

Upah Minimum Berdasarkan Undang-Undang Revisi Terbaru

**\$30 per jam
Berlaku mulai tanggal 1 Mei 2013**

Pedoman Ringkas Upah Minimum Berdasarkan Undang-Undang

**Concise Guide to Statutory Minimum Wage
(Bahasa Indonesia version)**

Corresponding amendments arising from the implementation of Statutory Paternity Leave

From 27 February 2015, male employees with child born on or after this date are entitled to 3 days' paternity leave if they fulfil other requirements as stipulated in the Employment Ordinance (EO). In connection with this amendment, for the parts relating to relevant benefits of EO and requirement to keep wage and employment records in this booklet, please refer to the original text of EO itself. You may also visit <http://www.labour.gov.hk> for details.

Upah Minimum berdasarkan Undang-Undang (SMW) memberikan batasan upah untuk melindungi para pekerja pada tingkatan rendah.

SMW mulai berlaku pada tanggal 1 Mei 2011 dan tingkatan SMW awal adalah \$28 per jam. Pada dasarnya, upah yang dapat dibayarkan kepada pekerja terkait dengan periode waktu pengupahan, ketika total jam kerja rata-rata dalam waktu pengupahan, tidak boleh kurang dari rata-rata SMW.

Selebaran ini bertujuan untuk menjelaskan dengan istilah yang mudah pada beberapa persyaratan utama SMW. Perlu diketahui bahwa penafsiran dari Peraturan Upah Minimum (Cap. 608) berdasarkan pada teks asli. Teks lengkap mengenai peraturan telah dimasukkan ke dalam Sistem Informasi Dwi Bahasa dari Departemen Kehakiman, pada situs <http://www.legislation.gov.hk/eng/index.htm>.

Cakupan berdasarkan Undang-Undang

SMW diperuntukkan bagi semua pekerja, tanpa melihat mereka pekerja yang dibayar bulanan, harian, tetap, tidak tetap, penuh, paruh waktu, atau pekerja lainnya, tanpa melihat apakah mereka dipekerjakan atau tidak dipekerjakan di berdasarkan kontrak yang berkelanjutan¹ sebagaimana tertera dalam Peraturan Ketenagakerjaan, dengan pengecualian sebagai berikut :

- mereka yang tidak termasuk ke dalam Peraturan Ketenagakerjaan²
- pekerja rumah tangga yang tinggal di rumah pengusahanya³, tanpa melihat jenis kelamin atau ras
- pelajar magang³ juga pelajar yang berpengalaman dalam bekerja selama kurun waktu pengecualian bagi pelajar yang bekerja³

Hal untuk dicatat: SMW berlaku bagi semua pekerja dengan keterbatasan fungsi tubuh dan pekerja tanpa keterbatasan fungsi tubuh. Pengaturan khusus juga disediakan berdasarkan Peraturan Upah Minimum agar pekerja yang memiliki keterbatasan dapat memilih untuk mengikuti ujian/penilaian produktivitas. Untuk lebih lengkapnya,

¹ Menurut UU ketenagakerjaan, seorang pekerja yang terikat berdasarkan “kontrak berkelanjutan” didefinisikan sebagai seorang yang telah bekerja berdasarkan kontrak ketenagakerjaan dengan perusahaan yang sama selama empat minggu atau lebih dan telah bekerja selama 18 jam atau lebih setiap minggunya. (mis. permintaan yang disebut sebagai “4-18”).

² Peraturan Ketenagakerjaan tidak berlaku untuk : (a) anggota keluarga yang tinggal serumah dengan pengusaha ; (b) seorang pekerja yang didefinisikan dalam Kontrak kerja diluar Peraturan UU Hong Kong; (c) orang yang bekerja di bawah perjanjian awak kapal UU (Pelaut) Pengemasan Barang, atau berada pada kapal yang tidak terdaftar di Hong Kong; (d) Pekerja magang dimana kontrak magangnya telah didaftarkan dberdasarkan UU Pekerja Magang. Untuk (d), dimana peraturan tertentu dalam Peraturan Ketenagakerjaan berlaku bagi pekerja magang yang terdaftar, SMW tidak akan berlaku.

