

**PERJANJIAN KERJA BERSAMA
(P.K.B)**

PT. AGROJAYA PERDANA

GROUP OFFICE : JLN. K.L. YOS SUDARSO KM. 15,5 MEDAN 20252

PHONE : (061) 6850688, Facs : (061) 6850203, 6850204



DENGAN



**DEWAN PENGURUS KOMISARIAT
SERIKAT BURUH NASIONAL INDONESIA**

(DAPEKOM SBNI)

PT. AGROJAYA PERDANA

Tercatat di Di snaker Kota Medan Nomor : 1375/SP-SB/DKKM/2017

Tanggal 02 JULI 2018

DAFTAR ISI

| | |
|--|----|
| DAFTAR ISI | i |
| MUKADIMAH | 1 |
| BAB I UMUM | 2 |
| PASAL 1 Pengertian istilah-istilah | 2 |
| PASAL 2 Pihak-Pihak yang Mengadakan Perjanjian | 4 |
| PASAL 3 Luas Kesepakatan | 4 |
| PASAL 4 Kewajiban Pihak-pihak | 4 |
| PASAL 5 Pengakuan Hak | 5 |
| PASAL 6 Hubungan Pengusaha dengan Serikat Pekerja | 5 |
| PASAL 7 Jaminan Bagi Serikat Pekerja | 5 |
| | |
| BAB II FASILITAS DAN BANTUAN BAGI SERIKAT PEKERJA | 6 |
| PASAL 8 Fasilitas Dan Bantuan | 6 |
| PASAL 9 Persyaratan menjadi Pekerja | 7 |
| PASAL 10 Tenaga Kerja Asing | 8 |
| | |
| BAB III HARI KERJA DAN JAM KERJA | 9 |
| PASAL 11 Hari dan Jam Kerja | 9 |
| PASAL 12 Kerja Lembur | 10 |
| PASAL 13 Kerja Shift | 10 |
| PASAL 14 Perjalanan Dinas | 11 |
| | |
| BAB IV PEMBEBASAN DARI KEWAJIBAN BEKERJA | 12 |
| PASAL 15 Izin tidak Bekerja | 12 |
| PASAL 16 Cuti / Mutasi /Promosi /Demosi | 13 |
| PASAL 17 Upah Selama Cuti | 14 |
| PASAL 18 Sakit Berkepanjangan | 14 |
| PASAL 19 Penahanan Pekerja oleh Pihak yang Berwajib | 14 |

| | |
|---|-----------|
| BAB V PENGUPAHAN | 16 |
| PASAL 20 Pengertian Upah | 16 |
| PASAL 21 Tunjangan | 16 |
| PASAL 22 Tunjangan Jabatan | 16 |
| PASAL 23 Tunjangan Hari Raya | 16 |
| PASAL 24 Kenaikan Upah | 17 |
| PASAL 25 Upah bagi pekerja baru selama masa percobaan | 17 |
| PASAL 26 Perhitungan Upah kerja Lembur | 17 |
| PASAL 27 Bonus | 18 |
| | |
| BAB VI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA | 19 |
| PASAL 28 Keselamatan Kerja | 19 |
| PASAL 29 Pemeriksaan dan Pemeliharaan Kesehatan | 19 |
| | |
| BAB VII JAMINAN SOSIAL DAN KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA | 20 |
| PASAL 30 Jaminan Sosial Tenaga Kerja | 20 |
| PASAL 31 Jaminan Pemeliharaan Kesehatan | 20 |
| PASAL 32 Bantuan Dana Kesehatan | 21 |
| PASAL 33 Pengobatan yang tidak Mendapatkan Penggantian | 21 |
| PASAL 34 Pensiun | 22 |
| PASAL 35 Dana Pensiun | 22 |
| PASAL 36 Pembinaan Rohani | 22 |
| PASAL 37 Rekreasi (Tamasya) | 22 |
| PASAL 38 Sumbangan | 23 |
| PASAL 39 Santunan | 23 |
| PASAL 40 Makan Tambahan (ExtraFooding) | 23 |
| PASAL 41 Pakaian Kerja | 23 |
| | |
| BAB VIII PROGRAM PENINGKATAN KETERAMPILAN DAN ALIH TUGAS | 24 |

| | | |
|-----------------|--|-----------|
| PASAL 42 | Penilaian | 24 |
| PASAL 43 | Kenaikan Pangkat/Golongan, Jabatan dan Alih Tugas | 24 |
| PASAL 44 | Pendidikan | 25 |
| PASAL 45 | Penghargaan Pendidikan | 25 |
| BAB IX | TATA TERTIB KERJA | 26 |
| PASAL 46 | Disiplin Bekerja | 26 |
| PASAL 47 | Larangan | 27 |
| PASAL 48 | Sanksi | 28 |
| PASAL 49 | Pemberhentian Sementara dan atau Pemutusan Hubungan Kerja. | 29 |
| BAB X | PENYELESAIAN DAN PENGADUAN KELUH KESAH | 30 |
| PASAL 50 | Penyelesaian Keluh Kesah | 30 |
| PASAL 51 | Tata Cara Penyampaian Pengaduan dan Keluh Kesah | 30 |
| BAB XI | PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA | 31 |
| PASAL 52 | Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja | 31 |
| PASAL 53 | Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja Karena Pelanggaran Berat Disiplin Kerja | 31 |
| PASAL 54 | Mogok Kerja | 32 |
| PASAL 55 | Pesangon dan Penghargaan Masa Kerja | 33 |
| PASAL 56 | Uang Pisah | 34 |
| BAB XII | MASA BERLAKU, PERUBAHAN DAN PERPANJANGAN | 35 |
| PASAL 57 | Masa Berlaku | 35 |
| PASAL 58 | Landasan Hukum | 35 |
| BAB XIII | KETENTUAN PENUTUP | 36 |
| PASAL 59 | Penutup | 36 |
| | Pihak- Pihak Yang Menandatangani Perjanjian Kerja Bersama | 36 |
| | Team Perumus Dan Team Perunding | 37 |

MUKADIMAH

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, setelah mengalami proses cukup panjang dari tahap perumusan hingga perundingan antara pihak Management PT.Agrojaya Perdana, dengan Dewan Pengurus Komisariat Serikat Buruh Nasional Indonesia (Depekom SBNI) PT.Agrojaya Perdana, maka disusunlah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ini.

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ini dimaksudkan untuk dapat menciptakan hubungan industrial yang harmonis yang berkeadilan antara kedua belah pihak guna meningkatkan produktifitas perusahaan. Perlu disadari bahwa seiring dengan berkembangnya perusahaan maka adalah wajar jika pihak Perusahaan dapat menyetujui kesepakatan dengan pihak Depekom SBNI PT.Agrojaya Perdana

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ini hanya mencakup hal-hal yang bersifat umum saja, dan untuk hal hal yang lebih khusus perlu penjabaran yang lebih detail maka dapat dimusyawarakan melalui bentuk suatu perundingan antara Pengusaha dengan Depekom SBNI PT.Agrojaya Perdana

Diharapkan dengan perumusan PKB ini, kedua belah pihak dapat menjunjung tinggi dan melaksanakannya secara konsekuen.

