



**PT Shopee International Indonesia**  
Pacific Century Place, 26<sup>th</sup> Floor  
SCBD Lot 10, Jl. Jenderal Sudirman  
Kav. 52-53, Jakarta 12190  
Indonesia

**No Contract / Nomor Kontrak : PKWTT-307/ID/IV/2022**

**EMPLOYMENT AGREEMENT  
PT SHOPEE INTERNATIONAL INDONESIA**

This employment agreement is made in Jakarta on **21st April 2022** by and between:

**PT Shopee International Indonesia**, a limited liability company duly incorporated by virtue of the laws of the Republic Indonesia, with its registered address at Pacific Century Place, 26<sup>th</sup> Floor, SCBD Lot. 10, Jl. Jenderal Sudirman Kav. 52-53, Jakarta Selatan 12190, Indonesia, in this matter is represented by Bandoro Rangga Dewanto in his capacity as Compensation and Benefit Manager of PT Shopee International Indonesia (hereinafter referred to as “**Employer**” or “**Company**”); and

**Gema Pratama Aditya**, Indonesian citizen, private person, born on **8th December 1998**, holder of Indonesian Identity Card (KTP) No. **3173070812980007** domiciled at **Jl. Aster no. 37, RT015/RW001, Jatipulo, Palmerah, Jakarta Barat** (hereinafter referred to as “**Employee**”).

The Employer and the Employee collectively referred to as the “**Parties**”.

**Recitals**

WHEREAS, the Employer agreed to employ the Employee and the Employee agreed to be employed by the Employer under unspecified term period employment agreement as **Junior Engineer, Software Development** with the Employer (the “**Employment**”), subject to the terms and conditions contained hereto under this employment agreement (“**Employment Agreement**”).

**PERJANJIAN KERJA  
PT SHOPEE INTERNATIONAL INDONESIA**

Perjanjian kerja ini dibuat di Jakarta pada tanggal **21 April 2022** oleh dan antara:

**PT Shopee International Indonesia**, suatu perseroan terbatas yang didirikan berdasarkan hukum negara Republik Indonesia, yang memiliki kantor terdaftar di Pacific Century Place, Lantai 26, SCBD Lot. 10, Jl. Jenderal Sudirman Kav. 52-53, Jakarta Selatan 12190, Indonesia, dalam hal ini diwakili oleh Bandoro Rangga Dewanto dalam kapasitasnya sebagai *Compensation and Benefit Manager* dari PT Shopee International Indonesia (selanjutnya disebut “**Pihak Pemberi Kerja**” atau “**Perusahaan**”); dan

**Gema Pratama Aditya**, warga Negara Indonesia, swasta, lahir pada tanggal **8 Desember 1998**, pemegang Kartu Tanda Penduduk Indonesia (KTP) No. **3173070812980007** berdomisili di **Jl. Aster no. 37, RT015/RW001, Jatipulo, Palmerah, Jakarta Barat** (selanjutnya disebut sebagai “**Pihak Pekerja**” atau “**Karyawan**”).

Pihak Pemberi Kerja dan Pihak Pekerja secara bersama-sama disebut sebagai “**Para Pihak**”.

**Premis**

BAHWA, Pihak Pemberi Kerja setuju untuk mempekerjakan Pekerja dan Pekerja setuju untuk dipekerjakan oleh Pihak Pemberi Kerja berdasarkan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu sebagai **Junior Engineer, Software Development** dengan Pihak Pemberi Kerja (“**Hubungan Kerja**”), berdasarkan syarat-syarat dan ketentuan-ketentuan yang terkandung dalam perjanjian kerja ini (“**Perjanjian Kerja**”).

**Page | 1**

Manager's Initial	Director's Initial	Employee's Initial

Now therefore, the Parties agreed to enter into this Employment Agreement under the following terms and conditions:

Selanjutnya, Para Pihak setuju untuk masuk ke dalam Perjanjian Kerja ini berdasarkan syarat-syarat dan ketentuan-ketentuan di bawah ini:

## Article 1 DATE OF EMPLOYMENT

- 1.1 The Employee shall commence the Employment on **29th July 2022** in respect of which the Employee shall be obliged to perform the Employment in compliance with the regulations and policies as determined by the Employer in accordance with prevailing laws and regulations of the Republic of Indonesia.
- 1.2 Employee's probation period ("**Probation Period**") will be three (3) months from the date of commencement. Employee's employment will be confirmed at the end of the Probation Period unless The Employee receives written notice from the Employer on its decision not to confirm Employee's employment.

## Article 2 OFFICE HOUR

- 2.1 Office Hour is from Monday to Friday and from 9:30 a.m. to 6:30 p.m.
- 2.2 The Employee is entitled to have one hour break time to be determined by the Employee's direct supervisors.
- 2.3 The Employee may be required to work beyond the normal working hours to discharge Employee's duties at the sole discretion of the Employer.

## Pasal 1 TANGGAL HUBUNGAN KERJA

- 1.1 Pihak Pekerja akan memulai Hubungan Kerja pada tanggal **29 Juli 2022** di mana Pihak Pekerja diwajibkan untuk melaksanakan Hubungan Kerja menurut peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan yang ditentukan oleh Pihak Pemberi Kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Republik Indonesia.
- 1.2 Masa percobaan Pihak Pekerja ("**Masa Percobaan**") adalah tiga (3) bulan dari tanggal dimulainya hubungan kerja. Status kerja Pihak Pekerja akan dikonfirmasi pada akhir Masa Percobaan, kecuali Pihak Pekerja menerima pemberitahuan tertulis dari Pihak Pemberi Kerja untuk tidak melanjutkan hubungan kerja ini.

## Pasal 2 JAM KERJA

- 2.1 Jam Kerja adalah dari hari Senin hingga Jumat dan dari pukul 09.30 pagi hingga pukul 18.30 sore.
- 2.2 Pihak Pekerja berhak memiliki satu jam waktu istirahat yang akan ditentukan oleh atasan langsung dari Pihak Pekerja.
- 2.3 Pihak Pekerja mungkin diminta bekerja di luar jam kerja normal untuk menyelesaikan pekerjaan Pihak Pekerja berdasarkan kebijakan dari Pihak Pemberi Kerja.

2.4 The Employer reserves the right, at its sole discretion, to revise, amend or extend the working hours should the need arise.

2.4 Pihak Pemberi Kerja berhak, atas kebijakan perusahaan, untuk memperbaiki, mengubah, atau memperpanjang jam kerja jika dirasa diperlukan.

### Article 3 POSITION, ASSIGNMENT AND RESPONSIBILITY

3.1 The Employer assigns the Employee to perform the duties of **Junior Engineer, Software Development**. The Employer reserves the right to reasonably require Employee to carry out additional tasks, without additional remuneration.

3.2 The Employer has the right to delegate additional work and responsibilities to or review and amend the job scope of Employee in accordance with the demands of business operations or to the capabilities and performances of the Employee. The Employee reserves the right to make know his/her opinions while submitting to the Employer's arrangements.

3.3 During the term of this Employment Agreement, the Employee is prohibited to perform any kind of work or assignments for any party other than the Employer.

3.4 The Parties agree that the Employer shall be entitled to waive any leave and/or as deduct the salary of the Employee, if the Employee is absent from work without any proper reason and evidence, acceptable by the Employer.

3.5 The Employee shall:

- at all times faithfully and diligently perform such duties as may from time to time be reasonably assigned to the Employee by the Employer and endeavour to the utmost of Employee's ability to promote the interest of the Employer;
- observe and comply with the rules and regulations of the Employer as may be in force from time to time;
- not at any time to be guilty of an act or conduct causing or calculated to cause

### Pasal 3 POSISI, PENUGASAN DAN TANGGUNG JAWAB

3.1 Pihak Pemberi Kerja menugaskan Pihak Pekerja untuk menjalankan tugas sebagai **Junior Engineer, Software Development**. Pihak Pemberi Kerja mempunyai hak untuk secara beralasan meminta Pihak Pekerja untuk melaksanakan tugas-tugas tambahan, tanpa upah tambahan.

3.2 Pihak Pemberi Kerja mempunyai hak untuk melimpahkan tugas tambahan dan tanggung jawab dan mengubah lingkup kerja sesuai dengan kebutuhan operasional usaha atau kemampuan dan kinerja Pihak Pekerja. Pihak Pekerja mempunyai hak untuk memberitahukan pendapatnya ketika masuk ke dalam pengaturan dari Pihak Pemberi Kerja tersebut.

3.3 Selama masa Perjanjian Kerja ini, Pihak Pekerja dilarang untuk melakukan pekerjaan apapun atau tugas apapun dari pihak manapun selain dari Pihak Pemberi Kerja.

3.4 Para Pihak setuju bahwa Pihak Pemberi Kerja berhak untuk memotong cuti dan/atau mengurangi gaji Pihak Pekerja apabila Pihak Pekerja tidak hadir tanpa alasan yang wajar dan bukti yang dapat diterima oleh Pihak Pemberi Kerja.

