



# Budaya Buruh untuk Hak & Kewajiban Penting di Hukum Perburuhan Saudi (Edisi ketiga)

# Kontrak kerja Buruh dan Majikan



## Apa itu kontrak kerja?

Kontrak kerja adalah kontrak yang dibuat antara majikan dan karyawan, dan yang terakhir diakui untuk bekerja di bawah manajemen majikan atau di bawah pengawasannya terhadap upah. (Artikel 50)

- Kontrak kerja harus ditulis dalam dua versi dan masing-masing pihak menyimpan salinannya.
- Harus dalam jangka waktu tertentu (untuk non-Saudi), jika tidak, izin kerja tidak membatasi jangka waktu kontrak.
- Kontrak dianggap sah, bahkan tidak tertulis, dan dalam hal ini pekerja sendiri dapat membuktikan kontrak dan hak-haknya yang timbul dengan segala cara. Salah satu pihak dapat meminta untuk menulis kontrak kapan saja. Tetapi mengenai pegawai pemerintah atau lembaga publik, keputusan atau perintah pengangkatan yang dikeluarkan oleh departemen yang berwenang, harus dianggap sebagai kontrak.

(Artikel 50)

## Kontrak kerja berisi:

Kontrak kerja harus sesuai dengan kesatuan bentuk kontrak kerja yang ditetapkan oleh Kementerian dan kedua belah pihak kontrak, dapat menambahkan pasal lain tanpa bertentangan dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan dan peraturannya serta mengeluarkan keputusan dalam pelaksanaannya. Ini terutama berisi informasi berikut: (Artikel 52)

- |   |   |
|---|---|
| • Nama dan tempat majikan                                   | • Nama dan kewarganegaraan karyawan         |
| • Prosedur yang diperlukan untuk membuktikan identitasnya   | • Kesepakatan upah, tunjangan dan tunjangan |
| • Alamat tempat tinggal                                     | • Jenis dan tempat kerja                    |
| • Durasi kontrak (jika kontrak untuk jangka waktu tertentu) | • Tanggal perekrutan                        |

**Kementerian berdasarkan keputusannya, mengeluarkan suatu bentuk atau bentuk peraturan untuk mengatur pekerjaan agar dapat diterapkan oleh pengusaha**

## Mekanisme pengesahan kontrak kerja secara elektronik

Pengesahan kontrak elektronik bertujuan untuk menjaga hak-hak pemangku kepentingan (majikan dan karyawan) dan menyediakan lingkungan kerja yang membantu stabilitas karyawan dan meningkatkan produktivitasnya, selain memverifikasi kepatuhan fasilitas dengan hukum dan ketentuan undang-undang perburuhan, memastikan validitas data kontrak dan mengurangi perselisihan dan masalah perburuhan.



Barcode  
Template of  
(QIWA) untuk  
pengesahan  
kontrak

## Masa percobaan

- Jika karyawan masih dalam masa percobaan, harus disebutkan secara terus terang dalam kontrak kerja dan disebutkan dengan jelas, tidak lebih dari sembilan puluh hari. Melalui perjanjian tertulis antara pekerja dan majikan, akan diperpanjang masa percobaan, sedangkan tidak lebih dari sembilan puluh hari dan Idul Fitri, Adha dan cuti sakit, tidak diperhitungkan dalam masa percobaan. Kedua belah pihak memiliki hak untuk mengakhiri kontrak selama periode ini, kecuali kontrak termasuk teks yang memberikan hak untuk mengakhiri salah satu dari mereka. (Artikel 53)
- Karyawan tidak boleh diatur oleh masa percobaan lebih dari satu kali dengan satu majikan. Sebagai pengecualian untuk ini, diperbolehkan, dengan persetujuan tertulis dari kedua belah pihak dalam kontrak untuk diatur oleh masa percobaan lainnya, dengan ketentuan bahwa:
  1. Berada di profesi lain.
  2. Atau pekerjaan lain
  3. Atau jangka waktu tidak kurang dari enam bulan telah berlalu sejak pemutusan hubungan pekerja dengan pemberi kerja.
- Jika kontrak berakhir selama masa percobaan, tidak ada pihak yang berhak atas kompensasi, begitu pula karyawan tidak berhak atas tip akhir masa kerja. (Artikel 54)

