siapa yang seharusnya diberi tawaran pekerjaan

***Ilustrasi 24:-***

*Menolak mewawancarai pelamar pekerjaan karena dia bukan orang Cina mungkin merupakan tindakan yang melanggar hukum.*

- ◆ Dalam syarat-syarat mengenai pekerjaan mana yang ditawarkan

***Ilustrasi 25:-***

*Jika pelamar pekerjaan dibagi menjadi kelompok ras yang berbeda-beda dan diberikan tawaran penggajian yang berbeda menurut kelompok mereka, maka hal ini mungkin merupakan diskriminasi ras yang melanggar hukum.*

- ◆ Dengan menolak, atau dengan sengaja mengabaikan untuk memberikan tawaran pekerjaan

***Ilustrasi 26:-***

*Menolak memberikan tawaran pekerjaan kepada pelamar pekerjaan karena dia bukan orang Cina, padahal dia calon yang paling cocok untuk pekerjaan dimaksud mungkin merupakan tindakan melanggar hukum.*

4.2.3 Terkait dengan durasi ketenagakerjaan dan pemutusan hubungan kerja, pengusaha tidak boleh mendiskriminasi karyawan [s.10(2)]:-

- ◆ Dalam syarat-syarat ketenagakerjaan

***Ilustrasi 27:-***

*Mengharuskan karyawan yang berasal dari Asia Tenggara bekerja lebih lama daripada pekerja lainnya mungkin merupakan tindakan*

*yang melanggar hukum.*

- ◆ Dalam kesempatan untuk promosi, mutasi atau pelatihan, atau tunjangan, fasilitas atau jasa lainnya atau menolak atau dengan sengaja mengabaikan untuk menyediakan akses ke hal-hal ini

***Ilustrasi 28:-***

*Apabila staf yang berasal dari Eropa diberi prioritas di atas staf yang bukan berasal dari Eropa dalam mempertimbangkan promosi, maka hal ini mungkin merupakan tindakan yang melanggar hukum.*

- ◆ Dengan memecat karyawan atau membuatnya mengalami kerugian lainnya.

***Ilustrasi 29:-***

*Jika staf yang tidak berasal dari Cina dipilih terlebih dahulu dalam pelaksanaan pengurangan tenaga kerja, maka hal itu mungkin merupakan tindakan yang melanggar hukum.*

4.2.4 Pemecatan termasuk tidak ada pembaruan ketenagakerjaan dan pengunduran diri karena terpaksa (*constructive dismissal*).

4.2.5 Bahkan setelah pemutusan hubungan kerja, mungkin masih ada hal-hal yang bisa dilakukan pengusaha yang akan diatur oleh Undang-undang. Apabila sesuatu terkait erat dengan pekerjaan sebelumnya, misalnya memberi surat referensi, pengusaha tidak boleh melakukan diskriminasi terhadap mantan karyawan.

***Ilustrasi 30:-***

*Jika manajer dalam ilustrasi 22 di atas mengundurkan diri dan meninggalkan perusahaan setelah mengajukan pengaduan ke perusahaan tentang diskriminasi yang melanggar hukum, dan kemudian perusahaan tersebut menolak memberinya referensi kinerja yang akurat untuk pengusaha lainnya nanti - sebagai balas dendam karena manajer itu mengajukan pengaduan atas diskriminasi yang melanggar hukum - maka perusahaan itu mungkin melakukan tindakan yang melanggar hukum.*

4.2.6 Meskipun pengusaha bisa melanjutkan perencanaan pensiun yang dibuat sebelum dimulainya Undang-undang [s.10(4)], perencanaan ini tidak boleh mendiskriminasikan karyawan sehubungan dengan promosi atau penurunan pangkat, mutasi, pelatihan atau pemutusan hubungan kerja [s.10(5)].

#### 4.3 Apakah yang dimaksud dengan “pelecehan ras”

Menurut Undang-undang, pelecehan ras mempunyai 2 arti [s.7]. Terdapat pelecehan ras jika ada situasi termasuk salah satu atau kedua arti ini:-

##### 4.3.1 Tindakan pelecehan yang tidak menyenangkan [s.7(1)]

Pelecehan ras terjadi apabila orang A melakukan sesuatu yang tidak menyenangkan terhadap orang B karena ras orang B atau ras kerabat dekatnya.

Hal yang dilakukan oleh orang A dapat berupa tindakan atau perilaku apa saja, termasuk mengatakan atau menulis sesuatu yang tidak menyenangkan bagi orang B, tetapi tindakan itu harus sedemikian rupa sehingga, jika ada seseorang yang berakal sehat yang melihat situasi tersebut, mengetahui semua keadaan yang relevan, orang itu juga akan berpendapat bahwa orang B akan tersinggung, terhina atau terintimidasi karena tindakan itu. Pelecehan itu harus dipertanggungjawabkan sekalipun orang A tidak punya maksud untuk menyinggung, menghina atau mengintimidasi orang B.

Jenis pelecehan ini biasanya ditujukan pada korban dan akan terjadi jika korban tidak ada.

##### ***Ilustrasi 31:-***

*Seorang karyawan yang berasal dari Asia Tenggara yang baru bergabung dipanggil “Ah Cha” oleh rekan-rekan kerjanya karena mereka tidak dapat melafalkan namanya. Karyawan yang berasal dari Asia Tenggara ini tidak menyukai cemoohan ini dan merasa ucapan itu kasar dan ofensif, tetapi rekan-rekan kerjanya terus memanggilnya begitu meskipun dia menolak. Hal ini mungkin merupakan pelecehan ras yang melanggar hukum.*

##### 4.3.2 Pelecehan lingkungan yang tidak ramah [s.7(2)]

Pelecehan ras bisa juga terjadi ketika orang A sendiri atau bersama-sama orang lain melakukan sesuatu atas dasar ras orang B atau ras kerabatnya, yang membuat lingkungan kerja orang B tidak ramah atau menakutkan. Sekali lagi, hal yang dilakukan oleh orang A mungkin berupa tindakan atau perilaku apa saja, termasuk mengatakan atau menulis sesuatu. Apabila hal itu membuat lingkungan kerja orang B tidak ramah atau menakutkan baginya, maka hal ini mungkin adalah pelecehan ras yang melanggar hukum.

Kendati korban mungkin terdampak oleh perilaku yang melecehkan tersebut, jenis pelecehan ini tidak mesti ditujukan pada korban karena tindakan pelecehan itu mungkin tetap berlanjut atau terpelihara selama jangka waktu tertentu meskipun korban tidak ada selama jangka waktu tersebut.

***Ilustrasi 32:-***

*Jika lencana rezim Nazi di Jerman selama Perang Dunia Dua dipajang dengan mencolok di dalam kantor, staf berkebangsaan Yahudi mungkin tersinggung atau terintimidasi. Pajangan seperti itu mungkin merupakan lingkungan yang tidak ramah atau menakutkan bagi mereka*

Perilaku mungkin merupakan tindakan pelecehan perilaku yang tidak menyenangkan dan sekaligus pelecehan lingkungan yang tidak ramah.

4.4 Hubungan di mana pelecehan ras adalah melanggar hukum

Pelecehan ras adalah melanggar hukum apabila hal itu terjadi dalam situasi yang ditetapkan berdasarkan Undang-undang. Perlindungan berdasarkan Undang-undang tidak berlaku dalam situasi yang tidak ditetapkan oleh Undang-undang. Dalam situasi yang terkait pekerjaan, situasi-situasi yang ditentukan tersebut adalah:

- ◆ Pengusaha melakukan pelecehan ras terhadap pelamar pekerjaan
- ◆ Pengusaha melakukan pelecehan ras terhadap karyawan
- ◆ Karyawan melakukan pelecehan ras terhadap pelamar pekerjaan atau karyawan lain dari pengusaha yang sama

- ◆ Prinsipal melakukan pelecehan ras terhadap karyawan kontrak (jika karyawan prinsipal tersebut melakukan pelecehan ras terhadap karyawan kontrak, prinsipal sebagai majikan akan diperlakukan sebagai telah melakukan tindakan yang melecehkan tersebut dan bertanggung jawab secara hukum [s.47], dan karyawan terbut bertanggung jawab karena membantu tindakan yang melecehkan [s.48])
- ◆ Karyawan kontrak melakukan pelecehan ras terhadap karyawan kontrak lainnya
- ◆ Mitra sebuah firma kemitraan melakukan pelecehan ras terhadap mitra lainnya atau seseorang yang melamar menjadi mitra
- ◆ Prinsipal melakukan pelecehan ras terhadap agen
- ◆ Agen melakukan pelecehan ras terhadap sesama agen lainnya
- ◆ Pelamar pekerjaan melakukan pelecehan ras terhadap pengusaha
- ◆ Orang A melakukan pelecehan ras terhadap orang B, jika orang A tinggal di tempat di mana orang B dipekerjakan oleh orang ketiga untuk bekerja, apakah orang B juga tinggal di tempat itu atau tidak

***Ilustrasi:-***

*Jika seseorang mempekerjakan pembantu rumah tangga untuk bekerja di rumahnya, orang lain yang tinggal dalam rumah tangga itu tidak boleh melakukan pelecehan ras terhadap pembantu rumah tangga tersebut.*

- ◆ Penyedia pelatihan kejuruan melakukan pelecehan ras terhadap orang yang ingin mengikuti atau sedang mengikuti pelatihan [s.25(3)].
- ◆ Agen ketenagakerjaan atau staf mereka melakukan pelecehan ras terhadap orang yang ingin mendapatkan jasa mereka [s.25(4)]

#### 4.5 Fitnah dan serangan fitnah serius

- 4.5.1 Selain pelecehan ras, baik pengusaha maupun karyawan harus memperhatikan bahwa aktivitas kerja bisa dianggap sebagai aktivitas di muka umum, dan bahwa segala aktivitas di muka umum mungkin

merupakan tindakan melanggar hukum jika hal itu dilakukan untuk menghasut kebencian terhadap, hinaan serius pada, atau cemoohan serius pada orang lain atas dasar ras mereka. Menurut Undang-undang, perbuatan seperti itu disebut fitnah. [s.45]

- 4.5.2 Perbuatan di muka umum meliputi segala bentuk komunikasi ke publik atau tindakan yang dapat dilihat publik, seperti berbicara, menulis, isyarat gerakan tubuh atau mengenakan pakaian, memajang tanda, bendera, lencana dan lambang.

