

**PEDOMAN ETIKA BISNIS
DAN
PERNYATAAN KEBIJAKAN
TANGGUNGJAWAB SOSIAL**

PT. AGROJAYA PERDANA



GROWTH STEEL GROUP

JANUARI 2017

Revisi : -

Daftar Isi :

	Hal :
1. Pedoman Perilaku (Etika) Bisnis PT. Agrojaya Perdana	1
2. Kesehatan, Keselamatan, Keamanan dan Lingkungan	3
3. Memperlakuan Karyawan Yang Setara dan Pelecehan	3
4. Karyawan Mendapat Gaji Yang Adil dan Jam Kerja Yang Wajar	4
5. Konflik Kepentingan	5
6. Catatan Keuangan, Pencucian Uang & Kontrol Akuntansi Internal	6
7. Penyusunan, Korupsi dan Pemberian Hadiah	7
8. Penipuan	8
9. Informasi Yang Bersifat Rahasia dan Hak Milik	9
10. Kepatuhan dan Perlindungan Pada Whistle Blowing	9
11. Kompensasi Ibu Hamil, Keguguran, Melahirkan dan Menyusui bayi	10
12. Pekerja Anak -Anak ,Pekerja Paksa dan Buruh Penjara Sukarela	11
13. Kebebasan Membentuk, Bergabung dengan Serikat Kerja (Buruh)	12
14. Kepatuhan Terhadap Undang - Undang dan Peraturan	13

1. Pedoman Perilaku (Etika) Bisnis PT. Agrojaya Perdana

Manajemen memberlakukan pedoman etika (perilaku) bisnis ini untuk menetapkan serangkaian aturan secara umum mengenai standar etika dan prinsip-prinsip hukum yang diharapkan perusahaan untuk dipedomani semua karyawan ketika berhubungan dengan klien, masyarakat, dan sesama rekan kerja. Perusahaan juga mengharapkan pihak ketiga yang bekerja atas nama perusahaan untuk mematuhi standar etika yang sama ini.

Perusahaan tidak akan mentoleransi tindakan apa pun yang ilegal atau tidak etis.

Perusahaan akan menjalankan bisnis dengan mematuhi semua hukum yang berlaku dan sesuai dengan standar etika. Setiap karyawan bertanggung jawab secara pribadi untuk mematuhi standar dan batasan yang berlaku pada tugas dan tanggung jawabnya, baik berdasarkan hukum yang berlaku maupun pedoman perilaku bisnis. Setiap karyawan harus menghindari aktivitas apa pun yang akan melibatkan perusahaan dalam praktik apa pun yang melanggar pedoman etika bisnis. Karyawan yang tidak mematuhi standar dan batasan tersebut berarti telah bertindak di luar lingkup pekerjaan.

Selain kepatuhan hukum, semua karyawan diharapkan untuk menerapkan standar tinggi dalam etika bisnis dan pribadi dalam melakukan tugas dan tanggung jawab mereka. Hal ini memerlukan praktik transaksi yang adil, jujur, dan berintegritas dari karyawan dalam setiap aspek kegiatan yang berhubungan dengan karyawan perusahaan, masyarakat, komunitas bisnis, pemegang saham, pelanggan, pemasok, pesaing, serta badan pemerintah dan pihak yang berwenang atas regulasi. Karyawan, apabila bertindak atas nama perusahaan, dilarang menarik keuntungan secara tidak wajar dengan manipulasi, penyembunyian, penyalahgunaan informasi rahasia, penyajian fakta material yang menyesatkan, atau praktik transaksi yang tidak jujur lainnya. Karyawan bertanggung jawab untuk membaca, memahami, dan mematuhi pedoman etika bisnis.

Karyawan yang mengabaikan atau melanggar ketentuan dalam pedoman etika bisnis dan kebijakan tanggungjawab sosial dapat dijatuhi sanksi disiplin termasuk

pemecatan dan jika berlaku termasuk tuntutan perdata atau pidana .

