



transjakarta

Perjanjian Kerja Bersama Tahun 2026 - 2028

Antara PT Transportasi Jakarta dengan Serikat Pekerja



Ringkasan Perundingan PKB Tahun 2026 - 2028



Durasi:
2 Bulan



Periode Perundingan:
02 Desember 2025 – 23 Januari 2026



Jumlah Pertemuan:
Sebanyak 21 Kali

Keterangan

01

Terdapat **108 Pasal** dalam **PKB Tahun 2024 – 2026**.

02

Manajemen PT Transportasi Jakarta merekomendasikan Draft PKB 2026–2028 sebanyak **110 Pasal**.

03

Serikat Pekerja merekomendasikan Draft PKB 2026–2028 sebanyak **108 Pasal**.

04

Hasil perundingan **disepakati** menjadi PKB 2026–2028 terdiri dari **110 Pasal**.

05

Terdapat **beberapa Pasal** yang mengalami perubahan.

PASAL YANG MENGALAMI PERUBAHAN

PKB TAHUN 2024 - 2026



PASAL 8 – PENERIMAAN PEKERJA



PKB TAHUN 2026 - 2028

KETERANGAN

Terdapat Redaksi penambahan bahwa perusahaan harus memperhatikan batas usia pensiun yang telah di syaratkan

1 Bahwa untuk memenuhi kebutuhan Pekerja yang tepat, baik jumlah maupun kualitas, Perusahaan menyusun rencana kebutuhan Pekerja untuk jangka waktu menengah yang dituangkan dalam Rencana Kerja Anggaran (RKA) tahunan dan jangka waktu panjang yang dituangkan dalam Rencana Jangka Panjang Perusahaan (RJPP) dengan mengacu pada Rencana Induk Pengembangan (RIPEN) Sumber Daya Manusia (SDM) yang sesuai dengan visi dan misi Perusahaan.

2 Rencana kebutuhan Pekerja yang disusun harus memuat informasi:

- Jumlah kebutuhan;
- Jabatan/Posisi;
- Lingkup tugas;
- Kualifikasi dan persyaratan yang harus dipenuhi;
- Status kepekerjaan;
- Jadwal pelaksanaan.

3 Perusahaan dalam pemenuhan kebutuhan Pekerja dipenuhi melalui rekrutmen internal dan eksternal, dengan tetap berpedoman pada tingkat kompetensi, hasil Penilaian Kinerja, latar belakang pendidikan dan persyaratan lainnya.

4 Pelaksanaan penerimaan Pekerja baik dari internal maupun eksternal, apabila dipandang perlu dalam hal proses seleksi dapat melibatkan pihak ketiga yang memiliki kompetensi terkait (Assesmen psikologis, *medical check up*).

1 Perusahaan berhak dan memiliki kewenangan penuh untuk menerima atau menolak calon Pekerja Sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2 Untuk memenuhi kebutuhan Pekerja, baik jumlah maupun kualitas, Perusahaan menyusun rencana kebutuhan Pekerja untuk jangka waktu menengah yang dituangkan dalam Rencana Kerja Anggaran (RKA) tahunan dan jangka waktu panjang yang dituangkan dalam Rencana Jangka Panjang Perusahaan (RJPP) dengan mengacu pada Rencana Induk Pengembangan (RIPEN) Sumber Daya Manusia (SDM) yang sesuai dengan kebutuhan, ruang lingkup, wilayah kerja dan beban kerja serta sesuai dengan visi dan misi Perusahaan.

3 Rencana kebutuhan Pekerja yang disusun harus memuat informasi:

- Jumlah kebutuhan;
- Jabatan/Posisi;
- Lingkup tugas;
- Kualifikasi dan persyaratan yang harus dipenuhi;
- Status kepekerjaan;
- Jadwal pelaksanaan.

4 Perusahaan dalam pemenuhan kebutuhan Pekerja dipenuhi melalui rekrutmen internal dan eksternal, dengan tetap berpedoman pada tingkat kompetensi, hasil Penilaian Kinerja, latar belakang pendidikan dan persyaratan lainnya.

5 Apabila dipandang perlu, pelaksanaan seleksi penerimaan Pekerja dapat melibatkan pihak ketiga yang memiliki kompetensi terkait.

6 Apabila dipandang perlu, pelaksanaan seleksi penerimaan Pekerja dapat melibatkan pihak ketiga yang memiliki kompetensi terkait.

PASAL YANG MENGALAMI PERUBAHAN

PKB TAHUN 2024 - 2026



PASAL 10 – PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)



PKB TAHUN 2026 - 2028

KETERANGAN

1

Sesuai dengan jenis dan sifat Pekerjaan yang berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 Pasal 81 Angka 15, untuk memenuhi kebutuhan Pekerja, Perusahaan dapat menerima Pekerja dengan sistem perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu (PKWT) secara tertulis serta menggunakan Bahasa Indonesia.

2

Pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini sesuai ketentuan yang berlaku dalam **pasal-pasal Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023**.

3

PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 di atas, dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun. Dalam hal jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat 1 akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara Perusahaan dengan Pekerja/Buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun.

4

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu diberikan salinan surat perjanjian kepada masing-masing Pekerja, paling lambat salinan perjanjian diberikan kepada Pekerja adalah 14 (empat belas) hari setelah di tandatanganinya perjanjian.

5

Perusahaan dapat mengakhiri perjanjian kerja sebelum waktu yang ditetapkan bilamana Pekerja tidak mampu memenuhi persyaratan sesuai ketentuan dalam perjanjian kerja, apabila Pekerja melanggar Perjanjian Kerja Bersama (PKB), atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

1

Untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan, Perusahaan dapat menerima Pekerja dengan sistem perjanjian kerja yang dibuat untuk PKWT secara tertulis serta menggunakan bahasa Indonesia **sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku**.

2

PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 (satu) di atas, dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun. Dalam hal jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat 1 (satu) akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai, dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara Perusahaan dengan Pekerja, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun.

3

PKWT diberikan salinan surat perjanjian kepada masing-masing Pekerja, paling lambat salinan perjanjian diberikan kepada Pekerja adalah 14 (empat belas) hari setelah ditandatanganinya perjanjian.

