



PUPUK SRIWIDJAJA
PALEMBANG

Collective Work Agreement

This English version of the policy has been reviewed and declared to have the same substance as the original Indonesian version. This English version of the policy is an attachment and an inseparable part of the original version of the policy. This English version of the policy is used as a source of information, socialization, and communication with all interested parties in the global scope.

Kebijakan versi Bahasa Inggris ini sudah ditinjau dan dinyatakan memiliki substansi yang sama dengan versi asli yang berbahasa Indonesia. Kebijakan versi Bahasa Inggris ini menjadi lampiran dan bagian yang tidak terpisahkan dari kebijakan versi asli. Kebijakan versi Bahasa Inggris ini digunakan sebagai sumber informasi, sosialisasi, dan komunikasi dengan seluruh pihak yang berkepentingan dalam lingkup global.

COLLECTIVE WORK AGREEMENT
(PKB)

PT PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG

YEAR 2023 – 2025

4. In performance appraisals, the appraiser is obliged to discuss and notify the results to the workers being assessed as an effort to develop human resources.

5. The factors assessed are:

- a. individual performance
- b. behavioral competence

6. Behavioral competency assessments are carried out by superiors, colleagues and subordinates.

Article 18
PROMOTION, PLACEMENT, MUTATION, ROTATION,
AND WORKER CAREER PLANNING

I. EMPLOYEE PROMOTION

1. Employers promote Employees to a higher position based on the following factors:

- a. The need to fill vacancies in the Company's organization.
- b. Competency, quality and employee performance assessment.
- c. Employee attitudes and behaviors.
- d. Current tenure and/or tenure of grade.
- e. Passed the departmental exam.
- f. During the assessment period of the last 1 (one) year, you have not received/are not undergoing a warning slip or suspension.
- g. No in status research and/or investigation Good Of internal Company or outside the Company.
- h. Have occupied the last grade for at least 2 (two) years. Promotions for less than 2 (two) years but more than 1 (one) year are regulated by a separate Board of Directors Decree.

2. Implementation promotion department can done in accordance with need Company.

3. When filling a vacant position, employers are required to carry out transparent selection and prioritize workers in the department or work unit concerned, especially for structural positions band 3 and below.



4. Grade increases in structural and functional positions are carried out in stages, at least one level from the last grade held.
5. Workers who are promoted to structural positions, adjustments to the next grade increase can be made at least 6 (six) months after occupying the last grade by taking into account the results of evaluation and performance.

II. WORKER PLACEMENT AND MUTATION

1. Demi smoothness activity Company as well as utilization Source One Humans, Employers can place, transfer/transfer workers to a job/position within the Company by considering:

- a. Organizational changes that affect the formation/needs of work units.
- b. The need to develop Employee competencies and interests.
- c. Health conditions based on the results of the Company's evaluation.

2. Transfers can be carried out by paying attention to the employee's career planning and confirmed in advance with the head of the work unit at least at the Vice President level who is releasing and the head of the work unit at least at the Vice President level who will receive it.

3. Mutation consider competence Workers for department Which will in his lap

4. Carrying out transfers will not reduce the right to get promotions and salary increases.

5. In the placement of workers, family relationships must be avoided in one department-level work unit, so as not to give rise to conflicts of interest in carrying out work and making decisions.

6. Mutations are done openly, fairly and with equal treatment.

III. WORKER ROTATION

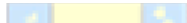
1. Inside frame empowerment source one man as well as increase worker's skills, the worker's superior in the work unit concerned can carry out work rotation.

2. Implementation of employee rotation as regulated by the work unit internally must be submitted in writing to the Organization & Talent Management Department.



IV. CAREER PLANNING

1. The company makes employee career plans which are outlined in the form career path (career path) based on:
 - a. Employee competency profile and job competency, b. Assessment results for each level of position.
 - c. Last formal education registered with the Company.
 - d. Grade and time of service Grade. e. Working time and age.
 - f. Health.
2. Workers who have occupied a structural or functional position for at least 3 (three) years must be evaluated by the work unit superior together with the Human Resources Department, through promotion, transfer and rotation mechanisms.
3. Based on the evaluation results as referred to in paragraph IV.2 above, the Company carries out an official selection process through the Human Resources Development Committee (PSDM) and every worker who meets the minimum requirements is given the opportunity to become a candidate.
4. The formation for structural/functional positions that are vacant due to rotation, transfer, promotion and retirement must immediately be determined by a definitive official, this will be implemented within a period of 3 (three) months.



CHAPTER IV
LEARNING AND DEVELOPMENT
Article 19
LEARNING AND DEVELOPMENT PROGRAM

1. Employers provide learning and development programs in order to improve quality, work competency, productivity, discipline, attitudes, learning and work ethic at certain levels of skills and expertise in accordance with the level and qualifications of the position or job as well as learning for workers with consideration:
 - a. Company development plans.
 - b. Fulfilling competency gaps between employees and their positions on my lap.
 - c. The need for Employee self-development.

CHAPTER VI EMPLOYMENT
SYSTEM

Article 24
EMPLOYMENT

1. Employees are entitled to a salary consisting of a basic salary and allowances that are adjusted to the Employee's status, type of job, department, and grade.

2. Company do evaluation salary Workers to level inflation, for maintain one buy Workers with consider ability Company And listed in RKAP as well as notice harmonization remuneration.

3. Every time there is a general change/increase in salary according to the RKAP provision : set with

a. Takes effect from January 1 of the RKAP year or agreement between both parties.

b. Simplification of the salary system, harmonization, changes in organizational structure, and evaluation, must not reduce the amount of salary that workers previously received.

c. In order to optimize the budget, adjustments can be made taking into account the Company's capabilities which will be further regulated in a separate Director's Decree.

4. Salaries are paid monthly and payment is made on the 25th of every day, if the 25th falls on a holiday then payment is made on the previous working day.

5. Income tax on Workers' salaries is adjusted to applicable laws and regulations.

Article 25 INCREASE
OF SALARY

1. Employers can provide salary increases consisting of:

- a. Promotion Increase (PI)
- b. Merit Increase (MI)
- c. Cost of Living Adjustment (COLA)



2. The annual salary increase pattern is MI + COLA and is implemented every January 1 of the current year.

3. Promotion Increase is an increase in grade followed by an increase in basic salary as a result of a position promotion to fill the formation in accordance with the Directors' Decree.

a. The amount of increase in basic salary (PI) is 11% of the actual basic salary.

b. If the new basic salary after PI is smaller than the minimum basic salary for the grade that is held, then what is given is the minimum basic salary table for that grade.

c. Other things that can influence the size of the increase in the basic salary of workers based on the basic salary increment for Promotion Increase (PI) are regulated as follows:

$$\text{Basic Salary Increase} = K \times \text{Increment (PI)} \times \text{actual GP}$$

No	KPI values	K
1 A		1,25
2 B		1,23
3 C		1,20
4 D		1
5 E		Not Promotional

Description: K: presentation factor of achievement value

4. Merit Increase is an increase in basic salary without changing the grade based on performance evaluation, conduct, and given every year according to the applicable provisions.

