

Pekerjaan Paruh Waktu
Pahami Lebih Lanjut Tentang
Undang-undang Tenaga Kerja
"Part-time" Employment - Know More
About Labour Legislation
(Indonesian Version)

DEPARTEMEN TENAGA KERJA 09/2018

Pendahuluan

Beberapa perusahaan atau pemberi kerja mempekerjakan karyawan “paruh waktu”, untuk memenuhi kebutuhan operasionalnya. Sejumlah keluarga juga mempekerjakan pembantu rumah tangga lokal “paruh waktu” untuk membantu pekerjaan rumah tangga mereka.

Di sisi lain, karena alasan pribadi seperti melanjutkan studi atau komitmen keluarga, beberapa pencari kerja lebih memilih bekerja “paruh waktu” dengan jam kerja yang lebih sedikit.

Pekerjaan “paruh waktu” menawarkan jenis pekerjaan alternatif bagi pemberi kerja dan karyawan.

Selebaran ini memberi informasi bermanfaat bagi pemberi kerja dan karyawan tentang pekerjaan “paruh waktu”.

Perlindungan menurut

Undang-undang Tenaga Kerja

Banyak orang mengira bahwa karyawan “paruh waktu” tidak dilindungi oleh undang-undang tenaga kerja. Ini adalah pemahaman yang keliru.

Faktanya, undang-undang tenaga kerja tidak membedakan antara karyawan paruh waktu dan penuh waktu. Karyawan, baik disebut sebagai karyawan “penuh waktu” atau “paruh waktu”, dilindungi oleh undang-undang tenaga kerja.

Selebaran ini secara ringkas
memperkenalkan hak-hak dan
perlindungan yang dinikmati karyawan
“paruh waktu” menurut **Peraturan
Ketenagakerjaan, Peraturan Upah Minimal,
Peraturan Kompensasi Karyawan dan Peraturan
Skema Dana Tabungan Hari Tua.**

Untuk informasi lebih lanjut, baca selebaran
umum terkait, ketentuan undang-undang
atau hubungi Departemen Tenaga Kerja
atau Otoritas Skema Dana Tabungan
Hari Tua.

Perlindungan menurut Peraturan Ketenagakerjaan

Peraturan Ketenagakerjaan adalah bagian utama dari undang-undang yang mengatur ketentuan pekerjaan di Hong Kong. Peraturan ini menetapkan standar ketenagakerjaan minimal. Pemberi kerja dan karyawan bisa membuat ketentuan ketenagakerjaan yang lebih baik daripada yang ditetapkan dalam Peraturan ini.

Karyawan, kecuali yang tidak dikenai Peraturan Ketenagakerjaan ini¹, baik disebut sebagai **karyawan penuh waktu**, “paruh waktu”, sementara atau pengganti, dan terlepas dari jam kerja mereka, menurut Peraturan ini diberi hak atas hak-hak dan manfaat berikut:

- Perlindungan pembayaran upah
- Batasan tentang pemotongan upah
- Pemberian hak libur berbayar sesuai undang-undang
- Perlindungan terhadap ibu hamil (larangan pemberian tugas berat, berisiko atau berbahaya)
- Perlindungan tenaga kerja (pemecatan tanpa alasan dan tidak sah)
- Ketentuan informasi tentang ketentuan jasa oleh pemberi kerja
- Perlindungan terhadap diskriminasi anti serikat buruh, dll

Menurut Peraturan Ketenagakerjaan, karyawan yang sudah dipekerjakan secara terus-menerus oleh pemberi kerja yang sama selama 4 minggu atau lebih, dengan sedikitnya 18 jam kerja setiap minggunya, dianggap dipekerjakan menurut “**kontrak berkelanjutan**”. Karyawan, yang dipekerjakan menurut “kontrak berkelanjutan” dan memenuhi ketentuan kompetensi yang ditetapkan dalam Peraturan Ketenagakerjaan, juga diberi hak atas hak-hak dan manfaat berikut ini selain yang disebutkan dalam paragraf sebelumnya:

