



**Pengarahan Mengenai Hak-hak dan
Manfaat Ketenagakerjaan dan Hal-hal
lain yang Perlu Diperhatikan oleh
Pengurus Rumah Tangga Asing
yang Bekerja di Hong Kong**

Garis Besar Pengarahan

1. Kontrak Kerja Standar
2. Pembayaran Gaji
3. Hari Libur Dan Cuti
4. Tunjangan Sakit, Perlindungan Maternitas dan Paternitas
5. Pemutusan Kontrak Kerja
6. Perselisihan Ketenagakerjaan
7. Saran Penting
8. Informasi Lebih Lanjut

Hak dan Manfaat Ketenagakerjaan Pengurus Rumah Tangga Asing

Pemerintah Wilayah Administratif Khusus Hong Kong (HKSAR) secara tegas berkomitmen untuk melindungi hak dan manfaat ketenagakerjaan bagi semua pengurus rumah tangga asing (PRTA) yang bekerja di Hong Kong.  

1



Kontrak Kerja Standar (*Standard Employment Contract - SEC*)

EMPLOYMENT CONTRACT
(For A Domestic Helper recruited from abroad)

This contract is made between
("the Employer") and ("the Helper")
on and has the following terms:

1. The Helper's place of origin for the purpose of this contract is
2. (A)† The Helper shall be employed by the Employer as a domestic helper for a period of two years commencing on the date on which the Helper arrives in Hong Kong.
(B)† The Helper shall be employed by the Employer as a domestic helper for a period of two years commencing on, which is the date following the expiry of D.H. Contract No. for employment with the same employer.
(C)† The Helper shall be employed by the Employer as a domestic helper for a period of two years commencing on the date on which the Director of Immigration grants the Helper permission to remain in Hong Kong to begin employment under this contract.
3. The Helper shall work and reside in the Employer's residence at
4. (a) The Helper shall only perform domestic duties as per the attached Schedule of Accommodation and Domestic Duties for the Employer.
(b) The Helper shall not take up, and shall not be required by the Employer to take up, any other employment with any other person.
(c) The Employer and the Helper hereby acknowledge that Clause 4 (a) and (b) will form part of the conditions of stay to be imposed on the Helper by the Immigration Department upon the Helper's admission to work in Hong Kong under this contract. A breach of one or both of the said conditions of stay will render the Helper and/or any aider and abettor liable to criminal prosecution.
5. (a) The Employer shall pay the Helper wages of HKS per month. The amount of wages shall not be less than the minimum allowable wage announced by the Government of the Hong Kong Special Administrative Region and prevailing at the date of this contract. An employer who fails to pay the wages due under this employment contract shall be liable to criminal prosecution.
(b) The Employer shall provide the Helper with suitable and furnished accommodation as per the attached Schedule of Accommodation and Domestic Duties and food free of charge. If no food is provided, a food allowance of HKS a month shall be paid to the Helper.
(c) The Employer shall provide a receipt for payment of wages and food allowance and the Helper shall acknowledge receipt of the amount under his/her* signature.
6. The Helper shall be entitled to all rest days, statutory holidays, and paid annual leave as specified in the Employment Ordinance, Chapter 57.
(a) The Employer shall provide the Helper with free passage from his/her* place of origin to Hong Kong and on termination or expiry of this contract, free return passage to his/her* place of origin.
(b) A daily food and travelling allowance of HKS100 per day shall be paid to the Helper from the date of his/her* departure from his/her* place of origin until the date of his/her* arrival at Hong Kong if the travelling is by the most direct route. The same payment shall be made when the Helper returns to his/her* place of origin upon expiry or termination of this contract.
8. The Employer shall be responsible for the following fees and expenses (if any) for the departure of the Helper from his/her place of origin and entry into Hong Kong:—
 - (i) medical examination fees;
 - (ii) authentication fees by the relevant Consulate;
 - (iii) visa fee;
 - (iv) insurance fee;
 - (v) administration fee or fee such as the Philippines Overseas Employment Administration fee, or other fees of similar nature imposed by the relevant government authorities; and
 - (vi) others:

In the event that the Helper has paid the above costs or fees, the Employer shall fully reimburse the Helper forthwith the amount so paid by the Helper upon demand and production of the corresponding receipts or documentary evidence of payment.

* Delete where inappropriate.

† Use either Clause 2A, 2B or 2C whichever is appropriate.



Kontrak Kerja Standar

- Satu-satunya dokumen yang diakui oleh Pemerintah HK SAR untuk mempekerjakan PRTA.
- Menetapkan ketentuan dan syarat ketenagakerjaan PRTA di Hong Kong.

SEC merupakan satu-satunya dasar hukum untuk pasal-pasal yang dijelaskan.

Kontrak Kerja Standar

Berdasarkan Kontrak Kerja Standar, Anda berhak atas:

- **Gaji Minimum yang Diizinkan - MAW** (Pasal 5(a))
- Pemberi kerja harus membayar PRTA dengan gaji yang tidak kurang dari MAW yang berlaku pada waktu menandatangani kontrak

Kontrak Kerja Standar

Berdasarkan Kontrak Kerja Standar, Anda berhak atas:

- Makanan gratis atau tunjangan makan sebagai penggantinya (Pasal 5(b))
- Akomodasi gratis dengan privasi yang layak di rumah pemberi kerja (Pasal 5(b))
- Contoh akomodasi yang tidak sesuai:
 - tidur di tempat tidur darurat di koridor yang minim privasi
 - berbagi kamar dengan orang dewasa/remaja yang berlawanan jenis kelamin

Kontrak Kerja Standar

Berdasarkan Kontrak Kerja Standar, Anda berhak atas:

- **Perawatan kesehatan gratis** (Pasal 9(a)) untuk penyakit atau cedera pribadi yang diderita dalam masa kerja, termasuk :
 - konsultasi kesehatan
 - perawatan di rumah sakit
 - perawatan gigi darurat
- kecuali untuk periode waktu di mana PRTA meninggalkan Hong Kong atas kemauan dan untuk tujuan pribadinya sendiri

Kontrak Kerja Standar

Berdasarkan Kontrak Kerja Standar, Anda berhak atas:

- **Tiket gratis** (Pasal 7)
 - dari tempat asal Anda ke Hong Kong untuk memulai kontrak
 - pulang ke tempat asal Anda pada saat kontrak berakhir atau diputuskan
 - tunjangan makan dan perjalanan harian sebesar \$100

Kontrak Kerja Standar

Berdasarkan Kontrak Kerja Standar, Anda berhak atas:

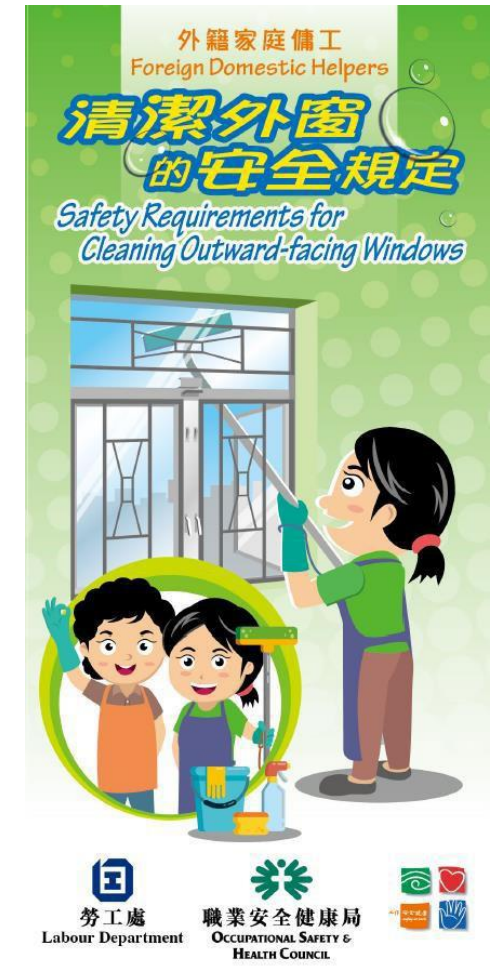
- **Penggantian biaya-biaya** untuk mendapatkan semua dokumen yang diperlukan (Pasal 8), seperti
 - biaya pemeriksaan kesehatan
 - biaya pengesahan oleh konsulat terkait
 - biaya visa
 - biaya asuransi
 - biaya administrasi, seperti biaya Administrasi Tenaga Kerja Luar Negeri Filipina, atau biaya serupa lainnya yang dikenakan oleh otoritas pemerintah terkait
 - biaya lainnya yang ditentukan dalam Pasal 8 kontrak

Kontrak Kerja Standar

Pasal tentang membersihkan jendela yang menghadap ke luar

(Pasal 6 *Daftar Akomodasi dan Tugas Rumah Tangga*)

- Jendela yang dibersihkan harus dilengkapi teralis yang terkunci atau diamankan sedemikian rupa sehingga mencegah teralis terbuka; DAN
- Selain lengan, tidak boleh ada bagian tubuh PRTA yang menjulur keluar melampaui bingkai jendela



Kontrak Kerja Standar

Cuti Liburan Setelah Perpanjangan Kontrak (Pasal 13)

- Jika kedua belah pihak setuju memperbarui kontrak setelah kontrak yang lama berakhir, PRTA harus, setelah kontrak lama berakhir dan sebelum kontrak baru* dimulai, kembali ke tempat asalnya untuk berlibur tidak kurang dari 7 hari dengan biaya ditanggung oleh pemberi kerja

**Kecuali jika persetujuan sebelumnya untuk perpanjangan masa tinggal di Hong Kong telah diberikan oleh Direktorat Imigrasi*

- Apakah cuti liburan berbayar atau tidak berbayar tergantung pada ketentuan yang telah disepakati dalam SEC

Kontrak Kerja Standar



Hal-hal yang perlu diperhatikan mengenai Kontrak Kerja Standar:

- Pastikan bahwa Anda mengerti isi SEC sebelum menandatangani
- Simpan salinan asli SEC yang telah Anda tandatangi
- **TIDAK** boleh memberikan informasi palsu (termasuk gaji dan alamat kerja Anda) di dalam SEC Anda, kalau tidak, Anda bisa dikenakan tuntutan pidana

Hak-hak berdasarkan

Undang-undang Tenaga Kerja

(Employment Ordinance - EO)

2



Pembayaran Gaji

Bentuk Pembayaran

Gaji dapat dibayar dalam bentuk

- Cek
- Pembayaran otomatis
- Uang tunai

Waktu Pembayaran

- Gaji jatuh tempo pada hari terakhir dari periode penggajian
- Gaji dibayar tidak boleh lewat dari 7 hari setelah berakhirnya periode penggajian tersebut

Kewajiban Atas Keterlambatan Pembayaran Gaji

Jika pemberi kerja tidak membayar gaji **dalam waktu 7 hari** dari tanggal jatuh tempo pembayaran, maka pemberi kerja:

- diharuskan untuk membayar bunga atas gaji yang terhutang
- dapat dituntut dan, jika terbukti bersalah, dikenai denda sebesar HK\$350.000 dan hukuman penjara selama tiga tahun

Dugaan Kekurangan Pembayaran Gaji

Apabila gaji yang dibayar kurang dari jumlah yang ditentukan dalam kontrak kerja:

- Tanyakan kepada pemberi kerja;
- JANGAN menandatangani tanda terima gaji yang belum dibayar; dan
- Jika gaji kurang bayar – laporkan kepada Divisi Hubungan Ketenagakerjaan (*Labour Relations Division*) Departemen Tenaga Kerja

Pemotongan Gaji

- Karena kerusakan atau hilangnya barang atau benda milik pemberi kerja yang diakibatkan oleh kelalaian atau keteledoran dari PRTA
 - Batas maksimal potongan untuk setiap kejadian **HK\$300**;
 - Jumlah total potongan **TIDAK BOLEH melebihi 1/4** dari gaji dalam periode penggajian tersebut

Pemotongan Gaji

- Ketidakhadiran kerja
 - TIDAK melebihi jumlah yang sebanding dengan masa ketidakhadiran
- Pengembalian gaji yang dibayar di muka atau lebih bayar
 - jumlah total TIDAK boleh melebihi $1/4$ dari gaji dalam masa penggajian tersebut
- Recovery pembayaran hutang yang dulu dipinjamkan kepada PRTA, atas permintaan tertulis dari PRTA
- Pemotongan gaji PRTA yang diizinkan di bawah ketentuan hukum

Pemotongan Gaji

- Jumlah total pemotongan, kecuali untuk ketidakhadiran kerja, TIDAK boleh melebihi 50% dari gaji yang harus dibayar untuk periode penggajian yang terkait
- Pemberi kerja yang melakukan pemotongan gaji karyawan secara ilegal dapat dituntut dan, jika terbukti bersalah, dapat dikenai denda sebesar HK\$100.000 dan hukuman penjara selama satu tahun