5. For employees who receive PI and MI in January, they will be given PI and MI simultaneously.

6. Cost of Living Adjustment (COLA) is an adjustment to the basic salary, which is given every year to compensate for changes in purchasing power, which is measured by the level of inflation and national economic growth in the current year and the amount will be regulated by a Decree of the Directors.

7. Regarding salary increases, it will be regulated in more detail in the Directors' Decree.



Article 26 SALARY DURING
SICKNESS

1. Businessman still pay salary to Workers Which No carry out
His job Because Sick based on surat information doctor Which appointed
Businessman.
2. Workers still Which suffer Sick regularly continue continuously And No can
carrying out work for more than 14 working days, the Employer will pay his salary with the following conditions:
 - a. For the first 4 (four) months paid 100% (one hundred percent) of wages,
 - b. For the second 4 (four) months, 75% (seventy five percent) of the wages are paid,
 - c. For the third 4 (four) months, paid 50% (fifty percent) of wages, and
 - d. For the following month, 50% (fifty percent) of the wage before the dismissal was made by the Employer is paid.
3. If a worker suffers illness due to a work accident and is unable to carry out his work continuously, the Employer will pay his salary in full, for a maximum of 3 (three) years, then he will be paid 50% (fifty percent).



Article 27
WAGES

1. Wages consist of:
 - a. Basic Salary
 - b. Fixed Allowance
 - c. Non-Fixed Allowance
 - d. Miscellaneous Benefits
2. Basic Salary, given to each employee based on grade, at least as much as the Minimum Basic Salary table whose stipulations are regulated in the Board of Directors' Decision Letter.
3. Fixed Allowance
 - a. Fixed Allowances consist of Position Allowances, Regional Allowances and Housing Allowances.



b. Position Allowances consist of:

- 1) Position allowances for functional or staff are given 100% (one hundred percent) of the table corresponds to the actual grade.
- 2) Position allowances for structural positions are given 200% (two hundred percent) of the table according to the highest grade in the position. If the Employee's actual grade is higher than the highest grade of the position, the position allowance will be paid at 200% (two hundred percent) according to the Employee's actual grade.
- 3) Position Allowance for professional positions is given 150% (one hundred and fifty percent) table according to the actual grade.
- 4) Professional positions are determined in a separate Board of Directors Decree.
- 5) Regional Allowances, given at 100% of the table according to the actual grade, except for workers who are placed in special areas which are further regulated by a separate Director's Decree.

4. Non-Fixed Allowance

a. Factory Allowance

- 1) Given to workers in the Operations & Production Directorate and other directorates involved direct with operation factory (except work administration And functional position) Which nature arranged more further in Surat Separate decision of the Board of Directors.
- 2) Allowance factory regularly automatic will revoked/not given If Which The person concerned no longer works/is directly involved with factory operations.

b. Risk Allowance

Given to workers based on the risk of potential work accidents and occupational health and/or the risk of physical disability that could occur in their work area.

c. Transport Allowance

Transport allowances are given at 100% (one hundred percent) table, except for workers placed in special areas which are further regulated by a separate Director's Decree.

d. Shift Allowance

- 1) Shift allowance is given as compensation for the inconvenience of working with changing working hours, the amount of which is based on the grade and type of shift.
- 2) When a person employee has been receive Allowance Shift, for No allowed to receive Call Out Allowance.
- 3) The provision of shift allowances is regulated through a separate Director's Decree.



e. Call Out Allowance

- 1) Given to Workers level leader as compensation top Workers' discomfort because they are required to be ready to call out.
- 2) Call Out Allowance Regulations are regulated in a separate Board of Directors Decree.

5. Other Allowances

a. Old Age Welfare Benefits

Old Age Welfare Benefits are the Company's contribution to the Pension Program, Old Age Savings (THT), Old Age Health Care (PKHT) and BPJS Employment with the following conditions:

No	Old Age Welfare Benefits (TKHT)	Contributions/Month
1	Defined Benefit Pension Program (PPMP)	based on the results of Actuary calculations
2	Defined Contribution Pension Plan	15% x Basic Salary
3	Old Age Savings	12% x Basic Salary
4	Old Age Health Care (PKHT)	10% x Basic Salary
5	BPJS Employment:	
	a. Work Accident Insurance (JKK)	1,74% x Wages Still (for Factory workers) 0,24% x Wages Still (for Non-factory workers) 3,7%
	b. Old Age Security (JHT)	x Fixed Wages 0,3% x Fixed Wages
	c. Death Guarantee (JKM)	
	d. Pension Guarantee	2% x Fixed Wage with maximum limit in accordance with BPJS Employment provisions
6	Death Insurance	0,5% x Basic Salary

- 1) Defined Benefit Pension Contributions are paid/deposited directly by the Company to DAPENSRI.
- 2) Defined Contribution Pension Contributions are paid/paid by the Company to the PPIP Pusri Pension Fund on behalf of each Employee.
- 3) THT contributions are paid/paid directly by the Company to the THT fund manager on behalf of each Worker.
- 4) PKHT contributions are directly paid/deposited by the Company to the PKHT fund manager on behalf of each Worker.



- 5) BPJS Employment contributions are directly paid/deposited by the Company on behalf of each Worker to BPJS Employment.
- 6) Death Insurance contributions/premiums are paid/deposited by the Company to the Death Insurance manager.

b. Annual Leave and Holiday Allowance

- 1) Annual leave allowance is given in the amount of 100% (one hundred percent) of the salary when the right to annual leave arises together with payment of salary one month before the right to leave arises.
- 2) Long Leave Allowance is given in the amount of 250% (two hundred and fifty percent) of wages, when the right to long leave arises together with payment of salary one month before the entitlement to leave.

c. Service Vehicle Facility Replacement Allowance

Service Vehicle Facility Replacement Allowances are regulated in a separate Board of Directors Decree.

d. Compensation for Excess Shift Working Hours

Compensation given specifically to shift workers due to excess shift working hours when compared to non-shift work schedules in accordance with the Law, the amount is regulated in a separate Director's Decree.

e. Compensation Replaces Shift Work

Compensation given to certain grade level shift workers for replacing the work schedule of other shift workers, the amount is regulated in a separate Director's Decree.

f. Call Out Wages

Given to leadership level workers as compensation for excess working hours outside normal times when carrying out call out work, the amount is regulated in the Directors' Decree.

g. Turn Around Allowance, Task Force Allowance, and Project Allowance

Given to Workers involved in Turn Around, Task Force and Project work. Turn Around Allowances, Task Force Allowances and Project Allowances are further regulated in a separate Director's Decree.

h. Equal Benefits

Given to all employees based on their department and grade.



i. Temporary Official Allowance (PJS)

Given to workers who are appointed to hold a structural position as long as a definitive official has not been appointed, the mechanism and amount of which are further regulated in a separate Director's Decree.

j. Temporary Responsibility Allowance (PGS)

Given to workers who are appointed to hold a structural position if the position is vacant and/or the definitive official is unable to carry out their duties while business process needs must continue, the mechanism and amount of which are further regulated in a separate Director's Decree.

k. Task Performer's Allowance (PLT)

Given to workers who are appointed to hold a structural position if the position is vacant and/or the definitive official is on duty/out of town, on leave, sick, the mechanism and amount of which is further regulated by a separate Director's Decree.