3.5 Pihak Pekerja akan:

- setiap saat setia dan rajin menjalankan tugas-tugasnya yang mungkin dari waktu ke waktu diberikan kepada Pekerja oleh Pemberi Kerja dan berusaha dengan segenap kemampuan Pekerja untuk membantu kepentingan dari Pemberi Kerja;
- melaksanakan dan mematuhi aturan dan peraturan yang berlaku di perusahaan Pemberi Kerja;
- setiap saat tidak melakukan suatu tindakan yang menyebabkan kerugian terhadap

damage to the Employer, its property or reputation but will in all respects and at all times conduct himself with propriety and decorum; and/or

- d. not to make, directly or indirectly,
  - i. any untrue, detrimental or derogatory statement in relation to the Group (defined below) or its officers or employees or any statement with the intent of damaging or lowering the reputation of the Group or any of its officers or employees; or
  - ii. any public statement (including, without limitation, in public or closed-door meetings, lectures, seminars and forums, interviews, books or other published writings, or on online or mobile forums or chat groups) about the Group, any business of the Group, any industry or market the Group is now or in the future may be involved in during the Employee's employment hereunder, without the Company's prior consent, other than any disclosure required to be made by the Employee under applicable laws, regulations or government or court orders.

The Employee further agrees that the Company and the Group will be irreparably damaged by any breach of this Section 3.5.d. Accordingly, the Employee hereby agrees that the Company shall be entitled to apply for an injunction to prevent or stop any breaches of this Section 3.5.d and to specific performance of this Section 3.5.d without being required to post a bond.

#### **Article 4 PLACE OF WORK**

- 4.1 At the date of this Employment Agreement, the place of Employment is located at Pacific Century Place, 22<sup>nd</sup> – 26<sup>th</sup> floor, SCBD Lot. 10, Jl. Jenderal Sudirman Kav. 52-53, Jakarta 12190, Indonesia. The Employer reserves the right to

Pemberi Kerja, asetnya atau reputasinya tetapi akan dalam segala hal dan setiap saat bertingkah laku secara sopan dan baik; dan/atau

- d. tidak membuat, secara langsung maupun tidak langsung,

- i. setiap pernyataan tidak benar, merugikan atau merendahkan Grup (didefinisikan dibawah) atau pejabat atau karyawannya atau pernyataan apapun dengan maksud untuk merusak atau menurunkan reputasi Grup atau pejabat atau karyawannya; atau
- ii. setiap pernyataan publik (termasuk, namun tidak terbatas pada, dalam pertemuan umum atau tertutup, ceramah, seminar dan forum, wawancara, buku atau tulisan lain yang diterbitkan, atau di forum online atau mobile atau grup obrolan) tentang Grup, setiap bisnis Grup, setiap industri atau pasar dimana Grup berada saat ini atau di masa depan mungkin terlibat selama Pihak Pekerja bekerja bersama Perusahaan, tanpa persetujuan sebelumnya dari Perusahaan, selain setiap pengungkapan yang diperlukan untuk dibuat oleh Pihak Pekerja berdasarkan undang-undang, peraturan atau perintah pemerintah atau pengadilan yang berlaku.

Pihak Pekerja selanjutnya setuju bahwa Perusahaan dan Grup akan mengalami kerugian yang tidak dapat diperbaiki karena pelanggaran Pasal 3.5.d ini. Dengan demikian, Pihak Pekerja dengan ini setuju bahwa Perusahaan berhak untuk mengajukan perintah pengadilan untuk mencegah atau menghentikan pelanggaran Pasal 3.5.d ini dan untuk setiap pelaksanaan dari Pasal 3.5.d ini tanpa diminta untuk memberikan jaminan.

#### **Pasal 4 LOKASI KERJA**

- 4.1 Pada tanggal Perjanjian Kerja ini, lokasi Hubungan Kerja bertempat di Pacific Century Place, lantai 22 – 26, SCBD Lot. 10, Jl. Jenderal Sudirman Kav. 52-53, Jakarta 12190, Indonesia. Pihak Pemberi Kerja berhak untuk meminta Pihak Pekerja untuk

require the Employee to change the Employee's usual place of work to such other premises of the Company, its direct or indirect subsidiaries or affiliated corporations (including direct or indirect parent companies or their respective subsidiaries or affiliates) (each a "**Group Company**") and collectively, the "**Group**") as the Employer may from time to time require.

mengubah tempat kerja Pihak Pekerja yang biasa ke tempat lain Perusahaan, anak perusahaan langsung atau tidak langsung atau perusahaan afiliasinya (termasuk perusahaan induk langsung atau tidak langsung atau anak perusahaan atau afiliasinya masing-masing) (masing-masing "**Grup Perusahaan**") dan secara kolektif, "**Grup**") yang Perusahaan mungkin membutuhkan dari waktu ke waktu.

4.2 Within the framework of the Employee's various occupations, the Employee expressly accepts that he could be brought to carry out displacements in Indonesia as well as abroad, without financial counterpart others than those envisaged for the professional expenses.

4.2 Dalam kerangka kerja dari berbagai jenis pekerjaan Pihak Pekerja, Pihak Pekerja secara tegas menerima bahwa dirinya dapat dipindahtugaskan dalam wilayah Indonesia dan juga ke luar negeri, tanpa imbalan keuangan selain dari yang diperkirakan dari pengeluaran-pengeluaran profesional.

4.3 The Employer provides to the Employee all facilities to fulfil his duties.

4.3 Pihak Pemberi Kerja menyediakan segala fasilitas bagi Pihak Pekerja untuk menjalankan tugas-tugasnya.

## Article 5 SALARY AND ALLOWANCES

### 5.1 SALARY

5.1.1 Salary payment shall be made by the Employer on monthly basis, in arrears, at the end of the month.

5.1.2 The Employee shall receive a gross sum of monthly salary amounting to IDR **10,000,000** gross (**Ten Million Rupiah gross**) subject to statutory deductions.

5.1.3 As a condition to receipt of reimbursement, the Employee shall be required to submit to the Employer documented evidence that the amount involved was reasonably expended and related to services provided under this Employment Agreement.

## Pasal 5 UPAH DAN TUNJANGAN

### 5.1 UPAH

5.1.1 Pembayaran upah akan dilakukan oleh Pihak Pemberi Kerja secara bulanan, yang jatuh tempo di akhir bulan.

5.1.2 Pihak Pekerja akan menerima upah kotor bulanan sejumlah Rp **10,000,000 gross (Sepuluh Juta Rupiah gross** Rupiah) dengan merujuk kepada pemotongan menurut undang-undang.

5.1.3 Sebagai persyaratan untuk menerima penggantian klaim/tagihan, Pihak Pekerja dipersyaratkan untuk mengajukan bukti yang didokumentasikan, yang menunjukkan bahwa jumlah yang termuat di dalamnya dikeluarkan secara beralasan dan terkait dengan pelayanan yang diatur berdasarkan Perjanjian Kerja ini.

5.1.4 The Employee performance will be reviewed annually and the Employer may make adjustments to Employee's salary as it sees fit.

5.1.4 Kinerja Pihak Pekerja akan ditinjau per tahun dan Pihak Pemberi Kerja dapat membuat penyesuaian atas upah Pihak Pekerja yang dianggap sesuai.

## **5.2 HEALTH CARE**

5.2.1 The health care is provided solely based on the decision and policy of the Employer

5.2.2 The Employee is entitled to medical benefits in accordance with the Company's policy, which may be amended by the Company from time to time, after the Probation Period.

## **5.2 PERAWATAN KESEHATAN**

5.2.1 Perawatan kesehatan disediakan semata-mata berdasarkan keputusan dan kebijakan Pihak Pemberi Kerja.

5.2.2 Pihak Pekerja berhak atas tunjangan kesehatan sesuai dengan kebijakan Perusahaan, yang dapat diubah oleh Perusahaan dari waktu ke waktu, setelah melewati Masa Percobaan.

## **5.3 BPJS KESEHATAN AND BPJS KETENAGAKERJAAN**

5.3.1 The Employer will include the Employee in BPJS KESEHATAN and BPJS KETENAGAKERJAAN program in accordance with the standard provisions of BPJS KESEHATAN and KETENAGAKERJAAN.

5.3.2 BPJS premium shall be borne by the Employee and the Employer collectively based on the percentage as required by the prevailing regulations. In relation with such event, the Employer shall be responsible in deducting, collecting and submitting to the relevant authority as accordance with the prevailing BPJS laws.

## **5.3 BPJS KESEHATAN DAN BPJS KETENAGAKERJAAN**

5.3.1 Pihak Pemberi Kerja akan mengikutsertakan Pihak Pekerja ke dalam BPJS KESEHATAN dan BPJS KETENAGAKERJAAN sesuai dengan ketentuan standar BPJS KESEHATAN dan BPJS KETENAGAKERJAAN.

5.3.2 Premi BPJS akan ditanggung oleh Pihak Pekerja dan Pihak Pemberi Kerja bersama-sama berdasarkan atas persentase sebagaimana dipersyaratkan oleh peraturan-peraturan yang berlaku. Dalam kaitannya terhadap hal tersebut, Pihak Pemberi Kerja akan bertanggung jawab dalam melakukan pengurangan, pemungutan dan pengajuan kepada pihak berwenang yang berhak sesuai dengan peraturan perundang-undangan BPJS yang berlaku.

## **5.4 INCOME TAX**

The income tax on the salary shall be borne by the Employee and the Employer shall be responsible to withhold, deduct and submit such income tax in accordance with the prevailing tax laws.

## **5.4 PAJAK PENGHASILAN**

Pajak penghasilan atas upah akan ditanggung oleh Pihak Pekerja dan Pihak Pemberi Kerja akan bertanggung jawab untuk memotong, mengurangi dan menyetor pajak penghasilan sesuai dengan hukum perpajakan yang berlaku.

