



Pedoman Ringkas Upah Minimum Berdasarkan Undang-Undang

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

\$43.1

per jam

Berlaku mulai 1 Mei 2026



勞工處
Labour Department

Tingkat Upah Minimum berdasarkan Undang-Undang (Statutory Minimum Wage atau SMW) telah menerapkan peninjauan tahunan, dengan besaran SMW ditinjau setiap tahun sesuai dengan rumus berikut:

Tingkat penyesuaian tahunan SMW (%) = Inflasi Indeks Harga Konsumen (A) Utama (CPI(A)) ^(Catatan) (dengan batas bawah nol) + [(tingkat pertumbuhan Produk Domestik Bruto (GDP) riil pada tahun terakhir – tingkat pertumbuhan tren GDP riil dalam dekade terakhir) × 20%] (faktor pertumbuhan ekonomi). Faktor pertumbuhan ekonomi memiliki batas atas satu poin persentase dan batas bawah nol.
(Catatan: Merujuk pada tingkat perubahan tahunan (year-on-year) CPI(A) utama.)

Tingkat Upah Minimum berdasarkan Undang-Undang (Statutory Minimum Wage atau SMW) dinaikkan dari \$42,1 menjadi \$43,1 per jam berlaku mulai 1 Mei 2026¹. Pada dasarnya, upah 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 Upah 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.

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 berkelanjutan² atau tidak, sebagaimana dijelaskan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, kecuali hal-hal sbb:

- Orang-orang yang tidak tercakup dalam Undang-undang Ketenagakerjaan²
- Asisten Rumah Tangga yang tinggal di dalam³, terlepas dari jenis kelamin, ras, atau kewarganegaraan
- Siswa magang tertentu³ serta siswa yang memiliki pengalaman bekerja selama masa periode siswa dibebaskan dari pekerjaan³

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

Jumlah Upah minimum

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

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{Upah} \\ \text{minimum} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{Total jumlah jam kerja} \\ \text{dari seorang pekerja} \\ \text{dalam periode} \\ \text{penggajian} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{Tingkat SMW} \\ \text{(yaitu \$43,1 per} \\ \text{jam berlaku mulai} \\ \text{1 Mei 2026)} \\ \hline \end{array}$$

Jam kerja

Untuk menghitung Upah 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 Upah 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 upah 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 Upah 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 upah 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 upah minimum.

Upah yang dibayarkan kepada pekerja sehubungan dalam masa penggajian

Definisi dari upah untuk SMW selaras dengan yang ada di bawah Peraturan Ketenagakerjaan. Kecuali ada penentuan lain dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, “upah” artinya semua remunerasi, pendapatan, tunjangan termasuk tunjangan perjalanan, tunjangan kehadiran, komisi, upah lembur, tip dan biaya layanan, apa pun sebutannya atau cara perhitungannya, mampu dinyatakan dalam bentuk uang, dibayarkan kepada pekerja sehubungan dengan pekerjaan yang telah dilakukan atau akan dilakukan, patuh pada pengecualian tertentu.²

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

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

Tidak satu pun dari Peraturan Upah 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 upah, menggabungkan dan mengatur pembayaran komisi, dan sebagainya merupakan hal yang relevan dalam perhitungan upah 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. Jika pekerja mencurigai adanya pelanggaran terhadap hak ketenagakerjaan mereka, mereka dapat berkonsultasi dengan Departemen Tenaga Kerja. Departemen Tenaga Kerja berkomitmen untuk memberikan bantuan yang sesuai.

Contoh 3: Tingkat SMW \$43,1 per jam berlaku mulai 1 Mei 2026

Asumsi

- Mengacu kepada kontrak kerja:
 - Remunerasi/upah \$11.000 per bulan dengan hari istirahat pada hari Minggu
 - Senin s/d Sabtu – 9 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 234 jam (26 hari x 9 jam)
-

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

Perhitungan

- (i) Upah minimum menurut total jumlah jam kerja untuk bulan ini:
\$10.085,4 (234 jam x \$43,1)
 - (ii) Upah yang dibayar sehubungan dengan bulan ini⁴: \$11.000
 - Dalam contoh ini, karena (ii) tidak kurang dari (i), ketentuan upah minimum telah terpenuhi dan pemberi kerja tidak wajib membayar remunerasi tambahanap pun.
-

Skenario (2) waktu istirahat makan dibayar⁵; dan hari istirahat tidak dibayar

Perhitungan

- (i) Upah minimum menurut total jumlah jam kerja untuk bulan ini:
\$10.085,4 (234 jam x \$43,1)
- (ii) Upah yang dibayar sehubungan dengan bulan ini⁶:
\$9.900 (\$11.000– \$1.100 pembayaran waktu istirahat makan⁷)
- Dalam contoh ini, karena (ii) kurang dari (i), selain membayar upah bulanan pekerja sebesar **\$11.000**, pemberi kerja juga harus membayar remunerasi tambahan sebesar **\$185,4** (\$10.085,4 – \$9.900) untuk memenuhi ketentuan upah minimum. Dengan demikian, pekerja seharusnya dibayar total sebesar **\$11.185,4** (\$11.000 +\$185,4).

