



PERJANJIAN KERJA BERSAMA

2023 - 2025

Site Office :
Jl. Trans Sulawesi, Desa Fatufia,
Kec. Bahodopi Morowali,
Sulawesi Tengah 94974



PEMERINTAH KABUPATEN MOROWALI

DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DAERAH

Jalan Wirabuana Kompleks Perkantoran Kota Terpadu Mandiri Morowali Bahooohoni Bungku Tengah
BAHOMOHONI BUNGKU TENGAH

Bungku, 7 November 2023

Nomor : 560/1400.1/NTD/XI/2023
Lampiran : 2 (dua) Exemplar
Perihal : **Pendaftaran PKB**

Kepada
Yth. Pimpinan PT. Indonesia Morowali
Industrial Park (PT. IMIP)
di-
Fatufia

Memperhatikan Surat Nomor : 4016/SDM-IMIP/MWL/X/2023 Perihal Permohonan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Indonesia Morowali Industrial Park (PT. IMIP), maka sesuai dengan pasal 116 dan pasal 132 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama. Dengan ini terlampir kami sampaikan Surat Keputusan Kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Kabupaten Morowali Nomor : 188.4/1400/SK/NTD/XI/2023 tentang Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama PT. Indonesia Morowali Industrial Park (PT. IMIP).

Sehubungan dengan hal tersebut. Agar Bapak/Ibu Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh wajib memberitahukan isi Perjanjian Kerja Bersama kepada seluruh pekerja/buruh.

Demikian surat ini, atas perhatian dan kerja samanya kami ucapan terima kasih.

Kepala Dinas,
AHMAD, ST
NIP. 19790528 200904 1 004



PEMERINTAH KABUPATEN MOROWALI
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DAERAH

Jalan Wirabuana Kompleks Perkantoran Kota Terpadu Mandiri Morowali Bahooohoni Bungku Tengah
BAHOMOHONI BUNGKU TENGAH

SURAT KEPUTUSAN
KEPALA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DAERAH
KABUPATEN MOROWALI

NOMOR: 188.4/1400/SK/NTD/XI/2023

TENTANG
PENDAFTARAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA
PT. INDONESIA MOROWALI INDUSTRIAL PARK

KEPALA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DAERAH
KABUPATEN MOROWALI

Menimbang : a. bahwa Perjanjian Kerja Bersama adalah Perjanjian yang merupakan hasil perundingan yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak maka perlu ditetapkan dengan surat keputusan;

b. bahwa pengaturan syarat-syarat kerja dimaksudkan untuk sebagai alat monitoring dan evaluasi pengaturan syarat-syarat kerja yang dilaksanakan di perusahaan dan sebagai rujukan utama dalam hal terjadi perselisihan hubungan industrial.

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia nomor 3989);

2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 393, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia nomor 4297);

3. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia nomor 6856);

4. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (BNRI Tahun 2014 No. 2099).

Memperhatikan : Surat Permohonan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama dari Pimpinan

Perusahaan PT. Indonesia Morowali Industrial Park Nomor 4016/SDM-IMIP/MWL/X/2023.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
KESATU : Mendaftarkan Perjanjian Kerja Bersama PT. Indonesia Morowali Industrial Park yang beroperasi di Desa Fatufia, Kecamatan Bahodopi, Kabupaten Morowali dengan Tim Perunding Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam Kawasan IMIP.
- KEDUA : Perjanjian Kerja Bersama yang didaftarkan sebagaimana dimaksud diktum PERTAMA berlaku terhitung mulai tanggal **7 November 2023 s/d 7 November 2025**.
- KETIGA Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh wajib memberitahukan isi Perjanjian Kerja Bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja/buruh.
- KEEMPAT : Dalam masa berlaku Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud diktum KEDUA Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pengusaha akan melakukan perubahan, maka perubahan tersebut harus berdasarkan kesepakatan serta didaftarkan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Kabupaten Morowali.

Ditetapkan di Bungku
Pada tanggal 7 November 2023



SURAT KEPUTUSAN DIREKSI
Nomor : 030 /DIR-IMIP/SK/MWL/XI/2023

Tentang
PERJANJIAN KERJA BERSAMA
PT INDONESIA MOROWALI INDUSTRIAL PARK

- Menimbang : a. Bahwa Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha/beberapa pengusaha;
b. Bahwa untuk terciptanya ketenangan kerja, kegembiraan kerja, kegairahan kerja, terpeliharanya keselarasan dalam hubungan industrial serta sekaligus sebagai pemenuhan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka perlu menetapkan Perjanjian Kerja Bersama hasil perundingan serikat pekerja/serikat buruh dalam kawasan IMIP dan pengusaha dalam kawasan IMIP yang antara lain mengatur tentang hak dan kewajiban antara perusahaan dengan serikat sekerja/serikat buruh serta karyawan, syarat kerja serta tata tertib Perusahaan;
c. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud di atas, maka perlu penetapan Keputusan Direksi tentang Perjanjian Kerja Bersama PT Indonesia Morowali Industrial Park dalam bentuk Surat Keputusan Direksi sebagai dasar pelaksanaannya.
- Mengingat : 1. Undang-Undang RI Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas;
2. Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Undangan-Undang RI Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang;
4. Anggaran Dasar PT Indonesia Morowali Industrial Park yang dituangkan dalam Akta Notaris Merryana Suryana, S.H. Nomor 38 Tanggal 19 September 2013 dan disahkan dengan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor AHU-52980.AH.01.01 Tahun 2013 Tanggal 21 Oktober 2013 tentang Pengesahan Badan Hukum Perseroan dan terakhir dengan Akta Notaris Merryana Suryana, S.H. Nomor 36 Tanggal 31 Agustus 2015.
- Memperhatikan : Surat Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Kabupaten Morowali Nomor 188.4/1400/SK/NTD/XI/2023 Tanggal 7 November 2023 tentang Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama PT Indonesia Morowali Industrial Park.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : KEPUTUSAN DIREKSI PT INDONESIA MOROWALI INDUSTRIAL PARK TENTANG PERJANJIAN KERJA BERSAMA.
- Pertama** : Perjanjian Kerja Bersama ini diberlakukan untuk seluruh karyawan dan di seluruh wilayah perusahaan PT Indonesia Morowali Industrial Park.
- Kedua** : Perjanjian Kerja Bersama ini dimaksudkan sebagai pedoman untuk mewujudkan adanya perlindungan, ketentraman, ketenagakerjaan, dan membangun sikap memelihara serta mempertahankan kelangsungan usaha.
- Ketiga** : Perjanjian Kerja Bersama ini bertujuan sebagai pedoman dalam hal-hal yang menyangkut manajemen kepersonaliaan, mengatur hak dan kewajiban pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh serta karyawan sehingga dapat meningkatkan produksi, produktivitas kerja, dan peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh.
- Keempat** : Perjanjian Kerja Bersama ini diberlakukan sejak tanggal Surat Keputusan Pendaftaran atas Perjanjian Kerja Bersama PT Indonesia Morowali Industrial Park oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Kabupaten Morowali, Provinsi Sulawesi Tengah.

Ketentuan Lain-lain

Hal-hal lain yang belum diatur dalam Surat Keputusan ini akan diatur tersendiri dan apabila terdapat kekurangan atau kekeliruan dalam Surat Keputusan ini akan dilakukan perubahan dan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Morowali

Pada tanggal : 8 November 2023

PT Indonesia Morowali Industrial Park,



Irsan Widjaja

Direktur Operasional

Daftar Isi

BAB I. UMUM	4
Pasal 1. Istilah-Istilah	4
Pasal 2. Maksud, Tujuan dan Ruang Lingkup	8
Pasal 3. Interpretasi dan Ketentuan Perubahan	8
BAB II. HAK DAN KEWAJIBAN	9
Pasal 4. Kewajiban Perusahaan	9
Pasal 5. Hak Perusahaan	9
Pasal 6. Kewajiban Karyawan	10
Pasal 7. Hak Karyawan	10
Pasal 8. Kewajiban Para Pihak	11
BAB III. PENGAKUAN DAN PERLINDUNGAN SERTA FASILITAS SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH	11
Pasal 9. Pengakuan	11
Pasal 10. Perlindungan	11
Pasal 11. Fasilitas	12
BAB IV. PENERIMAAN KARYAWAN	13
Pasal 12. Penerimaan Karyawan	13
BAB V. HUBUNGAN KERJA	13
Pasal 13. Perjanjian Kerja	13
Pasal 14. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	13
Pasal 15. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu	13
Pasal 16. Pemindahan Karyawan	14
BAB VI. PERATURAN KERJA	14
Pasal 17. Ketentuan Umum Tentang Peraturan Kerja	14
Pasal 18. Waktu Kerja	14
Pasal 19. Absensi Karyawan	15
Pasal 20. Lembur	16
Pasal 21. Perjalanan Dinas	16



Pasal 22. Tanda Pengenal Karyawan	17
Pasal 23. Alat Pelindung Diri (APD)	17
Pasal 24. Peralatan Kerja	18
Pasal 25. Pelatihan Kerja	18
Pasal 26. Perilaku, Etika dan Integritas Kerja	19
Pasal 27. Kebersihan Lingkungan Kerja	21
Pasal 28. Anggota Keluarga Bekerja	21
Pasal 29. Keamanan dan Ketenteraman	22
Pasal 30. Keselamatan dan Kesehatan Kerja	23
Pasal 31. Pengaduan dan Saran	25
BAB VII. PENCEGAHAN DAN PENANGANAN KEKERASAN SEKSUAL	25
Pasal 32. Pencegahan Kekerasan dan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja	25
Pasal 33. Penanganan Kekerasan dan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja	26
BAB VIII. PENILAIAN KERJA DAN PENGHARGAAN	26
Pasal 34. Ketentuan Umum Tentang Penilaian Kerja dan Penghargaan	26
Pasal 35. Promosi dan Kenaikan Upah	26
Pasal 36. Penghargaan Khusus	26
Pasal 37. Penghargaan Mendapat Pujian	27
Pasal 38. Penghargaan Tingkat 1	27
Pasal 39. Penghargaan Tingkat 2	28
Pasal 40. Penghargaan Tingkat 3	29
Pasal 41. Penghargaan Karyawan Terbaik Tahunan	30
BAB IX. SANKSI-SANKSI	30
Pasal 42. Ketentuan Umum Tentang Sanksi-Sanksi	30
Pasal 43. Surat Peringatan	30
Pasal 44. Pemutusan Hubungan Kerja dan alasannya	39
Pasal 45. Ganti Rugi	44
Pasal 46. Skorsing	45
Pasal 47. Demosi dan Pemindahan Jabatan	45



BAB X. KOMPENSASI DAN BENEFIT	45
Pasal 48 Ketentuan Umum Tentang Kompensasi dan <i>Benefit</i>	45
Pasal 49. Upah	46
Pasal 50. Pendapatan Non Upah dan Fasilitas	46
Pasal 51. Bantuan Bagi Karyawan	47
Pasal 52. Pemberian Uang Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).....	48
BAB XI. CUTI DAN IZIN	48
Pasal 53. Ketentuan Umum Tentang Cuti dan Izin	48
Pasal 54. Cuti Tahunan	48
Pasal 55. Cuti Kunjungan Keluarga (Family Visit).....	49
Pasal 56. Cuti Haid	49
Pasal 57. Cuti Melahirkan dan Cuti Keguguran	49
Pasal 58. Izin Sakit	50
Pasal 59. Izin Dengan Upah Dibayar	51
Pasal 60. Izin Dengan Upah Tidak Dibayar	51
BAB XII. BERAKHIRNYA HUBUNGAN KERJA.....	51
Pasal 61. Berakhirnya Hubungan Kerja	51
BAB XIII. PENUTUP	54
Pasal 62. Penutup	54



BAB I. UMUM

Pasal 1. Istilah-Istilah

Dalam Perjanjian Kerja Bersama ini, yang dimaksud dengan:

- (1) **Perusahaan** adalah PT Indonesia Morowali Industrial Park, berkedudukan di Kota Administrasi Jakarta Selatan, didirikan berdasarkan Akta Notaris No. 38, tanggal 19 September 2013 Notaris Merryana Suryana, SH., di Jakarta, Surat Pengesahan AHU-52980AH0101 tahun 2013, ditetapkan di Jakarta tanggal 21 Oktober 2013.
- (2) **Serikat Pekerja** adalah organisasi pekerja yang telah berdiri secara sah menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku, telah dicatatkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, dan telah memberitahukan secara tertulis kepada Perusahaan dalam Kawasan IMIP.
- (3) **Perjanjian Kerja Bersama** adalah Perjanjian Kerja hasil perundingan antara serikat pekerja dengan pengusaha yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
- (4) **Lingkungan Perusahaan** adalah keseluruhan tempat yang berada di bawah penguasaan Perusahaan yang digunakan untuk menunjang kegiatan operasional Perusahaan, termasuk kantor pusat dan kantor perwakilan.
- (5) **Pimpinan Perusahaan** adalah orang yang karena jabatannya mempunyai tugas memimpin Perusahaan.
- (6) **Direksi** adalah anggota direksi dari Perusahaan sebagaimana tercantum dalam Akta Perusahaan.
- (7) **Pengurus Serikat** adalah unsur pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat dan berkedudukan di perusahaan.
- (8) **Anggota Serikat** adalah karyawan yang tergabung dalam serikat pekerja/serikat buruh yang keanggotaannya dibuktikan dengan kartu anggota dan didaftarkan di dinas terkait.
- (9) **Perjanjian Kerja** adalah perjanjian tertulis antara Karyawan dengan Perusahaan yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak yang persyaratannya dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (10) **Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)** adalah perjanjian kerja antara Karyawan dengan Perusahaan, untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (11) **Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)** adalah perjanjian kerja yang belum ditentukan kapan berakhirnya dengan status sebagai karyawan tetap.
- (12) **Masa Percobaan** adalah periode selama waktu kerja 3 bulan sebagai masa penilaian kinerja sebelum perusahaan resmi mengangkat karyawan secara permanen.
- (13) **Karyawan** adalah seseorang yang mempunyai hubungan kerja dengan Perusahaan berdasarkan perjanjian kerja dan menerima upah.
- (14) **Istri Karyawan** adalah 1 (satu) orang istri dari perkawinan yang sah berdasarkan hukum dan peraturan perundang-undangan dan terdaftar pada Perusahaan.
- (15) **Suami Karyawan** adalah 1 (satu) orang suami dari perkawinan yang sah berdasarkan hukum dan peraturan perundang-undangan dan terdaftar pada Perusahaan.
- (16) **Anak Karyawan** adalah anak pertama, kedua dan ketiga karyawan dari istri yang terikat tali perkawinan yang sah yang menjadi tanggungannya, belum bekerja, masih menempuh



Pendidikan formal dan belum menikah serta berusia di bawah 18 (delapan belas) tahun.

- (17) **Keluarga Karyawan** adalah suami/istri dan anak.
- (18) **Ahli Waris** adalah salah satu orang dari Keluarga Pekerja atau orang lain yang ditunjuk oleh Pekerja atau orang lain yang ditetapkan sesuai Peraturan Perundang-undangan yang berlaku yang telah terdaftar di Perusahaan sebagai penerima hak atas Pekerja apabila Pekerja meninggal dunia.
- (19) **Pekerjaan** adalah kegiatan yang dijalankan oleh Karyawan untuk Perusahaan dalam suatu hubungan kerja tertentu yang telah disepakati bersama dalam suatu ikatan hubungan kerja.
- (20) **Masa Kerja** adalah periode waktu tertentu sejak karyawan terikat kontrak kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dengan Perusahaan.
- (21) **Pemindahan Karyawan** adalah memindah tugaskan Karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya di dalam Perusahaan atau ke Perusahaan lain dalam satu kelompok usaha atau group Perusahaan dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (22) **Waktu Kerja** adalah periode waktu yang ditetapkan Perusahaan untuk karyawan berada di tempat kerja dan melakukan pekerjaannya.
- (23) **Fasilitas kerja** adalah peralatan kerja atau barang inventaris milik perusahaan yang disediakan oleh perusahaan untuk dipakai karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai kegunaannya.
- (24) **Pelatihan Kerja** adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.
- (25) **Program Pelatihan Kerja** adalah keseluruhan isi pelatihan yang tersusun secara sistematis dan memuat tentang kompetensi kerja yang ingin dicapai, materi pelatihan teori dan praktik, jangka waktu pelatihan, metode dan sarana pelatihan, persyaratan peserta dan tenaga kepelatihan serta evaluasi dan penetapan kelulusan peserta pelatihan.
- (26) **Penilaian Prestasi Kerja** adalah penilaian kinerja Karyawan dalam menjalankan pekerjaannya yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan.
- (27) **Promosi** adalah kenaikan jabatan Karyawan yang ditentukan berdasarkan kebutuhan Perusahaan dan kompetensi serta prestasi kerja Karyawan.
- (28) **Demosi** adalah penurunan kepangkatan atau jabatan.
- (29) **Penghargaan Khusus** adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi atau perbuatan khusus/istimewa yang ditunjukkan Karyawan selama bekerja dan diatur terpisah dalam peraturan pelaksanaan.
- (30) **Surat Peringatan (SP)** adalah sanksi yang diberikan Perusahaan kepada Karyawan secara tertulis yang tergantung pada jenis, frekuensi, bobot dan ada tidaknya unsur kesengajaan atas pelanggaran yang dilakukan.
- (31) **Ganti Rugi** adalah kewajiban Karyawan untuk mengganti kerugian yang ditimbulkan apabila terjadi kerusakan barang atau kerugian lainnya baik milik Perusahaan maupun milik pihak ketiga akibat kesengajaan atau kelalaian Karyawan.
- (32) **Denda** adalah sanksi yang dikenakan kepada Karyawan berupa pemotongan gaji atas kesengajaan atau kelalaian Karyawan sehingga melanggar peraturan dan atau tidak mencapai



kinerja yang ditetapkan Perusahaan, yang hasil dendanya dikumpulkan untuk kepentingan Karyawan.

- (33) **Skorsing** adalah memberhentikan Karyawan sementara dari pekerjaannya atau melepaskan Karyawan dari kewajibannya untuk datang bekerja ketika sedang dalam proses penanganan kasus pelanggaran tata tertib dan Perjanjian Kerja Bersama menunggu hasil proses dengan upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima Karyawan tetap dibayarkan.
- (34) **Accident** adalah suatu kejadian yang tidak diinginkan yang menyebabkan kematian, sakit, cedera, kerusakan dan/atau kerugian lainnya.
- (35) **Kecelakaan Ringan (kelas 3)** adalah kecelakaan kerja yang menimbulkan kehilangan hari kerja.
- (36) **Kecelakaan Sedang (kelas 2)** adalah kasus kecelakaan kerja yang menyebabkan pekerja mengalami ketidakmampuan fisik/fungsi sebagian dan bersifat non permanen (dapat disembuhkan) sehingga menyebabkan jumlah hari hilang tidak lebih dari 21 (dua puluh satu) hari kalender.
- (37) **Kecelakaan Berat (kelas 1)** adalah kasus kecelakaan kerja yang menyebabkan ketidakmampuan fisik/fungsi sebagian atau seluruh dan bersifat non permanen (dapat disembuhkan) atau permanen (tidak dapat disembuhkan/pulih seperti semula) yang menyebabkan jumlah hari hilang lebih dari 21 (dua puluh satu) hari kalender berdasarkan perhitungan kerugian hari kerja karena cacat pada lampiran II SK Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan Nomor 84 Tahun 1998.
- (38) **Kematian (Fatality)** adalah kasus kecelakaan yang menyebabkan kematian pada pekerja dengan perhitungan berdasarkan lampiran II SK Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan Nomor 84 Tahun 1998 menyebabkan 6000 (enam ribu) hari hilang per kematian.
- (39) **Non-Fatality** adalah terminologi Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang bermakna kejadian yang merugikan/membahayakan sebagai akibat perilaku yang tidak aman tanpa adanya korban jiwa.
- (40) **5S** adalah *Seiri* (Sortir), *Saiton* (Susun), *Seiso* (Sapu), *Seiketsu* (Standarisasi), *Sitsuke* (Swa Disiplin) adalah memanfaatkan tempat kerja yang mencakup peralatan, dokumen, bangunan dan ruang serta sistem untuk melatih kebiasaan para pekerja dalam usaha meningkatkan disiplin kerja.
- (41) **Penurunan Upah** adalah menurunkan upah Karyawan serendah-rendahnya tidak lebih rendah dari upah minimum yang berlaku yang disebabkan karena adanya penyesuaian jabatan atau pelanggaran atau tidak tercapainya kinerja yang dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (42) **Pendapatan Non Upah** adalah pendapatan yang diterima oleh Karyawan dari Perusahaan dalam bentuk uang, barang atau fasilitas lainnya namun bukan termasuk dalam golongan upah.
- (43) **Upah** adalah hak Karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Perusahaan kepada karyawan yang diterapkan dan dibayarkan menurut suatu Perjanjian Kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi karyawan dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
- (44) **Tunjangan Hari Raya (THR)** adalah pendapatan non upah yang diberikan oleh Perusahaan kepada Karyawan sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku.



- (45) **Upah Tidak Dibayar** adalah upah yang tidak diberikan kepada karyawan karena tidak melakukan pekerjaan.
- (46) **Lembur** adalah pekerjaan yang dilakukan melebihi jam kerja normal yang telah ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (47) **BPJS Ketenagakerjaan** adalah program asuransi ketenagakerjaan yang disediakan oleh pemerintah melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BP-Jamsostek) berupa perlindungan bagi karyawan dalam bentuk santunan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh karyawan berupa kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kehilangan pekerjaan, program pensiun dan meninggal dunia yang pembayaran iurannya sesuai dengan Peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (48) **BPJS kesehatan** adalah program asuransi kesehatan yang disediakan oleh pemerintah melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan (BPJS-Kes) berupa perlindungan kesehatan dalam bentuk pembiayaan layanan kesehatan kepada Karyawan dan anggota keluarga Karyawan dengan iurannya ditanggung bersama oleh Perusahaan.
- (49) **Cuti** adalah Istirahat bagi karyawan yang diberikan oleh Perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan memenuhi periode waktu yang telah ditentukan oleh Perusahaan.
- (50) **Cuti Tahunan** adalah hak istirahat kerja dengan tidak hadir di tempat kerja sebanyak 12 (dua belas) hari kerja dengan upah tetap dibayar sebagaimana yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (51) **Cuti Kunjungan Keluarga (Family Visit)** adalah kebijakan cuti yang diberikan oleh perusahaan yang diluar ketentuan peraturan perundang-undangan, dilaksanakan melalui Teknis Pelaksanaan.
- (52) **Izin Sakit** adalah izin meninggalkan pekerjaan karena Karyawan terganggu kesehatannya dan tidak dapat melakukan pekerjaan secara normal atau penyakitnya dinyatakan berbahaya bagi dirinya dan bagi kesehatan orang lain yang diberikan berdasarkan Surat Keterangan yang dikeluarkan oleh dokter atau tenaga kesehatan yang berwenang sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku yang dapat diberikan apabila Karyawan mengajukan izin sakit sesuai ketentuan perusahaan.
- (53) **Izin Dengan Upah Dibayar** adalah izin meninggalkan pekerjaan di luar cuti dan dengan upah tetap dibayar sebagaimana ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (54) **Izin Dengan Upah Tidak Dibayar** adalah izin meninggalkan pekerjaan dengan alasan di luar yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan ketentuan upah tidak dibayarkan pada hari izin yang diambil.
- (55) **Pemogokan Kerja** adalah tindakan Karyawan yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang sah dengan cara menghentikan atau memperlambat pekerjaan setelah melalui persetujuan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (56) **Pengunduran Diri** adalah pengakhiran hubungan kerja antara Karyawan dengan Perusahaan selama masa bekerja atau sebelum berakhirnya kontrak yang dikehendaki oleh Karyawan secara suka rela mengundurkan diri.
- (57) **Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)** adalah Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.



- (58) **Uang Pesangon** adalah pembayaran berupa uang dari Perusahaan kepada Karyawan sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja yang diberikan kepada Karyawan yang memenuhi persyaratan.
- (59) **Uang Penghargaan Masa Kerja** adalah uang jasa sebagai penghargaan Perusahaan kepada Karyawan yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja sebagai akibat berakhirnya hubungan kerja yang diberikan kepada Karyawan yang memenuhi persyaratan.
- (60) **Uang Penggantian Hak** adalah uang yang dibayarkan sebagai pengganti hak-hak Karyawan yang belum diambil ketika berakhir hubungan kerjanya dengan Perusahaan.
- (61) **Uang Kompensasi** adalah uang yang dibayarkan ketika berakhirnya hubungan kerja waktu tertentu.
- (62) **Uang Pisah** adalah uang yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (63) **Uang Duka** adalah Santunan yang diberikan oleh Perusahaan kepada Ahli waris karena karyawan meninggal dunia.
- (64) **Pensiun** adalah berakhirnya hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan karena faktor usia atau ketentuan lain sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 2. Maksud, Tujuan dan Ruang Lingkup

- (1) Maksud Perjanjian Kerja Bersama ini merupakan perjanjian tertulis atas hasil perundingan pengusaha/pemberi kerja dengan serikat pekerja/serikat buruh mengenai hak dan kewajiban pengusaha/pemberi kerja dan serikat pekerja /serikat buruh serta karyawan.
- (2) Perjanjian Kerja Bersama ini bertujuan untuk:
 - a. Mewujudkan adanya perlindungan, ketentraman, ketenagakerjaan, dan membangun sikap memelihara serta mempertahankan kelangsungan usaha.
 - b. Mencapai peningkatan produksi, produktivitas kerja, dan peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh.
 - c. Menjamin tertibnya penyelenggaraan kegiatan di Perusahaan sehingga terwujud kenyamanan kerja, profesionalitas kerja dan produktivitas kerja yang optimal.
- (3) Ruang Lingkup Perjanjian Kerja Bersama ini berlaku untuk semua Karyawan dan di seluruh wilayah Perusahaan PT Indonesia Morowali Industrial Park.

Pasal 3. Interpretasi dan Ketentuan Perubahan

- (1) Ketentuan-ketentuan didalam Perjanjian Kerja Bersama ini berlaku bagi pengusaha, pekerja dan serikat pekerja. Perusahaan berhak untuk menafsirkan semua ketentuan-ketentuan yang termuat di dalam pasal-pasal maupun ayat-ayat dari Perjanjian Kerja Bersama ini sesuai dengan makna, arti dan maksud tujuannya dalam pembinaan hubungan industrial Pancasila.
- (2) Perjanjian Kerja Bersama ini mengatur hal-hal yang bersifat umum, untuk hal-hal yang bersifat khusus dan yang belum diatur di dalam Perjanjian Kerja Bersama ini akan ditetapkan melalui Teknis Pelaksanaan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Dalam hal terjadinya perubahan ketentuan hukum dan peraturan perundang-perundangan yang berlaku, maka Perjanjian Kerja Bersama ini akan disesuaikan dan diubah sesuai dengan ketentuan hukum dan peraturan perundangan-undangan yang berlaku dengan cara membuat *addendum* (penambahan) atau amandemen (perubahan) yang berlaku dengan segera setelah



disampaikan secara tertulis oleh perusahaan kepada seluruh Karyawan.

BAB II. HAK DAN KEWAJIBAN

Pasal 4. Kewajiban Perusahaan

- (1) Perusahaan wajib untuk membagikan dan menjelaskan Perjanjian Kerja Bersama ini kepada Karyawan.
- (2) Perusahaan wajib menyelenggarakan sistem manajemen kerja dan membayar upah sesuai yang diperjanjikan kepada Karyawan.
- (3) Perusahaan wajib menyesuaikan sistem manajemen kinerja, struktur dan skala upah apabila terdapat perubahan upah pada setiap tahunnya.
- (4) Perusahaan wajib mengikatkan diri sepenuhnya pada Perjanjian Kerja Bersama ini.
- (5) Perusahaan wajib memberikan seragam kerja yang layak kepada Karyawan.
- (6) Perusahaan wajib memberikan fasilitas kerja yang layak kepada Karyawan.
- (7) Perusahaan wajib mengatur waktu kerja dan istirahat kerja.
- (8) Perusahaan wajib menetapkan standar prestasi kerja untuk setiap jabatan atau pekerjaan dalam perusahaan yang digunakan sebagai penilaian prestasi kerja.
- (9) Perusahaan wajib memberikan perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).
- (10) Perusahaan wajib memberikan jaminan sosial ketenagakerjaan dan kesehatan bagi Karyawan.
- (11) Perusahaan wajib melaksanakan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 5. Hak Perusahaan

- (1) Perusahaan berhak memberikan perintah kerja kepada Karyawan.
- (2) Perusahaan berhak menentukan peraturan atau tata tertib kerja.
- (3) Perusahaan berhak menetapkan hari dan jam kerja serta waktu istirahat kerja.
- (4) Perusahaan berhak memerintahkan kerja lembur kepada Karyawan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (5) Perusahaan berhak mengatur penggunaan waktu cuti dan izin meninggalkan pekerjaan bagi Karyawan.
- (6) Perusahaan berhak memeriksa, menyelidiki, menggeledah setiap Karyawan dengan menunjuk petugas yang berwenang sesuai dengan tugas dan tuntutan pekerjaan dengan mengacu pada prosedur yang telah ditetapkan oleh Perusahaan.
- (7) Perusahaan berhak melakukan peninjauan upah Karyawan dan menyesuaikannya sesuai dengan kemampuan Perusahaan dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan.
- (8) Perusahaan berhak memutus hubungan kerja dengan Karyawan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
- (9) Perusahaan berhak melaksanakan pemberian sanksi atas pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama yang dilakukan oleh Karyawan.
- (10) Perusahaan berhak memindahkan Karyawan dari suatu jabatan ke jabatan lainnya atau dari satu jenis pekerjaan ke jenis pekerjaan lainnya atau dari satu lokasi ke lokasi lainnya atau ke perusahaan lainnya yang masih dalam satu group perusahaan dengan tetap berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (11) Perusahaan berhak memiliki Hak atas Kekayaan Intelektual dari seluruh hasil pekerjaan yang



dihasilkan Karyawan selama bekerja di Perusahaan, baik yang dibuat atas dasar perintah dari Perusahaan maupun yang dibuat secara mandiri oleh Karyawan yang dalam penggerjaan atau pembuatannya dibiayai oleh atau menggunakan fasilitas Perusahaan.

Pasal 6. Kewajiban Karyawan

- (1) Karyawan wajib tunduk dan mengikatkan diri pada Perjanjian Kerja Bersama ini.
- (2) Karyawan wajib menaati instruksi, perintah, dan peraturan yang dikeluarkan oleh Perusahaan baik lisan maupun tertulis, termasuk namun tidak terbatas pada peraturan atau tata tertib yang ada pada Perjanjian Kerja Bersama ini, sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Karyawan wajib hadir di waktu kerja dan lokasi kerja yang ditetapkan dan diperlukan oleh Perusahaan.
- (4) Karyawan wajib melindungi kepentingan Perusahaan dan tidak diperkenankan mengungkapkan kepada pihak manapun setiap keterangan berkaitan dengan usaha, rencana usaha, perencanaan pajak, keuangan, penjualan dan pemasaran, pelanggan dan rahasia dagang perusahaan, strategi keseluruhan Perusahaan, termasuk setiap keterangan internal, pengungkapan mana yang dapat merugikan Perusahaan termasuk merugikan usaha Perusahaan, juga tidak diperkenankan membantu dan memberikan nasihat kepada pihak lainnya dalam cara yang sedemikian rupa sehingga merugikan, mengancam atau bersaing dengan usaha Perusahaan.
- (5) Karyawan wajib menjaga kerahasiaan upah yang diterimanya.
- (6) Karyawan wajib memberitahukan ke Perusahaan apabila ada perubahan data pribadi dan keluarga termasuk kontak telepon, status pernikahan, anggota keluarga dan alamat.
- (7) Karyawan wajib menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) sesuai dengan potensi bahaya dan resiko.
- (8) Karyawan wajib menggunakan seragam kerja saat memasuki dan berada dalam Kawasan IMIP.
- (9) Karyawan wajib melaksanakan *Breafing* 15 menit sebelum waktu kerja dimulai.
- (10) Karyawan wajib menggunakan tanda pengenal diri berupa Id Card atau Keterangan bentuk lainnya yang dikeluarkan oleh Perusahaan saat memasuki dan berada dalam Kawasan IMIP.
- (11) Karyawan wajib melakukan tugas dan pekerjaan sesuai dengan posisinya yang ditetapkan oleh Perusahaan.
- (12) Karyawan wajib menjaga dan tidak membocorkan semua data dan keterangan yang dianggap sebagai rahasia Perusahaan.
- (13) Karyawan wajib menjaga nama baik Perusahaan.

Pasal 7. Hak Karyawan

- (1) Karyawan berhak mendapatkan imbal jasa berupa upah atau yang lainnya atas pekerjaan yang dilakukannya.
- (2) Karyawan berhak mendapatkan waktu istirahat kerja dan cuti sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama ini.
- (3) Karyawan berhak mendapatkan bantuan dari Perusahaan ketika mendapat



permasalahan/ancaman dalam rangka menjalankan tugas yang diberikan oleh Perusahaan.

- (4) Karyawan berhak menyampaikan keluh kesah dan saran yang rasional kepada Perusahaan.
- (5) Karyawan berhak mengikuti pelatihan dan atau pendidikan yang diselenggarakan untuk mengembangkan kemampuan Karyawan sesuai dengan kebutuhan Perusahaan.
- (6) Karyawan berhak mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengembangkan diri dan karier berlandaskan kebutuhan Perusahaan dan kompetensi.
- (7) Karyawan berhak mengundurkan diri dengan menjalankan prosedur pengunduran diri sesuai dengan prosedur yang disepakati dalam Perjanjian Kerja ini.
- (8) Karyawan beserta keluarga Karyawan berhak diikutsertakan dalam program BPJS Kesehatan.
- (9) Karyawan berhak diikutsertakan dalam program BPJS Ketenagakerjaan, meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pensiun serta Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP).
- (10) Karyawan berhak untuk pensiun sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama ini.
- (11) Karyawan berhak untuk bergabung/tidak bergabung Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (12) Karyawan berhak atas fasilitas kesejahteraan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dengan menyesuaikan kemampuan perusahaan sesuai dengan yang tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama ini.

Pasal 8. Kewajiban Para Pihak

- (1) Pengusaha/Pemberi Kerja, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pekerja berkewajiban untuk menaati, mematuhi dan melaksanakan Perjanjian Kerja Bersama ini dengan benar, teliti, dan penuh tanggungjawab.
- (2) Pengusaha/Pemberi Kerja dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh berkewajiban untuk memberikan penjelasan mengenai Perjanjian Kerja Bersama ini kepada pekerja.
- (3) Dalam hal terjadi perubahan nama, penggabungan, atau kepemilikan diantara 7 (tujuh) Perusahaan di dalam lingkup Perjanjian Kerja Bersama Perusahaan, maka ketentuan Perjanjian Kerja Bersama ini tetap berlaku hingga berakhir masa berlakunya.

BAB III. PENGAKUAN DAN PERLINDUNGAN SERTA FASILITAS SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH

Pasal 9. Pengakuan

- (1) Pengusaha/Pemberi Kerja mengakui bahwa Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi pekerja yang sah dan berhak untuk mewakili anggota sesuai dengan fungsi, peran dan tugas Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang dilaksanakan sesuai dengan Peraturan yang berlaku.
- (2) Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pengusaha/Pemberi Kerja saling menghormati dan tidak akan mencampuri urusan internal masing-masing pihak.

Pasal 10. Perlindungan

- (1) Pengusaha/Pemberi Kerja mengakui bahwa PUK/PK/PSP PT Indonesia Morowali Industrial Park adalah organisasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang sah mewakili dan bertindak untuk dan atas nama anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh masing-masing dan pekerja/buruh yang memberikan kuasa kepada Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang mempunyai hubungan



- kerja dengan perusahaan.
- (2) Pengusaha/Pemberi Kerja menjalankan praktik perburuan yang adil dan memberikan sanksi bagi orang-orang yang memberangus serikat pekerja, memfitnah, merusak terbitan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan menghalang-halangi Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
 - (3) Pekerja/Buruh yang dipilih menjadi pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan atau yang ditunjuk oleh pengurus untuk menjadi wakil Serikat Pekerja/Serikat Buruh, tidak akan mendapat tindakan diskriminatif atau tekanan/tindakan balasan baik langsung maupun tidak langsung dari Pengusaha/Pemberi Kerja/atasannya karena fungsi dan tugasnya.
 - (4) Atas permintaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pengusaha/Pemberi Kerja memberikan dispensasi kepada pengurus dan anggota yang ditunjuk oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk melaksanakan tugas-tugas organisasi baik untuk konsultasi atau memenuhi undangan, pendidikan, seminar, lokakarya yang berkaitan dengan kepentingan organisasi dengan tidak mengurangi hak-haknya sebagai pekerja.
 - (5) Pengusaha/Pemberi Kerja sebelum memberikan sanksi kepada pengurus dan anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang telah tercatat pada Dinas Ketenagakerjaan apabila melakukan pelanggaran terhadap isi Perjanjian Kerja Bersama ini terlebih dahulu memberitahukan kepada Pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Pasal 11. Fasilitas

Pengusaha/Pemberi Kerja memberikan fasilitas bagi Serikat Pekerja/Serikat Buruh, antara lain:

- (1) Pemungutan upah berupa iuran anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan ketentuan:
 - a. Pengusaha membantu melakukan pemungutan/pemotongan iuran anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh berdasarkan surat kuasa dari pekerja/buruh yang bersangkutan kepada pengusaha untuk memotong upah pekerja/buruh.
 - b. Pemungutan iuran sebagaimana dimaksud ayat 1 huruf (a) dicatat secara khusus oleh pengusaha melalui mekanisme payroll.
 - c. Dalam hal anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh berhenti dari keanggotaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh maka Pekerja/Buruh yang bersangkutan membuat pencabutan kuasa kepada pengusaha untuk menghentikan pemotongan upah berupa iuran anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (2) Memberikan bantuan keuangan berdasarkan kebutuhan untuk mendukung operasional/pengembangan Kepada Serikat Pekerja/Serikat Buruh (PUK/PK/PSP) di masing-masing Perusahaan sesuai permintaan apabila di setujui.
- (3) Papan Pengumuman bagi Serikat Pekerja/Serikat Buruh ditempat yang mudah dibaca oleh Pekerja/Buruh di dalam lingkungan Perusahaan. Pengusaha/Pemberi Kerja menjamin Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk memasang papan Pengumuman Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang mana semua terbitan dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh harus mendapatkan izin dari Pengusaha/Pemberi Kerja.
- (4) Atas permintaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pengusaha/Pemberi Kerja memberikan izin kepada pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk mengadakan rapat/pertemuan di ruangan milik Pengusaha/Pemberi Kerja dan meminjamkan peralatan yang diperlukan sepanjang ruangan dan peralatan tersedia serta mendapatkan persetujuan dari Pengusaha/Pemberi Kerja.
- (5) Pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh dapat memanggil anggotanya untuk suatu keperluan Serikat Pekerja/Serikat Buruh di dalam jam kerja dengan terlebih dahulu memberitahukan



- kepada atasannya dan disetujui oleh atasan yang bertanggungjawab pada saat jam kerja.
- (6) Serikat Pekerja/Serikat Buruh diberikan waktu untuk melakukan sosialisasi pengenalan Serikat Pekerja/Serikat Buruh saat kegiatan induksi karyawan baru yang teknis pelaksanaanya di atur oleh pihak Pengusaha/Pemberi Kerja.

BAB IV. PENERIMAAN KARYAWAN

Pasal 12. Penerimaan Karyawan

- (1) Perusahaan melakukan penerimaan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dengan syarat dan prosedur yang ditentukan oleh Perusahaan melalui Teknis Pelaksanaan dengan mengindahkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Perusahaan tidak menerima karyawan yang termasuk dalam kategori Anak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan tidak menerima karyawan pada jabatan tertentu yang memiliki usia dibawah yang dipersyaratkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk jabatan tersebut.
- (3) Perusahaan menerima karyawan penyandang disabilitas sepanjang memenuhi syarat-syarat jabatan yang dipersyaratkan.
- (4) Penerimaan karyawan dilaksanakan berdasarkan azas terbuka bebas objektif serta adil dan setara tanpa diskriminasi.

BAB V. HUBUNGAN KERJA

Pasal 13. Perjanjian Kerja

- (1) Perjanjian Kerja adalah perjanjian tertulis antara Karyawan dengan Perusahaan yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak yang persyaratannya dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Perjanjian kerja terdiri dari dua jenis, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).
- (3) Apabila dibutuhkan, Pekerjaan Borongan akan diatur terpisah dalam Ketentuan Alih Daya dan implementasinya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 14. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

- (1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antara Karyawan dengan Perusahaan, untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Apabila Perusahaan bermaksud memperpanjang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu maka Perusahaan memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada Karyawan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sebelum masa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berakhir.

Pasal 15. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

- (1) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu adalah perjanjian kerja yang belum ditentukan kapan berakhirnya dengan status sebagai karyawan tetap.
- (2) Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) mensyaratkan adanya masa percobaan kerja selama 3 bulan.



- (3) Apabila karyawan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) telah memasuki akhir waktu perjanjian, perusahaan dapat mengangkat karyawan dengan Perjanjian Waktu Kerja Tidak Tertentu (PKWTT) sepanjang memenuhi persyaratan berdasarkan hasil evaluasi.

Pasal 16. Pemindahan Karyawan

- (1) Perusahaan berhak memindahkankan Karyawan dari suatu jabatan ke jabatan lainnya atau dari-satu jenis pekerjaan ke jenis pekerjaan lainnya atau dari satu lokasi ke lokasi lainnya sesuai dengan kebutuhan Perusahaan.
- (2) Perusahaan berhak memindahkan karyawan dari perusahaan ke Perusahaan lainnya atas kesepakatan karyawan yang dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja.
- (3) Perusahaan berhak melakukan demosi jabatan atau memberhentikan/melepaskan Karyawan dari suatu jabatan tertentu di dalam Perusahaan berdasarkan kepentingan perusahaan dan atau penilaian prestasi kerja karyawan.

BAB VI. PERATURAN KERJA

Pasal 17. Ketentuan Umum Tentang Peraturan Kerja

- (1) Peraturan Kerja adalah tata tertib atau aturan perilaku kerja yang wajib dipatuhi Karyawan dan Perusahan untuk menciptakan ketertiban dan kedisiplinan kerja.
- (2) Pelanggaran atas Peraturan Kerja diberikan sanksi yang sesuai yang dimaksudkan untuk mengarahkan perilaku Karyawan agar tertib dan disiplin dalam bekerja sehingga tercipta lingkungan kerja yang baik dan produktif.
- (3) Peraturan Kerja meliputi:
 - a. Peraturan kerja tentang Waktu kerja
 - b. Peraturan kerja tentang Absensi/Kehadiran
 - c. Peraturan kerja tentang Lembur
 - d. Peraturan kerja tentang Perjalanan Dinas
 - e. Peraturan kerja tentang Tanda Pengenal Karyawan
 - f. Peraturan kerja tentang Pemakaian Alat Pelindung Diri
 - g. Peraturan kerja tentang Peralatan Kerja
 - h. Peraturan kerja tentang Pelatihan Kerja
 - i. Peraturan kerja tentang Perilaku, Etika dan Integritas Kerja
 - j. Peraturan kerja tentang Perekaman dan Publikasi
 - k. Peraturan kerja tentang Kebersihan Lingkungan Kerja
 - l. Peraturan kerja tentang Anggota Keluarga Bekerja
 - m. Peraturan kerja tentang Keamanan dan Ketenteraman
 - n. Peraturan kerja tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja; dan
 - o. Peraturan tentang Pengaduan dan Saran.

Pasal 18. Waktu Kerja

- (1) Waktu Kerja ditetapkan oleh Perusahaan disesuaikan dengan kondisi operasional perusahaan dengan mengindahkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.



- (2) Waktu Kerja Normal adalah periode waktu kerja karyawan yang berdurasi 7 (tujuh) jam kerja sehari untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu atau 8 (delapan) jam kerja sehari untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu dengan total 40 (empat puluh) jam kerja seminggu.
- (3) Waktu Kerja Lembur adalah periode waktu kerja di luar Waktu Kerja Normal termasuk periode waktu kerja di Hari Libur.
- (4) Hari Libur:
 - a. Hari libur nasional adalah hari-hari libur berdasarkan Ketetapan Pemerintah.
 - b. Hari libur Perusahaan adalah hari libur yang ditetapkan oleh perusahaan sebagai hari libur.
 - c. Upah bagi karyawan yang diperintah bekerja pada hari libur seperti tercantum dalam huruf (a) dan (b) di atas dibayar penuh sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
- (5) Waktu Kerja *Shift* adalah waktu kerja yang diatur bergiliran sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan yang pengaturannya dilakukan oleh perusahaan dengan mengindahkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (6) Waktu Istirahat Kerja adalah periode waktu di antara waktu kerja yang digunakan untuk istirahat dan tidak termasuk waktu kerja yang pengaturannya dilakukan oleh perusahaan dengan mengindahkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (7) Perusahaan berhak memerintahkan karyawan yang pada dasarnya menjalankan waktu kerja Normal untuk dipindahkan ke waktu kerja *shift* atau sebaliknya guna memenuhi kebutuhan operasional Perusahaan.
- (8) Ketentuan waktu kerja normal dan waktu kerja *shift* (jam masuk kerja, istirahat, pulang kerja), diatur oleh perusahaan sebagai berikut :

JENIS SHIFT	WAKTU KERJA WAKTU ISTIRAHAT		
	Masuk Kerja	Pulang Kerja	Istirahat
Regular	07:00	17:00	11:30 – 13:30
	07:30	17:30	11:30 – 13:30
2 Shift 3 Regu	07:00	19:00	11:30 – 13:30
	19:00	07:00	23:30 – 01:30
	06:00	18:00	11:30 – 13:30
	18:00	06:00	23:30 – 01:30
	07:00	15:00	
	08:00	16:00	
3 Shift 3 Regu	15:00	23:00	
	16:00	00:00	
	23:00	07:00	
	00:00	08:00	

- (9) Pengaturan Waktu Kerja Normal dan Waktu Kerja Shift sewaktu-waktu dapat berubah berdasarkan kebutuhan operasional perusahaan melalui Surat Keputusan Direksi.

Pasal 19. Absensi Karyawan

- (1) Setiap karyawan wajib melakukan absensi sidik jari (*finger print*) atau sidik wajah (*face print*) dan/atau absensi manual sebagaimana ditentukan oleh perusahaan.
- (2) Absensi dilakukan sekurang-kurangnya pada waktu sebelum masuk kerja dan setelah pulang



kerja, yang jika di pertengahan jam kerja terdapat jam istirahat maka harus melakukan absensi sebelum dan setelah jam istirahat.

- (3) Karyawan yang melakukan Perjalanan Dinas dikecualikan dari kewajiban melakukan absensi, dan pelaksanaannya akan diatur terpisah dalam peraturan pelaksanaan.
- (4) Karyawan yang tidak hadir ke tempat kerja karena berhalangan wajib menyampaikan pengajuan izin terlebih dahulu sesuai prosedur pengajuan izin.
- (5) Karyawan yang tidak hadir di tempat kerja sesuai hari kerja yang telah ditetapkan oleh Perusahaan atau prosedur izin belum mendapatkan persetujuan dari atasan maka dianggap sebagai mangkir.
- (6) Ketentuan absensi Karyawan diatur lebih detail melalui Surat Keputusan Direksi.

Pasal 20. Lembur

- (1) Perusahaan dapat memerintahkan Karyawan untuk bekerja lembur apabila diperlukan dengan mengindahkan persyaratan yang berkenaan dengan kerja lembur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Kerja yang melebihi waktu kerja normal dikategorikan sebagai kerja lembur hanya apabila berdasarkan perintah dan atau persetujuan penanggung jawab departemen atau yang diberi kuasa yang dibuktikan melalui Surat Perintah Lembur.
- (3) Karyawan tidak dapat menolak perintah kerja lembur tanpa suatu alasan yang sah yang dapat diterima dan dibenarkan oleh perusahaan, terutama apabila perusahaan menghadapi hal-hal sebagai berikut:
 - a. Dalam hal *force majeure* atau keadaan darurat seperti kebakaran, gempa bumi, banjir, huru hara, dan sebagainya.
 - b. Dalam hal bertumpuknya pekerjaan yang apabila tidak diselesaikan pada saat itu akan mendatangkan bahaya/kerugian terhadap perusahaan atau orang lain.
 - c. Dalam hal ada pekerjaan yang apabila tidak diselesaikan akan merugikan serta mengganggu kelancaran produksi dan/atau operasional perusahaan.
 - d. Dalam hal apabila pekerjaan itu menyangkut kepentingan nasional atau pemerintah.
- (4) Jam kerja lembur dihitung mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku yakni sesuai jumlah jam kerja lembur yang sesungguhnya dengan pembulatan sebagai berikut:
 - a. Kurang dari 30 (tiga puluh) menit tidak dihitung.
 - b. Lebih dari 30 (tiga puluh) menit di bawah 1 (satu) jam dihitung 1 (satu) jam.
- (5) Perhitungan upah kerja lembur mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (6) Karyawan dengan pangkat dan jabatan tertentu seperti Superintendent dan diatasnya tidak memperoleh upah lembur, namun pada jabatan Superintendent dibawahnya pada bagian-bagian khusus tidak memperoleh upah lembur.
- (7) Perusahaan berhak mengatur waktu lembur berdasarkan kebutuhan operasional, dan berhak mengatur waktu lembur khusus bagi karyawan yang sering mengalami sakit atau memiliki kondisi tubuh yang kurang fit untuk memberikan waktu yang memadai untuk istirahat dan memulihkan kondisi tubuh.
- (8) Standar Upah Lembur (SUL) per jam kerja lembur adalah upah pokok ditambah tunjangan tetap yang ditentukan oleh Perusahaan dengan nominal tidak lebih rendah dari upah minimum yang berlaku dibagi 173 (seratus tujuh puluh tiga).



- (9) Tarif dan perhitungan upah lembur adalah sebagai berikut:

HARI	JAM	PERHITUNGAN PEMBAYARAN LEMBUR
Hari Kerja Biasa	Ke-1	150% x SUL perjam
	Ke-2 dan seterusnya	200% x SUL perjam
Hari Libur/Hari Raya	Ke-1 s/d ke-7	200% x SUL perjam
	Ke-8 Ke-9 dan seterusnya	300% x SUL perjam 400% x SUL perjam

- (10) Karyawan harus menaati jam kerja lembur yang telah disepakati, yang apabila karyawan tidak hadir atau terlambat datang atau pulang lebih cepat tanpa alasan yang dapat diterima maka dapat dikategorikan tidak menaati perintah atasan dan dianggap melanggar ketentuan absensi serta dapat diberikan sanksi sesuai Peraturan yang berlaku dalam Perusahaan.
- (11) Bagi karyawan yang bekerja melebihi jam kerja yang telah ditentukan dan masih perlu bekerja lembur selama jam makan maka Perusahaan akan menyediakan 1 (satu) kali makan.

Pasal 21. Perjalanan Dinas

- (1) Untuk kepentingan Perusahaan seorang Karyawan dapat ditugaskan melakukan Perjalanan Dinas ke luar site atau ke luar negeri berdasarkan Surat Perintah Perjalanan Dinas.
- (2) Karyawan wajib bersedia untuk ditugaskan melakukan Perjalanan Dinas.
- (3) Karyawan yang melakukan Perjalanan Dinas tidak memperoleh upah lembur namun mendapatkan Tunjangan Perjalanan Dinas yang besarnya diatur dalam Teknis Pelaksanaan.
- (4) Prosedur Perjalanan Dinas diatur lebih detail melalui Teknis Pelaksanaan.

Pasal 22. Tanda Pengenal Karyawan

- (1) Perusahaan memberikan Tanda Pengenal Karyawan kepada Karyawan yang merupakan inventaris Perusahaan yang penggunaan dan masa berlakunya diatur dan ditetapkan oleh Perusahaan.
- (2) Tanda Pengenal Karyawan wajib dipakai oleh setiap Karyawan ketika memasuki lingkungan Perusahaan atau selama bekerja.
- (3) Karyawan yang tidak membawa Tanda Pengenal Karyawan saat masuk ke dalam lingkungan perusahaan dapat dilarang masuk oleh petugas keamanan.
- (4) Tanda Pengenal Karyawan wajib dikembalikan ke perusahaan ketika karyawan sudah tidak lagi bekerja di perusahaan.
- (5) Karyawan tidak diperkenankan meminjamkan Tanda Pengenal Karyawan kepada orang lain apapun alasannya dan sebaliknya tidak diperkenankan menggunakan Tanda Pengenal Karyawan milik Karyawan lain.
- (6) Karyawan yang kehilangan kartu tanda pengenal ataupun karena keperluan tertentu dari perusahaan kartu pengenalnya ditahan, maka harus memiliki surat ijin masuk sementara di lingkungan perusahaan yang diterbitkan oleh perusahaan.
- (7) Tanda Pengenal Karyawan diatur lebih detail melalui Teknis Pelaksanaan.

Pasal 23. Alat Pelindung Diri (APD)

- (1) Perusahaan wajib memberikan alat pelindung diri (APD) yang merupakan inventaris perusahaan kepada Karyawan sesuai dengan jenis pekerjaan dan potensi bahaya yang ada di



tempat kerja masing-masing.

- (2) Karyawan wajib menggunakan alat pelindung diri (APD) yang diberikan sesuai dengan ketentuan mengenai alat pelindung diri (APD) yang dikeluarkan oleh perusahaan dengan tetap memperhatikan jenis pekerjaan dan potensi bahaya yang ada di tempat kerja masing-masing.
- (3) Karyawan tidak diperbolehkan merubah/memodifikasi dan/atau mencorat-coret alat pelindung diri (APD) atas inisiatif diri sendiri.
- (4) Karyawan tidak diperbolehkan memperjualbelikan alat pelindung diri yang didapatkan dari Perusahaan kepada pihak lain untuk menghasilkan keuntungan pribadi.
- (5) Alat Pelindung Diri (APD) diatur lebih detail melalui Teknis Pelaksanaan.

Pasal 24. Peralatan Kerja

- (1) Perusahaan memberikan peralatan kerja berupa barang habis pakai maupun tidak habis pakai kepada Karyawan untuk menunjang pekerjaan Karyawan sesuai dengan tugas dan jabatannya.
- (2) Peralatan kerja merupakan barang inventaris perusahaan untuk dipakai pada saat bekerja dan untuk keperluan dinas Karyawan yang wajib dikembalikan oleh Karyawan kepada Perusahaan pada saat hubungan kerja berakhir.
- (3) Karyawan wajib menjaga dan memelihara peralatan yang dipercayakan kepadanya dan/atau digunakan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- (4) Karyawan tidak diperkenankan meminjamkan atau mengkaryakan peralatan milik Perusahaan yang dipercayakan kepadanya.

Pasal 25. Pelatihan Kerja

- (1) Perusahaan membuat perencanaan dan melaksanakan program pelatihan kerja bagi Karyawan.
- (2) Pelatihan bersifat internal yakni pengadaannya dilakukan oleh instruktur internal Perusahaan sendiri dan pelatihan bersifat eksternal yang pengadaannya dilakukan dengan menghadirkan instruktur dari luar Perusahaan ke dalam Perusahaan dan atau mengikutsertakan Karyawan pada penyelenggara pelatihan di luar lingkungan Perusahaan.
- (3) Karyawan wajib dengan sungguh-sungguh menjalani pelatihan yang diperintahkan oleh Perusahaan.
- (4) Untuk pelatihan yang dilakukan di luar *site* maka biaya berangkat dari tempat pelatihan mengikuti ketentuan Perjalanan Dinas yang diatur oleh Perusahaan.
- (5) Perusahaan menanggung semua biaya yang berhubungan dengan pelatihan.
- (6) Karyawan yang mengikuti pelatihan wajib memberikan laporan secara tertulis dan melakukan presentasi mengenai pelatihan yang diikutinya.
- (7) Apabila pelatihan dilakukan di hari libur maka karyawan tidak bisa mengajukan pengganti hari liburnya yang hilang karena telah dibayarkan upah lembur nya oleh perusahaan.
- (8) Karyawan yang ikut dalam pelatihan eksternal maupun internal yang dibiayai oleh Perusahaan maka harus menandatangani surat ikatan dinas.
- (9) Kontrak Ikatan Dinas berisi hak dan kewajiban Karyawan, termasuk tentang persetujuan karyawan mengenai durasi waktu kerja yang wajib dipenuhi Karyawan sebagai pengganti dari biaya yang dikeluarkan oleh Perusahaan untuk pelatihan yang dijalannya yang diatur



sebagai berikut:

Biaya Pelatihan	Periode Minimum Bekerja
≥ Rp 100.000.000	5 Tahun
≥ Rp 60.000.000 < Rp 100.000.000	3 Tahun
≥ Rp 20.000.000 < Rp 60.000.000	2 Tahun
≤ Rp 20.000.000	1 Tahun

- (10) Karyawan dalam masa ikatan dinas, jika mengikuti pelatihan yang kategorinya sama, maka ikatan dinas sebelumnya dinyatakan batal, dan menjalankan ikatan dinas yang baru, namun jika mengikuti pelatihan yang kategorinya berbeda, maka periode ikatan dinas akan diakumulasikan.
- (11) Apabila hubungan kerja berakhir antara Karyawan dengan Perusahaan sebelum durasi kerja wajib Ikatan Dinas selesai dilaksanakan, maka Karyawan wajib mengganti biaya pelatihan dalam bentuk uang yang dihitung secara proporsional.
- (12) Ketentuan pelatihan kerja diatur lebih detail melalui Teknis Pelaksanaan.

Pasal 26. Perilaku, Etika dan Integritas Kerja

- (1) Karyawan berperilaku sesuai dengan standar tertinggi kualitas, etika dan integritas kerja, sertamenaati peraturan perundang-undangan.
- (2) Karyawan menaati instruksi, perintah, dan peraturan yang dikeluarkan oleh Perusahaan baik lisan maupun tertulis, termasuk namun tidak terbatas pada tata tertib yang ada pada Perjanjian Kerja Bersama ini.
- (3) Karyawan berperilaku kerja sesuai dengan standar tertinggi kualitas, diantaranya termasuk namun tidak terbatas pada:
 - a. Menyelesaikan instruksi atasan atau perintah kerja yang memiliki batas waktu sesuai dengan tenggat waktunya.
 - b. Memberikan kinerja terbaiknya dan meminimalkan keluhan/komplain terkait tugas dan tanggungjawabnya.
 - c. Melaporkan pekerjaannya kepada atasannya dengan segera, baik pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan maupun yang dapat diselesaikan sesuai target.
 - d. Melaporkan dengan segera informasi yang potensial bisa mencegah terjadinya kerugian Perusahaan.
 - e. Tidak memboroskan sumber daya yang ada di Perusahaan dan harus sedapat mungkin melakukan penghematan dalam berbagai hal yang dapat mengurangi biaya-biaya yang dikeluarkan oleh Perusahaan.
 - f. Melakukan pengendalian dokumen dan data sesuai dengan prosedur pengendalian dokumen dan data yang ditetapkan oleh Perusahaan.
 - g. Mematuhi peraturan khusus di tempat-tempat khusus misalnya peraturan di ruang arsip, ruang ibadah, ruang kesehatan, ruang baca/perpustakaan dan lainnya.
 - h. Mengikuti Standar Prosedur Kerja yang ditetapkan oleh Perusahaan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- (4) Karyawan tidak diperkenankan melakukan tindakan-tindakan tidak beretika dalam bekerja, diantaranya termasuk namun tidak terbatas pada:
 - a. Pada saat jam kerja bermain game, menonton video, bermain/mendengar musik, dan



membuka laman web yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, atau melakukan hal lain yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaannya.

- b. Menerima tamu pribadi selama jam kerja tanpa seizin atasan.
- c. Makan selama jam kerja kecuali atas seizin atasan.
- d. Tidur selama jam kerja, termasuk tidur di dalam tempat ibadah.
- e. Mencorat-coret, mencabut, merusak dan/atau merobek pengumuman yang dikeluarkanatau ditempelkan oleh perusahaan.
- f. Memalsukan tandatangan orang lain.
- g. Memalsukan dokumen.
- h. Memalsukan atau memodifikasi absensi/daftar hadir kerja.
- i. Melakukan kecurangan dalam tes-tes yang diselenggarakan oleh Perusahaan.
- j. Melakukan tindakan asusila dalam segala bentuknya.
- k. Melakukan pelecehan seksual dalam segala bentuknya.
- l. Berperilaku tidak sopan atau buruk atau melawan atasan; dan
- m. Berperilaku tidak sopan atau buruk dan semena-mena pada rekan kerja dan bawahan.

(5) Karyawan tidak diperkenankan berperilaku melanggar standar integritas tertinggi yang dapat menimbulkan kerugian finansial dan reputasi kepada Perusahaan, diantaranya termasuk namun tidak terbatas pada:

- a. Menggunakan jabatan/wewenang untuk kepentingan pribadi
- b. Menggunakan jabatan/wewenang untuk menutupi pelanggaran peraturan yang dilakukannya atau dilakukan oleh bawahan dan teman, atau untuk melakukan kesewenang-wenangan terhadap karyawan lain dan bawahan.
- c. Menghasut teman sekerja atau atasan untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- d. Tidak melaporkan dengan segera kepada atasan tertinggi apabila ada konflik kepentingan yang timbul berkaitan dengan tanggungjawab Karyawan terhadap pekerjaannya dengan kepentingan keluarga atau kerabat ataupun orang dekat Karyawan lainnya.
- e. Bekerja untuk dan/atau pada perusahaan lain, baik sebagai tenaga kerja harian, karyawan kontrak, karyawan tetap maupun konsultan.
- f. Meminta atau menerima hadiah komisi atau kupon dalam bentuk apapun atas setiap jenis jasa ataupun kegiatan yang diberikan atau diterima kepada dan oleh pihak manapun sehubungan dengan kegiatan usaha Perusahaan.
- g. Memberikan kemudahan kepada pemasok/*supplier*, kontraktor atau pihak luar lainnya yang karena kemudahan tersebut dapat menyebabkan kerugian pada Perusahaan.
- h. Terlibat atau ikut serta dalam setiap kegiatan yang bersaing dengan usaha Perusahaanatau yang merugikan kepentingan Perusahaan.
- i. Memberikan atau membuat keterangan/laporan/pengakuan palsu untuk tujuan apapun termasuk untuk tujuan menutupi kesalahan atasan atau departemen sehingga berakibat merugikan Perusahaan.
- j. Menggunakan nama perusahaan untuk melakukan tindak kejahatan, seperti penipuan, pengintimidasi, pemerasan, pengancaman, dan lainnya.
- k. Memfitnah, menghasut, dan menyebarkan rumor yang merugikan Perusahaan.



1. Dengan sengaja atau lalai sehingga mengakibatkan dirinya dalam keadaan sedemikian rupa sehingga tidak dapat menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- m. Melakukan kegiatan politik selama jam kerja atau di dalam lingkungan perusahaan, dan menggunakan kedudukannya untuk mempromosikan partai politik atau kepentingan politik.
- n. Menjadi pengurus Serikat Pekerja bagi karyawan yang menduduki jabatan tertentu didalam perusahaan dan jabatan itu menimbulkan pertentangan kepentingan antara pengusaha dan pekerja/buruh.
- o. Menyebarluaskan dan/atau menjual informasi rahasia dan/atau hak paten ke pihak luar perusahaan.
- p. Mencuri dan atau menjarah/merambah illegal barang/aset milik Perusahaan atau orang lain.
- q. Menduplikat dan memperbanyak program komputer milik Perusahaan untuk kepentingan diri sendiri atau pihak lain di luar Perusahaan.
- r. Melakukan korupsi harta benda milik Perusahaan.
- s. Memberikan informasi yang merugikan nama baik Perusahaan baik secara lisan, tulisan, gambar dan video melalui seluruh platform media.
- t. Menyebarluaskan informasi negatif yang berisi tuduhan, fitnah, berita palsu atau bernuansa SARA ke dalam media sosial dan lainnya.
- u. Merekam, menyebarluaskan atau mengunggah/mempublikasikan gambar-gambar atau video-video tentang Perusahaan dan Kawasan IMIP tanpa seizin Pimpinan Perusahaan, seperti rekaman video/gambar atau tulisan tentang perkembangan proyek, *blueprint*, kerusakan peralatan atau korban akibat kecelakaan kerja dan informasi lainnya.
- v. Karyawan tidak diperkenankan dalam lingkungan perusahaan menyebarluaskan edaran-edaran tanpa seizin Pimpinan Perusahaan.

Pasal 27. Kebersihan Lingkungan Kerja

- (1) Karyawan wajib mematuhi aturan tentang 5S di tempat kerja dan alat kerjanya serta lingkungan Perusahaan.
- (2) Karyawan tidak diperkenankan membuang sampah bukan pada tempatnya dan membuangludah sembarang.
- (3) Karyawan tidak diperkenankan mengotori lingkungan Perusahaan, baik tempat kerja, mess,area publik, dan lainnya.

Pasal 28. Anggota Keluarga Bekerja

- (1) Perusahaan mengizinkan keberadaan anggota keluarga karyawan (suami, istri, anak, menantu, mertua, kakak, adik, ipar) yang memenuhi syarat untuk bekerja di dalam Perusahaan sepanjang bukan merupakan hubungan atasan dan bawahan dalam satu departemen dan tidak menimbulkan konflik kepentingan.
- (2) Karyawan yang menikah dengan rekan kerja di departemen yang sama atau yang pekerjaannya bisa menimbulkan konflik kepentingan maka salah satunya tidak berhak menolak untuk dipindahkan ke unit kerja atau pekerjaan lain sesuai dengan kebutuhan Perusahaan.



Pasal 29. Keamanan dan Ketenteraman

- (1) Perusahaan menetapkan peraturan keamanan dan ketenteraman di lingkungan perusahaan.
- (2) Perusahaan melakukan pencegahan permasalahan keamanan dan ketenteraman dengan menugaskan petugas keamanan untuk menjalankan prosedur pengamanan.
- (3) Karyawan wajib menaati peraturan keamanan dan ketenteraman yang diberlakukan di lingkungan perusahaan.
- (4) Karyawan wajib dengan segera memberitahukan kepada pimpinan departemen atau petugas keamanan apabila terdapat potensi gangguan terhadap keamanan dan ketenteraman seperti adanya potensi terjadinya bahaya kebakaran, pencurian, penjarahan, perkelahian, keributan dan lainnya.
- (5) Karyawan tidak diperkenankan melakukan segala macam bentuk tindak pidana di lingkungan perusahaan.
- (6) Ketentuan umum tentang keluar masuk lingkungan perusahaan adalah sebagai berikut:
 - a. Perusahaan melalui petugas keamanan berhak melakukan pemeriksaan dan atau penggeledahan kepada Karyawan saat masuk dan keluar lingkungan perusahaan.
 - b. Karyawan wajib menunjukkan Kartu Tanda Pengenal Karyawan saat masuk ke dalam lingkungan perusahaan.
 - c. Karyawan hanya diperbolehkan masuk dan keluar lingkungan perusahaan melalui pintu-pintu resmi yang ditetapkan Perusahaan.
 - d. Karyawan tidak diperkenankan membawa orang selain karyawan untuk masuk ke dalam lingkungan perusahaan tanpa seizin Pimpinan Perusahaan.
 - e. Karyawan tidak diperkenankan masuk ke dalam lingkungan perusahaan dalam keadaan mabuk dan atau dalam kondisi lainnya yang membahayakan dirinya, orang lain, dan Perusahaan.
 - f. Karyawan tidak diperkenankan keluar dari lingkungan perusahaan dengan membawa aset/barang yang berasal dari dalam perusahaan tanpa adanya izin tertulis dari Pimpinan Perusahaan.
- (7) Ketentuan umum tentang tindakan menjaga kondisi aman dan tenteram adalah sebagai berikut:
 - a. Karyawan tidak diperkenankan tanpa izin memasuki ruangan atau wilayah kerja lain yang bukan tempat kerjanya dan tidak ada hubungan dengan pekerjaannya.
 - b. Karyawan tidak diperkenankan meletakkan benda berharga pada tempat yang tidak terkunci atau rawan pencurian/kehilangan.
 - c. Karyawan wajib menjaga dan mengamankan barang atau aset yang dipertanggungjawabkan kepadanya.
 - d. Karyawan tidak diperkenankan melakukan perkelahian dan hal-hal yang bisa menyebabkan timbulnya perkelahian seperti mengancam, mengejek, memaki atau melakukan tindakan lain yang bisa mengundang perkelahian.
 - e. Karyawan tidak diperkenankan menyerang, menganiaya, mengancam, atau mencelakai siapapun.
 - f. Karyawan tidak diperkenankan melakukan tindakan-tindakan yang berpotensi menimbulkan keonaran seperti berkumpul massal membuat keributan, menyebarkan desas-desus/rumor (*hoax*), menghasut dan atau memprovokasi Karyawan lain untuk



melandau hukum dan atau Perusahaan.

- g. Karyawan tidak diperkenankan membawa senjata api, bom/peledak, senjata tajam atau barang-barang yang membahayakan ke dalam lingkungan perusahaan kecuali sebagai alatkerja dan atas izin Pimpinan Perusahaan.
- h. Karyawan tidak diperkenankan membawa, menyimpan, mengonsumsi atau mengedarkan narkotika dan obat-obatan terlarang lainnya.
- i. Karyawan tidak diperkenankan membawa dan/atau minum minuman keras pada saat jam kerja.
- j. Karyawan tidak diperkenankan membawa barang selundupan ke dalam lingkungan perusahaan.
- k. Karyawan tidak diperkenankan untuk melakukan segala macam bentuk perjudian di waktu dan lokasi kerja serta di lingkungan perusahaan.
- l. Karyawan tidak diperkenankan menyelenggarakan/menghadiri rapat/pertemuan atau mengedarkan/menempelkan poster, plakat, surat edaran, selebaran, brosur atau sejenisnya yang tidak ada kaitannya dengan kepentingan Perusahaan dan tanpa seizin Pimpinan Perusahaan.

Pasal 30. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

- (1) Perusahaan menetapkan dan mendokumentasikan peraturan dan persyaratan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di lingkungan perusahaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Perusahaan melakukan pencegahan terjadinya kecelakaan kerja di seluruh lingkungan perusahaan dengan mengadakan pengendalian, pelatihan dan sosialisasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sesuai dengan kebutuhan posisi pekerjaan di tempat kerja masing-masing Karyawan serta menyediakan alat-alat perlindungan keselamatan kerja yang sesuai lingkungan tempat karyawan tersebut bekerja.
- (3) Perusahaan melakukan pencegahan penyakit akibat kerja dengan memeriksa kondisi kerja dan kesehatan kerja Karyawan dan melakukan perbaikan kondisi kerja serta memberikan layanan kesehatan jika diperlukan sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- (4) Perusahaan menyelenggarakan *safety-talk* yakni sosialisasi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang tujuannya menginformasikan bahaya yang terdapat dalam suatu pekerjaan dan cara mengantisipasinya.
- (5) Karyawan diwajibkan mengikuti *safety-talk* di area kerja masing-masing.
- (6) Karyawan wajib menaati ketentuan-ketentuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang diberlakukan di dalam Perusahaan, termasuk wajib ikut serta dalam pelatihan dan sosialisasi apabila ditunjuk oleh Perusahaan.
- (7) Karyawan wajib mencegah secepat mungkin timbulnya tindakan atau keadaan yang tidak aman, jika menemukan adanya tindakan atau keadaan tidak aman harus segera melaporkan kepada atasannya atau penanggung jawab Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) untuk mencegah timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang berdampak terhadap manusia atau kerusakan terhadap barang milik Perusahaan.
- (8) Karyawan yang kompeten wajib dengan segera melakukan tindakan pertolongan saat terjadi kecelakaan kerja dengan memastikan kondisi area telah aman dan terkendali dari potensi bahaya lain di sekitarnya.



