

PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB)



PERIODE
TAHUN 2022-2024

Menyatukan Visi, membangun kemitraan produktif
menjadi *New PLN 4.0 Unleashing Energy And Beyond*

DAFTAR ISI

MUKADIAH.....	1
PIHAK YANG MELAKUKAN PERJANJIAN.....	2
BAB I UMUM.....	4
Pasal 1 Pengertian dan Istilah.....	4
Pasal 2 Maksud dan Tujuan.....	11
Pasal 3 Ruang Lingkup.....	11
BAB II PENGAKUAN HAK-HAK DAN KEWAJIBAN.....	12
Pasal 4 Pengakuan Para Pihak.....	12
Pasal 5 Hak-Hak Perseroan dan SP PLN.....	12
Pasal 6 Kewajiban Perseroan dan SP PLN.....	13
Pasal 7 Hubungan Perseroan dengan SP PLN.....	14
Pasal 8 Jaminan Bagi SP PLN.....	15
Pasal 9 Jaminan Bagi Perseroan.....	15
BAB III BANTUAN DAN FASILITAS BAGI SP PLN.....	15
Pasal 10 Bantuan dan Fasilitas Bagi SP PLN.....	15
Pasal 11 Sumber Dana Bagi SP PLN.....	16
BAB IV HUBUNGAN KERJA.....	17
Pasal 12 Rekrutmen Pegawai.....	17
Pasal 13 Pengangkatan dan Penempatan Pegawai.....	17
Pasal 14 Tugas Karya.....	18
Pasal 15 Penugasan Khusus.....	18
BAB V HARI KERJA DAN WAKTU KERJA.....	19
Pasal 16 Waktu Kerja dan Lokasi Kerja.....	19
Pasal 17 Kerja Lembur dan Kompensasi Lembur.....	20
Pasal 18 Kerja Shift, Piket dan Pekerjaan dengan Risiko Tinggi.....	20
BAB VI CUTI DAN IZIN MENINGGALKAN PEKERJAAN.....	21
Pasal 19 Cuti dan Izin Meninggalkan Kerja/Istirahat Kerja.....	21
Pasal 20 Cuti Tahunan.....	21
Pasal 21 Cuti Besar.....	22
Pasal 22 Cuti Bersalin.....	23
Pasal 23 Cuti Bersama.....	23

Pasal 24	Izin Alasan Penting.....	24
Pasal 25	Izin Di luar Tanggungan Perseroan.....	25
Pasal 26	Izin/Istirahat Karena Gugur Kandungan atau Haid.....	26
Pasal 27	Izin/Istirahat Karena Sakit.....	26
Pasal 28	Izin/Istirahat yang diperpanjang Karena Sakit.....	26
Pasal 29	Hak Menyusui Anak.....	27
BAB VII	SISTEM PENGHARGAAN PEGAWAI.....	27
Pasal 30	Kompensasi dan Manfaat.....	27
Pasal 31	Penyesuaian Kompensasi Tetap Tahunan.....	28
Pasal 32	Penyesuaian Kompensasi Tidak Tetap (<i>Pay for Position</i>).....	28
Pasal 33	Tunjangan Hari Raya.....	28
Pasal 34	Insentif Kinerja Individu.....	29
Pasal 35	Insentif Kinerja Perusahaan.....	29
Pasal 36	Kompensasi Selama Cuti.....	29
Pasal 37	Pemberian Penghargaan Kesetiaan Kerja.....	29
Pasal 38	Pajak Penghasilan Pegawai.....	30
Pasal 39	Kompensasi Selama Sakit.....	30
Pasal 40	Kompensasi bagi Pegawai Dalam Masa Penahanan Oleh Pihak yang Berwajib.....	31
BAB VIII	JAMINAN SOSIAL DAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI.....	31
Pasal 41	Jaminan Sosial Pegawai.....	31
Pasal 42	Program Jaminan Sosial Pegawai.....	32
Pasal 43	Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.....	32
Pasal 44	Kepesertaan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.....	33
Pasal 45	Jaminan Kecelakaan Kerja	34
Pasal 46	Bantuan Kematian dan Pemakaman.....	34
Pasal 47	Jaminan Hari Tua.....	35
Pasal 48	Jaminan Pensiun.....	35
Pasal 49	Bantuan Musibah.....	35
Pasal 50	Bantuan Rehabilitasi Psikososial.....	36
Pasal 51	Jaminan Sosial Nasional.....	36
Pasal 52	Program Keseimbangan Hidup.....	37
Pasal 53	Bantuan Kacamata.....	37
Pasal 54	Bantuan Dalam Kondisi Tertentu.....	38
Pasal 55	Bantuan Hukum.....	38

Pasal 56	Bantuan Pinjaman.....	38
Pasal 57	Pakaian Dinas	39
Pasal 58	Koperasi Pegawai.....	39
Pasal 59	Perjalanan Dinas.....	40
BAB IX	PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN SDM.....	40
Pasal 60	Mutasi.....	40
Pasal 61	Mutasi Jabatan atas Permintaan Sendiri.....	41
Pasal 62	Pelaksanaan Mutasi Jabatan.....	41
Pasal 63	Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pengurus SP PLN.....	42
Pasal 64	Manajemen Kinerja Pegawai dan Pengembangan Diri Pegawai.....	42
Pasal 65	Pendidikan dan Pelatihan Bagi Pegawai.....	42
Pasal 66	Pendidikan Formal.....	43
Pasal 67	Sertifikasi Kompetensi dan Profesi Pegawai.....	43
Pasal 68	Pembinaan Karier.....	44
BAB X	GOOD CORPORATE GOVERNANCE	44
Pasal 69	Komitmen Bersama Perseroan Dengan SP PLN.....	44
BAB XI	DISIPLIN PEGAWAI.....	45
Pasal 70	Peraturan Disiplin Pegawai.....	45
Pasal 71	Perlindungan, Pencegahan dan Penanganan Pelecehan Seksual	45
BAB XII	HUBUNGAN INDUSTRIAL	45
Pasal 72	Pembinaan Hubungan Industrial.....	45
Pasal 73	Lembaga Kerjasama Bipartit.....	46
Pasal 74	Keanggotaan LKS Bipartit.....	46
Pasal 75	Azas LKS Bipartit.....	47
Pasal 76	Hasil Lembaga Kerja Sama Bipartit.....	47
Pasal 77	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	48
BAB XIII	PENSIUN PEGAWAI.....	48
Pasal 78	Pensiun	48
Pasal 79	Pemberhentian Pegawai Dengan Alasan Khusus.....	49
Pasal 80	Program Pensiun.....	49
Pasal 81	Masa Persiapan Pensiun (MPP).....	50
Pasal 82	Pensiun Dini.....	50
Pasal 83	Kompensasi Pelepasan.....	50
Pasal 84	Kompensasi Pegawai Yang Diberhentikan Dengan Tidak Hormat.....	51

BAB XIV	KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA.....	51
Pasal 85.	Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).....	51
BAB XV	KETENTUAN PENUTUP.....	52
Pasal 86.	Ketentuan Lampiran.....	52
Pasal 87	Perubahan Perjanjian.....	53
Pasal 88	Ketentuan Peralihan.....	53
Pasal 89	Pengawasan Pelaksanaan PKB.....	53
Pasal 90	Penutup.....	53

**PERJANJIAN KERJA BERSAMA
PERIODE TAHUN 2022-2024**

ANTARA

PT PLN (PERSERO)

DAN

SERIKAT PEKERJA PT PLN (PERSERO)

**NOMOR : 1279.Pj/SDM.06.05/E01000000/2022
NOMOR : DPP-007.Pj/SP-PLN/X/2022**

MUKADIMAH

Dengan Rahmat Tuhan Yang Maha Esa

Sebagaimana diketahui bahwa Perjanjian Kerja Bersama antara PT PLN (Persero) dan Serikat Pekerja PT PLN (Persero) Nomor 140-1.PJ/040/DIR/2010 dan Nomor DPP-002.PJ/SP-PLN/2010 serta Addendumnya yang berakhir pada tanggal 25 April 2014 atau sampai dengan ditetapkannya PKB baru.

Sejalan dengan keberadaan dan perkembangan Serikat Pekerja di lingkungan PT PLN (Persero) serta pengakuan hak-hak Pekerja untuk berorganisasi, diperlukan suatu hubungan kerja yang harmonis, serasi dan dinamis antara PT PLN (Persero) dengan Pegawai untuk mewujudkan sikap saling menghormati, mempercayai satu sama lain dengan penuh rasa tanggung jawab.

Dalam rangka kemajuan Perseroan dan meningkatkan kesejahteraan Pegawai, diperlukan usaha-usaha pengembangan kemampuan, ketrampilan dan peningkatan produktivitas Pegawai. Agar usaha tersebut dapat dilaksanakan dengan lancar, diperlukan kerjasama yang baik antara Perseroan, Serikat Pekerja dan Pegawai serta Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia yang baku dan terpadu yang selanjutnya dituangkan dalam bentuk Perjanjian Kerja Bersama yang disingkat dengan PKB.

Perjanjian Kerja Bersama merupakan ketentuan, syarat-syarat kerja dan kondisi kerja yang dibuat dengan tujuan sebagai berikut :

1. Adanya kepastian hak dan kewajiban PT PLN (Persero), Serikat Pekerja dan Pegawai.
2. Adanya syarat-syarat kerja bagi Pegawai.
3. Terciptanya hubungan kerja yang harmonis dan dinamis antara PT PLN (Persero) dengan Pegawai demi kelangsungan dan kemajuan Perseroan sehingga kesejahteraan Pegawai dan keluarganya dapat ditingkatkan.
4. Terwujudnya Good Corporate Governance.

PIHAK-PIHAK YANG MELAKUKAN PERJANJIAN

Perjanjian Kerja Bersama ini dibuat antara :

- (1) PT PLN (Persero), badan hukum yang berkedudukan di Jakarta didirikan berdasarkan Anggaran Dasar yang dimuat dalam Akta Notaris Soetjipto, SH Nomor 169 Tahun 1994 yang telah dimuat dalam Berita Negara Republik Indonesia Nomor 6731, beserta perubahannya yang dalam hal ini diwakili oleh Darmawan Prasodjo selaku Direktur Utama PT PLN (Persero) yang selanjutnya dalam perjanjian ini disebut Perseroan.
- (2) Serikat Pekerja PT PLN (Persero) yang terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP. 385/M/BW/1999 tanggal 13 Oktober 1999 berdasarkan Anggaran Dasar Serikat Pekerja PT PLN (Persero) yang selanjutnya disebut SP-PLN dan telah tercatat pada Kantor Departemen Tenaga Kerja Kotamadya Jakarta Selatan dengan nomor bukti pencatatan No. 22/V/N/IV/2001 tanggal 6 April 2001 dalam hal ini diwakili oleh M. Abrar Ali, S.H. selaku Ketua Umum Dewan Pimpinan Pusat Serikat Pekerja PT. PLN (Persero) yang selanjutnya dalam perjanjian ini disebut SP PLN.

Para Pihak sepakat bahwa yang dijadikan dasar hukum pembuatan Perjanjian Kerja Bersama ini adalah :

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 1956 tentang Persetujuan Konvensi ILO mengenai berlakunya dasar-dasar dan hak untuk berorganisasi dan untuk berunding bersama.
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun.
4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja.
5. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
6. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara.
7. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
8. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
9. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.
10. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2009 tentang Ketenagalistrikan.
11. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
12. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

13. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 1994 tentang Pengalihan Bentuk Perusahaan Umum (Perum) Listrik Negara Menjadi Perusahaan Perseroan (Persero).
14. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2005 tentang Pendirian, Pengurusan, Pengawasan dan Pembubaran Badan Usaha Milik Negara sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2022.
15. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2012 tentang Kegiatan Usaha Penyediaan Tenaga Listrik sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014.
16. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 62 Tahun 2012 tentang Usaha Jasa Penunjang Tenaga Listrik.
17. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Bidang Energi dan Sumber Daya Mineral.
18. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1998 tentang Penyelenggaraan Pemeliharaan Kesehatan Bagi Tenaga Kerja dengan Manfaat Lebih Baik dari Paket Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Dasar Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
19. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.
20. Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara Selaku Rapat Umum Pemegang Saham Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perusahaan Listrik Negara Nomor SK-325/MBU/12/2019 tentang Pemberhentian, Perubahan Nomenklatur dan Pengangkatan Anggota-anggota Direksi Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perusahaan Listrik Negara.
21. Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara Selaku Rapat Umum Pemegang Saham Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perusahaan Listrik Negara Nomor SK-200/MBU/06/2021 tentang Pemberhentian, Pengalihan Tugas, dan Pengangkatan Anggota-anggota Direksi Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perusahaan Listrik Negara.
22. Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara Selaku Rapat Umum Pemegang Saham Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perusahaan Listrik Negara Nomor SK-389/MBU/12/2021 tentang Pemberhentian, Perubahan Nomenklatur Jabatan, dan Pengalihan Tugas Anggota-anggota Direksi Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perusahaan Listrik Negara.
23. Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara Selaku Rapat Umum Pemegang Saham Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perusahaan Listrik Negara Nomor SK-392/MBU/12/2021 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Anggota-anggota Direksi Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perusahaan Listrik Negara.
24. Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara Selaku Rapat Umum Pemegang Saham Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perusahaan Listrik Negara Nomor SK-2/MBU/01/2022 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Anggota Direksi Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perusahaan Listrik Negara.
25. Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara Selaku Rapat Umum Pemegang Saham Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perusahaan Listrik Negara Nomor SK-162/MBU/07/2022 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Anggota Direksi Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perusahaan Listrik Negara.

26. Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara Selaku Rapat Umum Pemegang Saham Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perusahaan Listrik Negara Nomor SK-213/MBU/09/2022 tentang Pemberhentian, Perubahan Nomenklatur Jabatan, Pengalihan Tugas, dan Pengangkatan Anggota - Anggota Direksi Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perusahaan Listrik Negara.
27. Putusan Mahkamah Agung Nomor. 170.PK/PDT.SUS/2012 tanggal 06 Desember 2012 tentang Peninjauan Kembali atas Putusan PHI Nomor. 187/PHI.G/2011/PN.JKT tanggal 13 Februari 2012.
28. Keputusan Musyawarah Nasional Luar Biasa Serikat Pekerja PT PLN (Persero) Nomor 09/SK/MUNASLUB/SP-PLN/2019 tanggal 21 Maret 2019 tentang Penetapan Ketua Umum Serikat Pekerja PT PLN (Persero) Periode 2019-2023.
29. Surat Keputusan Dewan Pimpinan Pusat Serikat Pekerja PT PLN (Persero) Nomor DPP-043/KEP-ADM/SP.PLN./VIII/2022 tanggal 22 Agustus 2022 tentang Pembentukan Tim Perunding Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Tim Pendamping Perunding Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Serikat Pekerja PT PLN (Persero) Periode Tahun 2022 – 2024.
30. Keputusan Direksi PT PLN (Persero) Nomor: 0148.K/DIR/2022 tanggal 17 Mei 2022 tentang Pembentukan Tim Pembaruan Perjanjian Kerja Bersama PT PLN (Persero).
31. Addendum dan Addendum Kedua Perjanjian Kerja Bersama periode 2010 – 2012 antara PT PLN (Persero) dan Serikat Pekerja PT PLN (Persero) Nomor 080.PJ/040/DIR/2013 045/DPP/SP-PLN/X/2013 dan Nomor 081.PJ/040/DIR/2013 046/DPP/SP-PLN/X/2013 tanggal 11 Oktober 2013.

Para Pihak sepakat untuk membuat dan mengikatkan diri dalam Perjanjian Kerja Bersama ini dengan ketentuan sebagai berikut :

BAB I

UMUM

Pasal 1

Pengertian dan Istilah

Dalam Perjanjian Kerja Bersama ini yang dimaksud dengan:

1. Ahli Waris adalah keluarga Pegawai yang berhak menerima warisan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
2. Anak adalah anak Pegawai yang meliputi anak kandung, anak tiri atau anak angkat.
3. Anak Angkat adalah anak yang diangkat oleh Pegawai menurut ketentuan yang berlaku. dan diperkuat oleh penetapan Pengadilan Negeri.
4. Anak Kandung adalah anak sah Pegawai yang didaftarkan di Perseroan.

