

**Kode Etik mengenai Ketenagakerjaan  
berdasarkan Undang-undang Diskriminasi Ras**

Translation in Indonesian  
Terjemahan dalam Bahasa Indonesia

## Daftar Isi

### **Bab 1 – Pendahuluan**

- |     |  |      |
|-----|--|------|
| 1.1 | Undang-undang Diskriminasi Ras (RDO)                   | h. 4 |
| 1.2 | Tujuan Kode Etik                                       | h. 4 |
| 1.3 | Status dan penerapan Kode Etik                         | h. 5 |
| 1.4 | Rekomendasi praktik yang baik dan penggunaan ilustrasi | h. 5 |

### **Bab 2 – Arti Ras menurut Undang-undang Diskriminasi Ras (RDO)**

- |     |   |      |
|-----|---|------|
| 2.1 | Apakah yang dimaksud dengan ras menurut RDO   | h. 7 |
| 2.2 | Apakah yang tidak dianggap sebagai tindakan yang dilakukan atas dasar ras menurut RDO | h. 9 |

### **Bab 3 – Ruang Lingkup Bagian 3 dari RDO**

- |     |  |       |
|-----|--|-------|
| 3.1 | Bidang ketenagakerjaan                                     | h. 11 |
| 3.2 | Arti ketenagakerjaan                                       | h. 11 |
| 3.3 | Bekerja secara total atau sebagian besar di luar Hong Kong | h. 11 |
| 3.4 | Masa tenggang untuk pengusaha/majikan kecil                | h. 13 |
| 3.5 | Pembantu rumah tangga                                      | h. 14 |
| 3.6 | Agama  | h. 14 |
| 3.7 | Hubungan kerja lainnya                                     | h. 14 |
|     | 3.7.1 Pekerja kontrak                                      | h. 14 |
|     | 3.7.2 Mitra  | h. 15 |
|     | 3.7.3 Agen   | h. 15 |
|     | 3.7.4 Pengacara  | h. 15 |
| 3.8 | Hal-hal lain   | h. 16 |
|     | 3.8.1 Pelatihan kejuruan                                   | h. 16 |
|     | 3.8.2 Agen tenaga kerja                                    | h. 16 |

#### **Bab 4 – Hak dan Kewajiban berdasarkan RDO**

- 4.1 Tanggung jawab pengusaha/majikan dan prinsipal h. 18
- 4.2 Hak pegawai dan pekerja serta peran mereka h. 19

#### **Bab 5 – Mempraktikkan dan Mendorong Kesederajatan ras**

- 5.1 Mematuhi RDO h. 21
- 5.2 Menyusun dan menerapkan kebijakan h. 21
- 5.3 Prosedur dan praktik ketenagakerjaan yang baik h. 22
  - 5.3.1 Perekrutan dengan kriteria seleksi yang konsisten h. 22
  - 5.3.2 Ras tidak boleh menjadi faktor h. 23
  - 5.3.3 Kualifikasi Ketenagakerjaan Nyata h. 24
  - 5.3.4 Mengiklankan lowongan kerja h. 25
  - 5.3.5 Daftar pelamar yang lolos tahapan seleksi (*Shortlisting*) h. 26
  - 5.3.6 Informasi yang terkait dengan ras h. 27
  - 5.3.7 Wawancara h. 27
  - 5.3.8 Tes h. 28
  - 5.3.9 Perekrutan melalui agen tenaga kerja atau penyedia jasa tenaga kerja h. 28
  - 5.3.10 Persyaratan dan ketentuan ketenagakerjaan, tunjangan, fasilitas dan layanan h. 28
  - 5.3.11 Pegawai asing h. 31
  - 5.3.12 Bahasa h. 32
  - 5.3.13 Promosi, mutasi, dan pelatihan h. 32
  - 5.3.14 Mencegah pelecehan atas dasar ras h. 34
  - 5.3.15 Prosedur pengaduan h. 35
  - 5.3.16 Pemecatan, pengurangan tenaga kerja dan perlakuan tidak menyenangkan terhadap pegawai h. 36
  - 5.3.17 Pemantauan h. 37
  - 5.3.18 Tindakan positif h. 38

## **Bab 6 – Tindakan Melanggar Hukum berdasarkan RDO**

6.1	Jenis diskriminasi berdasarkan RDO	h. 40
6.1.1	Diskriminasi ras	h. 40
6.1.2	Diskriminasi atas dasar ras kerabat dekat	h. 44
6.1.3	Diskriminasi “viktimisasi”	h. 44
6.2	Bila diskriminasi dalam ketenagakerjaan dinyatakan melanggar hukum	h. 45
6.3	Pelecehan ras yang melanggar hukum	h. 46
6.4	Penghasutan (vilifikasi) dan penghasutan serius	h. 48
6.5	Iklan diskriminatif	h. 48
6.6	Perintah dan tekanan untuk mendiskriminasikan	h. 49
6.7	Tindakan yang berdasarkan RDO diperbolehkan	h. 49
6.7.1	Kualifikasi Ketenagakerjaan Nyata	h. 49
6.7.2	Pelatihan keterampilan yang akan digunakan di luar Hong Kong	h. 49
6.7.3	Keterampilan, pengetahuan atau pengalaman khusus	h. 49
6.7.4	Persyaratan ketenagakerjaan lokal dan luar negeri yang sudah ada	h. 50
6.7.5	Tindakan positif	h. 52

## **Bab 7 – Bila Ditemukan Tindakan Diskriminasi dan Pelecehan**

7.1	Perlindungan hukum berdasarkan RDO	h. 53
7.2	Penanganan pengaduan oleh EOC	h. 53
7.3	Bantuan Hukum oleh EOC	h. 55
7.4	Fungsi EOC lainnya	h. 55
	Contoh kebijakan mengenai kesederajatan ras	h. 57

# 1 Pendahuluan

## 1.1 Undang-undang Diskriminasi Ras (RDO)

- 1.1.1 Undang-undang Diskriminasi Ras (RDO) ditetapkan pada tahun 2008. Tujuan utamanya di antaranya adalah menetapkan bahwa diskriminasi, pelecehan dan penghasutan yang menimbulkan kebencian yang dilakukan atas dasar ras adalah melanggar hukum; dan memberikan fungsi kepada Komisi Persamaan Kesempatan (EOC)<sup>1</sup> untuk menghapuskan diskriminasi, pelecehan dan penghasutan tersebut serta mendorong persamaan dan keharmonisan di antara orang dari ras yang berbeda-beda.
- 1.1.2 Bagian 3 RDO membahas diskriminasi dan pelecehan atas dasar ras dalam bidang ketenagakerjaan, yang mencakup ketenagakerjaan serta hubungan kerja lainnya dan hal-hal lain terkait ketenagakerjaan<sup>2</sup>, yang menetapkan bahwa diskriminasi dan pelecehan tersebut adalah melanggar hukum. Bagian 5 RDO membahas iklan yang sifatnya diskriminatif dan tindakan lain yang melanggar hukum.

## 1.2 Tujuan Kode Etik

- 1.2.1 Kode Etik ini diterbitkan oleh EOC, sesuai dengan RDO pasal 63, untuk memberi pedoman praktis mengenai bagaimana mencegah diskriminasi dan pelecehan atas dasar ras dan tindakan lainnya yang melanggar hukum, serta untuk mempromosikan persamaan dan keharmonisan ras, dalam bidang ketenagakerjaan. Kode Etik ini dimaksudkan untuk mendorong pengusaha/majikan, pegawai, dan pihak terkait lainnya agar meningkatkan persamaan dan keharmonisan ras di tempat kerja dengan melaksanakan praktik yang baik, dan guna membantu mereka memahami hak dan kewajiban mereka masing-masing berdasarkan RDO sehingga mereka akan menghormati, dan menahan diri untuk tidak melanggar, hak orang lain. Kode Etik juga membantu pengusaha/majikan dan pegawai mengetahui apa yang harus dilakukan apabila mereka menjumpai terjadinya diskriminasi dan pelecehan atas dasar ras.
- 1.2.2 Kode Etik harus dipahami dari sudut pandang dan sesuai dengan pada RDO. Kode Etik harus dipahami secara keseluruhan dan dengan semangat mendorong kesederajatan ras. Kode Etik tidak boleh dipahami secara sempit atau diterapkan secara minimal.

---

<sup>1</sup> Lihat judul lengkap (*long title*) RDO (Bab.602)

<sup>2</sup> Lihat Bab 3 Kode Etik (hal.11))

### 1.3 Status dan penerapan Kode Etik

- 1.3.1 Kode Etik ini merupakan kode etik yang disusun berdasarkan undang-undang yang disetujui oleh Dewan Legislatif. Kode Etik memberi rekomendasi untuk prosedur dan praktik ketenagakerjaan yang baik. Kode Etik ini harus digunakan untuk mendorong kesederajatan dan keharmonisan ras di tempat kerja. Dengan mengikuti prosedur dan praktik ketenagakerjaan yang baik ini akan memberi manfaat untuk mendorong kesederajatan dan keharmonisan ras tidak hanya ditempat kerja. Misalnya, apabila ketenagakerjaan terkait dengan penyediaan pendidikan atau layanan dan fasilitas lainnya, peningkatan kesederajatan ras di tempat kerja juga akan membantu memastikan bahwa layanan di bidang ini akan diberikan tanpa adanya diskriminasi atau pelecehan ras. Sekalipun Kode Etik bukan undang-undang, namun kode etik ini diterima sebagai bukti di pengadilan dan pengadilan harus mempertimbangkan bagian yang relevan dari kode etik dalam memutuskan masalah yang timbul dari persidangan berdasarkan RDO<sup>3</sup>. Jika, misalkan, seorang pengusaha/majikan telah mengikuti rekomendasi Kode Etik dalam mengambil langkah praktis yang wajar guna mencegah terjadinya diskriminasi dan pelecehan, maka hal ini bisa membantu pengusaha/majikan tersebut untuk membuktikan bahwa dia telah mematuhi undang-undang.
- 1.3.2 Sejalan dengan penerapan RDO dalam bidang ketenagakerjaan, Kode Etik berlaku bagi hubungan ketenagakerjaan baik dalam sektor swasta maupun publik, kecuali jika pengusaha/majikan melakukan pekerjaannya secara total atau sebagian besar di luar Hong Kong<sup>4</sup>. Kode Etik juga berlaku bagi hubungan kerja lainnya dan hal-hal lain yang terkait pekerjaan, seperti pekerja kontrak, agen komisi, kemitraan, pelatihan kejuruan dan jasa agen tenaga kerja<sup>5</sup>.

### 1.4 Rekomendasi praktik yang baik dan penggunaan ilustrasi

- 1.4.1 Kode Etik memberi rekomendasi tentang prosedur dan praktik ketenagakerjaan yang baik<sup>6</sup>. Pengusaha/majikan dan pihak terkait lainnya harus mengikuti rekomendasi ini dengan melaksanakan rekomendasi tersebut sesuai dengan skala dan struktur organisasi serta sumber daya yang tersedia. Perusahaan dan bisnis yang bergerak dalam skala kecil dengan struktur sederhana bisa melaksanakan praktik yang

---

<sup>3</sup> RDO pasal 63(14)

<sup>4</sup> RDO pasal 16 dan paragraf 3.3 Kode Etik (hal. 11)

<sup>5</sup> Lihat Bab 3 Kode Etik (hal. 11)

<sup>6</sup> Lihat Bab 5 Kode Etik (hal. 21)

tidak terlalu formal, selama mereka mengikuti prinsip untuk mempraktikkan dan mendorong kesederajatan ras.

- 1.4.2 Kode Etik menggunakan skenario sederhana untuk mengilustrasikan bagaimana prinsip dan konsep RDO dapat diterapkan dalam bidang ketenagakerjaan. Penerapan undang-undang diskriminasi sangat bergantung pada fakta setiap kasus tertentu. Ilustrasi yang digunakan dalam Kode Etik dimaksudkan untuk mempermudah pemahaman prinsip-prinsip RDO. Ilustrasi tersebut mungkin tidak mencakup semua fakta yang sesuai, dan tidak dapat dianggap sebagai sesuatu yang dapat diterapkan secara langsung pada situasi spesifik yang ditemui pembaca.
- 1.4.3 Pada waktu Kode Etik ini diterbitkan, tidak ada keputusan pengadilan di Hong Kong yang menerapkan RDO. Yurisprudensi dan bahan-bahan lain berdasarkan undang-undang diskriminasi di Hong Kong atau tempat lain (seperti yurisprudensi common law internasional) mungkin membantu dalam memahami bagaimana RDO diterapkan, dan rujukan yang relevan diberikan dalam catatan kaki bila perlu, meskipun harus diperhatikan adanya perbedaan antara ketentuan legislatif dan keadaan yang sebenarnya di luar negeri dan di Hong Kong .
- 1.4.4 Meskipun Kode Etik dimaksudkan untuk menjelaskan prinsip umum undang-undang, namun Kode Etik bukan ketentuan yang lengkap dan tetap dari undang-undang dan seharusnya tidak dianggap sebagai pengganti dari nasihat hukum yang tepat terkait dengan situasi spesifik tertentu. Pembaca seharusnya merujuk pada ketentuan RDO dan nasihat hukum yang sesuai, jika menyangkut kewajiban hukum yang terkait dengan situasi tertentu.

## 2 Arti Ras menurut RDO

### 2.1 Apakah yang dimaksud dengan ras menurut RDO

2.1.1 RDO menetapkan bahwa ras berarti “ras”, “warna kulit”, “keturunan”. “kebangsaan” atau “asal etnik” seseorang<sup>7</sup>. Kelompok ras adalah sekelompok orang yang digolongkan dengan merujuk pada karakteristik tersebut<sup>8</sup>. Dalam hal ini, RDO sejalan dengan makna diskriminasi ras dalam Pasal 1 Konvensi Internasional mengenai Penghapusan Semua Bentuk Diskriminasi Ras (*International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (ICERD)*).

2.1.2 RDO selanjutnya mengelaborasi arti “keturunan”<sup>9</sup> dengan menetapkan bahwa diskriminasi atas dasar keturunan berarti diskriminasi terhadap para anggota masyarakat berdasarkan atas bentuk-bentuk tatanan sosial, seperti sistem kasta atau sistem status keturunan yang serupa yang menghilangkan atau mengurangi hak mereka dalam menikmati persamaan hak asasi manusia.

2.1.3 Tidak ada uraian panjang lebar dalam RDO mengenai arti “ras”, “warna kulit”, “kebangsaan” atau “asal etnik”. Referensi berikut ini berguna dalam menerapkan istilah-istilah tersebut:-

(1) ICERD dan dokumen terkait<sup>10</sup>;

(2) Yurisprudensi dan bahan-bahan lain dalam yurisdiksi lain (seperti yurisprudensi common law internasional).

2.1.4 Bahan referensi di atas mengindikasikan bahwa:-

(1) Rasisme dan diskriminasi ras adalah akibat dari proses sosial yang berusaha menggolongkan orang ke dalam kelompok-kelompok yang berbeda yang dampaknya adalah menaruh sebagian dari mereka dalam masyarakat kelas bawah<sup>11</sup>. Dalam konteks ini, kata “ras”, “warna kulit”, “kebangsaan” atau “asal etnik” dalam undang-undang

---

<sup>7</sup> RDO pasal 8(1)(a)

<sup>8</sup> RDO pasal 8(1)(d)

<sup>9</sup> RDO pasal (8)(1)(c)

<sup>10</sup> Misalnya, Rekomendasi Umum VIII Komite Penghapusan Semua Bentuk Diskriminasi Ras (sebuah badan yang terdiri dari para pakar independen yang dibentuk berdasarkan ICERD) menyatakan bahwa identifikasi individu sebagai anggota kelompok ras tertentu harus berdasarkan atas identifikasi diri yang dilakukannya sendiri jika tidak ada pembenaran yang bertentangan.

<sup>11</sup> Kebijakan dan Pedoman mengenai Diskriminasi Rasisme dan Ras, paragraf 2.1, Komisi Hak Asasi Manusia Otario, Kanada 2005

diskriminasi mempunyai makna umum yang luas<sup>12</sup>. Kata-kata tersebut tidak saling mengecualikan (*not mutually exclusive*) dan seseorang mungkin tergolong dalam lebih dari satu kelompok ras<sup>13</sup>. Misalnya, mengidentifikasi orang sebagai orang Asia adalah tindakan yang dilakukan berdasarkan ras. Demikian pula dengan mengidentifikasi orang sebagai orang yang berasal dari Cina. Seseorang yang tinggal di Hong Kong barangkali masuk dalam kelompok ras Asia dan juga kelompok orang yang berasal dari Cina.