³ Silakan merujuk pada Peraturan Upah Minimum untuk mengetahui istilah-istilahnya.

silakan merujuk kepada selebaran pada “Penilaian Produktivitas bagi Orang dengan keterbatasan berdasarkan Peraturan Upah Minimum”.

Jumlah Upah Minimum

Upah yang dapat dibayarkan kepada pekerja bersangkutan dengan periode waktu pengupahan yang tidak boleh kurang dari jumlah upah minimum yang dihitung sebagai berikut:

$$\text{Upah Minimum} = \frac{\text{Total jumlah waktu bekerja dari seorang pekerja pada masa pengupahan}}{\text{Total jumlah waktu bekerja dari seorang pekerja pada masa pengupahan}} \times \text{Tingkat SMW (mis. \$28)}$$

Waktu Bekerja

Untuk tujuan perhitungan upah minimum, waktu kerja (termasuk bagian dari satu jam) termasuk waktu selama pekerja tersebut, sesuai dengan kontrak kerja atau dengan persetujuan atau pengarahan dari pemberi kerja:

- datang ke tempat bekerja, tanpa melihat apakah ia disediakan pekerjaan atau pelatihan pada saat itu; atau
- berpergian dalam hubungannya dengan pekerjaannya, tidak termasuk dalam pekerjaan (dengan pengarahan) antara tempat tinggalnya dan tempat pekerjaannya yang berada di luar Hong Kong dan bukan merupakan tempat pekerjaan seperti biasa.

Tempat kerja yang dimaksudkan adalah tempat dimana pekerja, sesuai dengan kontrak pekerjaan, menghadiri untuk tujuan pekerjaan atau pelatihan.

Selain dari Peraturan Upah Minimum, bila pertanyaan mengenai waktu yang dimaksud adalah waktu yang dikerjakan oleh pekerja di bawah kontrak pekerjaan atau persetujuan dengan pemberi kerja, waktu semacam itu seharusnya termasuk dalam penghitungan upah minimum.

Contoh 1:

Seorang pekerja biasanya bekerja sampai pukul 6:00 sore menurut kontrak pekerjaannya. Suatu hari, ia bekerja lembur dari jam 6:00 sore sampai 7:00 malam sesuai pengarahan dari perusahaan. Waktu lembur satu jam ini adalah jam kerja untuk penghitungan upah minimum.

Contoh 2:

Seorang pekerja bekerja di sebuah perusahaan di Hong Kong. Waktu yang dihabiskan dalam berpergian antara rumah tempat tinggal dan perusahaannya bukan merupakan waktu yang dihitung untuk pengupahan minimum. Suatu hari, sesuai arahan perusahaan, pekerja menempuh perjalanan dari perusahaannya untuk menyampaikan beberapa dokumen dan kemudian mengembalikannya pada perusahaan. Waktu yang

dihabiskan untuk berpergian antara perusahaan dan kantor klien merupakan waktu bekerja yang dihitung untuk upah minimum.

Upah yang dapat dibayarkan pada pekerja menurut waktu pengupahan

Definisi pengupahan bagi SMW hampir sama dengan yang diatur dalam Peraturan Ketenagakerjaan. Kecuali bilamana dikhususkan, "pengupahan" dalam Peraturan Ketenagakerjaan berarti semua upah, pendapatan, tunjangan termasuk tunjangan perjalanan, tunjangan kehadiran, komisi, upah lembur, biaya tip dan layanan, bagaimanapun dimaksudkan atau dihitung, dapat dinyatakan dalam bentuk uang, dapat dibayarkan kepada pekerja terkait dengan pekerjaan yang telah selesai atau akan diselesaikan, mengacu kepada pengecualian tertentu.

Karena penghitungan upah minimum tidak termasuk pada waktu yang bukan merupakan waktu bekerja, pembayaran dilakukan kepada pekerja untuk waktu yang bukan merupakan waktu kerja (mis. Uang liburan, uang cuti tahunan, tunjangan saat sakit, tunjangan cuti melahirkan, uang cuti harian, dsb) tidak harus dihitung sebagai bagian dari upah yang dapat dibayarkan kepada pekerja. Peraturan Upah Minimum juga diatur ketika jumlah lainnya dihitung sebagai upah yang dapat dibayarkan menyangkut periode waktu pengupahan agar dapat memastikan apakah upah sesuai dengan upah minimum.

