

Kontrak kerja



Upah



Ringkasan Undang-undang Ketenagakerjaan

Employment Ordinance at a Glance
(Indonesian Version)



勞工處

Labour Department



**Perlindungan Kehamilan /
Cuti Pasangan Melahirkan**

**Perlindungan
Ketenagakerjaan**



Pembayaran Akhir Tahun



Hari Libur / Cuti



Tunjangan Sakit



Pemutusan Kontrak



Ringkasan Undang-undang Ketenagakerjaan

Selebaran ini menjelaskan secara ringkas ketentuan-ketentuan utama dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan (Bab 57). Harap diperhatikan bahwa Undang-undang ini tetap merupakan otoritas tunggal untuk ketentuan-ketentuan hukum yang dijelaskan. Untuk detailnya, silakan mengacu pada teks utuh Undang-undang atau “Panduan Ringkas Mengenai Undang-undang Ketenagakerjaan” yang diterbitkan oleh Departemen Tenaga Kerja.



www.labour.gov.hk/eng/public/ConciseGuide.htm

Pemberlakuan

- Undang-undang Ketenagakerjaan berlaku bagi semua pekerja, kecuali ada pengecualian tertentu.
- Semua pekerja yang dilindungi oleh Undang-undang Ketenagakerjaan, baik purnawaktu maupun paruh waktu dan terlepas dari jam kerjanya, berhak mendapat perlindungan dasar menurut Undang-undang, seperti pembayaran upah, batas pemotongan upah, pemberian libur resmi, dan lain-lain.
- Pekerja berhak mendapat tunjangan lebih lanjut jika mereka dipekerjakan menurut kontrak berkelanjutan.

Kontrak Berkelanjutan

- Pekerja yang telah dipekerjakan secara berturut-turut oleh pemberi kerja yang sama selama 4 minggu atau lebih, dengan setidaknya 18 jam kerja per minggu, dianggap dipekerjakan menurut kontrak berkelanjutan.

Kontrak Kerja

- Kontrak kerja adalah persetujuan tertulis atau lisan mengenai ketentuan kerja yang dibuat antara pemberi kerja dan pekerja. **Segala ketentuan yang tertera dalam kontrak kerja yang ditujukan untuk menghilangkan atau mengurangi hak-hak pekerja berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan dianggap tidak berlaku.**



Upah

- Upah adalah segala remunerasi, penghasilan, tunjangan (termasuk tunjangan transportasi dan tunjangan kehadiran, komisi serta lembur), tips, dan biaya layanan yang dapat dibayarkan kepada pekerja sesuai dengan pekerjaan yang telah atau akan dilakukan, serta dapat diberikan dalam bentuk pembayaran. Upah lembur harus disertakan dalam hak upah pekerja jika jumlahnya tetap atau rata-rata per bulannya selama 12 bulan terakhir minimum 20% dari upah rata-rata pekerja dalam periode yang sama.
- Pemberi kerja dilarang memotong upah pekerja selain yang ditetapkan dalam ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan.
- Pemberi kerja harus membayarkan upah pekerja selambat-lambatnya 7 hari setelah berakhirnya periode pembayaran upah atau pemberhentian kerja. Jika tidak, pemberi kerja harus membayar bunga atas upah yang belum dibayarkan.
- Pekerja dapat menganggap pekerjaannya dihentikan oleh pemberi kerja dan dia berhak memperoleh pembayaran sebagai pengganti pemberitahuan dan pembayaran pemutusan kerja lainnya jika upah tidak dibayarkan dalam waktu 1 bulan setelah jatuh tempo.
- ➔ Pemberi kerja yang melanggar ketentuan di atas dapat dikenai tuntutan hukum dan, jika terbukti bersalah, dikenakan hukuman maksimum berupa (1) denda sebesar \$100.000 dan hukuman penjara selama 1 tahun karena pemotongan upah secara ilegal; (2) denda sebesar \$350.000 dan hukuman penjara selama 3 tahun karena tidak patuh membayar upah dan tanpa alasan wajar, saat upah seharusnya dibayarkan; (3) denda sebesar \$10.000 karena tidak patuh membayar bunga atas upah yang belum dibayarkan secara sengaja dan tanpa alasan wajar.



Kewajiban Membayar Upah Pekerja Sub-kontraktor

- Kontraktor utama, sub-kontraktor utama, dan sub-kontraktor utama terpilih yang terlibat dalam proyek pembangunan dan konstruksi wajib membayar upah 2 bulan pertama yang belum dibayarkan kepada pekerja yang dipekerjakan oleh sub-kontraktor atau sub-kontraktor terpilih.
- Jika upah dari pekerja yang dipekerjakan oleh sub-kontraktor atau sub-kontraktor terpilih belum dibayarkan, pekerja tersebut harus mengirimkan pemberitahuan tertulis kepada kontraktor utama atau sub-kontraktor utama terpilih dalam waktu 60 hari (atau tambahan waktu 90 hari atas seizin Komisaris Tenaga Kerja) setelah upahnya jatuh tempo. Pekerja harus mencantumkan hal-hal sebagai berikut dalam pemberitahuan tersebut:
 1. nama dan alamat pekerja;
 2. nama dan alamat pemberi kerja;
 3. alamat lokasi kerja;
 4. rincian pekerjaan yang upahnya perlu dibayarkan; dan
 5. jumlah upah yang harus dibayarkan dan periode pembayarannya.
- Kontraktor utama, sub-kontraktor utama, dan sub-kontraktor utama terpilih harus membayarkan upah pekerja dalam waktu 30 hari setelah menerima surat pemberitahuan. Mereka dapat meminta setiap sub-kontraktor utama atau sub-kontraktor utama terpilih kepada Pemberi kerja untuk berbagi tanggung jawab.