- (2) Asal kebangsaan termasuk asal dalam sebuah bangsa yang sudah tidak ada lagi atau sebuah bangsa yang tidak pernah menjadi negara dalam pengertian modern<sup>14</sup>. Asal kebangsaan bukan hal yang sama dengan kebangsaan. Asal kebangsaan seseorang mungkin berbeda dengan kebangsaannya atau kewarganegaraannya. Misalnya, seseorang yang berasal dari India dan tinggal di Hong Kong mungkin berkebangsaan Malaysia.
- (3) Kelompok adalah kelompok etnik (dan anggotanya berasal dari kelompok etnik tersebut) jika kelompok itu merupakan bagian yang terpisah dari populasi yang dibedakan dari kelompok lainnya berdasarkan berbagai hal, seperti adat, kepercayaan, tradisi dan karakteristik bersama, yang berasal dari kesamaan sejarah atau yang dianggap berasal dari sejarah yang sama<sup>15</sup>. Atas dasar pengertian ini, Yahudi dan Sikh digolongkan menjadi kelompok etnik<sup>16</sup>. Kelompok lainnya yang mempunyai sifat yang sama juga akan dianggap sebagai kelompok etnik .
- (4) Agama itu sendiri bukan merupakan ras. Menurut RDO, sekelompok orang yang digolongkan dengan merujuk pada agamanya bukan merupakan kelompok ras<sup>17</sup>. RDO tidak berlaku bagi diskriminasi atas dasar agama<sup>18</sup>. Tetapi persyaratan atau ketentuan yang terkait dengan agama mungkin secara tidak langsung mendiskriminasikan kelompok ras tertentu, dan apabila demikian maka RDO berlaku<sup>19</sup>.

---

<sup>12</sup> *King-Ansell v Police* [1979] 2 NZLR 531 dan *Mandla v Dowell Lee* [1983] ICR 385

<sup>13</sup> RDO pasal 8(1)(d) dan Kode Etik Inggris mengenai Kesederajatan ras dalam Ketenagakerjaan, hal. 111, Komisi Untuk Kesederajatan ras 2005

<sup>14</sup> Kode Etik Inggris mengenai Kesederajatan ras dalam Ketenagakerjaan, hal. 109, Komisi Untuk Kesederajatan ras 2005

<sup>15</sup> *King-Ansell v Police* [1979] 2 NZLR 531; lihat juga *Mandla v Dowell Lee* [1983] ICR 385 dan *BBC Scotland v Souster* [2001] IRLR 150

<sup>16</sup> *King-Ansell v Police* [1979] 2 NZLR 531 dan *Mandla v Dowell Lee* [1983] ICR 385

<sup>17</sup> *Nyazi v Rymans* (EAT, 10 Mei 1988, tidak dilaporkan)

<sup>18</sup> *Tower Hamlets London Borough Council v Rabin* [1989] ICR 693

<sup>19</sup> Lihat RDO pasal 4(b); dan paragraf 6.1.1(2) Kode Etik (hal.41)

## 2.2 Apakah yang tidak dianggap sebagai tindakan yang dilakukan atas dasar ras menurut RDO

2.2.1 RDO menetapkan bahwa tindakan yang dilakukan atas dasar hal-hal yang ditetapkan dalam pasal 8(3) bukan tindakan yang dilakukan atas dasar ras menurut RDO. Tindakan yang dilakukan berdasarkan hal-hal ini juga tidak menjadi dasar dari persyaratan dan ketentuan dalam definisi diskriminasi tidak langsung menurut RDO<sup>20</sup>. Hal-hal ini adalah:-

- (1) Apakah seseorang merupakan penduduk pribumi desa atau bukan<sup>21</sup>;
- (2) Apakah seseorang merupakan penduduk tetap, atau mempunyai hak untuk menetap atau hak untuk mendarat, atau tunduk pada batasan atau ketentuan untuk tinggal, atau mempunyai izin untuk mendarat dan tinggal di Hong Kong<sup>22</sup>;
- (3) Berapa lama seseorang tinggal di Hong Kong<sup>23</sup>;
- (4) Apakah seseorang mempunyai kebangsaan atau kewarganegaraan tertentu<sup>24</sup>.

2.2.2 Meskipun tindakan yang dilakukan berdasarkan hal-hal di atas menurut RDO bukan merupakan diskriminasi karena hal-hal tersebut tidak terkandung dalam arti ras menurut RDO, namun hal-hal tersebut tidak boleh digunakan sebagai kedok untuk menyembunyikan apa yang sebenarnya menurut RDO adalah diskriminasi ras. Bila pada kenyataannya terdapat diskriminasi ras, maka orang yang didiskriminasikan bisa mengambil tindakan hukum di Pengadilan atau mengajukan pengaduan ke EOC guna diadakannya penyelidikan atau konsiliasi<sup>25</sup>.

### ***Ilustrasi 1***

*Seorang penduduk Hong Kong yang berasal dari Pakistan melamar pekerjaan sebagai manajer di sebuah perusahaan. Dia memenuhi semua persyaratan pekerjaan tersebut tetapi dia bukan penduduk tetap di Hong Kong. Perusahaan yang bersangkutan tidak mau mempertimbangkan*

---

<sup>20</sup> Lihat RDO pasal 4(b); dan paragraf 6.1.1(2) Kode Etik (hal.41)

<sup>21</sup> RDO pasal 8(3)(a); “Penduduk Pribumi” adalah istilah yang ditetapkan dalam Undang-undang Pemilihan Perwakilan Desa Bab 576 (*Village. Representative Election Ordinance Cap.576*) “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.*)

<sup>22</sup> RDO pasal 8(3)(b)

<sup>23</sup> RDO pasal 8(3)(c)

<sup>24</sup> RDO pasal 8(3)(d)

<sup>25</sup> Lihat Bab 7 Kode Etik (hal.53)

*lamarannya dan memberi tahu dia bahwa perusahaan hanya mempekerjakan orang yang menjadi penduduk tetap di Hong Kong. Pada kenyataannya, perusahaan tersebut tidak hanya mempekerjakan orang yang menjadi penduduk tetap di Hong Kong dan banyak manajer yang bekerja di perusahaan itu berasal dari kebangsaan atau etnik yang berbeda-beda dan tidak menjadi penduduk tetap di Hong Kong. Kendati alasan apakah seseorang merupakan penduduk tetap atau bukan menurut RDO tidak termasuk dalam alasan rasial, namun berdasarkan informasi di atas, pengadilan dapat menarik kesimpulan bahwa alasan sesungguhnya dari penolakan untuk mempertimbangkan lamaran pelamar pekerjaan tersebut adalah karena dia berasal dari Pakistan, yang menurut RDO adalah alasan rasial.*

### 3 Ruang Lingkup Bagian 3 dari RDO

#### 3.1 Bidang Ketenagakerjaan

Bagian 3 RDO membahas diskriminasi dan pelecehan dalam bidang ketenagakerjaan, yang meliputi ketenagakerjaan serta hubungan kerja lain dan hal-hal lain terkait ketenagakerjaan.

#### 3.2 Arti ketenagakerjaan

3.2.1 RDO mendefinisikan “ketenagakerjaan” sebagai sebuah kontrak jasa atau pemagangan, atau sebuah kontrak untuk secara pribadi melakukan pekerjaan apa pun<sup>26</sup>. Definisi ketenagakerjaan ini lebih luas daripada definisi berdasarkan common law atau hukum perburuhan. Orang yang berdasarkan common law atau hukum perburuhan bukan merupakan pegawai, dilindungi dari diskriminasi dan pelecehan atas dasar ras menurut RDO jika mereka termasuk dalam definisi ketenagakerjaan menurut RDO.

***Ilustrasi 2:-***

*RDO berlaku bagi seorang musisi asal Filipina yang bekerja secara mandiri yang melakukan kontrak dengan pemilik bar untuk tampil solo di bar tersebut. Pemilik bar tidak boleh mendiskriminasikan atau melecehkannya atas dasar ras menurut RDO.*

3.2.2 Pengusaha/majikan swasta dan juga Pemerintah<sup>27</sup> serta badan publik lainnya semua terikat oleh RDO, dan pegawai mereka berhak untuk bekerja tanpa didiskriminasi dan dilecehkan atas dasar ras menurut RDO.

#### 3.3 Bekerja secara total atau sebagian besar di luar Hong Kong

3.3.1 RDO tidak berlaku bagi orang yang bekerja secara total atau sebagian besar di luar Hong Kong<sup>28</sup>. Yurisprudensi rujukan mengindikasikan bahwa:-

(1) RDO berlaku bagi semua situasi ketenagakerjaan, kecuali jika pegawai yang bersangkutan bekerja secara total atau sebagian besar di luar Hong Kong, atau bekerja secara total di luar Hong Kong di kapal atau pesawat terbang yang terdaftar di Hong Kong<sup>29</sup>.

---

<sup>26</sup> RDO pasal 2; dan kontrak yang termasuk dalam definisi ini tidak perlu dibuat secara tertulis

<sup>27</sup> RDO pasal 3

<sup>28</sup> RDO pasal 16(1)

<sup>29</sup> *Haughton v Olau Line (UK) Ltd* [1986] IRLR 465; RDO pasal 16(1) dan (2)

- (2) Untuk menentukan apakah seseorang bekerja secara total atau sebagian besar di luar Hong Kong, harus diperhitungkan masa bekerja secara keseluruhan<sup>30</sup>.
- (3) Seseorang bekerja sebagian besar di luar Hong Kong selama orang yang bersangkutan telah menghabiskan lebih banyak waktu bekerja di luar Hong Kong dalam keseluruhan masa kerjanya daripada di Hong Kong, dalam kasus tersebut maka RDO tidak berlaku<sup>31</sup>.
- (4) Bila seseorang bekerja sebagian besar di Hong Kong, maka RDO berlaku meski tindakan diskriminasi terjadi di luar Hong Kong. Ini berarti bahwa RDO berlaku bagi orang yang didiskriminasikan ketika dia ditempatkan di luar Hong Kong, selama dia telah bekerja di Hong Kong lebih lama daripada di luar Hong Kong dalam keseluruhan masa kerjanya<sup>32</sup>.

**Ilustrasi 3:-**

*RDO berlaku bagi seorang manajer asal Belanda yang bekerja di Hong Kong selama 55% dari waktunya dan selama 45% dari waktunya dia berada di luar Hong Kong dalam keseluruhan masa kerjanya. Sebaliknya, RDO tidak berlaku bagi seorang supervisor pabrik asal Jepang yang dipekerjakan oleh perusahaan untuk tinggal dan bekerja di pabrik di Cina daratan dan sama sekali tidak pernah bekerja di Hong Kong.*

**Ilustrasi 4:-**

*Seorang akuntan asal Cina yang telah bekerja untuk sebuah perusahaan di Hong Kong selama 5 tahun baru saja dimutasikan untuk tinggal dan bekerja di pabrik milik perusahaan di Cina daratan. Meskipun akuntan tersebut tidak lagi harus bekerja di Hong Kong, namun RDO berlaku bagi dia karena selama keseluruhan periode ketenagakerjaannya dia telah menghabiskan sebagian besar waktunya bekerja di Hong Kong. Ketika dia telah bekerja di Cina daratan selama lebih dari 5 tahun, maka berarti dia telah lebih lama bekerja di luar Hong Kong selama keseluruhan masa kerjanya, oleh karena itu RDO tidak akan berlaku.*

3.3.2 RDO berlaku bagi orang yang bekerja di:-

- (1) kapal yang terdaftar di Hong Kong; atau
- (2) pesawat terbang yang terdaftar di Hong Kong dan dioperasikan oleh orang yang kantor pusatnya berada di Hong Kong atau biasanya

---

<sup>30</sup> *Saggar v Ministry of Defence* [2005] IRLR 618

<sup>31</sup> *Carver v Saudi Arabian Airlines* [1999] ICR 991

<sup>32</sup> *Saggar v Ministry of Defence* [2005] IRLR 618

bermukim di Hong Kong,

kecuali jika mereka bekerja secara total di luar Hong Kong<sup>33</sup>.

***Ilustrasi 5:-***

*RDO berlaku bagi orang yang bekerja di kapal yang terdaftar di Hong Kong meski orang yang bersangkutan hanya menghabiskan 10% waktunya di perairan Hong Kong. RDO tidak berlaku bagi orang yang bekerja di kapal yang terdaftar di Hong Kong tetapi menghabiskan seluruh waktunya di luar perairan Hong Kong.*

**3.4 Masa tenggang untuk pengusaha/majikan kecil**

- 3.4.1 Selama 3 tahun pertama setelah penetapan RDO, terdapat masa tenggang di mana dalam masa itu RDO pasal 10(1) dan 10(2) (ketentuan yang menetapkan diskriminasi menurut RDO dalam ketenagakerjaan adalah melanggar hukum) tidak berlaku bagi pengusaha/majikan yang mempekerjakan tidak lebih dari 5 orang pegawai<sup>34</sup>. Apabila sebuah perusahaan dikendalikan oleh perusahaan lainnya atau apabila 2 perusahaan dikendalikan oleh orang ketiga, maka jumlah pegawai kedua perusahaan tersebut digabung untuk tujuan penghitungan jumlah pegawai<sup>35</sup>.
- 3.4.2 Masa tenggang tidak berlaku bagi tindakan pelecehan atas dasar ras atau mendiskriminasi orang karena keterlibatannya dalam membantu atau menangani kasus diskriminasi (viktimsasi)<sup>36</sup>. Semua pengusaha/majikan pada saat apapun tidak boleh melecehkan pegawai mereka atau mendiskriminasi mereka karena keterlibatannya dalam kasus diskriminasi. Masa tenggang tidak berlaku bagi pekerjaan bidang pembantu rumah tangga<sup>37</sup>. Majikan pembantu rumah tangga pada saat kapan pun tidak boleh mendiskriminasi pembantu rumah tangga setelah mereka diterima bekerja<sup>38</sup>.
- 3.4.3 Masa tenggang akan berakhir pada tanggal 10 Juli 2011, di mana pada saat itu ketentuan yang menetapkan bahwa diskriminasi berdasarkan RDO dalam ketenagakerjaan adalah melanggar hukum akan berlaku bagi semua pengusaha/majikan. Bahkan selama masa tenggang, jika pengusaha/majikan pada suatu saat mempunyai lebih dari 5 orang pegawai, maka RDO akan berlaku atas tindakan diskriminasi yang

---

<sup>33</sup> RDO pasal 16(2)

<sup>34</sup> RDO pasal 10(3) dan (8)

<sup>35</sup> RDO pasal 10(9)

<sup>36</sup> Lihat RDO pasal 6 dan 10(3); dan paragraf 6.1.3 Kode Etik (hal.44)

<sup>37</sup> RDO pasal 10(3)

<sup>38</sup> Lihat paragraf 3.5 Kode Etik (hal.14)

dilakukan berdasarkan ras.

### 3.5 Pembantu rumah tangga

3.5.1 RDO pasal 10(1) (a) dan (c) menetapkan bahwa diskriminasi atas dasar ras dalam pemilihan pegawai adalah melanggar hukum. Tetapi ketentuan ini tidak berlaku bagi pemilihan pembantu rumah tangga yang bekerja di tempat di mana majikan atau kerabat dekatnya tinggal<sup>39</sup>. Misalnya, seorang majikan mungkin memilih merekrut pembantu rumah tangga asal Indonesia untuk bekerja di rumahnya dan tidak mau merekrut pembantu rumah tangga asal Thailand karena alasan perbedaan asal.

3.5.2 Akan tetapi, setelah pembantu rumah tangga itu dipekerjakan, RDO pasal 10(2) berlaku dan majikan tidak boleh mendiskriminasikan pembantu rumah tangga tersebut atas dasar ras.

### 3.6 Agama

Bagian 3 RDO (ketentuan yang terkait dengan diskriminasi menurut RDO dalam bidang ketenagakerjaan) tidak berlaku bagi pemilihan pegawai untuk tujuan pengorganisasian secara agama jika pekerjaan itu terbatas bagi orang dari kelompok ras tertentu dalam upaya mentaati doktrin agama tersebut atau guna menghindari menyinggung kepekaan para pengikutnya<sup>40</sup>.

### 3.7 Hubungan kerja lainnya

#### 3.7.1 Pekerja kontrak

RDO pasal 15 berlaku bagi orang yang bekerja sebagai pekerja kontrak. Pekerja kontrak adalah orang yang dipekerjakan oleh kontraktor atau subkontraktor prinsipal untuk melakukan pekerjaan bagi prinsipal<sup>41</sup>. Kontraktor adalah orang yang melakukan kontrak dengan prinsipal untuk melaksanakan pekerjaan bagi prinsipal<sup>42</sup>. Subkontraktor adalah orang yang melakukan kontrak dengan kontraktor atau subkontraktor untuk melaksanakan semua atau sebagian pekerjaan<sup>43</sup>. Prinsipal tidak boleh mendiskriminasikan pekerja kontraknya atas dasar ras menurut RDO pasal 15. Jika prinsipal sendiri tidak mendiskriminasikan atau melecehkan pekerja kontraknya, maka tidak ada tanggung jawab hukum menurut RDO pasal 15. Tetapi, prinsipal harus mengambil langkah praktis yang wajar

---

<sup>39</sup> RDO pasal 10(7)

<sup>40</sup> RDO pasal 23(1)

<sup>41</sup> RDO pasal 15(1)

<sup>42</sup> RDO pasal 15(7)

<sup>43</sup> RDO pasal 15(7)

guna mencegah pegawainya agar tidak mendiskriminasi atau melecehkan pekerja kontraknya dan tidak boleh memberi kuasa kepada agennya untuk mendiskriminasi pekerja kontraknya (lihat paragraf 4.1 Kode Etik (hal. 18)).

