

# **PERJANJIAN KERJA BERSAMA ANTARA PT. TOBA PULP LESTARI Tbk. DENGAN TIM PERUNDING SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH**

1. DEWAN PENGURUS KOMISARIAT SERIKAT BURUH INDEPENDEN (DPK - SBI)  
PT. TOBA PULP LESTARI Tbk.
2. PENGURUS KOMISARIAT FEDERASI SERIKAT BURUH HUTAN PERKAYUAN  
PERTANIAN SERIKAT BURUH SEJAHTERA INDONESIA (PK - FSB HUKATAN  
SBSI) PT. TOBA PULP LESTARI Tbk.
3. PENGURUS KOMISARIAT SERIKAT BURUH SEJAHTERA INDEPENDEN  
(PK-SEJATI) PT. TOBA PULP LESTARI Tbk.



**PERIODE TAHUN 2017 - 2019**





# **PERJANJIAN KERJA BERSAMA**

**ANTARA**

**PT. TOBA PULP LESTARI Tbk.**

**DENGAN**

**TIM PERUNDING**

**SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH**

1. DEWAN PENGURUS KOMISARIAT SERIKAT BURUH INDEPENDEN (DPK - SBI) PT. TOBA PULP LESTARI Tbk.
2. PENGURUS KOMISARIAT FEDERASI SERIKAT BURUH HUTAN PERKAYUAN PERTANIAN SERIKAT BURUH SEJAHTERA INDONESIA (PK - FSB HUKATAN SBSI) PT. TOBA PULP LESTARI Tbk.
3. PENGURUS KOMISARIAT SERIKAT BURUH SEJAHTERA INDEPENDEN (PK-SEJATI) PT. TOBA PULP LESTARI Tbk.

**PERIODE TAHUN 2017 - 2019**



## DAFTAR ISI

	Halaman
MUKADIMAH	1
<b>BAB I</b> : PIHAK - PIHAK YANG MEMBUAT PERJANJIAN KERJA BERSAMA	2
Pasal 1	2
Pasal 2	2
<b>BAB II</b> : U M U M	2
Pasal 3 : Istilah-istilah	2
<b>BAB III</b> : MAKSUD DAN TUJUAN	5
Pasal 4	5
Pasal 5 : Lembaga Kerja Sama Bipartit	5
Pasal 6 : Luasnya Perjanjian Kerja Bersama	5
Pasal 7 : Kewajiban Pihak-pihak	5
Pasal 8 : Pengakuan Hak-hak Pengusaha Oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh	6
Pasal 9 : Pengakuan Hak-hak Serikat Pekerja/Serikat Buruh Oleh Pengusaha	6
Pasal 10 : Keanggotaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh	6
Pasal 11 : Pemungutan Uang Iuran Untuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh Melalui Pengusaha	6
Pasal 12 : Kesediaan Pengusaha Untuk Memberikan Fasilitas Dan Ijin Kepada Serikat Pekerja/Serikat Buruh	7
Pasal 13 : Pertemuan Pengusaha Dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh	8
<b>BAB IV</b> : HUBUNGAN KERJA	8
Pasal 14 : Penerimaan Pekerja	8
Pasal 15 : Status Hubungan Kerja	8
Pasal 16 : Masa Percobaan	8
Pasal 17 : Promosi Jabatan	9
Pasal 18 : Demosi	9
Pasal 19 : Penugasan Sementara (In Charge)	10
Pasal 20 : Penempatan Sementara	10
Pasal 21 : Perpindahan Tugas (Mutasi)	10
Pasal 22 : Data Pribadi Pekerja	11
Pasal 23 : Pangkat Dan Golongan Pekerja	11
<b>BAB V</b> : HARI KERJA, JAM KERJA DAN KERJA LEMBUR	11
Pasal 24 : Hari Kerja Dan Jam Kerja	11
Pasal 25 : Kerja Lembur	11
Pasal 26 : Perhitungan Upah Kerja Lembur	12
<b>BAB VI</b> : PEMBEbasAN DARI KEWAJIBAN UNTUK BEKERJA	13
Pasal 27 : Istirahat Mingguan Dan Hari Libur	13
Pasal 28 : Istirahat Tahunan (Cuti Tahunan)	13
Pasal 29 : Cuti Hamil Dan Cuti Haid	13
Pasal 30 : Ijin Meninggalkan Pekerjaan Dengan Pembayaran Upah Atau Tanpa Upah	14
Pasal 31 : Ijin Datang Terlambat/Pulang Lebih Awal	14
Pasal 32 : Tidak Hadir Karena Sakit	15
<b>BAB VII</b> : PENGUPAhan	15
Pasal 33 : Sistem Pengupahan	15
Pasal 34 : Komponen Upah	15



Pasal 35	: Pembayaran Upah	15
Pasal 36	: Kenaikan Upah	16
Pasal 37	: Tunjangan-tunjangan	16
Pasal 38	: Pemberian Penghargaan	17
<b>BAB VIII</b>	<b>:</b> <b>PERAWATAN DAN PENGOBATAN</b>	<b>17</b>
Pasal 39	: Perawatan	17
Pasal 40	: Fasilitas Pengobatan	17
Pasal 41	: Penyakit/Sakit Yang Tidak Ditanggung Pengusaha	18
<b>BAB IX</b>	<b>:</b> <b>KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA</b>	<b>18</b>
Pasal 42	: Peraturan Tentang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja	18
Pasal 43	: Perlengkapan, Pakaian dan Pemakaian Alat-alat Keselamatan Kerja	18
Pasal 44	: Pengawasan Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja	19
Pasal 45	: Pelaporan Kecelakaan Kerja	19
Pasal 46	: Larangan Kerja Bagi Pekerja Yang Sakit	19
Pasal 47	: Pelaporan Penyakit Menular	19
<b>BAB X</b>	<b>:</b> <b>JAMINAN SOSIAL DAN KESEJAHTERAAN PEKERJA</b>	<b>19</b>
Pasal 48	: Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan	19
Pasal 49	: Kesejahteraan Pekerja Beserta Keluarganya	19
Pasal 50	: Pinjaman	20
Pasal 51	: Bantuan Pengangkutan	20
Pasal 52	: Perumahan	20
Pasal 53	: Perjalanan Dinas	21
<b>BAB XI</b>	<b>:</b> <b>PROGRAM PENINGKATAN KETERAMPILAN</b>	<b>21</b>
Pasal 54	: Tugas Belajar, Pendidikan Dan Latihan Kerja	21
<b>BAB XII</b>	<b>:</b> <b>PEDOMAN TATA TERTIB PERUSAHAAN</b>	<b>21</b>
Pasal 55	: Kewajiban-kewajiban Pekerja/Buruh	21
Pasal 56	: Larangan-larangan	22
Pasal 57	: Sanksi Terhadap Pelanggaran Tata Tertib	23
Pasal 58	: Surat Peringatan	23
Pasal 59	: Pemberian Surat Peringatan Terakhir	24
Pasal 60	: Pemberhentian Sementara Atau Skorsing	24
<b>BAB XIII</b>	<b>:</b> <b>PENYELESAIAN PERBEDAAN PENDAPAT DAN KELUH KESAH</b>	<b>24</b>
Pasal 61	: Perbedaan Pendapat	24
Pasal 62	: Keluh Kesah	25
<b>BAB XIV</b>	<b>:</b> <b>PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA</b>	<b>25</b>
Pasal 63	: Syarat-syarat Pemutusan Hubungan Kerja	25
Pasal 64	: Pengunduran Diri	26
Pasal 65	: Sakit Berkepanjangan	26
Pasal 66	: Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kesalahan Berat	26
Pasal 67	: Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja	27
Pasal 68	: Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian	27
Pasal 69	: Pensiun	28
Pasal 70	: Pengembalian Milik Pengusaha	28
<b>BAB XV</b>	<b>:</b> <b>MASA BERLAKU, PERUBAHAN DAN PERPANJANGAN</b>	<b>28</b>
Pasal 71	: Masa Berlaku	28
Pasal 72	: Ketentuan Tambahan	29
<b>BAB XVI</b>	<b>:</b> <b>PENUTUP</b>	<b>29</b>
		29



## MUKADIMAH

Bahwa Perjanjian Kerja Bersama antara Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah salah satu sarana dari pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila dalam rangka menciptakan hubungan kerja yang serasi, dinamis, aman, tenteram, ketenangan kerja, perbaikan kesejahteraan Pekerja/Buruh, kelangsungan usaha, dan kepastian hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Bahwa Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah merupakan satu kesatuan yang tak terpisahkan, searah, saling membutuhkan, mempunyai kepentingan yang sama dalam mencapai satu sasaran yaitu kemajuan Perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan bersama.

Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh menyadari akan pentingnya perumusan yang jelas atas seluruh persoalan hubungan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh yang sekaligus merupakan pegangan dan pedoman demi terciptanya hubungan kerja yang serasi, selaras dan seimbang baik hak dan kewajiban maupun tanggung jawab masing-masing pihak.

Mengingat manfaat ketenteraman kerja dimaksud, serta penciptaan dan pembinaan hubungan kerja yang serasi, selaras dan seimbang antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh, wajarlah kiranya bahwa selama kurun waktu Perjanjian Kerja Bersama ini, kedua belah pihak tidak akan mengemukakan suatu tuntutan untuk mengubah Perjanjian Kerja Bersama ini atau suatu tuntutan baru yang akan melebihi atau mengurangi nilai-nilai dari ketentuan yang telah disetujui bersama kecuali kedua belah pihak menyetujuinya.

Bahwa Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh sama-sama bertanggungjawab atas kelancaran proses produksi serta kepastian akan penghidupan Pekerja/Buruh dan keluarganya dengan berpedoman kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Karena itu Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh juga bertanggungjawab atas terlaksananya segala kewajiban yang telah disetujui dalam Perjanjian Kerja Bersama ini atau hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaannya.

Maka berlandaskan pokok-pokok pikiran tersebut di atas, disusunlah Perjanjian Kerja Bersama ini sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan perundangan-undangan lainnya yang berlaku.



## BAB I PIHAK-PIHAK YANG MEMBUAT PERJANJIAN KERJA BERSAMA

### Pasal 1

Perjanjian Kerja Bersama ini dibuat dan harus ditaati oleh :

PT. Toba Pulp Lestari Tbk. beserta semua cabang-cabangnya, yang berkedudukan di Jl. M.T. Haryono No. 1 Medan, yang didirikan berdasarkan Akte Pendirian Perusahaan No. 329 tertanggal 26 April 1983 dibuat oleh Notaris Misahardi Wilamarta SH, yang selanjutnya dalam Perjanjian Kerja Bersama ini disebut **Pengusaha**.

Dan

Dewan Pengurus Komisariat Serikat Buruh Independen (DPK-SBI) PT. Toba Pulp Lestari Tbk. yang terdaftar di Disnakertrans Kab. Tobasa dengan No. 18/DTKT/2003 Tanggal 14 Juli 2003, Pengurus Komisariat Federasi Serikat Buruh Hutan Perkayuan Pertanian Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (PK-FSB HUKATAN SBSI) PT. Toba Pulp Lestari Tbk. yang terdaftar di Disnakertrans Kab. Tobasa dengan No. 36/DTKT/2005 Tanggal 09 Desember 2005, dan Pengurus Komisariat Serikat Buruh Sejahtera Independen (PK-SEJATI) PT. Toba Pulp Lestari, Tbk yang terdaftar di Disnakertrans Kab. Tobasa dengan Nomor 560/02/SB/BP-DTKT/II/2016 tanggal 26 Januari 2016, yang ditetapkan sebagai Tim Perunding Serikat Pekerja/Serikat Buruh melalui hasil verifikasi keanggotaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh No. 02/SP-SB/V/2017 tertanggal 12 Mei 2017 yang disaksikan oleh Disnaker setempat dan mewakili Pengusaha, yang mewakili anggota-anggotanya yang selanjutnya dalam Perjanjian Kerja Bersama ini disebut **Pekerja/Buruh**.

### Pasal 2

Bawa Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang ada di PT. Toba Pulp Lestari, Tbk. adalah:

1. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Pertanian dan Perkebunan (SPPP-KSPSI) PT. Toba Pulp Lestari Tbk.
2. Dewan Pengurus Komisariat Serikat Buruh Independen (DPK-SBI) PT. Toba Pulp Lestari Tbk.
3. Pengurus Komisariat Serikat Buruh Sejahtera Indonesia 1992 (PK-SBSI 1992) PT. Toba Pulp Lestari Tbk.
4. Pengurus Komisariat Federasi Serikat Buruh Hutan Perkayuan Pertanian Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (PK-FSB HUKATAN SBSI) PT. Toba Pulp Lestari Tbk.
5. Pengurus Pimpinan Serikat Pekerja Nasional (PSP-SPN) PT. Toba Pulp Lestari Tbk,
6. Pengurus Komisariat Serikat Buruh Sejahtera Independen (PK-SEJATI) PT. Toba Pulp Lestari, Tbk.