## **5.5 BONUS**

## **5.5 TUNJANGAN**

- 5.5.1 Hari Raya Idul Fitri Bonus for Muslims or Christmas Bonus for Christians and/or other religions is equal to one month base salary and will be given to the Employee who has worked for a minimum of 1 (one) year or 12 (tweleve) months continuously. It will be paid **no later than 7 (seven) days prior** Hari Raya Idul Fitri or Christmas.
- 5.5.2 Employee who has worked continuously but less than 12 (twelve) months, will receive such a Bonus prorata. Employee who has worked less than 1 (one) months is not entitled to receive such Bonus.
- 5.5.3 Bonus as mentioned in 5.5.2 above is not valid for employee whose Employment ends before the payment due date.
- 5.5.4 Any other bonus or declarations of bonus shall be made at the sole and absolute discretion of the Employer. In determining the amount of bonus, the Employer shall consider Employee's work performance, experience, the Company's business, amongst other factors.
- 5.5.1 THR (Tunjangan Hari Raya) untuk Hari Raya Idul Fitri untuk Pihak Pekerja beragama Islam, atau Hari Natal untuk Pihak Pekerja beragama Kristen dan/atau Pihak Pekerja beragama lainnya, adalah sebesar satu bulan gaji dasar, yang akan diberikan kepada Pihak Pekerja yang telah bekerja minimal 1 (satu) tahun atau 12 (dua belas) bulan secara terus menerus. THR akan dibayarkan **paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum** Hari Raya Idul Fitri atau Hari Natal diperingati.
- 5.5.2 Pihak Pekerja yang telah bekerja secara terus menerus tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, akan menerima THR tersebut secara prorata. Pihak Pekerja yang baru bekerja kurang dari 1 (satu) bulan tidak berhak mendapatkan Tunjangan tersebut.
- 5.5.3 Tunjangan yang disebutkan di 5.5.2 di atas tidak berlaku untuk Pihak Pekerja yang telah berakhir Hubungan Kerja-nya sebelum tanggal pembayaran.
- 5.5.4 Bonus atau tunjangan lainnya akan dibuat berdasarkan kebijakan mutlak dari Pihak Pemberi Kerja. Di dalam penentuan jumlah bonus atau tunjangan, Pemberi Kerja akan mempertimbangkan kinerja pekerjaan Pihak Pekerja, pengalaman, bisnis Perusahaan, dan faktor-faktor lainnya.

## Article 6 LEAVE

- 6.1 During the Probation Period, the Employee is not entitled to any leaves. Upon confirmation of the Employee's employment after the Probation Period, the leave days accumulated during the Probation Period shall be counted and may be taken by the Employee after the expiry of the Probation Period.
- 6.2 The Employee shall be entitled to 12 (twelve) paid annual leave days per calendar year, which days shall be calculated on a pro-rata basis if the Employee's employment period is less than 12 (twelve) months since joining the Company. In the event that the Employee terminates his/her employment with the Company, the annual leave

## Pasal 6 CUTI

- 6.1 Selama Masa Percobaan, Pihak Pekerja tidak berhak atas cuti. Setelah konfirmasi hubungan kerja Pihak Pekerja setelah Masa Percobaan, hari cuti yang diakumulasikan selama Masa Percobaan akan diperhitungkan dan dapat diambil oleh Pihak Pekerja setelah berakhirnya Masa Percobaan.
- 6.2 Pihak Pekerja akan berhak mendapatkan 12 (dua belas) hari cuti tahunan menurut kalender tahunan, dimana hari cuti tahunan akan diperhitungkan secara pro-rata apabila masa kerja Pihak Pekerja kurang dari 12 (dua belas) bulan sejak bergabung dengan Perusahaan. Dalam hal Pihak Pekerja mengakhiri hubungan kerjanya dengan Perusahaan,

days that can be cashed out by the Employee shall be calculated on a pro-rata basis based on the months that have passed in a calendar year when he/she terminates his/her employment. The Employee also shall be entitled to the common leave promulgated by the Indonesian Government, however in practice it will deduct Employee's annual leave. The Employee shall be entitled to the public paid holidays promulgated by the Indonesian Government. Employee agrees that the annual leave shall be taken at such time(s) as the business operations permits and with the approval of the reporting manager. The application for annual leave shall be made no later than 5 (five) days from the date of the annual leave applied for. If the Employee terminates his/her employment with the Company, he/she may not use the remainder of his/her annual leave as part of the resignation period.

cuti tahunan yang dapat diuangkan oleh Pihak Pekerja akan dihitung secara pro rata berdasarkan bulan yang telah berlalu dalam tahun kalender saat Pihak Pekerja mengakhiri hubungan kerjanya. Pihak Pekerja juga berhak mendapatkan cuti bersama yang ditetapkan oleh Pemerintah Indonesia, namun pelaksanaannya akan tetap memotong cuti tahunan Pekerja. Pihak Pekerja berhak mendapatkan hari libur resmi yang ditetapkan oleh Pemerintah Indonesia. Pihak Pekerja setuju bahwa cuti tahunan harus diambil pada waktu-waktu tersebut yang diizinkan dalam kegiatan pelaksanaan usaha dan dengan persetujuan dari atasan. Permohonan untuk cuti tahunan harus dibuat paling sedikit 5 (lima) hari sebelum tanggal cuti tahunan diajukan. Apabila Pihak Pekerja mengakhiri hubungan kerjanya dengan Perusahaan, maka Pihak Pekerja tidak dapat menggunakan sisa cuti tahunannya sebagai bagian dari masa pengunduran diri.

6.3 The Employee may carry forward up to **8** days of unutilised annual leave to June 30 of the next year or by the contract expiry date whichever comes earlier (the "**Forfeiture Date**"). Any such carried forward leave not used by and/or prior to the Forfeiture Date shall be forfeited.

6.3 Pihak Pekerja berhak membawa maju **8** hari cuti tahunan dari sisa cuti yang belum dipergunakan sampai dengan 30 Juni tahun depan atau hingga berakhirnya kontrak, tergantung mana yang lebih awal ("**Tanggal Hangus**"). Sisa cuti yang dibawa ke tahun depan tetapi tidak dipergunakan dan melewati Tanggal Hangus akan dianggap hangus.

6.4 The Employee must notify the Company and/or Employee's immediate supervisor as soon as practicable if The Employee is unable to work for medical reasons. Such notice shall be given within the first four (4) hours of the working day. The Employee is required to produce, without demand, a medical certificate in all cases where he/she absent from work for medical reasons.

6.4 Pihak Pekerja wajib memberitahukan kepada Perusahaan dan/atau atasan langsung sesegera mungkin jika Pihak Pekerja tidak mampu untuk bekerja karena alasan medis. Pemberitahuan tersebut harus diberikan dalam kurun waktu empat (4) jam pertama dari hari kerja. Pihak Pekerja diminta untuk memberikan, tanpa diminta lagi, surat keterangan sakit atas semua kasus di mana Pekerja tidak masuk bekerja untuk alasan medis.

6.5 Employee may be given special leave with fully paid salary due to the following reasons:

- i. Employee's marriage, 3 (three) days,
- ii. Employee's child's marriage, 2 (two) days,
- iii. Circumcision of Employee's child, 2 (two) days,
- iv. Baptism of Employee's child, 2 (two) days,

6.5 Pihak Pekerja dapat diberikan cuti khusus dengan upah penuh dibayarkan karena alasan-alasan di bawah ini:

- i. Pekerja menikah, 3 (tiga) hari,
- ii. Menikahkan anaknya, 2 (dua) hari,
- iii. Mengkhitankan anaknya, 2 (dua) hari,
- iv. Membaptiskan anaknya, 2 (dua) hari,



- v. Employee's wife gives birth or suffers a miscarriage, 2 (two) days;
- vi. Employee's husband/employee's wife/children/parents/sister in laws/brother in law passing away, 2 (two) days
- vii. Employee's family member within one house passing away, 1 (one) day.
- viii. Employee's gave birth, 3 (three) months or Employee's misscarriage 1.5 (one and half) months (An eligible female employee will be entitled to the maternity leave or miscarriage leave as per Indonesia law.)
- ix. Perform obligations ordered by Religion, maximum 40 (fourty) days.
- x. Perform obligations for The Country, as much as needed.

- v. Istri Pekerja melahirkan atau keguguran kandungan, 2 (dua) hari,
- vi. Suami/istri, orang tua/mertua/anak/menantu meninggal dunia, 2 (dua) hari,
- vii. Anggota keluarga serumah meninggal dunia, dibayar untuk 1 (satu) hari.
- viii. Pekerja melahirkan, 3 (tiga) bulan atau Pekerja keguguran 1,5 (satu setengah) bulan (Pihak Pekerja wanita berhak atas cuti melahirkan atau keguguran kandungan berdasarkan peraturan yang berlaku di Indonesia).
- ix. Menjalankan kewajiban ibadah yang diperintahkan agamanya, maksimal 40 (empat puluh) hari.
- x. Menjalankan kewajiban terhadap negara, selama dibutuhkan.

- 6.6 The implementation of such leaves stipulated in Article 6.5 (i), (ii), (iii) and (iv) shall be reported to Employer at the latest 3 (three) days before taking such leaves.
- 6.7 The implementation of such leaves stipulated in Article 6.5 (viii) and (ix) shall be reported to Employer at the latest 2 (two) weeks before taking such leaves.
- 6.8 The workers are required to provide proof and/or documents related special leave request to The Employer.