BAB I

UMUM

PASAL -1

PENGERTIAN ISTILAH-ISTILAH

Dalam Perjanjian Kerja Bersama ini, yang dimaksud dengan :

1. Perusahaan adalah PT.Agrojaya Perdana, yang berbadan hukum dan berkedudukan di Jl. K.L. Yos Sudarso Km. 15,5 Medan
2. Pengusaha adalah pemilik perusahaan dan atau orang yang diberi kuasa untuk mengelola jalannya perusahaan dan melakukan tindakan untuk dan atas nama perusahaan.
3. Keluarga Pengusaha adalah, istri/suami, anak kandung atau anak angkat yang sah dari Pengusaha.
4. Pekerja adalah orang yang bekerja pada perusahaan dan menerima upah karena adanya hubungan kerja

Menurut statusnya, pekerja dibedakan menjadi :

- a. Pekerja Tetap adalah pekerja yang bekerja di Perusahaan untuk jangka waktu tidak tertentu (maksimal 56 tahun).
 - b. Pekerja Waktu Tertentu adalah pekerja yang bekerja di Perusahaan selama waktu tertentu dan untuk pekerjaan tertentu.
5. Serikat Pekerja adalah organisasi pekerja yang berbadan hukum dan terdaftar di Disnaker, yang berada di lingkungan PT.Agrojaya Perdana.
 - a. Anggota Serikat Pekerja adalah pekerja PT.Agrojaya Perdana, yang mendaftarkan diri untuk menjadi anggota serikat pekerja yang sah.
 - b. Pengurus Serikat Pekerja adalah anggota Serikat Pekerja yang sah yang dipilih oleh anggota Serikat Pekerja untuk menduduki jabatan dalam Serikat Pekerja PT.Agrojaya Perdana berdasarkan ketentuan pemilihan pengurus, atas sepengetahuan Pengusaha dan disahkan dihadapan Rapat Umum Anggota

6. Keluarga Pekerja adalah istri/suami, anak kandung dan atau anak angkat yang sah sampai usia 21 tahun, belum menikah dan belum bekerja sebagaimana terdaftar di departemen personalia perusahaan.
7. Ahli Waris adalah keluarga atau orang yang ditunjuk untuk menerima setiap pembayaran/santunan bila pekerja meninggal dunia. Dalam hal tidak ada ahli warisnya, maka diatur menurut aturan yang berlaku.
8. Gaji adalah gaji pokok dan tunjangan tetap
9. Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah dan atau dilakukan
10. Pekerjaan adalah kegiatan yang dilakukan oleh pekerja yang ditentukan oleh perusahaan dalam suatu hubungan kerja dengan menerima upah.
11. Kerja Lembur adalah bekerja di luar jam kerja biasa sebagaimana ditetapkan dalam ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku
12. Masa Kerja adalah lamanya seseorang pekerja bekerja di PT.Agrojaya Perdana secara tidak terputus yang dihitung sejak tanggal diterima sebagai pekerja tetap.
13. Masa Percobaan adalah masa yang dijalani oleh pekerja sebelum diangkat menjadi pekerja tetap/karyawan tetap dan masa percobaan maksimal 3 bulan.
14. Kecelakaan Kerja adalah kecelakaan yang terjadi/timbul saat melaksanakan pekerjaan dan atau akibat hubungan kerja.
15. Surat Peringatan adalah surat resmi yang dikeluarkan oleh perusahaan (departemen personalia), karena adanya tindakan pelanggaran disiplin atau pelanggaran PKB yang dilakukan oleh pekerja, dan pemberian Surat Peringatan bersifat mendidik bagi pekerja.
16. Mutasi adalah perpindahan seorang pekerja dari suatu seksi atau departemen ke seksi atau departemen lainnya
17. Skorsing adalah sanksi pemberhentian sementara terhadap pekerja dalam proses penyelesaian perselisihan yang terjadi.
18. Ijin Dispensasi adalah ijin yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja untuk meninggalkan tugas tanpa mengurangi hak-haknya.
19. Lingkungan Perusahaan adalah seluruh wilayah kerja dalam lingkungan perusahaan.

PASAL – 2

PIHAK-PIHAK YANG MENGADAKAN PERJANJIAN

Pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja bersama ialah :

1. PT. Agrojaya Perdana, Jln, K. L. Yos Sudarso Km. 15,5 Medan 20254 Phone : (061) 6850688, Facs : (061) 6850203, 6850204, yang di sebut Pengusaha
2. Dewan Pengurus Komisariat Serikat Buruh Nasional Indonesia (Depekom SBNI) PT. Agrojaya Perdana yang tercatat di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Nomor : 1375/SP-SB/DKKM/2017 Tertanggal 24 Oktober 2017

PASAL – 3

LUAS KESEPAKATAN

1. Telah sama-sama dimengerti dan disepakati oleh pengusaha dan pihak Serikat Pekerja, bahwa PKB ini terbatas mengenai hal-hal yang bersifat umum saja seperti tertera dalam PKB ini
2. Hal-hal yang bersifat teknis dan memerlukan penjabaran lebih lanjut, akan diatur dalam ketentuan tersendiri atas dasar kesepakatan bersama antara Pengusaha PT. Agrojaya Perdana dengan Dewan Pengurus Komisariat Serikat Buruh Nasional Indonesia (Depekom SBNI) PT. Agrojaya Perdana
Ketentuan-ketentuan yang diatur dalam peraturan perundangan ketenagakerjaan tetap berlaku dan secara langsung menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari PKB ini

PASAL – 4

KEWAJIBAN PIHAK – PIHAK

1. Pihak Pengusaha PT. Agrojaya dan Pihak Serikat Pekerja berkewajiban mentaati, mematuhi dan melaksanakan sepenuhnya semua kewajiban yang telah disepakati bersama dalam PKB ini.
2. Pihak Pengusaha dan Pihak Serikat Pekerja berkewajiban untuk menyebarluaskan serta memberikan penjelasan kepada seluruh pekerja baik isi, makna, penafsiran, maupun pengertian yang tertera dalam PKB ini agar dimengerti dan dipatuhi.

3. Disamping itu, kedua belah pihak jika diperlukan akan memberikan penjelasan kepada pihak lain yang berkepentingan mengenai PKB ini.