Contoh perilaku yang dapat dijatuhi tindakan disiplin adalah melanggar kebijakan pedoman etika bisnis, meminta orang untuk melanggarnya atau tidak melaporkan pelanggaran atau dugaan pelanggaran terhadap kebijakan pedoman etka bisnis.

Tanggung Jawab Sosial Perusahaan

PT. Agrojaya Perdana mengakui bahwa agar berhasil menerapkan strategi untuk terus bertumbuh harus membangun perusahaan yang filosofi bisnisnya didasarkan pada keberlanjutan dan menyeimbangkan pengelolaan lingkungan, dan tanggung jawab sosial.

Perusahaan berperan dalam memberikan solusi berkelanjutan untuk berbagai proyek yang dilakukan atas nama pelanggan, yang mendukung kebijakan dan komitmen mereka pada sistem, teknologi, dan budaya organisasi perusahaan dan karyawannya. Manajemen perusahaan mengevaluasi masalah ekonomi, lingkungan, dan sosial dalam proses pengambilan keputusan dan dalam sistem manajemen yang mengatur kegiatan bisnisnya.

Manajemen menerapkan sejumlah strategi berkelanjutan untuk memandu pengawasan dan pengelolaan karyawannya; hubungan bisnis dan sosialnya, serta kesejahteraan ekonominya. Berbagai strategi ini meliputi desain berkelanjutan, pengadaan, teknologi, hak asasi manusia, anti korupsi, pelatihan, pencegahan polusi, kesehatan dan keselamatan dan pemberian yang bersifat amal.

Medan, Januari 2017

Disetujui Oleh:

P.T. AGRO JAYA PERDANA
M E D A N



(Direktur Utama)

2. KESEHATAN, KESELAMATAN, KEAMANAN, DAN LINGKUNGAN

Perusahaan akan mematuhi semua hukum yang berlaku dan standar praktik industri yang relevan mengenai perlindungan kesehatan, keselamatan, dan keamanan karyawan di tempat kerja dan orang lain yang terpengaruh oleh aktivitas kerja, serta mencakup pencegahan polusi lingkungan. Perlindungan kesehatan, keselamatan, keamanan, dan pencegahan polusi pada lingkungan adalah tujuan utama perusahaan dan manajemen perusahaan untuk melakukan tindakan yang diperlukan secara wajar untuk mencapai tujuan tersebut.

Perusahaan secara rutin akan mengevaluasi aspek Kesehatan, Keselamatan, Keamanan, dan Lingkungan (“K3L”) produk dan layanannya. Tujuannya adalah mengembangkan dan menyediakan produk dan layanan yang tidak berdampak negatif pada lingkungan dan aman untuk digunakan secara benar, dan dapat didaur ulang, digunakan kembali, atau dibuang secara aman.

Semua karyawan akan melakukan tugas dan tanggung jawab mereka dengan cara yang dapat mencapai berbagai tujuan ini.

3. MEMPERLAKUKAN KARYAWAN YANG SETARA DAN PELECEHAN

Dalam kebijakan perekrutan dan promosi, perusahaan berkomitmen untuk memberikan peluang yang sama bagi semua orang yang memenuhi syarat. Perusahaan akan berusaha menciptakan tenaga kerja yang mencerminkan keragaman populasi masyarakat di tempat di lingkungan perusahaan.

Dalam semua operasional dan praktik ketenagakerjaannya, perusahaan akan mematuhi hukum yang berlaku mengenai peluang kerja yang sama untuk memastikan tidak ada diskriminasi yang melanggar hukum terhadap setiap karyawan atau pelamar. Perusahaan akan menyediakan lingkungan kerja bagi karyawan yang bebas dari diskriminasi, pelecehan, intimidasi atau pemaksaan yang terkait secara langsung atau tidak langsung dengan ras, warna kulit, agama, kecacatan, usia dan jenis kelamin. Karyawan yang meyakini telah menerima diskriminasi, atau meyakini telah menyaksikan diskriminasi, dan yang melaporkan masalah tersebut sesuai dengan kebijakan ini tidak akan mendapatkan pembalasan dendam atau diperlakukan buruk

karena telah membuat laporan.

Perusahaan meyakini bahwa semua karyawan harus diperlakukan dengan bermartabat dan hormat.