## BAB II U M U M

### Pasal 3 Istilah-istilah

- (1) Perusahaan :  
Adalah PT. Toba Pulp Lestari Tbk., beserta cabang-cabangnya yang berkedudukan hukum di Jln. MT. Haryono No. 1 Medan.
- (2) Pengusaha :  
Adalah pengurus perusahaan PT. Toba Pulp Lestari Tbk. yang ditunjuk dan berwenang mewakili Perusahaan.
- (3) Serikat Pekerja/Serikat Buruh :  
Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja /Serikat Buruh yang ada di PT. Toba Pulp Lestari, Tbk.



- (4) Lembaga Kerja Sama Bipartit :  
Forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial.
- (5) Perjanjian Kerja :  
Adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.
- (6) Hubungan Kerja :  
Adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
- (7) Pekerja/Buruh :  
Adalah Karyawan dan Karyawati yang bekerja pada PT. Toba Pulp Lestari Tbk. yang terikat dalam suatu hubungan kerja dengan menerima upah, sesuai dengan definisi yang tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.
- (8) Upah :  
Adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari Pengusaha kepada Pekerja/Buruh untuk suatu Pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh termasuk tunjangan-tunjangan lainnya.
- (9) Hari Kerja :  
Adalah jadwal hari-hari di antara Senin sampai Minggu pada saat mana pekerjaan dilakukan, yang pengaturannya dibuat dengan berpedoman pada peraturan perundangan yang berlaku.
- (10) Jam Kerja :  
Adalah jam-jam yang ditetapkan bagi Pekerja/Buruh untuk berada di tempat kerja dan melakukan pekerjaan pada hari kerja, yang pengaturannya dibuat dengan berpedoman pada peraturan perundangan yang berlaku.
- (11) Kerja Lembur :  
Adalah pekerjaan yang dilakukan oleh Pekerja/Buruh diluar jam kerja yang telah ditentukan atas permintaan dari Pengusaha, yang pelaksanaanya didasarkan pada peraturan perundangan yang berlaku.
- (12) Jam Lembur :  
Adalah waktu selama mana Pekerja/Buruh melakukan kerja lembur, yang perhitungannya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.
- (13) Upah Lembur :  
Adalah upah yang dibayarkan kepada Pekerja/Buruh yang melakukan kerja lembur, yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perundangan yang berlaku.
- (14) Hari Libur Resmi :  
Adalah hari-hari besar yang ditetapkan oleh Pemerintah Republik Indonesia.
- (15) Hari Istirahat Mingguan :  
Adalah hari-hari di luar hari kerja yang ditentukan bagi Pekerja/Buruh, selain hari libur resmi.
- (16) Isteri:  
Adalah isteri pertama yang sah dari Pekerja/Buruh menurut undang-undang dan telah daftarkan pada Perusahaan. Apabila isteri pertama meninggal atau bercerai secara sah menurut undang-undang, maka isteri berikutnya yang sah menurut undang-undang daftarkan pada Perusahaan sebagai isteri yang sah dari Pekerja/Buruh.
- (17) Suami:  
Adalah suami yang sah dari Pekerja/Buruh wanita menurut undang-undang dan telah daftarkan pada Perusahaan sebagai suami yang sah. Apabila suami pertama



meninggal atau bercerai secara sah menurut undang-undang, maka suami yang sah menurut undang-undang didaftarkan pada Perusahaan sebagai suami yang sah dari Pekerja/Buruh Wanita.

- (18) Anak :
- Adalah anak Pekerja/Buruh dari isteri yang sah menurut undang-undang dan terdaftar di Perusahaan, berusia di bawah 18 (delapan belas) tahun, belum kawin, dan tidak berpenghasilan sendiri.
  - Anak Pekerja/Buruh yang menjadi tanggungan Perusahaan adalah sebanyak 3 (tiga) orang dari perkawinan yang sah, yaitu anak pertama, kedua dan ketiga.
  - Apabila isteri sah meninggal dunia, maka anak-anaknya tetap diakui sebagai anak sah, di samping anak-anak yang mungkin ada dari isteri baru yang sah menurut undang-undang.
  - Dalam hal terjadi perceraian, maka anak yang menjadi tanggungan Pekerja/Buruh adalah atas dasar keputusan pengadilan.
  - Dalam hal Pekerja/Buruh kawin secara sah dengan janda yang ditinggal mati dan mempunyai anak, maka anak-anaknya menjadi tanggungan Pekerja/Buruh, dan sebaliknya berlaku bagi Pekerja/Buruh wanita.
  - Dalam hal Pekerja/Buruh kawin dengan janda yang bercerai dan mempunyai anak, maka anak-anaknya bukanlah menjadi tanggungan Pekerja/Buruh kecuali ditentukan lain oleh pengadilan, dan sebaliknya berlaku bagi Pekerja/Buruh wanita.
  - Anak angkat Pekerja/Buruh dianggap sebagai anak sah dari Pekerja/Buruh dan dapat menjadi tanggungan Perusahaan sesuai dengan ketentuan, jika telah ada Penetapan dari pengadilan negeri, dan paling banyak hanya 1 (satu) orang anak angkat.
- (19) Anggota Keluarga Pekerja/Buruh Tanggungan Perusahaan :  
Seorang isteri dan maksimum 3 (tiga) orang anak yang sah menurut undang-undang dan terdaftar pada Perusahaan.
- (20) Anggota Keluarga Pekerja/Buruh Wanita (Karyawati) Tanggungan Perusahaan :
  - Pekerja/Buruh Wanita yang kawin sah dan mempunyai anak, maka anak-anaknya menjadi tanggungan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Perusahaan.
  - Anak sah Pekerja/Buruh Wanita yang cerai menjadi tanggungannya dengan bukti yang sah dari pengadilan negeri atau pengadilan agama.
- (21) Ahli Waris :  
Adalah isteri/suami, anak kandung, dan anak angkat yang sah menurut undang-undang dan terdaftar di Perusahaan, atau orang yang ditunjuk oleh Pekerja/Buruh untuk menerima seluruh hak warisan Pekerja/Buruh tersebut dari Perusahaan. Apabila tidak ada penunjukan ahli waris maka ahli warisnya akan ditetapkan menurut undang-undang dan hukum yang berlaku.
- (22) Anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh :  
Adalah para Pekerja/Buruh yang sudah mendaftar kepada pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh, serta sudah memenuhi syarat-syarat administrasi untuk menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (23) Tunjangan Tetap :  
Adalah pembayaran kepada Pekerja/Buruh yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran Pekerja/Buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu.
- (24) Tunjangan Tidak Tetap :  
Adalah tunjangan yang diterima Pekerja/Buruh yang kriteria dan jumlahnya ditentukan oleh Pengusaha, dan pemberiannya dikaitkan dengan kehadiran Pekerja/Buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu.
- (25) Hubungan Industrial :  
Suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur Pengusaha, Pekerja/Buruh dan Pemerintah yang

didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.



### BAB III MAKSUD DAN TUJUAN

#### Pasal 4

- (1) Perjanjian Kerja Bersama ini bermaksud untuk membina dan memelihara hubungan industrial yang serasi, menetapkan syarat-syarat kerja bagi seluruh anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang bekerja pada Pengusaha dan mengikat kedua belah pihak yang dengan menandatangannya mengakui keabsahan pasal-pasal dalam Perjanjian Kerja Bersama ini, dimana perubahan-perubahan terhadap Perjanjian Kerja Bersama ini hanya dapat dilakukan atas persetujuan kedua belah pihak.
- (2) Perjanjian Kerja Bersama ini pada hakekatnya mengikuti peraturan ketenagakerjaan dan atau Peraturan Pemerintah yang berlaku, sehingga dapat digunakan sebagai pedoman guna mendapatkan kepastian hak dan kewajiban sesuai yang diatur dalam hubungan industrial Indonesia, hubungan kerja, tata tertib kerja, dan mempunyai sanksi bagi kedua belah pihak yang melanggarinya.

#### Pasal 5 Lembaga Kerja Sama Bipartit

Lembaga kerjasama bipartit terdiri dari Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang sudah terdaftar di instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan, yang pelaksanaannya mengacu kepada Undang-undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Per.32/MEN/XII/2008 tentang Tata Cara Pembentukan dan Susunan Keanggotaan Lembaga Kerja Sama Bipartit

#### Pasal 6 Luasnya Perjanjian Kerja Bersama

- (1) Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh menyetujui bahwa yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama ini adalah hal-hal yang bersifat umum seperti yang termaktub dalam Perjanjian Kerja Bersama ini, dimana antara Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh tetap memiliki hak dan kewajiban lainnya, yang diatur oleh Undang-undang atau Peraturan Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
- (2) Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh juga menyetujui bahwa Perjanjian Kerja Bersama ini berlaku bagi semua Pekerja/Buruh yang bekerja pada Pengusaha, kecuali Pekerja/Buruh yang mempunyai keterkaitan dengan perjanjian tersendiri.

#### Pasal 7 Kewajiban Pihak-pihak

- (1) Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh berkewajiban untuk memberitahukan dan menjelaskan tentang isi, makna dan pengertian dari Perjanjian Kerja Bersama ini kepada Pekerja/Buruh, atau pihak-pihak lainnya yang mempunyai kepentingan dengan adanya Perjanjian Kerja Bersama ini, untuk dapat diketahui dan dilaksanakan.
- (2) Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh berkewajiban untuk mematuhi dan mentaati semua ketentuan yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja Bersama ini, dan selalu menjaga kerja sama yang baik dalam pelaksanaanya, sehingga dapat tercapai ketenangan bekerja, ketenangan berusaha, peningkatan produksi dan peningkatan kesejahteraan Pekerja/Buruh.



### Pasal 8

#### Pengakuan Hak-hak Pengusaha Oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Serikat Pekerja/Serikat Buruh mengakui bahwa pengelolaan, pengaturan dan pengawasan Perusahaan termasuk tata cara kerja para Pekerja/Buruh dalam pencapaian tujuan organisasi adalah hak dan tanggung jawab penuh Pengusaha dengan berpedoman pada Perjanjian Kerja Bersama ini dan peraturan perundangan ketenagakerjaan yang berlaku.

### Pasal 9

#### Pengakuan Hak-hak Serikat Pekerja/Serikat Buruh Oleh Pengusaha

- (1) Pengusaha mengakui bahwa Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang sah mewakili serta bertindak untuk dan atas nama anggotanya baik secara perseorangan maupun kolektif yang bekerja di Perusahaan, dalam bidang-bidang ketenagakerjaan, hubungan kerja dan syarat-syarat kerja. Dimana Pekerja/Buruh yang menjadi pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh tetap mempunyai hak dan kewajiban yang sama seperti Pekerja/Buruh lainnya, dan tidak akan mendapat tekanan langsung maupun tidak langsung, atau tindakan diskriminasi maupun tindakan balasan dari Pengusaha oleh karena fungsinya, selama aktivitas Pekerja/Buruh tersebut dilakukan diluar jam kerjanya atau dengan persetujuan Pengusaha apabila dilakukan di dalam jam kerjanya.
- (2) Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh secara bersama-sama dengan anggotanya berkewajiban untuk menganalisa dan mengatasi agar tidak terjadi mogok kerja dan aksi lainnya yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Serikat Pekerja/Serikat Buruh turut memikirkan dan memberi masukan kepada Pengusaha dalam rangka peningkatan kualitas yang berkesinambungan di segala bidang yang diharapkan oleh Pengusaha.

### Pasal 10

#### Keanggotaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh

- (1) Keanggotaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah sukarela dan terbuka bagi setiap Pekerja/Buruh.
- (2) Bagi Pekerja/Buruh yang masih menjalani masa percobaan dapat menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh tanpa mengurangi wewenang Pengusaha dalam melakukan penilaian terhadap status masa percobaan tersebut.
- (3) Khusus bagi Pekerja/Buruh yang karena tugas dan jabatannya mewakili kepentingan Pengusaha dalam berhadapan dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh tidak diperbolehkan menjadi pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

### Pasal 11

#### Pemungutan Uang Iuran Untuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh Melalui Pengusaha

- (1) Pengusaha membantu dalam memotong uang iuran anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk diserahkan kepada Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dengan berpedoman kepada peraturan perundangan yang berlaku.
- (2) Cara pemungutan uang iuran:
  - a. Pekerja/Buruh membuat surat kuasa pemotongan uang iuran, untuk kemudian diserahkan kepada Pengusaha melalui Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
  - b. Pengusaha memotong uang iuran dari upah Pekerja/Buruh setiap bulannya, dimulai dari bulan yang disebutkan pada surat kuasa. Apabila surat kuasa diterima Pengusaha setelah tanggal 15 (lima belas) pada bulan berjalan, pemotongan akan dilakukan pada bulan berikutnya.
  - c. Pengusaha akan menyerahkan uang iuran bulanan yang telah dipotong dari upah Pekerja/Buruh yang bersangkutan kepada Serikat Pekerja/Serikat Buruh melalui



bank yang ditunjuk oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah pemotongan uang iuran tersebut.

- d. Pembatalan surat kuasa pemotongan uang iuran dapat dilakukan dengan membuat surat pembatalan, dan menyerahkannya kepada Pengusaha melalui Serikat Pekerja/Serikat Buruh selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelumnya.

