

**Kewajiban dan Hak Pemberi Kerja dan Pengurus Rumah Tangga Asing berdasarkan Undang-undang Tenaga Kerja dan Kontrak Kerja Standar dan Informasi Lainnya terkait Wabah Coronavirus (“COVID-19”)**

**T1: Bagaimana pengaturan kontrol masuk saat ini bagi Pengurus Rumah Tangga Asing (PRTA) yang berencana datang ke Hong Kong untuk memulai kontrak baru atau melanjutkan kontrak setelah cuti liburan di negara asalnya? Apa yang harus dipersiapkan untuk keberangkatannya ke Hong Kong?**

J1: PRTA dengan dokumen perjalanan dan visa yang valid dapat masuk/kembali ke Hong Kong selama memenuhi peraturan umum imigrasi. Pemerintah akan mengumumkan aturan pembatasan untuk orang yang akan tiba di Hong Kong secara berkala berdasarkan perkembangan epidemi. Untuk informasi terbaru, silakan merujuk ke Situs Web Tematik tentang Pengaturan Karantina Kesehatan bagi Wisatawan dari Luar Negeri ([www.coronavirus.gov.hk/eng/inbound-travel.html](http://www.coronavirus.gov.hk/eng/inbound-travel.html)).

Mulai tanggal 29 Desember 2022 dan seterusnya, PRTA yang datang untuk bekerja di Hong Kong tidak lagi diharuskan untuk menjalani tes asam nukleat (PCR) pada tanggal kedatangan di Hong Kong dan pada Hari ke-2 setelah kedatangan. Pemerintah menyarankan semua orang yang masuk ke Hong Kong untuk melakukan tes rapid antigen (RAT) setiap hari selama periode antara hari kedatangan dan Hari ke-5 setelah kedatangan di Hong Kong.

Secara terpisah, PRTA yang tiba di Hong Kong harus melakukan RAT maksimal 24 jam atau tes PCR maksimal 48 jam sebelum jadwal penerbangan dan mendapatkan hasil negatif untuk dapat masuk ke Hong Kong. Setelah mendapatkan hasil tes, PRTA terkait harus menyimpan foto hasil tes atau laporan tes selama 90 hari untuk ditunjukkan saat pemeriksaan atas permintaan petugas Pemerintah. PRTA juga secara sukarela dapat menyatakan hasil tes melalui [formulir pernyataan kesehatan elektronik Departemen Kesehatan](#).

**T2: Jika pemberi kerja mengatur PRTA-nya untuk tinggal di hotel/guesthouse berlisensi selama 5 hari pertama setelah kedatangan, apakah pemberi kerja tersebut perlu meminta ijin dari Komisaris Tenaga Kerja?**

J2: Menurut Pasal 3 Kontrak Kerja Standar (*Standard Employment Contract – SEC*), PRTA yang bekerja di Hong Kong harus bekerja dan tinggal di tempat tinggal pemberi kerja di alamat yang tertulis di dalam SEC selama masa kerjanya. Mengingat kondisi masing-masing keluarga, Komisaris Tenaga Kerja memberikan persetujuan kepada pemberi kerja untuk mengatur tempat tinggal PRTA di hotel atau *guest-house* berlisensi untuk periode mulai dari hari kedatangan PRTA di Hong Kong sampai Hari ke-5 setelah kedatangan. Untuk keperluan ini, tidak perlu memasukkan permohonan ke LD. Jika pemberi kerja mengatur PRTA untuk tinggal di hotel atau *guest-house* berlisensi, pemberi kerja harus menanggung biaya akomodasi dan memberikan tunjangan makan kepada PRTA untuk periode tersebut.

Daftar hotel atau *guest-house* berlisensi dapat dilihat di

**T3: Dapatkah pemberi kerja mengatur PRTA-nya untuk tinggal di rumah kos (*boarding house*) PRTA setelah kedatangan di Hong Kong?**

J3: Komisaris Tenaga Kerja telah memberikan persetujuan agar PRTA dapat tinggal di hotel atau *guest-house* berlisensi untuk periode mulai dari hari kedatangan PRTA di Hong Kong sampai Hari ke-5 setelah kedatangan. Oleh karena itu, pemberi kerja tidak boleh mengatur PRTA-nya untuk tinggal di tempat lain selain tempat tinggal pemberi kerja dan hotel atau *guest-house* berlisensi (misalnya: rumah kos PRTA atau tempat tinggal teman PRTA).

