PERJANJIAN KERJA BERSAMA
(PKB)

ANTARA

PT. CEMARU LESTARI

DENGAN

SERIKAT PEKERJA/BURUH
FSB KAMIPARHO
PK. PT. CEMARU LESTARI

T

A

H

U

N

2022-2024

SUNGAI MANSUK KEC. NGABANG
KABUPATEN LANDAK

Dipindai dengan CamScanner

PERJANJIAN KERJA BERSAMA
(PKB)

ANTARA

PT. CEMARU LESTARI

DENGAN

SERIKAT PEKERJA/BURUH
FSB KAMIPARHO
PK. PT. CEMARU LESTARI

T

A

H

U

N

2022-2024

SUNGAI MANSUK KEC. NGABANG
KABUPATEN LANDAK

Dipindai dengan CamScanner

KATA PENGANTAR

Sejalan dengan laju pertumbuhan dan pembangunan Bangsa dan Negara dewasa ini, kita semua mengharapkan terwujudnya masyarakat adil-makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, serta pemerataan kesejahteraan sosial. Oleh karena itu dalam rangka mewujudkan hal tersebut kita semua mempunyai tanggung jawab dan kewajiban untuk saling mendukung satu sama lain.

Oleh karena itu dimintakan kepada segenap jajaran Pekerja PT. Cemaru Lestari agar dapat meningkatkan partisipasi secara aktif sebagai kekuatan sosial masyarakat turut berperan sebagai partner produksi disegala bidang. Sebagaimana kita ketahui untuk mencapai iklim kerja yang seimbang, serasi dan harmonis secara timbal balik antara Pengusaha dan Pekerja harus berlandaskan Hubungan Industrial Pancasila agar dapat dikembangkan eksistensinya agar dapat diperoleh kepastian tentang hak dan kewajiban Pengusaha dan Pekerja.

Dengan pertimbangan tersebut dalam rangka meningkatkan efisiensi kerja Pekerja disatu pihak disamping meningkatkan pendapatan Pekerja dilain pihak, oleh karena itu maka Pengusaha dan Serikat Pekerja/Buruh membuat Perjanjian Kerja Bersama agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Namun demikian kami menyadari bersama bahwa apa yang tercantum dalam Perjanjian Kerja Bersama ini masih kurang sempurna tetapi wajib ditaati kedua belah pihak yaitu Pekerja dan Pengusaha.

Akhir kata dengan dibuatnya Perjanjian Kerja Bersama ini kami mengharapkan dari semua pihak dapat memberikan saran-saran serta petunjuk dan bimbingan demi tercapainya tujuan Hubungan Industrial Pancasila sebagaimana yang kita idam-idamkan bersama.

Ngabang, 01 Desember 2022
Pimpinan Perusahaan,

PT. CEMARU LESTARI
PONTIANAK

IVAN SWANDONO, BSME

Dipindai dengan CamScanner

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR			Hal i
DAFTAR ISI			Hal ii-iii
MUKADIMAH			Hal iv
BAB I	:	UMUM	Hal 1-3
Pasal 1	:	Pihak-Pihak Yang Mengadakan Perjanjian Kerja Bersama	Hal 1
Pasal 2	:	Pengertian dan Istilah	Hal 1-3
Pasal 3	:	Luasnya Perjanjian Kerja Bersama	Hal 3
Pasal 4	:	Maksud Dan Tujuan	Hal 3
BAB II	:	HUBUNGAN KERJA	Hal 4-6
Pasal 5	:	Penerimaan Pekerja	Hal 4
Pasal 6	:	Promosi Mutasi dan Demosi	Hal 5
Pasal 7	:	Hak Dan Kewajiban Pengusaha	Hal 6
Pasal 8	:	Hak Dan Kewajiban Pekerja	Hal 6
BAB III	:	SERIKAT PEKERJA/BURUH	Hal 7-8
Pasal 9	:	Pengakuan hak-hak dan Kewajiban Pengusaha Dan Serikat Pekerja/Buruh	Hal 7
Pasal 10	:	Pengakuan Hak-Hak	Hal 8
Pasal 11	:	Fasilitas Untuk Serikat Pekerja	Hal 8
BAB IV	:	TATA TERTIB DAN DISIPLIN PERUSAHAAN	Hal 9- 13
Pasal 12	:	Waktu Dan Jam Kehadiran	Hal 9
Pasal 13	:	Tata Tertib Keamanan	Hal 10
Pasal 14	:	Tata Tertib Atasan Terhadap Bawahan	Hal 10
Pasal 15	:	Tata tertib Sikap Bawahan Terhadap Atasan	Hal 10
Pasal 16	:	Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dalam Lingkungan Kerja	Hal 10
Pasal 17	:	Kerahasian	Hal 11
Pasal 18	:	Disiplin Kerja	Hal 11
Pasal 19	:	Tindakan Disiplin	Hal 11
Pasal 20	:	Teguran Lisan	Hal 11
Pasal 21	:	Aturan-Aturan Kedisiplinan	Hal 12-13
BAB V	:	PENGUPAHAN DAN PENGGAJIAN	Hal 14-16
Pasal 22	:	Sistem Upah	Hal 14
Pasal 23	:	Peninjauan Gaji/Upah	Hal 15
Pasal 24	:	Kerja Lembur	Hal 15
Pasal 25	:	Upah Selama Sakit	Hal 16
Pasal 26	:	Perjalanan Dinas	Hal 16
Pasal 27	:	Perjalanan Lain-Lain	Hal 17
BAB VI	:	JAMINAN SOSIAL, PROGRAM KESEHATAN DAN BANTUAN SOSIAL, SERTA FASILITAS SOSIAL	Hal 17-19
Pasal 28	:	Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Hal 17
Pasal 29	:	Program Kesehatan Pekerja Dan Keluarga	Hal 18
Pasal 30	:	Bantuan Sosial Dan Tunjangan Hari Raya	Hal 18
Pasal 31	:	Fasilitas Sosial, Koperasi Dan Keluarga Berencana	Hal 19

Dipindai dengan CamScanner

BAB VII		HARI RAYA/LIBUR, CUTI DAN IJIN MENINGGALKAN PEKERJAAN	Hal 19-21
Pasal 32	:	Hari Raya/Libur	Hal 19
Pasal 33	:	Cuti Tahunan	Hal 19-20
Pasal 34	:	Cuti Haid Dan Cuti Hamil	Hal 20
Pasal 35	:	Ijin Meninggalkan Pekerjaan	Hal 20
Pasal 36	:	Ijin Khusus	Hal 21
BAB VIII	:	TERPUTUSNYA HUBUNGAN KERJA	Hal 21-31
Pasal 37	:	Sebab-Sebab Terputusnya Hubungan Kerja	Hal 21-22
Pasal 38	:	Pengabungan, Peleburan Atau Pemisahan Perusahaan	Hal 22
Pasal 39	:	Pengambilalihan Perusahaan	Hal 22-23
Pasal 40	:	Perusahaan Melakukan Efesiensi	Hal 23
Pasal 41	:	Perusahaan Tutup	Hal 23-24
Pasal 42	:	Perusahaan Tutup Keadaan memaksa (Force Majeure)	Hal 24
Pasal 43	:	Perusahaan dalam Keadaan Menunda Kewajiban Pembayaran Hutang	Hal 24-25
Pasal 44	:	Perusahaan Pailit	Hal 25
Pasal 45	:	Adanya Permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan Oleh Pekerja / Buruh	Hal 25-26
Pasal 46	:	Adanya Putusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Hal 26
Pasal 47	:	Pekerja Mengundurkan Diri	Hal 26
Pasal 48	:	Pekerja Mangkir Selama 5 (Lima) Hari atau lebih berturu-Turut	Hal 26
Pasal 49	:	Pelanggaran Ketentuan Yang Diatur Dalam Perjanjian Kerja Bersama	Hal 27
Pasal 50	:	Pekerja Yang Ditahan Pihak Berwajib Diduga Melakukan Tindakan Pidana	Hal 27
Pasal 51	:	Pekerja Yang Tidak Masuk Kerja Selama 6 Bulan Ditahan Pihak Yang Berwajib	Hal 27-28
Pasal 52		Pekerja Yang Sakit Berkepanjangan dan Cacat Akibat Kecelakaan Kerja	Hal 28-29
Pasal 53	:	Pekerja Pensiun	Hal 29
Pasal 54	:	Pekerja Meninggal Dunia	Hal 29
Pasal 55	:	Berakhirnya Masa Kontrak	Hal 29-30
Pasal 56	:	Pekerja Tidak Lulus Masa Percobaan	Hal 30
Pasal 57	:	Reorganisasi/Rasionalisasi Perusahaan	Hal 30
Pasal 58	:	Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Uang Penggantian Hak	Hal 30-31
Pasal 59	:	Hutang – Hutang Pekerja	Hal 31
BAB IX	:	PENYELESAIAN KELUH KESAH DAN PENGADUAN PEKERJA	Hal 31
Pasal 60	:	Umum	Hal 31
Pasal 61	:	Cara Penyelesaian Keluhan Dan Pengaduan Pekerja	Hal 32
BAB X	:	PELAKSANAAN	Hal 32
Pasal 62	:	Sosialisasi Perjanjian Kerja Bersama	Hal 32
Pasal 63	:	Jangka Waktu Berlakunya Perjanjian Kerja Bersama	Hal 32
Pasal 64	:	Ketentuan Peralihan	Hal 32
Pasal 65	:	Penutup	Hal 33

Dipindai dengan CamScanner

MUKADIMAH

Bahwa pada dasarnya tujuan Hubungan Industrial Pancasila adalah untuk mencapai keserasian yang mantap, tenteram dan dinamis untuk menjamin kesejahteraan, kesehatan dan keselamatan kerja Pekerja serta kesinambungan jalannya Perusahaan yang pasti dan berkembang.

Bahwa didasari untuk mencapai tujuan tersebut di atas landasan yang dipergunakan adalah Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dan sehubungan dengan landasan tersebut maka Kesepakatan Kerja Bersama disusun atas dasar musyawarah untuk mufakat.

Bahwa Pengusaha dan Serikat Pekerja menyadari sepenuhnya untuk menjamin terpeliharanya kerjasama yang baik, terciptanya ketenangan kerja dan kepastian usaha diperlukan adanya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak yang dituangkan dalam bentuk Perjanjian Kerja Bersama yang secara keseluruhan harus mendorong kegairahan kerja untuk meningkatkan produksi, produktivitas kerja serta meningkatkan kesejahteraan Pekerja. Oleh karenanya, perlu secara sadar Perjanjian Kerja Bersama harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

Bahwa disadari pula di dalam Hubungan Industrial Pancasila, keharmonisan hubungan kerja adalah salah satu pokok yang harus dijunjung tinggi sehingga pada akhirnya perbedaan paham yang timbul tidak menjurus kepada pertentangan atau konflik, tetapi selalu diatasi dengan jalan musyawarah untuk mufakat.

Bahwa untuk melaksanakan Hubungan Industrial Pancasila harus berpegang teguh kepada terciptanya TRI DHARMA KETENAGAKERJAAN yaitu merasa memiliki, ikut memelihara dan mempertahankan , serta secara terus menerus mawas diri sebagai suatu Asas Partnership dan tanggung jawab bersama

Dengan landasan itulah maka Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ini disusun.

Dipindai dengan CamScanner

KETENTUAN UMUM

BAB I
U M U M
Pasal 1

PIHAK-PIHAK YANG MENGADAKAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA

I. **IVAN SWANDONO, BSME** menjalani jabatannya sebagai Direktur Utama PT. Cemaru Lestari berdasarkan Akte Pendirian Nomor : 75 yang dibuat di Pontianak oleh dan di hadapan Notaris MOCHAMAD DAMIRI pada tanggal 20 Januari 1988 dan Akte Perubahan Nomor : 27 dibuat di Jakarta oleh dan dihadapan Notaris SUWANDA, SH.,MKn pada tanggal 15 Desember 2021, yang berkedudukan di Sungai Mansuk Kecamatan Ngabang Kabupaten Landak Propinsi Kalimantan Barat, yang selanjutnya disebut **PENGUSAHA .**

II. **AGENIUS dan ANDRI** menjalani jabatannya masing-masing sebagai Ketua dan Sekretaris Pengurus Komisariat FSB Kamiparho KSBSI PT. Cemaru Lestari dengan nomor pencatatan di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Landak Nomor : 03/PK-CL/LDK/XII/2019 yang karenanya berhak bertindak untuk dan atas PK FSB Kamiparho KSBSI PT.Cemaru Lestari yang berkedudukan di Sungai Mansuk Kecamatan Ngabang Kabupaten Landak -Propinsi Kalimantan Barat, yang selanjutnya disebut **SERIKAT PEKERJA**

Pengusaha dan Serikat Pekerja sepakat untuk saling mengikatkan diri ke dalam Perjanjian Kerja Bersama yang tunduk pada ketentuan sebagai berikut :

Pasal 2
PENGERTIAN DAN ISTILAH

1. Organisasi Serikat Pekerja adalah suatu lembaga yang mewadahi karyawan/pekerja di perusahaan dalam menyampaikan aspirasi tentang keseimbangan antara hak dan kewajiban karyawan/pekerja sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku dan juga untuk mengembangkan dinamika melalui kerjasama dan kebersamaan dengan memanfaatkan potensi yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang telah disepakati.

