

DISKRIMINASI DALAM PEKERJAAN DI MALAYSIA BERLANDASKAN KONVENSYEN PERTUBUHAN BURUH ANTARABANGSA *DISCRIMINATION (EMPLOYMENT AND OCCUPATION) CONVENTION, 1958 (NO. C111)*

Oleh:

Dr. Ab Razak bin Othman, Pn. Noraida binti Abd Rahim, Pn. Usha Rani A/P Supayah, En. Mohd Luqman Hakim bin Mohd Nazri, Pn. Nur Ashikin binti Yusof, Cik Nur Aqilah Hanis binti Rutaza

PENDAHULUAN

Diskriminasi dalam pekerjaan merupakan isu yang dihadapi oleh banyak negara, termasuk Malaysia. Meskipun Malaysia telah berusaha untuk mengatasi diskriminasi di tempat kerja melalui pelbagai dasar dan undang-undang, fenomena ini masih berlanjutan.

Pertubuhan Buruh Antarabangsa atau *International Labour Organisation* (ILO) merupakan badan pemantau utama untuk 'check and balance' dalam memantau, menilai, dan memberi panduan kepada negara-negara anggota berhubung pematuhan terhadap standard buruh antarabangsa, termasuk isu diskriminasi di tempat kerja.

Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) [Konvensyen ILO No.111], yang diterima pada tahun 1958, menekankan pentingnya kesaksamaan dalam peluang pekerjaan dan perlakuan yang tidak diskriminatif berdasarkan bangsa, warna kulit, jantina, agama, pendapat politik, asal usul negara atau asal usul sosial. Artikel ini bertujuan untuk memberikan gambaran

tentang diskriminasi dalam pekerjaan di Malaysia.

KONVENSYEN ILO NO. 111

Konvensyen ILO No. 111 berhubung diskriminasi dalam pekerjaan diperkenalkan oleh ILO merupakan konvensyen yang asas (*fundamental*). Konvensyen ini telah diterima pakai pada tahun 1958. Ia merupakan instrumen perundangan antarabangsa yang komprehensif bertujuan mempromosikan kesamarataan peluang dalam dunia pekerjaan.

Malaysia telah menjadi negara anggota kepada ILO sejak tahun 1957 dan telah meratifikasi 19 Konvensyen ILO, dengan 15 daripadanya masih berkuat kuasa. Walaupun Malaysia telah meratifikasi beberapa konvensyen ILO yang lain, data ILO menunjukkan bahawa Konvensyen No.111 masih belum diratifikasi. Negara anggota yang meratifikasi Konvensyen No. 111 dikehendaki melaksanakan dasar negara yang menggalakkan kesaksamaan peluang dan layanan dalam pekerjaan, dengan matlamat untuk menghapuskan diskriminasi.

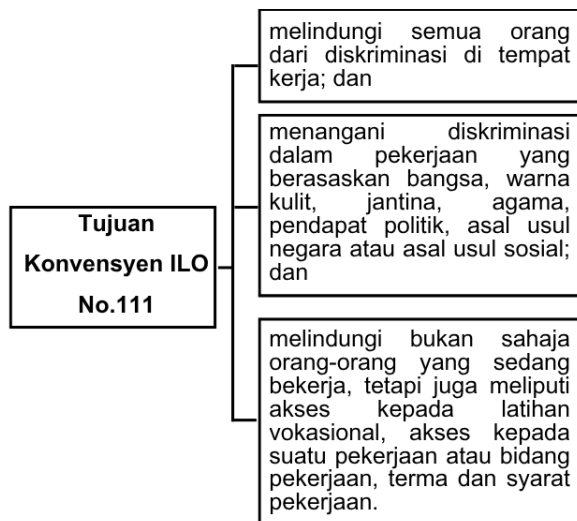


“

Konvensyen ILO No.111 berhubung diskriminasi dalam pekerjaan telah diterima pakai pada tahun 1958 dan merupakan salah satu daripada lapan konvensyen asas (fundamental) ILO. dan berfungsi sebagai instrumen perundangan antarabangsa yang komprehensif bagi mempromosi kesamarataan peluang dalam dunia pekerjaan.