1. Employers provide religious holiday allowances to each employee in accordance with their respective religion, at least 1 (one) time their wages and given more if the Company's financial condition is good.
2. For workers whose work period has not reached 1 (one) year but who have worked for at least 1 (one) month on the Worker's religious holidays, the Employer provides a religious holiday allowance proportional to the length of service.
3. For Employees whose working time has not reached 1 (one) month on the Employee's religious holiday, no religious holiday allowance is given.
4. Religious holiday allowance payments are made no later than 1 (one) week before the Employee's religious holiday.
5. In the event of termination of employment within 30 (thirty) days before a religious holiday, the Employer will still provide religious holiday allowances.
6. In the event of layoffs more than 30 (thirty) days before a religious holiday, the Employer provides religious holiday allowances proportionally in the current year.

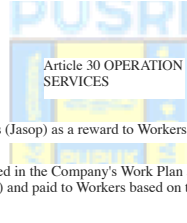


Article 29
INCENTIVES

1. Businessman give incentives to Workers with notice performance Company, work unit performance and employee achievements. 2. The amount of incentives as referred to in paragraph 1 above is regulated based on the Basic Salary plus Position Allowance, Regional Allowance, Housing Allowance, Risk Allowance, Factory Allowance, Transport Allowance, Shift Allowance and Call Out Allowance.

3. Incentive payments are as follows:

- a. Quarter 1 (January to March) is paid in April.
- b. Quarter 2 (April to June) paid in July.
- c. Quarter 3 (July to September) paid in October.
- d. Quarter 4 (October to December) paid in January.



1. Employers provide Operational Services (Jasop) as a reward to Workers.
2. Operational Services (Jasop) are budgeted in the Company's Work Plan and Budget (RKAP) which are approved by the General Meeting of Shareholders (GMS) and paid to Workers based on the Company's performance achievements and other benchmarks.
3. Payment for final Operational Services (Jasop) is carried out no later than 2 (two) weeks after the General Meeting of Shareholders (GMS).

Article 31
INCOME CUTS

1. Pay cuts a. Employee salary cuts can basically be done for things like

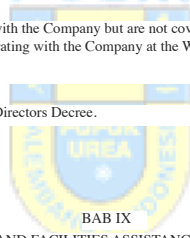
following:

- 1) Workers' Debt to the Company.
- 2) Employee Contributions recognized by the Company.
- 3) Coming to work late/leaving early.
- 4) Not coming to work (absenteeism).

CHAPTER VIII
HEALTH MAINTENANCE FACILITIES
FOR WORKERS AND FAMILIES

Article 40
HEALTH MAINTENANCE

1. Entrepreneur give maintenance health to Workers And family, includes:
- Improved health.
 - Disease prevention.
 - Treatment/cure of disease.
 - Health restoration.
2. a. The family covered is 1 (one) wife/husband and a maximum of 3 (three) children who can be transferred to the next child, when the dependent child has expired after being reported to the Company.
- b. Workers' children who are registered with the Company but are not covered can be assisted by the Company to be registered with a health provider collaborating with the Company at the Worker's expense as regulated in separate provisions.
3. Health care regulations are regulated by a Directors Decree.



BAB IX
WELFARE, SOCIAL AND FACILITIES ASSISTANCE

Article 41
WELFARE ASSISTANCE

Businessman give help welfare to Workers in accordance ability Company for the following matters:

1. First marriage favors.
2. Help to give birth.
3. Assistance with aqiqah or circumcision, baptism, mepades (teeth cutting) for children covered by the Company.
4. Sports and arts assistance.
5. Assistance in owning or repairing workers' private homes.

Article 42 SOCIAL ASSISTANCE

Employers provide social assistance to workers for the following matters:

1. Death benefit when Employee/husband/wife/child dies.
2. Spiritual building help.
3. Assistance for fires, earthquakes, floods and other natural disasters that make their homes unfit for habitation.

Article 43 FACILITIES

1. Employers provide official housing facilities to workers in certain positions by considering the urgency of their work and the availability of facilities.
2. Employers provide vehicle pool facilities and operational vehicles to certain work units by considering the urgency of the work.

CHAPTER X
OFFICIAL TRAVEL AND MOVING COSTS

Article 44 OFFICIAL TRAVEL

Employers provide costs and facilities for workers who travel on business to carry out company duties according to their position.

Article 45 MOVING COSTS

Businessman give help cost move domicile law for Workers And his family in the following cases:

1. Workers are transferred/assigned to another location at the will of the Company.
2. The employee returns to the place of origin of application due to the end of the employment relationship.
3. The family of the worker who died returns to the place of origin of the application.



4. Workers whose employment relationship ends and whose workplace domicile is the same as the origin of the application or the person concerned does not return to the place of origin of the application, will be given compensation equal to 100% of the final basic salary.

CHAPTER XI
APPRECIATION

Article 46
APPRECIATION FOR SERVICE AND RETIRED SERVICE

Employers provide awards and souvenirs to employees in the form of:

1. Appreciation for dedication to work:

a. The loyalty award for work service is given to workers who have worked continuously for 12 (twelve) months. Proportional calculations are applied to workers whose employment relationship ends before the payment of loyalty awards is implemented. The mechanism and amount are regulated in a separate Board of Directors Decree.



b. A work dedication windu, given to Employees who have worked for 8 (eight) years continuously in the form of:



1) Precious Metal with a gold content of 99.99% (ninety nine comma ninety-nine percent) weighing 7 (seven) grams. 2) Award charter.



c. Dwi windu work service is given to workers who have worked continuously for 16 (sixteen) years in the form of:



1) Precious Metal with a gold content of 99.99% (ninety nine comma ninety-nine percent) weighing 13 (thirteen) grams. 2) Award charter.

d. Tri windu service award is given to Employees who have worked for 24 (twenty four) years continuously in the form of:

1) Loyalty money of 5 (five) times the basic salary for a service period of 24 (twenty four) years. 2) Award charter.

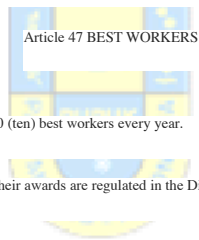
3) Batik cloth.

e. Catur Windu Bakti work is given to Employees who have worked for 32 (thirty-two) years continuously in the form of:

- 1) Loyalty money of 7 (seven) basic salaries for 32 (thirty two) years of service.
- 2) Award charter. 3) Batik cloth.

