



Pedoman Ringkas Upah Minimum Berdasarkan Undang-Undang

Concise Guide to Statutory Minimum Wage (Bahasa Indonesia version)

\$ 34.5

per jam

Berlaku mulai 1 Mei 2017



勞工處
Labour Department



Tingkat Upah Minimum berdasarkan Undang-Undang (SMW) adalah \$34.5 per jam berlaku mulai 1 Mei 2017¹. Pada dasarnya, upah yang dibayar kepada seorang pekerja terkait dengan setiap periode pengupahan, saat total jumlah jam kerja dalam periode pengupahan dirata-ratakan, 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 berdasarkan Undang-Undang

SMW berlaku bagi semua pekerja, tanpa melihat apakah mereka dibayar bulanan, harian, per jam, tetap, tidak tetap, penuh waktu, paruh waktu atau pekerja lainnya, tanpa melihat apakah mereka dipekerjakan berdasarkan kontrak yang berkelanjutan² atau tidak seperti yang ditetapkan dalam Peraturan Ketenagakerjaan, dengan pengecualian sebagai berikut :

- ❖ mereka yang tidak termasuk dalam Peraturan Ketenagakerjaan²
- ❖ pekerja rumah tangga yang tinggal di rumah pemberi kerjanya³, tanpa melihat jenis kelamin, ras, atau kebangsaan mereka
- ❖ pelajar magang tertentu³ juga pelajar yang berpengalaman dalam bekerja selama kurun waktu pengecualian bagi pelajar yang bekerja³

SMW juga berlaku bagi pekerja dengan keterbatasan fungsi tubuh. Pengaturan khusus disediakan berdasarkan Peraturan Upah Minimum agar mereka mempunyai hak memilih untuk mengikuti ujian/penilaian produktivitas. Untuk lebih lengkapnya, silakan merujuk pada *Panduan Ringkas Penilaian Produktivitas bagi Orang-orang dengan Keterbatasan berdasarkan Peraturan Upah Minimum*.

Jumlah upah minimum

Upah yang dibayar kepada seorang pekerja oleh pemberi kerja terkait dengan setiap periode pengupahan tidak boleh kurang dari jumlah upah minimum yang dihitung sebagai berikut :

Upah
minimum

=

Total jumlah jam
kerja dari seorang
pekerja dalam
periode pengupahan

x

Tingkat SMW
(yaitu \$34.5 per
jam berlaku mulai
1 Mei 2017)

Untuk tujuan perhitungan upah minimum, jam kerja (termasuk bagian dari satu jam) pekerja tersebut, bekerja sesuai dengan kontrak kerja atau dengan persetujuan atau pengarahan dari pemberi kerja termasuk waktu:

- ❖ datang ke tempat kerja, tanpa melihat apakah ia disediakan pekerjaan atau pelatihan pada saat itu; atau
- ❖ perjalanan sehubungan dengan pekerjaannya, tapi tidak termasuk perjalanan (dari arah manapun) antara tempat tinggalnya dan tempat kerjanya (selain tempat kerja yang berada di luar Hong Kong dan bukan merupakan tempat kerja seperti biasa).

Yang dimaksud tempat kerja adalah tempat dimana pekerja, sesuai dengan kontrak kerja atau dengan persetujuan atau pengarahan dari pemberi kerja, termasuk menghadiri event untuk tujuan pekerjaan atau pelatihan.

Selain dari Peraturan Upah Minimum, jika pertanyaan mengenai waktu yang dimaksud adalah jam kerja dari pekerja menurut kontrak kerja atau persetujuan dengan pemberi kerja, waktu tersebut harus dimasukkan 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.

Definisi pengupahan untuk SMW hampir sama dengan yang diatur dalam Peraturan Ketenagakerjaan. Kecuali jika dinyatakan lain dalam Peraturan Ketenagakerjaan, “upah” berarti semua upah, pendapatan, tunjangan termasuk tunjangan perjalanan, tunjangan kehadiran, komisi, upah lembur, biaya tip dan layanan, seperti dimaksud atau dihitung, dapat dinyatakan dalam bentuk uang, dapat dibayar kepada seorang pekerja terkait dengan pekerjaan yang telah selesai atau akan diselesaikan, mengacu kepada pengecualian tertentu.²

Karena perhitungan upah minimum tidak termasuk waktu yang bukan jam kerja, maka pembayaran kepada pekerja untuk waktu yang bukan jam kerja (sebagai contoh pembayaran hari istirahat, pembayaran liburan, pembayaran cuti tahunan, pembayaran cuti melahirkan, pembayaran cuti untuk ayah, tunjangan saat sakit, dan sebagainya) tidak boleh dihitung sebagai bagian dari upah yang dibayar kepada pekerja (yaitu “upah yang dibayar”) terkait dengan periode pengupahan untuk perhitungan upah minimum. Peraturan Upah Minimum juga mengatur apakah jumlah tertentu harus dihitung sebagai upah yang dibayar dalam situasi tertentu untuk memastikan apakah upah sesuai dengan upah minimum.

