

## **Klarifikasi Status Kerja Anda    Lindungi Hak dan Tunjangan Anda**



DEPARTEMEN TENAGA KERJA

Clarify Your Employment Status  
Protect Your Rights and Benefits  
(Indonesian Version)

## **Klarifikasi Status Kerja Anda Lindungi Hak dan Tunjangan Anda**

Untuk mencegah kesalahpahaman atau perselisihan, 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.

### **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.**

## Karyawan perlu memperhatikan

- **Seorang karyawan harus mengidentifikasi siapa majikannya sebelum menandatangani kontrak kerja.** Jika perlu, sebelum dimulainya pekerjaan, karyawan dapat mengajukan permintaan tertulis kepada pemberi kerja untuk informasi secara tertulis tentang kondisi kerja sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan (EO). Karyawan juga harus menyimpan dokumen penting seperti catatan permintaan pajak, kartu absensi dan catatan upah, 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 mengubah status karyawan menjadi kontraktor atau wiraswastawan secara sepihak tanpa persetujuan karyawan.** Jika demikian, karyawan berhak mengajukan klaim ganti rugi kepada pemberi kerja di bawah perlindungan EO dan hukum umum. Terlebih lagi, karyawan juga dapat mengajukan klaim atas kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada pemberi kerja atas 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 menurut undang-undang	✓	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.

## **Pemberi kerja perlu memperhatikan**

- **Pemberi kerja tidak dapat mengubah status karyawan menjadi kontraktor atau wiraswastawan secara sepihak tanpa persetujuan karyawan.** 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** dengan membayar kembali tunjangan wajib secara retroaktif kepada karyawan yang salah disebut sebagai wiraswastawan. Di samping itu, **pemberi kerja dapat dikenai sanksi hukum kriminal berdasarkan legislasi yang relevan**

### **Referensi Kasus Pengadilan**

#### Kasus 1

Bpk. POON adalah teknisi AC. Ia mengalami buta sebagian pada mata kiri akibat kecelakaan saat memasang AC. Perusahaan pengontrak menganggap Bpk. POON sebagai wiraswastawan dan menolak untuk membayar kompensasi atas kecelakaan kerja. Karena itu, Bpk. POON mengajukan klaim di pengadilan. Setelah sidang kasus di Pengadilan Distrik dan Sidang Banding di Pengadilan Tinggi, Bpk. POON mengajukan naik banding ke Pengadilan Banding Tingkat Akhir. Pengadilan Banding Tingkat Akhir memutuskan bahwa Bpk. 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, Bpk. POON 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 Bpk. POON serta membayarnya sesuai tarif harian yang disetujui, ditambah uang lembur. Karena Bpk. POON adalah teknisi AC yang berkeahlian, ia tidak perlu diawasi dalam menyelesaikan pekerjaan;
3. Perusahaan Terdakwa menyuplai sebagian besar perangkat kerja yang digunakan;
4. Bpk. POON sendiri yang melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Ia tidak mempekerjakan orang lain untuk membantu;
5. Fakta bahwa Bpk. 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 Bpk. POON menyebut diri sebagai 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

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

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

1. Truk yang dikemudikan oleh Bpk. LEUNG disediakan oleh Perusahaan Terdakwa;
2. Bpk. LEUNG tidak perlu melakukan investasi atau menanggung resiko finansial

apapun dalam usaha ini. Perusahaan Terdakwa bertanggung jawab atas perawatan truk dan membayar semua pengeluaran terkait pekerjaan Bpk. LEUNG, termasuk biaya parkir dan biaya pendaftaran pengemudi truk lintas batas, dll.;

3. Bpk. LEUNG tidak diperbolehkan mempekerjakan pembantunya;
4. Perusahaan Terdakwa mengendalikan prosedur kerja. Contohnya, Bpk. 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 Bpk. LEUNG berhak menerima pesanan secara pribadi dan dapat menggunakan truk Perusahaan Terdakwa selama ada persetujuan dalam surat perjanjian, Hakim menyatakan bahwa pekerjaan yang diberikan oleh Perusahaan Terdakwa menghabiskan sebagian besar waktu Bpk. LEUNG. Bahkan, Bpk. LEUNG tidak pernah menerima pesanan secara pribadi;
6. Di luar fakta bahwa Perusahaan Terdakwa belum memberikan kontribusi Dana Simpanan Wajib atas nama Bpk. LEUNG maupun memberikan cuti tahunan atau hak libur wajib, 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

Bpk. LO bekerja sebagai asisten penata rambut di salon milik tiga Terdakwa. Saat diberhentikan, ia mengklaim pembayaran pengganti pemberitahuan tertulis, pembayaran cuti tahunan, dll. Pengadilan Ketenagakerjaan menemukan bahwa Terdakwa perlu membayarnya. Terdakwa mengajukan banding ke Pengadilan Tinggi terhadap putusan ini, mengatakan bahwa Bpk. LO adalah wiraswastawan dan karena itu tidak berhak menerima hak dan tunjangan yang dilindungi oleh EO. Setelah mempertimbangkan semua faktor yang relevan, Pengadilan Tinggi menolak banding dan memutuskan bahwa Bpk. LO adalah karyawan. Dasar-dasar pertimbangannya adalah sebagai berikut:

1. Terdakwa memegang kendali atas pekerjaan Bpk. LO. Contohnya, setiap hari Bpk. LO harus absen masuk dan pulang, dan catatan menunjukkan bahwa ia masuk dan pulang kerja tepat waktu. Bpk. LO harus memberitahukan Terdakwa jika tidak masuk kerja karena sakit;
2. Bpk. LO tidak diperkenankan mempekerjakan pembantunya sendiri;
3. Terdakwa menyediakan alat dan bahan yang digunakan. Bpk. LO tidak mengeluarkan biaya investasi, pengelolaan atau operasi, dan tidak menanggung resiko finansial apapun;
4. Walaupun Bpk. LO dilabel sebagai wiraswastawan dalam persetujuan tertulis yang ditandatangani oleh kedua pihak, karena Terdakwa tidak mengatur Dana Pensiun Wajib ataupun mendaftarkan pengembalian kelebihan pajak untuknya sebagai pemberi kerja, pengadilan berpendapat bahwa perjanjian berpendapat bahwa perjanjian semacam ini dapat mengesampingkan hubungan pemberi kerja-karyawan jika hubungan ini terjadi sesuai seperti yang ditunjukkan oleh bukti-bukti.

<No. Kasus.: HCLA43/2015>

*Selebaran ini bertujuan menyoroti perbedaan antara “karyawan” dan “kontraktor atau wiraswastawan”. Perlu dicatat bahwa undang-undang yang 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”, anda dapat

- Hubungi hotline: 2717 1771 (hotline ditangani oleh “1823”)
- Kunjungi kantor Divisi Relasi Tenaga Kerja Departemen Tenaga Kerja
- Kunjungi situs web Departemen Tenaga Kerja: [www.labour.gov.hk](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-Kantor Divisi Relasi Tenaga Kerja Departemen Tenaga Kerja**

<b>HONG KONG</b>	
<p><b>Hong Kong East</b> 12/F, 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> Units 801-806, 8/F, Tower 1, Millennium City 1, 388 Kwun Tong 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>

Nov 2019