



اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان  
National Human Rights Committee  
Doha - Qatar



كتاب العامل

# Buku Saku Pekerja Indonesian

اللغة الإندونيسية

Edisi Keenam - Desember 2021

## Pekerja yang terhormat

Komite Hak Asasi Manusia Nasional Qatar percaya, bahwa mempromosikan dan melindungi hak asasi manusia adalah kunci untuk kemajuan masyarakat. Sebagai bagian dari misinya, buklet ini telah dirancang khusus bagi anda untuk menjadi panduan anda dalam memahami hak dan kewajiban anda selama bekerja di Qatar.<sup>1</sup>

NHRC berusaha untuk menyebarkan kesadaran untuk meningkatkan semua prasyarat yang terkait dengan pekerjaan anda. Pada buklet ini, anda akan menemukan sebagian besar jawaban atas pertanyaan tentang aspek hukum, tempat tinggal dan tempat anda bekerja secara nyaman, jauh dari istilah yang kompleks, sehingga anda memiliki semua informasi yang diperlukan, sebelum dan sesudah anda datang untuk bekerja di Qatar.

Komite Nasional Hak Asasi Manusia juga berharap, bahwa buklet ini akan berguna dalam memahami hukum dan prosedur di Qatar, terutama yang baru-baru ini diperbarui, dan mekanisme implementasinya, untuk melindungi anda dari pelanggaran, dan tetap berada di bawah payung hukum.<sup>2</sup> Hal ini juga diharapkan, bahwa buklet ini akan menjadi teman anda dan berada di ujung jari anda, setiap kali anda membutuhkannya.

---

1 - Informasi yang terdapat dalam Buku Saku Pekerja berasal dari beberapa undang-undang dan keputusan di Negara Qatar, antara lain: UU Ketenagakerjaan Nomor 14 Tahun 2004 dan keputusan menteri yang dikeluarkan dalam pelaksanaan ketentuan undang-undang ini, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2015 yang mengatur masuk dan keluarnya pekerja asing, tempat tinggal dan sponsor mereka. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 25 Tahun 2019 menerbitkan peraturan eksekutif Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2015 yang mengatur masuk, keluar, tempat tinggal dan sponsor pekerja, Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2017 tentang pekerja rumah tangga. Surat keputusan Undang-undang Nomor 18 Tahun 2020 mengubah beberapa ketentuan UU Ketenagakerjaan yang telah diatur dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2020 Tentang Peraturan Perundang-undangan Nomor 19 Tahun 2020 mengubah beberapa ketentuan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2015 yang mengatur masuk, keluar dan tinggal pekerja. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara, Tenaga Kerja dan Sosial Nomor (25) Tahun 2020 menetapkan upah minimum bagi pekerja dan pegawai rumah tangga, KUHP Nomor 11 Tahun 2004 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang buku Undang-Undang Hukum Acara Pidana, Perdata dan Tata Cara Usaha Negara Nomor 13 Tahun 1990. Lihat juga: Mengubah majikan di Qatar - informasi dasar untuk pekerja: <https://www.ilo.org>

2 - Perhatian harus diberikan untuk menindaklanjuti setiap pembaruan, amandemen atau pembatalan undang-undang, keputusan dan peraturan eksekutif yang mungkin dikeluarkan setelah tanggal pencetakan Buklet ini.

## Komite Nasional Hak Asasi Manusia

### Siapakah kita?



Sebuah lembaga nasional independen yang bekerja untuk mempromosikan dan memberikan perlindungan hak asasi manusia semua orang di bawah yurisdiksi Negara Qatar.

- Kami bekerja menuju pencapaian tujuan yang dinyatakan, konvensi internasional dan konvensi tentang hak asasi manusia, khususnya yang telah diterima oleh Negara.
- Kami memantau dan mendokumentasikan situasi hak asasi manusia di negara Qatar.
- Kami menerima keluhan terkait hak asasi manusia, dan mencoba mencari solusi melalui mediasi dengan pihak berwenang yang bersangkutan.
- Kami mendukung pemerintah dengan serangkaian rekomendasi dan proposal tentang hak asasi manusia, atas dasar konsultatif.
- Kami ingin bekerja sama dengan semua lembaga pemerintah dan non-pemerintah, komite, asosiasi dan organisasi serupa, dan dengan semua badan yang terkait dengan hak asasi manusia dalam proyek-proyek yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran akan budaya hak asasi manusia dan menyebarkannya secara luas.
- Kami melakukan kunjungan lapangan ke tempat kerja, badan penyalur tenaga kerja, dan semua tempat penahanan.
- Kami mengeluarkan laporan tahunan tentang situasi hak asasi manusia di Negara Qatar, dan mempublikasikannya di situs web kami.

## Isi

<b>Bab 1</b> Dasar-dasar sebelum datang ke Negara Qatar	5
<b>Bab 2</b> Jenis kontrak – Perpanjangan – Penghentian	12
<b>Bab 3</b> Upah - Jam Kerja - Liburan dan Cuti	22
<b>Bab 4</b> Pekerjaan Perempuan dan Remaja	27
<b>Bab 5</b> Pekerja Rumah Tangga	30
<b>Bab 6</b> Keselamatan Kerja, Kesehatan dan Kesejahteraan Sosial	38
<b>Bab 7</b> Cedera Kerja dan Kompensasi	42
<b>Bab 8</b> Organisasi Buruh dan Mogok Kerja	46
<b>Bab 9</b> Hak dan Kewajiban (Lembaga Pekerja)	49
<b>Bab 10</b> Akses menuju keadilan	60
<b>Bab 11</b> Ketentuan Tempat Tinggal - Perubahan Pekerjaant	65

<b>Bab 12</b> Keberangkatan, Deportasi dan Kembali	76
<b>Bab 13</b> Yurisdiksi dan sarana komunikasi	80
<b>Kontak</b>	87
<b>Telepon / Faks / Email misi diplomatik dan kantor yang diakreditasi untuk Negara Qatar (penduduk)</b>	89



**Bab Satu**  
**Dasar-dasar sebelum datang**  
**ke Qatar**

## Q1- Bagaimana untuk datang ke Qatar?

### **Melalui lembaga pemerintah:**

Anda akan direkrut untuk bekerja oleh delegasi yang dikirim oleh Negara untuk melakukan kesepakatan dengan para pekerja, seringkali melalui kesepakatan antara Pemerintah Negara Qatar dan Pemerintah negara pekerja untuk bekerja di sektor pemerintah.

### **Melalui entitas swasta:**

Anda akan direkrut untuk bekerja melalui kantor perekrutan atau majikan yang sama untuk bekerja di sektor swasta dan bersama.

## Q2- Apa yang harus anda ketahui sebelum datang ke Qatar?

- Waspadalah terhadap janji-janji menipu yang dibuat oleh "pedagang visa" dengan upah tinggi, status kehidupan yang baik, dan pengiriman uang besar kepada keluarga anda. Yang mereka pedulikan hanyalah harga visa dan keuntungan cepat.
- Membayar visa kerja di Negara Qatar, maka bisa jadi anda ditempatkan di dalam perbatasan negara, tetapi itu tidak berarti bahwa pasti ada pekerjaan nyata atau penempatan. Perusahaan tempat anda dijanjikan untuk bekerja mungkin fiktif, atau tidak memenuhi syarat untuk pekerjaan anda.
- Pastikan untuk memeriksa kriteria pekerjaan, gaji, dan tempat tinggal, dengan menandatangani kontrak kerja sebelum datang ke Qatar.<sup>3</sup>
- Majikan di Qatar tidak boleh membawa pekerja dari luar negeri, kecuali melalui pihak yang berwenang untuk melakukannya (kantor perekrutan), atau di bawah lisensi yang diperoleh oleh departemen yang memiliki wewenang dari Kementerian Tenaga Kerja. Jadi, pastikan bahwa pihak yang menawarkan perjalanan kepada anda untuk bekerja di Qatar adalah memiliki izin yang pasti. Dan mintalah dia untuk menunjukkannya di hadapan anda,

---

3 - Pasal 4 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2015 yang mengatur masuk dan keluarnya tenaga kerja dan menetapkan tempat tinggal mereka, "Visa masuk tidak diberikan kepada ekspatriat untuk tujuan pekerjaan kecuali di bawah kontrak kerja yang disimpulkan dengan perekrut sesuai dengan kondisi dan kontrol yang ditetapkan oleh hukum."

---

dan ambillah gambar tersebut. Mintalah untuk memperlihatkan dokumen pendaftaran fasilitas tempat anda akan bekerja, dan menyimpan nama dan nomor registrasi fasilitas.

- Penolakan untuk memberikan salinan lisensi ini kepada anda bisa diartikan bahwa mereka tidak benar, dan bahwa pihak tersebut mencoba menipu anda.
- Pastikan untuk memberikan dokumen dan sertifikat akademik dan teknis yang benar dan jujur, yang menunjukkan kemampuan profesional yang diperlukan untuk pekerjaan yang diajukan di Negara Qatar. Penyerahan dokumen yang salah akan membuat anda dideportasi dari Negara Qatar. Selama masa percobaan, maka majikan dapat mengakhiri kontrak dan mengembalikan anda ke negara anda.

### **Q3- Apa artinya 'pekerja', dan kepada siapa buklet ini dimaksudkan?**

- Istilah "pekerja" mengacu pada setiap orang yang bekerja agar mendapatkan upah kepada majikan dan di bawah manajemen atau pengawasannya. Istilah "pekerja" mengacu pada setiap orang, laki-laki atau perempuan, warga negara Qatar atau bukan warga negara Qatar.
- Buklet ini ditujukan untuk pekerja dan karyawan di perusahaan swasta, pekerja dan karyawan di perusahaan dengan ibu kota Qatar yang tidak kurang dari 51% dari total modal dan yang kantor pusatnya berada di Qatar.
- Ketentuan buklet ini tidak berlaku untuk karyawan di sektor publik, lembaga publik dan perusahaan yang didirikan oleh Qatar Petroleum, serta mereka yang mengatur pekerjaan dari para petugas hukum khusus dan anggota angkatan bersenjata serta karyawan di laut.<sup>4</sup>

### **Q4- Mungkinkah kantor perekrutan di Negara Qatar meminta anda untuk membayar biaya perekrutan anda?**

Kantor perekrutan Qatar tidak memungut biaya atau jasa apa pun dari anda sebagai pekerja yang direkrut.

---

<sup>4</sup> - Ketentuan yang berkaitan dengan residensi dan perubahan pekerjaan berlaku untuk semua orang yang datang untuk bekerja di Negara Qatar. Bab Lima dari Buklet ini mencakup ketentuan yang berkaitan dengan pekerja rumah tangga.



---

### **Q5- Prosedur apa yang harus anda minta atau tanyakan ke majikan anda, tentang apa yang harus anda segera lakukan setelah anda datang ke Qatar?**

Mengacu pada otoritas yang berwenang dalam waktu 30 hari sejak tanggal memasuki negara untuk menyelesaikan prosedur izin tinggal.

- Majikan (perekrut) berkewajiban untuk menyelesaikan izin tinggal anda.
- Dia harus menyerahkan paspor anda setelah selesai prosedur tersebut.<sup>5</sup>

### **Q6- Apakah diperbolehkan bagi majikan (perekrut) untuk menyimpan paspor anda?**

- Tidak diperkenankan. Namun, atasan anda dapat menyimpan paspor anda hanya jika anda memintanya secara tertulis, dan ia berkewajiban untuk mengembalikannya kepada anda jika anda memintanya kembali.
- Jika majikan anda menolak untuk memberikan paspor anda, maka anda dapat melaporkannya kepada polisi atau jaksa.
- Jika majikan menyimpan paspor tanpa persetujuan tertulis anda, maka undang-undang akan menjatuhkan hukuman dengan denda yang tidak lebih dari 10.000 Riyal Qatar.

### **Q7- Bisakah anda bekerja di Qatar tanpa kontrak kerja?**

Sesuai dengan undang-undang baru No. 21 tahun 2015 yang mengatur masuk dan keluarnya tenaga kerja dan tempat tinggal, maka anda bisa mendapatkan visa masuk untuk bekerja di Qatar di bawah kontrak kerja yang disimpulkan. Oleh karena itu, bekerja tanpa kontrak tertulis antara anda dan majikan adalah illegal, dan membuat anda beresiko. Namun, pekerja yang direkrut sebelum penerbitan undang-undang baru, dan yang bekerja untuk majikan tanpa kontrak, maka diperbolehkan. Jika terjadi perselisihan dan klaim, maka silahkan menunjukkan bukti hubungan kerja mereka di hadapan pengadilan yang sesuai, dengan segala cara pembuktian.

### **Q8- Bagaimana anda membuktikan bahwa anda bekerja untuk**

---

<sup>5</sup> - Silakan ikuti perkembangan prosedural di situs web Kementerian Dalam Negeri.

### **majikan, jika tidak ada kontrak antara anda dan dirinya?**

Jika anda tidak memiliki kontrak kerja tertulis, maka anda dapat membuktikan hubungan kerja dan hak-hak anda, dengan segala cara pembuktian, seperti:

- Transfer gaji ke bank
- Tanda tangan penerimaan upah.
- Permintaan untuk kesaksian rekan kerja, dan metode bukti lain yang diizinkan oleh hukum.

### **Q9- Apa yang harus ada dalam kontrak kerja dasar?**

Kontrak kerja haruslah tertulis dan disertifikasi oleh Departemen dan akan dikeluarkan dalam tiga salinan; salinan harus dikirim ke masing-masing pihak dan yang ketiga untuk disimpan pada Departemen. Kontrak kerja harus menentukan ketentuan mengenai hubungan kerja antara kedua belah pihak, dan harus mencakup secara khusus data berikut:

- Nama majikan dan tempat kerja.
- Nama pekerja, kualifikasi, kebangsaan, profesi, tempat tinggal, dan apa yang diperlukan untuk membuktikan identitasnya.
- Tanggal berakhirnya kontrak.
- Kriteria dan jenis pekerjaan serta tempat sesuai kontrak.
- Tanggal dimulainya pekerjaan.
- Masa kontrak jika itu adalah masa yang sudah dipastikan.
- Upah yang disepakati, serta metode dan tanggal pembayaran.

**Catatan Penting:** Saat menandatangani kontrak baru (untuk ketiga kalinya), maka kontrak harus mencantumkan tanggal di mana kontrak pertama telah dimulai.

### **Q10- Ketika terjadi perselisihan antara anda dan majikan anda mengenai penentuan bayaran anda, apakah itu dihitung sesuai tanggal kontrak, atau pada tanggal dimulainya pekerjaan yang sebenarnya?**

---

Tanggal pertama kali bekerja itulah yang akan berlaku; bukan tanggal kontrak, tercatat bahwa kontrak kerja tidak akan memberikan kebijakan yang lain.

**Contoh:** Jika tanggal awal kontrak anda adalah 2008/1/1, dan tanggal anda mulai bekerja adalah 2008/3/1, maka hak anda akan dihitung mulai pada 2008/3/1.

### **Q11- Apakah anda diizinkan untuk menyimpan salinan asli kontrak anda?**

Menyimpan salinan asli dari kontrak adalah suatu keharusan. Kegagalan untuk mendapatkan salinan kontrak juga merupakan pelanggaran terhadap undang-undang perburuhan, dan anda harus merujuk ke Departemen Hubungan Perburuhan dan melaporkan pengaduan.

### **Q12- Berapa lama masa anda harus meninggalkan negara itu?**

Seorang tenaga kerja harus meninggalkan negara itu jika dia tidak mendapatkan izin tinggal. Dia juga harus pergi dalam waktu sembilan puluh hari jika izin tinggal dihentikan, dibatalkan karena alasan apa pun, atau jika tujuan dia memasuki negara itu sudah tidak berlaku lagi.

### **Q13- Apakah diperbolehkan bagi anda untuk meninggalkan Negara Qatar, dan menunjuk orang lain untuk menindaklanjuti gugatan tenaga kerja anda di pengadilan?**

Sebelum pergi, anda dapat menunjuk siapa pun yang memenuhi syarat untuk menyelesaikan kasus anda di hadapan pengadilan, dan ini harus didokumentasikan di Kementerian Kehakiman.

### **Q14- Kapan anda dilarang bepergian ke luar Negara Qatar?**

Anda dilarang bepergian ke luar Negara Qatar dalam beberapa keadaan, seperti:

- Jika anda dituduh dalam kasus pidana (periksaan tanpa kesesuaian pengkhianatan dan pelanggaran pidana lainnya) dan Jaksa Penuntut Umum

---

atau Pengadilan memutuskan untuk melarang anda bepergian, sehubungan dengan kasus yang ada.

- Atau jika gugatan perdata telah diajukan terhadap anda (seperti klaim untuk utang sipil sebagai akibat dari pinjaman bank), dan keputusan diambil oleh pengadilan - atas permintaan penggugat - untuk mencegah anda bepergian.



Anda dapat mengajukan banding terhadap larangan perjalanan dalam kasus perdata terhadap anda di pengadilan, jika anda telah menyetorkan sejumlah utang yang diklaim, atau telah memberikan jaminan yang memadai untuk itu.

### **Q15- Apakah hukum Qatar mengkriminalisasi kerja paksa atau paksaan untuk bekerja?**

- Ya, penjara untuk jangka waktu yang tidak lebih dari enam bulan, dan denda yang tidak lebih dari tiga ribu Riyal, atau salah satu dari dua hukuman ini harus dijatuhkan terhadap siapa saja yang memaksa atau memaksa seseorang untuk bekerja, baik itu dibayar atau tidak dibayar. Hukumannya adalah penjara untuk jangka waktu tidak lebih dari tiga tahun, jika korban berusia di bawah 16 tahun.
- Anda harus memberitahu Kementerian Tenaga Kerja, atau langsung pergi ke Pusat Keamanan Ibu kota atau Penuntutan Publik, ketika anda mengalami kerja paksa. Anda juga dapat memberitahu Komite Hak Asasi Manusia Nasional untuk mendapatkan dukungan dan saran.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> - Untuk informasi lebih lanjut, lihat Bab Tiga Belas dari Buklet ini: Departemen kekuasaan hukum dan sarana komunikasi.



