

**Karyawan?**

**Kontraktor / Wiraswastawan?**

## **Ketahui Identitas dan Hak-hak Anda**

Employee? Contractor/ Self-employed Person?

Know your Identity and Rights

(Indonesian Version)



DEPARTEMEN TENAGA KERJA

## **Karyawan? Kontraktor / Wiraswastawan?**

Untuk mencegah salah pengertian atau perseteruan, pihak-pihak terkait perlu memahami dengan jelas bentuk kerja sama mereka sesuai dengan tujuan dan mengklarifikasi identitas, entah terlibat sebagai karyawan atau kontraktor/wiraswastawan, sebelum menandatangani kontrak. Ini dapat melindungi hak dan keuntungan bersama.

### **Bagaimana cara membedakan “karyawan” dengan “kontraktor atau wiraswastawan”**

- Tidak ada satu uji khusus yang dapat digunakan untuk membedakan “karyawan” dengan “kontraktor atau wiraswastawan”. Dalam membedakan kedua identitas ini, semua faktor relevan dalam kasus terkait perlu dipertimbangkan. Terlebih lagi, tidak ada peraturan tegas dan ringkas untuk menentukan seberapa pentingnya suatu faktor. Faktor-faktor penting yang umum meliputi:

- kendali atas prosedur, jangka waktu, dan metode kerja.
- kepemilikan dan penyediaan perangkat, peralatan, dan materi kerja.
- apakah individu tersebut menjalankan usaha dengan investasi dan tanggung jawab manajemen pribadi
- apakah individu tersebut secara sah dianggap bagian dari organisasi pemberi kerja
- apakah individu tersebut bebas mempekerjakan tenaga untuk membantu dalam pekerjaan
- tanggungan resiko finansial dalam usaha (mis: prospek laba atau resiko kerugian)
- tanggung jawab asuransi dan pajak
- struktur tradisional dan praktek dagang atau profesi terkait
- faktor-faktor lain yang dianggap relevan oleh pengadilan

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

## **Poin-poin Penting untuk Diperhatikan oleh Karyawan**

- **Karyawan harus mengidentifikasi pihak pemberi kerja sebelum terlibat kontrak kerja.** Jika perlu, sebelum masa kerja berlaku, karyawan dapat membuat permintaan tertulis kepada pemberi kerja atas pernyataan tertulis tentang ketentuan kerja sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan (EO). Karyawan juga harus menyimpan dokumen-dokumen penting seperti catatan pajak, kartu absen dan slip gaji, dll.
- **Sebelum seorang karyawan mempertimbangkan untuk merubah status menjadi kontraktor atau wiraswastawan, dia harus menganalisis pro dan kontra terkait secara hati-hati,** termasuk hak dan tunjangan pekerja yang mungkin dapat hilang setelah perubahan tersebut.
- **Pemberi kerja tidak dapat secara sepihak mengubah status karyawan menjadi kontraktor atau wiraswastawan.** Jika begitu, karyawan berhak, bergantung pada kondisi, mengajukan klaim ganti rugi kepada pemberi kerja atas dasar perubahan tak beralasan dalam ketentuan kontrak kerja di bawah perlindungan EO. Terlebih lagi, karyawan juga dapat mengajukan klaim atas kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada pemberi kerja untuk dasar pemberhentian kerja konstruktif di bawah perlindungan hukum umum.
- Jika karyawan memiliki dugaan beralasan bahwa pemberi kerja belum mendaftarkan polis asuransi yang sah untuk kompensasi karyawan, pemberi kerja perlu menyampaikan informasi ini kepada Departemen Tenaga Kerja sesegera mungkin. Terlebih lagi, asuransi kompensasi karyawan hanya berlaku bagi karyawan. **Seorang kontraktor atau wiraswastawan perlu mempertimbangkan untuk mendaftarkan polis asuransi kecelakaan pribadi dengan cakupan yang cukup atas nama sendiri.**