## Pembaruan Kontrak Kerja

- Kontrak berakhir untuk jangka waktu tertentu, dan jika kedua belah pihak terus melaksanakannya, dianggap diperpanjang untuk jangka waktu yang tidak terbatas. (Mempertimbangkan ketentuan dalam Pasal (37) undang-undang perburuhan untuk non-Saudi).
- Jika kontrak jangka waktu tertentu mencakup suatu kondisi yang mengharuskan pembaruannya untuk jangka waktu yang sama atau untuk jangka waktu tertentu, ia harus diperbarui untuk jangka waktu yang disepakati. Jika pembaruan dilakukan tiga kali lebih sering, atau periode kontrak awal dengan periode pembaruan, adalah empat tahun, mana yang lebih sedikit, dan kedua belah pihak tetap melaksanakannya; kontrak diubah menjadi kontrak tidak terbatas. (Artikel 55)



## Tugas Karyawan

- Performa dan kecakapan kerja
- Ketaatan pada atasan
- Hormati aturan dan peraturan
- Tidak mengungkapkan rahasia pekerjaan
- Kepatuhan terhadap jam kerja

(Artikel 65)

## Hak Umum dalam Kontrak Kerja

- Karyawan tidak boleh ditugaskan untuk pekerjaan lain yang berbeda pada dasarnya untuk pekerjaan yang disepakati, kecuali persetujuan tertulis, kecuali dalam kasus-kasus yang diperlukan berdasarkan keadaan darurat dan untuk jangka waktu tidak lebih dari tiga puluh hari setahun. (Artikel 60)
- Majikan, dalam keadaan darurat dan untuk jangka waktu tidak lebih dari tiga puluh hari per tahun, dapat memberikan pekerjaan kepada karyawan di tempat lain yang berbeda dari tempat yang disepakati, tanpa persetujuan dari karyawan, namun karyawan harus menanggung biaya pemindahan karyawan, dan tempat tinggalnya selama periode ini.
- Majikan tidak boleh memindahkan karyawan tanpa persetujuan tertulis dari tempat kerja asalnya ke tempat lain yang memerlukan perubahan tempat tinggal. (Artikel 58)
- Jika kontrak untuk pekerjaan tertentu, kontrak itu berakhir dengan selesainya pekerjaan yang disepakati. (Artikel 57)
- Pekerja dengan upah bulanan, tidak boleh dipindahkan ke kategori pekerja harian atau pekerja upahan mingguan atau sebagian atau per jam, kecuali jika pekerja menyetujuinya secara tertulis, tanpa mengurangi hak yang diperoleh pekerja selama periode tersebut. dia habiskan untuk gaji bulanan. (Artikel 59)

## Pemutusan Kontrak

- Pada kontrak tidak terbatas, dapat memberitahukan pihak lain pemutusan kontrak sesuai dengan pemberitahuan sesuai kontrak, namun tidak kurang dari 60 hari, jika upah karyawan dibayar bulanan, dan tidak kurang dari 30 hari kepada orang lain. (Artikel 75)
- Jika pemberitahuan dari majikan, majikan berhak untuk tidak hadir selama periode pemberitahuan selama satu hari penuh per minggu atau delapan jam dalam seminggu, untuk mencari pekerjaan lain dengan upah yang dapat dibayarkan untuk hari ini atau jam kerja. ketiadaan. Karyawan berhak untuk mengidentifikasi hari dan jam ketidakhadiran, asalkan dia memberi tahu majikan setidaknya pada hari sebelum ketidakhadiran. Pemberi kerja dapat membebaskan pekerja dari pekerjaan selama masa pemberitahuan, sambil menghitung masa kerja terus-menerusnya, sampai dengan berakhirnya masa itu, dan pemberi kerja bertanggung jawab atas akibat-akibat yang timbul, terutama hak karyawan atas upah selama masa pemberitahuan. (Artikel 78)
- Karyawan memiliki hak untuk meninggalkan pekerjaan tanpa pemberitahuan, sambil mempertahankan semua hak hukumnya dalam kasus-kasus tertentu (berdasarkan Pasal (810) Undang-Undang Ketenagakerjaan).
- Majikan tidak boleh memutuskan kontrak tanpa memberi upah kepada pekerja, memberi tahu dia, atau memberi kompensasi kepadanya; kecuali dalam kasus-kasus yang dijelaskan dalam Pasal (80) UU Ketenagakerjaan dan dengan ketentuan bahwa ia diberi kesempatan untuk mengidentifikasi alasan penolakannya terhadap pemutusan hubungan kerja.
- Majikan tidak boleh memberhentikan pekerja, karena sakit sebelum masa cuti yang ditentukan sebagaimana diatur dalam Pasal (117) undang-undang, dan pekerja berhak untuk meminta cuti tahunan sakitnya. (Artikel 82)



