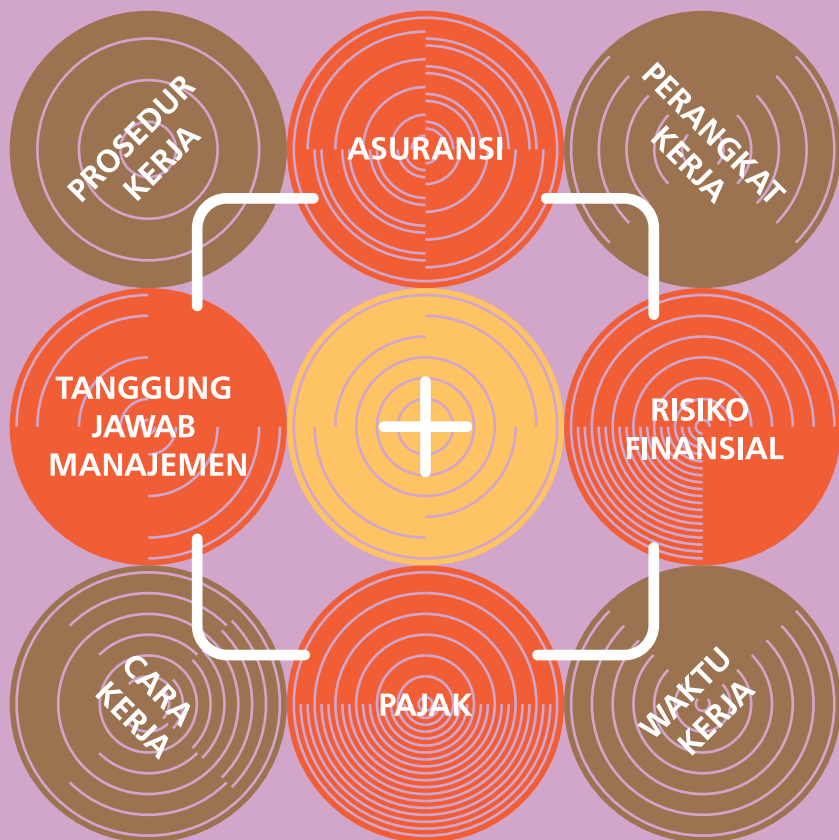


# Klarifikasi Status Pekerjaan Anda

(Indonesian Version)



# Pengantar

Selama ini, dengan mempertimbangkan setiap aspirasi dan situasi, berbagai orang dapat berpartisipasi dalam pasar tenaga kerja dengan cara yang sesuai bagi diri mereka sendiri. Banyak yang bekerja untuk pemberi kerja sebagai karyawan, sementara beberapa orang memilih untuk memberikan layanan sebagai wiraswasta/kontraktor dengan tujuan mencapai otonomi yang lebih besar atau mendapatkan lebih banyak laba. Ditambah lagi, dengan pesatnya perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, masyarakat dapat lebih mudah mencari pekerjaan melalui penggunaan situs web atau aplikasi ponsel (platform digital). Untuk memahami hak dan manfaat Anda sendiri, Anda harus mempelajari dengan cermat sifat kerja sama dan mengklarifikasi identitas Anda, apakah Anda terlibat sebagai karyawan atau wiraswasta/kontraktor, sebelum mengikatkan diri dalam suatu kontrak atau menentukan bentuk kerja sama. Tindakan ini dapat menghindari kesalahpahaman atau perselisihan.

## Beberapa perbedaan hak dan manfaat yang dinikmati oleh “karyawan” dan “wiraswasta/kontraktor”

Hak dan manfaat	Karyawan	Wiraswasta kontraktor
Berhak atas hak dan tunjangan ketenagakerjaan dan perlindungan berdasarkan EO, Peraturan Kompensasi Pekerja dan Peraturan Upah Minimum <sup>1</sup> .	✓	✗
Harus berkontribusi untuk dana pensiun wajib (MPF) sesuai ketentuan terkait dalam Peraturan Skema Dana Pensiun Wajib	✓ <sup>2</sup>	✓ <sup>3</sup>

1 Mohon merujuk pada selebaran terkait untuk penerapan setiap ordonansi.

2 Karyawan turut berhak atas kontribusi pemberi kerja terhadap dana pensiun wajib.

3 Seorang wiraswasta/kontraktor perlu mendaftarkan dirinya ke skema Dana Pensiun Wajib dan memberikan kontribusi secara mandiri.