- 6.6 Pelaksanaan cuti-cuti tersebut di atas sebagaimana ditentukan dalam Pasal 6.5 (i), (ii), (iii) dan (iv) harus dilaporkan kepada Pihak Pemberi Kerja paling lambat 3 (tiga) hari sebelum cuti tersebut.
- 6.7 Pelaksanaan cuti-cuti tersebut di atas sebagaimana ditentukan dalam Pasal 6.5 (viii) dan (ix) harus dilaporkan kepada Pihak Pemberi Kerja paling lambat 2 (dua) minggu sebelum cuti tersebut.
- 6.8 Pihak Pekerja wajib memberikan bukti dan/atau dokumen terkait dengan pengambilan cuti-cuti khusus tersebut kepada Pihak Pemberi Kerja.

## ARTICLE 7 COMPANY EQUIPMENT

- 7.1 All equipment provided to the Employee by the Company in connection with his/her performance of his/her duties will remain the property of the Company.
- 7.2 In the event where the Employee resigns or his/her employment is terminated, all equipment that are under Employee control must be returned to the Company not later than the last day of his/her employment with the Company.

## PASAL 7 PERALATAN & PERLENGKAPAN PERUSAHAAN

- 7.1 Hak milik dari seluruh peralatan dan perlengkapan yang diberikan kepada Pihak Kerja tetap menjadi milik Perusahaan.
- 7.2 Dalam hal Pihak Pekerja mengundurkan diri atau keluar dari perusahaan, seluruh peralatan dan perlengkapan yang berada dibawah penguasaan Pihak Pekerja wajib untuk dikembalikan kepada Perusahaan selambat-lambatnya 1 hari setelah

tanggal Pihak Pekerja mengundurkan diri atau keluar dari perusahaan.

- 7.3 The Employee is fully responsible for any damages and/or loss to the equipment provided by the Company caused by Employee's negligence.
- 7.4 The Employee is strictly prohibited from using equipment provided by the Company other than to exercise his/her duties in the course of his/her employment.
- 7.5 The Company reserves the right to pursue any remedies available under the laws and regulation applicable in Indonesia for the Employee's violation of his/her obligations under Article 7.3.
- 7.6 The Company may sanction the Employee for any violation of Article 7.4, including but not limited to the dismissal of the Employee.

- 7.3 Pihak Pekerja bertanggung jawab penuh atas segala kerusakan dan/atau kehilangan peralatan yang diberikan oleh Perusahaan yang disebabkan oleh kesalahan dan/atau kelalaian Pihak Pekerja.
- 7.4 Pihak Pekerja dilarang keras untuk menggunakan seluruh peralatan dan perlengkapan yang diberikan oleh Perusahaan selain untuk kepentingan menjalankan tugas dan tanggung jawab Pihak Pekerja.
- 7.5 Pihak Pemberi Kerja berhak untuk menggunakan upaya-upaya hukum yang tersedia berdasarkan hukum dan peraturan yang berlaku di Indonesia atas pelanggaran yang dilakukan oleh Pihak Pekerja terhadap kewajiban-kewajibannya dalam pasal 7.3 perjanjian ini.
- 7.6 Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana diatur dalam pasal 7 huruf 4 perjanjian ini akan dikenakan sanksi termasuk tetapi tidak terbatas pada pemecatan.

## ARTICLE 8 CONFIDENTIALITY

- 8.1 The Employee is required to maintain the confidentiality of documents, procedures, techniques, information, and other matters that are considered to be confidential by the Group ("**Confidential Information**").
- 8.2 The Employee is strictly prohibited from reproducing, distributing, and/or providing Confidential Information in any form to a third party or using such Confidential Information for purposes unrelated to his/her employment without the written permission of the Company.
- 8.3 The Employee must return all Company documents, materials and information in any medium that are under her/his possession by the last working day in the Company.

## PASAL 8 KERAHASIAAN

- 8.1 Pihak Pekerja wajib untuk menjaga kerahasiaan dokumen, prosedur kerja, teknik, informasi, dan hal-hal lainnya yang dianggap sebagai rahasia oleh Grup ("**Informasi Rahasia**").
- 8.2 Pihak Pekerja dilarang keras untuk memperbanyak, mengedarkan, dan/atau memberikan informasi dan/atau dokumen Perusahaan dalam bentuk apapun kepada pihak ketiga tanpa adanya izin tertulis dari Perusahaan.
- 8.3 Pihak Pekerja wajib untuk mengembalikan seluruh dokumen-dokumen milik Perusahaan pada hari terakhir Pihak Pekerja bekerja di perusahaan.

- 8.4 The Employee's violation of Articles 8.1 and 2 will be subject to sanctions, including but not limited to dismissal by the Company.
- 8.5 The Company reserves the right to pursue any remedies available under the laws and regulation applicable in Indonesia for the Employee's violation of his/her obligations under Article 8.3.
- 8.6 The Employee shall not disclose / use or divulge or cause to be used / disclosed / divulged to any person, during the Employee's employment or any time after the termination of Employee's employment for any reason whatsoever, confidential information belonging to the Employer including but not limited to business dealings, customers, suppliers, price lists and financial information unless if it is required by laws, regulations or any relevant authorities in accordance with the prevailing laws and regulations.

## ARTICLE 9 DATA PROTECTION

The Employee shall only collect, use, disclose and process personal data of individuals in full compliance with the applicable personal data protection laws and with any policies, compliance manual(s), guidelines, policy guidelines and/or checklists issued by the Company relating thereto, and agrees to fully comply with any such laws, policies, compliance manual(s), guidelines, policy guidelines and/or checklists.

("Personal Data" means data, whether true or not, about an individual who can be identified : (a) from that data; or (b) from that data and other information to which the organisation has or is likely to have access; "processing", in relation to personal data, means the carrying out of any operation or set of operations in relation to the personal data, and includes any of the following: (a) recording; (b) holding; (c) organisation,

- 8.4 Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana tercantum dalam pasal 8 huruf 1 dan 2 perjanjian ini akan dikenakan sanksi termasuk tetapi tidak terbatas pada pemecatan.
- 8.5 Pihak Pemberi Kerja berhak untuk menggunakan upaya-upaya hukum yang tersedia berdasarkan hukum dan peraturan yang berlaku di Indonesia atas pelanggaran yang dilakukan oleh Pihak Pekerja terhadap kewajiban-kewajibannya dalam pasal 8.3 perjanjian ini.
- 8.6 Pihak Pekerja akan tidak mengungkapkan / menggunakan / memberitahukan kepada pihak luar, informasi rahasia yang dimiliki oleh Pemberi Kerja termasuk transaksi-transaksi bisnis, pelanggan, pemasok, harga-harga, dan informasi keuangan, selama Hubungan Kerja atau kapanpun setelah pengakhiran Hubungan Kerja dikarenakan alasan apapun, kecuali apabila diwajibkan oleh hukum, peraturan atau pejabat berwenang terkait sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku.

## PASAL 9 PERLINDUNGAN DATA

Pihak Pekerja hanya boleh mengumpulkan, menggunakan, memberitahukan dan memproses data pribadi seseorang sesuai dengan undang-undang perlindungan data pribadi yang berlaku dan kebijakan yang dikeluarkan oleh Perusahaan, dan setuju untuk sepenuhnya mematuhi undang-undang dan kebijakan tersebut.

("Data Pribadi" berarti data, tidak peduli benar atau tidak, tentang seorang individu yang dapat diidentifikasi: (a) langsung dari data tersebut; atau (b) dari data dan informasi lainnya yang dimiliki organisasi atau yang bisa diakses oleh organisasi; "pengolahan data", dalam kaitannya dengan data pribadi, berarti pelaksanaan tindakan yang berkaitan dengan data pribadi, dan termasuk salah satu dari berikut: (a) merekam; (b) menyimpan; (c) mengadaptasikan dan merubah konten;

adaptation or alteration; (d) retrieval; (e) combination; (f) transmission; and/or (g) erasure or destruction.)

(d) restorasi; (e) kombinasi; (f) transmisi; dan / atau (g) penghapusan atau perusakan).

## **ARTICLE 10 PERSONAL INFORMATION**

- 10.1 The Employee understands that during the course of the Employee's employment, the Company may collect, use, disclose and/or process the Employee's personal data for the purposes of managing or terminating the Employee's employment relationship with the Company, and the Employee hereby consents to such collection, use, disclosure and/or processing of the Employee's personal data.
- 10.2 The Employee is required to promptly notify the Company of any changes in his/her personal information that was previously provided to the Company.

## **Article 11 TERMINATION**

- 11.1 During the Probation Period, either the Employee or the Company may terminate this Employment Agreement by giving 2 (two) weeks' prior written notice. Company may (but is not bound to) terminate this Employment Agreement immediately or at any time prior to the end of the 2 (two) week notice period by paying to the Employee salary in lieu of notice for the remainder of the relevant notice period.
- 11.2 Upon confirmation of the Employee's employment after the Probation Period, the Employee may terminate this Employment Agreement by giving prior written notice to the Company as follows:
- a. Assistant Manager and Manager above: minimum 90 (ninety) days' prior written notice;

## **PASAL 10 DATA PRIBADI**

- 10.1 Pihak Pekerja mengetahui dan memahami bahwa selama masa kerja karyawan, Perusahaan akan mengumpulkan, menggunakan, memberitahukan dan / atau memproses data pribadi Pihak Pekerja untuk keperluan pengaturan atau pengakhiran hubungan kerja Pihak Pekerja dengan Perusahaan, dan Pihak Pekerja dengan ini setuju atas pengumpulan, penggunaan, pemberitahuan dan / atau pengolahan data pribadi karyawan.
- 10.2 Pihak Pekerja wajib untuk segera memberitahukan Perusahaan jika ada perubahan atas informasi data pribadi yang sebelumnya diberikan ke Perusahaan.