2. Retirement awards:

- a. Precious metal with a gold content of 99.99% (ninety-nine point ninety-nine percent) weighing 16 (sixteen) grams.
- b. 2 (two) batik cloth.
- c. Workers who have worked 27 years or more are given 5 times their wages.
- d. Workers who die are given 30 times their wages.
- e. The award is given when a worker is laid off due to normal retirement age, or a worker is laid off due to illness or a worker is laid off due to disability or a worker is laid off due to death.



1. Employers give awards to a maximum of 10 (ten) best workers every year.
2. Provisions regarding the best workers and their awards are regulated in the Directors' Decree.

Article 48
EXTRAORDINARY ACHIEVEMENT

1. Employers give appreciation to Employees who have given performance extraordinary with categories:
 - a. Company Safety.
 - 1) Avoiding company losses from the danger of fire or other causes that could cause unexpected factory shutdown.
 - 2) Avoid material losses to the Company from unlawful acts.



b. Progress and good name of the company.

1) Getting a discoveries new Which Already get approval from the government.

2) Getting a discoveries new Which produce extraordinary efficiency/profits for the Company.

c. Fight for the country as stated in a Government Decree.

d. Have special skills that contribute positively and add value to the Company.

2. Employees with exceptional performance that has been stated with a Decision Letter Directors will be given awards in accordance with Directors' policy.

3. The awarding of extraordinary achievement awards will be regulated using a certain mechanism.



1. Employers will register patent rights for inventions produced by employees.

2. Every patent right for an invention produced by a Worker in the course of their work for the benefit of the Company will become the property of the Company and the Worker concerned will be given a share of the royalties received by the Company.

3. The form and amount of the royalty portion given to Employees will be regulated in separate provisions guided by the provisions/regulations/laws that have been in effect since the patent right was issued.

Article 50

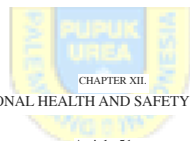
HAJJ TRAVEL COST ASSISTANCE FACILITIES

1. Employees Which entitled get help cost journey worship haji must meet the following criteria:

a. Be Muslim.

b. Minimum working time of 10 (ten) years.

- c. No in time caught warning slip, suspension, And No in process case resolution.
 - d. Never received assistance for Hajj travel costs from the Company.
 - e. Have registered and received the Hajj Registration Letter (SPPH).
2. Employers provide assistance for Hajj travel expenses to Employees every year in the amount of 50 (fifty) portions of assistance for Hajj travel expenses which are adjusted to the Company's financial capabilities with the following conditions:
- a. 20 (twenty) portions of Hajj travel costs are selected for recipients of assistance for Hajj travel costs, given to a maximum of 20 (twenty) implementation level workers, each of whom receives assistance equal to 100% (one hundred percent) of Hajj travel costs.
 - b. Recipients of non-selection assistance for Hajj travel costs are 30 (thirty) portions of Hajj travel costs which can be given to:
 - 1) Workers who go to Hajj in the current year and meet the requirements given maximum assistance of 50% of the cost of the Haj pilgrimage.
 - 2) Workers who have received a Hajj Registration Letter (SPPH) a minimum of 5 years before the retirement date and whose departure schedule is after the retirement date, can be given assistance for Hajj travel costs with a maximum of 25% of the Hajj travel costs, by applying for assistance with Hajj travel costs in the year last time before retirement.



CHAPTER XII
OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY

Article 51
GENERAL

- 1. For ensure safety And health work, Company obey And pay attention to occupational safety and health regulations in accordance with applicable laws and regulations.
- 2. The Occupational Safety and Health Advisory Committee (P2K3) consists of elements from the Company and Worker Unions whose task is to prepare, determine, monitor and improve regulations regarding occupational safety and health in the Company.
- 3. Every worker is required to comply with occupational safety and health regulations in the Company, including maintaining and maintaining work safety equipment for which they are responsible.

[Handwritten signatures and marks]

CHAPTER XV PENSION PROGRAM

Article 69
GENERAL

Employers provide guaranteed continuity of income after employees reach retirement age by involving employees in the Company's pension programs, namely the Defined Benefit Pension Program (PPMP) and the Defined Contribution Pension Program (PPIP).

Article 70
PARTICIPATION

1. Participation begins when the employee is registered and ends when the participant dies or stops working and has transferred his rights to another pension fund institution.

2. Types of participation are:

- a. PPMP participants are employees who were appointed before 2007.
- b. PPIP participants are all Employees.



Article 71 PENSION CONTRIBUTIONS

A. Defined Benefit Pension Program (PPMP)

- 1. Company contribution according to the results of actuarial calculations approved by the founder.
- 2. Company contributions are paid by the Employer every month to the Pusri Pension Fund, starting when the Employee is registered as a participant and ending when the Employee stops working.

B. Defined Contribution Pension Program (PPIP)

- 1. Company contribution of 15% and participant contribution of 5% of the actual basic salary is paid by the Employer every month to the PPIP Pusri Pension Fund.
- 2. Pension contributions begin when the Worker is registered as a participant in the PPIP Pusri Pension Fund and end when the Worker stops working.

Article 72
RIGHT TO RETIREMENT BENEFITS

1. Defined Benefit Pension Program (PPMP)

A. Normal Pension Benefits (MPN)

- 1) The size of Benefit Pension Normal (MPN) a month calculated with using the formula:

$$MPN = (MK1 \times 2,5\% \times \text{PhDP}) + (MK2 \times 1\% \times \text{PhDP})$$

MK1 is the working time until the confirmation date of Fund Regulations Pusri's retirement. MK2 is the work period after the date of ratification of the Pension Fund Regulations

Pusri, until retirement.

- 2) Payment of Benefit Pension Normal as number 1) on enforced in accordance with the Pusri Pension Fund Regulations approved by the Minister of Finance.



B. Accelerated Retirement Benefits (MPD)

- 1) Participants who for some reason or at their own request stop working and are at least 46 (forty six) years old are entitled to Accelerated Retirement Benefits, using the formula

$$MPD = (MK1 \times 2,5\% \times \text{PhDP}) + (MK2 \times 2,5\% \times \text{PhDP} \times \text{NS}) + (MK3 \times 1\% \times \text{PhDP} \times \text{NS})$$

MK1 is the period of employment before June 23 2009.

MK2 is the period of employment after 22 June 2009 until the date of Ratification of the Pusri Pension Fund Regulations.

MK3 is the period of employment after the date of ratification of this regulation until termination of employment.

Especially for rationalization, the calculation of the benefits will be agreed separately.

- 2) Payment of Benefit Pension Accelerated as number 1) on enforced in accordance with the Pusri Pension Fund Regulations approved by the Minister of Finance.

C. Deferred Retirement Benefits (PD)

- 1) Participants who for some reason and/or at their own request stop working, where at that time the person concerned has not reached the age of 46 (forty six) years but has had membership for at least 3 (three) years, then the person concerned is entitled to Postponed Retirement Benefits with the following formulation:

$$PD = (MK1 \times 2,5\% \times PhDP \times NS) + (MK2 \times 1\% \times PhDP \times NS)$$

MK1 is the period of employment up to the date of ratification of the Pusri Pension Fund Regulations.

