

# Pedoman Ringkas Gaji Minimum Berdasarkan Undang-Undang

Concise Guide to  
Statutory Minimum Wage  
(Bahasa Indonesia version)



勞工處  
Labour Department

Tingkat Gaji Minimum berdasarkan Undang-Undang (Statutory Minimum Wage atau SMW) adalah \$42,1 per jam berlaku mulai 1 Mei 2025<sup>1</sup>. Pada dasarnya, gaji yang dibayarkan kepada seorang pekerja dalam kaitannya dengan waktu penggajian (jumlah hari bekerja) adalah ketika dirata-rata berdasarkan jumlah total jam kerja dalam masa periode bekerja, tidak boleh kurang dari tingkat SMW.

Selebaran ini bertujuan untuk menjelaskan dengan istilah yang mudah pada beberapa persyaratan utama SMW. Penafsiran dari Peraturan Gaji Minimum (Bab. 608) harus berdasarkan pada teks asli. Teks lengkap mengenai peraturan telah dimasukkan ke dalam Hong Kong e-Legislation dari Departemen Kehakiman pada situs [www.elegislation.gov.hk](http://www.elegislation.gov.hk).

## Cakupan Peraturan/Perundang-undangan

SMW berlaku untuk semua pekerja, baik mereka yang digaji per bulan, per hari, per jam, pekerja permanen, pekerja lepas, penuh waktu, paruh waktu atau pekerja lainnya, dan tidak terkecuali dari mereka yang dipekerjakan dalam kontrak yang berkelanjutan<sup>2</sup> atau tidak, sebagaimana dijelaskan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, kecuali hal-hal sbb:

- Mereka yang tidak menerapkan Undang-undang/Peraturan Ketenagakerjaan<sup>2</sup>
- Asisten Rumah Tangga<sup>3</sup>, terlepas dari jenis kelamin, ras, atau kewarganegaraan
- Siswa magang tertentu<sup>3</sup> serta siswa yang memiliki pengalaman bekerja selama masa periode siswa dibebaskan dari pekerjaan<sup>3</sup>

Pekerja penyandang disabilitas berhak mendapatkan perlindungan SMW seperti pekerja berbadan sehat. Undang-undang/Peraturan Gaji Minimum menyediakan pengaturan khusus bagi pekerja penyandang disabilitas untuk memilih menjalani penilaian produktivitas dan menerima gaji berdasarkan hasil penilaian tersebut. Untuk lebih jelasnya, silakan merujuk pada *Panduan Ringkas untuk Penilaian Produktivitas bagi Karyawan Disabilitas atau Penyandang Cacat berdasarkan Peraturan Gaji Minimum Wajib (Concise Guide to Productivity Assessment for Employees with Disabilities under the Statutory Minimum Wage Regime)*.

## Jumlah gaji minimum

Gaji yang dibayarkan kepada seorang pekerja oleh pemberi kerja dalam masa penggajian tidak boleh kurang dari jumlah gaji minimum yang dihitung sebagai berikut:

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{Gaji} \\ \text{minimum} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{Total jumlah jam} \\ \text{kerja dari seorang} \\ \text{pekerja dalam} \\ \text{periode penggajian} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{Tingkat SMW} \\ \text{(yaitu \$42,1 per} \\ \text{jam berlaku mulai} \\ \text{1 Mei 2025)} \\ \hline \end{array}$$



## Jam kerja

Untuk menghitung gaji minimum, jam kerja (termasuk bagian dari satu jam), termasuk setiap saat si pekerja, sesuai dengan kontrak pekerjaan atau dengan perjanjian atau atas arahan pemberi kerja:

- Hadir di tempat kerja, terlepas dari apakah diberikan pekerjaan atau tidak, atau pelatihan pada saat itu; atau
- Perjalanan yang berhubungan dengan pekerjaannya, tidak termasuk perjalanan (arah manapun) antara tempat tinggal dan tempat kerja (selain dari tempat kerja yang berada di luar Hong Kong dan bukan merupakan tempat kerja seperti biasa).