**T4: Jika seorang PRTA terinfeksi COVID-19, apa saja tanggung jawab pemberi kerja? Dapatkah PRTA tersebut diberhentikan dari pekerjaannya?**

J4: Saat menangani masalah ketenagakerjaan yang berkaitan dengan PRTA, pemberi kerja harus mematuhi kewajiban dan persyaratan di bawah Undang-undang Tenaga Kerja (*Employment Ordinance – EO*) dan SEC. Jika seorang PRTA mengidap penyakit dan ia berada di tempat di mana EO berlaku, pemberi kerja harus memberikan cuti sakit sesuai dengan EO dan SEC. Di bawah EO, seorang PRTA yang dipekerjakan di bawah kontrak berkelanjutan berhak atas tunjangan sakit (tarif harian setara dengan empat-perlima dari upah harian rata-rata PRTA) jika –

- cuti sakit didukung oleh surat keterangan dokter yang memadai<sup>1</sup>;
- cuti sakit tidak kurang dari empat hari berturut-turut; dan
- PRTA telah mengumpulkan cukup jumlah hari sakit yang dibayar.

Jika PRTA yang sakit belum mengumpulkan cukup hari sakit yang dibayar untuk menutupi masa cuti sakit, LD meminta pemberi kerja untuk berbelas kasih dan mempertimbangkan untuk memberikan cuti sakit berbayar kepada PRTA.

Selanjutnya, berdasarkan Pasal 9(a) SEC, dalam hal PRTA sakit atau mengalami cedera pribadi selama masa kerja (kecuali untuk periode di mana PRTA meninggalkan Hong Kong atas kemauannya sendiri dan untuk /tujuan pribadinya sendiri), terlepas dari apakah itu disebabkan oleh pekerjaan, pemberi kerja harus memberikan perawatan kesehatan gratis kepada PRTA. Perawatan kesehatan gratis meliputi konsultasi kesehatan, perawatan di rumah sakit dan perawatan gigi darurat. PRTA harus menerima perawatan kesehatan yang diberikan oleh praktisi kesehatan terdaftar manapun.

LD mengingatkan pemberi kerja bahwa mereka tidak boleh memutuskan atau menolak kontrak kerja dengan PRTA yang telah tertular COVID-19. Berdasarkan EO, pemberi kerja dilarang memutuskan kontrak kerja seorang

<sup>1</sup> Sertifikat medis yang memadai mengacu pada sertifikat medis yang dikeluarkan oleh praktisi medis terdaftar, praktisi pengobatan Tiongkok terdaftar, atau dokter gigi terdaftar. Sertifikat ini harus memuat jumlah hari untuk cuti sakit dan penjelasan penyakit atau cedera yang menyebabkan karyawan tidak dapat bekerja.

PRTA pada hari sakit yang dibayar, kecuali dalam hal pemecatan mendadak karena pelanggaran serius yang dilakukan PRTA. Jika pemberi kerja melanggar ketentuan EO yang terkait, ia melakukan pelanggaran dan dapat dituntut dan, jika terbukti bersalah, didenda maksimal \$100.000. Pemberi kerja juga diingatkan tentang kemungkinan pelanggaran kontrak jika menolak kontrak kerja dengan PRTA mereka, atau kemungkinan pelanggaran Undang-undang Diskriminasi Disabilitas, jika mereka memperlakukan PRTA mereka secara kurang baik (misalnya dengan memberhentikan mereka) karena PRTA telah terinfeksi atau sembuh dari COVID-19. Setelah PRTA sembuh dari COVID-19, pemberi kerja disarankan untuk mengatur agar PRTA mereka mulai atau melanjutkan pekerjaan dan menjaga hubungan kerja yang baik dengan PRTA mereka.

*Siaran pers terkait*

24 Februari 2022:

[https://www.fdh.labour.gov.hk/indonesia/news\\_detail.html?fromPage=news&year=2022&n\\_id=236](https://www.fdh.labour.gov.hk/indonesia/news_detail.html?fromPage=news&year=2022&n_id=236)

**T5: Apakah langkah-langkah untuk meringankan PRTA dan pemberi kerja mereka dalam mengatasi keadaan khusus yang timbul dari pandemi COVID-19 (termasuk pengaturan fleksibel yang memungkinkan perpanjangan masa berlaku kontrak kerja yang sedang berjalan dan penangguhan keputulan PRTA ke tempat asalnya) akan diperpanjang lagi?**

