

Panduan Ringkas Mengenai Cuti Pasangan Melahirkan Menurut Undang-undang Ketenagakerjaan

Pendahuluan

Dengan berlakunya Undang-undang (Amandemen) Ketenagakerjaan pada tanggal 27 Februari 2015, karyawan pria yang memenuhi syarat dengan anak yang dilahirkan pada atau setelah tanggal tersebut berhak atas cuti melahirkan untuk ayah jika mereka memenuhi persyaratan lain sebagaimana diatur dalam hukum.

Panduan ini menetapkan secara sederhana unsur-unsur penting mengenai cuti melahirkan untuk ayah menurut undang-undang. Informasi yang diberikan hanyalah sebagai referensi. Undang-undang Ketenagakerjaan (Bab 57) tetap merupakan otoritas tunggal mengenai ketentuan-ketentuan dari hukum yang telah dijelaskan.

Panduan ini dan informasi lebih rinci lain mengenai hal ini juga tersedia di <http://www.labour.gov.hk/eng/news/EAO2014.htm>

A. Cuti Pasangan Melahirkan

Tenaga kerja/Pekerja laki-laki berhak mendapatkan cuti pasangan melahirkan selama 3 hari setiap kali istri/pasangannya melahirkan jika tenaga kerja/Pekerja tersebut –

1. adalah ayah¹ dari anak yang baru dilahirkan atau calon ayahnya;
2. telah bekerja dengan kontrak yang berkelanjutan; dan
3. telah memberikan pemberitahuan yang diperlukan kepada pemberi kerja.

Pengambilan Cuti Pasangan Melahirkan

- Tenaga kerja/Pekerja harus memberi tahu kepada pemberi kerjanya tentang :

1. Niatnya untuk mengambil cuti pasangan melahirkan setidaknya 3 bulan sebelum perkiraan hari kelahiran anak (tanggal tepatnya untuk cuti tidak diperlukan di tahap ini); dan
2. tanggal cuti tersebut (pasangan melahirkan), sebelum mengambil cutinya².

- Jika tenaga kerja tidak memberitahukan niatnya diatas dalam waktu 3 bulan sebelumnya kepada pemberi kerja, tenaga kerja harus memberitahukan kepada pemberi kerja tanggal cuti pasangan melahirkannya tersebut, paling tidak 5 hari sebelum tanggal tersebut.

¹ Tenaga kerja tidak diharuskan untuk memiliki hubungan pernikahan dengan ibu dari anak yang baru dilahirkan untuk mendapatkan hak cuti pasangan melahirkan berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan.

² Undang-undang tidak menetapkan seberapa jauh sebelumnya pemberitahuan tersebut harus diberikan.

• Jika diminta oleh pemberi kerja, tenaga kerja/Pekerja yang bersangkutan harus memberikan pernyataan tertulis yang ditandatangani olehnya kepada pemberi kerja dengan mencantumkan –

1. nama ibu dari anak yang dilahirkan;
2. perkiraan atau hari tepatnya kelahiran anak; dan
3. bahwa tenaga kerja/Pekerja tersebut ayah dari anak tersebut.

<p>Contoh Pernyataan Tertulis</p> <p>Saya, (<u>nama tenaga kerja</u>) , dengan ini menyatakan bahwa saya adalah ayah dari anak yang akan dilahirkan/telah dilahirkan* oleh (<u>nama ibu anak tersebut</u>). Hari perkiraan atau hari tepatnya* kelahiran anak adalah _____.</p> <p style="text-align: right;"><u>(Tanda tangan tenaga kerja)</u> Tanggal</p> <p>*Hapus yang tidak sesuai</p>
--

• Tenaga kerja dapat mengambil cuti pasangan melahirkan kapan saja dalam periode mulai dari 4 minggu sebelum hari perkiraan kelahiran anak sampai 10 minggu terhitung sejak hari tepatnya kelahiran anak. Tenaga kerja dapat mengambil hak cuti pasangan melahirkan selama tiga hari berturut-turut atau terpisah.

