

PERJANJIAN KERJA

(EMPLOYMENT AGREEMENT)

Perjanjian Kerja ini, yang selanjutnya disebut "**Perjanjian Kerja**", dibuat dan berlaku pada tanggal **08 July 2021** oleh dan antara:

1. **PT. KARISMA BAHANA GEMILANG**, sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan, yang didirikan berdasarkan hukum negara Republik Indonesia, berkedudukan di; Wisma 77 Tower I, Jl. Let Jend S.Parman Kav 77, Slipi, Palmerah, Jakarta Barat 11410, Indonesia, dalam hal ini diwakili oleh **Gloria Sulistianing Dias Utami**, untuk selanjutnya disebut sebagai "**Perusahaan**";
2. **BUDI RASULI SETIAWAN**, laki laki, lahir di **KEDIRI, 12 DECEMBER 1978**, berdomisili di Dsn Talok, RT 20/5 Desa Kenteng, Kecamatan Susukan, Kab. Semarang, Jawa Tengah dengan No. KTP 3374141212780006, untuk selanjutnya disebut sebagai "**Karyawan**".

Maka, berdasarkan hal-hal tersebut di atas, Perusahaan dan Karyawan menyetujui untuk melaksanakan Perjanjian Kerja ini dengan syarat dan ketentuan sebagai berikut;

Pasal 1

Pengangkatan dan Deskripsi Pekerjaan

Karyawan akan dipekerjakan oleh Perusahaan dengan ketentuan sebagai berikut;

1. Posisi : WEB DEVELOPER
Status : Contract
Tanggal Efektif : 8 Juli 2021 - 7 Juli 2022
2. Karyawan memahami dan setuju bahwa Perusahaan berhak untuk mengubah dan/atau memindahkan Karyawan ke jabatan atau departemen manapun di dalam Perusahaan, dan Karyawan setuju untuk bekerja untuk afiliasi atau anak perusahaan atau unit bisnis Perusahaan apapun di bawah perusahaan-perusahaan yang berbeda, tanpa tambahan kompensasi atau hubungan kerja baru selain dari Perjanjian Kerja ini.
3. Perjanjian ini akan diperpanjang jika Karyawan memiliki hasil penilaian kinerja pada akhir periode kontrak dengan baik tersebut di atas.
4. Sebagai tambahan Perjanjian ini, Peraturan Perusahaan (PP), Buku Peraturan Karyawan, Memo Manajemen, surat Penawaran Pekerjaan Resmi, termasuk perubahan terbarunya juga berlaku dalam hubungan kerja antara Karyawan dan Perusahaan.
5. Dalam melaksanakan tugasnya, Karyawan wajib mematuhi semua kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh Perusahaan.

Pasal 2

Remunerasi

1. Gaji Karyawan adalah **Rp 10,500,000. / net.**
2. Gaji tersebut adalah net dan termasuk seluruhnya.

This Employment Agreement, hereinafter referred to as "**Employment Agreement**", is created and applied on **08 July 2021** between and by:

1. **PT. KARISMA BAHANA GEMILANG**, a company engaged in trading business, duly established and organized under and by virtue of the laws of the Republic of Indonesia, having its domicile at; Wisma 77 Tower I, Jl. Let Jend S.Parman Kav 77, Slipi, Palmerah, Jakarta Barat 11410, Indonesia, in this matter represented by **Gloria Sulistianing Dias Utami**, hereinafter referred to as "**the Company**";
2. **BUDI RASULI SETIAWAN**, male, born **DEPOK, 12th DECEMBER 1978**, residing in Dsn Talok, RT 20/5 Desa Kenteng, Kecamatan Susukan, Kab. Semarang, Jawa Tengah with ID 3374141212780006, hereinafter referred to as "**Employee**".

Therefore, based on the above premises, the Company and the Employee agree to execute this Employment Agreement with the following terms and conditions;

Article 1

Appointment and Description of Employment

Employee shall be employed by the Company with condition below;

1. Position : WEB DEVELOPER
Status : Contract
Effective Date : 8th July 2021 - 7th July 2022
2. Employee understands and agrees that the Company reserves the right to change and/or transfer the Employee to any appropriate position or department within the Company, and Employee agrees to work for affiliates or sister company or any other Employer's business unit under different companies, without additional compensation or new employment relationship apart from this Employment Agreement.
3. This Agreement is extended when Employee receives show best performance review result at the end of probation period stated above.
4. In addition to this Agreement, the Company Regulation (PP), Employee Handbook, Management Memo, Formal Employment Offer, including the update, also apply to the employment relationship between the Employee and the Company.
5. In carrying out his duty and responsibility, the Employee agrees to comply with all Company's policies and procedures.