Skenario (3) waktu istirahat makan tidak dibayar; dan hari istirahat dibayar⁸
Perhitungan

- (i) Upah minimum menurut total jumlah jam kerja untuk bulan ini:
\$10.085,4 (234 jam x \$43,1)
- (ii) Upah yang dibayar sehubungan dengan bulan ini⁶:
\$9.533,3 (\$11.000 – \$1.466,7 pembayaran hari istirahat⁹)
- Dalam contoh ini, karena (ii) kurang dari (i), selain membayar upah bulanan pekerja sebesar **\$11.000**, pemberi kerja juga harus membayar remunerasi tambahan sebesar **\$552,1** (\$10.085,4 – \$9.533,3) untuk memenuhi ketentuan upah minimum. Dengan demikian, pekerja seharusnya dibayar total sebesar **\$11.552,1** (\$11.000 + \$552,1).¹⁰

Skenario (4) waktu istirahat makan⁵ dan hari istirahat⁸ keduanya dibayar
Perhitungan

- (i) Upah minimum menurut total jumlah jam kerja untuk bulan ini:
\$10.085,4 (234 jam x \$43,1)
- (ii) Upah yang dibayar sehubungan dengan bulan ini⁶:
\$8.580 (\$11.000 – \$1.466,7 pembayaran hari istirahat⁹ – \$953,3 pembayaran waktu istirahat makan¹¹)
- Dalam contoh ini, karena (ii) kurang dari (i), selain membayar upah bulanan pekerja sebesar **\$11.000**, pemberi kerja juga harus membayar remunerasi tambahan sebesar **\$1.505,4** (\$10.085,4 – \$8.580) untuk memenuhi ketentuan upah minimum. Dengan demikian, pekerja seharusnya dibayar total sebesar **\$12.505,4** (\$11.000 + \$1.505,4).

Pelanggaran

Kegagalan dalam membayar jumlah upah minimum adalah pelanggaran ketentuan penggajian menurut Peraturan Ketenagakerjaan. Menurut Peraturan Ketenagakerjaan, pemberi kerja yang dengan sengaja dan tanpa alasan yang masuk akal gagal membayar upah 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 upah 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 pekerja menurut Peraturan Upah Minimum adalah tidak sah.

Pemberi kerja untuk menyimpan catatan total jumlah jam kerja dari pekerja

Catatan upah 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**
- upah yang dibayarkan kepada pekerja dalam masa penggajian tersebut kurang dari \$17.600 per bulan¹².

Dengan demikian, saat upah yang dibayarkan kepada pekerja dalam masa penggajian kurang dari ketentuan keuangan bulanan \$17.600 per bulan¹², pemberi kerja wajib menyimpan catatan total jumlah jam kerja dari pekerja dalam masa penggajian tersebut. Pemberi kerja harus membayar pekerja tidak kurang dari upah minimum, terlepas apakah catatan total jumlah jam kerja perlu disimpan atau tidak.

Definisi upah untuk ketentuan keuangan bulanan (yaitu \$17.600¹²) yang membebaskan pemberi kerja dari kewajiban untuk menyimpan catatan total jumlah jam kerja dari pekerja adalah sama dengan yang ada di dalam Peraturan Upah Minimum. Pembayaran kepada pekerja untuk setiap waktu yang bukan jam kerja (sebagai contoh upah hari istirahat, upah liburan, upah cuti tahunan, upah cuti melahirkan, upah cuti untuk orangtua, tunjangan saat sakit, dan sebagainya) tidak boleh dihitung sebagai bagian dari upah yang dibayar dalam masa penggajian. Dengan demikian, dalam menentukan apakah upah 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, upah, dan sebagainya untuk melindungi hak dan keuntungan dan untuk membantu menghindari terjadinya perselisihan yang tidak diinginkan.