”

Rajah 1: Tujuan Konvensyen ILO No. 111



DISKRIMINASI DALAM PEKERJAAN DI MALAYSIA

Isu diskriminasi dalam pekerjaan merupakan isu yang serius dan meluas, memberi impak negatif terhadap pelbagai aspek sosial dan ekonomi. Malaysia telah mengaplikasikan pelbagai langkah untuk menangani isu diskriminasi dalam pekerjaan. Namun masih terdapat pelbagai isu diskriminasi yang mencabar dalam pekerjaan, seperti diskriminasi jantina, bangsa, agama dan lain-lain:

1. Diskriminasi Jantina

Laporan tinjauan “Suara Wanita di Malaysia mengenai Diskriminasi & Gangguan

di Tempat Kerja” yang dijalankan oleh Pertubuhan Pertolongan Wanita (*Women's Aid Organisation* (WAO) (2020) bersama Vase.ai mendedahkan bahawa 56 peratus wanita di Malaysia pernah mengalami minimum satu bentuk diskriminasi di tempat kerja. Diskriminasi ini merangkumi soalan mengenai status perkahwinan atau perancangan keluarga semasa temu duga, dinafikan kenaikan pangkat walaupun lebih layak, dan diarahkan melakukan tugas remeh yang tidak dikenakan pada pekerja lelaki. Manakala, Laporan *Women, Business and the Law* 2022 oleh Bank Dunia mendedahkan bahawa hampir 2.4 bilion wanita usia bekerja di seluruh dunia tidak mempunyai hak ekonomi yang sama seperti lelaki. Laporan ini juga menyatakan 178 negara mengekalkan halangan perundangan yang menghalang penyertaan penuh wanita dalam ekonomi. Terdapat 86 negara melaporkan wanita menghadapi sekatan pekerjaan tertentu, manakala 95 negara tidak menjamin bayaran yang sama untuk kerja yang sama.

Dapatan daripada kajian ini menunjukkan bahawa diskriminasi terhadap wanita di tempat kerja bukan sahaja berlaku di peringkat nasional seperti di Malaysia, tetapi juga merupakan isu global yang serius, di mana wanita terus berdepan halangan institusi dan budaya yang menghalang akses saksama kepada peluang pekerjaan,



kenaikan pangkat, dan hak ekonomi yang setara dengan lelaki.

2. Diskriminasi Bangsa

Diskriminasi berdasarkan bangsa ialah isu sensitif namun penting dalam hubungan majikan-pekerja di Malaysia yang berbilang kaum. Isu ini boleh berlaku apabila pekerja diperlakukan tidak adil atau tidak diberi peluang sama rata atas dasar etnik. Diskriminasi dalam pekerjaan melibatkan pengambilan pekerja, ganjaran, kenaikan pangkat, latihan, dan pelaksanaan polisi tempat kerja yang berat sebelah. Laporan Persatuan Pendidikan Diversiti Malaysia atau *Architects of Diversity* (AOD) (2022) yang merupakan sebuah organisasi bukan kerajaan mendapati bahawa kaum India merupakan kumpulan etnik yang paling tinggi melaporkan mengalami diskriminasi ketika mencari pekerjaan iaitu 51 peratus.

Manakala, satu kajian oleh Lee dan Abdul Khalid (2016) bertajuk "*Discrimination of High Degrees: Race and Graduate Hiring in Malaysia*", mendapati bahawa diskriminasi etnik berlaku secara signifikan dalam proses pengambilan pekerja lepasan universiti di Malaysia. Kajian ini menggunakan kaedah audit dengan menghantar lebih 300 permohonan kerja rekaan kepada pelbagai syarikat, yang mewakili tiga etnik utama Melayu, Cina, dan India dengan kelayakan akademik yang setara.