# Membedakan “karyawan” dengan “wiraswasta/kontraktor”

Tidak ada satu pun uji konklusif yang dapat membedakan “karyawan” dengan “wiraswasta/kontraktor”. Untuk membedakan kedua identitas ini, semua faktor relevan terkait suatu kasus perlu dipertimbangkan. Ditambah lagi, tidak ada peraturan yang pasti mengenai seberapa pentingnya suatu faktor tertentu. Faktor penting umumnya meliputi:



kendali atas prosedur kerja, waktu dan cara kerja



kepemilikan dan penyediaan perangkat kerja, peralatan, dan materi



apakah orang yang melakukan usaha bertanggung jawab sendiri atas investasinya dan tanggung jawab manajemen



apakah orang tersebut dianggap sebagai bagian dari organisasi pemberi kerja



apakah orang tersebut dibebaskan untuk mempekerjakan orang lain untuk membantu pekerjaannya



penanggung risiko keuangan atas usaha (misalnya kemungkinan mendapatkan laba atau risiko kerugian)



tanggung jawab atas asuransi dan pajak



struktur dan praktik tradisional dalam perdagangan atau profesi yang terkait





faktor-faktor lainnya yang dianggap relevan oleh pengadilan

Karena kondisi nyata pada setiap kasus berbeda, interpretasi akhir berada di tangan pengadilan jika terjadi perselisihan.

# Hal-hal yang perlu diperhatikan

- **Pemberi kerja harus mengidentifikasi status karyawannya sebelum memulai kontrak kerja.** Jika perlu, sebelum pekerjaan dimulai, karyawan bisa membuat permohonan tertulis kepada pihak pemberi kerja atas informasi tertulis mengenai status pekerjaan sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan (EO). Karyawan juga harus menyimpan dokumen penting seperti catatan pembayaran pajak dan slip gaji, dll.
- **Jika kedua belah pihak ingin menandatangani kontrak untuk wiraswasta/kontraktor, atau sebelum mempertimbangkan untuk mengubah status seorang karyawan menjadi wiraswasta/kontraktor, kedua belah pihak harus menilai pro dan kontra yang terlibat dengan cermat,** termasuk perbedaan nyata terkait hak dan tunjangan kerja dalam skenario yang berbeda atau identitas yang berbeda, dan memperhitungkan risiko dengan jelas, serta tidak mengambil keputusan yang ceroboh.