3



Hari Istirahat, Libur Nasional & Cuti

Hari Istirahat

- PRTA harus diberikan paling sedikit satu hari istirahat dalam setiap kurun waktu 7 hari
- Hari istirahat adalah satu jangka waktu berkelanjutan tidak kurang dari 24 jam
- Hari istirahat dapat diberikan secara teratur atau tidak teratur

Hari Istirahat

- Pemberi kerja TIDAK boleh memaksa PRTA untuk bekerja pada hari istirahat, atau ia akan melanggar hukum
- PRTA dapat bekerja secara sukarela pada hari istirahatnya
- Dengan persetujuan PRTA, hari istirahat dapat diganti ke hari lain
- **Hari istirahat pengganti** harus diberikan dalam bulan yang sama sebelum hari istirahat yang diganti atau dalam waktu 30 hari setelahnya

Libur Resmi

Semua PRTA, terlepas dari masa kerja mereka, berhak atas hari libur resmi berikut ini dalam setahun:

1. Tanggal 1 Januari
2. Tahun Baru Imlek
3. Hari kedua Tahun Baru Imlek
4. Hari ketiga Tahun Baru Imlek
5. Festival Ching Ming
6. Hari Buruh (1 Mei)
7. Hari Lahir Budha (ditambahkan mulai tahun 2022)

Libur Resmi

8. Festival Tuen Ng (Perahu Naga)
9. Hari Pendirian Hong Kong SAR (1 Juli)
10. Hari setelah Festival Pertengahan Musim Gugur Tiongkok
11. Festival Chung Yeung
12. Hari Nasional (1 Oktober)
13. Festival Titik Balik Matahari Musim Dingin atau Hari Natal
14. Hari kerja pertama setelah hari Natal
(ditambahkan mulai tahun 2024)

Libur Resmi

Mulai tahun 2022, hari libur resmi akan bertambah secara progresif menjadi **17 hari per tahun**.

Tahun Hari libur resmi yang baru ditambahkan

2022 Hari Lahir Budha

2024 Hari kerja pertama setelah hari Natal

2026 Hari Senin setelah Paskah

2028 Jumat Agung

2030 Hari setelah Jumat Agung

Libur Resmi

- Pemberi kerja harus memberikan hari libur resmi bagi PRTA terlepas dari berapa lama ia telah bekerja untuk pemberi kerja
- Jika PRTA telah dipekerjakan secara terus menerus oleh pemberi kerja selama **3 bulan atau lebih** sebelum hari libur resmi, maka ia berhak atas gaji hari libur

Libur Resmi

- Jika seorang PRTA bekerja pada hari libur resmi, pemberi kerja harus memberikan hari libur pengganti. Hari **libur pengganti** harus diberikan dalam waktu 60 hari sebelum atau sesudah hari libur resmi, dan dengan pemberitahuan tidak kurang dari 48 jam sebelumnya
- Pembayaran sebagai pengganti pemberian hari libur resmi TIDAK diperbolehkan
- Jika hari libur resmi jatuh pada hari istirahat, hari libur harus diberikan pada hari berikutnya setelah hari istirahat

Cuti Tahunan

Seorang PRTA berhak atas cuti tahunan berbayar setelah bekerja **selama setiap 12 bulan** dengan pemberi kerja yang sama.

Masa Kerja (tahun)	1-2	3	4	5	6	7	8	9 atau lebih
Jumlah Hari Cuti Tahunan Berbayar	7	8	9	10	11	12	13	14

4



Tunjangan Sakit, Perlindungan Maternitas & Cuti Paternitas

Tunjangan Sakit

PRTA berhak atas tunjangan sakit jika : 

1. ia telah mengumpulkan jumlah hari sakit berbayar yang cukup;
2. cuti sakit yang diambil tidak kurang dari 4 hari berturut-turut; DAN
3. cuti sakit didukung oleh surat keterangan medis yang sesuai

Tunjangan Sakit


- Cara mengumpulkan hari sakit berbayar :

Jumlah Bulan Masa Kerja	Akumulasi Hari Sakit Berbayar Setiap Bulan
12 Bulan Pertama	2 hari
Setelah 12 bulan	4 hari

- Jumlah hari maksimum yang dapat diakumulasikan: **120 hari**

Tunjangan Sakit

- Tarif harian tunjangan sakit =
 $\frac{4}{5}$ x gaji harian rata-rata PRTA
- Harus dibayarkan selambat-lambatnya pada hari gajian seperti biasanya

PRTA perempuan berhak atas **cuti maternitas berbayar selama 14 minggu secara terus menerus*** jika ia: 

1. telah dipekerjakan tidak kurang dari 40 minggu sebelum dimulainya cuti maternitas yang dijadwalkan;
2. telah memberikan pemberitahuan tentang kehamilan dan keinginannya untuk mengambil cuti maternitas kepada pemberi kerja setelah kehamilannya dikonfirmasi (misalnya, menunjukkan sertifikat medis yang mengonfirmasi kehamilannya kepada pemberi kerja); **DAN**
3. telah membuat surat keterangan medis yang menyebutkan tanggal perkiraan melahirkan jika diminta oleh pemberi kerja.

**PRTA perempuan yang melahirkan sebelum tanggal 11 Desember 2020 berhak atas cuti melahirkan berbayar selama 10 minggu.*

Perlindungan Maternitas

- Tarif harian cuti maternitas =
 $\frac{4}{5}$ x gaji harian rata-rata PRTA
- Harus dibayarkan selambat-lambatnya pada hari gajian seperti biasanya

Cuti Paternitas

- PRTA laki-laki yang memenuhi syarat berhak atas 5 hari cuti paternitas setiap kali pasangannya melahirkan jika ia:
 - telah dipekerjakan tidak kurang dari 40 minggu sebelum cuti paternitas mulai; **DAN**
 - telah memberikan akta kelahiran anak tersebut, dengan namanya tercantum sebagai ayah dari anak tersebut
- Tarif harian cuti paternitas =

$$\frac{4}{5} \times \text{gaji harian rata-rata PRTA}$$



5



Pemutusan Kontrak Kerja

Pemutusan Kontrak Kerja

Salah satu pihak dapat memutuskan kontrak kerja dengan:

- Pemberitahuan satu bulan sebelumnya secara tertulis; atau
- Satu bulan gaji sebagai pengganti pemberitahuan

Pembayaran Pemutusan Kontrak Kerja

Pembayaran pemutusan kontrak kerja antara lain:



- Gaji yang belum dibayar
- Pembayaran sebagai pengganti pemberitahuan (jika ada)
- Pembayaran sebagai pengganti cuti tahunan yang belum diambil
- Pembayaran masa kerja lama/ pesangon, jika ada
- Pembayaran lain sesuai kontrak kerja, misalnya tiket pulang gratis, tunjangan makan dan perjalanan

