

Penuntutan Pidana

Jika diketahui ada dugaan pelanggaran EO oleh pemberi kerja dan selanjutnya pekerja yang bersangkutan bersedia menjadi saksi penuntut, Departemen Tenaga Kerja akan mengundang pekerja untuk memberikan pernyataan kesaksian dan menyerahkan bukti dokumen ke Divisi Investigasi Klaim Ketenagakerjaan. Divisi tersebut kemudian akan menjadwalkan wawancara dengan pemberi kerja atau kuasa hukumnya guna menyampaikan rincian dugaan pelanggaran dan mendengar pembelaannya. Setelah pemeriksaan selesai, Divisi Penuntutan Departemen Tenaga Kerja akan menilai apakah penuntutan akan dilakukan terhadap pemberi kerja atau tidak.

Dalam proses pidana, Departemen Tenaga Kerja harus dapat membuktikan dengan alasan yang tidak dapat diragukan bahwa pemberi kerja telah melanggar EO. Untuk kasus-kasus rumit, Departemen Tenaga Kerja akan meminta pendapat dari Departemen Kehakiman. Dengan demikian, tuntutan terhadap pemberi kerja bergantung pada bukti yang cukup dan dimungkinkan adanya putusan bersalah.

Ketika Departemen Tenaga Kerja melakukan tuntutan, dalam hal pemberi kerja mengaku bersalah pada sidang pertama di Pengadilan Tingkat Pertama, pekerja tidak diwajibkan hadir di pengadilan untuk bersaksi. Namun, dalam hal pemberi kerja mengaku tidak bersalah, Divisi Penuntutan Departemen Tenaga Kerja akan mengupayakan kehadiran pekerja di pengadilan sebagai saksi penuntut pada sidang-sidang berikutnya.

Tidak menyimpan catatan terkait pekerjaan

Pembayaran upah yang kurang

Tidak membayar uang penghargaan masa kerja

Tidak memberikan hari libur

Pemutusan kerja yang melanggar hukum

Pemotongan upah yang melanggar hukum

Pertanyaan

Hotline Pertanyaan: 2717 1771
(Hotline ini ditangani oleh “1823”)

Alamat Situs Web: www.labour.gov.hk

Pertanyaan langsung ke Kantor Divisi Hubungan Ketenagakerjaan:

Daftar ini difinalisasi pada bulan Agustus 2025 dan alamat kantor terkait dapat mengalami perubahan. Untuk informasi terbaru, silakan kunjungi halaman web Departemen Tenaga Kerja: www.labour.gov.hk/eng/tele/lr1.htm atau hubungi hotline pertanyaan 24 jam.



Hong Kong

Hong Kong East Office

12/F, 14 Taikoo Wan Road,
Taikoo Shing,
Hong Kong

Hong Kong West Office

3/F, Western Magistracy Building,
2A Pokfulam Road,
Hong Kong

Kowloon

Kowloon East Office

UGF, Trade and Industry Tower,
3 Concorde Road,
Kowloon

Kowloon South Office

2/F, Mongkok Government Offices,
30 Luen Wan Street,
Mongkok, Kowloon

Kowloon West Office

Room 1009, 10/F,
Cheung Sha Wan Government Offices,
303 Cheung Sha Wan Road, Kowloon

Kwun Tong Office

Units 801-806, 8/F, Tower 1,
Millennium City 1, 388 Kwun Tong Road,
Kwun Tong, Kowloon

New Territories

Tsuen Wan Office

5/F, Tsuen Wan Government Offices,
38 Sai Lau Kok Road,
Tsuen Wan, New Territories

Kwai Chung Office

6/F, Kwai Hing Government Offices,
166-174 Hing Fong Road,
Kwai Chung, New Territories

Tuen Mun Office

Unit 2, East Wing,
22/F, Tuen Mun Central Square,
22 Hoi Wing Road, Tuen Mun,
New Territories

Shatin & Tai Po Office

Rooms 304-313,
3/F, Sha Tin Government Offices,
1 Sheung Wo Che Road,
Shatin, New Territories

Lindungi Kepentingan Anda dan Bertindaklah sebagai Saksi Penuntut

Panduan tentang Proses Perdata dan Pidana terkait Undang-undang Ketenagakerjaan



Departemen Tenaga Kerja
Labour Department

Bahasa Indonesia Version

Pendahuluan

Panduan ini menjelaskan dengan istilah sederhana sebagai acuan pekerja mengenai perbedaan pengaturan dan prosedur antara gugatan perdata dan tuntutan pidana berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan (*Employment Ordinance/EO*) (Bab 57 Undang-Undang Hong Kong). Panduan ini bertujuan mendorong lebih banyak pekerja untuk melaporkan pelanggaran terhadap EO dan bertindak sebagai saksi penuntut agar penuntutan dapat dilakukan terhadap pemberi kerja yang melanggar hukum.

Hak dan Tunjangan Pekerja berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan

EO menetapkan berbagai tunjangan dan ketentuan ketenagakerjaan, seperti perlindungan upah, hari istirahat, hari libur berbayar, cuti tahunan berbayar, tunjangan sakit, perlindungan kehamilan, cuti bagi ayah, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta perlindungan ketenagakerjaan, dan lain-lain. Pemberi kerja yang melanggar ketentuan EO dapat digugat secara perdata oleh pekerjanya dan dituntut pidana oleh Departemen Tenaga Kerja.