## **Pasal 11 PEMUTUSAN**

- 11.1 Selama Masa Percobaan, baik Pihak Pekerja atau Perusahaan dapat mengakhiri Perjanjian Kerja ini dengan memberikan pemberitahuan tertulis 2 (dua) minggu sebelumnya. Perusahaan mungkin (tetapi tidak terikat) untuk mengakhiri Perjanjian Kerja ini secara langsung atau kapan saja sebelum akhir periode 2 (dua) minggu ini dengan membayar gaji selayaknya kepada Pihak Pekerja sebagai pengganti sisa periode pemberitahuan tersebut.
- 11.2 Setelah konfirmasi hubungan kerja Pihak Pekerja setelah Masa Percobaan, Pihak Pekerja dapat mengakhiri Perjanjian Kerja ini dengan memberikan pemberitahuan tertulis sebelumnya kepada Perusahaan sebagai berikut:
- a. Assistant Manager dan Manager ke atas: pemberitahuan tertulis minimum 90 (sembilan puluh) hari sebelumnya;

- b. Junior Associate, Associate and Senior Associate: minimum 60 (sixty) days' prior written notice;
- c. Analyst and Senior Analyst: minimum 30 (thirty) days' prior written notice;

or any other period as mutually agreed between the Employee and the Company.

11.3 During the notice period set out in Article 11.1 or Article 11.2, or in the process of termination of employment after the Probation Period (i) the Company may at its discretion require the Employee not to work, revoke any of his/her powers, privileges or access to Company assets, equipment infrastructure and premises, require the Employee to carry out alternative or other duties at such location decided by the Company, prohibit contact with certain persons employed by or has a business relationship with the Company, (ii) the Employee will ensure the Company knows where he/she will be and how he/she can be contacted and (iii) the Employee will not engage in any work outside the Company.

11.4 During the period set out in Article 11.3, the Employee is required to handover all documents and materials relating to the Employee's work and ensure a smooth transition of his/her duties and responsibilities.

#### 11.5 Event of Termination

The Company may terminate this Employment Agreement if:

- (i) the Employee committed any breach or have repeated or have continued (after warning) any breach of this Employment Agreement;
- (ii) the Employee has committed any act or engage in any conduct which would bring

- b. Junior Associate, Associate dan Senior Associate: pemberitahuan tertulis minimum 60 (enam puluh) hari sebelumnya;
- c. Analyst dan Senior Analyst: pemberitahuan tertulis minimum 30 (tiga puluh) hari sebelumnya;

atau periode lainnya yang disepakati secara bersama antara Pihak Pekerja dan Perusahaan.

11.3 Selama periode pemberitahuan tertulis yang dicantumkan dalam Pasal 11.1 atau Pasal 11.2, maupun dalam proses pemutusan hubungan kerja setelah Masa Percobaan, Perusahaan dapat meminta Pihak Pekerja untuk tidak bekerja, mencabut wewenang, hak atau akses ke aset Perusahaan, meminta Pihak Pekerja untuk melaksanakan tugas lain di lokasi yang diputuskan oleh Perusahaan, melarang kontak dan hubungan dengan orang-orang tertentu yang dipekerjakan oleh atau memiliki hubungan bisnis dengan Perusahaan, (ii) Pihak Pekerja harus memastikan Perusahaan selalu tahu keberadaannya dan dapat dihubungi ketika diperlukan, dan (iii) Pihak Pekerja tidak boleh terlibat dalam pekerjaan di luar Perusahaan.

11.4 Selama periode yang dicantumkan dalam Pasal 11.3, Pihak Pekerja harus menyerahkan semua dokumen dan bahan-bahan yang berkaitan dengan pekerjaannya dan memastikan kelancaran dari serah terima tugas dan tanggung jawabnya.

#### 11.5 Peristiwa Pengakhiran

Perusahaan dapat mengakhiri Perjanjian Kerja ini dalam hal terjadi salah satu peristiwa di bawah ini:

- (i) Pihak Pekerja melakukan pelanggaran atau terus mengulangi (setelah menerima peringatan) pelanggaran dalam Perjanjian Kerja ini; atau
- (ii) Pihak Pekerja sengaja melakukan tindakan atau terlibat dalam perilaku yang memberi dirinya sendiri dan/atau Grup nama buruk.

the Employee and/or the Group into disrepute;

- (iii) the Employee is guilty of any serious misconduct, unreasonable absenteeism, wilful disobedience of the Company's lawful orders, wilful refusal to perform all or any of his/her duties, insubordination, breach of Company secrecy, or violation of any applicable laws and regulations to which either the Employee or the Company is subject;
- (iv) the Employee is convicted of any criminal offence other than an offence which is in the Company's reasonable opinion does not affect his/her position as an employee of the Company;
- (v) the Employee becomes of unsound mind;
- (vi) the Employee has a bankruptcy application or petition served on him/her or makes any arrangement or composition with his/her creditors generally;
- (vii) the Employee loses the requisite legal status for his/her employment at the Company; or
- (viii) the Employee does anything or carries out any action or omits to do something, that causes the Company to be in breach of the applicable personal data protection laws.

- (iii) Pihak Pekerja telah melakukan pelanggaran serius, ketidakhadiran tanpa alasan, ketidaktaatan terhadap perintah atau peraturan Perusahaan secara disengaja, penolakan untuk melakukan semua atau salah satu dari tugasnya dengan disengaja, pembangkangan, pelanggaran kerahasiaan Perusahaan, atau pelanggaran hukum dan peraturan yang berlaku bagi Perusahaan atau Pihak Pekerja.
- (iv) Pihak Pekerja dihukum karena pelanggaran pidana kecuali pelanggaran yang menurut kebijakan Perusahaan tidak akan mempengaruhi jabatannya sebagai karyawan Perusahaan;
- (v) Pihak Pekerja kehilangan akal sehat;
- (vi) Pihak Pekerja dimohonkan pailit atau penundaan kewajiban pembayaran utang atau melakukan restrukturisasi utang Pihak Pekerja pada krediturnya secara umum;
- (vii) Pihak Pekerja kehilangan izin bekerja yang diharuskan oleh peraturan hukum untuk bekerja di Perusahaan; atau
- (viii) Pihak Pekerja melakukan suatu tindakan atau sengaja atau lalai tidak melakukan sesuatu, yang menyebabkan Perusahaan melanggar ketentuan perundang-undangan mengenai perlindungan data pribadi yang berlaku.

## 11.6 Cessation of business

Subject to the prevailing laws and regulations of the Republic of Indonesia, should the cessation of the operation of the Employer occurs (closing down business), whether voluntarily or otherwise for any reasons, the Employment Agreement may be terminated. Consequently, the settlement of Employee's rights will be made in accordance with the prevailing laws and regulations.

## 11.6 Pengakhiran Usaha

Mengacu kepada hukum dan peraturan perundangan-undangan yang berlaku di Indonesia, apabila pengakhiran operasi Pihak Pemberi Kerja terjadi (penutupan usaha), baik secara sukarela sendiri maupun untuk alasan apapun, Perjanjian Kerja dapat diakhiri. Selanjutnya penyelesaian hak-hak Pihak Pekerja akan dibuat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### 11.7 Inacceptable Absence

Without prejudice to the rights of the Employer, in the event that the Employee is absent for a continuous period of 5 (five) working days without proper reason, the Employee shall be considered to have resigned and unilaterally terminated the Employment based on this Employment Agreement without the Employee having any further claims whatsoever against the Employer for loss of Employment or otherwise, notwithstanding any existing manpower regulation.

11.8 The right of the Company to terminate this Employment Agreement under this Article 11.5 will be performed in accordance to the prevailing laws and regulations and without prejudice to any other rights or remedy it may have at law.

### 11.9 Warning Letter

In case of the occurrence of any events as referred to in Articles 11.5 (iii) of this Employment Agreement, or the company regulations (if any), the Employer may terminate the Employment with or without preceded with the issuance of the first and/or the second and/or the third warning letters at the Company's discretion.

### 11.10 Severance Pay, Compensation Pay for Entitlements and Reward Pay

Subject to the prevailing laws and regulations of the Republic of Indonesia, the calculation of the severance pay, reward and entitlements that have not been used by the Employee shall be in compliance with the Law No. 13 of 2003 regarding Manpower, as may be amended from time to time.

### 11.7 Ketidakhadiran yang tidak dapat diterima

Tanpa mengurangi hak-hak dari Pihak Pemberi Kerja, dalam situasi Pihak Pekerja tidak hadir untuk jangka waktu 5 (lima) hari kerja secara terus menerus tanpa alasan yang wajar, Pihak Pekerja akan dianggap mengundurkan diri dan Hubungan Kerja secara sepihak diakhiri tanpa adanya hak Pihak Pekerja untuk menuntut apapun terhadap Pihak Pemberi Kerja atas kerugian Hubungan Kerja atau lainnya, tanpa mempengaruhi peraturan tenaga kerja yang ada.

11.8 Hak Perusahaan untuk mengakhiri Perjanjian Kerja berdasarkan Pasal 11.5 ini dilakukan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan tidak mengurangi hak-hak lainnya di mata hukum.