Hasilnya menunjukkan bahawa calon berbangsa Cina menerima kadar panggilan temuduga tertinggi, diikuti oleh calon Melayu dan India. Lebih membimbangkan, calon India hanya menerima separuh kadar panggilan berbanding calon Cina, walaupun dengan latar belakang akademik dan pengalaman yang setara. Kajian ini membuktikan bahawa diskriminasi kaum wujud dalam bentuk sistemik dan tersirat dalam proses pemilihan pekerja, dan ia mungkin dipengaruhi oleh sikap stereotaip dalam masyarakat.

3. Diskriminasi Berdasarkan Agama

Diskriminasi agama di tempat kerja berlaku apabila pekerja dihalang daripada melaksanakan kewajipan agama atau diperlakukan secara tidak adil berdasarkan kepercayaan mereka. Kajian oleh Farhan et al. (2012) mendapati bahawa pekerja Muslim lelaki lebih cenderung mengalami diskriminasi berbanding wanita, terutama apabila bekerja di bawah majikan bukan Islam. Menurut laporan AOD (2022), 36% responden melaporkan pernah mengalami diskriminasi agama ketika mencari pekerjaan atau di tempat kerja dan ini menunjukkan isu ini masih berleluasa.

Sementara itu, isu larangan pemakaian tudung oleh beberapa hotel antarabangsa di Malaysia pada 2017 turut mencetuskan kecaman awam apabila pekerja wanita Islam dihalang bertugas di kaunter hadapan. Isu ini



telah diselesaikan apabila 13 hotel menarik balik larangan tersebut dan menandatangani aku janji bersama Kementerian Sumber Manusia untuk tidak mengamalkan dasar diskriminasi bagi pemakaian agama.

LANGKAH-LANGKAH MALAYSIA DALAM MEMATUHI KONVENSYEN ILO NO. 111

Malaysia telah mengambil inisiatif untuk mematuhi Konvensyen ILO No. 111, antaranya:

1. Perlembagaan Persekutuan Malaysia

Perlembagaan Persekutuan Malaysia mengandungi beberapa peruntukan penting bagi menangani isu diskriminasi, terutamanya dalam konteks kesamarataan dan hak asasi warganegara. Peruntukan utama berkaitan diskriminasi boleh dijumpai dalam Perkara 8. Perkara 8(1) Perlembagaan Persekutuan memperuntukkan bahawa semua orang adalah sama rata di sisi undang-undang dan berhak mendapat perlindungan yang sama rata di sisi undang-undang.

Perkara 8(2) Perlembagaan Persekutuan memperuntukkan “kecuali sebagaimana yang dibenarkan dengan nyata oleh Perlembagaan ini, tidak boleh ada diskriminasi terhadap warganegara semata-mata atas alasan agama, ras, keturunan, tempat lahir atau jantina dalam mana-mana undang-undang atau dalam pelantikan kepada apa-apa jawatan atau pekerjaan di bawah sesuatu pihak berkuasa

awam atau dalam pentadbiran mana-mana undang-undang yang berhubungan dengan pemerolehan, pemegangan atau pelupusan harta atau berhubungan dengan penubuhan atau perjalanan apa-apa pertukangan, perniagaan, profesion, kerjaya atau pekerjaan.”

Peruntukan ini membuktikan bahawa prinsip kesamarataan dan larangan terhadap diskriminasi menjadi asas penting dalam pelaksanaan keadilan sosial, termasuk dalam konteks pekerjaan di Malaysia.

2. Akta Kerja 1955 (Akta 265)

Akta Kerja 1955 terpakai kepada semua pekerja sektor swasta di Semenanjung Malaysia termasuk Wilayah Persekutuan Labuan. Akta ini telah dipinda pada tahun 2022 dengan tujuan untuk meningkatkan dan menambah baik perlindungan dan kebajikan pekerja di negara ini. Selain itu, ia juga bertujuan untuk memastikan peruntukan undang-undang perburuhan negara sejajar dengan standard antarabangsa, selaras dengan komitmen Malaysia dalam memartabatkan hak dan kesejahteraan tenaga kerja. Akta Kerja (Pindaan) 2022 telah berkuatkuasa pada 1 Januari 2023.