Hari Istirahat

- Pekerja yang dipekerjakan menurut kontrak berkelanjutan berhak mendapat minimum 1 hari istirahat dalam kurun waktu 7 hari.
- Atas persetujuan pekerja, pemberi kerja dapat menukar hari istirahat lain dengan hari istirahat yang sebenarnya. Dalam hal ini, hari yang ditukar harus di bulan yang sama sebelum hari istirahat yang sebenarnya atau dalam waktu 30 hari setelahnya.
- Pemberi kerja tidak diperbolehkan memaksa pekerja untuk bekerja di hari istirahatnya, kecuali jika terjadi kerusakan mesin atau pabrik atau kondisi darurat tak terduga lainnya.
- Pekerja, kecuali remaja berusia di bawah 18 tahun yang dipekerjakan dalam industri, boleh memilih untuk bekerja secara sukarela di hari istirahatnya.
- Pembayaran hari istirahat ditetapkan melalui kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja.
- Pemberi kerja yang tanpa alasan wajar tidak memberikan hari istirahat kepada pekerjanya dapat dikenai tuntutan hukum dan, jika terbukti bersalah, dikenakan denda sebesar \$50.000.
- Pemberi kerja yang memaksa pekerja untuk bekerja di hari istirahatnya dapat dikenai tuntutan hukum dan, jika terbukti bersalah, dikenakan denda sebesar \$50.000.

Hari Libur Resmi

- Pekerja, terlepas dari masa kerjanya, berhak menikmati hari libur resmi berikut:

Tahun Baru (1 Januari)
Tahun Baru Imlek
Hari kedua Tahun Baru Imlek
Hari ketiga Tahun Baru Imlek
Festival Ching Ming
Hari Buruh (1 Mei)
Hari Raya Buddha <i>(ditambahkan sejak 2022)</i>
Festival Tuen Ng
Hari Jadi SAR Hong Kong (1 Juli)
Hari setelah Festival Tengah Musim Gugur Cina
Hari Nasional (1 Oktober)
Festival Chung Yeung
Festival Titik Balik Matahari Musim Dingin Cina atau Hari Natal (sesuai pilihan pemberi kerja)
Hari kerja pertama setelah Hari Natal <i>(ditambahkan sejak 2024)*</i>

* Berlaku mulai 1 Januari 2024

- Tambahan Hari Libur Resmi Mulai Tahun 2026 dan seterusnya:

Tahun	Tambahan Hari Libur Resmi Baru	Jumlah Hari Libur Resmi
Mulai tahun 2026	Senin Paskah	15
Mulai tahun 2028	Jumat Agung	16
Mulai tahun 2030	Sabtu Suci	17

- Jika pemberi kerja memerlukan pekerja untuk bekerja pada hari libur resmi, pemberi kerja harus mengatur hari libur pengganti dalam waktu 60 hari sebelum atau sesudah hari libur resmi tersebut. Akan tetapi, pemberitahuan itu harus disampaikan kepada pekerja minimum 48 jam sebelumnya. Jika pemberi kerja dan pekerja setuju, hari apa pun dalam waktu 30 hari sebelum atau setelah hari libur resmi atau alternatif tersebut dapat ditetapkan sebagai hari libur pengganti.
- Pekerja yang telah dipekerjakan menurut kontrak berkelanjutan selama minimum 3 bulan sebelum suatu hari libur resmi, berhak mendapat upah hari libur. Besarnya upah hari libur harian setara dengan upah harian rata-rata pekerja. (lihat Lampiran)
- Upah hari libur harus dibayarkan kepada pekerja selambat-lambatnya pada hari pembayaran upah setelah hari libur resmi tersebut.
- Terlepas dari apakah pekerja berhak mendapat upah hari libur atau tidak, pemberi kerja harus memberikan hari libur resmi kepada pekerja, atau menentukan “hari libur alternatif” atau “hari libur pengganti”. Pemberi kerja tidak boleh memberi pembayaran dalam bentuk apa pun kepada pekerja sebagai pengganti hari libur. Dalam kata lain, tidak diperbolehkan “membeli” hari libur.
- ➔ Pemberi kerja yang tanpa alasan wajar tidak memberikan hari libur resmi, hari libur alternatif, atau hari libur pengganti, atau tidak membayar upah hari libur kepada pekerja dapat dikenai tuntutan hukum dan, jika terbukti bersalah, dikenakan denda sebesar \$50.000.



Cuti Tahunan Berbayar

- Pekerja yang telah dipekerjakan menurut kontrak berkesinambungan selama 12 bulan berhak mengambil cuti tahunan berbayar dalam tempoh 12 bulan selanjutnya.
- Jumlah cuti tahunan berbayar meningkat secara progresif dari 7 hari sampai maksimum 14 hari bergantung masa kerja sang pekerja.
- Hari istirahat atau hari ibur rasmi yang jatuh pada tempoh cuti tahunan akan dihitung sebagai cuti tahunan dan pemberi kerja harus menentukan hari istirahat atau libur lainnya bagi pekerja.
- Besarnya upah cuti tahunan per hari setara dengan upah harian rata-rata pekerja. (lihat Lampiran)
- Upah cuti tahunan harus dibayarkan kepada pekerja selambat-lambatnya pada hari pembayaran upah biasa setelah tempoh cuti tahunan diambil.
- Pekerja dapat memilih untuk menerima pembayaran sebagai pengganti sebagian hak cuti yang melebihi 10 hari.
- Pekerja yang telah bekerja selama 3 bulan tetapi kurang dari 12 bulan dalam tahun cuti dan diberhentikan (selain pemberhentian akibat pelanggaran serius oleh pekerja), berhak menerima upah cuti secara pro rata.
- Pemberi kerja yang tanpa alasan wajar tidak memberi cuti tahunan kepada pekerja dapat dikenai tuntutan hukum dan, jika terbukti bersalah, dikenakan denda sebesar \$50.000.
- Pemberi kerja yang tidak membayar upah cuti tahunan kepada pekerja dapat dikenai tuntutan hukum dan, jika terbukti bersalah, dikenakan denda sebesar \$50.000.