PASAL – 5

PENGAKUAN HAK

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

PASAL – 6

HUBUNGAN PENGUSAHA DENGAN SERIKAT PEKERJA

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

PASAL – 7

JAMINAN BAGI SERIKAT PEKERJA

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

BAB II

FASILITAS DAN BANTUAN BAGI SERIKAT PEKERJA

PASAL – 8

FASILITAS DAN BANTUAN

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

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

PASAL – 9

PERSYARATAN MENJADI PEKERJA

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

PASAL 10

TENAGA KERJA ASING

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

BAB III
HARI KERJA DAN JAM KERJA

PASAL – 11
HARI DAN JAM KERJA

1. Hari Kerja adalah hari Senin sampai dengan hari Sabtu atau 6 hari dalam seminggu.
2. Jumlah jam kerja dalam adalah 40 jam seminggu dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. Jam Kerja Non Shift

| | |
|-----------------|-----------------------|
| Senin s/d Rabu | : 08: 30 – 17. 00 WIB |
| Istirahat | : 12. 00 – 13. 00 WIB |
| Kamis s/d Jumat | : 08: 30 – 16: 30 WIB |
| Istirahat | : 12. 00 - 13. 00 WIB |
| Sabtu | : 08. 30 - 12. 00 WiB |
 - b. Jam Kerja Shift .

| | |
|-----------|--|
| Shiet 1 | : 07:00 - 15 :00 WIB (termasuk 1 jam istirahat) |
| Shift II | : 15:00 - 23:00 WIB (termasuk 1 jam istirahat) |
| Shift III | : 23:00 - 07:00 WIB (termasuk 1 jam istirahat) |
 - c. Jam Kerja Shift Keamanan

| | |
|-----------|---------------------|
| Shift I | : 08:00 – 16:00 WIB |
| Shift II | : 16:00 – 24:00 WIB |
| Shift III | : 24:00 – 08:00 WIB |
 - d. Bagi pekerja yang beragama Islam diberi kesempatan meninggalkan pekerjaannya secara bergantian untuk melaksanakan sholat dan bagi pekerja yang beragama Kristen, Budha, Hindu perusahaan juga memberikan kesempatan bila pada hari kerja/jam kerja mengisyaratkan untuk sembahyang atau ibadah.
 - e. Khusus untuk pekerja yang beragama Islam pada hari Jumat untuk melaksanakan sholat Jumat selambat-lambatnya masuk kembali jam 13.30 wib
 - f. Istirahat mingguan bagi keamanan yang bekerja dengan shift sesuai dengan jam kerja beregu, dimana jatuh harinya tidak sama dengan bagian produksi dan bagian lainnya.
3. Ketentuan hari dan jam kerja dalam pasal ini dapat dirubah berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dengan Serikat Pekerja serta pelaksanaannya dilakukan dengan menetapkan kalender kerja setiap tahunnya.

4. Hari-hari libur resmi disesuaikan dengan ketentuan pemerintah, sedang hari libur lainnya ditentukan oleh Pengusaha.
5. Hari-hari libur resmi merupakan hari tidak bekerja bagi seluruh pekerja.
6. Demi kepentingan Perusahaan, pada bagian-bagian pekerjaan tertentu perusahaan menerapkan sistem 5 (lima) hari kerja

PASAL – 12

KERJA LEMBUR

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

PASAL – 13

KERJA SHIFT

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

PASAL 14

PERJALANAN DINAS

1. Ketentuan mengenai perjalanan dinas bagi pekerja yang melakukan perjalanan dinas baik dalam kota/keluar kota, dan diluar negeri, ditetapkan dengan surat keputusan tersendiri yang dibuat oleh pihak Pengusaha
2. Bagi pekerja yang akan melakukan perjalanan dinas akan diberikan penjelasan apa yang menjadi hak dan kewajibannya.
3. Bagi pekerja yang melakukan perjalanan dinas dengan jarak tempuh 100 km atau lebih maka kepada pekerja yang bersangkutan diberikan tunjangan berupa :
 - a. Tunjangan makan sebesar Rp .110. 000 dan tidak ada perhitungan over time
 - b. Tunjangan penginapan disesuaikan lokasi dan tempat
4. Jika lebih dari 1 (satu) hari maka besarnya tunjangan tersebut diatas akan dikalikan selama hari perjalanan dinasnya

BAB IV
PEMBEBASAN DARI KEWAJIBAN BEKERJA

PASAL – 15
IZIN TIDAK BEKERJA

1. Pengusaha mengizinkan pekerja untuk tidak bekerja tanpa mengurangi hak-haknya karena hal-hal sebagai berikut :
 - a. Sakit karena kecelakaan kerja.
 - b. Sakit dengan keterangan dokter BPJS yang terdaftar di Kartu Peserta BPJS.
2. Cuti Khusus yang diberikan kepada karyawan apabila :
 - a. Melaksanakan Pernikahan sendiri selama 3 (tiga) hari kerja
 - b. Melaksanakan Pernikahan anak kandung selama 2 (dua) hari kerja
 - c. Pernikahan saudara kandung selama 1 (satu) hari kerja
 - d. Istri melahirkan/keguguran selama 1 (satu) hari kerja
 - e. Meninggal istri/suami, anak/menantu, orangtua/mertua, saudara kandung selama 3 (tiga) hari kerja
 - f. Penabalan nama anak atau Baptisan anak selama 1 (satu) hari kerja
 - g. Khitanan anak selama 1 (satu) hari kerja
 - h. Meninggal anggota keluarga lain yang serumah selama 1 (satu) hari kerja dengan surat keterangan dari RT/Kepling setempat
 - i. Istri/Suami/Anak diopname di Rumah sakit selama 1 (satu) hari kerja
 - j. Pekerja atau anak pekerja yang Wisuda selama 1 (satu) hari kerja
 - k. Pekerja menjalani sidang meja hijau (akademik atau instansi pemerintah) selama 1 (satu) hari kerja (melampirkan bukti/surat undangan yang sah)
 - l. Menghadiri panggilan Negara/Pemerintah/Polisi/Pengadilan/Kejaksaan diberikan selama diwajibkan oleh lembaga tersebut untuk menghadirinya dan disertai bukti/surat yang sah.
3. Apabila untuk peristiwa kematian diperlukan hari tambahan, pekerja dapat mengajukan permintaan kepada atasannya untuk mengambil cuti tahunan.

PASAL – 16

CUTI / MUTASI PROMOSI, DEMOSI

1. Cuti Tahunan

- a. Cuti Tahunan diberikan 12 hari kerja setelah pekerja bekerja 12 bulan berturut turut, dengan mengajukan permohonan terlebih dahulu minimal 1 (satu) minggu sebelum hari cutinya.
- b. Cuti Tahunan dapat digunakan pada awal tahun berikutnya setelah tahun berjalan, kecuali untuk kepentingan yang tidak dapat ditangguhkan, dengan seizin pihak Pengusaha.

