

PERJANJIAN KERJA BERSAMA

BAB I UMUM

PASAL 1

PENGERTIAN ISTILAH-ISTILAH

Dalam Perjanjian Kerja Bersama ini, yang dimaksud dengan:

1. **Perusahaan** adalah PT. XYZ, yang berbadan hukum dan berkedudukan di Jl. Antartika Utara No.19A, Kabupaten Cikarang, Jawa Barat.
2. **Pengusaha** adalah pemilik perusahaan dan/atau orang yang diberi kuasa untuk mengelola jalannya perusahaan dan melakukan tindakan untuk dan atas nama perusahaan.
3. **Keluarga Pengusaha** adalah istri/suami, anak kandung atau anak angkat yang sah dari Pengusaha.
4. **Pekerja** adalah orang yang bekerja pada perusahaan dan menerima upah karena adanya hubungan kerja. Menurut statusnya, pekerja dibedakan menjadi:
 - a. **Pekerja Tetap** adalah pekerja yang bekerja di Perusahaan untuk jangka waktu tidak tertentu (maksimal hingga usia 56 tahun).
 - b. **Pekerja Waktu Tertentu** adalah pekerja yang bekerja di Perusahaan selama waktu tertentu dan untuk pekerjaan tertentu.
5. **Serikat Pekerja** adalah organisasi pekerja yang berbadan hukum dan terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan, yang berada di lingkungan PT. XYZ.
 - a. **Anggota Serikat Pekerja** adalah pekerja PT. XYZ yang mendaftarkan diri untuk menjadi anggota serikat pekerja yang sah.
 - b. **Pengurus Serikat Pekerja** adalah anggota Serikat Pekerja yang sah yang dipilih oleh anggota Serikat Pekerja untuk menduduki jabatan dalam Serikat Pekerja PT. XYZ berdasarkan ketentuan pemilihan pengurus, atas sepengetahuan Pengusaha dan disahkan dihadapan Rapat Umum Anggota.
6. **Keluarga Pekerja** adalah istri/suami, anak kandung dan/atau anak angkat yang sah sampai usia 21 tahun, belum menikah, dan belum bekerja sebagaimana terdaftar di departemen personalia perusahaan.
7. **Ahli Waris** adalah keluarga atau orang yang ditunjuk untuk menerima setiap pembayaran/santunan bila pekerja meninggal dunia. Dalam hal tidak ada ahli waris, maka diatur menurut aturan yang berlaku.
8. **Upah** adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dilakukan.

9. **Pekerjaan** adalah kegiatan yang dilakukan oleh pekerja yang ditentukan oleh perusahaan dalam suatu hubungan kerja dengan menerima upah.
10. **Kerja Lembur** adalah bekerja di luar jam kerja biasa sebagaimana ditetapkan dalam ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.
11. **Masa Kerja** adalah lamanya seseorang pekerja bekerja di PT. XYZ secara tidak terputus yang dihitung sejak tanggal diterima sebagai pekerja tetap.
12. **Masa Percobaan** adalah masa yang dijalani oleh pekerja sebelum diangkat menjadi pekerja tetap/karyawan tetap dengan durasi maksimal 3 bulan.
13. **Kecelakaan Kerja** adalah kecelakaan yang terjadi/timbul saat melaksanakan pekerjaan dan/atau akibat hubungan kerja.
14. **Surat Peringatan** adalah surat resmi yang dikeluarkan oleh perusahaan (departemen personalia), karena adanya tindakan pelanggaran disiplin atau pelanggaran PKB yang dilakukan oleh pekerja, dan pemberian Surat Peringatan bersifat mendidik bagi pekerja.
15. **Mutasi** adalah perpindahan seorang pekerja dari suatu seksi atau departemen ke seksi atau departemen lainnya.
16. **Skorsing** adalah sanksi pemberhentian sementara terhadap pekerja dalam proses penyelesaian perselisihan yang terjadi.
17. **Ijin Dispensasi** adalah izin yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja untuk meninggalkan tugas tanpa mengurangi hak-haknya.
18. **Lingkungan Perusahaan** adalah seluruh wilayah kerja dalam lingkungan perusahaan.

PASAL 2

PIHAK-PIHAK YANG MENGADAKAN PERJANJIAN

Pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja bersama ialah:

1. **PT. XYZ**, yang berkedudukan di Jl. Antartika Utara No.19A, Kabupaten Cikarang, Jawa Barat, yang disebut **Pengusaha**.
2. **Dewan Pengurus Komisariat Serikat Pekerja Nasional (Depekom SPN) PT. XYZ** yang tercatat di Dinas Ketenagakerjaan Kaupaten Bekasi.

PASAL 3

LUAS KESEPAKATAN

1. Telah sama-sama dimengerti dan disepakati oleh pengusaha dan pihak Serikat Pekerja bahwa PKB ini terbatas mengenai hal-hal yang bersifat umum saja seperti tertera dalam PKB ini.