- (9) Karyawan tidak diperkenankan memakai alat komunikasi selain yang diperintahkan Perusahaan dalam menjalankan pekerjaannya, seperti misalnya termasuk tidak terbatas berupa *handphone/smart-phone*, tab, mini laptop, dan sejenisnya yang dapat menimbulkan bahaya kecelakaan kerja.
- (10) Karyawan tidak diperkenankan meminum minuman beralkohol pada saat jam kerja dan dilarang masuk ke lingkungan perusahaan setelah meminum minuman beralkohol.
- (11) Karyawan tidak diperkenankan memakai, menyimpan, membawa dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya pada saat jam kerja di lingkungan perusahaan.
- (12) Ketentuan umum tentang pemakaian alat-alat keselamatan kerja adalah sebagai berikut:
- Perusahaan wajib melakukan pemeriksaan dan pengecekan alat-alat keselamatan kerja secara berkala untuk memastikan alat-alat tersebut berfungsi dengan baik.
 - Karyawan wajib memelihara dengan baik semua fasilitas dan alat-alat kerja keselamatankerja termasuk alat-alat pelindung diri yang telah disediakan Perusahaan.
 - Karyawan tidak diperkenankan memberikan kepada orang lain setiap alat pelindung diri atau alat-alat keselamatan kerja lainnya yang telah diterima dari Perusahaan.
 - Karyawan wajib melakukan pekerjaan dengan menggunakan alat-alat keselamatan kerja yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaannya.
- (13) Ketentuan umum tentang pencegahan bahaya kebakaran dan ledakan adalah sebagai berikut:
- Karyawan tidak diperkenankan melakukan tindakan-tindakan yang berpotensi menimbulkan bahaya kebakaran dan ledakan di lingkungan kerja.
 - Karyawan tidak diperkenankan merokok di tempat atau area yang tidak diizinkan untuk merokok dan di seluruh area yang terdapat bahan mudah terbakar seperti bahan bakar dan bahan kimia, serta tidak diperkenankan membuang puntung rokok di sembarang tempat.
 - Karyawan tidak diperkenankan membawa segala jenis barang yang berisiko tinggi mudah terbakar dan meledak ke dalam lingkungan perusahaan termasuk ke dalam unit kendaraandan alat berat yang dimiliki Perusahaan.
 - Karyawan tidak diperkenankan melakukan pekerjaan pengelasan bukan pada tempatnya tanpa persetujuan atasan yang berwenang serta tanpa kesediaan alat pemadam kebakaran yang memadai.
 - Karyawan tidak diperkenankan memasang sambungan atau peralatan listrik ke colokan/sirkuit listrik tanpa izin.
 - Karyawan tidak diperkenankan menghalangi akses dan menyalahgunakan fungsi dari alat proteksi kebakaran.
- (14) Ketentuan umum tentang Pemeriksaan Kesehatan Berkala adalah sebagai berikut:
- Perusahaan menyelenggarakan Pemeriksaan Kesehatan Berkala secara tahunan bagi Karyawan yang telah bekerja sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun.
 - Karyawan wajib mengikuti Pemeriksaan Kesehatan Berkala sesuai dengan jadwal yang ditentukan Perusahaan.
 - Karyawan yang tidak dapat mengikuti pemeriksaan Kesehatan Berkala pada jadwal yang telah ditentukan oleh Perusahaan karena mengambil hak cuti atau izin meninggalkan pekerjaan maka diwajibkan untuk berkoordinasi dengan Perusahaan guna melakukan penjadwalan ulang Pemeriksaan Kesehatan Berkala tersebut selambat-lambatnya 6 (enam) hari setelah masuk kerja kembali.



- (15) Ketentuan umum tentang pemakaian kendaraan milik Perusahaan adalah sebagai berikut:
- Karyawan tidak diperkenankan mengemudikan alat/unit kendaraan milik Perusahaan tanpa memiliki Surat Izin Mengemudi (SIM) dan Surat Izin Mengemudi Perusahaan (Simper) dan tanpa wewenang menjalankannya kecuali dalam kondisi darurat.
 - Karyawan tidak diperkenankan menginstruksikan dan atau mengijinkan karyawan lain yang tidak memiliki Surat Izin Mengemudi Perusahaan (SIMPER) untuk mengemudikan unit kendaraan atau alat berat milik Perusahaan, kecuali dalam kondisi darurat.
 - Karyawan tidak diperkenankan memberikan tumpangan dan atau menumpang kendaraan dan alat berat yang dilarang membawa penumpang kecuali dalam kondisi darurat.
 - Karyawan tidak diperkenankan mengoperasikan alat komunikasi selain yang diperintahkan Perusahaan ketika mengemudikan kendaraan dan alat berat.
 - Karyawan tidak diperkenankan melanggar Sign/rambu-rambu keselamatan saat mengoperasikan unit kendaraan.
- (16) Ketentuan umum tentang kondisi sakit adalah sebagai berikut:
- Karyawan tidak diperkenankan melakukan tindakan-tindakan yang berpotensi menyebarluaskan penyakit kepada sesama rekan Karyawan.
 - Karyawan harus mengajukan istirahat dan tidak diperkenankan datang ke tempat kerja apabila Karyawan dinyatakan oleh Dokter mengidap penyakit menular atau kondisi medis lainnya yang berbahaya bagi dirinya, sesama karyawan dan lingkungan kerjanya.

Pasal 31. Pengaduan dan Saran

- (1) Karyawan berhak menyampaikan pengaduan dan saran kepada Perusahaan melalui prosedur sebagai berikut:
- Setiap pengaduan dan saran karyawan disampaikan kepada atasan langsung.
 - Apabila pengaduan dan saran belum dapat ditindaklanjuti/diselesaikan oleh atasan langsung maka disampaikan kepada atasan dari atasan langsung.
 - Apabila pengaduan dan saran belum dapat ditindaklanjuti/diselesaikan oleh atasan dari atasan langsung maka disampaikan kepada kepala departemen masing-masing atau ke departemen yang terkait.
- (2) Karyawan bisa menyampaikan pengaduan dan saran melalui kotak saran yang disediakan oleh Perusahaan.
- (3) Selama dalam proses penyelesaian pengaduan, para pihak wajib menjaga supaya kegiatan produksi/operasional tetap berlangsung dengan lancar dan aman.
- (4) Karyawan tidak diperkenankan melakukan aksi pemogokan kerja tanpa melalui prosedur/tatacara peraturan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

BAB VII. PENCEGAHAN DAN PENANGANAN KEKERASAN SEKSUAL

Pasal 32. Pencegahan Kekerasan dan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja

- (1) Perusahaan menyediakan sarana pengaduan atas kekerasan seksual yang disediakan perusahaan.



- (2) Perusahaan menjaga kerahasiaan korban, pelapor dan saksi.
- (3) Perusahaan memastikan tidak ada toleransi terhadap tindakan pelecehan dan kekerasan seksual di tempat kerja.

Pasal 33. Penanganan Kekerasan dan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja

- (1) Penanganan dan pelecehan seksual dilingkungan perusahaan berdasarkan prinsip:
 - a. Keadilan bagi korban dan pelaku.
 - b. Kerahasiaan.
 - c. Mencegah agar tidak terulang.
 - d. Menyelesaikan secara tuntas.
- (2) Perusahaan, karyawan dan serikat pekerja/buruh menjaga kerahasiaan aduan.
- (3) Perusahaan, karyawan dan serikat pekerja/buruh melindungi korban.

BAB VIII. PENILAIAN KERJA DAN PENGHARGAAN

Pasal 34. Ketentuan Umum Tentang Penilaian Kerja dan Penghargaan

- (1) Perusahaan melakukan penilaian prestasi kerja Karyawan secara berkala.
- (2) Hasil penilaian prestasi kerja digunakan sebagai pertimbangan bagi perencanaan pelatihan dan pengembangan Karyawan, serta dalam pemberian penghargaan dan sanksi.
- (3) Hasil penilaian prestasi kerja yang baik dapat dijadikan sebagai dasar untuk promosi, kenaikan upah khusus, serta pemberian penghargaan khusus dari Perusahaan, sedangkan hasil penilaian prestasi kerja yang kurang baik dapat dijadikan sebagai dasar untuk penurunan upah, demosi, pemindahan jabatan, penundaan kenaikan upah dan jabatan, mutasi, dan sanksi lainnya.
- (4) Pelaksanaan penilaian prestasi kerja diatur melalui Teknis Pelaksanaan tentang Manajemen Kinerja.

Pasal 35. Promosi dan Kenaikan Upah

- (1) Perusahaan dapat memberikan penghargaan kepada karyawan atas prestasi kerjanya berupa promosi dan/atau kenaikan upah.
- (2) Persyaratan secara rinci terkait prosedur promosi dan Kenaikan Upah diatur lebih detail melalui Teknis Pelaksanaan.

Pasal 36. Penghargaan Khusus

- (1) Penghargaan khusus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas prestasi atau kontribusi yang ditunjukkan Karyawan selama bekerja.
- (2) Penghargaan khusus bisa diberikan untuk individu maupun kelompok.
- (3) Penghargaan prestasi kerja untuk kelompok dapat diberikan kepada tim kerja (kelompok), workshop (divisi), departemen atau kelompok fungsional yang dibentuk atas suatu program tertentu.
- (4) Penghargaan khusus yang diperoleh Karyawan dapat dijadikan salah satu pertimbangan dalam pemberian kenaikan upah dan atau promosi.
- (5) Penghargaan khusus dibedakan menjadi 5 (lima) kategori sebagai berikut:
 - a. Penghargaan Mendapat Pujian.



- b. Penghargaan Tingkat 1.
 - c. Penghargaan Tingkat 2.
 - d. Penghargaan Tingkat 3.
 - e. Penghargaan Karyawan Terbaik Tahunan.
- (6) Bagi Karyawan yang memiliki prestasi unggul dalam setahun berhak dinominasikan sebagai Karyawan Terbaik Tahunan sesuai dengan prosedur pemilihan karyawan terbaik tahunan.
- (7) Karyawan yang mendapatkan penghargaan dari Perusahaan menerima penghargaan berupa sejumlah uang dengan nominal tertentu yang ditetapkan oleh Pimpinan Perusahaan.
- (8) Penetapan Karyawan yang mendapatkan penghargaan khusus didasarkan pada penilaian yang dilakukan oleh Perusahaan yang hasilnya menjadi kewenangan Perusahaan dan tidak dapat diganggu gugat.

Pasal 37. Penghargaan Mendapat Pujian

- (1) Penghargaan Mendapat Pujian dapat diberikan kepada Karyawan yang memenuhi kriteria sebagai berikut:
- a. Mematuhi peraturan-peraturan yang dikeluarkan oleh Perusahaan, bekerja dengan hati-hati dan teliti, melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, dan menjadi teladan bagi Karyawan lainnya.
 - b. Memiliki karakter yang baik, jujur, berusaha untuk menyelesaikan berbagai perbedaan/konflik yang timbul, dan menjaga suasana kerja yang baik dalam lingkungan Perusahaan.
 - c. Memiliki rasa kerja sama tim yang baik, dapat bekerja sama secara aktif dengan karyawan lain dan departemen dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan, dan mendapat penilaian/evaluasi yang baik dari departemen dan karyawan lain.
 - d. Kinerja kerja yang konsisten, diakumulasikan 6 bulan atau 3 bulan berturut-turut menyelesaikan tugas pekerjaan melebihi batas.
 - e. Dengan aktif berupaya mempelajari pengetahuan baru, teknologi baru, dan menerapkannya dalam pekerjaannya untuk mencapai hasil yang lebih baik.
 - f. Bersedia membagikan pengetahuan dan keterampilannya kepada Karyawan lain, termasuk secara aktif memberikan pelatihan dan bimbingan ke Karyawan lain dengan hasil yang baik.
 - g. Memiliki etika moral yang baik dan diakui integritasnya oleh Karyawan lain dan masyarakat.
 - h. Melakukan tindakan-tindakan lain yang memberikan manfaat nyata bagi Perusahaan dan atau Karyawan, dan memiliki bukti nyata.
- (2) Karyawan yang melakukan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat 1 (satu) diatas dapat memperoleh Penghargaan Mendapat Pujian apabila departemen mengajukan permohonan Pemberian Penghargaan Kepada Karyawan sesuai dengan prosedur dan disetujui oleh Pimpinan Perusahaan.
- (3) Karyawan yang memperoleh Penghargaan Pujian akan dinominasikan dalam pemilihan Karyawan Terbaik Tahunan.

Pasal 38. Penghargaan Tingkat 1

- (1) Penghargaan Tingkat 1 (satu) dapat diberikan kepada karyawan yang memenuhi kriteria



sebagai berikut:

- a. Menemukan barang-barang berharga dan mengembalikannya kepada yang berhak.
 - b. Menemukan adanya masalah yang bukan tanggungjawabnya namun melaporkannya dan atau menyelesaiakannya dengan benar untuk menghindari kerugian Perusahaan.
 - c. Melakukan penghematan dalam berbagai hal sehingga menghemat biaya yang dikeluarkan Perusahaan seperti dalam penghematan bahan-bahan habis pakai atau bahan baku, pemanfaatan limbah, melakukan perawatan peralatan/mesin dengan cermat dan seksama, dan lainnya.
 - d. Secara aktif berpartisipasi dalam berbagai kegiatan Perusahaan dan mencapai unjuk kerja yang sangat baik.
 - e. Memiliki prestasi kerja lainnya yang menonjol.
- (2) Karyawan yang melakukan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat 1 (satu) di atas dapat memperoleh Penghargaan Tingkat 1 (satu) apabila departemen mengajukan permohonan Pemberian Penghargaan Kepada Karyawan sesuai dengan prosedur dan disetujui oleh Pimpinan Perusahaan.
- (3) Karyawan yang memperoleh Penghargaan Tingkat 1 (satu) akan dinominasikan dalam pemilihan Karyawan Terbaik Tahunan.
- (4) Karyawan yang memperoleh Penghargaan Tingkat 1 (satu) mendapatkan uang penghargaan sebesar antara Rp 400.000 (empat ratus ribu rupiah) sampai dengan Rp 1.000.000 (satu juta rupiah).

Pasal 39. Penghargaan Tingkat 2

- (1) Penghargaan Tingkat 2 (dua) dapat diberikan kepada karyawan yang memenuhi kriteria sebagai berikut:
- a. Memberikan usulan perbaikan dalam operasional teknis perusahaan yang setelah diterapkan menghasilkan efek positif signifikan bagi Perusahaan, seperti usulan dalam hal strategi operasional, proses produksi, pengontrolan bahan produksi, program layanan yang lebih baik, dan lainnya.
 - b. Mengajukan usulan memperbaiki produk dan metode pemrosesan, mengurangi biaya, atau menerapkan manajemen pengontrolan kualitas yang menghasilkan efek positif bagi Perusahaan.
 - c. Melakukan penghematan dalam berbagai hal sehingga menghemat signifikan biaya yang dikeluarkan Perusahaan dan berdampak sangat positif bagi operasional Perusahaan seperti dalam penghematan bahan-bahan habis pakai atau bahan baku, serta pemanfaatan limbah dan bahan sisa.
 - d. Menghasilkan temuan atau ide kreatif dan berhasil baik ketika diterapkan.
 - e. Menunjukkan tanggung jawab, kesigapan dan kecekatan menangani masalah tepat pada waktunya dan berhasil menghindarkan kerugian Perusahaan ketika terjadi bencana, kecelakaan, atau dalam kondisi ditemukannya potensi masalah besar yang bisa menghentikan pengoperasian peralatan-peralatan atau mesin-mesin utama dalam perusahaan.
 - f. Berkontribusi besar dalam menaikkan citra dan nama baik Perusahaan serta menjaga kehormatan Perusahaan dan mendapatkan pujian atau pengakuan dari perusahaan lain dan masyarakat luas.



- g. Melaporkan kasus pencurian, malpraktek, penyuapan, korupsi, dan tindakan-tindakan yang merusak dan atau merugikan Perusahaan dengan tanpa memikirkan keselamatan diri tetap menjaga agar proses produksi berjalan normal dan agar tetap terjaga tertib kerja dan tertib sosial.
 - h. Memiliki kinerja istimewa yang sangat menonjol di atas karyawan lainnya.
 - i. Mendapatkan akumulasi penghargaan 2 (dua) kali Penghargaan Tingkat 1 (satu) dalam setahun.
- (2) Karyawan yang melakukan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat 1 (satu) di atas dapat memperoleh Penghargaan Tingkat 2 (dua) apabila departemen mengajukan permohonan Pemberian Penghargaan kepada Karyawan sesuai dengan prosedur dan disetujui oleh Pimpinan Perusahaan.
- (3) Karyawan yang memperoleh Penghargaan Tingkat 2 (dua) akan dinominasikan dalam pemilihan Karyawan Terbaik Tahunan.
- (4) Karyawan yang memperoleh Penghargaan Tingkat 2 (dua) mendapatkan uang penghargaan sebesar antara Rp 1.000.000 (satu juta rupiah) sampai dengan Rp 2.000.000 (dua juta rupiah).

Pasal 40. Penghargaan Tingkat 3

- (1) Penghargaan Tingkat 3 (tiga) dapat diberikan kepada karyawan yang memenuhi kriteria sebagai berikut:
 - a. Menunjukkan tanggung jawab, tidak menghindari bahaya dan tanpa memikirkan keselamatan sendiri berupaya melindungi aset perusahaan atau karyawan lainnya atau demi mengurangi kerugian perusahaan.
 - b. Melakukan inovasi, kreasi penting atau memberikan saran penting yang bermanfaat besar bagi Perusahaan yang hasilnya dapat mengurangi biaya secara signifikan, menurunkan kerugian, meningkatkan keuntungan dan/atau efisiensi Perusahaan.
 - c. Berhasil mencegah terjadinya masalah besar atau berhasil menyelesaikan proyek perbaikan lebih awal sehingga bisa menghasilkan peningkatan produksi yang signifikan dan atau menghasilkan prestasi/kinerja yang luar biasa.
 - d. Berhasil meningkatkan kualitas manajemen bisnis dan meningkatkan efisiensi ekonomi Perusahaan.
 - e. Tanpa memikirkan keselamatan diri melawan orang-orang yang bertindak jahat dan buruk yang merugikan kepentingan Perusahaan dan menunjukkan kinerja menonjol dalam upaya menjaga tertib produksi, tertib kerja dan tertib sosial.
 - f. Berhasil menjaga properti/aset dan kepentingan Perusahaan sehingga menghindarkan Perusahaan mengalami kerugian besar.
 - g. Mendapatkan akumulasi penghargaan 2 (dua) kali Penghargaan Tingkat 2 (dua) dalam setahun.
- (2) Karyawan yang melakukan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat 1 (satu) di atas dapat memperoleh Penghargaan Tingkat 3 (tiga) apabila departemen mengajukan permohonan Pemberian Penghargaan kepada Karyawan sesuai dengan prosedur dan disetujui oleh Pimpinan Perusahaan.
- (3) Karyawan yang memperoleh Penghargaan Tingkat 3 (tiga) akan dinominasikan dalam pemilihan Karyawan Terbaik Tahunan.



- (4) Karyawan yang memperoleh Penghargaan Tingkat 3 (tiga) mendapatkan uang penghargaan sebesar antara Rp 2.000.000 (dua juta rupiah) sampai dengan Rp 4.000.000 (empat juta rupiah).

Pasal 41. Penghargaan Karyawan Terbaik Tahunan

- (1) Perusahaan menyelenggarakan pemilihan Karyawan Terbaik yang digelar secara tahunan.
- (2) Setiap Karyawan berhak dinominasikan sebagai Karyawan Terbaik Tahunan sepanjang memenuhi syarat yang ditetapkan oleh Perusahaan.
- (3) Karyawan yang mendapatkan penghargaan Karyawan Terbaik mendapatkan Piagam Penghargaan.
- (4) Karyawan Terbaik dan diberikan penghargaan berupa sejumlah uang dengan nominal tertentu yang ditetapkan oleh Pimpinan Perusahaan.

BAB IX. SANKSI-SANKSI

Pasal 42. Ketentuan Umum Tentang Sanksi-Sanksi

- (1) Sanksi yang diberikan kepada Karyawan atas pelanggaran-pelanggaran dan atau kinerja yang tidak tercapai diatur oleh perusahaan dengan tidak melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan bentuk-bentuk sanksi sebagai berikut:
 - a. Surat Peringatan yang terdiri dari:
 - i. Surat Peringatan yang diberikan secara berurutan yang terdiri dari Surat Peringatan Pertama (SP1), Surat Peringatan Kedua (SP2), dan Surat Peringatan Ketiga (SP3).
 - ii. Surat Peringatan Pertama dan Terakhir (SPPT).
 - b. Pemutusan Hubungan Kerja.
 - c. Ganti Rugi dan Denda.
 - d. Skorsing.
 - e. Demosi dan Penundaan Kenaikan Upah/Jabatan.
- (2) Karyawan dan atasan langsung dapat diberikan sanksi tanggung bersama apabila terjadi pelanggaran yang timbul sebagai akibat atasan tidak menjalankan tanggungjawabnya sesuai bukti-bukti yang sah.
- (3) Aturan-aturan yang berlaku di masing-masing departemen dan lokasi kerja tertentu yang ditetapkan melalui Teknis Pelaksanaan dapat diberlakukan sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan ini dan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Pasal 43. Surat Peringatan

- (1) Surat Peringatan (SP) adalah sanksi yang diberikan Perusahaan kepada Karyawan secara tertulis yang tergantung pada jenis bobot, dan frekuensi pengulangan, dibagi menjadi surat peringatan pertama, surat peringatan kedua, dan surat peringatan ketiga.
- (2) Surat Peringatan Pertama (SP1) berlaku selama 6 (enam) bulan.
- (3) Surat Peringatan Kedua (SP2) berlaku selama 6 (enam) bulan.
- (4) Surat Peringatan Ketiga (SP3) berlaku selama 6 (enam) bulan.
- (5) Surat Peringatan Pertama dan Terakhir (SPPT) berlaku selama 6 (enam) bulan.



- (6) Surat Peringatan Pertama (SP1), Kedua (SP2), dan Ketiga (SP3) harus diberikan mengikuti urutannya satu demi satu yaitu :
- Surat Peringatan Pertama (SP 1) diberikan manakala karyawan melakukan salah satu jenis pelanggaran yang diatur dalam sanksi SP 1.
 - Surat Peringatan Kedua (SP 2) diberikan manakala dalam masa berlaku sanksi SP 1, karyawan melakukan salah satu jenis pelanggaran yang diatur dalam sanksi SP 1.
 - Surat Peringatan Ketiga (SP 3) diberikan manakala dalam masa berlaku sanksi SP 2, karyawan melakukan salah satu jenis pelanggaran yang diatur dalam mengulangi melakukan salah satu jenis pelanggaran yang diatur dalam sanksi SP 1.
 - Surat Peringatan Pertama dan Terakhir (SPPT) diberikan manakala karyawan melakukan salah satu jenis pelanggaran yang diatur dalam Surat Peringatan Pertama dan Terakhir (SPPT).
- (7) Berikut adalah tingkat pelanggaran Surat Peringatan Pertama (SP1):
- Datang terlambat tanpa izin dari atasan langsung:
 - 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) menit sebanyak 2 (dua) kali dalam satu bulan kalender.
 - Lebih dari 5 (lima) menit sampai dengan 1 (satu) jam sebanyak 1 (satu) kali dalam satu bulan kalender.
 - Mangkir kerja 1 (satu) hari atau 2 (dua) hari.
 - Hadir jam kerja normal tetapi lupa melakukan absensi *finger print* atau *face print* sebanyak 3 (tiga) kali dalam satu bulan kalender tanpa alasan yang tidak dapat diterima.
 - Meninggalkan tempat kerja atau pulang awal sebanyak 1 (satu) kali tanpa izin dari atasan.
 - Tidak mematuhi tata tertib yang berlaku di Departemen.
 - Berhenti atau memarkirkan kendaraan bukan pada tempat yang telah ditentukan tanpa ada alasan yang dapat dibenarkan atau bukan dalam keadaan darurat.
 - Tidak menjalankan kewajiban untuk memberitahukan perubahan informasi tentang identitas diri Karyawan (termasuk nomor kontak, status pernikahan, anggota keluarga, alamat dan lainnya) kepada Perusahaan.
 - Menerima tamu pribadi selama jam kerja tanpa seizin atasan atau bukan di tempat yang telah ditentukan.
 - Makan selama jam kerja kecuali atas seizin atasan.
 - Membuang sampah bukan pada tempatnya.
 - Mengotori lingkungan Perusahaan, baik tempat kerja, mess, area publik, dan lainnya.
 - Mengganggu ketenangan dan ketertiban dalam lingkungan kerja.
 - Tidak mengenakan seragam sesuai dengan ketentuan saat jam kerja.
 - Tidak mengenakan kartu Tanda Pengenal Karyawan selama jam kerja dan tidak ada alasan yang dapat diterima.
 - Mengobrol saat jam kerja, meninggalkan lokasi kerja ke lokasi kerja lain, bermain, gosip/mendiskusikan benar atau salah orang lain.
 - Tidak mengambil dokumen yang dikeluarkan oleh perusahaan dengan segera, dan



tidak dapat mengumpulkan data/bahan yang dibutuhkan oleh departemen fungsional perusahaan dalam waktu yang ditentukan.

- q. Tidak menghemat penggunaan air, listrik, makanan yang disediakan oleh kantin sesuai ketentuan dan terjadi pemborosan yang serius.
- r. Tidak menjalankan prosedur administrasi sesuai dengan persyaratan yang ditentukan.
- s. Berbicara dengan suara keras atau ribut dalam Kawasan Industri ataupun di asrama sehingga mengganggu orang yang sedang bekerja atau istirahat.
- t. Berpakaian tidak sopan di tempat umum.
- u. Membaca buku, majalah atau mengurus urusan pribadi lainnya selama jam kerja tanpa mengakibatkan *accident*.
- v. Beristirahat tidak pada tempat-tempat yang telah ditentukan.
- w. Menerima tamu pribadi bukan di tempat yang telah ditentukan.
- x. Tidak mengikuti ujian yang dilaksanakan oleh perusahaan tanpa keterangan.
- y. Melakukan pelecehan dengan cara bersulut terhadap karyawan lainnya apabila karyawan lainnya merasa keberatan.
- z. Memelihara hewan di area perusahaan secara pribadi (terkecuali hewan hias ikan atau kura-kura) dan harus melakukan penanganan dalam batas waktu tertentu.
- aa. Mendiskusikan gaji orang lain secara terbuka atau secara pribadi.
- ab. Tidak dapat menyelesaikan instruksi atasan atau perintah kerja sesuai dengan batas waktunya yang telah ditentukan dan tidak melaporkannya.
- ac. Tidak melakukan tindak lanjut/perbaikan atas keluhan/komplain terkait tugas dan tanggungjawabnya dan telah ditegur oleh atasan atau telah dikomplain oleh pelanggan (*user/buyer*) atau departemen lain sehingga tetap terjadi teguran/komplain yang berulang dan atau kelalaian tersebut menimbulkan kerugian ringan bagi Perusahaan.
- ad. Tidak mencapai target kerja minimal dalam jangka waktu yang telah ditentukan.
- ae. Berperilaku tidak sopan atau buruk terhadap atasan atau rekan kerja.
- af. Tidak melakukan pengendalian dokumen dan data sesuai dengan prosedur pengendalian dokumen dan data, dan atau kehilangan dokumen atau data yang menjadi tanggungjawabnya.
- ag. Memasuki area pekerjaan lain yang bukan lingkup kerjanya tanpa alasan yang dapat diterima dan tanpa izin dari Perusahaan.
- ah. Tidak mematuhi peraturan khusus di tempat-tempat khusus (ruang arsip, ruang ibadah, ruang kesehatan, ruang baca dan lainnya) yang telah ditetapkan oleh Perusahaan.
- ai. Pada saat jam kerja bermain *game*, menonton video, bermain/mendengar musik, dan membuka laman web yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, atau melakukan hal lain yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaannya.
- aj. Masuk keluar di tempat umum tidak melepaskan sepatu/sandal sesuai dengan peraturan.
- ak. Mempergunakan barang-barang/peralatan milik Perusahaan untuk kepentingan pribadinya tanpa izin dari atasan yang berwenang.
- al. Menyebarluaskan edaran-edaran dalam segala bentuknya dalam lingkungan Perusahaan tanpa izin Pimpinan Perusahaan.



- am. Tidak mematuhi aturan tentang kebersihan dan kerapihan tempat kerja dan alat kerjanya serta lingkungan Perusahaan.
- an. Masuk dan keluar lingkungan perusahaan tidak melalui pintu-pintu resmi yang ditetapkan oleh Perusahaan.
- ao. Menolak pemeriksaan keamanan yang dilakukan sesuai prosedur oleh petugas keamanan Perusahaan.
- ap. Tanpa izin memasuki ruangan atau wilayah kerja lain yang bukan tempat kerjanya dan tidak ada hubungan dengan pekerjaannya.
- aq. Tidak menjaga dan mengamankan barang atau aset yang dipertanggungjawabkan kepadanya.
- ar. Meletakkan benda berharga milik perusahaan pada tempat yang tidak terkunci atau rawan pencurian/kehilangan.
- as. Tidak mengikuti Pemeriksaan Kesehatan Berkala yang dijadwalkan oleh Perusahaan tanpa alasan yang dapat diterima.
- at. Pelanggaran prosedur operasi atau sistem manajemen perusahaan, untuk kondisi yang ringan atau kecelakaan yang disebabkan oleh kelalaian pribadi atau karena kurangnya pengarahan dan pengawasan.
- au. Karyawan penghuni mess Perusahaan membawa siapapun selain penghuni mess lainnya untuk masuk ke dalam mess kecuali atas izin Pimpinan Perusahaan.
- av. Mengoperasikan/menggunakan peralatan teknis yang bukan tanggung jawabnya baik berada di lingkungan kerjanya maupun bukan berada di lingkup kerjanya tanpa seizin atasannya, tanpa mengakibatkan *accident* dan tidak menimbulkan kerugian finansial.
- aw. Meminjamkan atau mengkaryakan peralatan milik Perusahaan yang dipercayakan kepadanya tanpa mengakibatkan *accident* dan tidak menimbulkan kerugian finansial.
- ax. Tidak mengikuti *safety-talk* di area kerja masing-masing tanpa alasan yang dapat diterima.
- ay. Tidak mengikuti Standar Prosedur Kerja dalam melaksanakan pekerjaannya, baik tanpa mengakibatkan *accident* dan tidak menimbulkan kerugian finansial maupun mengakibatkan *accident* yang masuk kategori ringan (kelas 3) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.
- az. Mencorat-coret, mengubah atau melakukan modifikasi pada Alat Pelindung Diri (APD) seperti helm, sepatu, dan lainnya yang menghilangkan fungsi Alat Pelindung Diri (APD) tersebut.
- ba. Melakukan pekerjaan tidak menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) yang ditetapkan di lingkungan kerjanya, baik tanpa mengakibatkan *accident* maupun mengakibatkan *accident* yang masuk kategori ringan (kelas 3) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.
- bb. Membuang limbah Non Bahan Berbahaya dan Beracun (Non B3) baik padat maupun cair pada lingkungan ataupun pada Fasilitas Pabrik secara sembarangan tanpa mengakibatkan *accident* berdasarkan hasil investigasi.
- bc. Berjalan pada jalur yang bukan khusus pejalan kaki (*Out Pedestrian*) atau melintasi area yang dilarang/berbahaya.
- bd. Merokok di area umum yang dilarang (bukan area berbahaya) yang ditandai dengan sign larangan merokok.



- be. Melakukan pekerjaan dengan sambil merokok dan atau mengoperasikan *handphone/tab/laptop*, baik tanpa mengakibatkan *accident* maupun mengakibatkan *accident* yang masuk kategori ringan (kelas 3) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.
- bf. Memakai alat komunikasi selain yang diperintahkan oleh Perusahaan dalam menjalankan pekerjaannya, seperti telepon genggam/*handphone*, *smart-phone*, tab, mini laptop, dan sejenisnya yang dapat menimbulkan bahaya kecelakaan kerja berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.
- bg. Melakukan tindakan tidak aman dan atau membiarkan kondisi tidak aman pada aktivitas pekerjaan, baik tanpa mengakibatkan *accident* maupun mengakibatkan *accident* yang masuk kategori ringan (kelas 3) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.
- bh. Mengoperasikan alat/unit (mesin-mesin, kendaraan, dan lainnya) dengan kecepatan yang tidak sesuai peraturan yang berlaku dengan kelebihan kecepatan hingga 20% (dua puluh persen) hingga 50% (lima puluh persen) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.
- bi. Memasang sambungan atau peralatan listrik ke colokan/sirkuit listrik tanpa izin dari atasan yang berwenang, baik tanpa mengakibatkan *accident* maupun mengakibatkan *accident* yang masuk kategori ringan (kelas 3) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.
- bj. Tidak menjalankan Pemeriksaan dan Pengecekan Harian (P2H) unit dan atau tidak melaporkan ataupun menindaklanjuti laporan kerusakan unit, sehingga unit tetap digunakan dalam keadaan rusak baik tanpa mengakibatkan *accident* maupun mengakibatkan *accident* yang masuk kategori ringan (kelas 3) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.
- bk. Melakukan pekerjaan dengan menggunakan peralatan/material/bahan yang tidak tepat, baik tanpa mengakibatkan *accident* maupun mengakibatkan *accident* yang masuk kategori ringan (kelas 3) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.
- bl. Melakukan pemuatan barang/bahan/material yang tidak tepat atau *overload* tidak sesuai prosedur, baik yang tidak mengakibatkan *accident* maupun mengakibatkan *accident* yang masuk kategori ringan (kelas 3) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.
- bm. Menghilangkan/merusak Sistem Proteksi/Pengaman (*Safety Equipment*) pada suatu peralatan Produksi/Pabrik sehingga membuat sistem Proteksi pada peralatan itu terjadi kegagalan atau tidak berfungsi tanpa mengakibatkan *accident* berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.
- bn. Karyawan dilarang melakukan aktivitas menjual barang dan atau jasa dalam lingkungan perusahaan tanpa izin dari pimpinan perusahaan.
- bo. Lalai dalam melakukan pekerjaan sehingga menyebabkan kecelakaan yang menyebabkan kerugian perusahaan kategori ringan (kelas 3) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.
- bp. Menghilangkan dokumen perusahaan atas kelalaian pribadi.
- bq. Mencoret-coret, mencabut, merusak dan/atau merobek pengumuman yang dikeluarkan atau ditempelkan oleh perusahaan.



- br. Tidak menaati instruksi atau perintah yang layak dari atasan sehingga menimbulkan kerugian bagi Perusahaan.
 - bs. Tidak menaati instruksi atau perintah atasan yang bertujuan mencegah agar tidak terjadi kecelakaan namun belum sampai menimbulkan kerugian.
 - bt. Tidur selama jam kerja, termasuk di dalam tempat ibadah.
 - bu. Tidak cakap dalam menjalankan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya.
 - bv. Melakukan kecurangan dalam tes-tes yang diselenggarakan oleh Perusahaan.
 - bw. Bertindak sengaja menurunkan standar produksi dan atau kualitas tanpa alasan yang bisa diterima seperti misalnya bukan karena faktor kerusakan mekanis atau bahan baku yang tidak mencukupi sehingga menimbulkan kerugian ringan bagi Perusahaan.
 - bx. Mempergunakan peralatan milik Perusahaan untuk membuat atau memperbaiki barang milik pribadi.
 - by. Tidak melaporkan kepada atasan atau ke petugas keamanan apabila terdapat potensi gangguan terhadap keamanan dan ketenteraman seperti potensi terjadinya bahaya kecelakaan, kebakaran, pencurian, penjarahan, perkelahian, keributan dan lainnya.
 - bz. Tidak melaporkan dengan segera informasi atau kondisi yang potensial bisa mengakibatkan terjadinya kerugian Perusahaan.
 - ca. Masuk ke lingkungan perusahaan tanpa persetujuan setelah Karyawan dinyatakan oleh Dokter untuk tidak masuk kerja karena mengidap penyakit menular atau kondisi medis lainnya yang berbahaya bagi dirinya, sesama Karyawan dan lingkungan kerjanya.
 - cb. Tidak melaporkan dengan segera kepada perusahaan apabila ada konflik kepentingan yang timbul berkaitan dengan tanggung jawab Karyawan terhadap pekerjaannya dengan kepentingan anggota keluarga atau kerabat ataupun orang dekat Karyawan lainnya.
 - cc. Dengan sengaja atau lalai sehingga mengakibatkan dirinya dalam keadaan sedemikian rupa sehingga tidak dapat menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
 - cd. Melakukan pekerjaan *lifting*/pengangkatan yang tidak benar ataupun tidak sesuai antara spesifikasi alat dengan beban yang diangkat yang mengakibatkan *accident* yang masuk kategori ringan (kelas 3) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.
 - ce. Salah dalam posisi tubuh saat bekerja atau tidak sesuai kaidah ergonomi yang mengakibatkan accident yang masuk kategori ringan (kelas 3) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.
- (8) Berikut adalah tindakan pelanggaran Surat Peringatan Pertama dan Terakhir (SPPT) :
- a. Mangkir kerja 3 (tiga) hari atau 4 (empat) hari.
 - b. Datang terlambat tanpa izin dari atasan langsung:
 - i. 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) menit sebanyak 5 (lima) kali dalam satu bulan kalender.
 - ii. Lebih dari 5 (lima) menit sampai dengan 1 (satu) jam sebanyak 4 (empat) kali dalam satu bulan kalender.
 - c. Meninggalkan posisi kerja atau pulang awal sebanyak 3 (tiga) kali tanpa izin dari atasan.
 - d. Hadir jam kerja normal tetapi lupa melakukan absensi *finger print* atau *face print* sebanyak 6 (enam) kali dalam satu bulan kalender tanpa alasan yang tidak dapat diterima.
 - e. Tidak menaati penyesuaian jam kerja yang ditentukan oleh perusahaan.



- f. Menolak perintah kerja lembur tanpa suatu alasan yang sah sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku yang dapat diterima dan dibenarkan oleh Perusahaan.
- g. Menghilangkan dokumen atau data vital dan rahasia.
- h. Membawa orang selain Karyawan untuk masuk ke dalam lingkungan perusahaan tanpa izin dari Pimpinan Perusahaan.
- i. Menolak untuk ditugaskan melakukan Perjalanan Dinas tanpa alasan yang dapat diterima.
- j. Merubah atau memodifikasi Tanda Pengenal Karyawan sehingga tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh Perusahaan.
- k. Meminjamkan Tanda Pengenal Karyawan kepada orang lain apapun alasannya.
- l. Menggunakan Tanda Pengenal Karyawan milik Karyawan lain.
- m. Meminjamkan seragam kerja ke orang lain yang bukan karyawan untuk digunakan masuk ke dalam lingkungan Perusahaan.
- n. Tidak melakukan tindak lanjut/perbaikan atas keluhan/komplain terkait tugas dan tanggungjawabnya dan telah ditegur oleh atasannya atau telah dikomplain oleh pelanggan (*user/buyer*) atau departemen lain sehingga tetap terjadi teguran/komplain yang berulang dan atau kelalaian tersebut menimbulkan kerugian berat bagi Perusahaan.
- o. Bertindak sengaja menurunkan standar produksi dan atau kualitas tanpa alasan yang bisa diterima seperti misalnya bukan karena faktor kerusakan mekanis atau bahan baku yang tidak mencukupi sehingga menimbulkan kerugian sedang bagi Perusahaan.
- p. Mengkaryakan peralatan milik Perusahaan yang dipercayakan kepadanya untuk menghasilkan keuntungan pribadi.
- q. Menggunakan peralatan milik Perusahaan untuk melakukan tindakan-tindakan ilegal yang melawan hukum.
- r. Menolak menjalani pelatihan yang diperintahkan oleh Perusahaan.
- s. Menolak atau tidak memberikan laporan pelatihan yang telah diikuti Karyawan atas perintah dan biaya Perusahaan.
- t. Menolak mutasi tanpa alasan yang dapat diterima.
- u. Menggunakan jabatan/wewenang untuk menutupi pelanggaran peraturan yang dilakukannya atau dilakukan oleh bawahan dan teman, atau untuk melakukan keswenang-wenangan terhadap karyawan lain dan bawahan.
- v. Bersikap tidak pantas seperti mengeluarkan kata-kata kotor, memaki, mengutuk, menghina, menggebrak meja, membanting barang, mengacungkan jari tengah dan tindakan tidak pantas lainnya yang diarahkan ke atasan, Karyawan lain atau tamu Perusahaan.
- w. Mengeluarkan pernyataan-pernyataan yang merugikan nama baik Perusahaan baik secara lisan, tulisan, gambar maupun video melalui seluruh *platform* media.
- x. Melakukan kegiatan politik selama jam kerja atau di dalam lingkungan Perusahaan, dan menggunakan kedudukannya untuk mempromosikan partai politik atau kepentingan politik.
- y. Melakukan kegiatan usaha sejenis yang dapat menimbulkan benturan kepentingan.
- z. Tidak melaporkan kepada atasan ketika menemukan masalah yang tidak terduga atau



- menyembunyikan informasinya.
- aa. Menganggu ketertiban kegiatan umum yang dilaksanakan oleh perusahaan atau departemen.
 - ab. Ketidaktaatan kepada manajemen, dengan sengaja menunda pekerjaan atau memperlambat pekerjaan dan mempengaruhi operasi normal perusahaan, menyebabkan kerugian dan efek buruk pada perusahaan.
 - ac. Melakukan tindakan-tindakan yang berpotensi menimbulkan keonaran/keributan seperti menyebarkan desas-desus atau hoaks, menghasut atau memprovokasi Karyawan lain untuk melawan hukum atau Perusahaan.
 - ad. Menyebarluaskan atau mengunggah atau mempublikasikan gambar-gambar atau video-video tentang Perusahaan dan Kawasan IMIP tanpa seizin Pimpinan Perusahaan yang berakibat merugikan Perusahaan.
 - ae. Membawa barang selundupan ke dalam lingkungan Perusahaan.
 - af. Meminta atau mengumpulkan sumbangan dalam bentuk apapun di lingkungan Perusahaan tanpa seizin Pimpinan Perusahaan.
 - ag. Menyelenggarakan/menghadiri pertemuan atau mengedarkan/menempelkan poster, plakat, surat edaran, selebaran, brosur atau sejenisnya yang tidak ada kaitannya dengan kepentingan Perusahaan di dalam lingkungan Perusahaan.
 - ah. Karyawan melakukan pemotretan udara dengan menggunakan *drone* atau alat sejenis lainnya di dalam lingkungan perusahaan tanpa seizin dari Pimpinan Perusahaan.
 - ai. Menyebarluaskan atau mengunggah atau mempublikasikan rekaman video/gambar atas kejadian kecelakaan kerja dan korban ke media sosial atau media lainnya tanpa seizin Pimpinan Perusahaan.
 - aj. Melakukan aksi pemogokan kerja yang tidak sah atau tidak melalui prosedur/tata cara peraturan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku sehingga mengganggu kegiatan produksi/operasional Perusahaan.
 - ak. Memperjualbelikan seragam kerja dan Alat Pelindung Diri (APD) yang diberikan oleh Perusahaan kepada pihak lain untuk menghasilkan keuntungan pribadi.
 - al. Menghentikan atau menghambat proses kegiatan produksi/operasional Perusahaan ketika masih dalam proses kegiatan penyelesaian keluhan/pengaduan/saran sehingga merugikan Perusahaan.
 - am. Kedapatan menyimpan barang milik Perusahaan tanpa alasan yang sah.
 - an. Tidak mencapai target penjualan minimal dalam jangka waktu yang sudah disepakati.
 - ao. Mengemudi kendaraan pribadi masuk ke dalam lingkungan perusahaan tanpa izin dari Perusahaan.
 - ap. Menginstruksikan dan atau mengizinkan Karyawan lain untuk mengemudikan unit kendaraan atau alat berat milik Perusahaan apabila Karyawan yang diinstruksikan dan atau diizinkan tidak memiliki Surat Izin Mengemudi Perusahaan (SIMPER) kecuali dalam kondisi darurat.
 - aq. Mengemudikan alat/unit kendaraan milik Perusahaan tanpa memiliki Surat Izin Mengemudi (SIM) dan Surat Izin Mengemudi Perusahaan (SIMPER) dan tanpa wewenang untuk menjalankannya kecuali dalam kondisi darurat.



- ar. Mengendarai kendaraan dengan sambil bermain handphone/tab/laptop tanpa mengakibatkan accident.
- as. Menolak menggunakan alat-alat/perlengkapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja sebagaimana mestinya dalam melaksanakan pekerjaannya.
- at. Dengan sengaja tidak melakukan tindakan pertolongan saat terjadi kecelakaan kerja meskipun kondisi area telah aman dan terkendali dari potensi bahaya lain di sekitarnya.
- au. Merokok (termasuk mengeluarkan rokok) di area yang berisiko terdapat kebakaran atau ledakan tanpa mengakibatkan *accident*.
- av. Membuang limbah Bahan Berbahaya dan Beracun (B3) pada lingkungan ataupun pada Fasilitas Pabrik secara sembarangan tanpa mengakibatkan *accident* berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.
- aw. Membuang limbah Non Bahan Berbahaya dan Beracun (Non B3) baik padat maupun cair pada lingkungan ataupun pada Fasilitas Pabrik secara sembarangan yang mengakibatkan *accident* berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.
- ax. Tidak mengikuti Standar Prosedur Kerja dalam melaksanakan pekerjaannya yang mengakibatkan *accident* yang masuk kategori sedang (kelas 2) atau berat (kelas 1) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.
- ay. Melakukan pekerjaan dengan sambil merokok dan atau mengoperasikan *handphone/tab/laptop* yang mengakibatkan *accident* yang masuk kategori sedang (kelas 2) atau berat (kelas 1) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.
- az. Melakukan pekerjaan tidak menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) yang ditetapkan di lingkungan kerjanya, mengakibatkan *accident* yang masuk kategori sedang (kelas 2) atau berat (kelas 1) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.
- ba. Memfasilitasi atau mengikuti *training* alat/unit kendaraan secara ilegal di dalam lingkungan Perusahaan dan atau di luar lingkungan Perusahaan namun menggunakan nama dan fasilitas Perusahaan tanpa izin dari Pimpinan Perusahaan.
- bb. Memberikan tumpangan dan atau menumpang kendaraan atau alat berat yang dilarang membawa penumpang kecuali dalam kondisi darurat.
- bc. Mengoperasikan/menggunakan peralatan teknis yang memiliki risiko terjadinya *accident* tinggi yang bukan menjadi kewenangannya dan bukan berada di lingkup kerjanya tanpa seizin atasan mengakibatkan accident yang masuk kategori sedang (kelas 2) atau berat (kelas 1) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.
- bd. Menghilangkan/merusak Sistem Proteksi/Pengaman (*Safety Equipment*) pada suatu peralatan Produksi/Pabrik sehingga membuat sistem Proteksi pada peralatan itu terjadi kegagalan atau tidak berfungsi, yang mengakibatkan *accident* yang masuk kategori ringan (kelas 3) atau sedang (kelas 2) atau berat (kelas 1) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.
- be. Tidak mengikuti Standar Prosedur Kerja dalam melaksanakan pekerjaannya, mengakibatkan *accident* yang masuk kategori sedang (kelas 2) atau berat (kelas 1) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.
- bf. Melakukan tindakan tidak aman dan atau membiarkan kondisi tidak aman pada aktivitas pekerjaan yang mengakibatkan kerugian financial atau *accident* yang masuk kategori sedang (kelas 2) atau berat (kelas 1) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.



- bg. Mengoperasikan alat/unit (mesin-mesin, kendaraan, dan lainnya) dengan kecepatan yang tidak sesuai peraturan yang berlaku dengan kelebihan kecepatan lebih dari 50% (lima puluh persen) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.
- bh. Tidak menjalankan/melaporkan Pemeriksaan dan Pengecekan Harian (P2H) unit dan atau tidak menindaklanjuti laporan yang diterima terkait kerusakan unit sehingga unit tetap digunakan dalam keadaan rusak yang mengakibatkan *accident* yang masuk kategori sedang (kelas 2) atau berat (kelas 1) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.
- bi. Memaksakan menggunakan unit dan peralatan yang telah dilaporkan rusak yang mengakibatkan *accident* berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.
- bj. Melakukan pekerjaan dengan menggunakan peralatan/material/bahan yang tidak tepat yang mengakibatkan *accident* yang masuk kategori sedang (kelas 2) atau berat (kelas 1) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.
- bk. Melakukan pemuatan barang/bahan/material yang tidak tepat atau *overload* tidak sesuai prosedur yang mengakibatkan *accident* yang masuk kategori sedang (kelas 2) atau berat (kelas 1) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.
- bl. Melakukan pekerjaan *lifting/pengangkatan* yang tidak benar ataupun tidak sesuai antara spesifikasi alat dengan beban yang diangkat yang mengakibatkan *accident* yang masuk kategori sedang (kelas 2) atau berat (kelas 1) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.
- bm. Salah dalam posisi tubuh saat bekerja atau tidak sesuai kaidah ergonomi yang mengakibatkan *accident* yang masuk kategori sedang (kelas 2) atau berat (kelas 1) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.
- bn. Memasang sambungan atau peralatan listrik ke colokan/sirkuit listrik tanpa izin atasan yang berwenang yang mengakibatkan *accident* yang masuk kategori sedang (kelas 2) atau berat (kelas 1) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.
- bo. Lalai dalam melakukan pekerjaan sehingga menyebabkan kecelakaan yang menyebabkan kerugian perusahaan kategori sedang (kelas 2) atau berat (kelas 1) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.

Pasal 44. Pemutusan Hubungan Kerja dan alasannya

- (1) Dalam masa berlakunya Surat Peringatan Ketiga (SP 3) atau Surat Peringatan Pertama dan Terakhir (SPPT) karyawan yang mendapatkan sanksi Surat Peringatan Pertama (SP 1) atau Surat Peringatan Pertama dan Terakhir (SPPT) dapat di putus hubungan kerjanya.
- (2) Karyawan yang mangkir kerja selama 5 (lima) hari kerja atau lebih secara berturut turut dan telah dilakukan pemanggilan sebanyak 2 (dua) kali secara patut dapat diputus hubungan kerjanya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Karyawan yang melakukan tindakan-tindakan berikut dapat diputus hubungan kerjanya karena alasan mendesak:
 - a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik Perusahaan, termasuk tidak terbatas pada:
 - i. Membawa senjata api, senjata tajam atau barang-barang yang membahayakan ke dalam lingkungan Perusahaan kecuali sebagai alat kerja dan atas seizin Pimpinan Perusahaan.



- ii. Menggunakan nama Perusahaan untuk melakukan tindak kejahatan penipuan.
 - iii. Meminjamkan atau menggunakan legalitas atau identitas orang lain untuk bekerja atau melakukan aktivitas pekerjaan di dalam Perusahaan.
 - iv. Masuk kerja ke perusahaan dengan cara memalsukan kualifikasi akademik, pengalaman, atau dengan metode lain yang tidak benar.
 - v. Memalsukan tanda tangan orang lain, yang apabila berdampak sangat serius terhadap Perusahaan maka bisa dilaporkan ke ranah hukum.
 - vi. Mengambil barang/uang tanpa hak atau tanpa seizin pemiliknya.
 - vii. Membawa barang/aset yang berasal dari dalam Perusahaan tanpa adanya izin tertulis dari Pimpinan Perusahaan.
 - viii. Memindahkan barang milik Perusahaan dari tempatnya dengan niat untuk dimilikisendiri atau untuk dimiliki oleh orang lain.
 - ix. Mencuri dan atau menjarah/merambah barang/aset milik Perusahaan.
 - x. Melakukan korupsi harta benda milik Perusahaan.
 - xi. Menduplikat dan memperbanyak program komputer milik Perusahaan untuk kepentingan diri sendiri atau pihak lain di luar Perusahaan.
 - xii. Menerima sejumlah uang dan atau lainnya dari orang lain dengan menjanjikan kepada mereka peluang diterima bekerja di perusahaan-perusahaan yang ada di dalam lingkungan perusahaan.
 - xiii. Terlibat dalam setiap kegiatan yang bersaing dengan usaha Perusahaan atau yangmerugikan kepentingan Perusahaan.
 - xiv. Memberikan kemudahan kepada pemasok/*supplier*, kontraktor atau pihak luar lainnya yang karena kemudahan tersebut dapat menyebabkan kerugian pada Perusahaan.
 - xv. Meminta atau menerima hadiah komisi atau kupon dalam bentuk apapun atas setiap jenis jasa ataupun kegiatan yang diberikan atau diterima kepada dan oleh pihak manapun sehubungan dengan kegiatan usaha Perusahaan.
 - xvi. Menerima pemberian imbalan jasa dari siapapun sehingga secara langsung maupun tidak langsung merugikan Perusahaan.
 - xvii. Menyalahgunakan hak, jabatan dan fasilitas yang diberikan Perusahaan untuk kepentingan dan keuntungan pribadi ataupun pihak ketiga lainnya di luar ketentuan yang berlaku dan dapat merugikan Perusahaan secara langsung maupun tidak langsung.
 - xviii. Bekerja untuk dan/atau pada perusahaan lain, baik sebagai tenaga kerja harian, karyawan kontrak, karyawan tetap maupun konsultan.
 - xix. Bekerja pada pihak lain atau mempunyai usaha sendiri yang dapat mengganggu pelaksanaan tugasnya di Perusahaan.
 - xx. Memberikan konsultasi atau pelatihan di bidang bisnis dan manajemen kepada pihak lain yang merupakan kompetensi dan atau rahasia Perusahaan tanpa seizin atasan; dan
 - xxi. Melakukan atau membantu dalam kegiatan usaha pribadi dalam lingkungan Perusahaan yang dapat menimbulkan konflik kepentingan.
- b. Memberikan keterangan palsu atau dipalsukan sehingga merugikan perusahaan, termasuk tidak terbatas pada:



- i. Memalsukan dokumen pribadi atau dengan cara lain yang tidak dibenarkan untuk masuk kerja ke Perusahaan, baik pemalsuan Ijazah, Identitas Diri, Sertifikat, Surat Izin Mengemudi, Surat Pengalaman Kerja, Isi Pengalaman Kerja yang tidak benar, dan lainnya.
- ii. Memanipulasi Laporan Perjalanan Dinas.
- iii. Menuliskan dan/atau mengisikan daftar hadir orang lain atau daftar hadirnya diisikan/dituliskan oleh orang lain dengan sepengetahuannya, baik secara manual maupun dengan menggunakan mesin absensi.
- iv. Memalsukan Surat Keterangan Sakit (SKS).
- v. Memberikan atau membuat keterangan/laporan/pengakuan palsu untuk tujuan apapun termasuk untuk tujuan menutupi kesalahan atasan atau departemen sehingga berakibat pengaruh buruk terhadap Perusahaan.
- vi. Memfitnah, menghasut, dan menyebarkan rumor yang merugikan Perusahaan.
- vii. Menyebarluaskan informasi negatif yang berisi tuduhan, fitnah, berita palsu desas-desus/rumor (*hoaks*) atau bernaluansa SARA ke dalam media sosial dan lainnya sehingga berakibat pengaruh buruk terhadap Perusahaan; dan
- viii. Melakukan tindak kebohongan yang menyebabkan Perusahaan atau pihak ketiga menderita kerugian.
- c. Membawa, menyimpan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan Perusahaan.
- d. Mabuk atau meminum minuman keras di area kerja, termasuk tidak terbatas pada:
 - i. Masuk ke dalam area kerja dalam keadaan mabuk dan atau dalam kondisi lainnya yang membahayakan; dan
 - ii. Bekerja di bawah pengaruh alkohol dan atau obat terlarang.
- e. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian, termasuk tidak terbatas pada:
 - i. Melakukan pelecehan seksual dalam segala bentuknya; dan
 - ii. Melakukan segala macam bentuk perjudian termasuk melakukan aktivitas perjudian *online* di waktu dan lokasi kerja serta di lingkungan Perusahaan.
- f. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha dilingkungan perusahaan, termasuk tidak terbatas pada :
 - i. Berbuat onar.
 - ii. Memukul rekan kerja.
 - iii. Melakukan pemerasan terhadap teman kerja atau Perusahaan atau pihak-pihak lain yang menjadi rekanan Perusahaan.
- g. Membujuk teman sekerja atau orang lain untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, termasuk tidak terbatas pada:
 - i. Menghasut teman sekerja atau atasan/pihak manajemen untuk melakukan tindakan-tindakan yang merugikan Perusahaan.
 - ii. Menghasut dan atau memprovokasi Karyawan lain atau atasan/pihak manajemen untuk melawan hukum dan atau Perusahaan; dan
 - iii. Menghasut tindakan mogok kerja secara ilegal yakni mogok kerja yang tidak sesuai dengan persyaratan sebagaimana yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- h. Kekerasan Seksual di tempat kerja, termasuk tidak terbatas pada:



- i. Melakukan pelecehan psikologis atau emosional seperti pemintaan, atau ajakan rayuan yang berulang-ulang dan tidak diinginkan, atau ajakan kencan yang tidak diharapkan, atau penghinaan atau celaan yang bersifat seksual;
- ii. Melakukan pelecehan seksual fisik, seperti perbuatan seksual secara fisik yang ditujukan terhadap tubuh, atau keinginan seksual, dan/atau organ reproduksi dengan maksud merendahkan harkat dan martabat karyawan berdasarkan seksualitas, antara lain mencium, atau menepuk, atau mencubit, atau menempelkan tubuh penuh nafsu.
- iii. Melakukan perekaman dan/atau mengambil gambar atau tangkapan layar yang bermuatan seksual di luar kehendak atau tanpa persetujuan karyawan yang menjadi objek perekaman atau gambar atau tangkapan layar;
- iv. Mentransmisikan informasi elektronik dan/atau dokumen elektronik yang bermuatan seksual di luar kehendak penerima yang ditujukan terhadap keinginan seksual;
- i. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan termasuk tidak terbatas pada:
 - i. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja.
 - ii. Merokok di area yang berpotensi terjadinya kebakaran atau ledakan yang mengakibatkan *accident*.
 - iii. Dengan sengaja membuat atau menyalakan api di tempat yang ada tanda larangan menyalakan api berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.
 - iv. Melakukan pekerjaan dengan sambil merokok dan atau mengoperasikan *handphone/tab/laptop* dan bercanda yang mengakibatkan *accident* yang masuk kategori *fatality* berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.
 - v. Tidak mengikuti Standar Prosedur Kerja dalam melaksanakan pekerjaannya yang mengakibatkan *accident* yang masuk kategori *fatality* berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.
 - vi. Melakukan pekerjaan tidak menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) yang ditetapkan di lingkungan kerjanya yang mengakibatkan *accident* yang masuk kategori *fatality* berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.
 - vii. Memasang sambungan atau peralatan listrik ke colokan/sirkuit listrik tanpa izin atasan yang berwenang yang mengakibatkan *accident* yang masuk kategori *fatality* berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.
 - viii. Memakai kendaraan pribadi dalam lingkungan perusahaan tanpa ada Legalitas (SIM dan SIMPER) yang mengakibatkan *accident* yang masuk kategori *fatality* berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.
 - ix. Mengemudikan alat/unit kendaraan milik Perusahaan tanpa memiliki Surat Izin Mengemudi (SIM) dan Surat Izin Mengemudi Perusahaan (SIMPER) dan tanpa wewenang menjalankannya yang mengakibatkan *accident* yang masuk kategori *fatality* berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.
 - x. Memfasilitasi atau mengikuti *training* alat/unit kendaraan secara ilegal di dalam lingkungan perusahaan dan atau di luar lingkungan perusahaan namun



- menggunakan nama dan fasilitas perusahaan tanpa izin dari Pimpinan Perusahaan yang mengakibatkan *accident* yang masuk kategori *fatality* berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.
- xi. Menghilangkan/merusak Sistem Proteksi/Pengaman (*Safety Equipment*) pada suatu peralatan Produksi/Pabrik sehingga membuat sistem Proteksi pada peralatan itu terjadi kegagalan atau tidak berfungsi yang mengakibatkan *accident* yang masuk kategori *fatality* berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.
 - xii. Melakukan tindakan tidak aman dan atau membiarkan kondisi tidak aman pada aktivitas pekerjaan yang mengakibatkan kerugian perusahaan/*accident* yang masuk kategori *fatality* berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.
 - xiii. Mengoperasikan alat/unit (mesin-mesin, kendaraan, dan lainnya) dengan kecepatan yang tidak sesuai peraturan yang berlaku dengan kelebihan kecepatan yang mengakibatkan *accident* yang masuk kategori *fatality* berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.
 - xiv. Tidak menjalankan/melaporkan Pemeriksaan dan Pengecekan Harian (P2H) unit dan atau tidak menindaklanjuti laporan yang diterima terkait kerusakan unit sehingga unit tetap digunakan dalam keadaan rusak yang mengakibatkan *accident* yang masuk kategori *fatality* berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.
 - xv. Memaksakan menggunakan unit dan peralatan yang telah dilaporkan rusak yang mengakibatkan *accident* yang masuk kategori *fatality* berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.
 - xvi. Penggunaan peralatan yang tidak tepat/salah yang mengakibatkan *accident* yang masuk kategori *fatality* berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.
 - xvii. Melakukan pekerjaan dengan menggunakan peralatan/material/bahan yang tidak tepat yang mengakibatkan *accident* yang masuk kategori *fatality* berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.
 - xviii. Melakukan pemuatan barang/bahan/material yang tidak tepat atau *overload* tidak sesuai prosedur yang mengakibatkan *accident* yang masuk kategori *fatality* berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.
 - xix. Mengoperasikan/menggunakan peralatan teknis yang memiliki risiko terjadinya *accident* yang tinggi yang bukan menjadi kewenangannya dan bukan berada di lingkup kerjanya tanpa seizin atasan yang mengakibatkan *accident* yang masuk kategori *fatality* berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.
 - xx. Melakukan pekerjaan *lifting/pengangkatan* yang tidak benar ataupun tidak sesuai antara spesifikasi alat dengan beban yang diangkat yang mengakibatkan *accident* yang masuk kategori *fatality* berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.
 - xxi. Salah dalam posisi tubuh saat bekerja atau tidak sesuai kaidah ergonomi yang mengakibatkan *accident* yang masuk kategori *fatality* berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.
 - xxii. Lalai dalam melakukan perkerjaan sehingga menyebabkan kecelakaan yang menyebabkan kerugian perusahaan yang masuk kategori *fatality* berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.
 - xxiii. Membuang limbah Bahan Berbahaya dan Beracun (B3) pada lingkungan ataupun pada Fasilitas Pabrik secara sembarangan yang mengakibatkan



- accident* berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.
- xxiv. Membuang limbah Non Bahan Berbahaya dan Beracun (Non B3) baik padat maupun cair pada lingkungan ataupun pada Fasilitas Pabrik secara sembarangan yang mengakibatkan *accident* yang masuk kategori *fatality* berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.
 - xxv. Bertindak sengaja menurunkan standar produksi dan atau kualitas tanpa alasan yang bisa diterima seperti misalnya bukan karena faktor kerusakan mekanis atau bahan baku yang tidak mencukupi sehingga menimbulkan kerugian berat (kelas 1) bagi Perusahaan.
 - j. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara atau menyebarkan dan/atau menjual informasi rahasia dan/atau hak paten ke pihak luar Perusahaan.
 - k. Tidak menaati instruksi atau perintah yang layak dari atasan sehingga menimbulkan kerugian berat bagi Perusahaan.
 - l. Dengan sengaja menunda pekerjaan atau memperlambat pekerjaan dan mempengaruhi kelancaran operasional perusahaan sehingga menimbulkan kerugian berat bagi perusahaan.
 - m. Melakukan perbuatan lain di lingkungan perusahaan yang diancam pidana.
- (4) Pelanggaran sebagaimana dimaksud di atas harus didukung dengan terpenuhinya salah satu bukti sebagai berikut:
- a. Karyawan tertangkap tangan;
 - b. Ada pengakuan dari Karyawan; dan atau
 - c. Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di Perusahaan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) bukti dan terpenuhinya unsur-unsur pelanggaran.

Pasal 45. Ganti Rugi

- (1) Sanksi ganti rugi dikenakan kepada Karyawan karena kesengajaan atau kelalaian Karyawan sehingga melanggar peraturan-peraturan yang telah ditetapkan Perusahaan.
- (2) Perbuatan sengaja atau lalai yang dilakukan Karyawan sehingga menyebabkan kerusakan barang atau kerugian lainnya baik milik Perusahaan maupun milik pihak ketiga dikenai sanksi ganti rugi sesuai dengan peraturan yang berlaku berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.
- (3) Karyawan yang melakukan pembayaran ganti rugi secara angsuran, maka Perusahaan memastikan untuk membayarkan upah pokok + tunjangan tetap karyawan setiap bulan sebesar 50% (lima puluh persen) atau diatasnya.
- (4) Karyawan menanggung seluruh kerugian yang ditimbulkannya apabila disebabkan oleh kesengajaan.
- (5) Perhitungan ganti rugi untuk kerugian alat/unit kendaraan akibat kelalaian yang ditanggung Karyawan adalah sebagai berikut:
 - a. Unit kendaraan ringan, Bus, truk 6 roda dan kendaraan lainnya yang sejenis sebesar 50% (lima puluh persen) dari total nilai kerugian.
 - b. Unit Dump-Truck, Mobile-Trailler, Loader, Excavator, Grader, Bomb Truck, Forklift,



- Mixer, Dozer, Compact, Hoist Crane dan kendaraan lainnya yang sejenis sebesar 40% (empat puluh persen) dari total nilai kerugian.
- c. Crane dan Mobile Crane, HD dan kendaraan lainnya yang sejenis sebesar 30% (tiga puluh persen) dari total nilai kerugian.
 - (6) Perhitungan ganti rugi untuk kerugian non alat/non unit kendaraan akibat kelalaian adalah 50% (lima puluh persen) dari total nilai kerugian.
 - (7) Dana ganti rugi digunakan semata-mata untuk perbaikan alat/unit yang mengalami kerusakan.
 - (8) Perhitungan ganti rugi mengacu pada kerusakan yang diakibatkan karena *accident* berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.
 - (9) Jika Karyawan telah dikenakan sanksi ganti rugi atas kerugian yang diakibatkannya, maka tidak dikenakan sanksi denda.
 - (10) Dalam kasus dimana Karyawan menggunakan kendaraan pribadi ke dalam lingkungan perusahaan dan kemudian mengakibatkan timbulnya kerugian Perusahaan maka Karyawan harus mengganti 100% (seratus persen) dari jumlah total kerugian yang diakibatkannya.

Pasal 46. Skorsing

- (1) Ketika karyawan melakukan tindakan pelanggaran peraturan atau pelanggaran hukum dan dalam proses investigasi atau proses pemutusan hubungan kerja, Perusahaan dapat memberlakukan skorsing kepada Karyawan.
- (2) Selama Karyawan menjalani skorsing Karyawan tetap mendapatkan upah sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- (3) Apabila Karyawan bekerja untuk dan atau pada perusahaan lain selama menjalani skorsing, maka Karyawan dianggap mengundurkan diri.

Pasal 47. Demosi dan Pemindahan Jabatan

- (1) Perusahaan berwenang melakukan demosi dan/atau pemindahan jabatan Karyawan yang tidak cakap dalam tugas sesuai dengan jabatan yang diembannya.
- (2) Upah disesuaikan pada perubahan jabatan, namun penurunan upah serendah-rendahnya tidak lebih rendah dari upah minimum yang diatur oleh ketentuan yang berlaku.
- (3) Demosi dan atau pemindahan jabatan karyawan diatur melalui Teknis Pelaksanaan.

BAB X. KOMPENSASI DAN BENEFIT

Pasal 48 Ketentuan Umum Tentang Kompensasi dan Benefit

- (1) Perusahaan memberikan kompensasi dan benefit kepada Karyawan dengan mengacu pada kemampuan Perusahaan yang diatur dengan merujuk kepada ketentuan dalam ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Perusahaan memberikan kompensasi kepada Karyawan berupa upah dan pendapatan non upah:
 - a. Upah terdiri dari Upah Pokok, Tunjangan Tetap dan Tunjangan Tidak Tetap.
 - b. Pendapatan Non Upah terdiri Tunjangan Hari Raya, Tunjangan Kehadiran Hari Raya, Fasilitas Makan dan Transportasi, Fasilitas pengobatan, BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, Cuti Kunjungan Keluarga (*family visit*), dan Bonus.



Pasal 49. Upah

- (1) Perusahaan membayarkan upah kepada karyawan setiap akhir bulan atau paling lambat tanggal 3 (tiga) bulan berikutnya serta jika ada perubahan akan disampaikan melalui surat pemberitahuan.
- (2) Komponen Upah meliputi:
 - a. Upah Pokok
 - b. Tunjangan Tetap:
 - i. Tunjangan Lokasi.
 - ii. Tunjangan Perumahan.
 - iii. Tunjangan Keluarga.
 - c. Tunjangan Tidak Tetap:
 - i. Tunjangan Kehadiran.
 - ii. Tunjangan *Shift* malam.
 - iii. Tunjangan Masa Kerja.
- (3) Komponen upah karyawan yang dimaksud pada ayat (2) disesuaikan dengan tingkatan/levelKaryawan.
- (4) Perusahaan menetapkan Struktur dan Skala Upah dengan tidak melanggar ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Pedoman penetapan struktur skala upah karyawan akan ditetapkan melalui Surat Keputusan Direksi tersendiri.
- (5) Perusahaan menerapkan prinsip Upah Tidak Dibayar sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku yakni bagi karyawan yang mangkir kerja dan atau izin di luar ketentuan perundang-undangan.

Pasal 50. Pendapatan Non Upah dan Fasilitas

- (1) Pendapatan non-Upah diberikan kepada karyawan tertentu berupa:
 - a. Bonus Kinerja berdasarkan Jabatan.
 - b. Bonus Kinerja berdasarkan performa kerja.
 - c. Bonus Produksi.
- (2) Perusahaan memberikan Tunjangan Kehadiran di Hari Raya, BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan, Cuti Kunjungan Keluarga (*family visit*).
- (3) Tunjangan Hari Raya Keagamaan:
 - a. Perusahaan memberikan Tunjangan Hari Raya Keagamaan 1 (satu) kali setahun kepada karyawan yang telah mempunyai masa kerja sekurang-kurangnya 1 (satu) bulan yang dibayarkan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaannya.
 - b. Besarnya Tunjangan Hari Raya Keagamaan ditetapkan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, yakni bagi Karyawan yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan atau lebih diberikan tunjangan hari raya keagamaan.
 - c. Bagi karyawan yang masa kerjanya telah mencapai 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan akan diberikan Tunjangan Hari Raya Keagamaan secara proposional.
 - d. Karyawan dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang berakhir hubungan kerjanya sebelum Hari Raya Keagamaan tidak berhak atas Tunjangan Hari Raya Keagamaan.