Article 2

Remuneration

1. The Employee's salary is **Rp 10,500,000. / net.**
2. The salary is net and all inclusive.

3. Perusahaan menanggung dan membayar seluruh potongan Pajak Penghasilan Karyawan (PPH21).
4. Kontribusi Karyawan dalam program BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan akan menjadi tanggungan Karyawan dan dipotong dari gaji sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku.
5. Gaji umumnya akan dibayarkan setiap bulan pada tanggal 28 atau pada hari terakhir di bulan tersebut.

3. The Company borne and pay all deductions for Employee's income tax (PPH21).
4. Employee's contribution of BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan program shall be borne by the Employee and deducted from salary in accordance with prevailing government regulations.
5. Salary is normally be paid monthly on the 28th or on the last day of the month.

Pasal 3 Manfaat

1. Karyawan dengan masa kerja minimal satu (1) tahun dapat memenuhi syarat untuk menerima bonus kinerja tahunan yang disesuaikan dari kinerja Karyawan dan performa bisnis Perusahaan. Tidak ada jaminan jumlah minimal bonus dan waktu pembayaran karena hal ini ditentukan secara rahasia oleh Perusahaan dan Perusahaan berhak mengubah skema/waktu manfaat ini kapan saja diperlukan.
2. Biaya fasilitas parkir untuk satu kendaraan Karyawan yang terdaftar di gedung kantor Perusahaan akan ditanggung oleh Perusahaan.
3. Pengeluaran biaya yang berkaitan dengan aktivitas bisnis perusahaan atas penunjukan dan/atau instruksi Perusahaan akan ditanggung oleh Perusahaan sesuai skema dan kebijakan Perusahaan yang berlaku.
4. Karyawan setuju untuk bekerja pada waktu-waktu lain jika diperlukan untuk menyelesaikan tugasnya secara memuaskan.
5. Karyawan berhak untuk mendapatkan Asuransi Kesehatan swasta jika dinyatakan telah layak

Article 3 Benefits

1. Employee with minimum of one (1) year service period may be eligible to receive annual performance bonus subjects to the Employee's performance and Company's business performance. There is no guarantee of minimum bonus amount and due payment as it is determined at the sole discretion of the Company and the Company has the right to change such scheme/time whenever required.
2. The parking fee facility for one registered Employee's vehicle in the Company's office building is borne by the Company.
3. Business expenses related to the Company business activities as assigned and/or instructed by the Company will be borne by the company according to the applicable Company's scheme and policy.
4. Employee agrees to work in such hours when it is required to satisfactorily complete the duties.
5. Employee eligible for private health insurance based on performance.

Pasal 4 Jam Kerja

Jam kerja resmi termasuk satu (1) jam istirahat makan siang adalah 09.00 – 18.00 WIB, Senin – Jumat. Waktu kerja ini dapat diatur secara berbeda berdasarkan lokasi kerja atau untuk Karyawan yang melakukan suatu pekerjaan khusus. Selaku karyawan profesional, Karyawan setuju untuk bekerja pada waktu-waktu lain jika diperlukan untuk menyelesaikan tugasnya secara memuaskan dan bahwa ia tidak berhak atas uang lembur.

Article 4 Working Hours

The official working hour including one (1) hour lunch break is 09.00 am – 06.00 pm, Monday – Friday. This hour may be arranged differently according to working location or for the Employee under a special job assignment. As professional employee, Employee agrees to work in such hours when it is required to satisfactorily complete the duties and that Employee is not entitled to overtime allowance.