***Ilustrasi 6:-***

*Seorang kontraktor mempekerjakan petugas pembersihan, dan berdasarkan kontrak dengan perusahaan dagang (prinsipal), mengirim petugas pembersihan ke perusahaan dagang tersebut untuk membersihkan kantornya. Petugas pembersihan berasal dari kebangsaan yang berbeda-beda (misalnya, sebagian berasal dari Cina, dan lainnya berasal dari Nepal). Mereka semua adalah pekerja kontrak dari perusahaan dagang tersebut dan perusahaan dagang tersebut dilarang mendiskriminasi pekerja tersebut atas dasar ras.*

3.7.2 Mitra

RDO pasal 17 berlaku bagi firma kemitraan yang mempunyai 6 mitra atau lebih. Firma ini tidak boleh mendiskriminasi salah satu dari mitranya atau siapa pun yang berkeinginan menjadi mitra berdasarkan alasan ras.

3.7.3 Agen

RDO pasal 22 berlaku bagi agen, yaitu orang yang dibayar secara keseluruhan atau sebagian berdasarkan komisi atas pekerjaan yang dilakukan untuk prinsipal mereka. Misalnya, sebuah perusahaan asuransi sebagai prinsipal tidak boleh melakukan diskriminasi atas dasar ras terhadap agen asuransinya yang dibayar berdasarkan komisi secara keseluruhan atau sebagian berdasarkan RDO pasal 22.

3.7.4 Pengacara

RDO pasal 35(1) dan (2) berlaku bagi pengacara dan paniteranya, dan mereka tidak boleh melakukan diskriminasi atas dasar ras terhadap siswa yang magang atau anggota atau dalam kaitannya dengan menawarkan pemagangan (*pupillage*) atau keanggotaan tetap (*tenancy*)<sup>44</sup>. RDO pasal 35(3) berlaku bagi setiap orang yang memberikan, menahan atau menerima instruksi dari pengacara, dan dalam hal ini tidak boleh ada diskriminasi atas dasar ras. Misalnya, seorang klien umum tidak boleh menolak untuk memberi instruksi kepada seorang pengacara karena

---

<sup>44</sup> Berdasarkan RDO pasal 35(4), istilah “siswa yang magang (*pupil*)”, “*pupillage* (*pemagangan*)”, “anggota (*tenant*)”, dan “keanggotaan tetap (*tenancy*)” mempunyai arti yang biasanya terkait dengan penggunaan istilah tersebut dalam konteks lembaga bantuan hukum perhimpunan pengacara.

pengacara tersebut berasal dari India.

### 3.8 Hal-hal lain

#### 3.8.1 Pelatihan kejuruan

- (1) RDO pasal 20 berlaku bagi penyedia pelatihan kejuruan. Penyedia pelatihan ini tidak boleh melakukan diskriminasi atas dasar ras terhadap siapa pun yang hendak atau sedang menjalani pelatihan dengan tujuan membantu agar dirinya memenuhi syarat untuk pekerjaan. Misalnya, sebuah perguruan teknik tidak boleh menolak untuk menerima seorang siswa asal Pakistan yang mendaftar di kursus pelatihan mekanik karena asalnya.
- (2) Penyedia pelatihan kejuruan tidak diharuskan untuk mengubah pengaturannya atau membuat pengaturan yang berbeda sehubungan dengan hari libur dan media pelajaran bagi siapa pun atau kelompok ras apapun<sup>45</sup>. Penyedia pelatihan boleh menetapkan persyaratan bahasa untuk kursus dan boleh menolak pendaftaran orang yang tidak memenuhi persyaratan tersebut tanpa memandang ras mereka. Persyaratan bahasa tersebut harus sesuai dengan isi kursus.
- (3) Informasi dan bahan kursus boleh disampaikan hanya dalam bahasa yang telah dipersyaratkan untuk kursus tersebut. Tetapi, apabila dapat dilaksanakan, jika penyedia pelatihan dapat merancang dan memberi kursus, program, informasi dan materi dengan cara yang memungkinkan orang dari berbagai ras yang berbeda mempunyai kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kejuruan, ini merupakan praktik yang baik, dan penyedia pelatihan didorong untuk melakukan hal tersebut.

#### 3.8.2 Agen tenaga kerja

- (1) RDO pasal 21 berlaku bagi agen tenaga kerja. Agen ini tidak boleh melakukan diskriminasi atas dasar ras terhadap siapa pun yang ingin memperoleh layanan mereka.
- (2) RDO pasal 21(4) menetapkan bahwa agen tenaga kerja tidak tunduk pada tanggung jawab hukum berdasarkan pasal 21 jika agen tersebut dapat membuktikan bahwa agen itu mengandalkan pernyataan yang dibuat oleh pengusaha/majikan bahwa pengusaha/majikan tersebut dapat secara sah menolak lamaran seseorang berdasarkan RDO, misalnya, pengusaha/majikan yang bersangkutan menyatakan bahwa

---

<sup>45</sup> RDO pasal 20(2)

ras merupakan kualifikasi ketenagakerjaan nyata<sup>46</sup>, dengan ketentuan bahwa wajar jika agen tenaga kerja mengandalkan pada pernyataan tersebut.

- (3) Untuk persyaratan bahasa dari sebuah pekerjaan dan praktik yang baik terkait dengan bahasa iklan, lihat bagian 5.3.4(3) Kode Etik (hal. 25).

---

<sup>46</sup> Lihat paragraf 5.3.3 Kode Etik (hal.24)

## 4 Hak dan Kewajiban berdasarkan RDO

### 4.1 Tanggung jawab pengusaha/majikan dan prinsipal

4.1.1 Pegawai dan pekerja berhak untuk bekerja bebas dari diskriminasi dan pelecehan atas dasar ras menurut RDO. Pengusaha/majikan tidak boleh mendiskriminasi atau melecehkan pekerja mereka atas dasar ras. RDO mengharuskan pengusaha/majikan mengambil langkah yang dapat dilakukan secara wajar guna mencegah terjadinya diskriminasi dan pelecehan. Hanya jika pengusaha/majikan telah melakukan hal tersebut, maka dia akan telah bebas dari tanggung jawab hukum berdasarkan RDO<sup>47</sup>.

4.1.2 RDO pasal 47(1) menetapkan bahwa segala sesuatu yang dilakukan oleh pekerja selama masa kerjanya dianggap sebagai sesuatu yang juga dilakukan oleh pengusaha/majikan berdasarkan RDO. Hal ini juga dianggap demikian seandainya pengusaha/majikan tidak mengetahui atau tidak menyetujui apa yang telah dilakukan oleh pegawainya. Misalkan, jika seorang pekerja mendiskriminasi atau melecehkan pekerja lainnya atas dasar ras, maka pengusaha/majikan tersebut akan diperlakukan sebagai pihak yang juga telah mendiskriminasi atau melecehkan pekerja tersebut atas dasar ras, dan bertanggung jawab secara hukum kecuali jika pengusaha/majikan yang bersangkutan telah mengambil langkah praktis dan wajar guna mencegah terjadinya diskriminasi dan pelecehan.

(1) Untuk melepas tanggung jawab mereka dalam mengambil langkah yang wajar guna mencegah terjadinya diskriminasi dan pelecehan atas dasar ras, pengusaha/majikan dianjurkan untuk melaksanakan dan menerapkan praktik dan prosedur ketenagakerjaan yang baik, seperti yang diuraikan dalam Bab 5 Kode Etik (hal. 21).

(2) Pertemuan sosial yang melibatkan pegawai langsung sepulang kerja dan pesta formal, dalam suatu kasus dinyatakan sebagai bagian dari kegiatan pekerjaan oleh sebuah pengadilan di Inggris meski acara tersebut berlangsung di luar tempat kerja atau diluar jam kerja normal<sup>48</sup>.

4.1.3 Demikian pula, RDO pasal 47(2) menetapkan bahwa segala sesuatu yang dilakukan oleh agen yang mendapat kuasa dari prinsipal (apakah tersurat atau tersirat, sebelum atau sesudah) dianggap sebagai sesuatu yang juga

---

<sup>47</sup> RDO pasal 47(3)

<sup>48</sup> *Chief Constable of the Lincolnshire Police v Stubbs* [1999] IRLR 81, sebuah kasus diskriminasi jenis kelamin yang mempunyai nilai referensi bagi RDO.

dilakukan oleh prinsipal, sehingga, misalnya, prinsipal akan dianggap bertanggung jawab tindakan diskriminasi atau pelecehan atas dasar ras yang dilakukan oleh agen yang mendapat kuasa dari prinsipal. Prinsipal harus mengambil langkah yang wajar guna mencegah terjadinya diskriminasi atau pelecehan atas dasar ras yang mungkin dilakukan oleh agen mereka, dengan melaksanakan dan mengikuti praktik dan prosedur ketenagakerjaan yang baik seperti yang diuraikan dalam Bab 5 Kode Etik sesuai dengan situasi mereka. Hal ini akan membantu prinsipal mematuhi RDO dengan memastikan bahwa agen mereka tidak mempunyai otoritas untuk melakukan tindakan diskriminasi dan pelecehan atas dasar ras.

## 4.2 Hak pegawai dan pekerja serta peran mereka

- 4.2.1 Semua pegawai dan pekerja berhak untuk bekerja bebas dari diskriminasi atau pelecehan atas dasar ras. Hak ini mencakup akses ke kesempatan kerja, persyaratan dan kondisi pekerjaan (termasuk tunjangan dan fasilitas), kesempatan untuk promosi, mutasi atau pelatihan, hal-hal mengenai pemecatan atau pengurangan tenaga kerja. Mereka berhak untuk diperlakukan dengan hormat dan bermartabat serta tidak mendapatkan perlakuan yang tidak menyenangkan atau lingkungan kerja yang rawan atas dasar ras. Mereka juga berhak untuk tidak diberi instruksi atau ditekan untuk mendiskriminasi atau melecehkan siapa pun atas dasar ras<sup>49</sup>. Hak pegawai dan pekerja berdasarkan RDO dilindungi oleh undang-undang. Mereka dapat meminta ganti rugi dengan mengambil tindakan hukum atau mengajukan pengaduan ke EOC apabila mereka menemui adanya diskriminasi atau pelecehan<sup>50</sup>. Hak mereka untuk mencari ganti rugi itu sendiri dilindungi oleh undang-undang dan mereka berhak untuk tidak diperlakukan dengan buruk karena meminta ganti rugi<sup>51</sup>.
- 4.2.2 Pegawai dan pekerja itu sendiri tidak boleh mendiskriminasi atau melecehkan rekan kerja mereka selama bekerja dan tidak boleh membantu majikan mereka untuk mendiskriminasi atau melecehkan rekan kerja mereka. RDO pasal 48(1) menetapkan bahwa melanggar hukum bagi orang yang secara sengaja membantu orang lain untuk melakukan tindakan yang menurut RDO melanggar hukum. RDO pasal 48(2) menetapkan bahwa, apabila pengusaha/majikan atau prinsipal dinyatakan bertanggung jawab atas tindakan yang dilakukan pekerja atau agen, maka pekerja atau agen tersebut akan dianggap sebagai pihak yang membantu pengusaha/majikan atau prinsipal yang bersangkutan melakukan tindakan diskriminasi. Dengan kata lain, pegawai atau pekerja

---

<sup>49</sup> RDO pasal 43; dan paragraf 6.6 Kode Etik (hal. 49)

<sup>50</sup> Lihat Bab 7 Kode Etik (hal.53)

<sup>51</sup> Lihat paragraf 6.1.3 Kode Etik (hal.44)

bertanggung jawab secara pribadi bilamana mereka melakukan diskriminasi atas dasar ras atau memerintahkan atau menekan orang lain untuk melakukan tindakan tersebut. Pegawai dan pekerja juga bertanggung jawab secara pribadi bilamana mereka melakukan pelecehan atas dasar ras<sup>52</sup>.

4.2.3 Pegawai dan pekerja bertanggung jawab untuk menghormati hak orang yang bekerja dengan mereka. Mereka dilarang mendiskriminasikan atau melecehkan sesama pekerja atas dasar ras. Mereka dianjurkan untuk:-

- (1) Mematuhi persyaratan RDO dan mengikuti rekomendasi Kode Etik;
- (2) Mengetahui dengan baik dan mengikuti kebijakan kesederajatan yang dibuat oleh pengusaha/majikan;
- (3) Menghormati jati diri ras sesama pekerja dan menahan diri untuk tidak melanggar hak mereka untuk menciptakan suasana bekerja bebas dari diskriminasi dan pelecehan atas dasar ras;
- (4) Mendukung dan menjalani tindakan yang diambil oleh manajemen guna mendorong persamaan kesempatan serta mencegah diskriminasi dan pelecehan atas dasar ras.
- (5) Ikut ambil bagian dalam pelatihan yang terkait dengan persamaan kesempatan.

---

<sup>52</sup> Paragraf 6.2 dan 6.3 Kode Etik (hal.45-48)

## 5 Mempraktikkan dan Mendorong Kesederajatan ras

### 5.1 Mematuhi RDO

Menurut Bagian 3 RDO, pengusaha/majikan tidak boleh mendiskriminasikan atau melecehkan pegawai dan pekerja mereka tanpa perkecualian atas dasar ras dan diharuskan untuk mengambil langkah yang praktis dan wajar guna mencegah terjadinya diskriminasi atau pelecehan tersebut. Praktik ketenagakerjaan yang baik merupakan kunci bagi pengusaha/majikan untuk mematuhi RDO dan memenuhi tanggung jawab hukum mereka. Pengusaha/majikan didorong untuk melaksanakan rekomendasi di bawah ini sesuai dengan skala dan struktur organisasi serta sumber daya yang mereka miliki. Organisasi dan perusahaan yang bergerak dalam skala kecil dengan struktur sederhana bisa melaksanakan praktik yang tidak terlalu formal selama mereka mengikuti prinsip untuk mempraktikkan dan mendorong kesederajatan ras.

### 5.2 Menyusun dan menerapkan kebijakan

5.2.1 Pendekatan sistematis adalah cara terbaik untuk mengembangkan dan memelihara praktik ketenagakerjaan yang baik. Pengusaha/majikan didorong untuk menyusun kebijakan persamaan kesempatan yang mencantumkan rujukan yang jelas mengenai kesederajatan ras. Hal ini memperlihatkan komitmen pengusaha/majikan pada kesederajatan ras dan membentuk kerangka kerja untuk mendorong kesederajatan ras dan menerapkan kebijaksanaan tersebut.

5.2.2 Kebijakan ini harus menjelaskan bahwa, dalam kaitannya dengan kesederajatan ras, tujuannya adalah untuk memastikan bahwa:-

- (1) Tidak kan ada pelamar pekerjaan atau pekerja yang diperlakukan dengan kurang menyenangkan daripada pelamar pekerjaan atau pegawai lainnya atas dasar ras;
- (2) Tidak ada pelamar pekerjaan atau pegawai dari kelompok ras apapun akan mengalami kerugian dari persyaratan dan ketentuan yang berdampak negatif pada orang yang tergolong dalam kelompok ras tersebut dibandingkan dengan orang yang tidak termasuk dalam kelompok ras itu, kecuali jika persyaratan atau ketentuan tersebut dapat dibenarkan dan mempunyai tujuan yang wajar dan memiliki hubungan yang rasional dan proporsional dengan tujuan tersebut;
- (3) Kesempatan untuk bekerja, mengikuti pelatihan dan perkembangan karier di organisasi atau perusahaan harus terbuka secara adil bagi semua orang yang memenuhi persyaratan tanpa memandang ras;

- (4) Jati diri ras dari setiap pelamar pekerjaan dan pegawai harus dihormati dan tidak ada pelamar pekerjaan atau pegawai yang akan mendapatkan pelecehan atas dasar ras dengan cara apa pun;
- (5) Semua pelamar pekerjaan dan pekerja mengerti bahwa pengusaha/majikan bertekad untuk menghapus diskriminasi dan pelecehan ras; dan mereka tahu bahwa diskriminasi dan pelecehan ras adalah melanggar hukum serta mereka mempunyai pemahaman yang tepat tentang permasalahan terkait;
- (6) Sistem pengaduan dikelola sebagaimana mestinya tanpa melihat suku bangsa pelamar pekerjaan dan pegawai yang mengajukan pengaduan secara internal; dan bahwa perkara tersebut akan ditangani dengan benar dengan tindakan perbaikan yang tepat; dan tidak akan ada sangsi yang ditujukan kepada siapa pun yang mengajukan permasalahan atau pengaduan; dan bahwa semua pelamar pekerjaan dan pegawai mengetahui bahwa mereka dapat memanfaatkan sistem pengaduan dan mereka mengetahui bagaimana cara memanfaatkan sistem pengaduan tersebut.

5.2.3 Agar efektif, kebijakan harus diterapkan melalui pelaksanaan prosedur dan praktik ketenagakerjaan yang baik untuk mencapai tujuan di atas (lihat paragraf 5.3 Kode Etik (hal.22)). Tanggung jawab untuk menerapkan kebijakan secara keseluruhan sebaiknya dipegang oleh manajemen senior dan pegawai yang terlibat dalam pengembangan serta pengkajian ulang kebijakan organisasi, misalnya melalui pembentukan komite bersama yang terdiri dari manajemen dan perwakilan pegawai. Rincian kebijakan akan bergantung pada skala dan struktur organisasi masing-masing serta sumber daya yang tersedia, tetapi prinsip untuk mempraktikkan dan mendorong kesederajatan ras harus senantiasa diikuti. Contoh kebijakan terlampir pada bagian akhir Kode Etik sebagai rujukan dan dapat digunakan sesuai keperluan. Kebijakan tersebut harus disosialisasikan dan diumumkan kepada semua pekerja baru dan semua pegawai.