5. Anak Perusahaan adalah Perusahaan yang lebih dari 50% (lima puluh per seratus) sahamnya dimiliki oleh PT PLN (Persero) yang dipimpin, dibina, dan dikelola oleh Direksi Anak Perusahaan dan melaksanakan kegiatan usaha tertentu sesuai dengan maksud dan tujuan Anak Perusahaan.
6. Anak Tiri adalah anak Pegawai bawaan suami atau istri dari perkawinan sebelumnya.
7. Anak Yang Ditanggung Perseroan adalah anak yang didaftarkan maksimal 3 (tiga) orang di Perseroan dengan usia maksimum 25 (dua puluh lima) tahun, belum menikah, belum bekerja, dan bekerja dengan syarat tertentu.
8. Anggota SP PLN adalah Pegawai PT PLN (Persero) yang menyatakan diri secara tertulis dan terdaftar menjadi anggota Serikat Pekerja PT PLN (Persero).
9. Cacat adalah keadaan berkurangnya atau hilangnya fungsi tubuh atau hilangnya anggota badan yang secara langsung atau tidak langsung yang mengakibatkan berkurang atau hilangnya kemampuan Pegawai untuk menjalankan pekerjaannya.
10. Cacat Mental adalah Cacat berupa kerusakan atau gangguan yang berkaitan dengan batin atau kejiwaan.
11. Cacat Tetap adalah cacat yang mempengaruhi seluruh atau sebagian aktivitas Pegawai untuk kelangsungan hidup secara wajar.
12. Cacat Tetap Sebagian adalah kehilangan dan/atau kerusakan sebagian dari salah satu anggota badan namun tidak mengurangi fungsi dari anggota badan tersebut untuk beraktivitas seperti hilangnya salah satu mata, salah satu lengan mulai dari bahu, salah satu kaki, termasuk rusaknya jaringan tubuh akibat luka bakar serius.
13. Cacat Tetap Total adalah kehilangan fungsi salah satu anggota badan, termasuk cacat mental sebagai akibat dari kecelakaan kerja sehingga Pegawai tidak mampu lagi melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan dan kompetensinya sebelum mengalami cacat.
14. *Cost Of Living Adjustment* selanjutnya disebut COLA adalah kenaikan tarif *Pay for Person* yang merujuk pada tingkat inflasi.
15. Cucu Perusahaan adalah Perusahaan pada level 2 (dua) di bawah PT PLN (Persero), dimana Anak Perusahaan PT PLN (Persero) sebagai pemegang saham mayoritas karena memiliki saham sebesar 51% (lima puluh satu per seratus) sampai dengan 99,99% (sembilan puluh sembilan koma sembilan puluh sembilan per seratus).
16. Cuti adalah keadaan tidak masuk bekerja setelah memenuhi persyaratan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
17. Cuti Tahunan adalah Cuti yang dapat diambil Pegawai sejumlah hari tertentu dalam periode 1 (satu) tahun.
18. Cuti Besar adalah Cuti yang dapat diambil Pegawai sejumlah hari tertentu dalam periode 6 (enam) tahun.

19. Cuti Bersama adalah Cuti yang ditetapkan oleh Pemerintah di luar Cuti Tahunan.
20. Cuti Bersalin adalah Cuti yang dapat diambil oleh Pegawai perempuan yang melakukan persalinan.
21. Daerah Terdepan, Terluar dan Tertinggal adalah daerah yang berada pada perbatasan dengan negara lain atau berada pada titik terluar Negara Kesatuan Republik Indonesia atau daerah kabupaten yang wilayah dan masyarakatnya kurang berkembang dibandingkan dengan daerah lain dalam skala nasional.
22. Dana Pensiun Lembaga Keuangan yang selanjutnya disebut DPLK adalah dana pensiun yang dibentuk oleh bank atau perusahaan asuransi jiwa untuk menyelenggarakan Program Pensiun Iuran Pasti bagi perorangan, baik karyawan maupun pekerja mandiri yang terpisah dari Dana Pensiun Pemberi Kerja bagi karyawan bank atau perusahaan asuransi jiwa yang bersangkutan.
23. Dana Pensiun PT PLN (Persero) yang selanjutnya disebut Dana Pensiun PLN adalah Dana Pensiun yang didirikan oleh PT PLN (Persero) untuk mengelola dan menyelenggarakan Program Pensiun Manfaat Pasti bagi kepentingan sebagian atau seluruh Pegawai sebagai peserta dan yang menimbulkan kewajiban terhadap Pemberi Kerja.
24. Demosi adalah alih tugas dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih rendah akibat tidak dapat memenuhi kompetensi jabatan atau karena menjalankan sanksi hukuman disiplin Pegawai.
25. Dewan Komisaris adalah organ Perseroan yang bertugas melakukan pengawasan secara umum dan/atau khusus sesuai dengan Anggaran Dasar PT PLN (Persero) serta memberi nasihat kepada Direksi.
26. Direksi adalah Direksi PT PLN (Persero) sebagaimana dimaksud dalam Anggaran Dasar PT PLN (Persero).
27. Hari Kerja adalah hari masuk kerja yang harus dilaksanakan oleh Pegawai.
28. Hari Libur adalah hari tidak masuk kerja yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat/Pemerintah Daerah dan atau Perseroan sebagai hari libur.
29. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para 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.
30. Incentif Kinerja Individu adalah incentif yang diberikan kepada Pegawai berdasarkan pencapaian kinerja individu.
31. Incentif Kinerja Perusahaan adalah penghargaan Direksi atas kontribusi Pegawai terhadap pencapaian kinerja Perseroan selama 1 (satu) tahun.
32. Institusi Asal adalah Perseroan atau institusi lain yang menjadi institusi penyedia Pegawai tugas karya.

33. Institusi Pengguna adalah Perseroan atau institusi lain yang menggunakan jasa Pegawai tugas karya.
34. Istri/Suami adalah istri/suami sah Pegawai yang didaftarkan di Perseroan.
35. Jam Kerja Pegawai yang selanjutnya disebut JKP adalah jumlah jam kerja Pegawai dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan ketentuan yang berlaku mengenai waktu kerja.
36. Jaminan Sosial Nasional adalah program perlindungan sosial yang diselenggarakan oleh Pemerintah melalui Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial yang terdiri atas program jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pensiun.
37. Jenjang karier adalah tahapan jalur perjalanan karier seorang Pegawai sejak menjadi Pegawai sampai dengan masa pensiun.
38. Keadaan Kahar (*Force Majeure*) adalah suatu keadaan yang terjadi di luar kehendak dan tidak dapat diperkirakan sebelumnya, antara lain bencana alam, kerusuhan, dan perang yang ditetapkan oleh Pimpinan unit berdasarkan penetapan Pemerintah.
39. Kecelakaan Dinas adalah kecelakaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja dan kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari tempat tinggal menuju tempat kerja atau sebaliknya melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.
40. Kerja Lembur adalah waktu kerja di luar ketentuan jam kerja normal yang telah ditetapkan oleh Perseroan.
41. Kerja Shift adalah pekerjaan yang berkesinambungan dan dilaksanakan secara bergilir dengan siklus tidak tetap, pagi, siang dan malam.
42. Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disebut K3 adalah segala kegiatan, prosedur dan sarana lainnya yang disediakan Perseroan serta ditaati oleh Pegawai untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan Pegawai melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan/atau penyakit akibat kerja.
43. Kompensasi adalah hak Pegawai yang berupa penghasilan dalam bentuk upah dan/atau lainnya yang diberikan Perseroan kepada Pegawai berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang diatur oleh Direksi.
44. Kompensasi Pelepasan adalah segala kompensasi yang diberikan kepada Pegawai yang berhenti bekerja karena hukuman disiplin serta memenuhi persyaratan tertentu.
45. Lembaga Kerjasama Bipartit yang selanjutnya disebut LKS Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di Perseroan yang anggotanya terdiri dari unsur Perseroan dan SP PLN yang sudah tercatat di instansi pemerintah bidang ketenagakerjaan.
46. Luka bakar adalah sejenis cedera pada daging atau kulit yang disebabkan oleh api, air panas, listrik, zat kimia, petir, gesekan, radiasi, dan cedera akibat suhu sangat rendah

yang diklasifikasikan sesuai dengan derajat yang ditetapkan oleh Dokter Perseroan atau Rumah Sakit.

47. *Managed Care* adalah suatu system pembiayaan pelayanan kesehatan dengan kontrol mulai dari perencanaan pelayanan serta meliputi kontrak dengan penyelenggara pelayanan kesehatan untuk pelayanan yang komprehensif.
48. Manfaat adalah imbal jasa yang diberikan Perseroan kepada Pegawai dalam bentuk fasilitas, hak normatif, dan kemudahan.
49. Mantan Pegawai adalah Pegawai PT PLN (Persero) yang telah diberhentikan dari status Pegawai dengan alasan atau penyebab tertentu.
50. Masa Kerja adalah jangka waktu kerja Pegawai yang dihitung sejak menjadi tenaga harian, calon Pegawai, tanggal pengangkatan menjadi Pegawai atau pembelian masa kerja.
51. Masa Pensiun Normal adalah masa dimana Pegawai diberhentikan dengan hormat karena telah mencapai batas usia 56 (lima puluh enam) tahun atau lebih yang akan diatur lebih lanjut sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
52. *Merit Increment* adalah kenaikan tarif *Pay for Person* Pegawai yang merujuk pada prestasi kerja masing-masing Pegawai.
53. Mutasi adalah perpindahan Pegawai dari satu Sebutan Jabatan ke Sebutan Jabatan lain baik internal maupun antar Unit yang berupa Promosi, Rotasi dan Demosi.
54. *Pay for Person* adalah kompensasi yang diberikan Perseroan kepada Pegawai dengan mempertimbangkan kompetensi, kinerja tertentu, termasuk pertimbangan faktor tanggungan Istri/Suami dan Anak.
55. *Pay for Position* adalah kompensasi yang diberikan Perseroan kepada Pegawai dengan mempertimbangkan faktor tanggungjawab jabatan, lokasi pekerjaan, kekhususan pekerjaan dan tunjangan listrik dengan tetap mempertimbangkan kehadiran Pegawai.
56. Pegawai adalah setiap orang yang mempunyai hubungan kerja secara tertulis dan terikat dengan Perseroan yang pengangkatan, pemberhentian, kedudukan, hak dan kewajibannya diatur berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.
57. Pejabat Struktural adalah Pegawai yang diangkat memangku suatu jabatan kepemimpinan di Perseroan.
58. Pekerjaan Berisiko Tinggi adalah pekerjaan dengan risiko keselamatan kerja yang tinggi sesuai dengan ketentuan ketenagakerjaan dan keselamatan kerja yang berlaku.
59. Pelanggaran Disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, dan/atau perbuatan Pegawai yang tidak mentaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan Disiplin Pegawai.
60. Pemetaan Karier adalah pemetaan atau susunan atas kumpulan pekerjaan di dalam satu unit organisasi yang disusun secara sistematis dari suatu pekerjaan yang memiliki jenjang

jabatan paling rendah sampai dengan jenjang jabatan paling tinggi sesuai dengan kompetensinya untuk mewujudkan tujuan Perseroan dan kepastian karier Pegawai.

61. Pemutusan Hubungan Kerja yang selanjutnya disebut PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pegawai dan Perseroan.
62. Pendidikan Formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang diarahkan pada penguasaan dan pengembangan disiplin ilmu pengetahuan dan teknologi yang diselenggarakan di institusi pendidikan.
63. Pengurus Serikat Pekerja yang selanjutnya disebut Pengurus SP PLN adalah Pegawai yang terdaftar sebagai anggota biasa SP PLN dan ditunjuk sebagai Pengurus SP PLN.
64. Pensiun Dini adalah pensiun yang diajukan oleh Pegawai sebelum mencapai usia pensiun normal.
65. Pensiun Dini Khusus adalah pemutusan hubungan kerja akibat kondisi tertentu yang mekanisme dan besarannya disepakati antara Perseroan dan SP PLN
66. Pensiun Uzur adalah pemberhentian Pegawai dengan hormat karena alasan kesehatan dimana yang bersangkutan tidak mampu melakukan pekerjaan yang layak sesuai dengan pendidikan, keahlian, keterampilan dan pengalamannya berdasarkan evaluasi dan rekomendasi *Medical Advisory Board* (MAB).
67. Pensiunan adalah Pegawai yang telah menyelesaikan masa tugasnya di Perseroan dan berhak menerima manfaat pensiun sesuai dengan peraturan yang berlaku.
68. Peraturan Perundang-undangan adalah peraturan yang dibuat dan diundangkan oleh pemerintah dan/atau Legislatif sesuai tatanan perundang-undangan yang berlaku di Negara Kesatuan Republik Indonesia.
69. Peraturan Perseroan adalah peraturan yang dibuat dan ditetapkan oleh Direksi PT PLN (Persero) khususnya yang berkaitan dengan syarat-syarat kerja dan tata tertib Perseroan yang diperjanjikan dalam PKB.
70. Perjalanan Dinas adalah perjalanan ke luar tempat kedudukan baik perseorangan maupun secara bersama-sama dari tempat kedudukan kantor unit kerja baik di dalam maupun di luar wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia untuk kepentingan Perseroan dan atau SP PLN.
71. Perjanjian Kerja Bersama yang selanjutnya disingkat dengan PKB adalah perjanjian hasil perundingan yang diselenggarakan antara SP PLN dengan PT PLN (Persero) yang memuat syarat-syarat kerja, pengangkatan, pemberhentian, kedudukan, hak dan kewajiban kedua belah pihak, yang kemudian didaftarkan di Kementerian yang membidangi ketenagakerjaan.
72. Perusahaan Non Terafiliasi adalah perusahaan yang sahamnya tidak dimiliki oleh PT PLN (Persero), Anak Perusahaan PLN, Gabungan Anak Perusahaan PLN, atau Gabungan Anak Perusahaan PLN dengan PLN.

73. Perusahaan Terafiliasi adalah perusahaan yang sebagian sahamnya dimiliki oleh PT PLN (Persero), Anak Perusahaan PLN, Gabungan Anak Perusahaan PLN, atau Gabungan Anak Perusahaan PLN dengan PLN yang beroperasi secara independen.
74. PLN Pusat adalah PT PLN (Persero) Kantor Pusat yang berkedudukan di Jakarta.
75. Promosi adalah alih tugas dari satu Jabatan ke Jabatan lain yang memiliki persyaratan Kebutuhan Kompetensi Jabatan yang sama dan persyaratan Level Kompetensi lebih tinggi.
76. PT PLN (Persero) yang selanjutnya disebut Perseroan adalah Badan Usaha yang didirikan berdasarkan Akta Notaris Soetjipto, SH Nomor 169 Tahun 1994 beserta perubahannya.
77. Pusat-Pusat adalah organisasi 1 (satu) tingkat di bawah Kantor Pusat yang dipimpin, dibina dan dikelola oleh General Manager dan melaksanakan kegiatan usaha penunjang tenaga listrik tertentu sesuai dengan maksud dan tujuannya.
78. Rotasi adalah alih tugas dari satu Jabatan ke Jabatan lain yang memiliki persyaratan Kebutuhan Kompetensi Jabatan dan Level Kompetensi yang sama.
79. Sanksi Disiplin adalah tindakan berupa hukuman atas Pelanggaran Disiplin.
80. Serikat Pekerja PT PLN (Persero) yang selanjutnya disebut SP PLN adalah Serikat Pekerja yang terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP.385/M/BW/1999 tanggal 13 Oktober 1999 dan telah tercatat pada Kantor Departemen Tenaga Kerja Kota Madya Jakarta Selatan dengan Nomor Bukti Pencatatan No. 22/V/N/IV/2001 tanggal 6 April 2001.
81. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disebut SMK3 adalah sistem manajemen yang diterapkan Perseroan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.
82. Syarat Kerja adalah pengaturan hak dan kewajiban Perseroan dan Pegawai dengan mengutamakan hal-hal yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
83. Tempat Kerja adalah ruangan atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, yang menjadi tempat Pegawai melaksanakan tugas kedinasan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
84. Tim Khusus adalah Tim yang ditunjuk dan diberikan kuasa oleh Pimpinan Perseroan dan SP PLN untuk membahas dan menyepakati ketentuan detail dari PKB Periode Tahun 2022-2024.
85. Unit Induk adalah organisasi 1 (satu) tingkat di bawah Kantor Pusat yang dipimpin, dibina, dan dikelola oleh General Manager dan melaksanakan kegiatan usaha penyediaan tenaga listrik tertentu sesuai dengan maksud dan tujuannya.

Handwritten signature in blue ink, appearing to be initials or a name.

Handwritten signature in blue ink, appearing to be initials or a name.

86. Unit Layanan adalah organisasi 1 (satu) tingkat di bawah Unit Pelaksana yang dipimpin, dibina, dan dikelola oleh Manager Unit Layanan dan melaksanakan kegiatan usaha ketenagalistrikan tertentu sesuai dengan maksud dan tujuannya.
87. Unit Pelaksana adalah organisasi 1 (satu) tingkat di bawah Unit Induk atau Pusat-Pusat yang dipimpin, dibina, dan dikelola oleh Manager Unit Pelaksana dan melaksanakan kegiatan usaha ketenagalistrikan tertentu sesuai dengan maksud dan tujuannya.
88. Waktu Istirahat adalah waktu tidak melakukan pekerjaan pada hari kerja yang diatur dan ditetapkan Perseroan.
89. Yayasan Pendidikan dan Kesejahteraan PT PLN (Persero) yang selanjutnya disebut YPK PLN adalah yayasan yang didirikan oleh PT PLN (Persero) pada tahun 1993 berdasarkan akta notaris Ny. SP Henny Shidky SH nomor 26 tanggal 22 September 1993, yang bergerak di bidang pendidikan dan sosial.