MK2 is the period of employment after the date of ratification of the Pusri Pension Fund Regulations, until termination of employment.

- 2) Payment Benefit Pension Postponed as number 1) on enforced in accordance with the Pusri Pension Fund Regulations approved by the Minister of Finance.

D. Disability Pension Benefits (MPC)

- 1) Participants whose disability is not caused by unlawful acts are entitled to Disability Pension Benefits, paid every month according to the formula:

$$MPC = (MK1 \times 2,5\% \times PhDP) + (MK2 \times 1\% \times PhDP)$$

MK1 is the period of employment up to the date of ratification of the Pusri Pension Fund Regulations.

MK2 is the work period after the date of ratification of the Pusri Pension Fund Regulations, until it is as if the participant reaches normal retirement age.

- 2) Participants who are disabled due to unlawful acts are entitled to Disability Pension Benefits paid every month according to the formula:

$$MPC = (MK1 \times 2,5\% \times PhDP \times NS) + (MK2 \times 1\% \times PhDP \times NS)$$

MK1 is the period of employment up to the date of ratification of the Pusri Pension Fund Regulations.

MK2 is the work period after the date of ratification of the Pusri Pension Fund Regulations, until it is as if the participant reaches normal retirement age.

- 3) Payment of Disability Pension Benefits as in number 1) above is implemented in accordance with the Pusri Pension Fund Regulations which were ratified by the Minister of Finance.



E. Pension benefits for widows/widowers and children

- 1) Inside hal participant die world on age pension accelerated, for widow/widower And child Which concerned entitled top Benefit Pension Widow/widower and children, with the formula:

$$MP = (MK1 \times 2,5\% \times \text{PhDP} \times 85\%) + (MK2 \times 1\% \times \text{PhDP} \times 85\%)$$

MK1 is the period of employment up to the date of ratification of the Pusri Pension Fund Regulations.

MK2 is the work period after the date of ratification of the Pusri Pension Fund Regulations, until it is as if the participant reaches normal retirement age.

- 2) In the event that the participant dies before the retirement age is accelerated, the widow/widower and children concerned are entitled to Pension Benefits

Widow/Widower and Children, with the formula:

$$MP = (MK1 \times 2,5\% \times \text{PhDP} \times 85\% \times \text{NS}) + (MK2 \times 1\% \times \text{PhDP} \times 85\% \times \text{NS})$$

MK1 is the period of employment up to the date of ratification of the Pusri Pension Fund Regulations.

MK2 is the work period after the date of ratification of the Pusri Pension Fund Regulations, until it is as if the participant reaches normal retirement age.

- 3) In the event that the participant dies due to a work accident and/or while carrying out Company duties, the widow/widower and child concerned are entitled to the Widow/Widower and Child Pension Benefit, with the formula:

$$MP = (MK1 \times 2,5\% \times \text{PhDP}) + (MK2 \times 1\% \times \text{PhDP})$$

MK1 is the period of employment up to the date of ratification of the Pusri Pension Fund Regulations.

MK2 is the work period after the date of ratification of the Pusri Pension Fund Regulations, until it is as if the participant reaches normal retirement age.

- 4) Payment of pension benefits for widows/widowers and children as in numbers 1), 2), and 3) above is applied in accordance with the Pusri Pension Fund Regulations which approved by the Minister of Finance.



2. Defined Contribution Pension Program (PPIP)

- A. The right to Normal Pension Benefits or Accelerated Pension Benefits or Disability Pension Benefits or Postponed Pension Benefits, is calculated using the formula:

$$SAn = SA(n-1) + IP + (SA(n-1)/TSA(n-1) \times HI)$$

IN(n-1) = Participant's Beginning Period Balance

SAn = Participant's end-of-period balance

TSA(n-1) = Initial balance of all participants

IP = Contribution for participants in the month concerned

HI = Net investment results at the end of a certain month period

- B. The investment results referred to are the investment results achieved by the Pension Fund at the end of a certain calculation period, the amount of which is after deducting investment costs.
- C. The amount of pension benefits as intended is mandatory for purchasing an annuity from the life insurance company chosen by the participant, widow/widower or child.
- D. Participants who reach the age of 56 (fifty-six) years, are referred to as normal pensioners and are entitled to Normal Pension Benefits which are paid monthly and for life (unless the amount is \leq than the Minister of Finance's provisions can be paid all at once). The pension benefit that participants receive is equal to the accumulated contributions and the results of their development which are purchased by an annuity.
- E. Accelerated Retirement Benefits (MPD)
- 1) Participants who for some reason or at their own request stop working and are at least 46 (forty six) years old are entitled to Accelerated Retirement Benefits, which are paid monthly and for life (unless the amount is \leq the Minister of Finance's provisions, it can be paid all at once).
 - 2) The pension benefit that participants receive is the amount of accumulated contributions and the results of their development which are purchased by an annuity.
- F. Deferred retirement benefits (PD)
- 1) a. Participants who for some reason and/or at their own request stop working, where at that time the person concerned has not reached the age of 46 (forty six) years but has had membership for at least 3 (three) years, then the person concerned is entitled to the Deferred Retirement Benefit which is will be paid monthly and for life (except if the amount is \leq the provisions of the Minister of Finance, it can be paid all at once).

- b. The pension benefits received by participants are equal to the accumulated contributions and The results of the development are purchased in an annuity.



2) a. Disabled participants are entitled to Disability Pension Benefits, paid monthly and for life (except if the amount is ≤ the Minister of Finance's requirement that it can be paid all at once).

b. The pension benefits received by participants are equal to the accumulated contributions and The results of the development are purchased in an annuity.

G. Widow/widower pension benefits

1) In the event that the participant dies, the widow/widower concerned is entitled to the Widow/Widower Pension Benefit paid monthly and for life unless the widow/widower remarries, the pension benefit is paid to the children.

2) The amount of pension benefits is as follows:

a. A minimum of 60% (sixty percent) and a maximum of 100% (one hundred percent) of the pension benefits received by the Pensioner (according to the annuity chosen by the Participant).

b. 100% (one hundred percent) of the pension benefits received by the retiree if the participant died before retiring.

H. Child pension benefits

1) In the event that the participant dies, the child concerned is entitled to Child Pension Benefits and is paid monthly and must be paid at least until the age of 21 (twenty one) years and can be continued until the child reaches a maximum age of 25 (twenty five) years provided that you are not working, are not married and are still in school.

2) In the event that the child becomes disabled before the age limit for payment of benefits is exceeded, the pension benefit can be paid beyond the age mentioned above.

3) The amount of pension benefits is as follows:

a. Minimum 60% (sixty percent) and maximum 100% (one hundred percent) of the pension benefits received by the retiree (according to the annuity chosen by the participant).

b. 100% (one hundred percent) of the pension benefits received by the retiree if the participant died before retiring.