# Hak Saat Berakhirnya Kontrak Kerja



## Jika karyawan memutuskan kontrak:

- Pekerja harus memberitahu majikan sebelum pemutusan kontrak, jika untuk waktu yang tidak ditentukan, dengan jangka waktu tidak kurang dari 60 hari, jika upah pekerja dibayarkan setiap bulan, dan tidak kurang dari tiga puluh hari kepada orang lain. (Artikel 75)
- Jika karyawan tidak mematuhi periode pemberitahuan, ia harus membayar majikan untuk periode pemberitahuan. (Artikel 76)
- Memberi kompensasi kepada majikan dalam jumlah yang sama dengan upah karyawan selama periode pemberitahuan, jika ia tidak mematuhi periode pemberitahuan dalam kontrak tidak terbatas. (Artikel 77)
- Memberi kompensasi kepada majikan sejumlah tidak kurang dari upahnya untuk jangka waktu dua bulan, jika karyawan memutuskan kontrak karena alasan yang tidak sah.
- Majikan membayar karyawan tersebut gratifikasi akhir masa kerja, yang dihitung berdasarkan masa kerja dan upah terakhir yang diterima oleh karyawan. (Artikel 85)

## Jika majikan memutuskan kontrak:

- Majikan harus memberitahu pekerja sebelum pemutusan kontrak, jika untuk jangka waktu tidak terbatas, dengan jangka waktu tidak kurang dari 60 hari, jika upah pekerja dibayarkan setiap bulan, dan tidak kurang dari tiga puluh hari kepada orang lain. (Artikel 75)
- Memberi kompensasi kepada karyawan dalam jumlah yang sama dengan upahnya selama periode pemberitahuan, jika ia tidak mematuhi periode pemberitahuan dalam kontrak tidak terbatas. (Artikel 76)
- Memberi kompensasi kepada karyawan dengan jumlah tidak kurang dari upah dua bulan, jika majikan memutuskan kontrak karena alasan yang tidak sah. (Artikel 77)
- Mengizinkan karyawan untuk tidak hadir selama periode pemberitahuan selama satu hari penuh per minggu atau delapan jam selama seminggu. (Artikel 78)
- Majikan membayar karyawan tersebut gratifikasi akhir masa kerja, yang dihitung berdasarkan masa kerja dan upah terakhir yang diterima oleh karyawan. (Artikel 84)

# Apa akhir dari gratifikasi layanan?



Ini adalah jumlah material yang dibayarkan oleh majikan kepada karyawan pada akhir hubungan kontrak dan dihitung berdasarkan upah terakhir yang diterima oleh karyawan

## Gratifikasi akhir masa kerja dihitung sebagai berikut:

### Pada saat berakhirnya hubungan bisnis berakhir

- **Setengah upah bulanan:** untuk masing-masing dari lima tahun pertama.
- **Upah bulanan:** untuk setiap tahun setelah lima tahun pertama.

(Artikel 84)

### Saat Pengunduran Diri

- **Sepertiga dari gratifikasi:** untuk layanan tidak kurang dari dua tahun berturut-turut
- **Dua pertiga dari gratifikasi:** untuk layanan tidak kurang dari lima tahun berturut-turut
- **Remunerasi penuh:** untuk layanan lebih dari sepuluh tahun

(Artikel 85)

### Kasus-kasus luar biasa yang layak mendapatkan persenan penuh:

- Siapa pun yang meninggalkan pekerjaan karena force majeure di luar kendalinya
- Pekerja wanita yang memutuskan kontrak dalam waktu 6 bulan sejak tanggal pernikahannya atau tiga bulan sejak tanggal melahirkan.

(Artikel 87)

### Ketika Kontrak Kerja berakhir

- Jika kedua belah pihak setuju untuk pemutusan hubungan kerja (dengan persetujuan tertulis dari karyawan)
- Jika periode yang ditentukan dalam kontrak yang ditentukan berakhir.
- Berdasarkan keinginan salah satu pihak dalam kontrak jangka waktu tidak terbatas, sesuai dengan Pasal (75) undang-undang ini.
- Pekerja telah mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Asuransi Sosial, kecuali kedua belah pihak sepakat untuk tetap bekerja setelah usia tersebut.
- Keadaan Kahar.
- Sepenuhnya menutup fasilitas.
- Penghentian kegiatan di mana karyawan bekerja, kecuali disepakati.
- Kasus lain yang diatur oleh undang-undang lain.

