

Pedoman Ringkas

*Amandemen Undang-undang
Ketenagakerjaan 2010*

**A Concise Guide to the
Employment (Amendment)
Ordinance 2010** *(Indonesian)*



Labour Department

Daftar Isi

Kata Pengantar	2
Rangkuman Amandemen yang dibuat berdasarkan Amandemen Undang-undang	3
Ringkasan Ketentuan Pokok	4
Lampiran 1 Contoh	7
Lampiran 2 Pertanyaan	10

Kata Pengantar

Buklet ini menguraikan dengan sederhana perubahan-perubahan pokok Undang-undang Ketenagakerjaan (Employment Ordinance – “EO”) yang dibuat oleh Amandemen Undang-undang Ketenagakerjaan 2010 (“Amandemen Undang-undang”). Untuk lebih detailnya mengenai EO, agar merujuk ke “A Concise Guide to the Employment Ordinance (Pedoman Ringkas mengenai Peraturan Tenaga Kerja)” yang diterbitkan oleh Departemen Tenaga Kerja.

Buklet dan Pedoman Ringkas mengenai Peraturan Tenaga Kerja dapat diunduh dari:

http://www.labour.gov.hk/eng/public/content2_3.htm

Catatan: Informasi yang disampaikan dalam buklet ini hanya untuk referensi. Amandemen Undang-undang dan EO tetap merupakan otoritas tunggal bagi ketentuan-ketentuan undang-undang yang dijelaskan. Anda dapat mengunjungi alamat website Departemen Tenaga Kerja sebagai berikut untuk memperoleh keterangan lebih lanjut:

Amandemen Undang-undang Ketenagakerjaan 2010 (The Employment (Amendment) Ordinance 2010):-

<http://www.labour.gov.hk/eng/news/EAO2010.htm>

Undang-undang Ketenagakerjaan (The Employment Ordinance):-

<http://www.labour.gov.hk/eng/legislat/contentB2.htm>

Rangkuman Amandemen yang dibuat berdasarkan Amandemen Undang-undang

Tujuan utama Amandemen Undang-undang adalah untuk membuat pelanggaran terkait dengan kegagalan pengusaha untuk membayar setiap jumlah yang diputuskan oleh Pengadilan Tenaga Kerja (Labour Tribunal – “LT”) atau Badan Pengadilan Tuntutan Ketenagakerjaan Minor (Minor Employment Claims Adjudication Board – “MECAB”) yang terdiri dari upah dan hak menurut undang-undang berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan (lihat bagian berikut mengenai Ruang Lingkup “Hak yang Ditetapkan”) untuk lebih melindungi kepentingan karyawan.

Pengusaha harus segera membayar jumlah yang diputuskan sebagaimana yang diperintahkan oleh LT atau MECAB. Berdasarkan Amandemen Undang-undang, pengusaha yang dengan sengaja dan tanpa alasan yang dapat diterima gagal membayar jumlah yang diputuskan oleh pengadilan dalam waktu 14 hari setelah pembayaran jatuh tempo (lihat Contoh 1 & 2 dalam Lampiran 1) dapat dikenai tuntutan hukuman dan, setelah vonis dijatuhkan, dapat didenda sebesar \$350,000 serta hukuman kurungan selama tiga tahun.

Tanggal Mulai Berlaku

Amandemen Undang-undang mulai berlaku pada tanggal 29 Oktober 2010, dan berlaku untuk putusan LT atau MECAB (selanjutnya disebut “putusan pengadilan”) ^(Catatan 1) yang dibuat pada atau setelah tanggal mulai berlaku tersebut (lihat Contoh 3 dalam Lampiran 1).

(Catatan 1) “putusan pengadilan” – meliputi putusan, perintah atau penyelesaian yang diperlakukan sebagai putusan Pengadilan Tenaga Kerja berdasarkan Undang-undang Pengadilan Tenaga Kerja atau putusan Badan Pengadilan Tuntutan Ketenagakerjaan Minor berdasarkan Undang-undang Badan Pengadilan Tuntutan Ketenagakerjaan Minor.