## **Bab Dua**

# **Tipe Kontrak - Perpanjangan - Penghentian**

## Q1- Apa saja jenis-jenis kontrak?

Ada dua jenis kontrak:

- Kontrak jangka tetap.
- Kontrak yang tidak terbatas.

## Q2- Apa artinya 'kontrak jangka tetap'?

Maksudnya adalah: Untuk bekerja terhadap majikan di bawah perintah dan pengawasannya, untuk masa yang telah disepakati dalam kontrak, yang tidak boleh lebih dari lima tahun, dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu atau masa serupa lainnya, melalui kesepakatan bersama oleh kedua belah pihak.

## Q3- Apa artinya 'kontrak terbuka atau tidak terbatas'?

Maksudnya adalah: Untuk bekerja kepada majikan, di bawah administrasi dan pengawasannya, untuk jangka waktu yang tidak terbatas.

## Q4- Kapan kontrak kerja dianggap batal?

Setiap ihwal dalam kontrak kerja akan dianggap batal, jika itu termasuk usaha pekerja, yaitu bahwa ia akan bekerja demi kehidupannya terhadap majikan, atau hal tersebut adalah untuk hidupnya, ia akan menahan diri dari berlatih perdagangan kompetitif, atau profesi yang dapat dipraktekkan setelah ia meninggalkan pekerjaan

## Q5- Apa arti pasal "non-kompetisi"?

- Jika kriteria pekerjaan anda memungkinkan anda untuk mengetahui klien majikan atau melihat fasilitas rahasia bisnis, maka majikan dapat menetapkan dalam kontrak kerja, bahwa setelah akhir kontrak anda tidak akan bersaing dengannya, atau berpartisipasi dalam atau bekerja dalam proyek yang

---

7 - Silakan tinjau perkembangan prosedural dan kontrol non-kompetisi dari Kementerian Tenaga Kerja. pasal non-persaingan akan dibatalkan jika salah satu kasus yang diatur dalam Pasal (51) UU Ketenagakerjaan terpenuhi, atau majikan telah memberhentikan pekerja yang melanggar ketentuan Pasal (61) UNDANG-UNDANG Ketenagakerjaan

---

bersaing di sektor yang sama, selagi jangka waktu kondisi ini tidak melebihi satu tahun, dalam hal apapun.<sup>7</sup>

### **Q6- Apa waktu pemberitahuan untuk semua jenis kontrak?**

Setelah berakhirnya masa percobaan, atau dalam hal kontrak kerja tidak menetapkan masa percobaan, maka masing-masing dari dua belah pihak dalam kontrak kerja dapat mengakhiri kontrak tanpa memberikan alasan, asalkan pihak yang ingin mengakhiri kontrak memberi tahu hal yang sama kepada pihak lain melalui surat tertulis, serta pendaftaran melalui sistem elektronik Kementerian Tenaga Kerja sesuai dengan masa pemberitahuan yang ditunjukkan di bawah ini:

- Selama tahun pertama dan tahun kedua bekerja, maka waktu pemberitahuan akan menjadi satu bulan.
- Setelah tahun kedua bekerja, maka waktu pemberitahuan akan menjadi dua bulan.

Jika kontrak dihentikan tanpa mengamati masa ini, maka pihak yang mengakhiri kontrak berkewajiban untuk membayar kompensasi yang sama dengan upah dasar pekerja, selama pemberitahuan atau masa yang tersisa.

Dalam semua kasus, jika anda meninggalkan negara itu tanpa terikat oleh ketentuan yang ditetapkan dalam artikel ini, maka anda tidak berhak mendapatkan izin kerja selama satu tahun sejak tanggal keberangkatan.

### **Q7- Berapa lama durasi 'masa percobaan' dalam kontrak?**

Hal tersebut telah diatur dalam kontrak kerja, bahwa anda akan dikenakan masa percobaan untuk jangka waktu yang telah disepakati oleh kedua belah pihak, asalkan tidak melebihi enam bulan dari tanggal mulai bekerja, dan anda tidak boleh dikenakan masa percobaan lebih dari sekali dengan majikan yang sama.

---

### **Q8- Dapatkah majikan mengakhiri kontrak kerja anda selama masa percobaan?**

Majikan dapat mengakhiri kontrak kerja anda selama masa percobaan, dengan syarat ia memberi tahu anda tentang hal ini, setidaknya sebulan sebelum tanggal pemutusan kontrak, melalui sistem elektronik Kementerian Tenaga Kerja, dan jika anda memutuskan untuk kembali ke negara asal anda, maka majikan harus membayar biaya tiket pulang.

### **Q9- Apakah diperbolehkan bagi pekerja untuk mengakhiri kontrak selama masa percobaan?**

Anda dapat mengakhiri kontrak kerja selama masa percobaan:

- Jika anda ingin berpindah untuk bekerja kepada majikan lain, anda harus memberi tahu majikan melalui sistem elektronik Kementerian Tenaga Kerja, dan majikan baru berkewajiban untuk memberi kompensasi kepada majikan sebelumnya atas nominal tiket dan biaya perekrutan, jika ada, selagi kompensasi tidak melebihi upah dasar pekerja selama dua bulan.
- Jika anda ingin mengakhiri kontrak dan meninggalkan negara itu, maka anda harus memberi tahu majikan sesuai dengan masa pemberitahuan yang disepakati, selagi tidak melebihi dua bulan.

### **Q10- Apa aturan tentang keadaan dimana kontrak anda dihentikan tanpa memenuhi masa pemberitahuan?**

Jika salah satu pihak mengakhiri kontrak tanpa memperhatikan masa pemberitahuan yang ditetapkan dalam Pasal ini, maka pihak ini harus membayar kompensasi yang sama dengan upah dasar pekerja untuk masa pemberitahuan, atau masa yang tersisa.

Dalam semua kasus, jika anda meninggalkan negara itu tanpa mematuhi kondisi yang dimaksud, maka bisa jadi anda tidak diberikan izin kerja selama satu tahun sejak tanggal keberangkatan.



---

### **Q11- Apakah diperbolehkan bagi majikan untuk menugaskan anda melakukan pekerjaan yang tidak disepakati?**

- Hal tersebut diperbolehkan, jika itu mencegah terjadinya kecelakaan atau perbaikan akibat kecelakaan, dengan pemberian hak yang dihasilkan darinya.
- Hal tersebut juga diperbolehkan, jika pekerjaan hanya diperlukan sementara, tidak jauh berbeda dari pekerjaan aslinya, dan tidak melibatkan penyalahgunaan pada hak anda; selagi tidak mengurangi upah anda.

### **Q12- Apakah kontrak anda "jangka waktu tetap" secara otomatis diperpanjang jika anda lanjut bekerja setelah akhir kontrak tanpa keberatan dari majikan?**

Jika kontrak bersifat tetap dan para pihak terus menerapkannya setelah berakhir masa kontrak, tanpa perjanjian eksplisit, maka kontrak akan dianggap diperpanjang untuk jangka waktu yang tidak terbatas, dengan kondisi yang sama, dan periode perpanjangan akan dianggap sebagai perpanjangan dari periode sebelumnya, dan terhitung dari tanggal pertama kali masuk kerja.

### **Q13- Jika "pekerjaan yang ditentukan dalam kontrak" berakhir dan anda tetap lanjut bekerja tanpa keberatan dari majikan, apakah ini dianggap sebagai perpanjangan kontrak?**

- Jika isi kontrak adalah untuk melakukan pekerjaan tertentu, maka kontrak akan dianggap berakhir dengan melaksanakannya. Misalnya: Jika perjanjian dalam kontrak adalah untuk memproduksi dan memasang sejumlah pintu untuk majikan, dan semua pekerjaan ini telah berakhir, maka kontrak akan dianggap berakhir dengan berakhirnya pekerjaan tersebut.
- Jika pekerjaan pada dasarnya mampu diperbarui, dan pelaksanaan kontrak berlanjut setelah akhir pekerjaan yang disepakati, maka kontrak akan dianggap diperbarui untuk periode serupa lainnya, dengan syarat persetujuan dari kedua belah pihak, dan hal tersebut berlaku untuk jangka

---

waktu yang tetap. Contoh: Jika kontrak pada dasarnya memungkinkan untuk diperbarui, seperti halnya kesepakatan dalam kontrak untuk memasang AC pada bangunan yang terdiri dari seratus unit rumah, dan isi kontrak adalah pemasangan perangkat AC tersebut hanya untuk sepuluh unit, dan mereka telah menyelesaikannya, akan tetapi pekerjaan tetap berlanjut setelahnya, maka kontrak dianggap diperbarui untuk periode yang sama, dan dengan kondisi yang sama.

**Q14- Keadaan apakah yang membolehkan anda untuk dapat mengakhiri kontrak kerja tanpa pemberitahuan, dengan tetap memberikan akhir layanan gratifikasi?**

Anda dapat melakukannya dalam kasus-kasus berikut:

- Jika majikan melanggar kewajibannya, sesuai dengan kontrak yang telah selesai, atau jika majikan melanggar hukum perburuhan.
- Jika majikan melakukan kekerasan atau tindakan tidak bermoral terhadap anda, atau terhadap anggota keluarga anda.
- Jika majikan menipu anda mengenai ketentuan kontrak.
- Adanya ancaman yang serius bagi keselamatan atau kesehatan anda, sedangkan majikan menyadari adanya ancaman tersebut, akan tetapi tidak ada tindakan untuk menghilangkannya.
- Jika keputusan akhir dikeluarkan oleh salah satu komite penyelesaian sengketa tenaga kerja yang mendukung anda.

**Q15- Apakah diperbolehkan bagi majikan untuk mengakhiri kontrak anda tanpa pemberitahuan, dan tanpa memberi fasilitas pekerjaan terakhir untuk anda?**

Dia dapat melakukannya dalam kasus-kasus berikut:

- Pemalsuan orang lain atau kebangsaan lain selain kewarganegaraan anda, atau mengirimkan surat-surat penting, dokumen, dan sertifikat palsu.
- Jika anda melakukan kesalahan yang mengakibatkan hilangnya barang

berharga milik majikan.

- Jika anda telah melanggar lebih dari satu kali terhadap aturan yang mengatur keselamatan pekerja, dan padahal anda telah diingatkan secara tertulis, dengan syarat aturan yang harus anda ikuti tersebut adalah tertulis dan dipasang di tempat yang terlihat.
- Melanggar kontrak kerja anda, atau melanggar undang-undang perburuhan lebih dari sekali, padahal anda telah mendapatkan peringatan tertulis.
- Jika anda ditemukan dalam pengaruh obat-obatan atau alkohol selama jam kerja.
- Melakukan penyerangan terhadap majikan anda, manajer atau salah satu rekan anda selama bekerja, dan jika anda mengulangi melakukan tindak kekerasan pada rekan-rekan anda, padahal anda telah diperingatkan secara tertulis.
- Ketidakhadiran dari pekerjaan tanpa alasan yang sah lebih dari tujuh hari berturut-turut, atau lima belas hari secara terpisah-pisah selama satu tahun.
- Keyakinan dengan penilaian akhir dalam hal kejahatan kehormatan atau kejujuran.

### **Q16- Apa hukuman ketidaksiplinan yang dapat dikenakan pada pekerja, dan bagaimana keluhan dapat diajukan terhadap mereka?**

- Peringatan: Ini adalah surat yang ditujukan kepada anda, yang mencakup tentang pemberitahuan pelanggaran dan mendesak anda untuk tidak mengulanginya lagi, dan juga memperingatkan anda, bahwa anda akan mendapatkan hukuman yang lebih berat jika terjadi pengulangan.
- Pengurangan: Ini adalah merupakan pengurangan lima hari dari gaji anda untuk satu kali pelanggaran, dan tidak lebih dari lima hari perbulan dapat dikurangkan dari gaji anda dalam pelaksanaan hukuman ketidaksiplinan yang dikenakan pada anda.
- Penangguhan dari pekerjaan: Penangguhan kerja akan disertai dengan tidak

---

dibayarkannya gaji anda untuk jangka waktu yang tidak lebih dari lima hari untuk setiap satu kali pelanggaran.

- Penangguhan dari pekerjaan tanpa bayaran atau potongan gaji, sambil menunggu keputusan tentang tuntutan pidana terhadap anda. Jika anda tidak terbukti bersalah atau kasusnya ditangguhkan, maka penangguhan akan dianggap seolah-olah tidak ada, dan anda akan mendapatkan bayaran selama periode penangguhan tersebut.
- Menunda pemberian bonus tahunan, untuk jangka waktu tidak melebihi enam bulan, atau merampas Anda dari itu, di perusahaan di mana ada sistem bonus.
- Menunda promosi (kenaikan jabatan) anda, untuk jangka waktu yang tidak melebihi satu tahun, pada perusahaan yang ada sistem promosi di dalamnya.
- Pemecatan dari pekerjaan, dengan tetap menjaga hak pekerjaan terakhir.
- Pemecatan dari pekerjaan disertai dengan dicabutnya fasilitas-fasilitas pekerjaan terakhir.

Majikan harus mendaftarkan hukuman ini dalam daftar khusus, dengan mencatatkan nama anda, tanggal pelaksanaan hukuman, jumlah pengurangan, dan alasan untuk menjatuhkan hukuman, dengan syarat catatan ini sesuai dengan ketentuan undang-undang tenaga kerja.

Anda dapat mengajukan keluhan terhadap majikan dalam waktu tujuh hari sejak tanggal anda menyadari adanya hukuman, dan keluhan akan diputuskan dalam waktu tujuh hari sejak tanggal pengajuannya. Jika selama periode ini tanpa ada keputusan, maka akan dianggap sebagai penolakan darinya.

Jika keluhan ditolak, atau tidak diselesaikan dalam jangka waktu tersebut, maka anda dapat mengajukan banding ke Departemen terkait pada Kementerian Tenaga Kerja, terhadap hukuman yang dikenakan pada anda, dalam waktu tujuh hari sejak tanggal penolakan. Departemen akan memutuskan terhadap keluhan anda dalam waktu tujuh hari sejak tanggal pengajuan, dan keputusannya akan bersifat final. Selang periode ini tanpa adanya keputusan, maka keluhan ini dianggap sebagai penolakan darinya.

- 
- Sebagai pengecualian untuk ini, anda dapat mengajukan banding atas "hukuman pemecatan" di hadapan Komite Penyelesaian Sengketa Perburuhan. Jika Komite menemukan bahwa pemecatan anda sewenang-wenang atau melanggar ketentuan hukum, maka mereka akan memutuskan untuk membatalkan hukuman pemecatan tersebut, dan mengembalikan anda untuk bekerja dan anda berhak atas upah selama masa anda ditolak bekerja dalam pelaksanaan hukuman ini, atau untuk memberi kompensasi kepada anda dengan kompensasi yang sesuai. Penilaian kompensasi adalah mencakup upah dan fasilitas lainnya yang ditolak sebagai akibat dari pemecatan ini.<sup>8</sup>

### **Q17- Apakah diperbolehkan untuk menghentikan pekerjaan anda selama masa cuti kerja?**

Hal tersebut tidak diperbolehkan untuk mengakhiri kontrak anda, atau bahkan memberitahu anda tentang berakhirnya pekerjaan anda selama masa cuti.

### **Q18- Kapan anda diminta untuk membayar harga tiket perjalanan?**


Majikan diharuskan membayar harga tiket perjalanan pada saat perekrutan, dan setelah kontrak anda selesai, dan majikan juga harus membayar harga tiket perjalanan ketika anda mengambil cuti tahunan, jika kontrak kerja mencakupnya.

### **Q19- Bagaimana cara menghitung bonus akhir dari pekerjaan anda?**



Bonus akhir pekerjaan akan diberikan jika masa kerja adalah satu tahun penuh atau lebih, dan telah jatuh tempo untuk seluruh jumlah selama beberapa tahun kerja. Nominal upahnya akan ditentukan oleh para pihak, asalkan tidak kurang dari upah tiga minggu untuk setiap tahun bekerja.

---

<sup>8</sup> - Lihat Bab 10: Akses ke Keadilan.



Jika anda tidak sependapat dengan majikan anda dalam menentukan jumlah tahun masa kerja, maka anda dapat mengadukannya kepada Departemen Hubungan Kerja pada Kementerian Tenaga Kerja mengenai penentuan jumlah tahun masa kerja yang berhak anda dapatkan.



## **Bab Tiga**

# **Upah - Jam Kerja - Liburan dan Cuti**

### **Q1- Berapakah gaji pokok?**

Ini adalah gaji yang dibayarkan kepada anda untuk pekerjaan yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu, atau berdasarkan potongan atau produksi, dan termasuk premi tahunan (kenaikan) saja.

### **Q2- Berapakah nominal gaji?**

Ini adalah gaji dasar ditambah semua tunjangan, bonus dan upah, yang harus dibayar untuk dan sesuai dengan pekerjaan dari semua jenis dan cara perhitungan.

### **Q3- Apakah ada gaji minimum di Negara Qatar?**

– Gaji minimum untuk karyawan dan pekerja rumah tangga telah ditetapkan sebesar 1.000 Real Qatar per bulan. Jikalau majikan tidak menyediakan perumahan atau makanan yang mencukupi untuk pekerja atau karyawan, maka tunjangan perumahan minimum wajib sebesar 500 Real Qatar, dan tunjangan makanan minimum wajib sebesar 300 Real Qatar.<sup>9</sup>

### **Q4- Apa itu Sistem Perlindungan Gaji (WPS)?**

WPS adalah program yang mengharuskan majikan untuk mentransfer upah pekerja mereka ke lembaga keuangan negara (untuk rekening pekerja) dalam waktu tujuh hari setelah jatuh tempo.

### **Q5- Otoritas mana yang memantau WPS?**

Departemen Perlindungan Gaji pada Departemen Pemeriksaan di Kementerian Tenaga Kerja mengawasi dan memantau kewajiban perusahaan untuk mentransfer gaji karyawan mereka ke rekening bank mereka. Pemeriksaan harus melalui sistem otomatis untuk memantau kepatuhan perusahaan dengan hukum.

---

<sup>9</sup> - Silakan tinjau perkembangan upah minimum di Kementerian Tenaga Kerja untuk setiap modifikasi nilai material.



