

提供外國人相關法令宣導

(印尼文)

Penyuluhan Hukum kepada Pekerja Asing

第五條 為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、**星座、血型**或以往工會會員身分為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。

Artikel 5 Untuk menjamin keadilan rakyat dalam kesempatan memperoleh kerja, majikan dalam memperlakukan pekerja atau dalam mempekerjakan pekerja, tidak boleh membedakan atau memandang rendah suku, tingkat sosial, bahasa, pemikiran, agama, partai, kewarganegaraan, tempat lahir, jenis kelamin, gay/lesbi, umur, status perkawinan, penampilan, anggota tubuh, cacat jasmaniah atau jiwa, **zodiac, golongan darah** atau status keanggotaan kelompok sosial pekerja sebelumnya. Hukum lainnya akan tertera pada aturan hukum yang lain.

雇主招募或僱用員工，不得有下列情事：

ketika merekrut pekerja, majikan tidak boleh melakukan tindakan-tindakan di bawah ini :

一) 為不實之廣告或揭示。

Membuat iklan atau keterangan palsu

二) 違反求職人或員工之意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件，或要求提供非屬就業所需之隱私資料。

Menahan KTP, identitas pekerjaan atau dokumen pekerja lainnya, atau diminta menyediakan data pribadi yang tak ada sangkut pautnya dengan persyaratan kerja;

三) 扣留求職人或員工財物或收取保證金。

Menahan harta benda atau meminta uang jaminan kepada pelamar kerja;

四) 指派求職人或員工從事違背公共秩序或善良風俗之工作。

Mengutus pelamar kerja untuk melakukan pekerjaan yang merusak aturan umum atau

pekerjaan yang melanggar moral;

五) 辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實資料或健康檢查檢體。

Dalam proses pembuatan Ijin Kerja Pekerja Asing, Perekrutan, Pemasukan atau Pengaturan; memberikan data- data atau laporan medical yang tidak benar;

六) **提供職缺之經常性薪資未達新臺幣四萬元而未公開揭示或告知其薪資範圍。**

Dalam penyediaan lowongan, tidak mengungkapkan atau memberi tahu kisaran gaji yang tidak mencapai nts40.000,-

第五十四條 雇主聘僱外國人從事第四十六條第一項第八款至第十一款規定之工作，有下列情事之一者，中央主管機關應不予核發招募許可、聘僱許可或展延聘僱許可之一部或全部；其已核發招募許可者，得中止引進：

Artikel 54 Majikan yang memperkerjakan Tenaga Kerja Asing sesuai dengan Artikel 46 pasal 1 ayat 8 sampai 11, bila terdapat tanda- tanda di bawah ini, Depertemen Tenaga Kerja dilarang memberikan salah satu atau semuanya dari ijin perekrutan, ijin kerja atau ijin pemanjangan kontrak; bila sudah diberikan ijin perekrutan, harus dengan segera menghentikan pemasukan pekerja:

一) 於外國人預定工作之場所所有第十條規定之罷工或勞資爭議情事。Tempat yang akan menjadi tempat kerja Tenaga kerja Asing terjadi pemogokan atau pertengkarannya yang berhubungan dengan masalah

gaji berdasarkan Artikel 10;