Ringkasan Ketentuan-ketentuan Pokok

Amandemen Undang-undang berlaku untuk wanprestasi atas pembayaran putusan pengadilan oleh pihak pengusaha apabila jumlah yang diputuskan oleh pengadilan tersebut mengandung hak yang ditetapkan yang ditentukan oleh Amandemen Undang-undang.

I. Ruang Lingkup “Hak yang Ditetapkan”

“Hak yang ditetapkan” meliputi upah dan hak berdasarkan undang-undang yang disertai dengan sanksi pidana berdasarkan EO, seperti upah, tunjangan akhir tahun, tunjangan cuti melahirkan, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, tunjangan cuti sakit, tunjangan liburan, tunjangan cuti tahunan serta hak karyawan yang belum dibayarkan pada saat pemberhentian (*terminal payments*) dan ganti rugi untuk pemberhentian yang tidak beralasan dan melanggar hukum yang diputuskan berdasarkan ketentuan mengenai “Perlindungan Ketenagakerjaan” dari EO.

II. Melakukan Wanprestasi Pembayaran Putusan Pengadilan adalah Pelanggaran Pidana

Jika sebuah putusan menetapkan bahwa pengusaha harus melakukan pembayaran atas hak yang ditetapkan yang ditentukan oleh Amandemen Undang-undang (seperti upah, tunjangan akhir tahun, tunjangan cuti melahirkan dan uang pesangon dan lain sebagainya)^(Catatan 2) dan pengusaha dengan sengaja dan tanpa alasan yang dapat diterima tidak membayar jumlah yang diputuskan oleh pengadilan dalam waktu 14 hari setelah jatuh tempo pembayaran^(Catatan 3), maka pengusaha yang bersangkutan dapat dikenai tuntutan hukum dan, setelah vonis dijatuhkan, denda sebesar \$350,000 serta hukuman kurungan selama tiga tahun.

Delik baru tersebut berlaku bagi wanprestasi atas bagian mana saja dari jumlah yang harus dibayarkan berdasarkan putusan tersebut. Dalam hal jumlah yang harus dibayarkan secara angsuran, delik baru itu juga berlaku bagi wanprestasi atas angsuran yang mana saja atau bagian dari angsuran.

(Contoh-contoh mengenai [Cara menentukan “periode 14 hari setelah jumlah yang diputuskan oleh pengadilan menjadi jatuh tempo”] terdapat di Lampiran 1 sebagaireferensi.)

(Catatan 2) Kecuali jika terdapat bukti sebaliknya, jika sebuah putusan pengadilan menetapkan bahwa pengusaha harus melakukan pembayaran sejumlah uang tetapi tidak menunjukkan apakah jumlah itu termasuk hak yang ditetapkan, dan klaim yang terkait dengan putusan tersebut terdiri dari, seluruhnya atau sebagian, hak yang ditetapkan, maka putusan tersebut harus diperlakukan sebagai menetapkan pembayaran hak yang ditetapkan tersebut.

(Catatan 3) Jika putusan tersebut tidak menetapkan tanggal jumlah yang diputuskan oleh pengadilan tersebut harus dibayar, maka jumlah tersebut harus dibayar dalam waktu 14 hari setelah tanggal putusan tersebut.

III. Pertanggungjawaban Pidana Direktur Badan Hukum, Mitra, dsb. berdasarkan Amandemen Undang-undang

Apabila sebuah badan hukum dengan sengaja dan tanpa alasan yang dapat diterima gagal membayar jumlah yang diputuskan oleh pengadilan dalam waktu 14 hari setelah jatuh tempo dan delik tersebut terbukti telah dilakukan dengan persetujuan dari atau persekongkolan dengan,

atau dapat dianggap disebabkan oleh kelalaian pada pihak direktur yang mana saja atau orang lainnya yang bertanggung jawab, maka orang yang bersangkutan melakukan delik serupa. Hukuman maksimum yang dikenakan adalah denda sebesar \$350,000 serta hukuman kurungan selama tiga tahun.