Tunjangan Sakit

- Pekerja yang dipekerjakan menurut kontrak berkelanjutan dapat mengakumulasi 2 hari cuti sakit per bulan selama 12 bulan pertama kerja, dan 4 hari cuti sakit per bulan kerja setelahnya. Maksimum 120 hari dapat diakumulasi.
- Pekerja berhak memperoleh tunjangan sakit jika telah mengakumulasi jumlah hari cuti sakit berbayar yang cukup, dan hari cuti sakit yang diambil minimum 4 hari berturut-turut, dengan didukung oleh: (i) surat keterangan dokter^{Catatan1}; atau (ii) mengenai ketidakhadiran pekerja karena alasan mematuhi persyaratan pembatasan mobilitas di tengah epidemi yang diberlakukan sesuai Undang-undang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit (Bab 599), pekerja diwajibkan untuk menunjukkan bukti persyaratan tersebut^{Catatan2}. Besarnya tunjangan sakit harian setara dengan empat per lima dari upah harian rata-rata pekerja. (lihat Lampiran)
- Tunjangan sakit harus dibayarkan kepada pekerja selambat-lambatnya pada hari pembayaran upah biasa.
- Pemberi kerja yang tanpa alasan wajar tidak membayar tunjangan sakit kepada pekerja dapat dikenai tuntutan hukum dan, jika terbukti bersalah, dikenakan denda sebesar \$50.000.

Perlindungan Ketenagakerjaan bagi Pekerja

- Pemberi kerja dilarang mengakhiri kontrak kerja pekerja pada hari cuti sakit berbayarnya, kecuali dalam kasus pemberhentian akibat pelanggaran serius oleh pekerja.
- Pemberi kerja yang melanggar ketentuan di atas dapat dikenai tuntutan hukum dan, jika terbukti bersalah, dikenakan denda sebesar \$100.000.
- Selain itu, pemberi kerja harus memberikan pembayaran pemutusan kerja kepada pekerja akibat pemberhentian kerja yang tidak sesuai aturan pada hari cuti sakit, dalam waktu 7 hari setelah pemberhentian. Pekerja juga dapat mengklaim ganti rugi sesuai dengan “Perlindungan Ketenagakerjaan” dari pemberi kerja jika diberhentikan karena alasan selain yang ditentukan dalam Undang-undang. (lihat bagian “Perlindungan Ketenagakerjaan” di bawah)

Catatan1 Saat pekerja yang hamil tidak masuk kerja atas alasan pemeriksaan kehamilan, perawatan kesehatan pasca-melahirkan, atau keguguran, dan ketidakhadirannya didukung oleh surat dokter, seluruh hari ketika pekerja tidak masuk kerja akan dihitung sebagai cuti sakit (mengenai pemeriksaan kesehatan pekerja terkait kehamilan, yang dilakukan pada atau setelah tanggal 11 Desember 2020, pekerja juga dapat memberikan surat kehadiran, selain surat dokter). Dalam kondisi ini, jika pekerja telah mengakumulasi jumlah hari cuti sakit berbayar yang cukup, setiap hari cuti sakit harus disertai tunjangan cuti sakit.

Catatan2 Berlaku untuk cuti sakit yang diambil oleh pekerja yang tidak masuk kerja karena mematuhi pembatasan mobilitas pada tanggal 17 Juni 2022 atau sesudahnya. Persyaratan khusus pembatasan mobilitas di tengah epidemi adalah sebagaimana ditentukan di Bagian 1, Lampiran 12 Undang-undang Ketenagakerjaan. Bukti persyaratan tersebut antara lain dokumen cetak maupun elektronik, atau data elektronik yang diterbitkan oleh Pemerintah. Bukti dianggap relevan kalau mencantumkan nama pekerja, atau informasi yang dapat mengidentifikasi identitas pekerja, jenis pembatasan mobilitas yang diberlakukan serta tanggal mulai dan selesainya pembatasan tersebut.

Perlindungan Kehamilan

- Pekerja wanita yang dipekerjakan menurut kontrak berkelanjutan tepat sebelum dimulainya cuti hamil dan telah menyampaikan pemberitahuan mengenai kehamilannya kepada pemberi kerja, berhak memperoleh:
 - ▶ masa cuti hamil selama 14^{Catatan³} minggu berturut-turut;
 - ▶ jika persalinan terjadi setelah tanggal perkiraan persalinan, tambahan masa cuti yang sesuai dengan jumlah hari keterlambatan;
 - ▶ masa cuti tambahan maksimum 4 minggu atas dasar sakit atau disabilitas akibat kehamilan atau persalinan.
- Atas persetujuan pemberi kerja, pekerja dapat memutuskan untuk mengambil cuti hamil sejak 2 sampai 4 minggu sebelum tanggal perkiraan persalinan. Jika pekerja tidak menentukan tanggal, atau tidak berhasil mendapatkan persetujuan dari pemberi kerja, maka pekerja tersebut harus memulai cuti hamil empat minggu sebelum tanggal perkiraan persalinan.
- Pekerja berhak memperoleh tunjangan cuti hamil selama 14^{Catatan⁴} minggu jika telah bekerja menurut kontrak berkelanjutan selama minimum 40 minggu, terhitung sebelum pelaksanaan cuti hamil yang dijadwalkan, serta telah menyampaikan pemberitahuan kehamilan dan niat untuk mengambil cuti hamil kepada pemberi kerja. Besarnya tunjangan cuti hamil harian setara dengan empat per lima upah harian rata-rata pekerja (lihat Lampiran). Tunjangan cuti hamil selama 4 minggu untuk minggu ke-11 sampai 14 dari cuti hamil dikenai batas maksimum \$80.000.
- Upah cuti hamil harus dibayarkan pada hari pembayaran upah biasa.
- Pemberi kerja, setelah membayar semua tunjangan cuti hamil pada hari pembayaran upah biasa, dapat mengajukan permintaan ganti rugi kepada Pemerintah^{Catatan⁵} atas tunjangan cuti hamil minggu ke-11 sampai 14, yang dapat dibayarkan dan dibayarkan menurut Undang-undang Ketenagakerjaan. Untuk rinciannya, kunjungi “Reimbursement Easy Portal” di www.rmlps.gov.hk.
- Jika diperlukan oleh pemberi kerja, pekerja harus memberikan surat keterangan dokter yang mencantumkan tanggal perkiraan persalinan.
- ➔ Pemberi kerja yang tidak memberikan cuti hamil atau tidak membayar upah cuti hamil kepada pekerja yang memenuhi syarat, dapat dikenai tuntutan hukum dan, jika terbukti bersalah, dikenakan denda sebesar \$50.000.