- e. Karyawan dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang berakhir hubungan kerjanya dalam kurun waktu 30 hari sebelum hari raya keagamaan berhak menerima Tunjangan Hari Raya Keagamaan.
- (4) Fasilitas Makan dan Transportasi
- a. Perusahaan memberikan makan untuk setiap hari masuk kerja 1 (satu) kali setiap periode kerja/shift kepada setiap karyawan yang bekerja di *site*.
 - b. Perusahaan dapat memberikan fasilitas transportasi dalam lingkungan kerja.
- (5) Fasilitas pengobatan:
- a. Perusahaan mengikutsertakan karyawan dan anggota keluarganya pada program BPJS Kesehatan.
 - b. Perusahaan tidak ikut menanggung untuk biaya pengobatan/perawatan berdasarkan tindakan atau keadaan sebagai berikut:
 - i. Percobaan bunuh diri.
 - ii. Perkelahian dan atau tindak kekerasan yang bertentangan dengan hukum dan ketertiban sosial.
 - iii. Penyakit menular seksual.
 - iv. AIDS.
 - v. Penggunaan barang selundupan, narkoba, alkohol dan zat adiktif lainnya atau penggunaan obat-obatan tanpa nasihat medis.
 - vi. Operasi kecantikan atas keinginan pribadi.
 - vii. Penyakit/kecacatan khusus yang telah ada sebelum masuk kerja.
 - viii. Kehamilan di luar nikah.
 - ix. Menolak pengobatan dan perawatan yang diputuskan oleh dokter perusahaan.
 - x. Pemeriksaan kesehatan pribadi (pemeriksaan medis umum) tanpa rekomendasi dari dokter perusahaan.
- (6) Karyawan dapat mengajukan Cuti Kunjungan Keluarga (Family Visit) sesuai dengan prosedur dan peraturan yang ditentukan oleh Perusahaan dengan tetap mendapatkan upah.
- (7) Perusahaan dapat memberikan bonus kepada Karyawan sebagai kebijakan khusus Pimpinan Perusahaan yang ditetapkan tersendiri melalui Surat Keputusan Direksi.
- (8) Perusahaan akan melakukan pengurangan Bonus Kinerja dan Bonus Produksi kepada karyawan yang terbukti melakukan Tindakan pelanggaran berdasarkan tingkatan yang diatur dalam ketentuan umum tentang sanksi-sanksi, dengan besaran pemotongan diatur oleh Perusahaan dalam Teknis Pelaksanaan.

Pasal 51. Bantuan Bagi Karyawan

Karyawan yang ditahan Pihak Berwajib karena diduga melakukan tindak pidana tidak mendapatkan upah, namun demikian keluarga yang menjadi tanggungan Karyawan yang sah diberikan bantuan dengan ketentuan sebagai berikut:

- (1) Untuk 1 orang tanggungan diberikan bantuan sebesar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah per bulan.



- (2) Untuk 2 orang tanggungan diberikan bantuan sebesar 35% (tiga puluh lima perseratus) dari upah per bulan.
- (3) Untuk 3 orang tanggungan diberikan bantuan sebesar 45% (empat puluh lima perseratus) dari upah per bulan.
- (4) Untuk 4 orang tanggungan diberikan bantuan sebesar 50% (lima puluh perseratus) dari upah per bulan.
- (5) Dasar perhitungan bantuan adalah Upah Pokok ditambah Tunjangan Tetap.
- (6) Bantuan diberikan untuk jangka waktu paling lama 6 (enam) bulan terhitung sejak dari hari pertama Karyawan ditahan oleh Pihak Berwajib.

Pasal 52. Pemberian Uang Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

- (1) Perusahaan wajib memberikan uang kompensasi kepada karyawan yang hubungan kerjanya berakhir akibat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).
- (2) Perhitungan besaran uang kompensasi dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundangan undangan yang berlaku.
- (3) Pemberian uang kompensasi dilaksanakan pada saat berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

BAB XI. CUTI DAN IZIN

Pasal 53. Ketentuan Umum Tentang Cuti dan Izin

- (1) Cuti terdiri dari Cuti Tahunan, Cuti Kunjungan Keluarga (family visit), Cuti Haid, Cuti Melahirkan, Cuti Keguguran, Cuti Ibadah, dan lainnya.
- (2) Izin Meninggalkan Pekerjaan adalah izin-izin meninggalkan pekerjaan selain cuti sebagaimana dimaksud ayat 1 (satu) di atas yang terdiri dari Izin Sakit, Izin Dengan Upah Dibayar, dan Izin Dengan Upah Tidak Dibayar.
- (3) Karyawan tidak dibenarkan bekerja pada Perusahaan lain selama menjalankan cuti dan izin meninggalkan pekerjaan.
- (4) Cuti Bersama yang ditetapkan oleh Pemerintah yang bersifat fakultatif bagi Perusahaan dapat tidak diberlakukan oleh Perusahaan dengan pertimbangan kepentingan operasional Perusahaan.
- (5) Perusahaan dapat sewaktu-waktu memanggil bekerja kembali karyawan yang sedang menjalani cuti dan izin apabila Perusahaan mengalami hal darurat.
- (6) Ketentuan cuti dan izin diatur lebih detail melalui Teknis Pelaksanaan.

Pasal 54. Cuti Tahunan

- (1) Karyawan yang telah bekerja terus-menerus selama 12 (dua belas) bulan berhak atas Cuti Tahunan selama 12 (dua belas) hari kerja.
- (2) Karyawan tetap mendapatkan upah penuh selama menjalankan Cuti Tahunan.
- (3) Pengaturan Cuti Tahunan Karyawan disesuaikan dengan kepentingan operasional Perusahaan.
- (4) Cuti Tahunan tidak dapat diambil dimuka terlebih dahulu.
- (5) Cuti Tahunan dapat diambil berturut-turut sebanyak-banyaknya 6 (enam) hari kerja jika berdiri sendiri tanpa digabung dengan Cuti Kunjungan Keluarga.



- (6) Cuti Tahunan hanya dapat diambil berturut-turut sebanyak-banyaknya 4 (empat) hari kalender jika digabung dengan Cuti Kunjungan Keluarga.
- (7) Apabila karyawan tidak mengambil hak Cuti Tahunan yang dimilikinya pada tahun berjalan yang penyebabnya bukan atas perintah dari Perusahaan, maka hak Cuti Tahunan ditahan berjalan tersebut dinyatakan hangus.
- (8) Apabila karyawan tidak mengambil hak Cuti Tahunan yang dimilikinya pada tahun berjalan yang penyebabnya karena perintah Perusahaan, maka hak Cuti Tahunan di tahun berjalan tersebut dapat diundur selambat-lambatnya dalam kurun waktu 6 (enam) bulan di tahun berikutnya dan atau dikompensasikan dalam bentuk uang rupiah sebesar maksimum 6 (enam) hari kerja.

Pasal 55. Cuti Kunjungan Keluarga (Family Visit)

- (1) Karyawan berhak mendapatkan Cuti Kunjungan Keluarga setelah periode kerja tertentu dan mendapatkan bantuan Akomodasi Cuti yang diatur melalui Teknis Pelaksanaan.
- (2) Karyawan tetap mendapatkan upah penuh selama menjalankan Cuti Kunjungan Keluarga.
- (3) Karyawan yang berakhir hubungan kerjanya dengan Perusahaan tidak berhak atas uang penggantian Cuti Kunjungan Keluarga yang belum diambil.
- (4) Demi kelancaran operasional perusahaan, serah terima pekerjaan dapat dilakukan dengan baik, karyawan dalam masa 30 (tiga puluh) hari pengajuan pengunduran diri, tidak dapat melaksanakan Cuti Kunjungan Keluarga.

Pasal 56. Cuti Haid

- (1) Karyawan perempuan yang kesehatannya terganggu karena haid tidak diwajibkan bekerja pada hari pertama dan hari kedua waktu haid, namun Karyawan wajib meminta izin secara tertulis kepada penanggung jawab absensi atau atasan langsung untuk diteruskan ke pimpinan departemen sebelum jam kerja dimulai melalui pesan pendek via sms/whatsapp/wechat atau cara lainnya pada hari pertama mengalami sakit haid dan Karyawan menyerahkan surat keterangan dari dokter atau surat keterangan tidak masuk kerja selambat-lambatnya pada hari pertama setelah masuk kerja yang apabila melebihi waktu yang ditentukan tersebut maka akan dianggap sebagai mangkir.
- (2) Karyawan tetap mendapatkan upah selama menjalankan Cuti Haid.

Pasal 57. Cuti Melahirkan dan Cuti Keguguran

- (1) Karyawan perempuan yang melahirkan berhak atas Cuti Melahirkan selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan, yang mana perkiraan waktu melahirkan karyawan perempuan yang bersangkutan dibuktikan dengan Surat Keterangan Dokter/Bidan yang sah.
- (2) Karyawan perempuan yang mengalami keguguran kandungan yang dibuktikan dengan Surat Keterangan Dokter/Bidan yang sah berhak atas Cuti Keguguran selama maksimal 1,5 (satu setengah) bulan sejak terjadinya keguguran tersebut atau waktu cuti sesuai dengan tanggal pada Surat Keterangan Dokter/Bidan yang sah.
- (3) Karyawan perempuan tetap mendapatkan upah selama menjalankan Cuti Melahirkan dan Cuti Keguguran.



Pasal 58. Izin Sakit

- (1) Izin Sakit adalah izin meninggalkan pekerjaan karena Karyawan terganggu kesehatannya dan tidak dapat melakukan pekerjaan secara normal atau penyakitnya dinyatakan berbahaya bagi dirinya dan bagi kesehatan orang lain yang diberikan berdasarkan Surat Keterangan yang dikeluarkan oleh dokter atau tenaga kesehatan yang berwenang sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku yang dapat diberikan apabila Karyawan mengajukan izin sakit sesuai ketentuan perusahaan.
- (2) Karyawan dapat mengajukan izin sakit dengan beberapa ketentuan sebagai berikut:
 - a. Karyawan wajib meminta izin secara tertulis kepada penanggung jawab absensi atau atasan langsung untuk diteruskan ke pimpinan departemen sebelum jam kerja dimulai melalui pesan pendek via sms/whatsapp/wechat atau cara lainnya pada hari pertama mengalami sakit.
 - b. Karyawan yang berobat di Klinik Perusahaan sudah harus menyerahkan Surat Keterangan Sakit (SKS) dari Klinik Perusahaan selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja setelah masuk bekerja kembali yang apabila melebihi waktu yang ditentukan tersebut maka akan dianggap tidak mengikuti prosedur dan diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.
 - c. Karyawan yang berobat bukan di Klinik Perusahaan sudah harus menyerahkan dokumen-dokumen yang telah diverifikasi oleh Klinik Perusahaan selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja setelah masuk bekerja kembali yang apabila melebihi waktu yang ditentukan tersebut maka akan dianggap tidak mengikuti prosedur dan diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku, dokumen-dokumen yang dimaksud sebagai berikut:
 - i. Resep obat.
 - ii. Diagnosa pasien.
 - iii. Surat Keterangan Sakit (SKS) yang ditandatangani dan distempel oleh dokter, yang apabila dokter tidak ada atau tidak di tempat maka boleh diwakili oleh perawat atau bidan yang disertai dengan surat keterangan bahwa tidak ada dokter atau dokter tidak ada di tempat.
 - iv. Tercatat nomor dokter/perawat/bidan yang dapat dihubungi untuk memastikan Surat Keterangan Sakit (SKS).
 - v. Laporan hasil pemeriksaan radiologi, laboratorium atau lainnya apabila dilakukan pemeriksaan dengan metode-metode tersebut.
- (3) Karyawan yang mengalami sakit berkepanjangan bisa mengajukan Izin Sakit Berkepanjangan dengan mengisi Formulir Izin yang melampirkan Surat Keterangan Dokter Spesialis termasuk bukti hasil pemeriksaan dan rekam medis asli yang menunjukkan diagnosa penyakitnya, dan setelah mendapatkan validasi dari Dokter Klinik Perusahaan maka Izin Sakit Berkepanjangan dapat diberlakukan.
- (4) Karyawan yang menjalankan Izin Sakit Berkepanjangan mengikuti ketentuan upah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu:
 - a. Untuk 4 bulan pertama dibayar 100% (seratus persen) dari upah yakni upah pokok ditambah dengan tunjangan tetap.



- b. Untuk 4 bulan kedua dibayar 75% (tujuh puluh lima persen) dari upah yakni upah pokok ditambah dengan tunjangan tetap.
 - c. Untuk 4 bulan ketiga dibayar 50% (lima puluh persen) dari upah yakni upah pokok ditambah dengan tunjangan tetap.
 - d. Untuk 4 bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima persen) dari upah yakni upah pokok ditambah dengan tunjangan tetap.
- (5) Karyawan yang akan bekerja kembali setelah sakit berkepanjangan wajib melampirkan Surat Keterangan Sehat dari dokter klinik perusahaan.

Pasal 59. Izin Dengan Upah Dibayar

- (1) Izin Dengan Upah Dibayar adalah izin meninggalkan pekerjaan di luar cuti dan izin sakit dengan upah tetap dibayar sebagaimana ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Karyawan dengan kondisi-kondisi berikut sepanjang menyertakan bukti kepada Perusahaan berhak atas Izin Dengan Upah Dibayar:
 - a. Karyawan menikah diberikan izin 3 (tiga) hari kerja.
 - b. Karyawan menikahkan anaknya diberikan izin 2 (dua) hari kerja.
 - c. Karyawan yang memiliki istri sah melahirkan diberikan izin 2 (dua) hari kerja.
 - d. Karyawan yang memiliki istri sah keguguran diberikan izin 2 (dua) hari kerja.
 - e. Karyawan yang memiliki anggota keluarga berupa suami/istri, orangtua/mertua atau anak/anak menantu meninggal dunia diberikan izin 2 (dua) hari kerja.
 - f. Karyawan yang memiliki anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia diberikan izin 1 (satu) hari kerja.
 - g. Karyawan mengkhitan anak diberikan izin 2 (dua) hari kerja.
 - h. Karyawan membaptis anak diberikan izin 2 (dua) hari kerja.

Pasal 60. Izin Dengan Upah Tidak Dibayar

- (1) Izin Dengan Upah Tidak Dibayar adalah izin meninggalkan pekerjaan dengan alasan di luar yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan dan diberlakukan ketentuan tidak dibayarkan upahnya pada hari izin yang diambil tersebut.
- (2) Perhitungan upah tidak dibayar untuk setiap hari izin adalah $\frac{7}{173} \times (\text{Upah Pokok} + \text{Tunjangan Tetap})$.

BAB XII. BERAKHIRNYA HUBUNGAN KERJA

Pasal 61. Berakhirnya Hubungan Kerja

- (1) Perusahaan berusaha semaksimal mungkin agar jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja antara Perusahaan dengan Karyawan.
- (2) Apabila segala upaya telah ditempuh tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan, maka Perusahaan akan menyelesaiannya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Berakhirnya hubungan kerja antara Karyawan dengan Perusahaan dapat merupakan akibat



- dari berakhirnya perjanjian kerja, Karyawan mengundurkan diri, Karyawan diputus hubungan kerjanya oleh Perusahaan, Karyawan meninggal dunia, dan Karyawan pensiun.
- (4) Perusahaan wajib memberitahukan pemutusan hubungan kerja yang dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut kepada karyawan paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum pemutusan hubungan kerja.
- (5) Karyawan yang berakhir hubungan kerjanya dengan Perusahaan memiliki kewajiban untuk:
- Melunasi hutang kepada Perusahaan apabila memilikinya karena berakhirnya hubungan kerja tidak serta merta membebaskan Karyawan dari kewajiban melunasi hutang tersebut.
 - Melunasi denda atau ganti rugi yang masih menjadi tanggungan Karyawan.
 - Menyelesaikan kewajiban kompensasi ikatan dinas yang masih menjadi tanggungan Karyawan sesuai dengan Kontrak Ikatan Dinas yang ditandatangani dengan Perusahaan;
 - Melakukan serah terima pekerjaan sesuai dengan prosedur dan ketentuan, serta mengembalikan semua harta benda/aset dan alat perlengkapan kerja milik Perusahaan yang dipercayakan kepadanya.
 - Tetap melaksanakan tugas dan kewajibannya sampai tanggal efektif pengunduran diri dilaksanakan.
- (6) Karyawan yang diputus hubungan kerjanya oleh Perusahaan akan diberikan Uang Pesangon, dan atau Uang Penghargaan Masa Kerja, dan atau Uang Penggantian Hak dan atau Uang Pisah bagi yang memenuhi persyaratan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (7) Uang Pesangon adalah pembayaran berupa uang dari Perusahaan kepada Karyawan sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja yang diberikan bagi Karyawan yang persyaratan dan jumlahnya diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan ketentuan dasar sebagai berikut:
- Masa kerja kurang dari 1 tahun 1 bulan upah
 - Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun 2 bulan upah.
 - Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun 3 bulan upah.
 - Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun 4 bulan upah.
 - Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun 5 bulan upah.
 - Masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun 6 bulan upah.
 - Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun 7 bulan upah.
 - Masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun 8 bulan upah.
 - Masa kerja 8 tahun atau lebih 9 bulan upah.
- (8) Uang Penghargaan Masa Kerja adalah uang jasa sebagai penghargaan Perusahaan terkait dengan lamanya masa kerja Karyawan sebagai akibat pemutusan hubungan kerja yang diberikan bagi Karyawan yang persyaratan dan jumlahnya diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan ketentuan dasar sebagai berikut:
- Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun 2 bulan upah.
 - Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun 3 bulan upah.
 - Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun 4 bulan upah.
 - Masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun 5 bulan upah.
 - Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun 6 bulan upah.
 - Masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun 7 bulan upah.



- g. Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun 8 bulan upah.
 - h. Masa kerja 24 tahun atau lebih 10 bulan upah.
- (9) Uang Penggantian Hak adalah uang yang dibayarkan sebagai pengganti hak-hak Karyawan yang belum diambil ketika berakhir hubungan kerjanya dengan Perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yakni berupa:
- a. Cuti Tahunan yang belum diambil atau belum hangus dengan perhitungan
- $$\frac{1}{25} \times (\text{upah pokok} + \text{tunjangan tetap}) \times \text{sisa hari cuti}$$
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk Karyawan dan keluarganya ke tempat dimana karyawan diterima bekerja.
- (10) Uang Pisah diberikan kepada karyawan yang mengundurkan diri sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan telah bekerja sekurang-kurangnya selama 1 tahun dengan perhitungan $15\% \times \text{masa kerja (bulan/12)} \times (\text{Upah pokok} + \text{Tunjangan Tetap})$.
- (11) Uang Pisah diberikan kepada karyawan yang diputus hubungan kerjanya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan telah bekerja selama 1 tahun atau lebih sejumlah Rp 100.000,-.
- (12) Komponen upah yang menjadi dasar perhitungan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Pisah dan Uang Penggantian Hak adalah Upah Pokok ditambah dengan Tunjangan Tetap.
- (13) Perusahaan berhak memotong uang hak yang diperoleh Karyawan dari berakhirnya hubungan kerja untuk menyelesaikan kewajiban hutang yang dimiliki Karyawan kepada Perusahaan, dan apabila kewajiban hutang yang dimiliki Karyawan lebih besar daripada uang hak yang diperolehnya maka Karyawan harus melunasi sisanya.
- (14) Metode pembayaran Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Pisah dan Uang Penggantian Hak adalah dibayarkan satu kali dan sekaligus serta dibayarkan setelah Karyawan menyelesaikan kewajiban serah terima atau kewajiban lainnya.
- (15) Hubungan kerja antara Karyawan dengan Perusahaan otomatis berakhir ketika Karyawan meninggal dunia.
- (16) Apabila karyawan meninggal dunia maka Perusahaan memberikan santunan kematian kepada ahli warisnya dengan ketentuan sebagai berikut:
- a. Upah dalam bulan yang sedang berjalan dibayar penuh.
 - b. Bantuan ikut duka cita meninggal akibat kecelakaan kerja 10.000.000 Rupiah
 - c. Bantuan ikut duka cita meninggal bukan akibat kecelakaan kerja sebesar 5.000.000 Rupiah
 - d. Bantuan ikut duka cita diberikan kepada karyawan meninggal dunia setelah melampirkan bukti kematian dari pihak terkait.
 - e. Karyawan yang meninggal dunia akibat kecelakaan kerja pengurusannya oleh pihak HSE Perusahaan dan Humas Kawasan.
 - f. Perusahaan dapat memberikan kesempatan kerja bagi ahli waris atau yang ditunjuk oleh ahli waris bagi karyawan yang meninggal dunia akibat kecelakaan kerja serta memenuhi syarat.
- (17) Karyawan yang hubungan kerjanya dengan Perusahaan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maka hubungan kerjanya secara otomatis berakhir pada saat berakhirnya masa berlaku perjanjian kerja tersebut.



- (18) Dengan menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maka Karyawan dianggap sudah mengetahui batas waktu berlakunya perjanjian kerja tersebut sehingga Perusahaan tidak wajib memberitahukan tanggal berakhir perjanjian kerja tersebut kepada Karyawan ketika tiba masanya perjanjian tersebut berakhir.
- (19) Karyawan yang berakhir hubungan kerjanya akibat berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), tidak berhak atas Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja atau Uang Penggantian Hak.
- (20) Karyawan yang telah mencapai usia 58 (lima puluh delapan) tahun maka hubungan kerjanya dengan Perusahaan berakhir.
- (21) Pengaturan mengenai pensiun diatur sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (22) Apabila Karyawan yang pensiun masih diperlukan karyanya, maka Karyawan yang bersangkutan dapat dipekerjakan kembali atas dasar suatu kontrak kerja khusus untuk jangka waktu yang ditentukan berdasarkan persetujuan Direksi.
- (23) Karyawan yang bermaksud mengundurkan diri wajib memberitahukan secara tertulis kepada Perusahaan dalam waktu sekurang-kurangnya 30 (tiga puluh) atau maksimal 90 (Sembilan puluh) hari sesuai jabatan berdasarkan kebutuhan Perusahaan untuk mempersiapkan Pengganti sebelum tanggal efektif pengunduran dirinya dan wajib menyelesaikan kewajiban kepada Perusahaan sebelum tanggal efektif pengunduran diri yang diatur dalam peraturan pelaksanaan.

BAB XIII. PENUTUP

Pasal 62. Penutup

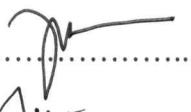
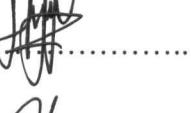
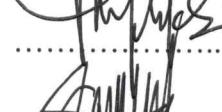
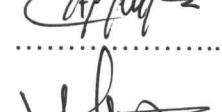
- (1) Hal-hal yang belum tercantum di dalam Perjanjian Kerja Bersama ini akan memperhatikan dan mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Perjanjian Kerja Bersama ini berlaku untuk 2 (dua) tahun terhitung sejak disahkannya oleh Kementerian Ketenagakerjaan atau Dinas yang menangani bidang ketenagakerjaan setempat.
- (3) Perjanjian Kerja Bersama ini akan diumumkan dan dibagikan kepada seluruh karyawan untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.
- (4) Apabila terdapat ketentuan-ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama ini kurang/bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka diberlakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (5) SOP dan Tata Tertib akan dibuat di unit kerja masing-masing.
- (6) Hal-hal yang belum diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama ini akan diatur terpisah merujuk kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku.



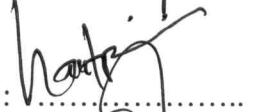
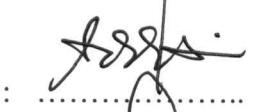
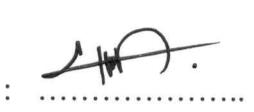
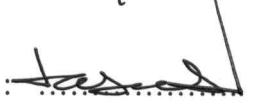
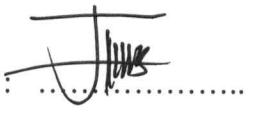
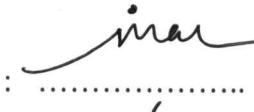
Demikian Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ini dibuat dan ditanda tangani kedua belah pihak (Pihak Serikat Pekerja SP-SMIP, SPIM, FPE, SPN, SBSI, FSPNI, SPL-FSPMI dan Pihak Pengusaha dalam Kawasan IMIP) dengan disaksikan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Kabupaten Morowali, Pengawas Ketenagakerjaan Wilayah II Provinsi Sulawesi Tengah serta Pimpinan Kawasan Indonesia Morowali Industrial Park.

Ditandatangani di : Arthama Hotel Makassar
Pada tanggal : 10 September 2023

**Pihak Serikat Pekerja
dalam Kawasan IMIP**

1. Iwan : 
2. Hasrih Sonna : 
3. Suroso :
4. Rudin M : 
5. Hamdan : 
6. Muh. Safar N MZ : 
7. Suardi Aidil T : 
8. Mursalim M. : 
9. Andi Hamka : 
10. Yogi : 
11. Adam Siola : 
12. Muh Yusuf Idris : 
13. Erwin Awiy : 

**Pihak Pengusaha
dalam Kawasan IMIP**

1. Wahid Rizal : 
2. Harto Kambaton : 
3. Syafaruddin : 
4. Muh Siddik N. S. : 
5. Johny Semuel : 
6. Asni Sang : 
7. Ahmad Jaibil : 
8. Achmad Ridwan : 
9. Rusel Eddy S. : 
10. Ronald F. S. : 
11. Freggi Soegri : 
12. Ichsan Manzali : 
13. Bambang G. : 

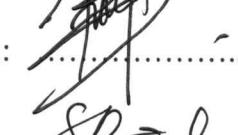
14. Riswandi R. : 

15. Irwan : 

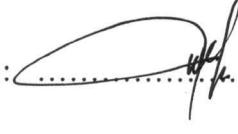
16. Muh. Arabi S. : 

17. Abdul Rahman : 

14. Boy Soenarso S. : 

15. Fedellysia A. : 

16. Syamsul Rijal : 

17. Annur Amin : 

Disaksikan Oleh :

Kepala Dinas Tenaga Kerja dan
Transmigrasi Daerah Kabupaten
Morowali,
an. Sekretaris



AHMAD, ST
NIP. 19790528 200904 1 004

Pengawas Ketenagakerjaan
Wilayah II Provinsi Sulawesi
Tengah,



BENNY, SH
NIP. 19800617 200501 1 008

Pimpinan Kawasan Indonesia
Morowali Industrial Park,

ACHMANTO MENDATU
Direktur HRD



RISALAH PERUNDINGAN

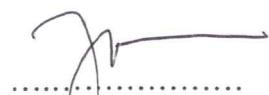
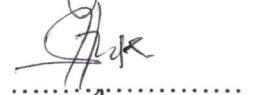
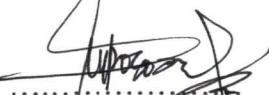
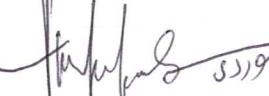
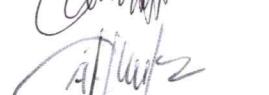
Nama Kegiatan : Perundingan Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)
 Tahun 2023-2025 dalam Kawasan IMIP
 Hari/Tanggal : Sabtu, 2 September 2023
 Waktu : 10:00 s/d 20:00 Wita
 Tempat : Arthama Hotel Makassar Prov. Sulawesi Selatan
 Para Pihak :
 1. Unsur Pengusaha dalam Kawasan IMIP
 2. Unsur Serikat Pekerja dalam Kawasan IMIP

NO	BAB	PASAL	AYAT	USULAN	DISEPAKATI
1.	I	2	1	<p>Usulan Pengusaha:</p> <p>Perjanjian Kerja Bersama ini merupakan perjanjian tertulis atas hasil perundingan perusahaan dengan serikat pekerja/serikat buruh mengenai hak dan kewajiban perusahaan dan karyawan terhadap satu sama lain, syarat-syarat kerja dan hubungan kerja, tata tertib perusahaan, dan lainnya mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.</p>	<p>Maksud Perjanjian Kerja Bersama ini merupakan perjanjian tertulis atas hasil perundingan pengusaha/pemberi kerja dengan serikat pekerja/serikat buruh mengenai hak dan kewajiban pengusaha/pemberi kerja dan serikat pekerja /serikat buruh serta karyawan.</p>
2.	I	2	2	<p>Usulan Serikat Pekerja:</p> <p>Perjanjian Kerja Bersama ini yang memuat tentang tata tertib dan hal hal yang bertujuan untuk:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. b. Mewujudkan adanya perlindungan, ketentraman, ketenagakerjaan, dan membangun sikap memelihara serta mempertahankan kelangsungan usaha. c. Mencapai peningkatan produksi, produktivitas kerja, dan peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh. <p>Usulan Pengusaha :</p> <p>Perjanjian Kerja Bersama ini bertujuan untuk menjamin tertibnya penyelenggaraan kegiatan di Perusahaan sehingga terwujud kenyamanan kerja, profesionalitas kerja dan produktivitas kerja yang</p>	<p>Perjanjian Kerja Bersama ini bertujuan untuk:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. b. Mewujudkan adanya perlindungan, ketentraman, ketenagakerjaan, dan membangun sikap memelihara serta mempertahankan kelangsungan usaha. c. Mencapai peningkatan produksi, produktivitas kerja, dan peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh. d. Menjamin tertibnya penyelenggaraan kegiatan di Perusahaan sehingga terwujud kenyamanan kerja, profesionalitas kerja dan produktivitas kerja yang optimal.

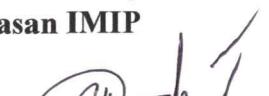
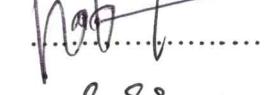
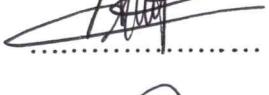
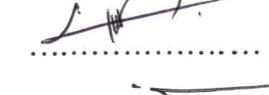
				optimal.	
3.	I	2	3	Usulan Pengusaha: Perjanjian Kerja bersama ini berlaku untuk semua Karyawan dan di seluruh wilayah Perusahaan.	Ruang Lingkup Perjanjian Kerja Bersama ini berlaku untuk semua Karyawan dan di seluruh wilayah Perusahaan PT. XXX (sesuai nama perusahaan).

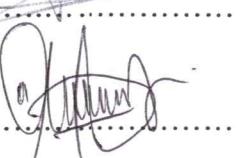
Makassar, 2 September 2023

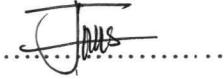
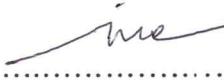
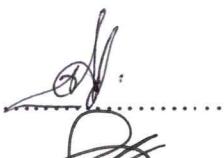
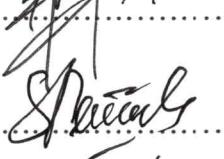
**Tim Perunding Unsur Serikat Pekerja
dalam Kawasan IMIP**

1. Iwan : 
2. Muh. Safar Nur MZ : 
3. Suroso : 
4. Rudin M : 
5. Hamdan : 
6. Hasrih Sonna : 
7. Suardi Aidil T.A. : 
8. Mursalim Mustaqim : 
9. Andi Hamka : 

**Tim Perunding Unsur Pengusaha
dalam Kawasan IMIP**

1. Wahid Rizal : 
2. Syafaruddin : 
3. Harto Kambaton : 
4. Muh Siddik N. S. : 
5. Johny Semuel : 
6. Asni Sang : 
7. Ahmad Jaibil : 
8. Achmad Ridwan : 
9. Rusel Eddy Saputra : 

10. Yogi : 
11. Adam Siola : 
12. Muh Yusuf Idris : 
13. Erwin Awiy : 
14. Riswandi Ridwan : 
15. Irwan : 
16. Muh. Arabi Seniman : 
17. Abdul Rahman : 

10. Ronald Frederik S : 
11. Freggi Soegri : 
12. Ichsan Manzali : 
13. Bambang Gusrianto : 
14. Boy S. S. : 
15. Fedellysia Agatha : 
16. Syamsul Rijal : 
17. Annur Amin : 

RISALAH PERUNDINGAN

Nama Kegiatan : Perundingan Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)
 Tahun 2023-2025 dalam Kawasan IMIP
 Hari/Tanggal : Senin, 4 September 2023
 Waktu : 10:00 s/d 20:00 Wita
 Tempat : Arthama Hotel Makassar Prov. Sulawesi Selatan
 Para Pihak :
 1. Unsur Pengusaha dalam Kawasan IMIP
 2. Unsur Serikat Pekerja dalam Kawasan IMIP

NO	BAB	PASAL	AYAT	USULAN	DISEPAKATI
1.	II	4	-	Usulan Pengusaha: BAB II. HAK DAN KEWAJIBAN Pasal 4. Kewajiban Pengusaha	Usulan Pengusaha: BAB II. HAK DAN KEWAJIBAN Pasal 4. Kewajiban Pengusaha
2.	II	4	1	Usulan Pengusaha: Perusahaan wajib untuk membagikan dan menjelaskan Peraturan Perusahaan ini kepada Karyawan.	Perusahaan wajib untuk membagikan dan menjelaskan Perjanjian Kerja Bersama ini kepada Karyawan.
3.	II	4	2	Usulan Pengusaha: Perusahaan wajib menyelenggarakan sistem manajemen kerja dan membayar upah sesuai yang diperjanjikan kepada Karyawan.	Perusahaan wajib menyelenggarakan sistem manajemen kerja dan membayar upah sesuai yang diperjanjikan kepada Karyawan.
4.	II	4	3	Usulan Serikat Pekerja: Perusahaan wajib menyesuaikan sistem manajemen kinerja, struktur dan skala upah apabila terdapat perubahan upah pada setiap tahunnya.	Perusahaan wajib menyesuaikan sistem manajemen kinerja, struktur dan skala upah apabila terdapat perubahan upah pada setiap tahunnya.
5.	II	4	4	Usulan Pengusaha: Perusahaan wajib mengikatkan diri sepenuhnya pada Peraturan Perusahaan ini. Usulan Serikat Pekerja: Perusahaan wajib mengikatkan diri sepenuhnya pada Peraturan Perusahaan ini.	Perusahaan wajib mengikatkan diri sepenuhnya pada Perjanjian Kerja Bersama ini.

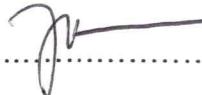
6.	II	4	5	<u>Usulan Pengusaha:</u> Perusahaan wajib memberikan seragam kerja yang layak kepada karyawan.	Perusahaan wajib memberikan seragam kerja yang layak kepada karyawan.
7.	II	4	6	<u>Usulan Pengusaha:</u> Perusahaan wajib memberikan fasilitas kerja yang layak kepada karyawan.	Perusahaan wajib memberikan fasilitas kerja yang layak kepada karyawan.
8.	II	4	7	<u>Usulan Pengusaha:</u> Perusahaan wajib mengatur waktu kerja dan istirahat kerja.	Perusahaan wajib mengatur waktu kerja dan istirahat kerja.
9.	II	4	8	<u>Usulan Pengusaha:</u> Perusahaan wajib menetapkan standar prestasi kerja untuk setiap jabatan atau pekerjaan dalam perusahaan yang digunakan sebagai penilaian prestasi kerja.	Perusahaan wajib menetapkan standar prestasi kerja untuk setiap jabatan atau pekerjaan dalam perusahaan yang digunakan sebagai penilaian prestasi kerja.
10.	II	4	9	<u>Usulan Pengusaha:</u> Perusahaan wajib memberikan perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).	Perusahaan wajib memberikan perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).
11.	II	4	10	<u>Usulan Pengusaha:</u> Perusahaan wajib memberikan jaminan sosial ketenagakerjaan dan kesehatan bagi karyawan.	Perusahaan wajib memberikan jaminan sosial ketenagakerjaan dan kesehatan bagi karyawan.
12.	II	4	11	<u>Usulan Pengusaha:</u> Perusahaan wajib melaksanakan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. <u>Usulan Serikat Pekerja:</u> Usulan Pengusaha dihapus agar tidak mengikat	Tidak di berlakukan / ayat ini di hapus
13.	II	5	-	Pasal 5. Hak Perusahaan	Pasal 5. Hak Perusahaan
14.	II	5	1	<u>Usulan Serikat Pekerja:</u> Perusahaan berhak memberikan perintah kerja sesuai dengan jenis pekerjaan yang diatur dalam Perjanjian Kerja / berdasarkan kemampuan karyawan. <u>Usulan Pengusaha:</u> Perusahaan berhak memberikan perintah kerja yang layak kepada Karyawan.
15.	II	5	2	<u>Usulan Pengusaha:</u> Perusahaan berhak menentukan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan/atau tata tertib kerja.

				Usulan Serikat Pekerja: Perusahaan berhak menentukan peraturan atau tata tertib kerja yang telah disepakati dalam Perjanjian Kerja Bersama.	
16.	II	5	3	Usulan Pengusaha: Perusahaan berhak menetapkan hari dan jam kerja serta waktu istirahat kerja.	Perusahaan berhak menetapkan hari dan jam kerja serta waktu istirahat kerja.
17.	II	5	4	Usulan Pengusaha: Perusahaan berhak memerintahkan kerja lembur kepada Karyawan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Usulan Serikat Pekerja: Perusahaan berhak memerintahkan kerja lembur kepada Karyawan sesuai berdasarkan kesepakatan.
18.	II	5	5	Usulan Pengusaha: Perusahaan berhak mengatur penggunaan waktu cuti dan izin meninggalkan pekerjaan bagi Karyawan.	Perusahaan berhak mengatur penggunaan waktu cuti dan izin meninggalkan pekerjaan bagi Karyawan.
19.	II	5	6	Usulan Pengusaha: Perusahaan berhak memeriksa, menyelidiki, menggeledah setiap Karyawan dengan menunjuk petugas yang berwenang sesuai dengan tugas dan tuntutan pekerjaan dengan mengacu pada prosedur yang telah ditetapkan oleh Perusahaan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.	Perusahaan berhak memeriksa, menyelidiki, menggeledah setiap Karyawan dengan menunjuk petugas yang berwenang sesuai dengan tugas dan tuntutan pekerjaan dengan mengacu pada prosedur yang telah ditetapkan oleh Perusahaan
20.	II	5	7	Usulan Pengusaha: Perusahaan berhak melakukan peninjauan upah Karyawan dan menyesuaikannya sesuai dengan kemampuan Perusahaan dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan. Usulan Serikat Pekerja: Perusahaan berhak melakukan peninjauan upah Karyawan dan menyesuaikannya sesuai dengan kemampuan yang telah disepakati dalam perjanjian kerja bersama.
21.	II	6	-	Pasal 6. Kewajiban Karyawan	Pasal 6. Kewajiban Karyawan
22.	II	6	1	Usulan Serikat Pekerja:	Karyawan wajib mematuhi dan mengikatkan diri

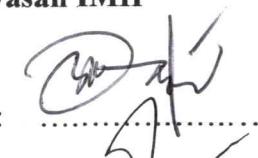
				Karyawan wajib tunduk dan mengikatkan diri sepenuhnya pada Perjanjian Kerja Bersama.	pada Perjanjian Kerja Bersama ini.
23.	II	6	2	<p><u>Usulan Pengusaha:</u> Karyawan wajib menaati instruksi, perintah, dan peraturan yang dikeluarkan oleh Perusahaan baik lisan maupun tertulis, termasuk namun tidak terbatas pada peraturan atau tata tertib yang ada pada Peraturan Perusahaan ini, sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.</p> <p><u>Usulan Serikat Pekerja:</u> Karyawan wajib menaati intruksi, perintah dan standar operasional prosedur (SOP) baik lisan maupun tertulis yang tertuang dalam perjanjian kerja bersama ini.</p>
24.	II	6	3	<p><u>Usulan Pengusaha:</u> Karyawan wajib hadir di waktu kerja dan lokasi kerja yang ditetapkan dan diperlukan oleh Perusahaan.</p> <p><u>Usulan Pengusaha:</u> Karyawan wajib hadir di waktu kerja dan lokasi kerja dan jam kerja yang tetapkan dan diperlukan perusahaan sesuai dengan ditetapkan dalam Perjanjian Kerja Bersama.</p>

Makassar, 4 September 2023

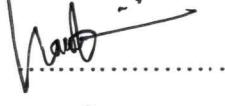
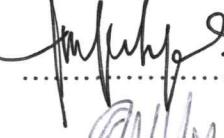
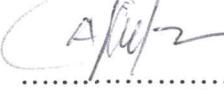
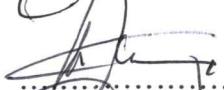
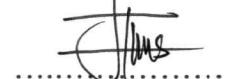
**Tim Perunding Unsur Serikat Pekerja
dalam Kawasan IMIP**

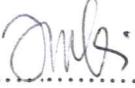
1. Iwan :

 2. Muh. Safar Nur MZ :


**Tim Perunding Unsur Pengusaha
dalam Kawasan IMIP**

1. Wahid Rizal :

 2. Syafaruddin :




- | | | | | | |
|----------------------|---|---|-----------------------|---|---|
| 3. Suroso | : |  | 3. Harto Kambaton | : |  |
| 4. Rudin M | : |  | 4. Muh Siddik N. S. | : |  |
| 5. Hamdan | : |  | 5. Johny Semuel | : |  |
| 6. Hasrih Sonna | : |  | 6. Asni Sang | : |  |
| 7. Suardi Aidil T.A. | : |  | 7. Ahmad Jaibil | : |  |
| 8. Mursalim Mustaqim | : |  | 8. Achmad Ridwan | : |  |
| 9. Andi Hamka | : |  | 9. Rusel Eddy Saputra | : |  |
| 10. Yogi | : |  | 10. Ronald Frederik S | : |  |
| 11. Adam Siola | : |  | 11. Freggi Soegri | : |  |
| 12. Muh Yusuf Idris | : |  | 12. Ichsan Manzali | : |  |
| 13. Erwin Awiy | : |  | 13. Bambang Gusrianto | : |  |
| 14. Riswandi Ridwan | : |  | 14. Boy S. S. | : |  |
| 15. Irwan | : |  | 15. Fedellysia Agatha | : |  |

16. Muh. Arabi Seniman : 

17. Abdul Rahman : 

16. Syamsul Rijal : 

17. Annur Amin : 

RISALAH PERUNDINGAN

Nama Kegiatan : Perundingan Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)
 Tahun 2023-2025 dalam Kawasan IMIP
 Hari/Tanggal : Selasa, 5 September 2023
 Waktu : 10:00 s/d 20:00 Wita
 Tempat : Arthama Hotel Makassar Prov. Sulawesi Selatan
 Para Pihak :
 1. Unsur Pengusaha dalam Kawasan IMIP
 2. Unsur Serikat Pekerja dalam Kawasan IMIP

NO	BAB	PASAL	AYAT	USULAN	DISEPAKATI
1.	II	6	3	<p><u>Usulan Pengusaha:</u> Karyawan wajib hadir di waktu kerja dan lokasi kerja yang ditetapkan dan diperlukan oleh Perusahaan.</p> <p><u>Usulan Serikat Pekerja:</u> Karyawan wajib hadir di waktu kerja dan lokasi kerja dan jam kerja yang tetapkan dan diperlukan perusahaan sesuai dengan ditetapkan dalam Perjanjian Kerja Bersama.</p>	Karyawan wajib hadir di waktu kerja dan lokasi kerja yang ditetapkan dan diperlukan oleh Perusahaan.
2.	II	6	4	<p><u>Usulan Pengusaha:</u> Karyawan wajib melindungi, kepentingan Perusahaan dan tidak diperkenankan mengungkapkan kepada pihak manapun setiap keterangan berkaitan dengan usaha, rencana usaha, perencanaan pajak, keuangan, penjualan dan pemasaran, pelanggan dan rahasia dagang perusahaan, strategi keseluruhan Perusahaan, termasuk setiap keterangan internal, pengungkapan mana yang dapat merugikan Perusahaan termasuk merugikan usaha Perusahaan, juga tidak diperkenankan membantu dan memberikan nasihat kepada pihak lainnya dalam cara yang sedemikian rupa sehingga merugikan, mengancam atau bersaing dengan usaha Perusahaan.</p>	Karyawan wajib melindungi, kepentingan Perusahaan dan tidak diperkenankan mengungkapkan kepada pihak manapun setiap keterangan berkaitan dengan usaha, rencana usaha, perencanaan pajak, keuangan, penjualan dan pemasaran, pelanggan dan rahasia dagang perusahaan, strategi keseluruhan Perusahaan, termasuk setiap keterangan internal, pengungkapan mana yang dapat merugikan Perusahaan termasuk merugikan usaha Perusahaan, juga tidak diperkenankan membantu dan memberikan nasihat kepada pihak lainnya dalam cara yang sedemikian rupa sehingga merugikan, mengancam atau bersaing dengan usaha Perusahaan.

3.	II	6	5	<p><u>Usulan Pengusaha:</u> Karyawan wajib menjaga kerahasiaan upah yang diterimanya dan dilarang untuk mengungkapkan upah yang diterima dari Perusahaan kepada siapapun.</p>	Karyawan wajib menjaga kerahasiaan upah yang diterimanya.
4.	II	6	6	<p><u>Usulan Pengusaha:</u> Karyawan wajib memberitahukan ke Perusahaan apabila ada perubahan data pribadi dan keluarga termasuk kontak telepon, status pernikahan, anggota keluarga dan alamat.</p>	Karyawan wajib memberitahukan ke Perusahaan apabila ada perubahan data pribadi dan keluarga termasuk kontak telepon, status pernikahan, anggota keluarga dan alamat.
5.	II	6	7	<p><u>Usulan Serikat Pekerja:</u> Karyawan wajib menggunakan Alat Pelindung Diri (APD), Seragam Kerja saat memasuki dan berada dalam kawasan IMIP.</p> <p><u>Usulan Pengusaha:</u> Karyawan wajib menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) sesuai dengan potensi bahaya dan resiko.</p>	Karyawan wajib menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) sesuai dengan potensi bahaya dan resiko.
6.	II	6	8	<p><u>Usulan Serikat Pekerja:</u> Karyawan wajib menggunakan seragam kerja saat memasuki dan berada dalam Kawasan IMIP.</p>	Karyawan wajib menggunakan seragam kerja saat memasuki dan berada dalam Kawasan IMIP.
7.	II	6	9	<p><u>Usulan Serikat Pekerja:</u> Karyawan wajib melaksanakan briefing 10 menit saat jam kerja.</p> <p><u>Usulan Pengusaha:</u> Karyawan wajib melaksanakan briefing 25 menit sebelum waktu kerja dimulai.</p>
8.	II	6	10	<p><u>Usulan Serikat Pekerja:</u> Karyawan wajib menggunakan tanda pengenal diri berupa Id Card atau Keterangan bentuk lainnya yang di keluarkan oleh Perusahaan.</p>	Karyawan wajib menggunakan tanda pengenal diri berupa Id Card atau Keterangan bentuk lainnya yang di keluarkan oleh Perusahaan saat memasuki dan berada dalam Kawasan IMIP.
9.	II	7	-	Pasal 7. Hak Karyawan	Pasal 7. Hak Karyawan
10.	II	7	1	<p><u>Usulan Pengusaha:</u> Karyawan berhak mendapatkan imbal jasa berupa upah atau yang lainnya atas pekerjaan yang dilakukannya.</p>	Karyawan berhak mendapatkan imbal jasa berupa upah atau yang lainnya atas pekerjaan yang dilakukannya.
11.	II	7	2	<p><u>Usulan Serikat Pekerja:</u> Karyawan berhak mendapatkan waktu istirahat kerja dan cuti sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama ini.</p>	Karyawan berhak mendapatkan waktu istirahat kerja dan cuti sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama ini.

				Kerja Bersama ini.	
12.	II	7	3	<p><u>Usulan Perusahaan:</u></p> <p>Karyawan berhak mendapatkan bantuan dari Perusahaan ketika mendapat permasalahan / ancaman dalam rangka menjalankan tugas yang diberikan oleh Perusahaan.</p>	Karyawan berhak mendapatkan bantuan dari Perusahaan ketika mendapat permasalahan / ancaman dalam rangka menjalankan tugas yang diberikan oleh Perusahaan.
13.	II	7	4	<p><u>Usulan Pengusaha:</u></p> <p>Karyawan berhak menyampaikan keluh kesah dan saran yang rasional kepada Perusahaan.</p>	Karyawan berhak menyampaikan keluh kesah dan saran yang rasional kepada Perusahaan.
14.	II	7	5	<p><u>Usulan Pengusaha:</u></p> <p>Karyawan berhak mengikuti pelatihan dan atau pendidikan yang diselenggarakan untuk mengembangkan kemampuan Karyawan sesuai dengan kebutuhan Perusahaan.</p>	Karyawan berhak mengikuti pelatihan dan atau pendidikan yang diselenggarakan untuk mengembangkan kemampuan Karyawan sesuai dengan kebutuhan Perusahaan.
15.	II	7	6	<p><u>Usulan Pengusaha:</u></p> <p>Karyawan berhak mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengembangkan diri dan karier berlandaskan kebutuhan Perusahaan dan kompetensi.</p>	Karyawan berhak mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengembangkan diri dan karier berlandaskan kebutuhan Perusahaan dan kompetensi.
16.	II	7	7	<p><u>Usulan Serikat Pekerja:</u></p> <p>Karyawan berhak mengundurkan diri dengan menjalankan prosedur pengunduran diri sesuai dengan prosedur yang disepakati dalam Perjanjian Kerja ini.</p> <p><u>Usulan Pengusaha:</u></p> <p>Karyawan berhak mengundurkan diri.</p>	Karyawan berhak mengundurkan diri dengan menjalankan prosedur pengunduran diri sesuai dengan prosedur yang disepakati dalam Perjanjian Kerja ini.
17.	II	7	8	<p><u>Usulan Pengusaha:</u></p> <p>Karyawan beserta keluarga Karyawan berhak diikutsertakan dalam program BPJS Kesehatan.</p>	
18.	II	7	9	<p><u>Usulan Serikat Pekerja:</u></p> <p>Karyawan berhak diikutsertakan dalam program BPJS Ketenagakerjaan, meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pensiun serta Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) serta Jaminan Sosial Semesta Sepanjang Hayat.</p> <p><u>Usulan Pengusaha:</u></p> <p>Karyawan berhak diikutsertakan dalam program</p>	Karyawan berhak diikutsertakan dalam program BPJS Ketenagakerjaan, meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pensiun serta Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP).

				BPJS Ketenagakerjaan, meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pensiun serta Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.	
19.	II	7	10	<p><u>Usulan Serikat Pekerja:</u></p> <p>Karyawan berhak untuk pensiun sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama ini.</p>	Karyawan berhak untuk pensiun sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama ini.
20.	II	7	11	<p><u>Usulan Serikat Pekerja:</u></p> <p>Karyawan berhak untuk bergabung/tidak bergabung Serikat Pekerja/Serikat Buruh.</p>	Karyawan berhak untuk bergabung/tidak bergabung Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
21.	II	7	12	<p><u>Usulan Serikat Pekerja:</u></p> <p>Karyawan berhak atas fasilitas kesejahteraan sesuai dengan yang tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama ini.</p> <p><u>Usulan Pengusaha:</u></p> <p>Karyawan berhak atas fasilitas kesejahteraan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja buruh dengan menyesuaikan kemampuan Perusahaan sesuai dengan yang tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama ini..</p>
22.	II	8	-	Pasal 8. Kewajiban Para Pihak	Pasal 8. Kewajiban Para Pihak
23.	II	8	1	<p><u>Usulan Serikat Pekerja:</u></p> <p>Pengusaha/Pemberi Kerja, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pekerja berkewajiban untuk menaati, mematuhi dan melaksanakan Perjanjian Kerja Bersama ini dengan benar, teliti, dan penuh tanggungjawab.</p>	Pengusaha/Pemberi Kerja, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pekerja berkewajiban untuk menaati, mematuhi dan melaksanakan Perjanjian Kerja Bersama ini dengan benar, teliti, dan penuh tanggungjawab.
24.	II	8	2	<p><u>Usulan Serikat Pekerja:</u></p> <p>Pengusaha/Pemberi Kerja dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh berkewajiban untuk memberikan penjelasan mengenai Perjanjian Kerja Bersama ini kepada pekerja.</p>	Pengusaha/Pemberi Kerja dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh berkewajiban untuk memberikan penjelasan mengenai Perjanjian Kerja Bersama ini kepada pekerja.
25.	II	8	3	<p><u>Usulan Serikat Pekerja:</u></p> <p>Dalam hal terjadi perubahan nama, pengabungan, atau kepemilikan Perusahaan maka ketentuan Perjanjian Kerja Bersama ini tetap berlaku hingga berakhir masa berlakunya.</p>

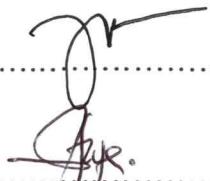
				<u>Usulan Pengusaha:</u> Dalam hal terjadi perubahan nama, pengabungan, atau kepemilikan diantara 7 (tujuh) perusahaan yang masuk dalam ruang lingkup Perjanjian Kerja Bersama Kawasan IMIP.	
26.	III	-	-	PENGAKUAN DAN PERLINDUNGAN SERTA FASILITAS SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH	PENGAKUAN DAN PERLINDUNGAN SERTA FASILITAS SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH
27.	III	9	-	Pasal 9. Pengakuan	Pasal 9. Pengakuan
28.	III	9	1	<u>Usulan Serikat Pekerja:</u> Pengusaha/Pemberi Kerja mengakui bahwa Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi pekerja yang sah dan berhak untuk mewakili anggota sesuai dengan fungsi, peran dan tugas Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang dilaksanakan sesuai dengan Peraturan yang berlaku.	Pengusaha/Pemberi Kerja mengakui bahwa Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi pekerja yang sah dan berhak untuk mewakili anggota sesuai dengan fungsi, peran dan tugas Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang dilaksanakan sesuai dengan Peraturan yang berlaku.
29.	III	9	2	<u>Usulan Serikat Pekerja:</u> Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pengusaha/Pemberi Kerja saling menghormati dan tidak akan mencampuri urusan internal masing-masing pihak.	Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pengusaha/Pemberi Kerja saling menghormati dan tidak akan mencampuri urusan internal masing-masing pihak.
30.	III	10	-	Pasal 10. Perlindungan	Pasal 10. Perlindungan
31.	III	10	1	<u>Usulan Serikat Pekerja:</u> Pengusaha/Pemberi Kerja mengakui bahwa PUK/PK/PSP PT. (sesuai nama perusahaan) adalah organisasi serikat pekerja / serikat buruh yang sah mewaliki dan bertindak untuk dan atas nama seluruh pekerja / buruh yang mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan. <u>Usulan Pengusaha:</u> Pengusaha/Pemberi Kerja mengakui bahwa PUK/PK/PSP PT. (sesuai nama perusahaan) adalah Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang sah mewakili dan bertindak untuk dan atas nama seluruh anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh masing-masing yang mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan.
32.	II	10	2	<u>Usulan Serikat Pekerja:</u> Pengusaha/Pemberi Kerja menjalankan praktik

			<p>perburuhan yang adil dan memberikan sanksi bagi orang-orang yang memberangus serikat pekerja, memfitnah, merusak terbitan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan menghalang-halangi Serikat Pekerja/Serikat Buruh.</p> <p><u>Usulan Pengusaha:</u> Pengusaha/Pemberi Kerja menjalankan praktik perburuhan yang adil dan memberikan sanksi bagi orang-orang yang memberangus serikat pekerja, memfitnah, merusak terbitan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan menghalang-halangi Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang bisa dibuktikan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.</p>	
--	--	--	---	--

Makassar, 5 September 2023

**Tim Perunding Unsur Serikat Pekerja
dalam Kawasan IMIP**

1. Iwan :



2. Muh. Safar Nur MZ :



3. Suroso :



4. Rudin M :



5. Hamdan :

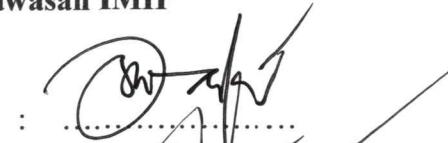


6. Hasrih Sonna :

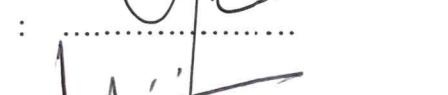


**Tim Perunding Unsur Pengusaha
dalam Kawasan IMIP**

1. Wahid Rizal :



2. Syafaruddin :



3. Harto Kambaton :



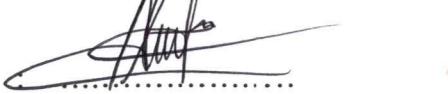
4. Muh Siddik N. S. :

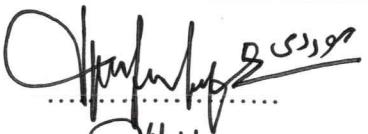
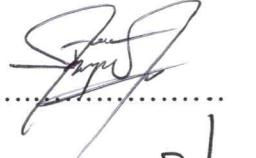
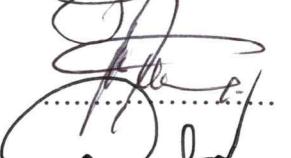
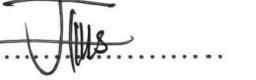
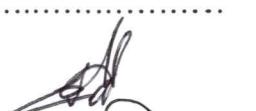
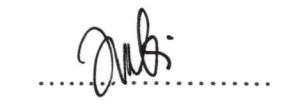


5. Johny Semuel :



6. Asni Sang :

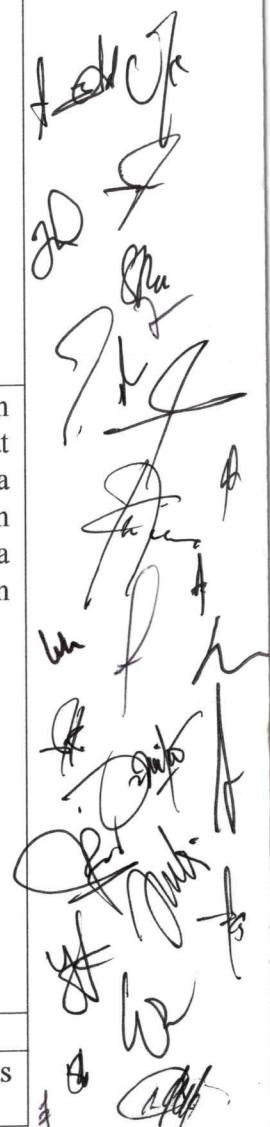


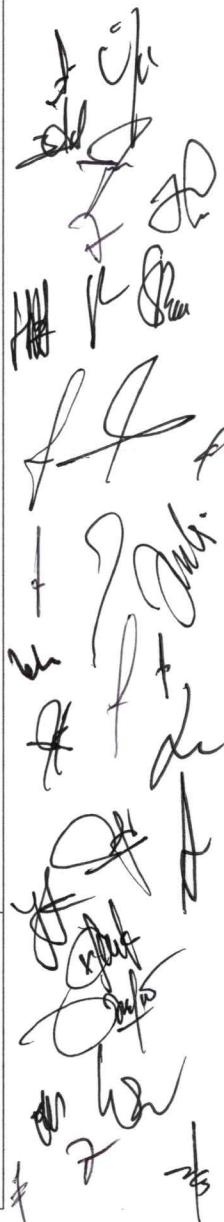
- | | | | | | |
|------------------------|---|---|-----------------------|---|---|
| 7. Suardi Aidil T.A. | : |  | 7. Ahmad Jaibil | : |  |
| 8. Mursalim Mustaqim | : |  | 8. Achmad Ridwan | : |  |
| 9. Andi Hamka | : |  | 9. Rusel Eddy Saputra | : |  |
| 10. Yogi | : |  | 10. Ronald Frederik S | : |  |
| 11. Adam Siola | : |  | 11. Freggi Soegri | : |  |
| 12. Muh Yusuf Idris | : |  | 12. Ichsan Manzali | : |  |
| 13. Erwin Awiy | : |  | 13. Bambang Gusrianto | : |  |
| 14. Riswandi Ridwan | : |  | 14. Boy S. S. | : |  |
| 15. Irwan | : |  | 15. Fedellysia Agatha | : |  |
| 16. Muh. Arabi Seniman | : |  | 16. Syamsul Rijal | : |  |
| 17. Abdul Rahman | : |  | 17. Annur Amin | : |  |

RISALAH PERUNDINGAN

Nama Kegiatan : Perundingan Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)
 Tahun 2023-2025 dalam Kawasan IMIP
 Hari/Tanggal : Rabu, 6 September 2023
 Waktu : 10:00 s/d 20:00 Wita
 Tempat : Arthama Hotel Makassar Prov. Sulawesi Selatan
 Para Pihak :
 1. Unsur Pengusaha dalam Kawasan IMIP
 2. Unsur Serikat Pekerja dalam Kawasan IMIP

NO	BAB	PASAL	AYAT	USULAN	DISEPAKATI
1.	III	10	2	Usulan Serikat Pekerja: Pengusaha/Pemberi Kerja menjalankan praktik perburuhan yang adil dan memberikan sanksi bagi orang-orang yang memberangus serikat pekerja, memfitnah, merusak terbitan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan menghalang-halangi Serikat Pekerja/Serikat Buruh.	Pengusaha/Pemberi Kerja menjalankan praktik perburuhan yang adil dan memberikan sanksi bagi orang-orang yang memberangus serikat pekerja, memfitnah, merusak terbitan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan menghalang-halangi Serikat Pekerja/Serikat Buruh. <i>Keterangan: Pemberian sanksi dimaksud setelah mendapatkan putusan pengadilan yang bersifat tetap dan mengikat.</i>
2.	III	10	3	Usulan Serikat Pekerja: Pekerja/Buruh yang dipilih menjadi pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan atau yang ditunjuk oleh pengurus untuk menjadi wakil Serikat Pekerja/Serikat Buruh, tidak akan mendapat tindakan diskriminatif atau tekanan/tindakan balasan baik langsung maupun tidak langsung dari Pengusaha/Pemberi Kerja/atasannya karena fungsi dan tugasnya.	Pekerja/Buruh yang dipilih menjadi pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan atau yang ditunjuk oleh pengurus untuk menjadi wakil Serikat Pekerja/Serikat Buruh, tidak akan mendapat tindakan diskriminatif atau tekanan/tindakan balasan baik langsung maupun tidak langsung dari Pengusaha/Pemberi Kerja/atasannya karena fungsi dan tugasnya.
3.	III	10	4	Usulan Serikat Pekerja: Atas permintaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pengusaha/Pemberi Kerja memberikan dispensasi kepada pengurus dan anggota yang ditunjuk oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk melaksanakan

					tugas-tugas organisasi baik untuk konsultasi atau memenuhi undangan, pendidikan, seminar, lokakarya dan hal-hal lain yang berkaitan dengan kepentingan organisasi dengan tidak mengurangi hak haknya sebagai pekerja/buruh termasuk lembur tetap.	
					<p><u>Unsur Pengusaha:</u> Atas permintaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pengusaha/Pemberi Kerja memberikan dispensasi kepada pengurus dan anggota yang ditunjuk oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk melaksanakan tugas-tugas organisasi baik untuk konsultasi atau memenuhi undangan, pendidikan, seminar, lokakarya yang berkaitan dengan kepentingan organisasi dengan tidak mengurangi hak haknya sebagai pekerja.</p>	
4.	III	10	5		<p><u>Usulan Serikat Pekerja:</u> Pengusaha/Pemberi Kerja tidak memberikan sanksi kepada pengurus dan anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh PSP / PUK / PK PT..... tanpa pemberitahuan terlebih dahulu dengan serikat pekerja / serikat buruh dengan anggota yang di daftarkan pada instansi membidangi ketenagakerjaan.</p> <p><u>Unsur Pengusaha:</u> Pengusaha/Pemberi Kerja sebelum memberikan sanksi kepada pengurus dan anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang telah tercatat pada Dinas Ketenagakerjaan apabila melakukan pelanggaran terhadap isi Perjanjian Kerja Bersama ini terlebih dahulu memberitahukan kepada Pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh.</p>	Pengusaha/Pemberi Kerja sebelum memberikan sanksi kepada pengurus dan anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang telah tercatat pada Dinas Ketenagakerjaan apabila melakukan pelanggaran terhadap isi Perjanjian Kerja Bersama ini terlebih dahulu memberitahukan kepada Pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
5.	III	11	-		Pasal 11. Fasilitas	Pasal 11. Fasilitas
6.	III	11	-		<p><u>Usulan Serikat Pekerja:</u> Pengusaha/Pemberi kerja memberikan fasilitas bagi Serikat Pekerja/Serikat Buruh, antara lain:</p>	Pengusaha/Pemberi kerja memberikan fasilitas bagi Serikat Pekerja/Serikat Buruh, antara lain:

				Serikat Pekerja/Serikat Buruh, antara lain:	
7.	III	11	1	<p>Usulan Serikat Pekerja: Ruangan, kantor, sekretariat bagi serikat pekerja / serikat buruh dengan perlengkapan yang memadai didalam lingkungan perusahaan.</p>
8.	III	11	2	<p>Usulan Serikat Pekerja: Membantu melaksanakan pemotongan iuran Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebesar dari iuran yang telah ditentukan oleh masing-masing organisasi sesuai dengan AD/ART dan secara bersamaan mentransfernya kedalam rekening Serikat Pekerja/Serikat Buruh pada saat penggajian Pekerja/Anggota.</p> <p>Unsur Pengusaha: Pengusaha/pemberi kerja memberikan fasilitas bagi serikat pekerja/senat buruh, antara lain :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Pengusaha hanya dapat melakukan pemungutan iuran anggota serikat pekerja/senat buruh berdasarkan surat kuasa dari pekerja/buruh yang bersangkutan kepada pengusa untuk memotong upah pekerja/buruh. b. Pemungutan iuran sebagaimana dimaksud pada ayat point a dicatat secara khusus oleh pengusaha. c. Dalam hal anggota serikat pekerja/senat buruh berhenti dari keanggotaan serikat pekerja/senat buruh maka pekerja/buruh yang bersangkutan membuat pencabutan kuasa pekerja/buruh yang bersangkutan dari pengusaha untuk menghentikan pemotongan upah.
9.	III	11	3	<p>Usulan Serikat Pekerja: Memberikan bantuan keuangan berdasarkan kebutuhan untuk mendukung operasional/pengembangan Kepada Serikat Pekerja/Serikat Buruh (PUK/PK/PSP) di masing-masing Perusahaan sesuai permintaan apabila di setujui.</p>	<p>Memberikan bantuan keuangan berdasarkan kebutuhan untuk mendukung operasional/pengembangan Kepada Serikat Pekerja/Serikat Buruh (PUK/PK/PSP) di masing-masing Perusahaan sesuai permintaan apabila di setujui.</p> 

			Unsur Pengusaha: Memberikan bantuan keuangan untuk mendukung operasional/pengembangan Kepada Serikat Pekerja/Serikat Buruh sesuai permintaan apabila disetujui.	
--	--	--	---	--

Makassar, 6 September 2023

**Tim Perunding Unsur Serikat Pekerja
dalam Kawasan IMIP**

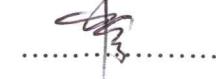
1. Iwan :



2. Muh. Safar Nur MZ :



3. Suroso :



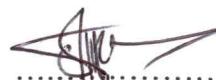
4. Rudin M :



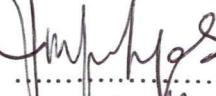
5. Hamdan :



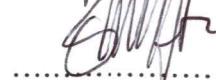
6. Hasrih Sonna :



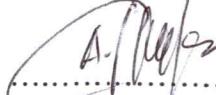
7. Suardi Aidil T.A. :



8. Mursalim Mustaqim :

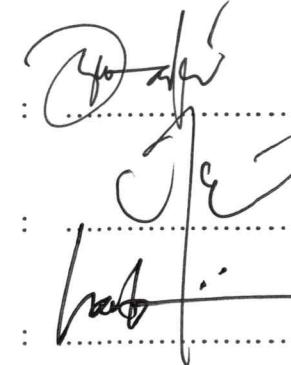


9. Andi Hamka :

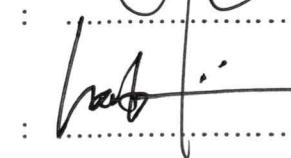


**Tim Perunding Unsur Pengusaha
dalam Kawasan IMIP**

1. Wahid Rizal :



2. Syafaruddin :



3. Harto Kambaton :

4. Muh Siddik N. S. :



5. Johny Semuel :



6. Asni Sang :



7. Ahmad Jaibil :

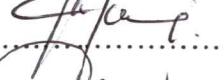
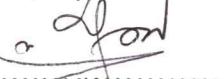
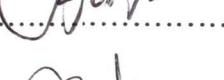


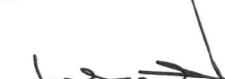
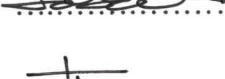
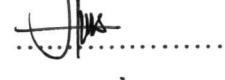
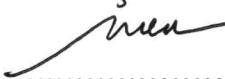
8. Achmad Ridwan :



9. Rusel Eddy Saputra :



10. Yogi : 
11. Adam Siola : 
12. Muh Yusuf Idris : 
13. Erwin Awiy : 
14. Riswandi Ridwan : 
15. Irwan : 
16. Muh. Arabi Seniman : 
17. Abdul Rahman : 

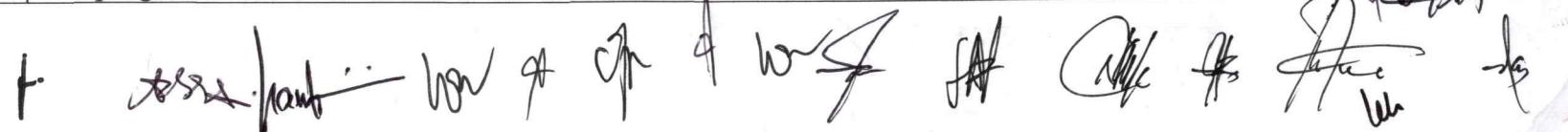
10. Ronald Frederik S : 
11. Freggi Soegri : 
12. Ichsan Manzali : 
13. Bambang Gusrianto : 
14. Boy S. S. : 
15. Fedellysia Agatha : 
16. Syamsul Rijal : 
17. Annur Amin : 

l p
J p
W p
Z p
W p

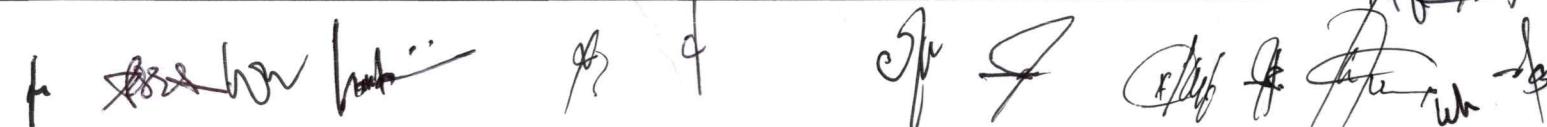
RISALAH PERUNDINGAN

Nama Kegiatan : Perundingan Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)
 Tahun 2023-2025 dalam Kawasan IMIP
 Hari/Tanggal : Kamis, 7 September 2023
 Waktu : 10:00 s/d 20:00 Wita
 Tempat : Arthama Hotel Makassar Prov. Sulawesi Selatan
 Para Pihak : 1. Unsur Pengusaha dalam Kawasan IMIP
 2. Unsur Serikat Pekerja dalam Kawasan IMIP

NO	BAB	PASAL	AYAT	USULAN	DISEPAKATI
1.	III	11	2	<p>Usulan Serikat Pekerja: Membantu melaksanakan pemotongan iuran Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebesar dari iuran yang telah ditentukan oleh masing-masing organisasi sesuai dengan AD/ART dan secara bersamaan mentransfernya kedalam rekening Serikat Pekerja/Serikat Buruh pada saat penggajian Pekerja/Anggota.</p> <p>Unsur Pengusaha: Pengusaha/pemberi kerja memberikan fasilitas bagi serikat pekerja/senat buruh, antara lain :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Pengusaha membantu melakukan hanya dapat melakukan pemungutan iuran anggota serikat pekerja/senat buruh berdasarkan surat kuasa dari pekerja/buruh yang bersangkutan kepada pengusaha untuk memotong upah pekerja/buruh. b. Pemungutan iuran sebagaimana dimaksud pada ayat point a dicatat secara khusus oleh pengusaha. 	<p>Pemungutan upah berupa iuran anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan ketentuan:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Pengusaha membantu melakukan pemungutan/pemotongan iuran anggota serikat pekerja/senat buruh berdasarkan surat kuasa dari pekerja/buruh yang bersangkutan kepada pengusaha untuk memotong upah pekerja/buruh. b. Pemungutan iuran sebagaimana dimaksud ayat 2 huruf (a) dicatat secara khusus oleh pengusaha melalui mekanisme payroll. c. Dalam hal anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh berhenti dari keanggotaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh maka Pekerja/Buruh yang bersangkutan membuat pencabutan kuasa kepada pengusaha untuk menghentikan pemotongan upah berupa iuran Anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh.