4

Perusahaan dapat mengakhiri perjanjian kerja sebelum waktu yang ditetapkan bilamana Pekerja tidak mampu memenuhi persyaratan sesuai ketentuan dalam perjanjian kerja, apabila Pekerja melanggar PKB ini atau peraturan perundang-undangan.

Di PKB tahun 2024-2026 tertulis pasal Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023. Dan di PKB 2026-2028 sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku

PASAL YANG MENGALAMI PERUBAHAN

PKB TAHUN 2024 - 2026



PASAL 20



PKB TAHUN 2026 - 2028

KETERANGAN

Penambahan Redaksi
bahwa dalam
pelatihan/pengembangan
kompetensi jika
dilaksanakan melebihi
waktu kerja normal hal
tersebut tidak di kategorikan
kerja lembur

BAB III PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEKERJA PASAL 20 PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEKERJA

1. Perusahaan memfasilitasi pengembangan Pekerja berupa pengembangan kepribadian, pengembangan teknis dan operasional serta pengembangan manajerial.
2. Setiap Pekerja berhak mendapatkan pelatihan sesuai dengan ketentuan Perundang-undangan dan ketentuan Perusahaan yang berlaku.
3. Pekerja yang ditugaskan mengikuti pendidikan dan pelatihan dilakukan pada saat jam kerja.

BAB III PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEKERJA PASAL 20 PENGEMBANGAN KOMPETENSI KERJA

1. Perusahaan memfasilitasi pengembangan Pekerja berupa pengembangan kepribadian, pengembangan teknis, dan operasional serta pengembangan manajerial.
2. Setiap Pekerja berhak mendapatkan pelatihan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan ketentuan Perusahaan.
3. Pekerja yang ditugaskan mengikuti pendidikan dan pelatihan dilakukan pada saat jam kerja.
4. **Dalam hal pelatihan atau pengembangan kompetensi dilaksanakan melebihi waktu kerja normal, waktu tersebut tidak dikategorikan sebagai kerja lembur.**

PKB TAHUN 2024 - 2026



PASAL 22



PKB TAHUN 2026 - 2028

KETERANGAN

Penjelasan terkait jam kerja
dan pola kerja 5-2 dan 6-1

BAB IV WAKTU KERJA PASAL 22 JAM DAN HARI KERJA

1. Pada prinsipnya jam kerja adalah :
 - a. Dalam hal menggunakan pola 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, berlaku 8 (delapan) jam kerja dalam 1 (satu) hari, 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu.
 - b. Dalam hal menggunakan pola 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, berlaku 7 (tujuh) jam kerja dalam 1 (satu) hari, 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu.

BAB IV WAKTU KERJA PASAL 22 JAM DAN HARI KERJA

1. Pada prinsipnya jam kerja adalah:
 - a. Dalam hal menggunakan pola 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, berlaku 8 (delapan) jam kerja dalam 1 (satu) hari, 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu.
 - b. Dalam hal menggunakan pola 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, berlaku 7 (tujuh) jam kerja dalam 1 (satu) hari, 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu.

Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 (satu), tidak termasuk waktu istirahat.

PASAL YANG MENGALAMI PERUBAHAN

PKB TAHUN 2024 - 2026



PASAL 22



PKB TAHUN 2026 - 2028

2. Waktu Kerja terdiri dari:

Waktu Kerja Non-Shift

(Pkl 08.00 s/d 17.00 WIB & istirahat pkl 12.00 s/d 13.00 WIB)

Waktu Kerja Bergilir (Shift)

- Shift I Pkl 05.00 s/d 13.00 WIB;
- Shift II Pkl 13.00 s/d 21.00 WIB;
- Shift III Pkl 21.00 s/d 05.00 WIB.

Istirahat maksimal 60 menit, disesuaikan dengan situasi dan kondisi di lapangan.

3. Waktu Kerja dapat diubah sesuai kebutuhan Perusahaan berdasarkan Keputusan Direksi dengan mematuhi peraturan perundang-undangan.
4. Setiap kelebihan jam kerja yang secara sah digunakan untuk bekerja Lembur dihitung Upah lembur yang teknis pelaksanaannya diatur lebih lanjut dalam Keputusan Direksi.
5. Apabila Perusahaan memerintahkan Pekerja untuk bekerja pada hari libur mingguan maka diberikan Upah lembur.

2. Waktu Kerja terdiri dari:

Waktu Kerja Non-Shift

(Pkl 08.00 s/d 17.00 WIB & istirahat pkl 12.00 s/d 13.00 WIB)

Waktu Kerja Bergilir (Shift) dengan pola 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu:

- Shift I Pkl 05.00 s/d 14.00 WIB;
- Shift II Pkl 13.00 s/d 22.00 WIB;
- Shift III Pkl 21.00 s/d 06.00 WIB.

Istirahat maksimal 60 menit, disesuaikan dengan situasi dan kondisi di lapangan.

Waktu Kerja Bergilir (Shift) dengan pola 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu:

- Shift I Pkl 05.00 s/d 13.00 WIB;
- Shift II Pkl 13.00 s/d 21.00 WIB;
- Shift III Pkl 21.00 s/d 05.00 WIB.

Istirahat maksimal 60 menit, disesuaikan dengan situasi dan kondisi di lapangan.

3. Istirahat maksimal 60 menit, disesuaikan dengan situasi dan kondisi di lapangan Waktu Kerja dapat diubah sesuai kebutuhan Perusahaan berdasarkan Keputusan Direksi dengan mematuhi peraturan perundang-undangan.
4. Setiap kelebihan jam kerja yang secara sah digunakan untuk bekerja Lembur dihitung Upah lembur yang teknis pelaksanaannya diatur lebih lanjut dalam Surat Keputusan Direksi.
5. Apabila Perusahaan memerintahkan Pekerja untuk bekerja pada hari istirahat mingguan maka diberikan Upah lembur.

KETERANGAN

Penjelasan terkait jam kerja dan pola kerja 5-2 dan 6-1

PASAL YANG MENGALAMI PERUBAHAN

PKB TAHUN 2024 - 2026



PASAL 26 - CUTI TAHUNAN



PKB TAHUN 2026 - 2028

KETERANGAN

Penambahan cuti tahunan untuk masa kerja 10 tahun kerja yang awalnya 12 menjadi 13

1 Cuti tahunan diberikan kepada Pekerja yang telah bekerja sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun secara terus menerus dengan tetap mendapatkan Upah.