Bagi mencegah dan membasmi sebarang bentuk diskriminasi dalam pekerjaan, peruntukan baharu di bawah Bahagian XV - Seksyen 69F Akta Kerja 1955 telah dimasukkan ke dalam akta ini. Seksyen baharu 69F telah memberi kuasa kepada

Ketua Pengarah Tenaga Kerja untuk memutuskan sebarang pertikaian di antara pekerja dan majikannya berkaitan diskriminasi dalam pekerjaan dan seterusnya mengeluarkan perintah. Majikan yang gagal mematuhi perintah tersebut, jika disabitkan kesalahan boleh didenda tidak melebihi RM50,000.00 dan denda harian tidak melebihi RM1,000.00 bagi setiap hari kesalahan berterusan selepas sabitan. Seksyen ini memberikan saluran undang-undang yang jelas kepada pekerja yang menjadi mangsa diskriminasi, selaras dengan prinsip perlindungan hak asasi buruh seperti yang digariskan dalam Konvensyen ILO No.111.

3. Akta Perhubungan Perusahaan 1967 (Akta 177)

Akta ini digubal bagi mengawal selia hubungan antara majikan, pekerja dan kesatuan sekerja, serta menyediakan mekanisme penyelesaian pertikaian perusahaan di Malaysia. Akta ini bertujuan mengawal selia perhubungan serta mengekalkan keharmonian industri antara majikan, pekerja, dan kesatuan sekerja. Akta ini mengandungi beberapa peruntukan mengenai hak majikan, pekerja dan kesatuan sekerja dalam penyelesaian pertikaian perusahaan.

Akta ini tidak memperuntukkan peruntukan khusus berhubung diskriminasi dalam pekerjaan, namun isu diskriminasi boleh

dibangkitkan sebagai pertikaian perusahaan dan aduan boleh dibuat di bawah Seksyen 18, Akta Perhubungan Perusahaan 1967 (Akta 177) oleh kesatuan sekerja. Manakala bagi pekerja yang tidak mempunyai kesatuan sekerja dan sekiranya menjadi mangsa dalam diskriminasi pekerjaan sehingga membawa kepada pembuangan kerja secara tidak adil atau tanpa sebab yang munasabah oleh majikan boleh memfailkan kes di bawah Seksyen 20 akta ini untuk memohon remedi pemulihan kerja kepada Ketua Pengarah Perhubungan Perusahaan. Representasi ini hendaklah dikemukakan dalam tempoh enam puluh (60) hari daripada tarikh pembuangan kerja.

4. Ordinan Buruh Sabah (Bab 67)

Ordinan Buruh Sabah (Bab 67) melibatkan pekerja sektor swasta di Sabah. Ordinan ini dipinda faedah statutori kepada pekerja di Sabah sama dengan pekerja di Semenanjung Malaysia serta untuk menyesuaikan perundangan perburuhan di Semenanjung Malaysia bagi diguna pakai di Sabah. Peruntukan berkaitan diskriminasi telah diwujudkan melalui pindaan pada tahun 2025 kepada Ordinan Buruh Sabah (Bab 67) di bawah Seksyen 18A. Pindaan ini adalah selari dengan Konvensyen ILO No. 111. Melalui peruntukan baharu ini, Pengarah Tenaga Kerja Sabah mempunyai kuasa untuk menyiasat dan memutuskan sebarang pertikaian di antara pekerja dan majikannya berhubung dengan sebarang perkara

berkaitan diskriminasi dalam pekerjaan.

5. Ordinan Buruh Sarawak (Bab 76)

Ordinan Buruh Sarawak (Bab 76) terpakai kepada pekerja sektor swasta di Sarawak. Ordinan ini dipinda faedah statutori kepada pekerja di Sarawak sama dengan pekerja di Semenanjung Malaysia serta untuk menyeragamkan undang-undang berkaitan perburuhan di Semenanjung Malaysia bagi diguna pakai di Sarawak. Peruntukan berkaitan diskriminasi telah diwujudkan melalui pindaan pada tahun 2025 kepada Ordinan Buruh Sarawak (Bab 76) di bawah Seksyen 19A berkaitan diskriminasi dalam pekerjaan merupakan peruntukan baharu yang telah dimasukkan ke dalam Ordinan Buruh Sarawak. Pindaan ini adalah selari dengan Konvensyen ILO No. 111. Melalui pindaan Ordinan ini, satu peruntukan baharu telah diwujudkan bagi memberi kuasa kepada Pengarah Tenaga Kerja Sarawak untuk menyiasat dan memutuskan sebarang pertikaian di antara pekerja dan majikannya berhubung dengan sebarang perkara berkaitan diskriminasi dalam pekerjaan.