Jika upah yang dibayar kepada pekerja yang terkait dengan periode pengupahan lebih sedikit dari upah minimum, ia berhak mendapat selisih pembayarannya (**yaitu “upah tambahan”**). Kontrak kerja pekerja harus digunakan untuk menetapkan bahwa pekerja tersebut berhak mendapat upah tambahan sehubungan dengan periode pengupahan tersebut. Upah tambahan juga berlaku dalam perhitungan tunjangan menurut undang-undang terkait lainnya.

Tidak satupun dari Peraturan Upah Minimum atau Peraturan Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa waktu istirahat makan dan hari istirahat harus dibayar. Entah apakah waktu istirahat makan dan hari istirahat dibayar atau tidak adalah ketentuan kerja yang telah disetujui oleh pemberi kerja dan pekerja. Entah apakah waktu istirahat makan merupakan jam kerja dan/atau harus dibayar, ataupun hari istirahat harus dibayar, periode pengupahan, 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. 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 semacam ini.

Contoh 3: Tingkat SMW \$34.5 per jam berlaku mulai 1 Mei 2017

Asumsi

- ❖ mengacu kepada kontrak kerja :
 - ❖ remunerasi/upah \$7,500 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 pengupahan) 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) Upah minimum menurut total jumlah jam kerja untuk bulan ini:
\$7,176 (208 jam X \$34.5)
- (ii) Upah yang dibayar sehubungan dengan bulan ini⁴: \$7,500
- ❖ Dalam contoh ini, karena (ii) tidak kurang dari (i), ketentuan upah minimum telah terpenuhi dan pemberi kerja tidak wajib membayar remunerasi tambahan apapun.

.....

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

Perhitungan

- (i) Upah minimum menurut total jumlah jam kerja untuk bulan ini:
\$7,176 (208 jam X \$34.5)
- (ii) Upah yang dibayar sehubungan dengan bulan ini⁶:
\$6,667 (\$7,500 - \$833 pembayaran waktu istirahat makan⁷)
- ❖ Dalam contoh ini, karena (ii) kurang dari (i), selain membayar upah bulanan pekerja sebesar **\$7,500**, pemberi kerja juga harus membayar remunerasi tambahan sebesar **\$509** (\$7,176 - \$6,667) untuk memenuhi ketentuan upah minimum. Dengan demikian, pekerja seharusnya dibayar total sebesar **\$8,009** (\$7,500 + \$509).

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

Perhitungan

(i) Upah minimum menurut total jumlah jam kerja untuk bulan ini:

\$7,176 (208 jam X \$34.5)

(ii) Upah yang dibayar sehubungan dengan bulan ini⁶:

\$6,500 (\$7,500 - \$1,000 pembayaran hari istirahat⁹)

- ❖ Dalam contoh ini, karena (ii) kurang dari (i), selain membayar upah bulanan pekerja sebesar **\$7,500**, pemberi kerja juga harus membayar remunerasi tambahan sebesar **\$676** (\$7,176 - \$6,500) untuk memenuhi ketentuan upah minimum. Dengan demikian, pekerja seharusnya dibayar total sebesar **\$8,176**¹⁰ (\$7,500 + \$676).



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

Perhitungan

(i) Upah minimum menurut total jumlah jam kerja untuk bulan ini:

\$7,176 (208 jam X \$34.5)

(ii) Upah yang dibayar sehubungan dengan bulan ini⁶:

\$5,778 (\$7,500 - \$1,000 pembayaran hari istirahat⁹ - \$722 pembayaran waktu istirahat makan¹¹)

- ❖ Dalam contoh ini, karena (ii) kurang dari (i), selain membayar upah bulanan pekerja sebesar **\$7,500**, pemberi kerja juga harus membayar remunerasi tambahan sebesar **\$1,398** (\$7,176 - \$5,778) untuk memenuhi ketentuan upah minimum. Dengan demikian, pekerja seharusnya dibayar total sebesar **\$8,898** (\$7,500 + \$1,398).

Pelanggaran

Kegagalan membayar jumlah upah minimum adalah pelanggaran ketentuan pengupahan 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, didenda sebesar \$350,000 dan hukuman penjara selama tiga tahun.

Tidak boleh bertentangan dengan kontrak kerja

Ketentuan apapun dari kontrak kerja yang bermaksud menghilangkan atau mengurangi hak, keuntungan atau perlindungan apapun yang diberikan kepada pekerja menurut Peraturan Upah Minimum harus dibatalkan.

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 pengupahan jika :

- ❖ SMW berlaku bagi pekerja; dan
- ❖ upah yang dibayar sehubungan dengan periode pengupahan tersebut kurang dari \$14,100 per bulan¹².