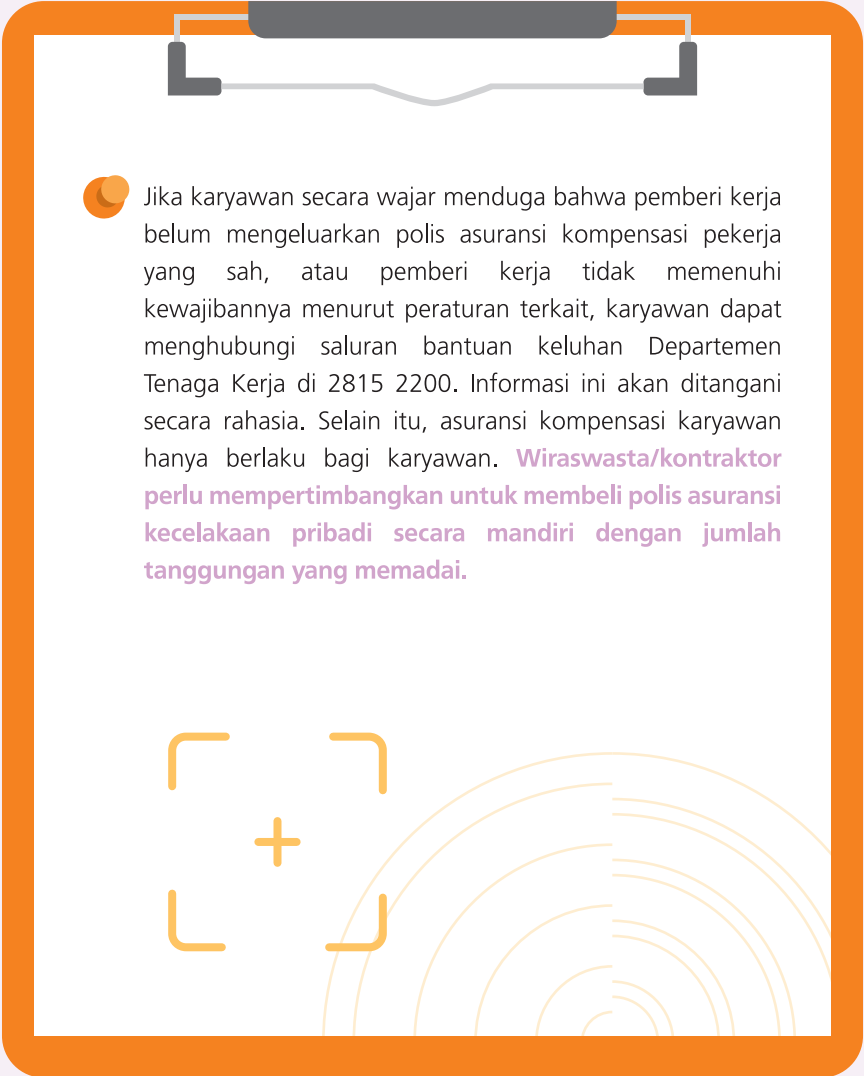

- 
- 
- **Seorang pemberi kerja tidak boleh secara sepihak mengubah status karyawannya menjadi wiraswasta/kontraktor tanpa seizin karyawan.** Jika tidak, pemberi kerja dapat, tergantung pada situasinya, mengajukan klaim ganti rugi kepada pemberi kerja atas perubahan tidak wajar dalam ketentuan kontrak kerja berdasarkan EO<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> Selain itu, jika ada perubahan besar dan mendasar yang merugikan karyawan yang dibuat dalam kontrak kerja akibat perilaku pemberi kerja tanpa seizin karyawan, maka karyawan dapat mengklaim kompensasi pemutusan hubungan kerja dari pemberi kerja atas alasan pemecatan konstruktif.

# Hal-hal yang perlu diperhatikan

- Jika pada intinya, ada hubungan antara pemberi kerja dan karyawan, walaupun pekerja disebut kontraktor atau wiraswasta atau dicantumkan sebagai wiraswasta dalam kontrak, pemberi kerja masih perlu memenuhi tanggung jawabnya menurut undang-undang ketenagakerjaan terkait dengan membayar kekurangan tunjangan resmi secara retroaktif kepada pekerja yang dilabeli secara salah sebagai wiraswasta. Selain itu, pemberi kerja dapat dianggap melakukan pelanggaran kriminal terkait item tunjangan berdasarkan peraturan terkait.



- 
- 
- Jika karyawan secara wajar menduga bahwa pemberi kerja belum mengeluarkan polis asuransi kompensasi pekerja yang sah, atau pemberi kerja tidak memenuhi kewajibannya menurut peraturan terkait, karyawan dapat menghubungi saluran bantuan keluhan Departemen Tenaga Kerja di 2815 2200. Informasi ini akan ditangani secara rahasia. Selain itu, asuransi kompensasi karyawan hanya berlaku bagi karyawan. **Wiraswasta/kontraktor perlu mempertimbangkan untuk membeli polis asuransi kecelakaan pribadi secara mandiri dengan jumlah tanggungan yang memadai.**
- 