2. Perusahaan PT. Cemaru Lestari yang berkedudukan di Sungai Mansuk Kecamatan Ngabang Kabupaten Landak Kalimantan Barat dan berkantor di Pontianak Jalan Adisucipto Km.8 Sei. Raya Pontianak Kalimantan Barat.

3. Manajemen adalah pengurus organisasi perusahaan mulai dari Dewan Direksi hingga karyawan.

4. Dewan Direksi adalah Direktur Utama beserta para Direktur dan atau Deputi Direktur.

5. Karyawan adalah orang yang bekerja pada perusahaan, menerima upah dan tunjangan lain untuk jabatan tertentu atas hubungan kerja. Berdasarkan pada sifat, golongan dan jangka waktu ikatan yang ada terbagi atas :

   5.1. Karyawan tetap :
   Adalah Karyawan yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, diterima, dipekerjakan, menerima upah serta tunjangan lainnya (untuk jabatan tertentu) dan terikat pada hubungan kerja dengan perusahaan yang tak terbatas waktunya.

   5.2. Karyawan Tidak Tetap :
   Adalah karyawan yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, diterima, dipekerjakan, menerima upah serta tunjangan lainnya dan terikat pada hubungan kerja dengan perusahaan untuk batas waktu yang telah ditentukan sesuai ketentuan yang berlaku.

PEMERINTAH KABUPATEN LANDAK DINAS PENANAMAN MODAL PELAYANAN TERPADU SATU PINTU DAN TENAGA KERJA

PENGURUS KOMISARIAT PT. CEMARU LESTARI PK.PT.CL FSB KAMIPARHO - KSBSI KAB. LANDAK

Dipindai dengan CamScanner

6. Istri /suami adalah istri atau suami karyawan/ti dari perkawinan yang sah, dibuktikan dengan surat nikah dari instansi yang berwenang dan telah terdaftar dibagian Departemen Sumber Daya Manusia atau Unit Kerja Perusahaan.

7. Anak adalah anak kandung, anak tiri, anak angkat yang sah menurut hukum, berusia maksimal 21 tahun, belum menikah dan belum berpenghasilan sendiri, serta menjadi tanggungan penuh dari karyawan, jumlah maksimal 3 (tiga) orang anak serta telah terdaftar di bagian Departemen Sumber Daya Manusia dan atau Unit Kerja Perusahaan.

8. Yang dimaksud dengan keluarga karyawan adalah :
   a. Istri dan atau maksimal 3 (tiga) orang anak yaitu anak ke-1, ke-2 dan ke-3 yang terdaftar pada perusahaan.
   b. Suami dan atau maksimal 3 (tiga) orang anak yaitu : anak ke-1, ke-2 dan anak ke-3 yang terdaftar pada perusahaan, apabila karyawati sebagai kepala keluarga.

9. Sistem dan prosedur Sumber Daya Manusia adalah satu sistem dan prosedur aturan tentang Sumber Daya Manusia sebagai operator pengelolaan organisasi meliputi perekrutan/penerimaan, pengelolaan, pemutusan hubungan kerja dan perhitungan Pemutusan Hubungan Kerja.

10. Perjanjian kerja Bersama adalah suatu perjanjian yang merupakan hasil perundingan PK.FSB KAMIPARHO PT. Cemaru Lestari yang tercatat di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Dan Tenaga Kerja Kabupaten Landak dengan Perusahaan PT. Cemaru Lestari, yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

11. Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian antara karyawan dengan perusahaan secara lisan dan atau tertulis untuk waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

12. Kontrak Khusus adalah suatu perjanjian antara karyawan yang sudah berusia diatas 45 tahun atau sudah pensiun dengan perusahaan secara tertulis untuk waktu tertentu yang memuat syarat – syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

13. Waktu Kerja :
   1. Jumlah jam kerja 1 (satu) hari untuk hari kerja 5 (lima) hari seminggu adalah 8 (delapan) jam sehari atau 40 (empat puluh) jam seminggu.
   2. Jumlah jam kerja 1 (satu) hari untuk hari kerja 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu adalah 7 (tujuh) jam sehari dimana Sabtu masuk setengah hari atau 40 (empat puluh) jam seminggu.
   3. Pengaturan jam kerja dan waktu istirahat kerja untuk tiap lokasi kerja dapat dilihat pada pasal Waktu dan Jam Kehadiran pasal 12.

14. Upah adalah hak karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha kepada karyawan yag ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu Perjanjian Kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi karyawan dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

15. Upah Pokok/Gaji adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada karyawan menurut tingkat jabatan status karyawan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan, (SE.Menaker Nomor : SE-07/Men/1990) dan atau standar yang telah ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan (job analysis).

16. Insentif adalah sejumlah uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan apabila berproduksi melebihi normal yang telah ditentukan, sebagai perangkat perusahaan untuk memacu produktivitas karyawan yang besarnya ditetapkan oleh Perusahaan.

17. Bantuan atau santunan atau tunjangan adalah kebijakan dari perusahaan yang dinyatakan dalam bentuk fasilitas dan dibayarkan/ diberikan kepada karyawan bergantung dari kemampuan perusahaan.

PEMERINTAH KABUPATEN LANDAK
DINAS PENANAMAN MODAL PELAYANAN TERPADU SATU PINTU DAN TENAGA KERJA
PK. PT .CL
Dipindai dengan CamScanner

18. Jamsostek adalah suatu perlindungan bagi karyawan dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebahagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh karyawan berupa kecelakaan kerja, hari tua dan meninggal dunia sesuai dengan undang-undang yang mengaturnya.

19. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan keterampilan atau keahlian, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau karyawan baik sektor formal maupun informal.

20. Penerimaan karyawan adalah pengisian lowongan/ golongan jabatan yang penarikan /penerimaannya diambil dari dalam organisasi maupun dari luar organisasi dengan tata cara sesuai dengan keputusan Direksi.

21. Pengelolaan karyawan adalah suatu upaya maksimal yang dilakukan oleh organisasi dalam mengatur perilaku karyawan sesuai norma-norma dan etika yang dianut, memperhatikan kebutuhan karyawan agar dapat hidup cukup secara wajar dan tentram, sehingga dalam menjalankan wewenang, tugas dan tanggung jawabnya dapat berkonsentrasi secara optimal tanpa harus dibebani berbagai permasalahan yang dapat mengganggu kinerjanya.

22. Pemutusan Hubungan Kerja adalah tindakan yang harus dilakukan oleh kedua belah pihak, dikarenakan satu sama lain sudah tidak sesuai lagi untuk melanjutkan hubungan ikatan kerja, baik yang dikehendaki oleh salah satu pihak atau kedua belah pihak, karena kondisi alami pelanggaran/sanksi maupun berakhirnya organisasi, dengan berdasar pada ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

23. Pesangon adalah pemberian yang bersifat material oleh perusahaan kepada karyawan berdasarkan persetujuan saling mengakhiri ikatan hubungan kerja sebagai kompensasi selama pengabdian karyawan, kepada organisasi perusahaan berdasarkan perhitungan sesuai ketentuan berlaku.

Pasal 3
LUASNYA PERJANJIAN KERJA BERSAMA

1. Disepakati bersama oleh Pengusaha dan Serikat Pekerja/Buruh bahwa Perjanjian Kerja Bersama ini berlaku khusus untuk hal-hal yang sepanjang belum diatur atau belum cukup diatur oleh peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan masalah Ketenagakerjaan.

2. Ketentuan-ketentuan yang telah berlaku pada saat berlangsungnya Perjanjian Kerja Bersama ini (normatif) tetap mengikat Pengusaha dan Serikat Pekerja/Buruh untuk menghormati, mentaati dan memberlakukan ketentuan-ketentuan tersebut.

3. Apabila selama masa berlakunya Perjanjian Kerja Bersama ini timbul keadaan terpaksa (overmacht),bencana alam dan lain-lain, maka salah satu pihak dapat mengajukan usul-usul melalui perundingan khusus untuk merubah atau menyempurnakan Perjanjian Kerja Bersama ini.

Pasal 4
MAKSUD DAN TUJUAN

1. Maksud Perjanjian Kerja Bersama ini adalah mengatur hubungan kerja dan syarat-syarat kerja sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja serta Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP-48/MEN/IV/2004 Tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

Dipindai dengan CamScanner

2. Tujuan Perjanjian Kerja Bersama ini adalah :
   a. Untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara Pengusaha dan Pekerja.
   b. Memperjelas hak dan kewajiban Pengusaha, serta hak dan kewajiban Pekerja.

BAB II
HUBUNGAN KERJA

Pasal 5
PENERIMAAN PEKERJA

1. Untuk kelancaran usaha Pengusaha, Serikat Pekerja/Buruh mengakui hak Pengusaha dalam penerimaan Pekerja sesuai dengan kebutuhan dan kepentingan perusahaan.

2. Persyaratan Umum Penerimaan Pekerja Baru
   a. Mengajukan surat lamaran kerja.
   b. Berusia 18 - 45 tahun, kecuali untuk tenaga ahli dan pertimbangan khusus pihak Pengusaha.
   c. Berkelakuan baik sesuai dengan Surat Keterangan Polisi yang masih berlaku.
   d. Membuat Daftar Riwayat Hidup dan mengisi Formulir Aplikasi Kerja yang disediakan oleh Pengusaha.
   e. Pas photo terbaru ukuran 3 x 4 sebanyak 2 lembar.
   f. Sehat jasmani dan rohani, yang dinyatakan dengan surat keterangan sehat dari Dokter Pemerintah atau Dokter Perusahaan.
   g. Photocopy Ijazah terakhir yang dilegalisir pihak berwenang.
   h. Photocopy Kartu Keluarga yang dilegalisir oleh pihak berwenang.
   i. Calon Pekerja harus menunjukan bukti-bukti asli dokumen yang diajukan pada waktu melamar bekerja untuk dicocokan oleh Pengusaha. Lulus seleksi, testing ataupun training sesuai dengan persyaratan jabatan pada saat penerimaan.
   j. Bersedia untuk mematuhi ketentuan/peraturan yang berlaku dalam Lingkungan Perusahaan termasuk ketentuan penempatan di cabang-cabang/afiliasi dan anak – anak Perusahaan.

3. Pekerja baru sebagai mana dimaksud dalam ayat (2) diatas meliputi status pekerja bulanan harian dan borongan.

4. Pekerja Baru yang diterima sebagai karyawan Tetap wajib :
   a. Menjalani masa percobaan selama tiga bulan.dinyatakan dengan SK. dari Pengusaha, dan apabila selama masa percobaan tersebut pekerja bersangkutan melanggar ketentuan perusahaan atau ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku maka pengusaha sewaktu-waktu dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja tanpa syarat.
   b. Menandatangani Perjanjian Kerja antara Pekerja dan Pengusaha dan dibuat dalam rangkap 2 (dua) yang disimpan oleh masing-masing pihak.
5. Pekerja baru yang diterima sebagai karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) wajib :
   a. Tidak boleh mensyaratkan masa percobaan.
   b. Perjanjian kerjanya dibuat perenam bulan/ pertahun/ perdua tahun.
   c. Menandatangi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).
6. Pekerja baru yang diterima sebagai karyawan kontrak khusus wajib :
   a. Usianya diatas 45 tahun saat diterima atau telah pensiun dari perusahaan
   b. Perjanjian kerjanya dibuat perenam bulan/ pertahun/perdua tahun.
   c. Menandatangani Perjanjian kerja kontrak khusus.

PEMERINTAH KABUPATEN LANDAK
DINAS PENANAMAN MODAL PELAYANAN TERPADU SATU PINTU DAN TENAGA KERJA

PENGURUS KOMISARIAT PT. CEMARU LESTARI
PK. PT .CL
PSPI KABUPATEN - KSPSI KAB. LANDAK

Dipindai dengan CamScanner

Pasal 6
PROMOSI MUTASI DAN DEMOSI

Promosi adalah proses perpindahan suatu tugas dan tanggung jawab pekerjaan dengan level yang lebih tinggi.

1.1 Perusahaan akan memberikan prioritas pada Pekerja/Buruh yang memenuhi persyaratan pengisian jabatan lebih tinggi berdasarkan kepada :
   a. Kebutuhan Perusahaan
   b. Kompetensi Pekerja
   c. Prestasi Kerja Pekerja

1.2 Pekerja yang dinaikan kedudukannya dan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan yang ditargetkan, maka gaji Pekerja/Buruh yang bersangkutan akan disesuaikan setelah selesai menjalani masa percobaan, disesuaikan dengan standar jabatan yang diemban

1.3 Apabila dalam masa percobaan tersebut ternyata Pekerja/Buruh tidak mampu atau dinyatakan tidak mampu, maka dapat ditempatkan kembali pada kedudukan semula atau apabila jabatan lamayang ditinggalkan sudah dijabat oleh karyawan lain, maka karyawan tersebut akan ditempatkan pada posisi yang ditentukan oleh perusahaan.