### 5.3 Prosedur dan praktik ketenagakerjaan yang baik

#### 5.3.1 Perekrutan dengan kriteria seleksi yang konsisten

- (1) Pengusaha/majikan harus membuat semua keputusan penyeleksian tenaga kerja berdasarkan kriteria yang konsisten. Kriteria seleksi yang konsisten harus spesifik untuk pekerjaan itu. Kriteria tersebut mungkin menetapkan, misalnya:-

- (a) Jenis pengalaman yang harus dimiliki oleh pemegang pekerjaan, misalnya, pengalaman di bidang perdagangan;
  - (b) Lama pengalaman yang diperlukan untuk pekerjaan itu, misalkan, pengalaman selama lima tahun;
  - (c) Kualifikasi pendidikan, misalnya ijazah dalam bidang perdagangan;
  - (d) Keterampilan teknis dan manajerial yang spesifik, misalkan, penggunaan perangkat lunak komputer tertentu, kecakapan dalam bahasa tertentu (jika hal ini diperlukan bagi mencapai hasil kerja yang memuaskan<sup>53</sup>);
  - (e) Sifat pribadi yang diperlukan untuk pekerjaan itu, misalnya, kemauan untuk melakukan perjalanan, kemauan untuk bertemu dengan orang yang mempunyai latar belakang yang berbeda; dan
  - (f) Keterampilan fisik dan keterampilan lainnya yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut, misalnya koordinasi mata-tangan untuk pekerjaan perakitan yang memerlukan keahlian khusus.
- (2) Kriteria seleksi yang konsisten (termasuk persyaratan bahasa<sup>54</sup>) harus mencerminkan persyaratan pekerjaan dan harus sesuai dengan kepentingan guna mencapai hasil kerja yang memuaskan (dan lihat paragraf 5.3.5 Kode Etik (hal. 26) untuk menetapkan pelamar yang lolos tahapan seleksi. Pengusaha/majikan dianjurkan untuk mengembangkan kriteria seleksi yang konsisten sebagai salah satu langkah dalam menciptakan praktik perekrutan yang adil, dan memeriksa kembali kriteria tersebut dari waktu ke waktu guna mengetahui apakah kriteria tersebut masih dapat diberlakukan atau perlu diubah.

### 5.3.2 Ras tidak boleh menjadi faktor

- (1) Ras seseorang tidak mempengaruhi kemampuannya untuk melakukan pekerjaan, selama dia memiliki kualifikasi, keterampilan dan sifat pribadi yang sesuai yang diperlukan oleh pekerjaan. Pengusaha/majikan tidak boleh berasumsi bahwa orang yang tergolong dalam kelompok ras tertentu tidak sesuai untuk suatu pekerjaan.
- (2) Dengan membuat keputusan perekrutan berdasarkan kriteria seleksi

<sup>53</sup> Lihat paragraf 5.3.12 (hal.32) dan 6.1.1(2)(v) Kode Etik (hal.41)

<sup>54</sup> Lihat paragraf 5.3.12 (hal.32) dan 6.1.1(2)(v) Kode Etik (hal.41)

yang konsisten, kepentingan pengusaha/majikan terlayani karena masing-masing individu dinilai sesuai dengan kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaan tertentu dan tidak akan dinilai berdasarkan pertimbangan yang tidak relevan, misalnya ras.

- (3) Kecuali apabila ras merupakan Kualifikasi Ketenagakerjaan Nyata (lihat paragraf 5.3.3 Kode Etik (hal. 24), pengusaha/majikan harus memastikan bahwa ras tidak digunakan sebagai dasar untuk menentukan siapa yang ditawarkan pekerjaan. Hal ini berlaku tanpa memandang apakah pemilihan pegawai dilakukan melalui iklan, melalui agen tenaga kerja atau pengembangan karier di lembaga pendidikan.
- (4) Pengusaha/majikan harus memastikan bahwa pegawai yang menangani lamaran dan melaksanakan wawancara dilatih untuk tidak berasumsi bahwa orang yang tergolong dalam kelompok ras tertentu tidak sesuai untuk suatu pekerjaan atau menggunakan ras sebagai dasar untuk menentukan siapa yang seharusnya ditawarkan pekerjaan. Misalnya, calon yang mempunyai nama, penampilan atau aksen yang menunjukkan bahwa mereka berasal dari Pakistan seharusnya tidak ditolak atas dasar asalnya.

### 5.3.3 Kualifikasi Ketenagakerjaan Nyata

- (1) Kecuali untuk situasi yang ditetapkan berdasarkan RDO pasal 11, ras tidak boleh menjadi dasar untuk menolak penerimaan menjadi pegawai dan kriteria seleksi yang konsisten tidak boleh merujuk pada ras. Situasi yang ditetapkan dalam RDO pasal 11 adalah:-
  - (a) Pekerjaan melibatkan partisipasi dalam penampilan drama atau hiburan lainnya di mana diperlukan kemampuan seseorang dari sebuah kelompok ras tertentu untuk alasan keaslian;
  - (b) Pekerjaan melibatkan partisipasi sebagai artis atau model fotografi dalam pembuatan karya seni, gambar visual atau rangkaian gambar visual di mana diperlukan seseorang dari sebuah kelompok ras tertentu untuk alasan keaslian;
  - (c) Pekerjaan dilakukan di tempat di mana disajikan makanan dan minuman untuk konsumsi publik dalam suatu lingkungan tertentu, maka untuk pekerjaan itu diperlukan seseorang dari kelompok ras itu untuk alasan keaslian;
  - (d) Pemegang pekerjaan memberi layanan pribadi kepada orang dari

kelompok ras tertentu yang meningkatkan kesejahteraan mereka, dan layanan itu dapat diberikan dengan paling efektif oleh orang dari kelompok ras itu;

(e) Pekerjaan menyangkut pemberian layanan pribadi kepada orang dari kelompok ras tertentu yang mempunyai sifat atau dalam lingkungan yang memerlukan persyaratan pengetahuan tentang bahasa, budaya dan adat serta kepekaan terhadap kebutuhan kelompok ras itu, dan layanan itu dapat diberikan dengan paling efektif oleh orang dari kelompok ras itu.

(2) Apabila pekerjaan tertentu tergolong dalam situasi di atas, ras disebut sebagai Kualifikasi Ketenagakerjaan Nyata. Jika pengusaha/majikan menyatakan bahwa ras merupakan Kualifikasi Ketenagakerjaan Nyata, pengusaha/majikan harus membuktikan bahwa memang demikianlah halnya dan pengadilan akan memeriksa klaim itu secara saksama. Misalnya, situasi pada (d) di atas dianggap tidak berlaku bagi pekerjaan manajerial dan administrasi karena pemegang pekerjaan tidak memberi layanan pribadi dan tidak mempunyai kontak langsung dengan penerima jasa dari kelompok ras tertentu<sup>55</sup>.

#### 5.3.4 Mengiklankan lowongan kerja

Pengusaha/majikan harus memastikan bahwa isi iklan berdasarkan pada kriteria seleksi yang konsisten. Pengusaha/majikan didorong untuk:-

(1) Mengisi lowongan pekerjaan dengan lamaran terbuka sehingga orang dari semua kelompok ras mempunyai kesempatan untuk melamar. Bila lowongan kerja akan diisi berdasarkan promosi atau mutasi, umumkan informasi tersebut kepada semua pegawai yang memenuhi syarat untuk seleksi sehingga tidak ada pembatasan pada lamaran dari kelompok ras apa pun.

(2) Menghindari meminta foto atau salinan kartu identitas pada tahap lamaran karena hal ini mungkin dianggap sebagai indikasi atau niat untuk melakukan diskriminasi atas dasar ras sekalipun meminta nomor identitas diri bisa dapat diterima. Meminta foto dan salinan kartu identitas dapat dilakukan pada tahap wawancara untuk tujuan pengidentifikasian.

(3) Iklankan lowongan sehingga informasi pekerjaan bisa mencapai orang dari kelompok ras yang berbeda-beda. Berbagai macam jalur dapat ditempuh, misalkan mengiklankan melalui surat kabar, pusat

---

<sup>55</sup> *London Borough of Lambeth v Commission for Racial Equality* [1989] IRLR 379

lowongan kerja Departemen Tenaga Kerja, agen tenaga kerja, jurnal profesi dan majalah atau penerbitan spesialis. Bila diperlukan kemampuan membaca dan menulis dalam bahasa tertentu untuk mencapai hasil kerja yang memuaskan<sup>56</sup>, iklan boleh menentukan persyaratan bahasa dan iklan boleh diterbitkan dalam bahasa itu. Mengingat bahwa bahasa Inggris dan Cina merupakan dua bahasa yang lazim digunakan di Hong Kong, pengusaha/majikan didorong untuk membuat iklan baik dalam media berbahasa Inggris maupun yang berbahasa Cina apabila hal itu dapat dilakukan. Mengingat bahwa ada orang yang dapat berbicara tetapi tidak dapat menulis dalam bahasa Cina, bila pekerjaan hanya memerlukan kemampuan untuk berbicara tetapi tidak menulis dalam bahasa Cina, maka di samping membuat iklan dalam bahasa Cina, pengusaha/majikan didorong untuk mempertimbangkan membuat iklan dalam bahasa Inggris, apabila hal itu dapat dilakukan. Agen tenaga kerja juga didorong untuk memberikan layanan mereka baik dalam bahasa Cina maupun bahasa Inggris apabila hal itu dapat dilakukan.

- (4) Cantumkan pernyataan seperti “posisi ini terbuka secara adil bagi orang dari semua kelompok ras” dalam iklan, karena hal ini akan menyampaikan pesan yang jelas bahwa pelamar dari semua kelompok ras akan diterima dengan baik.

#### 5.3.5 Daftar Pelamar Yang Lolos Tahapan Seleksi (*Shortlisting*)

Membuat daftar pelamar yang lolos seleksi bidang sering kali perlu dilakukan. Penetapan daftar pendek mungkin dilakukan dalam beberapa tahapan dan mungkin berlangsung dengan atau tanpa mewawancarai calon pegawai. Pengusaha/majikan dianjurkan untuk:-

- (1) Memastikan bahwa faktor-faktor yang dipertimbangkan dalam penetapan daftar pendek mengukur calon berdasarkan kriteria seleksi yang konsisten secara objektif.
- (2) Memastikan bahwa sistem penilaian diterapkan secara konsisten terhadap semua pelamar; pemberatan pada faktor-faktor yang berbeda, misalnya, penguasaan bahasa atau pengalaman bekerja sebelumnya, harus merefleksikan kebutuhan dalam pekerjaan dan diterapkan secara konsisten tanpa memandang ras;
- (3) Menjaga diri agar tidak membuat asumsi secara umum tentang kemampuan orang dari kelompok ras yang berbeda yang barangkali tidak benar untuk individu yang bersangkutan;

---

<sup>56</sup> Lihat juga paragraf 5.3.12 Kode Etik (hal.32)

- (4) Melatih staf personalia untuk membandingkan pelamar secara objektif pada saat penetapan daftar pelamar yang lolos tahapan seleksi, dan tidak berasumsi bahwa orang yang tergolong dalam kelompok ras tertentu tidak sesuai untuk suatu pekerjaan atau menggunakan ras sebagai dasar untuk menentukan siapa yang seharusnya ditawarkan pekerjaan.

#### 5.3.6 Informasi yang terkait dengan ras

- (1) Dianjurkan bahwa pertanyaan pada formulir lamaran tidak mengisyaratkan bahwa pengusaha/majikan akan mempertimbangkan faktor yang terkait dengan ras, yang tidak sesuai dengan pekerjaan, yang akan menyebabkan tidak diterimanya pelamar menjadi pegawai atas dasar ras, kecuali jika Kualifikasi Ketenagakerjaan Nyata berlaku<sup>57</sup>.
- (2) Informasi terkait ras boleh dicari untuk tujuan pembuatan pengaturan khusus, misalnya, berkenaan dengan tanggal dan waktu yang bertepatan dengan acara agama atau ibadah, atau kebutuhan diet atau norma budaya. Tujuan meminta atau menggunakan informasi seperti itu harus dinyatakan dengan jelas. Informasi ini harus dapat dipisahkan dari formulir lamaran lainnya dan tidak boleh diinformasikan kepada anggota panel seleksi sebelum wawancara. Informasi tersebut harus diperlakukan dengan sangat rahasia dan tidak boleh digunakan untuk tujuan lain. Informasi terkait ras juga bisa digunakan untuk tujuan pemantauan implementasi kebijakan kesederajatan ras (lihat paragraf 5.3.17 Kode Etik (hal. 37)). Ketika mengumpulkan dan menggunakan informasi, Undang-undang Data Pribadi (Privasi) harus dipatuhi.

#### 5.3.7 Wawancara

Pengusaha/majikan dianjurkan untuk:-

- (1) Memastikan bahwa staf personalia, manajer terdepan dan semua pegawai lain yang mungkin terlibat dalam penyeleksian staf menerima pelatihan mengenai praktik non-diskriminatif. Juga harus diperhatikan bahwa memerintahkan atau menekan orang lain untuk melakukan diskriminasi adalah melanggar hukum<sup>58</sup>;
- (2) Hanya mengajukan pertanyaan yang terkait dengan persyaratan pekerjaan pada saat wawancara pekerjaan;

---

<sup>57</sup> Lihat paragraf 5.3.3 Kode Etik (hal.24)

<sup>58</sup> RDO pasal 43 dan 44

- (3) Menyimpan data proses perekrutan dan wawancara selama 24 bulan, atau apabila hal ini tidak dapat dilaksanakan, setidaknya selama tidak kurang dari 12 bulan<sup>59</sup>.

#### 5.3.8 Tes

Jika seleksi dilakukan dengan tes, pengusaha/majikan dianjurkan untuk:-

- (1) Menggunakan tes seleksi yang secara spesifik terkait dengan pekerjaan dan/atau keperluan karier dan harus mengukur kemampuan pelamar atau potensi pelamar guna melakukan atau dilatih untuk pekerjaan tersebut;
- (2) Mengutamakan penggunaan tes yang dirancang secara profesional bila mungkin. Hal ini dapat memberikan informasi yang objektif dan penting tentang pelamar, misalnya, kecerdasan, bakat dan keterampilan. Keuntungan tes tersebut adalah bahwa tes itu menghasilkan skor numerik yang tidak bergantung pendapat atau penafsiran subjektif;
- (3) Mengkaji ulang tes secara berkala guna memastikan bahwa tes tersebut masih sesuai dan bebas dari penyimpangan (bias), dalam isi atau dalam penilaian.

#### 5.3.9 Perekrutan melalui agen tenaga kerja atau penyedia jasa tenaga kerja

Apabila perekrutan dilakukan melalui agen tenaga kerja, jasa tenaga kerja yang diberikan oleh Departemen Tenaga Kerja, dan lembaga pendidikan atau lembaga swadaya masyarakat, pengusaha/majikan harus menyarankan mereka untuk sedapat mungkin harus mematuhi RDO dan mengikuti rekomendasi Kode Etik, guna memastikan bahwa tidak akan ada diskriminasi terhadap pelamar atas dasar ras. Pengusaha/majikan harus menentukan bahwa lowongan terbuka bagi orang dari semua kelompok ras, kecuali jika Kualifikasi Ketenagakerjaan Nyata berlaku (lihat paragraf 5.3.3 Kode Etik (hal.24)).

#### 5.3.10 Persyaratan dan ketentuan pekerjaan, tunjangan, fasilitas dan layanan

- (1) Pengusaha/majikan dianjurkan untuk memastikan praktik, peraturan dan persyaratan mengenai akses terhadap tunjangan, fasilitas atau

---

<sup>59</sup> Berdasarkan RDO, batas waktu untuk mengajukan pengaduan ke EOC adalah 12 bulan (RDO pasal 78(4)(c)) dan batas waktu untuk mengambil tindakan hukum di Pengadilan Distrik adalah 24 bulan (RDO pasal 80), menyimpan data secara tepat akan membantu menangani persengketaan.

layanan tidak membedakan pegawai yang satu dengan lainnya atas dasar ras pegawai tersebut (lihat paragraf 6.1.1(1) Kode Etik (hal. 40) untuk diskriminasi langsung).