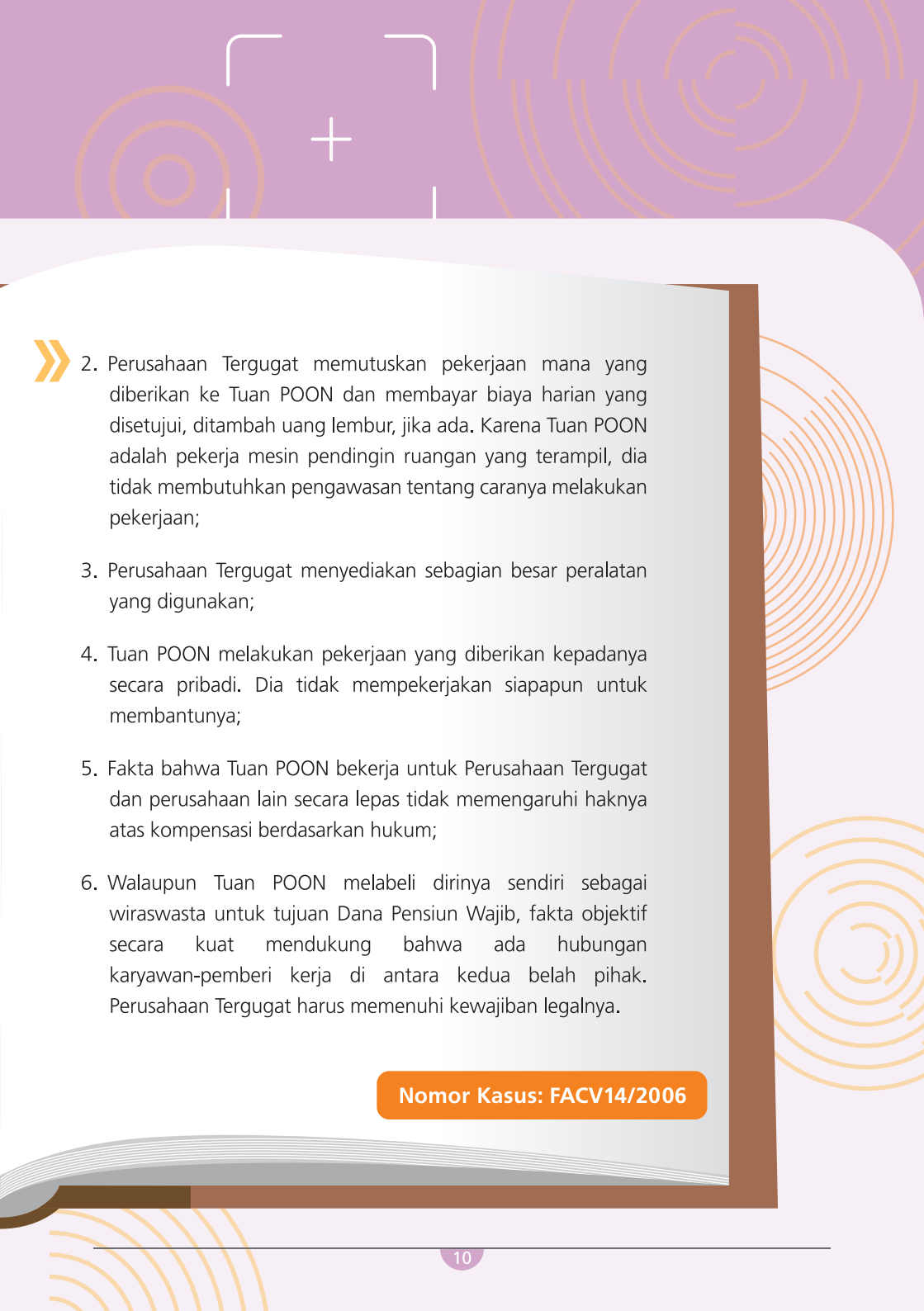
# Rujukan Kasus Pengadilan

## Kasus 1



Tuan POON adalah pekerja mesin pendingin ruangan. Dia mengalami kehilangan penglihatan parsial pada mata kiri akibat kecelakaan saat memasang mesin pendingin ruangan. Perusahaan yang mengontraknya menganggap Tuan POON sebagai wiraswasta dan menolak untuk membayar kompensasi kecelakaan kerjanya. Oleh karena itu, Tuan POON mengajukan klaim ke pengadilan. Setelah kasusnya disidangkan oleh Pengadilan Distrik dan Pengadilan Tinggi, Tuan POON mengajukan banding ke Pengadilan Banding Akhir. Pengadilan Banding Akhir memutuskan bahwa Tuan POON adalah karyawan Perusahaan Tergugat dan Perusahaan Tergugat harus membayar ganti rugi atas insiden cederanya di tempat kerja. Dasar penetapan putusan adalah sebagai berikut:

1. Karena usaha mesin pendingin ruangan adalah milik Perusahaan Tergugat, Tuan POON tidak menanggung risiko keuangan. Dia hanya menerima remunerasi harian. Jika ada barang yang perlu dibeli untuk tujuan kerja atau ada biaya perjalanan yang dikeluarkan selama bekerja, uangnya digantikan kembali oleh Perusahaan Tergugat;

- 
- » 2. Perusahaan Tergugat memutuskan pekerjaan mana yang diberikan ke Tuan POON dan membayar biaya harian yang disetujui, ditambah uang lembur, jika ada. Karena Tuan POON adalah pekerja mesin pendingin ruangan yang terampil, dia tidak membutuhkan pengawasan tentang caranya melakukan pekerjaan;
3. Perusahaan Tergugat menyediakan sebagian besar peralatan yang digunakan;
4. Tuan POON melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya secara pribadi. Dia tidak mempekerjakan siapapun untuk membantunya;
5. Fakta bahwa Tuan POON bekerja untuk Perusahaan Tergugat dan perusahaan lain secara lepas tidak memengaruhi haknya atas kompensasi berdasarkan hukum;
6. Walaupun Tuan POON melabeli dirinya sendiri sebagai wiraswasta untuk tujuan Dana Pensiun Wajib, fakta objektif secara kuat mendukung bahwa ada hubungan karyawan-pemberi kerja di antara kedua belah pihak. Perusahaan Tergugat harus memenuhi kewajiban legalnya.