Mutasi adalah pemindahan pekerja/buruh dari satu jabatan kejabatan yang lain

2.1 Perusahaan berwenang memutasikan pekerja/Buruh untuk satu jabatan dalam lingkungan Perusahaan,dalam rangka mendayagunaan tenaga kerja dan tercapainya tujuan perusahaan.

2.2 Pemindahan tugas dalam satu jabatan dapat diusulkan oleh minimal atasan pekerja/buruh yang akan di mutasi dan atas persetujuan dari Estate Manager

2.3 Dalam hal seorang pekerja akan dimutasikan, kepada Pekerja/Buruh yang bersangkutan di beritahukan terlebih dahulu

2.4 Perusahaan berwenang untuk memindahkan pekerja/Buruh dari dan ke perusahaan lain yang masih tergabung dalam kelompok Perusahaan pada jabatan-jabatan tertentu demi pemanfaatan tenaga kerja serta tercapainya tujuan operasional perusahaan secara efisien dan menyeluruh

2.5 Pemindahan Pekerja/Buruh antar kelompok Perusahaan harus merupakan hasil persetujuan bilateral
   Perusahaan-Perusahaan yang bersangkutan dengan sepengetahuan Pekerja/Buruh yang bersangkutan.

2.6 Pekerja/Buruh yang menolak Mutasi dianggap menolak perintah atasan dan dapat di kenakan sanksi sebagaimana diatur dalam pasal 21 perjanjian kerja Bersama ini.

Demosi Adalah Penurunan jabatan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih rendah dari jabatan sebelumnya.

3.1 Perusahaan dapat mengambil tindakan berupa demosi terhadap pekerja/buruh yang melakukan perbuatan yang melanggar peraturan tata tertib perusahaan sebagaimana di atur dalam pasal 21 Perjanjian kerja Bersama ini.

3.2 Perusahaan dapat mengambil tindakan berupa demosi terhadap pekerja/buruh yang dinilai tidak mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya pada jabatan yang bersangkutan.

3.3 Pekerja/Buruh yang mengalami demosi maka semua tunjangan yang di dapat di jabatan sebelumnya akan hilang atau disesuaikan dengan jabatan barunya.

Dipindai dengan CamScanner

Pasal 7
HAK DAN KEWAJIBAN PENGUSAHA

1. Hak Pengusaha
   a. Pengusaha berhak menentukan arah, merubah dan mempertahankan kebijakkan dalam menjalankan usahanya.
   b. Pengusaha berhak menerima pekerja baru, memindahkan pekerja dan melakukan rasionalisasi/reorganisasi terhadap pekerja yang ada,serta melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (P.H.K) apabila syarat dan ketentuan terpenuhi.
   c. Pengusaha berhak menetapkan Peraturan Tata Tertib Perusahaan dengan tetap mengacu kepada Peraturan Perundang – undangan yang berlaku.
   d. Pengusaha berhak menuntut prestasi kerja sesuai dengan bidang tugas yang telah ditetapkan.
   e. Pengusaha berhak memberikan tugas/pekerjaan yang layak kepada Pekerja/Buruh (berdasarkan pendidikan, kemampuan dan pengalaman).
   f. Pengusaha berhak memberikan sanksi kepada Pekerja/Buruh yang melanggar Perjanjian Kerja Bersama atau Peraturan Perusahaan.

2. Kewajiban Pengusaha
   a. Pengusaha wajib memberlakukan serta mentaati ketentuan - ketentuan yang telah disepakati dalam Perjanjian Kerja Bersama
   b. Pengusaha wajib memberlakukan serta mentaati/Peraturan Pemerintah/Peraturan Perundangan yang berlaku.
   c. Pengusaha wajib membayar upah dan tunjangan yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama.
   d. Pengusaha wajib melaksanakan Program Jamsostek (Undang-Undang Nomor : 03/Tahun 1992, tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja beserta Peraturan Pelaksanaannya).
   e. Pengusaha wajib memberikan Surat Keterangan pada waktu berakhirnya hubungan kerja.
   f. Pengusaha wajib memenuhi dan menanggapi keinginan berunding dari Serikat Pekerja/Buruh
   g. Pengusaha wajib memberikan uang pisah atas pengabdian Pekerja kepada Pengusaha dalam hal Pekerja mengundurkan diri dengan hormat sesuai ketentuan Pasal 47 Perjanjian Kerja Bersama ini.
   h. Pengusaha wajib memberikan penghargaan kepada Pekerja/buruh yang berprestasi. Persyaratan dan tata cara pemberian penghargaan kepada Pekerja yang berprestasi diatur dalam Petunjuk Pelaksanaan yang dikeluarkan oleh Direksi.
   i. Pengusaha wajib menciptakan suasana kerja yang tenang, aman dan tertib.
   j. Pengusaha wajib memperhatikan dan meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh sesuai kondisi dan kemampuan Pengusaha dengan mempertimbangkan kebutuhan pekerja.

Pasal 8
HAK DAN KEWAJIBAN PEKERJA / BURUH

1. Hak Pekerja/Buruh
   a. Pekerja/Buruh berhak atas upah sebagai imbalan kerja yang dilakukan.
   b. Pekerja/Buruh berhak atas cuti.
   c. Pekerja/Buruh berhak untuk berserikat dalam wadah-wadah/organisasi yang syah yang telah diatur oleh Ketentuan Perundang-undangan.
   d. Pekerja/Buruh berhak memperoleh fasilitas kesehatan/pengobatan sesuai dengan Undang-Undang Nomor : 03 /Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
   e. Pekerja/Buruh berhak memperoleh ganti rugi atas cacat badan yang diakibatkan oleh kecelakaan dalam melaksanakan tugas Perusahaan sesuai dengan peraturan yang berlaku.
   f. Pekerja/Buruh berhak untuk mengundurkan diri.
   g. Pekerja/Buruh berhak untuk mengemukakan saran-saran pada Atasannya yang berhubungan dengan tugas/pekerjaannya, serta keluhan-keluhan yang menyangkut kesejahteraannya.
   h. Pekerja/Buruh berhak mengajukan usulan mutasi dengan alasan yang dapat diterima oleh pengusaha .

PEMERINTAH KABUPATEN LANDAK
DINAS PENANAMAN MODAL PELAYANAN TERPADU SATU PINTU DAN TENAGA KERJA
PK. PT. CL
Dipindai dengan CamScanner

i. Pekerja/Buruh berhak mengajukan keberatan mutasi disertai dengan alasan yang dapat diterima oleh Pengusaha.
j. Bagi Pekerja/Buruh yang sudah menjalani Kontrak Kerja selama 5 (lima) tahun berturut-turut, yang dinilai baik oleh Perusahaan yang mempunyai dedikasi, integritas, loyalitas wajib diangkat bulanan oleh Perusahaaan dengan tetap melalui usulan dari Kebun sebagai dasar penerbitan SK, masa kerja bagi yang telah bekerja dihitung sejak batas maksimal PKWT yang dibenarkan oleh peraturan Perundang-undangan.
k. Batas usia maksimal Pengangkatan Bulanan pada Karyawan PKWT yang baru adalah 45 tahun, bagi yang sudah menjalani PKWT sebelum kebijakan ini tetap berjalan Karyawan dengan status PKWT maksimal hanya boleh 5 (lima) tahun setelah itu harus ada keputusan di usulkan menjadi karyawan Bulanan atau tidak dipekerjakan lagi.

2. Kewajiban Pekerja/Buruh
a. Pekerja/Buruh wajib mentaati ketentuan yang telah disepakati dalam Perjanjian Kerja Bersama.
b. Pekerja/Buruh wajib mentaati ketentuan-ketentuan pemerintah/peraturan Perusahaan yang berlaku.
c. Pekerja/Buruh wajib memberikan keterangan yang sebenar-benarnya baik mengenai dirinya maupun pekerjaannya kepada atasan dalam hubungan dengan tugasnya.
d. Pekerja/Buruh wajib melakukan pekerjaan/tugas yang diberikan/ditugaskan oleh Pengusaha kepadanya dengan sebaik-baiknya dengan penuh tanggung jawab.
e. Pekerja/Buruh wajib menyimpan Rahasia Perusahaan, baik yang didapat karena jabatan maupun dalam pergaulannya dengan rekan kerjanya di Lingkungan Perusahaan.
f. Pekerja/Buruh wajib memelihara/menjaga keselamatan barang-barang milik Pengusaha yang dipakai/dipergunakan atau dipercayakan kepadanya.
g. Pekerja/Buruh wajib menjaga nama baik Perusahaan dimana Pekerja tersebut bekerja.
h. Pekerja/Buruh wajib menciptakan suasana kerja yang tenang, aman dan tertib serta lingkungan kerja yang bersih.

BAB III
SERIKAT PEKERJA / BURUH

Pasal 9
PENGAKUAN HAK-HAK DAN KEWAJIBAN PENGUSAHA DAN SERIKAT PEKERJA/BURUH

1. Pengakuan Terhadap Hak :
a. Pengusaha mengakui Serikat Pekerja/Buruh sebagai Badan (Organisasi) yang mewakili anggota-anggotanya yang mempunyai hubungan kerja dengan Pengusaha, yang dipilih dan diangkat oleh anggota untuk duduk secara resmi menjadi pengurus dalam suatu rapat pemilihan resmi dan terdaftar di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Dan Tenaga Kerja Kabupaten Landak.
b. Pengusaha tidak akan menghalangi dan mencampuri segala sesuatu yang berhubungan dengan keorganisasian Pekerja selama perkembangannya tidak merugikan Pengusaha.
c. Pengusaha tidak akan melakukan tekanan baik langsung maupun tidak langsung terhadap Pekerja yang terpilih sebagai Pengurus/Fungsionaris Serikat Pekerja/Buruh atau mendapat perlakuan diskriminatif serta tindakan balasan lainnya yang berhubungan dengan fungsi dan keanggotaannya di dalam Organisasi Serikat Pekerja/Buruh.
d. Serikat Pekerja/Buruh mengakui bahwa Pengusaha mempunyai hak/kewewenangan untuk mengatur dan mengelola jalannya Perusahaan dan Pekerjanya.
e. Serikat Pekerja/Buruh tidak boleh mencampuri dan/atau menghalangi kebijaksanaan Pengusaha dalam pengelolaan Perusahaan ke dalam maupun ke luar selama perkembangannya tidak merugikan Pekerja pada khususnya dan Negara Republik Indonesia pada umumnya.

PEMERINTAH KABUPATEN LANDAK
DINAS PENANAMAN MODAL PELAYANAN TERPADU SATU PINTU DAN TENAGA KERJA

Dipindai dengan CamScanner

2. Pengakuan Terhadap Kewajiban :
   a. Serikat Pekerja/Buruh wajib turut memberikan bantuan kepada Pengusaha dan Petugas-petugas Perusahaan dalam membina para Pekerja.
   b. Serikat Pekerja/Buruh wajib turut membantu dengan kesungguhan hati kepada Pengusaha dalam hal :
      1. Mendorong tegaknya disiplin kerja di Lingkungan Perusahaan.
      2. Mendorong ketertiban dan keamanan kerja.
      3. Mencegah terjadinya hal-hal yang tercela di Lingkungan Perusahaan.
      4. Memberikan informasi yang benar apabila ada sesuatu yang diduga akan mengancam dan merugikan
      5. Memotivasi Anggota Serikat Pekerja/Buruh pada khususnya dan Pekerja pada umumnya untuk meningkatkan produktivitas kerja.

3. Bila terjadi reorganisasi atau rasionalisasi perusahaan yang menyebabkan Pemutusan Hubungan Kerja (P.H.K) terhadap Pekerja, maka Pengurus Serikat Pekerja/Buruh wajib turut menyelesaikan Hubungan Industrial terlebih dahulu.

4. Apabila dalam masa berlakunya Perjanjian Kerja Bersama ini terjadi perubahan pengurus/ nama Serikat Pekerja dimaksud, maka isi dari Perjanjian Kerja Bersama ini tetap mengikat berlaku kepada kedua belah pihak sampai dengan berakhirnya masa berlakunya Perjanjian Kerja Bersama ini.

5. Semua Pekerja boleh menjadi Pengurus Serikat Pekerja/Buruh, kecuali :
   a. Komisaris/Pemilik Perusahaan.
   b. Direksi
   c. Manager Eksekutif
   d. Pimpinan/ Koordinator Divisi
   e. Pimpinan camp/ pabrik dan Wakil Pimpinan camp/ pabrik.
   f. Kepala Divisi (Kadiv)
   g. Pimpinan Personalia/HRD dan Staf Divisi/Bagian Personalia
   h. Pimpinan Divisi Keamanan (satpam) dan anggota Devisi/Bagian Keamanan (satpam)
   i. Pimpinan Tata Usaha (TU) dan Keuangan serta Staf Keuangan

Pasal 10
PENGAKUAN HAK - HAK

Pengusaha mengakui hak Serikat Pekerja/Buruh dan Pekerja dalam hubungan kerja dengan Pengusaha yang telah diakui haknya oleh Serikat Pekerja/Buruh dan Pekerja untuk menjalankan usahanya dengan berdasarkan kepada ketentuan perundangan yang berlaku.