(Artikel 74)



## Kasus-kasus dimana majikan dapat memutuskan kontrak tanpa gratifikasi atau pemberitahuan atau remunerasi kepada karyawan

- Jika karyawan menyerang majikan, manajer yang bertanggung jawab, atau salah satu atasan atau bawahannya selama atau karena pekerjaan.
- Jika karyawan tidak melakukan kewajiban esensialnya yang timbul dari kontrak kerja atau tidak mematuhi perintah yang sah meskipun telah diperingatkan secara tertulis.
- Jika terbukti karyawan tersebut telah melakukan perilaku buruk melanggar kehormatan dan kejujuran.
- Jika pekerja bermaksud untuk menyebabkan kerugian material bagi pemberi kerja, dengan ketentuan bahwa pemberi kerja memberi tahu pihak yang berwenang tentang kecelakaan tersebut dalam waktu dua puluh empat jam sejak dia mengetahui kejadian tersebut.
- Jika terbukti bahwa karyawan tersebut melakukan penipuan untuk mendapatkan pekerjaan.
- Jika karyawan masih dalam masa percobaan.
- Jika karyawan tidak masuk tanpa alasan yang sah selama lebih dari tiga puluh hari selama satu tahun kontrak atau lima belas hari berturut-turut, dengan ketentuan pemecatan tersebut didahului dengan peringatan tertulis.
- Jika karyawan menggunakan posisinya secara ilegal.
- Jika pekerja karyawan rahasia pekerjaan.

(Artikel 82)

## Kasus-kasus di mana karyawan dapat meninggalkan pekerjaan tanpa pemberitahuan sambil mempertahankan semua hak hukumnya

- Jika majikan tidak memenuhi kewajibannya terhadap karyawan.
- Jika pemberi kerja atau wakilnya melakukan kecurangan pada saat membuat kontrak sehubungan dengan syarat dan ketentuan kerja.
- Jika karyawan ditugaskan tanpa persetujuannya suatu pekerjaan yang pada dasarnya berbeda dari pekerjaan yang disepakati.
- Jika majikan melakukan serangan kekerasan atau perilaku tidak bermoral terhadap karyawan.
- Jika majikan memperlakukan karyawan dengan kekejaman, ketidakadilan atau penghinaan.
- Jika ada bahaya serius di tempat kerja yang mengancam keselamatan dan kesehatan pekerja, dan pemberi kerja tidak mengambil tindakan yang tepat meskipun sepengetahuannya.
- Jika majikan memperlakukan karyawan dengan perilaku yang tidak adil untuk membayarnya, dengan syarat bahwa dialah yang memutuskan kontrak.

(Artikel 81)

## Gugatan Perselisihan Perburuhan antara majikan dan pekerja

Dalam hal timbul perselisihan, insya Allah antara pengusaha dan pekerja, para pemangku kepentingan dapat menggunakan platform (WIDI), yang merupakan platform elektronik yang berafiliasi dengan Kementerian Sumber Daya Manusia dan Pembangunan Sosial, namun platform tersebut menyediakan layanan penyelesaian secara damai, yang merupakan tahap pertama dari pertimbangan kasus.

Tidak diperbolehkan bagi majikan, selama pertimbangan kasus di depan pengadilan perburuhan, untuk mengubah kondisi kerja yang sah sebelum dimulainya prosedur, dalam perubahan yang akan merugikan posisi karyawan dalam kasus tersebut.



Situs Web Platform

<https://www.mol.gov.sa/securessl/login.aspx>



# Upah



- Upah karyawan dan setiap jumlah yang harus dibayarkan kepadanya harus dibayar dalam mata uang resmi negara tersebut.
- Majikan wajib membayar upah melalui bank pada tanggal yang ditentukan.

## Jenis Upah

- **Bulanan:** Dibayar sebulan sekali.
- **Harian:** Dibayar seminggu sekali.
- **Per Bagian:** jika membutuhkan jangka waktu lebih dari dua minggu, karyawan mendapat pembayaran setiap minggu yang sebanding dengan bagian yang diselesaikan, dan ia mengambil sisa upah selama minggu kedua penyerahan pekerjaan.