### **Q6- Apakah ada jumlah jam kerja yang ditetapkan?**

- Delapan jam sehari, termasuk istirahat satu jam (shalat dan makan), tanpa istirahat maka akan dihitung dalam jam kerja yang sebenarnya.
- Enam jam sehari selama bulan Ramadhan, dengan istirahat, tidak termasuk masa istirahat dalam jam kerja yang sebenarnya.

### **Q7- Bolehkan majikan meminta anda untuk bekerja pada jam tambahan?**

Boleh; dengan syarat jumlah total jam kerja per hari tidak boleh lebih dari sepuluh jam, kecuali untuk kebutuhan yang memerlukan pekerjaan berkelanjutan untuk mencegah kerugian serius, atau untuk memperbaiki dan mengurangi konsekuensi dari kecelakaan.

### **Q8- Haruskah jam lembur dibayar?**

Ya, majikan harus membayar anda untuk jam tambahan, setidaknya dengan nominal sebesar upah dasar yang dibayar pada jam kerja normal, ditambah tidak kurang dari 25% dari upah ini.

**Contoh:** Jika jam kerja normal berada sebesar 20 Real, maka anda harus dibayar 25 Real untuk setiap jam kerja tambahan.

### **Q9 - Apakah ada jenis pekerjaan berkelanjutan tertentu yang tidak dapat diganggu untuk tujuan istirahat?**

Hal ini dapat dilakukan dalam jenis pekerjaan tertentu, yang sifatnya membutuhkan itu, dan yang akan ditentukan oleh keputusan Kementerian yang sesuai; seperti berjaga (satpam).

### **Q10 - Apakah diperbolehkan bagi majikan untuk meminta anda untuk bekerja di hari istirahat mingguan?**

- Hari Jumat adalah hari istirahat mingguan rutin anda, kecuali pekerja shift (bergiliran). Anda mungkin diminta untuk bekerja pada hari istirahat mingguan, jika kondisi kerja membutuhkan itu, asalkan anda dibayar untuk

---

hari tersebut sesuai gaji dasar anda dan anda juga akan diganti dengan hari istirahat lain, atau membayar gaji dasar anda ditambah (150%).

**Misalnya:** Jika upah dasar pada hari normal adalah 100 Riyal, maka majikan harus membayar anda sebesar 250 Riyal jika anda bekerja pada akhir pekan.

- Anda mungkin tidak dipekerjakan lebih dari dua hari Jumat berturut-turut, meskipun jika anda setuju untuk melakukan itu.
- Jika Anda bekerja antara jam 9 malam hingga jam 3 pagi, maka majikan anda harus membayar gaji pokok anda ditambah kenaikan (50%), kecuali pekerja shift (bergilir). **Sebagai contoh:** Jika upah dasar pada waktu normal adalah 50 Riyal, maka majikan harus membayar anda sebesar 75 Riyal jika anda bekerja antara jam sembilan di malam hari hingga jam tiga di pagi hari.

### Q11- Apa saja liburan resmi dan apakah mereka dibayar?

Cuti penuh waktu dengan bayaran pada setiap tahun adalah sebagai berikut:

- Tiga hari pada kesempatan Idul Fitri.
- Tiga hari pada kesempatan Idul Adha.
- Satu hari pada Hari Nasional Qatar pada tanggal 18 Desember setiap tahun.
- Tiga hari yang ditetapkan oleh majikan.
- Jika kondisi kerja mengharuskan anda untuk bekerja pada salah satu hari liburan ini, maka anda harus diberi kompensasi (ganti upah) untuk itu.

### Q12- Berapa lama cuti tahunan anda?

Cuti berbayar tahunan anda adalah sebagai berikut:

- Tiga minggu jika masa kerja anda kurang dari lima tahun.
- Empat minggu jika masa kerja anda adalah lima tahun atau lebih.
- Cuti Anda untuk pecahan tahun dihitung sesuai jumlah waktu yang dihabiskan dalam bekerja.

**Misalnya:** Jika anda masih memiliki enam bulan sebelum cuti tahunan anda, maka anda bisa mendapatkan setengah dari cuti anda.

### Q13- Bisakah anda menunda cuti ke tahun depan?

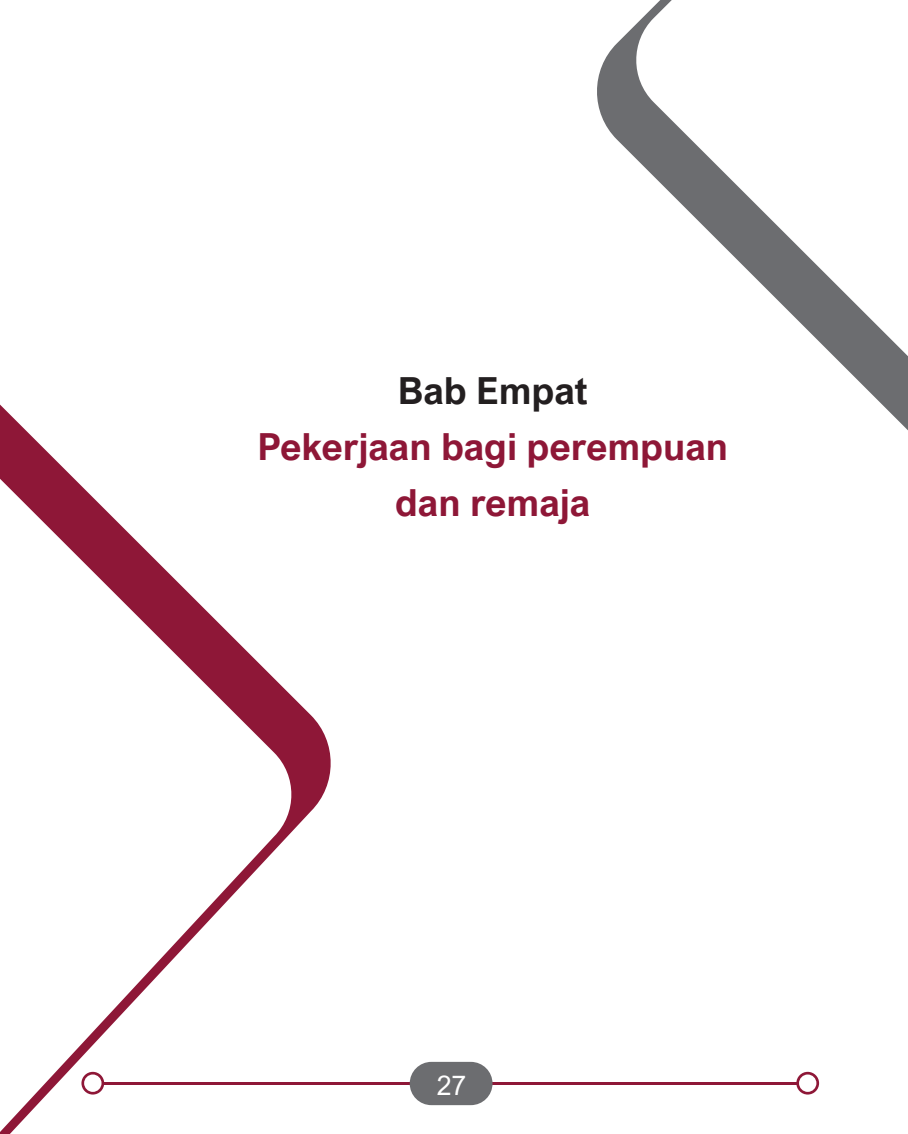
- 
- Majikan yang harus menentukan cuti tahunan anda sesuai dengan persyaratan pekerjaan, dan mungkin dia bisa, dengan persetujuan anda, untuk membagi cuti, apabila setiap bagian dari setengahnya tidak melebihi dua minggu.
  - Majikan dapat menunda setengah dari cuti tahunan ke tahun berikutnya yang menjadi hak anda, atas permintaan tertulis dari anda.
  - Anda boleh tidak melepaskan hak anda untuk cuti tahunan.
  - Tunjangan tunai yang setara dengan upah yang harus dibayar sebagai pengganti cuti berhak anda dapatkan.
  - Jika kontrak kerja anda dihentikan sebelum anda menikmati cuti, anda harus dibayar tunjangan tunai yang setara dengan gaji anda pada hari cuti jatuh tempo.

#### **Q14- Tanggal berapa jatuh tempo untuk pembayaran cuti tahunan anda?**

Majikan berkewajiban untuk membayar gaji pekerja yang jatuh tempo untuk cuti, sebelum pekerja mengambil cutinya.

#### **Q15- Apa aturan cuti sakit?**

- Cuti ini akan diberikan hanya setelah tiga bulan sejak tanggal pertama bergabung dengan pekerjaan.
- Bukti sakit harus dengan sertifikat medis dari dokter yang disetujui oleh majikan.
- Anda akan mendapatkan bayaran penuh jika cuti sakit tidak melebihi dua minggu.
- Jika cuti diperpanjang lebih dari dua minggu, maka anda akan mendapatkan setengah gaji anda selama empat minggu yang lain.
- Jika cuti diperpanjang lebih dari masa yang disebutkan dalam paragraf sebelumnya, maka cuti ini tidak akan dibayar, sampai anda kembali untuk melanjutkan pekerjaan, atau mengundurkan diri, atau mengakhiri pekerjaan anda karena alasan kesehatan.



## **Bab Empat**

### **Pekerjaan bagi perempuan dan remaja**

---

### **Q1- Apakah anda mendapatkan gaji yang sama dengan seorang pria ketika melakukan pekerjaan yang sama?**

Anda berhak atas upah yang sama dengan seorang pria ketika anda melakukan pekerjaan yang sama, dan anda memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan dan promosi (kenaikan karir), dan dilarang untuk mempekerjakan anda dalam pekerjaan yang berbahaya, sulit atau berbahaya bagi kesehatan atau moral anda, atau pekerjaan lain yang ditentukan oleh keputusan Menteri Tenaga Kerja.

### **Q2- Bagaimana cara menghitung cuti kehamilan?**

Cuti hamil dihitung sebanyak 50 hari dengan gaji penuh, dengan syarat anda telah bekerja selama setahun penuh sebelum mengajukan cuti, termasuk masa sebelum dan sesudah melahirkan. Masa cuti setelah pengajuan adalah tidak boleh kurang dari tiga puluh lima hari.

Jika sisa masa cuti pasca-kelahiran kurang dari tiga puluh hari, maka anda bisa mendapatkan cuti tambahan untuk cuti tahunan anda. Jika tidak, maka masa tambahan akan dianggap sebagai cuti tanpa bayaran.

### **Q3- Apakah diperbolehkan untuk mengakhiri kontrak kerja anda, jika kondisi kesehatan anda tidak memungkinkan anda untuk melaporkan kembali bekerja setelah cuti hamil anda berakhir?**

- Anda tidak bisa diberhentikan dari pekerjaan, akan tetapi dianggap cuti tanpa bayaran, dengan syarat masa berhalangan anda tidak lebih dari enam puluh hari berturut-turut, atau hari-hari berhalangan, dan juga dengan syarat anda harus menyerahkan sertifikat kondisi medis anda dari dokter spesialis yang diterima oleh majikan.
- Cuti hamil tidak mempengaruhi hak anda untuk mendapatkan liburan lain atau cuti tahunan.

#### **Q4 - Bagaimana cara perhitungan istirahat menyusui?**

Anda berhak untuk istirahat selama satu jam dalam sehari (yang akan diputuskan oleh anda) selama satu tahun penuh setelah cuti hamil.

#### **Q5- Berapa usia minimum yang diperbolehkan untuk bekerja?**

- Enam belas tahun, dengan persetujuan ayah atau wali. Juga, dirinya tersebut harus mendapatkan izin khusus dari Departemen Tenaga Kerja.
- Jika orang tersebut adalah siswa di Qatar, maka diperlukan izin dari Menteri Pendidikan.

#### **Q6- Apakah posisi atau pekerjaan yang dilarang bagi remaja?**

Semua posisi yang dapat membahayakan mereka dalam keselamatan, kesehatan, dan moral.

#### **Q7- Apakah aturan untuk pekerja remaja?**

- Remaja hanya dapat dipekerjakan setelah pemeriksaan medis telah ditandatangani oleh otoritas medis yang kompeten, dan terbukti berlaku untuk pekerjaan yang akan ditugaskan untuk itu. Pengganggu jawab harus memeriksa kembali remaja setidaknya setahun sekali.
- Majikan harus menyimpan dokumen pekerja remaja, yaitu sertifikat kelahiran, sertifikat kebugaran kesehatan, dan sertifikat pemeriksaan medis secara berkala.
- Setiap majikan yang mempekerjakan seorang remaja atau lebih, maka ia berkewajiban untuk melaporkan kepada Departemen tentang nama pekerja remaja, jenis pekerjaannya, dan tanggal pekerjaannya, serta berkewajiban untuk membuat keterangan yang terlihat di tempat kerja, pada jam kerja remaja yang ia pekerjakan, dan masa istirahat mereka.



## **Bab Lima**

# **Pekerja Rumah Tangga**

### **Q1- Siapakah pekerja rumah tangga?**

Dia adalah orang biasa yang melakukan pekerjaan rumah tangga, di bawah manajemen dan pengawasan majikan, untuk mendapatkan upah. Pekerja rumah tangga mencakup sopir, pengasuh, koki, tukang kebun dan sejenisnya.

### **Q2- Apakah diperbolehkan untuk mempekerjakan anda tanpa kontrak?**

- Anda hanya dapat dipekerjakan dengan kontrak tertulis yang disertifikasi oleh Departemen, dan disiapkan dalam tiga salinan; yaitu salinan untuk anda, salinan lain untuk majikan, dan salinan ketiga diserahkan kepada Departemen yang bertugas dari Kementerian Tenaga Kerja.
- Setiap orang yang mempekerjakan pekerja tanpa kontrak kerja, maka ia akan dikenakan denda yang tidak lebih dari (5.000) Riyal.

### **Q3 - Dalam bahasa apa kontrak kerja akan disiapkan?**

Kontrak kerja harus disiapkan dalam bahasa Arab, dan dapat dilampirkan dengan terjemahan dalam bahasa lain. Apabila terjadi perselisihan antara kedua teks, maka teks bahasa Arab yang akan didahulukan.

### **Q4- Data apa yang harus dimasukkan dalam kontrak?**

- Nama majikan, kewarganegaraan, dan tempat tinggal.
- Nama pekerja, kewarganegaraan, dan tempat tinggal.
- Tanggal berakhirnya kontrak kerja.
- Jenis dan kriteria pekerjaan yang ditetapkan kepada pekerja.
- Tanggal dimulainya pekerjaan, dan masa percobaan. Masa percobaan harus dibayar dan akan ditentukan oleh Menteri Tenaga Kerja.<sup>10</sup>
- Masa kontrak, dan ketentuan perpanjangan, serta penghentian.
- Upah yang disepakati dan metode serta tanggal pembayaran.
- Setiap ketentuan atau data yang diberikan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2017 tentang pekerja rumah tangga.

---

<sup>10</sup> - Lihat Kementerian Tenaga Kerja untuk peraturan terbaru.



### **Q5- Berapakah batas usia minimum untuk bekerja?**

- Dilarang untuk merekrut atau mempekerjakan pekerja rumah tangga baik laki-laki ataupun perempuan di bawah usia delapan belas tahun atau lebih dari 60 tahun.
- Majikan akan dihukum dengan denda yang tidak lebih dari (10.000) sepuluh ribu Riyal, jika ia melanggar hal tersebut.
- Menteri Tenaga Kerja atau perwakilannya dapat melakukan pengecualian terhadap batas usia maksimum.

### **Q6- Apa kewajiban majikan?**

- Menyediakan makan dan tempat tinggal yang memadai, perawatan kesehatan yang memadai, obat-obatan dan pasokan medis jika anda sakit, atau terluka oleh sebab pekerjaan, tanpa dibebankan keuangan tersebut pada anda.
- Memperlakukan anda dengan sebaik-baiknya, sehingga menjaga martabat dan keselamatan tubuh anda.
- Tidak membuat hal yang membahayakan terhadap hidup atau kesehatan anda, ataupun hal membuat resiko terhadap fisik atau psikologis anda dengan cara apa pun.
- Tidak meminta anda untuk bekerja selama cuti sakit.
- Tidak meminta anda untuk bekerja pada jam istirahat harian, atau pada akhir pekan, kecuali jika ada kesepakatan dengan kebijakan majikan lainnya.
- Majikan harus membayar gaji bulanan seperti yang disepakati dalam mata uang Qatar pada akhir bulan Masehi, dan tidak lebih dari tiga hari pada bulan berikutnya. Majikan anda tidak dianggap lunas dari gaji anda, sampai ia membuktikan bahwa dirinya telah menyetorkannya ke rekening bank anda, atau mengirimkannya kepada anda secara tunai, berdasarkan perjanjian yang ditandatangani yang menyatakan bahwa anda telah menerima pembayaran secara penuh.
- Majikan akan dihukum dengan denda yang tidak lebih dari (10.000) sepuluh ribu Riyal jika ia melanggar hal tersebut.

---

### **Q7- Apakah dianggap sah jika mengurangi biaya perekrutan dari anda?**

- Dilarang bagi majikan untuk mengurangi biaya atau pengeluaran dari gaji anda untuk pengurusan prosedur kedatangan anda ke negara tersebut.
- Majikan akan dihukum dengan denda yang tidak lebih dari (10.000) sepuluh ribu Riyal jika ia melanggar hal tersebut.

### **Q8- Apakah diperbolehkan bagi majikan untuk memaksa anda untuk bekerja di luar Qatar?**

- Majikan anda tidak diperbolehkan untuk mempekerjakan anda di luar Qatar, tanpa persetujuan penuh dari anda.
- Jika terbukti bahwa majikan memaksa atau mengirim anda untuk bekerja di negara lain tanpa persetujuan anda, maka anda dapat mengakhiri kontrak sebelum berakhirnya masa kontrak kerja anda, dengan tetap mendapatkan hak anda sepenuhnya, sebagai ganti rugi pada jaminan kerja. Anda juga akan dikembalikan ke negara asal atau tempat tinggal anda dengan biaya dari majikan.
- Anda harus pergi ke Departemen Hubungan Perburuhan atau kantor Polisi untuk mengadukan. Anda juga dapat merapat pada Komite Hak Asasi Manusia Nasional untuk mendapatkan saran dan bantuan.