2. Cuti Hamil/Melahirkan

- a. Cuti hamil/melahirkan diberikan selama 3 bulan, yaitu satu setengah bulan sebelum melahirkan dan satu setengah bulan sesudah melahirkan.
- b. Cuti hamil/melahirkan boleh diambil setelah dokter/bidan yang bersangkutan memperkirakan waktu kelahiran bayinya.
- c. Cuti hamil/melahirkan diberikan maksimal 1 ½ (satu setengah) bulan dengan surat keterangan dokter kandungan/bidan bagi yang mengalami keguguran.
- d. Pekerja wanita yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat satu setengah bulan.

3. Cuti Haid

Pekerja/Buruh wanita yang dalam masa haid merasakan sakit dapat memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid dan turut di lampirkan surat keterangan dokter atau bidan pada waktu masuk kerja.

4. MUTASI, PROMOSI, DEMOSI

- a. Promosi adalah peningkatan jabatan sesuai dengan skill.
- b. Mutasi adalah perpindahan seorang pekerja dari suatu seksi atau departemen ke seksi atau departemen lainnya dengan posisi yang selevel.
- c. Demosi adalah penurunan jabatan dan atau golongan ke jenjang yang lebih rendah dari posisi semula sesuai dengan ketentuan yang berlaku diperusahaan
- d. Mutasi, Promosi dan Demosi adalah hak perusahaan.

PASAL – 17

UPAH SELAMA CUTI

Pengusaha memberikan upah penuh (gaji pokok, tunjangan jabatan, tunjangan kehadiran) kepada pekerja yang mengambil hak cutinya

PASAL – 18

SAKIT BERKEPANJANGAN

1. Pekerja yang dirawat / istirahat karena sakit berkepanjangan upahnya dibayar sebagai berikut :
 - 4 bulan pertama : 100% x Upah, setiap bulan
 - 4 bulan kedua : 75% x Upah, setiap bulan
 - 4 bulan ketiga : 50 % x Upah, setiap bulan
 - Untuk bulan selanjutnya 25% x upah sebelum PHK dilakukan.
2. Sakit selama 12 bulan dengan surat keterangan dokter, pekerja yang bersangkutan sudah tidak mampu untuk bekerja lagi, maka hubungan kerjanya dapat diputus dan diberikan haknya sesuai ketentuan yang berlaku

PASAL – 19

PENAHANAN PEKERJA OLEH PIHAK YANG BERWAJIB

1. Apabila pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib, maka yang bersangkutan dapat di berhentikan sementara sampai ada keputusan lebih lanjut.
2. Dalam hal pekerja di tahan oleh pihak yang berwajib sebagaimana dimaksud pada ayat 1, Pengusaha tidak membayar upah kepada pekerja tetapi memberikan bantuan kepada keluarganya yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. Untuk 1 orang tanggungan : 25% dari Upah.
 - b. Untuk 2 orang tanggungan : 35% dari Upah
 - c. Untuk 3 orang tanggungan : 45% dari Upah
 - d. Untuk 4 orang tanggungan atau lebih : 50% dari Upah
3. Bantuan sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 diberikan untuk jangka waktu 6 bulan terhitung sejak pekerja ditahan pihak yang berwajib

4. Apabila pekerja yang bersangkutan dibebaskan dari tuduhan pihak Perusahaan, maka Pengusaha wajib merehabilitir nama baik pekerja tersebut termasuk membayarkan hak-haknya yang tertunda
5. Apabila pekerja tersebut ternyata bersalah dan menjalani hukuman, maka hubungan kerjanya dapat diputus sesuai peraturan yang berlaku.

BAB V
PASAL – 20
PENGUPAHAN

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

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

PASAL – 21
TUNJANGAN

Disamping gaji pokok, perusahaan memberikan tunjangan-tunjangan sebagai berikut :

1. Tunjangan Tetap :
 - Tunjangan uang makan
 - Tunjangan uang transport
2. Tunjangan tidak tetap (jika ada) :
 - Tunjangan jabatan

PASAL – 22
TUNJANGAN JABATAN

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

PASAL – 23
TUNJANGAN HARI RAYA (THR)

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

PASAL – 24
KENAIKAN UPAH

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

PASAL – 25
UPAH BAGI PEKERJA BARU SELAMA MASA PERCOBAAN

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

PASAL – 26
PERHITUNGAN UPAH KERJA LEMBUR

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

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

PASAL – 27

B O N U S

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

BAB VI
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
PASAL – 28
KESELAMATAN KERJA

1. Perusahaan menyediakan alat-alat keselamatan kerja dan menetapkan syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja sesuai standar yang disyaratkan.
 - a. Sepatu Pengaman jika diperlukan
 - b. Sarung Tangan sesuai dengan jenis pekerjaannya
 - c. Pakaian Kerja bila diperlukan
 - d. Penutup hidung dan mulut , bila diperlukan
 - e. Kaca Mata Pelindung jika diperlukan
 - f. Penutup Telinga jika diperlukan
 - g. Penerangan yang cukup ditempat kerja
 - h. Helm pengaman
 - i. Ventilasi yang baik
2. Pekerja yang menggunakan alat keselamatan kerja akan mendapat penggantian apabila alat-alat tersebut rusak/perlu diganti.
3. Pekerja berkewajiban menggunakan dan memelihara alat-alat keselamatan kerja serta melaksanakan syarat-syarat keselamatan dan perlindungan kerja.
4. Apabila pekerja bersangkutan tidak menggunakan dan memelihara alat keselamatan kerja yang diberikan / disediakan, kepadanya dapat dikenakan sanksi.

PASAL – 29
PEMERIKSAAN DAN PEMELIHARAAN KESEHATAN

1. Pengusaha memberikan bantuan pemeriksaan, pemeliharaan kesehatan bagi Pekerjaanya.
2. Bagi Pekerja yang sakit dapat berobat pada klinik pengobatan yang sudah ditunjuk oleh badan penjamin kesehatan pekerja kecuali dalam keadaan darurat (emergency)
3. Dalam hal-hal tertentu pihak Pengusaha dapat mewajibkan Pekerja untuk memeriksakan kesehatannya.
4. Pekerja yang menolak pemeriksaan kesehatan dimaksud pada pasal ini dapat dikenakan peringatan tertulis.
5. Apabila hasil pemeriksaan hasil Pekerja terdapat kelainan penyakit yang memerlukan perawatan pengobatan lebih lanjut, maka dilaksanakan sesuai ketentuan yang berlaku.