(Artikel 90)

## Jam kerja

- Karyawan tidak boleh benar-benar bekerja lebih dari delapan jam per hari, jika majikan menerapkan standar harian, atau lebih dari empat puluh delapan jam per minggu, jika ia menerapkan kriteria mingguan dan jam kerja aktual selama bulan Ramadhan untuk Muslim harus dikurangi menjadi tidak lebih dari enam jam per hari, atau tiga puluh enam jam per minggu.

(Artikel 98)

- Jam kerja dapat ditingkatkan menjadi sembilan jam untuk beberapa kategori karyawan atau di beberapa industri dan pekerjaan berbahaya atau berbahaya. Golongan pekerja, industri, dan usaha yang dimaksud ditetapkan dengan Keputusan Menteri. (Artikel 99)
- Jam kerja sebenarnya untuk penjaga dan petugas kebersihan = dua belas jam sehari dan dikurangi menjadi sepuluh jam selama bulan Ramadhan, sehingga jam kerja mingguan tidak melebihi empat puluh delapan jam, dan tiga puluh enam jam selama bulan Ramadhan bagi umat Islam, dengan pengecualian mereka yang bekerja di penjaga keamanan sipil dan industri.
- Waktu istirahat, sholat dan makan yang ditentukan tidak termasuk dalam jam kerja yang sebenarnya. (Artikel 102)

## Jika karyawan menyebabkan kerusakan

### Majikan dapat:

- Pemotongan dari upahnya, asalkan tidak melebihi upah lima hari dalam setiap bulan.
- Majikan berhak untuk mengajukan keluhan bila perlu, dengan meminta lebih dari itu jika karyawan tersebut membayar uang lain yang dapat diambil darinya.
- Pengaduan dari salah satu pihak harus dilakukan dalam waktu lima belas hari kerja, jika tidak, hak atas pengaduan tersebut akan hilang, dan tanggal pengaduan akan dimulai untuk majikan sejak tanggal ditemukannya insiden tersebut dan untuk pekerja sejak tanggal pengaduannya. pemberi pekerjaan.

(Artikel 91)

### Tidak ada jumlah yang dapat dipotong dari upah karyawan untuk hak-hak khusus tanpa persetujuan tertulisnya, kecuali dalam kasus-kasus berikut:

- Mengembalikan pinjaman majikan, dengan ketentuan bahwa pemotongan tidak melebihi 10% dari upah.
- Kontribusi asuransi sosial dan kontribusi yang sah secara hukum.
- Kontribusi karyawan untuk dana investasi, dan pinjaman terutang untuk dana tersebut.
- Premi untuk setiap proyek oleh pemberi kerja untuk membangun rumah dengan maksud untuk dimiliki oleh pekerja atau manfaat lainnya.
- Denda yang dikenakan kepada karyawan karena pelanggaran yang dilakukannya, serta jumlah yang dipotong dari kerugian yang ditimbulkannya.
- Membayar hutang untuk menegakkan keputusan pengadilan, dengan ketentuan bahwa, potongan bulanan sebagai imbalannya tidak melebihi seperempat dari upah yang harus dibayar kepada karyawan, kecuali keputusan itu mencakup hutang lain dan biaya yang dibayarkan sebelum hutang. (Artikel 92)

**Dalam semua kasus, tidak diperbolehkan persentase dari jumlah yang dipotong melebihi setengah dari upah karyawan, kecuali jika terbukti oleh pengadilan perburuhan bahwa persentase ini mungkin untuk ditingkatkan, atau terbukti bahwa karyawan membutuhkan lebih banyak. dari setengah upahnya, dan dalam kasus terakhir ini pekerja tidak diberikan lebih dari tiga perempat dari upahnya, berapa pun.** (Artikel 93)



# Cuti Pesta & Acara



## Cuti Idul Fitri

4 hari

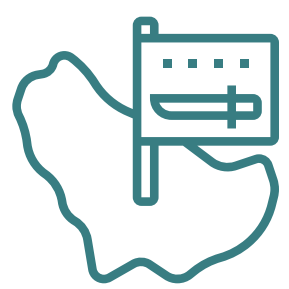
Dimulai dari hari berikutnya tanggal 29 Ramadhan, menurut kalender Umm Al-Qura