***Ilustrasi 34:-***

*Pawai di jalan yang menampilkan slogan-slogan yang cenderung membenarkan adanya Holocaust dengan merendahkan orang Yahudi mungkin merupakan fitnah ras yang melanggar hukum terhadap orang Yahudi .*

- 4.5.3 Perbuatan fitnah yang dilakukan dengan niat dan melibatkan ancaman penganiayaan fisik pada orang dari ras yang menjadi sasaran atau harta benda mereka merupakan pelanggaran kriminal yang dapat dihukum dengan vonis denda maksimal \$100.000 atau kurungan penjara maksimal selama 2 tahun. [s.46]

4.6 Tindakan melanggar hukum lainnya menurut Undang-undang

Di samping beragam bentuk diskriminasi, pelecehan dan fitnah ras yang disebutkan di atas, terdapat tindakan-tindakan lain terkait aktivitas ketenagakerjaan yang menurut Undang-undang merupakan tindakan melanggar hukum. Tindakan-tindakan lain yang melanggar hukum ini meliputi:-

4.6.1 Iklan Diskriminatif

Menurut Undang-undang [s.42], menerbitkan atau menyebabkan diterbitkannya iklan adalah melanggar hukum apabila iklan tersebut mengindikasikan atau mungkin secara wajar akan dipahami mengindikasikan, bahwa:-

- ◆ pekerjaan tidak akan diberikan kepada seseorang dari kelompok (kelompok-kelompok) ras tertentu atau dengan karakteristik ras tertentu, atau



- ◆ suatu persyaratan atau ketentuan yang secara rasial diskriminatif dan tidak dapat dibenarkan akan diberlakukan pada pelamar pekerjaan atau pemegang pekerjaan.

**Ilustrasi 35:-**

*Sebuah iklan yang menyatakan bahwa sebuah restoran sedang membutuhkan seorang pencuci piring berkebangsaan Cina mungkin akan melanggar hukum karena hal itu mengindikasikan bahwa orang dari kelompok ras lain yang tidak berasal dari Cina tidak akan diberi pekerjaan tersebut.*

**Ilustrasi 36:-**

*Sebuah iklan yang menyebutkan bahwa dibutuhkan kelancaran berbicara Perancis untuk pekerjaan pembersih ruangan di sebuah hotel mungkin merupakan iklan yang melanggar hukum apabila kemampuan bahasa ini tidak diperlakukan dalam pembersihan ruangan tetapi mempunyai dampak yang merugikan bagi sebagian besar orang Cina yang tidak dapat berbicara bahasa Perancis dengan lancar tetapi mereka sebenarnya memenuhi syarat untuk pekerjaan tersebut.*

4.6.2 Perintah dan tekanan untuk mendiskriminasi

Apabila orang A mempunyai kekuasaan atas orang B, atau jika orang B biasanya bertindak atas kehendak orang A, maka orang A melakukan tindakan yang melanggar hukum apabila orang A menyuruh atau berusaha menyuruh orang B melakukan tindakan yang berdasarkan Undang-undang adalah tindakan yang melanggar hukum (misalnya melakukan tindakan diskriminatif terhadap atau melecehkan orang ketiga).

**Ilustrasi 37:-**

*Direktur utama sebuah perusahaan biasanya melakukan apa saja yang diperintahkan oleh pemegang saham utama. Pemegang saham utama memerintahkannya agar jangan memberi pekerjaan sebagai general manager kepada seorang pelamar karena pelamar tersebut tidak berasal dari Cina. Hal ini mungkin merupakan tindakan yang melanggar hukum.*

Sekalipun orang A tidak mempunyai otoritas atau pengaruh atas orang B,

orang A tetap melanggar hukum apabila orang A menghasut atau berusaha menghasut orang B, dengan menawarkan suatu keuntungan kepada atau dengan mengancam orang B, untuk melakukan tindakan yang berdasarkan Undang-undang adalah tindakan yang melanggar hukum (seperti melakukan tindakan diskriminatif terhadap atau melecehkan ras orang ketiga).

## 5 Pertanggungjawaban atas tindakan yang melanggar hukum

### 5.1 Pertanggungjawaban pengusaha dan pelaku pelanggaran

5.1.1 Menurut Undang-undang, segala sesuatu yang dilakukan oleh karyawan diperlakukan sebagai dilakukan juga oleh pengusaha, meskipun pengusaha tidak mengetahui atau tidak menyetujui apa yang telah dilakukan oleh karyawan [s.47(1)]. Ini berarti bahwa apabila seorang karyawan melakukan pelecehan ras terhadap karyawan lainnya, maka pengusaha yang bersangkutan akan diperlakukan telah melakukan hal yang sama dan bertanggung jawab atas pelecehan tersebut. Pengusaha tersebut hanya dapat lepas dari dianggap bertanggung jawab atas tindakan yang melanggar hukum yang dilakukan karyawan tersebut apabila dia dapat menunjukkan bahwa dia telah mengambil langkah wajar yang bisa dilakukan guna mencegah karyawan tersebut melakukan tindakan tersebut.

5.1.2 Demikian pula, segala sesuatu yang dilakukan oleh agen yang mendapatkan otoritas dari prinsipal akan diperlakukan sebagai juga dilakukan oleh prinsipal, dan prinsipal akan dianggap bertanggung jawab atas tindakan diskriminatif atau pelecehan ras yang melanggar hukum yang dilakukan oleh agen [s.47(2)]. Menurut Undang-undang, otoritas dari prinsipal tidak harus diberikan secara tersurat atau sebelum tindakan agen, dan Pengadilan mungkin berpendapat bahwa dalam keadaan kasus tersebut otoritas bersifat tersirat atau diberikan setelah tindakan agen.

5.1.3 Pertanggungjawaban pengusaha atas tindakan yang menurut Undang-undang adalah melanggar hukum mungkin meluas hingga di luar tempat kerja atau jam kerja, apabila tindakan tersebut cukup terkait dengan pekerjaan.

#### ***Ilustrasi 38:-***

*Sebuah acara makan malam menyambut Tahun Baru diselenggarakan di sebuah restoran setelah jam kantor, yang dihadiri oleh semua staf. Seorang karyawan melakukan pelecehan ras terhadap seorang kolega. Pengusaha yang bersangkutan mungkin bertanggung jawab atas pelecehan tersebut.*

## 5.2 Pertanggungjawaban karyawan karena membantu tindakan melanggar hukum yang dilakukan pengusaha

- 5.2.1 Orang melanggar hukum apabila yang bersangkutan dengan sengaja membantu orang lain melakukan tindakan yang menurut Undang-undang adalah tindakan yang melanggar hukum, misalnya mendiskriminasi orang ketiga [s.48(1)].
- 5.2.2 Apabila seorang karyawan atau seorang agen melakukan sebuah tindakan dan, dan jika pengusaha atau prinsipal yang bersangkutan bertanggung jawab atas tindakan tersebut, maka karyawan atau agen tersebut akan diperlakukan sebagai membantu pengusaha atau prinsipal melakukan tindakan tersebut dan mungkin secara pribadi bertanggung jawab karena membantu melakukan hal tersebut. [s.48(2)].

### **Ilustrasi 39:-**

*Apabila seorang manajer mendiskriminasi pelamar pekerjaan dengan menolak memberi tawaran pekerjaan kepadanya karena dia tidak berasal dari Cina, maka perusahaan tersebut selaku pemberi kerja akan diperlakukan sebagai telah melakukan hal yang sama dan akan bertanggung jawab atas diskriminasi ras yang melanggar hukum. Kendati manajer itu sendiri bukanlah pengusaha yang bersangkutan dan oleh karena itu tidak dapat secara langsung bertanggung jawab atas penolakan tersebut, namun dia bertanggung jawab karena membantu perusahaan itu melakukan diskriminasi ras terhadap pelamar pekerjaan tersebut.*

## 5.3 Pertanggungjawaban langsung karyawan

- 5.3.1 Karyawan akan bertanggung jawab secara langsung atas pelecehan atau fitnah ras terhadap orang lain.