Pemberhentian Langsung Tanpa Pemberitahuan atau Pembayaran Pengganti Pemberitahuan

Pemberi kerja dapat memutuskan kontrak kerja tanpa pemberitahuan atau pembayaran pengganti pemberitahuan jika PRTA:

- dengan sengaja tidak mematuhi perintah yang sah dan wajar;
- berkelakuan buruk;
- melakukan penipuan atau ketidakjujuran; **ATAU**
- memiliki kebiasaan melalaikan tugasnya

Pengunduran Diri Tanpa Pemberitahuan atau Pembayaran Pengganti Pemberitahuan

PRTA dapat memutuskan kontrak kerja tanpa pemberitahuan atau pembayaran pengganti pemberitahuan jika ia:

- secara wajar khawatir akan bahaya fisik akibat kekerasan atau penyakit;
- menjadi sasaran perlakuan buruk oleh pemberi kerja; **ATAU**
- telah dipekerjakan selama **tidak kurang dari 5 tahun** dan secara medis dinyatakan tidak sehat secara permanen untuk jenis pekerjaan yang dilakukan

Pembayaran Pesangon

Seorang PRTA berhak atas pembayaran pesangon jika ia:

- telah bekerja **tidak kurang dari 24 bulan** pada pemberi kerja yang sama sebelum pemutusan kontrak kerja; **DAN**
- diberhentikan atau kontrak tidak diperpanjang dengan alasan redundansi (pemberi kerja tidak memerlukan PRTA lagi untuk seterusnya)

EO merupakan satu-satunya dasar hukum untuk pasal-pasal yang dijelaskan.

Pembayaran Masa Kerja Lama

Seorang PRTA berhak atas pembayaran masa kerja lama jika telah bekerja secara terus menerus selama **tidak kurang dari 5 tahun**, dan ia:

- diberhentikan atau kontrak tidak diperpanjang dengan alasan selain dari pelanggaran berat atau redundansi;
- meninggal dunia dalam masa kerja;
- mengundurkan diri dengan alasan kesehatan yang buruk dan dapat menunjukkan sertifikat medis yang sesuai; **ATAU**
- mengundurkan diri dengan alasan lanjut usia ketika berusia 65 tahun

Perhitungan Pembayaran Pesangon atau Masa Kerja Lama

- $(\text{Gaji bulanan} \times \frac{2}{3}) \times \text{jumlah tahun layanan kerja}$
- Masa kerja yang tidak genap satu tahun harus dihitung secara **pro-rata**
- Seorang PRTA TIDAK dapat berhak atas Pembayaran Pesangon dan Masa Kerja Lama secara bersamaan

Larangan Hukum dalam Pemutusan Kontrak Kerja

Pemberi kerja TIDAK boleh memberhentikan PRTA:

- yang telah **dikonfirmasi hamil** dan telah menyampaikan pemberitahuan tentang kehamilannya;
- yang sedang menjalani **cuti sakit berbayar**;
- karena memberikan bukti atau informasi yang berkaitan dengan penegakan undang-undang ketenagakerjaan;
- karena keanggotaan dan kegiatan serikat pekerja;
- sebelum menandatangani perjanjian dengan PRTA untuk **kompensasi karyawan** atau sebelum dikeluarkannya sertifikat penilaian kompensasi

Larangan Hukum dalam Pemutusan Kontrak Kerja

Pelanggaran dan Hukuman



- Pemberi kerja yang memberhentikan PRTA dalam situasi di atas dapat dituntut dan, jika terbukti bersalah, dapat dikenai denda sebesar HK\$100.000

Perlindungan Tenaga Kerja

Seorang PRTA dapat mengajukan klaim untuk ganti rugi Perlindungan Tenaga Kerja terhadap pemberi kerjanya dalam situasi berikut:

- pemberhentian yang tidak beralasan (dipekerjakan tidak kurang dari 24 bulan)
- pemberhentian yang tidak beralasan dan melanggar hukum

5 alasan sah untuk pemutusan kontrak adalah :

- perilaku karyawan
- kemampuan atau kualifikasi karyawan untuk melakukan pekerjaannya
- redundansi atau persyaratan operasional aktual bisnis lainnya
- ketentuan hukum (misalnya, akan bertentangan dengan hukum jika mengizinkan karyawan untuk terus bekerja di posisi semula)
- alasan mendasar lainnya

Perlindungan Tenaga Kerja

Ganti Rugi untuk Perlindungan Tenaga Kerja, yang akan diberikan oleh Pengadilan Tenaga Kerja, meliputi :

- Pemulihan ke posisi semula
- Penugasan kembali
- Pembayaran pemutusan hubungan kerja
- Kompensasi (hanya berlaku untuk kasus pemutusan kontrak yang tidak beralasan dan melanggar hukum)

6



Perselisihan Ketenagakerjaan

Perselisihan Ketenagakerjaan

Jika terjadi perselisihan, Anda dapat menghubungi kantor cabang Divisi Hubungan Ketenagakerjaan yang terdekat dengan tempat tinggal pemberi kerja Anda.

- konsultasi gratis
- konsiliasi gratis & sukarela

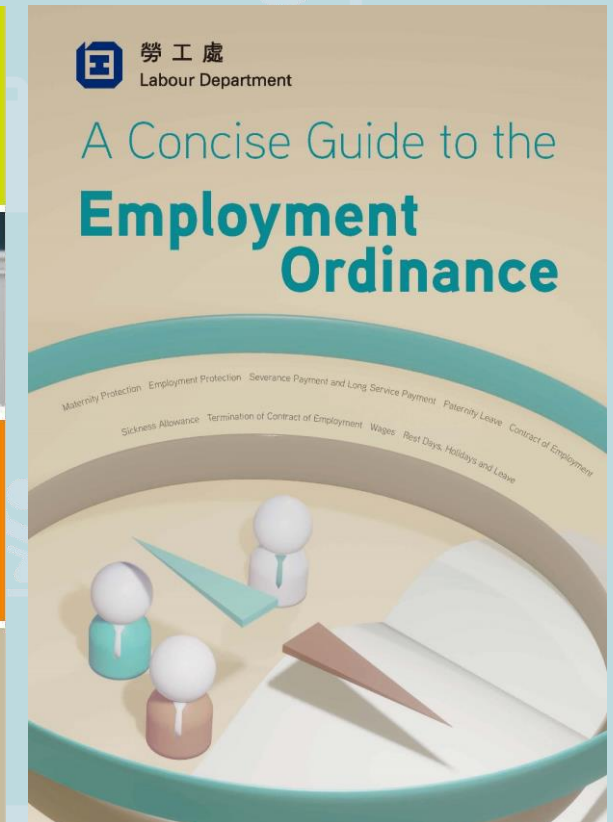
Perselisihan Ketenagakerjaan

Untuk klaim berdasarkan Undang-undang Tenaga Kerja dan kontrak kerja, jika tidak ada penyelesaian yang dapat dicapai melalui konsiliasi