Adalah kebijakan perusahaan untuk menyediakan lingkungan kerja yang bebas dari pelecehan. perusahaan melarang segala bentuk pelecehan terhadap karyawan oleh karyawan lain, termasuk penyelia atau anggota manajemen lainnya.

Setiap karyawan bertanggung jawab untuk bekerja sama guna mencapai tujuan ini. Pelecehan dianggap sebagai pelanggaran berat dan karyawan dapat dijatuhi sanksi disiplin, termasuk pemecatan langsung, sebagaimana digunakan dalam kebijakan ini, istilah "pelecehan" mencakup pelecehan seksual, ras, etnis, dan berbagai bentuk pelecehan lainnya, termasuk pelecehan berdasarkan kecacatan.

Semua keluhan akan diselidiki dengan segera dan secara diam-diam. Perusahaan melarang konsekuensi negatif terhadap karyawan karena melaporkan tindakan pelecehan apa pun, termasuk pelecehan seksual.

4. KARYAWAN MENDAPAT GAJI YANG ADIL & JAM KERJA YANG WAJAR

Semua karyawan mendapat paket kompensasi total dari perusahaan yang meliputi gaji, upah lembur, tunjangan jabatan dan cuti bergaji yang memenuhi atau melampaui standar hukum minimal atau standar industri yang sesuai dan berlaku.

Karyawan menerima gaji dibayar penuh dan tepat waktu disertai dengan slip gaji untuk setiap jadwal pembayaran gaji yang jelas menunjukkan komponen kompensasi, termasuk jumlah persis untuk gaji, tunjangan, dan semua deduksi.

Karyawan tidak wajib bekerja di luar jam kerja dan jam lembur yang diizinkan oleh undang-undang ketenagakerjaan dan semua kerja lembur dilakukan oleh pekerja secara sukarela dengan kebijakan untuk jam kerja lembur dengan memutuskan jam lembur dan mendapat persetujuan karyawan bersangkutan, upah kerja lembur dibayar menurut tingkat gaji yang ditetapkan oleh hukum (undang-undang).

5. KONFLIK KEPENTINGAN

Semua Karyawan memiliki kewajiban kepada perusahaan untuk mengutamakan kepentingan perusahaan yang sah. Perusahaan khawatir apabila kepentingan bisnis sampingan atau kepentingan pribadi atau hubungan lain yang dijalin karyawan mungkin berbenturan atau mengganggu kepentingan perusahaan. Perusahaan melarang konflik kepentingan, kecuali jika secara khusus disetujui oleh manajemen perusahaan atau staf yang ditunjuknya.

Urusan bisnis perusahaan tidak boleh dipengaruhi oleh, atau tampak dipengaruhi oleh, kepentingan pribadi karyawannya. Pekerjaan dan hubungan kerja dengan kerabat dekat juga bisa memunculkan konflik kepentingan yang sebenarnya, yang jelas, atau yang berpotensi menjadi konflik kepentingan.

Perusahaan mengharapkan dan mengharuskan karyawan untuk jujur dan etis dalam menangani konflik kepentingan yang sebenarnya, yang jelas, atau yang mungkin menjadi konflik kepentingan.

Konflik kepentingan mungkin terjadi dan hendaknya diungkapkan apabila keadaan, kepemilikan, atau hubungan ini secara langsung atau tidak langsung dapat bersaing atau berpengaruh terhadap bisnis, peluang bisnis, atau hubungan bisnis (termasuk hubungan vendor, pemasok, pelanggan, dan karyawan).

Potensi konflik kepentingan perusahaan, misalnya konflik kepentingan bagi karyawan untuk:

- Bekerja bagi, bermitra dengan, menyediakan jasa atau bahan kepada, atau menerima kompensasi dari pesaing perusahaan.
- Memiliki kepentingan finansial (selain kepentingan saham nominal di perusahaan umum) kepada pelanggan, calon pelanggan, pesaing, pemasok, atau vendor perusahaan.
- Bekerja untuk, bermitra dengan atau menyediakan jasa atau bahan kepada pelanggan, calon pelanggan, pemasok, atau vendor perusahaan, selain atas nama perusahaan selama bekerja kepada perusahaan.
- Meminta hadiah, uang, jasa, atau lainnya yang berharga dari pesaing, pelanggan, calon pelanggan, pemasok, atau vendor perusahaan.
- Menerima apa pun (termasuk tapi tidak terbatas pada hadiah, uang, atau jasa)

yang bernilai dari pesaing perusahaan.