### **Ilustrasi 40:-**

*Karyawan dalam ilustrasi 38 di atas bertanggung jawab secara langsung atas pelecehan tersebut.*

- 5.3.2 Di samping itu, sebagaimana yang telah disebutkan dalam ayat 5.1 di atas, pengusaha yang bersangkutan juga bertanggung jawab atas tindakan melecehkan yang dilakukan karyawan tersebut, kecuali jika pengusaha itu telah mengambil langkah wajar yang bisa dilakukan guna

mencegah pelecehan.

5.4 Langkah wajar yang bisa diambil oleh pengusaha untuk mencegah tindakan melanggar hukum [s.47(3)]

Apabila seorang karyawan telah melakukan tindakan yang melanggar hukum dan oleh karenanya pengusaha yang bersangkutan akan dianggap bertanggung jawab, pengusaha itu mungkin bebas dari pertanggung jawaban dengan menunjukkan bahwa dia telah mengambil langkah wajar yang bisa dilakukan guna mencegah karyawan tersebut melakukan tindakan tersebut.

Penekanannya adalah pada pencegahan. Tindakan yang melanggar hukum tidak dicegah dengan tindakan remedi setelah tindakan itu terjadi. Jadi, hanya menunjukkan bahwa tindakan remedi telah dilakukan setelah terjadinya tindakan yang melanggar hukum bukan merupakan hal yang cukup bagus.

Pengusaha harus menunjukkan bahwa dia telah mengambil tindakan untuk mencegah tindakan yang melanggar hukum sebelum tindakan tersebut terjadi. Untuk melakukan hal ini, pengusaha harus menerapkan praktik yang baik guna menghindari diskriminasi dan mendorong persamaan ras di tempat kerja. Mengambil langkah wajar yang bisa dilakukan guna mencegah karyawan bertindak melanggar hukum harus menjadi bagian dari praktik yang baik yang dilakukan pengusaha. Sekalipun menunjukkan bahwa tindakan remedi yang tepat telah diambil setelah peristiwa tersebut bukan hal yang cukup bagus, namun ini tidak berarti tindakan remedi itu tidak penting. Adanya pencegahan yang efektif terhadap tindakan yang melanggar hukum hanya dapat dikatakan dengan mengambil tindakan remedi yang tepat yang sejalan dengan kerangka kerja praktik yang baik yang telah ditetapkan.

Praktik yang baik yang seharusnya diterapkan pengusaha akan dibahas lebih lanjut dalam Bagian 8. Unsur-unsur praktik yang baik yang sangat relevan dengan pengambilan langkah wajar yang bisa dilakukan guna mencegah karyawan bertindak melanggar hukum ditekankan di bawah ini:-

5.4.1 Kebijakan

Yang pertama kali harus dilakukan pengusaha adalah menjelaskan kepada karyawan bahwa diskriminasi dan pelecehan ras itu tidak dapat diterima. Untuk melakukan hal ini, pengusaha disarankan menyusun kebijakan persamaan kesempatan secara tertulis. Kebijakan tersebut

harus mencantumkan rujukan yang jelas untuk persamaan kesempatan dan harus menjelaskan bahwa:-

- ◆ Tidak ada pelamar pekerjaan atau karyawan yang atas dasar rasnya diperlakukan dengan kurang menyenangkan daripada pelamar pekerjaan atau karyawan lainnya;
- ◆ Tidak ada dampak yang tidak menguntungkan atau kerugian bagi pelamar pekerjaan atau karyawan dari kelompok ras apa saja yang disebabkan oleh persyaratan atau ketentuan dalam peraturan dan praktik pengusaha, kecuali jika persyaratan atau ketentuan tersebut dapat dibenarkan sebagai sarana yang proporsional dan tepat untuk mencapai tujuan yang logis;
- ◆ Peluang ketenagakerjaan, pelatihan dan perkembangan terbuka bagi semua tanpa memandang ras;
- ◆ Martabat setiap orang harus dihormati; Tidak ada pelamar pekerjaan atau karyawan yang secara ras boleh dilecehkan dengan cara apa pun;
- ◆ Semua staf harus mengenali jenis-jenis perilaku yang tidak dapat diterima (harus ada contoh sebagai rujukan);
- ◆ Ada sistem pengaduan bagi pelamar pekerjaan dan karyawan untuk mengajukan masalah atau keluhan dan bahwa pengusaha akan menangani perkara seperti itu secara tepat dengan tindakan remedi yang tepat;
- ◆ Tidak ada balas dendam yang ditujukan kepada siapa pun yang mengajukan masalah atau keluhan, meski pengaduan yang tak berdasar yang dilakukan dengan maksud jahat mungkin dikenai tindakan disipliner.

Pengusaha harus memantau dan meninjau ulang praktik-praktik perusahaan secara berkala guna memastikan bahwa praktik-praktik tersebut sejalan dengan kebijakan persamaan kesempatan. Hal ini seharusnya berlaku pada semua tahapan dan aspek ketenagakerjaan, termasuk kriteria dan perencanaan perekrutan, evaluasi kinerja, tunjangan ketenagakerjaan, peluang untuk perkembangan dan

pelatihan, prosedur pengaduan dan disipliner, serta prosedur dan seleksi kelebihan tenaga kerja.

#### 5.4.2 Pelatihan, supervisi dan tindakan remedi

Semua karyawan harus disadarkan akan Undang-undang dan kebijakan persamaan kesempatan yang disusun pengusaha serta bagaimana Undang-undang dan kebijakan itu berlaku. Karyawan harus diberi pelatihan mengenai perilaku apa yang bisa dan tidak bisa diterima. sesuai dengan tanggung jawab mereka. Staf yang mempunyai fungsi supervisi harus diberi pelatihan untuk menangani isu-isu persamaan ras dengan tepat, termasuk penanganan yang tepat pada keluhan dan masalah, sehingga bisa dilaksanakan fungsi supervisi yang tepat dan bahwa tidak ada pembuatan keputusan yang melanggar Undang-undang.

Apabila ada keluhan dan tindakan hukum yang diajukan terhadap pengusaha, pengusaha mungkin mempunyai kesempatan yang lebih baik dalam membela diri terhadap tuduhan apabila dapat ditunjukkan bahwa:

- ◆ Semua karyawan telah diberi pelatihan yang memadai dan diberi kesadaran mengenai Undang-undang, kebijakan persamaan kesempatan perusahaan, serta hak dan kewajiban setiap orang.
- ◆ Semua karyawan mendapatkan supervisi yang tepat dan ada saluran yang tepat untuk menangani setiap pengaduan dan keluhan, dan bahwa apabila memang terjadi pengaduan dan keluhan, maka pengaduan dan keluhan tersebut ditangani dengan tepat melalui tindakan remedi yang tepat.

## **6 Rincian lebih lanjut mengenai diskriminasi langsung dan tidak langsung**

### Pertanggungjawaban pengusaha dan pelaku pelanggaran

Konsep-konsep dasar terkait dengan diskriminasi menurut Undang-undang diperkenalkan dalam tinjauan tindakan yang melanggar hukum pada Bagian 4 di atas. Bagian ini memberi lebih banyak informasi untuk melengkapi tinjauan dalam Bagian 4 mengenai diskriminasi langsung dan tidak langsung.

#### 6.1 Diskriminasi langsung

Poin-poin berikut tentang diskriminasi langsung (yaitu perlakuan yang kurang menyenangkan) perlu diperhatikan:

##### 6.1.1 Perbandingan

- (i) Perlakuan yang diterima seseorang yang mengklaim menjadi korban diskriminasi harus dibandingkan dengan perlakuan yang diterima oleh orang lain yang berasal dari ras lain. Orang lain ini bisa disebut sebagai pembanding. Pembanding tidak harus orang dalam arti yang sesungguhnya. Pengadilan bisa menarik kesimpulan mengenai bagaimana pembanding hipotetis akan diperlakukan dan membandingkan perlakuan itu dengan perlakuan yang diterima oleh orang yang mengklaim diskriminasi.
- (ii) Untuk melaksanakan perbandingan yang tepat, keadaan pembanding harus sama atau mirip dengan keadaan orang yang mengklaim diskriminasi [s.8(5)&(6)]. Apabila hasil perbandingan menunjukkan bahwa orang yang mengklaim diskriminasi diperlakukan dengan kurang menyenangkan daripada pembanding karena ras orang yang bersangkutan, maka ini berarti ada diskriminasi ras langsung.
- (iii) Dalam konteks diskriminasi ras, pertanyaan apakah yang akan telah terjadi seandainya orang yang mengklaim diskriminasi tergolong ras lainnya adalah pertanyaan yang bermanfaat guna menentukan perlakuan pembanding dan untuk memutuskan



apakah yang menjadi alasan perlakuan tersebut adalah ras.