Pasal 2

Maksud dan Tujuan

- (1) Maksud ditetapkannya Perjanjian Kerja Bersama ini adalah sebagai pedoman dalam mewujudkan Hubungan Industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan antara Perseroan, Pegawai, dan Serikat Pekerja.
- (2) Tujuan ditetapkannya Perjanjian Kerja Bersama ini adalah sebagai berikut:
 - a. menjamin hak dan kewajiban Perseroan, Pegawai, dan Serikat Pekerja;
 - b. mewujudkan sinergi antara Perseroan dan Serikat Pekerja sesuai dengan hak dan kewajiban masing-masing yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - c. mewujudkan hubungan kerja yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan;
 - d. mewujudkan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*) sehingga menjamin kelangsungan kegiatan usaha dan kemajuan Perseroan; dan
 - e. meningkatkan kesejahteraan Pegawai.

Pasal 3

Ruang Lingkup

- (1) Perjanjian Kerja Bersama ini terbatas dan hanya mengatur hal-hal yang bersifat pokok dan umum yang memuat Syarat Kerja, hak dan kewajiban Perseroan dan Serikat Pekerja.
- (2) Hal-hal yang merupakan penjabaran lebih lanjut dari Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan dibahas dan disepakati melalui Tim Khusus

antara Manajemen dan SP PLN dan dituangkan dalam berita acara yang ditanda tangani oleh pimpinan Perseroan dan SP PLN.

- (3) Ketentuan-ketentuan lain dalam peraturan perundang-undangan yang belum tercantum dalam Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan dimusyawarahkan oleh Perseroan dan SP PLN berdasarkan usulan dari Perseroan atau SP PLN.

BAB II

PENGAKUAN HAK-HAK DAN KEWAJIBAN

Pasal 4

Pengakuan Para Pihak

- (1) SP PLN mengakui sepenuhnya hak Perseroan untuk memimpin dan mengurus Perseroan sesuai Anggaran Dasar PT PLN (Persero).
- (2) Perseroan mengakui sepenuhnya bahwa SP PLN adalah organisasi Pekerja yang sah dan diakui Perseroan berdasarkan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga SP PLN.

Pasal 5

Hak-Hak Perseroan dan SP PLN

- (1) Perseroan berhak :
- mengatur Pegawai dan jalannya Perseroan yang sepenuhnya merupakan tanggung jawab Perseroan sesuai peraturan perundang-undangan dan PKB yang berlaku;
 - memberikan sanksi kepada Pegawai yang melanggar Peraturan Disiplin Pegawai berdasarkan PKB yang berlaku;
 - mengajukan keberatan atas tindakan SP PLN yang bertentangan dengan PKB; dan/atau
 - membuat aturan kepegawaian dalam rangka meningkatkan kesejahteraan Pegawai sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan PKB yang berlaku serta kemampuan keuangan Perseroan.
- (2) SP PLN berhak :
- mewakili, membela dan melindungi Anggota SP PLN, yang diduga melakukan pelanggaran peraturan perundang-undangan dan peraturan yang berlaku di lingkungan Perseroan;
 - mengatur organisasi dan Anggota SP PLN sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundangan yang berlaku dan PKB ini;

- c. menolak tindakan Perseroan yang bertentangan dengan PKB dan atau yang merugikan Perseroan dan Anggota SP PLN;
- d. merundingkan, menyepakati, mengawal, dan mengevaluasi implementasi PKB dengan Perseroan;
- e. mewakili dan mendampingi Anggota SP PLN dalam penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial baik di dalam maupun di luar Pengadilan;
- f. mewakili Anggota SP PLN dalam lembaga ketenagakerjaan;
- g. membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha meningkatkan kesejahteraan Pegawai sepanjang kegiatan tersebut tidak menimbulkan benturan kepentingan dengan Perseroan;
- h. melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku dan PKB ini;
- i. memberikan masukan, usulan, pertimbangan dan saran kepada Perseroan terhadap pencapaian kinerja, pengembangan bisnis, peningkatan pendapatan serta keberlangsungan Perseroan baik diminta maupun tidak diminta seperti energi primer, beyond kWh, pengelolaan SDM, dan penyerahan pekerjaan kepada pihak lain serta anak Perusahaan;
- j. menempatkan anggota SP PLN untuk menjadi anggota Dewan Pengawas pada Dana Pensiun PLN yang mewakili Peserta, dengan jumlah dan persyaratan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku dan PKB ini;
- k. mendapatkan laporan hasil pengawasan dari anggota yang ditunjuk sebagai anggota Dewan Pengawas pada Dana Pensiun PLN; dan/atau
- l. melakukan kegiatan organisasi berdasarkan Rencana Kerja Anggaran Organisasi (RKAO).

Pasal 6

Kewajiban Perseroan dan SP PLN

- (1) Perseroan berkewajiban untuk:
- a. menaati dan berkomitmen untuk melaksanakan isi PKB secara murni dan konsekuensi;
 - b. menjaga, membina dan meningkatkan hubungan industrial yang harmonis melalui kerjasama yang baik dengan SP PLN, saling menghormati dan mempercayai, sehingga hubungan industrial benar-benar terbina, terpelihara dan dilaksanakan sebagaimana mestinya;
 - c. melaksanakan pengelolaan Perseroan secara efisien dengan membangun dan membina terciptanya Perseroan yang bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) dalam rangka mewujudkan Good Corporate Governance; dan/atau
 - d. menempatkan Anggota SP PLN pada Dewan Pengawas Dana Pensiun PLN mewakili peserta yang ditunjuk oleh SP PLN, dengan jumlah dan persyaratan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

(2) SP PLN berkewajiban:

- a. menaati dan melaksanakan isi PKB;
- b. menjaga, membina dan meningkatkan hubungan industrial yang harmonis melalui kerjasama yang baik dengan Perseroan, saling menghormati dan mempercayai, sehingga hubungan industrial benar-benar terbina, terpelihara dan dilaksanakan sebagaimana mestinya;
- c. membantu menjaga kelangsungan Perseroan dan ketenangan kerja serta peningkatan produktivitas kerja dan mendorong terciptanya Perseroan yang bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) dalam rangka mewujudkan *Good Corporate Governance*;
- d. melindungi dan membela Anggota SP PLN dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya;
- e. memperjuangkan peningkatan kesejahteraan Anggota SP PLN dan keluarganya;
- f. mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai dengan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga SP PLN;
- g. memberikan masukan kepada Perseroan terhadap pencapaian kinerja Perseroan serta mendorong Anggota SP PLN untuk meningkatkan kinerja Perseroan dalam rangka pencapaian *best practice* perusahaan terkemuka di dunia;
- h. menyusun dan menyampaikan laporan pertanggungjawaban penggunaan bantuan dana SP PLN yang diberikan oleh PLN secara periodik; dan/atau
- i. menghindari konflik kepentingan antara posisi sebagai Ketua Dewan Pimpinan SP PLN dengan posisi di Perseroan, meliputi jabatan-jabatan :
 - 1) Jabatan Struktural, yaitu :
 - a) Pimpinan Unit Induk, Pusat – Pusat dan Jasa – Jasa;
 - b) Pimpinan Unit Pelaksana (Manajer Unit Pelaksana atau setingkat); atau
 - c) Pimpinan Sub Unit Pelaksana (Manajer Unit Layanan atau setingkat).
 - 2) Jabatan struktural yang mengelola fungsi Sumber Daya Manusia atau Keuangan, kecuali bidang Humas, dan Sekretariat.

Pasal 7

Hubungan Perseroan dengan SP PLN

(1) Perseroan dan SP PLN sepakat untuk bekerja sama dalam menciptakan ketenangan kerja dan ketenangan usaha serta hubungan industrial yang harmonis.

- (2) Perseroan dan SP PLN sepakat untuk menjaga keseimbangan hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Pasal 8

Jaminan Bagi SP PLN

- (1) Pengurus dan anggota SP PLN mendapat perlindungan penuh dari Perseroan atau atasan Pegawai terhadap tindakan diskriminasi seperti menghambat pembinaan karier dan menghalangi-halangi keberadaan dan kegiatan SP PLN sepanjang anggota dan/atau Pengurus SP PLN tidak melanggar PKB atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Perseroan atau atasan Pegawai harus menghormati dan menjunjung tinggi profesionalisme Pegawai yang menjadi pengurus SP PLN.
- (3) Atas permintaan Serikat Pekerja, Perseroan dapat memberikan keterangan yang diperlukan menyangkut ketenagakerjaan seperti penilaian, asesmen, jenjang karier, absensi, lembur, status di perusahaan, penghasilan, hari dan jam kerja, jaminan sosial dan hal-hal lain yang diperlukan.
- (4) Perseroan harus mengutamakan penyelesaian masalah hubungan industrial yang timbul antara Perseroan dan Pegawai dengan cara musyawarah mufakat.

Pasal 9

Jaminan Bagi Perseroan

- (1) SP PLN dan Perseroan bekerja sama dalam menegakkan tata tertib dan disiplin kerja serta peningkatan efisiensi serta produktifitas kerja.
- (2) SP PLN dan Perseroan menyatakan bahwa tindakan mogok dan penyampaian pendapat di muka umum sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan adalah tindakan legal.

BAB III

BANTUAN DAN FASILITAS BAGI SP PLN

Pasal 10

Bantuan dan Fasilitas Bagi SP PLN

- (1) Perseroan mengizinkan Pengurus dan/atau Anggota SP PLN untuk melaksanakan tugas-tugas keorganisasian SP PLN dengan memperhatikan skala prioritas tingkat kepentingan antara tugas kedinasan dengan tugas keorganisasian.

- (2) Perseroan memberikan fasilitas kepada Organisasi dan Pengurus dan/atau anggota yang ditugaskan atas nama SP PLN untuk menghadiri semua kegiatan organisasi sesuai kemampuan keuangan Perseroan.
- (3) Perseroan memberikan fasilitas dalam bentuk:
 - a. Ruang sekretariat beserta sarana dan prasarana.
 - b. Pemberian bantuan sesuai dengan Pagu yang disepakati bersama.
 - c. Pemotongan iuran melalui *Payroll*.
- (4) Perseroan memberikan fasilitas atau izin terkait kegiatan usaha SP PLN untuk menambah pendanaan sesuai diatur dalam Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga SP PLN dan ketentuan yang berlaku di Perseroan.
- (5) Terkait pembiayaan-pembiayaan kegiatan hubungan industrial (perundingan PKB, LKS Bipartit, Investigasi Dugaan Pelanggaran Disiplin Pegawai dan undangan lain yang ditugaskan Perseroan) menjadi tanggung jawab Perseroan.
- (6) Perseroan memberikan bantuan penyediaan sarana dan prasarana yang layak untuk kegiatan-kegiatan SP PLN, yang meliputi : ruangan sekretariat beserta fasilitasnya, papan nama, bantuan telepon untuk kantor sekretariat serta memberikan fasilitas transportasi untuk kegiatan organisasi sesuai dengan kemampuan keuangan Perseroan.
- (7) Bantuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan (6), harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 - a. komposisi keanggotaan SP PLN harus di atas 10% (sepuluh per seratus) dari jumlah seluruh Pegawai;
 - b. memiliki struktur organisasi dan kepengurusan SP PLN setingkat Dewan Pimpinan Daerah minimal 50%+1 (lima puluh per seratus plus satu) dari jumlah Unit Induk atau yang setara di Perseroan; dan
 - c. pemberian fasilitas kesekretariatan setingkat Dewan Pimpinan Pusat disesuaikan dengan pencatatan domisili SP PLN.
- (8) Perseroan memberikan izin kepada Ketua Umum dan Sekretaris Jenderal SP PLN untuk mengatur waktu kedinasan termasuk absensi dalam pengelolaan organisasi dengan tetap memperhatikan tugas kedinasannya.

Pasal 11

Sumber Dana Bagi SP PLN

- (1) Iuran anggota SP PLN dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. Pemotongan iuran anggota dilakukan langsung oleh Perseroan dari penghasilan anggota SP PLN setiap bulan.

- b. Iuran anggota sebagaimana dimaksud dalam huruf a, ditransfer langsung oleh Perseroan ke rekening DPP SP PLN.
- (2) Bantuan Perseroan sesuai dengan Pagu yang disepakati bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (3) huruf b.
- (3) Hasil usaha yang sah.
- (4) Dana partisipasi anggota atau bantuan dari pihak lain yang tidak mengikat yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kesejahteraan anggota.

BAB IV

HUBUNGAN KERJA

Pasal 12

Rekrutmen Pegawai

- (1) Rekrutmen Pegawai dilakukan untuk mengisi formasi tenaga kerja dan formasi jabatan berdasarkan kebutuhan Perseroan.
- (2) Rekrutmen Pegawai sebagaimana dimaksud ayat (1), dilakukan secara terbuka dengan didahului perencanaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan strategi Perseroan.
- (3) Rekrutmen Pegawai diatur oleh Direksi dengan memperhatikan masukan dari SP PLN.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai rekrutmen Pegawai diatur oleh Direksi sebagaimana mekanisme Pasal 3 ayat (2).

Pasal 13

Pengangkatan dan Penempatan Pegawai

- (1) Pengangkatan dan Penempatan Pegawai ditentukan berdasarkan kebutuhan Perseroan sesuai dengan formasi jabatan dan formasi tenaga kerja yang telah ditetapkan dengan memperhatikan kesesuaian antara kebutuhan kompetensi jabatan dengan kompetensi Pegawai.
- (2) Penempatan Pegawai ditetapkan, sebagai berikut :
 - a. Pegawai yang penerimaan dan pengangkatannya menjadi wewenang PLN Pusat ditempatkan di seluruh wilayah Republik Indonesia.
 - b. Pegawai yang penerimaan dan pengangkatannya menjadi wewenang Unit Induk diprioritaskan untuk ditempatkan di lingkungan kerja Unit Induk yang bersangkutan.

Pasal 14

Tugas Karya

- (1) Dalam rangka memenuhi kebutuhan Perseroan, Pegawai dapat ditugaskan karyakan ke:
 - a. Anak Perusahaan;
 - b. Cucu Perusahaan;
 - c. YPK PLN;
 - d. Dana Pensiun PLN;
 - e. Perusahaan Terafiliasi; atau
 - f. Perusahaan Non Terafiliasi.
- (2) Tugas karya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilaksanakan atas persetujuan dan/atau atas permintaan Pegawai yang bersangkutan.
- (3) Tugas karya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan paling lama 3 (tiga) tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan Perseroan atas persetujuan yang bersangkutan.
- (4) Perseroan memberikan perbaikan kesejahteraan dan kesempatan karir kepada Pegawai yang menjalankan Tugas Karya secara berkeadilan dan kredibel.
- (5) Pembinaan grade Pegawai yang ditugaskaryakan tetap dilakukan oleh Perseroan sebagaimana diatur dalam PKB.
- (6) Ketentuan status, hak dan syarat-syarat kerja bagi Pegawai yang melaksanakan tugas karya sebagaimana pada ayat (1) diatur sebagai berikut :
 - a. Statusnya tetap sebagai Pegawai dalam masa tugas karya.
 - b. Penilaian kinerja yang bersangkutan mengacu pada kinerja yang bersangkutan selama bekerja di Perusahaan/Instansi Pengguna.
 - c. Pegawai yang bersangkutan berkewajiban menjaga nama baik/citra Perseroan selama bekerja di Perusahaan/Instansi Pengguna.

Pasal 15

Penugasan Khusus

- (1) Pegawai dapat ditugaskan oleh Perseroan untuk melaksanakan Pekerjaan Khusus yang tidak terkait dengan Jabatan dan uraian jabatan yang menjadi tanggung jawabnya.
- (2) Penugasan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diantaranya adalah :
 - a. melaksanakan kegiatan Sosial, kegiatan Olah Raga, kegiatan Seni dan Budaya serta membantu korban Bencana Alam;

- b. menjadi anggota tim atau kelompok kerja resmi yang dibentuk Perseroan berdasarkan Surat Penugasan, Surat Perintah dan Surat Keputusan yang ditetapkan oleh Pejabat Yang Berwenang;
 - c. penugasan Pegawai ke Perusahaan atau Instansi lain sebagai implementasi program kerjasama antar Perusahaan atau Instansi;
 - d. penugasan untuk kepentingan Negara; atau
 - e. penugasan lainnya yang ditetapkan oleh Pejabat Yang Berwenang.
- (3) Pelaksanaan Penugasan khusus secara terus menerus minimal selama 3 (tiga) bulan terlebih dahulu disepakati secara tertulis antara Pegawai, atasan Pegawai dan Pejabat Yang Berwenang dalam pengelolaan SDM.

BAB V

HARI KERJA DAN WAKTU KERJA

Pasal 16

Waktu Kerja dan Lokasi Kerja

- (1) Perseroan menetapkan waktu kerja 8 (delapan) jam dalam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) Hari Kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (2) Waktu Istirahat tidak termasuk waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan tidak dihitung sebagai jam kerja.
- (3) Waktu kerja untuk pekerjaan/tugas kedinasan yang berkesinambungan secara bergilir (shift) dan pekerjaan/tugas kedinasan yang menyangkut hak-hak Pegawai yang melakukan pekerjaan/tugas kedinasan yang berkesinambungan secara bergilir (shift) ditetapkan oleh Direksi yang disesuaikan dengan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (4) Waktu dimulai dan berakhirnya jam kerja ditetapkan sesuai dengan kondisi Unit Induk/Pusat-Pusat, Unit Pelaksana, dan Unit Layanan masing-masing akibat adanya perbedaan zona waktu di Indonesia dengan tetap berpedoman pada waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (5) Pegawai wajib hadir dan memenuhi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (6) Perseroan dapat memberlakukan waktu kerja dengan pola kerja *hybrid*.
- (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja dan lokasi kerja diatur oleh Direksi sebagaimana mekanisme Pasal 3 ayat (2).