2. Hal-hal yang bersifat teknis dan memerlukan penjabaran lebih lanjut akan diatur dalam ketentuan tersendiri atas dasar kesepakatan bersama antara Pengusaha PT. XYZ dengan Dewan Pengurus Komisariat Serikat Pekerja Nasional (Depekom SPN) PT. XYZ.

Ketentuan-ketentuan yang diatur dalam peraturan perundangan ketenagakerjaan tetap berlaku dan secara langsung menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari PKB ini.

PASAL 4

KEWAJIBAN PIHAK-PIHAK

1. Pihak Pengusaha PT. XYZ dan Pihak Serikat Pekerja berkewajiban mentaati, mematuhi, dan melaksanakan sepenuhnya semua kewajiban yang telah disepakati bersama dalam PKB ini.
2. Pihak Pengusaha dan Pihak Serikat Pekerja berkewajiban untuk menyebarluaskan serta memberikan penjelasan kepada seluruh pekerja mengenai isi, makna, penafsiran, maupun pengertian yang tertera dalam PKB ini agar dimengerti dan dipatuhi.
3. Kedua belah pihak, jika diperlukan, akan memberikan penjelasan kepada pihak lain yang berkepentingan mengenai PKB ini.

PASAL 5

PENGAKUAN HAK

1. Pengusaha mengakui bahwa **Dewan Pengurus Komisariat Serikat Pekerja Nasional (Depekom SPN) PT. XYZ** sebagai lembaga atau organisasi yang sah mewakili pekerja yang menjadi anggotanya sesuai dengan fungsi, peranan, dan tugas Serikat Pekerja.
2. Serikat Pekerja mengakui bahwa yang mengatur para pekerja dalam menjalankan perusahaan adalah fungsi dan tanggung jawab Pengusaha yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang berlaku.
3. Kedua belah pihak saling menghormati dan tidak mencampuri urusan internal masing-masing pihak.

PASAL 6

HUBUNGAN PENGUSAHA DENGAN SERIKAT PEKERJA

1. Pengusaha dan Serikat Pekerja sepakat untuk bekerja sama dalam menciptakan ketenangan bekerja dan ketenangan berusaha agar tercipta hubungan industrial yang harmonis.
2. Untuk lembaga kerjasama **Bipartit**, disepakati untuk membicarakan hal-hal yang menyangkut hubungan ketenagakerjaan, dan akan melakukan pertemuan sekurangnyanya satu kali dalam sebulan.

PASAL 7

JAMINAN BAGI SERIKAT PEKERJA

1. Pengusaha tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang merugikan pekerja yang disebabkan oleh dan/atau kaitannya dengan Serikat Pekerja, baik sebagai pengurus maupun sebagai anggota.
2. Atas permintaan Serikat Pekerja, Pengusaha berkewajiban memberikan keterangan yang diperlukan terkait ketenagakerjaan, seperti: penilaian, absensi, lembur, status di perusahaan, pengupahan, hari dan jam kerja, jaminan sosial, dan hal-hal lain yang diperlukan.
3. Pengusaha akan menyelesaikan masalah yang timbul akibat hubungan kerja dengan Serikat Pekerja dengan asas musyawarah untuk mufakat.

BAB II

FASILITAS DAN BANTUAN BAGI SERIKAT PEKERJA

PASAL 8

FASILITAS DAN BANTUAN

1. Pengusaha menyediakan ruangan kantor untuk sekretariat serikat pekerja dengan ukuran yang layak.
2. Serikat Pekerja dapat menggunakan papan-papan pengumuman yang disediakan oleh pengusaha sepanjang isi pengumuman telah disepakati oleh Pengusaha dan Serikat Pekerja.
3. Pengusaha mengizinkan Serikat Pekerja untuk mengadakan rapat/pertemuan dan pendidikan di Perusahaan.
4. Pengusaha memberikan bantuan untuk kegiatan Serikat Pekerja di dalam maupun di luar perusahaan sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan yang berlaku.
5. Pengusaha bersedia untuk melaksanakan pemotongan iuran anggota Serikat Pekerja setiap bulannya berdasarkan data-data yang diberikan Pengurus Serikat Pekerja melalui/lewat upah yang bersangkutan, sesuai dengan peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 05/Per/Men/1984 tentang pelaksanaan pemungutan iuran Serikat Pekerja Check Off System (COS).
6. Pengusaha memberikan izin meninggalkan pekerjaan dengan membayar upah penuh dalam hal sebagai berikut:
 - a. Sebanyak-banyaknya dua (2) orang selama dua (2) hari dalam sebulan kepada fungsionaris Serikat Pekerja untuk mengurus keperluan organisasi dengan mengajukan permintaan izin kepada pengusaha tiga (3) hari sebelumnya.
 - b. Sebanyak-banyaknya dua (2) fungsionaris Serikat Pekerja, paling lama enam (6) hari dalam satu tahun untuk menghadiri kongres/konferensi yang diadakan di Sumatera dengan mengajukan permohonan tertulis kepada pengusaha, tujuh (7) hari sebelumnya. Permohonan peserta kongres atau konferensi harus dibuktikan dengan adanya undangan tertulis pada peserta tersebut. Dalam hal kongres atau konferensi di luar Sumatera, tambahan izin dapat diberikan pengusaha sesuai dengan kebutuhan.