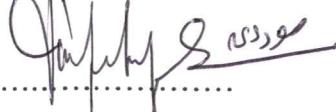
				c. Dalam hal anggota serikat pekerja-serikat buruh berhenti dari keanggotaan serikat pekerja-serikat buruh maka pekerja/buruh yang bersangkutan membuat pencabutan kuasa pekerja/buruh yang bersangkutan dari pengusaha untuk menghentikan pemotongan upah.	
2.	III	11	3	<p><u>Usulan Serikat Pekerja:</u></p> <p>Memberikan bantuan keuangan berdasarkan kebutuhan untuk mendukung operasional/pengembangan kepada Serikat Pekerja/Serikat Buruh (PUK/PK/PSP) di masing-masing Perusahaan sesuai permintaan apabila di setujui.</p>	Memberikan bantuan keuangan berdasarkan kebutuhan untuk mendukung operasional/pengembangan kepada Serikat Pekerja/Serikat Buruh (PUK/PK/PSP) di masing-masing Perusahaan sesuai permintaan apabila di setujui.
3.	III	11	4	<p><u>Usulan Serikat Pekerja:</u></p> <p>Papan pengumuman bagi serikat pekerja / serikat buruh ditempat yang mudah dibaca oleh pekerja / buruh di dalam lingkungan Pengusaha / Pemberi Kerja. Pengusaha / Pemberi Kerja menjamin serikat pekerja / serikat buruh untuk memasang papan pengumuman serikat pekerja / serikat buruh dan tidak mengganggu penyebaran terbitan serikat pekerja / serikat buruh.</p>	Papan Pengumuman bagi Serikat Pekerja/Serikat Buruh ditempat yang mudah dibaca oleh Pekerja/Buruh di dalam lingkungan Perusahaan. Pengusaha/Pemberi Kerja menjamin Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk memasang papan Pengumuman Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang mana semua terbitan dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh harus mendapatkan izin dari Pengusaha/Pemberi Kerja.
4.	III	11	5	<p><u>Usulan Serikat Pekerja:</u></p> <p>Atas permintaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pengusaha/Pemberi Kerja memberikan izin kepada pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk mengadakan rapat/pertemuan diruang milik Pengusaha/Pemberi Kerja dan meminjamkan peralatan yang diperlukan.</p>	Atas permintaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pengusaha/Pemberi Kerja memberikan izin kepada pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk mengadakan rapat/pertemuan di ruangan milik Pengusaha/Pemberi Kerja dan meminjamkan peralatan yang diperlukan sepanjang ruangan dan peralatan tersedia serta mendapatkan persetujuan dari Pengusaha/Pemberi Kerja.
	III	11	6	<p><u>Usulan Serikat Pekerja:</u></p> <p>Atas permintaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pengusaha/Pemberi Kerja memberikan izin kepada</p>



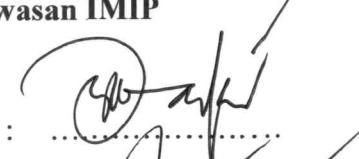
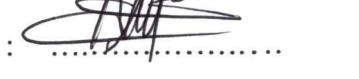
			pihak-pihak yang direkomendasikan oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk dapat memasuki pabrik dan ruang produksi bersama-sama dengan pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh.	
Usulan Pengusaha: Ayat ini di Hapus				

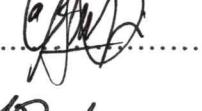
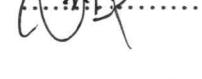
Makassar, 7 September 2023

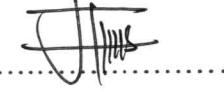
**Tim Perunding Unsur Serikat Pekerja
dalam Kawasan IMIP**

1. Iwan : 
2. Muh. Safar Nur MZ : 
3. Suroso : 
4. Rudin M : 
5. Hamdan : 
6. Hasrih Sonna : 
7. Suardi Aidil T.A. : 

**Tim Perunding Unsur Pengusaha
dalam Kawasan IMIP**

1. Wahid Rizal : 
2. Syafaruddin : 
3. Harto Kambaton : 
4. Muh Siddik N. S. : 
5. Johny Semuel : 
6. Asni Sang : 
7. Ahmad Jaibil : 

8. Mursalim Mustaqim : 
9. Andi Hamka : 
10. Yogi : 
11. Adam Siola : 
12. Muh Yusuf Idris : 
13. Erwin Awiy : 
14. Riswandi Ridwan : 
15. Irwan : 
16. Muh. Arabi Seniman : 
17. Abdul Rahman : 

8. Achmad Ridwan : 
9. Rusel Eddy Saputra : 
10. Ronald Frederik S : 
11. Freggi Soegri : 
12. Ichsan Manzali : 
13. Bambang Gusrianto : 
14. Boy S. S. : 
15. Fedellysia Agatha : 
16. Syamsul Rijal : 
17. Annur Amin : 

f
J. Cpt. Wn. J.B.

RISALAH PERUNDINGAN

Nama Kegiatan : Perundingan Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)
Tahun 2023-2025 dalam Kawasan IMIP (Khusus Pasal Pending)

Hari/Tanggal : Kamis, 7 September 2023.

Waktu : 10:00 s/d 20:00 Wita

Tempat : Arthama Hotel Makassar Prov. Sulawesi Selatan

Para Pihak : 1. Unsur Pengusaha dalam Kawasan IMIP
2. Unsur Serikat Pekerja dalam Kawasan IMIP

NO	BAB	PASAL	AYAT	USULAN	DISEPAKATI
1.	I	2	2	<p>Usulan Serikat Pekerja: Perjanjian Kerja Bersama ini yang memuat tentang tata tertib dan hal hal yang bertujuan untuk:</p> <ul style="list-style-type: none">a. Adanya suatu kerja sama dalam menjaga hubungan yang harmonis dalam kemitraan yang sejajar dan seimbang antara pengusaha/pemberi kerja dan serikat pekerja serta karyawan didasarkan atas nilai- nilai yang terkandung dalam sila-sila pancasila dan UUD 1945.b. Mewujudkan adanya perlindungan, ketentraman, ketenagakerjaan, dan membangun sikap memelihara serta mempertahankan kelangsungan usaha.c. Mencapai peningkatan produksi, produktivitas kerja, dan peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh. <p>Usulan Pengusaha : Perjanjian Kerja Bersama ini bertujuan untuk menjamin tertibnya penyelenggaraan kegiatan di Perusahaan sehingga terwujud kenyamanan kerja,</p>	<p>Perjanjian Kerja Bersama ini bertujuan untuk:</p> <ul style="list-style-type: none">a. Mewujudkan adanya perlindungan, ketentraman, ketenagakerjaan, dan membangun sikap memelihara serta mempertahankan kelangsungan usaha.b. Mencapai peningkatan produksi, produktivitas kerja, dan peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh.c. Menjamin tertibnya penyelenggaraan kegiatan di Perusahaan sehingga terwujud kenyamanan kerja, profesionalitas kerja dan produktivitas kerja yang optimal.

				profesionalitas kerja dan produktivitas kerja yang optimal.	
2.	II	4	11	<p><u>Usulan Pengusaha:</u> Perusahaan wajib melaksanakan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.</p> <p><u>Usulan Serikat Pekerja:</u> Usulan Pengusaha dihapus agar tidak mengikat</p>	Perusahaan wajib melaksanakan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
3.	II	5	1	<p><u>Usulan Serikat Pekerja:</u> Perusahaan berhak memberikan perintah kerja sesuai dengan jenis pekerjaan yang diatur dalam Perjanjian Kerja / berdasarkan kemampuan karyawan.</p> <p><u>Usulan Pengusaha:</u> Perusahaan berhak memberikan perintah kerja yang layak kepada Karyawan.</p>	Perusahaan berhak memberikan perintah kerja kepada Karyawan.
4.	II	5	2	<p><u>Usulan Pengusaha:</u> Perusahaan berhak menentukan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan/atau tata tertib kerja.</p> <p><u>Usulan Serikat Pekerja:</u> Perusahaan berhak menentukan peraturan atau tata tertib kerja yang telah disepakati dalam Perjanjian Kerja Bersama.</p>	Perusahaan berhak menentukan peraturan atau tata tertib kerja.
5.	II	5	4	<p><u>Usulan Pengusaha:</u> Perusahaan berhak memerintahkan kerja lembur kepada Karyawan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.</p> <p><u>Usulan Serikat Pekerja:</u> Perusahaan berhak memerintahkan kerja lembur kepada Karyawan sesuai berdasarkan kesepakatan.</p>	Perusahaan berhak memerintahkan kerja lembur kepada Karyawan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
6.	II	5	7	<p><u>Usulan Pengusaha:</u> Perusahaan berhak melakukan peninjauan upah Karyawan dan menyesuaikannya sesuai dengan kemampuan Perusahaan dengan berpedoman pada</p>	Perusahaan berhak melakukan peninjauan upah Karyawan dan menyesuaikannya sesuai dengan kemampuan Perusahaan dengan berpedoman pada

				kemampuan Perusahaan dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan.	peraturan perundang-undangan.
				<u>Usulan Serikat Pekerja:</u> Perusahaan berhak melakukan peninjauan upah Karyawan dan menyesuaikannya sesuai dengan kemampuan yang telah disepakati dalam perjanjian kerja bersama.	
7.	II	5	8	Perusahaan berhak memutus hubungan kerja dengan Karyawan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.	Perusahaan berhak memutus hubungan kerja dengan Karyawan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
8.	II	5	9	Perusahaan berhak melaksanakan pemberian sanksi atas pelanggaran Peraturan Perusahaan yang dilakukan oleh Karyawan.	Perusahaan berhak melaksanakan pemberian sanksi atas pelanggaran Peraturan Perusahaan yang dilakukan oleh Karyawan.
9.	II	5	10	Perusahaan berhak memindahkan Karyawan dari suatu jabatan ke jabatan lainnya atau dari satu jenis pekerjaan ke jenis pekerjaan lainnya atau dari satu lokasi ke lokasi lainnya atau ke perusahaan lainnya yang masih dalam satu group perusahaan dengan tetap berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.	Perusahaan berhak memindahkan Karyawan dari suatu jabatan ke jabatan lainnya atau dari satu jenis pekerjaan ke jenis pekerjaan lainnya atau dari satu lokasi ke lokasi lainnya atau ke perusahaan lainnya yang masih dalam satu group perusahaan dengan tetap berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.
10.	II	5	11	Perusahaan berhak memiliki Hak atas Kekayaan Intelektual dari seluruh hasil pekerjaan yang dihasilkan Karyawan selama bekerja di Perusahaan, baik yang dibuat atas dasar perintah dari Perusahaan maupun yang dibuat secara mandiri oleh Karyawan yang dalam penggerjaan atau pembuatannya dibiayai oleh atau menggunakan fasilitas Perusahaan.	Perusahaan berhak memiliki Hak atas Kekayaan Intelektual dari seluruh hasil pekerjaan yang dihasilkan Karyawan selama bekerja di Perusahaan, baik yang dibuat atas dasar perintah dari Perusahaan maupun yang dibuat secara mandiri oleh Karyawan yang dalam penggerjaan atau pembuatannya dibiayai oleh atau menggunakan fasilitas Perusahaan.
11.	II	6	2	<u>Usulan Pengusaha:</u> Karyawan wajib menaati instruksi, perintah, dan peraturan yang dikeluarkan oleh Perusahaan baik lisan maupun tertulis, termasuk namun tidak terbatas pada peraturan atau tata tertib yang ada pada Peraturan Perusahaan ini, sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.	Karyawan wajib menaati instruksi, perintah, dan peraturan yang dikeluarkan oleh Perusahaan baik lisan maupun tertulis, termasuk namun tidak terbatas pada peraturan atau tata tertib yang ada pada Peraturan Perusahaan ini, sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

				Usulan Serikat Pekerja: Karyawan wajib menaati intruksi, perintah dan standar operasional prosedur (SOP) baik lisan maupun tertulis yang tertuang dalam perjanjian kerja bersama ini.	
12.	II	6	9	Usulan Serikat Pekerja: Karyawan wajib melaksanakan briefing 10 menit saat jam kerja. Usulan Pengusaha: Karyawan wajib melaksanakan briefing 25 menit sebelum waktu kerja dimulai.	Karyawan wajib melaksanakan briefing 15 menit sebelum waktu kerja dimulai.
13.	II	6	10	Karyawan wajib melakukan tugas dan pekerjaan sesuai dengan posisinya yang ditetapkan oleh Perusahaan.	Karyawan wajib melakukan tugas dan pekerjaan sesuai dengan posisinya yang ditetapkan oleh Perusahaan.
14.	II	6	11	Karyawan wajib menjaga dan tidak membocorkan semua data dan keterangan yang dianggap sebagai rahasia Perusahaan.	Karyawan wajib menjaga dan tidak membocorkan semua data dan keterangan yang dianggap sebagai rahasia Perusahaan.
15.	II	6	12	Karyawan wajib menjaga nama baik Perusahaan.	Karyawan wajib menjaga nama baik Perusahaan.
16.	II	7	12	Usulan Serikat Pekerja: Karyawan berhak atas fasilitas kesejahteraan sesuai dengan yang tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama ini. Usulan Pengusaha: Karyawan berhak atas fasilitas kesejahteraan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja buruh dengan menyesuaikan kemampuan Perusahaan sesuai dengan yang tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama ini.	Karyawan berhak atas fasilitas kesejahteraan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja buruh dengan menyesuaikan kemampuan Perusahaan sesuai dengan yang tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama ini.
17.	II	8	3	Usulan Serikat Pekerja: Dalam hal terjadi perubahan nama, pengabungan, atau kepemilikan Perusahaan maka ketentuan Perjanjian Kerja Bersama ini tetap berlaku hingga berakhir masa berlakunya. Usulan Pengusaha:	Dalam hal terjadi perubahan nama, pengabungan, atau kepemilikan di antara 7 (tujuh) Perusahaan dalam lingkup PKB Perusahaan, maka ketentuan Perjanjian Kerja Bersama ini tetap berlaku hingga berakhir masa berlakunya.

Bank

DRR

9

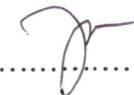
F. A. H. J. P.

				Dalam hal terjadi perubahan nama, pengabungan, atau kepemilikan diantara 7 (tujuh) perusahaan yang masuk dalam ruang lingkup Perjanjian Kerja Bersama Kawasan IMIP.	
18.	III	10	1	<p><u>Usulan Serikat Pekerja:</u> Pengusaha/Pemberi Kerja mengakui bahwa PUK/PK/PSP PT. (sesuai nama perusahaan) adalah organisasi serikat pekerja / serikat buruh yang sah mewaliki dan bertindak untuk dan atas nama seluruh pekerja / buruh yang mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan.</p> <p><u>Usulan Pengusaha:</u> Pengusaha/Pemberi Kerja mengakui bahwa PUK/PK/PSP PT. (sesuai nama perusahaan) adalah Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang sah mewakili dan bertindak untuk dan atas nama seluruh anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh masing-masing yang mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan.</p>	Pengusaha/Pemberi Kerja mengakui bahwa PUK/PK/PSP PT adalah organisasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang sah mewakili dan bertindak untuk dan atas nama anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh masing-masing dan pekerja/buruh yang memberikan kuasa kepada Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan.
19.	III	10	4	<p><u>Usulan Serikat Pekerja:</u> Atas permintaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pengusaha/Pemberi Kerja memberikan dispensasi kepada pengurus dan anggota yang ditunjuk oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk melaksanakan tugas-tugas organisasi baik untuk konsultasi atau memenuhi undangan, pendidikan, seminar, lokakarya dan hal-hal lain yang berkaitan dengan kepentingan organisasi dengan tidak mengurangi hak haknya sebagai pekerja/buruh termasuk lembur tetap.</p> <p><u>Unsur Pengusaha:</u> Atas permintaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pengusaha/Pemberi Kerja memberikan dispensasi</p>	Atas permintaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pengusaha/Pemberi Kerja memberikan dispensasi kepada pengurus dan anggota yang ditunjuk oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk melaksanakan tugas-tugas organisasi baik untuk konsultasi atau memenuhi undangan, pendidikan, seminar, lokakarya yang berkaitan dengan kepentingan organisasi dengan tidak mengurangi hak haknya sebagai pekerja.

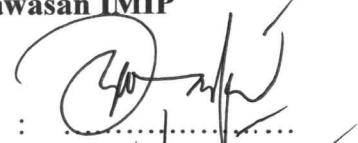
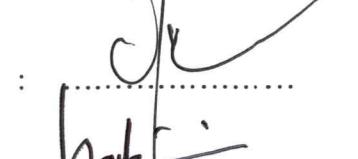
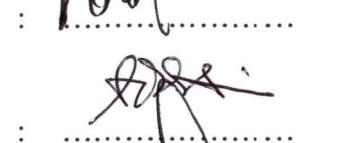
				kepada pengurus dan anggota yang ditunjuk oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk melaksanakan tugas-tugas organisasi baik untuk konsultasi atau memenuhi undangan, pendidikan, seminar, lokakarya yang berkaitan dengan kepentingan organisasi dengan tidak mengurangi hak-haknya sebagai pekerja.	
20.	III	11	1	<p><u>Usulan Serikat Pekerja:</u> Ruangan, kantor, sekretariat bagi serikat pekerja / serikat buruh dengan perlengkapan yang memadai didalam lingkungan perusahaan.</p> <p><u>Usulan Pengusaha :</u> hapus</p>	hapus

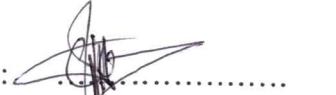
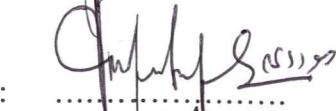
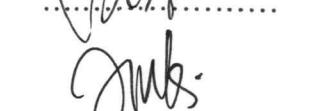
Makassar, 7 September 2023

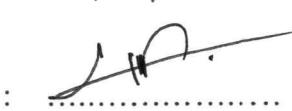
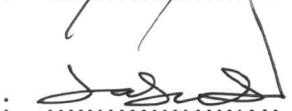
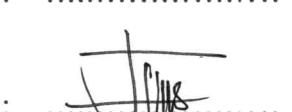
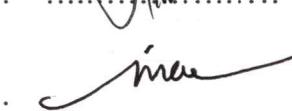
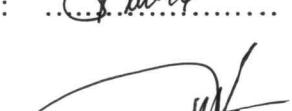
**Tim Perunding Unsur Serikat Pekerja
dalam Kawasan IMIP**

1. Iwan : 
2. Muh. Safar Nur MZ : 
3. Suroso : 
4. Rudin M : 
5. Hamdan : 

**Tim Perunding Unsur Pengusaha
dalam Kawasan IMIP**

1. Wahid Rizal : 
2. Syafaruddin : 
3. Harto Kambaton : 
4. Muh Siddik N. S. : 
5. Johny Semuel : 

6. Hasrih Sonna : 
7. Suardi Aidil T.A. : 
8. Mursalim Mustaqim : 
9. Andi Hamka : 
10. Yogi : 
11. Adam Siola : 
12. Muh Yusuf Idris : 
13. Erwin Awiy : 
14. Riswandi Ridwan : 
15. Irwan : 
16. Muh. Arabi Seniman : 
17. Abdul Rahman : 

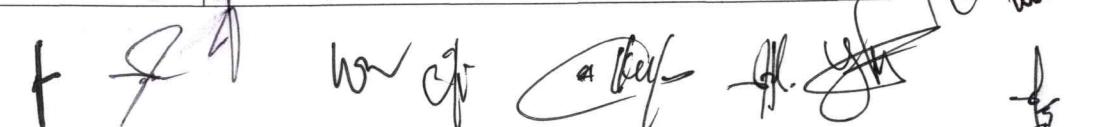
6. Asni Sang : 
7. Ahmad Jaibil : 
8. Achmad Ridwan : 
9. Rusel Eddy Saputra : 
10. Ronald Frederik S : 
11. Freggi Soegri : 
12. Ichsan Manzali : 
13. Bambang Gusrianto : 
14. Boy S. S. : 
15. Fedellysia Agatha : 
16. Syamsul Rijal : 
17. Annur Amin : 

RISALAH PERUNDINGAN

Nama Kegiatan : Perundingan Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)
 Tahun 2023-2025 dalam Kawasan IMIP
 Hari/Tanggal : Sabtu, 9 September 2023
 Waktu : 10:00 s/d 20:00 Wita
 Tempat : Arthama Hotel Makassar Prov. Sulawesi Selatan
 Para Pihak :
 1. Unsur Pengusaha dalam Kawasan IMIP
 2. Unsur Serikat Pekerja dalam Kawasan IMIP

NO	BAB	PASAL	AYAT	USULAN	DISEPAKATI
1.	III	11	6	<p>Usulan Serikat Pekerja: Atas permintaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pengusaha/Pemberi Kerja memberikan izin kepada pihak-pihak yang direkomendasikan oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk dapat memasuki pabrik dan ruang produksi bersama-sama dengan pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh.</p> <p>Usulan Pengusaha: Ayat ini di Hapus</p>	Dihapus
2.	III	11	7	<p>Usulan Serikat Pekerja: Pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh dapat memanggil anggotanya untuk suatu keperluan Serikat Pekerja/Serikat Buruh di dalam jam kerja dengan terlebih dahulu memberitahukan kepada atasannya dan disetujui oleh atasan yang bertanggungjawab pada saat jam kerja.</p>	Pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh dapat memanggil anggotanya untuk suatu keperluan Serikat Pekerja/Serikat Buruh di dalam jam kerja dengan terlebih dahulu memberitahukan kepada atasannya dan disetujui oleh atasan yang bertanggungjawab pada saat jam kerja.
3.	III	11	8	<p>Usulan Serikat Pekerja : Pengusaha / pemberi kerja menyediakan fasilitas kendaraan dalam hal pengurus serikat pekerja / serikat buruh pergi keluar pengusaha /</p>	Dihapus

				pemberi kerja untuk memenuhi undangan instansi pemerintah atau perangkat organisasi serikat pekerja / serikat buruh.	
				Usulan Pengusaha : Dihapus	
4	I	1	1	Perusahaan adalah PT (masing-masing perusahaan di kawasan).	Perusahaan adalah PT (masing-masing perusahaan di kawasan).
5	I	1	2	Serikat Pekerja / Serikat Buruh adalah organisasi pekerja yang telah berdiri secara sah menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku, telah dicatatkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, dan telah memberitahukan secara tertulis kepada Perusahaan dalam kawasan IMIP.	Serikat Pekerja / Serikat Buruh adalah organisasi pekerja yang telah berdiri secara sah menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku, telah dicatatkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, dan telah memberitahukan secara tertulis kepada Perusahaan dalam kawasan IMIP.
6	I	1	3	Perjanjian Kerja Bersama adalah Perjanjian Kerja hasil perundingan antara serikat pekerja / serikat buruh dengan pengusaha yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.	Perjanjian Kerja Bersama adalah Perjanjian Kerja hasil perundingan antara serikat pekerja / serikat buruh dengan pengusaha yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
7	I	1	4	Lingkungan Perusahaan adalah keseluruhan tempat yang berada di bawah penguasaan Perusahaan yang digunakan untuk menunjang kegiatan operasional Perusahaan, termasuk kantor pusat dan kantor perwakilan.	Lingkungan Perusahaan adalah keseluruhan tempat yang berada di bawah penguasaan Perusahaan yang digunakan untuk menunjang kegiatan operasional Perusahaan, termasuk kantor pusat dan kantor perwakilan.
8	I	1	5	Pimpinan Perusahaan adalah orang yang karena jabatannya mempunyai tugas memimpin	Pimpinan Perusahaan adalah orang yang karena jabatannya mempunyai tugas memimpin



				Perusahaan.	Perusahaan.
9	I	1	6	Direksi adalah anggota direksi dari Perusahaan sebagaimana tercantum dalam Akta Perusahaan.	Direksi adalah anggota direksi dari Perusahaan sebagaimana tercantum dalam Akta Perusahaan.
10	I	1	7	Pengurus Serikat adalah unsur pengurus serikat pekerja/seniorat buruh yang tercatat dan berkedudukan di perusahaan.	Pengurus Serikat adalah unsur pengurus serikat pekerja/seniorat buruh yang tercatat dan berkedudukan di perusahaan.
11	I	1	8	Anggota Serikat adalah karyawan yang tergabung dalam serikat pekerja/seniorat buruh yang keanggotaannya dibuktikan dengan kartu anggota dan didaftarkan di dinas terkait.	Anggota Serikat adalah karyawan yang tergabung dalam serikat pekerja/seniorat buruh yang keanggotaannya dibuktikan dengan kartu anggota dan didaftarkan di dinas terkait.
12	I	1	9	Perjanjian Kerja adalah perjanjian tertulis antara Karyawan dengan Perusahaan yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak yang persyaratannya dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.	Perjanjian Kerja adalah perjanjian tertulis antara Karyawan dengan Perusahaan yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak yang persyaratannya dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
13	I	1	10	Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara Karyawan dengan Perusahaan, untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.	Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara Karyawan dengan Perusahaan, untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.
14	I	1	11	Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja yang belum ditentukan kapan berakhirnya dengan status sebagai karyawan tetap.	Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja yang belum ditentukan kapan berakhirnya dengan status sebagai karyawan tetap.

f J wcf Cdk Af HK yf -

15	I	1	12	Masa Percobaan adalah periode selama waktu kerja 3 bulan sebagai masa penilaian kinerja sebelum perusahaan resmi mengangkat karyawan secara permanen.	Masa Percobaan adalah periode selama waktu kerja 3 bulan sebagai masa penilaian kinerja sebelum perusahaan resmi mengangkat karyawan secara permanen.
16	I	1	13	Karyawan adalah seseorang yang mempunyai hubungan kerja dengan Perusahaan berdasarkan perjanjian kerja dan menerima upah.	Karyawan adalah seseorang yang mempunyai hubungan kerja dengan Perusahaan berdasarkan perjanjian kerja dan menerima upah.
17	I	1	14	Istri Karyawan adalah 1 (satu) orang istri dari perkawinan yang sah berdasarkan hukum dan peraturan perundang-undangan dan terdaftar pada Perusahaan.	Istri Karyawan adalah 1 (satu) orang istri dari perkawinan yang sah berdasarkan hukum dan peraturan perundang-undangan dan terdaftar pada Perusahaan.
18	I	1	15	Suami Karyawan adalah 1 (satu) orang suami dari perkawinan yang sah berdasarkan hukum dan peraturan perundang-undangan dan terdaftar pada Perusahaan.	Suami Karyawan adalah 1 (satu) orang suami dari perkawinan yang sah berdasarkan hukum dan peraturan perundang-undangan dan terdaftar pada Perusahaan.
19	I	1	16	Anak Karyawan adalah anak pertama, kedua dan ketiga karyawan dari istri yang terikat tali perkawinan yang sah yang menjadi tanggungannya, belum bekerja, masih menempuh Pendidikan formal dan belum menikah serta berusia di bawah 18 (delapan belas) tahun.	Anak Karyawan adalah anak pertama, kedua dan ketiga karyawan dari istri yang terikat tali perkawinan yang sah yang menjadi tanggungannya, belum bekerja, masih menempuh Pendidikan formal dan belum menikah serta berusia di bawah 18 (delapan belas) tahun.
20	I	1	17	Keluarga Karyawan adalah suami/istri dan anak.	Keluarga Karyawan adalah suami/istri dan anak.
21	I	1	18	Ahli Waris adalah salah satu orang dari Keluarga Pekerja atau orang lain yang ditunjuk oleh Pekerja atau orang lain yang ditetapkan sesuai Peraturan Perundang-undangan yang berlaku yang telah	Ahli Waris adalah salah satu orang dari Keluarga Pekerja atau orang lain yang ditunjuk oleh Pekerja atau orang lain yang ditetapkan sesuai Peraturan Perundang-undangan yang berlaku

				terdaftar di Perusahaan sebagai penerima hak atas Pekerja apabila Pekerja meninggal dunia.	yang telah terdaftar di Perusahaan sebagai penerima hak atas Pekerja apabila Pekerja meninggal dunia.
22	I	1	19	Pekerjaan adalah kegiatan yang dijalankan oleh Karyawan untuk Perusahaan dalam suatu hubungan kerja tertentu yang telah disepakati bersama dalam suatu ikatan hubungan kerja.	Pekerjaan adalah kegiatan yang dijalankan oleh Karyawan untuk Perusahaan dalam suatu hubungan kerja tertentu yang telah disepakati bersama dalam suatu ikatan hubungan kerja.
23	I	1	20	Masa Kerja adalah periode waktu tertentu sejak karyawan terikat kontrak kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dengan Perusahaan.	Masa Kerja adalah periode waktu tertentu sejak karyawan terikat kontrak kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dengan Perusahaan.
24	I	1	21	Pemindahan Karyawan adalah memindah tugaskan Karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya di dalam Perusahaan atau ke Perusahaan lain dalam satu kelompok usaha atau group Perusahaan dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.	Pemindahan Karyawan adalah memindah tugaskan Karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya di dalam Perusahaan atau ke Perusahaan lain dalam satu kelompok usaha atau group Perusahaan dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.
25	I	1	22	Waktu Kerja adalah periode waktu yang ditetapkan Perusahaan untuk karyawan berada di tempat kerja dan melakukan pekerjaannya.	Waktu Kerja adalah periode waktu yang ditetapkan Perusahaan untuk karyawan berada di tempat kerja dan melakukan pekerjaannya.
26	I	1	23	Fasilitas kerja adalah peralatan kerja atau barang inventaris milik perusahaan yang disediakan oleh perusahaan untuk dipakai karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai kegunaannya.	Fasilitas kerja adalah peralatan kerja atau barang inventaris milik perusahaan yang disediakan oleh perusahaan untuk dipakai karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai kegunaannya.
27	I	1	24	Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk	Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan

				memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.	untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.
28	I	1	25	Program Pelatihan Kerja adalah keseluruhan isi pelatihan yang tersusun secara sistematis dan memuat tentang kompetensi kerja yang ingin dicapai, materi pelatihan teori dan praktik, jangka waktu pelatihan, metode dan sarana pelatihan, persyaratan peserta dan tenaga kepelatihan serta evaluasi dan penetapan kelulusan peserta pelatihan.	Program Pelatihan Kerja adalah keseluruhan isi pelatihan yang tersusun secara sistematis dan memuat tentang kompetensi kerja yang ingin dicapai, materi pelatihan teori dan praktik, jangka waktu pelatihan, metode dan sarana pelatihan, persyaratan peserta dan tenaga kepelatihan serta evaluasi dan penetapan kelulusan peserta pelatihan.
29	I	1	26	Penilaian Prestasi Kerja adalah penilaian kinerja Karyawan dalam menjalankan pekerjaannya yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan.	Penilaian Prestasi Kerja adalah penilaian kinerja Karyawan dalam menjalankan pekerjaannya yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan.
30	I	1	27	Promosi adalah kenaikan jabatan Karyawan yang ditentukan berdasarkan kebutuhan Perusahaan dan kompetensi serta prestasi kerja Karyawan.	Promosi adalah kenaikan jabatan Karyawan yang ditentukan berdasarkan kebutuhan Perusahaan dan kompetensi serta prestasi kerja Karyawan.
31	I	1	28	Demosi adalah penurunan kepangkatan atau jabatan.	Demosi adalah penurunan kepangkatan atau jabatan.
32	I	1	29	Penghargaan Khusus adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi atau perbuatan khusus/istimewa yang ditunjukkan Karyawan selama bekerja dan diatur terpisah dalam peraturan pelaksanaan.	Penghargaan Khusus adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi atau perbuatan khusus/istimewa yang ditunjukkan Karyawan selama bekerja dan diatur terpisah dalam peraturan pelaksanaan.

33	I	1	30	Surat Peringatan (SP) adalah sanksi yang diberikan Perusahaan kepada Karyawan secara tertulis yang tergantung pada jenis, frekuensi, bobot dan ada tidaknya unsur kesengajaan atas pelanggaran yang dilakukan.	Surat Peringatan (SP) adalah sanksi yang diberikan Perusahaan kepada Karyawan secara tertulis yang tergantung pada jenis, frekuensi, bobot dan ada tidaknya unsur kesengajaan atas pelanggaran yang dilakukan.
34	I	1	31	Ganti Rugi adalah kewajiban Karyawan untuk mengganti kerugian yang ditimbulkan apabila terjadi kerusakan barang atau kerugian lainnya baik milik Perusahaan maupun milik pihak ketiga akibat kesengajaan atau kelalaian Karyawan.	Ganti Rugi adalah kewajiban Karyawan untuk mengganti kerugian yang ditimbulkan apabila terjadi kerusakan barang atau kerugian lainnya baik milik Perusahaan maupun milik pihak ketiga akibat kesengajaan atau kelalaian Karyawan.
35	I	1	32	Denda adalah sanksi yang dikenakan kepada Karyawan berupa pemotongan gaji atas kesengajaan atau kelalaian Karyawan sehingga melanggar peraturan dan atau tidak mencapai kinerja yang ditetapkan Perusahaan, yang hasil dendanya dikumpulkan untuk kepentingan Karyawan.	Denda adalah sanksi yang dikenakan kepada Karyawan berupa pemotongan gaji atas kesengajaan atau kelalaian Karyawan sehingga melanggar peraturan dan atau tidak mencapai kinerja yang ditetapkan Perusahaan, yang hasil dendanya dikumpulkan untuk kepentingan Karyawan.
36	I	1	33	Skorsing adalah memberhentikan Karyawan sementara dari pekerjaannya atau melepaskan Karyawan dari kewajibannya untuk datang bekerja ketika sedang dalam proses penanganan kasus pelanggaran tata tertib dan Peraturan Perusahaan menunggu hasil proses dengan upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima Karyawan tetap dibayarkan.	Skorsing adalah memberhentikan Karyawan sementara dari pekerjaannya atau melepaskan Karyawan dari kewajibannya untuk datang bekerja ketika sedang dalam proses penanganan kasus pelanggaran tata tertib dan Peraturan Perusahaan menunggu hasil proses dengan upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima Karyawan tetap dibayarkan.
37	I	1	34	Accident adalah suatu kejadian yang tidak diinginkan yang menyebabkan kematian, sakit, cidera, kerusakan dan/atau kerugian lainnya.	Accident adalah suatu kejadian yang tidak diinginkan yang menyebabkan kematian, sakit, cidera, kerusakan dan/atau kerugian lainnya.

38	I	1	35	Kecelakaan Ringan (kelas 3) adalah kecelakaan kerja yang tidak menimbulkan kehilangan hari kerja.	Kecelakaan Ringan (kelas 3) adalah kecelakaan kerja yang tidak menimbulkan kehilangan hari kerja.
39	I	1	36	Kecelakaan Sedang (kelas 2) adalah kasus kecelakaan kerja yang menyebabkan pekerja mengalami ketidakmampuan fisik/fungsi sebagian dan bersifat non permanen (dapat disembuhkan) sehingga menyebabkan jumlah hari hilang tidak lebih dari 21 (dua puluh satu) hari kalender.	Kecelakaan Sedang (kelas 2) adalah kasus kecelakaan kerja yang menyebabkan pekerja mengalami ketidakmampuan fisik/fungsi sebagian dan bersifat non permanen (dapat disembuhkan) sehingga menyebabkan jumlah hari hilang tidak lebih dari 21 (dua puluh satu) hari kalender.
40	I	1	37	Kecelakaan Berat (kelas 1) adalah kasus kecelakaan kerja yang menyebabkan ketidakmampuan fisik/fungsi sebagian atau seluruh dan bersifat non permanen (dapat disembuhkan) atau permanen (tidak dapat disembuhkan/pulih seperti semula) yang menyebabkan jumlah hari hilang lebih dari 21 (dua puluh satu) hari kalender berdasarkan perhitungan kerugian hari kerja karena cacat pada lampiran II SK Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan Nomor 84 Tahun 1998.	Kecelakaan Berat (kelas 1) adalah kasus kecelakaan kerja yang menyebabkan ketidakmampuan fisik/fungsi sebagian atau seluruh dan bersifat non permanen (dapat disembuhkan) atau permanen (tidak dapat disembuhkan/pulih seperti semula) yang menyebabkan jumlah hari hilang lebih dari 21 (dua puluh satu) hari kalender berdasarkan perhitungan kerugian hari kerja karena cacat pada lampiran II SK Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan Nomor 84 Tahun 1998.
41	I	1	38	Kematian (Fatality) adalah kasus kecelakaan yang menyebabkan kematian pada pekerja dengan perhitungan berdasarkan lampiran II SK Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan Nomor 84 Tahun 1998 menyebabkan 6000 (enam ribu) hari hilang per kematian.	Kematian (Fatality) adalah kasus kecelakaan yang menyebabkan kematian pada pekerja dengan perhitungan berdasarkan lampiran II SK Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan Nomor 84 Tahun 1998 menyebabkan 6000 (enam ribu) hari hilang per kematian.

42	I	1	39	Non-Fatality adalah terminologi Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang bermakna kejadian yang merugikan/membahayakan sebagai akibat perilaku yang tidak aman tanpa adanya korban jiwa.	Non-Fatality adalah terminologi Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang bermakna kejadian yang merugikan/membahayakan sebagai akibat perilaku yang tidak aman tanpa adanya korban jiwa.
43	I	1	40	5S adalah <i>Seiri</i> (Sortir), <i>Saiton</i> (Susun), <i>Seiso</i> (Sapu), <i>Seiketsu</i> (Standarisasi), <i>Sitsuke</i> (Swa Disiplin) adalah memanfaatkan tempat kerja yang mencakup peralatan, dokumen, bangunan dan ruang serta sistem untuk melatih kebiasaan para pekerja dalam usaha meningkatkan disiplin kerja.	5S adalah <i>Seiri</i> (Sortir), <i>Saiton</i> (Susun), <i>Seiso</i> (Sapu), <i>Seiketsu</i> (Standarisasi), <i>Sitsuke</i> (Swa Disiplin) adalah memanfaatkan tempat kerja yang mencakup peralatan, dokumen, bangunan dan ruang serta sistem untuk melatih kebiasaan para pekerja dalam usaha meningkatkan disiplin kerja.
44	I	1	41	Penurunan Upah adalah menurunkan upah Karyawan serendah-rendahnya tidak lebih rendah dari upah minimum yang berlaku yang disebabkan karena adanya penyesuaian jabatan atau pelanggaran atau tidak tercapainya kinerja yang dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.	Penurunan Upah adalah menurunkan upah Karyawan serendah-rendahnya tidak lebih rendah dari upah minimum yang berlaku yang disebabkan karena adanya penyesuaian jabatan atau pelanggaran atau tidak tercapainya kinerja yang dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
45	I	1	42	Pendapatan Non Upah adalah pendapatan yang diterima oleh Karyawan dari Perusahaan dalam bentuk uang, barang atau fasilitas lainnya namun bukan termasuk dalam golongan upah.	Pendapatan Non Upah adalah pendapatan yang diterima oleh Karyawan dari Perusahaan dalam bentuk uang, barang atau fasilitas lainnya namun bukan termasuk dalam golongan upah.
46	I	1	43	Upah adalah hak Karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Perusahaan kepada karyawan yang diterapkan dan dibayarkan menurut suatu Perjanjian Kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi karyawan dan keluarganya	Upah adalah hak Karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Perusahaan kepada karyawan yang diterapkan dan dibayarkan menurut suatu Perjanjian Kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi karyawan dan keluarganya

				atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.	keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
47	I	1	44	Tunjangan Hari Raya (THR) adalah pendapatan non upah yang diberikan oleh Perusahaan kepada Karyawan sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku.	Tunjangan Hari Raya (THR) adalah pendapatan non upah yang diberikan oleh Perusahaan kepada Karyawan sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku.
48	I	1	45	Upah Tidak Dibayar adalah upah yang tidak diberikan kepada karyawan karena tidak melakukan pekerjaan.	Upah Tidak Dibayar adalah upah yang tidak diberikan kepada karyawan karena tidak melakukan pekerjaan.
49	I	1	46	Lembur adalah pekerjaan yang dilakukan melebihi jam kerja normal yang telah ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.	Lembur adalah pekerjaan yang dilakukan melebihi jam kerja normal yang telah ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
50	I	1	47	BPJS Ketenagakerjaan adalah program asuransi ketenagakerjaan yang disediakan oleh pemerintah melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BP-Jamsostek) berupa perlindungan bagi karyawan dalam bentuk santunan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh karyawan berupa kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kehilangan pekerjaan, program pensiun dan meninggal dunia yang pembayaran iurannya sesuai dengan Peraturan perundang-undangan yang berlaku.	BPJS Ketenagakerjaan adalah program asuransi ketenagakerjaan yang disediakan oleh pemerintah melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BP-Jamsostek) berupa perlindungan bagi karyawan dalam bentuk santunan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh karyawan berupa kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kehilangan pekerjaan, program pensiun dan meninggal dunia yang pembayaran iurannya sesuai dengan Peraturan perundang-undangan yang berlaku.
51	I	1	48	BPJS kesehatan adalah program asuransi kesehatan yang disediakan oleh pemerintah melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan	BPJS kesehatan adalah program asuransi kesehatan yang disediakan oleh pemerintah melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

				(BPJS-Kes) berupa perlindungan kesehatan dalam bentuk pembiayaan layanan kesehatan kepada Karyawan dan anggota keluarga Karyawan dengan iurannya ditanggung bersama oleh Perusahaan.	Kesehatan (BPJS-Kes) berupa perlindungan kesehatan dalam bentuk pembiayaan layanan kesehatan kepada Karyawan dan anggota keluarga Karyawan dengan iurannya ditanggung bersama oleh Perusahaan.
52	I	1	49	Cuti adalah Istirahat bagi karyawan yang diberikan oleh Perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan memenuhi periode waktu yang telah ditentukan oleh Perusahaan.	Cuti adalah Istirahat bagi karyawan yang diberikan oleh Perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan memenuhi periode waktu yang telah ditentukan oleh Perusahaan.
53	I	1	50	Cuti Tahunan adalah hak istirahat kerja dengan tidak hadir di tempat kerja sebanyak 12 (dua belas) hari kerja dengan upah tetap dibayar sebagaimana yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku.	Cuti Tahunan adalah hak istirahat kerja dengan tidak hadir di tempat kerja sebanyak 12 (dua belas) hari kerja dengan upah tetap dibayar sebagaimana yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku.
54	I	1	51	Cuti Kunjungan Keluarga (Family Visit) adalah kebijakan cuti yang diberikan oleh perusahaan yang diluar ketentuan peraturan perundang-undangan, dilaksanakan melalui Teknis Pelaksanaan.	Cuti Kunjungan Keluarga (Family Visit) adalah kebijakan cuti yang diberikan oleh perusahaan yang diluar ketentuan peraturan perundang-undangan, dilaksanakan melalui Teknis Pelaksanaan.
55	I	1	52	Izin Sakit adalah izin meninggalkan pekerjaan karena Karyawan terganggu kesehatannya dan tidak dapat melakukan pekerjaan secara normal atau penyakitnya dinyatakan berbahaya bagi dirinya dan bagi kesehatan orang lain yang diberikan berdasarkan Surat Keterangan yang dikeluarkan oleh dokter atau tenaga kesehatan yang berwenang sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku yang dapat diberikan apabila Karyawan	Izin Sakit adalah izin meninggalkan pekerjaan karena Karyawan terganggu kesehatannya dan tidak dapat melakukan pekerjaan secara normal atau penyakitnya dinyatakan berbahaya bagi dirinya dan bagi kesehatan orang lain yang diberikan berdasarkan Surat Keterangan yang dikeluarkan oleh dokter atau tenaga kesehatan yang berwenang sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku yang dapat diberikan

				mengajukan izin sakit sesuai ketentuan perusahaan.	apabila Karyawan mengajukan izin sakit sesuai ketentuan perusahaan.
56	I	1	53	Izin Dengan Upah Dibayar adalah izin meninggalkan pekerjaan di luar cuti dan dengan upah tetap dibayar sebagaimana ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.	Izin Dengan Upah Dibayar adalah izin meninggalkan pekerjaan di luar cuti dan dengan upah tetap dibayar sebagaimana ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
57	I	1	54	Izin Dengan Upah Tidak Dibayar adalah izin meninggalkan pekerjaan dengan alasan di luar yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan ketentuan upah tidak dibayarkan pada hari izin yang diambil.	Izin Dengan Upah Tidak Dibayar adalah izin meninggalkan pekerjaan dengan alasan di luar yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan ketentuan upah tidak dibayarkan pada hari izin yang diambil.
58	I	1	55	Pemogokan Kerja adalah tindakan Karyawan yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang sah dengan cara menghentikan atau memperlambat pekerjaan setelah melalui persetujuan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.	Pemogokan Kerja adalah tindakan Karyawan yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang sah dengan cara menghentikan atau memperlambat pekerjaan setelah melalui persetujuan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
59	I	1	56	Pengunduran Diri adalah pengakhiran hubungan kerja antara Karyawan dengan Perusahaan selama masa bekerja atau sebelum berakhirnya kontrak yang dikehendaki oleh Karyawan secara suka rela mengundurkan diri.	Pengunduran Diri adalah pengakhiran hubungan kerja antara Karyawan dengan Perusahaan selama masa bekerja atau sebelum berakhirnya kontrak yang dikehendaki oleh Karyawan secara suka rela mengundurkan diri.
60	I	1	57	Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal	Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal

				tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.	tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
61	I	1	58	Uang Pesangon adalah pembayaran berupa uang dari Perusahaan kepada Karyawan sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja yang diberikan kepada Karyawan yang memenuhi persyaratan.	Uang Pesangon adalah pembayaran berupa uang dari Perusahaan kepada Karyawan sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja yang diberikan kepada Karyawan yang memenuhi persyaratan.
62	I	1	59	Uang Penghargaan Masa Kerja adalah uang jasa sebagai penghargaan Perusahaan kepada Karyawan yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja sebagai akibat berakhirnya hubungan kerja yang diberikan kepada Karyawan yang memenuhi persyaratan.	Uang Penghargaan Masa Kerja adalah uang jasa sebagai penghargaan Perusahaan kepada Karyawan yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja sebagai akibat berakhirnya hubungan kerja yang diberikan kepada Karyawan yang memenuhi persyaratan.
63	I	1	60	Uang Penggantian Hak adalah uang yang dibayarkan sebagai pengganti hak-hak Karyawan yang belum diambil ketika berakhir hubungan kerjanya dengan Perusahaan.	Uang Penggantian Hak adalah uang yang dibayarkan sebagai pengganti hak-hak Karyawan yang belum diambil ketika berakhir hubungan kerjanya dengan Perusahaan.
64	I	1	61	Uang Kompensasi adalah uang yang dibayarkan ketika berakhirnya hubungan kerja waktu tertentu.	Uang Kompensasi adalah uang yang dibayarkan ketika berakhirnya hubungan kerja waktu tertentu.
65	I	1	62	Uang Pisah adalah uang yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.	Uang Pisah adalah uang yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
66	I	1	63	Uang Duka adalah Santunan yang diberikan oleh Perusahaan kepada Ahli waris karena karyawan meninggal dunia.	Uang Duka adalah Santunan yang diberikan oleh Perusahaan kepada Ahli waris karena karyawan meninggal dunia.
67	I	1	64	Pensiun adalah berakhirnya hubungan kerja antara	Pensiun adalah berakhirnya hubungan kerja

				karyawan dengan perusahaan karena faktor usia atau ketentuan lain sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.	antara karyawan dengan perusahaan karena faktor usia atau ketentuan lain sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
68	I	3	1	Ketentuan ketentuan didalam perjanjian kerja Bersama ini berlaku bagi pengusaha, pekerja dan serikat pekerja	Ketentuan ketentuan didalam perjanjian kerja Bersama ini berlaku bagi pengusaha, pekerja dan serikat pekerja. Perusahaan berhak untuk menafsirkan semua ketentuan-ketentuan yang termuat di dalam pasal-pasal maupun ayat-ayat dari Perjanjian Kerja Bersama ini sesuai dengan makna, arti dan maksud tujuannya dalam pembinaan hubungan industrial Pancasila.
69	I	3	2	Perjanjian Kerja Bersama ini mengatur hal-hal yang bersifat umum, untuk hal-hal yang bersifat khusus dan yang belum diatur di dalam Perjanjian Kerja Bersama ini akan ditetapkan melalui Teknis Pelaksanaan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.	Perjanjian Kerja Bersama ini mengatur hal-hal yang bersifat umum, untuk hal-hal yang bersifat khusus dan yang belum diatur di dalam Perjanjian Kerja Bersama ini akan ditetapkan melalui Teknis Pelaksanaan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
70	I	3	3	Dalam hal terjadinya perubahan ketentuan hukum dan peraturan perundang-perundangan yang berlaku, maka Perjanjian Kerja Bersama ini akan disesuaikan dan diubah sesuai dengan ketentuan hukum dan peraturan perundangan-undangan yang berlaku dengan cara membuat addendum (penambahan) atau amandemen (perubahan) yang berlaku dengan segera setelah disampaikan secara tertulis oleh perusahaan kepada seluruh Karyawan.	Dalam hal terjadinya perubahan ketentuan hukum dan peraturan perundang-perundangan yang berlaku, maka Perjanjian Kerja Bersama ini akan disesuaikan dan diubah sesuai dengan ketentuan hukum dan peraturan perundangan-undangan yang berlaku dengan cara membuat addendum (penambahan) atau amandemen (perubahan) yang berlaku dengan segera setelah disampaikan secara tertulis oleh perusahaan kepada seluruh Karyawan.
71	IV	12	1	Perusahaan melakukan penerimaan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dengan syarat dan prosedur yang ditentukan oleh Perusahaan melalui Teknis Pelaksanaan dengan mengindahkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.	Perusahaan melakukan penerimaan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dengan syarat dan prosedur yang ditentukan oleh Perusahaan melalui Teknis Pelaksanaan dengan mengindahkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
72	IV	12	2	Perusahaan tidak menerima karyawan yang termasuk dalam kategori Anak sesuai dengan	Perusahaan tidak menerima karyawan yang termasuk dalam kategori Anak sesuai dengan

				peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan tidak menerima karyawan pada jabatan tertentu yang memiliki usia dibawah yang dipersyaratkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk jabatan tersebut.	peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan tidak menerima karyawan pada jabatan tertentu yang memiliki usia dibawah yang dipersyaratkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk jabatan tersebut.
73	IV	12	3	Perusahaan menerima karyawan penyandang disabilitas sepanjang memenuhi syarat-syarat jabatan yang dipersyaratkan.	Perusahaan menerima karyawan penyandang disabilitas sepanjang memenuhi syarat-syarat jabatan yang dipersyaratkan.
74	IV	12	4	Penerimaan karyawan dilaksanakan berdasarkan azas terbuka bebas objektif serta adil dan setara tanpa diskriminasi.	Penerimaan karyawan dilaksanakan berdasarkan azas terbuka bebas objektif serta adil dan setara tanpa diskriminasi.
75	V	13	1	Perjanjian Kerja adalah perjanjian tertulis antara Karyawan dengan Perusahaan yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak yang persyaratannya dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.	Perjanjian Kerja adalah perjanjian tertulis antara Karyawan dengan Perusahaan yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak yang persyaratannya dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
76	V	13	2	Perjanjian kerja terdiri dari dua jenis, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).	Perjanjian kerja terdiri dari dua jenis, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).
77	V	13	3	Apabila dibutuhkan, Pekerjaan Borongan akan diatur terpisah dalam Ketentuan Alih Daya dan implementasinya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.	Apabila dibutuhkan, Pekerjaan Borongan akan diatur terpisah dalam Ketentuan Alih Daya dan implementasinya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
78	V	14	1	Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antara Karyawan dengan Perusahaan, untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.	Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antara Karyawan dengan Perusahaan, untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.
79	V	14	2	Apabila Perusahaan bermaksud memperpanjang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu maka Perusahaan memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada Karyawan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sebelum masa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berakhir.	Apabila Perusahaan bermaksud memperpanjang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu maka Perusahaan memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada Karyawan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sebelum masa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berakhir.

80	V	15	1	Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu adalah perjanjian kerja yang belum ditentukan kapan berakhirnya dengan status sebagai karyawan tetap.	Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu adalah perjanjian kerja yang belum ditentukan kapan berakhirnya dengan status sebagai karyawan tetap.
81	V	15	2	Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) mensyaratkan adanya masa percobaan kerja selama 3 bulan.	Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) mensyaratkan adanya masa percobaan kerja selama 3 bulan.
82	V	15	3	Apabila karyawan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) telah memasuki akhir waktu perjanjian, perusahaan dapat mengangkat karyawan dengan Perjanjian Waktu Kerja Tidak Tertentu (PKWTT) sepanjang memenuhi persyaratan berdasarkan hasil evaluasi.	Apabila karyawan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) telah memasuki akhir waktu perjanjian, perusahaan dapat mengangkat karyawan dengan Perjanjian Waktu Kerja Tidak Tertentu (PKWTT) sepanjang memenuhi persyaratan berdasarkan hasil evaluasi.
83	V	16	1	Perusahaan berhak memindahkangkan Karyawan dari suatu jabatan ke jabatan lainnya atau dari satu jenis pekerjaan ke jenis pekerjaan lainnya atau dari satu lokasi ke lokasi lainnya sesuai dengan kebutuhan Perusahaan.	Perusahaan berhak memindahkangkan Karyawan dari suatu jabatan ke jabatan lainnya atau dari satu jenis pekerjaan ke jenis pekerjaan lainnya atau dari satu lokasi ke lokasi lainnya sesuai dengan kebutuhan Perusahaan.
84	V	16	2	Perusahaan berhak memindahkan karyawan dari perusahaan ke Perusahaan lainnya atas kesepakatan karyawan yang dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja.	Perusahaan berhak memindahkan karyawan dari perusahaan ke Perusahaan lainnya atas kesepakatan karyawan yang dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja.
85	V	16	3	Perusahaan berhak melakukan demosi jabatan atau memberhentikan/melepaskan Karyawan dari suatu jabatan tertentu di dalam Perusahaan berdasarkan kepentingan perusahaan dan atau penilaian prestasi kerja karyawan.	Perusahaan berhak melakukan demosi jabatan atau memberhentikan/melepaskan Karyawan dari suatu jabatan tertentu di dalam Perusahaan berdasarkan kepentingan perusahaan dan atau penilaian prestasi kerja karyawan.
86	VI	17	1	Peraturan Kerja adalah tata tertib atau aturan perilaku kerja yang wajib dipatuhi Karyawan dan Perusahan untuk menciptakan ketertiban dan kedisiplinan kerja.	Peraturan Kerja adalah tata tertib atau aturan perilaku kerja yang wajib dipatuhi Karyawan dan Perusahan untuk menciptakan ketertiban dan kedisiplinan kerja.
87	VI	17	2	Pelanggaran atas Peraturan Kerja diberikan sanksi yang sesuai yang dimaksudkan untuk mengarahkan perilaku Karyawan agar tertib dan disiplin dalam bekerja sehingga tercipta lingkungan kerja yang baik dan produktif.	Pelanggaran atas Peraturan Kerja diberikan sanksi yang sesuai yang dimaksudkan untuk mengarahkan perilaku Karyawan agar tertib dan disiplin dalam bekerja sehingga tercipta lingkungan kerja yang baik dan produktif.

A
Dhu
Mulya

J

F
P

Z
D
du

G
O
J

J
A
Y

J
A
f
J

88	VI	17	3	<p>Peraturan Kerja meliputi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Peraturan kerja tentang Waktu kerja b. Peraturan kerja tentang Absensi/Kehadiran c. Peraturan kerja tentang Lembur d. Peraturan kerja tentang Perjalanan Dinas e. Peraturan kerja tentang Tanda Pengenal Karyawan f. Peraturan kerja tentang Pemakaian Alat Pelindung Diri g. Peraturan kerja tentang Peralatan Kerja h. Peraturan kerja tentang Pelatihan Kerja i. Peraturan kerja tentang Perilaku, Etika dan Integritas Kerja j. Peraturan kerja tentang Perekaman dan Publikasi k. Peraturan kerja tentang Kebersihan Lingkungan Kerja l. Peraturan kerja tentang Anggota Keluarga Bekerja m. Peraturan kerja tentang Keamanan dan Ketenteraman n. Peraturan kerja tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja; dan o. Peraturan tentang Pengaduan dan Saran. 	<p>Peraturan Kerja meliputi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Peraturan kerja tentang Waktu kerja b. Peraturan kerja tentang Absensi/Kehadiran c. Peraturan kerja tentang Lembur d. Peraturan kerja tentang Perjalanan Dinas e. Peraturan kerja tentang Tanda Pengenal Karyawan f. Peraturan kerja tentang Pemakaian Alat Pelindung Diri g. Peraturan kerja tentang Peralatan Kerja h. Peraturan kerja tentang Pelatihan Kerja i. Peraturan kerja tentang Perilaku, Etika dan Integritas Kerja j. Peraturan kerja tentang Perekaman dan Publikasi k. Peraturan kerja tentang Kebersihan Lingkungan Kerja l. Peraturan kerja tentang Anggota Keluarga Bekerja m. Peraturan kerja tentang Keamanan dan Ketenteraman n. Peraturan kerja tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja; dan o. Peraturan tentang Pengaduan dan Saran.
89	VI	18	1	Waktu Kerja ditetapkan oleh Perusahaan disesuaikan dengan kondisi operasional perusahaan dengan mengindahkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.	Waktu Kerja ditetapkan oleh Perusahaan disesuaikan dengan kondisi operasional perusahaan dengan mengindahkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
90	VI	18	2	Waktu Kerja Normal adalah periode waktu kerja karyawan yang berdurasi 7 (tujuh) jam kerja sehari untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu atau 8 (delapan) jam kerja sehari untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu dengan total 40 (empat puluh) jam kerja seminggu.	Waktu Kerja Normal adalah periode waktu kerja karyawan yang berdurasi 7 (tujuh) jam kerja sehari untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu atau 8 (delapan) jam kerja sehari untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu dengan total 40 (empat puluh) jam kerja seminggu.
91	VI	18	3	Waktu Kerja Lembur adalah periode waktu kerja di luar Waktu Kerja Normal termasuk periode	Waktu Kerja Lembur adalah periode waktu kerja di luar Waktu Kerja Normal termasuk periode

				kerja di Hari Libur.	waktu kerja di Hari Libur.																						
92	VI	18	4	<p>Hari Libur:</p> <p>a. Hari libur nasional adalah hari-hari libur berdasarkan Ketetapan Pemerintah.</p> <p>b. Hari libur Perusahaan adalah hari libur yang ditetapkan oleh perusahaan sebagai hari libur.</p> <p>c. Upah bagi karyawan yang diperintahkan bekerja pada hari libur seperti tercantum dalam huruf (a) dan (b) di atas dibayar penuh sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.</p>	<p>Hari Libur:</p> <p>a. Hari libur nasional adalah hari-hari libur berdasarkan Ketetapan Pemerintah.</p> <p>b. Hari libur Perusahaan adalah hari libur yang ditetapkan oleh perusahaan sebagai hari libur.</p> <p>c. Upah bagi karyawan yang diperintahkan bekerja pada hari libur seperti tercantum dalam huruf (a) dan (b) di atas dibayar penuh sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.</p>																						
93	VI	18	5	Waktu Kerja Shift adalah waktu kerja yang diatur bergiliran sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan yang pengaturannya dilakukan oleh perusahaan dengan mengindahkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.	Waktu Kerja Shift adalah waktu kerja yang diatur bergiliran sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan yang pengaturannya dilakukan oleh perusahaan dengan mengindahkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.																						
94	VI	18	6	Waktu Istirahat Kerja adalah periode waktu di antara waktu kerja yang digunakan untuk istirahat dan tidak termasuk waktu kerja yang pengaturannya dilakukan oleh perusahaan dengan mengindahkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.	Waktu Istirahat Kerja adalah periode waktu di antara waktu kerja yang digunakan untuk istirahat dan tidak termasuk waktu kerja yang pengaturannya dilakukan oleh perusahaan dengan mengindahkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.																						
95	VI	18	7	Perusahaan berhak memerintahkan karyawan yang pada dasarnya menjalankan waktu kerja Normal untuk dipindahkan ke waktu kerja shift atau sebaliknya guna memenuhi kebutuhan operasional Perusahaan.	Perusahaan berhak memerintahkan karyawan yang pada dasarnya menjalankan waktu kerja Normal untuk dipindahkan ke waktu kerja shift atau sebaliknya guna memenuhi kebutuhan operasional Perusahaan.																						
96	VI	18	8	<p>Ketentuan waktu kerja normal dan waktu kerja shift (jam masuk kerja, istirahat, pulang kerja), diatur oleh perusahaan sebagai berikut :</p> <p>JENIS SHIFT WAKTU KERJA WAKTU ISTIRAHAT</p> <table> <tr> <td>Masuk Kerja</td> <td>Pulang Kerja</td> <td>Istirahat</td> </tr> <tr> <td>Regular</td> <td>07:00</td> <td>17:00</td> <td>11:30 – 13:30</td> </tr> <tr> <td></td> <td>07:30</td> <td>17:30</td> <td>11:30 – 13:30</td> </tr> </table>	Masuk Kerja	Pulang Kerja	Istirahat	Regular	07:00	17:00	11:30 – 13:30		07:30	17:30	11:30 – 13:30	<p>Ketentuan waktu kerja normal dan waktu kerja shift (jam masuk kerja, istirahat, pulang kerja), diatur oleh perusahaan sebagai berikut :</p> <p>JENIS SHIFT WAKTU KERJA WAKTU ISTIRAHAT</p> <table> <tr> <td>Masuk Kerja</td> <td>Pulang Kerja</td> <td>Istirahat</td> </tr> <tr> <td>Regular</td> <td>07:00</td> <td>17:00</td> <td>11:30 – 13:30</td> </tr> <tr> <td></td> <td>07:30</td> <td>17:30</td> <td>11:30 – 13:30</td> </tr> </table>	Masuk Kerja	Pulang Kerja	Istirahat	Regular	07:00	17:00	11:30 – 13:30		07:30	17:30	11:30 – 13:30
Masuk Kerja	Pulang Kerja	Istirahat																									
Regular	07:00	17:00	11:30 – 13:30																								
	07:30	17:30	11:30 – 13:30																								
Masuk Kerja	Pulang Kerja	Istirahat																									
Regular	07:00	17:00	11:30 – 13:30																								
	07:30	17:30	11:30 – 13:30																								

				<p>2 Shift 3 Regu 07:00 – 19:00 11:30 – 13:30 19:00 – 07:00 23:30 – 01:30 06:00 – 18:00 11:30 – 13:30 18:00 – 06:00 23:30 – 01:30</p> <p>3 Shift 3 Regu 07:00 – 15:00 08:00 – 16:00 15:00 – 23:00 16:00 – 00:00 23:00 – 07:00 00:00 – 08:00</p>	<p>2 Shift 3 Regu 07:00 – 19:00 11:30 – 13:30 19:00 – 07:00 23:30 – 01:30 06:00 – 18:00 11:30 – 13:30 18:00 – 06:00 23:30 – 01:30</p> <p>3 Shift 3 Regu 07:00 – 15:00 08:00 – 16:00 15:00 – 23:00 16:00 – 00:00 23:00 – 07:00 00:00 – 08:00</p>
97	VI	18	9	Pengaturan Waktu Kerja Normal dan Waktu Kerja Shift sewaktu-waktu dapat berubah berdasarkan kebutuhan operasional perusahaan melalui Surat Keputusan Direksi.	Pengaturan Waktu Kerja Normal dan Waktu Kerja Shift sewaktu-waktu dapat berubah berdasarkan kebutuhan operasional perusahaan melalui Surat Keputusan Direksi.
98	VI	19	1	Setiap karyawan wajib melakukan absensi sidik jari (finger print) atau sidik wajah (face print) dan/atau absensi manual sebagaimana ditentukan oleh perusahaan.	Setiap karyawan wajib melakukan absensi sidik jari (finger print) atau sidik wajah (face print) dan/atau absensi manual sebagaimana ditentukan oleh perusahaan.
99	VI	19	2	Absensi dilakukan sekurang-kurangnya pada waktu sebelum masuk kerja dan setelah pulang kerja, yang jika di pertengahan jam kerja terdapat jam istirahat maka harus melakukan absensi sebelum dan setelah jam istirahat.	Absensi dilakukan sekurang-kurangnya pada waktu sebelum masuk kerja dan setelah pulang kerja, yang jika di pertengahan jam kerja terdapat jam istirahat maka harus melakukan absensi sebelum dan setelah jam istirahat.
100	VI	19	3	Karyawan yang melakukan Perjalanan Dinas dikecualikan dari kewajiban melakukan absensi, dan pelaksanaannya akan diatur terpisah dalam peraturan pelaksanaan.	Karyawan yang melakukan Perjalanan Dinas dikecualikan dari kewajiban melakukan absensi, dan pelaksanaannya akan diatur terpisah dalam peraturan pelaksanaan.
101	VI	19	4	Karyawan yang tidak hadir ke tempat kerja karena berhalangan wajib menyampaikan pengajuan izin terlebih dahulu sesuai prosedur pengajuan izin.	Karyawan yang tidak hadir ke tempat kerja karena berhalangan wajib menyampaikan pengajuan izin terlebih dahulu sesuai prosedur pengajuan izin.
102	VI	19	5	Karyawan yang tidak hadir di tempat kerja sesuai hari kerja yang telah ditetapkan oleh Perusahaan atau prosedur izin belum mendapatkan persetujuan dari atasan maka dianggap sebagai mangkir.	Karyawan yang tidak hadir di tempat kerja sesuai hari kerja yang telah ditetapkan oleh Perusahaan atau prosedur izin belum mendapatkan persetujuan dari atasan maka dianggap sebagai mangkir.