- 二) 於國內招募時，無正當理由拒絕聘僱公立就業服務機構所推介之人員或自行前往求職者。
Pada masa rekrutmen, dengan alasan yang tidak jelas menolak tenaga kerja yang disarankan oleh Agency Tenaga Kerja atau pelamar yang pergi melamar sendiri;
- 三) 聘僱之外國人行蹤不明或藏匿外國人達一定人數或比率。
Jumlah tenaga kerja asing yang menghilang atau bersembunyi mencapai angka tertentu;
- 四) 曾非法僱用外國人工作。
Pernah mempekerjakan tenaga kerja illegal;
- 五) 曾非法解僱本國勞工。
Pernah dengan cara illegal memecat tenaga kerja lokal;
- 六) 因聘僱外國人而降低本國勞工勞動條件，經當地主管機關查證屬實。
Berdasarkan hasil investigasi Departemen Tenaga Kerja Daerah, majikan karna ingin mempekerjakan tenaga kerja asing menurunkan hak-hak dasar pekerja
- 七) 聘僱之外國人妨害社區安寧秩序，經依社會秩序維護法裁處。
Tenaga kerja Asing melanggar ketenagaan umum dan telah diadili dan dijatuhi hukuman berdasarkan Hukum Tata Sosial.;
- 八) 曾非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物。
Majikan pernah dengan cara illegal menahan passport, ARC, atau harta benda Tenaga Kerja Asing;
- 九) 所聘僱外國人遣送出國所需旅費及收容期間之必要費用，經限期繳納屆期不繳納。
Majikan tidak membayar biaya selama masa pemulangan, penampungan Tenaga kerja Asing lewat dari masa batas pembayaran ;
- 十) 於委任招募外國人時，向私立就業服務機構要求、期約或收受不正利益。
Pada proses perekrutan Tenaga Kerja Asing, majikan mengajukan permintaan, waktu kontrak atau keuntungan lain yang illegal kepada pihak agency ;
- 十一) 於辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實或失效資料。
Majikan pada proses pendaftaran ijin kerja, perekrutan, pemasukan tenaga kerja, atau waktu pengaturan memberikan keterangan yang tidak sesuai dengan kenyataan atau keterangan yang salah;
- 十二) 刊登不實之求才廣告。
Membuat iklan perekrutan palsu;
- 十三) 不符申請規定經限期補正，屆期未補正。
Dalam waktu yang ditentukan tidak memenuhi syarat pendaftaran atau gagal memenuhi syarat pendaftaran;
- 十四) 違反本法或依第四十八條第二項、第三項、第四十九條所發布之命令。
Melanggar Artikel 48 paragraf 2 atau 3, atau Artikel 49
- 十五) 違反職業安全衛生法規定，致所聘僱外國人發生死亡、喪失部分或全部工作能力，且未依法補償或賠償。
Melanggar undang-undang keselamatan dan kesehatan kerja, yang mengakibatkan kematian, kehilangan sebagian atau seluruh kemampuan kerja bagi tenaga kerja asing dan tidak ada kompensasi atau kompensasi tidak berdasarkan hukum yang telah ditetapkan.
- 十六) 其他違反保護勞工之法令情節重大者。
Melanggar Hukum dan Peraturan Perlindungan Tenaga Kerja Asing

前項第三款至第十六款規定情事，以申請之日前二年內發生者為限。

Hal yang tertera dalam butir ketiga sampai butir **ke enam belas**, berdasarkan permohonan, dibatasi pada yang terjadi dalam waktu dua tahun sebelum tanggal permohonan.

第一項第三款之人數、比率，由中央主管機關公告之。

Jumlah orang dan perbandingannya yang tercantum dalam bab pertama butir ketiga akan didasarkan pada pengumuman kantor pusat tenaga kerja.

第五十五條 雇主聘僱外國人從事第四十六條第一項第八款至第十款規定之工作，應向中央主管機關設置之就業安定基金專戶繳納就業安定費，作為加強辦理有關促進國民就業、提升勞工福祉及處理有關外國人聘僱管理事務之用。

Artikel 55 Ketika mempekerjakan pekerja asing sesuai dengan artikel 46 paragraf 1 butir 8 sampai 10, majikan harus menyerahkan Dana Keamanan Pekerja kepada Departemen setempat demi meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja lokal dan proses pengurusan dan manajemen tenaga kerja asing

前項就業安定費之數額，由中央主管機關考量國家經濟發展、勞動供需及相關勞動條件，並依其行業別及工作性質會商相關機關定之。

Besar nilai dana Keamanan Pekerja besar ditentukan oleh pihak pemerintahan sesuai dengan pertimbangan kemajuan perekonomian negara, permintaan atas Tenaga Kerja dan juga dengan ketentuan yang bersangkutan, serta jenis pekerjaan yang lain yang memiliki sifat dan peraturan yang bersangkutan.

雇主或被看護者符合社會救助法規定之低收入戶或中低收入戶、依身心障礙者權益保障法領取生活補助費，或依老人福利法領取中低收入生活津貼者，其聘僱外國人從事第四十六條第一項第九款規定之家庭看護工作，免繳納第一項之就業安定費。Majikan atau yang dirawat memenuhi undang-undang bantuan social yaitu keluarga yang berpendapatan rendah atau menengah, menerima tunjangan hidup sesuai dengan undang-undang perlindungan hak bagi orang cacat, dan orang tua yang berpendapatan rendah, mempekerjakan orang asing dalam Pasal 46 paragraf 1 ayat kesembilan, dibebaskan dari pembayaran biaya stabilitas kerja.

第一項受聘僱之外國人有連續曠職三日失去聯繫或聘僱關係終止之情事，經雇主依規定通知而廢止聘僱許可者，雇主無須再繳納就業安定費。

Bila Tenaga Asing yang dipekerjakan bolos atau kehilangan kontak selama tiga hari sehingga terjadi pemutusan kontrak kerja, majikan diharuskan memberikan laporan sesuai dengan peraturan sehingga ijin kerja tidak berlaku lagi, majikan tidak perlu lagi menyetorkan Dana Keamanan Pekerja.