Tempat kerja merupakan tempat di mana pekerja, sesuai dengan kontrak kerja atau dengan perjanjian atau atas arahan pemberi kerja, hadir untuk bekerja atau menerima pelatihan.

Terlepas dari Undang-undang/Peraturan Gaji Minimum, jika waktu yang dipermasalahkan dianggap sebagai jam bekerja oleh pekerja berdasarkan kontrak kerja atau perjanjian dengan pemberi kerja, maka waktu tersebut harus dimasukkan ke dalam perhitungan gaji minimum.

**Contoh 1:** Seorang pekerja biasanya bekerja sampai pukul 6 sore sesuai dengan kontrak kerjanya. Suatu hari, ia bekerja lembur dari pukul 6 sore sampai 7 malam sesuai pengarahan dari pemberi kerja. Waktu lembur satu jam ini adalah juga jam kerja untuk perhitungan gaji minimum.

**Contoh 2:** Seorang pekerja bekerja di sebuah perusahaan di Hong Kong. Waktu yang dihabiskan selama perjalanan antara rumah tempat tinggal dan perusahaannya bukan jam kerja untuk perhitungan gaji minimum. Suatu hari, sesuai pengarahan dari pemberi kerja, pekerja menempuh perjalanan dari perusahaannya ke kantor klien untuk menyampaikan beberapa dokumen dan kemudian dikembalikan kepada perusahaan. Waktu yang dihabiskan selama perjalanan antara perusahaannya dan kantor klien juga merupakan jam kerja untuk perhitungan gaji minimum.

## Gaji yang dibayarkan kepada pekerja sehubungan dalam masa penggajian

**Definisi dari gaji untuk SMW selaras dengan yang ada di bawah Peraturan Ketenagakerjaan.** Kecuali ada penentuan lain dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, “gaji” artinya semua remunerasi, pendapatan, tunjangan termasuk tunjangan perjalanan, tunjangan kehadiran, komisi, gaji lembur, tip dan biaya layanan, dipilih atau dihitung, mampu dinyatakan dalam bentuk uang, dibayarkan kepada pekerja sehubungan dengan pekerjaan yang telah dilakukan atau akan dilakukan, patuh pada pengecualian tertentu.<sup>2</sup>

**Karena perhitungan gaji minimum tidak termasuk waktu yang bukan jam kerja, pembayaran dilakukan kepada pekerja pada waktu bukan jam kerja (contoh: gaji hari libur, gaji liburan, gaji cuti tahunan, gaji cuti hamil, tunjangan sakit, dan lain-lain) tidak boleh dihitung sebagai bagian dari gaji yang dibayarkan kepada pekerja (yaitu “gaji yang dibayarkan”) dalam masa penggajian untuk menghitung gaji minimum.** Undang-undang/Peraturan Gaji Minimum juga menetapkan apakah jumlah tertentu harus dihitung sebagai gaji yang dibayarkan dalam situasi tertentu untuk menentukan apakah gaji tersebut memenuhi ketentuan gaji minimum.

Jika gaji yang dibayarkan kepada pekerja dalam masa penggajian kurang dari gaji minimum, ia berhak dibayar selisihnya (yaitu “**remunerasi tambahan**”). Kontrak kerja harus diambil untuk menetapkan bahwa ia berhak atas gaji tambahan dalam masa penggajian tersebut. Remunerasi tambahan juga berlaku dalam menghitung hak di bawah undang-undang lain yang relevan.