### 11.9 Surat Peringatan

Dalam hal terjadi peristiwa-peristiwa apapun sebagaimana disebutkan di dalam Pasal 11.5 (iii) dari Perjanjian Kerja ini, atau peraturan yang berlaku diperusahaan (jika ada), Pihak Pemberi Kerja dapat mengakhiri Hubungan Kerja dengan atau tanpa dikeluarkan terlebih dahulu kepada Pihak Pekerja surat peringatan pertama dan/atau kedua dan/atau ketiga sesuai dengan kebijakan Perusahaan.

### 11.10 Pembayaran Pesangon, Pembayaran Kompensasi untuk Penggantian Hak dan Pembayaran Penghargaan

Dengan mengacu kepada hukum dan peraturan yang berlaku di negara Republik Indonesia, perhitungan dari pembayaran uang pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak yang tidak digunakan oleh Pihak Pekerja akan diberikan sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana dapat diubah dari waktu ke waktu.

11.11 Upon the termination of the Employee's employment howsoever arising:

- a. the Employee shall not at any time thereafter represent him/herself as being in any way connected with the business of the Company or any Group Company;
- b. the Employee shall immediately and without claim for compensation resign from all positions and offices held in the Company or any Group Company (if any). The Employee irrevocably appoints the Employer and its duly authorized officers and agents as their agent and attorney, to act for and on their behalf to sign, execute, verify and file any such documents and to do all other acts to effect such resignation with the same legal force and effect as if executed by the Employee ; and
- c. the Employee shall at all times thereafter continue to be bound by, and shall comply with the provisions of Article 3.5.d.

11.11 Setelah pengakhiran hubungan kerja Pihak Pekerja dalam cara apapun:

- a. Pihak Pekerja tidak akan setiap saat setelah pengakhiran hubungan kerja menyatakan dirinya sebagai pihak yang terkait dengan bisnis Perusahaan atau setiap Grup Perusahaan;
- b. Pihak Pekerja harus segera dan tanpa mengajukan klaim untuk mendapatkan kompensasi mengundurkan diri dari seluruh posisi dan jabatan dalam Perusahaan atau setiap Grup Perusahaan (apabila ada). Pihak Pekerja, dengan tidak dapat ditarik kembali, menunjuk Pemberi Kerja dan pejabat serta agennya yang sah sebagai agen dan kuasa, untuk bertindak untuk dan atas nama Pihak Pekerja untuk menandatangani, melaksanakan, memverifikasi dan mengajukan dokumen apapun dan untuk melakukan seluruh tindakan lainnya untuk menyempurnakan pengunduran diri tersebut dengan kekuatan dan efek hukum yang sama seperti apabila dilaksanakan oleh Pihak Pekerja sendiri; dan
- c. Pihak Pekerja akan terus terikat dengan, dan harus mematuhi ketentuan Pasal 3.5.d.

## **Article 12 JURISDICTION CLAUSE**

- 12.1 All disputes between Parties resulting from the present Employment Agreement will be resolved amicably through discussion by the Parties.
- 12.2 If no agreement can be reached by the parties through amicable discussion the dispute settlement process will be continued in accordance with the provisions as provided in the Law No. 2 of 2004 regarding Industrial Relationship Dispute Settlement, as may be amended from time to time.

## **Pasal 12 KLAUSULA YURISDIKSI**

- 12.1 Semua sengketa-sengketa antara Para Pihak dari Perjanjian Kerja akan diselesaikan dengan musyawarah mufakat.
- 12.2 Apabila kesepakatan tidak dapat dicapai Para Pihak melalui musyawarah mufakat, maka penyelesaian sengketa akan dilanjutkan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang dicantumkan di dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sebagaimana dapat diubah dari waktu ke waktu.



**Article 13**  
**OBLIGATIONS OF RETURN**

- 13.1 The Employee shall, at the termination of this Employment Agreement for any reasons whatsoever and during the continuance of this Employment Agreement upon request, return to the Employer all papers relating to the Employer (either kept or made by or prepared by or in the possession or control of the Employee) in particular all notes, working papers, memoranda, records, drawings, protocols, reports, files and other similar documents including corresponding data carriers, computer disks, tapes and other material (and also copies or other reproductions of the same).
- 13.2 The Employee agrees that any property provided to the Employee by the Employer shall remain property belonging to the Employer and the Employee undertakes that all such property shall be reasonably utilised for business reasons and shall be kept in good working condition. The Employee shall be liable to indemnify the Employer should there be any damage to such property through unreasonable use. No rights of retention may be asserted.
- 13.3 Any property provided to the Employee by the Employer including but not limited to credit, charge and expense cards and communication devices including the computer and fax machine provided for the proper execution of the Employee's duties under this Employment Agreement and all books, papers, drawings, designs, documents, records and computer software kept or made by or in the possession or control of the Employee shall be immediately returned to the Employer at the termination of this Employment Agreement for any reasons whatsoever.

**Pasal 13**  
**KEWAJIBAN PENGEMBALIAN**

- 13.1 Pihak Pekerja akan, pada saat pengakhiran Perjanjian Kerja ini dikarenakan alasan apapun dan selama keberlangsungan Perjanjian Kerja ini atas permintaan dari Pihak Pemberi Kerja, mengembalikan kepada Pihak Pemberi Kerja seluruh dokumen yang berkaitan dengan Pihak Pemberi Kerja (baik disimpan atau dibuat atau dipersiapkan oleh atau dikuasai atau di dalam pengawasan Pihak Pekerja) khususnya seluruh catatan-catatan, kertas-kertas kerja, memo, catatan-catatan, gambar-gambar, protokol, laporan-laporan, arsip-arsip dan dokumen-dokumen yang mirip lainnya termasuk penyimpanan data, disket-disket komputer, rekaman-rekaman dan bahan-bahan lainnya (dan juga salinan-salinan atau reproduksi dari data).
- 13.2 Pihak Pekerja setuju bahwa setiap barang-barang yang disediakan kepada Pihak Pekerja oleh Pihak Pemberi Kerja akan tetap menjadi milik Pihak Pemberi Kerja dan Pihak Pekerja berjanji bahwa barang-barang tersebut akan digunakan secara wajar untuk alasan-alasan bisnis dan akan disimpan dengan kondisi dapat dipergunakan. Pihak Pekerja akan bertanggung jawab untuk menanggung kerugian dari Pihak Pemberi Kerja apabila terdapat kerusakan atas barang-barang tersebut karena penggunaan yang tidak wajar. Pihak Pekerja yang tidak memiliki hak untuk menyimpan barang-barang tersebut.
- 13.3 Setiap barang yang disediakan kepada Pihak Pekerja oleh Pihak Pemberi Kerja termasuk tapi tidak terbatas kartu kredit, kartu debit dan kartu pengeluaran-pengeluaran dan perangkat komunikasi termasuk komputer dan mesin faksimili yang disediakan untuk pelaksanaan tugas-tugas Pihak Pekerja secara layak dan semua buku-buku, kertas-kertas, gambar-gambar dan piranti lunak komputer disimpan atau dibuat oleh atau dikuasai atau di bawah pengawasan Pihak Pekerja akan segera dikembalikan kepada Pihak Pemberi Kerja pada saat berakhirnya Perjanjian Kerja dengan alasan apapun.

- 13.4 The Employee shall ensure that Employer has unrestricted access to the data and information contained and stored in the computer or any other devices assigned to his use. The Employee shall immediately deliver a confidential list with assigned passwords to the Employer if this Employment Agreement shall be terminated for any reasons whatsoever and during the continuance of this Employment Agreement upon request.
- 13.5 The Employee is required to return to the Company all documents and any other written information of the Group, including originals and copies, in the Employee's possession or custody belonging to the Group or their clients, and the Employee shall not retain any copies (including electronic or soft copies) thereof. The Company reserves the right to pursue any remedies available under the laws and regulation applicable in Indonesia for the Employee's violation of his/her obligations under this Article 13.5.
- 13.6 If the Employee has received regional training from the Company and resign before completing 6 (six) months of service with the Company after completing such training, the Employee shall pay a penalty of one month salary to the Company which must be made on or before the Employee's final date of active employment.
- 13.4 Pihak Pekerja akan memastikan bahwa Pihak Pemberi Kerja memiliki akses yang tidak terbatas atas data dan informasi yang terkandung dan disimpan di dalam komputer atau perangkat-perangkat yang diberikan kepada Pihak Pekerja untuk digunakan. Atas permintaan Pihak Pemberi Kerja, Pihak Pekerja akan segera menyerahkan daftar rahasia beserta *password* kepada Pihak Pemberi Kerja jika Perjanjian Kerja ini diakhiri karena alasan-alasan apapun dan selama berlangsungnya Perjanjian Kerja ini.
- 13.5 Pihak Pekerja juga harus mengembalikan ke Perusahaan semua dokumen dan informasi tertulis lainnya tentang Grup, termasuk asli dan salinan, dalam penguasaan Pihak Pekerja milik Grup atau klien mereka, dan Pihak Pekerja tidak akan menyimpan apapun salinan (termasuk salinan elektronik) daripadanya. Perusahaan berhak untuk mendapatkan ganti rugi yang tersedia di bawah undang-undang dan peraturan yang berlaku di Indonesia untuk pelanggaran Pihak Pekerja tentang kewajiban nya berdasarkan Pasal 13.5 ini.
- 13.6 Jika Pihak Pekerja telah menerima pelatihan regional dari Perusahaan dan mengundurkan diri sebelum menyelesaikan 6 (enam) bulan di Perusahaan setelah menyelesaikan pelatihan tersebut, Pihak Pekerja wajib membayar penalti sebesar satu bulan gaji ke Perusahaan pada atau sebelum tanggal berakhirnya hubungan kerja Pihak Pekerja di Perusahaan.