- Menerima apa pun (tapi tidak terbatas pada hadiah, uang, atau jasa) melebihi nilai nominal dari pelanggan, calon pelanggan, pemasok, atau vendor perusahaan.
- Terlibat dalam pekerjaan luar lain apa pun, kegiatan konsultasi independen atau sukarela, yang mungkin berpengaruh atau bertentangan dengan kewajiban dan tanggung jawab karyawan tersebut kepada perusahaan, apa pun sifatnya.
- Menggunakan nama perusahaan untuk kegiatan luar apa pun, termasuk pemberian sponsor tim atletik, dukungan bagi organisasi amal, dan/atau menjalankan bisnis dengan entitas luar.

6. CATATAN KEUANGAN, PENCUCIAN UANG DAN KONTROL AKUNTANSI INTERNAL

Semua transaksi bisnis dan transaksi dagang dilakukan secara transparan dan dicatat secara akurat dalam buku catatan keuangan. Dilarang terlibat dalam upaya pencucian uang atau pencucian uang yang sebenarnya.

Perusahaan memiliki sistem kontrol akuntansi internal yang memadai untuk menjamin secara wajar keandalan pelaporan keuangan dan penyiapan laporan keuangan untuk kepentingan eksternal sesuai dengan prinsip akuntansi yang diterima umum atau kriteria lain yang berlaku untuk laporan tersebut dan termasuk kebijakan dan prosedur yang menyangkut penyimpanan catatan dengan perincian yang wajar, mencerminkan transaksi dan disposisi aset perusahaan secara akurat dan jujur. Memberikan jaminan yang wajar bahwa transaksi dilaksanakan sesuai dengan otorisasi umum atau khusus dari manajemen, dan memberikan jaminan yang wajar mengenai pencegahan atau deteksi dini terhadap penggunaan, atau disposisi aset perusahaan secara tidak sah.

Semua transaksi yang dicatat oleh perusahaan akan disimpan dalam rekening perusahaan sesuai dengan prosedur standar yang normal, catatan akuntansi akan disimpan dengan perincian yang wajar agar dapat mencerminkan transaksi secara akurat dan jujur. Mematuhi persyaratan regulasi yang berlaku dan peraturan hukum lainnya; dan diproses sedemikian rupa sehingga memungkinkan penyiapan neraca, laporan, dan data keuangan untuk pelaporan internal, publik, dan pihak berwenang

bidang regulasi dilakukan secara tepat waktu.

Perusahaan memiliki kebijakan untuk menjaga sistem kendali akuntansi internal yang akurat dan efektif. Prinsip-prinsip berikut mengatur perlakuan akuntansi dari seluruh aset dan pembayaran perusahaan:

- Tidak boleh ada dana, aset, atau pembayaran yang tidak tercatat.
- Tidak boleh ada masukan dokumen yang salah atau tidak lengkap dalam pembukuan atau catatan.
- Pembayaran tidak boleh dilakukan atau disahkan jika diketahui atau dipahami bahwa tujuan atau dampaknya tidak diuraikan secara benar dalam catatan dokumen yang mendukung pembayaran tersebut.

Penerapan dan pengelolaan kontrol, prosedur, dan catatan akuntansi internal yang memadai dalam semua aspek untuk memenuhi persyaratan dalam kebijakan perusahaan adalah merupakan tanggung jawab utama Chief Accounting . Selain itu, Direktur dan Chief Financial yang bertanggung jawab untuk memastikan kepatuhan pada semua aspek.