Apabila sebuah mitra perusahaan dengan sengaja dan tanpa alasan yang dapat diterima gagal membayar jumlah yang diputuskan oleh pengadilan dalam waktu 14 hari setelah jatuh tempo pembayaran dan delik tersebut terbukti telah dilakukan dengan persetujuan dari atau persekongkolan dengan, atau dapat dianggap disebabkan oleh kelalaian pada pihak mitra yang mana saja atau orang lainnya yang terkait dengan manajemen perusahaan tersebut, maka orang yang bersangkutan melakukan delik serupa. Hukuman maksimum yang dikenakan adalah denda sebesar \$350,000 serta hukuman kurungan selama tiga tahun.

Contoh

(A) Cara menentukan “periode 14 hari setelah jumlah yang diputuskan oleh pengadilan menjadi jatuh tempo”

[Contoh 1] Apabila jumlah yang diputuskan oleh pengadilan harus dibayar secara lump sum:

Seorang pengusaha telah sepakat untuk memutuskan hubungan kerja seorang karyawannya dengan membayar upah satu bulan sebagai ganti peringatan (*wages in lieu of notice*) sebesar \$7,500 sebagai pengganti memberi peringatan selama satu bulan sebelumnya sesuai dengan persyaratan berdasarkan kontrak kerja. Dia selanjutnya tidak bersedia membayar jumlah itu.

Karyawan yang bersangkutan menggugat pengusaha tersebut upah satu bulan sebagai ganti peringatan tersebut sebesar \$7,500 ke Divisi Hubungan Kerja Departemen Tenaga Kerja. Setelah upaya konsiliasi, persengketaan tersebut tidak terselesaikan. Karyawan tersebut kemudian menggugat pengusaha itu upah sebagai ganti peringatan ke Badan Pengadilan Tuntutan Ketenagakerjaan Minor (Minor Employment Claims Adjudication Board – “MECAB”). Putusan MECAB memenangkan gugatan sang karyawan pada tanggal 8 November 2010 dan membuat sebuah putusan pada hari yang sama. Pengusaha tersebut diperintahkan untuk membayar upah satu bulan sebagai ganti peringatan sebesar \$7,500 kepada karyawan tersebut pada atau sebelum tanggal 15 November 2010.

November 2010						
Min	Sen	Sel	Rab	Kam	Jum	Sab
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	1 Dec	2	3	4

Tanggal jatuh tempo jumlah yang diputuskan pengadilan. →

← Non atau pembayaran terlambat



Menandakan periode 14 hari (yaitu 16 sampai 29 November 2010) setelah jumlah yang diputuskan oleh pengadilan menjadi jatuh tempo. Pengusaha yang dengan sengaja dan tanpa alasan yang dapat diterima gagal membayar sebelum berakhirnya periode ini melakukan pelanggaran.

Pengusaha yang dengan sengaja dan tanpa alasan yang dapat diterima gagal membayar jumlah yang diputuskan oleh pengadilan sebesar \$7,500 dalam waktu 14 hari (yaitu 16 sampai dengan 29 November 2010) (yaitu tanggal jatuh tempo 15 November 2010) melakukan delik dan dapat dikenai tuntutan hukum. Setelah vonis dijatuhkan, denda maksimum adalah sebesar \$350,000 serta hukuman kurungan selama tiga tahun.

[Contoh 2] Apabila jumlah yang diputuskan oleh pengadilan harus dibayar secara angsuran:

Seorang karyawan menggugat majikannya komisi sebesar \$12,000 di Pengadilan Tenaga Kerja (Labour Tribunal – “LT”). Para pihak mencapai kesepakatan penyelesaian dalam sebuah sidang pada tanggal 3 November 2010 dan sang majikan setuju untuk membayar gugatan tersebut kepada karyawan yang bersangkutan dalam 3 angsuran dalam penyelesaian akhir dan menyeluruh untuk persengketaan tersebut. LT menyetujui kesepakatan penyelesaian tersebut dan membuat keputusan pada hari yang sama. Jumlah yang diputuskan oleh pengadilan harus dibayar pada atau sebelum tanggal berikut:

Angsuran	Tanggal	Pembayaran
Angsuran Pertama	17 November 2010	\$ 4,000
Angsuran Kedua	17 Desember 2010	\$ 4,000
Angsuran Ketiga	17 Januari 2011	\$ 4,000

Jika pengusaha tersebut hanya membayar angsuran pertama dan kedua dengan jumlah total sebesar \$8,000 sesuai waktu yang ditetapkan tetapi gagal membayar angsuran ketiga sebesar \$4,000 pada atau sebelum tanggal 31 Januari 2011 (yaitu berakhirnya periode 14 hari setelah angsuran ketiga dari jumlah yang diputuskan oleh pengadilan menjadi jatuh tempo), maka pengusaha tersebut melakukan pelanggaran dan dapat dikenai tuntutan hukum.