Catatan³ Pekerja yang memenuhi syarat dan melahirkan sebelum tanggal 11 Desember 2020 berhak atas cuti hamil selama 10 minggu berturut-turut.

Catatan⁴ Pekerja yang memenuhi syarat dan melahirkan sebelum tanggal 11 Desember 2020 berhak atas tunjangan cuti hamil selama 10 minggu.

Catatan⁵ Skema Ganti Rugi Tunjangan Cuti Hamil adalah skema administratif Pemerintah.

Perlindungan Ketenagakerjaan bagi Pekerja

- Pemberi kerja dilarang mengakhiri kontrak kerja berkelanjutan dari pekerja yang hamil, yang telah menyampaikan surat pemberitahuan kehamilan kepada pemberi kerja, kecuali dalam kasus pemberhentian segera akibat pelanggaran serius oleh pekerja.
- Selain kondisi tersebut di atas, pemberhentian pekerja yang hamil oleh pemberi kerja merupakan suatu pelanggaran. Pemberi kerja dapat dikenai tuntutan hukum dan, jika terbukti bersalah, dikenakan denda sebesar \$100.000.
- Selain itu, pemberi kerja wajib memberikan pembayaran pemutusan kerja kepada pekerja yang hamil atas dasar pemberhentian yang tidak sesuai aturan, dalam waktu 7 hari setelah pemberhentian. Pekerja juga dapat meminta ganti rugi sesuai dengan "Perlindungan Ketenagakerjaan" dari pemberi kerja jika diberhentikan karena alasan selain yang ditentukan dalam Undang-undang. (lihat bagian "Perlindungan Ketenagakerjaan" di bawah)
- Pemberi kerja tidak diperbolehkan memberikan pekerjaan yang berat, berisiko, atau berbahaya kepada pekerja yang hamil.
- Pemberi kerja yang tanpa alasan wajar tidak mematuhi ketentuan-ketentuan di atas dapat dikenai tuntutan hukum dan, jika terbukti bersalah, dikenakan denda sebesar \$50.000.



Cuti Pasangan Melahirkan

Pekerja laki-laki berhak mendapatkan cuti pasangan melahirkan selama 5^{Catatan⁶} hari setiap kali istri/pasangannya melahirkan jika pekerja tersebut –

1. adalah ayah^{Catatan⁷} dari anak yang baru dilahirkan atau calon ayahnya;
2. telah bekerja menurut kontrak yang berkelanjutan; dan
3. telah menyampaikan pemberitahuan yang diperlukan kepada pemberi kerja.

Catatan⁶ Jumlah hari cuti pasangan melahirkan untuk pekerja pria yang memenuhi syarat adalah 3 hari setiap kali istri/pasangannya melahirkan jika anak lahir pada atau setelah tanggal 27 Februari 2015, tetapi sebelum 18 Januari 2019.

Catatan⁷ Pekerja tidak diharuskan untuk menikah dengan ibu dari anak yang dilahirkan untuk mendapatkan hak cuti pasangan melahirkan berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan.

Pengambilan Cuti Pasangan Melahirkan

- Pekerja harus memberi tahu pemberi kerjanya tentang –
 1. Niatnya untuk mengambil cuti pasangan melahirkan setidaknya 3 bulan sebelum tanggal perkiraan persalinan (tanggal cuti tepatnya tidak diperlukan pada tahap ini); dan
 2. tanggal cuti pasangan melahirkan, sebelum mengambil cutinya^{Catatan⁸}.
- Jika pekerja tidak memberitahukan niatnya di atas dalam waktu 3 bulan sebelumnya kepada pemberi kerja, pekerja harus memberitahukan kepada pemberi kerja tanggal cuti pasangan melahirkannya minimum 5 hari sebelum tanggal tersebut.
- Jika diminta oleh pemberi kerja, pekerja harus memberikan pernyataan tertulis yang ditandatangani oleh pekerja dengan mencantumkan –
 1. nama ibu dari anak yang dilahirkan;
 2. tanggal perkiraan/tanggal aktual kelahiran anak; dan
 3. bahwa pekerja tersebut adalah ayah dari anak tersebut.
- Pekerja dapat mengambil cuti pasangan melahirkan kapan saja, mulai dari 4 minggu sebelum tanggal perkiraan persalinan hingga 14^{Catatan⁹} minggu terhitung sejak tanggal aktual kelahiran anak. Pekerja dapat mengambil hak cuti pasangan melahirkan selama 5 hari berturut-turut atau secara terpisah.

Pembayaran Selama Cuti Pasangan Melahirkan

- Pekerja laki-laki berhak mendapatkan upah selama cuti pasangan melahirkan jika –
 1. telah bekerja menurut kontrak berkelanjutan selama minimum 40 minggu, tepat sebelum tanggal cuti pasangan melahirkan; dan
 2. telah menyerahkan dokumen yang diperlukan kepada pemberi kerja dalam periode-periode berikut (mana saja yang berakhir terlebih dahulu) –
 - (i) 12 bulan setelah hari pertama cuti pasangan melahirkan; atau
 - (ii) jika pekerja tidak lagi bekerja, 6 bulan setelah berhenti bekerja.
- Besarnya upah cuti pasangan melahirkan setara dengan empat per lima dari upah rata-rata harian pekerja. (lihat Lampiran)

Dokumen yang harus diserahkan oleh pekerja

Untuk kelahiran di Hong Kong: akta kelahiran anak di mana nama pekerja tercantum sebagai ayah dari anak tersebut.