### **Pasal 12** **Kesediaan Pengusaha Untuk Memberikan Fasilitas Dan Ijin** **Kepada Serikat Pekerja/Serikat Buruh**

- (1) Pengusaha mendukung sepenuhnya kegiatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh demi kemajuan organisasinya.
- (2) Pengusaha menyediakan ruangan kantor beserta kelengkapannya yang layak, papan nama, dan bendera untuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh, di dalam lingkungan Perusahaan.
- (3) Pengusaha menyediakan tempat untuk papan-papan pengumuman yang memadai jumlahnya di tempat-tempat yang disepakati oleh Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Pengumuman Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang ditempelkan selain di papan pengumuman yang telah ditentukan harus terlebih dahulu disetujui oleh Pengusaha, dan isi pengumuman tidak boleh bertentangan dengan ketentuan hukum, peraturan perundang-undangan ataupun merugikan Pengusaha maupun memuat hal-hal yang tidak berhubungan dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (4) Pengusaha menyediakan sarana transportasi apabila pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam menjalankan kegiatan organisasi perlu ke luar kota, yang pengadaannya disesuaikan dengan tata cara yang berlaku.
- (5) Pengusaha dapat mengijinkan pemakaian gedung/ruangan atau tempat-tempat lainnya di dalam lingkungan Perusahaan untuk pertemuan/rapat Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan mempertimbangkan kepentingan kedua belah pihak, setelah menerima surat permohonan dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang mencantumkan nama penanggung jawab, perkiraan jumlah yang akan hadir, serta maksud dan tujuan pertemuan tersebut. Permohonan diserahkan ke Pengusaha selambat-lambatnya 1 (satu) minggu sebelumnya, dimana paling lambat 2 (dua) hari setelah menerima permohonan Pengusaha akan memberikan jawaban tertulis.
- (6) Pengusaha dapat memberikan bantuan dana kepada Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk menunjang kegiatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh seperti mengadakan seminar dan sebagainya, sesuai dengan kebijaksanaan Pengusaha.
- (7) Pengusaha dapat memberikan ijin kepada Pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan atau anggota yang ditunjuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh paling banyak 3 (tiga) orang untuk meninggalkan Pekerjaan dalam rangka tugas organisasi, atau memenuhi panggilan pemerintah guna kepentingan organisasi atau kepentingan negara, dengan tetap mendapat upah penuh asalkan tidak mengganggu kegiatan normal perusahaan. Untuk maksud tersebut, Pimpinan Serikat Pekerja/Serikat Buruh harus mengajukan permohonan ijin kepada bagian Hubungan Industrial selambat-lambatnya 1 (satu) hari sebelumnya.
- (8) Dengan persetujuan Pengusaha, setiap pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau petugas yang ditunjuk dapat masuk ke area kerja Pengusaha, guna melaksanakan kewajibannya dalam menangani masalah tenaga kerja, dan Pengusaha akan memberikan bantuan sepenuhnya untuk kelancaran tugas tersebut sejauh menurut pandangan Pengusaha tidak akan mengganggu kegiatan normal perusahaan.



**Pasal 13**  
**Pertemuan Pengusaha Dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh**

- (1) Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh sepakat mengadakan pertemuan secara teratur untuk memusyawarahkan penerapan ketentuan-ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama ini, dan hal-hal lain yang menyangkut hubungan ketenagakerjaan, dimana hasil musyawarah tersebut tidak boleh bertentangan atau menyimpang dari semua ketentuan yang telah disepakati dalam Perjanjian Kerja Bersama ini.
- (2) Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dapat melaksanakan pertemuan bipartit secara periodik dalam batas waktu sedikitnya satu kali dalam 2 (dua) bulan atau dilakukan sewaktu-waktu apabila diperlukan.

**BAB IV**  
**HUBUNGAN KERJA**

**Pasal 14**  
**Penerimaan Pekerja**

- (1) Dengan mengingat kepentingan Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh mengakui bahwa penerimaan Pekerja/Buruh baru adalah hak dan wewenang mutlak Pengusaha sepuhunya, melalui seleksi yang ditentukan oleh Pengusaha.
- (2) Penerimaan Pekerja/Buruh baru selalu didasarkan pada kualifikasi yang diperlukan untuk suatu jabatan dalam organisasi Perusahaan, dan melalui seleksi dengan persyaratan-persyaratan yang telah ditentukan termasuk masa percobaan, tanpa membedakan agama, suku, keturunan, golongan maupun jenis kelamin.
- (3) Setiap Pekerja/Buruh baru yang diterima di Perusahaan wajib dibuat tembusan kepada Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

**Pasal 15**  
**Status Hubungan Kerja**

Status hubungan kerja terdiri dari :

- (1) Pekerja/Buruh dengan hubungan kerja untuk jangka waktu tidak tertentu :  
Pekerja/Buruh yang bekerja pada pengusaha sampai Pekerja/Buruh tersebut mencapai usia pensiun, kecuali hubungan kerja tersebut diputuskan terlebih dahulu oleh karena alasan-alasan tertentu yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama ini dan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.
- (2) Pekerja/Buruh dengan hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu :  
Pengusaha dapat mempekerjakan Pekerja/Buruh untuk waktu tertentu yang syarat-syarat kerjanya diatur secara khusus, disetujui oleh kedua belah pihak dan tidak bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama ini dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

**Pasal 16**  
**Masa Percobaan**

- (1) Pekerja/Buruh baru yang telah lulus seleksi harus menjalani masa percobaan paling lama 3 (tiga) bulan, terhitung dari tanggal masuk kerja sesuai dengan pemberitahuan Pengusaha.
- (2) Dalam masa percobaan, Pengusaha maupun Pekerja/Buruh dimaksud dapat memutuskan hubungan kerja setiap saat tanpa pemberian pesangon, uang penghargaan masa kerja, tunjangan lainnya, namun dapat dipertimbangkan untuk diberikan bantuan ongkos pulang ke tempat Pekerja/Buruh diterima bekerja.
- (3) Jika menurut penilaian Pengusaha, Pekerja/Buruh dalam masa percobaan dianggap telah menunjukkan prestasi kerja yang baik, maka Pekerja/Buruh tersebut dengan



sendirinya diangkat menjadi Pekerja/Buruh tetap pada Perusahaan, yang diwakilkan secara tertulis.

- (4) Pekerja/Buruh yang telah lulus masa percobaan, berhak mendapat pangkat yang sesuai dengan jabatannya, dengan mengacu pada ketentuan Perusahaan.
- (5) Masa percobaan 3 (tiga) bulan tersebut di atas dihitung sebagai masa kerja.
- (6) Masa percobaan tidak berlaku bagi Pekerja/Buruh dengan hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu.

#### **Pasal 17 Promosi Jabatan**

- (1) Kesempatan pengisian lowongan jabatan yang lebih tinggi diprioritaskan kepada Pekerja/Buruh dari dalam Perusahaan, yang mempunyai potensi dan memenuhi persyaratan yang ditentukan untuk jabatan dimaksud, serta sesuai dengan perencanaan karir (career planning) pada Perusahaan.
- (2) Dalam setiap promosi jabatan, Pengusaha akan selalu memperhatikan kecakapan, pendidikan, konduite, dan senioritas. Khusus untuk promosi jabatan untuk posisi sebagai pimpinan/atasan, faktor kemampuan memimpin adalah salah satu syarat yang sangat dipertimbangkan.
- (3) Dalam setiap promosi jabatan, dijelaskan tentang jabatan, uraian tugas, pangkat, serta upah dan fasilitas yang akan diterima oleh Pekerja/Buruh yang bersangkutan.
- (4) Bila seorang Pekerja/Buruh ditetapkan oleh Pengusaha untuk mengisi lowongan suatu jabatan yang lebih tinggi dari jabatan semula, maka yang bersangkutan akan melalui masa penilaian menjabat (acting period) paling lama 3 (tiga) bulan. Khusus untuk jabatan supervisor ke atas, masa penilaian menjabat paling lama 6 (enam) bulan.
- (5) Jika Pekerja/Buruh yang bersangkutan berhasil menjalani masa penilaian menjabat yang telah ditentukan, maka yang bersangkutan segera dikukuhkan secara tertulis dan diberi status, fasilitas dan upah berdasarkan skala pengupahan yang berlaku di Perusahaan.
- (6) Selama masa menjabat, Pekerja/Buruh tersebut mendapat tunjangan menjabat (acting allowance) minimal sebesar 10 % (sepuluh persen) dari nilai median upah yang ditetapkan oleh Pengusaha.
- (7) Jika Pengusaha menilai Pekerja/Buruh tersebut tidak mampu melakukan pekerjaan baru tersebut dalam masa penilaian menjabat, maka ia akan dikembalikan ke jabatan semula atau yang setaraf dengan kemampuannya, dan tunjangan menjabat dihapuskan.

#### **Pasal 18 Demosi**

- 1) Demosi adalah penempatan Pekerja oleh Pengusaha dari jabatan sebelumnya ke jabatan yang lebih rendah berdasarkan Hierarki Jabatan yang ditentukan Pengusaha dan berdasarkan unjuk kerja Pekerja/Buruh.
- 2) Penjelasan atas Demosi yang dilakukan Pengusaha terhadap Pekerja/Buruh dapat melibatkan Serikat Pekerja/Serikat Buruh atas permintaan Pekerja/Buruh, namun keputusan akhir berpedoman ke peraturan perundang-undangan yang berlaku. Maksud dari demosi tersebut adalah termasuk penurunan jabatan, tugas dan tanggungjawab mencakup perubahan grade dan fasilitas yang mengikutinya.
- 3) Sebelum dilakukan Demosi sebagaimana dimaksud ayat 1 (satu) di atas, Pengusaha sudah memberikan kesempatan untuk dapat meningkatkan kinerja sesuai jabatan.
- 4) Ketentuan pelaksanaan pembinaan diatur lebih lanjut oleh Perusahaan.



**Pasal 19**  
**Penugasan Sementara (*In Charge*)**

- 1) Penugasan sementara (*In charge*) adalah penunjukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh untuk menjalankan tugas dan wewenang seorang pejabat tetap (definitif), sedang berhalangan sementara, atau dikarenakan belum adanya pejabat tetap (definitif).
- 2) Jika posisi kosong tersebut belum terisi dalam jangka waktu 3 (tiga) bulan berjalan, maka Pengusaha dapat memperpanjang maksimum selama 3 (tiga) bulan lagi.
- 3) Jika posisi kosong tersebut belum terisi selama 6 (enam) bulan, maka Pengusaha wajib mengangkat pejabat definitif. Pada kondisi tertentu Pengusaha berhak menggunakan pejabat sementara.

**Pasal 20**  
**Penempatan Sementara**

- 1) Penempatan sementara adalah penunjukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh untuk menjalankan tugas dan wewenang di luar area kerja utama dan/atau bisnis unitnya hanya untuk sementara waktu dengan meninggalkan tanggung jawab areal kerja yang lama.
- 2) Penempatan sementara hanya dapat dilakukan paling lama 6 (enam) bulan.
- 3) Pekerja/Buruh yang ditempatkan sementara dapat diperimbangkan mendapat Tunjangan Penempatan Sementara sesuai dengan kebijakan Pengusaha.

**Pasal 21**  
**Perpindahan Tugas (Mutasi)**

- (1) Untuk kepentingan jalannya Perusahaan dengan baik, maka Pengusaha berhak mengatur dan memindahkangkan (memutusakan) Pekerja/Buruh dari satu seksi ke seksi lainnya, atau dari satu bagian ke bagian lainnya, atau dari satu unit usaha ke unit usaha lainnya.
- (2) Dalam hal perpindahan tugas dari satu seksi ke seksi lainnya, atau dari satu bagian ke bagian lainnya di dalam satu unit usaha atau disebut mutasi internal, kepada Pekerja/Buruh yang bersangkutan harus dijelaskan tentang jabatan dan uraian tugas yang baru, upah, fasilitas yang diterima oleh Pekerja/Buruh yang bersangkutan.
- (3) Dalam hal mutasi kerja dari satu unit usaha ke unit usaha lainnya, atau disebut mutasi eksternal, Pekerja/Buruh yang bersangkutan tidak boleh dirugikan.
- (4) Dalam hal pemindahtugasan seorang Pekerja/Buruh dilakukan, hak-hak yang pernah diterimanya tidak dikurangi dan bersifat tidak menghukum.
- (5) Pemindahtugasan dimaksud, dapat dilakukan dengan alasan-alasan sebagai berikut:
  - a. Karena kebutuhan akan Pekerja/Buruh dengan kualifikasi tertentu pada suatu bagian tempat kerja.
  - b. Karena kurangnya Pekerjaan di satu bagian atau bertambahnya Pekerjaan di bagian lain.
  - c. Karena anjuran dokter sehubungan dengan kondisi fisik atau mental Pekerja/Buruh yang tidak memungkinkan lagi untuk tetap pada pekerjaan semula.
- (6) Dalam melakukan mutasi, Pengusaha akan selalu mempertimbangkan keahlian, kemampuan dan jenjang karir Pekerja/Buruh di kemudian hari.
- (7) Pekerja/Buruh yang menerima pemindahtugasan secara tertulis, harus menyerahkan tugas-tugasnya kepada pengantinya atau kepada atasannya langsung sebelum melaksanakan tugas-tugasnya yang baru.
- (8) Pekerja/Buruh yang menolak mutasi dianggap melanggar Peraturan Perusahaan yang dapat dikenakan tindakan disiplin, dengan berpedoman pada peraturan perundungan yang berlaku.