Dengan demikian, saat upah yang dibayar terkait dengan satu periode pengupahan kurang dari ketentuan keuangan \$14,100 per bulan¹², pemberi kerja wajib menyimpan catatan total jumlah jam kerja dari pekerja dalam periode pengupahan 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 \$14,100¹²) 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 pembayaran hari istirahat, pembayaran liburan, pembayaran cuti tahunan, pembayaran cuti melahirkan, pembayaran cuti untuk ayah, tunjangan saat sakit, dan sebagainya) tidak boleh dihitung sebagai bagian dari upah yang dibayar sehubungan dengan satu periode pengupahan. Dengan demikian, dalam menentukan apakah upah yang dibayar kepada seorang pekerja tidak kurang dari ketentuan keuangan bulanan, pembayaran-pembayaran ini, jika berlaku, tidak boleh dimasukkan.

Pemberi kerja dan pekerja harus menyimpan catatan yang berhubungan dengan kehadiran, jam kerja, upah, dan sebagainya secara benar, hal ini dapat melindungi hak-hak dan keuntungan mereka serta membantu menghindari pertengkaran yang tidak perlu.

Catatan:

1. Jika 1 Mei 2017 berada dalam periode pengupahan, tingkat SMW \$34.5 per jam berlaku untuk setiap jam kerja pada atau setelah 1 Mei 2017 dalam perhitungan upah minimum pada periode pengupahan itu.
2. Silakan merujuk pada *Pedoman Ringkas Peraturan Ketenagakerjaan*.
3. Silakan merujuk pada Peraturan Upah Minimum untuk mengetahui istilah-istilahnya.
4. Karena pekerja pada Skenario (1) (waktu istirahat makan dan hari istirahat tidak dibayar) dalam contoh ini tidak berhak atas pembayaran untuk waktu yang bukan jam kerja, tidak ada pengurangan yang diperlukan dari remunerasinya dalam perhitungan upah yang dibayar kepadanya.
5. Entah 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 dari seorang pekerja juga masuk dalam situasi jam kerja menurut Peraturan Upah Minimum (silakan merujuk pada bagian "**Jam kerja**" diatas), waktu tersebut harus dimasukkan dalam perhitungan upah minimum.
6. Menurut Peraturan Upah Minimum, pembayaran kepada seorang pekerja untuk setiap waktu yang bukan jam kerja tidak boleh dihitung sebagai bagian dari upah yang dibayar.
7. Entah 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. 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 \$833 (yaitu $\$7,500 \div 26 \text{ hari} \div 9 \text{ jam} \times 26 \text{ waktu istirahat makan}$). 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 bilangan terdekat.

8. Entah apakah hari istirahat dibayar atau tidak dan metode perhitungan pembayaran hari istirahat adalah ketentuan kerja yang telah disetujui oleh pemberi kerja dan pekerja.
9. Entah apakah hari istirahat dibayar atau 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 \$1,000 (yaitu $\$7,500 \div 30 \text{ hari} \times 4 \text{ hari istirahat}$). 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.
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. Contohnya, jika metode perhitungan yang telah disetujui untuk pembayaran hari istirahat adalah $\$34.5 \text{ per jam} \times 8 \text{ jam}$, pembayaran 4 hari istirahat dalam bulan itu menjadi \$1,104 (yaitu $\$34.5 \text{ per jam} \times 8 \text{ jam} \times 4 \text{ hari istirahat}$). Jika dalam bulan itu ada 31 hari (termasuk 4 hari istirahat dan 27 hari kerja), jumlah upah minimum berdasarkan total jumlah jam kerja untuk bulan itu menjadi \$7,452 (yaitu $27 \text{ hari} \times 8 \text{ jam} \times \34.5). Dengan demikian, pekerja seharusnya dibayar total sebesar \$8,556 (yaitu $\$7,452 + \$1,104$).
11. Entah 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. 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 \$722 (yaitu $\$7,500 \div 30 \text{ hari} \div 9 \text{ jam} \times 26 \text{ waktu istirahat makan}$). 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 bilangan terdekat.
12. Berlaku mulai 1 Mei 2017, ketentuan keuangan telah meningkat dari \$13,300 menjadi \$14,100 per bulan.

Nomor Sambungan Telepon Pertanyaan 24-jam: **2717 1771**
(ditangani oleh "1823")

**Pertanyaan secara langsung ke Kantor Divisi Hubungan
Tenaga Kerja, Departemen Tenaga Kerja**

Hong Kong

Hong Kong East	12/F, CityPlaza Three, 14 Taikoo Wan Road, Taikoo Shing, Hong Kong.
Hong Kong West	3/F, Western Magistracy Building, 2A Pokfulam Road, 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, Shamshuipo, Kowloon.
Kowloon South	2/F, Mongkok Government Offices, 30 Luen Wan Street, Mongkok, Kowloon.
Kwun Tong	6/F, Kowloon East Government Offices, 12 Lei Yue Mun 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.

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