Pasal 11
FASILITAS UNTUK SERIKAT PEKERJA

1. Pengusaha memberikan dispensasi dan fasilitas kepada Anggota/Pengurus Serikat Pekerja/Buruh dalam hal menjalankan tugas keperluan Serikat Pekerja/Buruh atau dalam hal Pengurus dipanggil oleh Instansi Pemerintah, Lembaga-Lembaga Kenegaraan atau Dewan Pimpinan Pusat/Daerah/Cabangnya karena urusan ketenaga-kerjaan harus meninggalkan pekerjaan. Anggota/Pengurus Serikat Pekerja/Buruh yang harus meninggalkan pekerjaan karena alasan tersebut di atas akan memperoleh upah penuh dan bantuan biaya perjalanan sesuai dengan keperluan.

2. Pelaksanaan terhadap ayat (1) tersebut di atas terlebih dahulu diperlukan ijin tertulis dari Direksi/Pimpinan Unit bersangkutan.

PEMERINTAH KABUPATEN LANDAK
DINAS TENAGA KERJA PELAYANAN TERPADU SATU ATAP DAN TENAGA KERJA

Dipindai dengan CamScanner

3. Pengusaha bersedia menyediakan tempat ruangan kerja dengan peralatannya untuk kepentingan Kantor Serikat Pekerja/Buruh termasuk papan pengumuman guna penempelan pengumuman kegiatan-kegiatan Serikat Pekerja/Buruh dimana tindasan pengumuman itu sebelumnya sudah diberikan kepada Pengusaha.

4. Pengusaha bersedia mengadakan pemotongan uang iuran terhadap Anggota Serikat Pekerja/Buruh sesuai dengan Anggaran Dasar Dan/Anggaran Rumah Tangga Organisasi Serikat Pekerja/Buruh

BAB IV
TATA TERTIB DAN DISIPLIN PERUSAHAAN

Pasal 12
WAKTU DAN JAM KEHADIRAN

1. Adapun waktu kerja adalah sebagai berikut :
   a. Kantor Central :
      Hari Senin s/d Jum'at : 08.00 - 16.00 Wib.
      Istirahat : 12.00 - 13.00 Wib.
      Hari Sabtu : 07.00 - 12.00 Wib.

   b. Kebun :
      Hari Senin s/d. Jum'at :
      Kebun : 07.00 - 15.00 Wib.
      Hari Sabtu :
      Kebun : 07.00 - 12.00 Wib.

      Waktu Istirahat 1 (satu) jam.
      Apabila kondisi lapangan tidak memungkinkan, jam kerja dapat dirubah sesuai kebutuhan oleh managemen.

   c. Diluar tempat seperti diatur di huruf a dan b diatas, jam-jam kerja dan istirahat disesuaikan dengan ketentuan setempat (proyek-proyek) dengan mengindahkan ketentuan perundangan yang berlaku.
   d. Penyimpangan jam kerja didasarkan pada ketentuan yang berlaku untuk itu.

2. Kehadiran
   a. Pekerja wajib berada di tempat tugas pada waktu yang telah di tetapkan.
   b. Pekerja pada waktu masuk dan pulang kerja harus absen dengan memasukkan/mencacahkan kartu absensi ke dalam mesin absensi.
   c. Pekerja dilarang mengabsenkan kartu absensi Pekerja lain dan mewakilkan absen pada pekerja lain. Pelanggaran ini akan dikenakan tindakan disipliner berupa Pemutusan Hubungan Kerja.
   d. Setiap Pekerja wajib berpakaian rapi dan mengenakan/memakai baju seragam kerja sesuai dengan yang ditetapkan oleh Pengusaha.
   e. Pengusaha dan Pekerja wajib memakai Kartu Tanda Pengenal setiap memasuki Lingkungan Perusahaan dan selama jam kerja berlangsung.
   f. Bila Pekerja tidak masuk kerja karena sakit, maka :
      1. Wajib melapor kepada atasannya masing-masing se lambat-lambatnya satu hari kerja sesudah hari pertama tidak masuk kerja, dengan membawa surat keterangan dokter atau keterangan lain yang bisa dipertanggungjawabkan kebenarannya.
      2. Bila tidak melapor, hal ini dianggap alpa atau mangkir.
   g. Pekerja diijinkan meninggalkan tugas lebih awal dari waktu yang ditetapkan, bila disetujui oleh Atasannya dalam hal-hal yang mendesak.
   h. Pekerja yang tidak masuk kerja karena alasan-alasan lain yang tidak masuk dalam alpa/ijin, harus diberitahukan kepada atasan dan harus mendapat ijin tertulis dahulu dari Pengusaha atau yang berwenang untuk itu.

Dipindai dengan CamScanner

Pasal 13
TATA TERTIB KEAMANAN

1. Setiap pekerja wajib menghindari hal – hal yang dapat menyebabkan terjadinya :
   1.1 Kebakaran
   1.2 Pencurian / kehilangan / kerusakan
   1.3 Perkelahian /penganiayaan

Pasal 14
TATA TERTIB ATASAN TERHADAP BAWAHAN

Atasan wajib :
1. Memperlakukan bawahannya dengan sopan, jujur dan wajar sesuai dengan tugasnya.
2. Memberikan petunjuk kepada bawahannya tentang pekerjaan termasuk aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).
3. Memberikan bimbingan, motivasi, atau dorongan bagi bawahannya yang melakukan pelanggaran sesuai kewenangannya.
4. Menegur bawahannya yang melakukan pelanggaran sesuai dengan kewenangannya.
5. Melakukan penilaian dan pengembangan terhadap bawaahnnya secara jujur dan obyektif..
6. Menjawab segtiap pertanyaan bawahannya sesuai dengan batasan kewenangannya.

Pasal 15
TATA TERTIB SIKAP BAWAHAN TERHADAP ATASAN

1. Setiap bawahan wajib melaksanakan perintah dan petunjuk atasan sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam perjanjian kerja bersama ini.
2. Bawahan harus bersikap jujur dan loyal terhadap atasan.
3. Mempertanyakan kepada atasan hal – hal yang belum jelas baginya dan mengajukan usul atau saran untuk kelancaran pekerjaan.
4. Setiap pekerja harus bersikap sopan dan santun dalam perkataan dan perbuatan.

Pasal 16
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DALAM LINGKUNGAN KERJA

1. Pengusaha dan Pekerja wajib mentaati dan melaksanakan ketentuan perundangan yang mengatur Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K.3) di lingkungan kerjanya.
2. Untuk menciptakan keselamatan kerja, pekerja dilarang melakukan hal – hal sebagai berikut :
   a) Menempatkan barang, alat atau kendaraan secara tidak benar sehingga membahayakan dirinya, orang lain dan lingkungan lainnya.
   b) Menghidupkan / mengoperasikan mesin/unit/motor penggerak yang bukan menjadi tugas dan wewenangnya.
   c) Bermain – main di tempat kerja, memperlakuka secara ceroboh perlengkapan kerja dan perkakas kerja sehingga dapat mengakibatkan kecelakaan kerja.
   d) Memindahkan alat pemadam atau menggunakan tanpa ijin ataupun dipergunakan tidak sesuai dengan perintah / tugasnya.

3. Setiap alat yang menjadi inventaris Perusahaan yang diberikan untuk dipakai harus dipelihara dan dijaga dengan sebaik – baiknya.
4. Alat Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang rusak karena ketidaksegajaan dapat ditukar melalui Pimpinan/Pengawas dengan menunjukkan bukti alat yang dimaksud.

PEMERINTAH KABUPATEN LANDAK
DINAS PENANAMAN MODAL PELAYANAN TERPADU SATU PINTU DAN TENAGA KERJA

Dipindai dengan CamScanner

5. Alat Keselamaatan dan Kesehatan Kerja yang rusak/hilang karena disengaja dan atau lalai, maka pekerja wajib menggantinya.

6. Pekerja dilarang merokok dibengkel, gudang, kantor dan tempat-tempat yang berdekatan dengan bahan-bahan yang mudah terbakar serta ditempat yang terdapat tulisan "DILARANG MEROKOK".

Pasal 17
KERAHASIAAN

1. Setiap pekerja harus menjaga data dan atau informasi yang menyangkut perusahaan yang tertulis maupun yang tidak tertulis.
2. Pekerja dilarang membuka/memberikan Rahasia Perusahaan kepada pihak yang tidak berwenang tanpa seijin Pengusaha.
3. Pengusaha menetapkan ketentuan yang masuk ke dalam katagori yang menjadi Rahasia Perusahaan.
4. Wajib menyerahkan semua data / dokumen / inventaris perusahaan yang ada padanya dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.

Pasal 18
DISIPLIN KERJA

1. Untuk mengembangkan perasaan saling menghormati dan penuh pengertian terhadap hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja, maka pengusaha harus memberikan petunjuk, bimbingan dan perintah sesuia dengan tatanan organisasi dan prinsip hubungan insdustrial Pancasila.
2. Tindakan disiplin kerja sifat dan tujuannya untuk memperbaiki dan mendidik pekerja yang melanggar peraturan dan diberikan kesempatan untuk memperbaikinya.
3. Apabila pelanggaran yang dilakukan cukup berat dan terbukti secara hukum maka perusahaan akan melakukan tindakan PHK berdasarkan aturan yang berlaku.

Pasal 19
TINDAKAN DISIPLIN

1. Setiap pelanggaran yang dilakukan pekerja terhadap ketentuan / peraturan ini akan dikenakan tindakan disiplin berupa :
   a) Diberikan peringatan lisan / teguran
   b) Diberikan peringatan tertulis 1,2 dan 3.
   c) Dipindahkan ke tempat pekerjaan lain (Mutasi / Demosi)
   d) Skorsing / tidak diberikan pekerjaan untuk waktu tertentu.
   e) Ditunda kenaikan upahnya dan atau kenaikan pangkatnya / statusnya untuk jangka waku tertentu.
   f) Diputus hubungan kerjanya

. Penentuan berat atau ringannya sangsi didasarkan atas pertimbangan – pertimbangan sebagai berikut :
   a) Jenis pelanggaran / kesalahan
   b) Frekwensi pelanggaran.
   c) Ada atau tidaknya unsur kesengajaan / kelalaian.
   d) Faktor – faktor yang mempengaruhi terjadinya pelanggaran
   e) Dampak pelanggaran yang dilakukan.

Pasal 20
TEGURAN LISAN

Sanksi peringatan lisan / teguran atas kesalahan / pelanggaran oleh buruh pekerja dapat dilakukan oleh atasan langsung dan atau atasan yang lebih tinggi atau HRD terkait dengan pelanggaran yang dikenakan sanksi teguran lisan sebagai berikut :

1.1 Tidak masuk kerja tanpa ijin/alasan yang sah (mangkir) 1 (satu) hari.

1.2 Terlambat masuk kerja/pulang lebih awal 2 (dua) kali berturut-turut atau 4 (empat) hari tidak berturut – turut dalam 1 (satu) bulan.

Dipindai dengan CamScanner

1.3 Tidak mematuhi / mengikuti perintah atasan yang layak.
1.4 Bercanda main – main pada waktu kerja / lokasi kerja.
1.5 Berambut panjang bagi karyawan laki - laki
1.6 Parkir ditempat yang bukan tempatnya.
1.7 Tidak memakai APD yang disediakan perusahaan.
1.8 Meninggalkan pekerjaan tanpa seijin atasan.
1.9 Tidak absen di tempat yang telah disediakan.
1.10 Bertingkah yang tidak sopan.
1.11 Menolak melaksanakan perintah yang patut dari atasan.
1.12 Bermalas – malasan dalam bekerja.
1.13 Melakukan kesalahan yang bobotnya setara dengan ayat tersebut diatas

Pasal 21
ATURAN-ATURAN KEDISIPLINAN

1. Hukum Indisipliner dipisahkan dalam 3 (tiga) tingkatan sesuai jenis pelanggaran

2. Jenis Pelanggaran dan Sanksi adalah sebagai berikut :
   a. Pelanggaran Tingkat I :
      1. Pekerja yang tidak dapat mematuhi pengarahan atasannya tanpa alasan yang wajar.
      2. Pekerja yang menolak perintah atasan / pengusaha.
      3. Pekerja yang meninggalkan tempat kerja tanpa alasan wajar yang berakibat berkurangnya effisiensi kerja.
      4. Pekerja yang buang air besar atau kecil tidak pada tempatnya.
      5. Pekerja yang datang terlambat selama 3 (tiga) hari berturut-turut, tanpa alasan yang wajar.
      6. Pekerja dalam melaksanakan tugas tidak menggunakan alat Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang telah disediakan oleh Pengusaha.
      7. Pekerja yang tidak mengenakan Kartu Tanda Pengenal selama jam kerja di Lingkungan Perusahaan, yang telah disediakan oleh Pengusaha.
      8. Pekerja yang alpa 2 (dua) hari dalam sebulan tanpa memberikan laporan atau karena alasan palsu.
   b. Sanksi terhadap Pelanggaran Tingkat I tersebut di atas adalah Surat Peringatan Tingkat I (Surat Peringatan Pertama) yang masa berlakunya 6 (enam) bulan sejak dikeluarkannya Surat peringatan tersebut.
   c. Pelanggaran Tingkat II :
      1. Pekerja yang datang terlambat selama 3 (tiga) hari berturut-turut dan pulang lebih awal tanpa ijin dari atasan.
      2. Pekerja yang alpa 3 (tiga) hari berturut-turut tanpa memberikan laporan atau karena alasan palsu.
      3. Pekerja yang tidak mematuhi pengarahan dari atasan, pengarahan mana yang dimaksud untuk mencegah bencana/musibah/bahaya.
      4. Pekerja yang melawan atasan secara lisan (ucapkan).
      5. Pekerja yang pernah mendapat SP I yang masih berlaku melakukan pelanggaran lagi.
   d. Sanksi terhadap Pelanggaran tingkat II tersebut diatas adalah Surat Peringatan Tingkat II (Surat Peringatan Kedua) yang masa berlakunya 6 (enam) bulan sejak tanggal dikeluarkannya Surat peringatan tersebut.
   e. Pelanggaran Tingkat III :
      1. Pekerja yang tidak berminat (tidak antusias) terhadap tugasnya, yang ditunjukkan dengan sering datang terlambat, pulang lebih awal dan sering meninggalkan tugas untuk keperluan pribadi (minimal lima kali dalam sebulan).
      2. Pekerja yang alpa 4 (empat) hari berturut-turut tanpa memberikan laporan atau karena alasan palsu.
      3. Pekerja yang menolak perintah yang layak dari atasan dalam hubungannya dengan tugas.
      4. Pekerja lalai menjalankan tugas mengakibatkan kerugian bagi Pengusaha.
      5. Pekerja yang telah mendapatkan SP II yang masih berlaku dan melakukan pelanggaran lagi yang mengakibatkan dikeluarkannya Surat Peringatan Tingkat III ini.