- c. Fungsionaris atau anggota Serikat Pekerja dapat memenuhi panggilan Pemerintah sejauh panggilan tersebut berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan, dengan memberitahukan dahulu kepada pengusaha.
 - d. Fungsionaris atau anggota Serikat Pekerja dapat mengikuti pendidikan ketenagakerjaan sesuai dengan permintaan Pemerintah/Serikat Pekerja dengan memperoleh izin terlebih dahulu dari pimpinan perusahaan.
7. Bila dalam keadaan yang sangat mendesak dan penting sifatnya, maka pengurus Serikat Pekerja dapat diberikan kelonggaran untuk mengadakan pertemuan dengan anggotanya pada jam kerja dengan mengajukan permohonan tertulis terlebih dahulu kepada Pengusaha.

PASAL 9

PERSYARATAN MENJADI PEKERJA

1. Warga Negara Indonesia yang berusia 18 tahun ke atas.
2. Mengajukan permohonan tertulis dan dilampiri dengan persyaratan lainnya yang ditentukan oleh pihak Pengusaha.
3. Lulus tes yang diadakan oleh pihak Pengusaha.
4. Dinyatakan sehat oleh Dokter untuk dapat bekerja.
5. Telah mengikuti masa percobaan dan dinyatakan lulus, serta diberikan Surat Keputusan Pengangkatan menjadi karyawan oleh pihak Pengusaha.
6. Ketentuan masa percobaan diatur sebagai berikut:
 - a. Masa kerja paling lama 3 bulan pertama dalam hubungan kerja dianggap masa percobaan.
 - b. Pekerja masa percobaan mempunyai kewajiban yang sama dengan pekerja tetap.
 - c. Hubungan kerja dalam masa percobaan dapat diputuskan setiap saat oleh kedua belah pihak tanpa pemberitahuan terlebih dahulu dan tanpa kewajiban apapun dari pihak Pengusaha dan pekerja.

PASAL 10

TENAGA KERJA ASING

1. Dalam mempekerjakan tenaga kerja asing, Pengusaha mematuhi ketentuan dan penempatannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Tenaga kerja asing yang dipekerjakan harus memahami dan menghormati adat istiadat bangsa Indonesia.
3. Pengusaha akan memberikan informasi tentang tenaga kerja asing kepada Serikat Pekerja.
4. Sesuai dengan program ahli teknologi, maka tenaga kerja asing wajib mengalihkan keahlian dan pengetahuannya kepada pekerja Indonesia.

BAB III

HARI DAN JAM KERJA

PASAL 11

HARI DAN JAM KERJA

1. Hari kerja adalah hari Senin sampai dengan hari Sabtu atau 6 hari dalam seminggu.
2. Jumlah jam kerja dalam seminggu adalah 40 jam dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. **Jam Kerja Non Shift**
 - Hari Senin s/d Kamis
Jam Kerja: 08:00 - 16:30 WIB
Istirahat: 12:00 - 13:05 WIB
 - Hari Jumat
Jam Kerja: 08:00 - 16:30 WIB
Istirahat: 12:00 - 13:30 WIB
 - Hari Sabtu
Jam Kerja: 08:00 - 11:30 WIB
 - b. **Jam Kerja Shift**
4. Perusahaan menerapkan peraturan jam kerja secara bergilir (Shift) untuk memenuhi kebutuhan operasional Perusahaan.
5. Penetapan waktu kerja bergilir (Shift), lamanya waktu kerja, dan waktu istirahat diatur sebagai berikut:
 - Shift 1: 07:00 - 15:00 WIB (termasuk 1 jam istirahat)
 - Shift II: 15:00 - 23:00 WIB (termasuk 1 jam istirahat)
 - Shift III: 23:00 - 07:00 WIB (termasuk 1 jam istirahat)
6. Selama waktu istirahat, karyawan dilarang meninggalkan lokasi kerja.
7. Pengaturan jam kerja Shift tidak sama dengan jam kerja Non Shift, dan hari libur karyawan tidak selalu jatuh pada hari Minggu.
 - c. **Jam Kerja Shift Keamanan**
 - Shift I: 08:00 - 16:00 WIB
 - Shift II: 16:00 - 24:00 WIB
 - Shift III: 24:00 - 08:00 WIB
 - d. Bagi pekerja yang beragama Islam, diberi kesempatan meninggalkan pekerjaannya secara bergantian untuk melaksanakan sholat, dan bagi pekerja yang beragama