Bila upah yang dibayarkan kepada pekerja sehubungan dengan periode waktu pengupahan lebih sedikit dari upah minimum, ia berhak mendapatkan selisih pembayarannya. (mis. upah tambahan). Kontrak kerja pada pekerja harus digunakan untuk menetapkan bahwa pekerja tersebut berhak mendapatkan upah tambahan sehubungan dengan periode waktu pengupahan.

Tidak satupun Peraturan Upah Minimum atau Peraturan Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa waktu istirahat makan dan hari libur harus dibayarkan. Walaupun waktu istirahat makan dan hari libur harus dibayarkan atau dengan hal lainnya yang disetujui antara perusahaan dan pekerja. Walaupun waktu istirahat makan merupakan jam kerja dan/atau harus dibayarkan, ataupun hari libur harus dibayarkan, waktu pengupahan, penghitungan upah, menggabungkan dan mengatur pembayaran komisi, dll merupakan hal yang relevan dalam penghitungan upah minimum. Bila waktu pekerjaan yang ada dalam hal ini perlu diklarifikasi atau diperbaharui karena mereka masih belum jelas dan/atau perusahaan memiliki permasalahan dalam melindungi permasalahan keuangan, maka seharusnya perlu ada konsultasi staf secara keseluruhan dengan pandangan untuk dapat mencapai kesepakatan yang sah, bijaksana dan masuk akal melalui manajemen komunikasi dan perundingan ketenagakerjaan. Menurut Peraturan

Ketenagakerjaan, perusahaan tidak seharusnya secara sepihak mengubah masa kerja dan kondisi dari pekerja. Departemen Tenaga Kerja telah siap untuk membantu pengusaha dan pekerja untuk menangani masalah-masalah mereka serta mencapai kesepakatan. Bila pekerja menduga bahwa hak-hak kerja mereka telah dilanggar, mereka dapat mencari bantuan dari Departemen Tenaga Kerja. Departemen Tenaga Kerja akan secara aktif memantau kasus-kasus semacam ini.

Contoh 3:

Dengan Asumsi

- persyaratan kerja berikut mengacu kepada kontrak kerja :
 - » remunerasi/Upah: \$5,000 per bulan dengan hari libur pada hari minggu
 - » waktu kerja : Senin s/d Sabtu – 8 jam kerja per hari ditambah 1 jam waktu makan setiap hari
- dalam waktu pengupahan selama 30 hari (termasuk 4 hari Minggu), total jam kerja menjadi 208 jam (26 hari X 8 jam)
- rata-rata SMW: \$28

Skenario (1) waktu istirahat makan dan hari libur tanpa dibayar

Penghitungan

- (i) Upah Minimum menurut total jumlah jam kerja untuk bulan ini: \$5,824 (208 jam X \$28)
- (ii) Upah yang dapat dibayarkan kepada pekerja dalam bulan ini⁴ : \$5,000
- Dalam contoh ini, bila (ii) kurang dari (i), terpisah dari pembayaran upah bulanan pekerja sebesar **\$5,000**, pengusaha juga harus membayar remunerasi tambahan sebesar **\$824** (\$5,824 – \$5,000) untuk memenuhi ketentuan upah minimum. Dengan demikian, pekerja seharusnya dibayar dengan jumlah total sebesar **\$5,824**.

Skenario (2) waktu istirahat makan dengan dibayar⁵; dan hari libur tanpa dibayar

Perhitungan

- (i) Upah Minimum menurut total jam kerja untuk bulan ini: **\$5,824** (208 jam X \$28)
- (ii) Upah yang dibayarkan kepada pekerja untuk bulan ini⁶:

⁴ Karena pekerja dalam contoh ini tidak berhak mendapatkan bayaran yang bukan merupakan waktu kerja, tidak ada pengurangan dari remunerasinya yang upah yang dibayarkan diminta dalam penghitungan bulan tersebut.

⁵ Tidak satupun Peraturan Upah Minimum maupun Peraturan Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa istirahat makan harus dibayar. Meskipun waktu istirahat makan dibayar atau dengan hal lain untuk disetujui antara pengusaha dan pekerja. Menurut Peraturan Upah Minimum, bila waktu istirahat makan pekerja juga termasuk dalam situasi tertentu, dari jam kerja (silakan merujuk pada bagian "**Waktu Kerja**" di atas), waktu semacam itu seharusnya termasuk dalam penghitungan upah minimum.