Pasal 17

Kerja Lembur dan Kompensasi Lembur

- (1) Perseroan dapat menugaskan Pegawai bekerja melebihi waktu kerja yang ditentukan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1) dan kelebihan waktu tersebut diperhitungkan sebagai kerja lembur.
- (2) Kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang mendesak yang harus diselesaikan di luar jam kerja resmi dan atau pada hari-hari libur resmi yang ditetapkan oleh Pemerintah serta pada jenis-jenis pekerjaan tertentu.
- (3) Kerja lembur dilakukan atas perintah pejabat berwenang yang bertanggung jawab atas hasil pekerjaan yang dilemburkan dengan menerbitkan surat perintah kerja lembur.
- (4) Kompensasi lembur dibayarkan sekaligus setiap bulan, yaitu pada bulan berikutnya setelah kerja lembur dilaksanakan.
- (5) Jumlah waktu kerja lembur dalam 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 60 (enam puluh) jam, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (6) Dalam hal pekerjaan tertentu, Perseroan dapat memerintahkan kerja lembur dengan waktu melebihi 60 (enam puluh) jam perbulan dengan persetujuan Pegawai yang bersangkutan dan Perseroan wajib membayar uang lembur sesuai jumlah jam lembur yang dilaksanakan.
- (7) Pegawai yang berhak mendapatkan uang lembur untuk jabatan sebagai berikut:
 - a. Jabatan Fungsional adalah level *Basic* sampai dengan *System*.
 - b. Jabatan Struktural adalah level *Supervisori Dasar* dan *Supervisori Atas*.
- (8) Perseroan harus menyediakan transportasi untuk pulang dan pergi dari kantor ke rumah bagi Pegawai yang melaksanakan kerja lembur sesuai perintah Perseroan.
- (9) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis pekerjaan dan perhitungan diatur oleh Direksi sebagaimana mekanisme Pasal 3 ayat (2).

Pasal 18

Kerja Shift, Piket dan Pekerjaan dengan Risiko Tinggi

- (1) Pegawai dapat ditugaskan untuk melaksanakan pekerjaan yang memerlukan kesinambungan kerja secara bergilir (*shift*), pekerjaan di luar jam kerja yang tidak meninggalkan tugas pokok (*Piket*) dan pekerjaan dengan risiko keselamatan kerja yang tinggi sesuai dengan ketentuan ketenagakerjaan dan keselamatan kerja yang berlaku.
- (2) Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan insentif berupa premi *shift* dan/atau tambahan tunjangan posisi.

- (3) Ketentuan lebih lanjut diatur oleh Direksi sebagaimana mekanisme Pasal 3 ayat (2).

BAB VI

CUTI DAN IZIN MENINGGALKAN PEKERJAAN

Pasal 19

Cuti dan Izin Meninggalkan Kerja/Istirahat Kerja

- (1) Perseroan memberikan Cuti kepada Pegawai yang memenuhi syarat sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- (2) Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
- Cuti Tahunan;
 - Cuti Besar;
 - Cuti Bersalin; dan
 - Cuti Bersama.
- (3) Selain Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Perseroan memberikan izin meninggalkan kerja/istirahat kerja kepada Pegawai yang terdiri dari:
- izin/istirahat karena sakit;
 - izin/istirahat karena gugur kandungan atau haid;
 - izin karena alasan penting;
 - izin menyusui Anak; dan
 - izin di luar tanggungan Perseroan.
- (4) Pejabat yang berwenang memberikan Cuti dan izin meninggalkan kerja/istirahat kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan (3) huruf a, b, c, dan d adalah atasan langsung Pegawai dengan jenjang jabatan paling rendah Supervisor Atas.
- (5) Pejabat yang berwenang memberikan izin meninggalkan kerja/istirahat kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf e adalah Direktur yang menangani sumber daya manusia.

Pasal 20

Cuti Tahunan

- (1) Perseroan memberikan Cuti Tahunan kepada Pegawai yang telah memiliki Masa Kerja dalam jangka waktu paling singkat 1 (satu) tahun secara terus-menerus sejak tanggal diangkat menjadi Pegawai.
- (2) Cuti Tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan untuk jangka waktu 12 (dua belas) Hari Kerja pada setiap tahun.
- (3) Perseroan memberikan tunjangan Cuti Tahunan minimal sebesar 2 (dua) kali Kompensasi Tetap kepada Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

- (4) Perseroan dapat mengalihkan pemberian Cuti Tahunan dari bulan jatuh tempo kepada Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akibat hal-hal sebagai berikut:
 - a. izin/istirahat karena sakit dalam jangka waktu lebih dari 3 (tiga) bulan;
 - b. diberhentikan sementara sebagai Pegawai (skorsing); atau
 - c. izin di luar tanggungan Perseroan.
- (5) Pejabat yang berwenang menyetujui Cuti Tahunan dapat menangguhkan permohonan Cuti Tahunan Pegawai dengan memberikan alternatif dan persetujuan penjadwalan ulang pelaksanaan Cuti Tahunan pada periode Cuti Tahunan yang sama.
- (6) Pegawai yang tidak melaksanakan Cuti Tahunan dalam periode jatuh tempo maka yang bersangkutan dapat melaksanakan Cuti tersebut dalam tahun berikutnya untuk jangka waktu paling lama 18 (delapan belas) Hari Kerja, termasuk Cuti Tahunan dalam tahun berjalan pada periode jatuh tempo.
- (7) Pelaksanaan Cuti Tahunan tidak mengurangi Jam Kerja Pegawai (JKP) yang berkaitan dengan *Pay for Position*.

Pasal 21

Cuti Besar

- (1) Perseroan memberikan Cuti Besar kepada Pegawai yang telah memiliki Masa Kerja dalam jangka waktu paling singkat 6 (enam) tahun secara terus-menerus sejak tanggal diangkat menjadi tenaga harian, calon Pegawai dan Pegawai.
- (2) Hak Cuti Besar yang kedua dan seterusnya diberikan kepada Pegawai setelah 6 (enam) tahun bekerja terus menerus di Perseroan, terhitung mulai tanggal jatuh tempo Cuti Besar sebelumnya.
- (3) Pegawai yang berhak atas Cuti Besar diberikan tunjangan Cuti Besar minimal sebesar 2 (dua) kali Kompensasi Tetap dan tunjangan Cuti Tahunan tetap dibayarkan minimal sebesar 2 (dua) kali Kompensasi Tetap pada bulan jatuh tempo cuti bersamaan dengan pembayaran *payroll* dengan tetap mempertimbangkan kemampuan keuangan Perseroan.
- (4) Lamanya Cuti Besar adalah 3 (tiga) bulan hari kalender dengan kurun waktu pelaksanaan Cuti Besar 6 (enam) tahun tanpa menggugurkan hak Cuti Tahunan.
- (5) Cuti Besar sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) dapat dilaksanakan baik sekaligus atau secara bertahap paling sedikit 10 (sepuluh) hari kalender.
- (6) Perseroan tidak menghitung Masa Kerja untuk pemberian Cuti Besar kepada Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2) akibat hal-hal sebagai berikut:
 - a. izin/istirahat karena sakit dalam jangka waktu lebih dari 3 (tiga) bulan;
 - b. diberhentikan sementara sebagai Pegawai (skorsing); atau
 - c. izin di luar tanggungan Perseroan.

- (7) Dalam hal Pegawai yang menjalani skorsing sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (6) huruf b dinyatakan tidak bersalah, maka semua hak cuti dan masa kerjanya diperhitungkan kembali secara normal.
- (8) Atasan Pegawai wajib menyetujui permohonan Cuti Besar sesuai dengan jangka waktu paling singkat 10 (sepuluh) hari kalender sebagaimana dimaksud pada ayat (5).
- (9) Pelaksanaan Cuti Besar tidak mengurangi Jam Kerja Pegawai (JKP) yang berkaitan dengan *Pay for Position*.
- (10) Pemberian uang Cuti Besar dalam masa transisi akan diatur oleh Direksi sebagaimana mekanisme Pasal 3 ayat (2).

Pasal 22

Cuti Bersalin

- (1) Perseroan memberikan Cuti Bersalin kepada Pegawai perempuan berupa istirahat selama 4 (empat) bulan berdasarkan perhitungan dokter atau bidan.
- (2) Cuti Bersalin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan untuk jangka waktu sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Pegawai perempuan yang melakukan Cuti Bersalin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menggugurkan hak atas Cuti Tahunan dan Cuti Besarnya.
- (4) Pegawai perempuan yang melahirkan tetapi anaknya meninggal pada saat melakukan Cuti bersalin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat mengajukan permohonan kembali masuk kerja sebelum berakhirnya jangka waktu Cuti Bersalin.
- (5) Pelaksanaan Cuti Bersalin sampai dengan Anak ketiga tidak mengurangi JKP.

Pasal 23

Cuti Bersama

- (1) Perseroan memberikan Cuti Bersama kepada Pegawai sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- (2) Cuti Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak mengurangi jumlah Cuti Tahunan dan Cuti Besar Pegawai.
- (3) Bagi Pegawai yang dengan alasan kebutuhan Perseroan tidak dapat melaksanakan Cuti Bersama dapat diberikan Kompensasi.
- (4) Kompensasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) akan diatur oleh Direksi sebagaimana mekanisme Pasal 3 ayat (2).

Pasal 24

Izin Alasan Penting

- (1) Perseroan memberikan izin kepada Pegawai karena alasan penting dalam hal:
 - a. Pegawai melangsungkan pernikahan;
 - b. Anak melangsungkan pernikahan;
 - c. Istri Pegawai melahirkan;
 - d. Orang tua, mertua, Istri/Suami, Anak, dan/atau menantu Pegawai meninggal;
 - e. Pegawai atau Anak yang dikhitan, dibaptis, atau dipotong giginya (bagi yang beragama Hindu);
 - f. Saudara kandung Pegawai melangsungkan pernikahan atau meninggal;
 - g. Pegawai melaksanakan ibadah haji atau ibadah keagamaan lainnya;
 - h. Orang tua, mertua, Istri/Suami, Anak sakit;
 - i. Pegawai atau Anak melaksanakan wisuda Diploma atau Strata Satu, Strata Dua dan Strata Tiga; atau
 - j. Keadaan Kahar (*Force Majeure*).
- (2) Izin karena alasan penting sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan untuk jangka waktu sebagai berikut:
 - a. 5 (lima) hari kerja untuk izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, b dan d dengan tidak mengurangi hak Cuti Tahunan atau Cuti Besar;
 - b. paling lama 30 (tiga puluh) hari kalender untuk izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dengan tidak mengurangi hak Cuti Tahunan atau Cuti Besar;
 - c. 2 (dua) hari kerja untuk izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dan f dengan tidak mengurangi hak Cuti Tahunan atau Cuti Besar;
 - d. paling lama sesuai dengan jangka waktu sebagaimana ditetapkan oleh Pemerintah untuk ibadah haji, atau badan institusi lain yang berwenang, sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g;
 - e. 2 (dua) hari kerja untuk izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf h dengan tidak mengurangi hak Cuti Tahunan atau Cuti Besar;
 - f. 1 (satu) hari kerja untuk izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf i dengan tidak mengurangi hak Cuti Tahunan atau Cuti Besar; dan
 - g. paling lama 1 (satu) bulan untuk izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf j.
- (3) Izin sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) apabila dilaksanakan di luar tempat kedudukan yang memerlukan waktu untuk perjalanan, diberikan tambahan paling lama 12 (dua belas) hari kalender untuk perjalanan pergi dan pulang.
- (4) Pegawai diizinkan untuk tidak masuk bekerja karena alasan pribadi yang penting selama 1 (satu) hari dalam 1 (satu) bulan dan tidak diperhitungkan dengan hak Cuti Tahunan.
- (5) Dalam hal pelaksanaan izin karena alasan penting melebihi jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Pegawai dapat menggunakan hak Cuti.

Pasal 25

Izin Di luar Tanggungan Perseroan

- (1) Perseroan dapat memberikan izin di luar tanggungan Perseroan sebanyak 2 (dua) kali kepada Pegawai yang telah memiliki Masa Kerja paling singkat 5 (lima) tahun secara terus-menerus karena alasan pribadi antara lain:
 - a. mengikuti Istri/Suami untuk menempuh pendidikan atau penugasan di luar negeri atau daerah lain untuk waktu paling cepat 1 (satu) tahun dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - b. menempuh pendidikan formal atas biaya sendiri yang mengakibatkan Pegawai tidak dapat memenuhi jam kerja;
 - c. mengikuti istri/suami yang mutasi ke Unit lain yang tidak terdapat Formasi Jabatan;
 - d. mengurus suami/istri/anak yang sakit dan membutuhkan waktu lebih dari ketentuan Cuti Tahunan dengan dikuatkan surat keterangan dokter;
 - e. menjaga orang tua yang sakit dibuktikan dengan surat keterangan sakit dan tidak ada yang dapat mengantikannya; atau
 - f. untuk kepentingan pribadi yang penting dan mendesak di luar dari butir a sampai dengan e.
- (2) Izin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan untuk jangka waktu paling sedikit 1 (satu) tahun dan paling lama 2 (dua) tahun serta dapat diperpanjang paling lama 1 (satu) tahun.
- (3) Izin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat juga diberikan bagi Pegawai yang melaksanakan ibadah keagamaan atau ibadah haji kedua atau selanjutnya dan membutuhkan waktu lebih dari ketentuan Cuti Tahunan.
- (4) Pelaksanaan izin sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diberikan waktu sesuai dengan ketetapan Pemerintah dan paling cepat 3 (tiga) tahun sejak pelaksanaan ibadah keagamaan / ibadah haji yang terakhir.
- (5) Pegawai yang sedang menjalani izin di luar tanggungan Perseroan, semua hak-hak kepegawaianya tidak diberikan dan wajib segera mengembalikan fasilitas Perseroan yang dikuasainya.
- (6) Izin di luar tanggungan Perseroan bukan hak Pegawai, sehingga pemberian izin di luar tanggungan Perseroan disesuaikan dengan kebutuhan Perseroan.
- (7) Masa menjalani izin di luar tanggungan Perseroan, tidak dihitung sebagai masa kerja untuk menghitung masa kerja kenaikan berkala, kenaikan reguler, hak Cuti Besar, penghargaan kesetiaan kerja, pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, uang penghargaan purna jabatan dan masa kerja pensiun.

Pasal 26

Izin/Istirahat Karena Gugur Kandungan atau Haid

- (1) Perseroan dapat memberikan izin/istirahat kepada Pegawai perempuan karena gugur kandungan.
- (2) Izin/istirahat karena gugur kandungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan untuk jangka waktu paling lama 45 (empat puluh lima) hari kalender dengan memberikan kompensasi secara penuh.
- (3) Pelaksanaan izin/istirahat karena gugur kandungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak mengurangi JKP.
- (4) Perseroan memberikan izin/istirahat kepada Pegawai Perempuan yang mengalami haid pada hari pertama dan hari kedua waktu haid.

Pasal 27

Izin/Istirahat Karena Sakit

- (1) Pegawai yang menderita sakit berhak atas istirahat karena sakit.
- (2) Pegawai yang tidak masuk bekerja karena sakit paling lama 2 (dua) hari kerja harus memberitahukan secara tertulis kepada atasan langsungnya melalui sarana media komunikasi yang tersedia dan diberitahukan selambat-lambatnya pada hari kedua jatuh sakit.
- (3) Pegawai yang tidak masuk bekerja karena sakit selama 3 (tiga) sampai dengan 14 (empat belas) hari kalender, harus memberitahukan kepada atasan langsung dengan melampirkan surat keterangan dokter.
- (4) Pegawai yang tidak masuk bekerja karena sakit selama 15 (lima belas) hari sampai dengan 6 (enam) bulan harus memberitahukan kepada atasan langsung dengan melampirkan surat keterangan dokter yang menyatakan perlunya perpanjangan istirahat karena sakit.

Pasal 28

Izin/Istirahat yang diperpanjang Karena Sakit

- (1) Pegawai yang menjalani izin/istirahat karena sakit dapat diperpanjang sampai dengan paling lama 2 (dua) tahun.
- (2) Dalam hal setelah jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) secara berturut-turut, Pegawai yang izin/istirahat karena sakit tidak dapat masuk kerja yang dinyatakan dengan surat keterangan dokter koordinator yang ditunjuk oleh Perseroan melalui pemeriksaan secara periodik. Berdasarkan evaluasi dan rekomendasi

Medical Advisory Board (MAB), Perseroan memberhentikan Pegawai karena uzur atau Cacat dengan memberikan hak-hak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pasal 29

Hak Menyusui Anak

- (1) Setiap Pegawai Perempuan Perseroan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepututnya untuk menyusui anaknya, jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja dengan ketentuan dilaksanakan di lingkungan tempat kerja.
- (2) Untuk keperluan menyusui bagi Pegawai Perempuan Perseroan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Perseroan harus menyediakan tempat khusus laktasi dengan fasilitas yang memadai sesuai kondisi kemampuan Perseroan.