- klaim akan dirujuk ke Pengadilan Tenaga Kerja (*Labour Tribunal* – LT) atau Dewan Ajudikasi Klaim Ketenagakerjaan Kecil (*Minor Employment Claims Adjudication Board* – MECAB) untuk diputuskan

Panduan Praktis & Panduan Ringkas

- Informasi di atas hanya menjelaskan hal-hal penting dalam undang-undang dan kontrak yang secara umum berkaitan dengan PRTA
- Untuk rincian hak-hak dan manfaat ketenagakerjaan, silakan lihat Panduan Praktis dan Panduan Ringkas EO



7



Saran Penting

Persyaratan Tinggal di Rumah Pemberi Kerja & Batasan Pekerjaan



- Anda HANYA boleh
 - melakukan tugas rumah tangga
 - untuk pemberi kerja yang tercantum di visa Anda, DAN
 - tinggal di kediaman pemberi kerja di alamat yang tertera pada Pasal 3 Kontrak Kerja Standar
- Anda TIDAK boleh melakukan pekerjaan paruh waktu
- Dilarang melakukan penempatan kerja ilegal

JANGAN Menyalahgunakan Pengaturan Pemutusan Kontrak Lebih Awal



- Departemen Imigrasi (ImmD) memeriksa permohonan visa dengan cermat, termasuk jumlah dan alasan pemutusan kontrak sebelum waktunya dalam 12 bulan terakhir
- Jika seorang PRTA dicurigai menyalahgunakan pengaturan tersebut tanpa alasan yang dapat dibenarkan → permohonannya di masa depan untuk bekerja sebagai PRTA di Hong Kong dapat ditolak
- Jika dicurigai melakukan "job-hopping", PRTA dapat diminta untuk **memberikan dokumen pendukung kepada ImmD**, termasuk namun tidak terbatas pada:
 - Kontrak Kerja Standar terdahulu
 - aplikasi visa atau kunjungan ke Hong Kong terdahulu
 - catatan tentang pemutusan hubungan kerja (misalnya surat referensi, surat pengunduran diri/pemberhentian kerja, formulir penyelesaian yang ditandatangani dengan pemberi kerja, salinan tiket pesawat yang diterima dari pemberi kerja)
 - catatan ketenagakerjaan lainnya yang diterima dari pemberi kerja (misalnya catatan gaji, catatan liburan dan cuti)

Menyimpan Dokumen Identitas Pribadi dan Catatan Ketenagakerjaan



- Simpanlah sendiri **paspor dan KTP Hong Kong** Anda (Tidak ada orang lain yang boleh menyimpan dokumen identifikasi Anda)
- Simpanlah **catatan ketenagakerjaan** Anda untuk melindungi hak-hak Anda, misalnya:
 - catatan gaji
 - catatan liburan dan cuti sakit
 - catatan tentang pemutusan hubungan kerja
- **JANGAN** menandatangani dokumen yang tidak Anda mengerti atau setuju

Agen Tenaga Kerja (EA)

- Komisi maksimum yang dapat diterima EA dari setiap pencari kerja: 10% dari gaji bulan pertama setelah penempatan berhasil
- Pelanggaran terhadap hukum yang terkait adalah suatu tindak pidana, EA dapat dikenai hukuman maksimal denda sebesar HK\$350.000 dan hukuman penjara selama tiga tahun.

Agen Tenaga Kerja (EA)

- JANGAN membayar biaya apa pun kepada EA selain komisi yang telah ditentukan
misalnya biaya pendaftaran, biaya reservasi, biaya fotokopi
- JANGAN membayar agen tenaga kerja
 - melalui pihak ketiga, termasuk pemberi kerja Anda, ATAU,
 - dengan meminjam uang dari perusahaan jasa keuangan mana pun, bahkan ketika diminta atau disarankan oleh EA

Kode Praktik untuk Agen Tenaga Kerja

Code of Practice (CoP)

CoP diterbitkan untuk meningkatkan perlindungan bagi para pencari kerja. Saat menggunakan layanan EA, semua EA harus :

- Membuat perjanjian layanan dengan pencari kerja
- Memberikan tanda terima pembayaran kepada pencari kerja
- Mengembalikan Kontrak Kerja Standar asli yang telah ditandatangani kepada pencari kerja
- Memberikan contoh Kontrak Kerja Standar kepada pencari kerja dalam bahasa ibu mereka

Kode Praktik untuk Agen Tenaga Kerja

Code of Practice (CoP)

CoP diterbitkan untuk meningkatkan perlindungan bagi para pencari kerja. Saat menggunakan layanan EA, semua EA harus :

- Memberi penjelasan singkat kepada pencari kerja tentang hak dan kewajiban mereka serta menyediakan bahan referensi bagi mereka
- Menghindari keterlibatan dalam urusan keuangan pencari kerja
- TIDAK menahan paspor atau dokumen identitas pribadi pencari kerja

Portal Agen Tenaga Kerja www.eaa.labour.gov.hk

- Akses untuk mendapatkan informasi tentang penggunaan EA dalam bahasa Tagalog, Indonesia, Thailand, dll.
- Memeriksa apakah EA memiliki lisensi yang valid di Hong Kong
- Menyeleksi EA berdasarkan kriteria pencarian yang berbeda seperti distrik dan jenis penempatan
- Mendapatkan bahan referensi dan publikasi terkait, misalnya: Kode Etik EA, siaran pers terkait dengan hukuman terhadap EA, pencabutan/penolakan perpanjangan lisensi EA, dll.

Pengaduan tentang Agen Tenaga Kerja

Anda dapat menyampaikan pengaduan terhadap EA yang beroperasi tanpa izin, mengenakan komisi terlalu tinggi, atau tidak mematuhi Kode Praktik EA [melalui Formulir Pengaduan Online di Portal EA.](#)

Formulir Pengaduan Online ➡

[Home](#) / [Enquiry/ Complaint](#)

Enquiry/ Complaint

For enquiries relating to licensing of, or complaint against employment agencies

Employment Agencies Administration (EAA)

Address: Unit 908, 9/F., One Mong Kok Road Commercial Centre, 1 Mong Kok Road, Kowloon

Telephone: 2115 3867

Fax: 2115 3758

Email: ea-ee@labour.gov.hk



Location map of EAA (From MTR Mong Kok Station Exit A2)



For complaints against employment agencies on suspected contravention of law or non-compliance of the Code of Practice for Employment Agencies (CoP)

1) You may complete the following online form to lodge a complaint against employment agencies for suspected contravention of law or non-compliance of the CoP.