Pasal 5 Cuti Tahunan

1. Karyawan berhak atas cuti tahunan. Cuti tahunan dihitung secara proporsional yaitu 1 hari setiap 1 bulan selama kontrak kerja.
2. Hari Libur Nasional di Indonesia tidak diperhitungkan sebagai cuti tahunan.
3. Periode, tipe, dan pengajuan cuti tahunan harus disetujui oleh Perusahaan sebelumnya. Cuti tahunan harus diajukan sebelumnya sesuai dengan kebijakan dan peraturan Perusahaan yang berlaku.
4. Cuti sebaiknya diambil secara bijaksana ketika

Article 5 Annual Leave

1. Employee is entitled to annual leave. The annual leave is calculated proportionally 1 day every month during period of service.
2. Public holidays in Indonesia are not calculated as annual leave.
3. The annual leave's period, type, and request are prior to the Company's approval. Annual leave shall be requested in advance according to the prevailing Company's policy and regulation.
4. Leave should be wisely taken when Company is not in

Perusahaan tidak berada dalam beban pekerjaan yang banyak dan pada saat kantor selalu cukup staff.

5. Karyawan hanya berhak untuk membawa maksimal sepuluh (5) hari sisa cuti tahunan yang belum digunakan pada tahun berjalan ke tahun berikutnya. Sisa cuti tahunan yang tidak dapat dibawa ke tahun berikutnya akan gugur dengan sendirinya pada akhir bulan Desember di tahun berjalan, kecuali atas persetujuan Perusahaan sebelumnya.

Pasal 6 **Itikad Baik dan Kerahasiaan**

1. Karyawan mempunyai komitmen untuk melakukan seluruh tugas dengan hati-hati, baik, dan dengan seluruh keahlian/pengetahuannya. Semua kepentingan Perusahaan harus dilindungi.
2. Semua informasi non-publik dalam bentuk apapun terkait dengan Perusahaan, Bisnis, pemegang saham perusahaan, afiliasi, dan klien semuanya adalah rahasia. Selama jangka waktu pekerjaan, Karyawan tidak boleh menyebarkan informasi dan atau rahasia Perusahaan yang diketahui Karyawan. Karyawan tidak diperkenankan untuk membuat salinan dokumen, surat, kontrak atau bukti transaksi yang berhubungan dengan Perusahaan atau mengambil dokumen-dokumen tanpa seizin Perusahaan atau memberitahukannya kepada pihak ketiga.
3. Dokumen dan/atau peralatan kerja adalah milik Perusahaan sepenuhnya dan oleh karena itu dokumen dan/atau peralatan kerja yang disimpan Karyawan atas instruksi Perusahaan harus, tanpa syarat, dikembalikan kepada Perusahaan atau kepada pihak lainnya yang ditunjuk oleh Perusahaan setelah pemutusan Perjanjian Kerja ini.

Pasal 7 **Kehilangan dan Kerusakan**

Karyawan bertanggung jawab terhadap setiap kehilangan dan kerusakan barang milik Perusahaan yang disebabkan oleh kesalahan atau kelalaian Karyawan.

Pasal 8 **Pemutusan Hubungan Kerja**

1. Hubungan Kerja ini dapat berakhir apabila, tapi tidak terbatas pada sebab-sebab sebagai berikut:
 - a. Adanya kesepakatan antara kedua Pihak;
 - b. permintaan salah satu pihak;
 - c. berakhirnya masa kontrak;
 - d. Sakit berkepanjangan;
 - e. Pensiun;
 - f. Kematian.
2. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Perusahaan:
 - a. Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja jika Karyawan melanggar

the periods of heavy workloads and that the office is always sufficiently staffed.

5. The Employee is only entitled to carry forward maximum of ten (4) days of unused annual leave of current year to the subsequent year. The outstanding unused annual leave that cannot be carried forward to the subsequent year will be automatically forfeited at the end of December in current year, unless prior approval by the Company.

Article 6 **Good Faith and Confidentiality**

1. The Employee is committed to carry out all tasks carefully, in good faith, and to his/her best knowledge. All interests of the Company have to be protected.
2. All non-public information of any kind related to the Company, its Business, its shareholders, affiliated entities, and clients are strictly confidential. For the duration of employment, the Employee shall not disclose any information and/or secret of the Company, which has come to his knowledge during the course of his duties. The Employee is prohibited to make copies in any form whatsoever of all documents, letters, contracts or transactions related to the Company or to obtain the documents out of Company's permit or disclose them to third party.
3. Documents and/or other working instruments are the sole property of the Company and therefore the documents and/or other working instruments which are kept by the Employee under the instruction of the Company shall, unconditionally, be returned to the Company or to any other party as designated by the Company after termination of this Employment Agreement.