2 Lamanya waktu Cuti tahunan adalah 12 (dua belas) Hari Kerja setiap tahun. kecuali ditetapkan lain dengan ditetapkannya Cuti Bersama dalam tahun yang bersangkutan.

3 Cuti tahunan dapat diambil dalam 1 (satu) kali pengajuan Cuti Tahunan maksimal sebanyak 6 (enam) Hari Kerja berturut-turut dan tidak dikurangi atas dasar upaya menjaga kelancaran operasional kerja Perusahaan, dan dapat bertambah dengan mempertimbangkan kepentingan Pekerja.

4 Apabila Pekerja sakit saat menjalani Cuti Tahunan dan dibuktikan dengan Surat Keterangan Dokter, maka hari-hari sakitnya tidak mengurangi hak Cuti tahunan.

5 Pekerja yang telah berhak atas Cuti Tahunan dan bermaksud akan mengambil Cuti Tahunan tersebut, harus mengajukan secara tertulis minimal 1 (satu) minggu, kepada atasan langsung.

1 Cuti tahunan diberikan kepada Pekerja yang telah bekerja sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun secara terus menerus dengan tetap mendapatkan Upah.

2 Lamanya waktu cuti tahunan adalah 12 (dua belas) hari kerja setiap tahun, dan **bagi Pekerja yang memiliki masa kerja diatas 10 (sepuluh) Tahun lamanya waktu cuti tahunan adalah 13 (tiga belas) hari kerja setiap tahun**, kecuali ditetapkan lain dengan ditetapkan cuti bersama dalam tahun yang bersangkutan.

3 Cuti tahunan dapat diambil dalam 1 (satu) kali pengajuan Cuti Tahunan maksimal sebanyak 6 (enam) Hari Kerja berturut-turut dan tidak dikurangi atas dasar upaya menjaga kelancaran operasional kerja Perusahaan, dan dapat bertambah dengan mempertimbangkan kepentingan Pekerja.

4 Apabila sisa Cuti Tahunan dalam tahun berjalan tidak diambil sampai batas waktu yang ditentukan maka Perusahaan dapat menanggukhan permohonan Cuti Tahunan sampai dengan 6 (enam) bulan periode tahun takwim berikutnya.

5 Apabila Pekerja sakit saat menjalani Cuti Tahunan dan dibuktikan dengan Surat Keterangan Dokter, maka hari-hari sakitnya tidak mengurangi hak Cuti tahunan.

6 Pekerja yang telah berhak atas Cuti Tahunan dan bermaksud akan mengambil Cuti Tahunan tersebut, harus mengajukan secara tertulis minimal 1 (satu) minggu, kepada atasan langsung.

PASAL YANG MENGALAMI PERUBAHAN

PKB TAHUN 2024 - 2026



PASAL 27 – UANG PENGGANTI HAK
CUTI BESAR / ISTIRAHAT PANJANG



PKB TAHUN 2026 - 2028

1

Perusahaan memberikan uang pengganti hak Cuti besar/istirahat panjang kepada Pekerja yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun pada Perusahaan. Ketentuan ini **tidak** berlaku untuk kelipatan 6 (enam) tahun berikutnya.

2

Uang pengganti hak Cuti besar/istirahat panjang diberikan pada awal tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing sebesar 50% satu bulan Upah Pekerja.

3

Khusus untuk Pekerja yang mulai bekerja pada Perusahaan dari tahun 2015, Uang pengganti hak Cuti besar /istirahat panjang diberikan pada tahun 2023 dan 2024.

4

Tata cara pemberian uang pengganti hak Cuti besar/istirahat panjang diatur berdasarkan Keputusan Direksi.

1

Perusahaan memberikan uang pengganti hak Cuti besar/istirahat panjang kepada Pekerja yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun pada Perusahaan. **Ketentuan ini berlaku untuk kelipatan 6 (enam) tahun berikutnya.**

2

Uang pengganti hak Cuti besar/istirahat panjang diberikan pada awal tahun ketujuh dan kedelapan, masing-masing sebesar 50% dari satu bulan Upah Pekerja.

3

Tata cara pemberian uang pengganti hak Cuti besar/istirahat panjang diatur berdasarkan Surat Keputusan Direksi.

KETERANGAN

Pemberian uang pengganti hak cuti besar dan istirahat Panjang berlaku setiap 6 tahun sekali

PASAL YANG MENGALAMI PERUBAHAN

PKB TAHUN 2024 - 2026



PASAL 31



PKB TAHUN 2026 - 2028

CUTI KARENA ALASAN PENTING

1. Kepada Pekerja diberikan hak Cuti karena alasan penting dengan tetap mendapatkan Penghasilan dan tidak mengurangi haknya atas Cuti tahunan, sejumlah hari seperti tersebut, yang selanjutnya hal ini disebut Cuti karena alasan penting, yaitu:
 - a. Melangsungkan pernikahan sendiri yang pertama, lamanya cuti adalah 5 hari kerja;
.....
 - d. Menikahkan anak, lamanya Cuti adalah 2 (dua) Hari Kerja;
 - e. Suami/Istri/Orang Tua/Mertua/Saudara Kandung/Ipar dan mereka yang tinggal serumah dan sekaligus menjadi tanggungannya meninggal dunia, lamanya Cuti adalah 4 (empat) Hari Kerja;
 - f. Suami/Istri/Anak/Orang Tua/Mertua dirawat di rumah sakit, lamanya Cuti adalah 3 (tiga) Hari Kerja;
 - g. Wisuda Kesarjanaan Pekerja, lamanya Cuti adalah 1 (satu) Hari Kerja.
2. Lamanya Cuti karena alasan penting tersebut dalam ayat (1) satu huruf a, c, e dan f Pasal ini diberikan tambahan waktu perjalanan apabila peristiwa kejadian terjadi diluar kota tempat tinggal Pekerja sendiri dan tidak mengurangi haknya atas Cuti tahunan.
3.