103	VI	19	6	Ketentuan absensi Karyawan diatur lebih detail melalui Surat Keputusan Direksi.	Ketentuan absensi Karyawan diatur lebih detail melalui Surat Keputusan Direksi.
104	VI	20	1	Perusahaan dapat memerintahkan Karyawan untuk bekerja lembur apabila diperlukan dengan mengindahkan persyaratan yang berkenaan dengan kerja lembur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.	Perusahaan dapat memerintahkan Karyawan untuk bekerja lembur apabila diperlukan dengan mengindahkan persyaratan yang berkenaan dengan kerja lembur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
105	VI	20	2	Kerja yang melebihi waktu kerja normal dikategorikan sebagai kerja lembur hanya apabila berdasarkan perintah dan atau persetujuan penanggung jawab departemen atau yang diberi kuasa yang dibuktikan melalui Surat Perintah Lembur.	Kerja yang melebihi waktu kerja normal dikategorikan sebagai kerja lembur hanya apabila berdasarkan perintah dan atau persetujuan penanggung jawab departemen atau yang diberi kuasa yang dibuktikan melalui Surat Perintah Lembur.
106	VI	20	3	<p>Karyawan tidak dapat menolak perintah kerja lembur tanpa suatu alasan yang sah yang dapat diterima dan dibenarkan oleh perusahaan, terutama apabila perusahaan menghadapi hal-hal sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Dalam hal force majeur atau keadaan darurat seperti kebakaran, gempa bumi, banjir, huru hara, dan sebagainya. b. Dalam hal bertumpuknya pekerjaan yang apabila tidak diselesaikan pada saat itu akan mendatangkan bahaya/kerugian terhadap perusahaan atau orang lain. c. Dalam hal ada pekerjaan yang apabila tidak diselesaikan akan merugikan serta mengganggu kelancaran produksi dan/atau operasional perusahaan. d. Dalam hal apabila pekerjaan itu menyangkut kepentingan nasional atau pemerintah. 	<p>Karyawan tidak dapat menolak perintah kerja lembur tanpa suatu alasan yang sah yang dapat diterima dan dibenarkan oleh perusahaan, terutama apabila perusahaan menghadapi hal-hal sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Dalam hal force majeur atau keadaan darurat seperti kebakaran, gempa bumi, banjir, huru hara, dan sebagainya. b. Dalam hal bertumpuknya pekerjaan yang apabila tidak diselesaikan pada saat itu akan mendatangkan bahaya/kerugian terhadap perusahaan atau orang lain. c. Dalam hal ada pekerjaan yang apabila tidak diselesaikan akan merugikan serta mengganggu kelancaran produksi dan/atau operasional perusahaan. d. Dalam hal apabila pekerjaan itu menyangkut kepentingan nasional atau pemerintah.
107	VI	20	4	Jam kerja lembur dihitung mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku yakni sesuai jumlah jam kerja lembur yang sesungguhnya dengan pembulatan sebagai berikut:	Jam kerja lembur dihitung mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku yakni sesuai jumlah jam kerja lembur yang sesungguhnya dengan pembulatan sebagai berikut:

				a. Kurang dari 30 (tiga puluh) menit tidak dihitung. b. Lebih dari 30 (tiga puluh) menit di bawah 1 (satu) jam dihitung 1 (satu) jam.	a. Kurang dari 30 (tiga puluh) menit tidak dihitung. b. Lebih dari 30 (tiga puluh) menit di bawah 1 (satu) jam dihitung 1 (satu) jam.
108	VI	20	5	Perhitungan upah kerja lembur mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku.	Perhitungan upah kerja lembur mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku.
109	VI	20	6	Karyawan dengan pangkat dan jabatan tertentu seperti Superintendent dan diatasnya tidak memperoleh upah lembur, namun pada jabatan Superintendent dibawahnya pada bagian-bagian khusus tidak memperoleh upah lembur.	Karyawan dengan pangkat dan jabatan tertentu seperti Superintendent dan diatasnya tidak memperoleh upah lembur, namun pada jabatan Superintendent dibawahnya pada bagian-bagian khusus tidak memperoleh upah lembur.
110	VI	20	7	Perusahaan berhak mengatur waktu lembur berdasarkan kebutuhan operasional, dan berhak mengatur waktu lembur khusus bagi karyawan yang sering mengalami sakit atau memiliki kondisi tubuh yang kurang fit untuk memberikan waktu yang memadai untuk istirahat dan memulihkan kondisi tubuh.	Perusahaan berhak mengatur waktu lembur berdasarkan kebutuhan operasional, dan berhak mengatur waktu lembur khusus bagi karyawan yang sering mengalami sakit atau memiliki kondisi tubuh yang kurang fit untuk memberikan waktu yang memadai untuk istirahat dan memulihkan kondisi tubuh.
111	VI	20	8	Standar Upah Lembur (SUL) per jam kerja lembur adalah upah pokok ditambah tunjangan tetap yang ditentukan oleh Perusahaan dengan nominal tidak lebih rendah dari upah minimum yang berlaku dibagi 173 (seratus tujuh puluh tiga).	Standar Upah Lembur (SUL) per jam kerja lembur adalah upah pokok ditambah tunjangan tetap yang ditentukan oleh Perusahaan dengan nominal tidak lebih rendah dari upah minimum yang berlaku dibagi 173 (seratus tujuh puluh tiga).
112	VI	20	9	Tarif dan perhitungan upah lembur adalah sebagai berikut: HARI JAM PERHITUNGAN PEMBAYARAN LEMBUR Hari Kerja Biasa Ke-1 150% x SUL perjam Ke-2 dan seterusnya 200% x SUL perjam Hari Libur/Hari Raya Ke-1 s/d ke-7 200% x SUL perjam Ke-8 300% x SUL perjam Ke-9 dan seterusnya 400% x SUL perjam	Tarif dan perhitungan upah lembur adalah sebagai berikut: HARI JAM PERHITUNGAN PEMBAYARAN LEMBUR Hari Kerja Biasa Ke-1 150% x SUL perjam Ke-2 dan seterusnya 200% x SUL perjam Hari Libur/Hari Raya Ke-1 s/d ke-7 200% x SUL perjam Ke-8 300% x SUL perjam Ke-9 dan seterusnya 400% x SUL perjam
113	VI	20	10	Karyawan harus menaati jam kerja lembur yang telah disepakati, yang apabila karyawan tidak hadir	(Karyawan harus menaati jam kerja lembur yang telah disepakati, yang apabila karyawan tidak hadir)

				atau terlambat datang atau pulang lebih cepat tanpa alasan yang dapat diterima maka dapat dikategorikan tidak menaati perintah atasan dan dianggap melanggar ketentuan absensi serta dapat diberikan sanksi sesuai Peraturan yang berlaku dalam Perusahaan.	hadir atau terlambat datang atau pulang lebih cepat tanpa alasan yang dapat diterima maka dapat dikategorikan tidak menaati perintah atasan dan dianggap melanggar ketentuan absensi serta dapat diberikan sanksi sesuai Peraturan yang berlaku dalam Perusahaan.
114	VI	20	11	Bagi karyawan yang bekerja melebihi jam kerja yang telah di tentukan dan masih perlu bekerja lembur selama jam makan maka Perusahaan akan menyediakan 1 (satu) kali makan.	Bagi karyawan yang bekerja melebihi jam kerja yang telah di tentukan dan masih perlu bekerja lembur selama jam makan maka Perusahaan akan menyediakan 1 (satu) kali makan.
115	VI	21	1	Untuk kepentingan Perusahaan seorang Karyawan dapat ditugaskan melakukan Perjalanan Dinas ke luar site atau ke luar negeri berdasarkan Surat Perintah Perjalanan Dinas.	Untuk kepentingan Perusahaan seorang Karyawan dapat ditugaskan melakukan Perjalanan Dinas ke luar site atau ke luar negeri berdasarkan Surat Perintah Perjalanan Dinas.
116	VI	21	2	Karyawan wajib bersedia untuk ditugaskan melakukan Perjalanan Dinas.	Karyawan wajib bersedia untuk ditugaskan melakukan Perjalanan Dinas.
117	VI	21	3	Karyawan yang melakukan Perjalanan Dinas tidak memperoleh upah lembur namun mendapatkan Tunjangan Perjalanan Dinas yang besarnya diatur dalam Teknis Pelaksanaan.	Karyawan yang melakukan Perjalanan Dinas tidak memperoleh upah lembur namun mendapatkan Tunjangan Perjalanan Dinas yang besarnya diatur dalam Teknis Pelaksanaan.
118	VI	21	4	Prosedur Perjalanan Dinas diatur lebih detail melalui Teknis Pelaksanaan.	Prosedur Perjalanan Dinas diatur lebih detail melalui Teknis Pelaksanaan.
119	VI	22	1	Perusahaan memberikan Tanda Pengenal Karyawan kepada Karyawan yang merupakan inventaris Perusahaan yang penggunaan dan masa berlakunya diatur dan ditetapkan oleh Perusahaan.	Perusahaan memberikan Tanda Pengenal Karyawan kepada Karyawan yang merupakan inventaris Perusahaan yang penggunaan dan masa berlakunya diatur dan ditetapkan oleh Perusahaan.
120	VI	22	2	Tanda Pengenal Karyawan wajib dipakai oleh setiap Karyawan ketika memasuki lingkungan Perusahaan atau selama bekerja.	Tanda Pengenal Karyawan wajib dipakai oleh setiap Karyawan ketika memasuki lingkungan Perusahaan atau selama bekerja.
121	VI	22	3	Karyawan yang tidak membawa Tanda Pengenal Karyawan saat masuk ke dalam lingkungan perusahaan dapat dilarang masuk oleh petugas keamanan.	Karyawan yang tidak membawa Tanda Pengenal Karyawan saat masuk ke dalam lingkungan perusahaan dapat dilarang masuk oleh petugas keamanan.
122	VI	22	4	Tanda Pengenal Karyawan wajib dikembalikan ke perusahaan ketika karyawan sudah tidak lagi bekerja di perusahaan.	Tanda Pengenal Karyawan wajib dikembalikan ke perusahaan ketika karyawan sudah tidak lagi bekerja di perusahaan.

123	VI	22	5	Karyawan tidak diperkenankan meminjamkan Tanda Pengenal Karyawan kepada orang lain apapun alasannya dan sebaliknya tidak diperkenankan menggunakan Tanda Pengenal Karyawan milik Karyawan lain.	Karyawan tidak diperkenankan meminjamkan Tanda Pengenal Karyawan kepada orang lain apapun alasannya dan sebaliknya tidak diperkenankan menggunakan Tanda Pengenal Karyawan milik Karyawan lain.
124	VI	22	6	Karyawan yang kehilangan kartu tanda pengenal ataupun karena keperluan tertentu dari perusahaan kartu pengenalnya ditahan, maka harus memiliki surat ijin masuk sementara di lingkungan perusahaan yang diterbitkan oleh perusahaan.	Karyawan yang kehilangan kartu tanda pengenal ataupun karena keperluan tertentu dari perusahaan kartu pengenalnya ditahan, maka harus memiliki surat ijin masuk sementara di lingkungan perusahaan yang diterbitkan oleh perusahaan.
125	VI	22	7	Tanda Pengenal Karyawan diatur lebih detail melalui Teknis Pelaksanaan.	Tanda Pengenal Karyawan diatur lebih detail melalui Teknis Pelaksanaan.
126	VI	23	1	Perusahaan wajib memberikan alat pelindung diri (APD) yang merupakan inventaris perusahaan kepada Karyawan sesuai dengan jenis pekerjaan dan potensi bahaya yang ada di tempat kerja masing-masing.	Perusahaan wajib memberikan alat pelindung diri (APD) yang merupakan inventaris perusahaan kepada Karyawan sesuai dengan jenis pekerjaan dan potensi bahaya yang ada di tempat kerja masing-masing.
127	VI	23	2	Karyawan wajib menggunakan alat pelindung diri (APD) yang diberikan sesuai dengan ketentuan mengenai alat pelindung diri (APD) yang dikeluarkan oleh perusahaan dengan tetap memperhatikan jenis pekerjaan dan potensi bahaya yang ada di tempat kerja masing-masing.	Karyawan wajib menggunakan alat pelindung diri (APD) yang diberikan sesuai dengan ketentuan mengenai alat pelindung diri (APD) yang dikeluarkan oleh perusahaan dengan tetap memperhatikan jenis pekerjaan dan potensi bahaya yang ada di tempat kerja masing-masing.
128	VI	23	3	Karyawan tidak diperbolehkan merubah/memodifikasi dan/atau mencorat-coret alat pelindung diri (APD) atas inisiatif diri sendiri.	Karyawan tidak diperbolehkan merubah/memodifikasi dan/atau mencorat-coret alat pelindung diri (APD) atas inisiatif diri sendiri.
129	VI	23	4	Karyawan tidak diperbolehkan memperjualbelikan alat pelindung diri yang didapatkan dari Perusahaan kepada pihak lain untuk menghasilkan keuntungan pribadi.	Karyawan tidak diperbolehkan memperjualbelikan alat pelindung diri yang didapatkan dari Perusahaan kepada pihak lain untuk menghasilkan keuntungan pribadi.
130	VI	23	5	Alat Pelindung Diri (APD) diatur lebih detail melalui Teknis Pelaksanaan.	Alat Pelindung Diri (APD) diatur lebih detail melalui Teknis Pelaksanaan.
131	VI	24	1	Perusahaan memberikan peralatan kerja berupa barang habis pakai maupun tidak habis pakai kepada Karyawan untuk menunjang pekerjaan Karyawan sesuai dengan tugas dan jabatannya.	Perusahaan memberikan peralatan kerja berupa barang habis pakai maupun tidak habis pakai kepada Karyawan untuk menunjang pekerjaan Karyawan sesuai dengan tugas dan jabatannya.

+ 9 7 A 10/10 4/10 8/10 10/10 10/10

132	VI	24	2	Peralatan kerja merupakan barang inventaris perusahaan untuk dipakai pada saat bekerja dan untuk keperluan dinas Karyawan yang wajib dikembalikan oleh Karyawan kepada Perusahaan pada saat hubungan kerja berakhir.	Peralatan kerja merupakan barang inventaris perusahaan untuk dipakai pada saat bekerja dan untuk keperluan dinas Karyawan yang wajib dikembalikan oleh Karyawan kepada Perusahaan pada saat hubungan kerja berakhir.
133	VI	24	3	Karyawan wajib menjaga dan memelihara peralatan yang dipercayakan kepadanya dan/atau digunakan dalam melaksanakan pekerjaannya.	Karyawan wajib menjaga dan memelihara peralatan yang dipercayakan kepadanya dan/atau digunakan dalam melaksanakan pekerjaannya.
134	VI	24	4	Karyawan tidak diperkenankan meminjamkan atau mengkaryakan peralatan milik Perusahaan yang dipercayakan kepadanya.	Karyawan tidak diperkenankan meminjamkan atau mengkaryakan peralatan milik Perusahaan yang dipercayakan kepadanya.
135	VI	25	1	Perusahaan membuat perencanaan dan melaksanakan program pelatihan kerja bagi Karyawan.	Perusahaan membuat perencanaan dan melaksanakan program pelatihan kerja bagi Karyawan.
136	VI	25	2	Pelatihan bersifat internal yakni pengadaannya dilakukan oleh instruktur internal Perusahaan sendiri dan pelatihan bersifat eksternal yang pengadaannya dilakukan dengan menghadirkan instruktur dari luar Perusahaan ke dalam Perusahaan dan atau mengikutsertakan Karyawan pada penyelenggara pelatihan di luar lingkungan Perusahaan.	Pelatihan bersifat internal yakni pengadaannya dilakukan oleh instruktur internal Perusahaan sendiri dan pelatihan bersifat eksternal yang pengadaannya dilakukan dengan menghadirkan instruktur dari luar Perusahaan ke dalam Perusahaan dan atau mengikutsertakan Karyawan pada penyelenggara pelatihan di luar lingkungan Perusahaan.
137	VI	25	3	Karyawan wajib dengan sungguh-sungguh menjalani pelatihan yang diperintahkan oleh Perusahaan.	Karyawan wajib dengan sungguh-sungguh menjalani pelatihan yang diperintahkan oleh Perusahaan.
138	VI	25	4	Untuk pelatihan yang dilakukan di luar site maka biaya berangkat dari tempat pelatihan mengikuti ketentuan Perjalanan Dinas yang diatur oleh Perusahaan.	Untuk pelatihan yang dilakukan di luar site maka biaya berangkat dari tempat pelatihan mengikuti ketentuan Perjalanan Dinas yang diatur oleh Perusahaan.
139	VI	25	5	Perusahaan menanggung semua biaya yang berhubungan dengan pelatihan.	Perusahaan menanggung semua biaya yang berhubungan dengan pelatihan.
140	VI	25	6	Karyawan yang mengikuti pelatihan wajib memberikan laporan secara tertulis dan melakukan presentasi mengenai pelatihan yang diikutinya.	Karyawan yang mengikuti pelatihan wajib memberikan laporan secara tertulis dan melakukan presentasi mengenai pelatihan yang diikutinya.
141	VI	25	7	Apabila pelatihan dilakukan di hari libur maka	Apabila pelatihan dilakukan di hari libur maka

				karyawan tidak bisa mengajukan pengganti hari liburnya yang hilang karena telah dibayarkan upah lembur nya oleh perusahaan.	karyawan tidak bisa mengajukan pengganti hari liburnya yang hilang karena telah dibayarkan upah lembur nya oleh perusahaan.																				
142	VI	25	8	Karyawan yang ikut dalam pelatihan eksternal maupun internal yang dibiayai oleh Perusahaan maka harus menandatangani surat ikatan dinas.	Karyawan yang ikut dalam pelatihan eksternal maupun internal yang dibiayai oleh Perusahaan maka harus menandatangani surat ikatan dinas.																				
143	VI	25	9	<p>Kontrak Ikatan Dinas berisi hak dan kewajiban Karyawan, termasuk tentang persetujuan karyawan mengenai durasi waktu kerja yang wajib dipenuhi Karyawan sebagai pengganti dari biaya yang dikeluarkan oleh Perusahaan untuk pelatihan yang dijalannya yang diatur sebagai berikut:</p> <table> <thead> <tr> <th>Biaya Pelatihan</th> <th>Periode Minimum Bekerja</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>≥ Rp 100.000.000</td> <td>5 Tahun</td> </tr> <tr> <td>≥ Rp 60.000.000 < Rp 100.000.000</td> <td>3 Tahun</td> </tr> <tr> <td>≥ Rp 20.000.000 < Rp 60.000.000</td> <td>2 Tahun</td> </tr> <tr> <td>≤ Rp 20.000.000</td> <td>1 Tahun</td> </tr> </tbody> </table>	Biaya Pelatihan	Periode Minimum Bekerja	≥ Rp 100.000.000	5 Tahun	≥ Rp 60.000.000 < Rp 100.000.000	3 Tahun	≥ Rp 20.000.000 < Rp 60.000.000	2 Tahun	≤ Rp 20.000.000	1 Tahun	<p>Kontrak Ikatan Dinas berisi hak dan kewajiban Karyawan, termasuk tentang persetujuan karyawan mengenai durasi waktu kerja yang wajib dipenuhi Karyawan sebagai pengganti dari biaya yang dikeluarkan oleh Perusahaan untuk pelatihan yang dijalannya yang diatur sebagai berikut:</p> <table> <thead> <tr> <th>Biaya Pelatihan</th> <th>Periode Minimum Bekerja</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>≥ Rp 100.000.000</td> <td>5 Tahun</td> </tr> <tr> <td>≥ Rp 60.000.000 < Rp 100.000.000</td> <td>3 Tahun</td> </tr> <tr> <td>≥ Rp 20.000.000 < Rp 60.000.000</td> <td>2 Tahun</td> </tr> <tr> <td>≤ Rp 20.000.000</td> <td>1 Tahun</td> </tr> </tbody> </table>	Biaya Pelatihan	Periode Minimum Bekerja	≥ Rp 100.000.000	5 Tahun	≥ Rp 60.000.000 < Rp 100.000.000	3 Tahun	≥ Rp 20.000.000 < Rp 60.000.000	2 Tahun	≤ Rp 20.000.000	1 Tahun
Biaya Pelatihan	Periode Minimum Bekerja																								
≥ Rp 100.000.000	5 Tahun																								
≥ Rp 60.000.000 < Rp 100.000.000	3 Tahun																								
≥ Rp 20.000.000 < Rp 60.000.000	2 Tahun																								
≤ Rp 20.000.000	1 Tahun																								
Biaya Pelatihan	Periode Minimum Bekerja																								
≥ Rp 100.000.000	5 Tahun																								
≥ Rp 60.000.000 < Rp 100.000.000	3 Tahun																								
≥ Rp 20.000.000 < Rp 60.000.000	2 Tahun																								
≤ Rp 20.000.000	1 Tahun																								
144	VI	25	10	Karyawan dalam masa ikatan dinas, jika mengikuti pelatihan yang kategorinya sama, maka ikatan dinas sebelumnya dinyatakan batal, dan menjalankan ikatan dinas yang baru, namun jika mengikuti pelatihan yang kategorinya berbeda, maka periode ikatan dinas akan diakumulasikan.	Karyawan dalam masa ikatan dinas, jika mengikuti pelatihan yang kategorinya sama, maka ikatan dinas sebelumnya dinyatakan batal, dan menjalankan ikatan dinas yang baru, namun jika mengikuti pelatihan yang kategorinya berbeda, maka periode ikatan dinas akan diakumulasikan.																				
145	VI	25	11	Apabila hubungan kerja berakhir antara Karyawan dengan Perusahaan sebelum durasi kerja wajib Ikatan Dinas selesai dilaksanakan, maka Karyawan wajib mengganti biaya pelatihan dalam bentuk uang yang dihitung secara proporsional.	Apabila hubungan kerja berakhir antara Karyawan dengan Perusahaan sebelum durasi kerja wajib Ikatan Dinas selesai dilaksanakan, maka Karyawan wajib mengganti biaya pelatihan dalam bentuk uang yang dihitung secara proporsional.																				
146	VI	25	12	Ketentuan pelatihan kerja diatur lebih detail melalui Teknis Pelaksanaan.	Ketentuan pelatihan kerja diatur lebih detail melalui Teknis Pelaksanaan.																				
147	VI	26	1	Karyawan berperilaku sesuai dengan standar tertinggi kualitas, etika dan integritas kerja, serta menaati peraturan perundang-undangan.	Karyawan berperilaku sesuai dengan standar tertinggi kualitas, etika dan integritas kerja, serta menaati peraturan perundang-undangan.																				
148	VI	26	2	Karyawan menaati instruksi, perintah, dan peraturan yang dikeluarkan oleh Perusahaan baik	Karyawan menaati instruksi, perintah, dan peraturan yang dikeluarkan oleh Perusahaan baik																				

				lisan maupun tertulis, termasuk namun tidak terbatas pada tata tertib yang ada pada Perjanjian kerja bersama ini.	lisan maupun tertulis, termasuk namun tidak terbatas pada tata tertib yang ada pada Perjanjian kerja bersama ini.
149	VI	26	3	<p>Karyawan berperilaku kerja sesuai dengan standar tertinggi kualitas, diantaranya termasuk namun tidak terbatas pada:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Menyelesaikan instruksi atasan atau perintah kerja yang memiliki batas waktu sesuai dengan tenggat waktunya. b. Memberikan kinerja terbaiknya dan meminimalkan keluhan/komplain terkait tugas dan tanggungjawabnya. c. Melaporkan pekerjaannya kepada atasannya dengan segera, baik pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan maupun yang dapat diselesaikan sesuai target. d. Melaporkan dengan segera informasi yang potensial bisa mencegah terjadinya kerugian Perusahaan. e. Tidak memboroskan sumber daya yang ada di Perusahaan dan harus sedapat mungkin melakukan penghematan dalam berbagai hal yang dapat mengurangi biaya-biaya yang dikeluarkan oleh Perusahaan. f. Melakukan pengendalian dokumen dan data sesuai dengan prosedur pengendalian dokumen dan data yang ditetapkan oleh Perusahaan. g. Mematuhi peraturan khusus di tempat-tempat khusus misalnya peraturan di ruang arsip, ruang ibadah, ruang kesehatan, ruang baca/perpustakaan dan lainnya. h. Mengikuti Standar Prosedur Kerja yang ditetapkan oleh Perusahaan dalam melaksanakan pekerjaannya. 	<p>Karyawan berperilaku kerja sesuai dengan standar tertinggi kualitas, diantaranya termasuk namun tidak terbatas pada:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Menyelesaikan instruksi atasan atau perintah kerja yang memiliki batas waktu sesuai dengan tenggat waktunya. b. Memberikan kinerja terbaiknya dan meminimalkan keluhan/komplain terkait tugas dan tanggungjawabnya. c. Melaporkan pekerjaannya kepada atasannya dengan segera, baik pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan maupun yang dapat diselesaikan sesuai target. d. Melaporkan dengan segera informasi yang potensial bisa mencegah terjadinya kerugian Perusahaan. e. Tidak memboroskan sumber daya yang ada di Perusahaan dan harus sedapat mungkin melakukan penghematan dalam berbagai hal yang dapat mengurangi biaya-biaya yang dikeluarkan oleh Perusahaan. f. Melakukan pengendalian dokumen dan data sesuai dengan prosedur pengendalian dokumen dan data yang ditetapkan oleh Perusahaan. g. Mematuhi peraturan khusus di tempat-tempat khusus misalnya peraturan di ruang arsip, ruang ibadah, ruang kesehatan, ruang baca/perpustakaan dan lainnya. h. Mengikuti Standar Prosedur Kerja yang ditetapkan oleh Perusahaan dalam melaksanakan pekerjaannya.
150	VI	26	4	Karyawan tidak diperkenankan melakukan	Karyawan tidak diperkenankan melakukan

				tindakan-tindakan tidak beretika dalam bekerja, diantaranya termasuk namun tidak terbatas pada: a. Pada saat jam kerja bermain game, menonton video, bermain/mendengar musik, dan membuka laman web yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, atau melakukan hal lain yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaannya. b. Menerima tamu pribadi selama jam kerja tanpa seizin atasan. c. Makan selama jam kerja kecuali atas seizin atasan. d. Tidur selama jam kerja, termasuk tidur di dalam tempat ibadah. e. Mencorat-coret, mencabut, merusak dan/atau merobek pengumuman yang dikeluarkan atau ditempelkan oleh perusahaan. f. Memalsukan tandatangan orang lain. g. Memalsukan dokumen. h. Memalsukan atau memodifikasi absensi/daftar hadir kerja. i. Melakukan kecurangan dalam tes-tes yang diselenggarakan oleh Perusahaan. j. Melakukan tindakan asusila dalam segala bentuknya. k. Melakukan pelecehan seksual dalam segala bentuknya. l. Berperilaku tidak sopan atau buruk atau melawan atasan; dan m. Berperilaku tidak sopan atau buruk dan semena-mena pada rekan kerja dan bawahan.	tindakan-tindakan tidak beretika dalam bekerja, diantaranya termasuk namun tidak terbatas pada: a. Pada saat jam kerja bermain game, menonton video, bermain/mendengar musik, dan membuka laman web yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, atau melakukan hal lain yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaannya. b. Menerima tamu pribadi selama jam kerja tanpa seizin atasan. c. Makan selama jam kerja kecuali atas seizin atasan. d. Tidur selama jam kerja, termasuk tidur di dalam tempat ibadah. e. Mencorat-coret, mencabut, merusak dan/atau merobek pengumuman yang dikeluarkan atau ditempelkan oleh perusahaan. f. Memalsukan tandatangan orang lain. g. Memalsukan dokumen. h. Memalsukan atau memodifikasi absensi/daftar hadir kerja. i. Melakukan kecurangan dalam tes-tes yang diselenggarakan oleh Perusahaan. j. Melakukan tindakan asusila dalam segala bentuknya. k. Melakukan pelecehan seksual dalam segala bentuknya. l. Berperilaku tidak sopan atau buruk atau melawan atasan; dan m. Berperilaku tidak sopan atau buruk dan semena-mena pada rekan kerja dan bawahan.
151	VI	26	5	Karyawan tidak diperkenankan berperilaku melanggar standar integritas tertinggi yang dapat menimbulkan kerugian finansial dan reputasi kepada Perusahaan, diantaranya termasuk namun tidak terbatas pada: a. Menggunakan jabatan/wewenang untuk kepentingan pribadi	Karyawan tidak diperkenankan berperilaku melanggar standar integritas tertinggi yang dapat menimbulkan kerugian finansial dan reputasi kepada Perusahaan, diantaranya termasuk namun tidak terbatas pada: a. Menggunakan jabatan/wewenang untuk kepentingan pribadi

- | | |
|--|--|
| b. Menggunakan jabatan/wewenang untuk menutupi pelanggaran peraturan yang dilakukannya atau dilakukan oleh bawahan dan teman, atau untuk melakukan kesewenang-wenangan terhadap karyawan lain dan bawahan. | b. Menggunakan jabatan/wewenang untuk menutupi pelanggaran peraturan yang dilakukannya atau dilakukan oleh bawahan dan teman, atau untuk melakukan kesewenang-wenangan terhadap karyawan lain dan bawahan. |
| c. Menghasut teman sekerja atau atasan untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. | c. Menghasut teman sekerja atau atasan untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. |
| d. Tidak melaporkan dengan segera kepada atasan tertinggi apabila ada konflik kepentingan yang timbul berkaitan dengan tanggungjawab Karyawan terhadap pekerjaannya dengan kepentingan keluarga atau kerabat ataupun orang dekat Karyawan lainnya. | d. Tidak melaporkan dengan segera kepada atasan tertinggi apabila ada konflik kepentingan yang timbul berkaitan dengan tanggungjawab Karyawan terhadap pekerjaannya dengan kepentingan keluarga atau kerabat ataupun orang dekat Karyawan lainnya. |
| e. Bekerja untuk dan/atau pada perusahaan lain, baik sebagai tenaga kerja harian, karyawan kontrak, karyawan tetap maupun konsultan. | e. Bekerja untuk dan/atau pada perusahaan lain, baik sebagai tenaga kerja harian, karyawan kontrak, karyawan tetap maupun konsultan. |
| f. Meminta atau menerima hadiah komisi atau kupon dalam bentuk apapun atas setiap jenis jasa ataupun kegiatan yang diberikan atau diterima kepada dan oleh pihak manapun sehubungan dengan kegiatan usaha Perusahaan. | f. Meminta atau menerima hadiah komisi atau kupon dalam bentuk apapun atas setiap jenis jasa ataupun kegiatan yang diberikan atau diterima kepada dan oleh pihak manapun sehubungan dengan kegiatan usaha Perusahaan. |
| g. Memberikan kemudahan kepada pemasok/supplier, kontraktor atau pihak luar lainnya yang karena kemudahan tersebut dapat menyebabkan kerugian pada Perusahaan. | g. Memberikan kemudahan kepada pemasok/supplier, kontraktor atau pihak luar lainnya yang karena kemudahan tersebut dapat menyebabkan kerugian pada Perusahaan. |
| h. Terlibat atau ikut serta dalam setiap kegiatan yang bersaing dengan usaha Perusahaan atau yang merugikan kepentingan Perusahaan. | h. Terlibat atau ikut serta dalam setiap kegiatan yang bersaing dengan usaha Perusahaan atau yang merugikan kepentingan Perusahaan. |
| i. Memberikan atau membuat keterangan/laporan/pengakuan palsu untuk tujuan apapun termasuk untuk tujuan menutupi kesalahan atasan atau departemen sehingga berakibat merugikan Perusahaan. | i. Memberikan atau membuat keterangan/laporan/pengakuan palsu untuk tujuan apapun termasuk untuk tujuan menutupi kesalahan atasan atau departemen sehingga berakibat merugikan Perusahaan. |
| j. Menggunakan nama perusahaan untuk melakukan tindak kejahatan, seperti penipuan, pengintimidasi, pemerasan, pengancaman, dan | j. Menggunakan nama perusahaan untuk melakukan tindak kejahatan, seperti penipuan, pengintimidasi, pemerasan, pengancaman, dan |

	<p>lainnya.</p> <p>k. Memfitnah, menghasut, dan menyebarkan rumor yang merugikan Perusahaan.</p> <p>l. Dengan sengaja atau lalai sehingga mengakibatkan dirinya dalam keadaan sedemikian rupa sehingga tidak dapat menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya.</p> <p>m. Melakukan kegiatan politik selama jam kerja atau di dalam lingkungan perusahaan, dan menggunakan kedudukannya untuk mempromosikan partai politik atau kepentingan politik.</p> <p>n. Menjadi pengurus Serikat Pekerja bagi karyawan yang menduduki jabatan tertentu didalam perusahaan dan jabatan itu menimbulkan pertentangan kepentingan antara pengusaha dan pekerja/buruh.</p> <p>o. Menyebarluaskan dan/atau menjual informasi rahasia dan/atau hak paten ke pihak luar perusahaan.</p> <p>p. Mencuri dan atau menjarah/merambah illegal barang/aset milik Perusahaan atau orang lain.</p> <p>q. Menduplikat dan memperbanyak program komputer milik Perusahaan untuk kepentingan diri sendiri atau pihak lain di luar Perusahaan.</p> <p>r. Melakukan korupsi harta benda milik Perusahaan.</p> <p>s. Memberikan informasi yang merugikan nama baik Perusahaan baik secara lisan, tulisan, gambar dan video melalui seluruh platform media.</p> <p>t. Menyebarluaskan informasi negatif yang berisi tuduhan, fitnah, berita palsu atau bernuansa SARA ke dalam media sosial dan lainnya.</p> <p>u. Merekam, menyebarluaskan atau mengunggah/mempublikasikan gambar-gambar atau video-video tentang Perusahaan dan Kawasan</p>	<p>lainnya.</p> <p>k. Memfitnah, menghasut, dan menyebarkan rumor yang merugikan Perusahaan.</p> <p>l. Dengan sengaja atau lalai sehingga mengakibatkan dirinya dalam keadaan sedemikian rupa sehingga tidak dapat menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya.</p> <p>m. Melakukan kegiatan politik selama jam kerja atau di dalam lingkungan perusahaan, dan menggunakan kedudukannya untuk mempromosikan partai politik atau kepentingan politik.</p> <p>n. Menjadi pengurus Serikat Pekerja bagi karyawan yang menduduki jabatan tertentu didalam perusahaan dan jabatan itu menimbulkan pertentangan kepentingan antara pengusaha dan pekerja/buruh.</p> <p>o. Menyebarluaskan dan/atau menjual informasi rahasia dan/atau hak paten ke pihak luar perusahaan.</p> <p>p. Mencuri dan atau menjarah/merambah illegal barang/aset milik Perusahaan atau orang lain.</p> <p>q. Menduplikat dan memperbanyak program komputer milik Perusahaan untuk kepentingan diri sendiri atau pihak lain di luar Perusahaan.</p> <p>r. Melakukan korupsi harta benda milik Perusahaan.</p> <p>s. Memberikan informasi yang merugikan nama baik Perusahaan baik secara lisan, tulisan, gambar dan video melalui seluruh platform media.</p> <p>t. Menyebarluaskan informasi negatif yang berisi tuduhan, fitnah, berita palsu atau bernuansa SARA ke dalam media sosial dan lainnya.</p> <p>u. Merekam, menyebarluaskan atau mengunggah/mempublikasikan gambar-gambar atau video-video tentang Perusahaan dan Kawasan</p>
--	---	---

Mr.
John F.
Skelton

				IMIP tanpa seizin Pimpinan Perusahaan, seperti rekaman video/gambar atau tulisan tentang perkembangan proyek, blueprint, kerusakan peralatan atau korban akibat kecelakaan kerja dan informasi lainnya. v. Karyawan tidak diperkenankan dalam lingkungan perusahaan menyebarkan edaran-edaran tanpa seizin Pimpinan Perusahaan.	Kawasan IMIP tanpa seizin Pimpinan Perusahaan, seperti rekaman video/gambar atau tulisan tentang perkembangan proyek, blueprint, kerusakan peralatan atau korban akibat kecelakaan kerja dan informasi lainnya. v. Karyawan tidak diperkenankan dalam lingkungan perusahaan menyebarkan edaran-edaran tanpa seizin Pimpinan Perusahaan.
152	VI	27	1	Karyawan wajib mematuhi aturan tentang 5S di tempat kerja dan alat kerjanya serta lingkungan Perusahaan.	Karyawan wajib mematuhi aturan tentang 5S di tempat kerja dan alat kerjanya serta lingkungan Perusahaan.
153	VI	27	2	Karyawan tidak diperkenankan membuang sampah bukan pada tempatnya dan membuang ludah sembarangan.	Karyawan tidak diperkenankan membuang sampah bukan pada tempatnya dan membuang ludah sembarangan.
154	VI	27	3	Karyawan tidak diperkenankan mengotori lingkungan Perusahaan, baik tempat kerja, mess, area publik, dan lainnya.	Karyawan tidak diperkenankan mengotori lingkungan Perusahaan, baik tempat kerja, mess, area publik, dan lainnya.
155	VI	28	1	Perusahaan mengizinkan keberadaan anggota keluarga karyawan (suami, istri, anak, menantu, mertua, kakak, adik, ipar) yang memenuhi syarat untuk bekerja di dalam Perusahaan sepanjang bukan merupakan hubungan atasan dan bawahan dalam satu departemen dan tidak menimbulkan konflik kepentingan.	Perusahaan mengizinkan keberadaan anggota keluarga karyawan (suami, istri, anak, menantu, mertua, kakak, adik, ipar) yang memenuhi syarat untuk bekerja di dalam Perusahaan sepanjang bukan merupakan hubungan atasan dan bawahan dalam satu departemen dan tidak menimbulkan konflik kepentingan.
156	VI	28	2	Karyawan yang menikah dengan rekan kerja di departemen yang sama atau yang pekerjaannya bisa menimbulkan konflik kepentingan maka salah satunya tidak berhak menolak untuk dipindahkan ke unit kerja atau pekerjaan lain sesuai dengan kebutuhan Perusahaan.	Karyawan yang menikah dengan rekan kerja di departemen yang sama atau yang pekerjaannya bisa menimbulkan konflik kepentingan maka salah satunya tidak berhak menolak untuk dipindahkan ke unit kerja atau pekerjaan lain sesuai dengan kebutuhan Perusahaan.
157	VI	29	1	Perusahaan menetapkan peraturan keamanan dan ketenteraman di lingkungan perusahaan.	Perusahaan menetapkan peraturan keamanan dan ketenteraman di lingkungan perusahaan.
158	VI	29	2	Perusahaan melakukan pencegahan permasalahan keamanan dan ketenteraman dengan menugaskan petugas keamanan untuk menjalankan prosedur	Perusahaan melakukan pencegahan permasalahan keamanan dan ketenteraman dengan menugaskan petugas keamanan untuk menjalankan prosedur

				pengamanan.	pengamanan.
159	VI	29	3	Karyawan wajib menaati peraturan keamanan dan ketenteraman yang diberlakukan di lingkungan perusahaan.	Karyawan wajib menaati peraturan keamanan dan ketenteraman yang diberlakukan di lingkungan perusahaan.
160	VI	29	4	Karyawan wajib dengan segera memberitahukan kepada pimpinan departemen atau petugas keamanan apabila terdapat potensi gangguan terhadap keamanan dan ketenteraman seperti adanya potensi terjadinya bahaya kebakaran, pencurian, penjarahan, perkelahian, keributan dan lainnya.	Karyawan wajib dengan segera memberitahukan kepada pimpinan departemen atau petugas keamanan apabila terdapat potensi gangguan terhadap keamanan dan ketenteraman seperti adanya potensi terjadinya bahaya kebakaran, pencurian, penjarahan, perkelahian, keributan dan lainnya.
161	VI	29	5	Karyawan tidak diperkenankan melakukan segala macam bentuk tindak pidana di lingkungan perusahaan.	Karyawan tidak diperkenankan melakukan segala macam bentuk tindak pidana di lingkungan perusahaan.
162	VI	29	6	<p>Ketentuan umum tentang keluar masuk lingkungan perusahaan adalah sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Perusahaan melalui petugas keamanan berhak melakukan pemeriksaan dan atau penggeledahan kepada Karyawan saat masuk dan keluar lingkungan perusahaan. b. Karyawan wajib menunjukkan Kartu Tanda Pengenal Karyawan saat masuk ke dalam lingkungan perusahaan. c. Karyawan hanya diperbolehkan masuk dan keluar lingkungan perusahaan melalui pintu-pintu resmi yang ditetapkan Perusahaan. d. Karyawan tidak diperkenankan membawa orang selain karyawan untuk masuk ke dalam lingkungan perusahaan tanpa seizin Pimpinan Perusahaan. e. Karyawan tidak diperkenankan masuk ke dalam lingkungan perusahaan dalam keadaan mabuk dan atau dalam kondisi lainnya yang membahayakan dirinya, orang lain, dan Perusahaan. f. Karyawan tidak diperkenankan keluar dari 	<p>Ketentuan umum tentang keluar masuk lingkungan perusahaan adalah sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Perusahaan melalui petugas keamanan berhak melakukan pemeriksaan dan atau penggeledahan kepada Karyawan saat masuk dan keluar lingkungan perusahaan. b. Karyawan wajib menunjukkan Kartu Tanda Pengenal Karyawan saat masuk ke dalam lingkungan perusahaan. c. Karyawan hanya diperbolehkan masuk dan keluar lingkungan perusahaan melalui pintu-pintu resmi yang ditetapkan Perusahaan. d. Karyawan tidak diperkenankan membawa orang selain karyawan untuk masuk ke dalam lingkungan perusahaan tanpa seizin Pimpinan Perusahaan. e. Karyawan tidak diperkenankan masuk ke dalam lingkungan perusahaan dalam keadaan mabuk dan atau dalam kondisi lainnya yang membahayakan dirinya, orang lain, dan Perusahaan. f. Karyawan tidak diperkenankan keluar dari

				lingkungan perusahaan dengan membawa aset/barang yang berasal dari dalam perusahaan tanpa adanya izin tertulis dari Pimpinan Perusahaan.	lingkungan perusahaan dengan membawa aset/barang yang berasal dari dalam perusahaan tanpa adanya izin tertulis dari Pimpinan Perusahaan.
163	VI	29	7	<p>Ketentuan umum tentang tindakan menjaga kondisi aman dan tenteram adalah sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Karyawan tidak diperkenankan tanpa izin memasuki ruangan atau wilayah kerja lain yang bukan tempat kerjanya dan tidak ada hubungan dengan pekerjaannya. b. Karyawan tidak diperkenankan meletakkan benda berharga pada tempat yang tidak terkunci atau rawan pencurian/kehilangan. c. Karyawan wajib menjaga dan mengamankan barang atau aset yang dipertanggungjawabkan kepadanya. d. Karyawan tidak diperkenankan melakukan perkelahian dan hal-hal yang bisa menyebabkan timbulnya perkelahian seperti mengancam, mengejek, memaki atau melakukan tindakan lain yang bisa mengundang perkelahian. e. Karyawan tidak diperkenankan menyerang, menganiaya, mengancam, atau mencelakai siapapun. f. Karyawan tidak diperkenankan melakukan tindakan-tindakan yang berpotensi menimbulkan keonaran seperti berkumpul massal membuat keributan, menyebarkan desas-desus /rumor (hoax), menghasut dan atau memprovokasi Karyawan lain untuk melawan hukum dan atau Perusahaan. g. Karyawan tidak diperkenankan membawa senjata api, bom/peledak, senjata tajam atau barang-barang yang membahayakan ke dalam lingkungan perusahaan kecuali sebagai alat kerja dan atas izin Pimpinan Perusahaan. h. Karyawan tidak diperkenankan membawa, menyimpan, mengonsumsi atau mengedarkan 	<p>Ketentuan umum tentang tindakan menjaga kondisi aman dan tenteram adalah sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Karyawan tidak diperkenankan tanpa izin memasuki ruangan atau wilayah kerja lain yang bukan tempat kerjanya dan tidak ada hubungan dengan pekerjaannya. b. Karyawan tidak diperkenankan meletakkan benda berharga pada tempat yang tidak terkunci atau rawan pencurian/kehilangan. c. Karyawan wajib menjaga dan mengamankan barang atau aset yang dipertanggungjawabkan kepadanya. d. Karyawan tidak diperkenankan melakukan perkelahian dan hal-hal yang bisa menyebabkan timbulnya perkelahian seperti mengancam, mengejek, memaki atau melakukan tindakan lain yang bisa mengundang perkelahian. e. Karyawan tidak diperkenankan menyerang, menganiaya, mengancam, atau mencelakai siapapun. f. Karyawan tidak diperkenankan melakukan tindakan-tindakan yang berpotensi menimbulkan keonaran seperti berkumpul massal membuat keributan, menyebarkan desas-desus /rumor (hoax), menghasut dan atau memprovokasi Karyawan lain untuk melawan hukum dan atau Perusahaan. g. Karyawan tidak diperkenankan membawa senjata api, bom/peledak, senjata tajam atau barang-barang yang membahayakan ke dalam lingkungan perusahaan kecuali sebagai alat kerja dan atas izin Pimpinan Perusahaan.

✓ ✓ ✓

✓ ✓ ✓

✓ ✓ ✓

				narkotika dan obat-obatan terlarang lainnya. i. Karyawan tidak diperkenankan membawa dan/atau minum minuman keras pada saat jam kerja. j. Karyawan tidak diperkenankan membawa barang selundupan ke dalam lingkungan perusahaan. k. Karyawan tidak diperkenankan untuk melakukan segala macam bentuk perjudian di waktu dan lokasi kerja serta di lingkungan perusahaan. l. Karyawan tidak diperkenankan menyelenggarakan/menghadiri rapat/pertemuan atau mengedarkan/menempelkan poster, plakat, surat edaran, selebaran, brosur atau sejenisnya yang tidak ada kaitannya dengan kepentingan Perusahaan dan tanpa seizin Pimpinan Perusahaan.	h. Karyawan tidak diperkenankan membawa, menyimpan, mengonsumsi atau mengedarkan narkotika dan obat-obatan terlarang lainnya. i. Karyawan tidak diperkenankan membawa dan/atau minum minuman keras pada saat jam kerja. j. Karyawan tidak diperkenankan membawa barang selundupan ke dalam lingkungan perusahaan. k. Karyawan tidak diperkenankan untuk melakukan segala macam bentuk perjudian di waktu dan lokasi kerja serta di lingkungan perusahaan. l. Karyawan tidak diperkenankan menyelenggarakan/menghadiri rapat/pertemuan atau mengedarkan/menempelkan poster, plakat, surat edaran, selebaran, brosur atau sejenisnya yang tidak ada kaitannya dengan kepentingan Perusahaan dan tanpa seizin Pimpinan Perusahaan.
164	VI	30	1	Perusahaan menetapkan dan mendokumentasikan peraturan dan persyaratan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di lingkungan perusahaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.	Perusahaan menetapkan dan mendokumentasikan peraturan dan persyaratan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di lingkungan perusahaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
165	VI	30	2	Perusahaan melakukan pencegahan terjadinya kecelakaan kerja di seluruh lingkungan perusahaan dengan mengadakan pengendalian, pelatihan dan sosialisasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sesuai dengan kebutuhan posisi pekerjaan di tempat kerja masing-masing Karyawan serta menyediakan alat-alat perlindungan keselamatan kerja yang sesuai lingkungan tempat karyawan tersebut bekerja.	Perusahaan melakukan pencegahan terjadinya kecelakaan kerja di seluruh lingkungan perusahaan dengan mengadakan pengendalian, pelatihan dan sosialisasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sesuai dengan kebutuhan posisi pekerjaan di tempat kerja masing-masing Karyawan serta menyediakan alat-alat perlindungan keselamatan kerja yang sesuai lingkungan tempat karyawan tersebut bekerja.
166	VI	30	3	Perusahaan melakukan pencegahan penyakit akibat kerja dengan memeriksa kondisi kerja dan	Perusahaan melakukan pencegahan penyakit akibat kerja dengan memeriksa kondisi kerja dan

				kesehatan kerja Karyawan dan melakukan perbaikan kondisi kerja serta memberikan layanan kesehatan jika diperlukan sesuai dengan peraturan yang berlaku.	kesehatan kerja Karyawan dan melakukan perbaikan kondisi kerja serta memberikan layanan kesehatan jika diperlukan sesuai dengan peraturan yang berlaku.
167	VI	30	4	Perusahaan menyelenggarakan safety-talk yakni sosialisasi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang tujuan utamanya menginformasikan bahaya yang terdapat dalam suatu pekerjaan dan cara mengantisipasinya.	Perusahaan menyelenggarakan safety-talk yakni sosialisasi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang tujuan utamanya menginformasikan bahaya yang terdapat dalam suatu pekerjaan dan cara mengantisipasinya.
168	VI	30	5	Karyawan diwajibkan mengikuti safety-talk di area kerja masing-masing.	Karyawan diwajibkan mengikuti safety-talk di area kerja masing-masing.
169	VI	30	6	Karyawan wajib menaati ketentuan-ketentuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang diberlakukan di dalam Perusahaan, termasuk wajib ikut serta dalam pelatihan dan sosialisasi apabila ditunjuk oleh Perusahaan.	Karyawan wajib menaati ketentuan-ketentuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang diberlakukan di dalam Perusahaan, termasuk wajib ikut serta dalam pelatihan dan sosialisasi apabila ditunjuk oleh Perusahaan.
170	VI	30	7	Karyawan wajib mencegah secepat mungkin timbulnya tindakan atau keadaan yang tidak aman, jika menemukan adanya tindakan atau keadaan tidak aman harus segera melaporkan kepada atasannya atau penanggung jawab Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) untuk mencegah timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang berdampak terhadap manusia atau kerusakan terhadap barang milik Perusahaan.	Karyawan wajib mencegah secepat mungkin timbulnya tindakan atau keadaan yang tidak aman, jika menemukan adanya tindakan atau keadaan tidak aman harus segera melaporkan kepada atasannya atau penanggung jawab Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) untuk mencegah timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang berdampak terhadap manusia atau kerusakan terhadap barang milik Perusahaan.
171	VI	30	8	Karyawan yang kompeten wajib dengan segera melakukan tindakan pertolongan saat terjadi kecelakaan kerja dengan memastikan kondisi area telah aman dan terkendali dari potensi bahaya lain di sekitarnya.	Karyawan yang kompeten wajib dengan segera melakukan tindakan pertolongan saat terjadi kecelakaan kerja dengan memastikan kondisi area telah aman dan terkendali dari potensi bahaya lain di sekitarnya.
172	VI	30	9	Karyawan tidak diperkenankan memakai alat komunikasi selain yang diperintahkan Perusahaan dalam menjalankan pekerjaannya, seperti misalnya termasuk tidak terbatas berupa handphone/smart-phone, tab, mini laptop, dan sejenisnya yang dapat	Karyawan tidak diperkenankan memakai alat komunikasi selain yang diperintahkan Perusahaan dalam menjalankan pekerjaannya, seperti misalnya termasuk tidak terbatas berupa handphone/smart-phone, tab, mini laptop, dan

				menimbulkan bahaya kecelakan kerja.	sejenisnya yang dapat menimbulkan bahaya kecelakan kerja.
173	VI	30	10	Karyawan tidak diperkenankan meminum minuman beralkohol pada saat jam kerja dan dilarang masuk ke lingkungan perusahaan setelah meminum minuman beralkohol.	Karyawan tidak diperkenankan meminum minuman beralkohol pada saat jam kerja dan dilarang masuk ke lingkungan perusahaan setelah meminum minuman beralkohol.
174	VI	30	11	Karyawan tidak diperkenankan memakai, menyimpan, membawa dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya pada saat jam kerja di lingkungan perusahaan.	Karyawan tidak diperkenankan memakai, menyimpan, membawa dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya pada saat jam kerja di lingkungan perusahaan.
175	VI	30	12	<p>Ketentuan umum tentang pemakaian alat-alat keselamatan kerja adalah sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Perusahaan wajib melakukan pemeriksaan dan pengecekan alat-alat keselamatan kerja secara berkala untuk memastikan alat-alat tersebut berfungsi dengan baik. b. Karyawan wajib memelihara dengan baik semua fasilitas dan alat-alat kerja keselamatan kerja termasuk alat-alat pelindung diri yang telah disediakan Perusahaan. c. Karyawan tidak diperkenankan memberikan kepada orang lain setiap alat pelindung diri atau alat-alat keselamatan kerja lainnya yang telah diterima dari Perusahaan. d. Karyawan wajib melakukan pekerjaan dengan menggunakan alat-alat keselamatan kerja yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaannya. 	<p>Ketentuan umum tentang pemakaian alat-alat keselamatan kerja adalah sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Perusahaan wajib melakukan pemeriksaan dan pengecekan alat-alat keselamatan kerja secara berkala untuk memastikan alat-alat tersebut berfungsi dengan baik. b. Karyawan wajib memelihara dengan baik semua fasilitas dan alat-alat kerja keselamatan kerja termasuk alat-alat pelindung diri yang telah disediakan Perusahaan. c. Karyawan tidak diperkenankan memberikan kepada orang lain setiap alat pelindung diri atau alat-alat keselamatan kerja lainnya yang telah diterima dari Perusahaan. d. Karyawan wajib melakukan pekerjaan dengan menggunakan alat-alat keselamatan kerja yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaannya.
176	VI	30	13	<p>Ketentuan umum tentang pencegahan bahaya kebakaran dan ledakan adalah sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Karyawan tidak diperkenankan melakukan tindakan-tindakan yang berpotensi menimbulkan bahaya kebakaran dan ledakan di lingkungan kerja. b. Karyawan tidak diperkenankan merokok di tempat atau area yang tidak diizinkan untuk merokok dan di seluruh area yang terdapat bahan mudah terbakar seperti bahan bakar dan bahan 	<p>Ketentuan umum tentang pencegahan bahaya kebakaran dan ledakan adalah sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Karyawan tidak diperkenankan melakukan tindakan-tindakan yang berpotensi menimbulkan bahaya kebakaran dan ledakan di lingkungan kerja. b. Karyawan tidak diperkenankan merokok di tempat atau area yang tidak diizinkan untuk merokok dan di seluruh area yang terdapat bahan

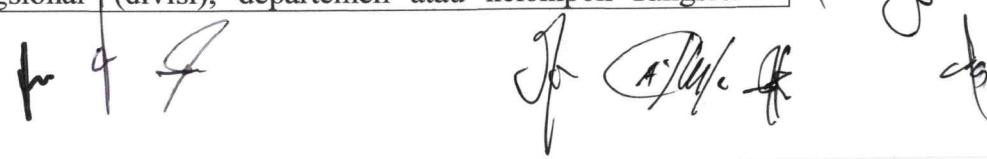

 A series of handwritten signatures and initials are written across the bottom right corner of the page. The signatures include 'W', 'J', 'A', 'B', 'C', 'D', 'E', 'F', 'G', 'H', 'I', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z', and 'AA'. There are also some smaller, less distinct markings and initials interspersed among them.

				<p>kimia, serta tidak diperkenankan membuang puntung rokok di sembarang tempat.</p> <p>c. Karyawan tidak diperkenanan membawa segala jenis barang yang berisiko tinggi mudah terbakar dan meledak ke dalam lingkungan perusahaan termasuk ke dalam unit kendaraan dan alat berat yang dimiliki perusahaan.</p> <p>d. Karyawan tidak diperkenanan melakukan pekerjaan pengelasan bukan pada tempatnya tanpa persetujuan atasan yang berwenang serta tanpa kesediaan alat pemadam kebakaran yang memadai.</p> <p>e. Karyawan tidak diperkenankan memasang sambungan atau peralatan listrik ke colokan/sirkuit listrik tanpa izin.</p> <p>f. Karyawan tidak diperkenankan menghalangi akses dan menyalahgunakan fungsi dari alat proteksi kebakaran.</p>	<p>mudah terbakar seperti bahan bakar dan bahan kimia, serta tidak diperkenanan membuang puntung rokok di sembarang tempat.</p> <p>c. Karyawan tidak diperkenanan membawa segala jenis barang yang berisiko tinggi mudah terbakar dan meledak ke dalam lingkungan perusahaan termasuk ke dalam unit kendaraan dan alat berat yang dimiliki perusahaan.</p> <p>d. Karyawan tidak diperkenanan melakukan pekerjaan pengelasan bukan pada tempatnya tanpa persetujuan atasan yang berwenang serta tanpa kesediaan alat pemadam kebakaran yang memadai.</p> <p>e. Karyawan tidak diperkenanan memasang sambungan atau peralatan listrik ke colokan/sirkuit listrik tanpa izin.</p> <p>f. Karyawan tidak diperkenanan menghalangi akses dan menyalahgunakan fungsi dari alat proteksi kebakaran.</p>
177	VI	30	14	<p>Ketentuan umum tentang Pemeriksaan Kesehatan Berkala adalah sebagai berikut:</p> <p>a. Perusahaan menyelenggarakan Pemeriksaan Kesehatan Berkala secara tahunan bagi Karyawan yang telah bekerja sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun.</p> <p>b. Karyawan wajib mengikuti Pemeriksaan Kesehatan Berkala sesuai dengan jadwal yang ditentukan Perusahaan.</p> <p>c. Karyawan yang tidak dapat mengikuti pemeriksaan Kesehatan Berkala pada jadwal yang telah ditentukan oleh Perusahaan karena mengambil hak cuti atau izin meninggalkan pekerjaan maka diwajibkan untuk berkoordinasi dengan Perusahaan guna melakukan penjadwalan ulang Pemeriksaan Kesehatan Berkala tersebut selambat-lambatnya 6 (enam) hari setelah masuk kerja kembali.</p>	<p>Ketentuan umum tentang Pemeriksaan Kesehatan Berkala adalah sebagai berikut:</p> <p>a. Perusahaan menyelenggarakan Pemeriksaan Kesehatan Berkala secara tahunan bagi Karyawan yang telah bekerja sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun.</p> <p>b. Karyawan wajib mengikuti Pemeriksaan Kesehatan Berkala sesuai dengan jadwal yang ditentukan Perusahaan.</p> <p>c. Karyawan yang tidak dapat mengikuti pemeriksaan Kesehatan Berkala pada jadwal yang telah ditentukan oleh Perusahaan karena mengambil hak cuti atau izin meninggalkan pekerjaan maka diwajibkan untuk berkoordinasi dengan Perusahaan guna melakukan penjadwalan ulang Pemeriksaan Kesehatan Berkala tersebut selambat-lambatnya 6 (enam) hari setelah masuk kerja kembali.</p>

178	VI	30	15	<p>Ketentuan umum tentang pemakaian kendaraan milik Perusahaan adalah sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Karyawan tidak diperkenankan mengemudikan alat/unit kendaraan milik Perusahaan tanpa memiliki Surat Izin Mengemudi (SIM) dan Surat Izin Mengemudi Perusahaan (Simper) dan tanpa wewenang menjalankannya kecuali dalam kondisi darurat. b. Karyawan tidak diperkenankan menginstruksikan dan atau mengijinkan karyawan lain yang tidak memiliki Surat Izin Mengemudi Perusahaan (SIMPER) untuk mengemudikan unit kendaraan atau alat berat milik Perusahaan, kecuali dalam kondisi darurat. c. Karyawan tidak diperkenankan memberikan tumpangan dan atau menumpang kendaraan dan alat berat yang dilarang membawa penumpang kecuali dalam kondisi darurat. d. Karyawan tidak diperkenankan mengoperasikan alat komunikasi selain yang diperintahkan Perusahaan ketika mengemudikan kendaraan dan alat berat. e. Karyawan tidak diperkenankan melanggar Sign/ rambu-rambu keselamatan saat mengoperasikan unit kendaraan. 	<p>Ketentuan umum tentang pemakaian kendaraan milik Perusahaan adalah sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Karyawan tidak diperkenankan mengemudikan alat/unit kendaraan milik Perusahaan tanpa memiliki Surat Izin Mengemudi (SIM) dan Surat Izin Mengemudi Perusahaan (Simper) dan tanpa wewenang menjalankannya kecuali dalam kondisi darurat. b. Karyawan tidak diperkenankan menginstruksikan dan atau mengijinkan karyawan lain yang tidak memiliki Surat Izin Mengemudi Perusahaan (SIMPER) untuk mengemudikan unit kendaraan atau alat berat milik Perusahaan, kecuali dalam kondisi darurat. c. Karyawan tidak diperkenankan memberikan tumpangan dan atau menumpang kendaraan dan alat berat yang dilarang membawa penumpang kecuali dalam kondisi darurat. d. Karyawan tidak diperkenankan mengoperasikan alat komunikasi selain yang diperintahkan Perusahaan ketika mengemudikan kendaraan dan alat berat. e. Karyawan tidak diperkenankan melanggar Sign/ rambu-rambu keselamatan saat mengoperasikan unit kendaraan.
179	VI	30	16	<p>Ketentuan umum tentang kondisi sakit adalah sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Karyawan tidak diperkenankan melakukan tindakan-tindakan yang berpotensi menyebarluaskan penyakit kepada sesama rekan Karyawan. b. Karyawan harus mengajukan istirahat dan tidak diperkenankan datang ke tempat kerja apabila Karyawan dinyatakan oleh Dokter mengidap penyakit menular atau kondisi medis lainnya yang berbahaya bagi dirinya, sesama karyawan dan lingkungan kerjanya. 	<p>Ketentuan umum tentang kondisi sakit adalah sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Karyawan tidak diperkenankan melakukan tindakan-tindakan yang berpotensi menyebarluaskan penyakit kepada sesama rekan Karyawan. b. Karyawan harus mengajukan istirahat dan tidak diperkenankan datang ke tempat kerja apabila Karyawan dinyatakan oleh Dokter mengidap penyakit menular atau kondisi medis lainnya yang berbahaya bagi dirinya, sesama karyawan dan lingkungan kerjanya.

180	VI	31	1	<p>Karyawan berhak menyampaikan pengaduan dan saran kepada Perusahaan melalui prosedur sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Setiap pengaduan dan saran karyawan disampaikan kepada atasan langsung. b. Apabila pengaduan dan saran belum dapat ditindaklanjuti/diselesaikan oleh atasan langsung maka disampaikan kepada atasan dari atasan langsung. c. Apabila pengaduan dan saran belum dapat ditindaklanjuti/diselesaikan oleh atasan dari atasan langsung maka disampaikan kepada kepala departemen masing-masing atau ke departemen yang terkait. 	<p>Karyawan berhak menyampaikan pengaduan dan saran kepada Perusahaan melalui prosedur sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Setiap pengaduan dan saran karyawan disampaikan kepada atasan langsung. b. Apabila pengaduan dan saran belum dapat ditindaklanjuti/diselesaikan oleh atasan langsung maka disampaikan kepada atasan dari atasan langsung. c. Apabila pengaduan dan saran belum dapat ditindaklanjuti/diselesaikan oleh atasan dari atasan langsung maka disampaikan kepada kepala departemen masing-masing atau ke departemen yang terkait.
181	VI	31	2	Karyawan bisa menyampaikan pengaduan dan saran melalui kotak saran yang disediakan oleh Perusahaan.	Karyawan bisa menyampaikan pengaduan dan saran melalui kotak saran yang disediakan oleh Perusahaan.
182	VI	31	3	Selama dalam proses penyelesaian pengaduan, para pihak wajib menjaga supaya kegiatan produksi/operasional tetap berlangsung dengan lancar dan aman.	Selama dalam proses penyelesaian pengaduan, para pihak wajib menjaga supaya kegiatan produksi/operasional tetap berlangsung dengan lancar dan aman.
183	VI	31	4	Karyawan tidak diperkenankan melakukan aksi pemogokan kerja tanpa melalui prosedur/tata cara peraturan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.	Karyawan tidak diperkenankan melakukan aksi pemogokan kerja tanpa melalui prosedur/tata cara peraturan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.
184	VII	32	1	Perusahaan menyediakan sarana pengaduan atas kekerasan seksual yang disediakan perusahaan.	Perusahaan menyediakan sarana pengaduan atas kekerasan seksual yang disediakan perusahaan.
185	VII	32	2	Perusahaan menjaga kerahasiaan korban, pelapor dan saksi.	Perusahaan menjaga kerahasiaan korban, pelapor dan saksi.
186	VII	32	3	Perusahaan memastikan tidak ada toleransi terhadap tindakan pelecehan dan kekerasan seksual di tempat kerja.	Perusahaan memastikan tidak ada toleransi terhadap tindakan pelecehan dan kekerasan seksual di tempat kerja.
187	VII	33	1	<p>Penanganan dan pelecehan seksual dilingkungan perusahaan berdasarkan prinsip:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Keadilan bagi korban dan pelaku. b. Kerahasiaan. 	<p>Penanganan dan pelecehan seksual dilingkungan perusahaan berdasarkan prinsip:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Keadilan bagi korban dan pelaku. b. Kerahasiaan.

				c. Mencegah agar tidak terulang. d. Menyelesaikan secara tuntas.	c. Mencegah agar tidak terulang. d. Menyelesaikan secara tuntas.
188	VII	33	2	Perusahaan, karyawan dan serikat pekerja/buruh menjaga kerahasiaan aduan.	Perusahaan, karyawan dan serikat pekerja/buruh menjaga kerahasiaan aduan.
189	VII	33	3	Perusahaan, karyawan dan serikat pekerja/buruh melindungi korban.	Perusahaan, karyawan dan serikat pekerja/buruh melindungi korban.
190	VIII	34	1	Perusahaan melakukan penilaian prestasi kerja Karyawan secara berkala.	Perusahaan melakukan penilaian prestasi kerja Karyawan secara berkala.
191	VIII	34	2	Hasil penilaian prestasi kerja digunakan sebagai pertimbangan bagi perencanaan pelatihan dan pengembangan Karyawan, serta dalam pemberian penghargaan dan sanksi.	Hasil penilaian prestasi kerja digunakan sebagai pertimbangan bagi perencanaan pelatihan dan pengembangan Karyawan, serta dalam pemberian penghargaan dan sanksi.
192	VIII	34	3	Hasil penilaian prestasi kerja yang baik dapat dijadikan sebagai dasar untuk promosi, kenaikan upah khusus, serta pemberian penghargaan khusus dari Perusahaan, sedangkan hasil penilaian prestasi kerja yang kurang baik dapat dijadikan sebagai dasar untuk penurunan upah, demosi, pemindahan jabatan, penundaan kenaikan upah dan jabatan, mutasi, dan sanksi lainnya.	Hasil penilaian prestasi kerja yang baik dapat dijadikan sebagai dasar untuk promosi, kenaikan upah khusus, serta pemberian penghargaan khusus dari Perusahaan, sedangkan hasil penilaian prestasi kerja yang kurang baik dapat dijadikan sebagai dasar untuk penurunan upah, demosi, pemindahan jabatan, penundaan kenaikan upah dan jabatan, mutasi, dan sanksi lainnya.
193	VIII	34	4	Pelaksanaan penilaian prestasi kerja diatur melalui Teknis Pelaksanaan tentang Manajemen Kinerja.	Pelaksanaan penilaian prestasi kerja diatur melalui Teknis Pelaksanaan tentang Manajemen Kinerja.
194	VIII	35	1	Perusahaan dapat memberikan penghargaan kepada karyawan atas prestasi kerjanya berupa promosi dan/atau kenaikan upah.	Perusahaan dapat memberikan penghargaan kepada karyawan atas prestasi kerjanya berupa promosi dan/atau kenaikan upah.
195	VIII	35	2	Persyaratan secara rinci terkait prosedur promosi dan Kenaikan Upah diatur lebih detail melalui Teknis Pelaksanaan.	Persyaratan secara rinci terkait prosedur promosi dan Kenaikan Upah diatur lebih detail melalui Teknis Pelaksanaan.
196	VIII	36	1	Penghargaan khusus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas prestasi atau kontribusi yang ditunjukkan Karyawan selama bekerja.	Penghargaan khusus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas prestasi atau kontribusi yang ditunjukkan Karyawan selama bekerja.
197	VIII	36	2	Penghargaan khusus bisa diberikan untuk individu maupun kelompok.	Penghargaan khusus bisa diberikan untuk individu maupun kelompok.
198	VIII	36	3	Penghargaan prestasi kerja untuk kelompok dapat diberikan kepada tim kerja (kelompok), workshop (divisi), departemen atau kelompok fungsional	Penghargaan prestasi kerja untuk kelompok dapat diberikan kepada tim kerja (kelompok), workshop (divisi), departemen atau kelompok fungsional


 A series of handwritten signatures and initials in black ink, likely belonging to the review committee or management, are placed at the bottom right of the document. The signatures are fluid and vary in style, with some appearing to be initials and others being full names or titles.

					yang dibentuk atas suatu program tertentu.	yang dibentuk atas suatu program tertentu.
199	VIII	36	4	Penghargaan khusus yang diperoleh Karyawan dapat dijadikan salah satu pertimbangan dalam pemberian kenaikan upah dan atau promosi.	Penghargaan khusus yang diperoleh Karyawan dapat dijadikan salah satu pertimbangan dalam pemberian kenaikan upah dan atau promosi.	
200	VIII	36	5	Penghargaan khusus dibedakan menjadi 5 (lima) kategori sebagai berikut: a. Penghargaan Mendapat Pujian. b. Penghargaan Tingkat 1. c. Penghargaan Tingkat 2. d. Penghargaan Tingkat 3. e. Penghargaan Karyawan Terbaik Tahunan.	Penghargaan khusus dibedakan menjadi 5 (lima) kategori sebagai berikut: a. Penghargaan Mendapat Pujian. b. Penghargaan Tingkat 1. c. Penghargaan Tingkat 2. d. Penghargaan Tingkat 3. e. Penghargaan Karyawan Terbaik Tahunan.	
201	VIII	36	6	Bagi Karyawan yang memiliki prestasi unggul dalam setahun berhak dinominasikan sebagai Karyawan Terbaik Tahunan sesuai dengan prosedur pemilihan karyawan terbaik tahunan.	Bagi Karyawan yang memiliki prestasi unggul dalam setahun berhak dinominasikan sebagai Karyawan Terbaik Tahunan sesuai dengan prosedur pemilihan karyawan terbaik tahunan.	
202	VIII	36	7	Karyawan yang mendapatkan penghargaan dari Perusahaan menerima penghargaan berupa sejumlah uang dengan nominal tertentu yang ditetapkan oleh Pimpinan Perusahaan.	Karyawan yang mendapatkan penghargaan dari Perusahaan menerima penghargaan berupa sejumlah uang dengan nominal tertentu yang ditetapkan oleh Pimpinan Perusahaan.	
203	VIII	36	8	Penetapan Karyawan yang mendapatkan penghargaan khusus didasarkan pada penilaian yang dilakukan oleh Perusahaan yang hasilnya menjadi kewenangan Perusahaan dan tidak dapat diganggu gugat.	Penetapan Karyawan yang mendapatkan penghargaan khusus didasarkan pada penilaian yang dilakukan oleh Perusahaan yang hasilnya menjadi kewenangan Perusahaan dan tidak dapat diganggu gugat.	
204	VIII	37	1	Penghargaan Mendapat Pujian dapat diberikan kepada Karyawan yang memenuhi kriteria sebagai berikut: a. Mematuhi peraturan-peraturan yang dikeluarkan oleh Perusahaan, bekerja dengan hati-hati dan teliti, melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, dan menjadi teladan bagi Karyawan lainnya. b. Memiliki karakter yang baik, jujur, berusaha untuk menyelesaikan berbagai perbedaan/konflik yang timbul, dan menjaga suasana kerja yang baik dalam lingkungan	Penghargaan Mendapat Pujian dapat diberikan kepada Karyawan yang memenuhi kriteria sebagai berikut: a. Mematuhi peraturan-peraturan yang dikeluarkan oleh Perusahaan, bekerja dengan hati-hati dan teliti, melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, dan menjadi teladan bagi Karyawan lainnya. b. Memiliki karakter yang baik, jujur, berusaha untuk menyelesaikan berbagai perbedaan/konflik yang timbul, dan menjaga suasana kerja yang baik dalam lingkungan	