- (2) Pengusaha/majikan juga dianjurkan untuk meminimalkan setiap dampak negatif yang mungkin terjadi karena praktik, peraturan dan persyaratan mereka, pada kelompok ras apapun (lihat paragraf 6.1.1(2) Kode Etik (hal. 41) untuk diskriminasi tidak langsung). Bila praktik budaya atau agama pegawai, misalkan praktik yang diberlakukan dalam gaya busana, bertentangan dengan kebijakan pengusaha/majikan atau persyaratan di tempat kerja, pengusaha/majikan dianjurkan untuk mempertimbangkan kemungkinan untuk mengubah atau menyesuaikan persyaratan ini. Misalnya, pengusaha/majikan bisa mempertimbangkan kelonggaran dalam pengaturan kerja<sup>60</sup>. Pengusaha/majikan harus berdiskusi dengan staf, serikat pekerja dan perwakilan pekerja lain untuk mendapatkan jalan praktis yang dapat menampung kebutuhan pegawai.
- (3) Pengusaha/majikan harus memelihara prinsip persamaan upah untuk pekerjaan yang sama (*equal pay for equal work*) terkait dengan upah, jam kerja, lembur, bonus, hak libur dan cuti sakit.
- (4) Dengan segala sesuatunya yang sama, seorang pegawai dari satu kelompok ras berhak atas upah dan tunjangan yang setara dengan pegawai lain apabila dia melakukan “pekerjaan yang serupa” atau pekerjaan yang sama dengan pegawai lain yang berasal dari kelompok ras yang berbeda. “Pekerjaan yang serupa” berarti pekerjaan yang secara luas mempunyai sifat yang mirip di mana perbedaan tugas yang dilakukan oleh pegawai tidak penting bagi persyaratan dan ketentuan ketenagakerjaan<sup>61</sup>. Perbedaan dalam nama pekerjaan, uraian pekerjaan atau kewajiban yang tertuang dalam kontrak tidak mesti mensyaratkan bahwa pekerjaan tersebut berbeda. Yang penting adalah apa yang benar-benar dilakukan pemegang pekerjaan. Pertanyaan mengenai apakah dua pekerjaan merupakan “pekerjaan yang serupa” dapat dijawab berdasarkan pertimbangan umum tentang jenis pekerjaan yang terlibat dan keterampilan serta

---

<sup>60</sup> Lihat *See Ahmad v Inner London Education Authority* [1977] ICR 490 (yang bukan merupakan kasus berdasarkan perundang-undangan diskriminasi tetapi bisa mengilustrasikan apa yang seharusnya dilakukan pengusaha/majikan untuk mengakomodasi pegawai), di mana pengusaha/majikan siap mengizinkan pegawai muslim yang taat untuk bekerja paruh waktu sehingga dia dapat mengikuti sholat Jumat; dan *Tower Hamlets London Borough Council v Rabin* [1989] ICR 693, di mana pengusaha/majikan siap mencari tenaga kerja paruh waktu untuk mengganti seorang pelamar Yahudi yang harus menaati hari Sabat dan tidak dapat bekerja pada hari Sabtu.

<sup>61</sup> Undang-undang Persamaan Upah Inggris 1970 (*UK Equal Pay Act 1970*)

pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

- (5) Prinsip terkait dengan persamaan upah untuk pekerjaan yang sama adalah persamaan upah untuk pekerjaan yang mempunyai nilai yang sama (*equal pay for work of equal value*). Bila pegawai dari satu kelompok ras melaksanakan pekerjaan yang mempunyai tuntutan yang sama dengan pekerjaan yang dilakukan oleh koleganya yang berasal dari kelompok ras yang berbeda, sekalipun pekerjaan itu berbeda, mereka harus menerima upah dan tunjangan yang sama. Artinya, pekerjaan yang mempunyai nilai sama berhak atas upah yang sama.
- (6) Pengalaman yang diperoleh dari luar negeri menunjukkan bahwa pekerjaan berbeda yang dilakukan oleh pegawai yang berbeda pula dapat dibandingkan berdasarkan tuntutan pada pegawai dalam kaitannya dengan upaya, keterampilan, tanggung jawab dan kondisi pekerjaan<sup>62</sup>. Pengusaha/majikan dapat menetapkan tingkat upah individu berdasarkan kekuatan pasar (*market forces*) dan kinerja individu tetapi tidak boleh membayar lebih sedikit kepada golongan pegawai untuk pekerjaan yang mempunyai nilai sama atas dasar ras.
- (7) Pengusaha/majikan harus memelihara prinsip persamaan upah untuk pekerjaan yang sama dan dianjurkan untuk secara progresif menerapkan persamaan upah untuk pekerjaan yang mempunyai nilai yang sama. Hal ini akan memerlukan evaluasi yang objektif dan profesional tentang pekerjaan yang berbeda dalam perusahaan yang sama, atau metode alternatif untuk mendekati isu persamaan upah yang dapat dibuktikan tidak diskriminatif atas dasar ras. Perusahaan besar baik dalam sektor publik maupun swasta yang mempunyai departemen sumber daya manusia yang terstruktur dapat memimpin dalam melakukan hal ini.
- (8) Perbedaan individu dalam upah tidak dengan sendirinya bersifat diskriminatif. Setiap kasus harus dipertimbangkan secara terpisah. Menurut pengalaman yang diperoleh dari luar negeri<sup>63</sup>, pertimbangan berikut ini adalah relevan dalam mempertimbangkan perbedaan

---

<sup>62</sup> Pedoman Menghormati Lamaran Pasal 11 Undang-undang Hak Asasi Manusia Kanada dan Faktor Menentukan Yang Menjelaskan Yang Membenarkan Upah Yang Berbeda untuk Pekerjaan Yang Mempunyai Nilai Sama, 1986 (*UK Equal Pay Act 1970 and Guidelines Respecting the Application of Section 11 of the Canadian Human Rights Act and Prescribing Factors Justifying Different Wages for Work of Equal Value, 1986*)

<sup>63</sup> Undang-undang Persamaan Upah Inggris 1970 (*UK Equal Pay Act 1970*) dan Pedoman Menghormati Lamaran Pasal 11 Undang-undang Hak Asasi Manusia Kanada dan Faktor Menentukan Yang Menjelaskan Yang Membenarkan Upah Yang Berbeda untuk Pekerjaan Yang Mempunyai Nilai Sama, 1986 (*UK Equal Pay Act 1970 and Guidelines Respecting the Application of Section 11 of the Canadian Human Rights Act and Prescribing Factors Justifying Different Wages for Work of Equal Value, 1986*)

dalam upah untuk pekerjaan yang sama atau pekerjaan yang mempunyai nilai yang sama:-

- (a) Peringkat kinerja yang berbeda;
- (b) Lama masa kerja;
- (c) Evaluasi kembali dan penurunan posisi berdasarkan atas kriteria terkait pekerjaan yang objektif;
- (d) Posisi pelatihan sementara;
- (e) Adanya kekurangan tenaga kerja internal dalam klasifikasi pekerjaan tertentu;
- (f) Klasifikasi ulang posisi ke tingkat yang lebih rendah, di mana orang yang bersangkutan terus mendapat upah pada tingkat upah sebelumnya;
- (g) Tingkat upah regional; misalnya, pegawai diberi bonus karena pekerjaan dilakukan di lokasi yang berbeda; dan
- (h) Faktor ekonomi, misalnya kekurangan sementara dalam jenis tenaga kerja terampil tertentu.

#### 5.3.11 Pegawai asing

- (1) Situasi terkait dengan pegawai yang berasal dari luar negeri untuk bekerja di Hong Kong mungkin berbeda dengan pegawai lokal dan perbedaan itu tidak berdasarkan ras. Misalnya, pegawai yang berasal dari luar negeri mungkin memerlukan bantuan relokasi atau bahwa mereka direkrut karena mereka memiliki keterampilan yang tidak tersedia di Hong Kong.
- (2) Ketika pengusaha/majikan menangani situasi yang terkait dengan pegawai yang berasal dari luar negeri untuk bekerja di Hong Kong dengan memberikan tunjangan kepada mereka yang tidak dapat diperoleh oleh pegawai lokal, mereka dianjurkan untuk memastikan bahwa tunjangan tersebut setara dengan keadaan pegawai asing dan tidak diberikan atas dasar ras.
- (3) RDO pasal 12, 13, 14 dan Lampiran 2 membahas pegawai yang berasal dari luar negeri. RDO Lampiran 2 mendefinisikan pegawai yang sedang bekerja berada di bawah persyaratan ketenagakerjaan asing; dan

mereka yang bekerja di bawah persyaratan ketenagakerjaan lokal. Situasi di mana perbedaan dalam perlakuan diizinkan berdasarkan RDO di antara pegawai ini ditetapkan dalam RDO pasal 14 (lihat paragraf 6.7.2 sampai 6.7.4 Kode Etik (hal.49-51)).

### 5.3.12 Bahasa

- (1) Pengusaha/majikan harus memastikan bahwa setiap persyaratan bahasa (termasuk persyaratan akademik, kefasihan, dan aksen) untuk pekerjaan adalah setara dan sesuai untuk mencapai hasil kerja yang memuaskan (lihat paragraf 6.1.1(2)(v) Kode Etik (hal.43); dan paragraf 5.3.1 (hal.22), 5.3.4 (hal.25) serta 5.3.5 (hal.26) untuk kriteria penyeleksian pegawai, pengiklanan lowongan pekerjaan dan pembuatan daftar pelamar yang lolos tahapan seleksi).
- (2) Aksan seseorang dalam berbicara dengan sebuah bahasa mungkin terkait dengan rasnya, pengusaha/majikan harus memastikan bahwa pegawai dan pekerja tidak didiskriminasikan atau dilecehkan karena aksennya<sup>64</sup> (lihat paragraf 5.3.14 Kode Etik (hal.34) untuk pencegahan pelecehan. Hal ini berlaku bagi semua aspek ketenagakerjaan termasuk promosi, mutasi dan pelatihan (lihat 5.3.13 Kode Etik (hal.32))
- (3) Apabila tenaga kerja termasuk orang yang tidak cakap dalam bahasa tersebut di tempat kerja, pengusaha/majikan harus mengambil langkah yang dianggap wajar guna memastikan bahwa mereka diberi dan memahami informasi mengenai persyaratan kesehatan dan keselamatan serta hal-hal lain yang sesuai dengan pekerjaan mereka; misalnya, isyarat dan peringatan keselamatan kerja.

### 5.3.13 Promosi, mutasi, dan pelatihan

Pengusaha/majikan dianjurkan untuk:-

- (1) Memeriksa kriteria penilaian setiap sistem penilaian guna memastikan bahwa pegawai dipromosikan berdasarkan prestasi dan kriteria yang digunakan (misalnya, persyaratan bahasa) tidak diskriminatif atas dasar ras. Harus dibuat standar yang dapat diukur untuk mengevaluasi kinerja pekerjaan;
- (2) Mengatur seleksi untuk promosi dengan cara yang sama dengan perekrutan. Kriteria seleksi yang konsisten untuk jabatan harus

---

<sup>64</sup> Kebijakan dan Pedoman mengenai Rasisme dan Diskriminasi Ras, paragraf 3, 6 Komisi Hak Asasi Manusia Ontario, Kanada 2005

dibandingkan dengan penilaian rinci atas semua kemampuan dan kualitas calon termasuk potensi mereka. Individu yang profilnya paling sesuai dengan persyaratan pekerjaan harus dipilih;

- (3) Apabila ada kesempatan untuk promosi, pelatihan atau mutasi, tetapkan persyaratan untuk posisi tersebut bagi semua staf yang mungkin tertarik untuk melamar, dan menetapkan prosedur terkait secara tertulis untuk dikomunikasikan kepada semua pegawai yang memenuhi syarat untuk seleksi tanpa memandang ras;
- (4) Menilai semua calon yang memenuhi syarat, dan jika promosi ditentukan berdasarkan nominasi, pastikan bahwa setiap orang yang layak telah dipertimbangkan dan bahwa tak seorang pun yang memiliki potensi terlewatkan;
- (5) Menyimpan data proses promosi, mutasi dan pelatihan selama 24 bulan, atau apabila hal ini tidak dapat dilaksanakan, setidaknya selama tidak kurang dari 12 bulan<sup>65</sup>;
- (6) Mengkaji ulang dan mengubah peraturan yang membatasi atau menghalangi mutasi di antara pekerjaan tertentu jika peraturan tersebut terbukti bersifat diskriminatif; dan
- (7) Memeriksa kebijakan, peraturan dan praktik yang terkait dengan seleksi untuk pelatihan, hari bebas kerja (*day release*) dan pengembangan diri atau karier (misalnya, persyaratan bahasa) guna memastikan bahwa:-
  - (a) Tak seorang pun dari kelompok ras apa pun diperlakukan secara tidak menyenangkan atas dasar ras daripada orang lain yang tidak berasal dari kelompok ras itu;
  - (b) Setiap dampak negatif pada kelompok ras apapun dapat dikurangi;
  - (c) Bila ditemukan adanya ketidakseimbangan dalam pelatihan di antara orang dari kelompok ras yang berbeda daripada yang mungkin diharapkan, maka penyebabnya harus dikenali dan, jika perlu, diperbaiki guna memastikan bahwa hal ini tidak bersifat diskriminatif.

---

<sup>65</sup> Berdasarkan RDO, batas waktu untuk mengajukan pengaduan ke EOC adalah 12 bulan (RDO pasal 78(4)(c)) dan batas waktu untuk mengambil tindakan hukum di Pengadilan Distrik adalah 24 bulan (RDO pasal 80), menyimpan data secara tepat akan membantu menangani persengketaan

#### 5.3.14 Mencegah pelecehan atas dasar ras

Pegawai dan pekerja dari semua kelompok ras berhak untuk bebas dari pelecehan atas dasar ras. Pengusaha/majikan harus memastikan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan di mana jadi diri ras semua pegawai dihormati. Pengusaha/majikan dianjurkan untuk:-

- (1) Membuat pernyataan yang jelas dalam kebijakan persamaan kesempatan bahwa pelecehan atas dasar ras tidak akan ditoleransi;
- (2) Menciptakan lingkungan kerja yang aman dan bebas dari perlakuan kasar dan penghinaan; Pegawai dan pekerja harus saling memperlakukan pegawai dan pegawai lainnya dengan sopan dan penuh hormat;
- (3) Menjelaskan bahwa pelecehan<sup>66</sup> atas dasar ras tidak dapat diterima; dan menjelaskan jenis perilaku yang dapat dianggap sebagai pelecehan atas dasar ras, misalnya:
  - (a) Komentar atau hinaan yang merendahkan berdasarkan; misalkan, menamai seseorang yang mungkin dianggap merendahkan atau tidak sopan bagi orang dari kelompok ras tertentu, sehingga harus dihindari.
  - (b) Memajang grafiti atau slogan atau benda lainnya yang dapat menyebabkan kemarahan dari kelompok ras tertentu;
  - (c) Kelakar, senda gurau, olok-olok atau ejekan yang bersifat rasis, menertawakan aksen atau kebiasaan orang yang tergolong dalam kelompok ras tertentu;
  - (d) Menggunakan nada yang merendahkan atau nada yang sifatnya menyerang ketika berkomunikasi dengan orang lain karena alasan mereka tergolong kelompok ras tertentu;
  - (e) Mengucilkan orang karena kelompok rasnya;
  - (f) Memaksakan beban kerja yang berlebihan atau target kinerja yang tidak realistis pada orang atas dasar ras;
  - (g) Tanpa sebab mengganggu individu dari kelompok ras tertentu

---

<sup>66</sup> Lihat paragraf 6.3.2 dan 6.3.3 Kode Etik (hal.47-48)

- (4) Mengumumkan semua yang tercantum di atas kepada semua pegawai baru dan pegawai;
- (5) Memastikan bahwa pengaduan dan keluhan ditangani dengan benar. Dalam melakukan penanganan itu, pengusaha/majikan harus mempertimbangkan untuk menawarkan jalan informal bagi penyelesaian pengaduan, sebagai alternatif bagi penanganan pengaduan pelecehan secara formal sesuai dengan prosedur pengaduan internal yang telah ditetapkan;
- (6) Memastikan bahwa tak seorang pun akan diperlakukan dengan buruk<sup>67</sup> atau diberi hukuman karena mengajukan keluhan atau pengaduan.

#### 5.3.15 Prosedur pengaduan

Pengusaha/majikan dianjurkan untuk:-

- (1) Memastikan bahwa pegawai yang dengan niat baik telah mengambil tindakan berdasarkan RDO, tidak mendapat perlakuan yang tidak menyenangkan daripada pegawai lainnya, misalnya, dengan tidak diikutsertakan dalam pelatihan atau promosi, didisiplinkan atau dipecat;
- (2) Menetapkan prosedur pengaduan internal atau mengangkat petugas untuk menangani keluhan yang terkait dengan diskriminasi dan pelecehan atas dasar ras atau orang yang turut menjadi korban diskriminasi karena keterlibatannya dalam kasus diskriminasi<sup>68</sup> di dalam perusahaan. Prosedur ini harus dikomunikasikan kepada semua staf dan dikaji ulang dari waktu ke waktu.
- (3) Mengingatkan pegawai untuk menggunakan prosedur pengaduan internal, bila perlu, tetapi tanpa prasangka terhadap hak individu untuk mengajukan kasus ke EOC atau pengadilan;
- (4) Menangani semua keluhan diskriminasi atau pelecehan atas dasar ras atau perlakuan buruk secara serius, efektif, dan sesegera mungkin. Semua keluhan tersebut tidak boleh diasumsikan dibuat oleh mereka yang terlalu sensitif. Kerahasiaan harus dijaga dan hak pengadu maupun tergugat harus dihormati.
- (5) Menangani semua prosedur disipliner secara sama tanpa merujuk ras;

---

<sup>67</sup> Lihat paragraf 6.1.3 Kode Etik (hal. 44)

<sup>68</sup> Lihat paragraf 6.1.3 Kode Etik (hal. 44)

- (6) Menyimpan data perkara pengaduan dan disipliner, selama 24 bulan, atau apabila hal ini tidak dapat dilaksanakan, setidaknya selama tidak kurang dari 12 bulan<sup>69</sup>;

#### 5.3.16 Pemecatan, pengurangan tenaga kerja dan perlakuan tidak menyenangkan terhadap pegawai

Pengusaha/majikan dianjurkan untuk:-

- (1) Memastikan bahwa pegawai dari satu kelompok ras tidak disiplinkan atau dipecat karena kinerja atau perilaku yang dibenarkan atau dimaafkan dalam kasus pegawai lain dari kelompok ras yang berbeda;
- (2) Melakukan kaji ulang terhadap prosedur pengurangan tenaga kerja yang berdampak pada pegawai dari kelompok ras apapun guna memastikan agar tidak terjadi diskriminasi atas dasar ras dan untuk menghilangkan setiap dampak negatif yang beragam dan tidak dapat dibenarkan bagi kelompok ras apapun;
- (3) Memastikan bahwa ketentuan akses ke tunjangan pengurangan tenaga kerja secara sukarela tersedia berdasarkan persyaratan yang sama bagi pegawai dari semua kelompok ras dalam situasi yang sama atau serupa.
- (4) Memastikan bahwa ketika terjadi penurunan tingkat atau pengurangan jam kerja (misalnya, karena perubahan dalam sifat atau volume bisnis pengusaha/majikan) pengaturannya tidak diskriminatif atas dasar ras;
- (5) Menyimpan data pemberhentian dan pengurangan tenaga kerja selama 24 bulan, atau apabila hal ini tidak dapat dilaksanakan, setidaknya selama tidak kurang dari 12 bulan<sup>70</sup>;
- (6) Memastikan dipatuhinya standar perilaku guna mencegah pegawai dari kelompok ras apapun agar tidak diintimidasi, dilecehkan atau jika tidak diperlakukan secara tidak menyenangkan<sup>71</sup>.