**Beberapa perbedaan hak dan tunjangan yang dapat diperoleh seorang  
“karyawan” dan “kontraktor atau wiraswastawan”**

<b>Hak dan tunjangan</b>	<b>Karyawan</b> Catatan 1	<b>Kontraktor atau Wiraswastawan</b>
Berhak mendapat perlindungan dasar di bawah EO. Jika dipekerjakan di bawah “kontrak berkelanjutan” <sup>Catatan 2</sup> , juga berhak mendapat tunjangan kerja seperti cuti tahunan yang berbayar, tunjangan hari raya, tunjangan sakit, pesangon atau uang penghargaan masa kerja, dll.	✓	X
Berhak atas perlindungan di bawah Undang-undang Upah Minimum, termasuk upah minimum wajib	✓	X
Berhak atas perlindungan di bawah Undang-undang Kompensasi Karyawan, termasuk cuti sakit dan kompensasi yang diberikan akibat kecelakaan kerja	✓	X
Berhak atas perlindungan di bawah Undang-undang Skema Dana Simpanan Wajib, termasuk <b><u>kontribusi karyawan</u></b>	✓	X <sup>Catatan3</sup>

Catatan 1 Berkenaan dengan penerapan undang-undang individual, mohon lihat selebaran yang relevan.

Catatan 2 Seorang karyawan yang telah dipekerjakan berturut-turut oleh pemberi kerja yang sama selama empat minggu atau lebih, dengan setidaknya 18 jam kerja per minggu dianggap bekerja di bawah kontrak berkelanjutan.

Catatan 3 Kontraktor atau wiraswastawan harus mendaftarkan skema Dana Simpanan Wajib dan membuat kontribusi pribadi.

## Poin-poin Penting untuk Diperhatikan oleh Pemberi Kerja

- **Pemberi kerja tidak dapat mengubah status karyawan menjadi kontraktor atau wiraswastawan secara sepihak.** Jika demikian, karyawan berhak mengajukan klaim ganti rugi kepada pemberi kerja di bawah perlindungan EO dan hukum umum.
- Pemberi kerja harus dengan hati-hati menganalisis resiko terkait sebelum memulai kontrak untuk mempekerjakan seseorang sebagai kontraktor atau wiraswastawan. **Jika pada dasarnya ada hubungan pemberi kerja-karyawan, walaupun pekerja dianggap kontraktor atau wiraswastawan atau telah disebut sebagai wiraswastawan dalam kontrak, maka pemberi kerja tetap wajib memenuhi tanggung jawabnya sesuai legislasi yang relevan** secara berlaku surut membayarkan tunjangan wajib kepada pekerja yang salah disebut sebagai wiraswastawan. Terlebih lagi, **pemberi kerja dapat dikenai sanksi hukum berdasarkan legislasi yang relevan.**

### Referensi Kasus Pengadilan

#### Kasus 1

Tn. POON adalah teknisi AC. Ia mengalami buta sebagian pada mata kiri akibat kecelakaan saat memasang AC. Perusahaan pengontrak menganggap Tn. POON sebagai wiraswastawan dan menolak untuk membayar kompensasi atas kecelakaan kerja. Karena itu, Tn. POON mengajukan klaim di pengadilan. Setelah sidang kasus di Pengadilan Distrik dan Sidang Banding di Pengadilan Tinggi, Tn. POON mengajukan naik banding ke Pengadilan Banding Tingkat Akhir. Pengadilan Banding Tingkat Akhir memutuskan bahwa Tn. POON adalah karyawan Perusahaan Terdakwa dan Perusahaan Terdakwa harus membayar kompensasi atas kecelakaan kerja kepadanya. Dasar-dasar pertimbangannya adalah sebagai berikut:

1. Karena usaha AC dimiliki oleh Perusahaan Terdakwa, Tn. BOON tidak menanggung resiko finansial. Ia hanya menerima remunerasi harian. Setiap kali ada barang yang perlu dibeli untuk tujuan kerja atau pengeluaran transpor ditagihkan selama masa kerja, ia diberi uang pengganti oleh Perusahaan Terdakwa;
2. Perusahaan Terdakwa memutuskan pekerjaan mana yang diberikan kepada Tn.