1. Kepada Pekerja diberikan hak Cuti karena alasan penting dengan tetap mendapatkan Penghasilan dan tidak mengurangi haknya atas Cuti tahunan, sejumlah hari seperti tersebut, yang selanjutnya hal ini disebut Cuti karena alasan penting, yaitu:
 - a. Melangsungkan pernikahan sendiri yang pertama, lamanya cuti adalah 5 hari kerja;
.....
 - d. Menikahkan anak, lamanya Cuti adalah 2 (dua) Hari Kerja;
 - e. Suami/Istri/anak/Orang Tua dan Mertua yang meninggal dunia, lamanya cuti adalah 4 (Empat) Hari Kerja;**
 - f. Saudara Kandung/Ipar/Kakek/Nenek dan mereka yang tinggal serumah dan sekaligus menjadi tanggungannya meninggal dunia, lamanya Cuti adalah 2 (Dua) Hari Kerja;**
 - g. Suami/Istri/Anak/Orang Tua/Mertua dirawat di rumah sakit, lamanya Cuti adalah 3 (tiga) Hari Kerja;
 - h. Wisuda Kesarjanaan Pekerja dan Anak Pekerja, lamanya Cuti adalah 1 (satu) Hari Kerja.
2. **Lamanya Cuti karena alasan penting tersebut dalam ayat (1) satu huruf a, c, e, f dan g Pasal ini diberikan tambahan waktu perjalanan apabila peristiwa kejadian terjadi di Luar Kota tempat tinggal Pekerja sendiri dan tidak mengurangi haknya atas Cuti tahunan.**
3.

KETERANGAN

Terdapat beberapa perubahan dan penambahan

PASAL YANG MENGALAMI PERUBAHAN

PKB TAHUN 2024 - 2026



BAB IV
PENGHASILAN DAN KESEJAHTERAAN



PKB TAHUN 2026 - 2028

PASAL 35
PRINSIP DASAR PENGUPAHAN

KETERANGAN

1

Perusahaan menyesuaikan Upah Pekerja secara berkala satu kali setiap tahun yang besaran perhitungannya merujuk perubahan tingkat pertumbuhan ekonomi / laju inflasi dan perubahan Upah Minimum Provinsi DKI Jakarta.

2

Komponen Upah / Penghasilan Pekerja sebagai berikut :

- Upah Pokok;
- Tunjangan Tetap
- Tunjangan Tidak Tetap.

1

Perusahaan menyesuaikan Upah Pekerja secara berkala satu kali setiap tahun yang besaran perhitungannya merujuk perubahan tingkat pertumbuhan ekonomi/laju inflasi dan perubahan Upah Minimum Provinsi DKI Jakarta serta ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

2

Komponen Upah / Penghasilan Pekerja sebagai berikut :

- Upah Pokok;
- Tunjangan Tetap
- Tunjangan Tidak Tetap.

3

Perusahaan tidak wajib membayar upah kepada pekerja yang tidak hadir dan tidak melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Penambahan redaksi perusahaan tidak wajib membayar upah kepada pekerja yang tidak hadir dan tidak melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

PASAL YANG MENGALAMI PERUBAHAN

PKB TAHUN 2024 - 2026

PASAL 39 KOMPONEN PENGHASILAN PEKERJA

1. Komponen Penghasilan Pekerja pada Perusahaan terdiri sebagai berikut:
 - a. Gaji Pokok;
 - b. Tunjangan Tetap;
 - c. Tunjangan Tidak Tetap.
2. Komponen Tunjangan Tetap terdiri dari :
 - a. Tunjangan Jabatan
Tunjangan Jabatan diberikan sesuai dengan masing-masing posisi Jabatan Pekerja;
 - a. Tunjangan Keluarga
Tunjangan Keluarga diberikan dalam bentuk barang/Natura berupa 5 (lima) kilogram beras setiap bulan atau dalam bentuk uang yang nilainya setara.
3. Komponen Tunjangan Tidak Tetap terdiri dari Insentif yang bersifat variabel/tidak tetap. Besarnya perhitungan Insentif diatur lebih lanjut berdasarkan Keputusan Direksi.
4. Komponen Gaji Pokok, Tunjangan Tetap dan Tunjangan Tidak Tetap diatur lebih lanjut berdasarkan Keputusan Direksi.

PKB TAHUN 2026 - 2028

PASAL 39 KOMPONEN PENGHASILAN PEKERJA

1. Komponen Penghasilan Pekerja pada Perusahaan terdiri sebagai berikut:
 - a. Upah Pokok;
 - b. Tunjangan Tetap;
 - c. Tunjangan Tidak Tetap.
2. Komponen Tunjangan Tetap terdiri dari :
 - a. Tunjangan Jabatan
Tunjangan Jabatan diberikan sesuai dengan masing-masing posisi Jabatan Pekerja;
 - b. Tunjangan Keluarga;
Tunjangan Keluarga diberikan dalam bentuk barang/Natura sebagai berikut:
 - 5 (lima) kilogram beras setiap bulan atau dalam bentuk uang

Pekerjaan dengan status pajak sama dengan atau lebih dari K/2 mendapatkan tambahan 5 (lima) kilogram beras setiap bulannya atau dalam bentuk uang yang nilainya setara.
3. Komponen Tunjangan Tidak Tetap terdiri dari Insentif yang bersifat variabel/tidak tetap. Besarnya perhitungan Insentif diatur lebih lanjut berdasarkan Keputusan Direksi.
4. Komponen Upah Pokok, Tunjangan Tetap dan Tunjangan Tidak Tetap diatur lebih lanjut berdasarkan Keputusan Direksi.

KETERANGAN

Penambahan beras untuk karyawan dengan status pajak K/2

PASAL YANG MENGALAMI PERUBAHAN

PASAL 43 UPAH PEKERJA SELAMA SAKIT BERKEPANJANGAN

PKB TAHUN 2024 - 2026

Dalam hal Pekerja menderita sakit dan dirawat di rumah sakit atau di rumah di bawah pengawasan dokter sehingga karena sakitnya dia tidak dapat melakukan Pekerjaannya, maka Upah dibayarkan:

- a Untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari Upah;
- b Untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari Upah;
- c Untuk 4 (empat) 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 (PHK) dilakukan oleh Perusahaan.