I. For participants in the Pusri Pension Fund (Dapensri) who were transferred to the PPIP Pusri Pension Fund in November 2014, the pension benefit is calculated based on:

1) The formula as in point 2.A. this article; added

2) Contribution based on factors (attached to the PPIP Dapen PDP) multiplied by 100% of the employee's basic salary as of 21 November 2014 (hereinafter referred to as initial funds) along with the results of its development.



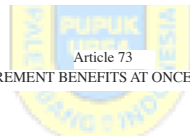
3) For participants who stop before reaching normal retirement age, contributions based on the factors referred to in letter b will be paid in the form of cash value calculated based on the following formula:

$$\text{Cash value} = (\text{MKL}/\text{MKT}) \times (\text{initial funds according to factor} + \text{development funds})$$

Information :

- Cash value : Funds that participants will receive if they stop working before reaching normal retirement age.
- MKL : The participant's work period with the employer since entering PPIP as of November 21 2014 until stopping work.
- MKT : The participant's work period with the employer since entering PPIP as of November 21 2014 until reaching normal retirement age.
- Initial funds : Dues based on factor times 100% salary principal employees at the time the regulations were passed.
- Fund development : Accumulation results development dana early until the participant stops working.

4) The initial funds of each participant are saved and developed in a separate account (pool funds) which is separate from the accumulated monthly and developer contributions of each participant.



Article 73

PAYMENT OF RETIREMENT BENEFITS AT ONCE

1. In the event that the amount of the monthly pension benefit is less than the amount determined by the Minister of Finance's decision, then based on the participant's choice of pension benefit, the Present Value of the pension benefit can be paid in one go or on a monthly basis.
2. In the event that the participant dies or passes away and does not have a widow/widower or children, the Present Value of the right to pension benefits is paid in one lump sum to the heirs or appointed parties.
3. In the event that the payment of pension benefits to participants/pensioners, widows/widowers and children has ended and it turns out that the total amount of pension benefits that have been paid is less than the amount of the participant's accumulated contributions and the results of their development up to the time the payment of pension benefits begins, then the difference in the amount is mandatory, paid at once to the legal heirs of the participants.

[Handwritten signatures and stamps]

4. Participants who stop working before reaching Accelerated Retirement age and have a membership period of less than 3 (three) years, are entitled to a lump sum payment of the participant's own contributions plus appropriate interest, namely the most profitable government bank deposit interest for the participant.

Article 74
RETIREMENT PROGRAM CHANGES

1. If an Employer makes changes to the pension program, an in-depth study must be carried out and must be agreed with the Worker Union.
2. Changes to the pension program do not reduce the benefits previously determined by the program.

CHAPTER XVI OLD DAY
SAVINGS



Employers organize an old-age savings program for workers as a provision for workers and their families or heirs after the worker concerned no longer works.



Every worker has the right to become a participant in the THT program.

Article 77
CONTRIBUTIONS

1. The Company's contribution to THT contributions each month is 12% of the basic salary
2. Employee contribution to THT contributions is 5% of basic salary, which is deducted from salary every month.
3. Contributions start when the Worker is registered as a participant and end when the Worker stops working.

Handwritten signatures of representatives from both the company and the worker union, written in blue ink.

Article 78
MANAGEMENT OF OLD-DAY SAVINGS FUNDS

1. Employers together with Labor Unions select credible managers to manage Old Age Savings funds, carry out regular monitoring of the performance of Old Age Savings fund managers, and can transfer management of THT funds through applicable mechanisms.
2.
 - a. The Old Age Savings Program takes the form of defined contributions.
 - b. Each worker is responsible for managing investment instruments for Old Age Savings funds with the designated manager.

Article 79
RIGHT TO OLD AGE SAVINGS BENEFITS

Workers are entitled to the following Old Age Savings Benefits:

1. Fund balance for the Employee THT Restructuring Program, namely Employee THT benefits up to 31 December 2019 based on the THT program restructuring scheme with the following calculation formulation:

PV MKL + Accumulated Contributions from July 2013 to December 31 2019

- a. PV MKL is the Present Value of Past Work Time on the fund balance recognized as of July 2013.
 - b. Accumulated Contributions are employee and Company contributions.
 - c. Details of the calculation are regulated in a separate Board of Directors Decree.
2. Balance of funds for accumulated contributions and development from January 1 2020 until the employee stops working.

Article 80
PAYMENT OF OLD DAY SAVINGS

Old Age Savings Benefits are paid when the worker stops working.



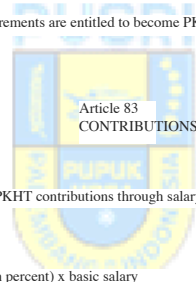
BAB XVII
OLD AGE HEALTH MAINTENANCE PROGRAM

Article 81
GENERAL

1. Employers are obliged to include workers in the Old Age Health Care (PKHT) program to obtain health care for workers and their families after workers are no longer working in accordance with the total employee contributions, company contributions and the development of all PKHT program funds.
2. PKHT management is supervised by Employers and Workers Unions.

Article 82
PARTICIPATION

Workers who meet the requirements are entitled to become PKHT participants.



Article 83
CONTRIBUTIONS

1. PKHT participants are required to pay PKHT contributions through salary deductions every month.
2. Contribution amount:
 - a. Company contribution is 10% (ten percent) x basic salary
 - b. Employee Contribution is 5% (five percent) x basic salary.
3. Dues participant And dues Company deposited direct by Businessman to manager every month.

Article 84
BENEFITS OF OLDER AGE HEALTH MAINTENANCE PROGRAM

1. Workers are entitled to PKHT benefits after retirement.
2. Workers who are laid off without pension rights or whose retirement is postponed for more than 1 (one) year, then the participant's contribution and contributions derived from the Company's contribution along with the development is returned to the worker concerned and no longer is guaranteed PKHT facilities and costs.

3. Workers who are laid off with delayed retirement rights of less than 1 (one) year can make the following choices:

- a. Get guaranteed PKHT facilities and costs by paying the premium at once for the period before you get your pension.
- b. There is no guarantee of PKHT facilities and costs with the return of all contributions both from the person concerned and from the Company along with its development.

CHAPTER XVIII DEATH INSURANCE

Article 85 GENERAL

1. Employers insure workers with the aim of providing protection for workers if they die, so that the family left behind will receive compensation for their survival.

2. Employers together with Labor Unions carry out the insurance selection process to manage the death compensation program.

Article 86 PARTICIPATION

Every worker has the right to become a participant in Death Insurance.

Article 87 PREMIUM

Death Insurance premiums are paid by the Employer.

Article 88 COMPENSATION

For workers who die during the coverage period, their heirs will receive Death Compensation in accordance with the coverage value/benefits provided by the Management Insurance.



BAB XIX
BPJS EMPLOYMENT

Article 89
GENERAL

In accordance with Law Number 24 Year 2011, Businessman register/
include all Workers as BPJS Employment Participants which include:

1. Work Accident Insurance includes illnesses resulting from work relations.
2. Death Guarantee.
3. Old Age Security.
4. Pension Guarantee.