BAB VII

SISTEM PENGHARGAAN PEGAWAI

Pasal 30

Kompensasi dan Manfaat

- (1) Pegawai diberikan kompensasi yang terdiri atas Kompensasi Tetap, Kompensasi Tidak Tetap dan Manfaat Pegawai.
- (2) Kompensasi Tetap diberikan dalam bentuk *Pay for Person*.
- (3) Kompensasi Tidak Tetap yang terdiri atas:
 - a. Kompensasi jangka pendek dalam bentuk *Pay for Position* dan *Pay for Performance* termasuk bonus, tunjangan hari raya keagamaan, dan tunjangan Cuti Tahunan; dan
 - b. Kompensasi jangka panjang dalam bentuk tunjangan Cuti Besar, penghargaan kesetiaan kerja, pesangon, kompensasi selama masa persiapan pensiun, dan hal lain yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja bersama.
- (4) Manfaat Pegawai yang terdiri atas:
 - a. manfaat umum yang diterima seluruh Pegawai dalam bentuk jaminan sosial (pemeliharaan kesehatan, kecelakaan kerja, hari tua, pensiun, dan kematian), hak cuti, pakaian dinas, bantuan akomodasi terkait mutasi, bantuan kematian/pemakaman, dan hal lain yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja bersama; dan
 - b. manfaat khusus yang diterima oleh pemangku jabatan tertentu dalam bentuk bantuan/fasilitas kendaraan, bantuan/fasilitas perumahan, bantuan/fasilitas alat dan ruang kerja, tenaga pengamanan, keanggotaan profesi, kartu kredit korporat, dan keanggotaan klub tertentu sesuai dengan kebutuhan.
- (5) Perseroan melakukan pembayaran *Pay for Person* dan *Pay for Position* Pegawai pada tanggal 25 (dua puluh lima) bulan berjalan.

DR. Tulus Mulyadi

Cokroaminoto

- (6) *Pay for Person* ditetapkan paling sedikit 110% (seratus sepuluh per seratus) dari upah minimum provinsi/kabupaten/kota yang ditetapkan Pemerintah dengan tetap memperhatikan kemampuan keuangan Perseroan.
- (7) Kompensasi Pegawai ditetapkan di atas *Percentile 50* (P-50) dari perusahaan terbaik di Indonesia dengan memperhatikan survei imbalan serta kemampuan dan pencapaian target kinerja Perseroan.
- (8) Tunjangan Jabatan khusus diberikan kepada jalur jabatan generalis untuk pekerjaan tertentu.
- (9) Ketentuan lebih lanjut diatur oleh Direksi sebagaimana mekanisme pada Pasal 3 ayat (2).

Pasal 31

Penyesuaian Kompensasi Tetap Tahunan

Perseroan melakukan penyesuaian *Pay for Person* Pegawai :

- a. berdasarkan inflasi sebesar minimal 2% (dua per seratus) setiap tahun sesuai kemampuan keuangan Perseroan; dan
- b. berdasarkan pencapaian kinerja Pegawai untuk tahun sebelumnya minimal 0-7% (nol sampai dengan tujuh per seratus).

Pasal 32

Penyesuaian Kompensasi Tidak Tetap (*Pay for Position*)

- (1) *Pay for Position* Pegawai yang akan disesuaikan secara berkala terdiri dari tunjangan jabatan dan tunjangan lokasi.
- (2) Tunjangan jabatan sebagaimana pada ayat (1) direviu setiap tahun dan dilakukan penyelarasan setiap 2 (dua) tahun berdasarkan kemampuan keuangan Perseroan.
- (3) Tunjangan lokasi sebagaimana pada ayat (1) direviu dan diselaraskan setiap 2 (dua) tahun berdasarkan kemampuan keuangan Perseroan.

Pasal 33

Tunjangan Hari Raya

- (1) Perseroan memberikan tunjangan hari raya keagamaan kepada Pegawai.
- (2) Tunjangan hari raya keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan besaran minimal 2 (dua) kali Kompensasi Tetap.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tunjangan hari raya keagamaan diatur oleh Direksi.

Pasal 34

Insetif Kinerja Individu

- (1) Perseroan memberikan Insentif Kinerja Individu kepada Pegawai berdasarkan pencapaian Nilai Kinerja Organisasi dan Nilai Kinerja Individu setiap semester.
- (2) Pembayaran Insentif Kinerja Individu sebagaimana dimaksud ayat (1) diupayakan selambat-lambatnya 2 (dua) bulan pada semester berikutnya.
- (3) Ketentuan lebih lanjut diatur oleh Direksi sebagaimana mekanisme Pasal 3 ayat (2).

Pasal 35

Insetif Kinerja Perusahaan

- (1) Perseroan memberikan Insentif Kinerja Perusahaan kepada Pegawai berdasarkan keuntungan usaha Perseroan atas persetujuan Pemegang Saham.
- (2) Besaran Insentif Kinerja Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pegawai akan diatur oleh Direksi sebagaimana mekanisme Pasal 3 ayat (2).

Pasal 36

Kompensasi Selama Cuti

Perseroan memberikan Kompensasi Tetap dan Kompensasi Tidak Tetap kepada Pegawai yang mengambil hak cutinya kecuali Izin di luar tanggungan Perseroan.

Pasal 37

Pemberian Penghargaan Kesetiaan Kerja

- (1) Perseroan memberikan Penghargaan Kesetiaan Kerja kepada Pegawai yang telah menunjukkan kesetiaan kerja di Perseroan terhitung sejak berstatus sebagai tenaga harian, calon Pegawai dan Pegawai.
- (2) Perseroan memberikan penghargaan kesetiaan kerja kepada Pegawai yang terdiri dari:
 - a. penghargaan kesetiaan kerja 2 (dua) windu;
 - b. penghargaan kesetiaan kerja 3 (tiga) windu; dan
 - c. penghargaan kesetiaan kerja 4 (empat) windu.
- (3) Perseroan memberikan penghargaan kesetiaan kerja dalam bentuk piagam kesetiaan kerja dan uang yang dibayarkan pada saat jatuh tempo pemberian penghargaan kesetiaan kerja.

- (4) Perseroan memberikan Penghargaan Kesetiaan Kerja kepada Pegawai sebesar minimal 1 (satu) kali Kompensasi Tetap.
- (5) Pemberian Penghargaan Kesetiaan Kerja dalam masa transisi akan diatur lebih lanjut oleh Direksi sebagaimana mekanisme Pasal 3 ayat (2).

Pasal 38

Pajak Penghasilan Pegawai

- (1) Perseroan menanggung seluruh beban Pajak Penghasilan Pegawai.
- (2) Perseroan melaksanakan perhitungan, pemotongan dan penyetoran Pajak Penghasilan Seluruh Pegawai sebagaimana dimaksud ayat (1) sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 39

Kompensasi Selama Sakit

- (1) Perseroan memberikan Kompensasi Tetap sebagaimana dimaksud Pasal 30 ayat (2) kepada Pegawai yang sakit sehingga tidak dapat masuk kerja dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. 100% (seratus per seratus) sejak hari pertama sampai dengan bulan keenam tidak masuk kerja;
 - b. 80% (delapan puluh per seratus) sejak bulan ketujuh sampai dengan bulan kesembilan tidak masuk kerja; dan
 - c. 60% (enam puluh per seratus) sejak bulan kesepuluh sampai dengan bulan kedua belas tidak masuk kerja.
- (2) Kompensasi Tidak Tetap Pegawai yang menjalani istirahat karena sakit dibayarkan hanya untuk 1 (satu) bulan pertama, sedangkan untuk bulan ke 2 (dua) dan seterusnya tidak diberikan sampai dengan yang bersangkutan kembali bertugas dan menempati posisi semula.
- (3) Cuti sakit pada tahun ke 2 (dua) dalam hal cuti sakit tersebut memerlukan perpanjangan cuti yang dinyatakan dengan surat keterangan *Medical Advisory Board* (MAB) atau dokter yang ditunjuk Perseroan yang menerangkan bahwa penyakitnya masih dapat disembuhkan, diberikan Kompensasi Tetap sebesar 60% (enam puluh per seratus).
- (4) Apabila Pegawai yang sakit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) setelah 24 (dua puluh empat) bulan berturut-turut masih tidak dapat masuk kerja karena belum sembuh dari penyakitnya yang dinyatakan Surat Keterangan dari *Medical Advisory Board* (MAB) atau dokter yang ditunjuk Perseroan, maka kepada Pegawai tersebut diberhentikan sebagai Pegawai dengan Hak Pensiun uzur.

- (5) Kompensasi dan hak-hak kepegawaian lainnya bagi Pegawai yang sakit atau uzur akibat kecelakaan kerja akan diatur oleh Direksi sebagaimana mekanisme Pasal 3 ayat (2).
- (6) Pegawai yang telah dinyatakan sembuh dan dapat bekerja kembali seperti sediakala yang dinyatakan oleh *Medical Advisory Board* (MAB) atau dokter yang ditunjuk Perseroan maka Perseroan wajib mempekerjakannya kembali.

Pasal 40

Kompensasi bagi Pegawai Dalam Masa Penahanan Oleh Pihak yang Berwajib

- (1) Pegawai yang ditahan pihak berwajib untuk keperluan penyidikan dan/atau pemeriksaan di persidangan pengadilan karena disangka atau didakwa melakukan tindak pidana, maka mulai saat penahanan tersebut, Pegawai yang bersangkutan berstatus sebagai Pegawai dalam masa penahanan oleh pihak yang berwajib.
- (2) Perseroan memberikan Kompensasi Tetap sebagaimana dimaksud Pasal 30 ayat (2) kepada Pegawai selama dalam masa penahanan sehingga tidak dapat masuk kerja sesuai dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. penahanan untuk jangka waktu sampai dengan 6 (enam) bulan diberikan Kompensasi Tetap sejak tanggal 1 bulan berikutnya; dan
 - b. penahanan untuk jangka waktu lebih dari 6 (enam) bulan diberhentikan pemberian kompensasinya.
- (3) Dalam hal berdasarkan hasil penyidikan atau putusan pengadilan Pegawai dinyatakan tidak bersalah, Perseroan memberikan rehabilitasi kepada Pegawai dan mengembalikan hak-hak kepegawaianya sesuai dengan ketentuan yang berlaku sejak tidak masuk kerja karena ditahan oleh pihak yang berwajib.
- (4) Dalam hal penahanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sebagai akibat kecelakaan lalu lintas, Perseroan memberikan Kompensasi Tetap kepada Pegawai untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- (5) Kompensasi atas Pegawai yang ditahan oleh Pihak Yang Berwajib terkait tugas kedinasan dan jabatan akan diatur lebih lanjut oleh Direksi sebagaimana mekanisme Pasal 3 ayat (2).

BAB VIII

JAMINAN SOSIAL DAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI

Pasal 41

Jaminan Sosial Pegawai

- (1) Perseroan memberikan perlindungan kepada Pegawai dalam melakukan pekerjaan/tugas kedinasannya melalui penyelenggaraan jaminan sosial Pegawai.

- (2) Jaminan sosial Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
- a. jaminan sosial yang diselenggarakan oleh Perseroan; dan
 - b. kepesertaan Pegawai pada jaminan sosial nasional yang diselenggarakan oleh Pemerintah.

Pasal 42

Program Jaminan Sosial Pegawai

Program jaminan sosial Pegawai terdiri dari:

- a. jaminan pemeliharaan kesehatan;
- b. jaminan kecelakaan kerja;
- c. Bantuan kematian;
- d. jaminan hari tua;
- e. jaminan pensiun;
- f. bantuan musibah; dan
- g. bantuan rehabilitasi psikososial.

Pasal 43

Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

- (1) Perseroan menyelenggarakan jaminan pemeliharaan kesehatan fisik dan mental kepada Pegawai dan keluarganya secara profesional, efektif, efisien, transparan, dan berkesinambungan menggunakan skema *Managed Care*.
- (2) Jaminan pemeliharaan kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
- a. pencegahan penyakit (preventif);
 - b. peningkatan kesehatan (promotif);
 - c. penyembuhan penyakit (kuratif); dan
 - d. pemulihan kesehatan (rehabilitatif).
- (3) Jaminan pemeliharaan kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diselenggarakan melalui mekanisme atau metode yang dinilai mampu memenuhi kriteria kelayakan dengan mempertimbangkan potensi-potensi internal Perseroan.
- (4) Kepesertaan pada Jaminan Pemeliharaan Kesehatan dilakukan dengan menggunakan Kartu PLN Sehat (KPS).
- (5) Kartu PLN Sehat (KPS) digunakan sebagai pengganti Surat Jaminan Manual untuk perawatan kesehatan yang meliputi poliklinik, rumah sakit, praktek dokter umum/spesialis, bidan, laboratorium dan apotik.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai jaminan pemeliharaan kesehatan, termasuk jaminan pemeliharaan kesehatan bagi pensiunan dan keluarganya, calon Pegawai (siswa prajabatan), dan Pegawai status PKWT diatur oleh Direksi sebagaimana diatur Pasal 3 ayat (2).

Pasal 44

Kepesertaan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

- (1) Pegawai dan keluarganya yang terdiri dari Istri/Suami dan Anak yang memenuhi syarat, telah didaftarkan, dan diakui oleh Perseroan berhak menjadi peserta jaminan pemeliharaan kesehatan dan mendapatkan jaminan pemeliharaan kesehatan dari Perseroan.
- (2) Jaminan pemeliharaan kesehatan sebagaimana pada ayat (1) dapat diberikan kepada pasangan (Istri/Suami) Pegawai yang bekerja dengan syarat:
 - a. mengajukan surat permohonan fasilitas pemeliharaan kesehatan bagi Istri/Suami Pegawai;
 - b. melampirkan surat keterangan dari Pejabat di Institusi atau tempat bekerja Istri/Suami yang menyatakan bahwa Institusi atau tempat bekerja Istri/Suami hanya memberikan jaminan pemeliharaan kesehatan melalui kepesertaan pada jaminan sosial kesehatan yang diselenggarakan oleh Pemerintah (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial atau BPJS);
 - c. melampirkan fotokopi buku nikah/akta nikah; dan
 - d. melampirkan fotokopi kartu keluarga.
- (3) Perseroan dapat memberikan jaminan pemeliharaan kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada Istri/Suami yang tidak bekerja yang dibuktikan dengan surat keterangan dari kelurahan/desa setempat.
- (4) Pemberian jaminan pemeliharaan kesehatan kepada Istri/Suami sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan (3) diverifikasi oleh Perseroan setiap tahun.
- (5) Jaminan pemeliharaan kesehatan sebagaimana pada ayat (1) dapat diberikan kepada Anak Pegawai yang memenuhi syarat telah didaftarkan, dan diakui oleh Perseroan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (6) Dalam hal Anak yang Ditanggung Perseroan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) telah melampaui usia paling tinggi 25 (dua puluh lima) tahun, kedudukannya dapat digantikan oleh Anak lain pada urutan berikutnya yang memenuhi syarat, telah didaftarkan, dan diakui oleh Perseroan tetapi belum menjadi tanggungan Pegawai melalui mekanisme pengajuan jaminan pemeliharaan kesehatan.
- (7) Perseroan dapat melakukan konfirmasi atas keabsahan surat pernyataan dan surat keterangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan (3) kepada perusahaan atau institusi terkait, dan dalam hal terbukti terdapat informasi yang tidak valid terkait kepesertaan jaminan pemeliharaan kesehatan bagi Istri/Suami dan/atau Anak, Perseroan dapat mencabut pemberian jaminan pemeliharaan kesehatan tersebut.
- (8) Perseroan memberikan jaminan pemeliharaan kesehatan pensiun kepada Pegawai yang diangkat sebelum tahun 2011 dan berhenti bekerja pada usia Pensiun Normal atau berhenti bekerja karena Pensiun Dini yang bukan bersifat wajib dan memiliki Masa Kerja paling sedikit 16 (enam belas) tahun.
- (9) Perseroan memberikan jaminan pemeliharaan kesehatan pensiun kepada Pegawai yang diangkat sebelum tahun 2011 dan berhenti bekerja karena cacat, tewas, atau meninggal melalui keluarga atau Ahli Waris yang memenuhi syarat.
- (10) Perseroan tidak memberikan jaminan pemeliharaan kesehatan pensiun kepada Pegawai yang diangkat sebelum tahun 2011 dan berhenti bekerja karena Pensiun Dini yang

bersifat wajib dan memiliki Masa Kerja paling sedikit 16 (enam belas) tahun, melainkan uang bantuan pengganti jaminan pemeliharaan kesehatan pensiun secara sekaligus sebesar 15% (lima belas per seratus) dari besaran pesangon yang diterima.

- (11) Perseroan tidak memberikan jaminan pemeliharaan kesehatan pensiun dan uang bantuan pengganti jaminan pemeliharaan kesehatan pensiun kepada Pegawai yang diangkat sebelum tahun 2011 yang berhenti bekerja tetapi memiliki Masa Kerja kurang dari 16 (enam belas) tahun.
- (12) Perseroan tidak memberikan jaminan pemeliharaan kesehatan pensiun kepada Pegawai yang diangkat setelah tahun 2011 dan telah memasuki masa pensiun.
- (13) Ketentuan lebih lanjut mengenai kepesertaan pemeliharaan kesehatan diatur oleh Direksi dengan mekanisme pada Pasal 3 ayat (2).