Kecelakaan Kerja

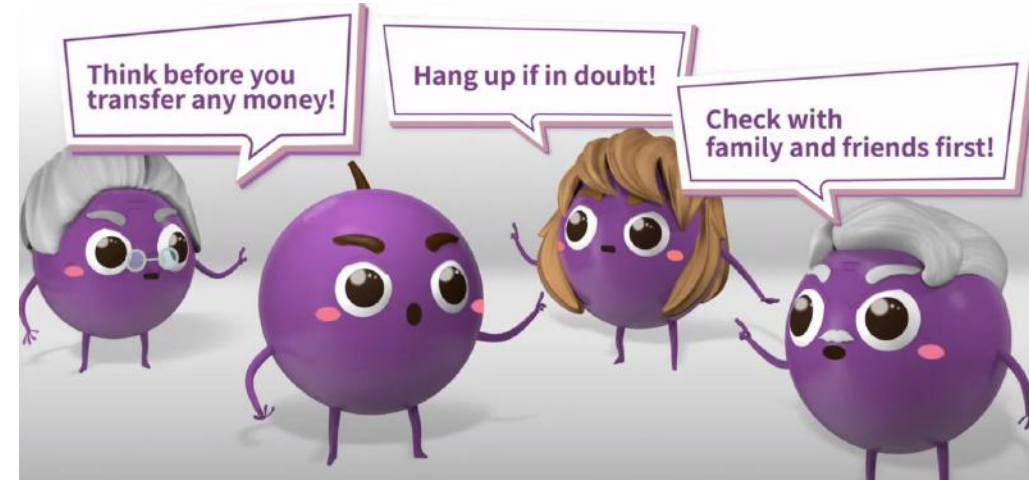
- Jika seorang karyawan mengalami cedera atau meninggal dunia sebagai akibat dari kecelakaan yang timbul dari dan sehubungan dengan pekerjaannya
 - pemberi kerjanya secara umum bertanggung jawab untuk membayar kompensasi berdasarkan Undang-undang Kompensasi Karyawan
- Karyawan yang cedera harus memberi tahu pemberi kerja tentang kecelakaan tersebut sesegera mungkin
- Kelalaian dalam memberikan pemberitahuan yang tepat waktu dapat membahayakan dan menunda klaim kompensasi karyawan

Pengelolaan Keuangan

- Kelola keuangan pribadi Anda dengan bijaksana dan hindari mengambil pinjaman
- Pertimbangkan kesanggupan dan kemampuan membayar kembali sebelum meminjam untuk menghindari penumpukan utang
- JANGAN biarkan agen tenaga kerja terlibat dalam urusan keuangan Anda
- JANGAN menandatangani dokumen keuangan apa pun yang tidak Anda pahami atau setuju

Waspada terhadap Penipuan

- Hanya melakukan transaksi dengan pihak yang dapat dipercaya dan dapat diandalkan
- JANGAN berikan informasi pribadi Anda kepada orang asing seperti nama, nomor kartu identitas, nomor rekening bank, dan PIN
- Jika Anda ragu, batalkan transaksi dan pertimbangkan untuk melapor ke Polisi





FINANCIAL INTELLIGENCE AND INVESTIGATION BUREAU

ATTENTION ATTENTION



Say NO to lending or selling bank account
Avoid committing criminal offences

Huwag pumayag sa pagpapahiram o pagbebenta ng bank account
Iwasang gumawa ng mga krimen



Katakan tidak untuk meminjamkan atau menjual rekening bank.

Hindari melakukan tindak pidana

向借或出售銀行戶口說不
以免犯下刑事罪行

ATTENTION ATTENTION



WARNING !!!



Anti Pencucian Uang

JANGAN menyewakan, meminjamkan, atau menjual rekening bank Anda kepada orang lain

- Hindari penyalahgunaan akun Anda untuk tujuan yang melanggar hukum

Sumber:

www.police.gov.hk/ppp_en/04_crime_matters/aml.html

Nomor Telepon Penting

Jika Anda mengalami kekerasan fisik atau keselamatan pribadi Anda terancam

- hubungi hotline darurat Kepolisian 📞 **999**

Jika Anda

- dipekerjakan secara ilegal untuk bekerja di HK atau di tempat-tempat di luar HK, terlepas dari apakah dengan pemberi kerja Anda atau orang lain
 - diminta untuk melakukan tugas-tugas yang bukan pekerjaan rumah tangga
- hubungi hotline ImmD 📞 **2824 1551**

Pertanyaan & Pengaduan

Untuk pertanyaan dan pengaduan terkait masalah ketenagakerjaan, silakan meminta saran dari Departemen Tenaga Kerja melalui :

 Hotline khusus PRTA:

21579537 (layanan penerjemahan dalam 11 bahasa dari jam 8:00 sampai 22:00)

 Email untuk pertanyaan:

fdh-enquiry@labour.gov.hk

 Kantor-kantor cabang Divisi Hubungan Ketenagakerjaan

Kartu Informasi Praktis

Anda sebaiknya menyimpan kartu ini dengan baik dan segera melaporkan tindakan ilegal kepada departemen terkait.

**Saran Penting Dari
Pemerintah Wilayah Adminstratif Khusus Hong Kong**

Selama bekerja di sini, silahkan perhatikan anjuran penting berikut ini:

- Jika Anda mengalami kekerasan fisik atau keselamatan diri Anda terancam, segera hubungi hotline darurat polisi di 999.
- Jika gaji Anda tidak dibayar (baik dalam jumlah penuh atau tidak tepat waktu) atau hak kerja Anda dilanggar (misalnya satu hari istirahat per minggu, cuti tahunan, dll), hubungi hotline Departemen Tenaga Kerja 24 jam di 2157 9537.
- Selalu simpan paspor dan Kartu Identitas Hong Kong Anda. Tidak ada seorngpun yang lain, termasuk majikan atau agen Anda, yang boleh menyimpan dokumen-dokumen tersebut untuk Anda.
- Jangan menandatangani dokumen apapun jika Anda tidak mengerti sepenuhnya atau tidak setuju.

