

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

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

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

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

- 1. “Saya pergi keluar sebentar pada hari libur saya, untuk mengirim uang/untuk menghubungi keluarga saya melalui telfon. Majikan saya memutuskan kontrak saya setelah saya kembali ke rumah karena Majikan percaya saya tertular Novel Coronavirus. Bagaimanakah penerapan DDO?”**

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

Tetapi, di bawah DDO, adalah tidak melanggar hukum untuk mendiskriminasi pekerja yang mempunyai kecacatan jika: (i) kecacatan adalah penyakit menular yang terdaftar dibawah “Undang-undang

---

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

Pencegahan dan Pengontrolan Penyakit (seperti COVID-19); DAN (ii) tindakan diskriminasi ini secara wajar diperlukan untuk melindungi kesehatan masyarakat umum<sup>2</sup>.

Dalam mempertimbangkan apakah tindakan tersebut “secara wajar diperlukan”, Majikan harus melihat fakta bahwa pemerintah memonitor perkembangan terakhir dari pandemik dan menerapkan pembatasan sosial sesuai kebutuhan. Lebih lanjut lagi, jika Majikan merasa khawatir akan resiko tertular, jikalau PRTA mereka keluar pada hari libur, Majikan dapat meminta PRTA melakukan tindakan-tindakan pencegahan (seperti mencuci tangan, berganti baju, mandi) dan, jika diperlukan (seperti ketika muncul gejala) untuk mendapatkan pemeriksaan.

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

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

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

---

<sup>2</sup> Bagian 61

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

### 3. “Majikan memutuskan kontrak saya karena hasil test saya positif atas Covid-19. Apakah ini pelanggaran DDO?”

Majikan yang memberhentikan seorang karyawan karena dia telah terinfeksi COVID-19 dapat diminta pertanggungjawabannya atas diskriminasi kecacatan berdasarkan DDO. Namun, sebagaimana dinyatakan di atas, menurut DDO tidak melanggar hukum untuk mendiskriminasi karyawan penyandang disabilitas jika: (i) kecacatannya, seperti halnya COVID-19, adalah penyakit menular yang terdaftar di bawah Peraturan Pencegahan dan Pengendalian Penyakit; DAN (ii) tindakan diskriminatif itu wajar diperlukan untuk melindungi kesehatan masyarakat umum<sup>4</sup>.

Sementara majikan mungkin ingin mengandalkan pembelaan tersebut di atas dalam menghadapi tuntutan, harus dicatat bahwa **beban ada pada majikan untuk menambahkan bukti untuk membuktikan bahwa pemecatan (atau tindakan diskriminatif yang relevan) memang cukup diperlukan untuk tujuan tersebut. yaitu melindungi kesehatan masyarakat umum.**

Untuk menghindari diskriminasi yang melanggar hukum, majikan sangat dianjurkan untuk menilai risiko secara objektif dengan mengacu pada tanggung jawab kerja PRTA yang bersangkutan, dan mempertimbangkan apakah ada alternatif yang praktis.

[Departemen Tenaga Kerja](#) juga telah mengingatkan majikan bahwa mereka tidak boleh memutuskan atau menolak kontrak kerja dengan PRTA yang terjangkit COVID-19. Berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan, majikan dilarang memutuskan kontrak kerja PRTA pada hari sakit yang dibayar, kecuali dalam kasus pemecatan sepihak karena pelanggaran serius. Jika majikan melanggar ketentuan yang relevan dari Undang-undang Ketenagakerjaan, dia melakukan pelanggaran dan dapat dituntut dan, setelah terbukti bersalah, denda maksimum \$100.000.

Jika Anda memiliki pertanyaan tentang hak dan kewajiban Anda berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan, silakan hubungi Departemen Tenaga Kerja di hotline 24 jam 2717 1771 / 2157 9537 (saluran khusus untuk PRTA) atau melalui email, [fdh-enquiry@labour.gov.hk](mailto:fdh-enquiry@labour.gov.hk).