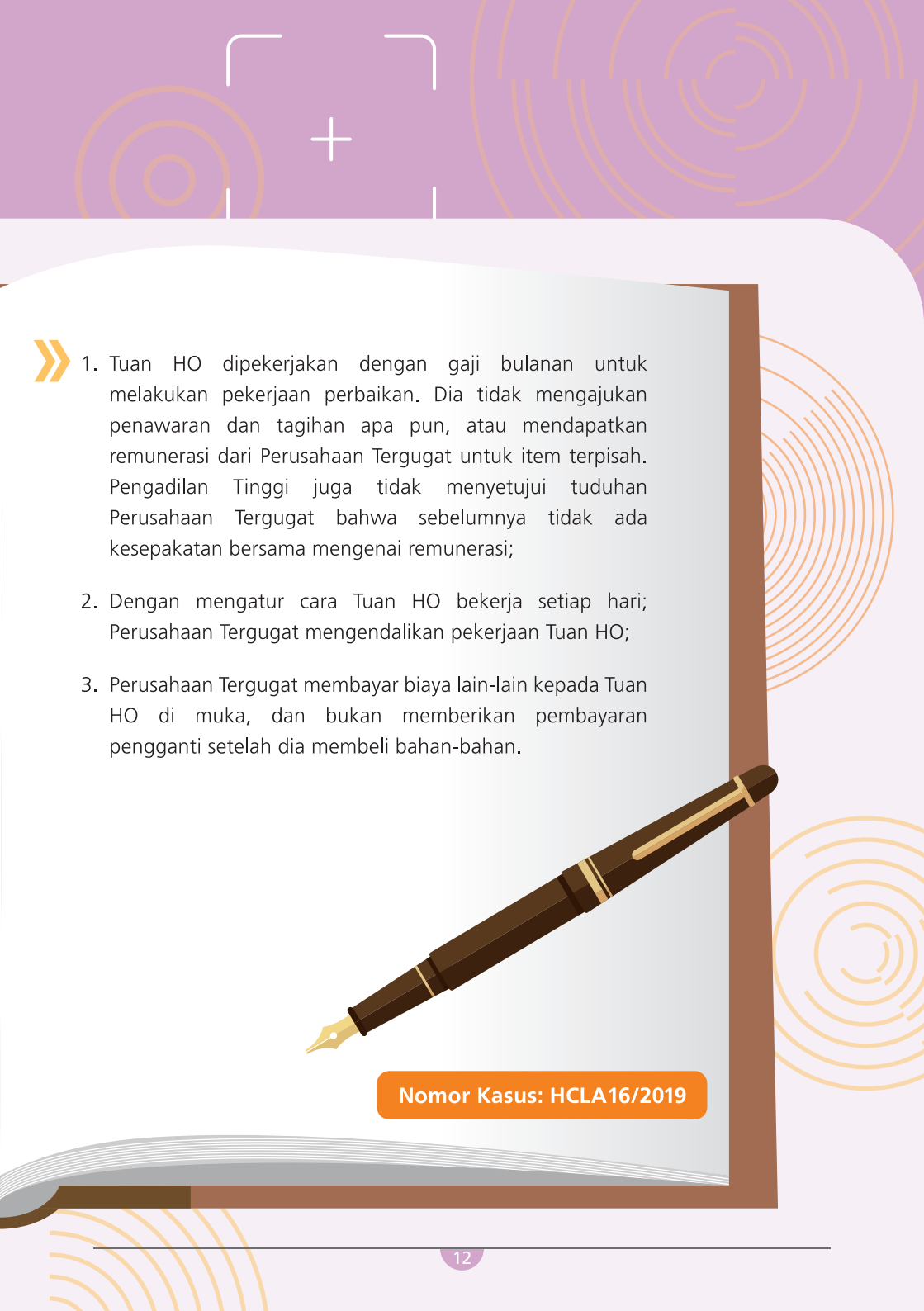
**Nomor Kasus: FACV14/2006**

# Rujukan Kasus Pengadilan

## Kasus 2



Tuan HO bekerja dengan Perusahaan Tergugat untuk melakukan pekerjaan renovasi dan perbaikan di pabriknya. Perusahaan Tergugat membayar biaya lain-lain di muka bagi Tuan HO, dan membayar "biaya renovasi" dengan cek. Setelah Tuan HO bekerja selama setengah bulan, Perusahaan Tergugat gagal membayar uang sewa sehingga pemilik menutup pabrik dan melarang masuknya orang-orang yang bersangkutan ke dalamnya. Tuan HO kemudian mengajukan klaim terhadap Perusahaan Tergugat atas tunggakan gaji di Pengadilan Tenaga Kerja dan klaim tersebut dikabulkan. Perusahaan Tergugat mengajukan banding ke Pengadilan Tinggi dengan menyatakan bahwa Tuan HO adalah seorang wiraswasta dan tidak ada kesepakatan tentang upah sebelum dia mulai bekerja. Setelah mempertimbangkan semua faktor yang relevan, Pengadilan Tinggi memutuskan bahwa Tuan HO adalah seorang karyawan dan memperkuat putusan tunggakan gaji Tuan HO. Dasar penetapan putusan adalah sebagai berikut:

- 
- » 1. Tuan HO dipekerjakan dengan gaji bulanan untuk melakukan pekerjaan perbaikan. Dia tidak mengajukan penawaran dan tagihan apa pun, atau mendapatkan remunerasi dari Perusahaan Tergugat untuk item terpisah. Pengadilan Tinggi juga tidak menyetujui tuduhan Perusahaan Tergugat bahwa sebelumnya tidak ada kesepakatan bersama mengenai remunerasi;
2. Dengan mengatur cara Tuan HO bekerja setiap hari; Perusahaan Tergugat mengendalikan pekerjaan Tuan HO;
3. Perusahaan Tergugat membayar biaya lain-lain kepada Tuan HO di muka, dan bukan memberikan pembayaran pengganti setelah dia membeli bahan-bahan.