Pasal 45

Jaminan Kecelakaan Kerja

- (1) Perseroan memberikan jaminan kepada Pegawai yang mengalami Kecelakaan Kerja yang mengakibatkan:
 - a. Meninggal Dunia;
 - b. Cacat Tetap Total;
 - c. Cacat Tetap Sebagian;
 - d. Cacat Akibat Luka Bakar; atau
 - e. Penyakit Akibat Kerja.
- (2) Selain jaminan Kecelakaan Kerja pada ayat (1), Perseroan juga memberikan bantuan biaya pendidikan paling tinggi sampai dengan jenjang Strata Satu kepada Anak yang Ditanggung Perseroan dari Pegawai yang mengalami Cacat total, tewas atau Meninggal Dunia akibat Kecelakaan Kerja.
- (3) Bantuan biaya pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan sekaligus.
- (4) Perseroan memberikan prioritas dalam proses rekrutmen penerimaan Pegawai kepada Anak Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) yang telah menyelesaikan pendidikan Strata Satu dengan mempertimbangkan kualifikasi dan kompetensi yang telah dipersyaratkan oleh Perseroan.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai jaminan kecelakaan kerja diatur oleh Direksi sebagaimana mekanisme Pasal 3 ayat (2).

Pasal 46

Bantuan Kematian dan Pemakaman

- (1) Perseroan memberikan bantuan kematian, bantuan pemakaman dan melaksanakan tata cara penghormatan kepada Pegawai yang meninggal dunia.
- (2) Bantuan kematian dan bantuan pemakaman sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dalam bentuk uang kepada Ahli Waris.

- (3) Perseroan memberikan bantuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan surat kematian yang diterbitkan oleh kelurahan/desa setempat.
- (4) Perseroan memberikan bantuan pemakaman kepada Pegawai yang Istri/Suami dan/atau Anaknya yang terdaftar di Perseroan meninggal dunia.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai bantuan kematian dan pemakaman diatur oleh Direksi sebagaimana mekanisme Pasal 3 ayat (2).

Pasal 47

Jaminan Hari Tua

- (1) Perseroan memberikan jaminan hari tua yang merupakan manfaat berupa uang tunai secara sekaligus kepada Pegawai saat berhenti bekerja, memasuki usia pensiun, mengalami Cacat total tetap, tewas atau meninggal dunia.
- (2) Jaminan Hari Tua sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dalam bentuk uang pelepasan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai Jaminan Hari Tua diatur oleh Direksi sebagaimana mekanisme Pasal 3 ayat (2).

Pasal 48

Jaminan Pensiun

- (1) Jaminan Pensiun yang merupakan manfaat pensiun berupa program pensiun diselenggarakan oleh Dana Pensiun PLN dan DPLK berdasarkan iuran peserta sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada penyelenggara dana pensiun.
- (2) Tata kelola Jaminan Pensiun, manfaat pensiun, dan tata cara pemberian jaminan pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berpedoman pada ketentuan yang berlaku pada penyelenggara dana pensiun.
- (3) Peraturan Dana Pensiun PLN wajib dievaluasi setiap 2 (dua) tahun dalam rangka meningkatkan manfaat pensiun dengan melibatkan SP PLN sebagai anggota aktif Dana Pensiun PLN.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai Jaminan Pensiun diatur oleh Direksi sebagaimana mekanisme Pasal 3 ayat (2).

Pasal 49

Bantuan Musibah

- (1) Perseroan memberikan bantuan musibah kepada Pegawai yang mengalami musibah akibat Keadaan Kahar (*Force Majeure*) dan/atau pada saat melakukan Perjalanan Dinas atau pekerjaan/tugas kedinasannya berdasarkan hasil investigasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- (2) Bantuan musibah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dalam bentuk uang tunai secara sekaligus kepada Pegawai.
- (3) Bantuan musibah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi bantuan terhadap:

- a. rumah pribadi yang ditempati Pegawai dan perabot di dalamnya yang rusak, tidak dapat dipakai kembali, atau musnah yang disebabkan karena Keadaan Kahar (*Force Majeure*) berupa bencana alam, kebakaran, dan huru-hara;
 - b. kendaraan dan barang milik Pegawai yang rusak, tidak dapat dipakai kembali, atau musnah karena Kecelakaan Dinas atau pada saat melakukan pekerjaan/tugas kedinasannya; atau
 - c. barang milik Pegawai yang dirampok dalam Perjalanan Dinas atau Tugas Dinas dibuktikan dengan Surat Laporan Pengaduan pada pihak Kepolisian setempat.
- (4) Perseroan tidak memberikan bantuan musibah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam hal terjadi:
- a. Keadaan Kahar (*Force Majeure*) berupa bencana alam yang bersifat rutin/musiman; atau
 - b. Keadaan Kahar (*Force Majeure*) berupa kebakaran yang disebabkan oleh kesalahan atau kelalaian Pegawai, anggota keluarga Pegawai, dan/atau orang-orang yang menjadi tanggung jawab Pegawai.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai bantuan musibah diatur oleh Direksi sebagaimana mekanisme Pasal 3 ayat (2).

Pasal 50

Bantuan Rehabilitasi Psikososial

- (1) Perseroan memberikan bantuan rehabilitasi psikososial kepada Pegawai yang mengalami musibah akibat Keadaan Kahar (*Force Majeure*) dan/atau pada saat melakukan Perjalanan Dinas atau pekerjaan/tugas kedinasannya.
- (2) Bantuan rehabilitasi psikososial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan untuk meringankan, melindungi, dan memulihkan kondisi fisik, psikologis, sosial, dan spiritual Pegawai dan keluarganya yang menjadi korban.
- (3) Bantuan rehabilitasi psikososial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dalam bentuk pendampingan oleh tenaga profesional yang ditunjuk oleh Perseroan.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai bantuan rehabilitasi psikososial diatur oleh Direksi sebagaimana mekanisme Pasal 3 ayat (2).

Pasal 51

Jaminan Sosial Nasional

- (1) Perseroan mendaftarkan seluruh Pegawai berikut keluarganya yang memenuhi syarat dalam program jaminan sosial kesehatan dan jaminan sosial ketenagakerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
- (2) Perseroan dan Pegawai masing-masing membayar iuran jaminan sosial kesehatan dan jaminan sosial ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Perseroan berwenang melakukan pemotongan iuran jaminan sosial kesehatan dan jaminan sosial ketenagakerjaan yang menjadi kewajiban Pegawai serta menyetorkannya

kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

- (4) Tata kelola Jaminan Sosial Nasional, manfaat Jaminan Sosial Nasional, dan tata cara pengajuan klaim jaminan sosial kesehatan dan jaminan sosial ketenagakerjaan dilakukan dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (5) Klaim manfaat Jaminan Sosial Nasional yang dalam pelaksanaannya dapat dikombinasikan dengan manfaat jaminan sosial Pegawai diatur oleh Direksi sebagaimana mekanisme Pasal 3 ayat (2).

Pasal 52

Program Keseimbangan Hidup

- (1) Perseroan menyelenggarakan kegiatan pembinaan program keseimbangan hidup kepada Pegawai secara rutin dan berkesinambungan untuk meningkatkan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, kesehatan dan kebugaran serta kegiatan lainnya untuk meningkatkan kapasitas Pegawai.
- (2) Perseroan menyusun rencana kerja dan anggaran biaya dalam rangka melaksanakan dan menyelenggarakan kegiatan pembinaan program keseimbangan hidup dengan mempertimbangkan masukan dari SP PLN.
- (3) Perseroan memberikan bantuan pembiayaan bagi Pegawai yang mendekati usia pensiun untuk melaksanakan ibadah Umrah atau perjalanan Rohani lainnya sebanyak 1 (satu) kali selama menjadi Pegawai.
- (4) Ketentuan lebih lanjut diatur oleh Direksi sebagaimana mekanisme Pasal 3 ayat (2).

Pasal 53

Bantuan Kacamata

- (1) Perseroan wajib memberikan bantuan kacamata kepada Pegawai, suami/istri dan anak yang ditanggung Perseroan berdasarkan rekomendasi dokter yang mengharuskan menggunakan kacamata.
- (2) Pegawai yang diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai dengan hak pensiun, dapat diberikan bantuan kacamata sama dengan yang diberikan Pegawai aktif.
- (3) Bantuan kacamata sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), terdiri atas:
 - a. Lensa dan bingkai kacamata yang diberikan untuk pertama kali dengan dioptri lensa paling sedikit minus 0,50 (nol koma lima puluh) atau plus 0,50 (nol koma lima puluh); atau
 - b. Penggantian lensa kacamata diberikan dalam hal dioptri lensa berubah paling sedikit 0,25 (nol koma dua puluh lima); atau

- c. Penggantian bingkai kacamata diberikan dalam hal Pegawai yang bersangkutan telah menerima bantuan bingkai kacamata yang terakhir paling sedikit selama 2 (dua) tahun.
- (4) Bantuan kacamata diberikan dalam bentuk uang yang besarnya ditetapkan minimal sebagai berikut :
- a. Lensa kacamata dan bingkai kacamata sebesar Rp5.000.000,- (lima juta rupiah).
 - b. Penggantian lensa kacamata sebesar Rp2.500.000,- (dua juta lima ratus ribu rupiah).
 - c. Penggantian bingkai kacamata sebesar Rp2.500.000,- (dua juta lima ratus ribu rupiah).

Pasal 54

Bantuan Dalam Kondisi Tertentu

- (1) Perseroan menyediakan konsumsi dan kebutuhan dasar lainnya bagi Pegawai dalam kondisi tertentu untuk menjaga kelangsungan operasional Perseroan.
- (2) Kondisi tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- a. daerah yang terjadi bencana;
 - b. daerah yang terjadi konflik/huru hara;
 - c. daerah yang terjadi Pandemi/Epidemi;
 - d. siaga pada event khusus; atau
 - e. kondisi tertentu lainnya yang ditetapkan oleh Direksi atau Pejabat yang berwenang.

Pasal 55

Bantuan Hukum

- (1) Perseroan memberikan bantuan hukum kepada Pegawai yang dalam rangka melakukan pekerjaan/tugas kedinasan berkaitan dengan maksud, tujuan, dan kegiatan usaha Perseroan berhadapan dengan permasalahan hukum.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai bantuan hukum diatur oleh Direksi sebagaimana mekanisme Pasal 3 ayat (2).

DR. R. A. B. P.
/

C. J. K. S. M. D. I. H. Y.

Pasal 56

Bantuan Pinjaman

- (1) Perseroan dapat memberikan bantuan pinjaman kepada Pegawai dalam bentuk uang untuk memberikan ketenangan dan kenyamanan kerja sesuai dengan kemampuan keuangan Perseroan.
- (2) Bantuan pinjaman sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain:
 - a. pinjaman pembelian rumah atau perawatan rumah (BPRP);
 - b. pinjaman pembelian kendaraan bermotor;
 - c. pinjaman pemulihan musibah yang mengakibatkan kerugian secara fisik dan materiel bagi Pegawai yang disebabkan oleh Keadaan Kahar (*Force Majeure*) berupa bencana alam, kebakaran, dan huru-hara; atau
 - d. pinjaman untuk melanjutkan pendidikan formal, sertifikasi dan/atau sertifikasi profesi yang dibiayai secara mandiri.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai bantuan pinjaman diatur oleh Direksi sebagaimana mekanisme Pasal 3 ayat (2).

Pasal 57

Pakaian Dinas

- (1) Perseroan memberikan pakaian dinas kepada Pegawai yang terdiri dari:
 - a. tanda pengenal;
 - b. pakaian kerja; dan
 - c. pakaian kerja khusus bagi Pegawai yang bekerja di instalasi tenaga listrik dan wajib dipakai sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- (2) Pakaian dinas sebagaimana pada ayat (1) wajib digunakan di lingkungan Perseroan.
- (3) Pakaian dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dan huruf c diberikan minimal 1 (satu) kali dalam setahun.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai Pakaian Dinas diatur oleh Direksi sebagaimana mekanisme Pasal 3 ayat (2).

Pasal 58

Koperasi Pegawai

- (1) Koperasi Pegawai dibentuk dalam rangka meningkatkan salah satu kesejahteraan Pegawai yang kegiatan usahanya dijalankan berdasarkan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Koperasi.
- (2) Perseroan dan SP PLN berkewajiban mendorong, membantu, dan memajukan pengembangan koperasi.

Pasal 59

Perjalanan Dinas

- (1) Perseroan menugaskan Pegawai dan/atau Pengurus SP PLN melaksanakan perjalanan dinas dalam rangka pelaksanaan kebijakan Perseroan dan atau kegiatan SP PLN.
- (2) Perjalanan dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibagi berdasarkan lokasi dan pekerjaan/tugas kedinasan Pegawai.
- (3) Perseroan memberikan perintah dan fasilitas Perjalanan Dinas kepada Pegawai yang ditugaskan melakukan Perjalanan Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (4) Perseroan memberikan fasilitas akomodasi dan menyediakan fasilitas transportasi, apabila Perseroan tidak dapat menyediakan maka akan diberikan secara *at cost*.
- (5) Perseroan memberikan fasilitas Perjalanan Dinas kepada Pegawai untuk:
 - a. melangsungkan pernikahan yang pertama;
 - b. menghadiri pemakaman anggota keluarga (orang tua/mertua/anak); atau
 - c. mengantarkan jenazah Pegawai untuk dimakamkan di tempat keluarganya.
- (6) Perseroan dapat melakukan evaluasi terhadap besaran dan fasilitas perjalanan dinas setiap tahun.
- (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai Perjalanan Dinas diatur oleh Direksi sebagaimana mekanisme Pasal 3 ayat (2).

BAB IX

PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN SDM

Pasal 60

Mutasi

- (1) Perseroan melakukan Mutasi Jabatan pada jenis jabatan yang sama atau lintas jenis jabatan setelah dipenuhinya syarat dengan memperhatikan *job grade* dan *job family* pada jabatan tersebut dan dilakukan berdasarkan prinsip-prinsip transparansi dan objektivitas.
- (2) Mutasi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
 - a. promosi;
 - b. rotasi; atau
 - c. demosi.

- (3) Pegawai yang sisa masa kerjanya kurang dari 3 (tiga) tahun dari usia pensiun normal diberikan kesempatan untuk mengajukan mutasi pindah ke unit yang diinginkan dengan diberikan SPPD dan biaya pindah.
- (4) Pegawai yang bekerja secara berkesinambungan (*shift*) dan pekerjaan berisiko tinggi yang telah memasuki usia 45 (empat puluh lima) tahun harus di Mutasi ke bidang pekerjaan yang tidak banyak menuntut kegiatan fisik dan berisiko tinggi.
- (5) Pegawai yang ditempatkan di daerah Terdepan, Terluar dan Tertinggal setelah bekerja selama 2 (dua) tahun harus ditawarkan untuk mutasi dan rotasi ke daerah lain yang tidak masuk dalam kriteria daerah Terdepan, Terluar, Dan Tertinggal.
- (6) Daftar Daerah Terdepan, Terluar dan Tertinggal akan ditetapkan oleh Direksi sebagaimana mekanisme Pasal 3 ayat (2).
- (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai mutasi diatur oleh Direksi sebagaimana mekanisme Pasal 3 ayat (2).

Pasal 61

Mutasi Jabatan atas Permintaan Sendiri

- (1) Pegawai dapat mengajukan permohonan Mutasi Jabatan atas permintaan sendiri kepada Perseroan dengan alasan antara lain:
 - a. mengikuti Istri/Suami yang dipindahkan dan/atau bertugas di kota lain;
 - b. kesehatan Pegawai, Istri/Suami, dan/atau Anak yang direkomendasikan oleh *Medical Advisory Board* (MAB); atau
 - c. hal-hal khusus lainnya atas permintaan dari Pegawai yang bersangkutan dan mendapatkan persetujuan dari Perseroan.
- (2) Mutasi atas permintaan sendiri diberikan paling banyak 2 (dua) kali selama menjadi Pegawai.
- (3) Perseroan harus menjawab permohonan Mutasi Jabatan atas permintaan sendiri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam jangka waktu paling lambat 30 (tiga puluh) hari kalender sejak permohonan diterima oleh Pejabat Yang Berwenang.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai Mutasi Jabatan atas permintaan sendiri diatur oleh Direksi sebagaimana mekanisme Pasal 3 ayat (2).

Pasal 62

Pelaksanaan Mutasi Jabatan

- (1) Pegawai yang akan melaksanakan mutasi jabatan diberikan kesempatan untuk melaksanakan orientasi kerja di Unit yang baru.
- (2) Pegawai yang dimutasikan di luar tempat kedudukan berhak mendapatkan masa orientasi maksimal selama 14 (empat belas) hari kalender.

- (3) Dalam hal terjadi penundaan atau keterlambatan pelaksanaan mutasi jabatan dikarenakan kepentingan dinas yang mendesak di Unit asal, harus didukung dengan surat keterangan dari Pejabat Yang Berwenang.
- (4) Pegawai yang di Mutasi keluar dari tempat kedudukannya diberikan SPPD dan biaya pindah selama maksimal 14 (empat belas) hari kalender.