PEMERINTAH KABUPATEN LANDAK
DINAS PENANAMAN MODAL PELAYANAN TERPADU SATU PINTU DAN TENAGA KERJA

PK. PT. CL

Dipindai dengan CamScanner

f. Sanksi terhadap Pelanggaran Tingkat III tersebut di atas adalah Surat peringatan Tingkat III yang berlakunya 6 (enam) bulan sejak tanggal dikeluarkannya Surat Peringatan tersebut,yang disertai dengan :
   1. Surat Keterangan Penurunan Jabatan bagi Pekerja yang mempunyai jabatan,atau
   2. Bagi Pekerja yang tidak mempunyai Jabatan, dibebaskan dari kerja lembur selama 3 bulan.

3. Pelanggaran yang bersifat mendesak yang dapat menyebabkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
   a. Yang tidak mendapat uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja
      1. Pekerja yang memberikan keterangan tidak benar, umpamanya menyerahkan ijazah atau surat-surat keterangan palsu pada waktu masuk kerja atau pengangkatan, untuk memperoleh keuntungan peribadi.
      2. Pekerja yang mengambil atau memanipulasi barang milik Pengusaha untuk keperluan/keuntungan pribadi.
      3. Pekerja yang dengan sengaja lalai menyebabkan rusaknya, hilangnya barang/peralatan, mesin-mesin dan perlengkapan milik Pengusaha atau mengakibatkan kecelakaan/cedera yang serius terhadap pekerja lain.
      4. Pekerja yang dengan sengaja membocorkan rahasia perusahaan kepada orang luar/pihak ketiga atau pihak yang tidak berkepentingan.
      5. Pekerja yang, mempergunakan barang milik pengusaha di dalam maupun diluar perusahaan untuk memperoleh keuntungan pribadi tanpa seijin Pengusaha/ Pejabat yang berwenang.
      6. Pekerja yang menyalahgunakan kedudukannya di dalam perusahaan untuk memperoleh keuntungan pribadi.
      7. Pekerja yang melakukan penipuan, pencurian, penganiayaan, mengancam, menyerang Pengusaha, keluarga Pengusaha, Pimpinan serta pekerja lain.
      8. Pekerja yang melakukan tindak pidana di luar Perusahaan setelah diputuskan bersalah oleh Pengadilan, kecuali ada keputusan lain dari Pengadilan Hubungan Industrial.
      9. Pekerja yang dengan sengaja merintangi pekerjaan sehingga mengakibatkan kekacauan dan kecelakaan yang serius terhadap pekerja lain.
      10. Pekerja yang melakukan agitasi atau menghasut di tempat kerja.
      11. Pekerja yang sendiri-sendiri atau berkelompok bekerja sama dengan pihak lain melakukan kegiatan yang merugikan pengusaha baik secara langsung maupun tidak langsung.
      12. Pekerja menghina, mengancam, memeras Pengusaha, Pimpinan, Keluarga Pengusaha, Keluarga Pimpinan atau rekan sekerja baik lisan maupun tertulis.
      13. Pekerja yang berjudi atau sejenisnya, menggunakan atau mengedarkan minuman yang mengandung alcohol, obat-obatan berbahaya, obat bius atau narkotika ditempat kerja/komplek/perumahan pekerja/lingkungan perusahaan.
      14. Pekerja berbuat yang bertentangan dengan hukum dan susila di lingkungan kerja/komplek/perumahan pekerja/lingkungan perusahaan.
      15. Pekerja yang mengabsenkan kartu absen pekerja lain, pekerja yang meminta kartu absennya diabsenkan.
      16. Pekerja yang merokok atau menyalakan api ditempat yang tidak diperbolehkan/dilarang oleh pengusaha.
      17. Pekerja yang membawa senjata api/tajam/petasan/bahan berbahaya lainnya ke dalam lingkungan perusahaan/tempat kerja.

   b. Yang mendapat Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja ;
      Pekerja yang melakukan kesalahan diluar kesalahan sebagaimana dimaksud Pasal 21 ayat (3) huruf a Perjanjian Kerja Bersama ini.
      Sanksi terhadap pelanggaran Pasal 15 ayat (3) Perjajian Kerja Bersama, Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja dengan mengacu pada ketentuan pasal 151 ayat (2), (3) dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang CIPTA KERJA BAB IV KETENAGAKERJAAN dan PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA Nomor : 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja.

Dipindai dengan CamScanner

4. Pekerja yang melakukan pelanggaran sebagaimana yang tercantum dalam pasal 21 ayat (3) yang menyebabkan pekerja dilaporkan kepihak kepolisian untuk pembuktian tindak pidana yang dilakukan. Apabila dalam masa proses pidana yang masih berjalan pekerja minta dilakukan upaya damai agar pidana tidak berlanjut untuk mendapatkan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap, maka pihak pekerja diwajibkan untuk membuat Surat Pernyataan atau surat Perjajian Bersama (PB) yang isinya menyatakan menerima Pemutusan Hubungan Kerja tanpa Pesangon dan Penghargaan Masa Kerja sebagaimana telah tercantum pada pasal 21 ayat (3), Apabila Surat Pernyataan atau Perjanjian Bersama (PB) telah dibuat dan ditanda tangani oleh Pihak Pekerja, maka upaya damai tersebut bisa direalisasikan.

5. Kewenangan untuk memberikan sanksi atas pelanggaran sebagaimana yang disebutkan pada ayat (2) huruf b, huruf d, huruf f dan ayat (3) huruf a diatas adalah pada Direksi, Manager Personalia atas nama Pimpinan Perusahaan untuk pekerja di kantor pusat, dan/atau Pimpinan Unit, Kepala Bagian Personalia atas nama Pimpinan Unit untuk pekerja di unit/pabrik, dan /atau Pimpinan Perwakilan untuk pekerja yang ada di camp.

6. Tata cara pengenaan sanksi atas pelanggaran sebagaimana disebut pada ayat (2) huruf a, huruf c, huruf e dan ayat (3) huruf a diatas adalah sebagai berikut :

   a. Berdasarkan permohonan tertulis yang ditandatangani oleh atasan dari pekerja yang bersangkutan.
   b. Atas dasar permohonan tertulis sebagaimana dimaksud huruf a diatas tersebut Manager/Kepala Bagian Personalia menerbitkan Surat Peringatan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang telah dilakukan dan ditandatangani oleh Pimpinan Perusahaan atau Manager/Kepala Bagian Personalia atas nama Pimpinan Perusahaan.

7. Surat Peringatan tidak harus dimulai dengan Surat Peringatan I tetapi dapat diberikan sesuai bobot pelanggarannya (SP II,SP III dan seterusnya).

BAB V
PENGUPAHAN / PENGGAJIAN

Pasal 22
SISTEM UPAH

1. Yang dimaksud dengan upah/gaji adalah imbalan berupa uang yang diterima Pekerja dari Pengusaha yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan yang bersifat tetap dan tidak tetap.

2. Pengusaha menyusun dan menetapkan struktur dan skala upah di perusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.

3. Komponen Upah terdiri dari :
   a. Upah/Gaji pokok.
   b. Tunjangan Jabatan.
   c. Premi
   d. Uang Makan
   e. Kompensasi Lembur

   Penetapan komponen upah ditetapkan dengan Surat Keputusan Direksi.

4. Komponen upah yang merupakan tunjangan tetap adalah Tunjangan jabatan
   - Tunjangan jabatan.
     Tunjangan jabatan hanya diberikan untuk jabatan tertentu. Tunjangan Jabatan hilang apabila Pekerja di mutasikan kejabatan atau bidang tugas lain yang tidak mempunyai Tunjangan Jabatan.

   Komponen upah yang merupakan tunjangan tidak tetap adalah :
   a. Premi adalah sejumlah uang yang diberikan kepada pekerja/buruh karena penilaian Direksi berhak mendapatkan.
   b. Kompensasi Lembur adalah diberikan kepada pekerja/Buruh yang memiliki jabatan kepala bagian (kabag) ke atas yang jam kerjanya tidak bisa diperhitungkan dengan jam kerja normal

PEMERINTAH KABUPATEN LANDAK
Dipindai dengan CamScanner

c. Uang makan, diberikan kepada pekerja/Buruh atas penilaian pengusaha berhak mendapat uang makan.

6. Penetapan upah/gaji diatur menurut kelompok dan status Pekerja yang bersangkutan serta di dasarkan atas Pendidikan, jabatan, keahlian, kecakapan, prestasi kerja dan masa kerja yang dinilai oleh atasan langsung, Pimpinan dan Departemen/Bagian Personalia.

7. Pembayaran gaji/upah adalah sebagai berikut : pembayaran gaji/upah pekerja status bulanan dan status harian tetap dilakukan satu bulan sekali setiap awal bulan berikutnya.

8. Persyaratan dan tata cara pemberian Komponen upah sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) di atas ditetapkan dengan Surat Keputusan Direksi.

Pasal 23
PENINJAUAN GAJI/UPAH

1. Peninjauan kenaikan gaji/upah secara umum dilakukan bersamaan dengan kenaikan Upah Minimum Propinsi/ Kab/ Kota (UMP,UM Kab/Kota) dan Upah Minimum (Propinsi /Kab /Kota) (UMSP,UMSK Kab. /Kota) yang ditetapkan Pemerintah, Penentuan besarnya kenaikan gaji/upah didasarkan pada Surat Keputusan Pengusaha sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan.
2. Kenaikan gaji/upah yang bersifat khusus dilakukan dengan pertimbangan dan penilaian atas dasar status jabatan atau prestasi kerja, beban kerja dan besarnya tanggung jawab kerja

3. Pengusaha wajib memberikan tambahan penghasilan kepada Pekerja yang mendapatkan promosi untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi dari jabatan semula secara otomatis.

4. Penetapan besarnya kenaikan upah/gaji pada ayat (1), (2) dan ayat (3) ditetapkan dengan melalui Surat Keputusan Direksi

Pasal 24
KERJA LEMBUR

1. Pengertian
   Kerja Lembur adalah kerja yang dilakukan oleh Pekerja melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan melebihi 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.

2. Pekerja yang melakukan kerja lembur berhak memperoleh uang lembur sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

3. Ketentuan Upah Lembur
   Besar upah lembur Pekerja diatur menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tetang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

4. Cara perhitungan upah lembur adalah sebagai berikut :
   a. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari biasa :
      1. Untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah sejam.
      2. Untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 (dua) kali upah sejam.
   b. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan atau Hari Libur Resmi:
      1. Untuk setiap kerja dalam batas 7 (tujuh) jam pertama upah dibayar 2 (dua) kali upah sejam, dan jam kedelapan upah dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur kesembilan dan kesepuluh upah dibayar 4 (empat) kali upah sejam.

PEMERINTAH KABUPATEN LANDAK
DINAS PENANAMAN MODAL PELAYANAN TERPADU SATU PINTU DAN TENAGA KERJA
Dipindai dengan CamScanner

2. Apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek, maka perhitungan upah lembur 5 (lima) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, sedangkan jam keenan upah lembur dibayar 3 (tiga) kali sejam, dan jam ketujuh dan kedelapan upah lembur dibayar 4 (empat) kali upah sejam.