### **Q9- Apakah ada jumlah jam maksimum harian untuk pekerja rumah tangga?**

- Maksimal jam kerja dalam sehari adalah sepuluh jam, kecuali atas dasar kesepakatan yang lain, dengan diselingi waktu untuk beribadah, istirahat dan makan, dan masa ini tidak termasuk dalam perhitungan jam kerja.
- Majikan akan dihukum dengan denda yang tidak lebih dari (5.000) lima ribu Riyal jika ia melanggar hal tersebut.

---

### **Q10- Apakah anda memiliki hak untuk mendapatkan cuti mingguan jika bekerja sebagai pekerja rumah tangga?**

- Ya, anda berhak mendapatkan cuti mingguan berbayar yang tidak kurang dari dua puluh empat jam berturut-turut, sesuai dengan kesepakatan majikan dalam kontrak kerja.
- Majikan akan dihukum dengan denda yang tidak lebih dari (5.000) lima ribu Riyal jika ia melanggar ketentuan yang disebutkan di atas.

### **Q11- Apakah anda memiliki hak untuk mendapatkan cuti tahunan jika bekerja sebagai pekerja rumah tangga?**

- Ya, untuk setiap tahun Masehi anda bekerja, maka anda berhak atas cuti tahunan berbayar selama tiga minggu, dan anda juga dapat menundanya, dan memilih tanggal serta tempat tujuan, kecuali jika ada kebijakan lainnya yang telah disetujui, tanpa mengurangi fasilitas anda .
- Anda juga berhak mendapatkan tiket pesawat kembali ke negara asal atau tempat tinggal anda, ketika anda telah menyelesaikan masa dua tahun kerja, untuk menghabiskan semua cuti anda, atau apa yang tersisa darinya. Jika perjalanan telah selesai, maka anda berhak mendapatkan tiket satu kali perjalanan ke negara asal atau tempat tinggal anda.
- Majikan akan dihukum dengan denda yang tidak lebih dari (5.000) lima ribu Riyal jika ia melanggar ketentuan yang disebutkan di atas.

### **Q12- Apakah anda memiliki hak untuk mendapatkan kompensasi atas cedera kerja sebagai pekerja rumah tangga?**

Kompensasi anda atas luka kerja adalah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 14 Tahun 2004.<sup>11</sup>

### **Q13- Apakah anda berhak mendapatkan fasilitas kerja terakhir sebagai pekerja rumah tangga?**

---

<sup>11</sup> - Lihat Bab Tujuh di Buklet ini - Cedera Kerja dan Kompensasi.

- 
- Majikan bertanggung jawab untuk membayar bonus kerja terakhir kepada pekerja rumah tangga yang telah menyelesaikan setidaknya selama satu tahun bekerja mulai dari tanggal 22 Agustus 2017, yaitu tanggal di mana Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2017 tentang pekerja rumah tangga mulai berlaku.
  - Bonus ini ditentukan pada perjanjian antara kedua belah pihak, yaitu setidaknya sebesar gaji tiga minggu untuk setiap tahun selama bekerja. Seorang pekerja rumah tangga juga berhak mendapatkan gratifikasi untuk pecahan pada setiap tahun, yang sebanding dengan durasi pekerjaan.
  - Majikan berhak untuk mengurangi jumlah bonus dari hutang pekerja kepadanya.
  - Majikan akan dihukum dengan denda yang tidak lebih dari (5.000) lima ribu rupiah jika ia melanggar ketentuan yang disebutkan di atas.

#### **Q14- Apakah diperbolehkan bagi majikan untuk mencabut fasilitas pada akhir pekerjaan anda?**

Majikan dapat memberhentikan pekerja rumah tangga tanpa peringatan, dan tanpa memberinya bonus akhir kerja pada tahun di mana ia diberhentikan, jika ia belum memenuhi tugas yang ditentukan dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2017 tentang pekerja rumah tangga atau kontrak kerja.

#### **Q15- Apa kewajiban dan tugas anda sebagai pekerja rumah tangga?**

- Mematuhi hukum negara, budaya masyarakat dan tradisi, serta nilai-nilai agama dan moral.
- Melaksanakan pekerjaan yang telah disepakati, dan tugas-tugas lain yang harus dikerjakannya, dengan penuh kejujuran dan sesuai.
- Menjaga rahasia majikan, uang dan properti, serta orang-orang yang tinggal bersamanya, tamu-tamunya, menjaga dari mara bahaya demi kepentingan majikan, dan juga memberikan perhatian khusus pada semua hal di atas.

- 
- Mengikuti instruksi dan perintah majikan, dan mereka yang tinggal bersamanya secara optimal, kecuali apabila mereka melanggar hukum atau kontrak kerja, atau mengekspos kehidupan anda, uang, atau kehidupan atau uang pihak ketiga terhadap mara bahaya.
  - Melindungi seluruh objek yang diserahkan kepada pekerja untuk dikerjakan, dan menangani objek tersebut sesuai dengan fungsi kegunaannya, dan mengembalikannya kepada majikan setelah menyelesaikan tugasnya.
  - Menghindari pekerjaan apa pun untuk orang lain, baik itu dibayar atau tidak, jika itu bertentangan dengan ketentuan hukum atau peraturan yang berlaku di Negara.
  - Memperlakukan majikan dengan baik, juga terhadap keluarganya, dan orang-orang yang tinggal bersamanya, dan menjaga diri untuk tidak menyakiti mereka, terutama anak-anak, dan orang tua.

**Q16- Bolehkah anda mengakhiri kontrak kerja sebelum akhir masanya, sekaligus menuntut hak bonus pekerjaan akhir anda secara penuh?**

Ya, boleh, pada salah satu kasus-kasus berikut:

- Jika majikan belum memenuhi kewajibannya yang telah ditentukan dalam ketentuan undang-undang ini atau dalam kontrak kerja.
- Jika majikan, atau seseorang yang diamanatkan olehnya, telah menipu pada saat menyelesaikan kontrak dengan pekerja, yang berhubungan dengan persyaratan pekerjaan.
- Jika majikan atau anggota keluarganya memperlakukan pekerja sedemikian rupa, sehingga merugikan pekerja secara fisik atau hidupnya.
- Jika terjadi bahaya serius yang mengancam keselamatan atau kesehatan pekerja, sedangkan majikan mengetahuinya, dan ia tidak berusaha untuk menghilangkannya.

**Q17- Ketentuan apa yang harus diterapkan jika terjadi perselisihan antara pekerja dan majikan?**

---

Perselisihan yang muncul antara majikan dan pekerja, adalah sesuai dengan penerapan ketentuan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2017 tentang pekerja rumah tangga, atau sesuai dengan kontrak kerja, yang diatur dalam bab sebelas (bis) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 14 Tahun 2004.

**Q18- Apakah diperbolehkan bagi anda untuk mengubah pekerjaan anda sebelum akhir masa kontrak?**



Ya, hal itu diperbolehkan. Diperbolehkan untuk pindah ke majikan lain, kapan saja sebelum akhir kontrak, tanpa mendapatkan surat yang menyatakan tidak keberatan dari majikan saat ini. Namun, anda harus mengirimkan pemberitahuan tertulis, setidaknya satu bulan sebelumnya, jika anda telah bekerja untuk majikan saat ini selama dua tahun atau kurang, dan dua bulan sebelumnya jika anda telah bekerja untuknya selama lebih dari dua tahun.<sup>12</sup>

**Q19- Apakah diperbolehkan bagi anda untuk meninggalkan negara tersebut selama masa berlaku kontrak?**

Ya, Anda diperbolehkan. Anda memiliki hak untuk keluar sementara atau keberangkatan terakhir dari negara, selama masa berlaku kontrak kerja. Semua pekerja rumah tangga harus memberi tahu majikan mereka tentang hal yang sama, setidaknya 72 jam sebelum mereka pergi.

---

<sup>12</sup> - Lihat Bab Sebelas tentang ketentuan tempat tinggal dan perubahan pekerjaan yang berlaku untuk pekerja rumah tangga.



**Bab Enam**  
**Keselamatan Kejuruan dan**  
**Kesehatan, serta Perawatan**  
**Sosial**

## Q1- Apa tugas majikan dalam menjaga keselamatan anda?

- Majikan atau wakilnya pada setiap kali melibatkan pekerja, maka ia harus memberitahukan kepadanya tentang bahaya pekerjaan dan resiko yang mungkin terjadi dalam jangka panjang, serta wajib menginformasikan kepadanya tentang langkah-langkah keselamatan yang harus diambil untuk melindungi diri darinya, dan juga diharuskan untuk menempelkan instruksi mengenai langkah-langkah untuk menjaga kesehatan dan keselamatan dalam bekerja secara rinci pada tempat yang mudah dijangkau, demi melindungi pekerja dari bahaya yang mungkin menimpa mereka, selama mereka menjalankan pekerjaannya.
- Majikan harus mengambil semua tindakan pencegahan untuk melindungi para pekerja dalam bekerja, dari cedera atau penyakit yang mungkin timbul dari pekerjaan, terhadap psikologi kejiwaannya, atau dari kecelakaan, cacat atau kerusakan pada mesin dan peralatan di dalamnya, atau dari kebakaran. Majikan tidak membebani pekerja dengan atau mengurangi dari gajinya dengan nominal tertentu, sebagai imbalan atas pemberian sarana pencegahan ini.
- Majikan harus mengambil langkah-langkah yang mampu menjaga kebersihan dan ventilasi yang baik di tempat kerja, serta harus memberikan pencahayaan yang memadai, air minum, kebersihan dan drainase, sesuai dengan peraturan dan keputusan yang dikeluarkan oleh otoritas yang kompeten dalam hal ini.
- Majikan yang mempekerjakan sejumlah pekerja mulai dari lima sampai dua puluh lima harus menyediakan kotak P3K untuk mereka, yang dilengkapi dengan sarana obat-obatan, dan peralatan yang telah ditentukan oleh otoritas medis yang kompeten. Kotak P3K harus diletakkan di tempat yang mudah dilihat, dan tersedia bagi para pekerja. Penggunaan kotak P3K ini dipercayakan kepada pekerja yang terlatih dalam menyediakan layanan medis pertolongan pertama.



- 
- Jika jumlah pekerja lebih dari dua puluh lima pekerja, maka kotak P3K harus ditentukan untuk setiap kelompok pekerja, mulai dari lima hingga dua puluh lima pekerja. Jika jumlah pekerja di tempat tersebut melebihi seratus pekerja, maka majikan harus menunjuk perawat medis dengan waktu penuh di tempat yang ditetapkan, di samping kotak pertolongan pertama. Jika jumlah pekerja melebihi lima ratus pekerja, majikan harus menunjuk klinik yang mempekerjakan setidaknya seorang dokter dan perawat untuk mereka.
  - Pemeriksaan medis secara berkala harus dilakukan pada pekerja yang mungkin menderita penyakit yang berbahaya yang ditimbulkan dari pekerjaannya, dilakukan pada semua kegiatan pekerjaan pada jarak waktu yang sesuai dengan bahaya yang ditimbulkan dalam pekerjaan sesuai dengan langkah-langkah yang akan ditentukan oleh otoritas yang berwenang menentukan jenis pemeriksaan tersebut dan waktunya di mana mereka harus dilakukan. Majikan harus menyimpan hasil pemeriksaan ini dalam file khusus tentang pekerja. Jika hasil pemeriksaan menunjukkan adanya penyakit dari salah satu pekerja yang ditimbulkan dari pekerjaan, maka majikan harus memberi tahu Departemennya dalam waktu tiga hari sejak tanggal mengetahui hasil pemeriksaan.
  - Majikan yang mempekerjakan pekerja di lokasi yang jauh dari kota-kota dan yang sarana transportasi yang biasa tidak tersedia (lokasi tersebut ditentukan oleh keputusan dari Menteri) harus memberi mereka layanan berikut:
    1. Sarana transportasi yang sesuai atau akomodasi yang sesuai atau keduanya.
    2. Air minum.
    3. Bahan makanan yang cocok atau cara untuk mendapatkannya.
  - Majikan yang mempekerjakan lima puluh pekerja atau lebih harus memberi mereka layanan sosial yang akan ditentukan oleh Keputusan Menteri dengan mempertimbangkan lokasi pekerjaan, keadaannya dan jumlah pekerja di perusahaan.

Jika majikan gagal mengambil tindakan pencegahan tersebut, atau jika ada bahaya besar bagi kesehatan atau keselamatan pekerja, departemen

---

yang berwenang di Kementerian Tenaga Kerja harus merujuk masalah ini kepada Menteri untuk mengeluarkan keputusan untuk menutup tempat kerja secara keseluruhan atau sebagian, atau menghentikan salah satu dari alat pekerjaannya atau lebih, sampai penyebab bahaya hilang, dalam hal ini majikan harus membayar upah pekerja secara penuh selama periode penutupan atau penghentian.<sup>13</sup>

**Catatan:** Jika anda bekerja di bidang konstruksi dan infrastruktur, lihat informasi lebih lanjut dalam Bab 9 tentang pekerja perusahaan.



## Q2- Apa tugas anda untuk menjaga keselamatan anda?

- Pekerja tidak boleh melakukan tindakan atau kelalaian apa pun dengan maksud menghambat pelaksanaan instruksi majikan mengenai perlindungan kesehatan pekerja atau mengamankan keselamatan mereka atau dengan maksud merusak atau menghancurkan perkakas atau peralatan apa pun yang disiapkan untuk tujuan ini.
- Pekerja harus menggunakan perangkat perlindungan dan seragam yang disiapkan sebagaimana diberikan kepadanya oleh majikan dan harus mematuhi semua instruksi dari majikan yang bertujuan melindungi pekerja dari cedera dan penyakit.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> - atan: Jika anda bekerja di bidang konstruksi dan infrastruktur, lihat informasi lebih lanjut di Bab 9 tentang pekerja konstruksi.

<sup>14</sup> - Catatan yang sama seperti di atas.



## **Bab Tujuh**

# **Cedera kerja dan kompensasi**

### **Q1- Apa itu cedera saat kerja?**

- Ini adalah cedera yang disebabkan oleh kecelakaan selama tugas anda atau karena itu. Hal ini juga dapat terjadi dalam perjalanan pergi atau kembali dari tempat kerja, asalkan anda melakukan perjalanan pergi atau dari tempat kerja tidak terganggu atau dialihkan dari rute normal, sesuai rute harian anda ke tempat kerja. Kematian juga dapat disebabkan oleh cedera kerja, dan ahli waris hukum berhak atas kompensasi dalam kasus-kasus seperti itu.

### **Q2- Apa prosedur dalam kasus cedera atau kematian?**

- Jika pekerja meninggal selama bekerja atau karena itu atau menderita cedera kerja, majikan atau perwakilannya harus segera memberi tahu polisi dan manajemen tentang insiden tersebut.
- Pemberitahuan harus mencakup nama pekerja, usia, pekerjaan, alamat dan kebangsaan, deskripsi singkat tentang insiden dan keadaannya, dan langkah-langkah yang diambil untuk memperbaiki atau menyembuhkannya.
- Setelah menerima pemberitahuan, polisi harus melakukan penyelidikan yang diperlukan dan kesaksian para saksi, majikan atau perwakilannya dan pernyataan orang yang terluka harus dicatat dalam catatan, jika kasus tersebut memungkinkan. Laporan ini terutama harus menunjukkan bagaimana insiden itu terkait dengan pekerjaan.
- Setelah menyelesaikan penyelidikan, polisi akan mengirim salinan laporan ke Departemen dan juga kepada majikan, dan Departemen dapat meminta penyelesaian penyelidikan jika dianggap perlu.

### **Q3- Tindakan apa yang dapat diambil jika anda dipaksa untuk bekerja dengan cedera yang tidak memungkinkan anda untuk kembali bekerja?**

- Jika perselisihan antara anda dan majikan muncul mengenai kemampuan anda untuk melanjutkan pekerjaan atau hal-hal medis lainnya yang berkaitan

dengan cedera, penyakit, atau perawatan terjadwal atau berkelanjutan, departemen harus merujuk masalah ini ke otoritas medis yang berkompeten, yang keputusannya sangat penting dan akan bersifat final tentang hal-hal dalam kekuasaan hukum profesional.

- Perawatan yang tepat harus atas biaya majikan, sebagaimana ditentukan oleh otoritas medis yang berkompeten.
- Anda menerima gaji penuh selama perawatan anda hingga enam bulan. Jika perawatan memakan waktu lebih dari enam bulan, anda menerima setengah dari gaji anda sampai anda sepenuhnya pulih atau terbukti cacat permanen.
- Cacat total dan permanen dianggap sama dengan kematian dalam hal kompensasi.<sup>15</sup>

#### **Q4- Apakah legal untuk menolak kompensasi cedera atau kematian anda dalam beberapa kasus?**


- Ya, ini legal jika anda terbukti dengan sengaja melukai diri sendiri atau ditemukan di bawah pengaruh narkotika atau alkohol pada saat cedera atau kematian dan ini ditetapkan sebagai alasan cedera atau kematian. Hal ini juga legal jika anda menolak untuk menjalani pemeriksaan medis tanpa alasan yang baik atau menolak untuk mengikuti pengobatan yang disarankan untuk anda oleh badan medis, atau sengaja menentang arahan majikan anda mengenai langkah-langkah keamanan atau menjadi terlalu lalai dalam hal itu.

#### **Q5- Berapa periode untuk membayar kompensasi?**

- Majikan harus membayar kompensasi cacat dalam waktu lima belas hari sejak tanggal seorang pekerja terbukti cacat, atau kesimpulan dari penyelidikan yang mendukung kecacatan karena pekerjaan.
- Majikan harus membayar kompensasi kematian kepada bendahara

---

<sup>15</sup> - Silakan lihat cedera kerja salah satu penyakit akibat pekerjaan di Tabel No. 1 dan Tabel No. 2 dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 14 Tahun 2004



pengadilan, dalam waktu lima belas hari setelah kematian atau tanggal kesimpulan penyelidikan yang mendukung penyebab kematian seperti yang terkait dengan pekerjaan.

**Q6- Apakah mungkin bagi anda untuk kehilangan hak anda atas kompensasi cacat atau ahli waris anda atas hak mereka atas kompensasi kematian??**

- Anda akan kehilangan hak anda untuk kompensasi atas cacat atau kematian di tempat kerja setelah satu tahun dari laporan medis akhir yang menyatakan terjadinya kecacatan, atau satu tahun dari tanggal kematian.