- Hak libur
- Hak libur berbayar sesuai undang-undang
- Cuti tahunan berbayar
- Tunjangan sakit
- Perlindungan terhadap ibu hamil (cuti bersalin, tunjangan cuti bersalin, perlindungan pemutusan hubungan kerja bagi karyawan hamil)
- Cuti Pasangan Melahirkan
- Tunjangan PHK
- Uang penghargaan masa kerja
- Perlindungan tenaga kerja, dll

Untuk informasi lebih lanjut tentang hak dan keuntungan yang bisa dinikmati karyawan menurut Peraturan Ketenagakerjaan, baca terbitan Departemen Tenaga Kerja "Pedoman Ringkas mengenai Peraturan Ketenagakerjaan"

¹ Orang yang tidak dikenai

Peraturan Ketenagakerjaan ini:

- Anggota keluarga yang tinggal di rumah yang sama seperti pemberi kerja
- Karyawan seperti yang didefinisikan dalam Peraturan Kontrak untuk Karyawan di Luar Hong Kong
- Seseorang yang bekerja di bawah perjanjian kru dalam sesuai dengan Peraturan Pelayaran Kargo (Pelaut), atau bekerja di atas kapal yang tidak terdaftar di Hong Kong
- Peserta magang yang kontrak magangnya sudah didaftarkan sesuai Peraturan Magang, selain ketentuan khusus dari Peraturan Ketenagakerjaan

Poin yang perlu

diperhatikan mengenai

Peralihan dari Tenaga Kerja

“Paruh waktu” ke “Penuh Waktu”

Kecuali karyawan telah menyetujui sebelumnya atau pemberi kerja bisa memberikan alasan yang valid², pemberi kerja tidak boleh secara sepihak mengubah ketenagakerjaannya dari penuh waktu ke “paruh waktu”. Jika tidak, karyawan berhak mengajukan klaim pemulihan terhadap pemberi kerjanya atas dasar perbedaan yang tidak beralasan dari ketentuan kontrak kerja menurut Peraturan Ketenagakerjaan.

Jika karyawan diminta untuk beralih ke pekerjaan “paruh waktu”, dia harus mempertimbangkan dengan teliti ketentuan kerja yang baru, menilai baik buruknya, termasuk apakah kontrak kerja yang baru masih dianggap sebagai “kontrak berkelanjutan” menurut Peraturan Ketenagakerjaan.

²Alasan yang valid:

- perilaku karyawan
- kapabilitas atau kualifikasi karyawan untuk melakukan pekerjaannya
- kelebihan atau persyaratan operasional bisnis asli lainnya
- ketentuan hukum (yakni akan bertentangan dengan undang-undang jika mengizinkan karyawan terus bekerja di posisi awalnya atau melanjutkan dengan ketentuan awal dalam kontrak kerjanya)
- alasan penting lainnya

Pertanyaan: Situs web: www.labour.gov.hk
Hotline: 2717 1771
Departemen Tenaga Kerja (hotline ditangani oleh 1823)

Pertanyaan: Situs web: www.labour.gov.hk
Hotline: 2717 1771
Departemen Tenaga Kerja (hotline ditangani oleh 1823)

Perlindungan menurut Peraturan Upah Minimum

Aturan Upah Minimum (SMW) dinyatakan sebagai bayaran per jam. Intinya, upah yang dibayarkan kepada karyawan sesuai periode upah, jika dirata-rata dengan total jumlah jam kerja pada periode upah, **tidak boleh kurang** dari tingkat SMW.

SMW berlaku untuk semua karyawan, baik karyawan yang dibayar bulanan, mingguan, harian, per jam, per bagian, tetap, sementara, penuh waktu, paruh waktu atau karyawan lain, dan terlepas apakah mereka dipekerjakan berdasarkan kontrak berkelanjutan seperti yang ditentukan dalam Peraturan Ketenagakerjaan atau tidak, dengan pengecualian berikut:

- karyawan yang tidak dikenai Peraturan Ketenagakerjaan ini³
- pekerja rumah tangga yang tinggal serumah dengan majikan, apapun jenis kelamin, ras, atau kebangsaannya
- siswa magang dan siswa praktik lapangan selama periode kerja mahasiswa dengan status “dikecualikan” (exempt student employment)