雇主未依規定期限繳納就業安定費者，得寬限三十日；於寬限期滿仍未繳納者，自寬限期滿之翌日起至完納前一日止，每逾一日加徵其未繳就業安定費百分之零點三滯納金。但以其未繳之就業安定費百分之三十為限。

Majikan belum menyerahkan Dana Keamanan Pekerja melewati batas waktu yang ditentukan, diberikan tambahan waktu 30 hari, dalam batas waktu tambahan sampai sehari sebelum penyeteroran, setiap lewat satu hari dikenakan denda sebesar 0.3 persen dari Dana Keamanan Pekerja. Tetapi tidak melebihi 30 persen dari jumlah Dana Keamanan Pekerja yang belum dibayarkan.

加徵前項滯納金三十日後，雇主仍未繳納者，由中央主管機關就其未繳納之就業安定費及滯納金移送強制執行，並得廢止其聘僱許可之一部或全部。

Sesudah waktu tambahan, majikan masih belum menyerahkan Dana Keamanan Pekerja, Departemen Tenaga Kerja akan mengambil tindakan tegas dan langsung menghentikan sebagian atau seluruh ijin kerja.

主管機關並應定期上網公告基金運用之情形及相關會議紀錄。

Pemerintah akan mengumumkan Dana Keamanan Pekerja dan penggunaan dana ini, dan diposekan pada internet website dengan waktu yang ditentukan

第五十七條 雇主聘僱外國人不得有下列情事：

Artikel 57 Majikan uang mempekerjakan pekerjaan asing tidak boleh ada kondisi berikut ini:

- 一) 聘僱未經許可、許可失效或他人所申請聘僱之外國人。
Mempekerjakan tanpa ijin kerja, ijin kerja sudah tidak berlaku atau mempekerjakan pekerja majikan lain;
- 二) 以本人名義聘僱外國人為他人工作。
Menggunakan nama sendiri untuk mendapatkan tenaga kerja asing untuk orang lain;
- 三) 指派所聘僱之外國人從事許可以外之工作。
Mengutus tenaga kerja asing untuk melakukan tugas diluar ijin kerja;
- 四) 未經許可，指派所聘僱從事第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人變更工作場所。
Tanpa ijin merubah tempat kerja tenaga asing yang bekerja sesuai dengan Artikel 46 paragraf 1 pasal 8 sampai 10;
- 五) 未依規定安排所聘僱之外國人接受健康檢查或未依規定將健康檢查結果函報衛生主管機關。
Belum mengatur waktu medical tenaga kerja asing sesuai dengan aturan atau belum menyerrahkan hasil medical ke Kantor Departemen Kesehatan setempat;
- 六) 因聘僱外國人致生解僱或資遣本國勞工之結果。
Memberhentikan tenaga kerja local karna ingin mempekerjakan tenaga kerja asing;
- 七) 對所聘僱之外國人以強暴脅迫或其他非法之方法，強制其從事勞動。
Melakukan kekerasan, mengancam atau melakukan perbuatan illegal kepada tenaga kerja asing atau memaksa pekerja melakukan pekerjaan yang berat;
- 八) 非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物。
Dengan illegal menahan passport, ARC atau harta benda tenaga kerja asing;
- 九) 其他違反本法或依本法所發布之命令。
Melanggar peraturan atau hukum- hukum yang berasal dari peraturan tersebut.

第七十三條 雇主聘僱之外國人，有下列情事之一者，廢止其聘僱許可：

Artikel 73 Ketika Tenaga Asing yang dipekerjakan terdapat kondisi berikut akan segera dihanguskan ijin kerja:

- 一) 為申請許可以外之雇主工作。
Melakukan pekerjaan diluar ijin kerja;
- 二) 非依雇主指派即自行從事許可以外之工作。
Tanpa seijin majikan melakukan tugas di luar ijin kerjat;
- 三) 連續曠職三日失去聯繫或聘僱關係終止。
Tiga hari berturut-turut kehilangan kontak dengan majikan atau hubungan majikan- pekerja terputus;
- 四) 拒絕接受健康檢查、提供不實檢體、檢查不合格、身心狀況無法勝任所指派之工作或罹患經中央衛生主管機關指定之傳染病。
Menolak untuk medical, memberikan sample yang tidak benar, hasil medical tidak lewat, fisik dan mental tidak dapat memenuhi permintaan kerja atau terkena penyakit menular sesuai dengan yang ditetapkan Departemen Kesehatan Pusat;
- 五) 違反依第四十八條第二項、第三項、第四十九條所發布之命令，情節重大。
Melanggar peraturan yang terdapat pada Artikel 48 paragraf 2, 3 ; dan Artikel 49;
- 六) 違反其他中華民國法令，情節重大。
Selain dari yang di atas, pekerja telah melanggar hukum dasar negara Taiwan R.O.C. ;
- 七) 依規定應提供資料，拒絕提供或提供不實。
Menolak memberikan atau memberikan data yang tidak benar ;

日期：
Tanggal :

112.05.10 修正