Januari 2011						
Min	Sen	Sel	Rab	Kam	Jum	Sab
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31	1 Feb	2	3	4	5

Tanggal jatuh tempo jumlah yang diputuskan pengadilan. →

Non atau pembayaran terlambat

Menandakan periode 14 hari (yaitu 18 sampai 31 Januari 2011) setelah angsuran ketiga dari jumlah yang diputuskan oleh pengadilan menjadi jatuh tempo. Pengusaha yang dengan sengaja dan tanpa alasan yang dapat diterima gagal membayar sebelum berakhirnya periode ini melakukan pelanggaran.

Pengusaha yang dengan sengaja dan tanpa alasan yang dapat diterima gagal membayar jumlah sebesar \$4,000 sebelum berakhirnya periode 14 hari tersebut (yaitu 18 sampai 31 Januari 2011) setelah angsuran ketiga dari jumlah yang diputuskan oleh pengadilan menjadi jatuh tempo (yaitu tanggal jatuh tempo 17 Januari 2011) melakukan pelanggaran dan dapat dikenai tuntutan hukum. Setelah vonis dijatuhkan, denda maksimum adalah sebesar \$350,000 serta hukuman kurungan selama tiga tahun.

(B) Cara menerapkan Tanggal Mulai Berlaku Amandemen Undang-undang

[Contoh 3] Penerapan Undang-undang Amandemen

Seorang karyawan menggugat majikannya uang penghargaan masa kerja sebesar \$35,000 di Pengadilan Tenaga Kerja (Labour Tribunal – “LT”) dan pengadilan memenangkan gugatannya pada tanggal 3 November 2010. Majikannya diperintahkan untuk membayar uang penghargaan masa kerja sebesar \$35,000 kepada karyawan tersebut sebelum tanggal 17 November 2010.



Karena putusan Pengadilan Tenaga Kerja tersebut dibuat setelah tanggal mulai berlakunya Amandemen Undang-undang (yaitu 29 Oktober 2010), maka Amandemen Undang-undang berlaku untuk kasus tersebut. Pengusaha yang dengan sengaja dan tanpa alasan yang dapat diterima gagal membayar jumlah yang diputuskan oleh pengadilan sebesar \$35,000 dalam waktu 14 hari setelah pembayaran itu menjadi jatuh tempo (yaitu tanggal jatuh tempo 17 November 2010) melakukan pelanggaran dan dapat dikenai tuntutan hukum. Setelah vonis dijatuhkan, denda maksimum adalah sebesar \$350,000 serta hukuman kurungan selama tiga tahun.

CATATAN:

Meskipun Amandemen Undang-undang tidak berlaku untuk putusan pengadilan yang dibuat sebelum 29 Oktober 2010, namun jika seorang pengusaha berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan dicurigai telah melakukan pelanggaran (seperti melakukan wanprestasi atas pembayaran upah atau uang penghargaan masa kerja), maka Departemen Tenaga Kerja akan menggugat pengusaha yang bersangkutan atas pelanggaran yang terkait jika terdapat cukup bukti.

PERTANYAAN

- Nomor Sambungan Telepon Pertanyaan 24-jam :
2717 1771 (sambungan telepon ditangani oleh “1823”)
- Situs Departemen Tenaga Kerja : <http://www.labour.gov.hk>
- Kantor-kantor Divisi Hubungan Kerja Departemen Tenaga Kerja:
<http://www.labour.gov.hk/eng/tele/lr1.htm>

Buklet ini dapat diunduh dari website Departemen Tenaga Kerja di
http://www.labour.gov.hk/eng/public/content2_3.htm



Labour Department