Catatan⁸ Undang-undang tidak menetapkan seberapa jauh pemberitahuan tersebut harus diberikan sebelumnya.

Catatan⁹ Jika anak lahir sebelum tanggal 11 Desember 2020, diperbolehkan hingga 10 minggu terhitung mulai dari tanggal kelahiran anak sebenarnya.

Untuk kelahiran di luar Hong Kong: akta kelahiran anak yang diterbitkan oleh pihak berwenang setempat yang mana nama pekerja tercantum sebagai ayah dari anak tersebut (atau jika pihak berwenang setempat tidak menerbitkan akta kelahiran, maka dokumen lain yang diterbitkan oleh pihak berwenang yang dapat dijadikan sebagai bukti sah bahwa pekerja adalah ayah dari anak tersebut).

CATATAN: Contoh akta kelahiran yang diterbitkan oleh pihak berwenang dari beberapa tempat di luar Hong Kong tersedia di halaman web Departemen Ketenagakerjaan.

Batas waktu pembayaran upah cuti pasangan melahirkan

- Jika pekerja telah memberikan dokumen yang diperlukan kepada pemberi kerja sebelum mengambil hari cuti pasangan melahirkan, pemberi kerja harus membayarkan upah cuti pasangan melahirkan kepada pekerja –
 1. selambat-lambatnya pada hari pembayaran upah selanjutnya setelah hari cuti pasangan melahirkan; atau
 2. jika pekerja sudah tidak lagi bekerja, dalam 7 hari setelah berhenti bekerja.
 - Jika pekerja menyerahkan dokumen yang diperlukan kepada pemberi kerja setelah mengambil cuti pasangan melahirkan, pemberi kerja harus membayarkan upah cuti pasangan melahirkan tersebut kepada pekerja –
 1. selambat-lambatnya pada hari pembayaran upah selanjutnya setelah dokumen tersebut diserahkan; atau
 2. jika pekerja tidak lagi bekerja, diberikan 7 hari setelah dokumen diberikan.
- ➔ Pemberi kerja yang tidak memberikan cuti pasangan melahirkan atau upah cuti pasangan melahirkan kepada pekerja yang memenuhi syarat, dapat dikenai tuntutan hukum dan, jika terbukti bersalah, dikenakan denda sebesar \$50.000.

Hal-hal Lain yang Perlu Diperhatikan

Pemberi kerja dan pekerja seyogianya memperhatikan kewajiban mereka berdasarkan Undang-undang Data Pribadi (Privasi) (Bab 486) dalam mengungkapkan dan menggunakan data pribadi milik ibu dari anak sang pekerja, untuk kepentingan pemberian izin atau pengambilan cuti pasangan melahirkan dan upah cuti pasangan melahirkan. Pemberi kerja mungkin perlu mengingatkan pekerjaanya untuk mendapatkan persetujuan dari ibu si anak sebelum mengungkapkan data pribadinya. Jika ada pertanyaan, pemberi kerja dan pekerja dapat berkonsultasi dengan Kantor Komisaris Privasi Data Pribadi.

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

Pembayaran Akhir Tahun

- Jika dalam kontrak kerja tertera hak atas pembayaran akhir tahun, pekerja berhak mendapatkannya apabila dia telah dipekerjakan menurut kontrak berkelanjutan selama periode pembayaran.
- Besarnya pembayaran akhir tahun adalah sebagaimana tercantum dalam kontrak kerja. Jika tidak tercantum, jumlahnya setara dengan upah bulanan rata-rata dari pekerja. (lihat Lampiran)
- Pekerja berhak memperoleh pembayaran akhir tahun secara pro rata jika telah dipekerjakan menurut kontrak berkelanjutan selama minimum 3 bulan dalam periode pembayaran (tidak termasuk masa percobaan pada 3 bulan pertama) dan:
 - ▶ tetap dipekerjakan setelah masa pembayaran berakhir; atau
 - ▶ diberhentikan oleh pemberi kerja (kecuali dalam kasus pemberhentian segera akibat pelanggaran serius oleh pekerja).
- Waktu Pembayaran

Syarat Kerja	Waktu Pembayaran
Waktu pembayaran ditentukan dalam kontrak kerja	Tanggal yang ditentukan
Waktu pembayaran tidak ditentukan dalam kontrak kerja	Hari terakhir periode pembayaran atau dalam 7 hari setelahnya
Jika kontrak kerja dihentikan sebelum periode pembayaran berakhir dan pekerja berhak memperoleh pembayaran akhir tahun secara pro rata	Hari ketika kontrak berakhir atau dalam 7 hari setelahnya
Jika pembayaran akhir tahun diperhitungkan berdasarkan laba pemberi kerja	Hari ketika laba ditentukan atau dalam 7 hari setelahnya

- ➔ Pemberi kerja yang secara sengaja atau tanpa alasan wajar tidak memberikan pembayaran akhir tahun kepada pekerja yang memenuhi syarat, dapat dikenai tuntutan hukum dan, jika terbukti bersalah, dikenakan denda sebesar \$50.000.