Pasal 63

Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pengurus SP PLN

- (1) Pegawai yang menjalankan tugas sebagai Pengurus SP PLN dapat dimutasi untuk mengisi Formasi Jabatan dan Formasi Tenaga Kerja dalam bentuk Promosi atau Rotasi, dengan mempertimbangkan kompetensi yang dimiliki oleh Pegawai tersebut.
- (2) Mutasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), harus dibahas dan disepakati antara Perseroan dengan SP PLN.
- (3) Perseroan akan membatalkan SK Mutasi Pengurus SP PLN yang diterbitkan tidak sesuai dengan ketentuan pada ayat (2).
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pengurus SP PLN diatur dalam kesepakatan bersama antara Direksi PLN dengan Pengurus SP PLN.

Pasal 64

Manajemen Kinerja Pegawai dan Pengembangan Diri Pegawai

- (1) Perseroan mengimplementasikan manajemen kinerja Pegawai sebagai pedoman untuk mengevaluasi pencapaian kinerja Pegawai secara obyektif, transparan, dan terukur sehingga Perseroan dapat memberikan kompensasi dan/atau penghargaan yang berkeadilan sesuai dengan kinerja Pegawai dalam jangka waktu tertentu.
- (2) Manajemen kinerja Pegawai adalah kewenangan manajemen untuk menilai kualitas kinerja Pegawai.
- (3) Aktivitas Pengurus SP PLN yang mendukung kinerja korporat menjadi bagian dari penugasan di dalam Manajemen Kinerja Pegawai berdasarkan Keputusan Manajemen Perseroan.
- (4) Ketentuan mengenai manajemen kinerja Pegawai dan pengembangan diri Pegawai diatur oleh Direksi sebagaimana mekanisme Pasal 3 ayat (2).

Pasal 65

Pendidikan dan Pelatihan Bagi Pegawai

- (1) Perseroan harus memberikan pendidikan dan pelatihan kepada Pegawai sesuai dengan tugas dan jabatan untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja agar

dapat menjamin pelaksanaan tugas Perseroan secara berdayaguna dan berhasil guna sehingga meningkatkan produktifitas.

- (2) Perseroan harus membuat rencana pelatihan kerja jangka panjang dan tahunan bagi Pegawai.
- (3) Pendidikan dan Pelatihan dilaksanakan berdasarkan program Perseroan dan/atau usulan atasan Pegawai dan/atau Pegawai yang bersangkutan, sesuai kebutuhan yang menunjang pengembangan karier Pegawai yang bersangkutan dan sesuai dengan kebutuhan Perseroan.
- (4) Perseroan harus memberikan Informasi secara transparan kepada Pegawai yang ditugaskan untuk melaksanakan pendidikan dalam waktu minimal 5 (lima) hari kerja sebelum hari keberangkatan untuk memberikan kesempatan melakukan persiapan yang diperlukan.
- (5) Perseroan harus memberikan Pendidikan dan Pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja kepada seluruh Pegawai.
- (6) Perseroan harus memberikan pendidikan dan pelatihan pembekalan pensiun sesuai dengan bakat, minat dan kebutuhan Pegawai yang akan memasuki masa pensiun minimal 5 (lima) tahun sebelum memasuki masa pensiun dengan seluruh biaya ditanggung oleh Perseroan.
- (7) Dalam hal Perseroan tidak dapat menyediakan pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud ayat (5), maka Perseroan wajib menyediakan pendidikan dan pelatihan di luar Perseroan dengan seluruh biaya ditanggung oleh Perseroan.
- (8) Pegawai yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan, kursus, seminar dan workshop di luar tempat kedudukan diberikan fasilitas perjalanan dinas termasuk biaya kepesertaan.

Pasal 66

Pendidikan Formal

- (1) Perseroan memberikan kesempatan kepada Pegawai untuk melanjutkan pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi yang pelaksanaannya diinformasikan secara terbuka sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan Perseroan.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai pendidikan formal diatur oleh Direksi sebagaimana mekanisme Pasal 3 ayat (2).

Pasal 67

Sertifikasi Kompetensi dan Profesi Pegawai

- (1) Sertifikasi kompetensi dan profesi merupakan program yang ditujukan kepada Pegawai sebagai bukti atas kelayakan kompetensi yang dimiliki sesuai dengan sebutan profesi yang dijalani di Perseroan.

- (2) Ketentuan lebih lanjut diatur oleh Direksi sebagaimana mekanisme Pasal 3 ayat (2).

Pasal 68

Pembinaan Karier

- (1) Perseroan melakukan pembinaan karier untuk memberikan kesempatan kepada Pegawai dalam merencanakan karier dan meningkatkan kontribusinya pada Perseroan.
- (2) Pembinaan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
- a. pemetaan kompetensi Pegawai;
 - b. masa jabatan;
 - c. jenjang karier; dan
 - d. pemetaan karier.
- (3) Pembinaan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan tanggung jawab atasan, Pegawai, dan pejabat yang menangani sumber daya manusia.
- (4) Selama masa transisi Pembinaan Karier tidak akan terjadi penurunan terhadap Kompensasi dan *Person Grade*.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembinaan karier diatur oleh Direksi sebagaimana mekanisme Pasal 3 ayat (2).

BAB X

GOOD CORPORATE GOVERNANCE

Pasal 69

Komitmen Bersama Perseroan Dengan SP PLN

- (1) Perseroan dan SP PLN sepakat berkomitmen untuk mempertahankan penguasaan bisnis inti dan melaksanakan pengelolaan Perseroan secara berintegritas berdasarkan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) guna menjamin keberlangsungan usaha Perseroan.
- (2) Setiap Pegawai dan SP PLN wajib melaporkan setiap adanya dugaan pelanggaran kepada atasan yang bersangkutan atau pejabat yang berwenang dan Direksi Perseroan sesuai dengan prosedur yang berlaku.
- (3) Pegawai yang mengetahui dan melaporkan adanya penyimpangan atau penyalahgunaan wewenang yang berpotensi menimbulkan kerugian Perseroan, baik yang dilakukan oleh Pegawai atau Pejabat Perseroan secara sendiri atau bersama pihak lain, yang terbukti secara sah dan meyakinkan, diberikan perlindungan dan penghargaan oleh Perseroan.
- (4) Perlindungan kepada Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diberikan dalam bentuk jaminan keselamatan, kelangsungan karier dan upaya perlindungan terhadap tuduhan pencemaran nama baik.

- (5) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur lebih lanjut oleh Direksi sebagaimana mekanisme Pasal 3 ayat (2).

BAB XI

DISIPLIN PEGAWAI

Pasal 70

Peraturan Disiplin Pegawai

Peraturan Disiplin Pegawai yang terdiri dari Ketentuan Disiplin Pegawai, Kewajiban Pegawai, Larangan Pegawai, Klasifikasi Pelanggaran Disiplin, Jenis Hukuman Disiplin, dan Prosedur Penjatuhan Hukuman Disiplin dan lain-lain diatur oleh Direksi sebagaimana mekanisme Pasal 3 ayat (2).

Pasal 71

Perlindungan, Pencegahan dan Penanganan Pelecehan Seksual

- (1) Perseroan memberikan perlindungan, pencegahan dan penanganan atas pelecehan seksual di lingkungan kerja.
- (2) Ketentuan lebih lanjut diatur oleh Direksi sebagaimana mekanisme pada Pasal 3 ayat (2).

BAB XII

HUBUNGAN INDUSTRIAL

Pasal 72

Pembinaan Hubungan Industrial

- (1) Perseroan melakukan pembinaan Hubungan Industrial kepada seluruh Pegawai.
- (2) Perseroan melaksanakan pembinaan Hubungan Industrial kepada Pegawai bersama SP PLN agar Perseroan dapat terus meningkatkan produktivitasnya untuk kesejahteraan Pegawai.
- (3) Pembinaan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2) dapat dilakukan melalui:
- pembekalan kepada calon Pegawai (siswa prajabatan);
 - sosialisasi Hubungan Industrial;
 - pendidikan dan pelatihan kepemimpinan;
 - pendidikan dan pelatihan Hubungan Industrial; atau
 - sertifikasi Hubungan Industrial.

Pasal 73

Lembaga Kerjasama Bipartit

- (1) LKS Bipartit merupakan salah satu sarana konsultasi dan komunikasi antara Perseroan dengan SP PLN untuk mencapai hubungan industrial yang harmonis.
- (2) Pembentukan LKS Bipartit mempunyai fungsi dan tujuan untuk :
 - a. sebagai forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah untuk peningkatan produktivitas kerja yang anggotanya terdiri dari unsur Perseroan dan unsur SP PLN;
 - b. mendiskusikan kebijakan Perseroan dan aspirasi Pegawai yang berkaitan dengan kesejahteraan Pegawai dan kelangsungan usaha;
 - c. melakukan deteksi dini dan menampung permasalahan hubungan industrial di Perseroan;
 - d. menyampaikan saran dan pertimbangan kepada Perseroan dalam menetapkan kebijakan Perseroan; dan
 - e. menyampaikan saran dan pendapat kepada SP PLN dan Pegawai.
- (3) LKS Bipartit wajib dibentuk pada tingkat:
 - a. Kantor Pusat, yang beranggotakan wakil dari Perseroan dan Pengurus SP PLN pada tingkat organisasi yang setara dengan Kantor Pusat;
 - b. Unit Induk/Pusat-Pusat, yang beranggotakan wakil dari Unit Induk/Pusat-Pusat dan Pengurus SP PLN pada tingkat organisasi yang setara dengan Unit Induk/Pusat-Pusat; dan
 - c. Unit Pelaksana, yang beranggotakan wakil dari Unit Pelaksana dan Pengurus SP PLN pada tingkat organisasi yang setara dengan Unit Pelaksana.

Pasal 74

Keanggotaan LKS Bipartit

- (1) Keanggotaan LKS Bipartit paling sedikit 10 (sepuluh) orang dengan komposisi:
 - a. 50% (lima puluh per seratus) wakil Perseroan terdiri atas wakil Direksi atau wakil yang ditunjuk.
 - b. 50% (lima puluh per seratus) wakil SP PLN atau wakil Pegawai yang ditunjuk.
- (2) Anggota LKS Bipartit terdiri atas perwakilan dari unsur Perseroan dan SP PLN atau wakil Pegawai dengan jumlah yang ditentukan secara proporsional.
- (3) Masa kerja keanggotaan LKS Bipartit adalah 3 (tiga) tahun, penggantian keanggotaan sehabis masa kerja dilakukan sejalan dengan cara pengangkatan sesuai ketentuan yang berlaku.

- (4) Pergantian keanggotaan LKS Bipartit sebelum berakhirnya masa jabatan dilakukan atas usul dari unsur yang diwakilinya.
- (5) Pergantian tersebut pada ayat (3) diberitahukan kepada instansi terkait.
- (6) Masa jabatan keanggotaan LKS Bipartit berakhir apabila:
 - a. meninggal dunia;
 - b. mutasi atau keluar dari perusahaan;
 - c. mengundurkan diri sebagai anggota;
 - d. diganti atas usul yang diwakilinya; atau
 - e. sebab-sebab lain yang menghalangi tugas-tugas dalam keanggotaan LKS Bipartit.

Pasal 75

Azas LKS Bipartit

- (1) Azas kerja LKS Bipartit adalah kekeluargaan, gotong royong dan musyawarah untuk mufakat.
- (2) Hubungan kerja LKS Bipartit dengan Perseroan bersifat koordinatif, konsultatif dan komunikatif.
- (3) LKS Bipartit tidak mengambil alih hak SP PLN maupun Perseroan.

Pasal 76

Hasil Lembaga Kerja Sama Bipartit

- (1) Hasil LKS Bipartit yang berisi rekomendasi dan saran disampaikan kepada Perseroan dan SP PLN.
- (2) Hasil konsultasi dan komunikasi yang dicapai dalam LKS Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada:
 - a. Direktur yang menangani sumber daya manusia, untuk LKS Bipartit pada tingkat Kantor Pusat;
 - b. General Manager, untuk LKS Bipartit pada tingkat Unit Induk/Pusat-Pusat; dan
 - c. Manager, untuk LKS Bipartit pada tingkat Unit Pelaksana.
- (3) Perseroan wajib memberikan tanggapan atas saran, pertimbangan, dan pendapat dari LKS Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam jangka waktu paling lambat 30 (tiga puluh) Hari Kerja sejak diterimanya laporan hasil LKS Bipartit.

Pasal 77

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

- (1) Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara Perseroan dengan SP PLN karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar Serikat Pekerja dalam satu Perseroan.
- (2) Perselisihan hak timbul karena tidak dipenuhinya hak dimana hal ini timbul karena perbedaan pelaksanaan atau perbedaan penafsiran terhadap ketentuan PKB.
- (3) Perselisihan kepentingan timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan atau perubahan syarat-syarat kerja PKB.
- (4) Perselisihan pemutusan hubungan kerja timbul apabila tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan Perseroan.
- (5) Perselisihan antar Serikat Pekerja timbul karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaaan hak dan kewajiban keserikatpekerjaan akibat adanya 2 (dua) atau lebih Serikat Pekerja dalam Perseroan.
- (6) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud Pasal ini diselesaikan sesuai dengan mekanisme perundang-undangan yang berlaku.

BAB XIII

PENSIUN PEGAWAI

Pasal 78

Pensiun

- (1) Perseroan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Pegawai.
- (2) Pemutusan Hubungan Kerja sebagai Pegawai sebagaimana dimaksud ayat (1), terdiri dari:
 - a. Pensiun Normal; atau
 - b. Pensiun karena sebab tertentu.
- (3) Pensiun karena sebab tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b Pasal ini adalah pelaksanaan pensiun bagi Pegawai sebelum mencapai usia pensiun normal dikarenakan oleh hal-hal sebagai berikut:
 - a. Uzur;
 - b. Meninggal dunia;

- c. Hilang;
 - d. Berhenti atas permintaan sendiri;
 - e. Pensiun dini;
 - f. Menjadi anggota Direksi Perseroan;
 - g. Menjadi pengurus Partai Politik; atau
 - h. Diberhentikan karena Pelanggaran Disiplin Pegawai.
- (4) Pegawai yang diberhentikan sebagai Pegawai bukan karena hukuman disiplin diberikan hak-hak diatur oleh Direksi sebagaimana mekanisme Pasal 3 ayat (2).
- (5) Pegawai yang menjadi peserta Dana Pensiun PLN dan diberhentikan karena hukuman disiplin, diberikan Manfaat Pensiun atau pengembalian Iuran Peserta sesuai peraturan perundangan yang berlaku.
- (6) Penyelesaian administrasi kompensasi dan hak-hak Pegawai yang berhenti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus dilaksanakan oleh Perseroan.

Pasal 79

Pemberhentian Pegawai Dengan Alasan Khusus

- (1) Selain hal-hal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 78 ayat (2), Pemberhentian Pegawai harus didasarkan atas kesepakatan antara Perseroan dengan SP PLN.
- (2) Pemberhentian Pegawai sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) maka Perseroan harus memberikan program pensiun dini khusus yang mekanisme dan besarnya disepakati bersama antara Perseroan dan SP PLN.

Pasal 80

Program Pensiun

- (1) Program Pensiun diselenggarakan oleh Dana Pensiun PLN dan DPLK.
- (2) Program pensiun oleh Dana Pensiun PLN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan dengan berpedoman pada peraturan Dana Pensiun PLN yang telah mendapatkan pengesahan dari Otoritas Jasa Keuangan.
- (3) Program pensiun oleh DPLK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku mengenai dana pensiun.

- (4) Kepesertaan Dana Pensiun PLN dan DPLK bersifat sukarela dan didahului dengan permohonan untuk menjadi Peserta.
- (5) Peserta program pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas :
 - a. Pegawai;
 - b. Pensiunan; atau
 - c. Mantan Pegawai yang masih berhak atas Manfaat Pensiun.
- (6) Pegawai yang menjadi peserta Dana Pensiun PLN dan DPLK wajib membayar Iuran Peserta.
- (7) Dasar dan besaran Iuran Peserta Dana Pensiun PLN dan DPLK akan diatur lebih lanjut sebagaimana pada Pasal 3 ayat (2).

Pasal 81

Masa Persiapan Pensiun (MPP)

- (1) Perseroan harus memenuhi permohonan MPP yang diajukan oleh Pegawai dengan ketentuan pelaksanaannya maksimal 1 (satu) tahun sebelum memasuki masa usia pensiun normal sesuai pilihannya.
- (2) Pegawai yang melaksanakan MPP memiliki hak-hak yang akan diatur oleh Direksi sebagaimana mekanisme Pasal 3 ayat (2).

Pasal 82

Pensiun Dini

- (1) Pegawai mempunyai hak untuk mengajukan Pensiun Dini dengan ketentuan memiliki masa kerja minimal 20 (dua puluh) tahun secara terus menerus di Perseroan.
- (2) Pegawai yang melaksanakan pensiun dini memiliki hak-hak diatur oleh Direksi sebagaimana mekanisme Pasal 3 ayat (2).

Pasal 83

Kompensasi Pelepasan

- (1) Penghargaan diberikan bagi Pegawai yang diberhentikan sebagai Pegawai, serta telah memiliki masa kerja paling sedikit 3 (tiga) tahun terus menerus dan tidak terputus di Perseroan, termasuk masa kerja sebagai Tenaga Harian dan Calon Pegawai.