J5: Untuk membantu PRTA dan pemberi kerja menghadapi pandemi COVID-19, sejak awal tahun 2020 Pemerintah telah menerapkan serangkaian langkah-langkah untuk meringankan PRTA dan pemberi kerja mereka, termasuk pengaturan fleksibel yang memungkinkan perpanjangan masa berlaku kontrak kerja yang ada dan penangguhan keputulan PRTA ke tempat asalnya. Pemerintah telah memantau perkembangan pandemi dengan cermat untuk meninjau dan menyesuaikan langkah-langkah tersebut. Dengan mempertimbangkan bahwa penerbangan antara Hong Kong dan negara-negara utama pengirim PRTA telah dibuka kembali secara bertahap setelah pencabutan mekanisme penangguhan penerbangan berdasarkan tempat dan rute masing-masing pada tanggal 1 April dan 7 Juli tahun ini; pencabutan persyaratan karantina wajib saat kedatangan di Hong Kong yang berlaku mulai 26 September; serta pelonggaran langkah-langkah kontrol masuk secara bertahap, Pemerintah telah meninjau situasi dan memutuskan untuk menghentikan pengaturan fleksibel yang disebutkan di atas mulai tanggal 1 Mei 2023 dan seterusnya. Untuk memberikan waktu yang cukup bagi PRTA dan pemberi kerja mereka dalam membuat pengaturan yang sesuai, **pengaturan fleksibel berikut yang diumumkan pada tanggal 19 Desember 2022 akan dilaksanakan hingga tanggal 30 April 2023. Pemerintah mengingatkan pemberi kerja dan PRTA untuk membahas hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan, perpanjangan kontrak atau keputulan PRTA ke tempat asal sesegera mungkin untuk menghindari pelanggaran persyaratan terkait.**

Pengaturan fleksibel ditetapkan di bawah ini:

## **Perpanjangan masa berlaku kontrak yang sedang berjalan**

Untuk semua kontrak PRTA yang berakhir pada atau sebelum tanggal 30 April 2023, pemberi kerja dapat mengajukan permohonan untuk memperpanjang masa berlaku kontrak yang sedang berjalan dengan PRTA tersebut. Untuk kontrak-kontrak seperti disebutkan di atas, Komisaris Tenaga Kerja telah memberikan persetujuan untuk memperpanjang masa kerja yang tercantum dalam Pasal 2 Kontrak Kerja Standar (SEC) untuk jangka waktu paling lama enam bulan, selama variasi tersebut disepakati bersama oleh pemberi kerja dan PRTA terkait. Namun, aplikasi untuk perpanjangan kontrak lebih lanjut dari kontak yang pernah diperpanjang berdasarkan pengaturan fleksibel yang diumumkan sebelumnya tidak akan dipertimbangkan. Jika pemberi kerja perlu untuk terus mempekerjakan PRTA-nya lebih dari jangka waktu enam bulan yang telah diperpanjang, maka pemberi kerja harus mempertimbangkan untuk mengajukan permohonan perpanjangan kontrak dengan PRTA yang masih bekerja. **Semua aplikasi harus sampai di Departemen Imigrasi (ImmD) pada atau sebelum tanggal 30 April 2023. Aplikasi yang terlambat tidak akan diterima.**

## **Penundaan kepulangan ke tempat asal**

Dalam situasi normal, PRTA yang memperbarui kontrak dengan pemberi kerja yang sama atau memulai kontrak baru dengan pemberi kerja baru setelah kontrak berakhir, dapat mengajukan permohonan kepada ImmD untuk menunda kepulangan ke tempat asal selama tidak lebih dari satu tahun setelah kontrak berakhir, tergantung pada persetujuan dengan pemberi kerja yang sekarang atau pemberi kerja yang baru. Di bawah pengaturan fleksibel terkait, jika seorang PRTA tidak dapat pulang ke tempat asalnya dalam jangka waktu satu tahun tersebut, ia dapat, atas persetujuan pemberi kerja, mengajukan permohonan kepada ImmD untuk perpanjangan lebih lanjut batas tinggalnya sampai akhir masa kontraknya sedemikian rupa sehingga dia dapat pulang ke tempat asal dalam jangka waktu tersebut.