## **Bab Delapan**

### **Organisasi pekerja dan pemogokan**

---

## **Q1- Apakah anda memiliki hak untuk bergabung dengan organisasi buruh?**

- Di setiap pendirian yang mempekerjakan 30 atau lebih pekerja, "komite bersama" harus dibentuk, yang terdiri dari perwakilan majikan dan pekerja, dan perlu dicatat bahwa setengah dari anggota komite mewakili majikan, dan setengah lainnya mewakili pekerja. Karyawan masing-masing fasilitas harus memilih perwakilan mereka di Komite Bersama dengan pemilihan langsung.<sup>16</sup>
- Komite Bersama harus mempelajari dan mendiskusikan semua masalah yang berkaitan dengan bekerja di pasar tenaga kerja, termasuk organisasi kerja, cara-cara untuk meningkatkan produksi dan pengembangan, meningkatkan produktivitas, program pelatihan pekerjaan dan sarana pencegahan risiko, dan meningkatkan tingkat kepatuhan terhadap aturan kesehatan dan keselamatan kejuruan dan pengembangan budaya umum pekerja.
- Organisasi buruh dilarang untuk terlibat dalam kegiatan apapun yang berkaitan dengan masalah politik dan agama, atau untuk mempersiapkan, mencetak atau mendistribusikan publikasi yang merugikan Negara atau kondisi di mana mereka ditempatkan, atau untuk terlibat dalam spekulasi keuangan atau menerima sumbangan dan hibah tanpa persetujuan dari Kementerian Tenaga Kerja.


## **Q2- Apa kondisi untuk pemogokan?**

- Adalah mungkin untuk melakukan pemogokan jika tiga perempat dari komite umum pekerja profesi menyetujui hal itu, dan setelah memberi kabar majikan tentang pemberitahuan tidak kurang dari dua minggu sebelum melakukan pemogokan. Selain itu, penyelenggara harus menerima persetujuan dari Kementerian Tenaga Kerja, yang akan berkoordinasi dengan Kementerian

---


<sup>16</sup> - Silakan merujuk ke departemen yang kompeten di Kementerian Tenaga Kerja untuk mempelajari tentang kondisi keanggotaan, dan prosedur untuk proses pemilihan.





Dalam Negeri untuk memutuskan waktu dan tempat pemogokan, asalkan tidak ada barang milik negara atau pribadi yang disabotase atau keselamatan mereka yang akan terkena dampak.

- Dilarang untuk menyerang secara umum atau instalasi penting seperti Gas, Minyak Bumi dan industri yang terkait dengan itu semua, Listrik, Air, Pelabuhan, Bandara, Rumah Sakit, dan layanan Transportasi.
- Dilarang untuk menggunakan pemogokan yang melelahkan semua kemungkinan untuk kompromi atau arbitrase antara pekerja dan majikan sesuai dengan aturan hukum.



## **Bab Delapan**

# **Hak dan kewajiban pekerja konstruksi**

## **Pertama: Kondisi Akomodasi:**

### **Q1- Apa ketentuan akomodasi yang diperlukan?**

Kondisi dan spesifikasi akomodasi pekerja konstruksi adalah sebagai berikut:

- Di kamar bersama, area yang disediakan untuk setiap pekerja tidak boleh kurang dari 4 meter.
- Di setiap kamar, tidak lebih dari empat pekerja harus ditempatkan di posko-posko perumahan normal, dan delapan pekerja di tempat tinggal sementara. Pintu masuk, koridor, atap dan ruang bawah tanah tidak boleh digunakan sebagai area penginapan bagi pekerja.
- Jendela harus memiliki jaring kawat sehingga tidak ada serangga atau debu yang dapat memasuki penginapan.
- Kamar harus berventilasi baik dan memiliki pencahayaan alami dan menyediakan cahaya listrik yang memadai.

### **Q2- Perabotan dan peralatan dasar apa yang harus disediakan majikan?**

- Tempat tidur dengan kasur dan penutup dan lemari yang sesuai untuk menyimpan pakaian. Tidak ada tempat tidur ganda yang diperbolehkan.
- Penyediaan AC dan kipas dengan ventilasi yang cukup.
- Satu pendingin air untuk setiap 20 pekerja yang dilengkapi dengan tiga tabung filter keramik; tidak ada filter serat atau benang yang diizinkan.
- Kulkas untuk menyimpan makanan, ukuran tergantung pada jumlah pekerja.
- Tempat sampah dengan tutup, dan kantong sampah tahan lama.
- Majikan harus menugaskan pekerja untuk membersihkan akomodasi, dan supervisor untuk memberi tahu majikan tentang persyaratan pemeliharaan.
- Kotak P3K, dengan antiseptik dan perban yang cukup.
- Satu toilet, berventilasi baik, dengan cahaya yang memadai serta pemanas air yang cukup untuk setiap 8 pekerja.
- Majikan harus menjaga akomodasi dengan benar.

- 
- Tidak ada pengurangan yang harus diambil dari upah pekerja untuk pemeliharaan dan furnitur semacam itu.

### **Q3- Apa kondisi untuk tempat tinggal sementara?**

- Ruang makan dengan perabotan yang memadai untuk jumlah pekerja yang tinggal di penginapan sementara yang dilengkapi dengan layar jaring di pintu, jendela, bersama dengan penangkap serangga.
- Ruang kesehatan harus dikelola oleh perawat yang berkualitas jika pendiri mempekerjakan lebih dari 100 pekerja.
- Sistem yang tepat untuk pembuangan limbah dan sampah secara teratur, dengan lubang dan unit pengumpulan sampah.
- Adalah ilegal untuk menggunakan akomodasi pekerja untuk tujuan lain.
- Majikan terikat untuk menyediakan alarm kebakaran dan alat pemadam sesuai dengan peraturan pemadam kebakaran.
- Akomodasi harus dilengkapi dengan kotak P3K dengan perban dan antiseptik yang cukup.

## **Kedua: Hal-hal yang berkaitan dengan tempat kerja:**

### **Q1- Bagaimana anda berkenalan dengan peraturan pendirian tempat anda bekerja?**

Seorang majikan yang mempekerjakan sepuluh pekerja atau lebih harus menunjukkan peraturan pendirian di papan display dalam pendirian. Papan harus digantung di tempat yang menonjol dan mudah terlihat. Peraturan tersebut merupakan bagian pelengkap dari kontrak antara pekerja dan pendiri.

### **Q2- Apa yang akan anda lakukan jika terjadi bahaya bagi keselamatan anda di tempat kerja?**

Anda harus dan itu legal untuk memberi tahu atasan anda tentang bahaya ini. Jika tidak ada tanggapan darinya, anda harus menghubungi inspektur

---

Departemen Tenaga Kerja dan memberi tahu mereka tentang situasinya. Anda juga dapat memberi tahu Komite Hak Asasi Manusia Nasional untuk meminta saran dan bantuan.

### **Q3- Apakah legal bagi majikan untuk meminta anda melakukan pekerjaan pribadi di perusahaan?**

Dilarang bagi manajer dan direktur untuk membuat anda melakukan pekerjaan pribadi, dan mereka tidak dapat menghina atau menganiaya anda.

### **Q4- Apa itu kondisi keselamatan pekerjaan?**

Undang-undang perburuhan dan keputusan menteri dalam hal ini mewajibkan pengusaha untuk mengambil semua tindakan pencegahan yang diperlukan untuk keselamatan di tempat kerja. Yang paling penting dari ini termasuk yang berikut:

- Majikan harus memberi tahu anda tentang semua risiko dan bahaya yang berhubungan dengan pekerjaan dan anda harus dibuat sadar akan semua tindakan pencegahan untuk melindungi anda dari segala bahaya diberikan dalam bahasa yang anda pahami.
- Majikan harus memberi anda pakaian pelindung dan peralatan. Jika ada pengeboran atau penggalian di area kerja yang memungkinkan untuk orang jatuh ke dalamnya atau yang mungkin terlihat berbahaya, maka lubang semacam itu harus dilapisi dengan pagar pelindung.
- Dalam hal platform kerja, mereka harus didirikan sesuai spesifikasi teknis, harus dipagari dan dilengkapi dengan metode yang aman ketika untuk dinaiki.
- Tangga permanen harus dibuat dengan bahan anti-slip, dan dilengkapi dengan tindakan pencegahan keselamatan.
- Perancah harus terbuat dari bahan yang kuat, memiliki cukup ruang dengan pagar dan peralatan keselamatan untuk mencegah pekerja jatuh.
- Tindakan pencegahan harus diambil selama penggunaan peralatan dengan

---

tingkat kebisingan dan getaran yang tinggi, seperti memberikan pelindung telinga kepada pekerja, memastikan bahwa kebisingan tidak melewati tingkat yang diizinkan dan untuk waktu yang sangat lama.

- Area tertutup harus memiliki kipas pembuangan uap untuk peralatan operasi yang menghasilkan debu, asap atau gas berbahaya, dan harus dilengkapi dengan alat hisap dan perakitan yang sesuai. Mesin juga harus memiliki sarana untuk menghentikannya segera, seperti memotong arus listrik.

### **Q5- Tindakan pencegahan apa yang harus diambil saat menggunakan atau menyimpan alat dan peralatan kerja?**

Undang-undang perburuhan dan keputusan menteri yang dikeluarkan dalam hal ini mewajibkan pengusaha untuk mengambil langkah-langkah pencegahan, yang paling penting adalah:

- Penyediaan peralatan pengangkatan mekanis yang sesuai, memastikan keamanan dan kegunaan rangkaian dan pengkaitan dan pemeriksaan secara berkala terhadapnya.
- Peralatan angkut harus menampilkan pemberitahuan yang menunjukkan kapasitas pengangkatan maksimum.
- Menyediakan kabin operator peralatan angkat dengan perangkat komunikasi.
- Adalah ilegal bagi orang yang tidak memenuhi syarat dan tidak berwenang untuk mengoperasikan peralatan angkat, pengangkutan, dan transportasi.

### **Q6- Tindakan pencegahan keamanan listrik apa yang diperlukan?**

Undang-undang perburuhan dan keputusan menteri yang dikeluarkan dalam hal ini mewajibkan pengusaha untuk mengambil banyak tindakan pencegahan, yang paling penting adalah:

- Panel distribusi listrik harus ditempatkan di lokasi yang aman dan mudah digunakan.

- Sakelar harus dari jenis anti percik api.
- Melakukan pemeriksaan rutin pada kabel, kawat, dan koneksi.

### **Q7- Tindakan apa yang wajib diambil untuk pencegahan perlindungan kebakaran?**

Pengusaha harus mengambil langkah-langkah pencegahan untuk mencegah kebakaran, sesuai dengan arahan pihak berwenang, dan sesuai dengan sifat kegiatan di tempat kerja dan sifat bahan produksi. Perawatan harus dilakukan sebagai berikut:

- Menyediakan pintu keluar darurat yang cukup, memasang alarm dengan pelatihan yang diperlukan untuk digunakan.
- Mematuhi standar teknis yang diperlukan dalam membangun oven, boiler dan sumber panas lainnya, mengisolasi pipa gas panas dan mesin pembuangan uap pembakaran internal.
- Melarang merokok di tempat kerja dan menghukum siapa saja yang tidak mematuhi larangan tersebut.
- Memberikan ruang yang cukup antara unit kerja untuk mencegah terjadinya kebakaran, terutama di daerah yang mengandung bahan yang mudah terbakar dan tidak meninggalkan sumber keluarnya api di daerah-daerah tersebut.
- Mendidik pekerja tentang sumber api dan metode pencegahan kebakaran dan melatih mereka tentang cara menggunakan alat pemadam kebakaran.

### **Q8- Tindakan pencegahan apa yang harus diambil terhadap bahaya alam?**

Pengusaha harus mengambil tindakan pencegahan yang diperlukan terhadap bahaya alam, yang paling penting adalah sebagai berikut:

- Menghentikan pekerjaan pada siang hari di area terbuka selama musim panas dari 15 Juli hingga 31 Agustus - sehingga jam kerja pagi tidak melebihi lima jam sehari dan tidak melampaui pukul 11:30 pagi. Di sore hari,

pekerjaan tidak boleh dimulai sebelum pukul 3.00 petang.

- Majikan harus membuat jadwal pengarahan ini di tempat yang jelas sehingga dapat dibaca dan dilihat oleh inspektur tenaga kerja selama kunjungan inspeksi mereka.
- Pekerja harus dilengkapi dengan sarung tangan pelindung, kaus kaki, sepatu, dan pakaian berat di musim dingin.
- Mereka harus dilengkapi dengan mantel pelindung selama musim hujan.
- Mereka harus memberi anda penutup kepala dan air minum dingin selama bekerja di area terbuka.

### **Q9- Apa saja kondisi untuk bekerja di daerah terpencil?**

Area berikut dianggap sebagai daerah terpencil:

- Dukhan, Um Bab, Messsaied, wilayah Utara, pulau Halul dan daerah lain yang berjarak 15 kilometer dari perbatasan kota atau desa mana pun.
- Pengusaha yang memiliki pekerja di daerah terpencil harus memberikan hal-hal berikut:
  1. Transportasi atau akomodasi yang tepat, atau keduanya.
  2. Air minum.
  3. Persediaan makanan atau sarana yang tepat untuk menyediakannya.
  4. Persediaan alat medis atau P3K.
  5. selain untuk makanan, semua di atas harus dibayar oleh majikan. Pekerja seharusnya tidak menanggung biaya apa pun untuk mereka.

**Catatan Penting:** Undang-Undang Perburuhan menetapkan hukuman penjara untuk jangka waktu tidak melebihi enam bulan dan denda tidak kurang dari 2000 riyal dan tidak lebih dari seratus ribu riyal, atau salah satu dari dua hukuman ini, karena melanggar penyediaan layanan yang disebutkan di atas.<sup>17</sup>

### **Q10- Bagaimana perawatan medis diatur di perusahaan?**

---

<sup>17</sup> - Pasal (145) bis 1 UU Nomor 18 Tahun 2020 mengubah beberapa ketentuan UU Ketenagakerjaan yang diundangkan dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2004.



- 
- Pemeriksaan medis untuk pekerja pendirian. Tes laboratorium, dan X-ray. Menyediakan obat yang diperlukan untuk perawatan di luar rumah sakit. Imunisasi pekerja terhadap penyakit umum, sesuai dengan petunjuk yang dikeluarkan oleh Otoritas Kesehatan Nasional dalam hal ini.
  - Menyediakan Kotak P3K dan melengkapinya dengan obat-obatan dan peralatan yang diperlukan.
  - Majikan terikat untuk menunjuk seorang perawat, dan jika ada lebih dari 500 pekerja, ia harus mendirikan klinik dengan satu dokter dan setidaknya dua perawat, dengan semua persediaan medis yang diperlukan dan ruang untuk perawatan pertolongan pertama atau ruang kesehatan.

### **Ketiga: Kewajiban Pekerja Konstruksi:**

#### **Q1- Apa kewajiban anda terhadap atasan anda?**

- Pengusaha memiliki hak untuk memindahkan anda dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain atau dari satu jenis pekerjaan ke jenis pekerjaan lainnya, asalkan pekerjaan baru tidak berbeda secara substansial dari yang disepakati dan tidak menyiratkan penyalahgunaan, perbedaan upah atau pelanggaran pasal kontrak.
- Anda harus hadir di lokasi kerja anda pada waktu yang ditentukan untuk memulai pekerjaan dan tidak pergi sebelum waktu diputuskan.
- Anda tidak boleh berhenti bekerja atau meninggalkan area kerja selama jam kerja tanpa izin dari atasan anda
- Anda tidak diizinkan untuk memasuki lokasi kerja kapan saja selain jam kerja, kecuali jika anda memiliki izin tertulis dan mengirimkannya kepada orang yang bertanggung jawab di pintu masuk.
- Anda harus mematuhi arahan atasan anda dalam hal bekerja dan melaksanakannya dengan tepat setiap saat.
- Hubungan anda dengan rekan kerja anda di tempat kerja harus baik dan berdasarkan pemahaman dan kasih sayang.

- 
- Dilarang bagi anda untuk menerima hadiah atau penghargaan dari orang lain sebagai imbalan karena melakukan sesuatu yang merupakan bagian dari tugas anda.
  - Dilarang bagi anda untuk mencari dukungan atau mendistribusikan dokumen untuk tujuan apapun tanpa izin tertulis dari administrasi pendirian.
  - Dilarang bagi anda untuk bekerja untuk majikan lain bahkan di jam-jam luang anda dan anda harus melakukan pekerjaan anda dengan hati-hati dan mengurus sarana dan peralatan.
  - Jika ada kerusakan pada peralatan atau alat, jangan mencoba memperbaiki atau mereparasinya, melainkan anda harus memberi tahu atasan anda tentang mesin yang rusak.
  - Anda tidak boleh membayar biaya apa pun atau melakukan pembayaran lain kepada siapa pun kecuali itu adalah keputusan yang dibuat oleh perusahaan.
  - Anda tidak boleh mengungkapkan rahasia industri atau pekerjaan atau masalah apa pun yang terkait dengan pekerjaan dan aktivitas pendirian.
  - Dilarang bagi anda untuk melakukan apa pun yang dapat merusak tindakan pencegahan keselamatan atau kesehatan pekerjaan.

## **Q2- Apa itu hukuman disipliner atau tata tertib?**

- Pemberitahuan peringatan melalui surat tertulis yang dikirim kepada anda, menunjukkan kesalahan (atau pelanggaran aturan) yang telah anda perbuat dan memperingatkan anda untuk tidak mengulanginya atau hukuman yang lebih berat akan dilakukan.
- Pengurangan dari upah anda untuk jangka waktu tidak melebihi lima hari untuk satu pelanggaran. Dalam Satu bulan tidak boleh pengurangan selama lebih dari lima hari.
- Penghentian dari pekerjaan, dan pemotongan upah untuk jangka waktu tidak melebihi lima hari kerja untuk setiap pelanggaran.
- Penghentian dari pekerjaan dan pemotongan upah, atau dengan upah yang diturunkan, sampai penentuan tuntutan pidana anda, jika anda terbukti

---

tidak bersalah atas tuduhan yang diajukan, penghentian dari kerjaan yang dipertimbangkan akan dianggap tidak pernah ada, semua upah anda untuk periode kasasi akan dibayar.