PKB TAHUN 2026 - 2028

Dalam hal Pekerja menderita sakit dan dirawat di rumah sakit atau di rumah di bawah pengawasan dokter sehingga karena sakitnya dia tidak dapat melakukan Pekerjaannya, maka Upah dibayarkan:

- a Untuk 6 (enam) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari Upah;
- b Untuk 3 (tiga) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari Upah;
- c Untuk 3 (tiga) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari Upah;
- d Apabila setelah 12 bulan pekerja tidak mampu bekerja kembali sesuai rekomendasi dokter maka pemutusan hubungan kerja dilakukan.

KETERANGAN

Penyesuaian upah untuk Karyawan berkepanjangan dilakukan dimulai dari sakit yang lebih dari 6 bulan kerja.

PASAL YANG MENGALAMI PERUBAHAN

PKB TAHUN 2024 - 2026



PASAL 58 – KEWAJIBAN DAN LARANGAN



PKB TAHUN 2026 - 2028

1. Pekerja wajib:

- a. Mentaati ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama ini dan perundang-undangan maupun peraturan lainnya yang berlaku di Perusahaan;
- ...
- l. Menciptakan dan memelihara suasana kerja dan lingkungan kerja yang mendorong produktivitas dan harmonis;

7. Setiap Pekerja dilarang:

- a. Melanggar Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ini dan Perundang-undangan serta peraturan lainnya yang berlaku di Perusahaan;
- ...
- l. Membawa atau mengonsumsi minuman keras atau yang mengandung narkoba atau obat-obatan psikotropika di Lingkungan Perusahaan.

1. Pekerja wajib:

- a. Mentaati ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama ini dan perundang-undangan maupun peraturan lainnya yang berlaku di Perusahaan;
- ...
- l. Menciptakan dan memelihara suasana kerja dan lingkungan kerja yang mendorong produktivitas dan harmonis;
- m. **wajib menjaga nama baik, citra, dan reputasi Perusahaan baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja, termasuk dalam penggunaan media digital dan/atau media sosial.**

7. Setiap Pekerja dilarang:

- a. Melanggar Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ini dan Perundang-undangan serta peraturan lainnya yang berlaku di Perusahaan;
- ...
- l. Membawa atau mengonsumsi minuman keras atau yang mengandung narkoba atau obat-obatan psikotropika di Lingkungan Perusahaan.
- m. **Menggunakan media sosial untuk tindakan yang merugikan Perusahaan, termasuk namun tidak terbatas pada penyebaran informasi/rahasia Perusahaan tanpa izin, pembuatan konten yang menghina atau mencemarkan nama baik Perusahaan/ Pekerja lainnya, penyebaran hoax atau ujaran kebencian, tindakan *cyber bullying* atau pelecehan, serta penggunaan fasilitas digital Perusahaan untuk kepentingan pribadi yang melanggar hukum atau kebijakan Perusahaan.**

KETERANGAN

Penambahan kewajiban dan larangan dalam menggunakan media digital dan social media

PASAL YANG MENGALAMI PERUBAHAN

PKB TAHUN 2024 - 2026



PASAL 61



PKB TAHUN 2026 - 2028

KETERANGAN

PERBUATAN YANG DAPAT DIKENAKAN SURAT PERINGATAN PERTAMA

Pekerja dikualifikasikan sebagai telah melakukan perbuatan yang dapat dikenakan Surat Peringatan Pertama, apabila terbukti memenuhi ketentuan sebagai berikut:

1. Berpenampilan tidak sebagaimana mestinya seperti mengenakan pakaian atau pakaian seragam dan perlengkapan lain yang melanggar ketentuan yang telah ditetapkan Perusahaan.
2. Datang di tempat kerja tidak sesuai dengan SOP tanpa alasan yang sah.

4. Tidak melakukan absensi kehadiran selama 4 (empat) hari berturut-turut dan/atau 6 (enam) hari tidak berturut-turut dalam 1 (satu) bulan atau 10 (sepuluh) hari tidak berturut-turut selama 2 (dua) bulan tanpa keterangan yang sah.

9. Dilaporkan atau diadukan oleh pelanggan karena dalam memberikan pelayanan yang menjadi kewajiban atau tanggung jawabnya dilaksanakan dengan sangat tidak memuaskan.

-

PERBUATAN YANG DAPAT DIKENAKAN SURAT PERINGATAN PERTAMA

Pekerja dikualifikasikan sebagai telah melakukan perbuatan yang dapat dikenakan Surat Peringatan Pertama, apabila terbukti memenuhi ketentuan sebagai berikut:

1. Berpenampilan tidak sebagaimana mestinya seperti mengenakan pakaian atau pakaian seragam dan perlengkapan lain yang melanggar ketentuan yang telah ditetapkan Perusahaan.
2. **Meninggalkan pekerjaan pada jam kerja tanpa mendapat izin dari atasan.**
3. Datang di tempat kerja tidak sesuai dengan SOP tanpa alasan yang sah.

5. Tidak melakukan absensi kehadiran selama 4 (empat) hari berturut-turut dan/atau 6 (enam) hari tidak berturut-turut dalam 1 (satu) bulan atau 10 (sepuluh) hari tidak berturut-turut selama 2 (dua) bulan tanpa kabar atau keterangan, bukti dan atau dokumen dalam bentuk lain yang sah.

10. Dilaporkan atau diadukan oleh pelanggan karena dalam memberikan pelayanan yang menjadi kewajiban atau tanggung jawabnya dilaksanakan dengan sangat tidak memuaskan serta terhadap pelaporan dapat dibuktikan berdasarkan pelanggaran Standar Operasional Prosedur (SOP)/Instruksi Kerja (IK).

18. Tidak melaksanakan Tugas dan atau Fungsi sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) atau Instruksi Kerja (IK) yang merupakan kewenangan dan tanggung jawabnya.

KETERANGAN

PENAMBAHAN

KETERANGAN

PENAMBAHAN

KETERANGAN

PENAMBAHAN

KETERANGAN

PENAMBAHAN

PASAL YANG MENGALAMI PERUBAHAN

PKB TAHUN 2024 - 2026



PASAL 62

PERBUATAN YANG DAPAT
DIKENAKAN SURAT
PERINGATAN KEDUA



PKB TAHUN 2026 - 2028

Pekerja dikualifikasikan sebagai telah melakukan perbuatan yang dapat dikenakan Surat Peringatan Kedua, apabila terbukti memenuhi ketentuan sebagai berikut:

-
8. Melakukan suatu tindakan atau dengan sengaja menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi pihak yang dilayani dan/atau Perusahaan.
 9. ...
-
15. Melakukan penghinaan terhadap sesama rekan kerja maupun orang lain (Pelanggan) yang berhubungan dengan tugasnya.
 16. ...