Tidak satu pun dari Peraturan Gaji Minimum atau Peraturan Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa waktu istirahat makan dan hari istirahat harus dibayar. Apakah waktu istirahat makan dan hari istirahat dibayar atau tidak merupakan ketentuan kerja yang telah disetujui oleh pemberi kerja dan pekerja. Baik waktu istirahat makan merupakan jam kerja dan/atau harus dibayar, ataupun hari istirahat harus dibayar, masa penggajian, perhitungan gaji, menggabungkan dan mengatur pembayaran komisi, dan sebagainya merupakan hal yang relevan dalam perhitungan gaji minimum. Jika diperlukan, pemberi kerja dan pekerja harus mengusahakan mufakat mengenai persyaratan ketenagakerjaan dengan dasar yang sah, bijaksana dan masuk akal melalui manajemen komunikasi dan perundingan ketenagakerjaan. Menurut Peraturan Ketenagakerjaan, pemberi kerja tidak boleh secara sepihak mengubah persyaratan dan ketentuan kerja dari pekerja. Departemen Tenaga Kerja siap membantu pemberi kerja dan pekerja untuk menangani permasalahan mereka dan mencapai kesepakatan. Jika 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 seperti ini.



**Contoh 3: Tingkat SMW \$42,1 per jam berlaku mulai 1 Mei 2025**

Asumsi

- Mengacu kepada kontrak kerja:
  - Remunerasi/upah \$9.500 per bulan dengan hari istirahat pada hari Minggu
  - Senin s/d Sabtu – 8 jam kerja per hari ditambah 1 jam waktu istirahat makan setiap hari
- Dalam satu bulan (periode penggajian) selama 30 hari (termasuk 4 hari Minggu), total jumlah jam kerja adalah 208 jam (26 hari x 8 jam)

---

***Skenario (1) waktu istirahat makan dan hari istirahat tidak dibayar***

Perhitungan

- (i) Gaji minimum menurut total jumlah jam kerja untuk bulan ini: **\$8.756,8** (208 jam x \$42,1)
- (ii) Gaji yang dibayar sehubungan dengan bulan ini<sup>4</sup>: \$9.500
- Dalam contoh ini, karena (ii) tidak kurang dari (i), ketentuan gaji minimum telah terpenuhi dan pemberi kerja tidak wajib membayar remunerasi tambahanpun.

---

***Skenario (2) waktu istirahat makan dibayar<sup>5</sup>; dan hari istirahat tidak dibayar***

Perhitungan

- (i) Gaji minimum menurut total jumlah jam kerja untuk bulan ini: **\$8.756,8** (208 jam x \$42,1)
- (ii) Gaji yang dibayar sehubungan dengan bulan ini<sup>6</sup>: \$8.444,4 (\$9.500 – \$1.055,6 pembayaran waktu istirahat makan<sup>7</sup>)
- Dalam contoh ini, karena (ii) kurang dari (i), selain membayar gaji bulanan pekerja sebesar **\$9.500**, pemberi kerja juga harus membayar remunerasi tambahan sebesar **\$312,4** (\$8.756,8 – \$8.444,4) untuk memenuhi ketentuan gaji minimum. Dengan demikian, pekerja seharusnya dibayar total sebesar **\$9.812,4** (\$9.500 + \$312,4).

***Skenario (3) waktu istirahat makan tidak dibayar; dan hari istirahat dibayar<sup>8</sup>***

Perhitungan

- (i) Gaji minimum menurut total jumlah jam kerja untuk bulan ini: **\$8.756,8** (208 jam x \$42,1)
- (ii) Gaji yang dibayar sehubungan dengan bulan ini<sup>6</sup>: \$8.233,3 (\$9.500 – \$1.266,7 pembayaran hari istirahat<sup>9</sup>)
  - Dalam contoh ini, karena (ii) kurang dari (i), selain membayar gaji bulanan pekerja sebesar **\$9.500**, pemberi kerja juga harus membayar remunerasi tambahan sebesar **\$523,5** (\$8.756,8 – \$8.233,3) untuk memenuhi ketentuan gaji minimum. Dengan demikian, pekerja seharusnya dibayar total sebesar **\$10.023,5** (\$9.500 + \$523,5).<sup>10</sup>