				Perusahaan. c. Memiliki rasa kerja sama tim yang baik, dapat bekerja sama secara aktif dengan karyawan lain dan departemen dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan, dan mendapat penilaian/evaluasi yang baik dari departemen dan karyawan lain. d. Kinerja kerja yang konsisten, diakumulasikan 6 bulan atau 3 bulan berturut-turut menyelesaikan tugas pekerjaan melebihi batas. e. Dengan aktif berupaya mempelajari pengetahuan baru, teknologi baru, dan menerapkannya dalam pekerjaannya untuk mencapai hasil yang lebih baik. f. Bersedia membagikan pengetahuan dan keterampilannya kepada Karyawan lain, termasuk secara aktif memberikan pelatihan dan bimbingan ke Karyawan lain dengan hasil yang baik. g. Memiliki etika moral yang baik dan diakui integritasnya oleh Karyawan lain dan masyarakat. h. Melakukan tindakan-tindakan lain yang memberikan manfaat nyata bagi Perusahaan dan atau Karyawan, dan memiliki bukti nyata.	Perusahaan. c. Memiliki rasa kerja sama tim yang baik, dapat bekerja sama secara aktif dengan karyawan lain dan departemen dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan, dan mendapat penilaian/evaluasi yang baik dari departemen dan karyawan lain. d. Kinerja kerja yang konsisten, diakumulasikan 6 bulan atau 3 bulan berturut-turut menyelesaikan tugas pekerjaan melebihi batas. e. Dengan aktif berupaya mempelajari pengetahuan baru, teknologi baru, dan menerapkannya dalam pekerjaannya untuk mencapai hasil yang lebih baik. f. Bersedia membagikan pengetahuan dan keterampilannya kepada Karyawan lain, termasuk secara aktif memberikan pelatihan dan bimbingan ke Karyawan lain dengan hasil yang baik. g. Memiliki etika moral yang baik dan diakui integritasnya oleh Karyawan lain dan masyarakat. h. Melakukan tindakan-tindakan lain yang memberikan manfaat nyata bagi Perusahaan dan atau Karyawan, dan memiliki bukti nyata.
205	VIII	37	2	Karyawan yang melakukan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat 1 (satu) diatas dapat memperoleh Penghargaan Mendapat Pujian apabila departemen mengajukan permohonan Pemberian Penghargaan Kepada Karyawan sesuai dengan prosedur dan disetujui oleh Pimpinan Perusahaan.	Karyawan yang melakukan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat 1 (satu) diatas dapat memperoleh Penghargaan Mendapat Pujian apabila departemen mengajukan permohonan Pemberian Penghargaan Kepada Karyawan sesuai dengan prosedur dan disetujui oleh Pimpinan Perusahaan.
206	VIII	37	3	Karyawan yang memperoleh Penghargaan Pujian akan dinominasikan dalam pemilihan Karyawan Terbaik Tahunan.	Karyawan yang memperoleh Penghargaan Pujian akan dinominasikan dalam pemilihan Karyawan Terbaik Tahunan.
207	VIII	38	1	Penghargaan Tingkat 1 (satu) dapat diberikan kepada karyawan yang memenuhi kriteria sebagai	Penghargaan Tingkat 1 (satu) dapat diberikan kepada karyawan yang memenuhi kriteria sebagai



				berikut:	a. Menemukan barang-barang berharga dan mengembalikannya kepada yang berhak. b. Menemukan adanya masalah yang bukan tanggungjawabnya namun melaporkannya dan atau menyelesaiakannya dengan benar untuk menghindari kerugian Perusahaan. c. Melakukan penghematan dalam berbagai hal sehingga menghemat biaya yang dikeluarkan Perusahaan seperti dalam penghematan bahan-bahan habis pakai atau bahan baku, pemanfaatan limbah, melakukan perawatan peralatan/mesin dengan cermat dan seksama, dan lainnya. d. Secara aktif berpartisipasi dalam berbagai kegiatan Perusahaan dan mencapai unjuk kerja yang sangat baik. e. Memiliki prestasi kerja lainnya yang menonjol.	berikut: a. Menemukan barang-barang berharga dan mengembalikannya kepada yang berhak. b. Menemukan adanya masalah yang bukan tanggungjawabnya namun melaporkannya dan atau menyelesaiakannya dengan benar untuk menghindari kerugian Perusahaan. c. Melakukan penghematan dalam berbagai hal sehingga menghemat biaya yang dikeluarkan Perusahaan seperti dalam penghematan bahan-bahan habis pakai atau bahan baku, pemanfaatan limbah, melakukan perawatan peralatan/mesin dengan cermat dan seksama, dan lainnya. d. Secara aktif berpartisipasi dalam berbagai kegiatan Perusahaan dan mencapai unjuk kerja yang sangat baik. e. Memiliki prestasi kerja lainnya yang menonjol.
208	VIII	38	2	Karyawan yang melakukan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat 1 (Satu) di atas dapat memperoleh Penghargaan Tingkat 1 (Satu) apabila departemen mengajukan permohonan Pemberian Penghargaan Kepada Karyawan sesuai dengan prosedur dan disetujui oleh Pimpinan Perusahaan.	Karyawan yang melakukan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat 1 (Satu) di atas dapat memperoleh Penghargaan Tingkat 1 (Satu) apabila departemen mengajukan permohonan Pemberian Penghargaan Kepada Karyawan sesuai dengan prosedur dan disetujui oleh Pimpinan Perusahaan.	
209	VIII	38	3	Karyawan yang memperoleh Penghargaan Tingkat 1 (Satu) akan dinominasikan dalam pemilihan Karyawan Terbaik Tahunan.	Karyawan yang memperoleh Penghargaan Tingkat 1 (Satu) akan dinominasikan dalam pemilihan Karyawan Terbaik Tahunan.	
210	VIII	38	4	Karyawan yang memperoleh Penghargaan Tingkat 1 (Satu) mendapatkan uang penghargaan sebesar antara Rp 400.000 (empat ratus ribu rupiah) sampai dengan Rp 1.000.000 (satu juta rupiah).	Karyawan yang memperoleh Penghargaan Tingkat 1 (Satu) mendapatkan uang penghargaan sebesar antara Rp 400.000 (empat ratus ribu rupiah) sampai dengan Rp 1.000.000 (satu juta rupiah).	
211	VIII	39	1	Penghargaan Tingkat 2 (Dua) dapat diberikan kepada karyawan yang memenuhi kriteria sebagai berikut:	Penghargaan Tingkat 2 (Dua) dapat diberikan kepada karyawan yang memenuhi kriteria sebagai berikut:	

211	VIII
-----	------

- a. Memberikan usulan perbaikan dalam operasional teknis perusahaan yang setelah diterapkan menghasilkan efek positif signifikan bagi Perusahaan, seperti usulan dalam hal strategi operasional, proses produksi, pengontrolan bahan produksi, program layanan yang lebih baik, dan lainnya.

b. Mengajukan usulan memperbaiki produk dan metode pemrosesan, mengurangi biaya, atau menerapkan manajemen pengontrolan kualitas yang menghasilkan efek positif bagi Perusahaan.

c. Melakukan penghematan dalam berbagai hal sehingga menghemat signifikan biaya yang dikeluarkan Perusahaan dan berdampak sangat positif bagi operasional Perusahaan seperti dalam penghematan bahan-bahan habis pakai atau bahan baku, serta pemanfaatan limbah dan bahan sisa.

d. Menghasilkan temuan atau ide kreatif dan berhasil baik ketika diterapkan.

e. Menunjukkan tanggung jawab, kesigapan dan kecekatan menangani masalah tepat pada waktunya dan berhasil menghindarkan kerugian Perusahaan ketika terjadi bencana, kecelakaan, atau dalam kondisi ditemukannya potensi masalah besar yang bisa menghentikan pengoperasian peralatan-peralatan atau mesin-mesin utama dalam perusahaan.

f. Berkontribusi besar dalam menaikkan citra dan nama baik Perusahaan serta menjaga kehormatan Perusahaan dan mendapatkan pujian atau pengakuan dari perusahaan lain dan masyarakat luas.

g. Melaporkan kasus pencurian, malpraktek, penyuapan, korupsi, dan tindakan-tindakan yang merusak dan atau merugikan Perusahaan dengan tanpa memikirkan keselamatan diri tetap menjaga agar proses produksi berjalan normal dan agar tetap

a. Memberikan usulan perbaikan dalam operasional teknis perusahaan yang setelah diterapkan menghasilkan efek positif signifikan bagi Perusahaan, seperti usulan dalam hal strategi operasional, proses produksi, pengontrolan bahan produksi, program layanan yang lebih baik, dan lainnya.

b. Mengajukan usulan memperbaiki produk dan metode pemrosesan, mengurangi biaya, atau menerapkan manajemen pengontrolan kualitas yang menghasilkan efek positif bagi Perusahaan.

c. Melakukan penghematan dalam berbagai hal sehingga menghemat signifikan biaya yang dikeluarkan Perusahaan dan berdampak sangat positif bagi operasional Perusahaan seperti dalam penghematan bahan-bahan habis pakai atau bahan baku, serta pemanfaatan limbah dan bahan sisa.

d. Menghasilkan temuan atau ide kreatif dan berhasil baik ketika diterapkan.

e. Menunjukkan tanggung jawab, kesigapan dan kecekatan menangani masalah tepat pada waktunya dan berhasil menghindarkan kerugian Perusahaan ketika terjadi bencana, kecelakaan, atau dalam kondisi ditemukannya potensi masalah besar yang bisa menghentikan pengoperasian peralatan-peralatan atau mesin-mesin utama dalam perusahaan.

f. Berkontribusi besar dalam menaikkan citra dan nama baik Perusahaan serta menjaga kehormatan Perusahaan dan mendapatkan pujian atau pengakuan dari perusahaan lain dan masyarakat luas.

g. Melaporkan kasus pencurian, malpraktek, penyuapan, korupsi, dan tindakan-tindakan yang merusak dan atau merugikan Perusahaan dengan tanpa memikirkan keselamatan diri tetap menjaga agar proses produksi berjalan normal dan agar tetap

Mr
Maiti

				terjaga tertib kerja dan tertib sosial. h. Memiliki kinerja istimewa yang sangat menonjol di atas karyawan lainnya. i. Mendapatkan akumulasi penghargaan 2 (dua) kali Penghargaan Tingkat 1 (Satu) dalam setahun.	tetap terjaga tertib kerja dan tertib sosial. h. Memiliki kinerja istimewa yang sangat menonjol di atas karyawan lainnya. i. Mendapatkan akumulasi penghargaan 2 (dua) kali Penghargaan Tingkat 1 (Satu) dalam setahun.
212	VIII	39	2	Karyawan yang melakukan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat 1 (satu) di atas dapat memperoleh Penghargaan Tingkat 2 (Dua) apabila departemen mengajukan permohonan Pemberian Penghargaan Kepada Karyawan sesuai dengan prosedur dan disetujui oleh Pimpinan Perusahaan.	Karyawan yang melakukan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat 1 (satu) di atas dapat memperoleh Penghargaan Tingkat 2 (Dua) apabila departemen mengajukan permohonan Pemberian Penghargaan Kepada Karyawan sesuai dengan prosedur dan disetujui oleh Pimpinan Perusahaan.
213	VIII	39	3	Karyawan yang memperoleh Penghargaan Tingkat 2 (Dua) akan dinominasikan dalam pemilihan Karyawan Terbaik Tahunan.	Karyawan yang memperoleh Penghargaan Tingkat 2 (Dua) akan dinominasikan dalam pemilihan Karyawan Terbaik Tahunan.
214	VIII	39	4	Karyawan yang memperoleh Penghargaan Tingkat 2 (Dua) mendapatkan uang penghargaan sebesar antara Rp 1.000.000 (satu juta rupiah) sampai dengan Rp 2.000.000 (dua juta rupiah).	Karyawan yang memperoleh Penghargaan Tingkat 2 (Dua) mendapatkan uang penghargaan sebesar antara Rp 1.000.000 (satu juta rupiah) sampai dengan Rp 2.000.000 (dua juta rupiah).
215	VIII	40	1	Penghargaan Tingkat 3 (Tiga) dapat diberikan kepada karyawan yang memenuhi kriteria sebagai berikut: a. Menunjukkan tanggung jawab, tidak menghindari bahaya dan tanpa memikirkan keselamatan sendiri berupaya melindungi aset perusahaan atau karyawan lainnya atau demi mengurangi kerugian perusahaan. b. Melakukan inovasi, kreasi penting atau memberikan saran penting yang bermanfaat besar bagi Perusahaan yang hasilnya dapat mengurangi biaya secara signifikan, menurunkan kerugian, meningkatkan keuntungan dan/atau efisiensi Perusahaan. c. Berhasil mencegah terjadinya masalah besar atau berhasil menyelesaikan proyek perbaikan lebih awal sehingga bisa menghasilkan peningkatan	Penghargaan Tingkat 3 (Tiga) dapat diberikan kepada karyawan yang memenuhi kriteria sebagai berikut: a. Menunjukkan tanggung jawab, tidak menghindari bahaya dan tanpa memikirkan keselamatan sendiri berupaya melindungi aset perusahaan atau karyawan lainnya atau demi mengurangi kerugian perusahaan. b. Melakukan inovasi, kreasi penting atau memberikan saran penting yang bermanfaat besar bagi Perusahaan yang hasilnya dapat mengurangi biaya secara signifikan, menurunkan kerugian, meningkatkan keuntungan dan/atau efisiensi Perusahaan. c. Berhasil mencegah terjadinya masalah besar atau berhasil menyelesaikan proyek perbaikan lebih awal sehingga bisa menghasilkan peningkatan

f f f

je cdkh f y

					<p>produksi yang signifikan dan atau menghasilkan prestasi/kinerja yang luar biasa.</p> <p>d. Berhasil meningkatkan kualitas manajemen bisnis dan meningkatkan efisiensi ekonomi Perusahaan.</p> <p>e. Tanpa memikirkan keselamatan diri melawan orang-orang yang bertindak jahat dan buruk yang merugikan kepentingan Perusahaan dan menunjukkan kinerja menonjol dalam upaya menjaga tertib produksi, tertib kerja dan tertib sosial.</p> <p>f. Berhasil menjaga properti/aset dan kepentingan Perusahaan sehingga menghindarkan Perusahaan mengalami kerugian besar.</p> <p>g. Mendapatkan akumulasi penghargaan 2 (Dua) kali Penghargaan Tingkat 2 (Dua) dalam setahun.</p>	<p>peningkatan produksi yang signifikan dan atau menghasilkan prestasi/kinerja yang luar biasa.</p> <p>d. Berhasil meningkatkan kualitas manajemen bisnis dan meningkatkan efisiensi ekonomi Perusahaan.</p> <p>e. Tanpa memikirkan keselamatan diri melawan orang-orang yang bertindak jahat dan buruk yang merugikan kepentingan Perusahaan dan menunjukkan kinerja menonjol dalam upaya menjaga tertib produksi, tertib kerja dan tertib sosial.</p> <p>f. Berhasil menjaga properti/aset dan kepentingan Perusahaan sehingga menghindarkan Perusahaan mengalami kerugian besar.</p> <p>g. Mendapatkan akumulasi penghargaan 2 (Dua) kali Penghargaan Tingkat 2 (Dua) dalam setahun.</p>
216	VIII	40	2		Karyawan yang melakukan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat 1 (Satu) di atas dapat memperoleh Penghargaan Tingkat 3 (Tiga) apabila departemen mengajukan permohonan Pemberian Penghargaan Kepada Karyawan sesuai dengan prosedur dan disetujui oleh Pimpinan Perusahaan.	Karyawan yang melakukan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat 1 (Satu) di atas dapat memperoleh Penghargaan Tingkat 3 (Tiga) apabila departemen mengajukan permohonan Pemberian Penghargaan Kepada Karyawan sesuai dengan prosedur dan disetujui oleh Pimpinan Perusahaan.
217	VIII	40	3		Karyawan yang memperoleh Penghargaan Tingkat 3 (Tiga) akan dinominasikan dalam pemilihan Karyawan Terbaik Tahunan.	Karyawan yang memperoleh Penghargaan Tingkat 3 (Tiga) akan dinominasikan dalam pemilihan Karyawan Terbaik Tahunan.
218	VIII	40	4		Karyawan yang memperoleh Penghargaan Tingkat 3 (Tiga) mendapatkan uang penghargaan sebesar antara Rp 2.000.000 (dua juta rupiah) sampai dengan Rp 4.000.000 (empat juta rupiah).	Karyawan yang memperoleh Penghargaan Tingkat 3 (Tiga) mendapatkan uang penghargaan sebesar antara Rp 2.000.000 (dua juta rupiah) sampai dengan Rp 4.000.000 (empat juta rupiah).
219	VIII	41	1		Perusahaan menyelenggarakan pemilihan Karyawan Terbaik yang digelar secara tahunan.	Perusahaan menyelenggarakan pemilihan Karyawan Terbaik yang digelar secara tahunan.
220	VIII	41	2		Setiap Karyawan berhak dinominasikan sebagai Karyawan Terbaik Tahunan sepanjang memenuhi syarat yang ditetapkan oleh Perusahaan.	Setiap Karyawan berhak dinominasikan sebagai Karyawan Terbaik Tahunan sepanjang memenuhi syarat yang ditetapkan oleh Perusahaan.

221	VIII	41	3	Karyawan yang mendapatkan penghargaan Karyawan Terbaik mendapatkan Piagam Penghargaan.	Karyawan yang mendapatkan penghargaan Karyawan Terbaik mendapatkan Piagam Penghargaan.
222	VIII	41	4	Karyawan Terbaik dan diberikan penghargaan berupa sejumlah uang dengan nominal tertentu yang ditetapkan oleh Pimpinan Perusahaan.	Karyawan Terbaik dan diberikan penghargaan berupa sejumlah uang dengan nominal tertentu yang ditetapkan oleh Pimpinan Perusahaan.
223	IX	42	1	<p>Sanksi yang diberikan kepada Karyawan atas pelanggaran-pelanggaran dan atau kinerja yang tidak tercapai diatur oleh perusahaan dengan tidak melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan bentuk-bentuk sanksi sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Surat Peringatan yang terdiri dari : 1. Surat Peringatan yang diberikan secara berurutan yang terdiri dari Surat Peringatan Pertama (SP1), Surat Peringatan Kedua (SP2), dan Surat Peringatan Ketiga (SP3). 2. Surat Peringatan Pertama dan Terakhir (SPPT). b. Pemutusan Hubungan Kerja. c. Ganti Rugi dan Denda. d. Skorsing. e. Demosi dan Penundaan Kenaikan Upah/Jabatan. 	<p>Sanksi yang diberikan kepada Karyawan atas pelanggaran-pelanggaran dan atau kinerja yang tidak tercapai diatur oleh perusahaan dengan tidak melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan bentuk-bentuk sanksi sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Surat Peringatan yang terdiri dari : 1. Surat Peringatan yang diberikan secara berurutan yang terdiri dari Surat Peringatan Pertama (SP1), Surat Peringatan Kedua (SP2), dan Surat Peringatan Ketiga (SP3). 2. Surat Peringatan Pertama dan Terakhir (SPPT). b. Pemutusan Hubungan Kerja. c. Ganti Rugi dan Denda. d. Skorsing. e. Demosi dan Penundaan Kenaikan Upah/Jabatan.
224	IX	42	2	Karyawan dan atasan langsung dapat diberikan sanksi tanggung bersama apabila terjadi pelanggaran yang timbul sebagai akibat atasan tidak menjalankan tanggungjawabnya sesuai bukti-bukti yang sah.	Karyawan dan atasan langsung dapat diberikan sanksi tanggung bersama apabila terjadi pelanggaran yang timbul sebagai akibat atasan tidak menjalankan tanggungjawabnya sesuai bukti-bukti yang sah.
225	IX	42	3	Aturan-aturan yang berlaku di masing-masing departemen dan lokasi kerja tertentu yang ditetapkan melalui Teknis Pelaksanaan dapat diberlakukan sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan ini dan peraturan perundang undangan yang berlaku.	Aturan-aturan yang berlaku di masing-masing departemen dan lokasi kerja tertentu yang ditetapkan melalui Teknis Pelaksanaan dapat diberlakukan sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan ini dan peraturan perundang undangan yang berlaku.
226	IX	43	1	Surat Peringatan (SP) adalah sanksi yang diberikan	Surat Peringatan (SP) adalah sanksi yang

				Perusahaan kepada Karyawan secara tertulis yang tergantung pada jenis bobot, dan frekuensi pengulangan, dibagi menjadi surat peringatan pertama, surat peringatan kedua, dan surat peringatan ketiga.	diberikan Perusahaan kepada Karyawan secara tertulis yang tergantung pada jenis bobot, dan frekuensi pengulangan, dibagi menjadi surat peringatan pertama, surat peringatan kedua, dan surat peringatan ketiga.
227	IX	43	2	Surat Peringatan Pertama (SP1) berlaku selama 6 (enam) bulan.	Surat Peringatan Pertama (SP1) berlaku selama 6 (enam) bulan.
228	IX	43	3	Surat Peringatan Kedua (SP2) berlaku selama 6 (enam) bulan.	Surat Peringatan Kedua (SP2) berlaku selama 6 (enam) bulan.
229	IX	43	4	Surat Peringatan Ketiga (SP3) berlaku selama 6 (enam) bulan.	Surat Peringatan Ketiga (SP3) berlaku selama 6 (enam) bulan.
230	IX	43	5	Surat Peringatan Pertama dan Terakhir (SPPT) berlaku selama 6 (enam) bulan.	Surat Peringatan Pertama dan Terakhir (SPPT) berlaku selama 6 (enam) bulan.
231	IX	43	6	<p>Surat Peringatan Pertama (SP1), Kedua (SP2), dan Ketiga (SP3) harus diberikan mengikuti urutannya satu demi satu yaitu :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Surat Peringatan Pertama (SP 1) diberikan manakala karyawan melakukan salah satu jenis pelanggaran yang diatur dalam sanksi SP 1. b. Surat Peringatan Kedua (SP 2) diberikan manakala dalam masa berlaku sanksi SP 1, karyawan melakukan salah satu jenis pelanggaran yang diatur dalam sanksi SP 1. c. Surat Peringatan Ketiga (SP 3) diberikan manakala dalam masa berlaku sanksi SP 2, karyawan melakukan salah satu jenis pelanggaran yang diatur dalam mengulangi melakukan salah satu jenis pelanggaran yang diatur dalam sanksi SP 1. d. Surat Peringatan Pertama dan Terakhir (SPPT) diberikan manakala karyawan melakukan salah satu jenis pelanggaran yang diatur dalam Surat Peringatan Pertama dan Terakhir (SPPT). 	<p>Surat Peringatan Pertama (SP1), Kedua (SP2), dan Ketiga (SP3) harus diberikan mengikuti urutannya satu demi satu yaitu :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Surat Peringatan Pertama (SP 1) diberikan manakala karyawan melakukan salah satu jenis pelanggaran yang diatur dalam sanksi SP 1. b. Surat Peringatan Kedua (SP 2) diberikan manakala dalam masa berlaku sanksi SP 1, karyawan melakukan salah satu jenis pelanggaran yang diatur dalam sanksi SP 1. c. Surat Peringatan Ketiga (SP 3) diberikan manakala dalam masa berlaku sanksi SP 2, karyawan melakukan salah satu jenis pelanggaran yang diatur dalam mengulangi melakukan salah satu jenis pelanggaran yang diatur dalam sanksi SP 1. d. Surat Peringatan Pertama dan Terakhir (SPPT) diberikan manakala karyawan melakukan salah satu jenis pelanggaran yang diatur dalam Surat Peringatan Pertama dan Terakhir (SPPT).
232	IX	43	7	<p>Berikut adalah tingkat pelanggaran Surat Peringatan Pertama (SP1):</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Datang terlambat tanpa izin dari atasan 	<p>Berikut adalah tingkat pelanggaran Surat Peringatan Pertama (SP1):</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Datang terlambat tanpa izin dari atasan

		<p>langsung:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) menit sebanyak 2 (dua) kali dalam satu bulan kalender. ii. Lebih dari 5 (lima) menit sampai dengan 1 (satu) jam sebanyak 1 (satu) kali dalam satu bulan kalender. b. Mangkir kerja 1 (satu) hari atau 2 (dua) hari. c. Hadir jam kerja normal tetapi lupa melakukan absensi finger print atau face print sebanyak 3 (tiga) kali dalam satu bulan kalender tanpa alasan yang tidak dapat diterima. d. Meninggalkan tempat kerja atau pulang awal sebanyak 1 (satu) kali tanpa izin dari atasan. e. Tidak mematuhi tata tertib yang berlaku di Departemen. f. Berhenti atau memarkirkan kendaraan bukan pada tempat yang telah ditentukan tanpa ada alasan yang dapat dibenarkan atau bukan dalam keadaan darurat. g. Tidak menjalankan kewajiban untuk memberitahukan perubahan informasi tentang identitas diri Karyawan (termasuk nomor kontak, status pernikahan, anggota keluarga, alamat dan lainnya) kepada Perusahaan. h. Menerima tamu pribadi selama jam kerja tanpa seizin atasan atau bukan di tempat yang telah ditentukan. i. Makan selama jam kerja kecuali atas seizin atasan. j. Membuang sampah bukan pada tempatnya. k. Mengotori lingkungan Perusahaan, baik tempat kerja, mess, area publik, dan lainnya. l. Mengganggu ketenangan dan ketertiban dalam lingkungan kerja. m. Tidak mengenakan seragam sesuai dengan ketentuan saat jam kerja. 	<p>langsung:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) menit sebanyak 2 (dua) kali dalam satu bulan kalender. ii. Lebih dari 5 (lima) menit sampai dengan 1 (satu) jam sebanyak 1 (satu) kali dalam satu bulan kalender. b. Mangkir kerja 1 (satu) hari atau 2 (dua) hari. c. Hadir jam kerja normal tetapi lupa melakukan absensi finger print atau face print sebanyak 3 (tiga) kali dalam satu bulan kalender tanpa alasan yang tidak dapat diterima. d. Meninggalkan tempat kerja atau pulang awal sebanyak 1 (satu) kali tanpa izin dari atasan. e. Tidak mematuhi tata tertib yang berlaku di Departemen. f. Berhenti atau memarkirkan kendaraan bukan pada tempat yang telah ditentukan tanpa ada alasan yang dapat dibenarkan atau bukan dalam keadaan darurat. g. Tidak menjalankan kewajiban untuk memberitahukan perubahan informasi tentang identitas diri Karyawan (termasuk nomor kontak, status pernikahan, anggota keluarga, alamat dan lainnya) kepada Perusahaan. h. Menerima tamu pribadi selama jam kerja tanpa seizin atasan atau bukan di tempat yang telah ditentukan. i. Makan selama jam kerja kecuali atas seizin atasan. j. Membuang sampah bukan pada tempatnya. k. Mengotori lingkungan Perusahaan, baik tempat kerja, mess, area publik, dan lainnya. l. Mengganggu ketenangan dan ketertiban dalam lingkungan kerja. m. Tidak mengenakan seragam sesuai dengan ketentuan saat jam kerja.
--	--	---	---

		<p>n. Tidak mengenakan kartu Tanda Pengenal Karyawan selama jam kerja dan tidak ada alasan yang dapat diterima.</p> <p>o. Mengobrol saat jam kerja, meninggalkan lokasi kerja ke lokasi kerja lain, bermain, gosip/mendiskusikan benar atau salah orang lain.</p> <p>p. Tidak mengambil dokumen yang dikeluarkan oleh perusahaan dengan segera, dan tidak dapat mengumpulkan data/bahan yang dibutuhkan oleh departemen fungsional perusahaan dalam waktu yang ditentukan.</p> <p>q. Tidak menghemat penggunaan air, listrik, makanan yang disediakan oleh kantin sesuai ketentuan dan terjadi pemborosan yang serius.</p> <p>r. Tidak menjalankan prosedur administrasi sesuai dengan persyaratan yang ditentukan.</p> <p>s. Berbicara dengan suara keras atau ribut dalam Kawasan Industri ataupun di asrama sehingga mengganggu orang yang sedang bekerja atau istirahat.</p> <p>t. Berpakaian tidak sopan di tempat umum.</p> <p>u. Membaca buku, majalah atau mengurus urusan pribadi lainnya selama jam kerja tanpa mengakibatkan accident.</p> <p>v. Beristirahat tidak pada tempat-tempat yang telah ditentukan.</p> <p>w. Menerima tamu pribadi bukan di tempat yang telah ditentukan.</p> <p>x. Tidak mengikuti ujian yang dilaksanakan oleh perusahaan tanpa keterangan.</p> <p>y. Melakukan pelecehan dengan cara bersiu terhadap karyawan lainnya apabila karyawan lainnya merasa keberatan.</p> <p>z. Memelihara hewan di area perusahaan secara pribadi (terkecuali hewan hias ikan atau kura-kura) diberikan SP1 dan harus melakukan penanganan dalam batas waktu tertentu.</p>	<p>ketentuan saat jam kerja.</p> <p>n. Tidak mengenakan kartu Tanda Pengenal Karyawan selama jam kerja dan tidak ada alasan yang dapat diterima.</p> <p>o. Mengobrol saat jam kerja, meninggalkan lokasi kerja ke lokasi kerja lain, bermain, gosip/mendiskusikan benar atau salah orang lain.</p> <p>p. Tidak mengambil dokumen yang dikeluarkan oleh perusahaan dengan segera, dan tidak dapat mengumpulkan data/bahan yang dibutuhkan oleh departemen fungsional perusahaan dalam waktu yang ditentukan.</p> <p>q. Tidak menghemat penggunaan air, listrik, makanan yang disediakan oleh kantin sesuai ketentuan dan terjadi pemborosan yang serius.</p> <p>r. Tidak menjalankan prosedur administrasi sesuai dengan persyaratan yang ditentukan.</p> <p>s. Berbicara dengan suara keras atau ribut dalam Kawasan Industri ataupun di asrama sehingga mengganggu orang yang sedang bekerja atau istirahat.</p> <p>t. Berpakaian tidak sopan di tempat umum.</p> <p>u. Membaca buku, majalah atau mengurus urusan pribadi lainnya selama jam kerja tanpa mengakibatkan accident.</p> <p>v. Beristirahat tidak pada tempat-tempat yang telah ditentukan.</p> <p>w. Menerima tamu pribadi bukan di tempat yang telah ditentukan.</p> <p>x. Tidak mengikuti ujian yang dilaksanakan oleh perusahaan tanpa keterangan.</p> <p>y. Melakukan pelecehan dengan cara bersiu terhadap karyawan lainnya apabila karyawan lainnya merasa keberatan.</p> <p>z. Memelihara hewan di area perusahaan secara pribadi (terkecuali hewan hias ikan atau kura-kura) diberikan SP1 dan harus melakukan penanganan dalam batas waktu tertentu.</p>
--	--	---	--

		<p>aa. Mendiskusikan gaji orang lain secara terbuka atau secara pribadi.</p> <p>bb. Tidak dapat menyelesaikan instruksi atasan atau perintah kerja sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan dan tidak melaporkannya.</p> <p>cc. Tidak melakukan tindak lanjut/perbaikan atas keluhan/komplain terkait tugas dan tanggungjawabnya dan telah ditegur oleh atasannya atau telah dikomplain oleh pelanggan (user/buyer) atau departemen lain sehingga tetap terjadi teguran/komplain yang berulang dan atau kelalaian tersebut menimbulkan kerugian ringan bagi Perusahaan.</p> <p>dd. Tidak mencapai target kerja minimal dalam jangka waktu yang telah ditentukan.</p> <p>ee. Berperilaku tidak sopan atau buruk terhadap atasan atau rekan kerja.</p> <p>ff. Tidak melakukan pengendalian dokumen dan data sesuai dengan prosedur pengendalian dokumen dan data, dan atau kehilangan dokumen atau data yang menjadi tanggungjawabnya.</p> <p>gg. Memasuki area pekerjaan lain yang bukan lingkup kerjanya tanpa alasan yang dapat diterima dan tanpa izin dari Perusahaan.</p> <p>hh. Tidak mematuhi peraturan khusus di tempat-tempat khusus (ruang arsip, ruang ibadah, ruang kesehatan, ruang baca dan lainnya) yang telah ditetapkan oleh Perusahaan.</p> <p>ii. Pada saat jam kerja bermain game, menonton video, bermain/mendengar musik, dan membuka laman web yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, atau melakukan hal lain yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaannya.</p> <p>jj. Masuk keluar di tempat umum tidak melepasan sepatu/sandal sesuai dengan peraturan.</p> <p>kk. Mempergunakan barang-barang/peralatan milik Perusahaan untuk kepentingan pribadi tanpa</p>	<p>penanganan dalam batas waktu tertentu.</p> <p>aa. Mendiskusikan gaji orang lain secara terbuka atau secara pribadi.</p> <p>bb. Tidak dapat menyelesaikan instruksi atasan atau perintah kerja sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan dan tidak melaporkannya.</p> <p>cc. Tidak melakukan tindak lanjut/perbaikan atas keluhan/komplain terkait tugas dan tanggungjawabnya dan telah ditegur oleh atasannya atau telah dikomplain oleh pelanggan (user/buyer) atau departemen lain sehingga tetap terjadi teguran/komplain yang berulang dan atau kelalaian tersebut menimbulkan kerugian ringan bagi Perusahaan.</p> <p>dd. Tidak mencapai target kerja minimal dalam jangka waktu yang telah ditentukan.</p> <p>ee. Berperilaku tidak sopan atau buruk terhadap atasan atau rekan kerja.</p> <p>ff. Tidak melakukan pengendalian dokumen dan data sesuai dengan prosedur pengendalian dokumen dan data, dan atau kehilangan dokumen atau data yang menjadi tanggungjawabnya.</p> <p>gg. Memasuki area pekerjaan lain yang bukan lingkup kerjanya tanpa alasan yang dapat diterima dan tanpa izin dari Perusahaan.</p> <p>hh. Tidak mematuhi peraturan khusus di tempat-tempat khusus (ruang arsip, ruang ibadah, ruang kesehatan, ruang baca dan lainnya) yang telah ditetapkan oleh Perusahaan.</p> <p>ii. Pada saat jam kerja bermain game, menonton video, bermain/mendengar musik, dan membuka laman web yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, atau melakukan hal lain yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaannya.</p> <p>jj. Masuk keluar di tempat umum tidak melepasan sepatu/sandal sesuai dengan</p>
--	--	--	---

		<p>izin dari atasan yang berwenang.</p> <p>ll. Menyebarluaskan edaran-edaran dalam segala bentuknya dalam lingkungan Perusahaan tanpa seizin Pimpinan Perusahaan.</p> <p>mm. Tidak mematuhi aturan tentang kebersihan dan kerapian tempat kerja dan alat kerjanya serta lingkungan Perusahaan.</p> <p>nn. Masuk dan keluar lingkungan perusahaan tidak melalui pintu-pintu resmi yang ditetapkan oleh Perusahaan.</p> <p>oo. Menolak pemeriksaan keamanan yang dilakukan sesuai prosedur oleh petugas keamanan Perusahaan.</p> <p>pp. Tanpa izin memasuki ruangan atau wilayah kerja lain yang bukan tempat kerjanya dan tidak ada hubungan dengan pekerjaannya.</p> <p>qq. Tidak menjaga dan mengamankan barang atau aset yang dipertanggungjawabkan kepadanya.</p> <p>rr. Meletakkan benda berharga milik perusahaan pada tempat yang tidak terkunci atau rawan pencurian/kehilangan.</p> <p>ss. Tidak mengikuti Pemeriksaan Kesehatan Berkala yang dijadwalkan oleh Perusahaan tanpa alasan yang dapat diterima.</p> <p>tt. Pelanggaran prosedur operasi atau sistem manajemen perusahaan, untuk kondisi yang ringan atau kecelakaan yang disebabkan oleh kelalaian pribadi atau karena kurangnya pengarahan dan pengawasan.</p> <p>uu. Karyawan penghuni mess Perusahaan membawa siapapun selain penghuni mess lainnya untuk masuk ke dalam mess kecuali atas izin Pimpinan Perusahaan</p>	<p>peraturan.</p> <p>kk. Mempergunakan barang-barang/peralatan milik Perusahaan untuk kepentingan pribadi tanpa izin dari atasan yang berwenang.</p> <p>ll. Menyebarluaskan edaran-edaran dalam segala bentuknya dalam lingkungan Perusahaan tanpa seizin Pimpinan Perusahaan.</p> <p>mm. Tidak mematuhi aturan tentang kebersihan dan kerapian tempat kerja dan alat kerjanya serta lingkungan Perusahaan.</p> <p>nn. Masuk dan keluar lingkungan perusahaan tidak melalui pintu-pintu resmi yang ditetapkan oleh Perusahaan.</p> <p>oo. Menolak pemeriksaan keamanan yang dilakukan sesuai prosedur oleh petugas keamanan Perusahaan.</p> <p>pp. Tanpa izin memasuki ruangan atau wilayah kerja lain yang bukan tempat kerjanya dan tidak ada hubungan dengan pekerjaannya.</p> <p>qq. Tidak menjaga dan mengamankan barang atau aset yang dipertanggungjawabkan kepadanya.</p> <p>rr. Meletakkan benda berharga milik perusahaan pada tempat yang tidak terkunci atau rawan pencurian/kehilangan.</p> <p>ss. Tidak mengikuti Pemeriksaan Kesehatan Berkala yang dijadwalkan oleh Perusahaan tanpa alasan yang dapat diterima.</p> <p>tt. Pelanggaran prosedur operasi atau sistem manajemen perusahaan, untuk kondisi yang ringan atau kecelakaan yang disebabkan oleh kelalaian pribadi atau karena kurangnya pengarahan dan pengawasan.</p> <p>uu. Karyawan penghuni mess Perusahaan membawa siapapun selain penghuni mess lainnya untuk masuk ke dalam mess kecuali atas izin Pimpinan Perusahaan</p>
--	--	--	---

Mr.
to
bank " 882.

	<p>mengakibatkan accident dan tidak menimbulkan kerugian finansial.</p> <p>ww. Meminjamkan atau mengkaryakan peralatan milik Perusahaan yang dipercayakan kepadanya tanpa mengakibatkan accident dan tidak menimbulkan kerugian finansial.</p> <p>xx. Tidak mengikuti safety-talk di area kerja masing-masing tanpa alasan yang dapat diterima.</p> <p>yy. Tidak mengikuti Standar Prosedur Kerja dalam melaksanakan pekerjaannya, baik tanpa mengakibatkan accident dan tidak menimbulkan kerugian finansial maupun mengakibatkan accident yang masuk kategori ringan (kelas 3) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>zz. Mencorat-coret, mengubah atau melakukan modifikasi pada Alat Pelindung Diri (APD) seperti helm, sepatu, dan lainnya yang menghilangkan fungsi Alat Pelindung Diri (APD) tersebut.</p> <p>aaa. Melakukan pekerjaan tidak menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) yang ditetapkan di lingkungan kerjanya, baik tanpa mengakibatkan accident maupun mengakibatkan accident yang masuk kategori ringan (kelas 3) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>bbb. Membuang limbah Non Bahan Berbahaya dan Beracun (Non B3) baik padat maupun cair pada lingkungan ataupun pada Fasilitas Pabrik secara sembarangan tanpa mengakibatkan accident berdasarkan hasil investigasi.</p> <p>ccc. Berjalan pada jalur yang bukan khusus pejalan kaki (Out Pedestrian) atau melintasi area yang dilarang/berbahaya.</p> <p>vv. Mengoperasikan/menggunakan peralatan teknis yang bukan tanggung jawabnya baik berada dilingkungan kerjanya maupun bukan berada di lingkup kerjanya tanpa seizin atasan, tanpa mengakibatkan accident dan tidak menimbulkan kerugian finansial.</p> <p>ww. Meminjamkan atau mengkaryakan peralatan milik Perusahaan yang dipercayakan kepadanya tanpa mengakibatkan accident dan tidak menimbulkan kerugian finansial.</p> <p>xx. Tidak mengikuti safety-talk di area kerja masing-masing tanpa alasan yang dapat diterima.</p> <p>yy. Tidak mengikuti Standar Prosedur Kerja dalam melaksanakan pekerjaannya, baik tanpa mengakibatkan accident dan tidak menimbulkan kerugian finansial maupun mengakibatkan accident yang masuk kategori ringan (kelas 3) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>zz. Mencorat-coret, mengubah atau melakukan modifikasi pada Alat Pelindung Diri (APD) seperti helm, sepatu, dan lainnya yang menghilangkan fungsi Alat Pelindung Diri (APD) tersebut.</p> <p>aaa. Melakukan pekerjaan tidak menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) yang ditetapkan di lingkungan kerjanya, baik tanpa mengakibatkan accident maupun mengakibatkan accident yang masuk kategori ringan (kelas 3) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>bbb. Membuang limbah Non Bahan Berbahaya dan Beracun (Non B3) baik padat maupun cair pada lingkungan ataupun pada Fasilitas Pabrik secara sembarangan tanpa mengakibatkan accident berdasarkan hasil investigasi.</p> <p>ccc. Berjalan pada jalur yang bukan khusus pejalan kaki (Out Pedestrian) atau melintasi area yang dilarang/berbahaya.</p>
--	---

		<p>handphone/tab/laptop, baik tanpa mengakibatkan accident maupun mengakibatkan accident yang masuk kategori ringan (kelas 3) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>fff. Memakai alat komunikasi selain yang diperintahkan oleh Perusahaan dalam menjalankan pekerjaannya, seperti telepon genggam/handphone, smart-phone, tab, mini laptop, dan sejenisnya yang dapat menimbulkan bahaya kecelakan kerja berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>ggg. Melakukan tindakan tidak aman dan atau membiarkan kondisi tidak aman pada aktivitas pekerjaan, baik tanpa mengakibatkan accident maupun mengakibatkan accident yang masuk kategori ringan (kelas 3) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>hhh. Mengoperasikan alat/unit (mesin-mesin, kendaraan, dan lainnya) dengan kecepatan yang tidak sesuai peraturan yang berlaku dengan kelebihan kecepatan hingga 20% (dua puluh persen) hingga 50% (lima puluh persen) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>iii. Memasang sambungan atau peralatan listrik ke colokan/sirkuit listrik tanpa izin dari atasan yang berwenang, baik tanpa mengakibatkan accident maupun mengakibatkan accident yang masuk kategori ringan (kelas 3) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>jjj. Tidak menjalankan Pemeriksaan dan Pengecekan Harian (P2H) unit dan atau tidak melaporkan ataupun menindaklanjuti laporan kerusakan unit, sehingga unit tetap digunakan dalam keadaan rusak baik tanpa mengakibatkan accident maupun mengakibatkan accident yang masuk kategori ringan (kelas 3) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>kkk. Melakukan pekerjaan dengan menggunakan</p>	<p>ddd. Merokok di area umum yang dilarang (bukan area berbahaya) yang ditandai dengan sign larangan merokok.</p> <p>eee. Melakukan pekerjaan dengan sambil merokok dan atau mengoperasikan handphone/tab/laptop, baik tanpa mengakibatkan accident maupun mengakibatkan accident yang masuk kategori ringan (kelas 3) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>fff. Memakai alat komunikasi selain yang diperintahkan oleh Perusahaan dalam menjalankan pekerjaannya, seperti telepon genggam/handphone, smart-phone, tab, mini laptop, dan sejenisnya yang dapat menimbulkan bahaya kecelakan kerja berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>ggg. Melakukan tindakan tidak aman dan atau membiarkan kondisi tidak aman pada aktivitas pekerjaan, baik tanpa mengakibatkan accident maupun mengakibatkan accident yang masuk kategori ringan (kelas 3) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>hhh. Mengoperasikan alat/unit (mesin-mesin, kendaraan, dan lainnya) dengan kecepatan yang tidak sesuai peraturan yang berlaku dengan kelebihan kecepatan hingga 20% (dua puluh persen) hingga 50% (lima puluh persen) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>iii. Memasang sambungan atau peralatan listrik ke colokan/sirkuit listrik tanpa izin dari atasan yang berwenang, baik tanpa mengakibatkan accident maupun mengakibatkan accident yang masuk kategori ringan (kelas 3) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>jjj. Tidak menjalankan Pemeriksaan dan Pengecekan Harian (P2H) unit dan atau tidak melaporkan ataupun menindaklanjuti laporan</p>
--	--	---	--

		<p>peralatan/material/bahan yang tidak tepat, baik tanpa mengakibatkan accident maupun mengakibatkan accident yang masuk kategori ringan (kelas 3) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>lll. Melakukan pemuatan barang/bahan/material yang tidak tepat atau overload tidak sesuai prosedur, baik yang tidak mengakibatkan accident maupun mengakibatkan accident yang masuk kategori ringan (kelas 3) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>mmm. Menghilangkan/merusak Sistem Proteksi/Pengaman (Safety Equipment) pada suatu peralatan Produksi/Pabrik sehingga membuat sistem Proteksi pada peralatan itu terjadi kegagalan atau tidak berfungsi tanpa mengakibatkan accident berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>nnn. Karyawan dilarang melakukan aktivitas menjual barang dan atau jasa dalam lingkungan perusahaan tanpa izin dari pimpinan perusahaan.</p> <p>ooo. Lalai dalam melakukan pekerjaan sehingga menyebabkan kecelakaan yang menyebabkan kerugian perusahaan kategori ringan (kelas 3) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>ppp. Menghilangkan dokumen perusahaan atas kelalaian pribadi.</p> <p>qqq. Mencoret-coret, mencabut, merusak dan/atau merobek pengumuman yang dikeluarkan atau ditempelkan oleh perusahaan.</p>	<p>kerusakan unit, sehingga unit tetap digunakan dalam keadaan rusak baik tanpa mengakibatkan accident maupun mengakibatkan accident yang masuk kategori ringan (kelas 3) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>kkk. Melakukan pekerjaan dengan menggunakan peralatan/material/bahan yang tidak tepat, baik tanpa mengakibatkan accident maupun mengakibatkan accident yang masuk kategori ringan (kelas 3) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>lll. Melakukan pemuatan barang/bahan/material yang tidak tepat atau overload tidak sesuai prosedur, baik yang tidak mengakibatkan accident maupun mengakibatkan accident yang masuk kategori ringan (kelas 3) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>mmm. Menghilangkan/merusak Sistem Proteksi/Pengaman (Safety Equipment) pada suatu peralatan Produksi/Pabrik sehingga membuat sistem Proteksi pada peralatan itu terjadi kegagalan atau tidak berfungsi tanpa mengakibatkan accident berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>nnn. Karyawan dilarang melakukan aktivitas menjual barang dan atau jasa dalam lingkungan perusahaan tanpa izin dari pimpinan perusahaan.</p> <p>ooo. Lalai dalam melakukan pekerjaan sehingga menyebabkan kecelakaan yang menyebabkan kerugian perusahaan kategori ringan (kelas 3) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>ppp. Menghilangkan dokumen perusahaan atas kelalaian pribadi.</p> <p>qqq. Mencoret-coret, mencabut, merusak dan/atau merobek pengumuman yang dikeluarkan atau ditempelkan oleh perusahaan.</p>
--	--	---	---

		<p>tempat ibadah.</p> <p>uuu. Tidak cakap dalam menjalankan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya.</p> <p>vvv. Melakukan kecurangan dalam tes-tes yang diselenggarakan oleh Perusahaan.</p> <p>www. Bertindak sengaja menurunkan standar produksi dan atau kualitas tanpa alasan yang bisa diterima seperti misalnya bukan karena faktor kerusakan mekanis atau bahan baku yang tidak mencukupi sehingga menimbulkan kerugian ringan bagi Perusahaan.</p> <p>xxx. Mempergunakan peralatan milik Perusahaan untuk membuat atau memperbaiki barang milik pribadi.</p> <p>yyy. Tidak melaporkan kepada atasan atau ke petugas keamanan apabila terdapat potensi gangguan terhadap keamanan dan ketenteraman seperti potensi terjadinya bahaya kecelakaan, kebakaran, pencurian, penjarahan, perkelahian, keributan dan lainnya.</p> <p>zzz. Tidak melaporkan dengan segera informasi atau kondisi yang potensial bisa mengakibatkan terjadinya kerugian Perusahaan.</p> <p>aaaa. Masuk ke lingkungan perusahaan tanpa persetujuan setelah Karyawan dinyatakan oleh Dokter untuk tidak masuk kerja karena mengidap penyakit menular atau kondisi medis lainnya yang berbahaya bagi dirinya, sesama Karyawan dan lingkungan kerjanya.</p> <p>bbbb. Tidak melaporkan dengan segera kepada perusahaan apabila ada konflik kepentingan yang timbul berkaitan dengan tanggung jawab Karyawan terhadap pekerjaannya dengan kepentingan anggota keluarga atau kerabat ataupun orang dekat Karyawan lainnya.</p> <p>cccc. Dengan sengaja atau lalai sehingga mengakibatkan dirinya dalam keadaan sedemikian</p>	<p>rrr. Tidak menaati instruksi atau perintah yang layak dari atasan sehingga menimbulkan kerugian bagi Perusahaan.</p> <p>sss. Tidak menaati instruksi atau perintah atasan yang bertujuan mencegah agar tidak terjadi kecelakaan namun belum sampai menimbulkan kerugian.</p> <p>ttt. Tidur selama jam kerja, termasuk di dalam tempat ibadah.</p> <p>uuu. Tidak cakap dalam menjalankan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya.</p> <p>vvv. Melakukan kecurangan dalam tes-tes yang diselenggarakan oleh Perusahaan.</p> <p>www. Bertindak sengaja menurunkan standar produksi dan atau kualitas tanpa alasan yang bisa diterima seperti misalnya bukan karena faktor kerusakan mekanis atau bahan baku yang tidak mencukupi sehingga menimbulkan kerugian ringan bagi Perusahaan.</p> <p>xxx. Mempergunakan peralatan milik Perusahaan untuk membuat atau memperbaiki barang milik pribadi.</p> <p>yyy. Tidak melaporkan kepada atasan atau ke petugas keamanan apabila terdapat potensi gangguan terhadap keamanan dan ketenteraman seperti potensi terjadinya bahaya kecelakaan, kebakaran, pencurian, penjarahan, perkelahian, keributan dan lainnya.</p> <p>zzz. Tidak melaporkan dengan segera informasi atau kondisi yang potensial bisa mengakibatkan terjadinya kerugian Perusahaan.</p> <p>aaaa. Masuk ke lingkungan perusahaan tanpa persetujuan setelah Karyawan dinyatakan oleh Dokter untuk tidak masuk kerja karena mengidap penyakit menular atau kondisi medis lainnya yang berbahaya bagi dirinya, sesama Karyawan dan lingkungan kerjanya.</p>
--	--	---	---

				<p>rupa sehingga tidak dapat menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya.</p> <p>dddd. Melakukan pekerjaan lifting/pengangkatan yang tidak benar ataupun tidak sesuai antara spesifikasi alat dengan beban yang diangkat yang mengakibatkan accident yang masuk kategori ringan (kelas 3) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>eeee. Salah dalam posisi tubuh saat bekerja atau tidak sesuai kaidah ergonomi yang mengakibatkan accident yang masuk kategori kategori ringan (kelas 3) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p>	<p>bbbb. Tidak melaporkan dengan segera kepada perusahaan apabila ada konflik kepentingan yang timbul berkaitan dengan tanggung jawab Karyawan terhadap pekerjaannya dengan kepentingan anggota keluarga atau kerabat ataupun orang dekat Karyawan lainnya.</p> <p>cccc. Dengan sengaja atau lalai sehingga mengakibatkan dirinya dalam keadaan sedemikian rupa sehingga tidak dapat menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya.</p> <p>dddd. Melakukan pekerjaan lifting/pengangkatan yang tidak benar ataupun tidak sesuai antara spesifikasi alat dengan beban yang diangkat yang mengakibatkan accident yang masuk kategori ringan (kelas 3) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>eeee. Salah dalam posisi tubuh saat bekerja atau tidak sesuai kaidah ergonomi yang mengakibatkan accident yang masuk kategori kategori ringan (kelas 3) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p>
233	IX	43	8	<p>Berikut adalah tindakan pelanggaran Surat Peringatan Pertama dan Terakhir (SPPT) :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Mangkir kerja 3 (tiga) hari atau 4 (empat) hari. b. Datang terlambat tanpa izin dari atasan langsung: <ul style="list-style-type: none"> i. 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) menit sebanyak 5 (lima) kali dalam satu bulan kalender. ii. Lebih dari 5 (lima) menit sampai dengan 1 (satu) jam sebanyak 4 (empat) kali dalam satu bulan kalender. c. Meninggalkan posisi kerja atau pulang awal sebanyak 3 (tiga) kali tanpa izin dari atasan. d. Hadir jam kerja normal tetapi lupa melakukan absensi finger print atau face print sebanyak 6 (enam) kali dalam satu bulan kalender 	<p>Berikut adalah tindakan pelanggaran Surat Peringatan Pertama dan Terakhir (SPPT) :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Mangkir kerja 3 (tiga) hari atau 4 (empat) hari. b. Datang terlambat tanpa izin dari atasan langsung: <ul style="list-style-type: none"> i. 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) menit sebanyak 5 (lima) kali dalam satu bulan kalender. ii. Lebih dari 5 (lima) menit sampai dengan 1 (satu) jam sebanyak 4 (empat) kali dalam satu bulan kalender. c. Meninggalkan posisi kerja atau pulang awal sebanyak 3 (tiga) kali tanpa izin dari atasan. d. Hadir jam kerja normal tetapi lupa melakukan absensi finger print atau face print sebanyak 6 (enam) kali dalam satu bulan kalender

Wh
t.
..
~~and~~

		<p>tanpa alasan yang tidak dapat diterima.</p> <p>e. Tidak menaati penyesuaian jam kerja yang ditentukan oleh perusahaan.</p> <p>f. Menolak perintah kerja lembur tanpa suatu alasan yang sah sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku yang dapat diterima dan dibenarkan oleh Perusahaan.</p> <p>g. Menghilangkan dokumen atau data vital dan rahasia.</p> <p>h. Membawa orang selain Karyawan untuk masuk ke dalam lingkungan perusahaan tanpa izin dari Pimpinan Perusahaan.</p> <p>i. Menolak untuk ditugaskan melakukan Perjalanan Dinas tanpa alasan yang dapat diterima.</p> <p>j. Merubah atau memodifikasi Tanda Pengenal Karyawan sehingga tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh Perusahaan.</p> <p>k. Meminjamkan Tanda Pengenal Karyawan kepada orang lain apapun alasannya.</p> <p>l. Menggunakan Tanda Pengenal Karyawan milik Karyawan lain.</p> <p>m. Meminjamkan seragam kerja ke orang lain yang bukan karyawan untuk digunakan masuk ke dalam lingkungan Perusahaan.</p> <p>n. Tidak melakukan tindak lanjut/perbaikan atas keluhan/komplain terkait tugas dan tanggungjawabnya dan telah ditegur oleh atasannya atau telah dikomplain oleh pelanggan (user/buyer) atau departemen lain sehingga tetap terjadi teguran/komplain yang berulang dan atau kelalaian tersebut menimbulkan kerugian berat bagi Perusahaan.</p> <p>o. Bertindak sengaja menurunkan standar produksi dan atau kualitas tanpa alasan yang bisa diterima seperti misalnya bukan karena faktor kerusakan mekanis atau bahan baku yang tidak</p>	<p>tanpa alasan yang tidak dapat diterima.</p> <p>e. Tidak menaati penyesuaian jam kerja yang ditentukan oleh perusahaan.</p> <p>f. Menolak perintah kerja lembur tanpa suatu alasan yang sah sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku yang dapat diterima dan dibenarkan oleh Perusahaan.</p> <p>g. Menghilangkan dokumen atau data vital dan rahasia.</p> <p>h. Membawa orang selain Karyawan untuk masuk ke dalam lingkungan perusahaan tanpa izin dari Pimpinan Perusahaan.</p> <p>i. Menolak untuk ditugaskan melakukan Perjalanan Dinas tanpa alasan yang dapat diterima.</p> <p>j. Merubah atau memodifikasi Tanda Pengenal Karyawan sehingga tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh Perusahaan.</p> <p>k. Meminjamkan Tanda Pengenal Karyawan kepada orang lain apapun alasannya.</p> <p>l. Menggunakan Tanda Pengenal Karyawan milik Karyawan lain.</p> <p>m. Meminjamkan seragam kerja ke orang lain yang bukan karyawan untuk digunakan masuk ke dalam lingkungan Perusahaan.</p> <p>n. Tidak melakukan tindak lanjut/perbaikan atas keluhan/komplain terkait tugas dan tanggungjawabnya dan telah ditegur oleh atasannya atau telah dikomplain oleh pelanggan (user/buyer) atau departemen lain sehingga tetap terjadi teguran/komplain yang berulang dan atau kelalaian tersebut menimbulkan kerugian berat bagi Perusahaan.</p> <p>o. Bertindak sengaja menurunkan standar produksi dan atau kualitas tanpa alasan yang bisa diterima seperti misalnya bukan karena faktor kerusakan mekanis atau bahan baku yang tidak</p>
--	--	---	---

[Handwritten signatures]

		<p>bagi Perusahaan.</p> <p>p. Mengkaryakan peralatan milik Perusahaan yang dipercayakan kepadanya untuk menghasilkan keuntungan pribadi.</p> <p>q. Menggunakan peralatan milik Perusahaan untuk melakukan tindakan-tindakan ilegal yang melawan hukum.</p> <p>r. Menolak menjalani pelatihan yang diperintahkan oleh Perusahaan.</p> <p>s. Menolak atau tidak memberikan laporan pelatihan yang telah diikuti Karyawan atas perintah dan biaya Perusahaan.</p> <p>t. Menolak mutasi tanpa alasan yang dapat diterima.</p> <p>u. Menggunakan jabatan/wewenang untuk menutupi pelanggaran peraturan yang dilakukannya atau dilakukan oleh bawahan dan teman, atau untuk melakukan kesewenang-wenangan terhadap karyawan lain dan bawahan.</p> <p>v. Bersikap tidak pantas seperti mengeluarkan kata-kata kotor, memaki, mengutuk, menghina, menggebrak meja, membanting barang, mengacungkan jari tengah dan tindakan tidak pantas lainnya yang diarahkan ke atasan, Karyawan lain atau tamu Perusahaan.</p> <p>w. Mengeluarkan pernyataan-pernyataan yang merugikan nama baik Perusahaan baik secara lisan, tulisan, gambar maupun video melalui seluruh platform media.</p> <p>x. Melakukan kegiatan politik selama jam kerja atau di dalam lingkungan Perusahaan, dan menggunakan kedudukannya untuk mempromosikan partai politik atau kepentingan politik.</p> <p>y. Melakukan kegiatan usaha sejenis yang dapat menimbulkan benturan kepentingan</p>	<p>mencukupi sehingga menimbulkan kerugian sedang bagi Perusahaan.</p> <p>p. Mengkaryakan peralatan milik Perusahaan yang dipercayakan kepadanya untuk menghasilkan keuntungan pribadi.</p> <p>q. Menggunakan peralatan milik Perusahaan untuk melakukan tindakan-tindakan ilegal yang melawan hukum.</p> <p>r. Menolak menjalani pelatihan yang diperintahkan oleh Perusahaan.</p> <p>s. Menolak atau tidak memberikan laporan pelatihan yang telah diikuti Karyawan atas perintah dan biaya Perusahaan.</p> <p>t. Menolak mutasi tanpa alasan yang dapat diterima.</p> <p>u. Menggunakan jabatan/wewenang untuk menutupi pelanggaran peraturan yang dilakukannya atau dilakukan oleh bawahan dan teman, atau untuk melakukan kesewenang-wenangan terhadap karyawan lain dan bawahan.</p> <p>v. Bersikap tidak pantas seperti mengeluarkan kata-kata kotor, memaki, mengutuk, menghina, menggebrak meja, membanting barang, mengacungkan jari tengah dan tindakan tidak pantas lainnya yang diarahkan ke atasan, Karyawan lain atau tamu Perusahaan.</p> <p>w. Mengeluarkan pernyataan-pernyataan yang merugikan nama baik Perusahaan baik secara lisan, tulisan, gambar maupun video melalui seluruh platform media.</p> <p>x. Melakukan kegiatan politik selama jam kerja atau di dalam lingkungan Perusahaan, dan menggunakan kedudukannya untuk mempromosikan partai politik atau kepentingan politik.</p> <p>y. Melakukan kegiatan usaha sejenis yang dapat menimbulkan benturan kepentingan</p>
--	--	---	--

Wh
t.
Nauk's
Gers

		<p>menemukan masalah yang tidak terduga atau menyembunyikan informasinya.</p> <p>aa. Menganggu ketertiban kegiatan umum yang dilaksanakan oleh perusahaan atau departemen.</p> <p>bb. Ketidaktaatan kepada manajemen, dengan sengaja menunda pekerjaan atau memperlambat pekerjaan dan mempengaruhi operasi normal perusahaan, menyebabkan kerugian dan efek buruk pada perusahaan.</p> <p>cc. Melakukan tindakan-tindakan yang berpotensi menimbulkan keonaran/keributan seperti menyebarkan desas-desus atau hoaks, menghasut atau memprovokasi Karyawan lain untuk melawan hukum atau Perusahaan.</p> <p>dd. Menyebarluaskan atau mengunggah atau mempublikasikan gambar-gambar atau video-video tentang Perusahaan dan Kawasan IMIP tanpa seizin Pimpinan Perusahaan yang berakibat merugikan Perusahaan.</p> <p>ee. Membawa barang selundupan ke dalam lingkungan Perusahaan.</p> <p>ff. Meminta atau mengumpulkan sumbangan dalam bentuk apapun di lingkungan Perusahaan tanpa seizin Pimpinan Perusahaan.</p> <p>gg. Menyelenggarakan/menghadiri pertemuan atau mengedarkan/menempelkan poster, plakat, surat edaran, selebaran, brosur atau sejenisnya yang tidak ada kaitannya dengan kepentingan Perusahaan di dalam lingkungan Perusahaan.</p> <p>hh. Karyawan melakukan pemotretan udara dengan menggunakan drone atau alat sejenis lainnya di dalam lingkungan perusahaan tanpa seizin dari Pimpinan Perusahaan.</p> <p>ii. Menyebarluaskan atau mengunggah atau mempublikasikan rekaman video/gambar atas kejadian kecelakaan kerja dan korban ke media sosial atau media lainnya tanpa seizin Pimpinan</p> <p>z. Tidak melaporkan kepada atasan ketika menemukan masalah yang tidak terduga atau menyembunyikan informasinya.</p> <p>aa. Menganggu ketertiban kegiatan umum yang dilaksanakan oleh perusahaan atau departemen.</p> <p>bb. Ketidaktaatan kepada manajemen, dengan sengaja menunda pekerjaan atau memperlambat pekerjaan dan mempengaruhi operasi normal perusahaan, menyebabkan kerugian dan efek buruk pada perusahaan.</p> <p>cc. Melakukan tindakan-tindakan yang berpotensi menimbulkan keonaran/keributan seperti menyebarkan desas-desus atau hoaks, menghasut atau memprovokasi Karyawan lain untuk melawan hukum atau Perusahaan.</p> <p>dd. Menyebarluaskan atau mengunggah atau mempublikasikan gambar-gambar atau video-video tentang Perusahaan dan Kawasan IMIP tanpa seizin Pimpinan Perusahaan yang berakibat merugikan Perusahaan.</p> <p>ee. Membawa barang selundupan ke dalam lingkungan Perusahaan.</p> <p>ff. Meminta atau mengumpulkan sumbangan dalam bentuk apapun di lingkungan Perusahaan tanpa seizin Pimpinan Perusahaan.</p> <p>gg. Menyelenggarakan/menghadiri pertemuan atau mengedarkan/menempelkan poster, plakat, surat edaran, selebaran, brosur atau sejenisnya yang tidak ada kaitannya dengan kepentingan Perusahaan di dalam lingkungan Perusahaan.</p> <p>hh. Karyawan melakukan pemotretan udara dengan menggunakan drone atau alat sejenis lainnya di dalam lingkungan perusahaan tanpa seizin dari Pimpinan Perusahaan.</p> <p>ii. Menyebarluaskan atau mengunggah atau mempublikasikan rekaman video/gambar atas</p>
--	--	--

			<p>Perusahaan.</p> <p>jj. Melakukan aksi pemogokan kerja yang tidak sah atau tidak melalui prosedur/tata cara peraturan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku sehingga mengganggu kegiatan produksi/operasional Perusahaan.</p> <p>kk. Memperjualbelikan seragam kerja dan Alat Pelindung Diri (APD) yang diberikan oleh Perusahaan kepada pihak lain untuk menghasilkan keuntungan pribadi.</p> <p>ll. Menghentikan atau menghambat proses kegiatan produksi/operasional Perusahaan ketika masih dalam proses kegiatan penyelesaian keluhan/pengaduan/saran sehingga merugikan Perusahaan.</p> <p>mm. Kedapatan menyimpan barang milik Perusahaan tanpa alasan yang sah.</p> <p>nn. Tidak mencapai target penjualan minimal dalam jangka waktu yang sudah disepakati.</p> <p>oo. Mengemudi kendaraan pribadi masuk ke dalam lingkungan perusahaan tanpa izin dari Perusahaan.</p> <p>pp. Menginstruksikan dan atau mengizinkan Karyawan lain untuk mengemudikan unit kendaraan atau alat berat milik Perusahaan apabila Karyawan yang diinstruksikan dan atau diizinkan tidak memiliki Surat Izin Mengemudi Perusahaan (SIMPER) kecuali dalam kondisi darurat.</p> <p>qq. Mengemudikan alat/unit kendaraan milik Perusahaan tanpa memiliki Surat Izin Mengemudi (SIM) dan Surat Izin Mengemudi Perusahaan (SIMPER) dan tanpa wewenang untuk menjalankannya kecuali dalam kondisi darurat.</p> <p>rr. Mengendarai kendaraan dengan sambil</p>	<p>kejadian kecelakaan kerja dan korban ke media sosial atau media lainnya tanpa seizin Pimpinan Perusahaan.</p> <p>jj. Melakukan aksi pemogokan kerja yang tidak sah atau tidak melalui prosedur/tata cara peraturan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku sehingga mengganggu kegiatan produksi/operasional Perusahaan.</p> <p>kk. Memperjualbelikan seragam kerja dan Alat Pelindung Diri (APD) yang diberikan oleh Perusahaan kepada pihak lain untuk menghasilkan keuntungan pribadi.</p> <p>ll. Menghentikan atau menghambat proses kegiatan produksi/operasional Perusahaan ketika masih dalam proses kegiatan penyelesaian keluhan/pengaduan/saran sehingga merugikan Perusahaan.</p> <p>mm. Kedapatan menyimpan barang milik Perusahaan tanpa alasan yang sah.</p> <p>nn. Tidak mencapai target penjualan minimal dalam jangka waktu yang sudah disepakati.</p> <p>oo. Mengemudi kendaraan pribadi masuk ke dalam lingkungan perusahaan tanpa izin dari Perusahaan.</p> <p>pp. Menginstruksikan dan atau mengizinkan Karyawan lain untuk mengemudikan unit kendaraan atau alat berat milik Perusahaan apabila Karyawan yang diinstruksikan dan atau diizinkan tidak memiliki Surat Izin Mengemudi Perusahaan (SIMPER) kecuali dalam kondisi darurat.</p> <p>qq. Mengemudikan alat/unit kendaraan milik Perusahaan tanpa memiliki Surat Izin Mengemudi (SIM) dan Surat Izin Mengemudi Perusahaan (SIMPER) dan tanpa wewenang untuk menjalankannya kecuali dalam kondisi darurat.</p> <p>rr. Mengendarai kendaraan dengan sambil</p>
--	--	--	---	---

Wm
b.
h.
hav
Assa.