## Libur Idul Adha

4 hari

Mulai dari hari berdiri di Arafah



## Libur Hari Nasional selama

satu hari

Dimulai pada hari pertama Menara Mezyan, menurut kalender Umm Al-Qura



## Liburan hari asosiasi

satu hari

Pada tanggal 22 Februari setiap tahun

Artikel: 112  
(Artikel dalam Peraturan 24)

## Daun – Karyawan

- Cuti tahunan dengan gaji penuh untuk jangka waktu tidak kurang dari 21 hari, dan meningkat menjadi jangka waktu tidak kurang dari tiga puluh hari, jika ia bekerja selama lima tahun berturut-turut dalam pekerjaan majikan.
- Karyawan harus mengambil cuti pada tahun haknya, dan dia tidak boleh mengabaikannya atau menerimatunjangantunaisebagai penggantinya. (Artikel 109)
- Ia berhak untuk menunda cuti atau hari-harinya untuk tahun berikutnya dengan persetujuan majikan.
- Ia berhak menerima upah untuk hari-hari cuti yang harus dibayar, jika ia meninggalkan pekerjaan sebelum menikmatinya. (Artikel 110)
- Dia berhak atas upah liburan untuk bagian-bagian tahun itu sebanding dengan apa yang dia habiskan di tempat kerja. (Artikel 111)
- Setiap karyawan berhak untuk pergi dengan gaji penuh pada hari libur dan acara-acara tertentu. (Artikel 112)
- Dia dapat menikmati cuti tanpa dibayar dengan persetujuan majikan, dan kontrak kerja dianggap ditangguhkan selama masa cuti, jika melebihi 20 hari, kecuali kedua belah pihak setuju sebaliknya. (Artikel 116)
- Karyawan selama masa cuti, tidak boleh bekerja pada majikan lain. (Artikel 118)
- Karyawan berhak untuk pergi dengan gaji penuh untuk jangka waktu 3 hari dalam kasus anak yang baru lahir.
- Dia memiliki hak untuk lima hari cuti pernikahannya.
- Serta lima hari dalam hal kematian pasangannya, atau salah satu dari keturunannya. (Artikel 113)
- Karyawan - jika majikan menyetujui afiliasinya dengan lembaga pendidikan atau sebelum melanjutkan di dalamnya - memiliki hak untuk cuti dengan gaji penuh untuk mengikuti ujian selama satu tahun yang tidak berulang, durasi yang ditentukan dengan jumlah sebenarnya dari ujian. Tetapi jika ujian itu untuk tahun ulangan, karyawan berhak atas cuti yang tidak dibayar selama jumlah hari ujian yang sebenarnya. Pekerja dicabut upah cuti, jika terbukti tidak melakukan pemeriksaan, dengan tidak mengurangi hak majikan untuk dimintai pertanggungjawaban atas tindakan disipliner.
- Jika karyawan tidak memperoleh persetujuan majikan tentang afiliasinya dengan lembaga pendidikan, ia dapat memperoleh cuti untuk melakukan ujian selama jumlah hari ujian yang sebenarnya. (Artikel 115)

**Majikan berhak meminta dokumen pendukung untuk kasus-kasus tersebut di atas**

## Hutang Cuti kepada wanita yang bekerja

- Perempuan pekerja berhak atas cuti hamil dengan upah penuh untuk jangka waktu 10 minggu, yang ia bagikan sesuka hatinya, dimulai paling lama empat minggu sebelum tanggal melahirkan dan ia berhak memperpanjang satu bulan tanpa membayar.
- Dalam hal ia melahirkan anak yang sakit atau orang berkebutuhan khusus, dan yang kondisinya mengharuskannya untuk menemaninya, ia berhak atas cuti satu bulan dengan gaji penuh terhitung sejak cuti melahirkan, dan ia berhak memperpanjang cuti untuk satu bulan lagi tanpa upah. (Artikel 151)
- Dia berhak atas cuti selama empat bulan sepuluh hari untuk masa tunggu kematian (Udah) dengan gaji penuh dan dia berhak untuk memperpanjang cuti ini tanpa dibayar, jika dia hamil sampai dia melahirkan.
- Wanita pekerja non-Muslim yang suaminya meninggal, berhak pergi dengan gaji penuh selama lima belas hari. (Artikel 160)

## Cuti sakit

- Pekerja berhak atas cuti sakit dengan upah penuh untuk (30) hari pertama dan tiga perempat dari upah untuk (60) hari berikutnya dan tanpa bayaran untuk (30) hari berikutnya dalam tahun yang sama, baik itu daunnya bersambung atau terputus-putus, dan tahun dihitung dari tanggal cuti sakit pertama. (Artikel 117)
- Pekerja yang terluka karena pekerjaannya, jika ia cacat sementara, berhak atas bantuan keuangan yang setara dengan upah penuhnya untuk jangka waktu enam puluh hari. Dia tidak berhak atas pertimbangan keuangan yang setara dengan (75%) dari upahnya selama perawatannya.