- Kristen, Budha, Hindu, perusahaan juga memberikan kesempatan bila pada hari kerja/jam kerja mengisyaratkan untuk sembahyang atau ibadah.
- e. Khusus untuk pekerja yang beragama Islam, pada hari Jumat untuk melaksanakan sholat Jumat, selambat-lambatnya masuk kembali jam 13:30 WIB.
 - f. Istirahat mingguan bagi keamanan yang bekerja dengan shift sesuai dengan jam kerja beregu, dimana jatuh harinya tidak sama dengan bagian produksi dan bagian lainnya.
3. Ketentuan hari dan jam kerja dalam pasal ini dapat dirubah berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dengan Serikat Pekerja serta pelaksanaannya dilakukan dengan menetapkan kalender kerja setiap tahunnya.
 4. Hari-hari libur resmi disesuaikan dengan ketentuan pemerintah, sedangkan hari libur lainnya ditentukan oleh Pengusaha.
 5. Hari-hari libur resmi merupakan hari tidak bekerja bagi seluruh pekerja.
 6. Demi kepentingan Perusahaan, pada bagian-bagian pekerjaan tertentu, perusahaan menerapkan sistem 5 (lima) hari kerja.

PASAL 12

KERJA LEMBUR

1. Kerja lembur adalah bekerja di luar jam kerja biasa sebagaimana ditetapkan dalam ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.
2. Tingkat pekerja yang berhak memperoleh upah lembur diatur dalam Surat Keputusan pihak Pengusaha setelah mempertimbangkan saran-saran dari Serikat Pekerja.
3. Kerja lembur hanya dilakukan apabila:
 - a. Terdapat pekerjaan yang membahayakan keselamatan perusahaan jika tidak cepat diselesaikan.
 - b. Dalam penyelesaian pekerjaan yang sangat penting bagi perusahaan.
4. Kerja lembur hanya dilakukan atas perintah atasan langsung di mana pekerja berada.
5. Tanpa seizin dan perintah dari atasan langsung, kerja lembur tidak dibayar.
6. Perhitungan upah lembur diatur sesuai keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. 102/MEN/VI/2001.

PASAL 13

KERJA SHIFT

1. Pada prinsipnya, wanita tidak diperbolehkan bekerja pada malam hari, kecuali dalam keadaan mendesak dan harus sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

PASAL 14

PERJALANAN DINAS

1. Ketentuan mengenai perjalanan dinas bagi pekerja yang melakukan perjalanan dinas baik dalam kota/keluar kota, dan di luar negeri, ditetapkan dengan surat keputusan tersendiri yang dibuat oleh pihak Pengusaha.
2. Bagi pekerja yang akan melakukan perjalanan dinas akan diberikan penjelasan tentang apa yang menjadi hak dan kewajibannya.
3. Bagi pekerja yang melakukan perjalanan dinas dengan jarak tempuh 100 km atau lebih, maka kepada pekerja yang bersangkutan diberikan tunjangan berupa:
 - a. Tunjangan makan sebesar Rp. 100.000 dan tidak ada perhitungan overtime.
 - b. Tunjangan penginapan disesuaikan lokasi dan tempat.
4. Jika lebih dari 1 (satu) hari, maka besarnya tunjangan tersebut di atas akan dikalikan selama hari perjalanan dinas.

BAB V PENGUPAHAN

PASAL 20 PENGERTIAN UPAH

Upah adalah pendapatan pekerja berupa uang yang terdiri dari gaji pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap yang berhak diterima.

1. Pengusaha membayar upah pekerja pada akhir bulan, apabila tanggal tersebut jatuh pada hari libur, maka dibayarkan pada hari kerja sebelumnya.
2. Periode perhitungan upah adalah dari tanggal 01 sampai dengan akhir bulan pada bulan berjalan sesuai kalender.

PASAL 21 TUNJANGAN

Di samping gaji pokok, perusahaan memberikan tunjangan-tunjangan sebagai berikut:

1. **Tunjangan Tetap:**
 - Tunjangan uang makan
 - Tunjangan uang transport
2. **Tunjangan Tidak Tetap (jika ada):**
 - Tunjangan jabatan

PASAL 22 TUNJANGAN JABATAN

Tunjangan jabatan diberikan kepada pekerja yang memegang jabatan, besarnya tunjangan jabatan ditentukan dalam Surat Keputusan pihak Pengusaha.

PASAL 23 TUNJANGAN HARI RAYA (THR)

1. Pengusaha memberikan tunjangan hari raya, besarnya tunjangan hari raya ditentukan dalam Surat Keputusan pihak Pengusaha.
2. Tunjangan hari raya dibayarkan 15 hari sebelum hari raya atau karena suatu hal dapat dimajukan atau dimundurkan (tidak melewati 10 hari sebelum hari raya jatuh tempo).
3. Bagi pekerja yang masa kerjanya kurang dari 1 tahun akan dibayarkan sesuai dengan masa kerjanya secara proporsional.

PASAL 24

KENAIKAN UPAH

1. Pengusaha memberikan kenaikan upah pekerja setiap awal tahun yaitu pada bulan Januari, dengan dasar sebagai berikut:
 - a. Prestasi kerja (penilaian)
 - b. Masa kerja
2. Kenaikan upah karena penyesuaian Upah Minimum Sektoral Kota Medan secara otomatis diberikan kepada pekerja apabila terjadi kebijaksanaan baru dari pemerintah.
3. Kenaikan upah pekerja berupa kenaikan gaji pokok dan kenaikan tunjangan-tunjangan.
4. Besarnya kenaikan upah disesuaikan dengan kondisi dan kebijakan perusahaan.