Article 7 **Losses and Damages**

The Employee is responsible for any losses and damages to the Company caused by his negligence or fault.

Article 8 **Termination of Employment**

1. This Employment can be terminated due to the following reasons, but not limited to:
 - a. Upon mutual agreement of both Parties;
 - b. Upon either Parties' request;
 - c. End of contract period;
 - d. Prolonged sickness;
 - e. Pension;
 - f. Death.
2. Termination by the Company:
 - a. The Company may terminate the Employment if the

persyaratan dalam Perjanjian Kerja ini atau melanggar hukum dan atau peraturan yang berlaku dan kesalahan seperti, tapi tidak terbatas pada:

- 1) Memberikan keterangan salah atau yang dipalsukan yang merugikan Perusahaan;
 - 2) Mabuk, menggunakan obat terlarang atau narkoba di tempat atau lingkungan kerja;
 - 3) Mencuri, mengelapkan uang, menipu, atau melakukan tindak kejahatan lain;
 - 4) Melecehkan, menyinggung kasar atau mengancam rekan kerja dan/atau keluarganya;
 - 5) Melakukan pelanggaran hukum dan atau tindakan tidak bermoral di tempat kerja;
 - 6) Dengan sengaja atau atas kelalaiannya, merusak atau meninggalkan properti Perusahaan dalam keadaan bahaya;
 - 7) Tanpa menghiraukan peringatan, sengaja membahayakan diri atau rekan kerjanya;
 - 8) Membuka rahasia perusahaan;
 - 9) Melakukan kegiatan bisnis lain atau memiliki kepentingan atas melakukan bisnis lain dengan bidang pekerjaan yang hampir sama atau yang bersaing dengan bidang yang dilakukan Perusahaan.
 - 10) Tidak melakukan pekerjaan, kelalaian atau pelanggaran/perbuatan buruk.
- b. Jika Karyawan melakukan pelanggaran terhadap kebijakan atau Perusahaan, surat peringatan akan dikeluarkan kepada Karyawan. Jika Karyawan tidak memperlihatkan perbaikan setelah tiga kali peringatan, Perusahaan berhak memutuskan hubungan kerja. Setiap surat peringatan berlaku selama 6 (enam) bulan.
- c. Jika Karyawan melakukan pelanggaran seperti yang tertera pada point 1 sampai 10 pada huruf (a) diatas, Hubungan Kerja akan diakhiri oleh Perusahaan tanpa adanya surat peringatan terlebih dahulu.
3. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Karyawan:
- a. Notifikasi pengunduran diri Karyawan harus diajukan kepada Perusahaan secara tertulis selambatnya satu (1) bulan sebelum hari kerja terakhirnya, tanpa menggunakan sisa hak cutinya.
 - b. Karyawan yang mengundurkan diri harus memberikan pertanggung-jawaban atas pekerjaannya dan diwajibkan menyerahkan pekerjaannya kepada penggantinya yang ditunjuk dan/atau kepada atasannya.
4. Pembayaran gaji terakhir Karyawan dihitung secara prorata sampai dengan hari kerja terakhir, sisa hak cuti yang belum diambil dan tidak digugurkan, potongan hutang pada Perusahaan (jika ada), dan dibayarkan sesuai jadwal efektif penggajian bulanan.

Employee breaches the provision(s) of this Employment Agreement or the prevailing laws and/or regulations, or gross error, such as but not limited to:

- 1) Giving false or forged information which damage/harm the Company;
 - 2) Being drunk, abusing drugs or narcotics in the work place or environment;
 - 3) Stealing, embezzling, cheating, or committing other crimes;
 - 4) Assaulting, rudely insulting or threatening colleagues and/or their families;
 - 5) Committing unlawful and/or immoral acts in the work place;
 - 6) Deliberately or due to his negligence damaging or leaving The Company's property in danger;
 - 7) Despite warnings, deliberately leaving himself or his colleagues in danger;
 - 8) Revealing company's secrets;
 - 9) Engaging in any other business or be concerned or interested in any other business of a similar nature to or competitive with that carried on by the Company;
 - 10) Non-performance of duties, gross negligence, or misconducts.
- b. If the Employee acts in violation of the Company's policy or interests, warning letters will be issued to the employee. If the Employee does not show any improvement after three warnings, The Company has the right to dismiss the employment. Each warning letter is valid for 6 (six) months period.
- c. If the Employee conducts gross errors or negligence as stated in point 1 to 10 in point (a) above, the Employment Agreement will be terminated by the Company without need of prior warning letter.
3. Employment Termination by the Employee:
- a. Employee resignation notification shall be submitted to the Company in writing at the latest of one (1) month in advance of the last working day, without consuming the unused leave entitlement.
 - b. The resigning Employee shall give the accountability of his/her responsibilities and is obliged to officially hand over the duties to the assigned replacement and/or supervisor.
4. The employee's final payment is calculated up to the last working day, active leave days which are not taken and are not forfeited, deduction of outstanding balance to the Company (if any), and will be paid according to the effective payroll date