7. PENYUAPAN, KORUPSI DAN PEMBERIAN HADIAH

Karyawan dan pihak ketiga yang bertindak atas nama PT. Agrojaya Perdana dilarang melakukan, menawarkan, mengotorisasi ,atau menjanjikan pembayaran tidak layak. Istilah “Pembayaran Tidak Layak” digunakan untuk berbagai jenis pembayaran uang atau sesuatu yang berharga yang biasanya berupa pelicin, suap, atau imbalan, yang diberikan untuk mengarahkan keputusan tertentu yang mempengaruhi bisnis perusahaan atau untuk keuntungan pribadi seseorang. Jenis pembayaran ini ilegal, tidak etis, dan dilarang oleh pedoman etika bisnis.

Perusahaan melarang semua karyawan dan pihak ketiga yang bertindak atas nama PT. Agrojaya Perdana untuk membayar, menawarkan, menjanjikan atau mengotorisasi suap, pelicin, atau pembayaran uang atau sesuatu yang berharga apa pun lainnya yang melanggar hukum kepada pejabat, pegawai pemerintah, pejabat partai, kandidat pejabat publik, atau karyawan organisasi publik.

Semua transaksi harus dijalankan, dan akses ke aset yang diizinkan, hanya apabila

sesuai dengan otorisasi dari manajemen.

Karyawan juga dilarang menerima dari pihak ketiga berupa hadiah atau bingkisan secara langsung ataupun tidak langsung, pembayaran tidak layak atau sesuatu yang nilainya signifikan sehubungan dengan transaksi yang dilakukan perusahaan.

Perusahaan, karyawan, dan pihak ketiga yang bertindak atas nama perusahaan dilarang melakukan pembayaran “fasilitas” atau pelicin kepada pejabat atau pegawai pemerintah, yang bertujuan untuk mempercepat atau mengamankan kinerja tindakan rutin sehari-hari pemerintah oleh pejabat tersebut.

8. PENIPUAN

Perusahaan melarang segala bentuk penipuan, istilah “Penipuan” tidak terbatas pada, penyelewengan dana dan penyimpangan lain, tapi juga termasuk setiap:

- ✓ Tindakan yang tidak jujur atau menipu;
- ✓ Penyalahgunaan atau penyelewengan dana;
- ✓ Penggelapan;
- ✓ Pemalsuan surat berharga seperti cek dan wesel bank perusahaan;
- ✓ Penyelewengan aset perusahaan, karyawan, pelanggan, mitra, atau pemasok;
- ✓ Konversi kas, sekuritas, persediaan, properti, atau aset perusahaan lainnya untuk penggunaan pribadi;
- ✓ Penanganan atau pelaporan transaksi perusahaan secara tidak sah; dan
- ✓ Pemalsuan catatan atau laporan keuangan perusahaan untuk alasan pribadi atau alasan lain.

Daftar di atas tidak menyeluruh tetapi ditujukan sebagai contoh situasi yang merupakan penipuan, karyawan wajib melindungi aset perusahaan dan memastikan penggunaannya secara efisien. pencurian, kecerobohan, dan penghamburan aset perusahaan oleh karyawan dilarang karena tindakan dan perilaku tersebut berdampak negatif langsung pada reputasi dan tingkat keuntungan perusahaan. Semua aset perusahaan hanya boleh digunakan untuk kepentingan bisnis perusahaan yang sah.

9. INFORMASI YANG BERSIFAT RAHASIA DAN HAK MILIK

Dalam menjalankan bisnis perusahaan, karyawan sering mempelajari informasi rahasia atau informasi hak milik tentang perusahaan, pelanggan, pemasok, atau mitra usaha. Karyawan yang dipercayakan dengan atau mengetahui dengan cara lain tentang informasi yang bersifat rahasia atau hak milik dilarang mengungkapkan atau menggunakan informasi itu di luar perusahaan untuk keuntungan pribadi, baik selama atau setelah masa kerjanya atau layanan lain kepada perusahaan berakhir, tanpa otorisasi tertulis yang sah dan benar dari perusahaan untuk melakukannya, yang diberikan oleh manajer atau karyawan yang berwenang mengumumkan informasi rahasia atau hak milik. Pengungkapan secara tidak sah dapat merugikan perusahaan atau membantu pesaing.