***Skenario (4) waktu istirahat makan<sup>5</sup> dan hari istirahat<sup>8</sup> keduanya dibayar***

Perhitungan

- (i) Gaji minimum menurut total jumlah jam kerja untuk bulan ini: **\$8.756,8** (208 jam x \$42,1)
- (ii) Gaji yang dibayar sehubungan dengan bulan ini<sup>6</sup>: \$7.318,5 (\$9.500 – \$1.266,7 pembayaran hari istirahat<sup>9</sup> – \$914,8 pembayaran waktu istirahat makan<sup>11</sup>)
  - Dalam contoh ini, karena (ii) kurang dari (i), selain membayar gaji bulanan pekerja sebesar **\$9.500**, pemberi kerja juga harus membayar remunerasi tambahan sebesar **\$1.438,3** (\$8.756,8 – \$7.318,5) untuk memenuhi ketentuan gaji minimum. Dengan demikian, pekerjaseharusnya dibayar total sebesar **\$10.938,3** (\$9.500 + \$1.438,3).

## Pelanggaran

Kegagalan dalam membayar jumlah gaji minimum adalah pelanggaran ketentuan penggajian menurut Peraturan Ketenagakerjaan. Menurut Peraturan Ketenagakerjaan, pemberi kerja yang dengan sengaja dan tanpa alasan yang masuk akal gagal membayar gaji kepada seorang pekerja saat telah jatuh tempo, ia dapat dikenakan sanksi dan jika terbukti, akan dikenakan denda sebesar \$350.000 dan hukuman penjara selama tiga tahun. Jika suatu pelanggaran gaji yang dilakukan oleh suatu badan hukum terbukti dilakukan dengan persetujuan atau kerja sama dari, atau disebabkan oleh pengabaian dari direktur, manajer, sekretaris, atau pejabat lain yang serupa pada badan hukum tersebut, orang tersebut akan dianggap bersalah karena pelanggaran yang sama dan, setelah terbukti, dapat dikenakan hukuman yang sama.



## Tidak boleh bertentangan dengan kontrak kerja

Ketentuan apa pun dari kontrak kerja yang bermaksud menghilangkan atau mengurangi hak, keuntungan atau perlindungan apa pun yang diberikan kepada pekerjamenurut. Peraturan Gaji Minimum harus dibatalkan.

## Pemberi kerja untuk menyimpan catatan total jumlah jam kerja dari pekerja

Catatan gaji dan pekerjaan yang disimpan oleh pemberi kerja menurut Peraturan Ketenagakerjaan harus menyertakan total jumlah jam kerja (termasuk bagian dari satu jam) dari pekerja dalam periode penggajian jika:

- SMW berlaku bagi pekerja; **dan**
- gaji yang dibayarkan kepada pekerja dalam masa penggajian tersebut kurang dari \$17.200 per bulan<sup>12</sup>.

Dengan demikian, saat gaji yang dibayarkan kepada pekerja dalam masa penggajian kurang dari ketentuan keuangan bulanan \$17.200 per bulan<sup>12</sup>, pemberi kerja wajib menyimpan catatan total jumlah jam kerja dari pekerja dalam masa penggajian tersebut. Pemberi kerja harus membayar pekerja tidak kurang dari gaji minimum, terlepas apakah catatan total jumlah jam kerja perlu disimpan atau tidak.

Definisi gaji untuk ketentuan keuangan bulanan (yaitu \$17.200<sup>12</sup>) yang membebaskan pemberi kerja dari kewajiban untuk menyimpan catatan total jumlah jam kerja dari pekerja adalah sama dengan yang ada di dalam Peraturan Gaji Minimum. Pembayaran kepada pekerja untuk setiap waktu yang bukan jam kerja (sebagai contoh gaji hari istirahat, gaji liburan, gaji cuti tahunan, gaji cuti melahirkan, gaji cuti untuk orangtua, tunjangan saat sakit, dan sebagainya) tidak boleh dihitung sebagai bagian dari gaji yang dibayar dalam masa penggajian. Dengan demikian, dalam menentukan apakah gaji yang dibayarkan kepada seorang pekerja tidak kurang dari ketentuan keuangan bulanan, pembayaran-pembayaran ini, jika berlaku, tidak boleh dimasukkan.