**Ilustrasi 41:-**

*Di akhir tahun, manajer akun biasanya diberi bonus kinerja satu bulan gaji. Seorang akun manajer yang berasal dari Asia Tenggara hanya diberi bonus kinerja setengah bulan gaji karena angka penjualannya berada di bawah kuota standar. Para manajer akun lain yang berasal dari Cina diberi bonus kinerja satu bulan gaji karena mereka semua memenuhi kuota standar.*

*Pengaduan tentang diskriminasi ras karena dia hanya diberi bonus kinerja setengah bulan gaji yang dilakukan oleh manajer yang berasal dari Asia Tenggara tersebut kemungkinan tidak berhasil karena keadaan yang relevan dalam situasinya berbeda dengan manajer akun lainnya, karena kinerjanya di bawah kuota standar sedangkan para manajer lainnya memenuhi standar. Cara lain melihat perkara tersebut adalah bahwa dia akan telah diberi bonus kinerja setengah bulan gaji meskipun dia berasal dari Cina karena penjualannya yang berada di bawah kuota, jadi ras bukan menjadi alasan untuk bonus setengah bulan gaji.*

*Sebaliknya, seandainya semua manajer akun termasuk manajer yang berasal dari Asia tenggara memenuhi kuota standar, namun dia masih hanya diberi bonus setengah bulan gaji, dan bahwa dia akan telah diberi satu bulan gaji seandainya dia berasal dari Cina, maka kemungkinan ada diskriminasi ras langsung.*

6.1.2 Lebih dari satu alasan untuk sebuah tindakan [s.9]

Apabila sebuah tindakan dilakukan karena lebih dari satu alasan, akan tetapi salah satu alasan tersebut adalah ras seseorang, maka tindakan itu dianggap dilakukan karena alasan ras orang tersebut.

6.1.3 Motif

- (i) Diskriminasi adalah sebuah fenomena kompleks dan sering kali muncul sebagai akibat dari pengondisian sosio-budaya yang telah mendarah daging. Prasangka yang menyebabkan diskriminasi mungkin ada dalam benak seseorang tanpa disadarinya atau diakuinya. Nilai-nilai subjektif seseorang mungkin adalah bahwa

sebuah tindakan tertentu bermaksud baik, sedangkan kenyataannya tindakan itu sepadan dengan perlakuan yang kurang menyenangkan terhadap orang lain atas dasar ras.

- (ii) Karena alasan ini, setelah dapat ditunjukkan bahwa seseorang diperlakukan dengan kurang menyenangkan dan bahwa alasannya adalah ras, meski kenyataannya tidak ada motif yang buruk untuk perlakuan tersebut, atau sekalipun ada motif yang baik, maka hal itu bukan merupakan jawaban klaim diskriminasi.

***Ilustrasi 42:-***

*Setelah melihat seorang karyawan dari Asia Tenggara yang dilecehkan secara rasial dan dimaki oleh rekan-rekan sesama karyawan, sang manajer merasa simpati terhadap karyawan tersebut dan memberhentikan karyawan tersebut karena dia benar-benar percaya bahwa karyawan tersebut akan bisa mendapatkan pekerjaan yang lebih baik di perusahaan lain karena kemampuannya yang bagus. Kendati manajer tersebut sama sekali tidak menyembunyikan motif buruk, namun pemutusan hubungan kerja tersebut mungkin adalah diskriminasi ras yang melanggar hukum.*

6.1.4 Perlakuan orang lain mungkin tidak menentukan

Prasangka adalah salah satu dari banyak faktor yang mempengaruhi perilaku. Pada beberapa kesempatan prasangka mungkin mendominasi tapi tidak pada kesempatan yang lain, prasangka bergantung pada banyak faktor lainnya yang terlibat. Ini berarti bahwa diskriminasi mungkin terjadi terhadap sejumlah anggota dari sebuah kelompok ras tetapi tidak terhadap para anggota lainnya dalam kelompok yang sama, atau pada terjadi beberapa kesempatan tetapi tidak pada kesempatan yang lain, atau menyangkut beberapa aspek kehidupan namun tidak pada aspek yang lainnya. Hanya karena beberapa anggota dari kelompok ras tidak didiskriminasikan, tidak tentu berarti bahwa tidak satu pun dari kelompok ras itu mengalami diskriminasi. Diskriminasi langsung terkait dengan bagaimana seorang individu tertentu diperlakukan dan apakah karakteristik ras orang tersebut adalah alasan untuk perlakuannya. Meskipun bagaimana orang lain dari kelompok ras yang sama diperlakukan akan menjadi faktor yang relevan untuk dipertimbangkan, namun hal ini mungkin bukan jawaban lengkap bagi klaim diskriminasi

untuk mengatakan bahwa orang-orang lain dalam kelompok ras yang sama tidak didiskriminasikan.

***Ilustrasi 43:-***

*Seorang pengusaha yang tidak mau memberikan tawaran pekerjaan kepada seorang calon yang berasal dari Asia Tenggara, tetapi sebenarnya dia adalah calon yang paling cocok untuk pekerjaan dimaksud, mungkin tidak akan berhasil membela diri terhadap tuduhan diskriminasi ras hanya dengan mengatakan bahwa dia sudah mempekerjakan karyawan lain yang berasal dari Asia Tenggara.*

6.1.5 Beban pembuktian

- (i) Di Hong Kong, yang harus menunjukkan bukti bahwa ada perlakuan yang kurang menyenangkan dan bahwa hal itu dikarenakan ras adalah orang yang mengklaim diskriminasi.
- (ii) Sering kali orang yang mengklaim diskriminasi tidak dapat menunjukkan bukti langsung bahwa sebuah tindakan dilakukan karena ras. Sebagaimana yang diakui oleh Pengadilan di Hong Kong dan negara-negara lainnya yang mempunyai undang-undang diskriminasi serupa, menemukan bukti langsung untuk diskriminasi ras adalah hal yang tidak lazim dilakukan dan hanya ada sejumlah kecil pengusaha yang siap untuk mengakui adanya diskriminasi sekalipun kepada diri mereka sendiri.
- (iii) Biasanya pengadilan akan menarik kesimpulan dari bukti pendukung atau petunjuk (*circumstantial evidence*). Perbedaan perlakuan antara orang yang mengklaim diskriminasi dan pembanding, bersama-sama dengan perbedaan ras di antara mereka, sering kali akan mengindikasikan kemungkinan diskriminasi ras. Dalam kasus seperti itu, kecuali jika ada penjelasan non-rasial yang jelas bagi perlakuan yang berbeda, Pengadilan membutuhkan penjelasan dari pengusaha. Apabila pengusaha tidak memberi penjelasan yang memadai, Pengadilan mungkin menarik kesimpulan adanya diskriminasi ras.

6.2 Diskriminasi tidak langsung

Sebagaimana diperkenalkan dalam Bagian 4, diskriminasi tidak langsung adalah

penerapan persyaratan atau ketentuan yang mempunyai dampak yang tidak menguntungkan pada, atau menyebabkan kerugian pada kelompok ras tertentu, dan yang tidak dapat dibenarkan.

#### 6.2.1 Persyaratan atau ketentuan

Persyaratan atau ketentuan dalam konteks ini berarti setiap persyaratan mutlak yang harus dipenuhi atau dipatuhi sebelum seseorang dapat memperoleh manfaat yang dia inginkan.

##### ***Ilustrasi 44:-***

*Persyaratan bagi staf untuk mengenakan seragam akan menjadi persyaratan atau ketentuan sebagai yang dimaksudkan oleh diskriminasi tidak langsung karena karyawan yang akan dipekerjakan harus mematuhi persyaratan memakai seragam. Pertanyaannya kemudian adalah apakah persyaratan dan ketentuan ini mempunyai dampak yang tidak menguntungkan pada, atau menyebabkan kerugian bagi kelompok ras apa saja, dan jika merugikan, apakah persyaratan atau ketentuan tersebut dapat dibenarkan.*

#### 6.2.2 Perbandingan proporsi

- (i) Guna menentukan apakah sebuah persyaratan atau ketentuan mempunyai dampak yang tidak menguntungkan pada, atau menyebabkan kerugian bagi, kelompok ras tertentu, Undang-undang membandingkan proporsi orang-orang yang mematuhi dalam kelompok ras itu dengan proporsi orang yang mematuhi dalam kelompok ras lainnya. Jika proporsi orang yang mematuhi dalam kelompok ras itu jauh lebih kecil daripada proporsi orang mematuhi dalam kelompok ras lainnya, maka ada dampak yang merugikan atau tidak menguntungkan.
- (ii) Kepatuhan, dalam konteks ini, tidak berarti kemungkinan kepatuhan fisik saja. Apabila pada kenyataannya sulit atau merugikan bagi seseorang untuk mematuhi sebuah persyaratan atau ketentuan, maka orang tersebut dianggap tidak bisa patuh, meskipun dia secara fisik mungkin untuk melakukannya.

##### ***Ilustrasi 45:-***

*Tidak memotong rambut dan mengenakan serban adalah amalan*

*dan adat orang Sikh. Hal ini menjadi bagian dari identitas etnis. Persyaratan atau ketentuan bahwa semua karyawan harus memotong rambutnya sehingga tidak menyentuh kerah dan harus memakai topi baseball sebagai bagian dari seragam akan menjadi persyaratan atau ketentuan yang tidak akan dapat dipatuhi oleh sebagian besar, jika tidak semua, orang Sikh, meskipun secara fisik sangat mungkin bagi mereka untuk mematuhi apabila mereka harus mengorbankan identitas etnik mereka. Proporsi orang yang mematuhi di antara orang Sikh yang dapat mematuhi persyaratan atau ketentuan ini akan sangat kecil, jika ada, dibandingkan dengan proporsi orang yang mematuhi dalam kelompok ras lainnya.*

- (iii) Bukti statistik yang akurat barangkali dapat membantu dalam menentukan proporsi orang yang mematuhi dalam kelompok-kelompok ras yang berbeda di mana sebuah persyaratan atau ketentuan akan diterapkan. Namun apabila tidak ada bukti statistik, Pengadilan mungkin menarik kesimpulan yang tepat dari bukti pendukung atau petunjuk dan mungkin mencapai keputusan yang tepat dari pengetahuan umum dan pengalaman.
- (iv) Andaikata proporsi orang yang mematuhi dalam kelompok-kelompok ras yang berbeda adalah sedemikian rupa sehingga satu kelompok adalah jauh lebih kecil daripada kelompok lainnya, maka ada dampak yang tidak menguntungkan atau merugikan, dan persyaratan atau ketentuan tersebut secara tidak langsung adalah diskriminatif. Dalam situasi apa pun juga, akhirnya yang memutuskan apakah satu proporsi jauh lebih kecil daripada yang lainnya adalah Pengadilan.