Pemutusan Kontrak

- Pemberi kerja atau pekerja harus menyampaikan pemberitahuan atau pembayaran sebagai pengganti pemberitahuan ketika mengakhiri kontrak kerja. Waktu pemberitahuan atau jumlah pembayaran sebagai pengganti pemberitahuan yang diperlukan adalah:

Syarat Kerja			Jangka waktu pemberitahuan	Pembayaran sebagai pengganti pemberitahuan
Selama Masa Percobaan	di bulan pertama percobaan		tidak diperlukan	tidak diperlukan
	setelah bulan pertama percobaan	kontrak menentukan waktu pemberitahuan yang diperlukan	sesuai persetujuan, tetapi minimum 7 hari	Waktu pemberitahuan dinyatakan dalam <u>hari</u> atau <u>minggu</u> : = "Upah harian rata-rata" x "Jumlah hari dalam periode pemberitahuan di mana upah biasanya akan dibayarkan kepada pekerja" (lihat Lampiran)
		kontrak tidak menentukan jangka waktu pemberitahuan yang diperlukan	minimum 7 hari	
Untuk kontrak berkelanjutan* tanpa/ setelah masa percobaan	kontrak menentukan jangka waktu pemberitahuan yang diperlukan		sesuai persetujuan, tetapi minimum 7 hari	Waktu pemberitahuan dinyatakan dalam <u>bulan</u> : = "Upah bulanan rata-rata" x "Jumlah bulan yang disebutkan dalam jangka waktu pemberitahuan" (lihat Lampiran)
	kontrak tidak menentukan jangka waktu pemberitahuan yang diperlukan		minimum 1 bulan	

* Untuk kontrak tidak berkelanjutan tanpa/setelah masa percobaan, jangka waktu pemberitahuan harus sesuai dengan persetujuan.

- Ketika terjadi pemberhentian kerja, pemberi kerja harus memberikan pembayaran pemutusan kerja kepada pekerja, yang biasanya mencakup upah yang belum dibayarkan, pembayaran sebagai pengganti pemberitahuan (jika ada), upah cuti tahunan, pembayaran akhir tahun, upah penghargaan masa kerja atau pesangon (jika ada), dan pembayaran lainnya menurut kontrak kerja. Selain pesangon, semua pembayaran pemutusan kerja harus dibayarkan dalam 7 hari setelah masa kerja berakhir. Untuk pembayaran pesangon, pemberi kerja harus membayar dalam waktu 2 bulan sejak diterimanya pemberitahuan untuk mengklaim pesangon dari pekerja.
- Pemberi kerja harus membayar bunga atas upah yang belum dibayarkan kepada pekerja jika tidak membayar upah kepada pekerja dalam waktu 7 hari setelah masa kerja berakhir atau kontrak selesai.

- ➔ Pemberi kerja yang secara sengaja atau tanpa alasan wajar tidak memberikan pembayaran pemutusan kerja pada waktunya, dapat dikenai tuntutan hukum dan, jika terbukti bersalah, dikenakan denda sebesar \$350.000 atau hukuman penjara selama 3 tahun.



Upah Penghargaan Masa Kerja

- Pekerja yang dipekerjakan menurut kontrak berkelanjutan selama minimum 5 tahun berhak memperoleh upah penghargaan masa kerja jika:
 - ▶ diberhentikan (kecuali jika diberhentikan akibat pemutusan kerja atau pemberhentian segera akibat pelanggaran serius oleh pekerja);
 - ▶ kontrak kerja tetap telah berakhir dan tidak diperbarui;
 - ▶ meninggal selama masa kerja;
 - ▶ mendapatkan surat keterangan khusus dari ahli medis terdaftar atau ahli pengobatan Cina terdaftar, yang menyatakan bahwa pekerja secara permanen tidak mampu lagi melakukan pekerjaannya; atau
 - ▶ berusia 65 tahun ke atas dan mengundurkan diri.
- Upah penghargaan masa kerja harus dibayarkan kepada pekerja dalam waktu 7 hari setelah tanggal kontrak kerja berakhir, kecuali jika ditentukan sebaliknya dalam hal pembayaran kepada ahli waris dari pekerja yang meninggal.
- Pemberi kerja yang secara sengaja dan tanpa alasan wajar tidak membayar upah penghargaan masa kerja, dapat dikenai tuntutan hukum dan, jika terbukti bersalah, dikenakan denda sebesar \$350.000 dan hukuman penjara selama 3 tahun.
- Pemberi kerja yang tanpa alasan wajar tidak memberikan upah penghargaan masa kerja kepada ahli waris dari pekerja yang meninggal, dapat dikenai tuntutan hukum dan, jika terbukti bersalah, dikenakan denda sebesar \$50.000.



Pembayaran Pesangon

- Pekerja yang dipekerjakan menurut kontrak berkelanjutan selama minimum 24 bulan berhak memperoleh pembayaran pesangon jika:
 - ▶ diberhentikan atas alasan jasa/pekerjaannya tidak lagi dibutuhkan;
 - ▶ masa kontrak kerja tetapnya berakhir tanpa diperpanjang akibat jasa/pekerjaannya tidak lagi dibutuhkan; atau
 - ▶ dipecat.
- Pemberi kerja harus memberikan pesangon kepada pekerja selambat-lambatnya 2 bulan sejak diterimanya pemberitahuan tertulis untuk mengklaim pembayaran tersebut dari pekerja.
- Pemberi kerja yang tanpa alasan wajar tidak memberikan pesangon kepada pekerja, dapat dikenai tuntutan hukum dan, jika terbukti bersalah, denda sebesar \$50.000.

Perhitungan Upah Penghargaan Masa Kerja dan Pesangon

- Jika masa kerja karyawan tidak berada pada periode yang mencakup tanggal 1 Mei 2025^{Catatan¹⁰} (yaitu tanggal efektif penghapusan pengaturan pengimbangan Dana Pensiun Wajib ("MPF")) ("tanggal transisi") atau jika karyawan tidak tercakup dalam Sistem MPF atau skema pensiun wajib lainnya^{Catatan¹¹}, rumus di bawah ini akan digunakan untuk menghitung pembayaran pesangon/pembayaran masa kerja lama untuk seluruh masa kerja.