SMW juga berlaku untuk karyawan dengan keterbatasan fisik dan karyawan yang dianggap mampu secara fisik. Untuk mengupayakan keseimbangan yang sesuai antara memberikan perlindungan upah kepada karyawan dengan keterbatasan fisik dan melindungi peluang kerja mereka, suatu pengaturan khusus juga dibuat dalam Peraturan Upah Minimum sehingga karyawan dengan keterbatasan fisik tersebut, yang produktivitasnya mungkin terganggu oleh keterbatasan mereka, diberikan hak untuk menjalani penilaian produktivitas apakah mereka harus diupah lebih rendah daripada tingkat SMW atau pada tingkat yang sesuai dengan produktivitas mereka. **Hak untuk meminta penilaian hanya diutamakan kepada karyawan dengan keterbatasan fisik, bukan kepada pemberi kerja.**

Untuk detail Peraturan Upah Minimum dan pengaturan khusus untuk karyawan dengan keterbatasan fisik, baca selebaran dan buklet terkait yang diterbitkan oleh Departemen Tenaga Kerja.

³ Seperti bagi peserta magang yang kontrak magangnya sudah didaftarkan berdasarkan Peraturan Magang, meskipun ketentuan khusus dari Peraturan Ketenagakerjaan berlaku untuk peserta magang terdaftar, SMW tidak berlaku

Perlindungan menurut Peraturan Kompensasi Karyawan

Menurut Peraturan Kompensasi Karyawan, pemberi kerja tidak boleh mempekerjakan karyawan kecuali **terdapat kebijakan asuransi yang berlaku** untuk memenuhi kewajiban mereka menurut Peraturan dan undang-undang umum atas cedera di tempat kerja bagi semua karyawan, **terlepas dari panjangnya kontrak kerja atau jam kerja, karyawan penuh waktu atau “paruh waktu”, tetap atau sementara.**

Seperti yang diharuskan oleh Peraturan Kompensasi Karyawan, pemberi kerja harus memberi tahu Direktur Tenaga Kerja tentang **kecelakaan** yang dialami karyawannya akibat dan saat bekerja dalam waktu 14 hari (7 hari untuk kasus fatal), **dan membayar kompensasi kepada karyawan tersebut.**

Item kompensasi utama menurut Peraturan Kompensasi Karyawan meliputi: pembayaran berkala, biaya kesehatan dan kompensasi atas ketidakmampuan total atau sebagian yang permanen, dll. Jika karyawan meninggal karena kecelakaan akibat dan saat bekerja, pemberi kerjanya harus bertanggung jawab membayar kompensasi kematian kepada anggota keluarga terpilih dari karyawan yang meninggal dan mengganti biaya pemakaman dan rumah sakit kepada pihak yang membayar biaya tersebut.

Untuk informasi tentang ketentuan utama dari Peraturan Kompensasi Karyawan, baca terbitan Departemen Tenaga Kerja “Pedoman Ringkas mengenai Peraturan Kompensasi Karyawan”.

Perlindungan menurut

Peraturan Skema Dana

Tabungan Hari Tua

Peraturan Skema Dana Tabungan Hari Tua menetapkan bahwa untuk karyawan yang berusia 18 atau lebih hingga di bawah 65 tahun yang dipekerjakan berdasarkan kontrak kerja tertulis atau lisan untuk periode tidak kurang dari 60 hari terlepas apakah dia dipekerjakan penuh waktu atau paruh waktu dan terlepas dari jam kerja per minggunya, pemberi kerjanya harus mendaftarkannya ke dalam skema Dana Tabungan Hari Tua (MPF) dan membuat kontribusi.

Bagi karyawan yang tidak dipekerjakan menurut “kontrak berkelanjutan”, selama periode kerja mereka tidak kurang dari 60 hari, mereka masih dicakup oleh Sistem MPF.

Peraturan 60-hari di atas tidak berlaku bagi “**karyawan sementara**” menurut Sistem MPF, msl. karyawan jangka pendek yang dipekerjakan harian atau untuk periode kurang dari 60 hari dalam industri katering atau industri konstruksi. Meskipun “**karyawan sementara**” hanya dipekerjakan selama sehari, pemberi kerjanya tetap harus mendaftarkannya ke dalam skema MPF dan membuat kontribusi.