Pekerja dikualifikasikan sebagai telah melakukan perbuatan yang dapat dikenakan Surat Peringatan Kedua, apabila terbukti memenuhi ketentuan sebagai berikut:

-
8. Melakukan suatu tindakan atau dengan sengaja menghalangi atau mempersulit salah satu pihak dan/atau para pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi pihak atau Para Pihak yang dilayani dan/atau Perusahaan.
 9. ...
-
15. Melakukan penghinaan terhadap sesama rekan kerja maupun orang lain (Pelanggan) secara verbal, non verbal dan dalam bentuk Tindakan fisik yang berhubungan dengan tugasnya.
 16. ...

KETERANGAN

PENAMBAHAN

KETERANGAN

PENAMBAHAN

PASAL YANG MENGALAMI PERUBAHAN

PASAL 63

PERBUATAN YANG DAPAT DIKENAKAN SURAT PERINGATAN KETIGA

PKB TAHUN 2024 - 2026

Pekerja dikualifikasikan sebagai telah melakukan perbuatan yang dapat dikenakan Surat Peringatan Ketiga, apabila terbukti memenuhi ketentuan sebagai berikut:

...

6

Menyebarkan atau menginformasikan berita palsu/berita bohong baik secara lisan maupun tertulis, sehingga merugikan nama baik Perusahaan dan/atau Pekerja lain.

10

Melakukan praktik-praktik rentenir di Lingkungan Perusahaan.

PKB TAHUN 2026 - 2028

Pekerja dikualifikasikan sebagai telah melakukan perbuatan yang dapat dikenakan Surat Peringatan Ketiga, apabila terbukti memenuhi ketentuan sebagai berikut:

...

6

Menggunakan media sosial untuk tindakan yang merugikan Perusahaan, termasuk namun tidak terbatas pada penyebaran informasi/rahasia Perusahaan tanpa izin, penyebaran hoax atau ujaran kebencian, tindakan *cyber bullying* atau pelecehan.

10

Melakukan dan/atau mengupayakan serta menjanjikan sesuatu hal dalam upaya menipu/menggelapkan dengan cara menyiasati atas kebenaran atau putusan yang mampu menguntungkan keuntungan pribadi.

11

Tanpa persetujuan Perusahaan menjual belikan barang/aset perusahaan dan atau dalam bentuk lain yang telah didaftarkan hak kekayaan intelektual atas nama Perusahaan.

12

Menggunakan, memanfaatkan, meminjam atau meminjamkan aset perusahaan berupa barang dan/atau uang milik Perusahaan tanpa izin pejabat yang berwenang/secara tidak sah kepada siapapun yang bukan merupakan bagian tugas, Pekerjaan dan tanggung jawabnya.

KETERANGAN
PENAMBAHAN

KETERANGAN
PENAMBAHAN

KETERANGAN
PENAMBAHAN

KETERANGAN
PENAMBAHAN

KETERANGAN
PENAMBAHAN

PASAL YANG MENGALAMI PERUBAHAN

PKB TAHUN 2024 - 2026



PASAL 64



PKB TAHUN 2026 - 2028

PERBUATAN YANG DAPAT DIKUALIFIKASIKAN SEBAGAI KESALAHAN BERAT

1. Pekerja dikualifikasikan sebagai telah melakukan kesalahan berat, yang dapat menyebabkan dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja, apabila terbukti melakukan ketentuan sebagai berikut:

- ...
- b. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang, dan/atau uang milik Perusahaan.
 - c. Memberi, menggunakan atau menambahkan keterangan palsu dan/atau dipalsukan yang dapat merugikan keuangan Perusahaan. Ketentuan ini tidak berlaku atas perbuatan yang diatur dalam pasal 63 (enam puluh tiga) ayat 9 (sembilan) PKB ini.
- ...

g. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di Lingkungan Perusahaan.

1. Pekerja dikualifikasikan sebagai telah melakukan kesalahan berat, yang dapat menyebabkan dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja, apabila terbukti melakukan ketentuan sebagai berikut:

- ...
- b. Melakukan/menyuruh, turut serta dan/atau melawan hukum dalam upaya melaksanakan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang, dan/atau uang milik Perusahaan.
 - c. Membuat, memalsukan atau mengubah, memberi, menggunakan atau menambahkan keterangan palsu dan/atau dipalsukan dalam upaya melawan hukum secara lisan, tertulis dan/atau dalam bentuk lain yang dapat merugikan keuangan Perusahaan. Ketentuan ini tidak berlaku atas perbuatan yang diatur dalam Pasal 63 (enam puluh tiga) ayat 9 (sembilan) PKB ini.
-

g. Membuat, melakukan, menyebarkan perbuatan asusila dan/atau perjudian di Lingkungan Perusahaan, dengan cara (termasuk namun tidak terbatas pada) mendistribusikan, mentransmisikan, dan/atau membuat dapat diaksesnya informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dengan sengaja memiliki muatan asusila dan atau perjudian, serta dalam bentuk lain dengan cara melawan hukum.

h. Melakukan tindakan asusila dalam bentuk apapun di lingkungan kerja yang dapat merugikan perusahaan atau individu lain di tempat kerja.