Jika periode satu tahun seperti yang disebutkan di atas berakhir pada atau sebelum tanggal 30 April 2023, PRTA dapat mengajukan permohonan tersebut kepada ImmD dalam waktu delapan minggu sebelum berakhirnya batas tinggal yang ada untuk memperpanjang batas tinggal sampai akhir masa kontraknya. **Semua aplikasi harus sampai di ImmD pada atau sebelum tanggal 30 April 2023. Aplikasi yang terlambat tidak akan diterima.** Pemerintah mengingatkan pemberi kerja dan PRTA bahwa pengaturan fleksibel di atas harus disepakati bersama antara pemberi kerja dan PRTA, dan persyaratan bahwa PRTA harus pulang ke tempat asalnya tetap berlaku. Pemberi kerja harus mengatur agar PRTA mereka pulang ke tempat asal dalam batas waktu tinggal yang telah diperpanjang. **Untuk PRTA dengan periode satu tahun - seperti yang disebutkan di atas - berakhir pada atau setelah tanggal 1 Mei 2023, periode pemulangan mereka ke tempat asal tidak akan diperpanjang lagi.**

Selain itu, Pemerintah mengingatkan PRTA dan calon pemberi kerja bahwa, sesuai dengan kebijakan Pemerintah terkait PRTA yang berlaku saat ini, seorang PRTA harus meninggalkan Hong Kong setelah menyelesaikan kontrak kerja atau dalam waktu dua minggu sejak tanggal pemutusan kontrak, mana yang terjadi lebih dulu.

Kecuali untuk keadaan luar biasa yang dianggap wajar oleh ImmD (termasuk pemutusan kontrak sebelum waktunya karena pemindahan, migrasi, kematian atau alasan keuangan dari pemberi kerja, atau jika ada bukti bahwa PRTA telah mengalami kekerasan atau dieksploitasi), permohonan dari PRTA untuk pergantian pemberi kerja di Hong Kong dalam periode kontrak dua tahun biasanya tidak akan disetujui. PRTA yang ingin memiliki pemberi kerja baru harus meninggalkan Hong Kong dan mengajukan aplikasi visa kerja yang baru ke ImmD.

Untuk pertanyaan tentang aplikasi visa PRTA, silakan hubungi ImmD dengan menelepon hotline pertanyaan di 2824 6111 atau dengan mengirimkan email ke [enquiry@immd.gov.hk](mailto:enquiry@immd.gov.hk).

*Siaran pers terkait*

19 Desember 2022:

[https://www.fdh.labour.gov.hk/indonesia/news\\_detail.html?fromPage=news&year=2022&n\\_id=261](https://www.fdh.labour.gov.hk/indonesia/news_detail.html?fromPage=news&year=2022&n_id=261)

**T6: Bagaimana PRTA dan pemberi kerja mereka dapat meminta bantuan jika mereka memiliki pertanyaan lebih lanjut tentang masalah ketenagakerjaan?**

J6: Portal PRTA LD ([www.fdh.labour.gov.hk/indonesia/home.html](http://www.fdh.labour.gov.hk/indonesia/home.html)) memuat informasi dan publikasi tentang hak dan manfaat ketenagakerjaan bagi PRTA dan pemberi kerja serta hal-hal lain yang terkait. Informasi tersebut tersedia dalam bahasa China, Inggris, Tagalog, Bahasa Indonesia, Thai, Hindi, Sinhala, Bengali, Nepal, Urdu, Myanmar, dan Khmer untuk memfasilitasi PRTA mendapatkan informasi yang relevan.

PRTA dan pemberi kerja dapat mengunjungi “Situs Web Tematik COVID-19” ([www.coronavirus.gov.hk/eng/](http://www.coronavirus.gov.hk/eng/)) untuk saran kesehatan tentang pencegahan pneumonia dan infeksi saluran pernapasan. Situs web ini berisi informasi dalam bahasa China, Inggris, Tagalog, Bahasa Indonesia, Thailand, Hindi, Sinhala, Bengali, Nepal, dan Urdu.

Jika PRTA dan pemberi kerja memiliki pertanyaan tentang masalah ketenagakerjaan, mereka dapat meminta bantuan LD melalui email khusus PRTA ([fdh-enquiry@labour.gov.hk](mailto:fdh-enquiry@labour.gov.hk)) dan formulir *online* di Portal PRTA ([www.fdh.labour.gov.hk/indonesia/contact\\_us.html](http://www.fdh.labour.gov.hk/indonesia/contact_us.html)).

**Departemen Tenaga Kerja  
31 Januari 2023**