5. Untuk menghitung upah sejam adalah sebagai berikut :
   a. Untuk pekerja bulanan , harian maupun borongan adalah 1/173 x upah sebulan.
   b. Upah sebulan pekerja harian adalah 25 x upah sehari.
   c. Upah sebulan pekerja borongan adalah Hasil Rata-rata sebulan selama 12 (dua belas)) bulan terakhir dibagi 12.

Pasal 25
UPAH SELAMA SAKIT

1. Pekerja yang menderita sakit sesuai keterangan Dokter tetap menerima upah dari Pengusaha.

2. Pengaturan pembayaran upah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tersebut di atas adalah berdasarkan pada ketentuan sebagai berikut :
   a. Untuk 4 bulan pertama, dibayar 100 % (seratus perseratus) dari upah.
   b. Untuk 4 bulan kedua, dibayar 75 % (tujuh puluh lima perseratus) dari upah.
   c. Untuk 4 bulan ketiga, dibayar 50 % (lima puluh perseratus) dari upah.
   d. Untuk bulan selanjutnya dibayar 25 % (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.

3. Sakit karena kecelakaan kerja pengaturan pembayaran upah disesuaikan dengan ketentuan Undang-Undang Nomor : 03/Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Peraturan Pemerintah No: 8/Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah.

4. Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja yang mengalami sakit berkepanjangan dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan dengan mengacu pada ketentuan pasal 172 Nomor 13 Tahun 2003.

Pasal 26
PERJALANAN DINAS

1. Yang dimaksud dengan Perjalanan Dinas adalah setiap perjalanan yang dilakukan dalam rangka tugas perusahaan.

2. Perjalanan Dinas Luar Negeri,
   Ketentuan mengenai Perjalanan Dinas Luar Negeri akan diatur tersendiri dengan SK.Direksi.

3. Perjalanan Dinas Dalam Negeri,
   Ketentuan mengenai Perjalanan Dinas Dalam Negeri dimana biaya transportasi dan pengeluaran-pengeluaran selama hari dinas yang ditanggung oleh Pengusaha adalah sebagai berikut :
   a. Sarana Transportasi
      Biaya transportasi dari suatu daerah ke daerah lainnya (tempat tugas) ditanggung oleh Pengusaha.
   b. Uang Perjalanan Dinas (UPD)
      Uang perjalanan dinas diatur dalam suatu nilai yang meliputi biaya-biaya sebagai berikut :
      1. Penginapan, makan, minum dan transportasi lokal, serta keperluan lainnya yang berhubungan dengan tugas.
         Apabila tempat tugas menyediakan fasilitas yang tercakup di dalam Uang Perjalanan Dinas (UPD), maka besarnya uang fasilitas yang diberikan akan diperhitungkan kembali.
      2. Pekerja yang melakukan Perjalanan Dinas wajib menggunakan fasilitas yang disediakan oleh Pengusaha.

   c. Perjalan Dinas Dalam Kota :
      Pekerja yang melakukan Perjalanan Dinas Dalam Kota wajib memakai fasilitas (transportasi) yang

PEMERINTAH KABUPATEN LANDAK
DINAS PENANAMAN MODAL PELAYANAN TERPADU DAN TENAGA KERJA

Dipindai dengan CamScanner

disediakan oleh Pengusaha, Jika Pengusaha tidak menyediakan fasilitas (transportasi) tersebut maka Pengusaha wajib mengganti biaya transportasi Pekerja.

5. Besarnya nilai Uang Perjalanan Dinas (UPD) akan diatur tersendiri dalam table yang dikeluarkan oleh Direksi.

6. Pekerja yang melakukan Perjalanan Dinas harus dibekali dengan Surat Perjalanan Dinas yang ditandatangani oleh Pimpinan Perusahaan.

Pasal 27
PERJALANAN LAIN-LAIN

1. Perjalanan Cuti Tahunan
   Pekerja yang ditugaskan di luar daerah asal penerimaan dan telah bertugas minimal satu tahun, maka Pengusaha wajib memberikan biaya transportasi pulang-pergi ke daerah asal penerimaan (darat, laut,udara). Besarnya biaya transportasi cuti tahunan ditetapkan dengan Keputusan Direksi .

2. Perjalanan Berobat
   Pekerja yang menjalani pengobatan ke luar daerah karena kecelakaan kerja, atas persetujuan Direksi/yang mewakili dan petunjuk dari Dokter Perusahaan, biaya transportasi pulang pergi dan biaya pengobatan menjadi tanggungan Pengusaha.

3. Apabila terjadi mutasi keluar daerah tempat kerja, biaya transportasi Pekerja ditanggung oleh Pengusaha.

BAB VI
JAMINAN SOSIAL,
PROGRAM KESEHATAN DAN BANTUAN SOSIAL,
SERTA FASILITAS SOSIAL

Pasal 28
JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA

1. Pengusaha wajib mengasuransikan Pekerja secara bertahap dalam paket Jaminan Hari Tua, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian dan Jaminan Pensiun melalui BPJS Ketenaga kerjaan sesuai Undang-Undang Nomor : 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

2. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor : 40 Tahun 1992 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Iuran Program di laksanakan sebagai berikut :

   a). Jaminan Hari Tua (berdasarkan PP No. 46 Tahun 2015) 5,7 % dengan rincian :
   - 2 % dari upah ditanggung oleh pekerja.
   - 3,7 dari upah di tanggung oleh pengusaha.

   b) Jaminan Kecelakaan Kerja (Berdasarkan PP No. 44 Tahun 2015) 0,54 % ditanggung oleh Pengusaha.

   c) Jaminan Kematian (Berdasarkan PP No. 44 Tahun. 2015) 0,30 % ditanggung oleh Pengusaha.

   d) Jaminan Pensiun (Berdasarkan PP No. 45 Tahun 2015) 3 % dengan rincian :
   - 1 % dari upah ditanggung oleh pekerja.
   - 2 % dari upah di tanggung oleh pengusaha.

Dipindai dengan CamScanner

3. Pekerja yang belum diasuransikan ke BPJS Ketenagakerjaan apabila terjadi kecelakaan kerja, maka Santunan kecelakaan sepenuhnya menjadi tanggung jawab Pengusaha.

4. Apabila terjadi selisih kekurangan saldo Jaminan hari Tua, Pengusaha wajib membayar kekurangan tersebut sampai dengan terhentinya hubungan kerja.

5. Pernyataan Saldo Jaminan hari Tua wajib diserahkan kepada pekerja 1 (satu) tahun sekali.

Pasal 29
PROGRAM KESEHATAN PEKERJA DAN KELUARGA

1. Pengusaha mengikutsertakan pekerja bulanan, PKWT dan keluarga dalam program BPJS Kesehatan sesuai Ketentuan Pemerintah.
2. Pengusaha melaksanakan program pemeliharaan kesehatan dan kecelakaan kerja bagi pekerja Borongan pada Poliklinik Perusahaan.
3. Bagi Pekerja Borongan yang mengalami kecelakaan kerja, apabila tidak bisa ditangani oleh Poliklinik Perusahaan bisa dilakukan ke Puskesmas atau Rumah Sakit mengacu kepada ketentuan medis.
4. Pekerja yang melakukan pengobatan tanpa melalui prosedur sebagaimana tersebut di atas tidak ditanggung oleh Perusahaan.

Pasal 30
BANTUAN SOSIAL DAN TUNJANGAN HARI RAYA

1. Bantuan Sosial diberikan kepada Pekerja berupa Tunjangan Pernikahan dan Sumbangan Duka.

2. Tunjangan Pernikahan Pekerja diberikan hanya satu kali yang besarnya ditetapkan sebesar Rp.500.000,- (Lima ratus ribu rupiah).

3. Suami/Istri yang sah dari Pekerja meninggal dunia diberikan Sumbangan Duka sebesar Rp.1.500.000,- (Satu juta lima ratus ribu rupiah).

4. Anak Sah dari Pekerja meninggal dunia diberikan sumbangan Duka sebesar Rp.1.000.000,- (Satu juta rupiah).

5. Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja diberikan paling lambat 1 (satu) minggu sebelum tanggal jatuhnya Hari Raya Keagamaan yang dimaksud, dan besarnya Tunjangan Hari Raya Keagamaan diatur sebagai berikut :

   a. Masa kerja 1 bulan atau lebih tetapi kurang dari 1 tahun sesuai PERMENAKER Nomor : 06 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di perusahaan .
   b. Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun = 1 bulan upah plus Rp. 100.000,-
   c. Masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 10 tahun = 1 bulan upah plus Rp. 200.000,-
   d. Masa kerja 10 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun = 1 bulan upah plus Rp. 400.000,-
   e. Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 20 tahun = 1 bulan upah plus Rp. 450.000,-
   f. Masa kerja 20 tahun atau lebih tetapi kurang dari 25 tahun = 1 bulan upah plus Rp. 500.000,-
   g. Masa kerja 25 tahun atau lebih = 1 bulan upah plus Rp. 550.000,-

PEMERINTAH KABUPATEN LANDAK
DINAS PENANAMAN MODAL PELAYANAN TERPADU SATU PINTU DAN TENAGA KERJA

Dipindai dengan CamScanner

Pasal 31
FASILITAS SOSIAL, KOPERASI DAN KELUARGA BERENCANA

1. Pengusaha menyediakan fasilitas sosial berupa Mess/Asrama untuk pekerja dan keluarga, Rumah Ibadah/Ruangan tempat Ibadah, fasilitas Olah Raga, Klinik, Keluarga Berencana, Koperasi Pekerja.

2. Pengusaha mendorong terbentuknya Koperasi di masing-masing Unit, sedangkan pembinaan dan pengembangan Koperasi Pekerja di Lingkungan Perusahaan berpedoman kepada Keputusan Bersama Menteri Koperasi dan Menteri Tenaga Kerja RI. Nomor : 80/M/KPTS/X/1983 dan Nomor : KEP.236/MEN/1983 tanggal 22 Oktober 1983.

3. Pelaksanaan Program Keluarga Berencana di Lingkungan Perusahaan berpedoman kepada Keputusan Menteri Tenaga Kerja, Ketua Umum SPSI, Ketua Umum DPP PUSPI/KADIN dan Kepala BKKBN Nomor : KEP-12/MEN/1984, Nomor : 028/DPP.FBSI/SKB/II/1994, Nomor : 80/DPP/1984, Nomor : 012/HK010/F3/1984, tanggal 07 Pebruari 1984.

BAB VII
HARI RAYA/LIBUR, CUTI DAN IJIN MENINGGALKAN PEKERJAAN

Pasal 32
HARI RAYA/LIBUR

1. Pengusaha wajib mengikuti ketentuan Hari Raya/Libur yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Republik Indonesia.

2. Pada Hari Raya/Libur resmi yang ditetapkan oleh Pemerintah, Pekerja diliburkan dan upah dibayar penuh.

3. Pada Hari Raya/Libur yang ditetapkan oleh Pemerintah dan/atau tambahan Hari Raya/Libur yang ditetapkan oleh Pengusaha, Pengusaha dapat mempekerjakan Pekerja dengan tetap mengikuti ketentuan Pemerintah yaitu uang lembur untuk Hari Raya/Libur yang ditetapkan oleh Pemerintah dibayar sesuai Perjanjian Kerja Bersama ini Pasal 24 ayat (4) huruf a Jo Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Pasal 33
CUTI TAHUNAN

1. Pekerja yang telah mempunyai masa kerja selama 12 (dua belas) bulan berturut-turut berhak atas cuti tahunan selama 12 (dua belas) hari kerja sesuai Peraturan Pemerintah Nomor : 21 Tahun 1954, tentang Penetapan Peraturan Istirahat Buruh.

2. Untuk menggunakan hak cutinya Pekerja wajib mengajukan permohonan secara tertulis melalui Atasan langsung selambat-lambatnya 1 (satu) minggu sebelum menggunakan hak cutinya dan apabila disetujui, Manager/Kepala Bagian Personalia menerbitkan Surat Keterangan Cuti yang dimaksud.

   Hak atas cuti tahunan gugur apabila dalam waktu 6 (enam) bulan sejak pemberitahuan hak cuti dimaksud tidak digunakan oleh Pekerja, kecuali ada alasan-alasan tertentu yang diberikan Pengusaha.

3. Selama cuti tahunan, Pekerja berhak atas upah pokok dan tunjangan tetap.

4. Atas pertimbangan Pengusaha berhubungan dengan kepentingan pengusaha :

Dipindai dengan CamScanner

a. Cuti tahunan dapat diundurkan untuk selama-lamanya 6 (enam) bulan terhitung sejak saatnya Pekerja yang bersangkutan berhak atas cuti tahunan.
b. Atas persetujuan antara Pengusaha dan Pekerja cuti tahunan dapat dibagi dalam beberapa bagian dan harus ada satu bagian paling sedikit 6 (enam) hari terus menerus.

6. Pekerja yang telah bekerja selama 12 (dua belas) bulan tetapi dalam setiap bulan jumlah hari kerjanya kurang dari 23 hari kerja karena mangkir, maka cutinya dipotong 1 (satu) hari kerja pada setiap bulannya.

7. Ketentuan-ketentuan cuti ini berlaku untuk semua Pekerja.

8. Ketentuan cuti di luar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 Perjanjian Kerja Bersama ini, diatur dalam Petunjuk Pelaksanaan yang dikeluarkan oleh Direksi.