---

<sup>69</sup> Berdasarkan RDO, batas waktu untuk mengajukan pengaduan ke EOC adalah 12 bulan (RDO pasal 78(4)(c)) dan batas waktu untuk mengambil tindakan hukum di Pengadilan Distrik adalah 24 bulan (RDO pasal 80), menyimpan data secara tepat akan membantu menangani persengketaan.

<sup>70</sup> Berdasarkan RDO, batas waktu untuk mengajukan pengaduan ke EOC adalah 12 bulan (RDO pasal 78(4)(c)) dan batas waktu untuk mengambil tindakan hukum di Pengadilan Distrik adalah 24 bulan (RDO pasal 80), menyimpan data secara tepat akan membantu menangani persengketaan.

<sup>71</sup> Lihat paragraf 5.3.14 Kode Etik (hal.34)

### 5.3.17 Pemantauan

- (1) Pengusaha/majikan didorong untuk mengambil langkah yang wajar guna secara berkala memantau dan mengkaji ulang penerapan kebijakan persamaan kesempatan dan prosedur serta praktik ketenagakerjaan yang baik. Tujuan pemantauan adalah untuk memperoleh penilaian tentang situasi berkenaan dengan, misalnya:-
  - (a) Komposisi tenaga kerja berdasarkan kelompok ras, untuk dibandingkan dengan tolok ukur (*benchmark*) seperti data sensus;
  - (b) Distribusi orang dari kelompok ras yang berbeda di dalam perusahaan, berdasarkan jenis dan peringkat pekerjaan, atau berdasarkan lokasi pekerjaan;
  - (c) Pola pengembangan karier (termasuk remunerasi dan tunjangan, pemberhentian atau tindakan disipliner lainnya) orang dari kelompok ras yang berbeda.
- (2) Informasi seperti itu akan menunjukkan, misalnya, apakah orang dari kelompok ras tertentu:-
  - (a) Tidak melamar pekerjaan atau promosi, atau bahwa yang melamar ternyata lebih sedikit daripada yang mungkin diharapkan;
  - (b) Tidak dipilih dalam seleksi pegawai, dipromosikan atau diseleksi untuk pelatihan dan pengembangan atau proporsi mereka yang diangkat atau dipilih jauh lebih kecil daripada tingkat lamaran mereka; dan
  - (c) Terkonsentrasi dalam pekerjaan, bagian atau departemen tertentu.
- (3) Dalam perusahaan dengan struktur sederhana, situasi tersebut bisa dinilai dari pengetahuan pribadi. Dalam perusahaan dengan struktur besar, pemantauan akan memerlukan proses formal untuk mengumpulkan, menganalisis dan mengevaluasi informasi, melalui survei, konsultasi dan umpan balik (*feedback*). Hal ini bisa dilakukan dalam beberapa tahapan sejauh yang dimungkinkan oleh persyaratan operasional atau sumber daya dan sebelumnya harus dikonsultasikan dengan pegawai atau perwakilan mereka. Tujuan pengumpulan informasi harus dinyatakan dengan jelas. Informasi yang dikumpulkan harus diperlakukan dengan sangat rahasia dan tidak boleh digunakan untuk tujuan lain. Ketika mengumpulkan dan menggunakan informasi,

Undang-undang Data Pribadi (Privasi) harus dipatuhi; sehubungan dengan hal ini, pengusaha/majikan dan pihak terkait lainnya bisa mempertimbangkan untuk mengumpulkan informasi dengan cara yang tidak mengidentifikasi individu tertentu.

- (4) Informasi yang diperoleh melalui pemantauan akan membantu menunjukkan apakah:-
  - (a) Pegawai dan pekerja (termasuk pelamar pekerjaan<sup>72</sup>) dari kelompok ras apapun diperlakukan secara kurang menyenangkan daripada mereka yang tidak berasal dari kelompok ras yang sama;
  - (b) Kebijakan, peraturan dan praktik yang mempunyai dampak negatif bagi kelompok ras apapun.
- (5) Jika data pemantauan menunjukkan perbedaan yang signifikan di antara kelompok ras, maka pengusaha/majikan harus menyelidiki penyebabnya guna memastikan bahwa ras bukan merupakan kendala untuk memperoleh kesempatan. Mereka harus memeriksa dan mengkaji ulang kebijakan, peraturan dan praktik yang berlaku untuk mengetahui apakah kebijakan, peraturan dan praktik tersebut mempunyai dampak negatif pada kelompok ras apapun; dan jika memang demikian halnya, mereka harus mengambil langkah untuk mengurangi dampak tersebut.
- (6) Pengusaha/majikan juga didorong untuk mengambil tindakan positif guna menangani situasi di mana ada kelompok ras yang mungkin kurang terwakili dalam kelompok pegawai daripada yang mungkin diharapkan (lihat paragraf 5.3.18 Kode Etik (hal.38)).

#### 5.3.18 Tindakan positif

- (1) Karena diskriminasi atau keadaan yang tidak menguntungkan di masa lalu, orang dari kelompok ras tertentu mungkin kehilangan kesempatan untuk memperoleh kualifikasi atau pengalaman guna mewujudkan potensi mereka secara sepenuhnya.
- (2) Oleh karena itu, RDO pasal 49 mengizinkan pengusaha/majikan dan pihak terkait lainnya memberi orang dari kelompok (kelompok-kelompok) ras tertentu akses ke fasilitas, layanan, kesempatan, hibah, tunjangan atau program guna memenuhi kebutuhan khusus mereka terkait dengan ketenagakerjaan, bila hal ini secara wajar dimaksudkan

---

<sup>72</sup> Lihat paragraf 5.3.6 Kode Etik (hal.27) untuk memperoleh informasi terkait dari pelamar pekerjaan.

untuk memastikan bahwa mereka mempunyai kesempatan yang sama dalam ketenagakerjaan.

- (3) RDO pasal 51 dan 52 mengizinkan pengusaha/majikan dan pihak terkait lainnya untuk memberi pelatihan bagi orang dari kelompok (atau kelompok-kelompok) ras tertentu untuk pekerjaan tertentu, dengan catatan apabila selama 12 bulan terakhir di Hong Kong secara umum (atau bagi seorang pengusaha/majikan, pada perusahaan tertentu) belum ada satu orang pun dari kelompok ras tersebut atau baru sedikit orang dari kelompok (atau kelompok-kelompok) ras tersebut yang melakukan pekerjaan dimaksud.
- (4) Tindakan yang diambil berdasarkan RDO pasal 49, 51 atau 52 disebut tindakan positif. Contoh tindakan positif antara lain adalah dorongan untuk melamar pekerjaan, mutasi atau promosi, kursus bahasa, program kementoran, dan pelatihan keterampilan manajemen atau kursus pelatihan.
- (5) Tindakan positif berdasarkan RDO berarti memberi pelatihan atau dorongan, dan tidak meluas sampai pada pemberian pekerjaan bagi individu dari kelompok ras tertentu atas dasar ras mereka<sup>73</sup>.

---

<sup>73</sup> Kode Etik mengenai Kesederajatan ras dalam Ketenagakerjaan Inggris, hal. 40, Komisi untuk Kesederajatan ras 2005

## 6 Tindakan Melanggar Hukum berdasarkan RDO

### 6.1 Jenis diskriminasi berdasarkan RDO

RDO menetapkan berbagai jenis diskriminasi. Jenis diskriminasi tersebut adalah:-

#### 6.1.1 Diskriminasi ras

Berdasarkan RDO, diskriminasi ras terjadi dalam situasi berikut<sup>74</sup>:-

##### (1) Diskriminasi langsung

Diskriminasi langsung terjadi apabila orang A memperlakukan orang B (yang tergolong dalam satu kelompok ras) dengan tidak menyenangkan daripada orang C (yang tergolong dalam kelompok ras yang berbeda) atas dasar ras orang B, ketika orang B dan orang C berada dalam situasi yang sama atau sangat serupa<sup>75</sup>.

##### ***Ilustrasi 7:-***

*Seseorang asal Pakistan yang fasih berbicara bahasa Kanton dan telah memakai nama Cina melamar pekerjaan melalui telepon sebagai tenaga penjualan dan diundang untuk wawancara. Tetapi, karena penampilannya mengindikasikan bahwa dia berasal dari Pakistan, maka ketika dia datang untuk wawancara dia dibohongi dan diberitahu bahwa ada orang lain yang telah diterima dan wawancara tersebut dibatalkan. Hal ini merupakan perlakuan yang tidak menyenangkan atas dasar ras apabila pencari kerja lain yang bukan asal Pakistan tidak akan ditolak.*

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

*Seorang manajer asal Cina diperlakukan secara tidak menyenangkan atas dasar ras (didiskriminasikan secara langsung), jika seorang manajer asal Inggris dibayar dengan gaji lebih tinggi daripada manajer asal Cina atas dasar perbedaan asal, padahal keduanya berada dalam situasi ketenagakerjaan yang sama atau sangat serupa (misalnya, keduanya melakukan pekerjaan yang sama dan mempunyai pengalaman yang sama serta kinerja keduanya sama-sama baik).*

---

<sup>74</sup> RDO pasal 4(1)

<sup>75</sup> RDO pasal 4(1)(a) dan pasal 8(5)

Poin berikut ini harus diperhatikan:-

- (a) RDO pasal 9 menetapkan bahwa jika tindakan dilakukan karena satu alasan atau lebih dan salah alasan tersebut dikarenakan ras seseorang (apakah alasan itu dominan atau substansial atau tidak), maka tindakan tersebut dianggap dilakukan karena alasan ras orang tersebut;
- (b) RDO pasal 4(3) menetapkan bahwa pemisahan seseorang dari orang lainnya atas dasar rasnya merupakan diskriminasi langsung; misalnya, pemisahan terjadi jika pegawai berasal non-Cina harus makan di bagian kantin yang terpisah dari kantin pegawai yang berasal Cina;
- (c) Penguasaan bahasa seseorang, termasuk aksen, mungkin terkait dengan rasnya<sup>76</sup>, dan pengusaha/majikan harus memastikan bahwa pegawai dan pekerja tidak diperlakukan dengan kurang menyenangkan karena aksen atau bahasa mereka.

## (2) Diskriminasi tidak langsung

Diskriminasi tidak langsung terjadi bila seseorang menerapkan persyaratan atau ketentuan yang tampaknya non-diskriminatif bagi siapa pun dari semua kelompok ras<sup>77</sup>, tetapi:-

- (a) Hanya sebagian kecil proporsi orang dari kelompok ras tertentu yang dapat memenuhi persyaratan atau ketentuan tersebut dibandingkan dengan proporsi orang yang tidak berasal dari kelompok ras itu;
- (b) Orang yang menerapkan persyaratan atau ketentuan tersebut tidak dapat membuktikan persyaratan atau ketentuan tersebut dapat dibenarkan atas dasar non-rasial.
- (c) Persyaratan atau ketentuan tersebut merugikan seseorang dari kelompok ras tertentu itu karena dia tidak dapat memenuhi persyaratan itu.

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

*Larangan total memelihara jenggot karena alasan kesehatan dan keselamatan kerja dalam pabrik pemrosesan makanan*

---

<sup>76</sup> Kebijakan dan Pedoman mengenai Rasisme dan Diskriminasi Ras, paragraf 3, 6 Komisi Hak Asasi Manusia Ontario, Kanada 2005

<sup>77</sup> RDO pasal 4(1)(b)

*adalah persyaratan dan ketentuan yang secara tidak langsung mendiskriminasikan kelompok etnik seperti Sikh (yang menurut adat mereka harus memelihara jenggot), apabila dibandingkan dengan kelompok ras lainnya. Jika informasi membuktikan bahwa larangan total tersebut tidak dapat dibenarkan, misalnya, karena masker wajah dapat digunakan untuk memenuhi standar kesehatan dan keselamatan kerja secara memuaskan<sup>78</sup>.*

Poin berikut ini harus diperhatikan:-

- (i) Preferensi dan faktor yang dapat dipertimbangkan (bukannya persyaratan atau ketentuan mutlak untuk mencapai tujuan) tidak terkandung dalam makna persyaratan atau ketentuan berdasarkan RDO<sup>79</sup>.
- (ii) Persyaratan atau ketentuan yang tidak dapat dipenuhi apabila seseorang dikarenakan ketentuan adat dan budaya kelompok rasnya tidak dapat memenuhi ketentuan tersebut secara konsisten<sup>80</sup>.
- (iii) RDO pasal 4(2) menetapkan bahwa sebuah persyaratan atau ketentuan dapat dibenarkan apabila persyaratan atau ketentuan tersebut mempunyai tujuan yang masuk akal dan mempunyai hubungan yang rasional dan proporsional dengan tujuan tersebut.
- (iv) Yurisprudensi rujukan mengindikasikan bahwa persyaratan atau ketentuan yang terkait dengan waktu kerja dan penampilan dapat menyebabkan klaim diskriminasi tidak langsung. Untuk menentukan apakah persyaratan atau ketentuan tersebut dapat dibenarkan, setiap kasus harus diperiksa secara terpisah, dengan mempertimbangkan setiap efek diskriminatif terhadap setiap tingkat peningkatan biaya, berkurangnya efisiensi, atau masalah keselamatan kerja yang serius dalam mengakomodasi individu dari kelompok ras tertentu<sup>81</sup>.

---

<sup>78</sup> Kode Etik mengenai Kesederajatan ras dalam Ketenagakerjaan Inggris, hal. 20, Contoh B; dan *Mandla v Dowell Lee* [1983] ICR 385

<sup>79</sup> *Perera v Civil Service Commission* [1983] IRLR 166

<sup>80</sup> *Mandla v Dowell Lee* [1983] ICR 385

<sup>81</sup> *Osborne v Inco Ltd* [1985] 15 DLR (4th) 723

**Ilustrasi 10:-**

*Larangan total memelihara jenggot dalam pabrik pemrosesan makanan dalam ilustrasi 10 di atas dapat dibenarkan jika informasi menunjukkan bahwa masker wajah tidak dapat digunakan untuk memenuhi standar kesehatan dan keselamatan kerja secara memuaskan<sup>82</sup>.*

**Ilustrasi 11:-**

*Pengusaha/majikan yang memutuskan untuk tidak mengakomodasi pegawai Yahudi (yang harus menaati hari Sabat dan tidak dapat bekerja pada hari Sabtu) tetapi mengharuskan mereka bekerja pada hari Sabtu dapat membenarkan persyaratan ini dengan informasi yang menunjukkan bahwa pengaturan itu akan menyebabkan tingkat peningkatan biaya, berkurangnya efisiensi, atau masalah keselamatan kerja yang signifikan<sup>83</sup>.*

**Ilustrasi 12:-**

*Persyaratan untuk memakai pelindung kepala di bengkel reparasi, meski secara tidak langsung bersifat diskriminatif bagi orang Sikh (yang menurut adat mereka harus memakai serban), dapat dibenarkan mengingat adanya informasi mengenai risiko cedera, dan kemungkinan adanya tanggung jawab hukum pada pengusaha/majikan, dan bahwa persyaratan tersebut akan menjadi lebih sulit untuk dilaksanakan jika diberlakukan pengecualian untuk satu orang<sup>84</sup>.*

- (v) Yurisprudensi rujukan juga mengindikasikan bahwa persyaratan atau ketentuan yang terkait dengan standar akademis atau bahasa dapat menyebabkan klaim diskriminasi tidak langsung. Pengusaha/majikan harus bisa membenarkan setiap persyaratan atau ketentuan dengan menunjukkan bahwa persyaratan atau ketentuan itu sesuai dengan pekerjaan dan tidak lebih menuntut daripada yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan.