Perusahaan juga bekerja dengan data hak milik mitra usaha patungan, pemasok, dan pelanggan. Perlindungan data tersebut sangat penting dan harus dijalankan dengan sangat hati-hati agar perusahaan dapat menjaga kepercayaan dari pihak tersebut. Karyawan dilarang mengungkapkan atau menggunakan informasi rahasia atau hak milik yang dimiliki oleh seseorang selain perusahaan ke pihak lain selain karyawan tanpa izin perusahaan, dan izin tersebut juga tidak menghalangi hak pelaporan karyawan yang dinyatakan di sini, dan demikian pula tidak menghalangi orang tersebut mengungkapkan informasi itu kepada orang lain kecuali jika telah ditetapkan hanya sejauh yang diperlukan.

10. KEPATUHAN DAN PERLINDUNGAN PADA " WHISTLE BLOWING "

Perusahaan berkomitmen pada sikap taat hukum dan beretika dalam seluruh kegiatannya dan mewajibkan karyawannya untuk berperilaku dengan cara yang mematuhi kode perilaku dan etika bisnis ini dan seluruh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perusahaan melarang keras balas dendam terhadap karyawan yang, dengan itikad baik, mencoba membantu atau melaporkan dugaan pelanggaran etika yang diketahuinya.

Perusahaan menetapkan pedoman pengaduan pelanggaran, keluhan di perusahaan. penerimaan, penyimpanan, dan perlakuan keluhan atau masalah yang diterima oleh perusahaan dan juga tentang perlindungan pengaduan pelanggaran yang tersedia bagi siapa pun yang mengajukan pelanggaran.

11. KOMPENSASI IBU HAMIL, KEGUGURAN, MELAHIRKAN & MENYUSUI BAYI

Perusahaan komitmen terhadap Undang - Undang No.13 tahun 2003 dikatakan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak -hak dasar pekerja /karyawan dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya. Kompensasi adalah kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya berupa gaji dan tunjangan yang merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan sesuai Undang Undang No.13 tahun 2003 antara lain sebagai berikut :

1. Kompensasi Finansial

a. Langsung terdiri :

Upah dan Upah tetap kepada pekerja cuti melahirkan

b. Tidak langsung terdiri :

- * Menetapkan waktu istirahat sesuai kebijakan perusahaan dan cuti bagi pekerja hamil dan melahirkan mendapat upah penuh.
- * Perusahaan tetap memberikan upah pada suami apabila cuti istri melahirkan dan keguguran kandungan

2. Kompensasi Non Finansial

- ◆ Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan setelah melahirkan anak menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- ◆ Pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan
- ◆ Pekerja perempuan yang anaknya masih menyusui diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja dan perusahaan menyediakan tempat atau ruangan laktasi yang nyaman dan sesuai aturan dan ketentuan
- ◆ Perusahaan memberi cuti pada suami apabila istri melahirkan atau keguguran kandungan selama 2 (dua) hari.

- ◆ Pekerja /karyawan perempuan yang hamil dan selama kehamilan perusahaan memberikan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja dengan tidak mempekerjakan pada tempat atau aktivitas yang beresiko terhadap kesehatan dan keselamatan dan akan ditempatkan pada kondisi yang aman.

3. Hak-hak Lain yang dijamin perusahaan:

- Tidak melakukan PHK (pemutusan hubungan kerja) dengan alasan pekerja /karyawan perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya adalah batal demi hukum dan perusahaan akan tetap mempekerjakannya kembali.
- Pekerja /karyawan perempuan setelah cuti melahirkan, cuti keguguran kandungan atau yang menyusui bayi dipekerjakan kembali dengan posisi atau jabatan yang sama seperti pekerjaan sebelumnya.