#### ARTICLE 14 INTELLECTUAL PROPERTY

- 14.1 The Employee assigns to the Company all existing and future rights or interests in all intellectual property including all inventions, designs, development, documents, processes, information, procedures and other works ("INTELLECTUAL PROPERTY") created by the Employee, either solely or jointly with others, during the course of his/her employment with the Company.

#### PASAL 14 HAK ATAS KEKAYAAN INTELEKTUAL

- 14.1 Pihak Pekerja dengan ini mengalihkan kepada Perusahaan seluruh hak atau kepentingan yang ada atau yang akan ada sehubungan dengan Kekayaan Intelektual termasuk seluruh penemuan, desain, pengembangan, dokumen, proses, informasi dan pekerjaan lainnya ("KEKAYAAN INTELEKTUAL") yang dibuat oleh Pihak Pekerja, baik sendiri atau bersama-sama dengan yang lain selama masa kerja dengan Perusahaan.

14.2 INTELLECTUAL PROPERTY made by the Employee during the course of his/her employment will be the property of the Company. The Employee shall, if requested, assist the Company in the registration of such INTELLECTUAL PROPERTY or otherwise secure their protection in the name of the Company.

14.2 KEKAYAAN INTELEKTUAL yang dibuat oleh Pihak Pekerja selama bekerja pada Perusahaan menjadi milik Perusahaan. Pihak Pekerja harus, jika diminta, membantu Perusahaan dalam pendaftaran KEKAYAAN INTELEKTUAL tersebut atau dengan cara lainnya untuk memperoleh perlindungan terhadap KEKAYAAN INTELEKTUAL tersebut atas nama Perusahaan.

## ARTICLE 15 RESTRICTIVE COVENANTS

15.1 The Employee agrees that, for a period commencing on the date of termination of this Employment Agreement (the “**Termination Date**”) and expiring 12 (twelve) months after the Termination Date (collectively, the “**Restricted Period**”), he/she will not, without the prior written consent of the Employer, do any of the following things in Indonesia, Singapore, Malaysia, Vietnam, Thailand, Taiwan, the Philippines, Myanmar or any other countries in which the Company or any Group Company operates (the “**Restricted Territories**”) at the Termination Date, directly or indirectly, on his/her own behalf or for another person or entity:

- i. seek or accept employment with or engagement by or otherwise perform services for or engage in business as or be in any way interested in or connected with a person or entity which (1) at any time during the Restricted Period is engaged in or carries on, or plans to engage or carry on, within any part of the Restricted Territories any business of a kind carried on by the Company or any Group Company thereof and with which the Employee has been involved on behalf of the Company or such Group Company at any time within 12 (twelve) months immediately preceding the Termination Date, and (2) the Employee knew, or ought reasonably to have known, that such person would, or would be likely to, engage or carry on, with such business during the Restricted Period (a

## PASAL 15 KETENTUAN PEMBATAHAN

15.1 Pihak Pekerja menyetujui bahwa, untuk jangka waktu yang dimulai pada tanggal pengakhiran Perjanjian Kerja ini (“**Masa Pemutusan Hubungan Kerja**”) dan berakhir 12 (dua belas) bulan setelah Masa Pemutusan Hubungan Kerja (secara kolektif disebut “**Periode Terlarang**”), dia tidak akan, tanpa persetujuan tertulis dari Pihak Pemberi Kerja, melakukan salah satu dari hal di bawah di negara Indonesia, Singapura, Malaysia, Vietnam, Thailand, Taiwan, Filipina, Myanmar atau negara lain di mana Perusahaan atau Grup Perusahaan beroperasi (“**Wilayah Terlarang**”) pada saat Masa Pemutusan Hubungan Kerja, secara langsung atau tidak langsung, atas nama sendiri atau untuk orang atau badan lain:

- i. mencari atau menerima pekerjaan atau keterlibatan dengan atau memberikan layanan atau terlibat dalam bisnis atau dalam cara apapun tertarik atau berhubungan dengan orang atau badan yang (1) kapanpun selama Periode Terlarang terlibat dalam atau menjalankan, atau berencana untuk terlibat atau menjalankan, di dalam salah satu Wilayah Terlarang, bisnis apapun yang dijalankan oleh Perusahaan atau Grup Perusahaannya dan yang mana Pihak Pekerja telah terlibat atas nama Perusahaan atau Grup Perusahaan tersebut kapanpun dalam waktu 12 (dua belas) bulan segera sebelum Masa Pemutusan Hubungan Kerja, dan (2) Pihak Pekerja sebelumnya mengetahui, atau sewajarnya mengetahui bahwa orang tersebut akan, atau mungkin akan, terlibat dalam atau menjalankan, bisnis tersebut selama Periode

- “**Competitor**”) (including, for the avoidance of doubt and without limitation, incorporating or otherwise forming, or making plans to incorporate or otherwise form, a Competitor, or owning, managing, operating, controlling or participating in the ownership, management, operation or control of any Competitor);
- ii. deal with or accept employment with or engagement by or work on the account or business of or otherwise perform services for or engage in business with or for any person or entity (1) who was a customer or client of the Company or any Group Company or was in the habit of dealing with the Company or any Group Company thereof or to whom the Company or any Group Company thereof has, in the 3 (three) months immediately preceding the Termination Date, made an offer or request to provide goods or services and (2) on for whose account or business the Employee personally (whether directly or by way of supervision of any persons directly involved) worked or was responsible during such period (a “**Client**”);
  - iii. seek, solicit, or endeavor to entice away from the Company all or part of any business or any Client;
  - iv. interfere or seek to interfere with or make arrangements which have the effect of harming contractual or other trade relations between the Company and any Client or any person or entity who supplied goods and/or services to the Company and/or any Group Company in the 12 (twelve) months immediately preceding the Termination Date and with which the Employee was involved personally (whether directly or by way of supervision of any persons directly involved) in dealings or negotiations on behalf of the Company or such Group Company at any time during the 12 month period; or
  - v. solicit or procure the services of or endeavor to entice away from the Company or employment or assist in or procure the employment by another of any officer,

- Terlarang (“**Kompetitor**”) (termasuk, untuk menghindari keraguan dan tanpa batasan, menggabungkan atau membentuk, atau berencana untuk menggabungkan atau membentuk, Kompetitor, atau memiliki, mengelola, mengoperasikan, mengontrol atau berpartisipasi dalam kepemilikan, manajemen, operasi atau kontrol atas Kompetitor manapun);
- ii. berurusan dengan atau menerima pekerjaan dengan atau keterlibatan dengan atau memberikan layanan untuk atau terlibat dalam bisnis untuk seseorang atau badan (1) yang sebelumnya adalah seorang pelanggan atau klien dari Perusahaan atau Grup Perusahaan manapun atau sebelumnya terbiasa berurusan dengan Perusahaan atau Grup Perusahaan manapun atau yang kepadanya Perusahaan atau Grup Perusahaan manapun pernah, dalam waktu 3 bulan segera sebelum Masa Pemutusan Hubungan Kerja, menawarkan atau meminta untuk menyediakan barang atau jasa dan (2) yang merupakan akun atau bisnis yang dipegang Pihak Pekerja (baik secara langsung maupun dalam pengawasan orang-orang yang terlibat secara langsung) selama periode tersebut (“**Klien**”);
  - iii. mencoba untuk mencari atau berusaha meminta seluruh atau sebagian bisnis dan Klien apapun yang dimiliki Perusahaan;
  - iv. melibatkan diri atau berusaha untuk terlibat atau membuat kesepakatan yang berpotensi merugikan hubungan perdagangan atau hubungan kontrak atau lainnya antara Perusahaan dengan Klien manapun atau seseorang atau badan yang memasok barang dan/atau jasa kepada Perusahaan dan/atau Grup Perusahaan manapun dalam waktu 12 (dua belas) bulan segera sebelum Masa Pemutusan Hubungan Kerja dan dimana Pihak Pekerja tersebut sebelumnya terlibat sendiri (baik secara langsung maupun dalam pengawasan orang-orang yang terlibat langsung) saat berurusan atau melakukan negosiasi atas nama Perusahaan atau Grup Perusahaan tersebut kapanpun selama periode 12 bulan; atau

employee or consultant of the Company where that person is someone with whom the Employee has had material dealings or contact during the 12 (twelve) months immediately preceding the Termination Date (and whether or not such person would commit any breach of his/her contract of employment or engagement by reason of leaving the service of the Company).

- v. mengupayakan atau mendapatkan layanan atau berusaha meminta pekerjaan dengan, atau membantu mencari atau mendapatkan pekerjaan bagi pimpinan, rekan kerja, atau konsultan dari Perusahaan, dimana orang itu memang ada hubungan dengan Pihak Pekerja dalam waktu 12 (dua belas) bulan segera sebelum Masa Pemutusan Hubungan Kerja (dan apakah orang tersebut akan melakukan pelanggaran atau tidak atas kontrak kerja atau keterlibatannya dengan alasan keluar dari Perusahaan).

15.2 Without the prior written consent of the Employer, the Employee shall not at any time after the Termination Date, represent himself/herself as being in any way connected with or interested in the business of the Company or any Group Company or any product or service produced or provided by the Company or any Group Company.