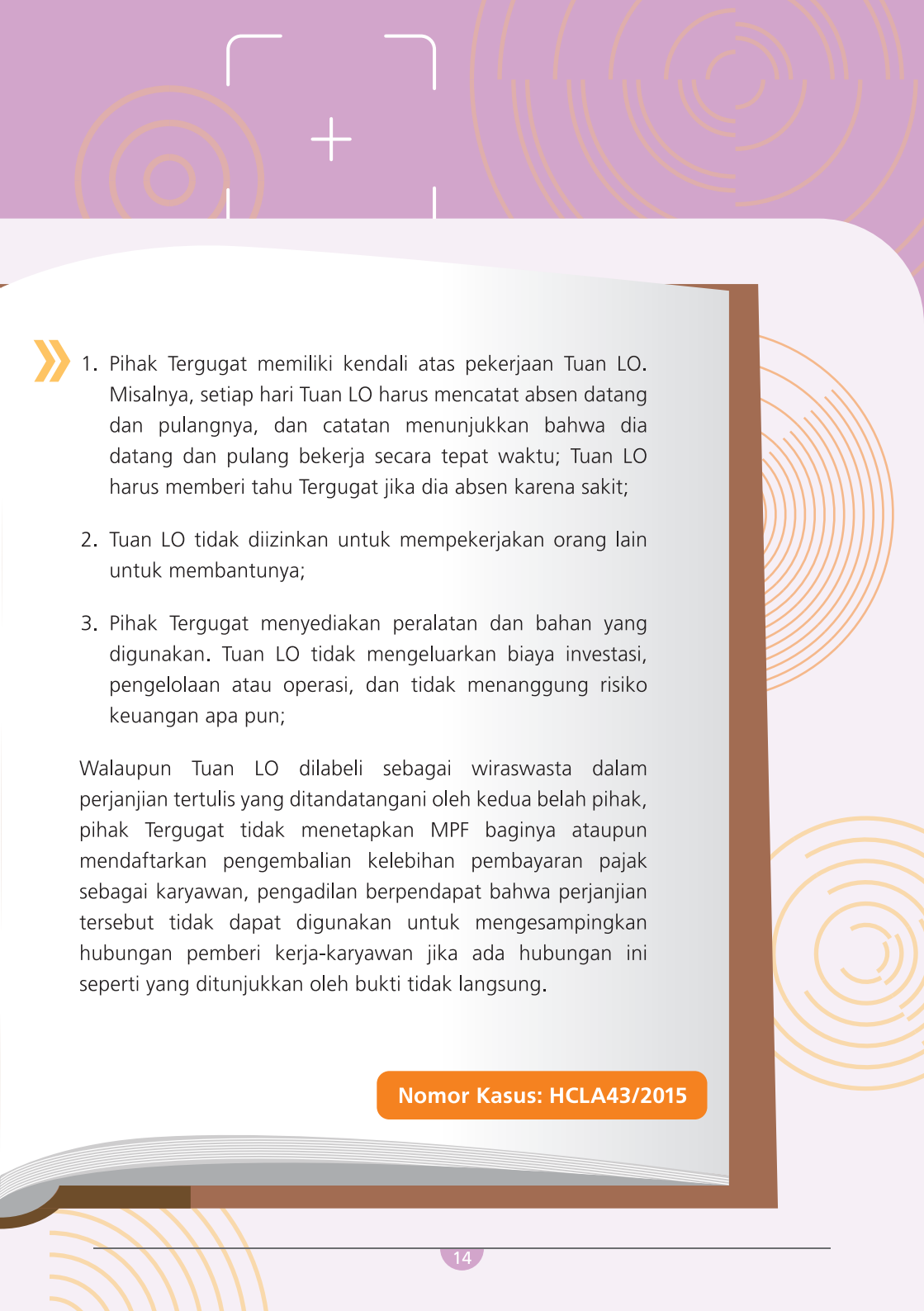
**Nomor Kasus: HCLA16/2019**

# Rujukan Kasus Pengadilan

## Kasus 3

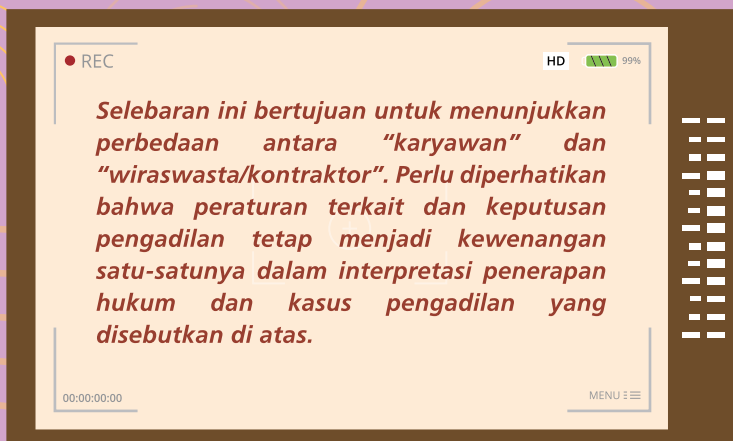


Tuan LO bekerja sebagai asisten penata rambut di salon yang dimiliki oleh tiga pihak Tergugat. Saat diberhentikan, dia mengklaim pembayaran pengganti pemberitahuan, tunjangan cuti tahunan, dll. Pengadilan Tenaga Kerja memutuskan bahwa Tergugat harus membayar hal-hal tersebut. Para Tergugat mengajukan banding ke Pengadilan Tinggi terhadap temuan tersebut, menyatakan bahwa Tuan LO adalah seorang wiraswasta dan dengan demikian tidak berhak atas hak dan tunjangan menurut EO. Setelah mempertimbangkan semua faktor yang relevan, Pengadilan Tinggi menolak banding tersebut dan memutuskan bahwa Tuan LO adalah seorang karyawan. Dasar penetapan putusan adalah sebagai berikut:

- 
- » 1. Pihak Tergugat memiliki kendali atas pekerjaan Tuan LO. Misalnya, setiap hari Tuan LO harus mencatat absen datang dan pulanginya, dan catatan menunjukkan bahwa dia datang dan pulang bekerja secara tepat waktu; Tuan LO harus memberi tahu Tergugat jika dia absen karena sakit;
2. Tuan LO tidak diizinkan untuk mempekerjakan orang lain untuk membantunya;