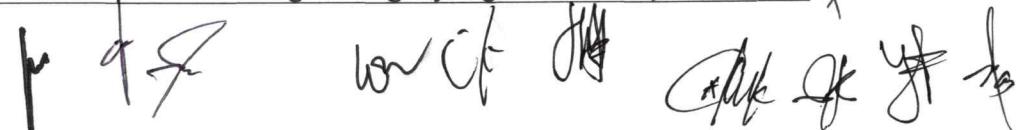
JF Wm JF JF A.W. JF JF

		<p>alat/perlengkapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja sebagaimana mestinya dalam melaksanakan pekerjaannya.</p> <p>tt. Dengan sengaja tidak melakukan tindakan pertolongan saat terjadi kecelakaan kerja meskipun kondisi area telah aman dan terkendali dari potensi bahaya lain di sekitarnya.</p> <p>uu. Merokok (termasuk mengeluarkan rokok) di area yang berisiko terdapat kebakaran atau ledakan tanpa mengakibatkan accident.</p> <p>vv. Membuang limbah Bahan Berbahaya dan Beracun (B3) pada lingkungan ataupun pada Fasilitas Pabrik secara sembarangan tanpa mengakibatkan accident berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>ww. Membuang limbah Non Bahan Berbahaya dan Beracun (Non B3) baik padat maupun cair pada lingkungan ataupun pada Fasilitas Pabrik secara sembarangan yang mengakibatkan accident berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>xx. Tidak mengikuti Standar Prosedur Kerja dalam melaksanakan pekerjaannya yang mengakibatkan accident yang masuk kategori sedang (kelas 2) atau berat (kelas 1) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>yy. Melakukan pekerjaan dengan sambil merokok dan atau mengoperasikan handphone/tab/laptop yang mengakibatkan accident yang masuk kategori sedang (kelas 2) atau berat (kelas 1) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>zz. Melakukan pekerjaan tidak menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) yang ditetapkan di lingkungan kerjanya, mengakibatkan accident yang masuk kategori sedang (kelas 2) atau berat (kelas 1) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>aaa. Memfasilitasi atau mengikuti training alat/unit kendaraan secara ilegal di dalam</p>	<p>bermain handphone/tab/laptop tanpa mengakibatkan accident.</p> <p>ss. Menolak menggunakan alat-alat/perlengkapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja sebagaimana mestinya dalam melaksanakan pekerjaannya.</p> <p>tt. Dengan sengaja tidak melakukan tindakan pertolongan saat terjadi kecelakaan kerja meskipun kondisi area telah aman dan terkendali dari potensi bahaya lain di sekitarnya.</p> <p>uu. Merokok (termasuk mengeluarkan rokok) di area yang berisiko terdapat kebakaran atau ledakan tanpa mengakibatkan accident.</p> <p>vv. Membuang limbah Bahan Berbahaya dan Beracun (B3) pada lingkungan ataupun pada Fasilitas Pabrik secara sembarangan tanpa mengakibatkan accident berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>ww. Membuang limbah Non Bahan Berbahaya dan Beracun (Non B3) baik padat maupun cair pada lingkungan ataupun pada Fasilitas Pabrik secara sembarangan yang mengakibatkan accident berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>xx. Tidak mengikuti Standar Prosedur Kerja dalam melaksanakan pekerjaannya yang mengakibatkan accident yang masuk kategori sedang (kelas 2) atau berat (kelas 1) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>yy. Melakukan pekerjaan dengan sambil merokok dan atau mengoperasikan handphone/tab/laptop yang mengakibatkan accident yang masuk kategori sedang (kelas 2) atau berat (kelas 1) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>zz. Melakukan pekerjaan tidak menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) yang ditetapkan di lingkungan kerjanya, mengakibatkan accident yang masuk kategori sedang (kelas 2) atau berat (kelas 1) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p>
--	--	---	---

		<p>lingkungan Perusahaan dan atau di luar lingkungan Perusahaan namun menggunakan nama dan fasilitas Perusahaan tanpa izin dari Pimpinan Perusahaan.</p> <p>bbb. Memberikan tumpangan dan atau menumpang kendaraan atau alat berat yang dilarang membawa penumpang kecuali dalam kondisi darurat.</p> <p>ccc. Mengoperasikan/menggunakan peralatan teknis yang memiliki risiko terjadinya accident tinggi yang bukan menjadi kewenangannya dan bukan berada di lingkup kerjanya tanpa seizin atasan mengakibatkan accident yang masuk kategori sedang (kelas 2) atau berat (kelas 1) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>ddd. Menghilangkan/merusak Sistem Proteksi/Pengaman (Safety Equipment) pada suatu peralatan Produksi/Pabrik sehingga membuat sistem Proteksi pada peralatan itu terjadi kegagalan atau tidak berfungsi, yang mengakibatkan accident yang masuk kategori ringan (kelas 3) atau sedang (kelas 2) atau berat (kelas 1) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>eee. Tidak mengikuti Standar Prosedur Kerja dalam melaksanakan pekerjaannya, mengakibatkan accident yang masuk kategori sedang (kelas 2) atau berat (kelas 1) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>fff. Melakukan tindakan tidak aman dan atau membiarkan kondisi tidak aman pada aktivitas pekerjaan yang mengakibatkan kerugian financial atau accident yang masuk kategori sedang (kelas 2) atau berat (kelas 1) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>ggg. Mengoperasikan alat/unit (mesin-mesin, kendaraan, dan lainnya) dengan kecepatan yang tidak sesuai peraturan yang berlaku dengan</p>	<p>yang masuk kategori sedang (kelas 2) atau berat (kelas 1) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>aaa. Memfasilitasi atau mengikuti training alat/unit kendaraan secara ilegal di dalam lingkungan Perusahaan dan atau di luar lingkungan Perusahaan namun menggunakan nama dan fasilitas Perusahaan tanpa izin dari Pimpinan Perusahaan.</p> <p>bbb. Memberikan tumpangan dan atau menumpang kendaraan atau alat berat yang dilarang membawa penumpang kecuali dalam kondisi darurat.</p> <p>ccc. Mengoperasikan/menggunakan peralatan teknis yang memiliki risiko terjadinya accident tinggi yang bukan menjadi kewenangannya dan bukan berada di lingkup kerjanya tanpa seizin atasan mengakibatkan accident yang masuk kategori sedang (kelas 2) atau berat (kelas 1) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>ddd. Menghilangkan/merusak Sistem Proteksi/Pengaman (Safety Equipment) pada suatu peralatan Produksi/Pabrik sehingga membuat sistem Proteksi pada peralatan itu terjadi kegagalan atau tidak berfungsi, yang mengakibatkan accident yang masuk kategori ringan (kelas 3) atau sedang (kelas 2) atau berat (kelas 1) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>eee. Tidak mengikuti Standar Prosedur Kerja dalam melaksanakan pekerjaannya, mengakibatkan accident yang masuk kategori sedang (kelas 2) atau berat (kelas 1) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>fff. Melakukan tindakan tidak aman dan atau membiarkan kondisi tidak aman pada aktivitas pekerjaan yang mengakibatkan kerugian financial</p>
--	--	--	---

		<p>kelebihan kecepatan lebih dari 50% (lima puluh persen) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>hhh. Tidak menjalankan/melaporkan Pemeriksaan dan Pengecekan Harian (P2H) unit dan atau tidak menindaklanjuti laporan yang diterima terkait kerusakan unit sehingga unit tetap digunakan dalam keadaan rusak yang mengakibatkan accident yang masuk kategori sedang (kelas 2) atau berat (kelas 1) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>iii. Memaksakan menggunakan unit dan peralatan yang telah dilaporkan rusak yang mengakibatkan accident berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>jjj. Melakukan pekerjaan dengan menggunakan peralatan/material/bahan yang tidak tepat yang mengakibatkan accident yang masuk kategori sedang (kelas 2) atau berat (kelas 1) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>kkk. Melakukan pemuatan barang/bahan/material yang tidak tepat atau overload tidak sesuai prosedur yang mengakibatkan accident yang masuk kategori sedang (kelas 2) atau berat (kelas 1) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>lll. Melakukan pekerjaan lifting/pengangkatan yang tidak benar ataupun tidak sesuai antara spesifikasi alat dengan beban yang diangkat yang mengakibatkan accident yang masuk kategori sedang (kelas 2) atau berat (kelas 1) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>mmm. Salah dalam posisi tubuh saat bekerja atau tidak sesuai kaidah ergonomi yang mengakibatkan accident yang masuk kategori sedang (kelas 2) atau berat (kelas 1) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>nnn. Memasang sambungan atau peralatan listrik ke colokan/sirkuit listrik tanpa izin atasannya yang</p>	<p>atau accident yang masuk kategori sedang (kelas 2) atau berat (kelas 1) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>ggg. Mengoperasikan alat/unit (mesin-mesin, kendaraan, dan lainnya) dengan kecepatan yang tidak sesuai peraturan yang berlaku dengan kelebihan kecepatan lebih dari 50% (lima puluh persen) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>hhh. Tidak menjalankan/melaporkan Pemeriksaan dan Pengecekan Harian (P2H) unit dan atau tidak menindaklanjuti laporan yang diterima terkait kerusakan unit sehingga unit tetap digunakan dalam keadaan rusak yang mengakibatkan accident yang masuk kategori sedang (kelas 2) atau berat (kelas 1) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>iii. Memaksakan menggunakan unit dan peralatan yang telah dilaporkan rusak yang mengakibatkan accident berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>jjj. Melakukan pekerjaan dengan menggunakan peralatan/material/bahan yang tidak tepat yang mengakibatkan accident yang masuk kategori sedang (kelas 2) atau berat (kelas 1) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>kkk. Melakukan pemuatan barang/bahan/material yang tidak tepat atau overload tidak sesuai prosedur yang mengakibatkan accident yang masuk kategori sedang (kelas 2) atau berat (kelas 1) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>lll. Melakukan pekerjaan lifting/pengangkatan yang tidak benar ataupun tidak sesuai antara spesifikasi alat dengan beban yang diangkat yang mengakibatkan accident yang masuk kategori sedang (kelas 2) atau berat (kelas 1) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>mmm. Salah dalam posisi tubuh saat bekerja atau tidak sesuai kaidah ergonomi yang mengakibatkan accident yang masuk kategori sedang (kelas 2) atau berat (kelas 1) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>nnn. Memasang sambungan atau peralatan listrik ke colokan/sirkuit listrik tanpa izin atasannya yang</p>
--	--	---	---

				<p>berwenang yang mengakibatkan accident yang masuk kategori sedang (kelas 2) atau berat (kelas 1) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>ooo. Lalai dalam melakukan pekerjaan sehingga menyebabkan kecelakaan yang menyebabkan kerugian perusahaan kategori sedang (kelas 2) atau berat (kelas 1) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p>	<p>mmm. Salah dalam posisi tubuh saat bekerja atau tidak sesuai kaidah ergonomi yang mengakibatkan accident yang masuk kategori sedang (kelas 2) atau berat (kelas 1) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>nnn. Memasang sambungan atau peralatan listrik ke colokan/sirkuit listrik tanpa izin atasan yang berwenang yang mengakibatkan accident yang masuk kategori sedang (kelas 2) atau berat (kelas 1) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>ooo. Lalai dalam melakukan pekerjaan sehingga menyebabkan kecelakaan yang menyebabkan kerugian perusahaan kategori sedang (kelas 2) atau berat (kelas 1) berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p>
234	IX	44	1	Dalam masa berlakunya Surat Peringatan Ketiga (SP 3) atau Surat Peringatan Pertama dan Terakhir (SPPT) karyawan yang mendapatkan sanksi Surat Peringatan Pertama (SP 1) atau Surat Peringatan Pertama dan Terakhir (SPPT) dapat di putus hubungan kerjanya.	Dalam masa berlakunya Surat Peringatan Ketiga (SP 3) atau Surat Peringatan Pertama dan Terakhir (SPPT) karyawan yang mendapatkan sanksi Surat Peringatan Pertama (SP 1) atau Surat Peringatan Pertama dan Terakhir (SPPT) dapat di putus hubungan kerjanya.
235	IX	44	2	Karyawan yang mangkir kerja selama 5 (lima) hari kerja atau lebih secara berturut turut dan telah dilakukan pemanggilan sebanyak 2 (dua) kali secara patut dapat diputus hubungan kerjanya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.	Karyawan yang mangkir kerja selama 5 (lima) hari kerja atau lebih secara berturut turut dan telah dilakukan pemanggilan sebanyak 2 (dua) kali secara patut dapat diputus hubungan kerjanya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
236	IX	44	3	<p>Karyawan yang melakukan tindakan-tindakan berikut dapat diputus hubungan kerjanya karena alasan mendesak:</p> <p>a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik Perusahaan, termasuk tidak terbatas pada:</p> <p>i. Membawa senjata api, senjata tajam atau barang-barang yang membahayakan ke</p>	<p>Karyawan yang melakukan tindakan-tindakan berikut dapat diputus hubungan kerjanya karena alasan mendesak:</p> <p>a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik Perusahaan, termasuk tidak terbatas pada:</p> <p>i. Membawa senjata api, senjata tajam atau barang-barang yang membahayakan ke</p>


 A series of handwritten signatures and initials are visible at the bottom right of the page, appearing to be approvals or signatures of the document's validity.

	<p>lingkungan Perusahaan kecuali sebagai alat kerja dan atas seizin Pimpinan Perusahaan.</p> <ul style="list-style-type: none"> ii. Menggunakan nama Perusahaan untuk melakukan tindak kejahatan penipuan. iii. Meminjamkan atau menggunakan legalitas atau identitas orang lain untuk bekerja atau melakukan aktivitas pekerjaan di dalam Perusahaan. iv. Masuk kerja ke perusahaan dengan cara memalsukan kualifikasi akademik, pengalaman, atau dengan metode lain yang tidak benar. v. Memalsukan tanda tangan orang lain, yang apabila berdampak sangat serius terhadap Perusahaan maka bisa dilaporkan ke ranah hukum. vi. Mengambil barang/uang tanpa hak atau tanpa seijin pemiliknya. vii. Membawa barang/aset yang berasal dari dalam Perusahaan tanpa adanya izin tertulis dari Pimpinan Perusahaan. viii. Memindahkan barang milik Perusahaan dari tempatnya dengan niat untuk dimiliki sendiri atau untuk dimiliki oleh orang lain. ix. Mencuri dan atau menjarah/merambah barang/aset milik Perusahaan. x. Melakukan korupsi harta benda milik Perusahaan. xi. Menduplikat dan memperbanyak program komputer milik Perusahaan untuk kepentingan diri sendiri atau pihak lain di luar Perusahaan. xii. Menerima sejumlah uang dan atau lainnya dari orang lain dengan menjanjikan kepada mereka peluang diterima bekerja di perusahaan-perusahaan yang ada di dalam lingkungan perusahaan. xiii. Terlibat dalam setiap kegiatan yang bersaing dengan usaha Perusahaan atau yang merugikan kepentingan Perusahaan. xiv. Memberikan kemudahan kepada 	<p>dalam lingkungan Perusahaan kecuali sebagai alat kerja dan atas seizin Pimpinan Perusahaan.</p> <ul style="list-style-type: none"> ii. Menggunakan nama Perusahaan untuk melakukan tindak kejahatan penipuan. iii. Meminjamkan atau menggunakan legalitas atau identitas orang lain untuk bekerja atau melakukan aktivitas pekerjaan di dalam Perusahaan. iv. Masuk kerja ke perusahaan dengan cara memalsukan kualifikasi akademik, pengalaman, atau dengan metode lain yang tidak benar. v. Memalsukan tanda tangan orang lain, yang apabila berdampak sangat serius terhadap Perusahaan maka bisa dilaporkan ke ranah hukum. vi. Mengambil barang/uang tanpa hak atau tanpa seijin pemiliknya. vii. Membawa barang/aset yang berasal dari dalam Perusahaan tanpa adanya izin tertulis dari Pimpinan Perusahaan. viii. Memindahkan barang milik Perusahaan dari tempatnya dengan niat untuk dimiliki sendiri atau untuk dimiliki oleh orang lain. ix. Mencuri dan atau menjarah/merambah barang/aset milik Perusahaan. x. Melakukan korupsi harta benda milik Perusahaan. xi. Menduplikat dan memperbanyak program komputer milik Perusahaan untuk kepentingan diri sendiri atau pihak lain di luar Perusahaan. xii. Menerima sejumlah uang dan atau lainnya dari orang lain dengan menjanjikan kepada mereka peluang diterima bekerja di perusahaan-perusahaan yang ada di dalam lingkungan perusahaan. xiii. Terlibat dalam setiap kegiatan yang bersaing dengan usaha Perusahaan atau yang merugikan kepentingan Perusahaan.
--	--	--

		<p>pemasok/supplier, kontraktor atau pihak luar lainnya yang karena kemudahan tersebut dapat menyebabkan kerugian pada Perusahaan.</p> <p>xv. Meminta atau menerima hadiah komisi atau kupon dalam bentuk apapun atas setiap jenis jasa ataupun kegiatan yang diberikan atau diterima kepada dan oleh pihak manapun sehubungan dengan kegiatan usaha Perusahaan.</p> <p>xvi. Menerima pemberian imbalan jasa dari siapapun sehingga secara langsung maupun tidak langsung merugikan Perusahaan.</p> <p>xvii. Menyalahgunakan hak, jabatan dan fasilitas yang diberikan Perusahaan untuk kepentingan dan keuntungan pribadi ataupun pihak ketiga lainnya di luar ketentuan yang berlaku dan dapat merugikan Perusahaan secara langsung maupun tidak langsung.</p> <p>xviii. Bekerja untuk dan/atau pada perusahaan lain, baik sebagai tenaga kerja harian, karyawan kontrak, karyawan tetap maupun konsultan.</p> <p>xix. Bekerja pada pihak lain atau mempunyai usaha sendiri yang dapat mengganggu pelaksanaan tugasnya di Perusahaan.</p> <p>xx. Memberikan konsultasi atau pelatihan di bidang bisnis dan manajemen kepada pihak lain yang merupakan kompetensi dan atau rahasia Perusahaan tanpa seizin atasan; dan</p> <p>xxi. Melakukan atau membantu dalam kegiatan usaha pribadi dalam lingkungan Perusahaan yang dapat menimbulkan konflik kepentingan.</p> <p>b. Memberikan keterangan palsu atau palsukan sehingga merugikan perusahaan, termasuk tidak terbatas pada:</p> <p>i. Memalsukan dokumen pribadi atau dengan cara lain yang tidak dibenarkan untuk masuk kerja ke Perusahaan, baik pemalsuan Ijazah, Identitas Diri, Sertifikat, Surat Izin Mengemudi,</p> <p>merugikan kepentingan Perusahaan.</p> <p>xiv. Memberikan kemudahan kepada pemasok/supplier, kontraktor atau pihak luar lainnya yang karena kemudahan tersebut dapat menyebabkan kerugian pada Perusahaan.</p> <p>xv. Meminta atau menerima hadiah komisi atau kupon dalam bentuk apapun atas setiap jenis jasa ataupun kegiatan yang diberikan atau diterima kepada dan oleh pihak manapun sehubungan dengan kegiatan usaha Perusahaan.</p> <p>xvi. Menerima pemberian imbalan jasa dari siapapun sehingga secara langsung maupun tidak langsung merugikan Perusahaan.</p> <p>xvii. Menyalahgunakan hak, jabatan dan fasilitas yang diberikan Perusahaan untuk kepentingan dan keuntungan pribadi ataupun pihak ketiga lainnya di luar ketentuan yang berlaku dan dapat merugikan Perusahaan secara langsung maupun tidak langsung.</p> <p>xviii. Bekerja untuk dan/atau pada perusahaan lain, baik sebagai tenaga kerja harian, karyawan kontrak, karyawan tetap maupun konsultan.</p> <p>xix. Bekerja pada pihak lain atau mempunyai usaha sendiri yang dapat mengganggu pelaksanaan tugasnya di Perusahaan.</p> <p>xx. Memberikan konsultasi atau pelatihan di bidang bisnis dan manajemen kepada pihak lain yang merupakan kompetensi dan atau rahasia Perusahaan tanpa seizin atasan; dan</p> <p>xxi. Melakukan atau membantu dalam kegiatan usaha pribadi dalam lingkungan Perusahaan yang dapat menimbulkan konflik kepentingan.</p> <p>b. Memberikan keterangan palsu atau palsukan sehingga merugikan perusahaan, termasuk tidak terbatas pada:</p> <p>i. Memalsukan dokumen pribadi atau dengan cara lain yang tidak dibenarkan untuk</p>
--	--	---

Wm
Hans

		<p>Surat Pengalaman Kerja, Isi Pengalaman Kerja yang tidak benar, dan lainnya.</p> <ul style="list-style-type: none"> ii. Memanipulasi Laporan Perjalanan Dinas. iii. Menuliskan dan/atau mengisikan daftar hadir orang lain atau daftar hadirnya diisikan/dituliskan oleh orang lain dengan sepenuhnya, baik secara manual maupun dengan menggunakan mesin absensi. iv. Memalsukan Surat Keterangan Sakit (SKS). v. Memberikan atau membuat keterangan/laporan/pengakuan palsu untuk tujuan apapun termasuk untuk tujuan menutupi kesalahan atasan atau departemen sehingga berakibat pengaruh buruk terhadap Perusahaan. vi. Memfitnah, menghasut, dan menyebarkan rumor yang merugikan Perusahaan. vii. Menyebarluaskan informasi negatif yang berisi tuduhan, fitnah, berita palsu desas-desus/rumor (hoaks) atau bernaluansa SARA ke dalam media sosial dan lainnya sehingga berakibat pengaruh buruk terhadap Perusahaan; dan viii. Melakukan tindak kebohongan yang menyebabkan Perusahaan atau pihak ketiga menderita kerugian. <p>c. Membawa, menyimpan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan Perusahaan.</p> <p>d. Mabuk atau meminum minuman keras di area kerja, termasuk tidak terbatas pada:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. Masuk ke dalam area kerja dalam keadaan mabuk dan atau dalam kondisi lainnya yang membahayakan; dan ii. Bekerja di bawah pengaruh alkohol dan atau obat terlarang. <p>e. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian, termasuk tidak terbatas pada:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. Melakukan pelecehan seksual dalam 	<p>masuk kerja ke Perusahaan, baik pemalsuan Ijazah, Identitas Diri, Sertifikat, Surat Izin Mengemudi, Surat Pengalaman Kerja, Isi Pengalaman Kerja yang tidak benar, dan lainnya.</p> <ul style="list-style-type: none"> ii. Memanipulasi Laporan Perjalanan Dinas. iii. Menuliskan dan/atau mengisikan daftar hadir orang lain atau daftar hadirnya diisikan/dituliskan oleh orang lain dengan sepenuhnya, baik secara manual maupun dengan menggunakan mesin absensi. iv. Memalsukan Surat Keterangan Sakit (SKS). v. Memberikan atau membuat keterangan/laporan/pengakuan palsu untuk tujuan apapun termasuk untuk tujuan menutupi kesalahan atasan atau departemen sehingga berakibat pengaruh buruk terhadap Perusahaan. vi. Memfitnah, menghasut, dan menyebarkan rumor yang merugikan Perusahaan. vii. Menyebarluaskan informasi negatif yang berisi tuduhan, fitnah, berita palsu desas-desus/rumor (hoaks) atau bernaluansa SARA ke dalam media sosial dan lainnya sehingga berakibat pengaruh buruk terhadap Perusahaan; dan viii. Melakukan tindak kebohongan yang menyebabkan Perusahaan atau pihak ketiga menderita kerugian. <p>c. Membawa, menyimpan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan Perusahaan.</p> <p>d. Mabuk atau meminum minuman keras di area kerja, termasuk tidak terbatas pada:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. Masuk ke dalam area kerja dalam keadaan mabuk dan atau dalam kondisi lainnya yang membahayakan; dan ii. Bekerja di bawah pengaruh alkohol dan
--	--	--	--

	<p>segala bentuknya; dan</p> <p>ii. Melakukan segala macam bentuk perjudian termasuk melakukan aktivitas perjudian online di waktu dan lokasi kerja serta di lingkungan Perusahaan.</p> <p>f. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha dilingkungan perusahaan, termasuk tidak terbatas pada :</p> <ul style="list-style-type: none"> i. Berbuat onar. ii. Memukul rekan kerja. iii. Melakukan pemerasan terhadap teman kerja atau Perusahaan atau pihak-pihak lain yang menjadi rekanan Perusahaan. <p>g. Membujuk teman sekerja atau orang lain untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, termasuk tidak terbatas pada:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. Menghasut teman sekerja atau atasan/pihak manajemen untuk melakukan tindakan-tindakan yang merugikan Perusahaan. ii. Menghasut dan atau memprovokasi Karyawan lain atau atasan/pihak manajemen untuk melawan hukum dan atau Perusahaan; dan iii. Menghasut tindakan mogok kerja secara ilegal yakni mogok kerja yang tidak sesuai dengan persyaratan sebagaimana yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. <p>h. Kekerasan Seksual di tempat kerja, termasuk tidak terbatas pada:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. Melakukan pelecehan psikologis atau emosional seperti pemintaan, atau ajakan rayuan yang berulang-ulang dan tidak diinginkan, atau ajakan kencan yang tidak diharapkan, atau penghinaan atau celaan yang bersifat seksual; ii. Melakukan pelecehan seksual fisik, seperti perbuatan seksual secara fisik yang ditujukan 	<p>atau obat terlarang.</p> <p>e. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian, termasuk tidak terbatas pada:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. Melakukan pelecehan seksual dalam segala bentuknya; dan ii. Melakukan segala macam bentuk perjudian termasuk melakukan aktivitas perjudian online di waktu dan lokasi kerja serta di lingkungan Perusahaan. <p>f. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha dilingkungan perusahaan, termasuk tidak terbatas pada :</p> <ul style="list-style-type: none"> i. Berbuat onar. ii. Memukul rekan kerja. iii. Melakukan pemerasan terhadap teman kerja atau Perusahaan atau pihak-pihak lain yang menjadi rekanan Perusahaan. <p>g. Membujuk teman sekerja atau orang lain untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, termasuk tidak terbatas pada:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. Menghasut teman sekerja atau atasan/pihak manajemen untuk melakukan tindakan-tindakan yang merugikan Perusahaan. ii. Menghasut dan atau memprovokasi Karyawan lain atau atasan/pihak manajemen untuk melawan hukum dan atau Perusahaan; dan iii. Menghasut tindakan mogok kerja secara ilegal yakni mogok kerja yang tidak sesuai dengan persyaratan sebagaimana yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. <p>h. Kekerasan Seksual di tempat kerja, termasuk tidak terbatas pada:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. Melakukan pelecehan psikologis atau emosional seperti pemintaan, atau ajakan rayuan yang berulang-ulang dan tidak diinginkan, atau ajakan kencan yang tidak diharapkan, atau penghinaan atau celaan yang bersifat seksual; ii. Melakukan pelecehan seksual fisik, seperti perbuatan seksual secara fisik yang ditujukan
--	---	---

		<p>terhadap tubuh, atau keinginan seksual, dan/atau organ reproduksi dengan maksud merendahkan harkat dan martabat karyawan berdasarkan seksualitas, antara lain mencium, atau menepuk, atau mencubit, atau menempelkan tubuh penuh nafsu.</p> <p>iii. Melakukan perekaman dan/atau mengambil gambar atau tangkapan layar yang bermuatan seksual di luar kehendak atau tanpa persetujuan karyawan yang menjadi objek perekaman atau gambar atau tangkapan layar;</p> <p>iv. Mentransmisikan informasi elektronik dan/atau dokumen elektronik yang bermuatan seksual di luar kehendak penerima yang ditujukan terhadap keinginan seksual;</p> <p>i. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan termasuk tidak terbatas pada:</p> <p>i. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja.</p> <p>ii. Merokok di area yang berpotensi terjadinya kebakaran atau ledakan yang mengakibatkan accident.</p> <p>iii. Dengan sengaja membuat atau menyalaikan api di tempat yang ada tanda larangan menyalaikan api berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>iv. Melakukan pekerjaan dengan sambil merokok dan atau mengoperasikan handphone/tab/laptop dan bercanda yang mengakibatkan accident yang masuk kategori fatality berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>v. Tidak mengikuti Standar Prosedur Kerja dalam melaksanakan pekerjaannya yang mengakibatkan accident yang masuk kategori fatality berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p>	<p>ajakan kencan yang tidak diharapkan, atau penghinaan atau celaan yang bersifat seksual;</p> <p>ii. Melakukan pelecehan seksual fisik, seperti perbuatan seksual secara fisik yang ditujukan terhadap tubuh, atau keinginan seksual, dan/atau organ reproduksi dengan maksud merendahkan harkat dan martabat karyawan berdasarkan seksualitas, antara lain mencium, atau menepuk, atau mencubit, atau menempelkan tubuh penuh nafsu.</p> <p>iii. Melakukan perekaman dan/atau mengambil gambar atau tangkapan layar yang bermuatan seksual di luar kehendak atau tanpa persetujuan karyawan yang menjadi objek perekaman atau gambar atau tangkapan layar;</p> <p>iv. Mentransmisikan informasi elektronik dan/atau dokumen elektronik yang bermuatan seksual di luar kehendak penerima yang ditujukan terhadap keinginan seksual;</p> <p>i. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan termasuk tidak terbatas pada:</p> <p>i. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja.</p> <p>ii. Merokok di area yang berpotensi terjadinya kebakaran atau ledakan yang mengakibatkan accident.</p> <p>iii. Dengan sengaja membuat atau menyalaikan api di tempat yang ada tanda larangan menyalaikan api berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>iv. Melakukan pekerjaan dengan sambil merokok dan atau mengoperasikan handphone/tab/laptop dan bercanda yang mengakibatkan accident yang masuk kategori fatality berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p>
--	--	---	---

- vi. Melakukan pekerjaan tidak menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) yang ditetapkan di lingkungan kerjanya yang mengakibatkan accident yang masuk kategori fatality berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.

vii. Memasang sambungan atau peralatan listrik ke colokan/sirkuit listrik tanpa izin atasan yang berwenang yang mengakibatkan accident yang masuk kategori fatality berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.

viii. Memakai kendaraan pribadi dalam lingkungan perusahaan tanpa ada Legalitas (SIM dan SIMPER) yang mengakibatkan accident yang masuk kategori fatality berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.

ix. Mengemudikan alat/unit kendaraan milik Perusahaan tanpa memiliki Surat Izin Mengemudi (SIM) dan Surat Izin Mengemudi Perusahaan (SIMPER) dan tanpa wewenang menjalankannya yang mengakibatkan accident yang masuk kategori fatality berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.

x. Memfasilitasi atau mengikuti training alat/unit kendaraan secara ilegal di dalam lingkungan perusahaan dan atau di luar lingkungan perusahaan namun menggunakan nama dan fasilitas perusahaan tanpa izin dari Pimpinan Perusahaan yang mengakibatkan accident yang masuk kategori fatality berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.

xi. Menghilangkan/merusak Sistem Proteksi/Pengaman (Safety Equipment) pada suatu peralatan Produksi/Pabrik sehingga membuat sistem Proteksi pada peralatan itu terjadi kegagalan atau tidak berfungsi yang mengakibatkan accident yang masuk kategori fatality berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.

xii. Melakukan tindakan tidak aman dan atau membiarkan kondisi tidak aman pada aktivitas

fatality berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.

v. Tidak mengikuti Standar Prosedur Kerja dalam melaksanakan pekerjaannya yang mengakibatkan accident yang masuk kategori fatality berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.

vi. Melakukan pekerjaan tidak menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) yang ditetapkan di lingkungan kerjanya yang mengakibatkan accident yang masuk kategori fatality berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.

vii. Memasang sambungan atau peralatan listrik ke colokan/sirkuit listrik tanpa izin atasan yang berwenang yang mengakibatkan accident yang masuk kategori fatality berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.

viii. Memakai kendaraan pribadi dalam lingkungan perusahaan tanpa ada Legalitas (SIM dan SIMPER) yang mengakibatkan accident yang masuk kategori fatality berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.

ix. Mengemudikan alat/unit kendaraan milik Perusahaan tanpa memiliki Surat Izin Mengemudi (SIM) dan Surat Izin Mengemudi Perusahaan (SIMPER) dan tanpa wewenang menjalankannya yang mengakibatkan accident yang masuk kategori fatality berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.

x. Memfasilitasi atau mengikuti training alat/unit kendaraan secara ilegal di dalam lingkungan perusahaan dan atau di luar lingkungan perusahaan namun menggunakan nama dan fasilitas perusahaan tanpa izin dari Pimpinan Perusahaan yang mengakibatkan accident yang masuk kategori fatality berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.

x. Memfasilitasi atau mengikuti training alat/unit kendaraan secara ilegal di dalam lingkungan perusahaan dan atau di luar lingkungan perusahaan namun menggunakan nama dan fasilitas perusahaan tanpa izin dari Pimpinan Perusahaan yang mengakibatkan accident yang masuk kategori fatality berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.

xi. Menghilangkan/merusak Sistem Proteksi/Pengaman (Safety Equipment) pada

✓ ✓ ✓ von Jk Stk A. Jk Stk

		<p>pekerjaan yang mengakibatkan kerugian perusahaan/accident yang masuk kategori fatality berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>xiii. Mengoperasikan alat/unit (mesin-mesin, kendaraan, dan lainnya) dengan kecepatan yang tidak sesuai peraturan yang berlaku dengan kelebihan kecepatan yang mengakibatkan accident yang masuk kategori fatality berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>xiv. Tidak menjalankan/melaporkan Pemeriksaan dan Pengecekan Harian (P2H) unit dan atau tidak menindaklanjuti laporan yang diterima terkait kerusakan unit sehingga unit tetap digunakan dalam keadaan rusak yang mengakibatkan accident yang masuk kategori fatality berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>xv. Memaksakan menggunakan unit dan peralatan yang telah dilaporkan rusak yang mengakibatkan accident yang masuk kategori fatality berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>xvi. Penggunaan peralatan yang tidak tepat/salah yang mengakibatkan accident yang masuk kategori fatality berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>xvii. Melakukan pekerjaan dengan menggunakan peralatan/material/bahan yang tidak tepat yang mengakibatkan accident yang masuk kategori fatality berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>xviii. Melakukan pekerjaan tidak menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) yang ditetapkan di lingkungan kerjanya, mengakibatkan accident yang masuk kategori fatality berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>xix. Melakukan pemuatan barang/bahan/material yang tidak tepat atau overload tidak sesuai prosedur yang mengakibatkan accident yang masuk kategori fatality berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>xx. Mengoperasikan/menggunakan peralatan</p>	<p>suatu peralatan Produksi/Pabrik sehingga membuat sistem Proteksi pada peralatan itu terjadi kegagalan atau tidak berfungsi yang mengakibatkan accident yang masuk kategori fatality berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>xii. Melakukan tindakan tidak aman dan atau membiarkan kondisi tidak aman pada aktivitas pekerjaan yang mengakibatkan kerugian perusahaan/accident yang masuk kategori fatality berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>xiii. Mengoperasikan alat/unit (mesin-mesin, kendaraan, dan lainnya) dengan kecepatan yang tidak sesuai peraturan yang berlaku dengan kelebihan kecepatan yang mengakibatkan accident yang masuk kategori fatality berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>xiv. Tidak menjalankan/melaporkan Pemeriksaan dan Pengecekan Harian (P2H) unit dan atau tidak menindaklanjuti laporan yang diterima terkait kerusakan unit sehingga unit tetap digunakan dalam keadaan rusak yang mengakibatkan accident yang masuk kategori fatality berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>xv. Memaksakan menggunakan unit dan peralatan yang telah dilaporkan rusak yang mengakibatkan accident yang masuk kategori fatality berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>xvi. Penggunaan peralatan yang tidak tepat/salah yang mengakibatkan accident yang masuk kategori fatality berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>xvii. Melakukan pekerjaan dengan menggunakan peralatan/material/bahan yang tidak tepat yang mengakibatkan accident yang masuk kategori fatality berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>xviii. Melakukan pekerjaan tidak menggunakan</p>
--	--	---	--

	<p>teknis yang memiliki risiko terjadinya accident yang tinggi yang bukan menjadi kewenangannya dan bukan berada di lingkup kerjanya tanpa seizin atasan yang mengakibatkan accident yang masuk kategori fatality berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>xxi. Melakukan pekerjaan lifting/pengangkatan yang tidak benar ataupun tidak sesuai antara spesifikasi alat dengan beban yang diangkat yang mengakibatkan accident yang masuk kategori fatality berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>xxii. Salah dalam posisi tubuh saat bekerja atau tidak sesuai kaidah ergonomi yang mengakibatkan accident yang masuk kategori fatality berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>xxiii. Lalai dalam melakukan perkerjaan sehingga menyebabkan kecelakaan yang menyebabkan kerugian perusahaan yang masuk kategori fatality berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>xxiv. Membuang limbah Bahan Berbahaya dan Beracun (B3) pada lingkungan ataupun pada Fasilitas Pabrik secara sembarangan yang mengakibatkan accident berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>xxv. Membuang limbah Non Bahan Berbahaya dan Beracun (Non B3) baik padat maupun cair pada lingkungan kerjanya, mengakibatkan accident yang masuk kategori fatality berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p>	<p>Alat Pelindung Diri (APD) yang ditetapkan di lingkungan kerjanya, mengakibatkan accident yang masuk kategori fatality berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>xix. Melakukan pemuatan barang/bahan/material yang tidak tepat atau overload tidak sesuai prosedur yang mengakibatkan accident yang masuk kategori fatality berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>xx. Mengoperasikan/menggunakan peralatan teknis yang memiliki risiko terjadinya accident yang tinggi yang bukan menjadi kewenangannya dan bukan berada di lingkup kerjanya tanpa seizin atasan yang mengakibatkan accident yang masuk kategori fatality berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>xxi. Melakukan pekerjaan lifting/pengangkatan yang tidak benar ataupun tidak sesuai antara spesifikasi alat dengan beban yang diangkat yang mengakibatkan accident yang masuk kategori fatality berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>xxii. Salah dalam posisi tubuh saat bekerja atau tidak sesuai kaidah ergonomi yang mengakibatkan accident yang masuk kategori fatality berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>xxiii. Lalai dalam melakukan perkerjaan sehingga menyebabkan kecelakaan yang menyebabkan kerugian perusahaan yang masuk kategori fatality berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>xxiv. Membuang limbah Bahan Berbahaya dan Beracun (B3) pada lingkungan ataupun pada Fasilitas Pabrik secara sembarangan yang mengakibatkan accident berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>xxv. Membuang limbah Non Bahan Berbahaya dan Beracun (Non B3) baik padat maupun cair pada lingkungan kerjanya, mengakibatkan accident yang masuk kategori fatality berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p>
--	--	---

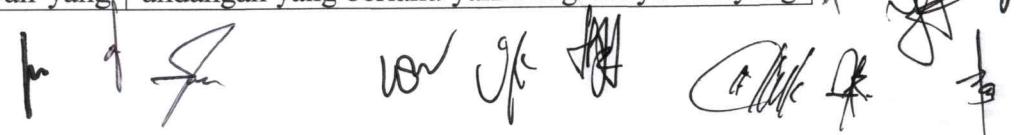
				<p>perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara atau menyebarkan dan/atau menjual informasi rahasia dan/atau hak paten ke pihak luar Perusahaan.</p> <p>k. Tidak menaati instruksi atau perintah yang layak dari atasan sehingga menimbulkan kerugian berat bagi Perusahaan.</p> <p>l. Dengan sengaja menunda pekerjaan atau memperlambat pekerjaan dan mempengaruhi kelancaran operasional perusahaan sehingga menimbulkan kerugian berat bagi perusahaan.</p> <p>m. Melakukan perbuatan lain di lingkungan perusahaan yang diancam pidana.</p>	<p>pada lingkungan ataupun pada Fasilitas Pabrik secara sembarangan yang mengakibatkan accident yang masuk kategori fatality berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.</p> <p>xvi. Bertindak sengaja menurunkan standar produksi dan atau kualitas tanpa alasan yang bisa diterima seperti misalnya bukan karena faktor kerusakan mekanis atau bahan baku yang tidak mencukupi sehingga menimbulkan kerugian berat (kelas 1) bagi Perusahaan.</p> <p>j. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara atau menyebarkan dan/atau menjual informasi rahasia dan/atau hak paten ke pihak luar Perusahaan.</p> <p>k. Tidak menaati instruksi atau perintah yang layak dari atasan sehingga menimbulkan kerugian berat bagi Perusahaan.</p> <p>l. Dengan sengaja menunda pekerjaan atau memperlambat pekerjaan dan mempengaruhi kelancaran operasional perusahaan sehingga menimbulkan kerugian berat bagi perusahaan.</p> <p>m. Melakukan perbuatan lain di lingkungan perusahaan yang diancam pidana.</p>
237	IX	44	4	<p>Pelanggaran sebagaimana dimaksud di atas harus didukung dengan terpenuhinya salah satu bukti sebagai berikut:</p> <p>a. Karyawan tertangkap tangan;</p> <p>b. Ada pengakuan dari Karyawan; dan atau</p> <p>c. Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di Perusahaan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) bukti dan terpenuhinya unsur-unsur pelanggaran.</p>	<p>Pelanggaran sebagaimana dimaksud di atas harus didukung dengan terpenuhinya salah satu bukti sebagai berikut:</p> <p>a. Karyawan tertangkap tangan;</p> <p>b. Ada pengakuan dari Karyawan; dan atau</p> <p>c. Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di Perusahaan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) bukti dan terpenuhinya unsur-unsur pelanggaran.</p>
238	IX	45	1	Sanksi ganti rugi dikenakan kepada Karyawan karena kesengajaan atau kelalaian Karyawan	Sanksi ganti rugi dikenakan kepada Karyawan karena kesengajaan atau kelalaian Karyawan

				sehingga melanggar peraturan-peraturan yang telah ditetapkan Perusahaan.	sehingga melanggar peraturan-peraturan yang telah ditetapkan Perusahaan.
239	IX	45	2	Perbuatan sengaja atau lalai yang dilakukan Karyawan sehingga menyebabkan kerusakan barang atau kerugian lainnya baik milik Perusahaan maupun milik pihak ketiga dikenai sanksi ganti rugi sesuai dengan peraturan yang berlaku berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.	Perbuatan sengaja atau lalai yang dilakukan Karyawan sehingga menyebabkan kerusakan barang atau kerugian lainnya baik milik Perusahaan maupun milik pihak ketiga dikenai sanksi ganti rugi sesuai dengan peraturan yang berlaku berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.
240	IX	45	3	Karyawan yang melakukan pembayaran ganti rugi secara angsuran, maka Perusahaan memastikan untuk membayarkan upah pokok + tunjangan tetap karyawan setiap bulan sebesar 50% (lima puluh persen) atau diatasnya.	Karyawan yang melakukan pembayaran ganti rugi secara angsuran, maka Perusahaan memastikan untuk membayarkan upah pokok + tunjangan tetap karyawan setiap bulan sebesar 50% (lima puluh persen) atau diatasnya.
241	IX	45	4	Karyawan menanggung seluruh kerugian yang ditimbukannya apabila disebabkan oleh kesengajaan.	Karyawan menanggung seluruh kerugian yang ditimbukannya apabila disebabkan oleh kesengajaan.
242	IX	45	5	<p>Perhitungan ganti rugi untuk kerugian alat/unit kendaraan akibat kelalaian yang ditanggung Karyawan adalah sebagai berikut:</p> <p>a. Unit kendaraan ringan, Bus, truk 6 roda dan kendaraan lainnya yang sejenis sebesar 50% (lima puluh persen) dari total nilai kerugian.</p> <p>b. Unit Dump-Truck, Mobile-Trailler, Loader, Excavator, Grader, Bomb Truck, Forklift, Mixer, Dozer, Compact, Hoist Crane dan kendaraan lainnya yang sejenis sebesar 40% (empat puluh persen) dari total nilai kerugian.</p> <p>c. Crane dan Mobile Crane, HD dan kendaraan lainnya yang sejenis sebesar 30% (tiga puluh persen) dari total nilai kerugian.</p>	<p>Perhitungan ganti rugi untuk kerugian alat/unit kendaraan akibat kelalaian yang ditanggung Karyawan adalah sebagai berikut:</p> <p>a. Unit kendaraan ringan, Bus, truk 6 roda dan kendaraan lainnya yang sejenis sebesar 50% (lima puluh persen) dari total nilai kerugian.</p> <p>b. Unit Dump-Truck, Mobile-Trailler, Loader, Excavator, Grader, Bomb Truck, Forklift, Mixer, Dozer, Compact, Hoist Crane dan kendaraan lainnya yang sejenis sebesar 40% (empat puluh persen) dari total nilai kerugian.</p> <p>c. Crane dan Mobile Crane, HD dan kendaraan lainnya yang sejenis sebesar 30% (tiga puluh persen) dari total nilai kerugian.</p>
243	IX	45	6	Perhitungan ganti rugi untuk kerugian non alat/non unit kendaraan akibat kelalaian adalah 50% (lima puluh persen) dari total nilai kerugian.	Perhitungan ganti rugi untuk kerugian non alat/non unit kendaraan akibat kelalaian adalah 50% (lima puluh persen) dari total nilai kerugian.
244	IX	45	7	Dana ganti rugi digunakan semata-mata untuk perbaikan alat/unit yang mengalami kerusakan.	Dana ganti rugi digunakan semata-mata untuk perbaikan alat/unit yang mengalami kerusakan.
245	IX	45	8	Perhitungan ganti rugi mengacu pada kerusakan	Perhitungan ganti rugi mengacu pada kerusakan


 A series of handwritten signatures and initials are written across the bottom right corner of the table. The signatures include 'W', 'J', 'I', 'A', 'C', 'K', 'F', 'G', 'H', 'I', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z', and 'AA'. There are also some smaller, less legible initials and symbols interspersed among them.

				yang diakibatkan karena accident berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.	yang diakibatkan karena accident berdasarkan kesimpulan hasil investigasi.
246	IX	45	9	Jika Karyawan telah dikenakan sanksi ganti rugi atas kerugian yang diakibatkannya, maka tidak dikenakan sanksi denda.	Jika Karyawan telah dikenakan sanksi ganti rugi atas kerugian yang diakibatkannya, maka tidak dikenakan sanksi denda.
247	IX	45	10	Dalam kasus dimana Karyawan menggunakan kendaraan pribadi ke dalam lingkungan perusahaan dan kemudian mengakibatkan timbulnya kerugian Perusahaan maka Karyawan harus mengganti 100% (seratus persen) dari jumlah total kerugian yang diakibatkannya.	Dalam kasus dimana Karyawan menggunakan kendaraan pribadi ke dalam lingkungan perusahaan dan kemudian mengakibatkan timbulnya kerugian Perusahaan maka Karyawan harus mengganti 100% (seratus persen) dari jumlah total kerugian yang diakibatkannya.
248	IX	46	1	Ketika karyawan melakukan tindakan pelanggaran peraturan atau pelanggaran hukum dan dalam proses investigasi atau proses pemutusan hubungan kerja, Perusahaan dapat memberlakukan skorsing kepada Karyawan.	Ketika karyawan melakukan tindakan pelanggaran peraturan atau pelanggaran hukum dan dalam proses investigasi atau proses pemutusan hubungan kerja, Perusahaan dapat memberlakukan skorsing kepada Karyawan.
249	IX	46	2	Selama Karyawan menjalani skorsing Karyawan tetap mendapatkan upah sesuai dengan peraturan yang berlaku	Selama Karyawan menjalani skorsing Karyawan tetap mendapatkan upah sesuai dengan peraturan yang berlaku
250	IX	46	3	Apabila Karyawan bekerja untuk dan atau pada perusahaan lain selama menjalani skorsing, maka Karyawan dianggap mengundurkan diri.	Apabila Karyawan bekerja untuk dan atau pada perusahaan lain selama menjalani skorsing, maka Karyawan dianggap mengundurkan diri.
251	IX	47	1	Perusahaan berwenang melakukan demosi dan/atau pemindahan jabatan Karyawan yang tidak cakap dalam tugas sesuai dengan jabatan yang diembannya.	Perusahaan berwenang melakukan demosi dan/atau pemindahan jabatan Karyawan yang tidak cakap dalam tugas sesuai dengan jabatan yang diembannya.
252	IX	47	2	Upah disesuaikan pada perubahan jabatan, namun penurunan upah serendah-rendahnya tidak lebih rendah dari upah minimum yang diatur oleh ketentuan yang berlaku.	Upah disesuaikan pada perubahan jabatan, namun penurunan upah serendah-rendahnya tidak lebih rendah dari upah minimum yang diatur oleh ketentuan yang berlaku.
253	IX	47	3	Demosi dan atau pemindahan jabatan karyawan diatur melalui Teknis Pelaksanaan.	Demosi dan atau pemindahan jabatan karyawan diatur melalui Teknis Pelaksanaan.
254	X	48	1	Perusahaan memberikan kompensasi dan benefit kepada Karyawan dengan mengacu pada kemampuan Perusahaan yang diatur dengan merujuk kepada ketentuan dalam ketentuan	Perusahaan memberikan kompensasi dan benefit kepada Karyawan dengan mengacu pada kemampuan Perusahaan yang diatur dengan merujuk kepada ketentuan dalam ketentuan

				perundang-undangan yang berlaku.	perundang-undangan yang berlaku.
255	X	48	2	<p>Perusahaan memberikan kompensasi kepada Karyawan berupa upah dan pendapatan non upah:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Upah terdiri dari Upah Pokok, Tunjangan Tetap dan Tunjangan Tidak Tetap. b. Pendapatan Non Upah terdiri Tunjangan Hari Raya, Tunjangan Kehadiran Hari Raya, Fasilitas Makan dan Transportasi, Fasilitas pengobatan, BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, Cuti Kunjungan Keluarga (family visit), dan Bonus. 	<p>Perusahaan memberikan kompensasi kepada Karyawan berupa upah dan pendapatan non upah:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Upah terdiri dari Upah Pokok, Tunjangan Tetap dan Tunjangan Tidak Tetap. b. Pendapatan Non Upah terdiri Tunjangan Hari Raya, Tunjangan Kehadiran Hari Raya, Fasilitas Makan dan Transportasi, Fasilitas pengobatan, BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, Cuti Kunjungan Keluarga (family visit), dan Bonus.
256	X	49	1	Perusahaan membayarkan upah kepada karyawan setiap akhir bulan atau paling lambat tanggal 3 (tiga) bulan berikutnya serta jika ada perubahan akan disampaikan melalui surat pemberitahuan	Perusahaan membayarkan upah kepada karyawan setiap akhir bulan atau paling lambat tanggal 3 (tiga) bulan berikutnya serta jika ada perubahan akan disampaikan melalui surat pemberitahuan
257	X	49	2	<p>Komponen Upah meliputi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Upah Pokok b. Tunjangan Tetap: <ul style="list-style-type: none"> i. Tunjangan Lokasi. ii. Tunjangan Perumahan. iii. Tunjangan Keluarga. c. Tunjangan Tidak Tetap: <ul style="list-style-type: none"> i. Tunjangan Kehadiran. ii. Tunjangan Shift malam. iii. Tunjangan Masa Kerja. 	<p>Komponen Upah meliputi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Upah Pokok b. Tunjangan Tetap: <ul style="list-style-type: none"> i. Tunjangan Lokasi. ii. Tunjangan Perumahan. iii. Tunjangan Keluarga. c. Tunjangan Tidak Tetap: <ul style="list-style-type: none"> i. Tunjangan Kehadiran. ii. Tunjangan Shift malam. iii. Tunjangan Masa Kerja.
258	X	49	3	Komponen upah karyawan yang dimaksud pada ayat (2) disesuaikan dengan tingkatan/level Karyawan.	Komponen upah karyawan yang dimaksud pada ayat (2) disesuaikan dengan tingkatan/level Karyawan.
259	X	49	4	Perusahaan menetapkan Struktur dan Skala Upah dengan tidak melanggar ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Pedoman penetapan struktur skala upah karyawan akan ditetapkan melalui Surat Keputusan Direksi tersendiri.	Perusahaan menetapkan Struktur dan Skala Upah dengan tidak melanggar ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Pedoman penetapan struktur skala upah karyawan akan ditetapkan melalui Surat Keputusan Direksi tersendiri.
260	X	49	5	Perusahaan menerapkan prinsip Upah Tidak Dibayar sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku yakni bagi karyawan yang	Perusahaan menerapkan prinsip Upah Tidak Dibayar sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku yakni bagi karyawan yang


 A series of handwritten signatures and initials are visible at the bottom right of the page, appearing to be approvals or reviews of the document.

				mangkir kerja dan atau izin di luar ketentuan perundang-undangan.	mangkir kerja dan atau izin di luar ketentuan perundang-undangan.
261	X	50	1	<p>Pendapatan non-Upah diberikan kepada karyawan tertentu berupa:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Bonus Kinerja berdasarkan Jabatan. b. Bonus Kinerja berdasarkan performa kerja. c. Bonus Produksi. 	<p>Pendapatan non-Upah diberikan kepada karyawan tertentu berupa:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Bonus Kinerja berdasarkan Jabatan. b. Bonus Kinerja berdasarkan performa kerja. c. Bonus Produksi.
262	X	50	2	Perusahaan memberikan Tunjangan Kehadiran di Hari Raya, BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan, Cuti Kunjungan Keluarga (family visit).	Perusahaan memberikan Tunjangan Kehadiran di Hari Raya, BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan, Cuti Kunjungan Keluarga (family visit).
263	X	50	3	<p>Tunjangan Hari Raya Keagamaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Perusahaan memberikan Tunjangan Hari Raya Keagamaan 1 (satu) kali setahun kepada karyawan yang telah mempunyai masa kerja sekurang-kurangnya 1 (satu) bulan yang dibayarkan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaannya. b. Besarnya Tunjangan Hari Raya Keagamaan ditetapkan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, yakni bagi Karyawan yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan atau lebih diberikan tunjangan hari raya keagamaan. c. Bagi karyawan yang masa kerjanya telah mencapai 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan akan diberikan Tunjangan Hari Raya Keagamaan secara proposional. d. Karyawan dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang berakhir hubungan kerjanya sebelum Hari Raya Keagamaan tidak berhak atas Tunjangan Hari Raya Keagamaan. e. Karyawan dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang berakhir hubungan kerjanya dalam kurun waktu 30 hari sebelum hari raya keagamaan berhak menerima Tunjangan Hari Raya Keagamaan. 	<p>Tunjangan Hari Raya Keagamaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Perusahaan memberikan Tunjangan Hari Raya Keagamaan 1 (satu) kali setahun kepada karyawan yang telah mempunyai masa kerja sekurang-kurangnya 1 (satu) bulan yang dibayarkan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaannya. b. Besarnya Tunjangan Hari Raya Keagamaan ditetapkan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, yakni bagi Karyawan yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan atau lebih diberikan tunjangan hari raya keagamaan. c. Bagi karyawan yang masa kerjanya telah mencapai 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan akan diberikan Tunjangan Hari Raya Keagamaan secara proposional. d. Karyawan dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang berakhir hubungan kerjanya sebelum Hari Raya Keagamaan tidak berhak atas Tunjangan Hari Raya Keagamaan. e. Karyawan dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang berakhir hubungan kerjanya dalam kurun waktu 30 hari

Handwritten signatures and initials are present in the bottom right corner of the table, overlapping the last row of the grid. The signatures appear to be in Indonesian and include initials such as 'M', 'J', 'L', 'A', 'R', 'D', 'S', and 'T'.

					sebelum hari raya keagamaan berhak menerima Tunjangan Hari Raya Keagamaan.
264	X	50	4	Fasilitas Makan dan Transportasi a. Perusahaan memberikan makan untuk setiap hari masuk kerja 1 (satu) kali setiap periode kerja/shift kepada setiap karyawan yang bekerja di site. b. Perusahaan dapat memberikan fasilitas transportasi dalam lingkungan kerja.	Fasilitas Makan dan Transportasi a. Perusahaan memberikan makan untuk setiap hari masuk kerja 1 (satu) kali setiap periode kerja/shift kepada setiap karyawan yang bekerja di site. b. Perusahaan dapat memberikan fasilitas transportasi dalam lingkungan kerja.
265	X	50	5	Fasilitas pengobatan: a. Perusahaan mengikutsertakan karyawan dan anggota keluarganya pada program BPJS Kesehatan. b. Perusahaan tidak ikut menanggung untuk biaya pengobatan/perawatan berdasarkan tindakan atau keadaan sebagai berikut: i. Percobaan bunuh diri. ii. Perkelahian dan atau tindak kekerasan yang bertentangan dengan hukum dan ketertiban sosial. iii. Penyakit menular seksual. iv. AIDS. v. Penggunaan barang selundupan, narkoba, alkohol dan zat adiktif lainnya atau penggunaan obat-obatan tanpa nasihat medis. vi. Operasi kecantikan atas keinginan pribadi. vii. Penyakit/kecacatan khusus yang telah ada sebelum masuk kerja. viii. Kehamilan di luar nikah. ix. Menolak pengobatan dan perawatan yang diputuskan oleh dokter perusahaan. x. Pemeriksaan kesehatan pribadi (pemeriksaan medis umum) tanpa rekomendasi dari dokter perusahaan.	Fasilitas pengobatan: a. Perusahaan mengikutsertakan karyawan dan anggota keluarganya pada program BPJS Kesehatan. b. Perusahaan tidak ikut menanggung untuk biaya pengobatan/perawatan berdasarkan tindakan atau keadaan sebagai berikut: i. Percobaan bunuh diri. ii. Perkelahian dan atau tindak kekerasan yang bertentangan dengan hukum dan ketertiban sosial. iii. Penyakit menular seksual. iv. AIDS. v. Penggunaan barang selundupan, narkoba, alkohol dan zat adiktif lainnya atau penggunaan obat-obatan tanpa nasihat medis. vi. Operasi kecantikan atas keinginan pribadi. vii. Penyakit/kecacatan khusus yang telah ada sebelum masuk kerja. viii. Kehamilan di luar nikah. ix. Menolak pengobatan dan perawatan yang diputuskan oleh dokter perusahaan. x. Pemeriksaan kesehatan pribadi (pemeriksaan medis umum) tanpa rekomendasi dari dokter perusahaan.
266	X	50	6	Karyawan dapat mengajukan Cuti Kunjungan Keluarga (Family Visit) sesuai dengan prosedur	Karyawan dapat mengajukan Cuti Kunjungan Keluarga (Family Visit) sesuai dengan prosedur

				dan peraturan yang ditentukan oleh Perusahaan dengan tetap mendapatkan upah.	dan peraturan yang ditentukan oleh Perusahaan dengan tetap mendapatkan upah.
267	X	50	7	Perusahaan dapat memberikan bonus kepada Karyawan sebagai kebijakan khusus Pimpinan Perusahaan yang ditetapkan tersendiri melalui Surat Keputusan Direksi.	Perusahaan dapat memberikan bonus kepada Karyawan sebagai kebijakan khusus Pimpinan Perusahaan yang ditetapkan tersendiri melalui Surat Keputusan Direksi.
268	X	50	8	Perusahaan akan melakukan pengurangan Bonus Kinerja dan Bonus Produksi kepada karyawan yang terbukti melakukan Tindakan pelanggaran berdasarkan tingkatan yang diatur dalam ketentuan umum tentang sanksi-sanksi, dengan besaran pemotongan diatur oleh Perusahaan dalam Teknis Pelaksanaan.	Perusahaan akan melakukan pengurangan Bonus Kinerja dan Bonus Produksi kepada karyawan yang terbukti melakukan Tindakan pelanggaran berdasarkan tingkatan yang diatur dalam ketentuan umum tentang sanksi-sanksi, dengan besaran pemotongan diatur oleh Perusahaan dalam Teknis Pelaksanaan.
269	X	51	1	<p>Karyawan yang ditahan Pihak Berwajib karena diduga melakukan tindak pidana tidak mendapatkan upah, namun demikian keluarga yang menjadi tanggungan Karyawan yang sah diberikan bantuan dengan ketentuan sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) Untuk 1 orang tanggungan diberikan bantuan sebesar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah per bulan. (2) Untuk 2 orang tanggungan diberikan bantuan sebesar 35% (tiga puluh lima perseratus) dari upah per bulan. (3) Untuk 3 orang tanggungan diberikan bantuan sebesar 45% (empat puluh lima perseratus) dari upah per bulan. (4) Untuk 4 orang tanggungan diberikan bantuan sebesar 50% (lima puluh perseratus) dari upah per bulan. (5) Dasar perhitungan bantuan adalah Upah Pokok ditambah Tunjangan Tetap. (6) Bantuan diberikan untuk jangka waktu paling lama 6 (enam) bulan terhitung sejak dari hari pertama Karyawan ditahan oleh Pihak Berwajib. 	<p>Karyawan yang ditahan Pihak Berwajib karena diduga melakukan tindak pidana tidak mendapatkan upah, namun demikian keluarga yang menjadi tanggungan Karyawan yang sah diberikan bantuan dengan ketentuan sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) Untuk 1 orang tanggungan diberikan bantuan sebesar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah per bulan. (2) Untuk 2 orang tanggungan diberikan bantuan sebesar 35% (tiga puluh lima perseratus) dari upah per bulan. (3) Untuk 3 orang tanggungan diberikan bantuan sebesar 45% (empat puluh lima perseratus) dari upah per bulan. (4) Untuk 4 orang tanggungan diberikan bantuan sebesar 50% (lima puluh perseratus) dari upah per bulan. (5) Dasar perhitungan bantuan adalah Upah Pokok ditambah Tunjangan Tetap. (6) Bantuan diberikan untuk jangka waktu paling lama 6 (enam) bulan terhitung sejak dari hari pertama Karyawan ditahan oleh Pihak Berwajib.

Wn.
P

Kantor
JSSA.

f J L C J H J C K K

					Berwajib.
270	X	52	1	Perusahaan wajib memberikan uang kompensasi kepada karyawan yang hubungan kerjanya berakhir akibat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).	Perusahaan wajib memberikan uang kompensasi kepada karyawan yang hubungan kerjanya berakhir akibat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).
271	X	52	2	Perhitungan besaran uang kompensasi dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.	Perhitungan besaran uang kompensasi dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
272	X	52	3	Pemberian uang kompensasi dilaksanakan pada saat berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).	Pemberian uang kompensasi dilaksanakan pada saat berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).
273	XI	53	1	Cuti terdiri dari Cuti Tahunan, Cuti Kunjungan Keluarga (family visit), Cuti Haid, Cuti Melahirkan, Cuti Keguguran, Cuti Ibadah, dan lainnya.	Cuti terdiri dari Cuti Tahunan, Cuti Kunjungan Keluarga (family visit), Cuti Haid, Cuti Melahirkan, Cuti Keguguran, Cuti Ibadah, dan lainnya.
274	XI	53	2	Izin Meninggalkan Pekerjaan adalah izin-izin meninggalkan pekerjaan selain cuti sebagaimana dimaksud ayat 1 (satu di atas) yang terdiri dari Izin Sakit, Izin Dengan Upah Dibayar, dan Izin Dengan Upah Tidak Dibayar.	Izin Meninggalkan Pekerjaan adalah izin-izin meninggalkan pekerjaan selain cuti sebagaimana dimaksud ayat 1 (satu di atas) yang terdiri dari Izin Sakit, Izin Dengan Upah Dibayar, dan Izin Dengan Upah Tidak Dibayar.
275	XI	53	3	Karyawan tidak dibenarkan bekerja pada Perusahaan lain selama menjalankan cuti dan izin meninggalkan pekerjaan.	Karyawan tidak dibenarkan bekerja pada Perusahaan lain selama menjalankan cuti dan izin meninggalkan pekerjaan.
276	XI	53	4	Cuti Bersama yang ditetapkan oleh Pemerintah yang bersifat fakultatif bagi Perusahaan dapat tidak diberlakukan oleh Perusahaan dengan pertimbangan kepentingan operasional Perusahaan.	Cuti Bersama yang ditetapkan oleh Pemerintah yang bersifat fakultatif bagi Perusahaan dapat tidak diberlakukan oleh Perusahaan dengan pertimbangan kepentingan operasional Perusahaan.
277	XI	53	5	Perusahaan dapat sewaktu-waktu memanggil bekerja kembali karyawan yang sedang menjalani cuti dan izin apabila Perusahaan mengalami hal darurat.	Perusahaan dapat sewaktu-waktu memanggil bekerja kembali karyawan yang sedang menjalani cuti dan izin apabila Perusahaan mengalami hal darurat.
278	XI	53	6	Ketentuan cuti dan izin diatur lebih detail melalui Teknis Pelaksanaan.	Ketentuan cuti dan izin diatur lebih detail melalui Teknis Pelaksanaan.
279	XI	54	1	Karyawan yang telah bekerja terus-menerus selama 12 (dua belas) bulan berhak atas Cuti Tahunan	Karyawan yang telah bekerja terus-menerus selama 12 (dua belas) bulan berhak atas Cuti Tahunan

				selama 12 (dua belas) hari kerja.	Tahunan selama 12 (dua belas) hari kerja.
280	XI	54	2	Karyawan tetap mendapatkan upah penuh selama menjalankan Cuti Tahunan.	Karyawan tetap mendapatkan upah penuh selama menjalankan Cuti Tahunan.
281	XI	54	3	Pengaturan Cuti Tahunan Karyawan disesuaikan dengan kepentingan operasional Perusahaan.	Pengaturan Cuti Tahunan Karyawan disesuaikan dengan kepentingan operasional Perusahaan.
282	XI	54	4	Cuti Tahunan tidak dapat diambil dimuka terlebih dahulu.	Cuti Tahunan tidak dapat diambil dimuka terlebih dahulu.
283	XI	54	5	Cuti Tahunan dapat diambil berturut-turut sebanyak-banyaknya 6 (enam) hari kerja jika berdiri sendiri tanpa digabung dengan Cuti Kunjungan Keluarga.	Cuti Tahunan dapat diambil berturut-turut sebanyak-banyaknya 6 (enam) hari kerja jika berdiri sendiri tanpa digabung dengan Cuti Kunjungan Keluarga.
284	XI	54	6	Cuti Tahunan hanya dapat diambil berturut-turut sebanyak-banyaknya 4 (empat) hari kalender jika digabung dengan Cuti Kunjungan Keluarga.	Cuti Tahunan hanya dapat diambil berturut-turut sebanyak-banyaknya 4 (empat) hari kalender jika digabung dengan Cuti Kunjungan Keluarga.
285	XI	54	7	Apabila karyawan tidak mengambil hak Cuti Tahunan yang dimilikinya pada tahun berjalan yang penyebabnya bukan atas perintah dari Perusahaan, maka hak Cuti Tahunan di tahun berjalan tersebut dinyatakan hangus.	Apabila karyawan tidak mengambil hak Cuti Tahunan yang dimilikinya pada tahun berjalan yang penyebabnya bukan atas perintah dari Perusahaan, maka hak Cuti Tahunan di tahun berjalan tersebut dinyatakan hangus.
286	XI	54	8	Apabila karyawan tidak mengambil hak Cuti Tahunan yang dimilikinya pada tahun berjalan yang penyebabnya karena perintah Perusahaan, maka hak Cuti Tahunan di tahun berjalan tersebut dapat diundur selambat-lambatnya dalam kurun waktu 6 (enam) bulan di tahun berikutnya dan atau dikompensasikan dalam bentuk uang rupiah sebesar maksimum 6 (enam) hari kerja.	Apabila karyawan tidak mengambil hak Cuti Tahunan yang dimilikinya pada tahun berjalan yang penyebabnya karena perintah Perusahaan, maka hak Cuti Tahunan di tahun berjalan tersebut dapat diundur selambat-lambatnya dalam kurun waktu 6 (enam) bulan di tahun berikutnya dan atau dikompensasikan dalam bentuk uang rupiah sebesar maksimum 6 (enam) hari kerja.
287	XI	55	1	Karyawan berhak mendapatkan Cuti Kunjungan Keluarga setelah periode kerja tertentu dan mendapatkan bantuan Akomodasi Cuti yang diatur melalui Teknis Pelaksanaan.	Karyawan berhak mendapatkan Cuti Kunjungan Keluarga setelah periode kerja tertentu dan mendapatkan bantuan Akomodasi Cuti yang diatur melalui Teknis Pelaksanaan.
288	XI	55	2	Karyawan tetap mendapatkan upah penuh selama menjalankan Cuti Kunjungan Keluarga.	Karyawan tetap mendapatkan upah penuh selama menjalankan Cuti Kunjungan Keluarga.
289	XI	55	3	Karyawan yang berakhir hubungan kerjanya dengan Perusahaan tidak berhak atas uang penggantian Cuti Kunjungan Keluarga yang belum	Karyawan yang berakhir hubungan kerjanya dengan Perusahaan tidak berhak atas uang penggantian Cuti Kunjungan Keluarga yang belum

✓ ✓ ✓

✓ ✓ ✓

✓ ✓ ✓

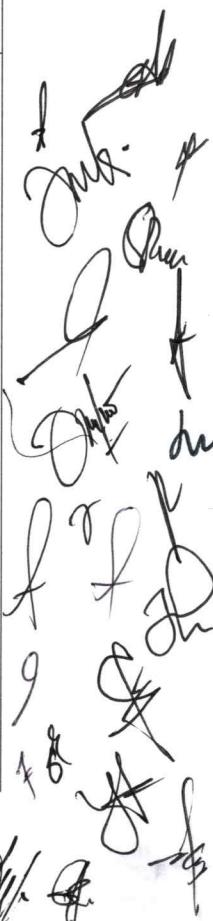
				diambil.	belum diambil.
290	XI	55	4	Demi kelancaran operasional perusahaan, serah terima pekerjaan dapat dilakukan dengan baik, karyawan dalam masa 30 (tiga puluh) hari pengajuan pengunduran diri, tidak dapat melaksanakan Cuti Kunjungan Keluarga.	Demi kelancaran operasional perusahaan, serah terima pekerjaan dapat dilakukan dengan baik, karyawan dalam masa 30 (tiga puluh) hari pengajuan pengunduran diri, tidak dapat melaksanakan Cuti Kunjungan Keluarga.
291	XI	56	1	Karyawan perempuan yang kesehatannya terganggu karena haid tidak diwajibkan bekerja pada hari pertama dan hari kedua waktu haid, namun Karyawan wajib meminta izin secara tertulis kepada penanggung jawab absensi atau atasan langsung untuk diteruskan ke pimpinan departemen sebelum jam kerja dimulai melalui pesan pendek via sms/whatsapp/wechat atau cara lainnya pada hari pertama mengalami sakit haid dan Karyawan menyerahkan surat keterangan dari dokter atau surat keterangan tidak masuk kerja selambat-lambatnya pada hari pertama setelah masuk kerja yang apabila melebihi waktu yang ditentukan tersebut maka akan dianggap sebagai mangkir.	Karyawan perempuan yang kesehatannya terganggu karena haid tidak diwajibkan bekerja pada hari pertama dan hari kedua waktu haid, namun Karyawan wajib meminta izin secara tertulis kepada penanggung jawab absensi atau atasan langsung untuk diteruskan ke pimpinan departemen sebelum jam kerja dimulai melalui pesan pendek via sms/whatsapp/wechat atau cara lainnya pada hari pertama mengalami sakit haid dan Karyawan menyerahkan surat keterangan dari dokter atau surat keterangan tidak masuk kerja selambat-lambatnya pada hari pertama setelah masuk kerja yang apabila melebihi waktu yang ditentukan tersebut maka akan dianggap sebagai mangkir.
292	XI	56	2	Karyawan tetap mendapatkan upah selama menjalankan Cuti Haid.	Karyawan tetap mendapatkan upah selama menjalankan Cuti Haid.
293	XI	57	1	Karyawan perempuan yang melahirkan berhak atas Cuti Melahirkan selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan, yang mana perkiraan waktu melahirkan karyawan perempuan yang bersangkutan dibuktikan dengan Surat Keterangan Dokter/Bidan yang sah.	Karyawan perempuan yang melahirkan berhak atas Cuti Melahirkan selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan, yang mana perkiraan waktu melahirkan karyawan perempuan yang bersangkutan dibuktikan dengan Surat Keterangan Dokter/Bidan yang sah.
294	XI	57	2	Karyawan perempuan yang mengalami keguguran kandungan yang dibuktikan dengan Surat Keterangan Dokter/Bidan yang sah berhak atas Cuti Keguguran selama maksimal 1,5 (satu setengah) bulan sejak terjadinya keguguran tersebut atau waktu cuti sesuai dengan tanggal pada Surat	Karyawan perempuan yang mengalami keguguran kandungan yang dibuktikan dengan Surat Keterangan Dokter/Bidan yang sah berhak atas Cuti Keguguran selama maksimal 1,5 (satu setengah) bulan sejak terjadinya keguguran tersebut atau waktu cuti sesuai dengan tanggal

				Keterangan Dokter/Bidan yang sah.	pada Surat Keterangan Dokter/Bidan yang sah.
295	XI	57	3	Karyawan perempuan tetap mendapatkan upah selama menjalankan Cuti Melahirkan dan Cuti Keguguran.	Karyawan perempuan tetap mendapatkan upah selama menjalankan Cuti Melahirkan dan Cuti Keguguran.
296	XI	58	1	Izin Sakit adalah izin meninggalkan pekerjaan karena Karyawan terganggu kesehatannya dan tidak dapat melakukan pekerjaan secara normal atau penyakitnya dinyatakan berbahaya bagi dirinya dan bagi kesehatan orang lain yang diberikan berdasarkan Surat Keterangan yang dikeluarkan oleh dokter atau tenaga kesehatan yang berwenang sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku yang dapat diberikan apabila Karyawan mengajukan izin sakit sesuai ketentuan perusahaan.	Izin Sakit adalah izin meninggalkan pekerjaan karena Karyawan terganggu kesehatannya dan tidak dapat melakukan pekerjaan secara normal atau penyakitnya dinyatakan berbahaya bagi dirinya dan bagi kesehatan orang lain yang diberikan berdasarkan Surat Keterangan yang dikeluarkan oleh dokter atau tenaga kesehatan yang berwenang sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku yang dapat diberikan apabila Karyawan mengajukan izin sakit sesuai ketentuan perusahaan.
297	XI	58	2	<p>Karyawan dapat mengajukan izin sakit dengan beberapa ketentuan sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Karyawan wajib meminta izin secara tertulis kepada penanggung jawab absensi atau atasan langsung untuk diteruskan ke pimpinan departemen sebelum jam kerja dimulai melalui pesan pendek via sms/whatsapp/wechat atau cara lainnya pada hari pertama mengalami sakit. b. Karyawan yang berobat di Klinik Perusahaan sudah harus menyerahkan Surat Keterangan Sakit (SKS) dari Klinik Perusahaan selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja setelah masuk bekerja kembali yang apabila melebihi waktu yang ditentukan tersebut maka akan dianggap tidak mengikuti prosedur dan diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. c. Karyawan yang berobat bukan di Klinik Perusahaan sudah harus menyerahkan dokumen-dokumen yang telah diverifikasi oleh Klinik Perusahaan selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja setelah masuk bekerja kembali yang apabila 	<p>Karyawan dapat mengajukan izin sakit dengan beberapa ketentuan sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Karyawan wajib meminta izin secara tertulis kepada penanggung jawab absensi atau atasan langsung untuk diteruskan ke pimpinan departemen sebelum jam kerja dimulai melalui pesan pendek via sms/whatsapp/wechat atau cara lainnya pada hari pertama mengalami sakit. b. Karyawan yang berobat di Klinik Perusahaan sudah harus menyerahkan Surat Keterangan Sakit (SKS) dari Klinik Perusahaan selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja setelah masuk bekerja kembali yang apabila melebihi waktu yang ditentukan tersebut maka akan dianggap tidak mengikuti prosedur dan diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. c. Karyawan yang berobat bukan di Klinik Perusahaan sudah harus menyerahkan dokumen-dokumen yang telah diverifikasi oleh Klinik Perusahaan selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja setelah masuk bekerja kembali yang apabila

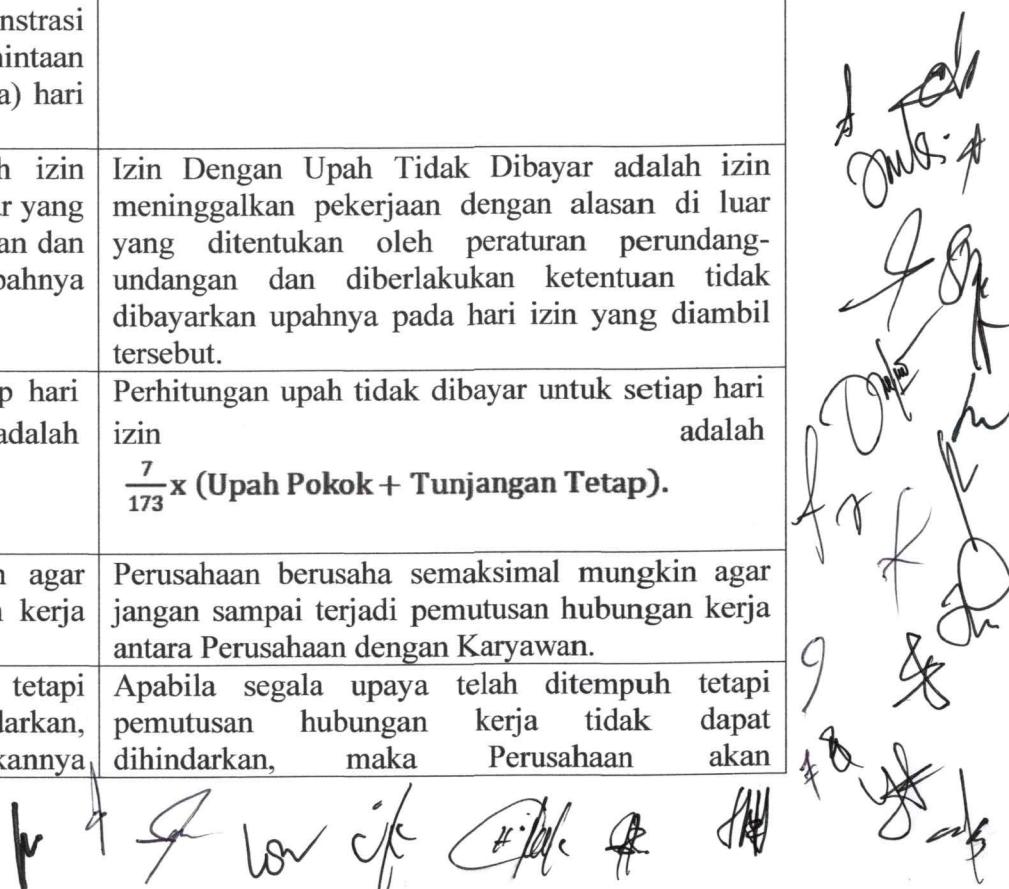
				<p>melebihi waktu yang ditentukan tersebut maka akan dianggap tidak mengikuti prosedur dan diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku, dokumen-dokumen yang dimaksud sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. Resep obat. ii. Diagnosa pasien. iii. Surat Keterangan Sakit (SKS) yang ditandatangani dan distempel oleh dokter, yang apabila dokter tidak ada atau tidak di tempat maka boleh diwakili oleh perawat atau bidan yang disertai dengan surat keterangan bahwa tidak ada dokter atau dokter tidak ada di tempat. iv. Tercatat nomor dokter/perawat/bidan yang dapat dihubungi untuk memastikan Surat Keterangan Sakit (SKS). v. Laporan hasil pemeriksaan radiologi, laboratorium atau lainnya apabila dilakukan pemeriksaan dengan metode-metode tersebut. 	<p>melebihi waktu yang ditentukan tersebut maka akan dianggap tidak mengikuti prosedur dan diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku, dokumen-dokumen yang dimaksud sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. Resep obat. ii. Diagnosa pasien. iii. Surat Keterangan Sakit (SKS) yang ditandatangani dan distempel oleh dokter, yang apabila dokter tidak ada atau tidak di tempat maka boleh diwakili oleh perawat atau bidan yang disertai dengan surat keterangan bahwa tidak ada dokter atau dokter tidak ada di tempat. iv. Tercatat nomor dokter/perawat/bidan yang dapat dihubungi untuk memastikan Surat Keterangan Sakit (SKS). v. Laporan hasil pemeriksaan radiologi, laboratorium atau lainnya apabila dilakukan pemeriksaan dengan metode-metode tersebut.
298	XI	58	3	Karyawan yang mengalami sakit berkepanjangan bisa mengajukan Izin Sakit Berkepanjangan dengan mengisi Formulir Izin yang melampirkan Surat Keterangan Dokter Spesialis termasuk bukti hasil pemeriksaan dan rekam medis asli yang menunjukkan diagnosa penyakitnya, dan setelah mendapatkan validasi dari Dokter Klinik Perusahaan maka Izin Sakit Berkepanjangan dapat diberlakukan.	Karyawan yang mengalami sakit berkepanjangan bisa mengajukan Izin Sakit Berkepanjangan dengan mengisi Formulir Izin yang melampirkan Surat Keterangan Dokter Spesialis termasuk bukti hasil pemeriksaan dan rekam medis asli yang menunjukkan diagnosa penyakitnya, dan setelah mendapatkan validasi dari Dokter Klinik Perusahaan maka Izin Sakit Berkepanjangan dapat diberlakukan.
299	XI	58	4	<p>Karyawan yang menjalankan Izin Sakit Berkepanjangan mengikuti ketentuan upah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Untuk 4 bulan pertama dibayar 100% (seratus persen) dari upah yakni upah pokok ditambah dengan tunjangan tetap. b. Untuk 4 bulan kedua dibayar 75% (tujuh 	<p>Karyawan yang menjalankan Izin Sakit Berkepanjangan mengikuti ketentuan upah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Untuk 4 bulan pertama dibayar 100% (seratus persen) dari upah yakni upah pokok ditambah dengan tunjangan tetap. b. Untuk 4 bulan kedua dibayar 75% (tujuh


 A series of handwritten signatures and initials in black ink, likely belonging to staff members, are stacked vertically on the right side of the page. The signatures are somewhat stylized and overlapping.

				puluhan lima persen) dari upah yakni upah pokok ditambah dengan tunjangan tetap. c. Untuk 4 bulan ketiga dibayar 50% (lima puluh persen) dari upah yakni upah pokok ditambah dengan tunjangan tetap. d. Untuk 4 bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima persen) dari upah yakni upah pokok ditambah dengan tunjangan tetap.	puluhan lima persen) dari upah yakni upah pokok ditambah dengan tunjangan tetap. c. Untuk 4 bulan ketiga dibayar 50% (lima puluh persen) dari upah yakni upah pokok ditambah dengan tunjangan tetap. d. Untuk 4 bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima persen) dari upah yakni upah pokok ditambah dengan tunjangan tetap.
300	XI	58	5	Karyawan yang akan bekerja kembali setelah sakit berkepanjangan wajib melampirkan Surat Keterangan Sehat dari dokter klinik perusahaan.	Karyawan yang akan bekerja kembali setelah sakit berkepanjangan wajib melampirkan Surat Keterangan Sehat dari dokter klinik perusahaan.
301	XI	59	1	Izin Dengan Upah Dibayar adalah izin meninggalkan pekerjaan di luar cuti dan izin sakit dengan upah tetap dibayar sebagaimana ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.	Izin Dengan Upah Dibayar adalah izin meninggalkan pekerjaan di luar cuti dan izin sakit dengan upah tetap dibayar sebagaimana ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
302	XI	59	2	Karyawan dengan kondisi-kondisi berikut sepanjang menyertakan bukti kepada Perusahaan berhak atas Izin Dengan Upah Dibayar: a. Karyawan menikah diberikan izin 3 (tiga) hari kerja. b. Karyawan menikahkan anaknya diberikan izin 2 (dua) hari kerja. c. Karyawan yang memiliki istri sah melahirkan diberikan izin 2 (dua) hari kerja. d. Karyawan yang memiliki istri sah keguguran diberikan izin 2 (dua) hari kerja. e. Karyawan yang memiliki anggota keluarga berupa suami/istri, orangtua/mertua atau anak/anak menantu meninggal dunia diberikan izin 2 (dua) hari kerja. f. Karyawan yang memiliki anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia diberikan izin 1 (satu) hari kerja. g. Karyawan menghitangkan anak diberikan izin 2 (dua) hari kerja.	Karyawan dengan kondisi-kondisi berikut sepanjang menyertakan bukti kepada Perusahaan berhak atas Izin Dengan Upah Dibayar: a. Karyawan menikah diberikan izin 3 (tiga) hari kerja. b. Karyawan menikahkan anaknya diberikan izin 2 (dua) hari kerja. c. Karyawan yang memiliki istri sah melahirkan diberikan izin 2 (dua) hari kerja. d. Karyawan yang memiliki istri sah keguguran diberikan izin 2 (dua) hari kerja. e. Karyawan yang memiliki anggota keluarga berupa suami/istri, orangtua/mertua atau anak/anak menantu meninggal dunia diberikan izin 2 (dua) hari kerja. f. Karyawan yang memiliki anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia diberikan izin 1 (satu) hari kerja. g. Karyawan menghitangkan anak diberikan izin 2 (dua) hari kerja.