15.2 Tanpa persetujuan tertulis dari Pihak Pemberi Kerja, Pihak Pekerja tidak diperbolehkan, setelah Masa Pemutusan Hubungan Kerja, menyatakan bahwa dirinya berhubungan dengan atau tertarik dalam bisnis Perusahaan atau Grup Perusahaan manapun atau dalam produk atau layanan yang disediakan oleh Perusahaan atau Grup Perusahaan manapun.

15.3 The Employee agrees that:

- i. He/she shall not (either during his/her employment or after the Termination Date) make any disparaging or untrue statements about the Company or any Group Company or its or their respective shareholders, officers, directors, employees or agents, whether orally or in writing, and that
- ii. He/she shall not participate in any interviews (in any media) about the Company or any Group Company or its or their respective businesses, either on or off the record.

15.3 Pihak Pekerja setuju bahwa:

- i. Tidak akan, baik selama dia masih bekerja atau setelah Masa Pemutusan Hubungan Kerja, membuat pernyataan yang merendahkan atau tidak benar tentang Perusahaan atau Grup Perusahaan manapun atau pemegang saham yang bersangkutan, petugas, direktur, karyawan atau agen, secara lisan maupun tulisan, dan bahwa
- ii. Tidak akan berpartisipasi dalam wawancara (dalam media apapun) tentang Perusahaan atau Grup Perusahaan manapun atau bisnis mereka masing-masing, baik direkam maupun tidak direkam.

## **Article 16 MISCELLANEOUS**

16.1 The invalidity or unenforceability of any paragraph, term or provision of this Employment Agreement shall in no way affect the validity or enforceability of the remaining paragraphs, terms and provisions. In any such event, the Parties agree to modify or amend the provision to be valid to the fullest extent

## **Pasal 16 LAIN-LAIN**

16.1 Ketidakabsahan atau tidak dapat diberlakukannya suatu ayat, suatu syarat-syarat atau ketentuan dari Perjanjian Kerja ini tidak akan mempengaruhi keabsahan atau keberlakuan dari ayat-ayat, syarat-syarat dan ketentuan-ketentuan lainnya. Dalam hal terjadi demikian, Para Pihak setuju untuk memodifikasi atau mengubah ketentuan

permitted by law as closely as possible to reflect the commercial result intended, then it shall be severed from this Employment Agreement, which shall otherwise remain in full force and effect.

- 16.2 This Employment Agreement shall form a complete and accurate representation as regards the contents of the agreements between the Parties. This Employment Agreement supersedes any prior agreements between the Parties, whether written or verbal, and any such prior agreements are cancelled as at the date of commencement of this Employment Agreement, without prejudice to any rights which have already accrued to either of the Parties.

In the event of discrepancies and/or absence of certain provisions in the Employment Agreement and the policies as determined by the Employer, such discrepancies and/or absence of certain provisions shall be adjusted by the Employer and during the adjustment period the Employer can determine which provisions shall be applicable to the Employee.

- 16.3 The Employee hereby agree to the following:
- a. The Employee is required to use his/her best efforts to avoid situations that can lead to conflicts of interest between themselves and/or families, on the one hand, and the Group, on the other hand.
  - b. The Employee is required to report to their supervisor or manager of division all forms of threats and/or intimidation experienced during the period of employment.
  - c. The Employee is not allowed to work and/or provide services to similar business activities for individuals and/or other companies during the employment period.

untuk menjadi sah sepanjang diperbolehkan oleh hukum sedekat mungkin untuk mencerminkan hasil komersial yang diinginkan, maka ketentuan tersebut akan dipisahkan dari Perjanjian Kerja ini, yang mana sisa ketentuan akan tetap berlaku dan dapat dilaksanakan secara penuh.

- 16.2 Perjanjian Kerja ini akan membentuk pernyataan-pernyataan lengkap dan sesuai dengan kandungan dari isi dari perjanjian-perjanjian antara Para Pihak. Perjanjian Kerja ini menggantikan perjanjian-perjanjian sebelumnya antara Para Pihak, baik secara tertulis atau secara verbal, dan perjanjian-perjanjian apapun sebelumnya dibatalkan sejak tanggal dimulainya Perjanjian Kerja ini, akan tetapi tanpa mengurangi hak-hak yang telah diperoleh salah satu Pihak.

Apabila terjadi perbedaan dan/atau tidak adanya ketentuan tertentu Perjanjian Kerja dan kebijakan-kebijakan yang ditentukan oleh Pihak Pemberi Kerja, maka perbedaan dan/atau tidak adanya ketentuan tersebut akan disesuaikan oleh Pihak Pemberi Kerja dan selama periode penyesuaian Pihak Pemberi Kerja akan menentukan ketentuan mana yang akan berlaku terhadap Pihak Pekerja.

- 16.3 Pihak Pekerja dengan ini menyatakan persetujuannya atas hal-hal berikut:
- a. Pihak Pekerja wajib untuk menghindari berbagai macam situasi yang dapat menyebabkan konflik kepentingan antara diri sendiri, keluarga dan Grup di sisi lain.
  - b. Pihak Pekerja wajib untuk melaporkan kepada atasan langsung atau manajer divisi segala bentuk ancaman dan/atau intimidasi yang dialami selama Pihak Pekerja menjalani masa kerja.
  - c. Pihak Pekerja tidak diperkenankan untuk bekerja dan/atau memberikan pelayanan kegiatan bisnis yang serupa bagi perorangan dan/atau perusahaan lainnya selama menjalankan masa kerja dengan Perusahaan.

d. The Employee is required to report to the Company any family relationship, including up to four (4) degree for blood relatives or up to second (2) degrees by marriage, he/she has in the Company as soon as he/she becomes aware of it.

e. The Employee is strictly forbidden to ask for any forms of goods, services, gifts, and/or benefits from individuals or companies that have a business relation with the Group.

f. The Employee is required to report any kind of gifts, goods, services and/or benefits, which worth more than IDR 100.000 (one hundred thousand rupiah) that given by individuals and/or companies that have a business relation with the Group. Any kind of failure to make such report will be subject to sanction by the Company.

d. Pihak Pekerja diwajibkan untuk melaporkan kepada Perusahaan hubungan keluarga, baik sedarah (hingga derajat keempat (4)) maupun karena perkawinan (hingga derajat kedua (2)) atas orang yang bekerja di Perusahaan segera setelah diketahuinya.

e. Pihak Pekerja dilarang keras untuk meminta segala macam bentuk barang, jasa, hadiah, pemberian dan/atau manfaat dari perseorangan maupun perusahaan yang memiliki hubungan bisnis dengan Grup.

f. Pihak Pekerja wajib untuk melaporkan pemberian hadiah, barang, jasa, dan/atau manfaat dari perseorangan maupun perusahaan yang memiliki hubungan bisnis dengan Grup bilamana hal-hal tersebut bernilai lebih dari Rp. 100.000 (seratus ribu rupiah). Bilamana Pihak Pekerja terbukti tidak melaporkan pemberian hadiah, barang, jasa, dan/atau manfaat tersebut kepada Perusahaan, maka akan dikenakan sanksi oleh Perusahaan.

16.4 The Employee's obligations under Section 11.11 and such other provisions in this Employment Agreement which of their nature are intended to continue past termination, shall survive the termination of the Employee's employment, regardless of the manner of such termination.

16.5 This bilingual Employment Agreement shall be executed by the Parties in English language and Indonesian language. In the event of discrepancies between the English version and Indonesian version, then the Indonesian version of the Employment Agreement shall prevail.

16.6 This Employment Agreement shall be subject to and construed in all respects in accordance with the law of the Republic of Indonesia.

16.4 Kewajiban Pihak Pekerja berdasarkan Pasal 11.11 dan ketentuan lain dalam Perjanjian Kerja ini yang sifatnya dimaksudkan untuk terus berlanjut melewati pengakhiran, akan tetap berlaku setelah pengakhiran hubungan kerja Pihak Pekerja, terlepas dari cara pengakhiran tersebut.

16.5 Perjanjian Kerja dalam dua bahasa ini akan dibuat oleh Para Pihak dalam bahasa Inggris dan bahasa Indonesia. Apabila terjadi perbedaan antara versi bahasa Inggris dan versi bahasa Indonesia, maka versi bahasa Indonesia dari Perjanjian Kerja yang akan berlaku.

16.6 Perjanjian Kerja ini akan mengacu dan tunduk kepada hukum Negara Republik Indonesia.

16.7 Amendments, variations and modifications to this Employment Agreement must be made in writing and agreed to by both Parties.

The Employee acknowledges that it provided the Employer with one copy of the written Employment Agreement for retention and reference.

**IN WITNESS WHEREOF**, the Parties have hereunto affixed their signatures and executed this Employment Agreement in the place and on the date written above.

**Employer/Pihak Pemberi Kerja  
PT Shopee International Indonesia**

**BANDORO RANGGA DEWANTO**

16.7 Perubahan-perubahan, variasi-variasi dan modifikasi-modifikasi Perjanjian Kerja ini harus dibuat secara tertulis dan disepakati oleh Para Pihak.

Pihak Pekerja mengakui bahwa Pihak Pekerja telah diberikan oleh Pihak Pemberi Kerja satu salinan dari Perjanjian Kerja untuk disimpan dan sebagai referensi.

**DENGAN DEMIKIAN**, Para Pihak membubuhkan tanda tangannya dan melaksanakan Perjanjian Kerja di tempat dan tanggal sebagaimana tertulis di atas.

**Employee/Pihak Pekerja**

**GEMA PRATAMA ADITYA**