Pekerja berbayar bulanan	(Upah penuh bulan terakhir* x 2/3) [#] x jumlah tahun kerja yang diperhitungkan
Pekerja berbayar harian atau periode tertentu	(Upah selama 18 hari* yang dipilih oleh pekerja dalam 30 hari kerja biasa terakhirnya) [#] x jumlah tahun kerja yang diperhitungkan

- Apabila masa kerja karyawan berada pada periode yang mencakup tanggal 1 Mei 2025^{Catatan¹²}, pembayaran pesangon / pembayaran penghargaan masa kerja dibagi menjadi dua bagian berdasarkan tanggal transisi – bagian pra-transisi (untuk masa kerja sebelum tanggal transisi) dan bagian pascatransisi (untuk masa kerja yang dimulai sejak tanggal transisi). Perhitungannya adalah sebagai berikut:

	Bagian pra-transisi	Bagian pascatransisi
Pekerja berbayar bulanan	(gaji penuh bulan terakhir sebelum tanggal transisi [^] x 2/3) [#] x tahun layanan yang dapat diperhitungkan sebelum tanggal transisi	(upah penuh bulan terakhir sebelum pemutusan hubungan kerja* x 2/3) [#] x tahun masa kerja terhitung sejak tanggal transisi
Pekerja berbayar harian atau periode tertentu	(upah 18 hari apa pun [^] yang dipilih oleh karyawan dari 30 hari kerja normal terakhirnya sebelum tanggal transisi) [#] x tahun layanan yang dapat diperhitungkan sebelum tanggal transisi	(upah 18 hari* yang dipilih oleh karyawan dari 30 hari kerja normal terakhirnya sebelum pemutusan kontrak) [#] x tahun masa kerja terhitung sejak tanggal transisi

- * Pekerja juga diperbolehkan untuk merujuk kepada upah rata-ratanya dalam waktu 12 bulan sebelum penghentian kontrak kerja dalam perhitungan ini. (Jika kontrak kerja dihentikan dengan pembayaran sebagai pengganti pemberitahuan, pekerja boleh merujuk kepada upah rata-ratanya dalam waktu 12 bulan sebelum tanggal pembayaran sebagai pengganti pemberitahuan diperhitungkan.)

[^] Seorang karyawan juga dapat memilih untuk menggunakan upah rata-ratanya dalam 12 bulan sebelum tanggal transisi untuk dihitung.

[#] Jumlah ini tidak boleh melebihi 2/3 dari \$22.500 (yaitu \$15.000).

Catatan¹⁰ Pekerjaan seorang karyawan tidak melampaui tanggal 1 Mei 2025 jika pekerjaannya dihentikan sebelum tanggal 1 Mei 2025 atau dimulai pada atau setelah tanggal 1 Mei 2025.

Catatan¹¹ Misalnya, asisten rumah tangga, dan karyawan yang berusia di bawah 18 tahun, atau karyawan yang mulai bekerja pada usia 65 tahun atau lebih.

Catatan¹² Pekerjaan seorang karyawan berada pada periode yang mencakup tanggal 1 Mei 2025 jika pekerjaannya dimulai sebelum 1 Mei 2025 dan berakhir pada atau setelah 1 Mei 2025.

Pengimbang Pembayaran Pesangon / Pembayaran Masa Kerja yang Lama terhadap Manfaat Skema MPF, Manfaat Skema Pensiun Jabatan atau Gratifikasi berdasarkan masa kerja

- Bagi karyawan yang pekerjaannya dihentikan sebelum 1 Mei 2025 – pemberi kerja dapat menggunakan manfaat yang diperoleh dari kontribusi MPF pemberi kerja, manfaat yang diperoleh dari skema pensiun kerja ("ORS") yang dapat diatribusikan pada kontribusi pemberi kerja dan / atau gratifikasi berdasarkan lamanya masa kerja untuk mengimbangi pembayaran pesangon / pembayaran masa kerja yang panjang.
- Bagi karyawan yang pekerjaannya dimulai pada atau setelah 1 Mei 2025 – pemberi kerja tidak dapat menggunakan manfaat yang diperoleh dari kontribusi wajib MPF pemberi kerja untuk mengimbangi pembayaran pesangon / pembayaran masa kerja yang panjang, tetapi dapat terus menggunakan manfaat yang diperoleh dari kontribusi sukarela MPF pemberi kerja dan gratifikasi berdasarkan lamanya masa kerja untuk mengimbangi pembayaran pesangon / pembayaran masa kerja yang panjang.
- Bagi karyawan yang masa kerjanya berada pada periode yang mencakup tanggal 1 Mei 2025 – pemberi kerja dapat terus menggunakan manfaat yang diperoleh dari kontribusi wajib MPF pemberi kerja untuk mengimbangi bagian pra-transisi pembayaran pesangon/pembayaran masa kerja yang lama, tetapi tidak untuk bagian pasca-transisi pembayaran pesangon / pembayaran masa kerja yang lama. Manfaat yang diperoleh dari kontribusi sukarela MPF pemberi kerja dan gratifikasi berdasarkan masa kerja dapat terus digunakan untuk mengimbangi bagian pra-dan / atau pasca-transisi pembayaran pesangon/pembayaran masa kerja yang lama.
- Penghapusan pengaturan pengimbangan juga berlaku bagi karyawan yang bergabung dengan ORS.
- Untuk perinciannya, silakan lihat Bab 11 dan Lampiran 2 dari "Panduan Ringkas Mengenai Undang-undang Ketenagakerjaan".
- Mulai 1 Mei 2025, pemberi kerja yang memenuhi syarat, setelah membayar pesangon / pembayaran jasa lama kepada karyawan sesuai dengan Peraturan Ketenagakerjaan, dapat mengajukan permohonan kepada Pemerintah untuk subsidi^{Catatan13} sehubungan dengan biaya pada bagian pascatransisi dari pembayaran pesangon dan pembayaran jasa lama. Untuk keterangan lebih lanjut, silakan kunjungi situs web tematik di www.op.labour.gov.hk.