### 6.2.3 Persyaratan atau kondisi yang dapat dibenarkan

- (i) Persyaratan atau ketentuan yang mempunyai dampak tidak menguntungkan pada, atau menyebabkan kerugian bagi kelompok ras tertentu belum tentu melanggar hukum. Persyaratan atau ketentuan seperti itu tidak akan melanggar hukum jika pengusaha atau orang yang memberlakukannya dapat menunjukkan bahwa persyaratan atau ketentuan tersebut dapat dibenarkan tanpa memperhatikan ras.

- (ii) Beban untuk menunjukkan bahwa persyaratan atau ketentuan itu dapat dibenarkan terdapat pada pengusaha atau orang yang memberlakukan persyaratan atau ketentuan tersebut .
- (iii) Undang-undang mengatakan [s.4(2)] bahwa sebuah persyaratan atau ketentuan dapat dibenarkan apabila persyaratan atau ketentuan tersebut menjadi sarana mencapai tujuan yang logis dan mempunyai hubungan yang rasional dan proporsional dengan sasaran.
- (iv) Tujuan apa pun yang legal kemungkinan menjadi tujuan yang logis. Apakah persyaratan atau ketentuan mempunyai hubungan yang rasional dan proporsional dengan tujuan atau tidak akan melibatkan pelaksanaan keseimbangan antara efek diskriminatif persyaratan tersebut serta ketentuan dan kebutuhan untuk menetapkannya.
- (v) Dalam menentukan di mana di mana letak keseimbangan, penting bagi semua pihak untuk secara tepat menelusuri setiap alternatif atau penyesuaian bagi peraturan dan ketentuan itu yang layak dilakukan. Pengusaha harus siap untuk bisa fleksibel dengan setiap kebijakan atau peraturan. Apabila pengusaha tidak mau secara serius menelusuri setiap alternatif atau penyesuaian bagi peraturan dan ketentuan apa saja tanpa alasan yang meyakinkan, Pengadilan mungkin menganggap pengusaha tersebut gagal menunjukkan bahwa persyaratan atau ketentuan tersebut dapat dibenarkan.

***Ilustrasi 46:-***

*Sebuah perusahaan yang merekrut seorang penerjemah guna membantu perundingan dengan pedagang Jepang mengharuskan para pelamar pekerjaan ini fasih berbicara, membaca dan menulis bahasa Jepang. Berdasarkan persyaratan ini, kelompok ras non-Jepang kemungkinan secara proporsional dirugikan apabila dibandingkan dengan kelompok ras Jepang, sekalipun secara pribadi orang-orang dari kelompok non-Jepang mungkin masih bisa memenuhi persyaratan tersebut. Biar bagaimanapun juga, dipandang dari sudut tujuan pekerjaan tersebut persyaratan itu mungkin dapat dibenarkan.*

- (vi) Sebaliknya, para karyawan dan orang yang mengklaim diskriminasi

tidak langsung juga harus bekerja sama dalam menelusuri segala alternatif dan penyesuaian. Andaikata mereka tanpa alasan menolak bekerja sama, Pengadilan mungkin menerima bahwa persyaratan atau ketentuan tersebut dapat dibenarkan.

## 7 Perkecualian dan hal-hal yang tidak diatur

Bagian ini membahas perkecualian dan situasi yang ditetapkan berdasarkan Undang-undang di mana keputusan yang dibuat karena, berdampak pada, ras tidak akan melanggar hukum

### 7.1 Kualifikasi Ketenagakerjaan Asli [s.11]

Situasi-situasi berikut adalah situasi di mana pengusaha boleh secara legal mempersyaratkan pemegang pekerjaan adalah orang dari kelompok ras tertentu:-

- ◆ Keaslian pemeran dalam penampilan drama atau hiburan lain

#### ***Ilustrasi 47:-***

*Penyelenggara pertunjukan tari Thailand mungkin hanya merekrut penari yang berasal dari Thailand demi keaslian penampilan mereka. Sebaliknya, hal ini mungkin tidak berlaku bagi staf tata usaha yang semata-mata hanya melakukan pekerjaan administrasi untuk penyelenggara tersebut.*

- ◆ Keaslian model dalam pekerjaan seni dan gambar visual

#### ***Ilustrasi 48:-***

*Seorang fotografer yang bekerja pada sebuah proyek untuk memamerkan budaya India mungkin hanya mempekerjakan model dari Indian demi keaslian pekerjaan tersebut.*

- ◆ Keaslian terkait dengan konsumsi makan dan minuman

#### ***Ilustrasi 49:-***

*Sebuah restoran yang mempunyai spesialisasi dalam masakan Rusia mungkin hanya mempekerjakan pelayan pria/wanita dari Eropa untuk menciptakan suasana yang otentik.*

- ◆ Pemegang pekerjaan dapat memberikan layanan pribadi secara paling efektif dengan meningkatkan kesejahteraan orang-orang dari kelompok ras tertentu
- ◆ Pemegang pekerjaan dapat memberikan layanan pribadi secara paling



efektif yang memerlukan keterampilan bahasa, budaya dan adat serta kepekaan kelompok ras tertentu

***Ilustrasi 50:-***

*Sebuah organisasi layanan sosial bisa secara legal merekrut seseorang dari Asia Tenggara untuk kepentingan pemberian layanan bimbingan penyuluhan kepada pemuda Asia Tenggara.*

7.2 Pelatihan keterampilan yang akan digunakan di luar Hong Kong [s.12]

Pengusaha tidak melanggar hukum apabila memberi manfaat kepada seseorang, yang biasanya tidak bermukim di Hong Kong sehubungan dengan perekrutan orang ini di Hong Kong, untuk kepentingan pemberian pelatihan keterampilan-keterampilan yang dimaksudkan untuk digunakan sepenuhnya di luar Hong Kong.

7.3 Ketenagakerjaan orang yang mempunyai keterampilan, pengetahuan atau pengalaman khusus [s.13]

- (i) Pengusaha tidak melanggar hukum apabila memberi manfaat kepada seseorang sehubungan dengan perekrutan orang ini di Hong Kong, jika pekerjaan tersebut membutuhkan keterampilan dan pengalaman khusus yang tidak tersedia di Hong Kong .
- (ii) Pemegang pekerjaan harus benar-benar memiliki keterampilan, pengetahuan dan pengalaman yang diperlukan dan harus direkrut atau ditransfer dari luar Hong Kong.
- (iii) Manfaat tersebut harus wajar dengan mempertimbangkan semua keadaan yang relevan dan syarat-syarat ketenagakerjaan yang berlaku di luar Hong Kong untuk keterampilan, pengetahuan atau pengalaman itu.
- (iv) Manfaat tersebut mungkin terus diberikan kepada pemegang jabatan yang bersangkutan apabila kontraknya diperbarui atau dia dipromosikan atau dimutasi di dalam kelompok perusahaan yang sama.

7.4 Persyaratan ketenagakerjaan lokal dan luar negeri yang sudah ada [s.14 & Sch.2]

Selama berpuluh-puluh tahun sebelum penetapan Undang-undang, pengusaha

biasanya mempekerjakan staf dengan persyaratan yang berbeda bergantung pada status kependudukan staf yang bersangkutan. Penduduk permanen Hong Kong dipekerjakan dengan persyaratan lokal, dan penduduk non-permanen dipekerjakan dengan persyaratan luar negeri. Persyaratan luar negeri pada umumnya dianggap lebih baik bagi karyawan daripada persyaratan lokal. Perpanjangan, ekstensi atau pembaruan persyaratan ketenagakerjaan luar negeri dan lokal yang sudah ada setelah disahkannya Undang-undang bukan merupakan tindakan yang melanggar hukum. Hal ini berlaku bagi sektor swasta dan sektor publik (yang meliputi pejabat yudisial, pejabat Komisi Independen Anti Korupsi, guru bahasa Inggris tertentu dan pejabat publik lainnya).