Situs web: www.fdh.labour.gov.hk

(Bahasa Indonesia Version 印尼文版本)



**Labour
Department**

8

Informasi Lebih Lanjut



Portal Pengurus Rumah Tangga Asing

www.fdh.labour.gov.hk

Portal ini menyediakan informasi yang berkaitan dengan pekerjaan PRTA di Hong Kong, antara lain:

- Peraturan tentang importasi PRTA
- materi publikasi dan publisitas tentang hak-hak dan kewajiban PRTA dan pemberi kerja mereka di bawah undang-undang ketenagakerjaan dan Kontrak Kerja Standar untuk mempekerjakan PRTA



Formulir Pertanyaan / Pengaduan Online

Anda dapat mengisi formulir online berikut ini untuk mengajukan pertanyaan/pengaduan terkait pekerjaan Anda di Hong Kong:

Home / [Contact us](#)

CONTACT US

► You can make enquiries/complaints relating to employment of foreign domestic helpers in Hong Kong via the following channels:

24-hour Hotline (handled by "1823"): 2717 1771
2157 9537 (Dedicated hotline for foreign domestic helpers)

Email: fdh-enquiry@labour.gov.hk

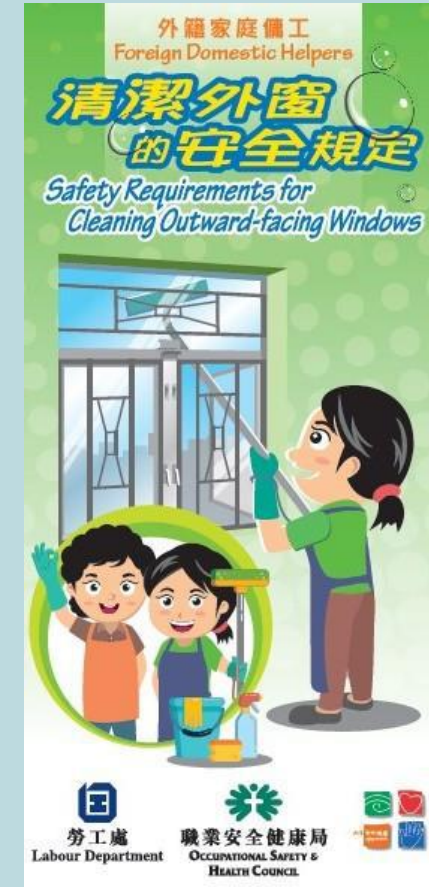
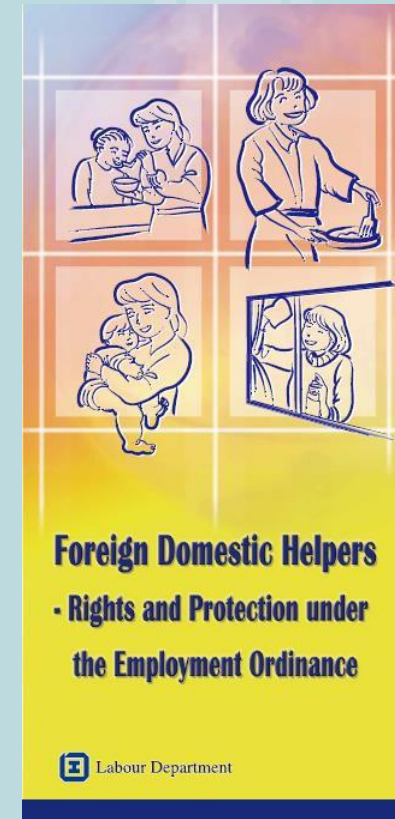
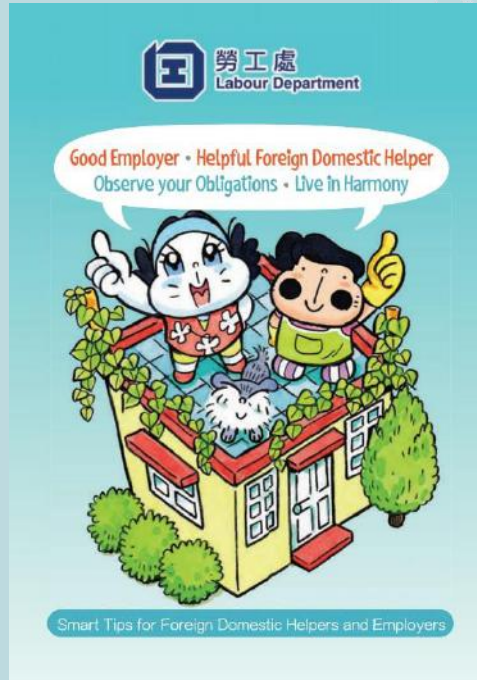
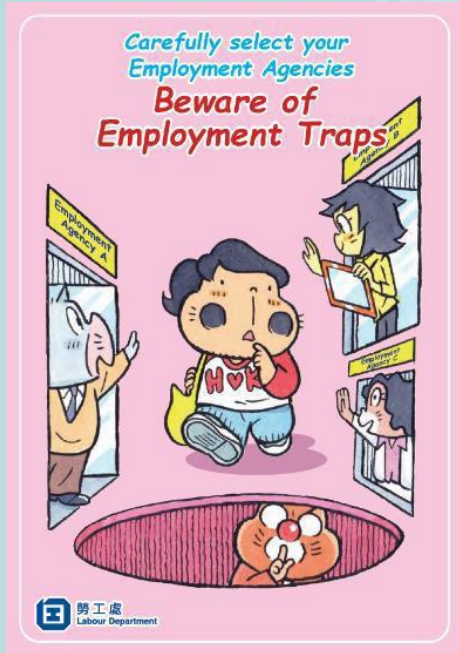
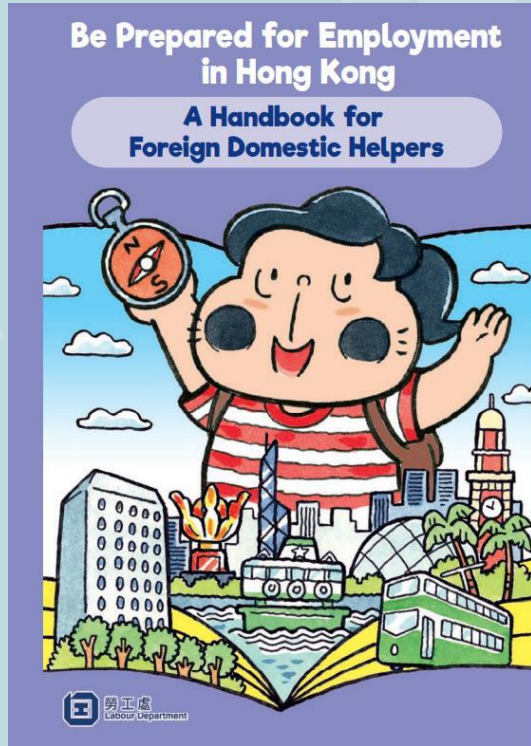
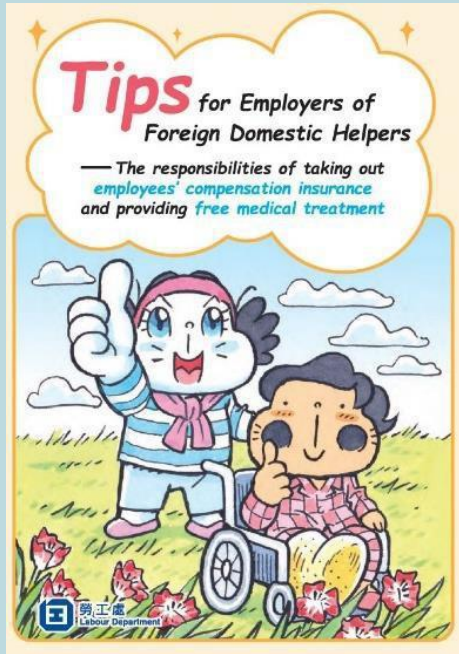
Fax: 3101 0604