Untuk informasi
lebih lanjut tentang
Sistem MPF, baca selebaran
“hak MPF karyawan PARUH
WAKTU” dan “Skema Industri
MPF” yang diterbitkan oleh
Otoritas Skema Dana Tabungan
Hari Tua yang bisa diunduh
dari situs web Otoritas
tersebut.

Pertanyaan:

Otoritas Skema Dana Situs web: www.mpfaf.org.hk

Tabungan Hari Tua Hotline: 2918 0102

Praktik Manajemen

Personel yang Baik

- Karyawan penuh waktu dan “paruh waktu” merupakan aset berharga bagi perusahaan. Praktik manajemen personel yang baik membantu meningkatkan semangat, komitmen dan produktivitas karyawan.
- Selain memenuhi ketentuan hukum, pemberi kerja disarankan menggunakan praktik ketenagakerjaan yang baik untuk melindungi karyawan “paruh waktu” mereka.
- Kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia yang tidak semestinya akan meningkatkan perputaran karyawan, perselisihan tenaga kerja yang tidak perlu, bahkan peningkatan biaya operasional. Pada akhirnya, pemberi kerja yang akan menderita.
- Jika pemberi kerja memedulikan kebutuhan karyawan “paruh waktu” mereka, sebaliknya karyawan akan memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Perekutan

- Meskipun kontrak kerja bisa dibuat secara lisan atau tertulis, pemberi kerja harus, sejauh memungkinkan, membuat kontrak kerja tertulis dengan karyawan “paruh waktu” mereka. Ini akan membantu menghindari perselisihan tenaga kerja. (Pemberi kerja boleh mengacu pada publikasi Departemen Tenaga Kerja “Menggunakan Kontrak Kerja Tertulis dan Membuat Catatan Pekerjaan dan Upah yang Tepat” untuk informasi tentang cara membuat kontrak kerja tertulis.)
- Peraturan Ketenagakerjaan menetapkan standar minimal tentang hak dan keuntungan karyawan. Untuk menarik kandidat yang paling sesuai, banyak pemberi kerja menawarkan ketentuan tenaga kerja yang lebih baik dan kompetitif.
- Departemen Sumber Daya Manusia dari beberapa perusahaan menyerahkan kuasa

perekrutan karyawan “paruh waktu” kepada manajer cabang atau frontline supervisor. Dalam hal ini, perusahaan harus merancang panduan yang jelas tentang cara merekrut dan mengelola karyawan “paruh waktu” untuk referensi manajer dan supervisor.

- Pemberi kerja tidak boleh mendiskriminasikan siapa pun karena jenis kelamin, keterbatasan fisik, status keluarga, usia, kebangsaan, ras, agama, status perkawinan, kehamilan atau orientasi seksual mereka. Pemberi kerja harus berlandaskan pada kriteria pemilihan yang konsisten dan mengembangkan panduan yang jelas tentang perekrutan dan tenaga kerja.

Pelatihan dan Promosi

- Dalam pasar tenaga kerja yang kerap berubah, karyawan “paruh waktu”, seperti halnya karyawan penuh waktu, harus membekali diri dengan keterampilan kerja yang diperlukan untuk menghadapi tantangan kerja. Dalam hal ini, pemberi kerja harus, sejauh memungkinkan, memperlakukan semua karyawan dengan sama dan memberi mereka kesempatan pelatihan yang memadai.
- Seseorang yang bekerja “paruh waktu” bukan berarti dia tidak akan mendapatkan tantangan baru. Pemberi kerja harus memberi karyawan “paruh waktu” peluang promosi yang sesuai untuk meningkatkan semangat dan produktivitas mereka.
- Pemberi kerja harus mempertimbangkan kebutuhan operasional perusahaan saja dalam merekrut karyawan “paruh waktu”. Pemberi kerja tidak boleh membatasi jam kerja karyawan, atau dengan cara lain, untuk mengelak dari tanggung jawabnya menurut undang-undang tenaga kerja.
- Jika diperlukan karyawan penuh waktu tambahan, pemberi kerja harus memberi prioritas kepada karyawan “paruh waktu” yang melakukan tugas yang sama di perusahaan mereka. Praktik ini tidak hanya membantu mengurangi biaya perekrutan dan pelatihan, tetapi juga membantu pemberi kerja merekrut orang yang paling sesuai.