Article 90
PARTICIPATION

Workers who meet the requirements are entitled to become BPJS Employment participants.



BPJS Employment contributions include employee contributions and company contributions to the Old Age Security Program, Work Accident Insurance, Death Insurance and Pension Security, which are paid directly by the Employer to the BPJS Employment Management every month.



Article 92
COMPENSATION

BPJS Employment will pay Employment Social Security to Workers if the Worker experiences a work accident, suffers permanent disability, dies or stops working in the amount in accordance with applicable regulations.



Thus, this Collective Labor Agreement was created and signed jointly by both parties with full understanding, awareness and responsibility to be implemented as well as possible.

Ditandatangani di : Palembang
Pada tanggal : 27 Juli 2023

<p>SERIKAT PEKERJA PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG</p>  <p>AHMAD ZAKY LUTHFI Ketua Umum</p>  <p>RIZKY ABLIZAR Sekretaris Jenderal</p>  <p>OKTA PURNAWAN Ketua Tim Perunding</p>	 <p>PT PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG</p>  <p>TRI WAHYUDI SALEH Direktur Utama</p>  <p>YUSMAN ARULLAH SVP Sumber Daya Manusia</p>  <p>NOLA SANGKUNTALA Ketua Tim Perunding</p>
---	---

 _____ 

KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN R.I.

KEPUTUSAN
DIREKTUR JENDERAL PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
DAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA

NOMOR KEP. 4/HL.00.01/00.0000.230808008/B/IX/2023

TENTANG
PERJANJIAN KERJA BERSAMA
ANTARA
PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG
DENGAN
SERIKAT PEKERJA PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG (SPPSP)
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
DIREKTUR JENDERAL PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
DAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA,

- Menimbang : a. bahwa pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dimaksudkan sebagai upaya mewujudkan adanya kepastian hukum bagi pekerja/buruh dan pengusaha dalam pelaksanaan hubungan kerja di Perusahaan;
- b. bahwa pengaturan syarat-syarat kerja dimaksudkan untuk memperjelas hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha dengan tujuan untuk meningkatkan kegairahan dan ketenangan bekerja, meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan;
- c. bahwa oleh karena pembuatan Perjanjian Kerja Bersama merupakan hasil perundingan yang disepakati oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh, maka perjanjian kerja bersama perlu mendapat pendaftaran dari DIREKTUR JENDERAL PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA;
- d. bahwa memperhatikan surat permohonan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama dari Pimpinan Perusahaan PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG Nomor: 230808008 tanggal 28 Agustus 2023;
- e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c dan huruf d, perlu menetapkan Keputusan DIREKTUR JENDERAL PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);

2. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 2099);
3. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan R.I Nomor 13 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 622);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : KEPUTUSAN DIREKTUR JENDERAL PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA NOMOR KEP. 4/HL.00.01/00.0000.230808008/B/IX/2023 TENTANG PERJANJIAN KERJA BERSAMA ANTARA PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG DENGAN SERIKAT PEKERJA PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG (SPPSP).

KESATU : Mendaftarkan Perjanjian Kerja Bersama antara :

PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG;

d/a. Jalan Mayor Zen Kalidoni Palembang;

dengan

SERIKAT PEKERJA PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG (SPPSP);

yang tercatat pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi KOTA PALEMBANG dengan Nomor Bukti Pencatatan: 219/DISNAKER/2011 Tanggal 19 Januari 2011, dan telah ditandatangani oleh pihak-pihak pada tanggal 27 Juli 2023.

KEDUA : Perjanjian Kerja Bersama PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG DENGAN SERIKAT PEKERJA PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG (SPPSP) yang didaftarkan sebagaimana dimaksud Diktum KESATU mulai berlaku terhitung tanggal 27 Juli 2023 s.d. 26 Juli 2025 dan telah terdaftar pada KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN R.I. c.q. DIREKTUR JENDERAL PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA Nomor : 230808008.

KETIGA : Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah Perjanjian Kerja Bersama kepada pekerja/buruh.

KEEMPAT : Dalam masa berlaku Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud dalam Diktum KEDUA dilakukan perubahan atau dan/atau setelah berakhirnya masa berlaku sebagaimana dimaksud dalam Diktum KEDUA diperpanjang, maka perubahan dan/atau perpanjangan masa berlaku Perjanjian Kerja Bersama harus dilakukan atas kesepakatan kedua belah pihak dan selanjutnya didaftarkan oleh Pengusaha pada KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN R.I. c.q. DIREKTUR JENDERAL PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA.

KELIMA : Dalam hal terdapat ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud diktum KESATU bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka ketentuan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan peraturan perundang-undangan.

KEENAM : Bilamana di dalam Perjanjian Kerja Bersama ini terdapat kekeliruan pengajuan data dan/atau keterangan yang menjadi dasar dari pendaftaran perjanjian kerja bersama ini, atau terdapat kesalahan/kekeliruan dalam pembuatan Keputusan ini, maka data dan/atau keterangan Perjanjian Kerja Bersama yang bersangkutan dari dan/atau Keputusan ini dapat dibatalkan dan/atau diperbaiki sebagaimana mestinya.

KETUJUH : Surat Keputusan ini disampaikan kepada :

1. PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG;
d/a. Jalan Mayor Zen Kalidoni Palembang;
2. SERIKAT PEKERJA PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG (SPPSP);
d/a. Jalan Melur No 4-6 Komp. PT Pusri Jalan Mayor Zen Palembang;

pada tanggal : 13 September 2023

A.N. DIREKTUR JENDERAL,
DIREKTUR HUBUNGAN KERJA DAN
PENGUPAHAN



Tembusan :

1. Direktur Jenderal PHI dan Jamsos;
2. Direktur Jenderal PPK dan K3;
3. Direktur KKHI, Ditjen PHI dan Jamsos;
4. Satuan Kerja Perangkat Daerah bidang ketenagakerjaan di Prov. DKI JAKARTA, JAWA TENGAH dan di KOTA ADM. JAKARTA BARAT, KAB. CILACAP

13 September 2023

Nomor : B. 4/HI.00.01/00.0000.230808008/B/IX/2023
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama

Kepada Yth,
Pimpinan Perusahaan
PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG
d/a. Jalan Mayor Zen Kalidoni Palembang

Memperhatikan Surat Saudara PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG, Nomor 230808008 tanggal 28 Agustus 2023 perihal Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan setelah meneliti kelengkapan persyaratan serta materi Perjanjian Kerja Bersama yang Saudara ajukan, maka sesuai Pasal 132 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, dengan ini terlampir disampaikan Surat Keputusan DIREKTUR JENDERAL PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

DAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA Nomor : Kep. 4/HI.00.01/00.0000.230808008/B/IX/2023 tanggal 13 September 2023 tentang Perjanjian Kerja Bersama PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG dengan SERIKAT PEKERJA PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG (SPPSP).