CABARAN DALAM MEMATUHI KONVENSYEN ILO NO. 111 DI MALAYSIA

Konvensyen ILO No. 111 merupakan salah satu tonggak penting dalam usaha global menghapuskan diskriminasi dalam pekerjaan. Malaysia, sebagai anggota ILO telah mengambil beberapa langkah perundangan termasuk pindaan terhadap

Akta Kerja 1955, Ordinan Buruh Sabah (Bab 67) dan Ordinan Buruh Sarawak (Bab 76) sebagai komitmen terhadap prinsip kesaksamaan dan keadilan di tempat kerja. Namun, Malaysia masih menghadapi pelbagai cabaran bagi meratifikasikan Konvensyen ILO No. 111 serta perlaksanaanya dalam perundangan Malaysia. Antara cabaran dalam mematuhi Konvensyen ILO No.111 ialah:

1. Ketiadaan Undang-undang

Anti-Diskriminasi yang Komprehensif

Undang-undang sedia ada seperti Akta Kerja 1955, Ordinan Buruh Sabah (Bab 67) dan Ordinan Buruh Sarawak (Bab 76) baru digubal untuk memasukkan isu diskriminasi pekerjaan. Namun begitu, akta-akta tersebut tidak memberikan takrifan khusus berhubung definisi diskriminasi dalam pekerjaan sebagaimana yang digariskan oleh Konvensyen No. 111.

Selain daripada itu, akta-akta ini hanya memberi perlindungan terhadap diskriminasi yang berlaku setelah wujudnya hubungan majikan-pekerja, manakala konvensyen ini mengkehendaki perlindungan diberikan bukan sahaja kepada orang-orang yang sedang bekerja, tetapi juga meliputi akses kepada latihan vokasional, akses kepada suatu pekerjaan atau bidang pekerjaan, terma dan syarat pekerjaan.

Malaysia juga tidak ada satu akta yang



menyeluruh sebagaimana yang ada di negara-negara lain contohnya di United Kingdom terdapat Equality Act, 2010 yang melarang diskriminasi dalam pekerjaan dan perkhidmatan awam berdasarkan umur, ketidakupayaan, jantina, perkahwinan dan perkongsian sivil, kehamilan dan materniti, bangsa, agama atau kepercayaan, dan orientasi seksual. Negara Sweden pula telah mewujudkan Discrimination Act, 2008 yang melarang diskriminasi dalam pekerjaan dan pendidikan berdasarkan jantina, kaum, agama orientasi seksual, dan ketidakupayaan.

2. Sistem Perundangan Dualistik

Di Malaysia, terdapat dua sistem perundangan yang berbeza, iaitu undang-undang sivil dan undang-undang syariah. Undang-undang sivil adalah undang-undang yang tidak berasaskan agama, manakala undang-undang syariah adalah undang-undang berasaskan ajaran Islam. Beberapa isu diskriminasi seperti jantina, pakaian, dan orientasi seksual menjadi sensitif dan boleh bertembung dengan nilai budaya dan agama.

3. Kurangnya Data dan Pelaporan

Peruntukan berhubung diskriminasi dalam undang-undang perburuhan Malaysia baru dimasukkan dan data berhubung kes-kes diskriminasi dalam pekerjaan masih rendah lagi memandangkan tiada pusat data untuk mengumpul dan menganalisis data berkaitan

diskriminasi pekerjaan, menyebabkan kes-kes diskriminasi sukar dikesan dan ditangani. Selain daripada itu, kebanyakan kes-kes berhubung berhubung diskriminasi ini tidak dilaporkan kerana takut kehilangan pekerjaan atau kurangnya kesedaran di kalangan pekerja Malaysia. Tanpa statistik yang kukuh adalah sukar untuk mengukur sejauh mana diskriminasi berlaku di tempat pekerjaan.