## Pasal 22 Data Pribadi Pekerja

Pekerja/Buruh wajib menyerahkan data-data pribadinya yang diperlukan kepada Pengusaha setiap ada perubahan baik mengenai status dirinya, anak lahir, perubahan alamat, dan hal lain, atau apabila dibutuhkan oleh Pengusaha.

## Pasal 23 Pangkat Dan Golongan Pekerja

- (1) Serikat Pekerja/Serikat Buruh mengakui bahwa Pangkat dan golongan Pekerja/Buruh diatur oleh Pengusaha dalam ketentuan dan Peraturan Perusahaan, sebagai bagian yang tak terpisahkan dari Perjanjian Kerja Bersama ini.
- (2) Pengusaha wajib membuat standar baku mengenai kepangkatan/golongan Pekerja/Buruh dan mengumumkannya secara transparan mengenai hal tersebut kepada Pekerja/Buruh.
- (3) Kenaikan pangkat/golongan Pekerja/Buruh akan dilaksanakan dengan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:
  - a. posisi yang lowong atau jenjang kepangkatan;
  - b. prestasi kerja;
  - c. disiplin;
  - d. masa kerja;
  - e. serta hal lainnya yang bobotnya ditentukan oleh Pengusaha.

## BAB V HARI KERJA, JAM KERJA DAN KERJA LEMBUR

### Pasal 24 Hari Kerja Dan Jam Kerja

- (1) Hari kerja normal adalah dari hari Senin sampai dengan hari Sabtu.
- (2) Jam kerja adalah rata-rata 40 (empat puluh) jam seminggu.
- (3) Mengingat sifat dan jenis pekerjaan, maka pengaturan hari dan jam kerja diatur tersendiri dengan berpedoman kepada peraturan ketenagakerjaan yang berlaku.
- (4) Pelaksanaan hari kerja dan jam kerja diberlakukan dengan cara pembagian kerja shift dan non shift (general). Mengenai tata cara pelaksanaannya akan diatur dalam tata tertib jam kerja perusahaan yang disepakati oleh kedua belah pihak.
- (5) Pengaturan hari dan jam kerja shift dibuat tersendiri sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan.
- (6) Pengusaha dapat menetapkan perubahan jam-jam kerja diatas sesuai dengan undang-undang yang berlaku, dengan terlebih dahulu mengadakan musyawarah untuk mufakat dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (7) Jam istirahat tidak diperhitungkan sebagai jam kerja.

### Pasal 25 Kerja Lembur

- (1) Kerja lembur biasanya diperlukan dalam hal-hal dimana pada suatu waktu tertentu atau biasanya pada tiap-tiap waktu tertentu ada Pekerjaan yang menumpuk yang harus diselesaikan.
- (2) Sesuai dengan peraturan perundangan ketenagakerjaan yang berlaku mengenai kerja lembur, kerja lembur pada dasarnya bersifat sukarela dan insidentil, kecuali :



- a. Dalam hal ada pekerjaan-pekerjaan yang jika tidak segera diselesaikan akan membahayakan kesehatan dan keselamatan orang.
  - b. Dalam hal pekerjaan-pekerjaan yang jika tidak segera diselesaikan akan membahayakan atau menimbulkan kerugian bagi Pengusaha, negara atau masyarakat.
  - c. Dalam keadaan darurat atau mendesak.
  - d. Dalam hal seorang Pekerja/Buruh shift terpaksa harus bekerja karena pengantinya belum atau tidak datang (maksimum 16 jam). Jika lebih dari 16 jam, Pekerja/Buruh berhak menolaknya.
- (3) Apabila Pekerja/Buruh ditugaskan stand-by yang ditentukan departemen/seksi masing-masing, bagi Pekerja/Buruh di bawah Supervisor/Team Leader akan diberikan *Weekend Coverage Allowence* yang besarnya sesuai dengan ketentuan perusahaan.

#### Pasal 26 Perhitungan Upah Kerja Lembur

- (1) Perhitungan upah kerja lembur Pekerja/Buruh adalah sebagai berikut :
  - a. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari biasa (sesuai jadwal) :
    - i. Untuk jam kerja lembur pertama dibayar sebesar  $1 \frac{1}{2}$  (satu setengah) kali upah sejam.
    - ii. Untuk setiap jam berikutnya dibayar sebesar 2 (dua) kali upah sejam.
  - b. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan (day off) dan atau hari libur resmi :
    - i. Untuk setiap jam dalam batas jam kerja normal (sesuai jadwal), dibayar sebesar 2 (dua) kali upah sejam.
    - ii. Untuk jam kerja pertama berikutnya, dibayar sebesar 3 (tiga) kali upah sejam.
    - iii. Untuk jam kerja kedua dan tiap-tiap jam berikutnya, dibayar sebesar 4 (empat) kali upah sejam.
  - c. Cara menghitung upah sejam adalah  $1/173$  kali upah sebulan.
  - d. Jam kerja lembur yang dilaksanakan terpisah-pisah (dalam beberapa bagian) tetapi masih dalam satu tanggal atau berbeda tanggal tetapi secara berkesinambungan dari tanggal sebelumnya, akan diperhitungkan sebagai kerja lembur dalam satu rangkaian.
  - e. Khusus bagi Pekerja/Buruh Shift yang bekerja lembur minimal 8 (delapan) jam pada saat istirahat mingguan (day off) atau pada saat istirahat mingguan (day off) yang jatuh pada hari libur resmi, maka selain mendapat upah lembur, kepadanya akan diberikan insentif sebesar upah sehari.
  - f. Dalam rotasi hari kerja selama 4 minggu, Pekerja/Buruh shift akan mengalami kelebihan jam kerja sebanyak 8 jam. Kelebihan jam kerja ini akan dibayar perusahaan berupa upah lembur kategori hari biasa, dengan ketentuan setiap kehadiran dan ketidakhadiran akan diperhitungkan dengan waktu rata-rata per hari.
- (2) Pekerja/Buruh yang sudah menduduki jabatan supervisor keatas adalah termasuk dalam golongan jabatan tertentu, sesuai dengan pengertian yang diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No. KEP.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur, untuk itu Pekerja/Buruh dimaksud tidak berhak atas upah kerja lembur meskipun bekerja lebih dari pada ketentuan waktu kerja biasa.



## BAB VI PEMBEBASAN DARI KEWAJIBAN UNTUK BEKERJA

### Pasal 27 Istirahat Mingguan Dan Hari Libur

- (1) Setelah bekerja dalam 6 (enam) hari, setiap Pekerja/Buruh berhak untuk mendapat istirahat mingguan selama 1 (satu) hari.
- (2) Istirahat mingguan pada umumnya adalah hari Minggu, namun karena sifat Pekerjaan di Perusahaan mengharuskan sebagian Pekerja/Buruh harus bekerja pada hari Minggu sesuai dengan jadwal kerja yang telah disusun oleh Pengusaha, maka istirahat mingguannya dapat jatuh pada hari lain.
- (3) Apabila Pengusaha merasa bahwa Pekerja/Buruh non shift (general) perlu bekerja pada hari Minggu, atau pada hari-hari libur resmi lainnya, maka Pengusaha berhak untuk menetapkan Pekerja/Buruh yang masuk bekerja dengan membayar upah lembur bagi Pekerja/Buruh dengan jabatan di bawah Supervisor/Team Leader, dan Day-Off pengganti di hari lain bagi Pekerja/Buruh dengan jabatan Supervisor/Team Leader keatas.

### Pasal 28 Istirahat Tahunan (Cuti Tahunan)

- (1) Setiap Pekerja/Buruh yang telah bekerja selama 12 (dua belas) bulan terus menerus berhak atas istirahat tahunan (cuti tahunan) selama 12 (dua belas) hari kerja dengan mendapat upah.
- (2) Pengusaha melalui Bagian Personalia berkewajiban memberitahukan secara tertulis kepada Pekerja/Buruh bila cuti tahunan Pekerja/Buruh telah tiba.
- (3) Tata cara pemberian Cuti Tahunan tersebut dilaksanakan sebagai berikut :
  - a. Bagi Pekerja/Buruh yang hendak mengambil cuti tahunannya, harus terlebih dahulu mengajukan permohonan kepada Pengusaha selambat-lambatnya 1 (satu) minggu sebelumnya.
  - b. Cuti tahunan dapat diambil dalam beberapa bagian, tetapi salah satu bagian harus terdapat sekurang-kurangnya 6 (enam) hari terus-menerus.
  - c. Hak cuti tahunan gugur bilamana dalam waktu 12 (dua belas) bulan setelah jatuh tempo tidak digunakan oleh Pekerja/Buruh yang bersangkutan, jika bukan oleh karena keperluan Pengusaha.
  - d. Pengusaha dapat menunda istirahat tahunan Pekerja/Buruh paling lama 6 (enam) bulan terhitung sejak jatuh tempo cuti yang bersangkutan karena keperluan Pengusaha.
  - e. Pekerja/Buruh yang telah selesai menjalani masa cuti harus melapor ke Bagian Personalia atau ke atasannya. Apabila tidak melapor lebih dari 5 (lima) hari kerja berturut-turut tanpa keterangan tertulis dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha secara patut sebanyak 2 (dua) kali (dimana waktu antara panggilan pertama dan panggilan kedua diberikan waktu yang cukup bagi Pekerja/Buruh untuk memenuhi panggilan tersebut), maka Pekerja/Buruh tersebut dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasi telah mengundurkan diri dari Perusahaan.

### Pasal 29 Cuti Hamil Dan Cuti Haid

- (1) Bagi Pekerja/Buruh wanita yang akan melahirkan dari perkawinan yang sah atau gugur kandungan bukan karena unsur kesengajaan (kecuali atas pertimbangan medis demi keselamatan jiwa si ibu), berhak atas cuti hamil selama 1½ (satu setengah) bulan sebelum saat melahirkan/gugur kandungan dan 1½ (satu setengah) bulan sesudah melahirkan/gugur kandungan.



- (2) Bagi Pekerja/Buruh wanita yang menggunakan hak cuti hamil tersebut mengajukan permohonan terlebih dahulu kepada Pengusaha dengan dicantumkan keterangan dokter atau bidan yang merawatnya.
- (3) Pengupahan kepada Pekerja/Buruh Wanita yang mengambil cuti hamil ditentukan sebagai berikut:
  - a. Selama cuti hamil untuk kelahiran anak pertama, kedua, dan ketiga, upah dibayar sebesar 100 % (seratus persen).
  - b. Selama cuti hamil untuk kelahiran anak keempat dan seterusnya, upah tidak dibayar lagi.
- (4) Bagi Pekerja/Buruh wanita yang dalam masa haidnya (menstruasi) merasakan sakit dan memberitahukan kepada Pengusaha, tidak diwajibkan bekerja pada hari pertama dan kedua masa haidnya.

**Pasal 30**  
**Ijin Meninggalkan Pekerjaan**  
**Dengan Pembayaran Upah Atau Tanpa Upah**

- (1) Pengusaha memberikan ijin kepada Pekerja/Buruh untuk meninggalkan Pekerjaan dengan mendapat upah, untuk hal-hal sebagai berikut:
  - a. Pekerja/Buruh sendiri menikah ..... 3 hari
  - b. Mengkhitanan/membaptiskan anak ..... 2 hari
  - c. Menikahkan anak ..... 2 hari
  - d. Anggota keluarga meninggal dunia yaitu:  
Suami/Isteri/Orang tua/Mertua Kandung/Anak/Menantu ..... 3 hari
  - e. Saudara kandung Pekerja/Buruh menikah/meninggal dunia ..... 2 hari
  - f. Isteri melahirkan anak atau keguguran kandungan ..... 2 hari
  - g. Suami/Isteri/Anak kandung Pekerja/Buruh opname ..... 2 hari  
(Bagi Suami/Isteri/Anak kandung Pekerja/Buruh yang dirujuk opname ke rumah sakit diluar kabupaten tempat karyawan bekerja diberikan ijin maksimum sebanyak 3 hari)
  - h. Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia ..... 1 hari
  - i. Pekerja/Buruh diminta menjadi saksi di pengadilan berdasarkan bukti surat panggilan resmi dari pengadilan.
  - j. Pekerja/Buruh yang menuaikan kewajiban ibadah haji sesuai dengan ketentuan pemerintah yang berlaku.
- (2) Ijin meninggalkan Pekerjaan tersebut harus diperoleh terlebih dahulu dari Pengusaha.
- (3) Atas pertimbangan-pertimbangan Pengusaha, ijin meninggalkan Pekerjaan diluar ketentuan-ketentuan diatas dapat diberikan kepada Pekerja/Buruh dengan tidak mendapat upah.
- (4) Bagi Pekerja/Buruh yang meninggalkan Pekerjaan tanpa ijin dari Pengusaha atau tanpa surat keterangan/alasan yang dapat diterima oleh Pengusaha, dianggap mangkir dan upahnya tidak dibayar.