- Pemecatan dari pekerjaan, dengan hak pesangon di akhir layanan.
- Pemecatan dari pekerjaan, tanpa pesangon di akhir layanan.
- Pekerja harus diberitahu tentang hukuman secara tertulis, jika ia menolak untuk menerima pemberitahuan, dapat dipublikasikan di tempat yang mudah dilihat di area kerja.

### **Q3- Apa solusi untuk hukuman disipliner?**

- Sebelum menentang hukuman di Komite untuk penyelesaian sengketa tenaga kerja, anda harus mengajukan banding ke majikan dalam waktu tujuh hari sejak tanggal pemberitahuan anda tentang hukuman. Keputusan harus diambil dalam waktu tujuh hari sejak tanggal pengajuan, dan berlalunya periode ini tanpa adanya keputusan atau tindakan berarti banding ditolak.
- Dalam hal penolakan banding atau tidak mengambil tindakan selama periode yang dimaksud, anda dapat mengajukan keluhan anda ke Departemen yang berkompeten dari Kementerian Tenaga Kerja dalam waktu tujuh hari sejak tanggal penolakan. Departemen harus memutuskan keluhan anda dalam waktu tujuh hari sejak tanggal pengajuan ke sana dan keputusannya akan bersifat final. Kegagalan untuk memutuskan banding dalam periode ini akan dianggap sebagai penolakan terhadap banding anda.
- Jika tidak, anda dapat mengajukan banding atas hukuman pemecatan di hadapan Komite Penyelesaian Sengketa Perburuhan. Jika Komite menentukan bahwa pemecatan anda sewenang-wenang atau bertentangan dengan ketentuan hukum, maka akan memutuskan: baik untuk membatalkan hukuman pemecatan dan mengembalikan anda untuk bekerja dan

---

18 - Lihat Bab 10 - Akses ke Keadilan.

19 - Lihat Bab Sebelas - Ketentuan untuk Residensi dan Perubahan Pekerjaan

---

membayar upah anda untuk waktu di mana anda ditolak bekerja untuk menerapkan hukuman ini, atau memberi kompensasi kepada anda untuk kompensasi yang sesuai. Kompensasi harus mencakup upah dan manfaat lain yang telah ditolak sebagai akibat dari pemecatan ini.<sup>18</sup>

#### **Q4 - Apakah anda berkewajiban untuk mengkompensasi majikan atas kerusakan yang anda sebabkan?**

- Adalah legal untuk membuat anda membayar kerusakan yang anda sebabkan setelah penyelidikan atas insiden tersebut.
- Mengurangi jumlah kompensasi dari gaji anda, asalkan tidak melebihi pembayaran tujuh hari per bulan.
- Anda dapat mengajukan keluhan ke departemen tenaga kerja dalam waktu tujuh hari setelah menerima pemberitahuan perkiraan kompensasi.

#### **Q5 - Apakah diperbolehkan bagi anda untuk mengubah pekerjaan anda sebelum akhir periode kontrak?**

Ya, itu diperbolehkan. Amandemen Undang-Undang Keluar dan Masuk tenaga kerja untuk tahun 2020 telah membatalkan kondisi tanpa keberatan, dan anda dapat mengubah majikan anda. Sebagai imbalannya, majikan anda diberi kesempatan untuk mengajukan keberatan dalam masa yang ditentukan oleh Departemen Hubungan Perburuhan.<sup>19</sup>



## **Bab Sepuluh**

### **Access to justice**

## Q1- Apa prosedur jika terjadi perselisihan antara pekerja dan majikan?

- Baik pekerja dan majikan, jika muncul perselisihan di antara mereka terkait dengan penerapan ketentuan undang-undang ketenagakerjaan atau kontrak kerja, untuk mengajukan perselisihan kepada pengawas, pejabat atau komite bersama di tempat kerja, jika ada,
- Jika mekanisme internal gagal menemukan solusi yang tepat, adalah mungkin untuk pergi ke Departemen Hubungan Tenaga Kerja di Kementerian Tenaga Kerja untuk menyelesaikan perselisihan secara damai. Departemen yang kompeten mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk menyelesaikan perselisihan secara damai dalam jangka waktu tidak melebihi tujuh hari sejak tanggal presentasinya. Hasil penyelesaian disajikan kepada kedua belah pihak dalam tujuh hari ke depan. Jika kedua belah pihak menerimanya, apa yang telah disepakati akan dicatat dalam satu menit yang ditandatangani oleh mereka, disetujui oleh departemen yang kompeten, dan itu akan menjadi kekuatan dokumen eksekutif.
- Pengajuan permintaan penyelesaian sengketa kepada departemen yang kompeten akan mengakibatkan penangguhan masa yang ditentukan secara hukum untuk penyitaan klaim atas hak-hak tersebut sampai berakhirnya tenggang waktu yang ditentukan di atas.
- Jika perselisihan tidak diselesaikan dalam periode sebagaimana dimaksud dalam paragraf sebelumnya, atau salah satu pihak dalam sengketa menolak untuk menyelesaikannya di departemen yang kompeten, atau penyimpangan masa tanpa kedua pihak atau salah satu dari mereka menyatakan pendapat

---

20 - Ini disebut "Komite Penyelesaian Sengketa Perburuhan" dan dibentuk di bawah kepemimpinan seorang hakim dari Pengadilan Tingkat Pertama, yang dipilih oleh Dewan Yudisial Agung, dan dua anggota yang dinominasikan oleh menteri, asalkan salah satu dari mereka berpengalaman di bidang akuntansi. Pembentukan Komite dan penentuan aturan dan prosedur yang harus diikuti sebelum itu, mekanisme untuk melaksanakan keputusannya, dan remunerasinya harus dikeluarkan dengan keputusan Dewan Menteri. Juga, keputusan harus dikeluarkan oleh Menteri yang menentukan lokasi pertemuan Komite, dan sekretariat Komite harus diasumsikan oleh satu atau lebih pegawai Kementerian, yang akan didelegasikan, dan kompetensi dan remunerasi mereka ditentukan, dengan keputusan Menteri.

---

mereka tentang penerimaan atau penolakan, departemen yang kompeten harus merujuk sengketa dalam tiga hari kerja berikutnya kepada Komite Penyelesaian Sengketa Tenaga Kerja.<sup>20</sup>

- Rujukan harus disertai dengan memorandum yang berisi ringkasan materi pelajaran sengketa, argumen dan dokumen dari kedua belah pihak, dan pengamatan dari departemen yang kompeten.

## **Q2- Apa kompetensi Komite Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan?**

- Komite Penyelesaian Sengketa secara eksklusif berkaitan dengan mengadakan semua perselisihan individu yang timbul dari penerapan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan atau kontrak kerja. Komite akan memutuskan sengketa yang diajukan kepadanya dalam waktu tiga minggu sejak tanggal sesi pertama untuk mempertimbangkan perselisihan sebelumnya.
- Anggota komite independen, dan tidak ada wewenang atas mereka dalam keputusan mereka kecuali hukum, dan tidak ada orang atau komunitas yang dapat ikut campur dalam perselisihan yang dipertimbangkan oleh komite.

## **Q3- Apa prosedur yang dilakukan oleh Sekretariat Komite penyelesaian sengketa ketenagakerjaan?**

- Sekretariat komite harus dalam waktu tiga hari kerja sejak tanggal merujuk sengketa ke sana, memperbaiki sesi untuk mempertimbangkan perselisihan dalam tanggal tidak melebihi tujuh hari kerja dari tanggal rujukan.
- Baik pekerja dan majikan harus diberitahu tentang tanggal sesi setidaknya tiga hari sebelum sesi.
- Sekretariat komite harus memberi tahu para pihak tentang perselisihan prosedur dan keputusan yang dikeluarkan oleh komite tentang tempat tinggal mereka atau pusat bisnis mereka dengan surat terdaftar, atau dengan cara lain yang memberi tahu mereka. Pemberitahuan tersebut dianggap memiliki

---

efek hukum sejak tanggal pemberitahuan atau pengirimannya kepada pihak terkait.

#### **Q4- Apa yang termasuk dalam keputusan Komite Penyelesaian Sengketa Perburuhan?**

- Keputusan Komite Penyelesaian Sengketa di mana perselisihan berakhir sebelumnya harus dibenarkan,
- Itu termasuk nama-nama ketua dan anggota komite, tanggal dan tempat penerbitannya, nama-nama pihak yang berperkara, kapasitas mereka, kehadiran atau ketidakhadiran mereka, presentasi keseluruhan fakta-fakta perselisihan, permintaan pihak yang berperkara dan permohonan mereka,
- Ditandatangani oleh presiden dan sekretaris,
- Ini akan memiliki kekuatan dokumen secara eksekutif yang diatur dalam Pasal (362) dari Hukum Prosedur Sipil dan Komersial.

#### **Q5- Bagaimana cara mengajukan banding atas keputusan Komite penyelesaian sengketa ketenagakerjaan?**

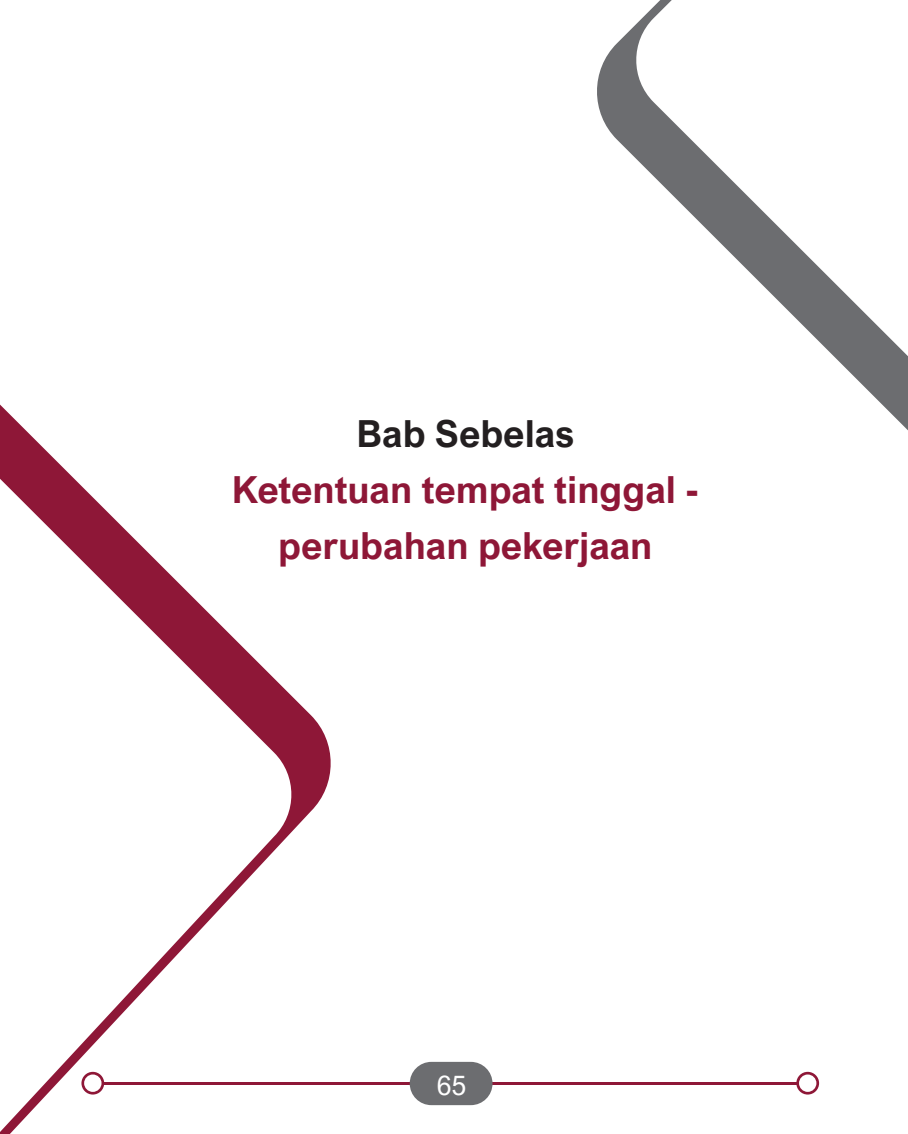
- Mereka yang bersangkutan dapat mengajukan banding atas keputusan yang dikeluarkan oleh Komite Penyelesaian Sengketa Tenaga Kerja sebelum sirkuit yang berwenang dari Pengadilan Banding.
- hal tersebut adalah dalam waktu lima belas hari sejak tanggal penerbitan keputusan komite ketika hadir, atau sejak dari hari setelah pengumuman keputusan jika keputusannya dalam ketidakhadiran.
- Banding tidak berarti mengakibatkan penangguhan pelaksanaan keputusan kecuali departemen yang kompeten memutuskan sebaliknya.
- Sirkuit yang kompeten dari Pengadilan Banding harus mempertimbangkan banding dengan segera, dan harus memutuskan dalam waktu tiga puluh hari dari tanggal sesi pertama sebelum itu. Hanya departemen yang kompeten dari Pengadilan Banding dapat memerintahkan tetap implementasi keputusan Komite Penyelesaian Sengketa.



---

## **Q6 - Apakah diperbolehkan untuk mendaftarkan kasus Komite Penyelesaian Sengketa di pengadilan lain?**

Kasus-kasus yang berada di bawah yurisdiksi Komite Penyelesaian Sengketa Perburuhan tidak akan diterima di hadapan pengadilan sebelum komite tersebut memutuskannya. Pengadilan harus terus mengadili kasus-kasus yang dibawa sebelum tanggal efektif hukum tersebut, dan harus memiliki yurisdiksi untuk mempertimbangkan kasus-kasus yang diajukan setelah tanggal penegakannya, sampai komite mengasumsikan tanggung jawabnya.



## **Bab Sebelas**

### **Ketentuan tempat tinggal - perubahan pekerjaan**

---

## **Q1- Apakah mungkin untuk memasuki Negara Qatar tanpa izin untuk bekerja?**

- Setiap non-Qatar (tenaga kerja) yang ingin tinggal di Negara Qatar harus memiliki izin untuk memasuki negara (visa) dari otoritas yang kompeten, dan pemohon (majikan). Pemohon, apakah dari orang Qatar atau non-Qatar, harus menjadi penduduk di Negara menurut hukum. Jika perekrut adalah orang yuridis, kantor utamanya atau manajemen cabang harus berada di Negara.
- Visa masuk diberikan kepada tenaga kerja untuk pekerjaan hanya di bawah kontrak kerja yang diakhiri dengan perekrut sesuai dengan kondisi yang ditentukan oleh hukum.
- Hukum akan menghukum perekrut (majikan) perdagangan di visa masuk atau menugaskan mereka kepada orang lain, dengan hukuman penjara untuk jangka waktu tidak melebihi tiga tahun dan denda tidak lebih dari lima puluh ribu Riyal atau salah satu dari hukuman ini. Hukuman meningkat jika pelanggaran diulang. Ini mewajibkan anda untuk melakukan pekerjaan hanya untuk perekrut, dan anda dilarang melakukan pekerjaan apa pun dalam bentuk apa pun kepada pihak lain, kecuali Jika anda diberikan "secondment".

## **Q2- Apa itu seconding?**

- Bagian yang kompeten di Kementerian Tenaga Kerja dapat mengotorisasi pekerjaan anda untuk badan lain untuk jangka waktu enam bulan, dapat diperbarui untuk periode yang sama, setelah satu tahun berlalu dari tanggal anda bergabung dengan pekerjaan dengan perekrut.
- Majikan baru yang akan mendapat manfaat dari secondment harus menyerahkan lampiran kontrak yang ditambahkan ke kontrak kerja, ditandatangani oleh perekrut asli dan pekerja dan disertifikasi oleh Kementerian Tenaga Kerja.
- Otoritas yang kompeten juga dapat memberi wewenang kepada anda untuk

---

bekerja paruh waktu untuk badan lain di luar jam kerja asli anda, asalkan anda mendapatkan persetujuan tertulis dari atasan anda.

**Q3- Berapa hukuman bagi majikan yang mengizinkan anda bekerja untuk orang lain tanpa izin dari badan khusus atau yang mempekerjakan anda saat Anda berada di bawah sponsor orang lain?**

Majikan dalam kasus seperti hal itu dihukum penjara tidak lebih dari tiga tahun, dan denda yang tidak melebihi QR50.000 atau salah satu dari dua hukuman ini, yang dapat ditingkatkan jika diulang.

**Q4- Apa kondisi yang memungkinkan anda untuk menukar majikan?**

Anda dapat mengajukan permohonan untuk menukar majikan ke Kementerian Tenaga Kerja dalam semua kasus sebelum akhir kontrak tanpa mendapatkan sertifikat keberatan dari majikan, dan persetujuan dari otoritas yang berwenang harus diperoleh. Hak-hak yang ditetapkan untuk majikan, berdasarkan ketentuan Undang-Undang Perburuhan, atau kontrak yang disimpulkan, tidak boleh dilanggar.

**Q5- Dapatkah anda mengubah pekerjaan dengan pindah ke pesaing?**

Anda dapat melakukan ini, kecuali jika kontrak kerja mencakup kondisi bahwa, setelah akhir kontrak anda, anda tidak akan bersaing dengan pekerjaan anda saat ini atau berpartisipasi dalam atau bekerja dalam proyek yang bersaing di sektor yang sama, asalkan jangka waktu kondisi ini tidak melebihi satu tahun dalam semua kasus.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> - Silakan merujuk pada perkembangan prosedural dari kontrol non-kompetisi di Kementerian Tenaga Kerja. Pasal non-persaingan tidak sah jika salah satu kasus yang diatur dalam Pasal (51) UU Ketenagakerjaan direalisasikan, atau pemberi kerja diberhentikan melanggar ketentuan Pasal (61) Undang-Undang ini.

---

Majikan tidak dapat memasukkan pasal non-persaingan dalam kontrak kerja kecuali sifat pekerjaan anda mencakup akses ke informasi pelanggan dan rahasia bisnis.