Catatan13 Skema Subsidi Penghapusan Pengaturan Pengimbangan MPF merupakan skema administratif Pemerintah yang berlaku selama 25 tahun.

Perlindungan Ketenagakerjaan



- Pekerja dapat mengklaim ganti rugi sesuai dengan Perlindungan Ketenagakerjaan dari pemberi kerja dalam situasi-situasi sebagai berikut:
 - ▶ pemberhentian yang tidak wajar (pekerja harus dipekerjakan menurut kontrak berkelanjutan selama minimum 24 bulan);
 - ▶ perubahan ketentuan yang tidak wajar dalam kontrak kerja (pekerja harus dipekerjakan menurut kontrak berkelanjutan);
 - ▶ pemberhentian yang tidak wajar dan melanggar hukum.
 - Jika pemberi kerja memberhentikan pekerja atau mengubah ketentuan dalam kontrak kerja tanpa alasan-alasan yang sah berikut ini, pemberhentian atau perubahan tersebut dianggap tidak wajar:
 - ▶ perilaku pekerja;
 - ▶ kemampuan atau kualifikasi pekerja dalam melakukan pekerjaan;
 - ▶ jasa/pekerjaan tidak lagi dibutuhkan atau keperluan operasional bisnis nyata lainnya;
 - ▶ persyaratan hukum;
 - ▶ alasan penting lainnya.
 - Ketidakhadiran seorang pekerja karena kepatuhannya terhadap persyaratan khusus pembatasan mobilitas di tengah epidemi tidak menjadi alasan sah untuk pemecatan atau perubahan ketentuan kontrak kerja yang dilakukan pemberi pekerjaan. (lihat bagian tentang persyaratan khusus pembatasan mobilitas di tengah epidemi di "Tunjangan Sakit")
 - Ganti rugi sesuai dengan Perlindungan Ketenagakerjaan meliputi pemberian kerja kembali, perekrutan kembali, pembayaran terakhir, dan kompensasi (kompensasi hanya berlaku dalam kasus pemberhentian yang tidak wajar dan melanggar hukum).
- * Untuk detailnya, silakan mengacu pada Bab 10 "Panduan Ringkas Mengenai Undang-undang Ketenagakerjaan".

Tanggung Jawab Hukum Pemberi Kerja jika Tidak Membayar Putusan Pengadilan Ketenagakerjaan atau Dewan Ajudikasi Klaim Ketenagakerjaan Minor

- Pemberi kerja yang secara sengaja dan tanpa alasan wajar tidak membayar putusan* dalam waktu 14 hari setelah tanggal pembayaran seharusnya, dapat dikenai tuntutan hukum dan, jika terbukti bersalah, dikenakan denda sebesar \$350.000 dan hukuman penjara selama 3 tahun.
 - Ketentuan ini berlaku untuk putusan yang ditetapkan pada atau setelah tanggal 29 Oktober 2010.
- * Untuk detailnya, silakan mengacu pada Bab 13 "Panduan Ringkas Mengenai Undang-undang Ketenagakerjaan".

Lampiran

- Upah harian atau bulanan rata-rata **dalam perhitungan upah hari libur, upah cuti tahunan, tunjangan sakit, upah cuti hamil, upah cuti pasangan melahirkan, pembayaran sebagai pengganti pemberitahuan, dan pembayaran akhir tahun** mengacu pada upah harian atau bulanan rata-rata yang diperoleh pekerja selama periode 12 bulan^{Catatan14} sebelum tanggal yang ditentukan berikut ini. Jika pekerja telah dipekerjakan selama kurang dari 12 bulan, perhitungan tersebut didasarkan pada periode yang lebih singkat.

Hak	Jumlah Hari Cuti	Tanggal yang Ditentukan
Upah Hari Libur	1 hari	Hari libur resmi
	Lebih dari 1 hari berturut-turut	Hari pertama libur resmi
Upah Cuti Tahunan	1 hari	Hari cuti tahunan
	Lebih dari 1 hari berturut-turut	Hari pertama cuti tahunan
	Jumlah hari cuti yang tidak diambil saat kontrak berakhir	Tanggal kontrak berakhir
Tunjangan Sakit	1 hari	Hari cuti sakit
	Lebih dari 1 hari berturut-turut	Hari pertama cuti sakit
Upah Cuti Hamil	Lebih dari 1 hari berturut-turut	Hari pertama cuti hamil
Upah Cuti Pasangan Melahirkan	1 hari	Hari cuti pasangan melahirkan
	Lebih dari 1 hari berturut-turut	Hari pertama cuti pasangan melahirkan
Pembayaran sebagai Pengganti Pemberitahuan	-	Hari ketika pemberitahuan pemutusan kontrak diberikan ^{Catatan15}
Pembayaran Akhir Tahun ^{Catatan16}	-	Hari pembayaran

- Dalam menghitung upah rata-rata, perlu mengecualikan: (i) periode saat upah atau upah penuh pekerja tidak dibayarkan, termasuk hari istirahat, hari libur resmi, cuti tahunan, cuti sakit, cuti hamil, cuti pasangan melahirkan, cuti sakit akibat cedera kerja, atau cuti yang diambil atas persetujuan pemberi kerja, dan setiap hari kerja biasa yang pada hari itu pekerja tidak diberi pekerjaan oleh pemberi kerja; beserta (ii) jumlah yang dibayarkan kepada pekerja untuk periode tersebut.

Catatan14 "Bulan" mengacu pada "bulan kalender".

Catatan15 Jika tidak ada pemberitahuan, "hari ketika kontrak berakhir" akan digunakan.

Catatan16 Berlaku dalam kasus di mana jumlah pembayaran akhir tahun tidak ditentukan dalam kontrak.

Hotline pertanyaan: **2717 1771**

(Hotline ini dikelola oleh "1823")

Situs web Departemen Tenaga Kerja:

www.labour.gov.hk