PASAL 25

UPAH BAGI PEKERJA BARU SELAMA MASA PERCOBAAN

Upah bagi pekerja selama masa percobaan adalah gaji pokok dan tunjangan-tunjangan yang berhak diterimanya tidak lebih rendah dari Upah Minimum Sektoral Kota Medan.

PASAL 26

PERHITUNGAN UPAH KERJA LEMBUR

1. Pekerja yang diminta bekerja lebih dari ketentuan jam/hari kerja diperhitungkan dengan upah lembur.
2. Perhitungan upah kerja lembur adalah sebagai berikut:
 - a. Upah lembur pada hari kerja biasa:
 - o Jam pertama: $1,5 \times \text{Upah}/173$
 - o Jam kedua, dst: $2,0 \times \text{Upah}/173$
 - b. Upah lembur pada hari libur:
 - o Tujuh jam pertama: $2,0 \times \text{Upah}/173$
 - o Jam kedelapan: $3,0 \times \text{Upah}/173$
 - o Jam kesembilan, dst: $4,0 \times \text{Upah}/173$
 - c. Upah lembur pada hari-hari yang diliburkan pemerintah, perhitungannya sama dengan perhitungan upah lembur pada hari libur.

3. Yang dimaksud hari-hari yang diliburkan sesuai dengan pasal ini adalah hari-hari libur pada kalender kerja yang ditetapkan bersama antara Pengusaha dan Serikat Pekerja.
4. Untuk perhitungan upah kerja lembur diperhitungkan dari komponen upah.

PASAL 27

BONUS

1. Bonus adalah sebagian keuntungan perusahaan yang dibagikan kepada Pekerja.
2. Bonus hanya dibayarkan kepada Pekerja tetap yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun.

BAB VI

SANKSI DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)

PASAL 28

SANKSI DISIPLIN

1. Pengusaha berhak menjatuhkan sanksi disiplin kepada pekerja yang melanggar peraturan perusahaan.
2. Jenis-jenis sanksi disiplin yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:
 - a. Teguran lisan.
 - b. Teguran tertulis.
 - c. Skorsing sementara dengan pengurangan hak-hak tertentu.
 - d. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
3. Sanksi disiplin diberikan berdasarkan beratnya pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja, dengan mempertimbangkan kesalahan yang sudah pernah dilakukan sebelumnya.
4. Setiap sanksi disiplin harus didokumentasikan dan ditandatangani oleh kedua belah pihak, yaitu Pengusaha dan pekerja.

PASAL 29

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)

1. Pemutusan Hubungan Kerja dapat dilakukan oleh Pengusaha apabila terjadi hal-hal sebagai berikut:
 - a. Pekerja melakukan pelanggaran berat terhadap peraturan perusahaan.
 - b. Pekerja tidak dapat lagi melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik setelah diberikan kesempatan perbaikan.
 - c. Pekerja melakukan tindakan kriminal yang mengancam kepentingan perusahaan.
 - d. Pekerja tidak mampu bekerja karena sakit yang berkepanjangan.
 - e. Adanya restrukturisasi perusahaan atau penutupan perusahaan.
2. Dalam hal terjadi PHK, pekerja berhak mendapatkan hak-hak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. Pengusaha wajib memberikan pemberitahuan tertulis kepada pekerja mengenai rencana PHK sekurang-kurangnya 1 bulan sebelum pelaksanaan PHK.

PASAL 30

TUNJANGAN PASCA PHK

1. Pekerja yang terkena PHK berhak menerima tunjangan berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
2. Besarnya tunjangan pasca PHK dihitung berdasarkan masa kerja dan upah pekerja pada saat PHK dilakukan.

BAB VII: JAMINAN SOSIAL DAN KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA

PASAL 30: JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA

1. Setiap pekerja wajib didaftarkan oleh pengusaha sebagai peserta BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.
2. Program jaminan sosial meliputi:
 - a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK).
 - b. Jaminan Kematian (JK).
 - c. Jaminan Hari Tua (JHT).
 - d. Jaminan Pensiun.
 - e. Jaminan Kesehatan.
3. Besarnya iuran jaminan sosial tenaga kerja ditanggung oleh pengusaha dan pekerja sesuai persentase yang telah ditetapkan.
4. Pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja sesuai ketentuan yang berlaku.

PASAL 31: JAMINAN PEMELIHARAAN KESEHATAN

1. Pengusaha bertanggung jawab untuk menjamin kesehatan pekerja dan keluarganya yang tercatat di bagian personalia.
2. Jaminan pemeliharaan kesehatan meliputi:
 - a. Rawat jalan tingkat pertama dan lanjutan.
 - b. Rawat inap.
 - c. Pemeriksaan kehamilan dan bantuan persalinan.
3. Pengobatan hanya dapat dilakukan di dokter atau rumah sakit rujukan yang telah ditentukan.
4. Pekerja yang ingin berobat pada jam kerja harus mendapat izin dari kepala bagian.
5. Pekerja yang berobat wajib membawa kartu pengenalan sebagai tanda bukti.