12. PEKERJA ANAK-ANAK, PEKERJA PAKSA & BURUH PENJARA SUKARELA

Pada prosedur rekrutmen karyawan PT. Agrojaya Perdana dijelaskan bahwa usia yang diterima bekerja adalah minimal 18 tahun (Usia produktif tidak dalam kriteria anak di bawah umur), dengan yang dimaksudkan adalah perusahaan tidak mempekerjakan anak -anak (dibawah umur)

Dalam UU No. 20/1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 138 mengenai Usia Minimum untuk diperbolehkan menyatakan bahwa batas usia minimum untuk diperbolehkan bekerja yang diberlakukan di wilayah Republik Indonesia adalah 15 tahun. Menurut UU No. 1/1951 dengan ketentuan ini, jika anak dapat dipekerjakan dengan alasan berbagai syarat yang menyangkut:

- Jenis Pekerjaan
- Waktu Kerja dan Lamanya Kerja.

Hal-hal tersebut di atas tercermin dalam ketentuan-ketentuan sebagai berikut:

Anak-anak yang berumur di bawah 15 tahun tidak boleh melakukan pekerjaan terutama di:

- Pabrik yang tertutup.
- Tempat kerja yang dipekerjakan secara bersama-sama lebih dan 10 orang.
- Ditempat kerja dimana dilakukan pembuatan, pemeliharaan, pembetulan, pembongkaran, air, dan gedung.

Selanjutnya ketentuan pembatasan pekerjaan anak ini atur lebih lanjut dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja 1/1987 tentang Perlindungan Anak yang terpaksa bekerja, ketentuan ini menentukan hal-hal sebagai berikut:

1. Tidak boleh mempekerjakan anak lebih dan 4 jam/hari.
2. Tidak boleh mempekerjakan anak pada malam hari.
3. Wajib membayar upah sesuai dengan peraturan yang berlaku.
4. Mewajibkan kepada pengusaha untuk mengupayakan agar buruh anak diberi kesempatan untuk mendapatkan pendidikan dasar.

Pekerja Paksa , Buruh Penjara Sukarela.

- ✓ Kebijakan perusahaan (PT. Agrojaya Perdana) tidak pernah dan tidak akan mempekerjakan karyawan yang dalam status pekerja narapidana sukarela atau dalam status buruh tahanan penjara sukarela.
- ✓ Pekerja paksa, baik budak, pekerja yang bekerja karena hutang atau bentuk-bentuk pekerjaan lainnya merupakan hal yang dilarang oleh perusahaan. pemaksaan mental dan fisik, perbudakan, perdagangan manusia adalah hal yang tidak diperbolehkan (dilarang)

13. KEBEBASAN MEMBENTUK & BERGABUNG DENGAN SERIKAT BURUH

Perusahaan menjamin untuk semua pekerja bebas menjalankan hak untuk membentuk dan/atau bergabung dengan serikat kerja (buruh) atau menolak melakukannya dan berunding bersama, hak karyawan untuk bebas berserikat dan berunding harus diakui dan dihormati.

Perusahaan tidak mengintimidasi atau melecehkan karyawan dalam melaksanakan hak bergabung atau menolak bergabung dengan organisasi serikat buruh.

Pimpinan (Manajer), penyelia, security dan karyawan lain harus menghormati setiap

hak karyawan untuk bebas berserikat dan tidak ada yang menghalangi mereka untuk menikmati hak - hak tersebut. Negosiasi perundingan bersedia dilakukan bila diminta oleh badan perwakilan yang sah untuk menghasilkan kesepakatan bersama.

Perusahaan bersedia memberikan fasilitas, ruangan dan waktu bagi serikat buruh dalam melakukan aktivitas, rapat pertemuan maupun kegiatan eksternal serikat dengan tidak mengurangi hak - hak dasar mereka.

14. Kepatuhan Terhadap Undang-Undang dan Peraturan

Semua undang-undang dan peraturan harus dipatuhi, termasuk undang -undang yang berlaku seperti peraturan daerah setempat, undang -undang atau peraturan pemerintah Republik Indonesia yang berlaku. Semua undang-undang dan peraturan internasional yang berlaku harus dipatuhi, termasuk yang berkaitan dengan perdagangan internasional (misalnya yang berkaitan dengan sanksi, pengawasan ekspor dan kewajiban pemberian laporan), perlindungan data, dan undang-undang antimonopoli/persaingan.