**Pasal 31**  
**Ijin Datang Terlambat/Pulang Lebih Awal**

Bagi Pekerja/Buruh yang bermaksud datang terlambat ke tempat kerjanya, atau meninggalkan pekerjaan lebih awal dari waktu habis jam kerjanya, atau meninggalkan pekerjaan pada jam kerja, harus mendapat ijin terlebih dahulu dari Pengusaha atau atasan yang berwenang dengan memberikan alasan yang dapat diterima oleh perusahaan.



**Pasal 32**  
**Tidak Hadir Karena Sakit**

- (1) Pekerja/Buruh yang tidak dapat hadir karena sakit, baik akibat hubungan kerja berasal dari pengusaha atau bukan, harus melapor kepada Pengusaha paling lambat pada hari pertama bersangkutan kembali bekerja.
- (2) Bagi Pekerja/Buruh yang sakit, upahnya hanya akan dibayar apabila dibuktikan dengan surat keterangan dokter.
- (3) Apabila Pekerja/Buruh sakit bukan karena kecelakaan kerja dalam jangka waktu yang lama, yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter, maka upahnya akan dibayar sesuai dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100 % dari upah;
  - b. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75 % dari upah;
  - c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50 % dari upah;
  - d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25 % dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh Pengusaha.
- (4) Apabila Pekerja/Buruh sakit dan dinyatakan sementara tidak mampu bekerja akibat kecelakaan kerja, maka upahnya dibayar sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.
- (5) Bila ternyata Pekerja/Buruh mengalami sakit terus-menerus lebih dari 12 (dua belas) bulan, dan atas pemeriksaan dokter Perusahaan atau dokter yang ditunjuk oleh Pengusaha tidak mampu untuk bekerja kembali, maka Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja dengan Pekerja/Buruh yang bersangkutan, sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku.

**BAB VII**  
**PENGUPAHAN**

**Pasal 33**  
**Sistem Pengupahan**

- (1) Pengusaha mengatur dan menetapkan sistem pemberian upah yang layak bagi Pekerja/Buruh, yang disesuaikan dengan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi dari Pekerja/Buruh.
- (2) Besarnya upah terendah yang diberikan kepada Pekerja/Buruh, lebih besar atau sama dengan ketentuan upah minimum yang berlaku sesuai dengan peraturan pemerintah dan hanya berlaku untuk masa kerja dibawah 1 (satu) tahun dan didukung dengan prestasi karyawan.

**Pasal 34**  
**Komponen Upah**

Komponen upah yang diterima oleh Pekerja/Buruh adalah meliputi upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap.

**Pasal 35**  
**Pembayaran Upah**

- (1) Pembayaran upah dilaksanakan sekali dalam sebulan, yaitu pada akhir bulan takwin.
- (2) Pada saat pembayaran upah setiap bulan, juga sekaligus dibayarkan upah kerja lembur dan tunjangan-tunjangan lain setiap bulannya, dan perhitungannya disebutkan secara terperinci. Dalam hal ini, Pengusaha akan memberikan tanda bukti/slip penerimaan gaji secara jelas dan terperinci.



- (3) Upah yang diterima oleh Pekerja/Buruh setiap bulannya adalah upah kotor akan dipotong pajak berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku.

**Pasal 36**  
**Kenaikan Upah**

- (1) Pengusaha melakukan peninjauan upah setiap tahunnya dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan produktivitas.
- (2) Kenaikan upah dapat dilakukan oleh Pengusaha berdasarkan pertimbangan-pertimbangan sebagai berikut:
- Prestasi kerja
  - Kemampuan dan perkembangan Perusahaan
  - Masa kerja Pekerja/Buruh
  - Penetapan Upah Minimum oleh pemerintah.
  - Tingkat inflasi
- (3) Dalam hal Pengusaha menilai bahwa prestasi dan kondute seorang Pekerja/Buruh sangat memuaskan, Pengusaha dapat memberikan kenaikan upah khusus kepada Pekerja/Buruh tersebut, yang besarnya sesuai dengan kebijaksanaan Pengusaha.

**Pasal 37**  
**Tunjangan-tunjangan**

- (1) Tunjangan Hari Raya Keagamaan :
- Kepada Pekerja/ Buruh yang sudah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih, diberikan Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THR) yang serendah-rendahnya sesuai Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016.
  - Pemberian Tunjangan Hari Raya dimaksud pada bagian a. di atas adalah sekali dalam setahun, yang dibayarkan oleh Pengusaha selambat-lambatnya 2 (dua) minggu sebelum Hari Raya Keagamaan masing-masing.
  - Pekerja/Buruh yang putus hubungan kerjanya terhitung sejak waktu 30 (tiga puluh) hari sebelum jatuh tempo Hari Raya Keagamaan, berhak atas Tunjangan Hari Raya Keagamaan.
  - Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam bagian c. di atas tidak berlaku bagi Pekerja/Buruh dalam hubungan kerja untuk waktu tertentu yang hubungan kerjanya berakhir sebelum jatuh tempo Hari Raya Keagamaan.
- (2) Tunjangan Transportasi:
- Pengusaha memberikan tunjangan transportasi kepada Pekerja/Buruh yang tidak menggunakan fasilitas rumah/mess perusahaan yang besarnya ditentukan oleh Pengusaha, kecuali bagi Pekerja/Buruh yang sudah mendapat program sejenis.
- (3) Tunjangan Makan:
- a. Kupon Makan:
- Kupon Makan diberikan kepada Pekerja/Buruh General yang diperintahkan bekerja minimal 10 (sepuluh) jam secara terus-menerus atau pada saat jam istirahat siang (Pkl. 12.00 – 13.24 WIB).
  - Nilai Kupon Makan adalah sesuai dengan yang ditentukan oleh Pengusaha, yang dapat ditukarkan dengan makanan pada kantin yang ditunjuk oleh perusahaan.
- b. Uang Makan:
- Uang Makan diberikan khusus kepada Pekerja/Buruh Shift yang diperintahkan bekerja minimal 10 (sepuluh) jam secara terus-menerus.



- (ii) Nilai Uang Makan adalah sesuai dengan yang ditentukan oleh Pengusaha
- c. Uang Extra Fooding:
  - (i) Uang Extra Fooding diberikan khusus kepada Pekerja/Buruh yang bekerja pada pukul 16.00-24.00 WIB atau pada pukul 00.00-08.00 WIB.
  - (ii) Bagi Pekerja/Buruh yang masuk bekerja pada pukul 20.00-08.00 WIB, uang extra fooding diberikan sebesar 2 (dua) kali dari nilai yang ditentukan.
  - (iii) Nilai Uang Extra Fooding adalah sesuai dengan yang ditentukan oleh Pengusaha.

d. Bonus produksi:

Pengusaha mempertimbangkan untuk memberikan Bonus Produksi kepada Pekerja/Buruh yang kriteria pemberiannya ditentukan oleh Pengusaha.

### **Pasal 38 Pemberian Penghargaan**

Setiap Pekerja/Buruh yang menurut penilaian Pengusaha termasuk dalam salah satu kategori berikut ini, atas kebijaksanaan Pengusaha dapat memperoleh penghargaan dari Pengusaha sesuai dengan ketentuan yang dibuat oleh Pengusaha:

- (1) Bagi Pekerja/Buruh yang telah membuat sesuatu penemuan atau perbaikan yang dianggap sangat berafaedah bagi Pengusaha.
- (2) Bagi Pekerja/Buruh yang telah memberikan jasa yang besar kepada Pengusaha, masyarakat maupun negara.
- (3) Bagi Pekerja/Buruh yang telah menunjukkan kemampuan kerja yang tinggi, sehingga dapat dipandang sebagai teladan bagi Pekerja/Buruh lain.

## **BAB VIII PERAWATAN DAN PENGOBATAN**

### **Pasal 39 Perawatan**

- (1) Dalam rangka memelihara kesehatan Pekerja/ Buruh dan keluarganya (istri dan anak sesuai ketentuan perusahaan), Pengusaha mengikutsertakan Pekerja/Buruh dan Keluarga dalam Program Jaminan Kesehatan Nasional sesuai dengan Peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Penyelenggaraan Jaminan Kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatas, berpedoman kepada peraturan perundangan yang berlaku.
- (3) Program Asuransi Kesehatan Tambahan diberikan oleh Pengusaha sesuai dengan ketentuan dan kemampuan Pengusaha.
- (4) Setiap Pekerja/Buruh wajib bersedia untuk diperiksa kesehatannya oleh dokter Perusahaan atau dokter yang ditunjuk oleh Pengusaha, baik secara berkala maupun khusus, atas biaya Pengusaha.

### **Pasal 40 Fasilitas Pengobatan**

- (1) Pekerja/Buruh dan keluarganya dapat berobat pada klinik Perusahaan atau klinik yang ditunjuk oleh Pengusaha sesuai dengan prosedur yang ditentukan.
- (2) Dalam hal Pekerja/Buruh dan keluarganya sakit mendadak, dimana Pekerja/Buruh dan keluarganya tidak mungkin menggunakan fasilitas klinik Perusahaan, mereka



diperkenankan berobat pada dokter terdekat dengan penggantian biaya oleh Kesehatan Tambahan sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang berlaku. \*

**Pasal 41**  
**Penyakit/Sakit**  
**Yang Tidak Ditanggung Pengusaha**

- (1) Penyakit/sakit yang bertambah parah oleh karena kesalahan atau kelalaian Pekerja/Buruh sendiri.
- (2) Penyakit akibat hubungan kelamin, AIDS, penyakit kronis dan penyakit-penyakit lain yang diatur dalam program BPJS Kesehatan dan Asuransi Kesehatan Tambahan.
- (3) Dalam hal Pekerja/Buruh menolak atau tidak mentaati petunjuk dari dokter Perusahaan atau dokter yang merawat.
- (4) Dalam hal kecelakaan atau sakit yang diakibatkan oleh tindakan melawan hukum, membuat kerusuhan, melanggar keterlibatan/keamanan umum, melakukan percobaan bunuh diri, akibat minuman keras dan obat terlarang atau sejenisnya.

**BAB IX**  
**KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA**

**Pasal 42**

**Peraturan Tentang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja**

Dalam hal usaha untuk mencegah terjadinya gangguan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka peningkatan efisiensi dan produktivitas kerja, Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh berusaha untuk menciptakan dan memelihara syarat-syarat keselamatan, kesehatan dan perlindungan kerja di seluruh tempat kerja, yang wajib ditaati oleh setiap Pekerja/Buruh. Untuk itu Pengusaha membuat peraturan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan undang-undang dan peraturan pemerintah yang berlaku, untuk menentukan kondisi yang sesuai bagi keselamatan kerja, kesehatan kerja, perlindungan Pekerja/Buruh, dan pemeliharaan sanitasi di lingkungan Perusahaan.

**Pasal 43**  
**Perlengkapan, Pakaian dan Pemakaian Alat-alat Keselamatan Kerja**

- (1) Pengusaha wajib menyediakan perlengkapan kerja dan perlengkapan keselamatan kerja sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.
- (2) Pekerja/Buruh wajib menggunakan dan memakai serta memelihara peralatan dan perlengkapan keselamatan dan kesehatan kerja yang disediakan oleh Pengusaha. Pekerja/Buruh yang tidak memakai peralatan dimaksud yang diwajibkan pada waktu bekerja, atau tidak mengindahkan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja yang telah ditetapkan oleh Pengusaha, akan dikenakan tindakan disiplin oleh Pengusaha berupa pemberian surat peringatan.
- (3) Semua peralatan keselamatan dan kesehatan kerja yang disediakan adalah milik Pengusaha yang harus sesuai dengan standard K3, dan bilamana terjadi pemutusan hubungan kerja maka Pekerja/Buruh yang bersangkutan wajib menyerahkan dan mengembalikan semua peralatan dan perlengkapan keselamatan dan kesehatan kerja kepada Pengusaha.



#### Pasal 44 Pengawasan Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Pengawasan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja di seluruh tempat kerja oleh Pengusaha bersama dengan Panitia Pembina Keselamatan Dan Kesehatan Kerja sesuai dengan Undang-undang No. 13 tahun 2003 dan peraturan terkait lainnya, untuk mencegah segala macam kecelakaan dan mengembangkan sistem pengendalian terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.

#### Pasal 45 Pelaporan Kecelakaan Kerja

Pekerja/Buruh yang mengalami kecelakaan kerja, atau pimpinan kelompok kerja yang salah satu anggotanya mengalami kecelakaan kerja, harus segera melaporkan kecelakaan kerja yang terjadi kepada Pengusaha dalam waktu 1 x 24 jam.