PASAL 32: BANTUAN DANA KESEHATAN

1. Dana kesehatan pekerja ditanggung sepenuhnya oleh BPJS Kesehatan.
2. Klausul-klausul yang dijamin oleh JPK akan dijelaskan terpisah.

PASAL 33: PENGOBATAN YANG TIDAK MENDAPAT PENGGANTIAN Pengobatan yang tidak mendapat penggantian mencakup:

1. Penyakit akibat kecanduan obat-obatan atau alkohol.
2. Perawatan kosmetik yang bukan indikasi medis.
3. Obat atau vitamin yang tidak terkait dengan penyakit yang diderita.

PASAL 34: PENSIUN

1. Pekerja yang mencapai usia 56 tahun berhak atas pensiun.
2. Jika kondisi fisik atau mental pekerja tidak memungkinkan untuk bekerja, hubungan kerja dapat diputus dengan hak pensiun.

PASAL 35: DANA PENSIUN Pengusaha wajib memberikan dana pensiun sesuai dengan ketentuan UU No.11 tahun 2020 atau PP No.35 tahun 2021.

BAB VIII: FASILITAS PEKERJA

PASAL 36: PEMBINAAN ROHANI Pengusaha memberikan kesempatan kepada pekerja untuk menjalankan kegiatan keagamaan, menyediakan fasilitas ibadah, serta memberi dukungan pada kegiatan keagamaan di lingkungan perusahaan.

PASAL 37: REKREASI (TAMASYA) Teknis pelaksanaan rekreasi diatur berdasarkan musyawarah antara pengusaha dan serikat pekerja.

PASAL 38: SUMBANGAN PERNIKAHAN Pengusaha memberikan sumbangan kepada pekerja yang menikah (karyawan tetap) berdasarkan kebijakan perusahaan.

PASAL 39: SANTUNAN KEMATIAN

1. Pengusaha wajib memberikan santunan kematian kepada ahli waris pekerja sesuai UU No.11 tahun 2020.
2. Karyawan kontrak yang meninggal berhak atas satu bulan upah.

PASAL 40: MAKANAN TAMBAHAN (EXTRA FOODING) Pengusaha memberikan uang kompensasi Rp. 3.000 bagi pekerja yang bekerja pada jam tertentu atau lembur, sesuai kebijakan perusahaan.

PASAL 41: PAKAIAN KERJA

1. Pengusaha menyediakan pakaian kerja setiap tahun.
2. Pekerja wajib mengenakan pakaian kerja selama jam kerja, termasuk lembur atau hari libur nasional.

BAB VIII: PROGRAM PENINGKATAN KETERAMPILAN DAN ALIH TUGAS

Pasal 42: Penilaian

1. Pengusaha melakukan penilaian terhadap pekerja berdasarkan sistem penilaian yang berlaku di perusahaan dalam rangka menjamin karier pekerja yang bersangkutan.

Pasal 43: Kenaikan Pangkat/Golongan, Jabatan, dan Alih Tugas

1. Kenaikan pangkat/golongan dan jabatan dilaksanakan sesuai dengan sistem yang ditetapkan di perusahaan.
2. Kenaikan Jabatan/Golongan:
 - a. Didasarkan pada masa kerja dan prestasi kerja dilakukan melalui prosedur dan sistem yang ada/kebijakan manajemen.
 - b. Jika terjadi kekosongan jabatan di bagian tertentu, posisi tersebut diutamakan untuk diisi oleh pekerja dari bagian yang bersangkutan.
3. Kenaikan jabatan seorang pekerja akan disesuaikan dengan kenaikan upah yang diterima berdasarkan keputusan manajemen.
4. Alih tugas pekerja dilakukan dengan mempertimbangkan tidak merugikan karier yang bersangkutan.
5. Alih tugas dapat dilakukan dengan alasan:
 - a. Bertambah atau berkurangnya pekerjaan di suatu tempat atau bagian.
 - b. Pekerja tidak mampu menjalankan pekerjaannya.
 - c. Memberi kesempatan pada pekerja yang berpotensi untuk maju.
 - d. Alasan kesehatan.
6. Setiap alih tugas harus diinformasikan dan dijelaskan kepada pekerja yang bersangkutan.

Pasal 44: Pendidikan

1. Untuk peningkatan kemajuan perusahaan serta meningkatkan kemampuan pekerja, pengusaha memberikan kesempatan kepada pekerja untuk mengikuti pendidikan baik di dalam maupun di luar perusahaan.
2. Pendidikan tersebut meliputi:
 - a. Pendidikan dasar.
 - b. Pendidikan promosi (kenaikan pangkat/golongan dan jabatan).
 - c. Pendidikan keterampilan dan pengetahuan khusus yang sesuai dengan bidang tugas atau pekerjaannya.
3. Penunjukan, penetapan, persyaratan, serta biaya pendidikan merupakan tanggung jawab dan wewenang pengusaha.