⁶ Berdasarkan Peraturan Upah Minimum, pembayaran dilakukan kepada pekerja, dan untuk waktu yang bukan merupakan waktu kerja tidak harus dihitung sebagai upah yang dibayarkan.

- \$4,444 (\$5,000 – \$556 pembayaran istirahat makan siang⁷)
- Dalam contoh ini, karena (ii) kurang dari (i), selain dari pembayaran upah bulanan pekerja sebesar **\$5,000**, pengusaha juga harus membayar remunerasi sebesar **\$1,380** (\$5,824 – \$4,444) untuk memenuhi ketentuan upah minimum. Dengan demikian, pekerja seharusnya dibayar total sebesar **\$6,380**.

Skenario (3) istirahat makan tanpa dibayar; dan hari libur dengan dibayar⁸

Perhitungan

- (i) Upah Minimum menurut total jumlah jam kerja bulan ini: **\$5,824** (208 jam X \$28)
- (ii) Upah yang dibayarkan kepada pekerja pada bulan ini⁹:
\$4,333 (\$5,000 – \$667 bayaran pada hari libur⁹)
- Pada contoh ini, karena (ii) lebih kecil dari (i), selain dari pembayaran upah bulanan pekerja sebesar **\$5,000**, pengusaha juga harus membayar remunerasi tambahan sebesar **\$1,491** (\$5,824 – \$4,333) untuk memenuhi syarat upah minimum. Dengan demikian, pekerja seharusnya dibayar total sebesar **\$6,491**¹⁰.

⁷ Walaupun waktu istirahat makan dengan atau tanpa dibayar dan metode penghitungan dari waktu istirahat makan untuk disetujui antara pengusaha dan pekerja. Dalam contoh sekarang, diasumsikan bahwa 30 hari dalam sebulan (termasuk 4 hari libur dan 26 hari kerja). Untuk Skenario (2) (waktu makan dengan bayaran; dan hari libur tanpa bayaran), Pembayaran waktu makan dalam bulan tersebut akan menjadi \$556 (mis. \$5,000 ÷ 26 hari ÷ 9 jam x 26 waktu makan). Jumlah pembayaran waktu makan dapat diubah bila jumlah hari kerja pada bulan tersebut atau metode penghitungan disetujui antara pengusaha dan pekerja berbeda dari contoh ini. Untuk tujuan ilustrasi, angka dibulatkan ke integer terdekat dalam contoh ini.

⁸ Pembayaran hari libur merupakan pembayaran yang dibuat kepada pekerja untuk waktu yang bukan merupakan jam kerja dan tidak harus dihitung sebagai bagian dari upah yang dapat dibayarkan kepada pekerja. Tidak satupun Peraturan Upah Minimum maupun Peraturan Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa hari libur harus dibayar. Walaupun hari libur dibayarkan atau tidak dan metode penghitungan pembayaran hari libur sesuai persetujuan antara pengusaha dan pekerja.

⁹ Walaupun hari libur dibayar atau tidak dan metode penghitungan pembayaran hari libur sesuai persetujuan antara pengusaha dan pekerja. Pada contoh sekarang ini, diasumsikan bahwa ada 30 hari dalam sebulan (termasuk 4 hari libur). Pembayaran hari libur bulan tersebut akan menjadi sebesar \$667 (mis. \$5,000 ÷ 30 hari x 4 hari libur). Jumlah hari libur mungkin berubah bila jumlah hari pada kalender dan jumlah hari libur pada bulan yang relevan atau metode penghitungannya disetujui antara pengusaha dan pekerja, berbeda dari contoh ini.

¹⁰ Jumlah pembayaran hari libur mungkin berubah bilamana jumlah hari pada kalender dan jumlah hari libur pada bulan yang relevan atau metode penghitungannya disetujui antara pengusaha dan pekerja, berbeda dari contoh ini. Sebagai contoh, bila metode penghitungan yang telah disetujui untuk pembayaran hari libur adalah \$28 per jam x 8 jam, pembayaran hari libur pada bulan itu akan menjadi \$896 (mis. \$28 per jam x 8 jam x 4 hari libur). Bila bulan itu memiliki 31 hari (termasuk 4 hari libur dan 27 hari kerja), jumlah upah minimum berdasarkan jumlah total jam kerja akan menjadi \$6,048 (mis. 27 hari x 8 jam x \$28). Dengan demikian, pekerja seharusnya dibayar total sebesar \$6,944 (termasuk pembayaran hari kerja).