Pasal 34
CUTI HAID DAN CUTI HAMIL

1. Pekerja perempuan pada saat mengalami haid, berhak mendapat cuti selama 2 (dua) hari dalam 1 bulan dengan mendapat upah penuh, jika terjadi di hari libur resmi maka Cuti Haid tersebut dengan sendirinya ikut gugur.

2. Pekerja perempuan yang mengambil cuti haid harus memberitahukan kepada atasannya dengan tidak mengurangi hak cuti tahunan Pekerja yang bersangkutan.

3. Cuti hamil diberikan kepada Pekerja perempuan selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan. Selama cuti ini upah dibayar penuh oleh Pengusaha.

4. Pekerja perempuan yang keguguran diberi cuti sakit selama 1,5 (satu setengah) bulan (tergantung dari Surat Keterangan Dokter/Paramedis) dan selama cuti ini upah dibayar penuh oleh Pengusaha.

Pasal 35
IJIN MENINGGALKAN PEKERJAAN

1. Pekerja dapat diberikan ijin meninggalkan pekerjaan dengan mendapat upah dalam hal-hal sebagai berikut:
   a. Pernikahan Pekerja bersangkutan, diberikan ijin 3 (tiga) hari.
   b. Istri Pekerja bersangkutan melahirkan, diberikan ijin 2 (dua) hari.
   c. Pernikahan anak Pekerja bersangkutan, diberikan ijin 2 (dua) hari.
   d. Saudara kandung Pekerja bersangkutan menikah, diberikan ijin 1 (satu) hari.
   e. Orang tua/Istri/Suami/anak Pekerja bersangkutan meninggal dunia, diberikan ijin 4 (empat) hari.
   f. Orang tua/Istri/Suami/anak Pekerja bersangkutan mendapat kecelakaan berat, diberikan ijin 3 (tiga) hari.
   g. Mertua/Menantu Pekerja bersangkutan meninggal dunia, diberikan ijin 2 (dua) hari.
   h. Saudara kandung Pekerja bersangkutan meninggal dunia, diberikan ijin 2 (dua) hari.
   i. Istri/Suami/anak Pekerja sakit keras, diberikan ijin 2 (dua) hari.
   j. Menghitankan/pembaptisan anak Pekerja, diberikan ijin 2 (dua) hari.
   k. Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, diberikan ijin 1 (satu) hari.

2. Ijin meninggalkan pekerjaan tersebut harus diajukan terlebih dahulu kepada atasan langsung dan diketahui oleh Direksi/Pimpinan Unit satu hari sebelumnya, kecuali dalam keadaan mendesak bukti-bukti tersebut dapat diajukan kemudian.

3. Atas pertimbangan Pengusaha, ijin meninggalkan pekerjaan di luar ketentuan tersebut di atas dapat diberikan tanpa upah dengan alasan-alasan tertentu yang diberikan pekerja berupa surat ijin meninggalkan pekerjaan dan disetujui atasan/ pimpinan.

PEMERINTAH KABUPATEN LANDAK
DINAS PENANAMAN MODAL PELAYANAN TERPADU SATU PINTU DAN TENAGA KERJA

Dipindai dengan CamScanner

4. Pekerja yang memenuhi panggilan dari Instansi Pemerintah untuk kepentingan diri sendiri dapat diberikan ijin dengan tidak memperoleh upah.

5. Pekerja yang memenuhi panggilan Instansi Pemerintah untuk kepentingan Pemerintah dapat diberikan ijin dengan mendapat upah penuh.

6. Pekerja yang meninggalkan pekerjaan tanpa ijin Pengusaha atau tanpa surat keterangan/alasan yang dapat diterima dan dipertanggungjawabkan dianggap mangkir, maka tidak mendapatkan upah.

Catatan:

a. Bila peristiwa-peristiwa khusus terjadi dalam hari libur resmi maka ijin khusus ini dengan sendirinya ikut gugur.
b. Bila peristiwa-peristiwa tersebut terjadi di luar kota, maka diberi hak tambahan untuk melakukan perjalanan sampai di tempat tujuan (maksimum dua hari kerja pulang pergi).
c. Bila untuk kepentingan di atas ini dibutuhkan waktu lebih dari yang telah diberikan, maka kelebihannya diperhitungkan pada hak cuti Pekerja yang bersangkutan. Apabila hak cuti Pekerja telah habis, maka ijin meninggalkan pekerjaan tersebut diperhitungkan dengan upah Pekerja pada bulan berjalan, dan bila kelebihan waktu tersebut tanpa seijin Pengusaha, terhadap Pekerja bersangkutan dapat dikenakan sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Pasal 36
IJIN KHUSUS

1. Pekerja yang telah bekerja selama 3 (tiga) tahun berturut-turut dapat diberikan ijin meninggalkan pekerjaan untuk menunaikan Ibadah Haji.

2. Pemberian ijin untuk menunaikan Ibadah Haji hanya 1 kali dan lamanya harus sesuai dengan jadwal perjalanan yang ditentukan oleh Pemerintah cq. Departemen Agama.

3. Selama meninggalkan pekerjaannya karena ijin menunaikan Ibadah tersebut Pekerja berhak menerima upah penuh (Peraturan Pemerintah Nomor : 08 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah).

BAB VIII
TERPUTUSNYA HUBUNGAN KERJA

Pasal 37
SEBAB-SEBAB TERPUTUSNYA HUBUNGAN KERJA

1. Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan :
   a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambil alihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh.
   b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian.
   c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2(dua) tahun.
   d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeur)
   e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran hutang.
   f. Perusahaan pailit.
   g. Adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :
      1) Menganiaya, menghina secara kasar atau mengacam pekerja/buruh.

2. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang undangan yang berlaku.
3. Tidak membayar upah tepat waktu yang telah ditentukan selama 3(tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha secara tepat waktu sesudah itu.
4. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh.
5. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan.
6. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

h. Adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja.
i. Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat :
   1. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30(tiga) puluh hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri.
   2. Tidak terikat dalam ikatan dinas. Dan.
   3. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.
j. Pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis.
k. Pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
l. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana.
m. Pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan.
n. Pekerja/ buruh memasuki usia pensiun.
o. Pekerja/buruh meninggal dunia.

Pasal 38
PENGABUNGAN, PELEBURAN ATAU PEMISAHAN PERUSAHAAN

Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja/buruh karena alasan Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja/Buruh maka Pekerja/Buruh berhak atas :

a. Uang Pesangon sebesar 1 (satu) kali Ketentuan Pasal 40 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.
b. Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali Ketentuan Pasal 40 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan hubungan Kerja.
c. Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Pasal 39
PENGAMBILALIHAN PERUSAHAAN

1. Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan pengambilalihan Perusahaan maka Pekerja/Buruh berhak atas :

Dipindai dengan CamScanner

a. Uang Pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.
b. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat(3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.
c. Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

2. Dalam hal terjadi pengambilalihan Perusahaan yang mengakibatkan terjadinya perubahan syarat kerja dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja, Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dan Pekerja/Buruh berhak atas :
   a. Uang Pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.
   b. Uang Penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.
   c. Uang Penggantian Hak sesuai Ketentuan Pasal 40 ayat (4 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Pasal 40
PERUSAHAAN MELAKUKAN EFISIENSI

1. Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas :
   a. Uang Pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.
   b. Uang Penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.
   c. Uang Penggantian Hak sesuai Ketentuan Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.
2. Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas :
   a. Uang Pesangon sebesar 1 (satu) kali Ketentuan Pasal 40 ayat(2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.
   b. Uang Penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.
   c. Uang Penggantian Hak sesuai Ketentuan Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

PEMERINTAH KABUPATEN LANDAK

Dipindai dengan CamScanner

Pasal 41
PERUSAHAAN TUTUP

1. Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan Tutup yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun atau mengalami kerugian tidak secara terus menerus selama 2 (dua) tahun maka Pekerja/Buruh berhak atas :
   a. Uang Pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.
   b. Uang Penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.
   c. Uang Penggantian Hak sesuai Ketentuan Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.
2. Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan tutup yang disebabkan bukan karena Perusahaan mengalami kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas :
   a. Uang Pesangon sebesar 1 (satu) kali Ketentuan Pasal 40 ayat(2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.
   b. Uang Penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.
   c. Uang Penggantian Hak sesuai Ketentuan Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Pasal 42
PERUSAHAAN TUTUP KEADAAN MEMAKSA
(FORCE MAJEURE)

1. Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeurre) maka Pekerja/Buruh berhak atas :
   a. Uang Pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat(2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.
   b. Uang Penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.
   c. Uang Penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

2. Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan keadaan memaksa (force majeurce) yang tidak mengakibatkan Perusahaan tutup maka Pekerja/Buruh berhak atas :
   a. Uang Pesangon sebesar 0,75 (nol koma tujuh puluh lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.
   b. Uang Penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.
   c. Uang Penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Dipindai dengan CamScanner

Pasal 43
PERUSAHAAN DALAM KEADAAN MENUNDAAN KEWAJIBAN PEMBAYARAN HUTANG

1. Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas :
   a. Uang pesangon sebesar 0,5 (nola lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.
   b. Uang Penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat(3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.
   c. Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.
2. Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang bukan karena Perusahaan mengalami kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas :
   a. Uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.
   b. Uang Penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.
   c. Uang Penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Pasal 44
PERUSAHAAN PAILIT

Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan Perusahaan pailit maka Pekerja/Buruh berhak atas :
a. Uang Pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan waktu istirahat dan pemutusan hubungan Kerja.
b. Uang Penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.
c. Uang Penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Pasal 45
ADANYA PERMOHONAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA YANG DIAJUKAN OLEH PEKERJA / BURUH.

Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 36 huruf g Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan waktu istirahat dan pemutusan hubungan Kerja, maka Pekerja / Buruh berhak atas :
a. Uang Pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Dipindai dengan CamScanner

b. Uang Penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.
c. Uang Penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Pasal 46
ADANYA PUTUSAN LEMBAGA PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 36 huruf g Peraturan Pemerintah nomor : 35 Tahun 2021 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, Terhadap permohonan yang diajukan Pekerja/Buruh maka Pekerja/Buruh berhak atas :

a. Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.
b. Uang pisah yang besarnya diatas sebagai berikut :
   - Masa kerja 3 tahun atau lebih kurang dari 6 tahun sebesar : 0,5 bulan upah.
   - Masa kerja 6 tahun atau lebih kurang dari 10 tahun sebesar : 1 bulan upah.
   - Masa kerja 10 tahun atau lebih kurang dari 15 tahun sebesar : 2 bulan upah.
   - Masa kerja 15 tahun atau lebih kurang dari 20 tahun sebesar : 3 bulan upah.
   - Masa kerja 20 tahun atau lebih---------- sebesar : 4 bulan upah.

Pasal 47
PEKERJA MENGUNDURKAN DIRI

1. Pekerja yang mengundurkan diri secara baik atas kemauan sendiri dari Perusahaan harus mengajukan permohonan secara tertulis sekurang-kurangnya 1 (satu) bulan sebelumnya. Pengunduran diri yang tidak melalui prosedur ini, terhadap Pekerja yang bersangkutan Pengusaha tidak wajib memberikan Surat Keterangan Pengalaman Kerja.
2. Dalam hal Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri, Pengusaha memberkan uang Penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja. .
3. Bagi pekerja yang mengundurkan diri secara baik atas kemauan sendiri, selain menerima uang penggantian hak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) juga menerima uang pisah yang besarnya diatur sebagai berikut :
   a. Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi dibawah 3 tahun sebesar 0,5 bulan upah
   b. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi dibawah 5 tahun sebesar 1 bulan upah
   c. Masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi dibawah 10 tahun sebesar 2 bulan upah
   d. Masa kerja 10 tahun atau lebih tetapi dibawah 15 tahun sebesar 3 bulan upah
   e. Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi dibawah 20 tahun sebesar 4 bulan upah
   f. Masa kerja 20 tahun atau lebih ---------- sebesar 5 bulan upah.

Pasal 48
PEKERJA MANGKIR SELAMA 5 (LIMA) HARI ATAU LEBIH BERTURUT-TURUT

Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut- turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis maka Pekerja/Buruh berhak atas :

a. Pekerja yang diputus hubungan kerjanya sebagaimana tersebut pada pasal 51 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu

Dipindai dengan CamScanner

Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, memperoleh uang Penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja. dan uang pisah bagi pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 5 tahun atau lebih.

b. Besarnya uang pisah sebagaimana dimaksud pada pasal 51 huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja adalah 1 (satu) bulan upah.