POON serta membayarnya sesuai tarif harian yang disetujui, ditambah uang lembur. Karena Tn. POON adalah teknisi AC yang berkeahlian, ia tidak perlu diawasi dalam menyelesaikan pekerjaan;

3. Perusahaan Terdakwa menyuplai sebagian besar perangkat kerja yang digunakan;
4. Tn. POON sendiri yang melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Ia tidak mempekerjakan orang lain untuk membantu;
5. Fakta bahwa Tn. POON telah bekerja untuk Perusahaan Terdakwa dan perusahaan lainnya sebagai pekerja lepas pada saat yang bersamaan tidaklah mempengaruhi haknya atas kompensasi sesuai undang-undang;
6. Walaupun Tn. POON menyebut dirinya sebagai seorang wiraswastawan demi Dana Simpanan Wajib, fakta-fakta obyektif secara kuat mendukung bahwa ada hubungan pemberi kerja-karyawan di antara kedua pihak. Perusahaan Terdakwa harus memenuhi kewajiban legalnya.

<No. Kasus: FACV14/2006>

## Kasus 2

Tn. LEUNG menandatangani “Perjanjian Sub-kontraktor Transportasi” dengan Perusahaan sebagai pengemudi lori lintas batas Cina Daratan dan Hong Kong. Setelah hubungan diputuskan, Tn. LEUNG mengajukan klaim terhadap Perusahaan Terdakwa, namun pihak yang disebut terakhir tersebut mengaku bahwa Tn. LEUNG bukanlah karyawan perusahaan.

Pengadilan Ketenagakerjaan mendapati bahwa Tn. LEUNG adalah karyawan Perusahaan Terdakwa dan karena itu mengabulkan klaim. Perusahaan Terdakwa mengajukan banding, namun Pengadilan Tinggi menolaknya dan memutuskan bahwa Tn. LEUNG adalah karyawan Perusahaan Terdakwa. Dasar-dasar pertimbangannya adalah sebagai berikut:

1. Lori yang dikemudikan oleh Tn. LEUNG disediakan oleh Perusahaan Terdakwa;
2. Tn. LEUNG tidak perlu melakukan investasi atau menanggung resiko finansial apapun dalam usaha ini. Perusahaan Terdakwa bertanggung jawab atas perawatan lori dan membayar semua pengeluaran terkait pekerjaan Tn. LEUNG, termasuk biaya parkir dan biaya pendaftaran pengemudi lori lintas batas, dll.;

3. Tn. LEUNG tidak diperbolehkan mempekerjakan pembantunya sendiri;
4. Perusahaan Terdakwa mengendalikan prosedur kerja. Contohnya, Tn. LEUNG harus mendapat instruksi dari Perusahaan Terdakwa sebelum menyeberangi perbatasan dan menginformasikan kepada Perusahaan Terdakwa jika mengambil cuti. Perusahaan Terdakwa juga memberikan instruksi kerja dari waktu ke waktu;
5. Walaupun Tn. LEUNG berhak menerima pesanan secara pribadi dan dapat menggunakan lori Perusahaan Terdakwa selama ada persetujuan dalam surat perjanjian, Hakim menyatakan bahwa pekerjaan yang diberikan oleh Perusahaan Terdakwa menghabiskan sebagian besar waktu Tn. LEUNG. Bahkan, Tn. LEUNG tidak pernah menerima pesanan secara pribadi;
6. Di luar fakta bahwa Perusahaan Terdakwa belum memberikan kontribusi Dana Simpanan Wajib atas nama Tn. LEUNG maupun memberikan cuti tahunan atau hak libur wajib kepada Tn. LEUNG, serta menjabarkan jumlah yang dibayarkan kepadanya sebagai “Pembayaran untuk Non-karyawan” dalam laporan pajak, Hakim menyatakan bahwa pengaturan semacam itu tidak mengubah gambaran obyektif hubungan kerja antara kedua pihak tersebut.

< No. Kasus: HCLA43/2006 >

### Kasus 3

Nona Chan dan empat belas pihak lainnya mengajukan klaim pembayaran hak libur wajib dan pembayaran pesangon setelah panti pijat yang dioperasikan oleh Terdakwa ditutup. Pengadilan Ketenagakerjaan mendapati bahwa Perusahaan Terdakwa harus memberikan pembayaran terkait kepada kelompok pemijat ini. Perusahaan Terdakwa mengajukan banding atas keputusan tersebut kepada Pengadilan Tinggi, menyatakan bahwa para pemijat ini bukanlah karyawan mereka dan karena itu tidak berhak atas hak dan tunjangan di bawah perlindungan EO. Setelah mempertimbangkan semua faktor relevan, Pengadilan Tinggi menolak permohonan banding dan memutuskan bahwa kelompok pemijat ini adakah karyawan perusahaan dan Perusahaan Terdakwa harus melakukan pembayaran terkait. Dasar-dasar pertimbangannya adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan Terdakwa melakukan pengontrolan yang cukup atas prosedur kerja pemijat. Contohnya, pemijat harus mengenakan seragam dan bekerja di tempat