Skenario (4) baik waktu istirahat makan dan hari libur dibayar

Penghitungan

(i) Upah Minimum menurut total jam kerja untuk bulan ini : **\$5,824** (208 jam X \$28)

(ii) Upah yang dapat dibayarkan kepada pekerja pada bulan ini⁶ :

\$3,852 (\$5,000 – \$667 pembayaran hari libur⁹ – \$481 pembayaran istirahat makan siang¹¹)

- Dalam contoh ini, bila (ii) kurang dari (i), selain dari pembayaran upah bulanan pekerja sebesar **\$5,000**, pengusaha juga harus membayar remunerasi sebesar **\$1,972** (\$5,824 – \$3,852) untuk memenuhi persyaratan upah minimum. Dengan demikian, pekerja seharusnya dibayar total sebesar **\$6,972**.

Pelanggaran

Kegagalan membayar jumlah upah minimum adalah telah melanggar ketentuan pengupahan. Di bawah Peraturan Ketenagakerjaan, seorang pengusaha yang dengan sengaja dan tanpa alasan gagal membayar upah kepada pekerja ketika sudah jatuh tempo dapat dikenakan sanksi dan, dengan keyakinan, denda sebesar \$350,000 serta hukuman penjara selama tiga tahun.

Tidak boleh bertentangan dengan kontrak kerja

Ketentuan apapun dari sebuah kontrak kerja yang berisi penghilangan atau pengurangan hak apapun, keuntungan atau perlindungan yang diberikan pada pekerja berdasarkan Peraturan Upah Minimum harus dibatalkan.

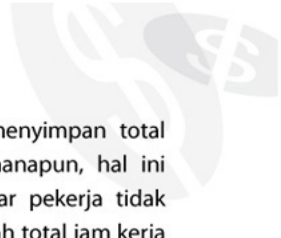
Pengusaha untuk mencatat total jam kerja dari pekerja

Catatan upah dan pekerjaan yang disimpan oleh pengusaha berdasarkan Peraturan Ketenagakerjaan seharusnya termasuk juga total jumlah jam (termasuk bagian dari satu jam) kerja dari pekerja dalam masa pengupahan bilamana:

- SMW berlaku bagi pekerja; **dan**
- Upah yang dibayarkan dalam masa pengupahan tidak kurang dari \$11,500 per bulan.

Dengan demikian, ketika upah yang dibayarkan dari waktu pengupahan kurang dari

¹¹ Walaupun waktu istirahat makan dibayar atau tidak dan metode penghitungan pembayaran waktu istirahat makan seharusnya telah disetujui oleh pengusaha dan pekerja. Pada contoh sekarang ini, diasumsikan terdapat 30 hari dalam sebulan (termasuk 4 hari libur dan 26 hari kerja). Untuk Skenario (4) (kedua istirahat makan dan hari libur telah dibayar), pembayaran istirahat makan pada bulan itu akan menjadi \$481 (mis. \$5,000 ÷ 30 days ÷ 9 jam x 26 istirahat makan). Jumlah pembayaran istirahat makan mungkin berubah bila jumlah hari kalender dan jumlah hari kerja pada bulan yang relevan atau metode penghitungannya yang telah disetujui antara pengusaha dan pekerja berbeda dari contoh ini.



ketentuan keuangan \$11,500 per bulan, pengusaha diminta untuk menyimpan total jumlah jam kerja pekerja pada masa pengupahan tersebut. Bagaimanapun, hal ini berhubungan dengan pencatatan bahwa pengusaha harus membayar pekerja tidak kurang dari upah minimum, dengan mengabaikan apakah catatan jumlah total jam kerja perlu disimpan atau tidak.