#### 7.5 Tindakan khusus [s.49]

- (i) Karena diskriminasi atau keadaan yang tidak menguntungkan di masa lalu, orang-orang dari kelompok ras tertentu mungkin kehilangan kesempatan untuk memperoleh kualifikasi atau pengalaman yang diperlukan guna mewujudkan karier dan potensi mereka secara sepenuhnya. Dalam keadaan seperti itu, mengambil tindakan untuk membantu secara khusus orang-orang dari kelompok ras yang kurang beruntung sehingga mereka mempunyai kesempatan bersaing dengan persyaratan yang sama dengan orang lain bukan merupakan tindakan melanggar hukum. Menurut Undang-Undang, tindakan ini disebut tindakan khusus dan mungkin meliputi fasilitas dan layanan seperti kelas bahasa atau jenis-jenis pelatihan dan pendidikan lainnya.
- (ii) Undang-undang secara khusus mengizinkan perencanaan pelatihan untuk diberikan secara khusus kepada kelompok-kelompok ras tertentu, atau diberikan dorongan kepada orang-orang dari kelompok ini untuk melamar pekerjaan, apabila kelompok-kelompok ini kurang terwakili atau tidak ada dalam pekerjaan atau profesi apa pun. [s.51 &52]
- (iii) Sebelum merancang dan melaksanakan tindakan khusus, direkomendasikan untuk memperoleh data yang tepat melalui survei atau pelaksanaan atau mekanisme pemantauan lainnya guna menentukan apakah dan bagaimana setiap kelompok ras kurang beruntung atau kurang terwakili. Tindakan khusus harus mengikutsertakan semua kelompok ras yang kurang beruntung, dan tidak boleh hanya mendukung suatu kelompok tetapi tidak mendukung kelompok lainnya yang sama-sama kurang beruntung.

- (iv) Penting untuk diperhatikan bahwa tindakan khusus yang diperbolehkan hanya dimaksudkan untuk memberikan kesempatan kepada kelompok-kelompok yang kurang beruntung sehingga mereka bisa bersaing untuk mendapatkan pekerjaan dengan persyaratan yang sama dengan orang lain. Tindakan itu tidak berarti memberi pekerjaan atau kuota pekerjaan hanya bagi kelompok ras tertentu. Menolak memberi pekerjaan atau segala bentuk ketenagakerjaan karena pelamar bukan orang dari kelompok ras yang kurang beruntung adalah diskriminasi atas dasar ras dan mungkin merupakan tindakan yang melanggar hukum.

## 8 Praktik Yang Baik

Praktik yang baik adalah kunci untuk mendorong persamaan ras dan bagi karyawan untuk memenuhi kewajiban mereka berdasarkan Undang-undang guna mencegah diskriminasi ras dan tindakan melanggar hukum lainnya. Penerapan praktik yang baik akan membantu menghindari dan membela diri terhadap tuduhan tindakan melanggar hukum.

Pendekatan sistematis adalah cara terbaik untuk mengembangkan dan memelihara praktik yang baik. Dengan menerapkan pendekatan yang sistematis, pengusaha disarankan untuk menyusun dan mengimplementasikan kebijakan persamaan kesempatan secara tepat. Sekalipun kebijakan tersebut memasukkan jenis-jenis persamaan lainnya, kebijakan tersebut harus secara tegas mencantumkan semua unsur persamaan ras.

### 8.1 Menyusun kebijakan

Sebagaimana telah disebutkan dalam ayat 5.4.1 di atas, hal-hal berikut juga harus dijelaskan dalam kebijakan persamaan kesempatan terkait dengan persamaan ras:-

- ◆ Tidak ada pelamar pekerjaan atau karyawan yang atas dasar rasnya diperlakukan dengan kurang menyenangkan daripada pelamar pekerjaan atau karyawan lainnya;
- ◆ Tidak ada dampak yang tidak menguntungkan atau kerugian bagi pelamar pekerjaan atau karyawan dari kelompok ras tertentu yang disebabkan oleh persyaratan atau ketentuan dalam peraturan dan praktik pengusaha, kecuali jika persyaratan atau ketentuan tersebut dapat dibenarkan sebagai sarana yang proporsional dan tepat untuk mencapai tujuan yang legal;
- ◆ Peluang ketenagakerjaan, pelatihan dan perkembangan terbuka bagi semua tanpa memandang ras;
- ◆ Martabat setiap orang harus dihormati; Tidak ada pelamar pekerjaan atau karyawan yang secara ras boleh dilecehkan dengan cara apa pun;
- ◆ Semua staf harus mengenali jenis-jenis perilaku yang tidak dapat diterima (harus ada contoh sebagai rujukan);

- ◆ Ada sistem pengaduan bagi pelamar pekerjaan dan karyawan untuk mengajukan masalah atau keluhan dan bahwa pengusaha akan menangani perkara seperti itu secara tepat dengan tindakan remedi yang tepat;
- ◆ Tidak ada balas dendam yang ditujukan kepada siapa pun yang mengajukan masalah atau keluhan, meski pengaduan yang tak berdasar yang dilakukan dengan maksud jahat mungkin dikenai tindakan disipliner.

## 8.2 Implementasi

Menyusun kebijakan persamaan kesempatan saja bukan langkah yang cukup bagus. Pengusaha harus memastikan bahwa kebijakan mereka diimplementasikan dengan tepat. Pengusaha mungkin tidak memenuhi kewajibannya apabila kebijakannya hanya tertuang di atas kertas.

Kebijakan tersebut harus berlaku bagi semua tahapan dan aspek ketenagakerjaan, yang mencakup perekrutan, penggajian dan tunjangan, syarat dan ketentuan kerja, pengembangan dan pelatihan karier, evaluasi kinerja, pengaduan dan perkara disipliner, pemutusan hubungan kerja dan seleksi kelebihan tenaga kerja.

Untuk memastikan bahwa kebijakan tersebut diimplementasikan secara tepat, harus ada alokasi pertanggungjawaban yang jelas. Personil yang ditunjuk harus diberi tugas untuk menangani perkara yang terkait dengan kebijakan tersebut. Harus ada kepemimpinan tingkat senior yang bertanggung jawab atas keefektifan promosi dan implementasi kebijakan tersebut. Dalam perusahaan besar, hal ini dapat didelegasikan ke komite dewan atau badan di tingkat direktorat. Dalam perusahaan yang lebih kecil, fungsi ini dapat diemban oleh general manager, direktur atau pemilik bisnis.

Aspek-aspek implementasi berikut harus diperhatikan:-

### 8.2.1 Sosialisasi dan pelatihan

Kebijakan tersebut harus disosialisasikan secara luas dan diumumkan kepada semua karyawan baru dan karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti memberi salinan kebijakan, dengan sirkulasi dokumen, mengupload dokumen tersebut ke situs web atau

papan pengumuman. Karyawan dapat diminta menandatangani dokumen untuk menunjukkan mereka telah mengetahui kebijakan tersebut.

Pelatihan harus dilaksanakan untuk memastikan bahwa semua karyawan mengetahui Undang-undang dan kebijakan persamaan kesempatan yang disusun pengusaha serta bagaimana Undang-undang dan kebijakan itu berlaku. Pelatihan harus sesuai dengan tingkat dan bidang tanggung jawab karyawan. Bagian-bagian Undang-undang ini yang relevan mungkin memberi informasi tentang isi pelatihan tersebut.

Harus diumumkan kepada semua staf bahwa martabat ras orang lain harus dihormati. Mereka harus disadarkan tentang perilaku apa yang bisa dan tidak bisa diterima di tempat kerja. Staf yang terkait dengan perekrutan, atau yang mempunyai fungsi supervisi, atau yang terkait dengan penilaian kinerja, perencanaan atau pengembangan staf harus mengetahui bahwa semua keputusan dan penilaian harus benar-benar didasarkan pada kebaikan dan informasi yang relevan. Tidak boleh ada asumsi stereotip atau penilaian yang bersifat prasangka dari latar belakang yang ras berbeda.

Kebutuhan pelatihan harus ditinjau ulang dari waktu ke waktu. Catatan pelatihan harus disimpan sejalan dengan perundang-undangan data pribadi.

### 8.2.2 Rekrutmen

Dalam proses perekrutan, persyaratan pekerjaan dan kriteria seleksi harus ditentukan secara objektif dan relevan dengan pekerjaan. Harus ada pertimbangan yang seksama mengenai tujuan, tugas, dan ruang lingkup setiap pekerjaan, sebelum tiba pada keterampilan, kualifikasi atau pengalaman yang dibutuhkan untuk pekerjaan tersebut. Persyaratan atau kriteria tidak harus tinggi. Hal ini meliputi persyaratan bahasa yang tidak diperlukan, seperti persyaratan bahasa Cina tingkat perguruan tinggi, padahal pemahaman sederhana pada bahasa Kanton saja sudah cukup.

Kriteria seleksi harus benar-benar didasarkan pada keterampilan, kualifikasi atau pengalaman yang diperlukan. Kriteria dan pembobotan harus ditentukan sebelum dimulainya proses, dan tidak boleh diubah setelah itu guna menampung calon tertentu.

Hendaknya diperhatikan bahwa iklan lowongan pekerjaan yang mengindikasikan hal-hal berikut mungkin melanggar hukum:

- ◆ pekerjaan tidak akan diberikan kepada seseorang dari kelompok (kelompok-kelompok) ras tertentu atau dengan karakteristik ras tertentu, atau
- ◆ persyaratan atau ketentuan yang secara rasial diskriminatif dan tidak dapat dibenarkan akan diberlakukan pada pelamar pekerjaan atau pemegang pekerjaan.