- (2) Tunjangan tambahan penghasilan, diberikan sebesar minimal 4 (empat) kali Kompensasi Tetap bulan terakhir.
- (3) Uang pengganti masa Cuti Besar, diberikan sebesar minimal 3 (tiga) kali Kompensasi Tetap bulan terakhir kepada Pegawai yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 6 (enam) tahun terus menerus dan tidak terputus di Perseroan, termasuk masa kerja sebagai Tenaga Harian dan Calon Pegawai.
- (4) Penghargaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah sebagai uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, yang besarnya ditetapkan sebagai berikut:
 - a. Uang penghargaan untuk Pegawai yang memiliki Masa Kerja 1 (satu) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun, penghargaan per tahun Masa Kerja diberikan sebesar minimal 1 (satu) kali Kompensasi Tetap bulan terakhir.
 - b. Uang penghargaan untuk Pegawai yang memiliki Masa Kerja 16 (enam belas) tahun dan seterusnya, penghargaan per tahun Masa Kerja diberikan sebesar minimal 2 (dua) kali Kompensasi Tetap bulan terakhir.
- (5) Pegawai yang berhenti bekerja pada usia Pensiun Normal, diberikan penghargaan pengabdian dengan persyaratan sebagai berikut:
 - a. memiliki masa kerja di Perseroan paling sedikit 25 (dua puluh lima) tahun termasuk masa kerja sebagai Tenaga Harian dan/atau calon Pegawai;
 - b. memiliki nilai unjuk kerja paling rendah Kandidat Potensial selama 2 (dua) semester terakhir; dan
 - c. tidak sedang menjalani hukuman disiplin.
- (6) Penghargaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (5), berupa uang sebesar minimal 4 (empat) kali Kompensasi Tetap bulan terakhir sebelum berhenti bekerja.

Pasal 84

Kompensasi Pegawai Yang Diberhentikan Dengan Tidak Hormat

Pegawai yang diberhentikan dengan tidak hormat karena melanggar disiplin Pegawai diberikan hak-haknya dengan mengacu kepada ketentuan yang berlaku.

BAB XIV

KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

Pasal 85

Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)

- (1) Penerapan SMK3 wajib dilaksanakan oleh Perseroan sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

[Handwritten signatures]

- (2) Setiap Pegawai wajib memahami fungsi keselamatan dan kesehatan kerja termasuk fungsi keselamatan umum, keselamatan instalasi, dan fungsi keselamatan lingkungan, yaitu sebagai usaha untuk melindungi terhadap terjadinya kecelakaan dinas (kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja dan kecelakaan dinas lainnya), kecelakaan tenaga kerja bukan Pegawai, kecelakaan masyarakat umum dan kerusakan/kerugian aset Perseroan akibat kecelakaan.
- (3) Setiap Pegawai wajib mentaati/memenuhi ketentuan keselamatan dan kesehatan kerja yang berlaku.
- (4) Setiap Pegawai wajib menjaga keselamatan dirinya dan mengingatkan setiap Pegawai serta pihak lain yang berada di lingkungan kerja Perseroan.
- (5) Setiap Pegawai wajib mentaati/memenuhi persyaratan dan prosedur kerja, menggunakan alat pelindung diri, peralatan keselamatan kerja lainnya dan perlengkapan kerja pada waktu melaksanakan pekerjaan yang berpotensi bahaya, dibawah pengawasan Pengawas Pekerjaan.
- (6) Perseroan wajib menyediakan persyaratan kerja, prosedur kerja/SOP (*Standard Operation Procedure*), alat pelindung diri, peralatan keselamatan kerja lainnya dan perlengkapan kerja serta menetapkan Pengawas Pekerjaan untuk melaksanakan pekerjaan yang berpotensi bahaya.
- (7) Perseroan memastikan peralatan dan perlengkapan kerja selalu dalam keadaan laik pakai dengan mengadakan pengujian secara berkala/sesuai ketentuan yang berlaku.
- (8) Perseroan wajib memberikan Alat Pelindung Diri kepada Pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya.
- (9) Sanksi terhadap pelanggaran penerapan SMK3 diatur lebih lanjut dalam Peraturan Disiplin Pegawai.
- (10) Ketentuan lebih lanjut diatur oleh Direksi sebagaimana mekanisme Pasal 3 ayat (2).

BAB XV

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 86

Ketentuan Lampiran

Ketentuan-ketentuan yang diatur sebagaimana mekanisme Pasal 3 ayat (2) merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari PKB Periode tahun 2022-2024.

Pasal 87

Perubahan Perjanjian

- (1) Setiap perubahan, penambahan, pengurangan dan kesepakatan baru di luar yang sudah di perjanjian dalam PKB ini harus dibahas dan disepakati oleh kedua belah pihak dan dituangkan dalam Addendum PKB.

C. A. K. F. U. M. A. T. L. S.
C. A. K. F. U. M. A. T. L. S.

- (2) Pihak yang menginginkan perubahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terlebih dahulu memberitahukan kepada pihak lainnya selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja sebelumnya.
- (3) Setiap perubahan, penambahan, pengurangan dan kesepakatan baru yang telah disepakati dan ditandatangani wajib didaftarkan ke Instansi Pemerintah yang membidangi urusan ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Pasal 88

Ketentuan Peralihan

- (1) Pada saat Perjanjian Kerja Bersama ini mulai berlaku, semua peraturan pelaksanaan yang mengatur mengenai syarat kerja, hak, dan kewajiban Pegawai dan SP PLN berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama Periode Tahun 2010-2012 antara PT PLN (Persero) dengan SP PLN Nomor 140-1.PJ/040/DIR/2010 dan Nomor DPP-002.PJ/SP-PLN/2010 serta Addendumnya dinyatakan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dan belum diganti berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama ini.
- (2) Semua ketentuan yang tidak selaras dengan PKB ini akan ditinjau kembali dan disesuaikan dalam waktu selambat-lambatnya 6 (enam) bulan sejak PKB ini berlaku.

Pasal 89

Pengawasan Pelaksanaan PKB

- (1) Dalam rangka memastikan Perjanjian Kerja Bersama ini dilaksanakan secara konsisten, akan dibentuk Tim Pengawas Pelaksanaan PKB Periode Tahun 2022-2024 yang terdiri dari unsur Perseroan dan unsur SP PLN.
- (2) Tim Pengawas Pelaksanaan PKB Periode Tahun 2022-2024 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) minimal terdiri dari seluruh Tim Perunding kedua belah pihak.

Pasal 90

Penutup

- (1) PKB ini berlaku sejak tanggal ditandatangani, didaftarkan pada instansi yang berwenang dan berlaku selama 2 (dua) tahun serta dapat diperpanjang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Perjanjian Kerja Bersama ini dibuat dalam 2 (dua) rangkap dan masing-masing memiliki kekuatan hukum yang sama.
- (3) Perseroan mencetak, menggandakan dan mendistribusikan PKB ini kepada seluruh Pegawai.
- (4) Perjanjian Kerja Bersama ini disosialisasikan kepada seluruh Pegawai oleh Perseroan dan SP PLN untuk diketahui, dipahami, dan dipedomani.

Penandatanganan Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian Kerja Bersama ditandatangani oleh Direktur Utama PT PLN (Persero) yang bertindak untuk dan atas nama Perseroan dan Ketua Umum Serikat Pekerja PT PLN (Persero) yang bertindak untuk dan atas nama SP PLN.

Ditandatangani di : Jakarta
Pada tanggal : 12 Oktober 2022

PT PLN (Persero)

DIREKTUR UTAMA



DARMAWAN PRASODJO

Serikat Pekerja PT PLN (Persero)

KETUA UMUM



M. ABRAR ALI

Penandatanganan Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian Kerja Bersama ditandatangani oleh Direktur Utama PT PLN (Persero) yang bertindak untuk dan atas nama Perseroan dan Ketua Umum Serikat Pekerja PT PLN (Persero) yang bertindak untuk dan atas nama SP PLN.

Ditandatangani di : Jakarta
Pada tanggal : 12 Oktober 2022

PT PLN (Persero)

DIREKTUR UTAMA



DARMAWAN PRASODJO

Serikat Pekerja PT PLN (Persero)

KETUA UMUM



M. ABRAR ALI

TIM PERUNDING PERJANJIAN KERJA BERSAMA PERIODE TAHUN 2022 - 2024



Tim Perunding PLN

1. Chairani Rachmatullah
2. Andri Yunaldi
3. Nurlely Aman
4. Muhammad Firdaus
5. Sari Indah Damayanti
6. Amiruddin Ginting
7. Hairudin
8. Inu Suprianto
9. Nayusrizal
10. Zulfikar Ali (Notulis)

Tim Perunding SP PLN

1. Bintoro Suryo Sudibyo
2. M Choiri Amir
3. Parsahatan Siregar
4. Akhmad Yendra Satriana
5. Yose Febrina Kathrine
6. Amidi Susanto
7. Willy Andrian
8. Fathdi Akbar
9. Happy
10. Hera Shinta Della (Notulis)

Tim Perunding Cadangan PLN

1. Ridho Hutomo
2. Gregorius Helmy Widyapamungkas
3. Afif Farihin
4. Joko Trisusilo
5. Mundhakir

KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN R.I.

KEPUTUSAN
DIREKTUR JENDERAL PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
DAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA

NOMOR KEP. 4/HI.00.01/00.0000.221013004/B/XI/2022

TENTANG
PERJANJIAN KERJA BERSAMA
ANTARA
PT PLN (PERSERO)
DENGAN
SERIKAT PEKERJA PT PLN (PERSERO)
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
DIREKTUR JENDERAL PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
DAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA,

Menimbang : a. bahwa pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dimaksudkan sebagai upaya mewujudkan adanya kepastian hukum bagi pekerja/buruh dan pengusaha dalam pelaksanaan hubungan kerja di Perusahaan;

b. bahwa pengaturan syarat-syarat kerja dimaksudkan untuk memperjelas hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha dengan tujuan untuk meningkatkan kegairahan dan ketenangan bekerja, meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh atau serikat pekerja/senat buruh di perusahaan;

c. bahwa oleh karena pembuatan Perjanjian Kerja Bersama merupakan hasil perundingan yang disepakati oleh pengusaha dan serikat pekerja/senat buruh, maka perjanjian kerja bersama perlu mendapat pendaftaran dari DIREKTUR JENDERAL PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA;

d. bahwa memperhatikan surat permohonan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama dari Pimpinan Perusahaan PT PLN (PERSERO) Nomor: 221013004 tanggal 04 November 2022;

e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c dan huruf d, perlu menetapkan Keputusan DIREKTUR JENDERAL PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);

2. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 2099);
3. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan R.I Nomor 13 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 622);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : KEPUTUSAN DIREKTUR JENDERAL PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA NOMOR KEP. 4/HI.00.01/00.0000.221013004/B/XI/2022 TENTANG PERJANJIAN KERJA BERSAMA ANTARA PT PLN (PERSERO) DENGAN SERIKAT PEKERJA PT PLN (PERSERO).

- KESATU . Mendaftarkan Perjanjian Kerja Bersama antara :
- PT PLN (PERSERO);
d/a. Jl Trunojoyo Blok M I/135 melawai, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan;
dengan
SERIKAT PEKERJA PT PLN (PERSERO);
yang tercatat pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Jakarta Selatan dengan Nomor Bukti Pencatatan: No. 22/V/N/IV/2001 Tanggal 06 April 2001, dan telah ditandatangani oleh pihak-pihak pada tanggal 12 Oktober 2022.
- KEDUA : Perjanjian Kerja Bersama PT PLN (PERSERO) DENGAN SERIKAT PEKERJA PT PLN (PERSERO) yang didaftarkan sebagaimana dimaksud Diktum KESATU mulai berlaku terhitung tanggal 12 Oktober 2022 s.d. 12 Oktober 2024 dan telah terdaftar pada KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN R.I. cq. DIREKTUR JENDERAL PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA Nomor : 221013004.
- KETIGA : Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah Perjanjian Kerja Bersama kepada pekerja/buruh.
- KEEMPAT : Dalam masa berlaku Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud dalam Diktum KEDUA dilakukan perubahan atau dan/atau setelah berakhirnya masa berlaku sebagaimana dimaksud dalam Diktum KEDUA diperpanjang, maka perubahan dan/atau perpanjangan masa berlaku Perjanjian Kerja Bersama harus dilakukan atas kesepakatan kedua belah pihak dan selanjutnya didaftarkan oleh Pengusaha pada KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN R.I. c.q. DIREKTUR JENDERAL PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA.

KELIMA : Dalam hal terdapat ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud diktum KESATU bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka ketentuan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan peraturan perundang-undangan.

KEENAM : Bilamana di dalam Perjanjian Kerja Bersama ini terdapat kekeliruan pengajuan data dan/atau keterangan yang menjadi dasar dari pendaftaran perjanjian kerja bersama ini, atau terdapat kesalahan/kekeliruan dalam pembuatan Keputusan ini, maka data dan/atau keterangan Perjanjian Kerja Bersama yang bersangkutan dari dan/atau Keputusan ini dapat dibatalkan dan/atau diperbaiki sebagaimana mestinya.

KETUJUH : Surat Keputusan ini disampaikan kepada :

1. PT PLN (PERSERO);
d/a. Jl Trunojoyo Blok M I/135 melawai, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan;
2. SERIKAT PEKERJA PT PLN (PERSERO);
d/a. PT PLN (Persero) Kantor Pusat Gedung 1 Lt. 9;
3. LASKAR;
d/a. PT PLN (Persero) Kantor Pusat Gedung 1 Lt. 9;
4. SERIKAT PEKERJA PT PLN (PERSERO) INDONESIA;
d/a. JALAN DEMANG LEBAR DAUN NO. 375 PALEIIBANG;
5. SERIKAT PEGAWAI PLN;
d/a. PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan Jambi dan Bengkulu, Jalan Kapten A.Rivai No. 37 Palembang;

pada tanggal : 17 November 2022

A.N. DIREKTUR JENDERAL,
DIREKTUR HUBUNGAN KERJA DAN
PENGUPAHAN



Tembusan :

1. Direktur Jenderal PHI dan Jamsos;
2. Direktur Jenderal PPK dan K3;
3. Direktur KKH!, Ditjen PHI dan Jamsos;

4. Satuan Kerja Perangkat Daerah bidang ketenagakerjaan di Prov. Sumatera Utara, Maluku, Papua, Kalimantan Timur, Riau, Sumatera Selatan, DKI Jakarta, Lampung, Jawa Tengah, Nusa Tenggara Barat (NTB), Jawa Barat dan di Kota Medan, Kota Ambon, Kota Jayapura, Kota Balikpapan, Kota Pekanbaru, Kota Palembang, Kota Jakarta Selatan, Kota Bandar Lampung, Kota Semarang, Kota Mataram, Kota Jakarta Pusat, Kota Bandung, Kota Bontang

Nomor : B. 4/HI.00.01/00.0000.221013004/B/XI/2022
Sifat : B:asa
Lampiran : -
Perihal : Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama

Kepada Yth,
Pimpinan Perusahaan
PT PLN (PERSERO)
d/a. JL TRUNOJOYO BLOK M I/135 MELAWAI, KEBAYORAN BARU, JAKARTA SELATAN

Memperhatikan Surat Saudara PT PLN (PERSERO), Nomor 221013004 tanggal 04 November 2022 perihal Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan setelah meneliti kelengkapan persyaratan serta materi Perjanjian Kerja Bersama yang Saudara ajukan, maka sesuai Pasal 132 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, dengan ini terlampir disampaikan Surat Keputusan DIREKTUR JENDERAL PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

DAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA Nomor : Kep. 4/HI.00.01/00.0000.221013004/B/XI/2022 tanggal 17 November 2022 tentang Perjanjian Kerja Bersama PT PLN (PERSERO) dengan SERIKAT PEKERJA PT PLN (PERSERO).

Sehubungan dengan hal tersebut, agar Saudara bersama Serikat Pekerja/Buruh wajib memberitahukan isi Perjanjian Kerja Bersama kepada seluruh pekerja/buruh yang ada di perusahaan.

Demikian disampaikan untuk diketahui. Terima kasih.

A.N. DIREKTUR JENDERAL,
DIREKTUR HUBUNGAN KERJA DAN
PENGUPAHAN



Tembusan :

1. Direktur Jenderal PHI dan Jamsos;
2. Direktur Jenderal PPK dan K3;
3. Direktur KKHI, Ditjen PHI dan Jamsos;
4. Satuan Kerja Perangkat Daerah bidang ketenagakerjaan di Prov. Sumatera Utara, Maluku, Papua, Kalimantan Timur, Riau, Sumatera Selatan, DKI Jakarta, Lampung, Jawa Tengah, Nusa Tenggara Barat (NTB), Jawa Barat dan di Kota Medan, Kota Ambon, Kota Jayapura, Kota Balikpapan, Kota Pekanbaru, Kota Palembang, Kota Jakarta Selatan, Kota Bandar Lampung, Kota Semarang, Kota Mataram, Kota Jakarta Pusat, Kota Bandung, Kota Bontang