Dengan melihat ketentuan keuangan bulanan (\$11,500) dengan membebaskan pengusaha dari persyaratan penyimpanan catatan total jumlah jam kerja oleh pekerja, definisi upah sama dengan yang berada dalam Peraturan Upah Minimum. Pembayaran yang dilakukan pada pekerja dalam masa pengupahan pada waktu apapun yang bukan merupakan jam kerja (mis. pembayaran liburan, pembayaran cuti tahunan, tunjangan kesehatan, pembayaran cuti kehamilan, pembayaran hari libur, dll) seharusnya tidak dihitung sebagai bagian dari upah yang dibayarkan pada waktu pengupahan tersebut. Dengan demikian, dalam menentukan apakah upah yang dibayarkan pada pekerja dalam waktu pengupahan tidak kurang dari ketentuan keuangan bulanan, semua pembayaran ini, apabila memungkinkan, tidak seharusnya dimasukkan.

Hal untuk dicatat: Bila pengusaha dan pekerja dapat menyimpan catatan secara benar, sehubungan dengan kehadiran, jam kerja, upah, dll, hal ini dapat melindungi hak-hak dan keuntungan mereka serta membantu menghindari pertengkaran yang tidak penting.

Keterangan

Pekerja merupakan aset bernilai bagi perusahaan. Kami menyarankan kepada para pengusaha untuk memperlakukan pekerjanya dengan baik agar tercipta hubungan kerja yang harmonis. Para pengusaha juga seharusnya secara berhati-hati menilai dampak dari kedua sisi baik pengusaha dan pekerja dalam memikirkan setiap perubahan persyaratan kerja. Jika memungkinkan, para pengusaha tidak seharusnya mengurangi remunerasi pekerja yang telah ada dan keuntungan ketenagakerjaan lainnya dalam mengimplementasikan SMW, dan tidak seharusnya memberikan pekerja upah bulanan yang lebih rendah dari apa yang mereka dapatkan sebelum implementasi hukum. Komunikasi yang cukup antara pengusaha dan pekerja diperlukan selama penerapan SMW. Para pekerja akan selalu memiliki komitmen yang lebih besar untuk bekerja baik sebagaimana rasa memiliki yang lebih kuat ketika pengusaha menjawab secara positif dan dengan jujur kepada permintaan mereka yang masuk akal. Hal ini akan menguntungkan bagi pengoperasian dan bisnis perusahaan serta pada akhirnya mencapai suasana yang saling menguntungkan baik bagi pengusaha dan pekerja.

Pertanyaan

Nomor Hotline Pertanyaan: 2717 1771 (nomor hotline ditangani oleh Pusat Pelayanan 1823)

Pertanyaan secara langsung kepada Kantor Divisi Hubungan Tenaga Kerja, Departemen Tenaga Kerja

Hong Kong

Kantor bag Timur Hong Kong

34/F, Revenue Tower,
5 Gloucester Road,
Hong Kong.

Kantor bag Barat Hong Kong

3/F, Western Magistracy Building,
2A Pokfulam Road,
Hong Kong.

Kowloon

Kantor bag Timur Kowloon

Ruang 1206, 12/F, Stelux House,
698 Prince Edward Road East,
San Po Kong, Kowloon.

Kantor bag Barat Kowloon

Ruang 1009, 10/F,
Kantor Pemerintahan Cheung Sha Wan,
303 Cheung Sha Wan Road,
Shamshuipo, Kowloon.

Kantor bag Selatan Kowloon

2/F, Kantor Pemerintahan Mongkok,
30 Luen Wan Street,
Mongkok, Kowloon.

Kantor Kwun Tong

6/F, Kantor Pemerintahan Kowloon East,
12 Lei Yue Mun Road,
Kwun Tong, Kowloon.

New Territories

Kantor Tsuen Wan

5/F, Kantor Pemerintahan Tsuen Wan,
38 Sai Lau Kok Road,
Tsuen Wan, New Territories.

Kantor Kwai Chung

6/F, Kantor Pemerintahan Kwai Hing,
166 - 174 Hing Fong Road,
Kwai Chung, New Territories.

Tuen Mun Office of the Labour Relations Division was relocated to **Unit 2, East Wing, 22/F, Tuen Mun Central Square, 22 Hoi Wing Road, Tuen Mun, New Territories** on 20 May 2013.

Kantor Sha Tin & Tai Po

Ruang 304 - 313, 3/F,
Kantor Pemerintahan Sha Tin,
1 Sheung Wo Che Road,
Sha Tin, New Territories.



Situs Departemen Tenaga Kerja
<http://www.labour.gov.hk>