BAB VII

JAMINAN SOSIAL DAN KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA

PASAL – 30

JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA

1. Setiap pekerja wajib didaftarkan menjadi peserta BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan oleh Pengusaha
2. Jaminan sosial tenaga kerja meliputi :
 - a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK).
 - b. Jaminan Kematian (JK).
 - c. Jaminan Hari Tua (JHT).
 - d. Jaminan Pensiun
 - e. Jaminan Kesehatan
3. Besarnya iuran jaminan sosial tenaga kerja (dalam %) adalah sebagai berikut :

| Program | Pengusaha | Pekerja |
|-----------------------------|------------------|----------------|
| a. Jaminan Kecelakaan Kerja | 0,89 | - |
| b. Jaminan Kematian | 0,30 | - |
| c. Jaminan Hari Tua | 3,70 | 2,0 |
| d. Jaminan pensiun | 2.0 | 1.0 |
| e. Jaminan kesehatan | 4.0 | 1.0 |

4. Jaminan Sosial Tenaga Kerja dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku

PASAL – 31

JAMINAN PEMELIHARAAN KESEHATAN

1. Pengusaha menjamin pemeliharaan kesehatan pekerja dan keluarganya sebagaimana terdaftar di bagian personalia perusahaan.
 - a. Yang dimaksud pekerja dalam jaminan pemeliharaan kesehatan ini adalah pekerja yang terdaftar di bagian personalia perusahaan.
 - b. Yang dimaksud istri/suami adalah seorang istri/suami pekerja yang sah secara hukum
 - c. Yang dimaksud anak adalah anak kandung/anak angkat pekerja yang sah sampai berusia 21 tahun belum menikah, belum bekerja dan maksimum 3 orang anak.
2. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan dimaksud pada pasal ini meliputi :

- a. Rawat jalan tingkat pertama.
 - b. Rawat jalan tingkat lanjutan.
 - c. Rawat inap.
 - d. Pemeriksaan kehamilan dan bantuan persalinan.
3. Sarana pemeliharaan kesehatan sebagaimana dimaksud ayat 3 pasal ini, ialah :
- a. Dokter rujukan
 - b. Rumah sakit rujukan.
4. Pekerja yang akan berobat ke Klinik pada jam kerja harus seizin dari kepala bagian masing-masing.
5. Pekerja tidak dibenarkan berobat keluar negeri terkecuali mendapat mendapat kecelakaan, sakit pada waktu menjalankan tugas dan atau seizin pihak Pengusaha.
6. Pekerja diberikan kartu berobat sebagai tanda pengenal yang harus dibawa dan ditunjukkan pada saat berobat di Klinik

PASAL – 32

BANTUAN DANA KESEHATAN

1. Dana kesehatan tersebut akan diberikan kepada karyawan dengan menggunakan fasilitas JPK (Jaminan Pemeliharaan Kesehatan) yang ditanggung sepenuhnya oleh pihak pengelola JPK yaitu Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan.
2. Klausul-klausul yang dijamin oleh JPK yang dikelola oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan akan dijelaskan tersendiri

PASAL – 33

PENGOBATAN YANG TIDAK MENDAPATKAN PENGGANTIAN

Biaya pemeriksaan, pengobatan dan perawatan yang merupakan pengecualian antara lain :

1. Penyakit akibat kecanduan obat-obat terlarang, minuman keras dan atau sejenisnya.
2. Semua perawatan obat-obatan kosmetik untuk kecantikan / ketampanan dan bukan indikasi medis.
3. Semua obat/ vitamin yang tidak ada kaitannya dengan penyakit yang diderita.

PASAL – 34

PENSIUN

1. Pekerja yang mencapai usia 56 tahun diputuskan hubungan kerjanya dengan hak pensiun.
2. Bagi pekerja yang oleh karena kondisi fisik atau mental tidak memungkinkan melaksanakan tugas, maka Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerjanya dengan hak pensiun muda.

PASAL – 35

DANA PENSIUN

Pengusaha tetap berkewajiban memberikan uang pensiun kepada karyawan yang telah berusia 56 tahun dengan hak pensiun sesuai UU No.13 Tahun 2003 pasal 167 ayat 5, bahwa dalam hal pengusaha tidak mengikut sertakan pekerja / buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun maka pengusaha wajib memberikan uang pesangon / pensiun sebesar :

- a. 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2).
- b. 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3)
- c. Uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4).

PASAL - 36

PEMBINAAN ROHANI

Dalam rangka pembinaan rohani bagi Pekerja, maka Pengusaha memberikan bantuan sebagai berikut :

- a. Perusahaan memberikan kesempatan dan menyediakan fasilitas peribadatan bagi Pekerja dilingkungan perusahaan.
- b. Memberikan bantuan kegiatan keagamaan yang diadakan oleh Pekerja di lingkungan Perusahaan.
- c. Dalam menjalankan kewajibannya sebagai umat beragama, Pengusaha memberikan kesempatan beribadah sesuai dengan keyakinannya masing-masing.

PASAL – 37

REKREASI (TAMASYA)

Teknis pelaksanaan rekreasi dimusyawarahkan antara Pengusaha dan Serikat Pekerja

PASAL – 38
SUMBANGAN

Pengusaha memberikan sumbangan pernikahan kepada pekerja yang menikah (status karyawan tetap) dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Pekerja menyampaikan bukti yang sah kepada pihak Pengusaha.
2. Besarnya sumbangan pernikahan diatur oleh kebijakan Perusahaan dan yang berhak menerima hanya pernikahan yang pertama kali.

PASAL – 39
SANTUNAN

1. Pekerja yang meninggal dunia kepada ahli warisnya diberikan santunan kematian sesuai ketentuan UU No.13 Tahun 2003
2. 1 (satu) bulan upah bagi karyawan kontrak

PASAL – 40
MAKANAN TAMBAHAN (EXTRA FOODING)

1. Dalam rangka memenuhi standard gizi dan memenuhi kalori bagi Pekerja maka Pengusaha menyediakan tambahan makanan dengan perincian sbb :
 - a. Pekerja/Buruh yang lembur (over time) Jam 20.00 WiB dan di atasnya diberikan Susu dan mei instan
 - b. Pekerja/Buruh yang Masuk Jam 15.00 WIB S/D 23.00 WIB diberikan gula, teh dan Susu
 - c. Pekerja /Buruh yang masuk Jam 23.00 WIB S/D 07.00 WIB diberikan susu, teh, gula dan mei instan
 - d. Pemberian extra puding di atur oleh kebijakan Perusahaan.

PASAL - 41
PAKAIAN KERJA

1. Pengusaha menyediakan pakaian kerja satu tahun sekali kepada setiap Pekerja.
2. Pekerja diwajibkan memakai pakaian kerja selama bekerja, termasuk kerja lembur.
3. Pekerja yang bekerja pada hari libur nasional diwajibkan berpakaian seragam.