**Pemberi Kerja dan Pekerja harus menyimpan catatan secara benar terkait dengan kehadiran, jam kerja, gaji, dan sebagainya untuk melindungi hak dan keuntungan dan untuk membantu menghindari terjadinya perselisihan yang tidak diinginkan.**

## Catatan:

- 1 Berlaku mulai 1 Mei 2025, tingkat SMW dinaikkan dari \$40 menjadi \$42,1 per jam. Tingkat SMW yang baru berasal dari rumus berikut yang disetujui oleh Kepala Eksekutif dalam Dewan pada tanggal 30 April 2024:

Tingkat penyesuaian tahunan dalam SMW (%) = Inflasi Indeks Harga Konsumen (A) (CPI(A)) # (dengan batas bawah nol) + [(tingkat pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDB) riil pada tahun terakhir – tingkat pertumbuhan tren PDB riil pada dekade terakhir) × 20%] (faktor pertumbuhan ekonomi)\*

# Tingkat ini mengacu pada tingkat perubahan tahun-ke-tahun dalam CPI(A) utama.

\* Faktor pertumbuhan ekonomi tergantung pada batas atas satu poin persentase dan batas bawah nol.

Jika 1 Mei 2025 berada dalam masa penggajian, tingkat SMW \$42,1 per jam berlaku untuk setiap jam kerja pada atau setelah 1 Mei 2025 dalam perhitungan gaji minimum pada masa penggajian itu.

- 2 Silakan merujuk pada *Panduan Ringkas untuk Peraturan Ketenagakerjaan (A Concise Guide to the Employment Ordinance)*.
- 3 Silakan merujuk pada Undang-undang/Peraturan Gaji Minimum untuk pengertian.
- 4 Sebagai pekerja dalam Skenario (1) (istirahat makan dan hari istirahat tanpa bayaran) dalam contoh ini tidak berhak atas pembayaran untuk waktu yang bukan jam kerja, tidak ada pengurangan dari remunerasi dalam penghitungan gaji minimum.
- 5 Apakah waktu istirahat makan dibayar atau tidak dan metode perhitungan pembayaran waktu istirahat makan adalah ketentuan kerja yang telah disetujui oleh pemberi kerja dan pekerja. Namun demikian, jika waktu istirahat makan pekerja juga termasuk dalam jam kerja di bawah Undang-undang/Peraturan Gaji Minimum (silakan merujuk pada bagian “**Jam Kerja**” di atas), waktu tersebut harus dimasukkan ke dalam perhitungan gaji minimum.
- 6 Sesuai dengan Undang-undang/Peraturan Gaji Minimum, pembayaran dilakukan kepada pekerja di saat bukan merupakan jam kerja tidak boleh dihitung sebagai bagian dari gaji minimum.
- 7 Baik waktu istirahat makan dibayar ataupun tidak dan metode perhitungan pembayaran waktu istirahat makan adalah ketentuan kerja yang telah disetujui oleh pemberi kerja dan pekerja. Dalam contoh ini, diasumsikan ada 30 hari dalam sebulan (termasuk 4 hari istirahat dan 26 hari kerja). Untuk Skenario (2) (waktu istirahat makan dibayar; dan hari istirahat tidak dibayar), pembayaran waktu istirahat makan sehubungan dengan bulan itu menjadi \$1.055,6 (yaitu \$9.500 ÷ 26 hari ÷ 9 jam x 26 waktu istirahat makan). Jumlah pembayaran waktu istirahat makan dapat bervariasi jika jumlah hari dalam bulan itu atau metode perhitungannya seperti yang telah disetujui oleh pemberi kerja dan pekerja berbeda dari contoh ini. Untuk tujuan ilustrasi, pada contoh ini angka dibulatkan ke sepuluh sen terdekat.