KETERANGAN

PENAMBAHAN

KETERANGAN

PENAMBAHAN

KETERANGAN

PENAMBAHAN

PASAL YANG MENGALAMI PERUBAHAN

PKB TAHUN 2024 - 2026



PASAL 64



PKB TAHUN 2026 - 2028

PERBUATAN YANG DAPAT DIKUALIFIKASIKAN SEBAGAI KESALAHAN BERAT

- | | |
|---|--|
| h. Menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi rekan kerja, atasan atau bawahan di Lingkungan Perusahaan. | i. Menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi rekan kerja, atasan atau bawahan dengan cara kekerasan, pemerasan, pemaksaan secara pribadi atau secara Bersama sama dan/atau dalam bentuk lain di Lingkungan Perusahaan. |
| i. Membujuk rekan kerja, atasan atau bawahan untuk bekerja sama melakukan perbuatan yang bertentangan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) | j. Membujuk rekan kerja, atasan atau bawahan untuk bekerja sama melakukan perbuatan yang bertentangan PKB dan atau peraturan perundang undangan yang lain. |
| q. Melakukan konspirasi jahat yang bertujuan menyebabkan kerugian keuangan/aset Perusahaan dan/atau merusak citra Perusahaan. | r. Melakukan konspirasi jahat yang bertujuan menyebabkan kerugian keuangan/aset Perusahaan dan/atau merusak citra dan atau nama baik Perusahaan. |
| u. Menerima pemberian berupa uang atau barang dari sesama Pekerja, penyedia dan/atau orang lain yang dapat mempengaruhi kinerja yang menjadi tanggung jawabnya. | v. Meminta atau menerima pemberian berupa uang atau, barang, jasa dan dalam bentuk lain dari sesama Pekerja, penyedia (pihak ketiga/calon pihak ketiga) dan/atau orang lain yang dapat mempengaruhi kinerja yang menjadi tanggung jawabnya dan/atau yang bukan menjadi tanggung jawabnya yang ikut serta mempengaruhi demi keuntungan salah satu pihak atau para pihak atau bentuk Pelanggaran Hukum lain. |
| | x. Dengan sengaja membuat, mengunggah, membagikan/menyebarkan konten negatif yang mengandung informasi rahasia, bernarasi negatif, atau menghina yang menimbulkan citra buruk terhadap Perusahaan. |

KETERANGAN

PENAMBAHAN

PASAL YANG MENGALAMI PERUBAHAN

PKB TAHUN 2024 - 2026



PASAL 65



PKB TAHUN 2026 - 2028

PENJATUHAN HUKUMAN ATAU SANKSI

1. Suatu hukuman/sanksi yang dijatuhkan kepada seorang Pekerja tidak perlu dan tidak selalu mengikuti urutannya satu demi satu, akan tetapi tergantung pada macam, jumlah serta berat ringannya pelanggaran yang dilakukan.
2. Setiap penjatuhan Hukuman Disiplin, harus dibuatkan Berita Acara Klarifikasi yang ditandatangani oleh Pemeriksa dan Pekerja yang bersangkutan.
3. Tingkat dan Jenis Penjatuhan Hukuman Disiplin, terdiri dari:
 - a. Teguran Tertulis;
 - b. Hukuman Disiplin Tingkat Surat Peringatan Pertama;
 - c. Hukuman Disiplin Tingkat Surat Peringatan Kedua;
 - d. Hukuman Disiplin Tingkat Surat Peringatan Ketiga;
 - e. Pemutusan Hubungan Kerja

1. Suatu hukuman yang dijatuhkan kepada seorang Pekerja tidak perlu dan tidak selalu mengikuti urutannya satu demi satu, akan tetapi tergantung pada macam, jumlah serta berat ringannya pelanggaran yang dilakukan.
2. Setiap penjatuhan Hukuman Disiplin, harus dibuatkan Berita Acara Klarifikasi yang ditandatangani oleh Pemeriksa dan Pekerja yang bersangkutan.
3. **Perusahaan tetap dapat memberikan hukuman disiplin kepada Pekerja dalam hal Pekerja yang bersangkutan tidak hadir tanpa keterangan yang sah dalam pemeriksaan ataupun tidak mau menandatangani berita acara, sesuai dengan bukti dan hasil investigasi yang diperoleh Perusahaan.**
4. Tingkat dan Jenis Penjatuhan Hukuman Disiplin, terdiri dari:
 - a. Teguran Tertulis;
 - b. Hukuman Disiplin Tingkat Surat Peringatan Pertama;
 - c. Hukuman Disiplin Tingkat Surat Peringatan Kedua;
 - d. Hukuman Disiplin Tingkat Surat Peringatan Ketiga;
 - e. Pemutusan Hubungan Kerja.
5. **Khusus untuk kategori Pelanggaran berat, Penjatuhan hukuman/sanksi kepada Pekerja tidak dilakukan bersamaan dengan demosi, tetapi terhadap yang bersangkutan dapat diberikan Skorsing sampai pemutusan hukuman kerja diterbitkan.**

KETERANGAN

PENAMBAHAN

PASAL YANG MENGALAMI PERUBAHAN

PKB TAHUN 2024 - 2026



PASAL 74



PKB TAHUN 2026 - 2028

BANTUAN PERLINDUNGAN HUKUM

Bantuan hukum kepada Pekerja dari Perusahaan meliputi dukungan moril dan materiil sepanjang tindakan tersebut tidak berindikasi merugikan Perusahaan dan/atau Negara diatur dalam peraturan tersendiri.

Bantuan hukum kepada Pekerja dari Perusahaan meliputi dukungan moril dan materiil sepanjang tindakan tersebut tidak terindikasi merugikan Perusahaan dan/atau Negara diatur dalam peraturan tersendiri dengan ketentuan :

1. **Karyawan sedang melaksanakan pekerjaan di lingkungan Perusahaan yang ditetapkan;**
2. **Karyawan sedang menjalani tugas yang diinstruksikan Perusahaan berdasarkan surat tugas dan/atau perintah tugas.**

KETERANGAN

PENAMBAHAN

PKB TAHUN 2024 - 2026



PASAL 75



PKB TAHUN 2026 - 2028

BAB IV - WAKTU KERJA PASAL 22 - JAM DAN HARI KERJA

Berakhirnya Hubungan Kerja dapat terjadi dalam hal:

- a. Dalam Masa percobaan;
- b. Mengundurkan diri atau di kualifikasikan mengundurkan diri;
- c. Berakhinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);
- d. Sakit berkepanjangan yang tidak bisa bekerja kembali;
- e. Pekerja meninggal dunia;
- f. Pekerja mencapai usia pensiun;
- g. Pekerja memenuhi syarat Pensiun Dini;
- h. Melakukan Pelanggaran disiplin berat;
- i. Melakukan tindak pidana dan ditahan atas dasar putusan pengadilan;
- j. Melakukan pelanggaran disiplin secara berkelanjutan (SP I,II,III);
- k. Penyederhanaan Organisasi/Rasionalisasi Pekerja;
- l. Perusahaan dinyatakan pailit.