Pasal 45: Penghargaan Pendidikan

1. Pekerja yang meningkatkan jenjang pendidikan lebih tinggi sejak diterima sebagai pekerja, diberikan kesempatan untuk mengikuti seleksi penerimaan pekerja baru sesuai dengan jenjang pendidikannya.
 2. Penghargaan pendidikan ini diberikan kepada pekerja tetap dengan masa kerja lebih dari tiga tahun.
-

BAB IX: TATA TERTIB KERJA

Pasal 46: Disiplin Kerja

1. Absensi/Kehadiran:
 - a. Pekerja diharapkan datang sebelum jam kerja dan mulai bekerja tepat waktu.
 - b. Pekerja harus melakukan absensi baik saat masuk maupun pulang kerja di mesin absensi yang disediakan.
 - c. Seragam dan alat pelindung diri harus digunakan selama jam kerja, termasuk saat lembur.
 - d. Pekerja tidak boleh meninggalkan tempat kerja tanpa izin kepala bagian.
 - e. Pekerja yang meninggalkan pekerjaan karena sakit atau urusan penting harus mendapat izin dari atasan dan personalia.
 - f. Jika pekerja izin lebih dari dua jam, cutinya akan dipotong satu hari, dengan persetujuan personalia.
 - g. Keterlambatan hanya diperbolehkan dengan izin atasan dan personalia.
 - h. Jika pekerja sakit, surat keterangan dari klinik atau rumah sakit BPJS harus diserahkan.
 - i. Pekerja harus mengisi surat tugas jika keluar perusahaan untuk urusan pekerjaan.
 - j. Tidak boleh absen tanpa pemberitahuan tertulis dan persetujuan atasan.
 - k. Semua alat kerja harus diperiksa sebelum mulai bekerja atau setelah selesai bekerja.
 - l. Jam istirahat tidak boleh lebih dari satu jam.
 - m. Pekerja tidak boleh meninggalkan tempat kerja sebelum jam kerja selesai.
 - n. Pekerja tidak boleh menerima atau meminta sesuatu yang dapat merugikan perusahaan.
 - o. Dilarang menggunakan narkoba atau bahan terlarang lainnya.
2. Pekerja wajib melaporkan perubahan data pribadi seperti nama, alamat, status pernikahan, atau kelahiran anak ke bagian personalia selambat-lambatnya dalam 7 x 24 jam.

Pasal 47: Larangan

1. Pekerja tidak diperbolehkan:
 - a. Berdagang obat terlarang di perusahaan.
 - b. Membantah perintah atasan kecuali hal yang tidak masuk akal.
 - c. Membawa barang pribadi yang sejenis dengan hasil produksi perusahaan tanpa izin.

- d. Menggunakan bahasa kasar atau menulis sesuatu yang tidak sesuai di lingkungan perusahaan.
- e. Merokok di area yang tidak disediakan.
- f. Memberikan informasi palsu yang merugikan perusahaan.
- g. Membawa senjata, minuman keras, narkoba, atau barang terlarang lainnya ke dalam perusahaan.
- h. Mengambil barang milik perusahaan atau rekan kerja secara tidak sah.
- i. Berkelahi, memukul, atau mengancam pekerja lain.
- j. Melakukan perbuatan asusila atau tindak pidana.
- k. Mengajak atau membantu pekerja lain melanggar perjanjian kerja.
- l. Menggunakan barang atau alat milik perusahaan tanpa izin.
- m. Melakukan pekerjaan di luar tugas yang diberikan tanpa izin atasan.
- n. Menjual atau memperdagangkan barang di perusahaan tanpa izin.

Pasal 48: Sanksi

1. Pelanggaran disiplin kerja akan diberikan sanksi sebagai berikut:
 - a. Teguran lisan atau tertulis.
 - b. Surat Peringatan Tertulis I.
 - c. Surat Peringatan Tertulis II.
 - d. Surat Peringatan Tertulis III.
 - e. Pemberhentian sementara (skorsing).
 - f. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
2. Masa berlaku Surat Peringatan Tertulis I, II, dan III adalah 6 bulan.
3. Pekerja yang sudah mendapatkan teguran lisan akan diberi Surat Peringatan Tertulis jika melakukan kesalahan yang sama.
4. Jika pelanggaran terjadi selama masa berlaku surat peringatan, sanksi berikutnya akan dikenakan.
5. Tembusan Surat Peringatan Tertulis dikirim ke Serikat Pekerja.

Pasal 49: Pemberhentian Sementara dan/atau Pemutusan Hubungan Kerja

1. Jika dalam 6 bulan masa peringatan ke-III pekerja melakukan pelanggaran lagi, maka dijatuhkan sanksi pemberhentian sementara atau PHK.
2. Pemberhentian sementara berlangsung maksimal 15 hari kerja, dan bisa diperpanjang jika masalah belum selesai.
3. Dalam proses PHK, pekerja dikenakan skorsing atau pemberhentian sementara.
4. Pemberhentian sementara dilakukan berdasarkan hasil musyawarah antara Serikat Pekerja dan Pengusaha.