Pasal 49

PELANGGARAN KENTENTUAN YANG DIATUR DALAM PERJANJIAN KERJA BERSAMA

1. Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan sebelumnya telah diberikan Surat Peringatan Pertama, Kedua, dan ketiga secara berturut-turut maka Pekerja/Buruh berhak atas :
   a. Uang Pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.
   b. Uang Penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.
   c. Uang Penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.
2. Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) pasal 21 ayat (3) huruf a PKB ini. Maka Pekerja berhak atas :
   a. Uang Penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, dan uang Pisah bagi Pekerja yang telah mempunyai masa kerja 5 tahun atau lebih.
   b. Besarnya uang pisah sebagaimana dimaksud pada pasal 42 ayat (2) huruf a adalah sebesar 1 (satu) bulan upah.
3. Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), tanpa pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 37 ayat (2) Peraturan Pemerintah nomor : 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Pasal 50

PEKERJA YANG DITAHAN PIHAK BERWAJIB
DIDUGA MELAKUKAN TINDAK PIDANA

1. Dalam hal Pekerja ditahan pihak yang berwajib karena melakukan tindak pidana maka Pengusaha tidak wajib membayar upah, tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja yang menjadi tanggungaannya dengan ketentuan sebagai berikut :
   a. Untuk 1(satu) orang tanggungan, 25% (dua puluh lima persen) dari upah.
   b. Untuk 2(dua) orang tanggungan, 35% (tiga puluh lima persen) dari upah.
   c. Untuk 3 (tiga) orang tanggungan, 45% (empat puluh lima persen) dari Upah.
   d. Untuk 4 (empat) orang tanggungan 50% (lima puluh persen) dari upah.
2. Bantuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan paling lama 6 (enam) bulan terhitung sejak hari pertama pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib.

Dipindai dengan CamScanner

Pasal 51
PEKERJA YANG TIDAK MASUK KERJA SELAMA 6 BULAN DITAHAN PIHAK YANG BERWAJIB

1. Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja karena alasan Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf l Peraturan Pemerintah nomor : 35 tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang menyebabkan kerugian Perusahaan maka Pekerja berhak atas :
   a. Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, dan uang Pisah bagi Pekerja yang telah mempunyai masa kerja 5 tahun atau lebih.
   b. Besarnya uang pisah sebagaiamana dimaksud pada Pasal 44 ayat (1) huruf a adalah sebesar 1 (satu) bulan upah.

2. Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja karena alasan Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam pasal 36 huruf l yang tidak menyebabkan kerugian Perusahaan maka Pekerja berhak atas :
   a. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.
   b. Uang Penggantian hak seseuai ketentuan pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.
3. Dalam hal Pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum berakhirinya masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan pekerja dinyatakan tidak bersalah maka Pengusaha mempekerjakan Pekerja kembali.

4. Dalam hal Pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum berakhirnya masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat 1 (satu) dan Pekerja dinyatakan bersalah maka Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dan Pekerja berhak atas :
   a. Uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4) Undang-Undang nomor; 11 tahun 2020 tentang CIPTA KERJA dan uang Pisah bagi Pekerja yang telah mempunyai masa kerja 5 tahun atau lebih.
   b. Besarnya uang Pisah sebagaimana dimaksud pada Pasal 44 ayat (4) huruf a adalah sebesar 1 (satu) bulan upah.

5. Dalam hal Pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum berakhirnya masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Pekerja dinyatakan bersalah maka Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dan Pekerja berhak atas :
   a. Uang Penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali Ketentuan Pasal 40 ayat (3 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.
   b. Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Pasal 52
PEKERJA YANG SAKIT BERKEPANJANGAN DAN CACAT AKIBAT KECELAKAAN KERJA

1. Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat

Dipindai dengan CamScanner

melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan maka Pekerja/Buruh berhak atas :

a. Uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.
b. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.
c. Uang Penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

2. Pekerja/buruh dapat mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pengusaha karena alasan Pekerja/ Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan maka Pekerja/Buruh berhak atas :
   a. Uang Pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 40 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.
   b. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.
   c. Uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Pasal 53
PEKERJA PENSIUN

1. Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun maka Pekerja/Buruh berhak atas :
   a. Uang Pesangon sebesar 1,75 (satu koma tujuh lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.
   b. Uang Penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.
   c. Uang Penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.
2. Masa usia Pensiun ditetapkan hingga sampai batas Usia 57 Tahun
3. Apabila dipandang perlu menurut pertimbangan Pengusaha, setelah pensiun dengan persetujuan kedua belah pihak, Pekerja tersebut dapat melanjutkan hubungan kerja dengan cara/sistem kontrak khusus.

Pasal 54
PEKERJA MENINGGAL DUNIA

Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan Pekerja/Buruh meninggal dunia maka ahli warisnya diberikan sejumlah uang yang perhitungannya sama dengan :

a. Uang Pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.
b. Uang Penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.
c. Uang Penggantian hak sesuai ketentan Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.
d. Bantuan uang duka dari Pengusaha sebesar Rp. 2.000.000,- (dua juta rupiah).

Dipindai dengan CamScanner

Pasal 55
BERAKHIRNYA MASA KONTRAK

1. Terhadap Pekerja yang bekerja dengan Sistem Kontrak, terputusnya hubungan kerja antara Pengusaha dengan Pekerja ditandai dengan berakhirnya kontrak kerja atau jika terjadi pelanggaran kontrak tersebut sesuai yang diperjanjikan, kecuali dibuat kontrak kerja tambahan atau kontrak kerja tersebut diperbaharui.

2. Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT.

3. Besaran uang kompensasi diberikan sesuai dengan ketentuan sebagai berikut :
   a. PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, diberikan sebesar 1 (satu) bulan upah.
   b. PKWT selama 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan
      Masa kerja x 1 (satu) bulan upah :
      12
   c. PKWT selama lebih dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan :

      Masa kerja x 1 (satu) bulan upah
      12

Pasal 56
PEKERJA TIDAK LULUS MASA PERCOBAAN

1. Bagi Pekerja Baru dalam masa percobaan 3 (tiga) bulan, Pengusaha sewaktu-waktu dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), apabila Pekerja yang bersangkutan tidak lulus menjalani masa percobaan.

2. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) di atas, Pengusaha tidak berkewajiban memberikan uang Pesangon, uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak, serta tidak wajib memberikan Surat Keterangan Pengalaman Kerja.

Pasal 57
REORGANISASI/RASIONALISASI PERUSAHAAN

1. Sehubungan dengan suatu program reorganisasi/rasionalisasi atau perubahan sistem kerja Perusahaan, maka Pekerja bisa kehilangan pekerjaan. Pemutusan Hubungan kerja ini dilakukan dengan hormat dengan mengacu kepada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

2. Penyelesaian hak dan kewajiban Pekerja sebagai akibat Reorganisasi/Rasionalisasi Perusahaan dilakukan melalui perundingan antara Pengusaha dengan Serikat Pekerja.

3. Atas pemberhentian ini kepada Pekerja diberikan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian hak sesuai dengan PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR : 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

PEMERINTAH KABUPATEN LANDAK

Dipindai dengan CamScanner

Pasal 58
UANG PESANGON, UANG PENGHARGAAN MASA KERJA DAN UANG PENGGANTIAN HAK

1. Pembayaran Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak mengacu kepada, Pasal 156 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) Dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor : 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 40 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4)

2. Besarnya Uang Pesangon ditetapkan sebagai berikut :
   a. Masa kerja kurang dari 1 tahun : 1 bulan upah.
   b. Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun : 2 bulan upah.
   c. Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun : 3 bulan upah.
   d. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun : 4 bulan upah.
   e. Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun : 5 bulan upah.
   f. Masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun : 6 bulan upah
   g. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun : 7 bulan upah
   h. Masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun : 8 bulan upah
   i. Masa kerja 8 tahun atau lebih : 9 bulan upah

3. Besarnya Uang Penghargaan Masa Kerja ditetapkan sebagai berikut :
   a. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun : 2 bulan upah.
   b. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun : 3 bulan upah.
   c. Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun : 4 bulan upah.
   d. Masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun : 5 bulan upah.
   e. Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun : 6 bulan upah.
   f. Masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun : 7 bulan upah.
   g. Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun : 8 bulan upah.
   h. Masa kerja 24 tahun atau lebih : 10 bulan upah.

4. Uang Penggantian Hak meliputi :
   a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur .
   b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ketempat dimana pekerja diterima bekerja.
   c. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 59
HUTANG-HUTANG PEKERJA

Sehubungan dengan Pemutusan Hubungan Kerja (P.H.K) antara Pekerja dengan Pengusaha, maka utang-utang Pekerja kepada Pengusaha dengan bukti yang sah akan diperhitungkan sekaligus atas nama Pekerja dengan mengacu kepada Peraturan Pemerintah RI Nomor : 08 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, Pasal 24 ayat (4).

BAB IX
PENYELESAIAN KELUH KESAH DAN PENGADUAN PEKERJA

Pasal 60
U M U M

1. Setiap keluhan dan pengaduan Pekerja diselesaikan secara adil dan secepat mungkin, apabila Pekerja menganggap bahwa perlakuan terhadapnya tidak adil ataupun tidak wajar serta bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama, maka Pekerja dapat menyampaikan pengaduan ataupun keluhannya melalui saluran "TATA CARA PENYELESAIAN KELUHAN DAN PENGADUAN PEKERJA".

Dipindai dengan CamScanner

Pasal 61
CARA PENYELESAIAN KELUHAN DAN PENGADUAN PEKERJA

1. Langkah pertama penyelesaian keluhan dan pengaduan Pekerja adalah membicarakan dan menyelesaikan terlebih dahulu dengan Atasan Langsung.

2. Langkah kedua yang dapat ditempuh apabila penyelesaian sebagaimana dimaksud ayat (1) di atas belum memuaskan, maka dengan persetujuan atau sepengetahuan Atasan Langsung, Pekerja dapat meneruskan keluhan dan/atau pengaduan tersebut kepada Atasan yang lebih tinggi.

3. Apabila cara penyelesaian tersebut di atas telah dijalankan tanpa mencapai hasil, persoalannya dapat ditingkatkan antara Pekerja/Serikat Pekerja dengan Bagian Personalia atau Wakil Pengusaha.

4. Selanjutnya apabila tidak dapat diselesaikan secara bipartit (antara Pekerja/Serikat Pekerja dengan Pengusaha), maka dalam hal ini dapat dimintakan bantuan kepada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Landak untuk diperantarai.

BAB X
PELAKSANAAN

Pasal 62
SOSIALISASI PERJANJIAN KERJA BERSAMA

1. Pengusaha wajib memberikan Buku Perjanjian Kerja Bersama ini kepada Pekerja untuk dibaca, dimengerti dan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

2. Pengusaha dan Serikat Pekerja berkewajiban untuk mensosialisasikan Perjanjian Kerja Bersama ini kepada Pekerja.

Pasal 63
JANGKA WAKTU BERLAKUNYA PERJANJIAN KERJA BERSAMA

1. Perjanjian Kerja Bersama ini berlaku selama 2 (dua) tahun terhitung sejak tanggal disyahkan dan mengikat kedua belah pihak.

2. Selambat-lambatnya 90 (sembilan puluh) hari sebelum Perjanjian Kerja Bersama ini berakhir, kedua belah pihak sudah harus mulai memusyawarahkan kembali Perjanjian Kerja Bersama ini untuk periode berikutnya.

3. Apabila belum tercapai Perjanjian Kerja Bersama yang baru setelah berakhirnya Perjanjian Kerja Bersama ini, maka ketentuan-ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama ini akan tetap berlaku, setelah adanya Surat Persetujuan Perpanjangan Sementara dari Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Landak

Pasal 64
KETENTUAN PERALIHAN

Apabila dalam masa berlakunya Perjanjian Kerja Bersama ini Pemerintah Republik Indonesia memberlakukan ketentuan baru di luar yang telah tercantum dalam Perjanjian Kerja Bersama ini, Para Pihak setuju untuk memberlakukan secara efektif sejak berlakunya peraturan tersebut.

PEMERINTAH KABUPATEN LANDAK
DINAS PENANAMAN MODAL PELAYANAN TERPADU SATU PINTU DAN TENAGA KERJA

Dipindai dengan CamScanner

PASAL 65
P E N U T U P

1. Hal-hal yang belum diatur di dalam Perjanjian Kerja Bersama ini disesuaikan dengan Perundang-Undangan yang berlaku.
2. Apabila dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama ini terjadi perbedaan penafsiran terhadap ketentuan-ketentuan di dalamnya, maka kedua belah pihak sepakat untuk diselesaikan secara bipartit dan jika tidak selesai akan diperantarai oleh Pejabat dari Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Landak.

Dibuat di : **Sungai Mansuk**
Pada tanggal : 01 Desember 2022

Pihak-pihak yang mengadakan Perjanjian Kerja Bersama.

Untuk dan atas nama,
PK. FSB KAMIPARHO
PT. CEMARU LESTARI

(A G E N I U S)
Ketua

Untuk dan atas nama,
PT. CEMARU LESTARI

PT. CEMARU LESTARI
PONTIANAK

(IVAN SWANDONO, BSME)

Dirut

Menyaksikan :
Penandatanganan Perjanjian Kerja Bersama ini
Disaksikan oleh :
Kepala Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Dan Tenaga Kerja Kabupaten Landak

PEMERINTAH KABUPATEN LANDAK
DINAS PENANAMAN MODAL PELAYANAN TERPADU SATU PINTU DAN TENAGA KERJA

Drs. BENIPIATOR, MM
Pembina Utama Muda
NIP. 19670105 199312 1 001

Dipindai dengan CamScanner