BAB – VIII
PROGRAM PENINGKATAN KETRAMPILAN DAN ALIH TUGAS

PASAL – 42

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

PASAL – 43

KENAIKAN PANGKAT/ GOLONGAN, JABATAN DAN ALIH TUGAS

1. Kenaikan pangkat/golongan dan jabatan dilaksanakan sesuai dengan sistem yang ditetapkan di perusahaan.
2. Kenaikan jabatan / Golongan :
 - a. Didasarkan pada masa kerja dan prestasi kerja dilakukan melalui prosedur dan system yang ada/kebijakan management.
 - b. Apabila terjadi kekosongan jabatan dalam bagian tertentu, maka diutamakan posisi tersebut diisi dari bagian bersangkutan.
3. Kenaikan jabatan seseorang pekerja secara langsung diikuti dengan kenaikan gaji pokok dan tunjangan jabatan yang berhak diterima.
4. Alih tugas pekerja dapat dilakukan dengan mempertimbangkan tidak akan merugikan karier yang bersangkutan.
5. Alih tugas dapat dilakukan dengan alasan :
 - a. Bertambah / berkurangnya pekerjaan di suatu tempat / bagian.
 - b. Pekerja tidak mampu menjalankan pekerjaannya.
 - c. Memberikan kesempatan pada Pekerja yang berpotensi untuk maju.
 - d. Alasan kesehatan.
6. Setiap alih tugas diinformasikan & dijelaskan kepada pekerja yang bersangkutan.

PASAL – 44

PENDIDIKAN

1. Untuk peningkatan dan kemajuan perusahaan serta untuk meningkatkan kemampuan pekerja dalam mengemban tugas dan tanggung jawabnya, maka pengusaha memberikan kesempatan kepada pekerja untuk mengikuti pendidikan didalam atau diluar perusahaan.
2. Pendidikan seperti dimaksud pada ayat 1 pasal ini antara lain :
 - a. Pendidikan dasar.
 - b. Pendidikan promosi (kenaikan pangkat/ golongan dan jabatan).
 - c. Pendidikan ketrampilan dan pengetahuan khusus yang sesuai dengan bidang tugas/ pekerjaannya.
3. Pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dan 2 pasal ini penunjukan, penetapan, persyaratan serta biayanya adalah tanggung jawab dan wewenang pengusaha.

PASAL – 45

PENGHARGAAN PENDIDIKAN

1. Pekerja yang meningkatkan jenjang pendidikan lebih tinggi dari waktu diterima sebagai pekerja. Pengusaha memberikan kesempatan untuk mengikuti seleksi penerimaan pekerja baru dengan jenjang pendidikan yang diperolehnya.
2. Pekerja yang memperoleh penghargaan pendidikan seperti dimaksud pada ayat 1 diatas adalah pekerja tetap yang masa kerja lebih dari 3 tahun.

BAB IX
TATA TERTIB KERJA
PASAL – 46
DISIPLIN BEKERJA

1. Absensi / Kehadiran.
 - a. Setiap pekerja diharapkan datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dan mulai bekerja tepat pada waktunya.
 - b. Setiap pekerja harus melakukan absensi di mesin absensi yang telah disediakan baik masuk kerja dan pulang kerja.
 - c. Pakaian seragam kerja dan alat pelindung diri bekerja digunakan dalam perusahaan saat mulai bekerja sampai dengan jam kerja selesai termasuk lembur.
 - d. Pekerja tidak dibenarkan meninggalkan tempat kerja tanpa sepengetahuan kepala bagian
 - e. Pulang pada waktu jam kerja dapat diijinkan apabila pekerja yang bersangkutan sakit, mendapat panggilan dari Negara, keluarga sakit keras/ meninggal atau urusan yang sangat penting/ mendesak yang dapat diterima alasannya dengan izin atasannya dan diketahui bagian Personalia.
 - f. Izin pada saat jam kerja karena suatu hal penting harus mendapat persetujuan atasan tidak melebihi 2 jam. Apabila melebihi di kenakan potong cuti ½ Hari serta di ketahui bagian Personalia
 - g. Pekerja tidak dibenarkan datang terlambat kecuali seizin atasan dan atau bagian Personalia.
 - h. Apabila pekerja tidak masuk kerja karena sakit wajib menyerahkan bukti surat sakit dari klinik/rumah sakit BPJS kesehatan yang terdaftar di kartu pesertanya di dalam surat keterangan dokter di tulis membutuhkan istirahat bila bertulisan keterangan berobat di potong cuti serta bersangkutan diwajibkan memberitahukan kepada atasannya dan surat keterangan dokter di serahkan ke Personalia.
 - i. Keluar perusahaan karena tugas atau urusan lain diharuskan mengisi surat tugas atau ijin keluar yang ditandatangani atasannya dan diketahui oleh bagian Personalia.
 - j. Pekerja tidak dibenarkan tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan tertulis yang di setujui oleh atasan

- k. Setiap pekerja wajib memeriksa semua alat-alat kerja, Mesin dan sebagainya sebelum mulai bekerja atau meninggalkan Pekerjaan sehingga benar-benar tidak akan menimbulkan Kerusakan/bahaya yang akan mengganggu pekerja.
 - l. Jam istirahat tidak di benar melebihi 1 Jam yang di berikan Perusahaan.
 - m. Setiap pekerja tidak di benarkan meninggalkan tempat kerja sebelum Jam kerja berakhir.
 - n. Setiap pekerja tidak boleh menerima/meminta sesuatu dari supplier
 - o. Menyalahgunakan bahan narkoba yang dinyatakan oleh Pihak berkompeten positif menggunakan bahan narkoba
2. Setiap pekerja wajib memberikan laporan secara tertulis kepada atasannya dan diteruskan kebagian Personalia apabila merubah/ ganti nama, pindah alamat/ tempat tinggal, nikah, cerai, kematian anggota keluarga , kelahiran anak serta perubahan lain mengenai pribadi pekerja yang diperlukan perusahaan selambat-lambatnya 7 x 24 jam sejak terjadi perubahan.

PASAL – 47

L A R A N G A N

1. Setiap Pekerja tidak dibenarkan untuk :
- a. Melakukan perdagangan obat-obatan terlarang didalam perusahaan.
 - b. Membantah perintah atasan dalam rangka dinas, terkecuali hal-hal yang tidak rasional/ tidak masuk akal menurut kebiasaan
 - c. Membawa masuk barang-barang pribadi yang sejenis hasil produksi/ kegiatan perusahaan, kecuali atas seijin pihak atasan atau pengusaha.
 - d. Mengucapkan/ menuliskan kata-kata tidak sopan atau menulis sesuatu yang tidak pada tempatnya didalam lingkungan perusahaan.
 - e. Setiap pekerja dilarang merokok dilokasi Perusahaan terkecuali lokasi yang disediakan Perusahaan.
 - f. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan kecuali dengan alasan yang dapat dipertanggung jawabkan.
 - g. Membawa senjata api, senjata tajam, minuman keras, narkotika atau barang sejenis ke dalam lingkungan perusahaan.
 - h. Membawa/ mengambil barang-barang milik perusahaan dan teman sekerja secara tidak sah.