B. Pembayaran selama Cuti Pasangan Melahirkan

Tenaga kerja laki-laki/pekerja berhak mendapatkan upah selama cuti pasangan melahirkan jika ia –

1. telah bekerja dengan kontrak berkelanjutan minimal 40 minggu, tepat sebelum tanggal cuti pasangan melahirkan; dan
2. telah menyerahkan dokumen yang diperlukan kepada pemberi kerja pada periode berikut ini (periode mana yang berakhir terlebih dahulu) –
 - (i) 12 bulan setelah hari pertama, saat diambilnya cuti pasangan melahirkan; atau
 - (ii) jika ia tidak lagi menjadi tenaga kerja, 6 bulan setelah dia berhenti bekerja.

Besarnya upah cuti pasangan melahirkan setara dengan 4/5 (empat per lima) dari upah rata-rata harian yang diterima oleh tenaga kerja selama periode 12 bulan, sebelum hari cuti pasangan melahirkan. Jika tenaga kerja mengambil lebih dari satu hari libur berturut-turut sebagai cuti pasangan melahirkan, jumlah upah harian adalah jumlah yang setara dengan

4/5 (empat per lima) dari upah harian rata-rata yang diterima oleh tenaga kerja selama periode 12 bulan, sebelum hari pertama cuti pasangan melahirkan tersebut. Jika tenaga kerja bekerja kurang dari 12 bulan, penghitungan harus didasarkan pada periode yang lebih singkat.

CATATAN: Dalam menghitung upah harian rata-rata, pemberi kerja harus mengecualikan (i) periode saat upah atau upah penuh tenaga kerja tidak dibayarkan, termasuk hari istirahat, hari libur resmi, cuti tahunan, hari sakit, cuti pasangan melahirkan, cuti sakit karena cedera kerja atau cuti yang diambil dengan persetujuan pemberi kerja, dan setiap hari kerja normal yang pada hari itu tenaga kerja tersebut tidak diberi pekerjaan oleh pemberi kerja; beserta (ii) jumlah yang dibayarkan kepada tenaga kerja untuk periode tersebut.

Dokumen yang harus diserahkan oleh tenaga kerja

- Untuk kelahiran di Hong Kong: akta kelahiran anak di mana nama tenaga kerja/Pekerja dimasukkan sebagai Ayah dari anak tersebut.
- Untuk kelahiran di luar Hong Kong: akta kelahiran anak yang dikeluarkan oleh pihak berwenang setempat dan di mana nama tenaga kerja/Pekerja dimasukkan sebagai Ayah dari anak tersebut (atau, jika pihak berwenang setempat tidak mengeluarkan akta kelahiran, maka dokumen lain yang diterbitkan oleh pihak berwenang yang cukup bisa dijadikan sebagai bukti bahwa tenaga kerja/pekerja adalah ayah dari anak tersebut).

CATATAN: Contoh akta kelahiran yang dikeluarkan oleh pihak berwenang dari beberapa tempat di luar Hong Kong tersedia di halaman web Departemen Tenaga Kerja).

Jika anak lahir dalam keadaan meninggal atau meninggal setelah dilahirkan dan akta kelahiran belum diterbitkan untuk anak tersebut:

- Tenaga kerja tersebut harus memiliki surat keterangan dari rumah sakit yang menyatakan³ bahwa anak tersebut telah lahir.
- Jika diharuskan oleh pemberi kerja, tenaga kerja juga harus memberikan pernyataan tertulis yang ditandatangani olehnya, yang menyatakan bahwa –

(i) dia adalah ayah dari anak yang dilahirkan oleh wanita yang namanya tertera di surat keterangan; dan

(ii) anak tersebut lahir dalam keadaan meninggal atau meninggal setelah dilahirkan, mana yang sesuai.

³ Untuk kelahiran di luar Hong Kong, tenaga kerja harus menyerahkan surat keterangan dari rumah sakit atau dokumen lain yang dikeluarkan oleh pihak berwenang setempat yang cukup bisa dijadikan sebagai bukti atas kelahiran anak tersebut.