Hal-hal lain yang seharusnya dihindari dalam proses perekrutan adalah:-

- ◆ Meminta foto;
- ◆ Menolak wawancara hanya karena nama Pelamar atau informasi lainnya tentang Pelamar mengindikasikan bahwa dia berasal dari kelompok ras tertentu;
- ◆ Pertanyaan dalam wawancara yang secara langsung tidak relevan dengan persyaratan pekerjaan dan kriteria seleksi yang objektif, seperti pertanyaan tentang ras, agama atau latar belakang budaya Pelamar.

Apabila sebuah agen ketenagakerjaan terlibat dalam proses perekrutan, pengusaha harus menjelaskan pendiriannya mengenai persamaan ras kepada agen tersebut.

### 8.2.3 Selama bekerja

- (i) Semua keputusan tentang penggajian, bonus dan tunjangan lain, evaluasi kinerja, perkembangan karier, pengaduan dan perkara disipliner, seleksi kelebihan tenaga kerja dan pemutusan hubungan kerja, harus bebas dari pertimbangan ras. Pengusaha hanya dapat memberi dorongan atau pelatihan terarah atau fasilitas bagi orang dari kelompok ras tertentu, apabila kelompok ini kurang terwakili dalam sebuah pekerjaan atau sebuah tingkat dalam perusahaan. Dalam semua kasus lainnya, pengusaha tidak boleh melakukan diskriminasi atas dasar ras.

- (ii) Dalam kaitannya dengan penerapan lowongan internal atau kesempatan pelatihan, pengusaha harus memastikan tercapainya informasi yang relevan ke semua orang yang berhak secara merata tanpa memandang ras. Seleksi untuk pelatihan, mutasi atau promosi harus benar-benar berdasarkan pada kebaikan dan informasi yang relevan, dan semua calon yang berhak harus dipertimbangkan tanpa memandang ras. Tidak boleh ada keputusan atau proses yang dipengaruhi oleh pertimbangan ras dan asumsi stereotip atau penilaian yang bersifat prasangka dari latar belakang yang ras berbeda.
- (iii) Dalam penilaian kinerja atau proses seleksi apa pun, pertimbangan atau komentar tentang latar belakang ras karyawan harus dihindari. Staf yang mempunyai fungsi melakukan penilaian kinerja harus diberi pelatihan tentang bagaimana melakukan evaluasi kinerja secara objektif. Harus ada dokumentasi yang tepat mengenai setiap isu kinerja.
- (iv) Pengusaha harus mempertimbangkan untuk memberi pelatihan kepada karyawan mengenai keanekaragaman dan kepekaan ras.

#### 8.2.4 Pengaduan dan perkara disipliner

- (i) Pengusaha harus menangani semua pengaduan dan perkara disipliner tanpa terpengaruh oleh pertimbangan ras. Tindakan disipliner harus adil dan konsisten tanpa memandang ras karyawan.
- (ii) Dugaan diskriminasi dan pelecehan ras harus ditanggapi secara sungguh-sungguh dan segera ditangani. Tidak ada balas dendam yang ditujukan kepada siapa pun yang mengajukan masalah atau keluhan, meski pengaduan yang tak berdasar yang dilakukan dengan maksud jahat mungkin dikenai tindakan disipliner.

#### 8.2.5 Pemutusan hubungan kerja dan seleksi kelebihan tenaga kerja

- (i) Pengusaha tidak boleh melakukan pemutusan hubungan kerja atau membuat keputusan kelebihan tenaga kerja atas dasar ras. Pemutusan hubungan kerja termasuk tidak ada pembaruan kontrak dan pengunduran diri karena terpaksa (*constructive dismissal*).



- (ii) Pengusaha harus memastikan bahwa kriteria kelebihan tenaga kerja tidak berdampak merugikan atau tidak menguntungkan kelompok ras tertentu apa pun.

#### 8.2.6 Bahasa

- (i) Bahasa adalah alat komunikasi. Kemampuan menggunakan bahasa tertentu tidak terkait secara langsung atau secara biologis dengan karakteristik ras seseorang karena secara fisik orang dari ras apa pun mungkin mempelajari bahasa apa pun. Dalam pengertian ini, diskriminasi karena ketidakmampuan menggunakan bahasa tertentu mungkin bukan merupakan diskriminasi ras langsung.
- (ii) Tetapi, kemampuan menggunakan bahasa tertentu mungkin dipakai sebagai persyaratan atau ketentuan yang harus dipenuhi sebelum manfaat dapat dinikmati, Karena penggunaan bahasa tertentu tidak perlu menjadi satu-satunya cara komunikasi karena komunikasi yang bermakna juga bisa dicapai dengan menggunakan bahasa-bahasa lain atau non-verbal atau sarana komunikasi lainnya, maka persyaratan bahasa yang merugikan orang-orang dari suatu kelompok ras mungkin merupakan diskriminasi tidak langsung yang melanggar hukum apabila hal itu tidak dapat dibenarkan.
- (iii) Apakah persyaratan atau ketentuan bahasa dapat dibenarkan atau tidak akan bergantung pada apakah sarana komunikasi alternatif yang wajar lainnya tersedia atau tidak dan apakah ada usaha yang wajar untuk berkomunikasi. Apabila sudah ada usaha yang wajar untuk berkomunikasi tetapi tidak ada alternatif lainnya yang tersedia, maka penggunaan bahasa (bahasa-bahasa) tertentu mungkin dapat dibenarkan.
- (iv) Kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif dengan pelanggan dan dengan kolega selalu merupakan persyaratan atau ketentuan yang dapat dibenarkan dari hampir semua pekerjaan. Di Hong Kong, bahasa Inggris dan bahasa Cina adalah bahasa resmi, dan dialek Kanton adalah dialek bahasa Cina yang paling banyak digunakan. Mayoritas penduduk menggunakan salah satu atau

kedua bahasa ini. Kemampuan menggunakan salah satu atau kedua bahasa tersebut mungkin dibenarkan dalam sebagian besar pekerjaan di Hong Kong. Namun demikian, ada banyak sekali tingkat kecakapan dalam penggunaan bahasa. Ini berarti bahwa meskipun suatu kemampuan menggunakan bahasa tertentu dapat dibenarkan, persyaratan tinggi yang tidak diperlukan mungkin tidak dibenarkan.

***Ilustrasi 51:-***

*Mempersyaratkan kasir supermarket untuk memiliki Kemahiran bahasa Cina Tingkat 5 mungkin tidak dapat dibenarkan.*

- (v) Kemampuan menggunakan bahasa selain bahasa Cina dan bahasa Inggris mungkin merupakan persyaratan atau ketentuan yang dapat dibenarkan apabila pekerjaan tersebut menuntut kemampuan ini.

**8.2.7 Peninjauan ulang dan pemantauan**

- (i) Pengusaha harus memastikan bahwa semua peraturan, praktik, kebijakan dan prosedur mereka sejalan dengan kebijakan persamaan kesempatan yang mereka susun dan unsur-unsur persamaan ras di dalamnya.
- (ii) Pengusaha harus meninjau ulang peraturan dan praktik lainnya ini guna memastikan bahwa peraturan dan praktik tersebut tidak berdampak merugikan pada, atau menyebabkan kerugian bagi, kelompok ras tertentu.
- (iii) Untuk melakukan hal ini, pengusaha harus mengumpulkan informasi tentang pelamar pekerjaan dan karyawan (termasuk staf senior) untuk membuat profil mereka. Pengusaha bisa mengumpulkan informasi mengenai pengaruh peraturan dan praktik ini melalui berbagai metode seperti survei berdasarkan kuesioner atau konsultasi untuk menilai apakah ada dampak yang tidak menguntungkan atau kerugian yang disebabkan pada kelompok ras tertentu.
- (iv) Peninjauan ulang dan pemantauan harus dilakukan bagi semua tahapan dan aspek ketenagakerjaan, yang mencakup perekrutan,

penggajian dan tunjangan, syarat dan ketentuan kerja, pengembangan dan pelatihan karier, evaluasi kinerja, pengaduan dan perkara disipliner, seleksi kelebihan tenaga kerja dan pemutusan hubungan kerja.