BAB X - PENYELESAIAN DAN PENGADUAN KELUH KESAH

Pasal 50 - Penyelesaian Keluh Kesah

1. Pengusaha dan Serikat Pekerja berusaha menciptakan suasana harmonis agar pekerja bebas menyampaikan keluhan terkait isi Kesepakatan Kerja Bersama (KKB).
2. Dibentuk Lembaga Kerja Sama Bipartit untuk mengawasi pelaksanaan KKB dan menampung pengaduan.
3. Anggota Lembaga terdiri dari 5 orang dari pihak pengusaha dan 5 orang dari Serikat Pekerja.
4. Lembaga mengadakan pertemuan 1 kali dalam 1 bulan.

Pasal 51 - Tata Cara Penyampaian Pengaduan dan Keluh Kesah

1. Tata cara pengaduan:
 - a. **Tingkat pertama:** Disampaikan kepada Pengurus Serikat Komisariat SBNI PT. Agrojaya Perdana.
 - b. **Tingkat kedua:** Jika tidak selesai di tingkat pertama, lanjut ke LKS Bipartit.
 - c. **Tingkat ketiga:** Jika belum selesai di tingkat kedua, lanjut ke LKS Tripartit.
 2. Waktu penyelesaian:
 - a. **Tingkat pertama:** 7 hari kerja.
 - b. **Tingkat kedua:** 14 hari kerja.
 - c. **Tingkat ketiga:** Ditanggapi dalam 14 hari dan diselesaikan dalam 30 hari.
-

BAB XI - PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Pasal 52 - Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja

1. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terjadi karena:
 - a. Meninggal dunia
 - b. Kehendak pekerja
 - c. Pensiun
 - d. Habis kontrak
 - e. Pekerja percobaan
 - f. Sakit berkepanjangan
 - g. Cacat total
 - h. Efisiensi tenaga kerja
2. PHK karena kehendak karyawan dilakukan setelah mengajukan permohonan berhenti minimal 30 hari untuk non-penyelia dan 60 hari untuk penyelia.

Pasal 53 - Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja Karena Pelanggaran Berat Disiplin Kerja

1. PHK dilakukan jika pekerja melakukan kesalahan berat, seperti penipuan, pencurian, mabuk di tempat kerja, penggunaan narkoba, perbuatan asusila, atau tindakan kriminal lainnya.

2. Pekerja yang di-PHK karena pelanggaran berat berhak atas uang pisah yang ditentukan oleh kebijakan perusahaan.

Pasal 54 - Mogok Kerja

1. Mogok kerja adalah hak dasar pekerja dan dilakukan secara sah, tertib, dan damai jika perundingan gagal.
2. Pekerja tidak boleh dihalangi untuk mogok secara sah.
3. Dilarang melakukan penangkapan terhadap pekerja yang mogok secara sah sesuai peraturan perundang-undangan.

Pasal 55 - Pesangon dan Penghargaan Masa Kerja

1. Pengusaha memberikan pesangon kepada pekerja yang di-PHK bukan karena kesalahan berat.
2. Besaran pesangon berdasarkan masa kerja, mulai dari 1 bulan upah untuk masa kerja kurang dari 1 tahun hingga 9 bulan upah untuk masa kerja 8 tahun atau lebih.
3. Penghargaan masa kerja diberikan sesuai dengan durasi kerja, mulai dari 2 bulan upah untuk masa kerja 3-6 tahun hingga 10 bulan upah untuk masa kerja 24 tahun atau lebih.
4. Uang penggantian hak mencakup cuti tahunan yang belum diambil, biaya pulang, dan ketentuan lain dalam perjanjian kerja.

Pasal 56 - Uang Pisah

1. Uang pisah diberikan kepada pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, mulai dari 1 kali upah pokok untuk masa kerja 5-10 tahun hingga 4 kali upah pokok untuk masa kerja lebih dari 21 tahun.
2. Uang pisah bagi pekerja yang melakukan pelanggaran berat diberikan sesuai dengan masa kerja, dengan ketentuan 50% hingga 1 kali upah pokok.

Pasal 57 - Penyesuaian

PHK dan pensiun disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB XII - MASA BERLAKU, PERUBAHAN, DAN PERPANJANGAN

Pasal 58 - Masa Berlaku

1. PKB berlaku 2 tahun.
2. PKB dapat diperpanjang 1 tahun, kecuali jika salah satu pihak menginginkan perubahan.
3. Pemberitahuan perubahan disampaikan 30 hari sebelum masa berlaku PKB berakhir.
4. Jika PKB berakhir dan belum diganti, PKB tetap berlaku hingga PKB baru dibuat.

5. Pengusaha atau Serikat Pekerja dapat mengajukan perundingan jika pasal dalam PKB tidak sesuai dengan situasi dan kondisi meskipun masa berlakunya belum berakhir.

Pasal 59 - Landasan Hukum

PKB didasarkan pada Undang-Undang Perburuhan dan Tenaga Kerja serta Peraturan Pemerintah terkait Tenaga Kerja.