Pasal 9
Pembayaran Uang Penghargaan, Uang Jasa, dan
Uang Kompensasi Lainnya Dalam Hal
Pemutusan Hubungan Kerja

Jumlah uang jasa, penghargaan dan kompensasi lainnya dalam hal terjadi pemutusan hubungan Perjanjian Kerja dibayarkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.

Pasal 10
Hukum, Bentuk dan Tempat Yurisdiksi
Perjanjian Kerja

1. Perjanjian Kerja ini dan seluruh konsekuensinya akan ditafsirkan dan diinterpretasikan sesuai dengan hukum Negara Republik Indonesia.
2. Setiap permasalahan yang belum dijelaskan pada Perjanjian Kerja ini akan diatur dalam dokumen terpisah atau kebijakan yang sewaktu-waktu diberlakukan oleh Perusahaan sesuai dengan peraturan dan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.
3. Setiap perubahan berikutnya dan/atau amandemen dari Perjanjian Kerja hanya akan mengikat pihak Perusahaan dan Karyawan secara hukum apabila dibuat secara tertulis.
4. Perusahaan dan Karyawan menyetujui bahwa setiap perselisihan yang timbul berkaitan dengan Perjanjian Kerja ini akan diselesaikan secara musyawarah antara Perusahaan dan Karyawan. Apabila tidak tercapai kesepakatan, maka penyelesaian dilakukan sesuai dengan peraturan dan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.

Pasal 12
Lain-Lain

Perjanjian Kerja ini dibuat dalam Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris, di antara teks atau versi Bahasa Indonesia dan teks atau versi Bahasa Inggris, apabila terdapat perbedaan pengertian atau penafsiran/interpretasi antara kedua teks atau versi tersebut, maka yang berlaku dan mengikat adalah teks atau versi Bahasa Indonesia.

DEMIKIAN, Perjanjian Kerja ini dibuat dan berlaku pada hari dan tanggal sebagaimana dinyatakan pada awal Perjanjian Kerja ini dan dibuat dalam rangkap 2 (dua), ditandatangani para pihak diatas materai secukupnya.

Article 9
Payment of Severance, Gratuity and Other
Compensations In Case of Termination of
Employment Agreement

The amount of severance, gratuity and other compensations in case of Termination of Employment Agreement is defined based on the prevailing manpower laws and regulation.

Article 10
Law, Form and Place of Jurisdiction of the Employment
Agreement

1. This Employment Agreement and its consequences shall be construed and interpreted according to the laws of the Republic of Indonesia.
2. Any matter which has not been covered in this Employment Agreement shall be regulated in separate document(s) or policy as from time to time applied by the Company in accordance with the prevailing Indonesian manpower laws and regulations.
3. Any subsequent alterations and/or amendments of this Employment Agreement shall only legally bind both Company and Employee when executed in writing.
4. The Company and the Employee agree that any dispute arising out of, or in connection with this Employment Agreement shall be settled amicably between the Company and the Employee. Failing such amicable settlement, the settlement should be in accordance with the prevailing Indonesian manpower laws and regulations.

Article 12
Others

This Employment Agreement is made in the Indonesian language and the English language, in between the Indonesian language text or version and the English language text or version, if there is any difference in misunderstanding or misconception/misinterpretation, the Indonesian language text or version shall prevail.

IN WITNESS WHEREOF, this Employment Agreement is created and applied on the date stated at the beginning of this Employment Agreement and made in 2 (two) copies to be signed by the Parties with applicable duty stamps.

Perusahaan / Company



Gloria Sulistianing Dias Utami
HOD HR for Indonesia

Karyawan / Employee

Budi Rasuli Setiawan