#### Pasal 46 Larangan Kerja Bagi Pekerja Yang Sakit

Pekerja yang menderita salah satu penyakit/sakit di bawah ini tidak diijinkan bekerja :

- (1) Pekerja yang menderita atau diduga menderita penyakit menular berdasarkan ketetapan Menteri Kesehatan Republik Indonesia.
- (2) Pekerja yang menderita penyakit jiwa.
- (3) Pekerja yang dilarang bekerja oleh dokter Perusahaan berdasarkan pertimbangan medis.

#### Pasal 47 Pelaporan Penyakit Menular

Apabila Pekerja/Buruh, keluarganya, atau orang lain yang tinggal bersama-sama dengan Pekerja/Buruh, menderita atau diduga menderita penyakit menular, Pekerja/Buruh yang bersangkutan harus segera melaporkannya kepada Pengusaha pada saat Pekerja/Buruh yang bersangkutan mengetahui penyakit tersebut.

### BAB X JAMINAN SOSIAL DAN KESEJAHTERAAN PEKERJA

#### Pasal 48 Badan Penyelenggar Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan

Pengusaha mengikutsertakan seluruh Pekerja/Buruh ke dalam Program BPJS Ketenagakerjaan yang meliputi :

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja
- b. Jaminan Kematian
- c. Jaminan Hari Tua
- d. Jaminan Pensiun

#### Pasal 49 Kesejahteraan Pekerja Beserta Keluarganya

Pengusaha tetap melanjutkan dan berusaha untuk meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh beserta keluarganya yang telah diberikan selama ini.

Untuk mendayagunakan fasilitas tersebut, Pengusaha senantiasa bersedia untuk mempertimbangkan dan memperhatikan saran-saran dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan atau Pekerja/Buruh yang bersangkutan.



Fasilitas tersebut antara lain:

- (1) Peribadatan :
  - a. Pengusaha dapat menyediakan ruangan tempat ibadah bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya di lingkungan Perusahaan.
  - b. Pengusaha akan memberikan kesempatan kepada Pekerja/Buruh untuk melakukan ibadah menurut agamanya masing-masing dengan memperhatikan kelancaran tugas yang diberikan Pengusaha.
- (2) Pendidikan :  
Pengusaha dapat memberikan bantuan untuk keperluan pengembangan dan pendidikan anak-anak dari Pekerja/Buruh.
- (3) Pengusaha menyediakan sarana olah raga.
- (4) Pengusaha memberikan bantuan untuk kegiatan sosial, budaya dan keagamaan.
- (5) Pengusaha menyediakan fasilitas kantin untuk tempat makan dan minum bagi Pekerja/Buruh.
- (6) Pengusaha bersedia memberikan bantuan duka cita atau suka cita yang besarnya sesuai dengan ketentuan Pengusaha, seperti :
  - a. Sumbangan duka cita bagi Pekerja/Buruh atau keluarga Pekerja/Buruh yang meninggal dunia (suami/isteri dan anak).
  - b. Sumbangan duka cita untuk orang tua dan mertua kandung Pekerja/Buruh yang meninggal dunia.
  - c. Tunjangan kelahiran anak pertama, kedua, dan ketiga dari Pekerja/Buruh.
  - d. Laporan disertai keterangan yang sah untuk mendapatkan bantuan tersebut pada point a, b, dan c di atas, disampaikan ke Bagian Personalia paling lambat 30 (tiga puluh) hari setelah kejadian/peristiwa dimaksud.

#### Pasal 50 Pinjaman

- (1) Pengusaha atas pertimbangannya dapat memberikan pinjaman kepada Pekerja/Buruh untuk keperluan yang mendesak seperti musibah, bencana alam, perawatan di rumah sakit, dan jumlah pinjaman ditentukan berdasarkan masa kerja Pekerja/Buruh yang bersangkutan, akan tetapi tidak lebih dari 4 (empat) bulan gaji, dan pinjaman ini hanya akan dapat diberikan sejauh keuangan Pengusaha memungkinkan.
- (2) Alasan-alasan keperluan mendesak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatas disertai dengan bukti-bukti tertulis yang dapat diterima Pengusaha.
- (3) Pengembalian pinjaman tersebut diatas dilakukan dengan memotong gaji Pekerja/Buruh, dan besarnya jumlah potongan tersebut didasarkan peraturan perundungan yang berlaku dengan mempertimbangkan jumlah potongan yang layak setiap bulannya dan tidak melebihi 50% (lima puluh persen) dari jumlah upah Pekerja/Buruh yang diterimanya setiap bulannya.

#### Pasal 51 Bantuan Pengangkutan

Pengusaha dapat memberikan bantuan pengangkutan kepada Pekerja/Buruh yang akan pindah ke rumah Perusahaan sesuai dengan ketentuan Perusahaan.

#### Pasal 52 Perumahan

- (1) Berhubung kemampuan Pengusaha masih terbatas dalam penyediaan fasilitas perumahan, maka berdasarkan pertimbangan Pengusaha, maka Pengusaha memberikan sewa rumah kepada Pekerja/Buruh sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Perusahaan.



- (2) Perumahan diprioritaskan bagi Pekerja/Buruh PT. Toba Pulp Lestari Tbk. yang berkeluarga, dan bagi yang lajang disediakan mess sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Perusahaan.

**Pasal 53**  
**Perjalanan Dinas**

- (1) Apabila diperlukan, Pengusaha dapat memberikan perintah tugas/dinas luar kepada Pekerja/Buruh, yaitu tugas-tugas yang dibebankan Pengusaha terhadap Pekerja/Buruh secara resmi dan tertulis baik untuk keperluan operasional Perusahaan maupun untuk keperluan training, seminar dan sebagainya.
- (2) Pekerja/Buruh yang melakukan tugas/dinas di luar Perusahaan atau tempat lain diluar kedudukan Perusahaan, dianggap bekerja memenuhi jam kerja yang berlaku baginya. Biaya untuk melakukan tugas/dinas tersebut menjadi tanggungan Pengusaha, sesuai dengan ketentuan perjalanan dinas luar yang berlaku di Perusahaan.

**BAB XI**  
**PROGRAM PENINGKATAN KETERAMPILAN**

**Pasal 54**  
**Tugas Belajar, Pendidikan Dan Latihan Kerja**

- (1) Tugas belajar, pendidikan dan latihan yang diadakan oleh Perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja para Pekerja/Buruh dalam bidang masing-masing.
- (2) Tugas belajar diluar Perusahaan diberikan kepada Pekerja/Buruh untuk mengikuti pendidikan, sekolah, kursus, seminar dan penataran untuk tujuan dimaksud di atas, dapat dilakukan di dalam maupun di luar negeri. Dalam hal ini akan diberlakukan ikatan dinas sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Perusahaan.
- (3) Pendidikan dan latihan kerja yang diberikan kepada Pekerja/Buruh yang masih dalam percobaan, adalah untuk melatih yang bersangkutan untuk dapat memenuhi persyaratan minimal yang ditetapkan oleh Pengusaha.
- (4) Pengusaha juga mengadakan program pendidikan dan latihan dalam rangka alih teknologi dari tenaga kerja asing yang bekerja di perusahaan.

**BAB XII**  
**PEDOMAN TATA TERTIB PERUSAHAAN**

Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh menyadari sepenuhnya, bahwa untuk menjaga keterlibatan serta terciptanya suasana kerja yang dapat mendorong Pekerja/Buruh agar dapat berprestasi dan berdisiplin tinggi, perlu adanya pedoman yang mengatur tata tertib kerja seperti tersebut di bawah ini.

**Pasal 55**  
**Kewajiban-kewajiban Pekerja/Buruh**

- (1) Setiap Pekerja/Buruh diwajibkan untuk hadir di tempat tugas masing-masing tepat pada waktu yang telah ditetapkan, dan tetap berada di tempat kerja selama jam kerja.
- (2) Setiap Pekerja/Buruh diwajibkan untuk memakai badge (tanda pengenal) selama jam kerja atau pada waktu bekerja.
- (3) Setiap Pekerja/Buruh diwajibkan memakai peralatan keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.



- (4) Setiap Pekerja/Buruh yang bermaksud datang terlambat ke tempat kerjanya meninggalkan Pekerjaan lebih awal dari jam kerjanya dengan sesuatu alasan yang dapat diterima Pengusaha, terlebih dahulu harus mendapat persetujuan dari atasan.
- (5) Setiap Pekerja/Buruh yang tidak dapat masuk kerja karena sakit, harus melaporkan kepada atasannya atau Pengusaha dengan secepatnya atau paling lambat hari berikutnya dengan menyerahkan surat keterangan dokter.
- (6) Setiap Pekerja/Buruh yang tidak masuk kerja pada hari kerjanya tanpa persetujuan dari atasan, dengan sendirinya dianggap absen tanpa mendapat upah, dalam hal ini akan dikenakan tindakan disiplin.
- (7) Setiap Pekerja/Buruh yang tidak masuk kerja pada hari kerjanya dengan persetujuan dari atasan dengan alasan yang dapat diterima, maka yang bersangkutan dianggap ijin tanpa mendapat upah, tetapi tidak dikenakan tindakan disiplin.
- (8) Setiap Pekerja/Buruh tidak dibenarkan untuk memberikan badgenya digunakan oleh Pekerja/Buruh atau pihak lain, karena dapat mengakibatkan pemutusan hubungan kerja terhadap kedua belah pihak.
- (9) Setiap Pekerja/Buruh wajib melaksanakan seluruh tugas dan kewajiban yang diberikan oleh Pengusaha kepadanya.
- (10) Setiap Pekerja/Buruh wajib mematuhi dan mengikuti instruksi/petunjuk kerja yang diberikan oleh Pengusaha atau atasannya yang berwenang untuk memberikan petunjuk atau instruksi tersebut.
- (11) Setiap Pekerja/Buruh wajib menjaga serta memelihara dengan baik semua harta milik Pengusaha, dan segera melaporkan ke Pengusaha atau atasan apabila mengetahui hal-hal yang dapat menimbulkan bahaya atau kerugian bagi Perusahaan.
- (12) Setiap Pekerja/Buruh wajib memelihara dan memegang teguh rahasia Perusahaan terhadap siapapun mengenai sesuatu yang diketahuinya mengenai Perusahaan, kecuali untuk kepentingan negara.
- (13) Setiap Pekerja/Buruh wajib melapor kepada Pengusaha apabila ada perubahan-perubahan mengenai dirinya seperti status, susunan keluarga, perubahan alamat, dan sebagainya.
- (14) Setiap Pekerja/Buruh wajib memeriksa serta memelihara semua peralatan dan perlengkapan kerja, mesin-mesin dan sebagainya, pada saat mulai bekerja atau akan meninggalkan pekerjaan, sehingga benar-benar tidak akan menimbulkan kerusakan atau bahaya yang akan mengganggu pekerjaan.

#### Pasal 56 Larangan-larangan

- (1) Setiap Pekerja/Buruh dilarang mengedarkan atau menempelkan kertas-kertas, selebaran, poster-poster dan sebagainya di tempat kerja dan di seluruh lingkungan Perusahaan, tanpa ijin tertulis dari pimpinan Perusahaan.
- (2) Setiap Pekerja/Buruh dilarang keras membawa keluar dari tempat kerja atau lingkungan Perusahaan barang milik Pengusaha, tanpa ijin tertulis dari Pengusaha.
- (3) Setiap Pekerja/Buruh dilarang merokok pada waktu menjalankan tugas di tempat-tempat tertentu yang sudah ditentukan Perusahaan sebagai daerah larangan merokok.
- (4) Setiap Pekerja/Buruh dilarang mengerjakan barang-barang milik pribadi di dalam lingkungan tempat kerja.
- (5) Setiap Pekerja/Buruh dilarang melakukan perbuatan yang melanggar kesuisilaan dan sebagainya yang dapat mencemarkan nama baik Pengusaha atau seseorang, dan mengganggu ketertiban umum.



- (6) Setiap Pekerja/Buruh dilarang berjudi dalam bentuk apapun di dalam lingkungan Perusahaan.
- (7) Setiap Pekerja/Buruh dilarang membawa senjata tajam, senjata api dan sejenisnya dalam lingkungan tempat kerja, yang dapat membahayakan jiwa seseorang.
- (8) Setiap Pekerja/Buruh dilarang minum minuman keras, madat, narkotika dan obat-obat terlarang atau sejenisnya yang dapat memabukkan di dalam lingkungan Perusahaan.
- (9) Setiap Pekerja/Buruh dilarang membuat keributan, pertengkar, perkelahian dan sebagainya yang dapat mengganggu ketertiban umum.
- (10) Setiap Pekerja/Buruh dilarang meminta atau menerima pungutan atau bayaran berupa uang atau barang dari pihak ketiga dalam melaksanakan tugasnya.
- (11) Setiap Pekerja/Buruh dilarang melakukan Pekerjaan yang bukan tugasnya dan tidak diperkenankan memasuki area yang bukan bagiannya tanpa seijin pimpinan pada area tersebut.
- (12) Setiap Pekerja/Buruh dilarang merusak lingkungan Perusahaan seperti bangunan-bangunan, taman-taman penghijauan, serta sarana dan prasarana lainnya.
- (13) Setiap Pekerja/Buruh dilarang membuang sampah dan membuang hajat di tempat yang bukan diperuntukkan untuk itu.
- (14) Setiap Pekerja/Buruh dilarang tidur di tempat kerja pada waktu jam kerja.
- (15) Setiap Pekerja/Buruh dilarang keras mengadakan provokasi dan isu-isu SARA yang mengarah kepada pertikaian dan perpecahan di lingkungan perusahaan.