- 8 Baik hari istirahat dibayar ataupun tidak dan metode perhitungan pembayaran hari istirahat adalah ketentuan kerja yang telah disetujui oleh pemberi kerja dan pekerja.
- 9 Baik hari istirahat dibayar ataupun tidak dan metode perhitungan pembayaran hari istirahat adalah ketentuan kerja yang telah disetujui oleh pemberi kerja dan pekerja. Dalam contoh ini, diasumsikan ada 30 hari dalam sebulan (termasuk 4 hari istirahat). Pembayaran hari istirahat sehubungan dengan bulan itu menjadi \$1.266,7 (yaitu  $\$9.500 \div 30 \text{ hari} \times 4 \text{ hari istirahat}$ ). Jumlah pembayaran hari istirahat dapat bervariasi jika jumlah hari kalender atau hari istirahat dalam bulan itu atau metode perhitungannya seperti yang telah disetujui oleh pemberi kerja dan pekerja berbeda dari contoh ini. Untuk tujuan ilustrasi, pada contoh ini angka dibulatkan ke sepuluh sen terdekat.
- 10 Jumlah pembayaran hari istirahat dapat bervariasi jika jumlah hari kalender atau hari istirahat dalam bulan itu atau metode perhitungannya seperti yang telah disetujui oleh pemberi kerja dan pekerja berbeda dari contoh ini. Sebagai contoh, jika metode perhitungan yang telah disetujui untuk pembayaran hari istirahat adalah \$42,1 per jam x 8 jam, pembayaran 4 hari istirahat dalam bulan itu menjadi \$1.347,2 (yaitu  $\$42,1 \text{ per jam} \times 8 \text{ jam} \times 4 \text{ hari istirahat}$ ). Jika dalam bulan itu ada 31 hari (termasuk 4 hari istirahat dan 27 hari kerja), jumlah gaji minimum berdasarkan total jumlah jam kerja untuk bulan itu menjadi \$9.093,6 (yaitu  $27 \text{ hari} \times 8 \text{ jam} \times \$42,1$ ). Dengan demikian, pekerja seharusnya dibayar total sebesar \$10.440,8 (yaitu  $\$9.093,6 + \$1.347,2$ ) untuk memenuhi ketentuan gaji minimum.
- 11 Baik waktu istirahat makan dibayar ataupun tidak dan metode perhitungan pembayaran waktu istirahat makan adalah ketentuan kerja yang telah disetujui oleh pemberi kerja dan pekerja. Dalam contoh ini, diasumsikan ada 30 hari dalam sebulan (termasuk 4 hari istirahat dan 26 hari kerja). Untuk skenario (4) (waktu istirahat makan dan hari istirahat keduanya dibayar), pembayaran waktu istirahat makan sehubungan dengan bulan itu menjadi \$914,8 (yaitu  $\$9.500 \div 30 \text{ hari} \div 9 \text{ jam} \times 26 \text{ waktu istirahat makan}$ ). Jumlah pembayaran waktu istirahat makan dapat bervariasi jika jumlah hari kalender atau hari kerja dalam bulan itu atau metode perhitungannya seperti yang telah disetujui oleh pemberi kerja dan pekerja berbeda dari contoh ini. Untuk tujuan ilustrasi, pada contoh ini angka dibulatkan ke sepuluh sen terdekat.
- 12 Berlaku mulai 1 Mei 2025, ketentuan keuangan bulanan telah meningkat dari \$16.300 menjadi \$17.200 per bulan.

## Pertanyaan

Nomor Hotline Pertanyaan 24-jam: **2717 1771** (ditangani oleh “1823”)

**Pertanyaan secara langsung dapat mengunjungi kantor-kantor Divisi Hubungan Ketenagakerjaan Departemen Ketenagakerjaan:**

[www.labour.gov.hk/eng/tele/lr1.htm](http://www.labour.gov.hk/eng/tele/lr1.htm)



**Situs Departemen Tenaga Kerja:** [www.labour.gov.hk](http://www.labour.gov.hk)