- i. Berkelahi, memukul orang lain, menganiaya dan mengancam pekerja lain.
- j. Melakukan perbuatan asusila dan atau tindak pidana di lingkungan perusahaan.
- k. Mengajak/ menghasut atau membantu pekerja lain untuk melakukan pelanggaran terhadap Kesepakatan Kerja Bersama ini.
- l. setiap pekerja dilarang membawa/menggunakan barang-barang/alat-alat milik Perusahaan keluar dari lingkungan Perusahaan tanpa seizin Pimpinan Perusahaan yang berwenang.
- m. Setiap pekerja dilarang melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya dan tidak diperkenankan memasuki ruangan lain yang bukan bagiannya kecuali atas perintah/seizin atasannya.
- n. Setiap pekerja dilarang menjual/memperdagangkan barang-barang berupa apapun atau mengedarkan daftar, menempelkan atau mengedarkan poster, yang tidak ada hubungan dengan pekerjaannya tanpa seizin Pimpinan Perusahaan.

PASAL – 48

SANKSI

1. Pelanggaran terhadap disiplin kerja dan larangan dalam PKB diberikan sanksi sebagai berikut :
 - a. Teguran Lisan atau tertulis.
 - b. Surat Peringatan Tertulis I
 - c. Surat Peringatan Tertulis II
 - d. Surat Peringatan Tertulis III
 - e. Pemberhentian Sementara (Skorsing)
 - f. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
2. Surat Peringatan Tertulis I, II dan III masa berlakunya masing-masing 6 bulan sejak tanggal surat peringatan dikeluarkan dan pemberian surat peringatan tidak harus berurut tergantung penilai tingkat kesalahan.
3. Pekerja yang pernah mendapatkan Peringatan Lisan, bila melakukan kesalahan yang sama akan diberikan Surat Peringatan Tertulis I
4. Apabila dalam masa berlakunya setiap peringatan tertulis yang bersangkutan melakukan pelanggaran, maka kepadanya dapat dikenakan sanksi tertulis berikutnya..

5. Setiap Surat Peringatan Tertulis yang menyangkut disiplin kerja, tembusannya disampaikan kepada Serikat Pekerja.

PASAL – 49

PEMBERHENTIAN SEMENTARA DAN ATAU

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

1. Apabila dalam 6 bulan masa peringatan ke III pekerja melakukan pelanggaran lagi atas larangan dalam Kesepakatan Kerja Bersama ini, maka kepadanya dijatuhkan sanksi Pemberhentian Sementara dan atau Pemutusan Hubungan Kerja.
2. Pemberhentian Sementara (schorsing) sebagaimana dimaksud pada pasal 52 ayat 1 selamalamanya 15 hari kerja, dan apabila persoalannya belum dapat diselesaikan, dapat diperpanjang sampai dengan adanya keputusan definitif.
3. Masa tunggu dari proses PHK sesuai dengan ayat 1 dan 2 pasal 57, pekerja dikenakan sanksi skorsing atau pemberhentian sementara.
4. Pemberhentian Sementara sehubungan dengan sanksi yang akan dijatuhkan didasarkan atas hasil musyawarah antara Serikat Pekerja dan Pengusaha.

BAB X
PENYELESAIAN DAN PENGADUAN KELUH KESAH

PASAL – 50

1. Pengusaha dan Serikat Pekerja berusaha menciptakan suasana yang harmonis, sehingga setiap pekerja dapat dengan bebas menyampaikan pengaduan dan keluhan serta ketidakpuasannya atas perlakuan-perlakuan yang dianggap tidak sesuai dengan isi Kesepakatan Kerja Bersama ini.
2. Untuk mengawasi pelaksanaan Kesepakatan Kerja Bersama ini serta menampung pengaduan dan keluhan pekerja, maka pengusaha dan Serikat Pekerja membentuk Lembaga Kerja sama (Bipartit).
3. Lembaga ini anggotanya terdiri dari 5 orang dari unsur pengusaha dan 5 orang dari
4. unsur Serikat Pekerja atau disesuaikan dengan kebutuhan.
5. Lembaga Kerja sama Bipartit mengadakan pertemuan 1 kali dalam 1 bulan.

PASAL – 51

TATA CARA PENYAMPAIAN PENGADUAN DAN KELUH KESAH

1. Tata cara penyampaian pengaduan dan keluhan diatur sebagai berikut :
 - a. Tingkat pertama.
Disampaikan kepada Pengurus Serikat Komisariat SBNI PT. Agrojaya Perdana
 - b. Tingkat kedua.
Apabila penyelesaian tidak diperoleh pada tingkat pertama maka pengaduan dilanjutkan LKS Bipartit.
 - c. Tingkat ketiga.
Apabila penyelesaian tidak diperoleh pada tingkat kedua maka pengaduan dilanjutkan ke LKS Tripartit
2. Waktu penyelesaian pengaduan dan keluhan.
 - a. Tingkat pertama.
Diselesaikan selama 7 hari kerja.
 - b. Tingkat kedua.
Diselesaikan selambat-lambatnya 14 hari kerja.
 - c. Tingkat ketiga.
Ditanggapi selambat-lambatnya 14 hari kerja dan diselesaikan dalam 30 hari.

BAB XI
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
PASAL – 52
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

1. Pemutusan Hubungan Kerja terjadi karena :
 - a. Pekerja meninggal dunia.
 - b. Kehendak pekerja itu sendiri.
 - c. Pensiun.
 - d. Habis kontrak
 - e. Pekerja percobaan
 - f. Sakit berkepanjangan
 - g. Cacat total dan tidak mampu bekerja lagi.
 - h. Efisiensi tenaga kerja
2. Pemutusan Hubungan Kerja antara kehendak karyawan itu sendiri, dilaksanakan setelah yang bersangkutan mengajukan permohonan berhenti minimal 1 bulan (30 hari) sebelumnya karyawan non penyelia dan bagi karyawan penyelia 60 hari atau setelah menyelesaikan tanggung jawabnya kepada Perusahaan.

PASAL – 53
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA PELANGGARAN
BERAT DISIPLIN KERJA

1. Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut :
 - a. Melakukan penipuan,pencurian,atau penggelapan barang dan/atau milik perusahaan.
 - b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
 - c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan ,memakai dan/atau mengedarkan narkotika,psikotropika dan adiktif lainnya di lingkungan kerja
 - d. Apabila dari pemeriksaan kesehatan karyawan ditemukan indikasi positif, bahwa karyawan pemakai illegal narkotika dan maupun zat aditif lainnya.
 - e. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.

- f. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja.
 - g. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
 - h. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
 - i. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja.
 - j. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya di rahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara.
 - k. Melakukan perbuatan lainya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.
 - l. Meminta atau menerima uang atau sesuatu dari supplier yang dapat merugikan Perusahaan.
 - m. Penggelapan dalam Jabatan 374 KUHP
 - n. Meninggalkan pekerjaan (Absen 5 hari berturut-turut atau 8 hari tidak berturut-turut) tanpa alasan yang jelas atau tidak dapat dipertanggung jawabkan secara resmi.
2. Pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya karena pelanggaran berat ayat (1) berhak mendapatkan uang pengantian hak dan uang pisah. yang di tentukan oleh Kebijakanaksanaan Perusahaan.