Kelalaian Membayar Upah adalah Pelanggaran Berat

Departemen Tenaga Kerja memandang kegagalan membayarkan upah oleh pemberi kerja kepada pekerja sebagai kasus berat. Sebagaimana ditetapkan dalam EO, pemberi kerja harus membayar upah kepada pekerja selambat-lambatnya tujuh hari setelah akhir periode upah atau pada hari pemutusan hubungan kerja. Jika pemberi kerja gagal membayar, pemberi kerja wajib membayar bunga atas jumlah upah yang belum dibayarkan kepada pekerja. **Pemberi kerja yang dengan sengaja dan tanpa alasan yang dibenarkan gagal membayarkan upah tepat waktu, atau gagal membayar bunga atas jumlah upah yang belum dibayar, dapat dituntut oleh Departemen Tenaga Kerja. Setelah dinyatakan bersalah, hukuman maksimal untuk pelanggaran pembayaran upah adalah denda sebesar HK\$350.000 dan penjara selama 3 tahun, sedangkan hukuman maksimal untuk kelalaian membayar bunga adalah denda sebesar HK\$10.000.**

Hak-hak pekerja dapat terancam jika pekerja tidak segera mengajukan klaim upah terhadap pemberi kerjanya. **Jika pemberi kerja tidak membayar upah kepada pekerja dalam waktu tujuh hari setelah berakhirnya periode upah atau pada hari pemutusan hubungan kerja, pekerja harus segera mengajukan klaim ke kantor cabang Divisi Hubungan Ketenagakerjaan terdekat dari tempat kerjanya.** Jika upah tidak dibayarkan kepada pekerja dalam waktu satu bulan setelah jatuh tempo, pekerja dapat menganggap kontrak kerjanya telah diputuskan oleh pemberi kerja dan dapat menuntut pembayaran pemutusan hubungan kerja dari pemberi kerja. Pekerja harus memberi tahu pemberi kerja ketika menggunakan hak hukum ini.

Untuk rincian mengenai hak hukum dan tunjangan-tunjangan pekerja berdasarkan EO serta hukuman atas pelanggaran terkait, silakan merujuk pada “Panduan Singkat tentang Undang-undang Ketenagakerjaan” yang diterbitkan oleh Departemen Tenaga Kerja.

Tindakan Penegakan Hukum oleh Departemen Tenaga Kerja

Departemen Tenaga Kerja mengambil tindakan tegas terhadap pelanggaran EO. Selain membantu pekerja menuntut pembayaran yang terutang dari pemberi kerja mereka, Departemen Tenaga Kerja juga akan menuntut pemberi kerja yang melanggar jika terdapat bukti yang cukup dan pekerja yang bersangkutan bersedia menjadi saksi penuntut. **Oleh karena itu, Departemen Tenaga Kerja sangat mendorong pekerja untuk bertindak sebagai saksi penuntut, agar Departemen Tenaga Kerja dapat menuntut pemberi kerja yang melakukan pelanggaran, untuk memberikan efek jera.**

Perbedaan antara Gugatan Perdata dan Tuntutan Pidana

Terdapat perbedaan baik dalam pengertian maupun prosedur antara gugatan perdata dan tuntutan pidana berdasarkan EO.

Pada gugatan perdata, pekerja dapat mengajukan klaim terhadap pemberi kerjanya, demikian pula pemberi kerja terhadap pekerjanya. Jika klaim tersebut dibawa ke pengadilan, klaim biasanya diputuskan oleh Dewan Adjudikasi Klaim Ketenagakerjaan Kecil atau Tribunal Ketenagakerjaan, yang akan menentukan apakah pihak tergugat harus memberikan kompensasi kepada penggugat atau tidak. Standar pembuktian dalam gugatan perdata didasarkan pada bukti yang lebih berbobot.

Pada tuntutan pidana, tuntutan dilakukan oleh Departemen Tenaga Kerja terhadap pemberi kerja yang melanggar peraturan ketenagakerjaan. Hukuman akan dijatuhkan kepada pemberi kerja setelah pemberi kerja terbukti bersalah. Jika dikenakan denda, jumlah denda tersebut akan masuk ke Pendapatan Pemerintah. Kasus pidana yang melibatkan pelanggaran EO biasanya disidangkan di Pengadilan Tingkat Pertama. Standar pembuktian yang diwajibkan dalam penuntutan pidana alasan yang tak dapat diragukan.

Gugatan Perdata oleh Pekerja

Jika pekerja ingin mengajukan klaim terhadap pemberi kerjanya berdasarkan EO atau kontrak kerja, pekerja dapat meminta bantuan Divisi Hubungan Ketenagakerjaan dari Departemen Tenaga Kerja. Divisi Hubungan Ketenagakerjaan dapat menyediakan layanan mediasi sukarela bagi pekerja dan pemberi kerjanya.

Jika pihak-pihak yang bersangkutan gagal mencapai kesepakatan melalui mediasi, maka berdasarkan keinginan penggugat, petugas mediasi akan merujuk kasus tersebut ke Dewan Adjudikasi Klaim Ketenagakerjaan Kecil atau Tribunal Ketenagakerjaan untuk diputuskan, tergantung pada jumlah penggugat dan jumlah klaim yang terlibat.