Jika masa pengobatannya mencapai satu tahun, atau jika secara medis diketahui bahwa pemulihannya, atau status kesehatannya tidak memungkinkannya untuk bekerja, cedera tersebut dianggap sebagai cacat total, dan kontrak kerja harus diidentifikasi dan cedera harus diberi kompensasi. Majikan tidak berhak untuk mendapatkan kembali apa yang telah ia bayarkan kepada yang terluka selama tahun itu. (Artikel 137)

## Cuti - Majikan

- Majikan dapat mengidentifikasi tanggal liburan tahunan sesuai dengan persyaratan kerja.
- Memberi tahu karyawan tentang tanggal cuti tahunannya, tidak kurang dari 30 hari. (Artikel 109)
- Majikan berhak untuk menunda cuti kerja setelah akhir tahun haknya jika kondisi kerja diperlukan, dan untuk jangka waktu tidak lebih dari 90 hari. (Artikel 110)
- Majikan berhak untuk meminta dokumen pendukung pada kasus persalinan, kematian, atau pernikahan. (Artikel 113)
- Majikan berhak meminta kepada pekerja, dokumen pendukung pemeriksaan dan bukti pemeriksaan. (Artikel 115)
- Jika majikan membuktikan bahwa pekerja tersebut bekerja untuk majikan lain selama salah satu cuti yang ditentukan, ia dapat mencabut upahnya selama masa cuti, atau mengembalikan pembayaran selama cuti ini. (Artikel 118)



# Hak Penting dan Kewajiban Umum Karyawan Wanita



- Majikan harus menyediakan tempat duduk bagi karyawan perempuan untuk istirahat. (Artikel 158)
- Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan lima puluh karyawan perempuan atau lebih, harus menyediakan tempat yang sesuai dengan jumlah pengasuh yang cukup, untuk mengasuh anak perempuan yang bekerja, di bawah enam tahun, jika ada sepuluh anak, atau lebih.
- Menteri dapat meminta majikan yang mempekerjakan seratus karyawan wanita atau lebih, di satu kota, untuk mendirikan tempat penitipan anak sendiri atau bermitra dengan majikan lain di kota yang sama, atau membuat kontrak dengan tempat penitipan anak yang ada untuk merawat anak-anak. karyawan wanita di bawah usia enam tahun, selama masa kerja. Dalam hal ini, Menteri mengidentifikasi syarat dan ketentuan yang mengatur rumah ini, dan juga mengidentifikasi persentase biaya yang dikenakan pada karyawan wanita yang mendapatkan manfaat dari layanan ini. (Artikel 109)

## Kehamilan dan Kelahiran

- Majikan harus memastikan perawatan medis yang diperlukan bagi karyawan selama masa kehamilan dan persalinan. (Artikel 153)
- Majikan tidak boleh memecat pekerja perempuan atau memperingatkannya tentang pemecatan saat dia hamil atau cuti hamil, dan ini termasuk masa sakitnya akibat salah satu dari mereka, asalkan penyakit itu dibuktikan dengan surat keterangan medis yang disetujui, dan masa ketidakhadirannya tidak lebih dari (seratus delapan puluh) hari dalam setahun, baik terus menerus maupun terputus-putus. (Artikel 155)
- Perempuan yang bekerja, apabila kembali bekerja setelah cuti melahirkan, berhak untuk menikmati masa atau masa istirahat, dengan maksud untuk menyusui bayinya yang seluruhnya tidak melebihi satu jam per hari, di samping waktu istirahat yang diberikan kepada semua pekerja, dan jangka waktu atau waktu tersebut dihitung dari jam kerja yang sebenarnya. Bukan pengurangan gaji.
- Dilarang mempekerjakan wanita pekerja setelah melahirkan dengan cara apapun selama enam minggu setelahnya, dan dia berhak untuk memperpanjang cuti selama satu bulan tambahan tanpa dibayar. (Artikel 154)

    hrsd\_sa

    hrsd\_sa



    hrsd\_sa