#### 8.2.8 Kelompok ras yang kurang terwakili

- (i) Apabila hasil peninjauan ulang dan pemantauan mengindikasikan bahwa ada beberapa kelompok ras yang kurang terwakili atau tidak ada dalam beberapa pekerjaan atau pada suatu tingkat, pengusaha bisa, apabila mereka memilih untuk melakukannya, mendorong orang dari kelompok-kelompok ini melamar pekerjaan dan mengangkat ke tingkat yang lebih tinggi dengan memberi pelatihan terarah atau menyediakan fasilitas bagi mereka. Namun demikian, tidak ada kewajiban hukum yang memaksa pengusaha melakukan hal tersebut.
- (ii) Kecuali untuk pelatihan terarah atau fasilitas untuk mendorong orang-orang dari kelompok-kelompok yang kurang terwakili, semua keputusan lainnya tentang perekrutan, penggajian, bonus dan tunjangan lain, evaluasi kinerja, perkembangan karier, pengaduan dan perkara disipliner, seleksi kelebihan tenaga kerja dan pemutusan hubungan kerja, harus bebas dari pertimbangan ras.
- (iii) Memberi pekerjaan atau peningkatan kesempatan hanya bagi orang dari kelompok-kelompok ras tertentu mungkin merupakan tindakan melanggar hukum, kecuali jika perkecualian yang tercantum dalam ayat 7.1 bisa diterapkan. Mengecualikan orang dari kelompok ras tertentu – tapi bukan kelompok ras lainnya yang melakukan pekerjaan yang sama – dari tugas-tugas atau persyaratan tertentu mengenai pekerjaan tersebut mungkin merupakan tindakan yang melanggar hukum.
- (iv) Dalam perusahaan besar di mana terdapat pelamar pekerjaan dan karyawan yang berasal dari bermacam-macam latar belakang ras, pada saat proses peninjauan ulang dan pemantauan pengusaha harus memperhatikan setiap disparitas yang signifikan di antara orang-orang dari kelompok ras yang berbeda-beda terkait dengan hal-hal berikut:

- ◆ Jumlah pelamar pekerjaan dan karyawan yang proporsional dengan populasi umum, baik untuk keseluruhan angkatan kerja maupun untuk fungsi atau tingkat tertentu dalam perusahaan;
  - ◆ tingkat kesuksesan pelamar pekerjaan;
  - ◆ penggajian, tunjangan, bonus dan pembayaran kinerja;
  - ◆ pengembangan karier dan pelatihan;
  - ◆ tingkat pemutusan hubungan kerja dan perkara disipliner.
- (v) Apabila ada disparitas, sebab-sebabnya harus diinvestigasi. Apabila pertimbangan ras mungkin telah mempengaruhi pembuatan keputusan, pengusaha harus mencegah hal ini tidak terjadi lagi. Pelatihan yang tepat dan dorongan bagi kelompok ras yang kurang terwakili bisa diberikan guna mengoreksi disparitas tersebut.
- (vi) Proses mengumpulkan dan menganalisa informasi untuk memantau dan meninjau ulang memerlukan perencanaan yang sistematis. Pengusaha harus mempertimbangkan penerapan rencana tindakan guna melaksanakan hal ini dengan target untuk tahap yang berbeda dan bagian yang berbeda dari perusahaan tersebut. Apabila ada disparitas yang akan ditangani, rencana tersebut mungkin juga memberi target yang akan dicapai dalam tahapan terkait.

## 9 Keluhan dan tindakan hukum

### 9.1 Penanganan keluhan

Berdasarkan Undang-undang, seseorang yang merasa telah diperlakukan dengan tindakan yang melanggar hukum bisa mengajukan pengaduan ke EOC dalam waktu 12 bulan sejak tindakan tersebut terjadi.

EOC adalah badan hukum berstatuta yang dibuat berdasarkan undang-undang. EOC mempunyai fungsi berdasarkan beberapa undang-undang anti-diskriminasi yang berlainan termasuk Undang-undang. Fungsi umumnya menurut Undang-undang adalah:-

- ◆ Mengupayakan penghapusan diskriminasi, pelecehan dan fitnah ras;
- ◆ Mendorong persamaan dan keharmonisan di antara kelompok-kelompok ras yang berlainan;
- ◆ Mendorong penyelesaian sengketa berdasarkan Undang-undang dengan melakukan konsiliasi;
- ◆ Mempertahankan bekerjanya Undang-undang dengan berdasarkan peninjauan ulang.

Peran dan tanggung jawab EOC terkait dengan menangani keluhan berdasarkan Undang-undang diuraikan secara ringkas di bawah ini. Untuk rincian lebih lanjut, harap lihat penerbitan khusus yang diterbitkan oleh EOC.

#### 9.1.1 Investigasi

- (i) EOC akan melakukan investigasi terhadap keluhan yang diajukan ke EOC. Tujuan utama investigasi tersebut adalah untuk mencari yang tepat bagi EOC dan para pihak. Investigasi membantu mengklarifikasi permasalahan bagi EOC dan para pihak untuk memaksimalkan peluang keberhasilan konsiliasi nantinya.
- (ii) Selama investigasi, kedua belah pihak harus memberi semua informasi yang relevan dan tepat.

- (iii) Apabila, dari informasi yang tersedia, EOC berpendapat bahwa pengaduan tersebut kurang bersungguh-sungguh, menjengkelkan, salah paham atau kurang berbobot, EOC mungkin tidak melaksanakan atau mungkin tidak melanjutkan sebuah investigasi. Situasi lain yang membuat EOC mungkin tidak melaksanakan atau mungkin tidak melanjutkan sebuah investigasi adalah apabila menurut Undang-undang, pengaduan tersebut tidak melanggar hukum, apabila lebih dari 12 bulan telah berlalu sejak tindakan tersebut dilakukan, atau apabila orang yang dirugikan tidak menghendaki dilaksanakannya dilanjutkannya investigasi tersebut.
- (iv) EOC akan mempertahankan peran yang independen dan tidak memihak selama investigasi. Jika investigasi dilaksanakan dan tidak dihentikan, maka EOC akan mulai membantu para pihak menyelesaikan persengketaan mereka dengan melakukan konsiliasi. EOC tidak akan membuat keputusan yang pasti mengenai manfaat keluhan tersebut dalam keseluruhan proses penanganan keluhan.
- (v) Informasi yang diperoleh selama investigasi mungkin diajukan di Pengadilan sebagai bukti apabila diambil tindakan hukum pada tahap berikutnya.

#### 9.1.2 Konsiliasi

- (i) Karena tujuan utama proses penanganan adalah penyelesaian keluhan dengan konsiliasi, EOC mungkin, dalam tahap apa saja pada proses tersebut, mengeksplorasi kemungkinan penyelesaian di antara para pihak. Hal ini mungkin terjadi pada tahap awal tidak lama setelah pengaduan tersebut diajukan, sebelum dilakukan investasi pada detail-detailnya. Apabila para pihak pada tahap awal tidak dapat mencapai penyelesaian maka akan dilanjutkan investigasi pada detail-detailnya.
- (ii) Jika EOC tidak menghentikan investigasi, EOC akan mulai melanjutkan proses konsiliasi secara formal. Dalam proses konsiliasi, yang akan memutuskan apakah dan bagaimana mereka akan melakukan kesepakatan dalam menyelesaikan persengketaan mereka adalah para pihak. Segala sesuatu yang dikatakan dan dilakukan oleh satu pihak selama konsiliasi tidak

dapat diajukan dalam tindakan hukum terkait dengan persengketaan tersebut yang dilakukan setelah proses konsiliasi kecuali atas persetujuan pihak itu.

- (iii) Apabila para pihak dapat mencapai penyelesaian, maka akan ditandatangani sebuah kesepakatan penyelesaian yang secara hukum mengikat kedua belah pihak. Bergantung kesepakatan para pihak, syarat-syarat penyelesaian tersebut mungkin berupa kompensasi uang, perubahan dalam kebijakan dan praktik, pengembalian pada keadaan semula atau permintaan maaf.

## 9.2 Bantuan Hukum

- (i) Apabila pengaduan sudah diadakan ke EOC, akan tetapi tidak ada penyelesaian untuk pengaduan tersebut, orang yang dirugikan bisa meminta bantuan dari EOC untuk mengambil tindakan hukum.
- (ii) EOC akan mempertimbangkan semua permohonan bantuan hukum, namun dalam kasus apa pun, EOC mempunyai diskresi luas untuk memutuskan apakah bantuan akan diberikan oleh EOC. Sehubungan dengan hal ini, tidak seperti Departemen Bantuan Hukum, EOC bukan badan bantuan hukum untuk kasus persamaan ras.
- (iii) Dalam memutuskan apakah akan memberi bantuan untuk setiap permohonan yang diajukan, EOC akan mempertimbangkan banyak sekali faktor termasuk apakah kasus tersebut menimbulkan masalah prinsip, kompleksitas kasus, kekuatan bukti, serta masalah strategis dan prioritas EOC sendiri.
- (iv) Apabila EOC memberi bantuan hukum, maka EOC mungkin memberi nasihat hukum dan perwakilan pada kasus tersebut yang dilakukan oleh pejabat hukum (*legal officer*) EOC sendiri atau pengacara luar.

## 9.3 Hak untuk mengambil tindakan hukum

- (i) Menurut Undang-undang, seseorang yang merasa telah diperlakukan dengan tindakan yang melanggar hukum berhak mengajukan klaim secara langsung melalui tindakan hukum di pengadilan tanpa mengajukan pengaduan ke EOC atau memohon bantuan hukum dari EOC.

- (ii) Menurut Undang-undang, tindakan hukum tersebut akan ditangani oleh Pengadilan Distrik sama dengan sidang perdata lainnya. Ada batas waktu 2 tahun untuk mengambil tindakan hukum mulai dari saat dilakukannya tindakan yang melanggar hukum tersebut. Jika pengaduan sudah diajukan ke EOC, waktu yang dihabiskan oleh EOC dalam investigasi dan konsiliasi tidak akan dihitung terhadap batas waktu 2 tahun tersebut.
  
- (iii) Dalam mengambil tindakan hukum berdasarkan Undang-undang, selain mengajukan permohonan kepada bantuan hukum EOC, seseorang boleh mewakili dirinya sendiri kepada pengacaranya, atau mengajukan permohonan bantuan hukum dari Departemen Bantuan Hukum.





平 等 機 會 委 員 會

EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

地址：香港太古灣道 14 號太古城中心三座 19 樓

Address: 19/F, Cityplaza Three, 14 Taikoo Wan Road  
Taikoo Shing, Hong Kong

電話 Tel: (852) 2511 8211