---

<sup>4</sup> Bagian 61

**4. “Saya akan datang ke Hong Kong untuk memulai kontrak baru / melanjutkan pekerjaan berdasarkan kontrak yang ada. Apa yang harus saya dan majikan saya lakukan?”**

Sebagaimana dinyatakan dalam [panduan](#) yang diterbitkan oleh Departemen Tenaga Kerja, Anda hanya dapat naik pesawat ke Hong Kong jika Anda telah divaksinasi lengkap dan dapat menunjukkan dokumen-dokumen berikut:

- Catatan vaksinasi yang diakui;
- Bukti tes asam nukleat berbasis polimerase chain reaction (PCR) negatif untuk COVID-19, dilakukan dalam waktu 48 jam sebelum waktu keberangkatan pesawat yang dijadwalkan; dan
- Konfirmasi reservasi kamar di fasilitas karantina yang ditunjuk (DQF) atau hotel karantina yang ditunjuk (DQH).

Selanjutnya, menurut [siaran pers](#) yang dikeluarkan oleh Pemerintah SAR Hong Kong pada 22 Februari 2022, mulai 1 Maret 2022, semua PRTA yang datang untuk bekerja di Hong Kong harus menjalani karantina wajib selama 14 hari, dan dapat memilih untuk melakukannya. pada [DQF](#) atau [DQH](#). Enam tes akan dilakukan selama karantina.

Setelah karantina, Anda harus menjalani pemantauan mandiri selama tujuh hari, serta pengujian wajib pada hari ke-16 dan 19 setelah kedatangan Anda di Hong Kong, sesuai dengan pemberitahuan pengujian wajib. Tes yang diambil pada hari ke-19 kedatangan, harus dilakukan di [Pusat Pengujian Masyarakat \(Community Testing Service\)](#).

Meskipun Anda mungkin menjalani pemantauan mandiri selama tujuh hari di tempat tinggal majikan Anda, Pemerintah SAR Hong Kong juga mengizinkan majikan untuk mengatur PRTA untuk melakukannya di [hotel atau wisma yang memiliki izin](#), asalkan itu tidak melayani DQF atau DQH.

Departemen Tenaga Kerja juga telah mengingatkan majikan bahwa mereka harus menanggung biaya tes asam nukleat untuk PRTA mereka, dan mematuhi kewajiban mereka berdasarkan Kontrak Kerja Standar, termasuk

menanggung biaya akomodasi dan memberikan tunjangan makanan kepada PRTA selama karantina dan masa pemantauan mandiri.

Meskipun pengaturan akomodasi untuk PRTA kemungkinan akan berada di luar kewenangan undang-undang anti-diskriminasi yang diberlakukan oleh EOC, EOC mendesak majikan untuk lebih memahami kebutuhan dan hak-hak PRTA, terutama di masa-masa sulit ini.

Jika Anda memiliki pertanyaan tentang hak dan kewajiban Anda berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan, silakan hubungi Departemen Tenaga Kerja di hotline 24 jam 2717 1771 / 2157 9537 (saluran khusus untuk PRTA) atau melalui email, [fdh-enquiry@labour.gov.hk](mailto:fdh-enquiry@labour.gov.hk).

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

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

Alamat: 16/F, 41 Heung Yip Road, Wong Chuk Hang, Hong Kong

Faksimile: 2106 2324

Formulir online: [www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/complaint.aspx](http://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/complaint.aspx)

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

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

Diskriminasi berdasarkan viktimisasi (menjadikan seseorang menjadi korban) adalah pelanggaran dibawah DDO<sup>5</sup>. Adalah melanggar hukum untuk Majikan jika melakukan viktimisasi, seperti memperlakukan pekerja secara tidak

---

<sup>5</sup> Bagian 7

menyenangkan (misalnya memutuskan kontraknya), oleh karena pekerja memasukkan pengaduan terhadap majikannya ke EOC dibawah DDO.

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

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

Equal Opportunities Commission  
April 2022