**Ilustrasi 13:-**

*Untuk pekerjaan sebagai petugas tata usaha atau asisten tata usaha di sebuah departemen pemerintah di Inggris, pelamar yang diterima akan diharuskan untuk menangani pertanyaan*

---

<sup>82</sup> *Panesar v The Nestle Co Ltd* [1980] IRLR 60

<sup>83</sup> *Osborne v Inco Ltd* [1985] 15 DLR (4th) 723

<sup>84</sup> *Singh v British Rail Engineering Ltd* [1986] ICR 22

*dari publik secara langsung dan melalui telepon. Kemampuan untuk memahami dan berkomunikasi dalam bahasa Inggris merupakan syarat utama, dan syarat bahwa calon harus mempunyai ijazah Bahasa Inggris “O” level atau yang setara pada umumnya wajar dan tidak subjektif<sup>85</sup>. Persyaratan seperti itu dibenarkan atas dasar tidak terkait dengan ras karena persyaratan itu mempunyai hubungan yang rasional dan proporsional dengan tujuan komunikasi dalam bahasa Inggris yang wajar dan diperlukan untuk pekerjaan tersebut.*

### 6.1.2 Diskriminasi atas dasar ras kerabat dekat

Diskriminasi atas dasar ras kerabat dekat terjadi apabila orang A memperlakukan orang B dengan kurang menyenangkan daripada orang lain atas dasar ras kerabat dekat orang B<sup>86</sup>. 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<sup>87</sup>.

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

*Seorang manajer didiskriminasikan atas dasar ras kerabat dekatnya ketika dia melamar promosi untuk jabatan direktur tetapi ditolak karena perusahaan menganggap dia dan istrinya tidak cocok untuk fungsi sosial perusahaan karena alasan bahwa istrinya berasal dari Indonesia, dan manajer lain yang istrinya tidak berasal dari Indonesia diangkat.*

### 6.1.3 Diskriminasi “viktimisasi”

Diskriminasi melalui “viktimisasi” terjadi jika orang A memperlakukan orang B secara tidak menyenangkan dibandingkan orang lain berdasarkan alasan bahwa orang B atau orang ketiga telah melakukan atau bermaksud untuk melakukan, atau dicurigai telah melakukan atau bermaksud akan melakukan, hal-hal berikut<sup>88</sup>:-

- (1) Mengajukan perkara berdasarkan RDO;
- (2) Memberi informasi atau bukti terkait dengan perkara berdasarkan RDO;
- (3) Atau melakukan tindakan apa pun berdasarkan atau merujuk pada

---

<sup>85</sup> *Raval v Department of Health and Social Security* [1985] ICR 685

<sup>86</sup> RDO pasal 5

<sup>87</sup> RDO pasal 2

<sup>88</sup> RDO pasal 6

RDO;

- (4) Menuduh bahwa seseorang telah melanggar RDO;

**Ilustrasi 15:-**

*Seorang manajer asal Nepal didiskriminasikan melalui perlakuan buruk ketika dia mengajukan keluhan bahwa dia diberi bonus tahunan yang lebih kecil daripada manajer lain asal Cina atas dasar ras, dan perusahaan memecat dia dengan alasan bahwa dia mengajukan keluhan ini.*

**6.2 Bila diskriminasi dalam ketenagakerjaan dinyatakan melanggar hukum**

- 6.2.1 Pengusaha/majikan tidak boleh mendiskriminasikan pelamar pekerjaan dengan cara-cara yang diuraikan dalam paragraf 6.1.1 – 6.1.3 di atas, Kode Etik (hal. 40-45)<sup>89</sup>:-

- (1) Dalam pengaturan untuk menentukan siapa yang harus ditawarkan pekerjaan (misalnya, pengusaha/majikan tidak boleh menolak untuk mewawancarai pelamar pekerjaan dengan alasan bahwa nama, penampilan atau aksen pelamar pekerjaan itu mengindikasikan bahwa dia berasal dari Pakistan);
- (2) Dalam persyaratan yang menyangkut penawaran pekerjaan (misalnya, pengusaha/majikan tidak boleh menawarkan gaji awal kepada pelamar asal Cina yang lebih rendah daripada pelamar asal Jepang untuk jabatan yang sama, atas dasar perbedaan asal);
- (3) Dengan menolak, atau secara sengaja meniadakan tawaran pekerjaan (misalnya, pengusaha/majikan tidak boleh menolak menawarkan pekerjaan kepada pelamar kerja dengan alasan bahwa dia berasal dari India).

- 6.2.2 Pengusaha/majikan dilarang mendiskriminasikan pegawai dan pekerja dengan cara-cara yang diuraikan di atas, paragraf 6.1.1 – 6.1.3 Kode Etik (hal. 40-45)<sup>90</sup>:-

- (1) Dalam syarat ketenagakerjaan (misalnya, untuk pekerjaan yang sama yang melakukan pekerjaan yang sama untuk upah yang sama, pengusaha/majikan tidak boleh atas dasar ras mengharuskan pegawai

---

<sup>89</sup> RDO pasal 10(1); dan lihat paragraf 6.7 Kode Etik (hal.49) untuk tindakan yang diizinkan berdasarkan RDO

<sup>90</sup> RDO pasal 10(2); dan lihat paragraf 6.7 Kode Etik (hal.49) untuk tindakan yang diizinkan berdasarkan RDO

asal Nepal untuk bekerja dengan jam kerja yang lebih lama daripada pegawai asal Cina);

- (2) Dalam memperoleh akses ke kesempatan untuk promosi, mutasi atau pelatihan, atau tunjangan, fasilitas atau layanan, atau menolak atau secara sengaja tidak menyediakan akses ke hal-hal ini (misalnya, pengusaha/majikan tidak boleh memberi prioritas untuk promosi kepada pegawai asal Cina di atas pegawai asal etnik lain atas dasar perbedaan asal);
- (3) Dengan memecat pegawai atau membuatnya mengalami kerugian lainnya (misalnya, dalam pelaksanaan pengurangan tenaga kerja, pengusaha/majikan tidak boleh menggunakan ras sebagai faktor dan memilih pegawai asal Cina untuk di-PHK terlebih dahulu dan pegawai asal Inggris dipilih paling akhir);
- (4) Dalam ketentuan yang terkait dengan kematian atau pensiun<sup>91</sup>;
- (5) Yurisprudensi rujukan mengindikasikan bahwa pegawai yang terpaksa mengundurkan diri karena dia didiskriminasikan atas dasar ras oleh pengusaha/majikan akan dianggap telah dipecat atas dasar ras oleh pengusaha/majikan<sup>92</sup>;
- (6) Yurisprudensi rujukan juga mengindikasikan bahwa pengusaha/majikan tidak boleh mendiskriminasikan mantan pegawai dengan cara-cara yang diuraikan dalam paragraf 6.1.1 – 6.1.3 Kode Etik (hal. 40-45) dalam kaitannya dengan proses naik banding internal atau surat referensi setelah pemberhentian<sup>93</sup>.

### 6.3 Pelecehan ras yang melanggar hukum

#### 6.3.1 RDO menetapkan hal-hal berikut melanggar hukum:-

- (1) Pengusaha/majikan melecehkan pelamar pekerjaan atau pegawai atas dasar ras<sup>94</sup>;
- (2) Pegawai melecehkan pelamar pekerjaan atau pegawai lainnya yang juga merupakan anak buah majikannya atas dasar ras<sup>95</sup>;

---

<sup>91</sup> RDO pasal 10(4) dan (5)

<sup>92</sup> *Chang Ying Kwan v Wyeth (HK) Ltd* [2001] HKC 129, sebuah kasus diskriminasi kehamilan yang mengakibatkan pengunduran diri yang mempunyai nilai referensi bagi penerapan RDO

<sup>93</sup> *Rhys-Harper v Relaxion Group* [2003] IRLR 484

<sup>94</sup> RDO pasal 24(1) dan (2)

<sup>95</sup> RDO pasal 24(3)

- (3) Prinsipal melecehkan pekerja kontrak atas dasar ras<sup>96</sup>;
- (4) Pekerja kontrak melecehkan pekerja kontrak lainnya atas dasar ras<sup>97</sup>;
- (5) Mitra sebuah firma kemitraan atas dasar ras melecehkan mitra lainnya atau seseorang yang melamar menjadi mitra<sup>98</sup>.
- (6) Prinsipal melecehkan agen atas dasar ras<sup>99</sup>;
- (7) Agen melecehkan sesama agen atas dasar ras<sup>100</sup>;
- (8) Pelamar pekerja atau pegawai melecehkan majikannya atas dasar ras<sup>101</sup>;
- (9) Orang A melecehkan orang B atas dasar ras, jika orang A tinggal di tempat di mana orang B dipekerjakan oleh orang ketiga untuk bekerja<sup>102</sup>, misalnya, pemondok melecehkan pembantu rumah tangga yang dipekerjakan oleh tuan rumah di tempat di mana pemondok tinggal;
- (10) Penyedia pelatihan kejuruan atas dasar ras melecehkan orang yang ingin dilatih atau sedang dilatih<sup>103</sup>;
- (11) Agen tenaga kerja atau staf mereka atas dasar ras melecehkan orang yang ingin mendapatkan jasa mereka<sup>104</sup>.

6.3.2 Menurut RDO, pelecehan atas dasar ras terjadi dalam situasi berikut:

(1) Tindakan pelecehan yang tidak menyenangkan

Orang A terlibat dalam tindakan yang tidak menyenangkan (yang antara lain termasuk pernyataan secara lisan atau tertulis) terhadap orang B atas dasar ras orang B atau ras kerabat dekat orang B, dalam keadaan di mana seseorang yang berakal sehat akan berpendapat bahwa orang B akan tersinggung, terhina atau terintimidasi<sup>105</sup>. Pelecehan harus dipertanggungjawabkan secara hukum meski tidak

---

<sup>96</sup> RDO pasal 24(4)

<sup>97</sup> RDO pasal 24(5)

<sup>98</sup> RDO pasal 24(6), (7) dan (8)

<sup>99</sup> RDO pasal 24(9)

<sup>100</sup> RDO pasal 24(10)

<sup>101</sup> RDO pasal 24(11)

<sup>102</sup> RDO pasal 24(12)

<sup>103</sup> RDO pasal 25(3)

<sup>104</sup> RDO pasal 25(4)

<sup>105</sup> RDO pasal 7(1)

ada niat atau motif untuk menyinggung, menghina atau mengintimidasi.

(2) Pelecehan berdasarkan lingkungan yang mengintimidasi

Orang A, atas dasar ras orang B atau ras kerabat dekat orang B, terlibat dalam tindakan yang dilakukan secara sendirian atau bersama-sama dengan orang lain menciptakan lingkungan yang mengintimidasi B<sup>106</sup>.

6.3.3 Untuk jenis perilaku yang dapat dianggap sebagai pelecehan atas dasar ras, harap lihat paragraf 5.3.14(3) Kode Etik (hal.34).

6.4 Penghasutan (vilifikasi) dan penghasutan serius

6.4.1 RDO paragraf 45 menetapkan bahwa orang atau segala aktivitas di muka umum yang menghasut kebencian terhadap, hinaan serius pada, atau cemoohan serius pada orang lain atas dasar ras merupakan tindakan yang melanggar hukum. Aktivitas publik seperti itu merupakan penghasutan atas dasar ras.

6.4.2 Perbuatan di muka umum meliputi segala bentuk komunikasi yang disampaikan pada publik atau tindakan yang dapat dilihat publik, seperti berbicara, menulis, isyarat gerakan tubuh atau mengenakan pakaian, memajang tanda, bendera, lencana dan lambang<sup>107</sup>.

6.4.3 Perbuatan penghasutan 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<sup>108</sup>. Penghinaan ini disebut penghasutan serius.

6.5 Iklan Diskriminatif

RDO pasal 42 menetapkan bahwa menerbitkan atau menyebabkan diterbitkannya iklan yang mengindikasikan atau mungkin secara wajar akan dipahami mengindikasikan, niat seseorang untuk melakukan perbuatan yang melanggar hukum menurut Bagian 3 RDO adalah melanggar hukum. Misalkan, menerbitkan iklan yang mengindikasikan bahwa hanya orang yang berasal dari Cina yang akan dipekerjakan oleh perusahaan adalah melanggar hukum.

---

<sup>106</sup> RDO pasal 7(2)

<sup>107</sup> RDO pasal 45(4)

<sup>108</sup> RDO pasal 46

## 6.6 Perintah dan tekanan untuk mendiskriminasi

RDO pasal 43 menetapkan bahwa 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 RDO adalah tindakan yang melanggar hukum (misalnya mendiskriminasi atau melecehkan orang ketiga atas dasar ras). RDO pasal 44 menetapkan bahwa orang A 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 RDO adalah melanggar hukum.

### ***Ilustrasi 16:-***

*Manajer personalia diharuskan untuk melaksanakan petunjuk dari direktur utama. Direktur utama tidak boleh menyuruh manajer personalia merekrut calon orang kulit putih saja untuk menjadi manajer umum.*

## 6.7 Tindakan yang berdasarkan RDO diperbolehkan

### 6.7.1 Kualifikasi Ketenagakerjaan Nyata

Apabila Kualifikasi Ketenagakerjaan Nyata berdasarkan RDO pasal 11 berlaku, pekerjaan boleh tidak diberikan atas dasar ras (lihat paragraf 5.3.3 di atas, Kode Etik (hal.24)). Jika pengusaha/majikan mengklaim bahwa ras merupakan Kualifikasi Ketenagakerjaan Nyata, pengusaha/majikan harus membuktikan bahwa memang demikianlah halnya dan pengadilan akan memeriksa klaim itu secara saksama.

### 6.7.2 Pelatihan keterampilan yang akan digunakan di luar Hong Kong

RDO pasal 12 menetapkan bahwa RDO pasal 10 (ketentuan yang menetapkan bahwa diskriminasi menurut RDO dalam ketenagakerjaan adalah melanggar hukum) tidak berlaku bagi tindakan yang dilakukan oleh pengusaha/majikan bagi keuntungan orang yang dipekerjakan di Hong Kong (tetapi yang tidak biasanya tinggal di Hong Kong) untuk melatihnya dengan keterampilan yang dimaksudkan untuk digunakan secara total di luar Hong Kong.

### 6.7.3 Keterampilan, pengetahuan atau pengalaman khusus

(1) RDO pasal 13 menetapkan bahwa RDO pasal 10 (ketentuan yang menetapkan bahwa diskriminasi menurut RDO dalam pekerjaan adalah melanggar hukum) tidak berlaku bagi tindakan yang

dilakukan oleh pengusaha/majikan bagi keuntungan seseorang yang direkrut atau dimutasikan dari luar Hong Kong untuk bekerja di Hong Kong di mana pekerjaan itu memerlukan keterampilan, pengetahuan atau pengalaman khusus yang tidak siap tersedia di Hong Kong. Pertimbangan yang relevan dalam menentukan apakah keterampilan, pengetahuan atau pengalaman siap tersedia di Hong Kong di antaranya adalah respons dan waktu yang dihabiskan untuk perekrutan di Hong Kong, respons dan waktu yang dihabiskan untuk perekrutan pekerjaan lain yang sebanding, informasi dari agen perekrutan dan informasi umum lain tentang pasar tenaga kerja.

- (2) Tindakan yang dilakukan harus wajar dengan harus mempertimbangkan syarat ketenagakerjaan yang berlaku yang diberikan kepada orang yang mempunyai keterampilan, pengetahuan atau pengalaman yang relevan di tempat di luar Hong Kong. Tindakan tersebut adalah wajar jika secara umum sebanding dengan syarat ketenagakerjaan yang berlaku.
- (3) RDO pasal 13 juga berlaku bila kontrak kerja orang ini diperbaharui, atau dia dipromosikan atau dimutasikan dalam kelompok perusahaan yang sama, selama tindakan itu wajar.
- (4) Orang tersebut harus benar-benar memiliki keterampilan, pengetahuan atau pengalaman yang tidak siap tersedia di Hong Kong.

#### 6.7.4 Persyaratan ketenagakerjaan lokal dan luar negeri yang sudah ada

- (1) RDO pasal 14 menetapkan bahwa, untuk pegawai yang berada dalam ketenagakerjaan yang ada sebagaimana yang ditentukan dalam RDO Lampiran 2, RDO pasal 10 (ketentuan yang menetapkan bahwa diskriminasi ketenagakerjaan atas dasar ras adalah melanggar hukum) tidak berlaku bagi perlakuan yang berbeda:-
  - (a) Di antara yang pegawai yang berada di bawah persyaratan ketenagakerjaan lokal dan pegawai lain yang berada di bawah persyaratan ketenagakerjaan asing.
  - (b) Di antara pegawai yang berada di bawah persyaratan ketenagakerjaan asing yang mempunyai kebangsaan atau kewarganegaraan sebuah negara atau tempat dan pegawai lain yang berada di bawah persyaratan ketenagakerjaan asing yang mempunyai kebangsaan atau kewarganegaraan negara atau tempat lain.