4. Sokongan daripada Majikan

Terdapat segelintir majikan menganggap pematuhan kepada Konvensyen No.111 adalah beban tambahan dari segi latihan, polisi sumber manusia dan risiko litigasi yang menyebabkan kurang sokongan terhadap reformasi berkaitan anti-diskriminasi. Sekiranya majikan dapat memberi komitmen dan menyokong prinsip anti-diskriminasi, sedikit sebanyak dapat mengurangkan jurang berlakunya diskriminasi pekerjaan.

5. Ketiadaan Tanggungjawab

Undang-Undang Tanpa Ratifikasi

Malaysia merupakan negara anggota ILO, namun begitu ia tidak meletakkan satu obligasi untuk Malaysia meratifikasi Konvensyen No.111 tanpa ratifikasi rasmi. Malaysia tidak tertakluk secara sah kepada pemantauan ILO berhubung konvensyen ini. Walaupun Malaysia belum meratifikasi Konvensyen ILO No.111, tetapi cadangan untuk membuat satu dasar nasional boleh diperkenalkan dalam menangani isu diskriminasi dalam pekerjaan.

6. Isu Sensitiviti Sosial dan Budaya

Diskriminasi terhadap identiti jantina, berorientasikan seksual dan status HIV/AIDS sukar ditangani secara terbuka disebabkan oleh sensitiviti dalam masyarakat Malaysia yang terdiri daripada pelbagai kaum. Isu diskriminasi ini boleh menjadi sangat sensitif, dan mungkin bertembung dengan tafsiran agama atau budaya.

KESIMPULAN

Diskriminasi dalam pekerjaan di Malaysia, meskipun telah dicegah melalui pelbagai dasar dan undang-undang, masih menjadi isu yang kompleks dan berterusan. Malaysia perlu memastikan undang-undang dikuatkuasakan secara menyeluruh, memberikan pendidikan kesedaran kepada majikan dan pekerja, serta memastikan bahawa dasar yang ada dilaksanakan dengan lebih berkesan. Konvensyen ILO No. 111 memberikan garis panduan yang jelas dalam usaha mencapai kesaksamaan peluang dan layanan dalam pekerjaan, dan untuk itu, gandingan tripartite yang melibatkan kerajaan, majikan, pekerja dan kesatuan sekerja perlu bekerjasama untuk mewujudkan persekitaran kerja yang bebas daripada diskriminasi dan ke arah kesejahteraan dalam pekerjaan yang sejajar dengan konvensyen tersebut.



RUJUKAN

Architects of Diversity Malaysia (AOD). (2023). Laporan Tahunan Diskriminasi Agama Di Tempat Kerja.

Farhan, M. A., Rahim, N. A., & Hamid, Z. (2012). Perceived Religious Discrimination In Employment: Evidence from The Malaysian Labour Market. *Journal of Southeast Asian Human Rights*, 3(2), 112–125.

International Labour Organization. (1958). C111 - Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111).

Lee, H.-A., & Abdul Khalid, M. (2016). Discrimination of high degrees: Race and graduate hiring in Malaysia. *Journal of the Asia Pacific Economy*, 21(1), 53–76.

Undang- Undang Malaysia (2022). Akta Kerja 1955 (Akta 265): Hingga 1 Januari 2023.

Undang-Undang Malaysia. (2022). Akta Perhubungan Perusahaan 1967 (Akta 177): Hingga 1 Januari 2022.

Undang-Undang Malaysia. (2023). Ordinan Buruh Sabah (Bab 67): Hingga 1 Oktober 2023.

Undang-Undang Malaysia. (2024). Ordinan Buruh Sarawak (Bab 76): Hingga 1 Oktober 2024.

Women's Aid Organisation & Vase.ai. (2020). Suara Wanita Malaysia mengenai Diskriminasi & Gangguan di Tempat Kerja.

World Bank. (2022). Nearly 2.4 billion women globally do not have same economic rights as men.