yang dioperasikan oleh Perusahaan Terdakwa; mereka harus mengajukan permohonan untuk cuti; mereka harus menginformasikan kepada Perusahaan jika mengambil cuti; mereka harus menetap di lokasi Perusahaan walaupun tidak ada pekerjaan; mereka harus membayar deposito untuk seragam dan loker; Perusahaan memiliki kuasa untuk menunjuk pelanggan mana yang akan dilayani pemijat;

2. Perangkat dan bahan materi seperti minyak pijat, tempat tidur, seprai, handuk, dan seragam disediakan oleh Perusahaan;
3. Pemijat tidak menanggung resiko finansial apapun dalam pekerjaan mereka; Perusahaan mengajukan laporan pengembalian pajak untuk para pemijat dan para pemijat harus membayar pajak penghasilan.

<No. Kasus.: HCLA82/1994>

*Selebaran ini bertujuan menyoroti perbedaan antara “karyawan” dan “kontraktor atau wiraswastawan”. Perlu dicatat bahwa undang-undang relevan dan keputusan pengadilan tetaplah merupakan kuasa satu-satunya untuk interpretasi pelaksanaan hukum dan kasus pengadilan yang disebutkan.*

### **Pertanyaan dan Keluhan**

Untuk pertanyaan lebih lanjut tentang perbedaan antara “karyawan” dan “kontraktor atau wiraswastawan”, silahkan

- Hubungi hotline: 2717 1771 (ektensi hotline adalah “1823”)
- Kunjungi kantor Divisi Relasi Tenaga Kerja Departemen Tenaga Kerja
- Kunjungi situs web Departemen Tenaga Kerja: <http://www.labour.gov.hk>

Jika pemberi kerja tidak memenuhi kewajiban berdasarkan undang-undang terkait, karyawan dapat menghubungi hotline keluhan Departemen Tenaga Kerja di 2815 2200 (informasi ditangani secara rahasia), atau meminta bantuan secara langsung di kantor Divisi Tenaga Kerja Departemen Tenaga Kerja.



**Kantor Divisi Relasi Tenaga Kerja Departemen Tenaga Kerja**

<b>HONG KONG</b>	
<p><b>Hong Kong East</b> 12/F, CityPlaza Three, 14 Taikoo Wan Road, Taikoo Shing, Hong Kong</p>	<p><b>Hong Kong West</b> 3/F, Western Magistracy Building, 2A Pokfulam Road, Hong Kong.</p>
<b>KOWLOON</b>	
<p><b>Kowloon East</b> UGF, Trade and Industry Tower, 3 Concorde Road, Kowloon.</p>	<p><b>Kowloon West</b> Room 1009, 10/F, Cheung Sha Wan Government Offices, 303 Cheung Sha Wan Road, Sham Shui Po, Kowloon.</p>
<p><b>Kowloon South</b> 2/F, Mongkok Government Offices, 30 Luen Wan Street, Mongkok, Kowloon.</p>	<p><b>Kwun Tong</b> 6/F, Kowloon East Government Offices, 12 Lei Yue Mun Road, Kwun Tong, Kowloon.</p>
<b>NEW TERRITORIES</b>	
<p><b>Tsuen Wan</b> 5/F, Tsuen Wan Government Offices, 38 Sai Lau Kok Road, Tsuen Wan, New Territories.</p>	<p><b>Kwai Chung</b> 6/F, Kwai Hing Government Offices, 166-174 Hing Fong Road, Kwai Chung, New Territories.</p>
<p><b>Tuen Mun</b> Unit 2, East Wing, 22/F, Tuen Mun Central Square, 22 Hoi Wing Road, Tuen Mun, New Territories.</p>	<p><b>Shatin &amp; Tai Po</b> Rooms 304 – 313, 3/F, Sha Tin Government Offices, 1 Sheung Wo Che Road, Sha Tin, New Territories.</p>

02/2018