### **Q6- Apa persyaratan untuk pindah ke pekerjaan baru?**

- Pertama, anda harus memberi tahu majikan saat ini tentang keinginan anda untuk mengakhiri kontrak dan mengubah majikan melalui sistem pemberitahuan elektronik Kementerian Tenaga Kerja, yang termasuk memasukkan dokumen kontrak kerja yang terdokumentasi dengan majikan saat ini, dan surat dari majikan baru yang ditujukan kepada Kementerian Tenaga Kerja yang mengkonfirmasi keinginannya untuk mempekerjakan anda, dan itu harus menjadi lisensi tempat tinggal yang berlaku, atau dalam (90) hari sejak tanggal kedaluwarsa, kecuali jika telah berakhir karena alasan di luar kendali anda.
- Periode yang berlalu antara tanggal memberi tahu majikan dan tanggal meninggalkan pekerjaan dikenal sebagai periode pemberitahuan, dan diperlukan bahwa anda mengirimkan pemberitahuan tertulis setidaknya satu bulan sebelumnya jika anda telah bekerja untuk majikan selama dua tahun atau kurang, dan dua bulan sebelumnya jika anda telah bekerja untuk majikan selama lebih dari dua tahun.
- Setelah menerima pesan teks dari Kementerian Tenaga Kerja yang mengkonfirmasi persetujuan perubahan majikan, majikan baru harus memulai prosedur kontrak menggunakan (sistem sertifikasi digital kontrak kerja multibahasa Kementerian Tenaga Kerja). Setelah mengisi informasi, majikan baru harus mencetak kontrak kerja yang akan ditandatangani oleh kedua belah pihak untuk bisnis, dan kemudian mengunggah salinan yang ditandatangani dan semua dokumen lainnya ke platform digital. Hal ini diikuti oleh konfirmasi Kementerian Tenaga Kerja kepada majikan baru bahwa kontrak kerja telah menjadi notaris dan bahwa ia dapat membayar biaya sertifikasi kontrak. Majikan harus memberi pekerja salinan kontrak, dan pekerja dapat mengunduh salinannya melalui platform elektronik

Kementerian Tenaga Kerja.

- Setelah itu, transaksi secara otomatis dikirim ke program Kementerian Dalam Negeri untuk tujuan menyetujui penerbitan kartu pekerja. Setelah persetujuan dikeluarkan, majikan baru dapat memasuki situs web Metrash dari Kementerian Dalam Negeri untuk mengajukan permohonan kartu identitas Qatar baru bagi pekerja yang akan dikirimkan kepadanya dengan kartu kesehatan yang valid.
- Tidak perlu membayar uang atau kompensasi kepada majikan baru untuk setiap biaya administrasi yang dikeluarkan dalam mengubah majikan, karena prosedur untuk mengubah majikan gratis untuk pekerja, dan tidak perlu membayar untuk penerbitan identitas baru atau kartu kesehatan.

### **Q7 - Haruskah prosedur yang sama diikuti untuk mengubah majikan selama masa percobaan?**

- Kontrak kerja dapat menetapkan bahwa Anda akan dikenakan masa percobaan untuk jangka waktu yang disepakati dengan majikan, asalkan tidak melebihi enam bulan sejak tanggal mulai bekerja, dan anda tidak boleh dikenakan masa percobaan lebih dari sekali dengan majikan yang sama.
- Anda dapat mengakhiri kontrak kerja selama masa percobaan, asalkan hal berikut ini diamati:
  1. Jika Anda ingin pindah untuk bekerja untuk majikan lain, anda harus memberi tahu majikan yang mengontrak secara tertulis tentang keinginan anda untuk mengakhiri kontrak setidaknya satu bulan sebelum meninggalkan pekerjaan, dan majikan baru berkewajiban untuk memberi kompensasi kepada majikan sebelumnya atas nilai tiket dan biaya perekrutan, jika ada, Asalkan kompensasi tidak melebihi upah dasar pekerja selama dua bulan.
  2. Jika anda ingin mengakhiri kontrak dan meninggalkan negara tersebut, anda harus memberi tahu majikan secara tertulis tentang keinginan anda untuk melakukannya sesuai dengan masa pemberitahuan yang disepakati, asalkan tidak melebihi dua bulan.

---

## **Q8- Apa konsekuensi dari mengakhiri kontrak kerja tanpa mengikuti periode pemberitahuan?**

- Jika salah satu pihak mengakhiri kontrak tanpa memperhitungkan periode pemberitahuan, ia harus membayar kompensasi yang sama dengan upah dasar pekerja untuk periode pemberitahuan atau periode yang tersisa darinya.

**Contoh:** Jika anda ingin berhenti bekerja dua minggu sebelum periode pemberitahuan satu bulan berakhir dan upah dasar adalah QAR 1500 per bulan, majikan harus membayar 750 QR untuk mengakhiri kontrak secara legal.

- Jika majikan meminta anda untuk berhenti bekerja dua minggu sebelum akhir periode kesalahan satu bulan, ia harus membayar anda 70 riyal Qatar untuk secara hukum mengakhiri kontrak.
- Dalam semua kasus, jika anda meninggalkan negara tersebut tanpa mematuhi periode pemberitahuan, anda tidak dapat diberikan izin kerja selama satu tahun sejak tanggal keberangkatan.
- Jadi, ingatlah bahwa untuk dapat kembali bekerja di Negara Qatar, Anda harus memberi tahu majikan tentang masa pemberitahuan yang ditentukan secara hukum, melalui sistem elektronik Kementerian Tenaga Kerja, atau membayar masa pemberitahuan kepada majikan sebagaimana ditentukan oleh hukum.

## **Q9- Jika anda tidak menerima gaji anda, apakah anda masih harus mematuhi periode pemberitahuan sebelum mengubah majikan?**

Jika majikan anda saat ini tidak memenuhi kewajiban hukumnya (termasuk pembayaran upah), anda dapat mengubah pekerjaan tanpa pemberitahuan, dan dalam hal ini anda harus mengajukan keluhan kepada Departemen Hubungan Kerja di Kementerian Tenaga Kerja.

---

### **Q10- Apakah perubahan pekerjaan memerlukan membayar kompensasi finansial kepada majikan sebelumnya?**

- Majikan memiliki hak untuk meminta anda untuk biaya yang dihabiskan untuk melatih anda dan mengembangkan kemampuan anda untuk bekerja, seperti mendapatkan sertifikat pengemudi atau kursus pelatihan apapun, dan disarankan agar klaim ini ditetapkan dalam kontrak kerja.
- Majikan juga berhak, jika anda ingin pindah selama masa percobaan, untuk mendapatkan kompensasi dari majikan baru anda untuk nilai tiket dan biaya perekrutan, jika ada, asalkan kompensasi tidak melebihi upah dasar pekerja selama dua bulan.<sup>22</sup>

### **Q11- Apakah Anda berhak atas akhir gratifikasi layanan jika terjadi perubahan majikan?**

Jika anda telah menyelesaikan setidaknya satu tahun kerja dan ingin mengubah majikan, anda berhak untuk mendapatkan dari majikan saat ini gratifikasi akhir layanan, di samping akumulasi cuti tahunan dan manfaat lain yang ditetapkan dalam kontrak kerja. Anda juga memiliki hak untuk mendapatkan tiket pulang ke negara asal anda jika anda memutuskan untuk meninggalkan Negara Qatar.

### **Q12 - Apakah majikan harus membayarkan anda biaya tiket untuk kembali ke negara asal anda ketika berganti pekerjaan?**

- Majikan harus menyelesaikan prosedur untuk mengembalikan anda ke negara asal anda, termasuk membayar biaya tiket pulang, dalam jangka waktu tidak melebihi dua minggu sejak tanggal berakhirnya kontrak.
- Jika anda bergabung dengan pekerjaan lain sebelum anda meninggalkan negara itu, maka kewajiban ini akan diteruskan ke majikan baru. Majikan mencakup sebagian dari biaya tiket pulang sebanding dengan periode kerja

---

<sup>22</sup> - Silakan merujuk pada perkembangan prosedural kontrol kompensasi untuk mantan majikan di Kementerian Tenaga Kerja



---

yang telah dihabiskan pekerja dari total jangka waktu kontrak. Misalnya, jika pekerja mengundurkan diri dari kontrak dua tahun setelah bekerja hanya satu tahun, majikan mencakup setengah biaya tiket pulang.

### **Q13 - Apakah mungkin untuk mendapatkan izin tinggal tanpa perekrut?**

Menteri Dalam Negeri dapat mengeluarkan visa dan memberikan izin tinggal tanpa perekrut, untuk kategori berikut:

- Investor yang patuh pada ketentuan undang-undang yang mengatur investasi modal non-Qatar dalam kegiatan ekonomi.
- Pemilik dan penerima manfaat unit real perkebunan dan perumahan, sesuai dengan ketentuan undang-undang yang mengatur kepemilikan dan penggunaan unit real perkebunan dan perumahan oleh non-Qatar.
- Setiap kategori lain yang ditentukan oleh keputusan Dewan Menteri.

Untuk penerbitan izin tinggal untuk kategori yang disebutkan di atas, dokumen yang mendukung aplikasi harus diserahkan, dan pemohon harus memiliki perilaku dan reputasi yang baik. Periode residensi adalah lima tahun, diperbarui untuk periode yang sama dari periode ke periode. Berkenaan dengan kategori yang disebutkan di atas, tempat tinggal dapat diberikan, tanpa persyaratan kerja, kepada pasangan, anak-anak dan orang tua dari pemegang lisensi residensi.

Kategori yang disebutkan di atas dapat meninggalkan negara itu selama masa berlaku izin tinggal tanpa izin atau izin.

Otoritas yang berwenang dapat membatalkan izin tinggal anda, dalam kasus-kasus berikut:

- Jika terbukti bahwa anda memperoleh izin tinggal berdasarkan informasi atau dokumen yang salah.
- Jika tempat tinggal anda yang berkelanjutan di negara ini mengancam

---

keamanan dan keselamatannya di dalam atau di luar negeri, atau membahayakan ekonomi nasional, kesehatan masyarakat atau moralnya.

- Jika anda melanggar atau meniadakan tujuan anda diizinkan untuk tinggal, tanpa mendapatkan izin untuk melakukannya dari pihak yang berwenang.

#### **Q14- Apakah diperbolehkan bagi anda untuk membawa anggota keluarga anda untuk tinggal bersama anda selama Anda tinggal di Qatar? Dan apa kondisi untuk itu?**

- Setelah menyelesaikan prosedur residensi anda, anda dapat mengajukan permohonan untuk membawa pasangan dan anak-anak di bawah umur anda, serta laki-laki yang tidak menyelesaikan studi universitas mereka sampai batas usia dua puluh lima tahun, dan anak perempuan anda yang belum menikah - untuk tinggal bersama Anda di Negara Qatar - jika anda memiliki rumah keluarga dan gaji anda cukup untuk mendukung mereka selama kehadiran mereka di Negara Qatar setidaknya ditentukan oleh Perekrutan Permanen Komite di Kementerian Tenaga Kerja
- Seorang wanita yang bekerja dapat mengajukan permintaan kepada Menteri Dalam Negeri untuk membawa suaminya, dan Menteri dapat menyetujui permintaannya jika dia melihat pembenaran untuk itu.

#### **Q15- Kepada siapa aplikasi rekrutmen keluarga diajukan?**

Aplikasi untuk perekrutan keluarga diajukan ke Komite Tetap untuk Urusan Rekrutmen di Kementerian Tenaga Kerja, dan anda harus melampirkan ke aplikasi anda sertifikat yang dikeluarkan oleh majikan anda mengenai gaji yang anda terima,<sup>23</sup> bukti tempat tinggal anda di rumah keluarga, dokumen pernikahan anda, akte kelahiran untuk anak-anak anda untuk direkrut, dan pernyataan akun anda dengan bank tempat gaji anda ditransfer. Komite yang kompeten untuk memutuskannya.

---

<sup>23</sup> - Gaji bulanan tidak boleh kurang dari sepuluh ribu riyal, dan jika perumahan keluarga disediakan oleh majikan, gaji bulanan harus tidak kurang dari enam ribu riyal, asalkan ini tetap dalam kontrak kerja.

---

### **Q16- Jika istri bergabung dengan pekerjaan, apakah ini memerlukan pemindahan tempat tinggalnya ke majikannya?**

- Wanita yang datang untuk tinggal bersama kepala keluarganya dan bergabung dengan pekerjaan setelah itu, dia tetap di kediaman kepala keluarganya.
- Jika hubungan perkawinan berakhir karena alasan apa pun, otoritas yang kompeten dapat memindahkan tempat tinggalnya ke salah satu kerabatnya yang tinggal di Negara Qatar atau ke perekrut lain. Juga, semua anggota keluarga dapat pindah ke perekrut lain setelah persetujuan dari otoritas yang kompeten. Sesuai dengan peraturan yang dikeluarkan oleh keputusan Menteri.<sup>24</sup>
- Dalam hal kematian ayah, tempat tinggal anak-anaknya yang masih kecil dapat dipindahkan ke ibu mereka, salah satu saudara laki-laki atau kerabat mereka yang tinggal di negara ini dan yang mampu secara finansial.

### **Q17- Dapatkah anda membawa orang tua anda ke Negara Qatar?**

Dengan persetujuan Menteri Dalam Negeri atau wakilnya, orang tua anda mendapatkan izin tinggal dengan anda, jika memang dibenarkan olehnya, dan atas pertimbangan kondisi perekrutan keluarga.

### **Q18- Dapatkah anda memindahkan tempat tinggal orang tua anda ke tempat tinggal pribadi anda?**

Otoritas yang berwenang dapat menyetujui hal ini, dengan syarat kemampuan keuangan untuk mendukung mereka terpenuhi.


---

<sup>24</sup> - Silakan tinjau pembaruan dan prosedur baru apapun setelah tanggal penerbitan brosur ini dengan otoritas yang kompeten di Kementerian Tenaga Kerja dan Dalam Negeri.

---

### **Q19- Apa tugas perekrut (majikan) jika anda meninggalkan pekerjaan?**

- Perekrut harus menginformasikan otoritas yang berwenang dalam waktu empat belas hari sejak tanggal meninggalkan pekerjaan, atau menahan diri dari meninggalkan negara setelah pencabutan izin anda, atau akhir izin tinggal anda, atau berakhirnya izin dan sudah lebih dari sembilan puluh hari tanpa perpanjangan.
- Dia juga harus memberi tahu kepada otoritas yang berwenang pada akhir waktu kunjungan anda, atau tujuan yang mana anda diizinkan untuk masuk.



## **Bab Dua Belas**

### **Keberangkatan, pemulangan, deportasi dan pengembalian**

---

### **Q1- Apa prosedur untuk meninggalkan Qatar bagi tenaga kerja yang telah masuk untuk bekerja?**

- Anda memiliki hak untuk keluar sementara atau selamanya selama masa berlaku kontrak kerja, tanpa mendapatkan izin terlebih dahulu dari majikan. Majikan berhak untuk mengajukan permintaan yang dibuktikan atas nama-nama orang-orang yang dianggap perlu untuk persetujuan sebelumnya sebelum mereka meninggalkan negara itu karena sifat pekerjaan mereka, asalkan mereka tidak melebihi %5 dari jumlah karyawannya.
- Jika tidak mungkin meninggalkan negara itu karena alasan apa pun, Komite Keluhan Keluar Ekspatriat dapat diminta, dan Komite harus memutuskan keluhan dalam waktu tiga hari kerja.

### **Q2- Berapa lama masa di mana pekerja asing harus meninggalkan negara itu?**

- Jika pekerja asing tidak mendapatkan izin tinggal, atau jika izin tinggal telah berakhir atau telah dibatalkan karena alasan apapun, atau tujuan di mana ia dilisensikan telah berakhir, ia harus meninggalkan negara itu dalam waktu sembilan puluh hari sejak tanggal berakhirnya lisensi, pembatalan atau berakhirnya tujuan.
- Anda dapat kembali bekerja setelah persetujuan dari otoritas yang kompeten, jika anda memenuhi kondisi yang diperlukan untuk masuk, sesuai dengan ketentuan hukum dan peraturan eksekutifnya.

### **Q3- Kapan perekrut anda membayar untuk anda kembali ke negara asal anda?**

- Perekrut berkewajiban untuk menanggung biaya deportasi anda ke negara anda (harga tiket), setelah berakhirnya izin tinggal atau pembatalan anda atau dikeluarkannya perintah deportasi.
- Jika terbukti bahwa anda bekerja untuk pihak lain yang merupakan pelanggaran hukum, pihak itu akan menanggung biaya deportasi anda.

- 
- Jika tidak mungkin untuk mengetahui pihak lain tersebut, maka anda (pekerja) harus menanggung biaya tersebut. Jika anda tidak memiliki dana di dalam negeri dan tidak dapat membayarnya, perekrut akan menanggung biaya ini.
  - Perekrut bertanggung jawab atas pengeluaran biaya untuk menguburkan jenazah tenaga kerja yang meninggal, di tempat pemakaman yang ditugaskan di negara bagian, apapun penyebab kematiannya.
  - Jika hal salah satu ahli waris almarhum atau lembaga lain meminta pemulangan jenazah dari luar Negara, perekrut harus membebaskan biaya ini ke negara asal atau tempat tinggal permanen mantan tenaga kerja yang meninggal.

#### **Q4- Kapan anda bisa kembali bekerja di Qatar jika anda telah meninggalkan negara tersebut?**

Jika anda telah diberhentikan dari pekerjaan berdasarkan ketentuan Pasal 61 Undang-Undang Perburuhan atau undang-undang lainnya, dan keputusan tersebut belum dilawan di hadapan pengadilan yang kompeten, atau dilawan tetapi ditolak, anda tidak boleh kembali bekerja sampai empat tahun berlalu sejak anda meninggalkan Qatar.

#### **Q5- Apa yang dimaksud dengan deportasi dan perintah untuk pergi?**

- Menteri Dalam Negeri dapat mengeluarkan perintah untuk mendeportasi anda jika terbukti bahwa kehadiran anda di Negara tersebut mengancam keamanan atau keselamatan di rumah atau di luar negeri atau membahayakan perekonomian nasional atau kesehatan masyarakat atau moral.
- Setelah adanya putusan pengadilan atau perintah untuk mendeportasi anda dari negara tersebut, Menteri Dalam Negeri mungkin atau bila perlu, menginstruksikan untuk menahan anda untuk jangka waktu 30 hari dan dapat diperbarui untuk periode yang sama.