 A series of handwritten signatures and initials in black ink, likely belonging to the staff members mentioned in the table, are written vertically along the right edge of the page.

				h. Karyawan membaptis anak diberikan izin 2 (dua) hari kerja.	h. Karyawan membaptis anak diberikan izin 2 (dua) hari kerja.
303	XI	60	1	Perusahaan memberikan izin meninggalkan pekerjaan dengan membayar upah dalam hal sebanyak-banyaknya 30 hari/tahun (30 hari adalah jumlah izin untuk setiap organisasi serikat) untuk mengurus seluruh keperluan Organisasi dengan melakukan pemberitahuan secara tertulis kepada Perusahaan paling lambat 3 (tiga) hari sebelumnya, kecuali kegiatan demonstrasi atau mogok kerja.	Dihapus
304	XI	60	2	Jika izin kegiatan serikat telah melebihi dari 30 hari maka Perusahaan dapat memberikan izin meninggalkan pekerjaan dengan upah tidak dibayar sesuai kondisi operasional perusahaan kepada setiap organisasi serikat untuk mengurus seluruh keperluan Organisasi kecuali kegiatan demonstrasi atau mogok kerja dengan mengajukan permintaan izin secara tertulis kepada Perusahaan 3 (tiga) hari sebelumnya.	Dihapus
305	XI	61	1	Izin Dengan Upah Tidak Dibayar adalah izin meninggalkan pekerjaan dengan alasan di luar yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan dan diberlakukan ketentuan tidak dibayarkan upahnya pada hari izin yang diambil tersebut.	Izin Dengan Upah Tidak Dibayar adalah izin meninggalkan pekerjaan dengan alasan di luar yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan dan diberlakukan ketentuan tidak dibayarkan upahnya pada hari izin yang diambil tersebut.
306	XI	61	2	Perhitungan upah tidak dibayar untuk setiap hari izin $\frac{7}{173} \times (\text{Upah Pokok} + \text{Tunjangan Tetap})$.	Perhitungan upah tidak dibayar untuk setiap hari izin $\frac{7}{173} \times (\text{Upah Pokok} + \text{Tunjangan Tetap})$.
307	XII	62	1	Perusahaan berusaha semaksimal mungkin agar jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja antara Perusahaan dengan Karyawan.	Perusahaan berusaha semaksimal mungkin agar jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja antara Perusahaan dengan Karyawan.
308	XII	62	2	Apabila segala upaya telah ditempuh tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan, maka Perusahaan akan menyelesaiannya	Apabila segala upaya telah ditempuh tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan, maka Perusahaan akan


 A series of handwritten signatures and initials in black ink, likely belonging to the committee members, are placed along the right margin of the table. The signatures are cursive and vary in style, with some appearing to be initials and others full names or specific titles.

				maka Perusahaan akan menyelesaikannya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.	dihindarkan, maka Perusahaan akan menyelesaikannya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
309	XII	62	3	Berakhirnya hubungan kerja antara Karyawan dengan Perusahaan dapat merupakan akibat dari berakhirnya perjanjian kerja, Karyawan mengundurkan diri, Karyawan diputus hubungan kerjanya oleh Perusahaan, Karyawan meninggal dunia, dan Karyawan pensiun.	Berakhirnya hubungan kerja antara Karyawan dengan Perusahaan dapat merupakan akibat dari berakhirnya perjanjian kerja, Karyawan mengundurkan diri, Karyawan diputus hubungan kerjanya oleh Perusahaan, Karyawan meninggal dunia, dan Karyawan pensiun.
310	XII	62	4	Perusahaan wajib memberitahukan pemutusan hubungan kerja yang dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut kepada karyawan paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum pemutusan hubungan kerja.	Perusahaan wajib memberitahukan pemutusan hubungan kerja yang dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut kepada karyawan paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum pemutusan hubungan kerja.
311	XII	62	5	<p>Karyawan yang berakhir hubungan kerjanya dengan Perusahaan memiliki kewajiban untuk:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Melunasi hutang kepada Perusahaan apabila memilikinya karena berakhirnya hubungan kerja tidak serta merta membebaskan Karyawan dari kewajiban melunasi hutang tersebut. b. Melunasi denda atau ganti rugi yang masih menjadi tanggungan Karyawan. c. Menyelesaikan kewajiban kompensasi ikatan dinas yang masih menjadi tanggungan Karyawan sesuai dengan Kontrak Ikatan Dinas yang ditandatangani dengan Perusahaan; d. Melakukan serah terima pekerjaan sesuai dengan prosedur dan ketentuan, serta mengembalikan semua harta benda/aset dan alat perlengkapan kerja milik Perusahaan yang dipercayakan kepadanya. e. Tetap melaksanakan tugas dan kewajibannya sampai tanggal efektif pengunduran diri dilaksanakan. 	<p>Karyawan yang berakhir hubungan kerjanya dengan Perusahaan memiliki kewajiban untuk:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Melunasi hutang kepada Perusahaan apabila memilikinya karena berakhirnya hubungan kerja tidak serta merta membebaskan Karyawan dari kewajiban melunasi hutang tersebut. b. Melunasi denda atau ganti rugi yang masih menjadi tanggungan Karyawan. c. Menyelesaikan kewajiban kompensasi ikatan dinas yang masih menjadi tanggungan Karyawan sesuai dengan Kontrak Ikatan Dinas yang ditandatangani dengan Perusahaan; d. Melakukan serah terima pekerjaan sesuai dengan prosedur dan ketentuan, serta mengembalikan semua harta benda/aset dan alat perlengkapan kerja milik Perusahaan yang dipercayakan kepadanya. e. Tetap melaksanakan tugas dan kewajibannya sampai tanggal efektif pengunduran diri dilaksanakan.

Wh
t.
Vest

312	XII	62	6	Karyawan yang diputus hubungan kerjanya oleh Perusahaan akan diberikan Uang Pesangon, dan atau Uang Penghargaan Masa Kerja, dan atau Uang Penggantian Hak dan atau Uang Pisah bagi yang memenuhi persyaratan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.	Karyawan yang diputus hubungan kerjanya oleh Perusahaan akan diberikan Uang Pesangon, dan atau Uang Penghargaan Masa Kerja, dan atau Uang Penggantian Hak dan atau Uang Pisah bagi yang memenuhi persyaratan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
313	XII	62	7	<p>Uang Pesangon adalah pembayaran berupa uang dari Perusahaan kepada Karyawan sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja yang diberikan bagi Karyawan yang persyaratan dan jumlahnya diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan ketentuan dasar sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Masa kerja kurang dari 1 tahun 1 bulan upah b. Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun 2 bulan upah. c. Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun 3 bulan upah. d. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun 4 bulan upah. e. Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun 5 bulan upah. f. Masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun 6 bulan upah. g. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun 7 bulan upah. h. Masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun 8 bulan upah. i. Masa kerja 8 tahun atau lebih 9 bulan upah. 	<p>Uang Pesangon adalah pembayaran berupa uang dari Perusahaan kepada Karyawan sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja yang diberikan bagi Karyawan yang persyaratan dan jumlahnya diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan ketentuan dasar sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Masa kerja kurang dari 1 tahun 1 bulan upah b. Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun 2 bulan upah. c. Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun 3 bulan upah. d. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun 4 bulan upah. e. Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun 5 bulan upah. f. Masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun 6 bulan upah. g. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun 7 bulan upah. h. Masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun 8 bulan upah. i. Masa kerja 8 tahun atau lebih 9 bulan upah.
314	XII	62	8	Uang Penghargaan Masa Kerja adalah uang jasa sebagai penghargaan Perusahaan terkait dengan lamanya masa kerja Karyawan sebagai akibat pemutusan hubungan kerja yang diberikan bagi Karyawan yang persyaratan dan jumlahnya diatur	Uang Penghargaan Masa Kerja adalah uang jasa sebagai penghargaan Perusahaan terkait dengan lamanya masa kerja Karyawan sebagai akibat pemutusan hubungan kerja yang diberikan bagi Karyawan yang persyaratan dan jumlahnya diatur

				<p>sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan ketentuan dasar sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun 2 bulan upah. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun 3 bulan upah. Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun 4 bulan upah. Masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun 5 bulan upah. Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun 6 bulan upah. Masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun 7 bulan upah. Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun 8 bulan upah. Masa kerja 24 tahun atau lebih 10 bulan upah. 	<p>sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan ketentuan dasar sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun 2 bulan upah. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun 3 bulan upah. Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun 4 bulan upah. Masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun 5 bulan upah. Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun 6 bulan upah. Masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun 7 bulan upah. Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun 8 bulan upah. Masa kerja 24 tahun atau lebih 10 bulan upah.
315	XII	62	9	<p>Uang Penggantian Hak adalah uang yang dibayarkan sebagai pengganti hak-hak Karyawan yang belum diambil ketika berakhir hubungan kerjanya dengan Perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yakni berupa:</p> <ol style="list-style-type: none"> Cuti Tahunan yang belum diambil atau belum hangus dengan perhitungan $\frac{1}{25} \times (\text{upah pokok} + \text{tunjangan tetap}) \times \text{sisa hari cuti}$ Biaya atau ongkos pulang untuk Karyawan dan keluarganya ke tempat dimana karyawan diterima bekerja. 	<p>Uang Penggantian Hak adalah uang yang dibayarkan sebagai pengganti hak-hak Karyawan yang belum diambil ketika berakhir hubungan kerjanya dengan Perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yakni berupa:</p> <ol style="list-style-type: none"> Cuti Tahunan yang belum diambil atau belum hangus dengan perhitungan $\frac{1}{25} \times (\text{upah pokok} + \text{tunjangan tetap}) \times \text{sisa hari cuti}$ Biaya atau ongkos pulang untuk Karyawan dan keluarganya ke tempat dimana karyawan diterima bekerja.

316	XII	62	10	Uang Pisah diberikan kepada karyawan yang mengundurkan diri sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan telah bekerja sekurang-kurangnya selama 1 tahun dengan perhitungan $15\% \times$ masa kerja (bulan/12) \times (Upah pokok + Tunjangan Tetap).	Uang Pisah diberikan kepada karyawan yang mengundurkan diri sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan telah bekerja sekurang-kurangnya selama 1 tahun dengan perhitungan $15\% \times$ masa kerja (bulan/12) \times (Upah pokok + Tunjangan Tetap).
317	XII	62	11	Uang Pisah diberikan kepada karyawan yang diputus hubungan kerjanya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan telah bekerja selama 1 tahun atau lebih sejumlah Rp 100.000,-.	Uang Pisah diberikan kepada karyawan yang diputus hubungan kerjanya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan telah bekerja selama 1 tahun atau lebih sejumlah Rp 100.000,-.
318	XII	62	12	Komponen upah yang menjadi dasar perhitungan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Pisah dan Uang Penggantian Hak adalah Upah Pokok ditambah dengan Tunjangan Tetap.	Komponen upah yang menjadi dasar perhitungan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Pisah dan Uang Penggantian Hak adalah Upah Pokok ditambah dengan Tunjangan Tetap.
319	XII	62	13	Perusahaan berhak memotong uang hak yang diperoleh Karyawan dari berakhirnya hubungan kerja untuk menyelesaikan kewajiban hutang yang dimiliki Karyawan kepada Perusahaan, dan apabila kewajiban hutang yang dimiliki Karyawan lebih besar daripada uang hak yang diperolehnya maka Karyawan harus melunasi sisanya.	Perusahaan berhak memotong uang hak yang diperoleh Karyawan dari berakhirnya hubungan kerja untuk menyelesaikan kewajiban hutang yang dimiliki Karyawan kepada Perusahaan, dan apabila kewajiban hutang yang dimiliki Karyawan lebih besar daripada uang hak yang diperolehnya maka Karyawan harus melunasi sisanya.
320	XII	62	14	Metode pembayaran Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Pisah dan Uang Penggantian Hak adalah dibayarkan satu kali dan sekaligus serta dibayarkan setelah Karyawan menyelesaikan kewajiban serah terima atau kewajiban lainnya.	Metode pembayaran Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Pisah dan Uang Penggantian Hak adalah dibayarkan satu kali dan sekaligus serta dibayarkan setelah Karyawan menyelesaikan kewajiban serah terima atau kewajiban lainnya.
321	XII	62	15	Hubungan kerja antara Karyawan dengan Perusahaan otomatis berakhir ketika Karyawan meninggal dunia.	Hubungan kerja antara Karyawan dengan Perusahaan otomatis berakhir ketika Karyawan meninggal dunia.
322	XII	62	16	Apabila karyawan meninggal dunia maka Perusahaan memberikan santunan kematian kepada ahli warisnya dengan ketentuan sebagai berikut: a. Upah dalam bulan yang sedang berjalan	Apabila karyawan meninggal dunia maka Perusahaan memberikan santunan kematian kepada ahli warisnya dengan ketentuan sebagai berikut: a. Upah dalam bulan yang sedang berjalan

				dibayar penuh. b. Bantuan ikut duka cita meninggal akibat kecelakaan kerja 10.000.000 Rupiah c. Bantuan ikut duka cita meninggal bukan akibat kecelakaan kerja sebesar 5.000.000 Rupiah d. Bantuan ikut duka cita diberikan kepada karyawan meninggal dunia setelah melampirkan bukti kematian dari pihak terkait. e. Karyawan yang meninggal dunia akibat kecelakaan kerja pengurusannya oleh pihak HSE Perusahaan dan Humas Kawasan. f. Perusahaan dapat memberikan kesempatan kerja bagi ahli waris atau yang ditunjuk oleh ahli waris bagi karyawan yang meninggal dunia akibat kecelakaan kerja serta memenuhi syarat.	a. Upah dalam bulan yang sedang berjalan dibayar penuh. b. Bantuan ikut duka cita meninggal akibat kecelakaan kerja 10.000.000 Rupiah c. Bantuan ikut duka cita meninggal bukan akibat kecelakaan kerja sebesar 5.000.000 Rupiah d. Bantuan ikut duka cita diberikan kepada karyawan meninggal dunia setelah melampirkan bukti kematian dari pihak terkait. e. Karyawan yang meninggal dunia akibat kecelakaan kerja pengurusannya oleh pihak HSE Perusahaan dan Humas Kawasan. f. Perusahaan dapat memberikan kesempatan kerja bagi ahli waris atau yang ditunjuk oleh ahli waris bagi karyawan yang meninggal dunia akibat kecelakaan kerja serta memenuhi syarat.
323	XII	62	17	Karyawan yang hubungan kerjanya dengan Perusahaan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maka hubungan kerjanya secara otomatis berakhir pada saat berakhirnya masa berlaku perjanjian kerja tersebut.	Karyawan yang hubungan kerjanya dengan Perusahaan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maka hubungan kerjanya secara otomatis berakhir pada saat berakhirnya masa berlaku perjanjian kerja tersebut.
324	XII	62	18	Dengan menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maka Karyawan dianggap sudah mengetahui batas waktu berlakunya perjanjian kerja tersebut sehingga Perusahaan tidak wajib memberitahukan tanggal berakhir perjanjian kerja tersebut kepada Karyawan ketika tiba masanya perjanjian tersebut berakhir.	Dengan menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maka Karyawan dianggap sudah mengetahui batas waktu berlakunya perjanjian kerja tersebut sehingga Perusahaan tidak wajib memberitahukan tanggal berakhir perjanjian kerja tersebut kepada Karyawan ketika tiba masanya perjanjian tersebut berakhir.
325	XII	62	19	Karyawan yang berakhir hubungan kerjanya akibat berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), tidak berhak atas Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja atau Uang Penggantian Hak.	Karyawan yang berakhir hubungan kerjanya akibat berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), tidak berhak atas Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja atau Uang Penggantian Hak.
326	XII	62	20	Karyawan yang telah mencapai usia 58 (lima puluh delapan) tahun maka hubungan kerjanya dengan	Karyawan yang telah mencapai usia 58 (lima puluh delapan) tahun maka hubungan kerjanya dengan

Von

I.

Lantik fass.

I a f

Wif Cdk f & -

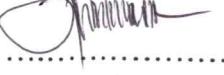
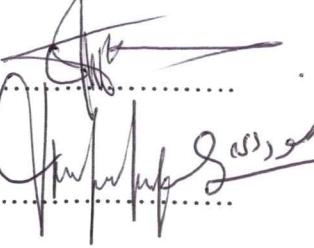
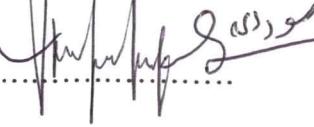
Handwritten signatures and initials in blue ink, appearing to be approvals or signatures of officials. The signatures are somewhat stylized and include initials like 'J', 'S', 'D', 'A', 'B', 'C', 'F', 'G', 'H', 'I', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z'.

				Perusahaan berakhir.	dengan Perusahaan berakhir.
327	XII	62	21	Pengaturan mengenai pensiun diatur sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.	Pengaturan mengenai pensiun diatur sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
328	XII	62	22	Apabila Karyawan yang pensiun masih diperlukan karyanya, maka Karyawan yang bersangkutan dapat dipekerjakan kembali atas dasar suatu kontrak kerja khusus untuk jangka waktu yang ditentukan berdasarkan persetujuan Direksi.	Apabila Karyawan yang pensiun masih diperlukan karyanya, maka Karyawan yang bersangkutan dapat dipekerjakan kembali atas dasar suatu kontrak kerja khusus untuk jangka waktu yang ditentukan berdasarkan persetujuan Direksi.
329	XII	62	23	Karyawan yang bermaksud mengundurkan diri wajib memberitahukan secara tertulis kepada Perusahaan dalam waktu sekurang-kurangnya 30 (tiga puluh) atau maksimal 90 (Sembilan puluh) hari sesuai jabatan berdasarkan kebutuhan Perusahaan untuk mempersiapkan Pengganti sebelum tanggal efektif pengunduran dirinya dan wajib menyelesaikan kewajiban kepada Perusahaan sebelum tanggal efektif pengunduran diri yang diatur dalam peraturan pelaksanaan.	Karyawan yang bermaksud mengundurkan diri wajib memberitahukan secara tertulis kepada Perusahaan dalam waktu sekurang-kurangnya 30 (tiga puluh) atau maksimal 90 (Sembilan puluh) hari sesuai jabatan berdasarkan kebutuhan Perusahaan untuk mempersiapkan Pengganti sebelum tanggal efektif pengunduran dirinya dan wajib menyelesaikan kewajiban kepada Perusahaan sebelum tanggal efektif pengunduran diri yang diatur dalam peraturan pelaksanaan.
330	XIII	63	1	Hal-hal yang belum tercantum di dalam perjanjian kerja bersama ini akan memperhatikan dan mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku.	Hal-hal yang belum tercantum di dalam perjanjian kerja bersama ini akan memperhatikan dan mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku.
331	XIII	63	2	Perjanjian kerja bersama ini berlaku untuk 2 (dua) tahun terhitung sejak disahkannya oleh Kementerian Ketenagakerjaan Dinas yang menangani bidang ketenagakerjaan setempat.	Perjanjian kerja bersama ini berlaku untuk 2 (dua) tahun terhitung sejak disahkannya oleh Kementerian Ketenagakerjaan Dinas yang menangani bidang ketenagakerjaan setempat.
332	XIII	63	3	Perjanjian kerja bersama ini akan diumumkan dan dibagikan kepada seluruh karyawan untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.	Perjanjian kerja bersama ini akan diumumkan dan dibagikan kepada seluruh karyawan untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.
333	XIII	63	4	Apabila terdapat ketentuan-ketentuan dalam ini kurang/bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka diberlakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.	Apabila terdapat ketentuan-ketentuan dalam ini kurang/bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka diberlakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

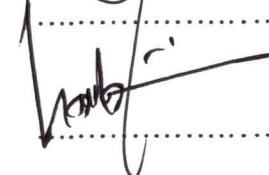
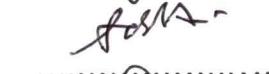
334	XIII	63	5	SOP dan Tata Tertib akan dibuat di unit kerja masing-masing.	SOP dan Tata Tertib akan dibuat di unit kerja masing-masing.
335	XIII	63	6	Hal-hal yang belum diatur dalam pedoman ketenagakerjaan kawasan ini akan diatur terpisah merujuk kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku.	Hal-hal yang belum diatur dalam pedoman ketenagakerjaan kawasan ini akan diatur terpisah merujuk kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku.
				Catatan : Bab, Pasal, Ayat dalam PKB ini dapat dirubah untuk kepentingan percetakan	

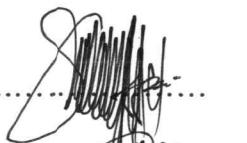
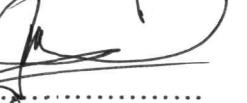
Makassar, 9 September 2023

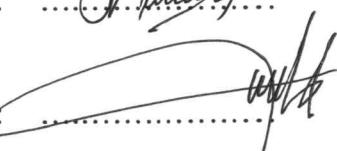
**Tim Perunding Unsur Serikat Pekerja
dalam Kawasan IMIP**

1. Iwan : 
2. Muh. Safar Nur MZ : 
3. Suroso : 
4. Rudin M : 
5. Hamdan : 
6. Hasrih Sonna : 
7. Suardi Aidil T.A. : 

**Tim Perunding Unsur Pengusaha
dalam Kawasan IMIP**

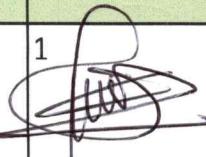
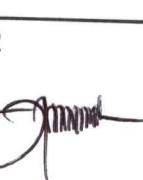
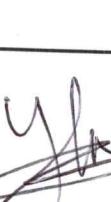
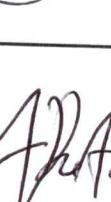
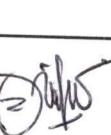
1. Wahid Rizal : 
2. Syafaruddin : 
3. Harto Kambaton : 
4. Muh Siddik N. S. : 
5. Johny Semuel : 
6. Asni Sang : 
7. Ahmad Jaibil : 

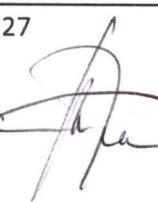
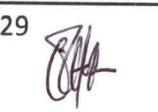
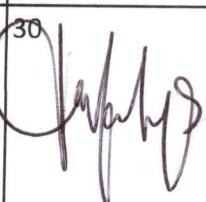
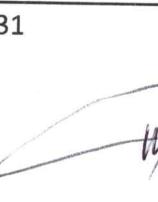
8. Mursalim Mustaqim : 
9. Andi Hamka : 
10. Yogi : 
11. Adam Siola : 
12. Muh Yusuf Idris : 
13. Erwin Awiy : 
14. Riswandi Ridwan : 
15. Irwan : 
16. Muh. Arabi Seniman : 
17. Abdul Rahman : 

8. Achmad Ridwan : 
9. Rusel Eddy Saputra : 
10. Ronald Frederik S : 
11. Freggi Soegri : 
12. Ichsan Manzali : 
13. Bambang Gusrianto : 
14. Boy S. S. : 
15. Fedellysia Agatha : 
16. Syamsul Rijal : 
17. Annur Amin : 

DAFTAR HADIR

Nama Kegiatan : Perundingan Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Tahun 2023-2025
 dalam Kawasan IMIP
 Tanggal Pelaksanaan : 1 September 2023
 Pukul : 10:00 - 20:00 Wita
 Tempat : Room Meeting Arthama Hotel Makassar

NO	NAMA	NO ID CARD	PERWAKILAN	TTD
1	Boy SOENARKO S	8380002	PENEWSARA	1  2 
2	FRESSI SOEBRI	82000114	Pengusaha	3  4 
3	Ronald FS	81607227	Pengusaha	5  6 
4	Bambang .G	82700017	Pengusaha	7  8 
5	Syafaruddin	08101376	Pengusaha	9  10 
6	Wahid Rizal	80200992	Pengusaha	11  12 
7	Ahmad Jibali	80500293	Pengusaha	13  14 
8	Syamsul Ryal	83300809	Pengusaha	15  16 
9	Euroso	80706199	Sp. SIMIP	17  18 
10	Asni Sang	88101615	Pengusaha	
11	ERWIN Awly	80907367	SBSI	
12	KUDIN MA	83600423	SPINRI	
13	Yogi	80501764	Serikat	
14	IWAH	80901812	Serikat	
15	IRWAN	8120061	Serikat	
16	Muh. Yusuf Idrus	80706923	Serikat.	
17	Abdul Rahman	80507514	FSPMI	

18	Muh-Safar	80303028	SP. SMP		
19	Muh-Safitri. TCS	88104428-	PT. IMP	19	20 
20	Rusel G-L	80301886	PT. GCNS		
21	Hasrik Sonw	81605725	PT. DSI	21 	22
22	Ihsan Manzali	831000868	Pengusaha.		
23	ABD-RATHMAN		KADIS NEGERI	23 	24 
24	GAMB		KABID WI		
25	JOHN-S	88100866	IMP	25 	26
26	ACHMAD RIDWAN	00712010	DENEUSAHA	26 	
27	ADAM SIOLA	80500576	SPN	27 	28 
28	AUDI Hanika	80506340	SPN		
29	Mursalinu. Al.	80700592	FPE	29 	30 
30	Suardi AidiL-T	80704702	FPE		
31	Annuar Amin	83900630	Pengusaha	31 	32 
32	Harto Kambatan	88102576	Pengusaha		
33	Fedellysia Agatha	82900193	QMB	33 	34 
34	HAMDAN	80713612	SPIM		
35	Riswand Ridwan	00103766	FSPMI	35 	36
36	MNH. AZARSI. S	81201150	FSPMI		

DAFTAR HADIR

Nama Kegiatan

: Perundingan Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Tahun 2023-2025
dalam Kawasan IMIP

Tanggal Pelaksanaan

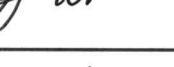
: 2 September 2023

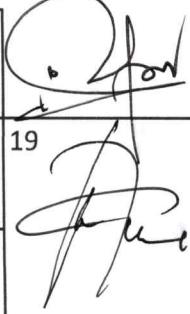
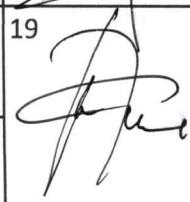
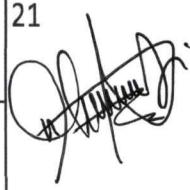
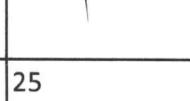
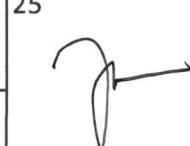
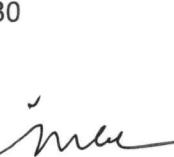
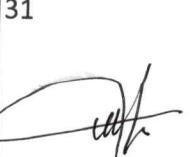
Pukul

: 10:00 - 20:00 Wita

Tempat

: Room Meeting Arthama Hotel Makassar

NO	NAMA	NO ID CARD	PERWAKILAN	TTD	
1	Boyo Sernando ✓	83800002	PENGUSAHA		2 
2	Freggi Soegiri	82000114	Pengusaha		
3	Ulahif Rizal	80300992	Pengusaha		4 
4	AHMAD RIDWAN	80712010	PENGUSAHA		
5	Ahmad Jabril	80500293	Pengusaha		6 
6	Ronald FS	81607227	Pengusaha		
7	Bambang.6	82700017	Pengusaha		8 
8	Syamsul Rjal	83300809	Pengusaha		
9	Muh. Syrik H. S	88104458	Pengusaha		10 
10	Rusel C.L	80301886	PENGUSAHA		
11	JOHN.5	88100866	Pengusaha.		12 
12	Asni Sang	88101615	Pengusaha		
13	Fedellysia Agatha.	82400193	Pengusaha.		14 
14	Syafaruddin	88101376	Pengusaha		
15	Audi Hartika	80806340	SERIKAT		16 
16	HAMDAN	80713612	SERIKAT		
17	Euroso	80706109	SERIKAT		18

18	Muh. Yusuf Idris	80706923	SERIKAT		
19	ADAM SIOLA	80808576	SERIKAT	19 	20 
20	MUH. AYUBA . S	81201150	SERIKAT		
21	Rifwandi Pidwan	88103766	Serikat	21 	22 
22	Yogi	80501764	Serikat		
23	RUDIN M	83600423	Serikat	23 	24 
24	RFWAN Awuy	80907367	SERIKAT		
25	Iwan	809041502	SERIKAT	25 	26 
26	Muh. Syarif	80303924	Serikat		
27	Abdul Rahman	80507514	Serikat	27 	28 
28	IRWAN	81200061	Serikat		
29	Hasihh Sonne	81605725	SP/SB	29 	30 
30	Ihsan Manzali	83100848	Pengusaha		
31	ANWAR AMIN	83900630	— * —	31 	32 
32	Mursalili M	80700592	Serikat		
33	Suardi Adil T	80704702	Serikat	33 	34 
34	Harto Kambaton	88108776	Pengusaha		
35				35 	36 
36					

DAFTAR HADIR

Nama Kegiatan

: Perundingan Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Tahun 2023-2025
dalam Kawasan IMIP

Hari/Tanggal

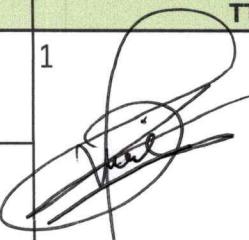
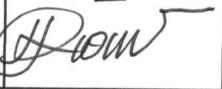
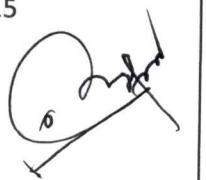
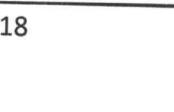
: Senin, 4 September 2023

Pukul

: 10:00 - 20:00 Wita

Tempat

: Room Meeting Arthama Hotel Makassar

NO	NAMA	NO ID CARD	PERWAKILAN	TTD
1	Bog Soenarto S	83860002	Pengusaha	1  2 
2	FREGGI SOEGIWI	82000114	Pengusaha	3  4 
3	JOHN.S	88100866	Pengusaha	
4	Asni Sang	88101615	Pengusaha	
5	Hanif Kambafon	88102576	Pengusaha	5  6 
6	Idayan Manzali	83100818	Pengusaha	
7	Ulatiq Rizal	80300992	Pengusaha	7  8 
8	ACHMAO RIDWAN	00712010	Pengusaha.	
9	Ahmad Jaibil	80500293	Pengusaha	9  10 
10	Ronald FS	81607227	Pengusaha	
11	Kambang .G	82700017	Pengusaha	11  12 
12	RUDIN M	83600423	Serikat	
13	MUH. ARABI. SENIMAN	81201150	Serikat Pekerja	13  14 
14	ADAM SIOLA	80508576.	Serikat Pekerja.	
15	MUH. YUSUF IDRIS	80706923	SERIKAT PEKERJA	15  16 
16	HAMDAN	80713612	SERIKAT PEKERJA	
17	EUROGO	8070 6109	SERIKAT PEKERJA	17  18 

18	Anur Amin	83900630	Pengusaha		
19	Muh. Syarif. BSC	80104458	Pengusaha	19 	20
20	Syamsul Ryal	83300809	Pengusaha	20 	21
21	Ardi Hanifa	80506340	SERIKAT	21 	22
22	Erwin Aniy	80907367	SERIKAT	22 	23
23	Iwan	80902502	SeriKAT	23 	24
24	Mursalim. M.	80700592	SeriKAT	24 	25
25	Hasirah Sonne		SeriKAT	25 	26
26	IRWAN	81202261	SeriKAT	26 	27
27	Abdul Rahman	80507514	SeriKAT	27 	28
28	Yogi	80501764	SeriKAT	28 	29
29	Riwandi Ridwan	88103766	SeriKAT	29 	30
30	Syamsul Ryal	83300809	Pengusaha	30 	31
31	Anur Amin	83900630	Pengusaha	31 	32
32	Rusef E-L	80301886	Pengusaha	32 	33
33	Fedellysia Agatha	82400193	Pengusaha	33 	34
34	Syafaruddin	88003766	Pengusaha	34 	35
35				35 	36
36				36 	

DAFTAR HADIR

Nama Kegiatan

: Perundingan Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Tahun 2023-2025
dalam Kawasan IMIP

Hari/Tanggal

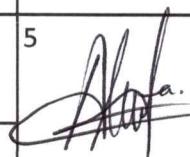
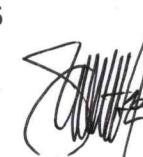
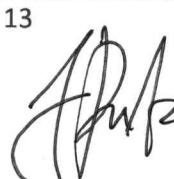
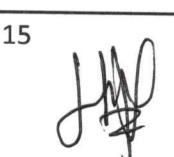
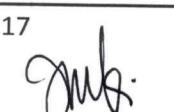
: Selasa, 5 September 2023

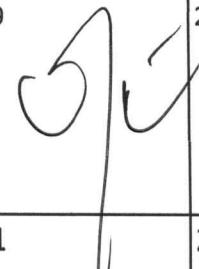
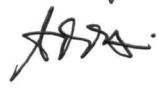
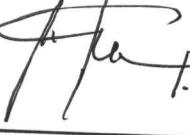
Pukul

: 10:00 - 20:00 Wita

Tempat

: Room Meeting Arthama Hotel Makassar

NO	NAMA	NO ID CARD	PERWAKILAN	TTD	
1	Bog Soenarse	85800002	Pengusaha	1 	2 
2	FREGGI SOEGRI	82000114	PENGUSAHA		
3	Ahmad Jabil	80500293	Pengusaha	3 	4 
4	John S	88100866	Pengusaha		
5	Asni Sang	88101615	Pengusaha	5 	6 
6	Mursalim M.	80700892	Serikat		
7	RUDIN M	83600423	Serikat	7 	8 
8	AUPI Hanika	80806240	Serikat		
9	Niswanti Niwayan	807103766	Serikat	9 	10 
10	Yogi	80501764	Serikat	11 	
11	Muh. Syahrir	80303926	Serikat		
12	Abdul Rahman	80507514	Serikat	12 	
13	Irwati	81200061	Serikat	13 	14 
14	Hasirah Sonna		SP/SB		
15	HAMDAN	80713612	SEPIKAT PEKERJA	15 	16 
16	Muh. Yusuf Aris	80706923	SEPIKAT PEKERJA		
17	MUH. ARDJI . SENIMAN	81201150	SEPIKAT PEKERJA	17 	18 

18	AHMAD RIDWAN	00712010	Pengusaha.		
19	Syafaruddin	88101376	Pengusaha	19	 20 
20	Suryono	30706100	SERIKAT		
21	Muh. Sigit H.S	80104458	Pengusaha	21	
22	Bambang . G	8270017	Pengusaha		
23	Randi ES	81607227	Pengusaha	23	 24 
24	Uhatif R	80300992	Pengusaha.		
25	Ichsan M	83100818	Pengusaha	25	 26 
26	Rusel E.L	80301886	Pengusaha		
27	Anur Amin	83900630	Pengusaha	27	
28	Suardi Aidil -T	80704702	SERIKAT		 28 
29	Iwan	80904502	Serikat	29	
30	ERWIN Arif	80907367	SERIKAT		 30 
31	ADAM SIOLA	8050876	SERIKAT PEKERJA	31	 32
32	Syamsul Rijal	83300809	Pengusaha		 32 
33	Harto Kambaton	88102576	Pengusaha	33	 34
34	Fedellysia Agatha	82900193	Pengusaha		
35				35	
36					36

DAFTAR HADIR

Nama Kegiatan

: Perundingan Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Tahun 2023-2025
dalam Kawasan IMIP

Hari/Tanggal

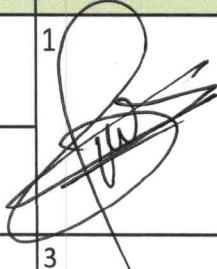
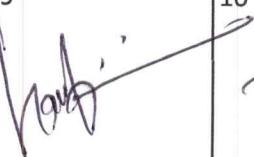
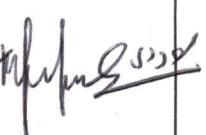
: Rabu, 6 September 2023

Pukul

: 10:00 - 20:00 Wita

Tempat

: Room Meeting Arthama Hotel Makassar

NO	NAMA	NO ID CARD	PERWAKILAN	TTD	
1	Bay Soenario J	8280002	PENGUSAHA		2 
2	FREGGI SOEGRI	82000114	PENGUSAHA		
3	Bambang - G	82700017	Pengusaha		4 
4	Syamsul Riyal	83300805	Pengusaha		
5	FAHIMAD RIDWAN	80712010	Pengusaha		6 
6	Ronald FS	81607227	Pengusaha		
7	Ahmad Jailbil	80500293	Pengusaha		8 
8	Ulati & Rizal	80300992	Pengusaha		
9	Harjo Kambaron	88102576	Pengusaha		10 
10	Iwan	80904802	Serikat		
11	Mursalim - ar	80700592	Serikat		12 
12	Suardi AidiL - T	80704702	SERIKAT		
13	ANDI HAMKA	80506340	SERIKAT		14 
14	RUDIN M	83600423	Serikat		
15	Eurosri	80706109	SERIKAT		16 
16	ADAM SRO CA	80508576	SERIKAT		
17	MUHAMMAD YUSUF IDRIS	80706923	SERIKAT		18 

18	MUH. ARABI. SENIMAN	81201150	SERIKAT PEKERJA		
19	Riswandi Ridwan	808103766	Serikat		20
20	Yogi	80501764	Serikat		
21	HAMDAN	80713612	SERIKAT PEKERJA		22
22	Muh. Saiful	2030303024	Serikat		
23	Abdul Rahman	80507514	Serikat		24
24	Ervina Anug	80907367	SERIKAT		
25	Hasihh Sonne		SP/SB		26
26	JOHN S	88100866	Pengusaha		
27	Asni Sang	88101615	Pengusaha		28
28	Rusel E. L	80301886	PENGUSAHA		
29	Syafaruddin	88101376	Pengusaha		30
30	Ihsan Manzali	88100818	Pengusaha		
31	Anur Amin	83900630	Pengusaha		32
32	Muh. Siristik. et. S	80604408	Pengusaha		
33	Fedellysa Agatha	82100193	Pengusaha		34
34	Ciflik				
35	IRWAN	8200061	Serikat		36
36					

DAFTAR HADIR

Nama Kegiatan

: Perundingan Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Tahun 2023-2025
dalam Kawasan IMIP

Hari/Tanggal

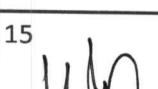
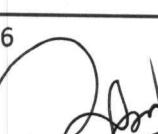
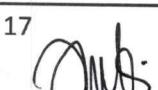
: Kamis, 7 September 2023

Pukul

: 10:00 - 20:00 Wita

Tempat

: Room Meeting Arthama Hotel Makassar

NO	NAMA	NO ID CARD	PERWAKILAN	TTD	
1	Boy Saparno ✓	83800022	Pengusaha	1 	2 
2	FREGGI SOEGI	82000114	Pengusaha		
3	Rondi FS	81607227	Pengusaha	3 	4 
4	ACHMAD RIDWAN	80712010	Pengusaha.		
5	Ahmad Jabil	00500293	Pengusaha	5 	6 
6	Ulahif Rizal	80300992	Pengusaha		
7	Ihsan Manzali	83100818	Pengusaha	7 	8 
8	Harto Brambora	88102576	Pengusaha		
9	Iwan	80904502	Serikat	9 	10 
10	Mursahim. M.	80700592	Serikat		
11	Audi Hanifa	8080 6340	SERIKAT	11 	12 
12	ADAM SIOLA	80508576.	Serikat		
13	RUDIN M	83600423	Serikat.	13 	14 
14	ERWIN Awiy	80907367	Serikat		
15	HAMDAN	80713612	SERIKAT	15 	16 
16	MUHAMMAD YUSUF IDRIS	80706923	SERIKAT		
17	MUH. AZARI. SENIMAN	81201150	SERIKAT PEKERJA	17 	18 

18	SUARDI AIDIL T	80704702	SERIKAT	<i>Supply SCS, 01</i>	
19	Muh. Syuddin. N. S.	88104458	Renguska	19 <i>SSDA</i>	20 <i>SSDA</i>
20	Rambazarz. G	82700017	Pengusaha		
21	Asni Sang	88101615	Pengusaha	21 <i>Abu</i>	22 <i>JP</i>
22	John. S	88100866	Pengusaha	22 <i>John</i>	
23	Rusel E-L	80301886	PENGUSAHA	23 <i>J</i>	24 <i>J</i>
24	Syafaruddin	88101376	Pengusaha	24 <i>J</i>	
25	Syamsul Ryal	83300809	Pengusaha	25 <i>S. Ryal</i>	26 <i>SSDA</i>
26	Hasrih Sonna		SP/SB	26 <i>Hasrih</i>	
27	IRWAN	87200061	Serikat	27 <i>IRWAN</i>	28 <i>IRWAN</i>
28	Abdul Rahman	80507514	Serikat	28 <i>IRWAN</i>	
29	Muh. Safar nur	80303924	Serikat	29 <i>IRWAN</i>	30 <i>YH</i>
30	Yogi	80501764	Serikat	30 <i>Yogi</i>	
31	Riswandi Ridwan	88103766	Serikat	31 <i>Ridwan</i>	32 <i>RS</i>
32	Euroso	80706109	SERIKAT	32 <i>Euroso</i>	
33	Annuar Amin	83908830	Pengusaha	33 <i>Annuar</i>	34 <i>Annuar</i>
34	Fedellysia Agatha	82400693	Pengusaha		
35				35	36
36					

DAFTAR HADIR

Nama Kegiatan

: Perundingan Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Tahun 2023-2025
dalam Kawasan IMIP

Hari/Tanggal

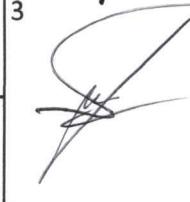
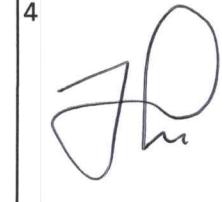
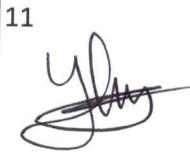
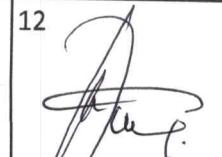
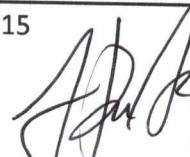
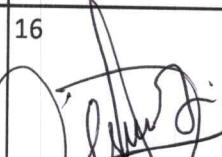
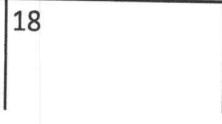
: Sabtu, 9 September 2023

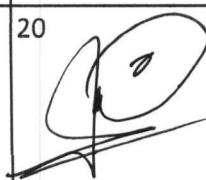
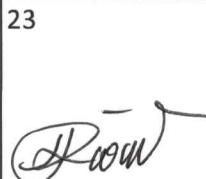
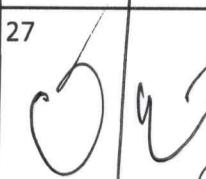
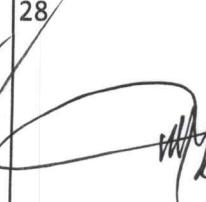
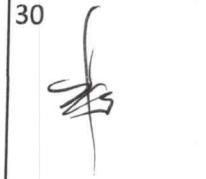
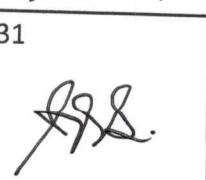
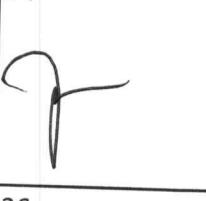
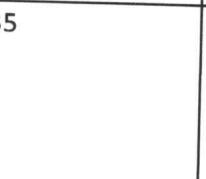
Pukul

: 10:00 - 20:00 Wita

Tempat

: Room Meeting Arthama Hotel Makassar

NO	NAMA	NO ID CARD	PERWAKILAN	TTD	
1	Boy Soenarto S	33800002	Pengusaha	1 	2 
2	Asni Sang	08101615	Pengusaha		
3	Rusel G. L	80201886	PENGUSAHA	3 	4 
4	Johns	08100866	Pengusaha		
5	Ulatrid Rizal	80300992	Pengusaha	5 	6 
6	Syamsul Rijal	83300809	Pengusaha		
7	Rondo fS	81607227	Pengusaha	7 	8 
8	Bambang .6	82700017	Pengusaha		
9	Freddy SOEGI	82000114	Pengusaha	9 	10 
10	RUDIN M	03600423	Serikat		
11	Yogi	80501764	Serikat	11 	12 
12	ADAM SIOLA	80508576.	Serikat		
13	Muli Sapta-	80303924	Serikat	13 	14 
14	MUH. ARABI .SENMAN	81201150	SERIKAT		
15	IRWAN	01200061	Serikat	15 	16 
16	Riwandi Riwani	001083766	Serikat		
17	Abdul Rahman	80507514	Serikat	17 	18 

18	Suardi Aidil T	80704702	SERIKAT		
19	Hasrih Sonna		SP/SB	19 	20 
20	EPWIN AWIY	80909367	Serikat		
21	MUHAMMAD HAMIM M.	80700532	SP /SB	21 	22 
22	HAMDAN	80713612	SERIKAT PEKERJA		
23	ACHMAD RIOWAN	00712010	Pengusaha.	23 	24 
24	Ahmad Jabil	80500293	Pengusaha	25 	26 
25	Ichsan Manzali	83100868	Pengusaha	27 	28 
26	Hando Kambaten	88102576	Pengusaha		
27	Syafaruddin	88101376	Pengusaha		
28	ANNUR AMIN	83900630	Pengusaha		
29	Muh. Yusuf Dzir	80706927	Serikat	29 	30 
30	Suroso	80706109	SERIKAT		
31	Muh. Syazak. Dzir	88104451	Payeroh.	31 	32 
32	Fedellysia Agatha	88000193	Pengusaha		
33	Amri Hawwa	80806340	Serikat	33 	34 
34	Iwan	80909502	Serikat		
35				35 	36 
36					

DAFTAR HADIR

Nama Kegiatan

: Perundingan Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Tahun 2023-2025
dalam Kawasan IMIP

Hari/Tanggal

: Minggu, 10 September 2023

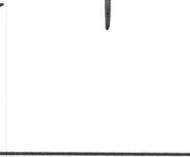
Pukul

: 10:00 - 20:00 Wita

Tempat

: Room Meeting Arthama Hotel Makassar

NO	NAMA	NO ID CARD	PERWAKILAN	TTD	
1	Bry Soenarto S	8380002	Pengusaha	1 	2 
2	Asni Sang	88101615	Pengusaha	3 	4 
3	Riesel El	80301886	Pengusaha	5 	6 
4	Muh-Siddik. bes	88164480	Pengusaha	7 	8 
5	ERWIN Awiy	8007367	SERIKAT	9 	10 
6	ACHMAD RIWAN	80712010	Pengusaha	11 	12 
7	Yogi	80501764	Serikat	13 	14 
8	Muh. Yusuf Idris	80706923	Serikat	15 	16 
9	Ahmad Zalib	80500293	Pengusaha	17 	18 
10	Abdul Rahman	80507514	Serikat		
11	IRWAN	81200061	Cerita		
12	Hasril sonne		SP/SB		
13	Andi Hanika	80806340	SP/SB		
14	Muli. Enpar	80303921	Serikat		
15	MUH. AFAMI. SENIMAN	81201150	SERIKAT PEKERJA		
16	SUARDI AIDIL T	80704702	FPE		
17	Riswandi Nitwan	88103766	Serikat		

18	HAMDAN	80713612	SERIKAT PERKASA		
19	Mursahim M	88700892	Serikat	19 	20 
20	Annur Amin	83900630	PENGUSAHA		
21	ADAM SIOLA	80808576	SERIKAT	21 	22 
22	Syamsul Riyal	83300809	Pengusaha		
23	Ronald RS	81607227	Pengusaha	23 	24 
24	Ichsan Manzali	83100818	Pengusaha		
25	JANIS	88100266	Pengusaha	25 	26 
26	Suroso	20706109	Serikat		
27	Erwin Awiy	0097367	SERIKAT	27 	28 
28	RUDIN M	83600423	Serikat		
29	Iwan	00909502	Serikat	29 	30 
30	FRE661	02000014	Pengusaha		
31	Fedellysia Agatha	00000003	Pengusaha	31 	32 
32	Syafaruddin	08101376	Pengusaha		
33	Harjo Kambatan	08102576	Pengusaha	33 	34 
34					
35				35 	36 
36					

TATA TERTIB PERUNDINGAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) TAHUN 2023-2025

Pasal 1 PENGERTIAN

Pengertian Tata Tertib PKB adalah Peraturan yang dijadikan sebagai pedoman untuk mengatur proses perundingan PKB agar berjalan dengan baik, lancar, dan efisien berdasarkan musyawarah untuk mencapai mufakat.

Pasal 2 DASAR

Tata tertib ini dibuat berdasarkan kesepakatan antara Perusahaan-Perusahaan dalam Kawasan IMIP (selanjutnya disebut "Pengusaha") dengan Serikat Pekerja SP-SMIP, SPIM, FPE, SPN, SBSI, FSPNI, dan SPL-FSPMI (selanjutnya disebut "Serikat Pekerja dalam Kawasan IMIP") dalam rangka Perundingan Perjanjian Kerja Bersama (Selanjutnya disebut "PKB").

Pasal 3 TUJUAN

Tata tertib ini dibuat dengan tujuan untuk memperlancar pelaksanaan perundingan pembuatan PKB.

Pasal 4 PERNYATAAN DAN JAMINAN TIM PERUNDING

- (1) Selama masa perundingan, tim perunding dari Serikat Pekerja dalam Kawasan IMIP dan Pengusaha merupakan wakil yang sah serta bertindak untuk dan atas nama masing-masing pihak.
- (2) Delegasi perundingan yang sah dari Serikat Pekerja wajib memiliki surat mandat dari Serikat Pekerja masing-masing. Adapun Serikat Pekerja dalam Kawasan IMIP dan jumlah delegasi yang akan ikut dalam perundingan yaitu 17 (tujuh belas) yang terdiri SP-SMIP (2 delegasi), SPIM (2 delegasi), FPE (3 delegasi), SPN (4 delegasi), SBSI (2 delegasi), FSPNI (2 delegasi), dan SPL-FSPMI (2 delegasi).
- (3) Selama masa perundingan, tidak ada intimidasi dari pihak manapun terhadap seluruh tim perunding.
- (4) Selama masa perundingan, anggota tim perunding tidak boleh ditugaskan ke luar kota dalam jangka waktu lama yang dapat mengganggu jalannya perundingan.
- (5) Apabila dalam masa perundingan, terdapat anggota tim yang akan ditugaskan untuk jangka waktu yang lama, maka perlu mendapat persetujuan dari ketua tim perunding kedua belah pihak.

Pasal 5 SUSUNAN TIM PERUNDING

Susunan anggota masing-masing Tim Perunding adalah sebagai berikut:

- a. Tim Perunding unsur Pengusaha dalam Kawasan IMIP sesuai Surat Tugas/Surat Keputusan Nomor 024/DIR-IMIP/SK/MWL/VIII/2023 tanggal 18 Agustus 2023 terdiri dari:
 1. Ketua : Wahid Rizal
 2. Anggota : Syafaruddin
 3. Anggota : Harto Kambaton
 4. Anggota : Muh Siddik N. Salam
 5. Anggota : Johny Semuel

6.	Anggota	:	Asni Sang
7.	Anggota	:	Ahmad Jaibil
8.	Anggota	:	Achmad Ridwan
9.	Anggota	:	Rusel Eddy Saputra
10.	Anggota	:	Ronald Frederik S
11.	Anggota	:	Freggi Soegri
12.	Anggota	:	Ichsan Manzali
13.	Anggota	:	Bambang Gusrianto
14.	Anggota	:	Boy Soenarso Sihombing
15.	Anggota	:	Fedellysia Agatha
16.	Anggota	:	Syamsul Rijal
17.	Anggota	:	Annur Amin

- b. Tim Perunding unsur Serikat Pekerja dalam Kawasan IMIP sesuai Surat Tugas/Surat Keputusan **SP-SMIP** Nomor 05/SP-SMIP/MWL/IV/2023 tanggal 24 April 2023, **SPIM** Nomor 0005/ST/SPIM_560/VIII/2023 tanggal 1 Agustus 2023, **FPE** Nomor 017/SK/DPC FPE/MWL/I/2023 tanggal 19 Januari 2023, **SPN** Nomor A.010/DPC-SPN/MWL/VII/2023 tanggal 07 Juli 2023, **SBSI** Nomor 057/DPC.FIKEP.(K)SBSI/MWL/VIII/2023 tanggal 14 Agustus 2023, **FPSNI** Nomor: 011/DPC-FSPNI/MWL/VIII/2023 tanggal 18 Agustus 2023, dan **SPL-FSPMI** Nomor: 06.0012/PC SPL-FSPMI/MWL/VIII/2023 tanggal 09 Agustus 2023 yang terdiri dari:

1.	Ketua	:	Iwan
2.	Anggota	:	Muh. Safar Nur MZ
3.	Anggota	:	Suroso
4.	Anggota	:	Rudin M
5.	Anggota	:	Hamdan
6.	Anggota	:	Hasrih Sonna
7.	Anggota	:	Suardi Aidil T.A.
8.	Anggota	:	Mursalim Mustaqim
9.	Anggota	:	Andi Hamka
10.	Anggota	:	Yogi
11.	Anggota	:	Adam Siola
12.	Anggota	:	Muh Yusuf Idris
13.	Anggota	:	Erwin Awiy
14.	Anggota	:	Riswandi Ridwan
15.	Anggota	:	Irwan
16.	Anggota	:	Muhamad Arabi Seniman
17.	Anggota	:	Abdul Rahman

Pasal 6 PERUNDINGAN

- (1) Perundingan pembuatan PKB ini dilandasi semangat jiwa Hubungan Industrial secara Musyawarah mencapai Mufakat.
- (2) Kedua belah pihak bersepakat untuk menyelesaikan perundingan PKB sesuai dengan jadwal yang disepakati kedua belah pihak.

Pasal 7
MATERI PERUNDINGAN

Materi yang akan dirundingkan mengacu pada materi-materi yang telah dituangkan pada rancangan PKB dan Lampirannya yang diajukan.

Pasal 8
JADWAL PERUNDINGAN

- (1) Kegiatan Perundingan dilakukan secara berkelanjutan dimulai dari tanggal 29 Agustus 2023 sampai dengan tanggal 11 September 2023 dengan waktu yang disepakati bersama.
- (2) Apabila terjadi perubahan dan penambahan jadwal perundingan, dapat disampaikan oleh masing-masing pihak secara tertulis selambat-lambatnya 1 (satu) hari sebelum perundingan dijalankan.
- (3) Waktu perundingan dilaksanakan pada hari kerja normal (Senin-Sabtu), apabila dalam waktu perundingan tersebut jatuh pada hari Raya/Libur Nasional, maka perundingan dilanjutkan pada hari berikutnya.
- (4) Lama perundingan setiap harinya berlangsung mulai pukul 10:00 wita sampai pukul 20:00 wita .

Pasal 9
TEMPAT PERUNDINGAN

Perundingan pembuatan PKB dilakukan di Arthama Hotel Makassar, Jl. Haji Bau No. 5, Kota Makassar, Prov. Sulawesi Selatan yang disepakati kedua belah pihak.

Pasal 10
TATA CARA PERUNDINGAN

- (1) Tim perunding dari kedua belah pihak harus hadir 15 (lima belas) menit sebelum acara dimulai.
- (2) Sebelum dimulai, setiap anggota Tim Perunding wajib mengisi daftar hadir yang telah disediakan pada setiap perundingan.
- (3) Setiap Perundingan hanya dilaksanakan jika dihadiri sedikitnya 50% + 1 (lima puluh persen + satu) dari jumlah kedua belah pihak.
- (4) Masing-masing tim menunjuk seorang Ketua/Juru Bicara tim untuk setiap materi yang akan dirundingkan dan anggota tim dapat berbicara setelah mendapat izin dari Ketua/Juru Bicara dari timnya masing-masing. Dalam hal terjadi penggantian Ketua/Juru Bicara dari masing-masing tim dapat disetujui dengan pemberitahuan sebelumnya.
- (5) Ketua/Juru Bicara tim membuka dan menutup perundingan dengan jadwal yang ditentukan secara bergantian.
- (6) Kedua belah pihak sepakat untuk menggunakan cara-cara perundingan yang sesuai dengan Musyawarah mencapai Mufakat, memelihara ketenangan dan ketertiban serta mencegah timbulnya hal-hal yang dapat mengakibatkan gangguan kelancaran perundingan, baik di tempat perundingan maupun di dalam kawasan IMIP. Semua hal yang sedang atau akan dirundingkan, disepakati untuk tidak disebarluaskan sampai PKB ini selesai ditandatangani oleh kedua belah pihak.
- (7) Bila terjadi perbedaan pendapat, tiap tim dapat mengusulkan kepada forum untuk penundaan sementara (*time out*) yang lamanya disepakati bersama.
- (8) Pada setiap akhir tahapan perundingan, kedua belah pihak langsung menandatangani materi perundingan yang telah disepakati bersama.

- (9) Bila terdapat pasal yang belum dapat disetujui bersama dalam suatu perundingan maka pasal tersebut dapat ditunda untuk dibahas pada tahapan perundingan berikutnya secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
- (10) Atas kesepakatan Para Pihak, masing-masing Tim Perunding dapat mengundang pihak ketiga sebagai pengamat atau peninjau jalannya perundingan.
- (11) Atas kesepakatan Para Pihak, pihak ketiga sebagai pengamat atau peninjau sebagaimana dimaksud dalam ayat (10) dapat memberikan pendapatnya atau pandangannya terhadap pembahasan materi yang sedang dirundingkan.
- (12) Apabila terjadi kebuntuan dalam perundingan (*deadlock*), dengan persetujuan semua pihak, dapat meminta jasa pihak ketiga sebagai Pejabat Pemerintah yang membidangi Ketenagakerjaan.
- (13) Masing-masing tim perunding menunjuk seorang anggotanya sebagai tim pencatat (Notulis) untuk membuat berita acara perundingan, dan menghasilkan 1 (satu) berkas berita acara perundingan (Notulen) yang pada setiap akhir tahapan perundingan ditandatangani oleh masing-masing Ketua Tim Perunding.
- (14) Berita Acara Perundingan beserta dokumen pendukung maupun lampiran-lampirannya menjadi bukti yang sah terhadap keseluruhan keputusan dan segala sesuatu yang dibicarakan dalam setiap Perundingan.
- (15) Masing-masing anggota Tim Perunding wajib menghargai setiap pendapat atau opini serta menghindari dari sikap atau tindakan yang tidak patut dikemukakan sesuai etika.
- (16) Masing-masing anggota Tim Perunding wajib mentaati Tata Tertib Perundingan ini.

Pasal 11

TATA CARA PENYELESAIAN APABILA TERJADI KEBUNTUAN PERUNDINGAN

Apabila hingga perundingan berakhir masih ada pasal yang deadlock, maka tata cara penyelesaiannya dengan jalur non-litigasi dan/atau litigasi.

Pasal 12

SAHNYA HASIL PERUNDINGAN

- (1) Naskah hasil perundingan yang telah disepakati wajib ditandatangani oleh kedua belah pihak.
- (2) Naskah hasil perundingan yang telah disepakati untuk 7 (tujuh) perusahaan dalam Kawasan IMIP yaitu PT. Indonesia Morowali Industrial Park (PT. IMIP), PT. Sulawesi Mining Investment (PT. SMI), PT. Indonesia Guang Ching Nickel and Stainless Steel Industry (PT. GCNS), PT. Indonesia Tsingshan Stainless Steel (PT. ITSS), PT. Indonesia Rupu Nickel and Chrome Alloy (PT. IRNC), PT. Tsingshan Steel Indonesia (PT. TSI), dan PT. Dexin Steel Indonesia (PT. DSI) dilakukan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ke Instansi yang membidangi Ketenagakerjaan untuk mendapatkan Surat Keputusan Pendaftaran PKB serta untuk diberlakukan.
- (3) Selain dari 7 (tujuh) Perusahaan dalam Kawasan IMIP yang disebutkan di ayat 2 pada pasal ini, jika terdapat Perusahaan yang memenuhi syarat sahnya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) maka dilakukan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ke Instansi yang membidangi Ketenagakerjaan untuk mendapatkan Surat Keputusan Pendaftaran PKB dengan Naskah yang sama.
- (4) Selain dari 7 (tujuh) Perusahaan dalam Kawasan IMIP yang disebutkan di ayat 2 pada pasal ini, Bagi perusahaan yang tidak memenuhi syarat Sahnya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) maka diajukan Pengesahan Peraturan Perusahaan (PP) ke Instansi

yang membidangi Ketenagakerjaan untuk mendapatkan Surat Keputusan Pengesahan Peraturan Perusahaan (PP) serta untuk diberlakukan dengan Naskah yang sama.

Pasal 13
BIAYA PERUNDINGAN

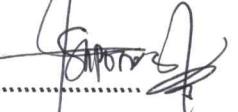
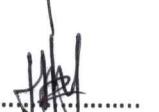
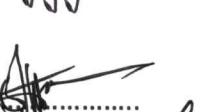
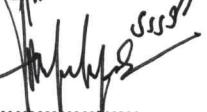
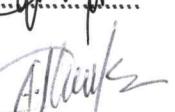
Segala biaya perundingan yang dikeluarkan untuk perundingan dibebankan kepada Pengusaha.

Pasal 14
LAIN-LAIN

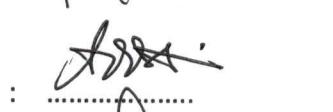
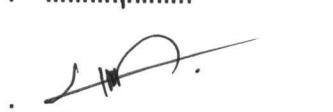
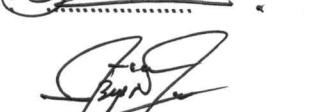
Hal-hal yang belum diatur dalam Tata Tertib Perundingan ini, akan ditentukan kemudian oleh kedua belah pihak.

Demikian Tata Tertib Perundingan ini dibuat di Arthama Hotel Makassar, Jl. Haji Bau No. 5, Kota Makassar, Prov. Sulawesi Selatan pada tanggal 01 September 2023, dalam rangkap 2 (dua), bersifat mengikat kedua belah pihak.

TIM PERUNDING SERIKAT PEKERJA

1. Iwan : 
2. Muh. Safar N MZ : 
3. Suroso : 
4. Rudin M : 
5. Hamdan : 
6. Hasrih Sonna : 
7. Suardi Aidil T.A. : 
8. Mursalim M. : 
9. Andi Hamka : 

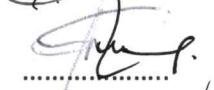
TIM PERUNDING PENGUSAHA

1. Wahid Rizal : 
2. Syafaruddin : 
3. Harto Kambaton : 
4. Muh Siddik N. S. : 
5. Johny Semuel : 
6. Asni Sang : 
7. Ahmad Jaibil : 
8. Achmad Ridwan : 
9. Rusel Eddy S. : 

10. Yogi

: 

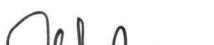
11. Adam Siola

: 

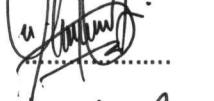
12. Muh Yusuf Idris

: 

13. Erwin Awiy

: 

14. Riswandi R.

: 

15. Irwan

: 

16. Muh. Arabi S.

: 

17. Abdul Rahman

: 

10. Ronald F. S.

: 

11. Freggi Soegri

: 

12. Ichsan Manzali

: 

13. Bambang G.

: 

14. Boy Soenarso S.

: 

15. Fedellysia A.

: 

16. Syamsul Rijal

: 

17. Annur Amin

: 