#### **Pasal 57 Sanksi Terhadap Pelanggaran Tata Tertib**

- (1) Setiap tata tertib dan pengumuman yang dikeluarkan oleh Pengusaha akan disampaikan dan diumumkan secara tertulis agar diketahui oleh seluruh Pekerja/Buruh.
- (2) Bagi Pekerja/Buruh yang tidak melaksanakan kewajiban-kewajiban serta tidak mematuhi larangan-larangan sebagaimana disebutkan pada Pasal 55 dan 56 diatas, akan dikenakan tindakan disiplin berupa surat peringatan atau pemutusan hubungan kerja sesuai dengan tingkat kesalahannya.

#### **Pasal 58 Surat Peringatan**

- (1) Pembinaan terhadap Pekerja/Buruh dapat dilakukan Pengusaha dengan cara memberikan peringatan kepada Pekerja/Buruh baik lisan maupun tertulis.
- (2) Surat peringatan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatas, dapat berupa surat peringatan tertulis pertama, kedua dan ketiga (terakhir).
- (3) Masa berlaku surat peringatan pertama dan kedua adalah 3 (tiga) bulan, sedangkan surat peringatan ketiga adalah 6 (enam) bulan, dimana jika selama masa tersebut Pekerja/Buruh yang bersangkutan tidak melakukan kesalahan atau pelanggaran, maka dengan sendirinya surat peringatan tersebut tidak berlaku lagi. Dan sebaliknya, jika dalam masa tersebut Pekerja/Buruh yang bersangkutan melakukan kesalahan atau pelanggaran lagi, maka kepadanya akan diberikan surat peringatan atau tindakan yang lebih tinggi tingkatannya.
- (4) Jika kepada si Pekerja/Buruh sudah diberikan surat peringatan terakhir, namun masih melakukan kesalahan atau pelanggaran, maka kepadanya akan dilakukan pemutusan hubungan kerja sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.
- (5) Setiap Pekerja/Buruh yang mendapat surat peringatan, Pengusaha wajib memberikan tembusan kepada Serikat Pekerja/Serikat Buruh apabila Pekerja/Buruh tersebut adalah anggota dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh tersebut



**Pasal 59**  
**Pemberian Surat Peringatan Terakhir**

Penyimpangan dari ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 58 ayat (2) diatas Pengusaha dapat memberikan langsung surat peringatan ketiga (terakhir) kepada Pekerja/Buruh apabila:

- (1) Setelah 3 (tiga) kali berturut-turut Pekerja tetap menolak untuk mentaati perintah atau penugasan yang layak dari atasan atau Pengusaha.
- (2) Dengan sengaja atau karena lalai mengakibatkan dirinya dalam keadaan tidak dapat melakukan Pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- (3) Tidak cakap melakukan Pekerjaan walaupun sudah dicoba pada bidang tugas yang ada.

**Pasal 60**  
**Pemberhentian Sementara Atau Skorsing**

- (1) Skorsing (pemberhentian sementara) dapat dikenakan kepada setiap Pekerja/Buruh, apabila:
  - a. Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran terhadap tata tertib, atau tidak menjalankan kewajiban sebagaimana mestinya, atau terhadap pelanggaran tersebut telah diberikan surat peringatan terakhir.
  - b. Dalam hal Pekerja/Buruh melakukan kesalahan yang cukup berat dan memerlukan pembuktian dan penetapan selanjutnya.
  - c. Dalam hal Pekerja/Buruh ditahan oleh pihak yang berwajib atas sesuatu pelanggaran hukum lebih dari 2 (dua) minggu.
- (2) Jangka waktu skorsing paling lama 6 (enam) bulan di dalam hal menunggu penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- (3) Dalam masa skorsing kepada Pekerja/Buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dan menunggu penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, upah Pekerja/Buruh tetap wajib dibayar oleh Pengusaha.
- (4) Setelah masa skorsing berakhir, Pengusaha akan memberitahukan kepada Pekerja/Buruh yang bersangkutan, apakah hubungan kerja diputuskan atau dilanjutkan.

**BAB XIII**  
**PENYELESAIAN PERBEDAAN PENDAPAT DAN KELUH KESAH**

**Pasal 61**  
**Perbedaan Pendapat**

- (1) Apabila terjadi perbedaan pendapat antara Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan Pengusaha tentang syarat-syarat kerja, atau hak-hak Pekerja/Buruh yang ditafsirkan berbeda oleh masing-masing pihak, atau Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh merasa ada hak-haknya yang tidak diberikan Pengusaha sebagaimana mestinya, maka sebelum perbedaan pendapat ditingkatkan menjadi perselisihan industrial ke Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka kedua belah pihak terlebih dahulu membicarakannya secara langsung dalam forum bipartit.
- (2) Bila perundingan seperti tersebut pada ayat (1) diatas tidak mencapai kesepakatan dalam penyelesaian, atau pihak Pengusaha tidak bersedia berunding dengan pihak Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh, maka Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh dapat meneruskan permasalahannya kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.



**Pasal 62**  
**Keluhan Kesah**

- (1) Pengusaha akan menyelesaikan keluhan atau kekurangpuasan Pekerja/Buruh keadaan tertentu dalam hubungan kerja secara musyawarah dan mufakat sesuai dengan jiwa Hubungan Industrial Pancasila.
- (2) Setiap keluhan Pekerja/Buruh yang disampaikan dengan cara lisan atau tertulis kepada atasannya langsung, diselesaikan secara musyawarah dan kekeluargaan paling lama dalam 7 (tujuh) hari.
- (3) Bila dalam 7 (tujuh) hari tidak tercapai mufakat dan Pekerja/Buruh tersebut tidak merasa puas, maka dengan sepenuhnya atasannya langsung Pekerja/Buruh dapat meneruskan keluhannya pada atasannya satu jenjang lebih tinggi untuk dimusyawarahkan, dimana waktu penyelesaian keluhan ini paling lama 7 (tujuh) hari.
- (4) Bila dalam 7 (tujuh) hari keluhan Pekerja/Buruh ini tidak dapat diselesaikan maka Pekerja/Buruh yang bersangkutan dapat menyampaikan keluhannya kepada Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk diteruskan kepada Seksi Hubungan Industrial.
- (5) Manager HRD bersama-sama Serikat Pekerja/Serikat Buruh bermusyawarah untuk mencapai penyelesaian paling lama dalam 14 (empat belas) hari, kecuali kedua belah pihak menetapkan waktu yang lebih panjang.
- (6) Bila musyawarah tetap tidak berhasil, maka akan ditempuh prosedur lanjutan dengan menyampaikan ke Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

**BAB XIV**  
**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

**Pasal 63**

**Syarat-syarat Pemutusan Hubungan Kerja**

- (1) Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundungkan oleh Pengusaha dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau dengan Pekerja/Buruh yang bersangkutan apabila tidak menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (3) Dalam hal perundungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, Pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan Pekerja/Buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- (4) Penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) tidak diperlukan dalam hal :
  - a. Pekerja/Buruh masih dalam masa percobaan kerja.
  - b. Pekerja/Buruh mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis dengan kemauan sendiri tanpa ada paksaan dari pengusaha, atau berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali.
  - c. Pekerja/Buruh mencapai usia pensiun.
  - d. Pekerja/Buruh meninggal dunia.
- (5) Hal-hal yang mengakibatkan terjadinya pemutusan hubungan kerja adalah sebagai berikut:
  - a. Pekerja mengajukan pengunduran diri.
  - b. Sakit berkepanjangan selama lebih dari 12 (dua belas) bulan.
  - c. Atas kehendak Pengusaha karena Pekerja melakukan kesalahan baik berupa pelanggaran maupun kejahatan.



- d. Mencapai batas umur yang ditetapkan (pensiun).
  - e. Meninggal dunia.
  - f. Hal-hal lain seperti tercantum pada Undang-undang No. 13 Tahun 2003.
- (6) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, maka pembayaran hak-hak Pekerja/Buruh mengacu kepada Undang-undang No. 13 Tahun 2003.

#### Pasal 64 Pengunduran Diri

- (1) Setiap Pekerja/Buruh yang bermaksud mengundurkan diri dari Perusahaan harus membuat permohonan secara tertulis yang sudah disetujui oleh atasannya dan menyampaikannya secara langsung ke Bagian Personalia selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri, dan wajib tetap melaksanakan kewajibannya atau melanjutkan Pekerjaan sampai tanggal mulai pengunduran diri dan menyerahterimakan tugas-tugasnya kepada pengantinya sehingga tidak mengganggu kegiatan Perusahaan.
- (2) Bagi Pekerja/Buruh dengan grade dibawah C3 yang mengundurkan diri dengan memenuhi persyaratan sebagaimana disebutkan pada ayat (1) di atas, dan tidak sedang mendapat surat peringatan yang masih berlaku, maka kepadanya dapat diberikan uang pisah yang besarnya:
  - b. untuk masa kerja 5 (lima) tahun sampai dengan kurang dari 10 (sepuluh) tahun sebesar Rp. 2.500.000,- (dua juta lima ratus ribu rupiah)
  - c. untuk masa kerja 10 (sepuluh) tahun ke atas sebesar Rp. 3.500.000,- (tiga juta lima ratus ribu rupiah).
- (3) Dalam hal Pekerja/Buruh tidak masuk bekerja selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis dengan bukti yang sah, dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut, dapat diputuskan hubungan kerjanya karena dikualifikasi mengundurkan diri.

#### Pasal 65 Sakit Berkepanjangan

Dalam hal Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan, maka diputuskan hubungan kerjanya sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku.

#### Pasal 66 Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kesalahan Berat

Kesalahan atau pelanggaran berat yang dapat mengakibatkan pemutusan hubungan kerja adalah sebagai berikut:

- (1) melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau milik perusahaan;
- (2) memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- (3) mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- (4) melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- (5) menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau Pengusaha di lingkungan kerja;
- (6) membujuk teman sekerja atau Pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- (7) dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik Perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi Perusahaan;



- (8) dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau Pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- (9) membongkar atau membocorkan rahasia Perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara;
- (10) melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

#### Pasal 67 Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja

- (1) Proses pemutusan hubungan kerja, alasan-alasan pemutusan hubungan kerja dan hak-hak Pekerja/Buruh sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja berpedoman kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Bila terjadi pemutusan hubungan kerja terhadap Pekerja/Buruh yang masih dalam masa percobaan maka pengusaha tidak berkewajiban untuk membayar pesangon dan atau kompensasi dalam bentuk apapun kepada Pekerja/Buruh kecuali upah terakhir Pekerja/Buruh.
- (3) Bila terjadi pemutusan hubungan kerja oleh karena Pekerja/Buruh melakukan kesalahan berat atau yang dapat dikategorikan kepada kesalahan berat, maka kepada Pekerja/Buruh yang bersangkutan dapat diberikan uang penggantian hak yang besarnya berpedoman kepada peraturan perundangan yang berlaku.
- (4) Bila terjadi pemutusan hubungan kerja oleh karena Pekerja/Buruh melakukan kesalahan berat atau yang dapat dikategorikan kepada kesalahan berat, maka Pekerja/Buruh yang bersangkutan tidak berhak atas uang pisah.

#### Pasal 68 Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, Pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- (2) Besarnya uang pesangon ditetapkan sebagai berikut :
  - 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
- (3) Besarnya uang jasa ditetapkan sebagai berikut :
  - a. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun..... 2 bulan upah
  - b. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun..... 3 bulan upah
  - c. Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun..... 4 bulan upah
  - d. Masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun..... 5 bulan upah
  - e. Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun..... 6 bulan upah
  - f. 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



- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
  - Biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja/Buruh diterima bekerja;
  - Pengganti perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas persen) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
  - Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

#### Pasal 69 Pensiun

- 1) Bagi Pekerja/Buruh yang telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun, maka Pengusaha dan/atau Pekerja/Buruh dapat memutuskan hubungan kerjanya dengan memenuhi Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
- 2) Apabila Pengusaha masih memerlukan pengabdian Pekerja/Buruh tersebut di atas, maka hubungan kerja dapat diteruskan berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak.
- 3) Pekerja/Buruh yang sudah pensiun dapat dipekerjakan sebagai Pekerja/Buruh kontrak khusus dan statusnya tetap Pekerja/Buruh kontrak walaupun sudah lebih dari 2 (dua) periode kontrak.
- 4) Hak-hak Pekerja/Buruh kontrak setelah pensiun mengikuti ketentuan perusahaan yang berlaku.