- 
- Setelah adanya putusan pengadilan tentang deportasi atau perintah deportasi anda, yang tidak dapat dieksekusi, Menteri dapat memaksakan anda tinggal di tempat tertentu untuk jangka waktu dua minggu, dan dapat diperbaharui. Ini sebagai ganti penahanan untuk jangka waktu atau periode serupa lainnya.



### **Q6- bisakah kamu kembali ke Negara Qatar setelah kamu dideportasi?**

Setelah pengadilan atau perintah deportasi dikeluarkan untuk mendeportasi anda, anda hanya dapat kembali dengan keputusan Menteri Dalam Negeri.

### **Q7- Bisakah anda tinggal di Qatar setelah dikeluarkannya perintah deportasi?**

- Menteri atau wakilnya dapat memberi anda waktu untuk membubarkan kepentingan anda di negara ini, dalam jangka waktu tidak melebihi sembilan puluh hari dapat diperbaharui untuk jangka waktu atau periode serupa lainnya, asalkan anda memberikan jaminan yang dapat diterima.
- Menteri mungkin, jika perlu dan setelah penerbitan putusan pengadilan tentang perintah kepulangan atau deportasi anda, menempatkan anda di tempat yang ditunjuk untuk dideportasi di Negara "penahanan deportasi" untuk jangka waktu tiga puluh hari yang dapat diperbarui untuk periode yang sama.
- Dia juga dapat memaksakan pada anda tinggal di tempat tertentu hingga dua minggu dan dapat diperbaharui.





## **Bab Tiga belas** **Yurisdiksi dan sarana** **komunikasi**

## **Q1- Ke mana harus pergi Ketika perselisihan muncul antara anda dan majikan anda?**

### **Komite buruh:**

Di setiap perusahaan yang mempekerjakan 30 atau lebih dari pekerja ada "komite bersama" yang terdiri dari perwakilan majikan dan pekerja, dan perlu dicatat bahwa setengah dari anggota komite mewakili majikan, dan setengah lainnya mewakili pekerja. Karyawan masing-masing fasilitas harus memilih perwakilan mereka di Komite Bersama dengan pemilihan langsung. <sup>25</sup>

Komite Bersama harus mempelajari dan mendiskusikan semua masalah yang berkaitan dengan bekerja di pasar tenaga kerja, termasuk organisasi kerja, cara-cara untuk meningkatkan produksi dan pengembangan, meningkatkan produktivitas, program pelatihan pekerja dan sarana pencegahan risiko, dan meningkatkan tingkat kepatuhan terhadap aturan kesehatan dan keselamatan pekerjaan dan pengembangan budaya umum pekerja.<sup>25</sup>

### **Departemen Hubungan Perburuhan (Kementerian Tenaga Kerja):**

Hal ini berkaitan dengan penerapan Undang-Undang Perburuhan dan resolusi yang relevan. Di antara tugasnya:

- Menerima, mendaftarkan dan mempelajari keluhan dan perselisihan tenaga kerja.
- Menyelesaikan perselisihan antara pekerja dan majikan mereka di sektor swasta atau merujuk mereka ke Komite Penyelesaian Sengketa jika mereka tidak dapat diselesaikan secara damai, sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku.
- Menindaklanjuti penerapan aturan dan prosedur untuk negosiasi kolektif antara pengusaha dan pekerja.
- pengesahan kontrak kerja, sertifikat dan dokumen yang berhubungan

---

<sup>25</sup> - Silakan tinjau otoritas yang kompeten di Kementerian Tenaga Kerja untuk mempelajari tentang kondisi keanggotaan dan prosedur untuk proses pemilihan.

dengan pekerjaan.

- Mendidik pekerja dan pengusaha tentang ketentuan undang-undang perburuhan dan memberikan saran kepada mereka.
- Memeriksa dan mendaftarkan permintaan pembentukan komite dan organisasi buruh sesuai dengan hukum, berkoordinasi dengan unit administrasi yang relevan.
- Mengusulkan aturan organisasi, kondisi dan prosedur untuk pemilihan organisasi buruh dan mengawasi mereka.

### **Departemen Inspeksi Tenaga Kerja (Kementerian Tenaga Kerja):**

- Melakukan pemeriksaan secara berkala dan tiba-tiba dari tempat kerja untuk memastikan pelaksanaan Undang-Undang Perburuhan dan keputusan eksekutif padanya.
- Membimbing dan menyarankan pengusaha tentang cara menghilangkan penyimpangan.
- Melayani peringatan, mempersiapkan laporan pelanggaran dan menyerahkannya kepada pihak berwenang yang kompeten, untuk mengambil tindakan yang diperlukan.
- Melakukan penilaian terhadap risiko yang timbul dari penggunaan zat berbahaya di tempat kerja, berkoordinasi dengan otoritas yang berwenang.
- Memastikan bahwa lembaga dan perusahaan swasta mengambil tindakan pencegahan dan persyaratan yang diperlukan, sesuai dengan Undang-Undang Perburuhan dan keputusan yang menerapkannya.
- Memantau dan menindaklanjuti prosedur keselamatan dan kesehatan tenaga kerja.

### **Q2 - Dapatkah anda mempresentasikan perselisihan dengan atasan anda langsung ke Komite Penyelesaian Sengketa Tenaga Kerja?**

Ini tidak bisa dilakukan. Sebaliknya, perselisihan harus dibawa ke penyelidik

---

Departemen Hubungan Perburuhan, dan Departemen memiliki hak untuk merujuk sengketa ke Komite Penyelesaian Sengketa ketika solusi tidak dapat ditemukan.

### **Q3 - Kepada otoritas mana yang harus anda tuju untuk mengajukan keluhan anda tentang kegagalan aplikasi anda untuk mengubah pekerjaan?**

Jenis klaim ini dapat diajukan ke Departemen Hak Asasi Manusia Kementerian Dalam Negeri. Departemen memiliki beberapa tugas, termasuk:

- Menerima, memeriksa dan melihat keluhan yang diterima oleh Kementerian Dalam Negeri dan memprosesnya atas dasar keadilan, kejujuran dan hukum, berkoordinasi dengan pihak berwenang yang bersangkutan.
- Kunjungi lembaga hukum pemyarakata, deportasi tahanan dan tempat-tempat penahanan di departemen keamanan untuk memastikan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku di Negara bagian dan tidak melanggar hak asasi manusia, dan beri laporan ke Menteri Dalam Negeri.

### **Q4- Kapan klaim tentang pekerjaan dan tempat tinggal diajukan ke Komite Hak Asasi Manusia Nasional?**

Ketika anda telah mengajukan permohonan kepada otoritas yang kompeten dan belum mendapat tanggapan terhadap apa yang anda yakini sebagai hak anda.

### **Q5: Apa peran Komite Nasional Hak Asasi Manusia?**

- Komite memberikan nasihat hukum secara cuma-cuma, membantu anda memahami posisi hukum anda, dan memiliki pengacara untuk membela anda jika perlu. Konsultasi semacam itu harus dilakukan di semua bidang hak asasi manusia, politik, sipil, ekonomi, sosial dan budaya.
- Komite menerima keluhan tentang beberapa perselisihan antara kedua

pihak pekerjaan dan mencoba menawarkan solusi damai untuk keduanya. Jika terjadi kegagalan upaya damai, dan setelah pengakuan komite tentang kebutuhan untuk mengklaim apa yang tepat untuk anda, itu akan ditujukan pada otoritas yang kompeten.

- **Sebagai contoh:** Komite akan berbicara dengan departemen yang kompeten di Kementerian Dalam Negeri untuk meminta peninjauan kembali keputusan yang terkait dengan tidak diperpanjangnya ID selama transfer ke majikan lain, atau terkait dengan keputusan deportasi administratif.<sup>26</sup>
- Komite melakukan kunjungan lapangan ke tempat kerja, perumahan dan tempat-tempat penahanan atas dasar keluhan atau atas inisiatif sendiri.
- Komite menerima permintaan bantuan makanan dan mentransfernya ke badan amal, dan mengkoordinasikan komunikasi untuk memastikan bahwa mereka mencakup pada kelompok yang ditargetkan.
- Komite menyediakan kursus pelatihan, kampanye dan studi untuk meningkatkan tingkat kesadaran dan menyebarkan informasi yang relevan dengan hak asasi manusia.
- Komite menerbitkan laporan tentang situasi hak asasi manusia di Negara Qatar. (Lihat laporan di situs web <http://nhrc-qa.org/>)

## Q6- Apa peran pusat keamanan publik (kantor polisi)?

- Anda dapat menggunakan pusat keamanan publik ketika anda diserang atau diancam oleh siapa pun, atau ketika ada informasi penting yang ingin anda ungkapkan sebelum atau sesudah terjadinya kejahatan, dan juga ketika anda dipanggil untuk tujuan tertentu. Pusat Keamanan Publik memiliki

---

<sup>26</sup> - Komite Nasional membuat rekomendasi kepada pemerintah dalam semua laporan tahunannya bahwa mereka harus mencabut kekebalan keputusan administratif dan membuat mereka tunduk pada banding di hadapan pengadilan. <http://nhrc-qa.org/en/themencode-pdf-viewer-sc/?file=http://nhrc-.2008NHRC-Annual-Report-A/2014/01/qa.org/wp-konten/upload/lang=en-US#page=&zoo m=auto&111111111=pdf&settings>

beberapa fungsi, termasuk:

- Menjaga keamanan umum dan ketertiban umum untuk melindungi kehidupan dan kehormatan, properti publik dan swasta, dan memberikan ketenangan umum.
- Mencegah kejahatan dan mengurangi kemungkinan untuk melakukannya, menggunakan semua metode yang memungkinkan sesuai cara hukum, dan mengendalikan apa yang terjadi di sana.
- Menerima pemberitahuan dan keluhan dari berbagai kejahatan, yang termasuk dalam yurisdiksi geografis Departemen, dan mengambil semua langkah yang diperlukan dalam hal ini.
- Menjaga moral publik, mengendalikan kejahatan terkait, dan memerangi mengemis dan tunawisma.

**Q7- Ke mana harus pergi jika anda memasuki Negara Qatar dan tidak menemukan alamat perusahaan yang merekrut anda, atau tidak memiliki komunikasi dengan mereka?**

Dianjurkan untuk merujuk pada Kementerian Tenaga Kerja, Departemen Hak Asasi Manusia di Kementerian Dalam Negeri, dan kedutaan anda, dan memberi tahu mereka tentang status anda dan meminta bantuan mereka. Anda juga dapat meminta saran dan dukungan dari Komite Hak Asasi Manusia Nasional.

**Q8- Ke mana harus pergi jika anda memasuki Negara Qatar dan tidak menemukan pekerjaan dari pihak yang merekrut anda?**

Dianjurkan untuk merujuk pada Kementerian Tenaga Kerja, Departemen Hak Asasi Manusia di Kementerian Dalam Negeri, dan memberi tahu mereka tentang status anda dan meminta bantuan mereka. Anda juga dapat meminta saran dan dukungan dari Komite Hak Asasi Manusia Nasional.

---

### **Q9- Apa tanggung jawab hukum anda jika atasan anda meminta anda untuk membayar kepadanya agar memungkinkan anda bekerja dengan bebas?**

- Membayar jumlah uang tunai kepada majikan anda agar memungkinkan anda bekerja secara bebas ha tersebut memiliki konsekuensi bahwa anda akan dikenakan hukuman dan deportasi dari Qatar.
- Meninggalkan pekerjaan dengan perekrut utama atau bekerja dengan pihak yang tidak berwenang adalah melanggar hukum dan hukumannya adalah penjara untuk jangka waktu tidak melebihi tiga tahun dan denda tidak kurang dari QAR 50.000 atau salah satu dari hukuman ini. Jika diulang, hukumannya adalah penjara untuk jangka waktu tidak kurang dari tiga puluh hari dan tidak melebihi tiga tahun dan denda tidak kurang dari 20.000 dan tidak lebih dari 100.000 Riyal atau salah satu dari hukuman ini.
- Majikan juga dilarang untuk mengabaikan atau memberikan "visa kerja" kepada pihak ketiga dengan cara atau sirkulasinya oleh pihak ketiga, apakah pengabaian atau pemberian dibayar atau gratis. Hukuman untuk melanggar masalah ini adalah penjara tidak lebih dari tiga tahun dan denda tidak kurang dari QAR 50.000 atau salah satu dari hukuman ini.
- Menteri dapat mengeluarkan perintah untuk mendeportasi setiap ekspatriat (mantan pekerja) yang membuktikan bahwa kehadirannya di Negara mengancam keamanan dan keselamatannya di rumah atau di luar negeri, atau membahayakan ekonomi nasional, kesehatan masyarakat atau moral.

Dengan demikian, disarankan untuk mengunjungi Kementerian Tenaga Kerja, Departemen Hak Asasi Manusia di Kementerian Dalam Negeri, dan memberi tahu mereka tentang posisi anda dan permintaan perekrut. Anda juga dapat meminta saran dan dukungan dari Komite Hak Asasi Manusia Nasional.



## Kontak



---

### **Departemen Hubungan Kerja**

Telepon : 40288172

Zona 10 - Gedung Kementerian - Menara AlHuda - di sebelah Hotel W

### **Departemen Hubungan Kerja**

Telpon: 44019002-44019013

AlKhor- Kantor Layanan Pemerintah

### **Departemen Hubungan Kerja**

Telpon: 44508138

Kawasan Industri – Jalan No.10

### **Departemen Hak Asasi Manusia - Kementerian Dalam Negeri**

Telpon: 2343555 Fax: 2348543

Jalan Al-Markhia -Area No.33

### **Departemen Investigasi dan Informasi Kriminal**

2346611

Jalan Salwa - Zona No 55 , Jalan 340

### **Pengadilan Instansi Pertama**

-44859111

Al-Sadd

### **Pengadilan Sipil dan Pengajuan Banding**

44859222

Dafna- di sebelah Kantor Pos Umum yang lama

### **Komite Hak Asasi Manusia Nasional**

Telpon: 44048844 Fax: 44444013

Fareej Abdul Aziz - Persimpangan Nasser Bin Khaled - Di Belakang Doha Petroleum Station -AlOtaibi Tower

### **Departemen Investigasi Kriminal (CID)**

Telepon: 2346666

Jalan Salwa, Zona 55, Jalan no. 340

**Telepon / Faks / Email misi  
diplomatik dan kantor ahli ke  
Negara Qatar (penduduk)**

## Negara-negara Arab

Negara	Telepon	Fax	Email
Jordan	44832202/3	44832173	doha@fm.gov.jo
Morocco	44831885/4	44833416	m.embassydo-ha@maec.gov.ma
Lebanon	44114127	44114129	lebanondoha@hotmail.com
Sudan	44831473	44833031	suemdoha@yahoo.com
Syria	40208205	40208295	info@syrianembassy.com.qa

## Arab Countries

Negara	Telepon	Fax	Email
Afghanistan	44932319	44932330	qatar@afghani- stan-mfa.net
Bangladesh	44671927	44671190	bdootqat@ gmail.com
Brunei	44831956/62	44836798	bruemb@qatar. net.qa
China	44934203	44934201	chinaemb_qa@ mfa.gov.cn
India	44255700	44670448	amb.doha@ mea.gov.in
Indonesia	44657945 44664981	44657610	admin@kbrido- ha.org
Japan	44840888	44832178	ejqatar@ dh.mofa.go.jp
Kazakhstan	44128015	44128014	doha@mfa.kz
Korea	44832238/9	44833264	Koemb_qa@ mofa.gov.kr
Malaysia	44836493/63	44836453	mwdoha.'govuc.@klingov.my
Nepal	44675681	44675680	eondoha@mofa. gov.np
Pakistan	44832525	44832227	parepdoha@ mofa.gov.pk
Philippines	44831585	44831595	dohape@qatar. net.qa
Singapore	44128082/3	44120180	Singemb_doh@ mfa.sg
Sri Lanka	44677627/47	44674788	lankaemb@ qatar.net.qa lankaembqatar@ gmail.com
Thailand	44934426	44930514	thaidoh@qatar. net.qa
Vietnam	44128480	44128370	Vietnamembassy.doha@ gmail.com Vnemb.qa@mofa.gov.vn

## African Countries

Country	Tel	Fax	Email
Benin	44930128	44115713	Ambabenin-do- ha@hotmail.com
Burkina Faso		44671190	Adamacom- paore15@ya- hoo.fr
Eritrea	44667934	44664139	eriembqa@ yahoo.com
Ethiopia	40207000	44719588	ethioembassy- doha@gmail. com ethio@ethiopi- aembassydoha. org
Gambia	44657780	44657391	Gambia_embas- sy@yahoo.com
Kenya	44931870	44831730	information@ kenyaembassy- doha.com
Liberia	44125672	44125675	Libemg.doha@ yahoo.com
Mali	44515960/70	44922607	Ambamali. doha@gmail. com
Niger	44219045362/	44423680	ambanigerqa- tar@hotmail. com
Nigeria	44485000	44936346	
Senegal	44837644/77	44838872	
South Africa	44857111	44835961	doha.admin@ dirco.gov.za
Swaziland	44933145 45370140	44933216	info@swazilan- dembassyqatar. org
Tanzania	40360860	40294067	doha@nje.go.za

Tujuan dari Komite Hak Asasi Manusia Nasional adalah untuk meningkatkan kesadaran pekerja dari penerima upah rendah kepada direktur yang duduk di puncak piramida.

Buklet ini berisi informasi yang luas tentang hukum di Negara Qatar dengan cara yang sesederhana mungkin sehingga akan menguntungkan mereka yang ingin bekerja di negara ini, serta menjadi warga negara dan penduduk yang tunduk pada LaborLawNo.14of2004

**Bersama-sama untuk mempromosikan dan melindungi hak asasi manusia!**



Hotline: 800 2222 / Fax: 00974 44444013  
P.O Box: 24104 Doha, Qatar / Email: [pr@nhrc.org.qa](mailto:pr@nhrc.org.qa)



[www.nhrc-qa.org](http://www.nhrc-qa.org)