Berakhirnya Hubungan Kerja dapat terjadi dalam hal:

- a. Dalam Masa percobaan;
- b. Mengundurkan diri atau di kualifikasikan mengundurkan diri;
- c. Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);
- d. Sakit berkepanjangan yang tidak bisa bekerja kembali;
- e. Pekerja meninggal dunia;
- f. Pekerja mencapai usia pensiun;
- g. **Pekerja memenuhi syarat dan bersepakat dengan Perusahaan melaksanakan pensiun dini;**
- h. Terbukti melakukan pelanggaran disiplin berat;
- i. Terbukti melakukan tindak pidana dan ditahan atas dasar putusan pengadilan;
- j. Terbukti melakukan pelanggaran disiplin secara berkelanjutan (SP I, II, III);
- k. Penyederhanaan Organisasi/Rasionalisasi Pekerja;
- l. Perusahaan dinyatakan pailit.

KETERANGAN

PENAMBAHAN

PASAL YANG MENGALAMI PERUBAHAN

PKB TAHUN 2024 - 2026



PASAL 80



PKB TAHUN 2026 - 2028

BERAKHIRNYA HUBUNGAN KERJA KARENA MENINGGAL DUNIA

1. Dalam hal Pekerja meninggal dunia, maka Hubungan Kerjanya dengan Perusahaan dengan sendirinya menjadi putus.
2. Kepada Ahli Waris Pekerja yang bersangkutan diberikan hak-hak yang diatur sesuai dengan peraturan (PKB) yang berlaku di Perusahaan, dengan ketentuan tidak boleh lebih rendah dari peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Besaran hak-hak yang diberikan minimal sesuai dengan ketentuan dibawah ini, ditambah dengan manfaat BPJS dan program asuransi jiwa Perusahaan, dengan perincian sebagai berikut:

Dalam hal hubungan kerja berakhir karena Pekerja meninggal dunia, kepada ahli warisnya diberikan sejumlah uang yang besar perhitungannya sama dengan perhitungan 2 (dua) kali uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 73 (tujuh puluh tiga) ayat 1 (satu), 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 73 (tujuh puluh tiga) ayat 2 (dua), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 73 (tujuh puluh tiga) ayat 3 (tiga) PKB ini.

1. Dalam hal Pekerja meninggal dunia, maka Hubungan Kerjanya dengan Perusahaan dengan sendirinya menjadi putus.
2. Kepada Ahli Waris Pekerja yang bersangkutan diberikan hak-hak yang diatur sesuai dengan ketentuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) serta ketentuan yang berlaku di Perusahaan, dengan ketentuan tidak boleh lebih rendah dari peraturan perundang-undangan.
3. Besaran hak-hak yang diberikan minimal sesuai dengan ketentuan dibawah ini, ditambah dengan manfaat BPJS dan program asuransi jiwa Perusahaan, dengan perincian sebagai berikut :

Dalam hal hubungan kerja berakhir karena Pekerja meninggal dunia, kepada **ahli warisnya yang tercatat secara sah di Perusahaan diberikan** sejumlah uang yang besar perhitungannya sama dengan perhitungan 2 (dua) kali uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 73 (tujuh puluh tiga) ayat 1 (satu), 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 73 (tujuh puluh tiga) ayat 2 (dua), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 73 (tujuh puluh tiga) ayat 3 (tiga) PKB ini.

KETERANGAN

PENAMBAHAN

PASAL YANG MENGALAMI PERUBAHAN

PKB TAHUN 2024 - 2026



PASAL 90



PKB TAHUN 2026 - 2028

HAK-HAK PEKERJA

1. Hak-Hak Pekerja :

- ...
- j. Pekerja berhak membentuk dan menjadi Anggota Serikat Pekerja;
- k. Pekerja berhak mendapatkan Waktu istirahat sesuai ketentuan perundang-undangan;
- ...

1. Hak-Hak Pekerja :

-
- j. Pekerja berhak membentuk dan menjadi Anggota Serikat Pekerja;
- k. **Pekerja yang menduduki jabatan setara Kepala Departemen ke atas, pekerja di bidang Sumber Daya Manusia dan di bidang Keuangan, tidak boleh menjadi pengurus serikat pekerja di Perusahaan;**
- l. Pekerja berhak mendapatkan Waktu istirahat sesuai ketentuan perundang-undangan;
- ...

KETERANGAN

PENAMBAHAN

PKB TAHUN 2024 - 2026



PASAL 93



PKB TAHUN 2026 - 2028

DISPENSASI BAGI SERIKAT PEKERJA

1. Perusahaan memberikan Dispensasi kerja kepada pengurus dan atau Anggota Serikat Pekerja untuk menjalankan kegiatan Serikat Pekerja di dalam Perusahaan maupun di luar Lingkungan Perusahaan pada jam kerja tanpa mengurangi hak-haknya sebagai Pekerja, yang disepakati oleh kedua belah pihak.
2. Dispensasi yang bersifat mendesak, (Dalam keadaan mendesak, mendadak dan penting (*urgent*), Perusahaan memberikan Dispensasi kepada Pengurus Serikat Pekerja dan/atau Anggota Serikat Pekerja dengan cara memberitahukan terlebih dahulu dengan lisan, selanjutnya mengajukan surat Dispensasi diserahkan setelah kegiatan selesai.

1. Perusahaan memberikan Dispensasi kerja kepada pengurus dan/atau Anggota Serikat Pekerja untuk menjalankan kegiatan Serikat Pekerja di dalam Perusahaan maupun di luar Lingkungan Perusahaan pada jam kerja tanpa mengurangi hak-haknya sebagai Pekerja, yang disepakati oleh kedua belah pihak.
2. Dispensasi yang bersifat mendesak, (dalam keadaan mendesak, mendadak dan penting (*urgent*), Perusahaan memberikan Dispensasi kepada Pengurus Serikat Pekerja dan/atau Anggota Serikat Pekerja dengan cara memberitahukan terlebih dahulu dengan lisan, selanjutnya mengajukan surat Dispensasi diserahkan setelah kegiatan selesai. **Pemberian dispensasi tersebut harus disepakati oleh kedua belah pihak dengan tetap mempertimbangkan kebutuhan operasional Perusahaan.**

KETERANGAN

PENAMBAHAN