Informasi lebih lanjut



Upah Minimum Berdasarkan Undang-Undang: Pedoman Referensi untuk Pengusaha dan Karyawan

Catatan:

- 1 Jika 1 Mei 2026 berada dalam masa penggajian seorang karyawan, tingkat SMW \$43,1 per jam berlaku untuk setiap jam kerja pada atau setelah 1 Mei 2026 dalam perhitungan upah minimum pada masa penggajian itu.
- 2 Silakan merujuk pada Panduan Ringkas untuk Peraturan Ketenagakerjaan (*A Concise Guide to the Employment Ordinance*) (<https://www.labour.gov.hk/eng/public/ConciseGuide.htm>).
- 3 Silakan merujuk pada Undang-undang/Peraturan Upah 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 perhitungan upah 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 Upah Minimum (silakan merujuk pada bagian **“Jam Kerja”** di atas), waktu tersebut harus dimasukkan ke dalam perhitungan upah minimum.
- 6 Sesuai dengan Undang-undang/Peraturan Upah Minimum, pembayaran dilakukan kepada pekerja di saat bukan merupakan jam kerja tidak boleh dihitung sebagai bagian dari upah 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 \$1.100 (yaitu $\$11.000 \div 26 \text{ hari} \div 10 \text{ jam} \times 26 \text{ waktu istirahat makan}$). 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 \$1.466,7 (yaitu $\$11.000 \div 30 \text{ hari} \times 4 \text{ hari istirahat}$). 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 \$43,1 per jam $\times 9 \text{ jam}$, pembayaran 4 hari istirahat dalam bulan itu menjadi \$1.551,6 (yaitu $\$43,1 \text{ per jam} \times 9 \text{ jam} \times 4 \text{ hari istirahat}$). Jika dalam bulan itu ada 31 hari (termasuk 4 hari istirahat dan 27 hari kerja), jumlah upah minimum berdasarkan total jumlah jam kerja untuk bulan itu menjadi \$10.473,3 (yaitu $27 \text{ hari} \times 9 \text{ jam} \times \$43,1$). Dengan demikian, pekerja seharusnya dibayar total sebesar \$12.024,9 (yaitu $\$10.473,3 + \$1.551,6$) untuk memenuhi ketentuan upah 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 \$953,3 (yaitu $\$11.000 \div 30 \text{ hari} \div 10 \text{ jam} \times 26 \text{ waktu istirahat makan}$). 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 2026, ketentuan keuangan bulanan telah meningkat dari \$17.200 menjadi \$17.600 per bulan.

Pertanyaan

Nomor Hotline untuk Pertanyaan 24-Jam 2717 1771 (ditangani oleh “1823”)

Pertanyaan secara langsung dapat mengunjungi kantor-kantor Divisi Hubungan Ketenagakaerjaan Departemen Ketenagakerjaan: Daftar ini selesai disusun pada bulan Agustus 2026 dan alamat kantor terkait dapat berubah sewaktu-waktu. Untuk informasi lebih lanjut, silakan kunjungi situs web www.labour.gov.hk/eng/tele/lr1.htm atau hubungi hotline 24 jam di 2717 1771.

Situs Departemen Tenaga Kerja: www.labour.gov.hk



Hong Kong

Hong Kong East	12/F, 14 Taikoo Wan Road, Taikoo Shing, Hong Kong.
Hong Kong West	Units 904-906, 9/F, Infinitus Plaza, 199 Des Voeux Road Central, Sheung Wan, Hong Kong

Kowloon

Kowloon East	UGF, Trade and Industry Tower, 3 Concorde Road, Kowloon.
Kowloon West	Room 1009, 10/F, Cheung Sha Wan Government Offices, 303 Cheung Sha Wan Road, Sham Shui Po, Kowloon.
Kowloon South	2/F, Mongkok Government Offices, 30 Luen Wan Street, Mong Kok, Kowloon.
Kwun Tong	Units 801-806, 8/F, Tower 1, Millennium City 1, 388 Kwun Tong Road, Kwun Tong, Kowloon.

New Territories

Tsuen Wan	5/F, Tsuen Wan Government Offices, 38 Sai Lau Kok Road, Tsuen Wan, New Territories.
Kwai Chung	6/F, Kwai Hing Government Offices, 166 - 174 Hing Fong Road, Kwai Chung, New Territories.
Tuen Mun	Unit 2, East Wing, 22/F, Tuen Mun Central Square, 22 Hoi Wing Road, Tuen Mun, New Territories.
Shatin & Tai Po	Rooms 304 - 313, 3/F, Sha Tin Government Offices, 1 Sheung Wo Che Road, Sha Tin, New Territories.