Online Form: [Online Enquiry/Complaint Form](#)
(Dedicated channel for foreign domestic helpers)

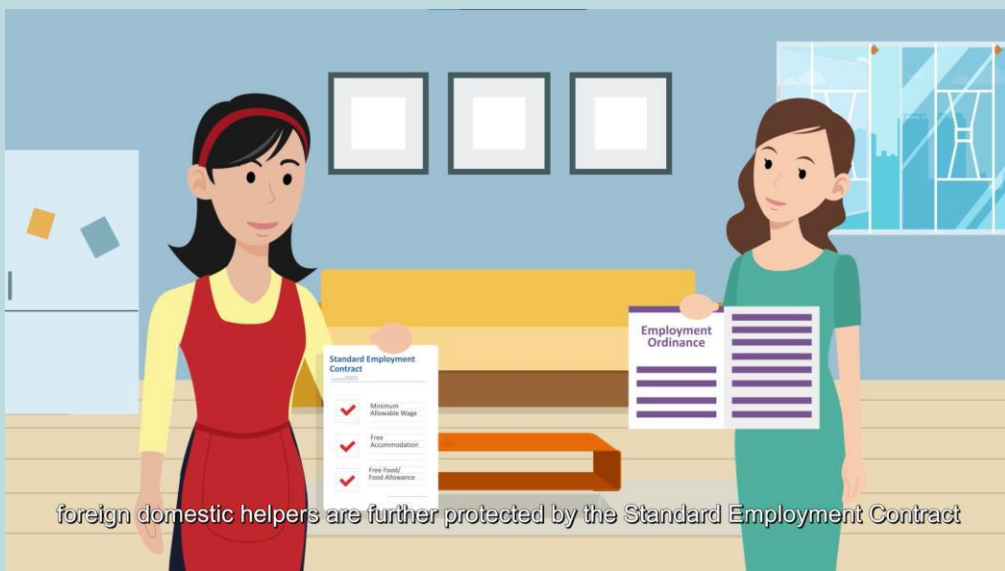
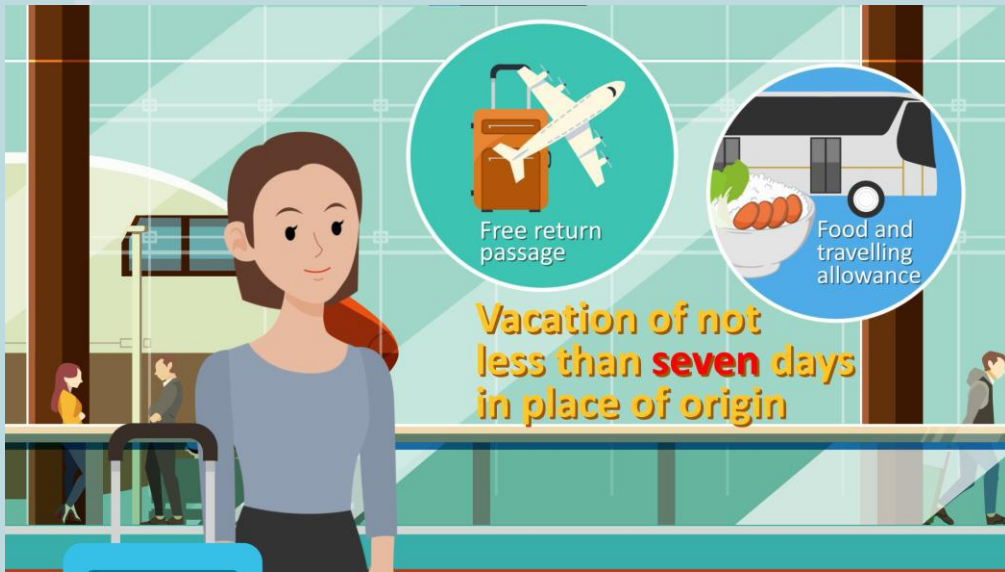


[Formulir Pertanyaan/Pengaduan Online](#)

Publikasi terkait PRTA lainnya



Video - Panduan Praktis untuk PRTA di Hong Kong




Video - Panduan Praktis untuk PRTA di Hong Kong

www.fdh.labour.gov.hk/en/publication.html#5

Videos

For Foreign Domestic Helpers


Practical Kit for Foreign Domestic Helpers Working in Hong Kong **New**



Working as a Foreign Domestic Helper in Hong Kong

(Please select language and click "Open" button)


English
---Language---
Chinese
English
Tagalog
Bahasa Indonesia
Thai
Hindi
Sinhala
Bengali
Nepali
Urdu
Myanmar language
Khmer



Getting to know Hong Kong

(Please select language and click "Open" button)

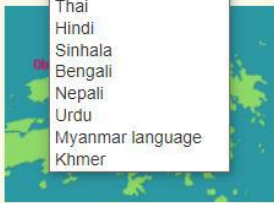
---Language---
Open




Going to work in Hong Kong

(Please select language and click "Open" button)


---Language---
Open



Obtaining Information on working in Hong Kong



Working in Hong Kong



Protection under the Employment Ordinance

Terima kasih 😊

Sesi Tanya Jawab