- (2) Pegawai yang berada di bawah persyaratan ketenagakerjaan yang ada sebagaimana yang ditetapkan dalam RDO Lampiran 2 adalah pegawai yang termasuk dalam RDO Lampiran 2 pasal 1 sampai 6 (yang meliputi pejabat yudisial, pejabat Komisi Independen Anti Korupsi (ICAC), pejabat publik lainnya dan guru bahasa Inggris tertentu). Lihat RDO untuk mengetahui rinciannya.
- (3) RDO Lampiran 2 pasal 11 menetapkan bahwa:-
- (a) Untuk pejabat yudisial, ICAC, dan pejabat publik lainnya,
- (i) Persyaratan ketenagakerjaan lokal berarti persyaratan atau ketentuan pekerjaan yang terkandung dalam makna ketentuan, peraturan administratif, surat edaran dan nota edaran sebagaimana yang berlaku dari waktu ke waktu bagi penunjukan atau pengangkatan para pejabat ini;
  - (ii) Persyaratan ketenagakerjaan asing berarti persyaratan atau ketentuan pekerjaan yang terkandung dalam makna ketentuan, peraturan administratif, surat edaran dan nota edaran sebagaimana yang berlaku dari waktu ke waktu bagi penunjukan atau pengangkatan para pejabat ini.
- (b) Untuk pegawai selain pejabat publik,
- (i) persyaratan ketenagakerjaan lokal berarti kondisi atau ketentuan pekerjaan sebagaimana yang berlaku dari waktu ke waktu terutama bagi pengkaryaan orang yang merupakan penduduk tetap Hong Kong;
  - (ii) persyaratan ketenagakerjaan asing berarti persyaratan atau ketentuan pekerjaan sebagaimana yang berlaku dari waktu ke waktu terutama bagi pengkaryaan orang yang bukan penduduk tetap Hong Kong;
- (4) Pegawai yang berada dalam pekerjaan sebagaimana yang ditentukan dalam RDO Lampiran 2 tetap bisa mendapatkan kondisi yang sama setelah promosi, perpanjangan kontrak kerja, atau pembaruan kontrak kerja atau penerimaan kembali setelah pemberhentian.

#### 6.7.5 Tindakan positif

RDO pasal 49, 51, dan 52 mengizinkan tindakan positif yang diambil guna membantu kelompok ras yang kurang beruntung di masa lalu (lihat paragraf 5.3.18 Kode Etik (hal.39)). Contoh tindakan positif antara lain adalah dorongan untuk melamar pekerjaan, mutasi atau promosi, kursus bahasa, program kementoran, dan pelatihan keterampilan manajemen atau kursus pelatihan.

## **7 Bila Dijumpai Adanya Diskriminasi dan Pelecehan**

### **7.1 Perlindungan hukum berdasarkan RDO**

- 7.1.1 Hak pegawai atau pekerja (termasuk pelamar pekerjaan) untuk bebas dari diskriminasi dan pelecehan atas dasar ras berdasarkan RDO dilindungi oleh undang-undang. Mereka boleh mengajukan perkara perdata ke Pengadilan Distrik guna mencari ganti rugi untuk mengganti setiap kerugian apabila mereka telah didiskriminasikan atau dilecehkan atas dasar ras<sup>109</sup>. Tindakan hukum harus diambil dalam waktu 24 bulan dari waktu ketika diskriminasi atau pelecehan tersebut dilakukan<sup>110</sup>.
- 7.1.2 Pengusaha/majikan dan pegawai didorong untuk menyelesaikan isu diskriminasi dan pelecehan secara internal atau informal dengan menggunakan prosedur pengaduan sebelum mengambil tindakan hukum. Pegawai didorong untuk mencari bantuan hukum atau mengajukan permohonan bantuan hukum dari Departemen Bantuan Hukum sebelum mengambil tindakan hukum.
- 7.1.3 Sebagai alternatif untuk mengambil tindakan hukum, pegawai atau pegawai (termasuk pelamar pekerjaan) bisa mengajukan pengaduan ke EOC guna diadakannya penyelidikan atau konsiliasi<sup>111</sup>. Keluhan harus diajukan dalam waktu 12 bulan dari waktu ketika diskriminasi atau pelecehan tersebut dilakukan

### **7.2 Penanganan pengaduan oleh EOC**

- 7.2.1 EOC akan melakukan penyelidikan terhadap keluhan yang diajukan ke EOC. Penyelidikan adalah langkah untuk membantu mengklarifikasi isu terkait bagi EOC dan para pihak guna memfasilitasi penyelesaian melalui konsiliasi.
- 7.2.2 Semua pihak dalam keluhan itu (pengadu, tergugat dan saksi) harus memberi informasi yang relevan dan tepat selama penyelidikan.
- 7.2.3 RDO pasal 78(4) menetapkan bahwa, apabila EOC berpendapat bahwa

---

<sup>109</sup> RDO pasal 70

<sup>110</sup> RDO pasal 80

<sup>111</sup> RDO pasal 78

pengaduan tersebut tidak benar, dibuat-buat secara sengaja atau tidak ada intinya, EOC mungkin tidak melaksanakan atau mungkin tidak melanjutkan sebuah penyelidikan. Situasi lain yang membuat EOC mungkin tidak melaksanakan atau mungkin tidak melanjutkan sebuah penyelidikan adalah apabila menurut RDO, pengaduan tersebut tidak melanggar hukum, apabila lebih dari 12 bulan telah berlalu sejak tindakan tersebut dilakukan, atau apabila orang yang dirugikan tidak menghendaki dilaksanakannya atau dilanjutkannya penyelidikan tersebut.

- 7.2.4 Informasi yang diperoleh selama penyelidikan mungkin diajukan di Pengadilan sebagai bukti apabila tindakan hukum diambil pada tahap berikutnya.
- 7.2.5 EOC mempertahankan peran yang independen dan tidak memihak selama penyelidikan. Jika penyelidikan dilaksanakan dan tidak dihentikan, maka EOC akan membantu para pihak menyelesaikan persengketaan mereka dengan melakukan konsiliasi.
- 7.2.6 Tujuan utama proses penanganan keluhan adalah penyelesaian keluhan berdasarkan konsiliasi, EOC mungkin, dalam tahap apa saja pada proses tersebut, menyelidiki kemungkinan penyelesaian di antara para pihak. Hal ini mungkin terjadi pada tahap awal setelah pengaduan tersebut diajukan, sebelum dilakukan penyelidikan secara mendalam. Apabila para pihak pada tidak dapat mencapai penyelesaian pada tahap, maka penyelidikan secara mendalam akan dilanjutkan.
- 7.2.7 Jika EOC tidak menghentikan penyelidikan, EOC akan mulai melanjutkan proses konsiliasi secara formal. Dalam proses konsiliasi, kedua belah pihak dapat akan memutuskan apakah dan bagaimana mereka dapat mencapai kesepakatan dalam menyelesaikan persengketaan. Segala sesuatu yang dikatakan dan dilakukan oleh satu pihak selama konsiliasi tidak dapat diajukan dalam tindakan hukum terkait sehubungan dengan persengketaan tersebut yang dilakukan setelah proses konsiliasi, kecuali atas persetujuan pihak tersebut.
- 7.2.8 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, diperkerjakan seperti semula atau permintaan maaf.

- 7.2.9 Waktu yang dihabiskan oleh EOC dalam proses penanganan keluhan tidak dihitung terhadap batas waktu 2 tahun tersebut<sup>112</sup>. Dengan kata lain, jadwal diperpanjang berdasarkan waktu yang dihabiskan oleh EOC dalam proses penanganan keluhan.
- 7.2.10 Proses penanganan keluhan yang dilakukan EOC memberi alternatif bagi tindakan hukum dalam menyelesaikan permasalahan diskriminasi atau pelecehan. Kerahasiaan merupakan karakteristik dari proses ini. Alternatif ini tidak terlalu formal, lebih murah, dan merupakan cara yang lebih cepat dalam menyelesaikan permasalahan bila dibandingkan dengan tindakan hukum, tetapi hal ini bergantung pada kerja sama para pihak dan akan menghasilkan penyelesaian hanya jika para pihak sepakat. Informasi yang diperoleh selama bagian penyelidikan dari proses tersebut mungkin dapat diterima di Pengadilan jika nantinya diambil tindakan hukum dan informasi ini bisa membantu para pihak untuk menilai posisi mereka. Untuk rincian selanjutnya tentang proses penanganan keluhan EOC, lihat penerbitan khusus yang diterbitkan oleh EOC.

### 7.3 Bantuan Hukum oleh EOC

- 7.3.1 Apabila pengaduan sudah dimasukkan ke EOC, akan tetapi tidak ada penyelesaian untuk pengaduan tersebut, orang yang dirugikan bisa meminta bantuan dari EOC untuk mengambil tindakan hukum.
- 7.3.2 EOC akan mempertimbangkan semua permohonan bantuan hukum. Dalam memutuskan apakah akan memberi bantuan untuk setiap permohonan yang diajukan, EOC akan mempertimbangkan banyak faktor, khususnya, termasuk apakah kasus tersebut menimbulkan masalah prinsip, kompleksitas kasus, dan juga kekuatan bukti, serta apakah kasus tersebut merefleksikan masalah umum atau merupakan keprihatinan strategis EOC.
- 7.3.3 Apabila EOC memberi bantuan hukum, maka EOC mungkin memberi nasihat hukum dan perwakilan pada kasus tersebut yang dilakukan oleh

---

<sup>112</sup> RDO pasal 80(3)

pejabat hukum (*legal officer*) EOC sendiri atau pengacara luar. Untuk keterangan rinci mengenai bantuan hukum yang diberikan oleh EOC, lihat penerbitan khusus yang diterbitkan oleh EOC. Jika EOC tidak memberi bantuan hukum, penggugat masih bisa mengambil tindakan hukum di Pengadilan Distrik dan mereka bisa mencari bantuan hukum atau mengajukan permohonan bantuan hukum dari Departemen Bantuan Hukum.

#### 7.4 Fungsi EOC lainnya

7.4.1 EOC adalah badan hukum yang dibentuk berdasarkan undang-undang. Selain berfungsi untuk menangani keluhan dan memberi bantuan hukum sebagaimana yang diuraikan di atas, EOC mempunyai kekuasaan dan fungsi berdasarkan undang-undang anti-diskriminasi lain termasuk RDO. Kekuasaan dan fungsi EOC lainnya berdasarkan RDO meliputi:-

- (1) Mengupayakan penghapusan segala bentuk diskriminasi, pelecehan dan penghasutan ras;
- (2) Mendorong persamaan kesempatan di antara orang dari latar belakang ras dan etnik yang berbeda;
- (3) Mendorong penyelesaian dengan konsiliasi atas tuduhan tindakan yang menurut RDO adalah melanggar hukum melalui konsiliasi;
- (4) Memprakarsai penyelidikan formal untuk kepentingan umum;
- (5) Menerbitkan kode etik untuk penghapusan diskriminasi dan peningkatan keharmonisan ras;
- (6) Menegakkan RDO dengan menerbitkan Surat Pemberitahuan Tindakan Hukum (*Enforcement Notice*) dan mengajukan perkara terkait dengan praktik diskriminatif serta tindakan melanggar hukum lainnya;
- (7) Mengkaji ulang jalannya RDO dan membuat proposal untuk perubahan .

## Contoh kebijakan mengenai kesederajatan ras

### 1. Pendahuluan

- 1.1 [Nama Perusahaan] bertekad untuk memanfaatkan sepenuhnya bakat, keterampilan, pengalaman, perspektif budaya orang yang berbeda-beda, dan memastikan bahwa perusahaan ini adalah perusahaan dimana mereka dihormati dan dihargai serta dapat mencapai potensi mereka sepenuhnya, tanpa memandang ras, warna kulit, keturunan, atau asal kebangsaan atau etnik;
- 1.2 [Nama Perusahaan] akan mematuhi Undang-undang Diskriminasi Ras (RDO) dan akan mengikuti rekomendasi Kode Etik yang diterbitkan oleh Komisi Persamaan Kesempatan (EOC) berdasarkan Undang-undang.

### 2 Tujuan

- 2.1 Tujuan kebijakan ini adalah untuk memastikan bahwa:-
  - (1) Tak seorang pun akan diperlakukan dengan kurang menyenangkan atas dasar ras, warna kulit, keturunan, asal kebangsaan atau etnik;
  - (2) Tak seorang pun dari kelompok ras apapun akan mengalami kerugian dari setiap persyaratan atau ketentuan yang tidak dapat dibenarkan atas dasar non-rasial;
  - (3) Kesempatan untuk bekerja, pelatihan dan pengembangan karier terbuka secara adil bagi semua orang yang memenuhi syarat tanpa memandang ras, warna kulit, keturunan, asal kebangsaan atau etnik;
  - (4) Setiap orang diperlakukan dengan hormat dan bermartabat dan tak seorang pun akan mendapatkan perlakuan yang tidak menyenangkan, atau lingkungan kerja yang rawan atau intimidasi, atas dasar ras, warna kulit, keturunan, asal kebangsaan atau etnik.
  - (5) Sistem pengaduan dikelola dengan sebagaimana seharusnya tanpa memandang ras, warna kulit, keturunan, asal kebangsaan atau etnik; dan tidak ada tindakan sanksi yang ditujukan kepada siapa pun yang mengajukan permasalahan atau keluhan atau mengambil tindakan atas diskriminasi atau pelecehan yang terjadi atas dasar ras, warna kulit, keturunan, asal kebangsaan atau etnik.

### 3 Penerapan

- 3.1 Kebijakan ini akan menjadi prioritas bagi [nama Perusahaan];
- 3.2 [Jabatan] akan mempunyai tanggung jawab menyeluruh bagi kebijakan ini; dan [Jabatan (jika berbeda)] akan bertanggung jawab atas pelaksanaan kebijakan ini dalam praktik sehari-hari;
- 3.3 Kebijakan ini akan dikomunikasikan kepada semua pegawai dan pelamar pekerjaan;
- 3.4 Pegawai akan diajak berdiskusi tentang kebijakan ini dan penerapannya;
- 3.5 Pegawai akan diberi pelatihan mengenai kebijakan ini dan hak serta kewajiban mereka;
- 3.6 Kesempatan untuk promosi, mutasi dan pelatihan akan diiklankan secara luas, secara internal dan eksternal, dan semua pelamar akan disambut baik, tanpa memandang ras, warna kulit, keturunan, atau asal kebangsaan atau etnik;
- 3.7 Kriteria seleksi dan penilaian kinerja seluruhnya akan terkait dengan kesempatan pekerjaan dan pelatihan;
- 3.8 Efektivitas kebijakan ini akan dipantau secara berkala. Informasi mengenai latar belakang etnik dan ras para pegawai dan pelamar untuk keperluan ketenagakerjaan, promosi dan pelatihan akan dikumpulkan dan ditelaah, guna memantau penerapan kebijakan ini. Pengaduan, tindakan disipliner, penilaian kinerja dan pemutusan hubungan kerja juga akan dipantau berdasarkan kelompok ras. Kerahasiaan informasi ini akan dijaga dengan sangat ketat dan hanya akan digunakan untuk mendorong persamaan dan mencegah diskriminasi;
- 3.9 Persyaratan dan ketentuan akan dikaji ulang dengan mempertimbangkan hasil pemantauan;
- 3.10 Mencegah pelecehan atas dasar ras
  - (1) Setiap pegawai akan diperlakukan dengan hormat dan bermartabat. Setiap pegawai mempunyai hak untuk bekerja dalam lingkungan kerja yang bebas dari perlakuan kasar dan penghinaan, di mana setiap orang saling memperlakukan orang lain dengan hormat dan menghargai sopan santun.

(2) Pelecehan atas dasar ras, warna kulit, keturunan, asal kebangsaan atau etnik tidak dapat diterima. Pegawai dilarang terlibat dalam, atau mendorong, membiarkan atau bergosip tentang kasus pelecehan atau penindasan. Tak seorang pun mendapatkan perlakuan yang tidak menyenangkan, atau lingkungan kerja yang rawan atau penuh intimidasi, atas dasar ras, warna kulit, keturunan, asal kebangsaan atau etnik. P harus mendukung sesama pegawai yang menjadi korban pelecehan. Contoh tindakan yang tidak dapat diterima antara lain adalah:-

(a) Komentar atau hinaan yang secara ras bersifat ofensif; misalnya, mengata-ngatai yang oleh orang dari kelompok ras tertentu mungkin dianggap ofensif atau tidak sopan sehingga harus dihindari;

(b) Memajang grafiti atau slogan atau benda lainnya yang bersifat ofensif kelompok ras tertentu;

(c) Kelakar, senda gurau, olok-olok atau ejekan yang bersifat rasis;

(d) Menggunakan nada yang merendahkan atau ofensif ketika berkomunikasi dengan orang karena alasan bahwa mereka tergolong kelompok ras tertentu;

(e) Mengucilkan orang karena alasan bahwa mereka termasuk kelompok ras tertentu;

(f) Memaksakan beban kerja yang berlebihan atau target kinerja yang tidak realistis pada orang atas dasar ras, warna kulit, keturunan, atau asal kebangsaan atau etnik mereka;

(g) Tanpa sebab mengganggu individu dari kelompok ras yang spesifik.

3.11 Keluhan tentang diskriminasi atau pelecehan atas dasar ras, warna kulit, keturunan, atau asal kebangsaan atau etnik akan ditanggapi secara sungguh-sungguh dan ditangani secara efektif dan segera serta mungkin mengakibatkan sanksi disipliner termasuk pemecatan.

Raymond TANG  
Ketua  
Komisi Persamaan Kesempatan (EOC)