3. Pihak Tergugat menyediakan peralatan dan bahan yang digunakan. Tuan LO tidak mengeluarkan biaya investasi, pengelolaan atau operasi, dan tidak menanggung risiko keuangan apa pun;

Walaupun Tuan LO dilabeli sebagai wiraswasta dalam perjanjian tertulis yang ditandatangani oleh kedua belah pihak, pihak Tergugat tidak menetapkan MPF baginya ataupun mendaftarkan pengembalian kelebihan pembayaran pajak sebagai karyawan, pengadilan berpendapat bahwa perjanjian tersebut tidak dapat digunakan untuk mengesampingkan hubungan pemberi kerja-karyawan jika ada hubungan ini seperti yang ditunjukkan oleh bukti tidak langsung.

**Nomor Kasus: HCLA43/2015**



## Pertanyaan dan Keluhan

- Saluran bantuan pertanyaan umum: **2717 1771** (saluran bantuan terhubung dengan nomor pesawat "1823")
- Saluran bantuan keluhan: **2815 2200** (informasi akan ditangani secara rahasia)
- Kunjungi kantor Divisi Hubungan Tenaga Kerja di Departemen Tenaga Kerja  
[www.labour.gov.hk/eng/tele/lr1.htm](http://www.labour.gov.hk/eng/tele/lr1.htm)



- Kunjungi situs web Departemen Tenaga Kerja:  
[www.labour.gov.hk](http://www.labour.gov.hk)