Contoh Pernyataan Tertulis

Saya, (nama tenaga kerja) , dengan ini menyatakan bahwa saya adalah ayah dari anak yang dilahirkan oleh (nama ibu anak tersebut seperti yang tertera di surat keterangan). Anak tersebut dilahirkan dalam keadaan meninggal/meninggal setelah dilahirkan*.
(Tanda tangan tenaga kerja)
Tanggal

*Hapus yang tidak sesuai

Batasan waktu untuk pembayaran upah cuti pasangan melahirkan

- Jika tenaga kerja/Pekerja telah memberikan dokumen yang diperlukan kepada pemberi kerja sebelum diambilnya hari cuti pasangan melahirkan, pemberi kerja harus membayarkan upah cuti pasangan melahirkan kepada yang bersangkutan –

1. selambat-lambatnya pada hari pembayaran upah selanjutnya setelah hari cuti pasangan melahirkan; atau

2. jika tenaga kerja sudah tidak lagi bekerja, dalam 7 hari setelah berhenti bekerja.

- Jika tenaga kerja menyerahkan dokumen yang diperlukan kepada pemberi kerja setelah dia mengambil cuti pasangan melahirkan, pemberi kerja harus membayarkan upah cuti pasangan melahirkan tersebut kepada yang bersangkutan–

1. selambat-lambatnya pada hari saat pembayaran upah selanjutnya setelah dokumen tersebut diserahkan; atau

2. jika tenaga kerja tidak lagi bekerja, diberikan 7 hari setelah dokumen diberikan.

C. Pelanggaran dan Hukuman

Pemberi kerja yang tidak memberikan cuti pasangan melahirkan atau upah cuti pasangan melahirkan kepada tenaga kerja yang memenuhi syarat dapat dikenai tuntutan dan, setelah keluar keputusan hukum, denda sebesar \$50,000.

D. Poin Lain yang Perlu Diperhatikan

Pemberi kerja dan tenaga kerja dianjurkan untuk memperhatikan kewajiban mereka berdasarkan Undang-undang Data Pribadi (Privasi) (Cap. 486) dalam mengungkapkan dan menggunakan data pribadi ibu dari anak tenaga kerja/pekerja tersebut, untuk tujuan pemberian izin atau pengambilan cuti pasangan melahirkan dan upah cuti pasangan melahirkan. Pemberi kerja mungkin perlu mengingatkan tenaga kerjanya untuk mendapatkan persetujuan dari ibu anak tersebut sebelum mengungkapkan data pribadinya. Jika ada pertanyaan, pemberi kerja dan tenaga kerja/pekerja mungkin perlu berkonsultasi kepada Kantor Komisararis Privasi Data Pribadi.

Setiap pemberi kerja harus selalu menyimpan catatan yang mencantumkan upah dan riwayat pekerjaan untuk masing-masing tenaga kerja, yang mencakup periode kerjanya selama 12 bulan sebelumnya. Antara lain, catatan tersebut harus mencantumkan keterangan periode cuti pasangan melahirkan yang diambil tenaga kerja, beserta rincian pembayaran yang dilakukan terkait dengan periode tersebut, jika berlaku.

Pertanyaan

Layanan Telpon: 2717 1771 (layanan ini ditangani oleh "1823")

Alamat Situs: <http://www.labour.gov.hk>

Bertanya secara langsung ke kantor Divisi Hubungan Tenaga Kerja dari Departemen Tenaga Kerja: <http://www.labour.gov.hk/eng/tele/lr1.htm>

Please note that according to the Employment (Amendment) (No. 3) Ordinance 2018, male employees with child born on or after 18 January 2019 are entitled to 5 days' paternity leave for each confinement of their spouse/partner if they fulfil other requirements as stipulated in law. If his child is born on or after 27 February 2015 but before 18 January 2019, the number of paternity leave days is 3 days.