#### Pasal 70 Pengembalian Milik Pengusaha

- (1) Pekerja/Buruh yang putus hubungan kerjanya dengan Pengusaha wajib mengembalikan semua barang-barang, perlengkapan dan peralatan milik Pengusaha, serta hutang piutang (apabila ada) secara sekaligus kepada Pengusaha.
- (2) Pada prinsipnya, Pekerja/Buruh yang diputuskan hubungan kerjanya harus mengosongkan dan menyerahkan kembali rumah dan fasilitas perumahan Perusahaan yang ditempatinya pada hari pemutusan hubungan kerja. Tetapi untuk memberi kesempatan kepada Pekerja/Buruh tersebut untuk menyelesaikan segala sesuatu yang menyangkut kepindahannya seperti sekolah anak-anaknya, pengepakan/pengiriman barang-barang, Pekerja/Buruh tersebut dapat tinggal di rumah Perusahaan tidak melebihi 30 (tiga puluh) hari dari tanggal pemutusan hubungan kerjanya, atau dapat lebih lama jika ada persetujuan dari Pengusaha.

### BAB XV MASA BERLAKU, PERUBAHAN DAN PERPANJANGAN

#### Pasal 71 Masa Berlaku

- (1) Perjanjian Kerja Bersama ini mulai berlaku sejak tanggal ditandatangani dan berlaku paling lama untuk masa 2 (dua) tahun, atau dapat diperpanjang untuk masa paling lama 1 (satu) tahun, kecuali salah satu pihak memberitahukan secara tertulis kepada pihak lainnya mengenai keinginan untuk membuka perundingan tentang Perjanjian Kerja Bersama untuk periode selanjutnya. Pemberitahuan tersebut harus disampaikan kepada pihak lainnya, selambat-lambatnya 90 (sembilan puluh) hari sebelum tanggal berakhirnya Perjanjian Kerja Bersama ini, atau 90 (sembilan puluh) hari sebelum tanggal berakhirnya jangka perpanjangan waktu.



- (2) Selama belum ada kesepakatan yang baru setelah berakhirnya Perjanjian Kerja Bersama ini, ketentuan-ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama ini akan tetap berlaku untuk paling lama 1 (satu) tahun, kecuali pemerintah menentukan lain.

### Pasal 72 Ketentuan Tambahan

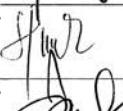
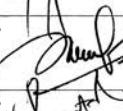
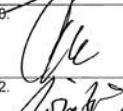
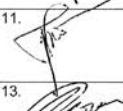
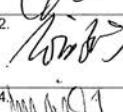
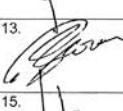
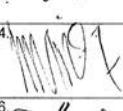
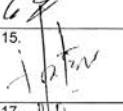
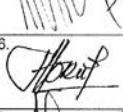
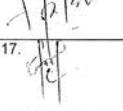
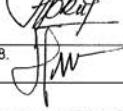
- (1) Perjanjian Kerja Bersama ini dibuat sesuai dengan Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tetapi apabila ternyata di kemudian hari ada ketentuan-ketentuan dalam perjanjian ini yang dinyatakan tidak sah oleh pengadilan atau bertentangan dengan peraturan perundangan yang baru, Perjanjian Kerja Bersama ini secara keseluruhan akan tetap berlaku sah, kecuali untuk bagian-bagian yang dimaksud diatas.
- (2) Untuk hal-hal yang belum cukup diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama ini, akan mengacu kepada peraturan perundangan yang berlaku atau Peraturan Perusahaan.
- (3) Jika ada hak-hak dan atau fasilitas-fasilitas yang telah biasa atau telah pernah diberikan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh secara terus-menerus, baik berdasarkan perjanjian atau peraturan tertulis atau lisan, maupun berdasarkan kebiasaan, akan tetapi tidak tercantum atau tercantum kurang di dalam Perjanjian Kerja Bersama ini, tetap diberikan kepada Pekerja/Buruh yang berhak, kecuali kalau Pekerja/Buruh telah putus hubungan kerja dari perusahaan.
- (4) Untuk keperluan perundingan Perjanjian Kerja Bersama, kedua belah pihak sepakat bahwa pihak Pekerja/Buruh diwakili oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh tingkat perusahaan.
- (5) Hal-hal yang tidak diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama ini, baik berbentuk kebijakan maupun yang lainnya yang dilakukan oleh Pengusaha yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, dengan terlebih dahulu mendapatkan masukan dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

### BAB XVI PENUTUP

#### Pasal 73

Jika terjadi salah penafsiran terhadap isi dari Perjanjian Kerja Bersama ini, maka akan diselesaikan secara musyawarah. Apabila tidak tercapai kesepakatan, akan diserahkan kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial atau sesuai peraturan perundangan yang berlaku.

**DAFTAR TIM PERUNDING PENGUSAHA DAN SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH**  
**PT. TOBA PULP LESTARI Tbk.**

No.	Nama	Pihak	Tanda Tangan
1.	Lubianto	Pengusaha	
2.	Batara Sinaga	Pengusaha	
3.	Herry Pranata	Pengusaha	
4.	Hotman Sibuea	Pengusaha	
5.	Alfonso Sinaga	Pengusaha	
6.	Parlindungan Hutagaol	Pengusaha	
7.	Teguh Budi Utomo	Pengusaha	
8.	Sanatali K. Lie Liang San	Pengusaha	
9.	Zainul Aripin	Pengusaha	
10.	Budiman Simamora	SBI	
11.	Leo Sifing	SBI	
12.	Erwin Butarbutar	SBI	
13.	Pangeran Marpaung	HUKATAN-KSBSI	
14.	Ganda Manurung	HUKATAN-KSBSI	
15.	Harry Simanjuntak	HUKATAN-KSBSI	
16.	Juni Sitorus	SEJATI	
17.	Janner Sitorus	SEJATI	
18.	Nelson Panjaitan	SEJATI	

**PT TOBA PULP LESTARI Tbk**



PERJANJIAN KERJA BERSAMA INI  
TELAH DISETUJUI DAN DITANDATANGANI BERSAMA  
DI MEDAN, PADA TANGGAL 17 OKTOBER 2017  
OLEH  
KETUA TIM PERUNDING PENGUSAHA  
PT. TOBA PULP LESTARI Tbk.

*PT TOBA PULP LESTARI Tbk*  
LUBANTO  
HRD DEPARTMENT HEAD

Dan

TIM PERUNDING SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH  
DPK-SBI PT. TOBA PULP LESTARI Tbk.

*Ju*  
BUDIMAN SIMAMORA  
KETUA



*lm*  
LEO SIFING  
SEKRETARIS

PK-FSB HUKATAN SBSI PT. TOBA PULP LESTARI Tbk.

*Jawa*  
PANGERAN MARPAUNG  
KETUA



*Moh*  
GANDA MANURUNG  
SEKRETARIS

PK – SEJATI PT. TOBA PULP LESTARI Tbk.

*Hary*  
JUNI SITORUS  
KETUA



*J*  
JANNER SITORUS  
SEKRETARIS

ATAS NAMA KEPALA DINAS TENAGA KERJA  
KEPALA BIDANG HUBUNGAN INDUSTRIAL  
DINAS TENAGA KERJA  
PROVINSI SUMATERA UTARA





**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA**  
**DINAS TENAGA KERJA**  
JL. ASRAMA NO. 143, TELEPON/FAX : 061 – 8452261  
MEDAN 20126

**SURAT KEPUTUSAN**  
**KEPALA DINAS TENAGA KERJA PROVINSI SUMATERA UTARA**

Nomor. /792 -6/DTK/2017

**Tentang**

Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama

**PT. TOBA PULP LESTARI, Tbk**

Desa Pangombusun Kec. Parmaksian Kab. Toba Samosir  
Provinsi Sumatera Utara – Indonesia

Kepala Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara

Menimbang : a. Bahwa Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama adalah penting karena merupakan Rumusan persyaratan kerja yang memuat hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja di perusahaan, maka perlu ditetapkan dengan surat keputusan.  
b. Bahwa pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama dimaksudkan sebagai alat monitoring dan evaluasi pengaturan syarat kerja yang dilaksanakan diperusahaan untuk menjadi pedoman dan rujukan utama dalam hal terjadi perselisihan hubungan industrial.  
Bahwa Pimpinan Perusahaan PT. Toba Pulp Lestari, Tbk telah mengajukan surat permohonan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Nomor : 076/HRD-EXT/X/2017 Tanggal 17 Oktober 2017.

**PT. TOBA PULP LESTARI, Tbk**

Dengan

**TIM PERUNDING :**

1. DEWAN PENGURUS KOMISARIAT SERIKAT BURUH INDEPENDEN (DPK – SBI)
2. PENGURUS KOMISARIAT FEDERASI SERIKAT BURUH HUTAN PERKAYUAN PERTANIAN SERIKAT BURUH SEJAHTERA INDONESIA (PK – FSB HUKATAN SBSI)
3. PENGURUS KOMISARIAT SERIKAT BURUH SEJAHTERA INDEPENDEN (PK – SEJATI)

Mengingat : 1. Undang - Undang Nomor. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.  
2. Undang - Undang Nomor.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan  
3. Undang - Undang Nomor. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial  
4. Undang-undang Nomor. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah  
5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama  
6. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor. 3 Tahun 2000 tentang Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara dan Unit Pelaksana Teknis.  
7. Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor.061.1-443.K/Tahun 2002 tentang tugas Fungsi dan Tata kerja Disnakertrans serta Organisasi dan Tata kerja Unit Pelaksana Teknis pada Disnakertrans Provinsi Sumatera Utara.

### M e m u t u s k a n

Menetapkan :

Pertama : Mendaftarkan Perjanjian Kerja Bersama antara :

**PT. TOBA PULP LESTARI, Tbk**

D e n g a n

**TIM PERUNDING :**

- 1. DEWAN PENGURUS KOMISARIAT SERIKAT BURUH INDEPENDEN (DPK – SBI)**
- 2. PENGURUS KOMISARIAT FEDERASI SERIKAT BURUH HUTAN PERKAYUAN PERTANIAN SERIKAT BURUH SEJAHTERA INDONESIA (PK – FSB HUKATAN SBSI)**
- 3. PENGURUS KOMISARIAT SERIKAT BURUH SEJAHTERA INDEPENDEN (PK – SEJATI)**

Kedua : Masa berlaku Perjanjian Kerja Bersama selama 2 (dua) tahun, terhitung tanggal 17 Oktober 2017 s/d 16 Oktober 2019.

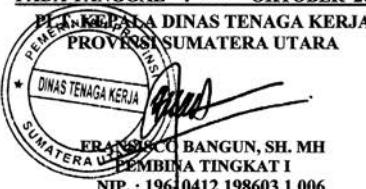
Ketiga : Didafatar dengan Nomor : **12 /DFT/PKB/6/SU/X/2017**

Keempat : Bilamana diadakan perubahan dalam Perjanjian Kerja Bersama tersebut diatas dan atau Bilamana masa berlakunya diperpanjang, maka kedua belah pihak harus melaporkan secara Tertulis kepada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

Kelima : Surat keputusan ini disampaikan kepada masing-masing pihak untuk diketahui :

1. PT. TOBA PULP LESTARI, Tbk  
Desa Pangombusan Kec. Parmaksian Kab. Toba Samosir, Sumut - Indonesia
2. PUK. SERIKAT PEKERJA PERTANIAN DAN PERKAYUAN (SPPP – KSPSI)  
Desa Pangombusan Kec. Parmaksian Kab. Toba Samosir, Sumut - Indonesia
3. DEWAN PENGURUS KOMISARIAT SERIKAT BURUH INDEPENDEN (DPK – SBI)  
Desa Pangombusan Kec. Parmaksian Kab. Toba Samosir, Sumut - Indonesia
4. PENGURUS KOMISARIAT FEDERASI SERIKAT BURUH SEJAHTERA INDONESIA 1992 (PK – FSBSI 1992)  
Desa Pangombusan Kec. Parmaksian Kab. Toba Samosir, Sumut - Indonesia
5. PENGURUS KOMISARIAT FEDERASI SERIKAT BURUH HUTAN PERKAYUAN PERTANIAN SERIKAT BURUH SEJAHTERA INDONESIA (PK – FSB HUKATAN SBSI)  
Desa Pangombusan Kec. Parmaksian Kab. Toba Samosir, Sumut - Indonesia
6. PENGURUS PIMPINAN SERIKAT PEKERJA NASIONAL (PSP – SPN)  
Desa Pangombusan Kec. Parmaksian Kab. Toba Samosir, Sumut - Indonesia
7. PENGURUS KOMISARIAT SERIKAT BURUH SEJAHTERA INDEPENDEN (PK – SEJATI)  
Desa Pangombusan Kec. Parmaksian Kab. Toba Samosir, Sumut - Indonesia

**DITETAPKAN DI : MEDAN  
PADA TANGGAL : 20 OKTOBER 2017**



**Tembusan kepada Yth :**

1. Gubernur Sumatera Utara
2. Direktur Persyaratan Kerja Kemenakertrans RI
3. Pertinggal.