PASAL 54

MOGOK KERJA

1. Mogok kerja sebagai Hak Dasar Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dilakukan secara Sah, Tertib, dan Damai sebagai akibat gagalnya Perundingan.
2. Siapapun tidak dapat menghalang-halangi Pekerja/ Buruh dan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh untuk menggunakan hak mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib dan damai.
3. Siapapun dilarang melakukan penangkapan dan/ atau penahanan terhadap pekerja/ buruh dan Pengurus Serikat Pekerja/ Serikat Buruh yang melakukan mogok kerja secara Sah, Tertib dan Damai sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

PASAL – 55

PESANGON DAN PENGHARGAAN MASA KERJA

1. Pengusaha memberikan pesangon dan penghargaan masa kerja, serta penggantian hak kepada pekerja yang diputuskan hubungan kerjanya oleh Pengusaha bukan karena kesalahan berat yang dilakukan oleh pekerja.
2. Besarnya Uang Pesangon ditetapkan sekurang-kurangnya sebagai berikut :
 - Masa kerja kurang dari 1 tahun adalah 1 bulan upah.
 - Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun adalah 2 bulan upah.
 - Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun adalah 3 bulan upah.
 - Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun adalah 4 bulan upah.
 - Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun adalah 5 bulan upah.
 - Masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun adalah 6 bulan upah.
 - Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun adalah 7 bulan upah.
 - Masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun adalah 8 bulan upah.
 - Masa kerja 8 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun adalah 9 bulan upah.
3. Besarnya Uang penghargaan masa kerja ditetapkan sebagai berikut :
 - Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun adalah 2 bulan upah.
 - Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun adalah 3 bulan upah.
 - Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun adalah 4 bulan upah.
 - Masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun adalah 5 bulan upah.
 - Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun adalah 6 bulan upah.
 - Masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun adalah 7 bulan upah.
 - Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun adalah 8 bulan upah.
 - Masa kerja 24 tahun atau lebih adalah 10 bulan upah.
4. Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagai mana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :
 - a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur.
 - b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/ buruh diterima bekerja
 - c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15 % dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.

- d. Hal hal lain yang di tetapkan dalam perjanjian kerja,peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

PASAL – 56

UANG PISAH

1. Uang Pisah diberikan kepada pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri yang memenuhi syarat :
 - a. Masa kerja 5 tahun sampai dengan 10 tahun adalah 1 kali upah pokok
 - b. Masa kerja 11 tahun sampai dengan 15 tahun adalah 2 kali upah pokok
 - c. Masa kerja 16 tahun sampai dengan 20 tahun adalah 3 kali upah pokok
 - d. Masa kerja di atas 21 tahun adalah 4 kali upah pokok
2. Uang Pisah diberikan kepada pekerja/buruh yang melakukan Pelanggaran berat adalah 1 (satu) kali upah pokok
 - a. Masa kerja 5 tahun sampai dengan 10 tahun adalah 50% kali upah pokok
 - b. Masa kerja 11 tahun lebih 1 kali upah pokok

BAB XII
MASA BERLAKU, PERUBAHAN DAN PERPANJANGAN

PASAL – 57

MASA BERLAKU

1. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ini berlaku 2 tahun.
2. Perjanjian Kerja Bersama ini dapat diperpanjang 1 tahun kecuali bila salah satu pihak memberitahukan secara tertulis kepada pihak lainnya tentang keinginan untuk melakukan perubahan Perjanjian Kerja Bersama ini.
3. Pemberitahuan yang dimaksud pada ayat 2 pasal ini, disampaikan selambat-lambatnya 30 hari sebelum masa berlaku Perjanjian Kerja Bersama ini berakhir.
4. Apabila Perjanjian Kerja Bersama telah berakhir masa berlakunya namun belum dilakukan penggantian/ perubahan, maka Perjanjian Kerja Bersama ini tetap berlaku sampai adanya Perjanjian Kerja Bersama yang baru.
5. Apabila dikemudian hari dalam pasal-pasal Perjanjian Kerja Bersama ini ada hal-hal yang tidak sesuai dengan situasi dan kondisi, maka Pengusaha atau Serikat Pekerja dapat mengajukan permintaan untuk membuka perundingan, meskipun masa berlakunya belum berakhir.

PASAL – 58

LANDASAN HUKUM

Landasan hukum sesuai dengan Undang Undang Perburuan dan Tenaga Kerja maupun Peraturan Pemerintah terkait dengan Tenaga Kerja

BAB XIII
KETENTUAN PENUTUP
PASAL – 59

1. Apabila dikemudian hari dalam Perjanjian Kerja Bersama ini terdapat sesuatu yang dinyatakan tidak sah oleh Pengadilan karena bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan yang baru, maka Perjanjian Kerja Bersama ini tetap sah dan berlaku kecuali bagian yang dinyatakan tidak sah tersebut.
2. Perjanjian Kerja Bersama ini beserta seluruh lampiran-lampirannya dinyatakan sah dan berlaku sejak tanggal ditandatangani.
3. 3. Apabila ada hal-hal atau ketentuan-ketentuan hukum lainnya yang belum dilampirkan di dalam perjanjian kerjabersama (PKB) ini, maka harus dimusyawarakan antara Pengusaha dengan Serikat Pekerja (Depekom SBNI AJP) untuk mencari penyelesaian atau kesepakatan
4. Perjanjian Kerja Bersama tidak dapat ditarik kembali dan/ atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak

Ditandatangani di : Medan

Pada tanggal : Juli 2018

PIHAK-PIHAK YANG MEMBUAT PERJANJIAN KERJA BERSAMA

PT.Agrojaya Perdana

Dewan Pengurus Komisariat
Serikat Buruh Nasional Indonesia
PT.Agrojaya Perdana

.....

Juliono
Ketua

Arif Muda Siregar
Sekretaris

Mengetahui :

KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN
KOTA MEDAN

Dra.HANNALORE SIMANJUNTAK, MIP
Pembina Tk I
NIP. 19611230 198301 2 004

TEAM PERUMUS DAN TEAM PERUNDING

DARI PIHAK PERUSAHAAN

| Nama | Jabatan |
|--------------------------|----------------|
| 1. Beng Sua | : Ketua |
| 2. Haryadi Nurfa Hasyim | : Sekretaris |
| 3. Rickson O Simanjuntak | : Anggota |

DARI PIHAK SERIKAT PEKERJA

Serikat Buruh Nasional Indonesia (Depekom SBNI) PT.Agrojaya Perdana,

| Nama | Jabatan |
|----------------------|--------------------------------|
| 1. Irwan | : Ketua Merangkap Anggota |
| 2. Arif Muda Siregar | : Sekertaris Merangkap Anggota |
| 3. M. Aliansyah | : Anggota |
| 4. Rahman Syahputra | : Anggota |
| 5. Suparjo | : Anggota |
| 6. Lilik Herwanto | : Anggota |