Sehubungan dengan hal tersebut, agar Saudara bersama Serikat Pekerja/Buruh wajib memberitahukan isi Perjanjian Kerja Bersama kepada seluruh pekerja/buruh yang ada di perusahaan.

Demikian disampaikan untuk diketahui. Terima kasih.

A.N. DIREKTUR JENDERAL,
DIREKTUR HUBUNGAN KERJA DAN
PENGUPAHAN



Tembusan :

1. Direktur Jenderal PHI dan Jamsos;
2. Direktur Jenderal PPK dan K3;
3. Direktur KKHI, Ditjen PHI dan Jamsos;
4. Satuan Kerja Perangkat Daerah bidang ketenagakerjaan di Prov. DKI JAKARTA, JAWA TENGAH dan di KOTA ADM. JAKARTA BARAT, KAB. CILACAP

**PERJANJIAN KERJA BERSAMA
(PKB)**

PT PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG


TAHUN 2023 – 2025

4. Dalam penilaian kinerja, penilai wajib mendiskusikan dan memberitahukan hasilnya kepada Pekerja yang dinilai sebagai upaya pembinaan sumber daya manusia.
5. Faktor-faktor yang dinilai adalah :
 - a. kinerja individu
 - b. kompetensi perilaku
6. Penilaian kompetensi perilaku dilakukan oleh atasan, rekan kerja, dan bawahan.

Pasal 18
PROMOSI, PENEMPATAN, MUTASI, ROTASI,
DAN PERENCANAAN KARIR PEKERJA

I. PROMOSI PEKERJA

1. Pengusaha mempromosikan Pekerja ke suatu jabatan yang lebih tinggi dengan berdasarkan faktor-faktor sebagai berikut :
 - a. Kebutuhan pengisian lowongan jabatan dalam organisasi Perusahaan.
 - b. Kompetensi, kualitas, dan penilaian kinerja Pekerja.
 - c. Sikap dan tingkah laku Pekerja.
 - d. Masa jabatan dan/atau masa dinas *grade* sekarang.
 - e. Lulus dalam ujian jabatan.
 - f. Selama kurun waktu penilaian 1 (satu) tahun terakhir tidak mendapat/tidak sedang menjalani *warning slip* atau skorsing.
 - g. Tidak dalam status penyelidikan dan/atau penyidikan baik di internal Perusahaan maupun di luar Perusahaan.
 - h. Telah menduduki *grade* terakhir minimal 2 (dua) tahun. Promosi kurang dari 2 (dua) tahun tetapi sudah lebih dari 1 (satu) tahun diatur dengan Surat Keputusan Direksi tersendiri.
2. Pelaksanaan promosi jabatan dapat dilakukan sesuai dengan kebutuhan Perusahaan.
3. Dalam mengisi suatu jabatan yang kosong, Pengusaha diwajibkan untuk melakukan seleksi secara transparan dan memprioritaskan Pekerja di departemen atau unit kerja yang bersangkutan, khususnya untuk jabatan struktural *band* 3 ke bawah.



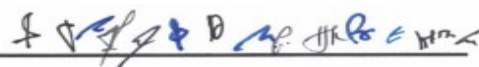
4. Kenaikan *grade* pada jabatan struktural dan fungsional dilakukan secara bertahap, minimal satu tingkat dari grade terakhir yang dipangkunya.
5. Pekerja yang dipromosikan ke jabatan struktural, maka untuk penyesuaian kenaikan grade berikutnya dapat dilakukan minimal 6 (enam) bulan setelah menduduki grade terakhir dengan memperhatikan hasil evaluasi dan kinerja.

II. PENEMPATAN DAN MUTASI PEKERJA

1. Demi kelancaran kegiatan Perusahaan serta pendayagunaan Sumber Daya Manusia, Pengusaha dapat menempatkan, memutasikan/memindahkan Pekerja untuk suatu pekerjaan/jabatan di lingkungan Perusahaan dengan mempertimbangkan :
 - a. Perubahan organisasi yang berpengaruh terhadap formasi/kebutuhan unit kerja.
 - b. Kebutuhan untuk mengembangkan kompetensi dan minat Pekerja.
 - c. Kondisi kesehatan berdasarkan hasil evaluasi Perusahaan.
2. Mutasi dapat dilakukan dengan memperhatikan perencanaan karir Pekerja dan dikonfirmasi terlebih dahulu kepada pimpinan unit kerja minimal setingkat Vice President yang melepas dan pimpinan unit kerja minimal setingkat Vice President yang akan menerima.
3. Mutasi mempertimbangkan kompetensi Pekerja untuk jabatan yang akan dipangkunya.
4. Pelaksanaan mutasi tidak akan mengurangi hak untuk mendapatkan promosi dan kenaikan gaji.
5. Penempatan Pekerja harus dihindari adanya hubungan kekeluargaan dalam satu unit kerja setingkat departemen, agar tidak menimbulkan pertentangan kepentingan (*conflict of interest*) dalam pelaksanaan pekerjaan dan pengambilan keputusan.
6. Mutasi dilakukan secara terbuka, adil dan perlakuan yang sama.

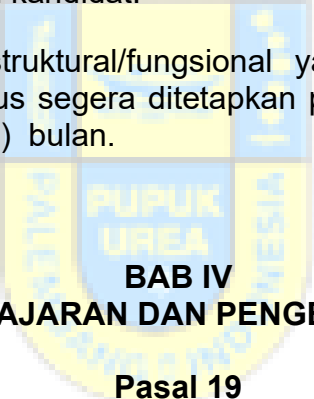
III. ROTASI PEKERJA

1. Dalam rangka pemberdayaan sumber daya manusia serta meningkatkan keterampilan Pekerja maka atasan Pekerja di unit kerja yang bersangkutan dapat melakukan rotasi kerja.
2. Pelaksanaan rotasi Pekerja yang diatur oleh unit kerja secara internal harus disampaikan secara tertulis ke Departemen Organisasi & Manajemen Talenta.



IV. PERENCANAAN KARIR

1. Perusahaan membuat perencanaan karir Pekerja yang dituangkan dalam bentuk jenjang karir (*career path*) berdasarkan:
 - a. Profil kompetensi Pekerja dan kompetensi jabatan.
 - b. Hasil *assessment* setiap jenjang jabatan.
 - c. Pendidikan formal terakhir yang terdaftar di Perusahaan.
 - d. *Grade* dan masa dinas *Grade*.
 - e. Masa kerja dan usia.
 - f. Kesehatan.
2. Pekerja yang telah menduduki suatu jabatan struktural atau fungsional selama minimal 3 (tiga) tahun harus dilakukan evaluasi oleh atasan unit kerja bersama-sama dengan Kompartemen Sumber Daya Manusia, melalui mekanisme promosi, mutasi, dan rotasi.
3. Berdasarkan hasil evaluasi sebagaimana dimaksud ayat IV.2 di atas, Perusahaan melakukan proses pemilihan pejabat melalui Komite Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) dan kepada setiap Pekerja yang memenuhi persyaratan minimal diberi kesempatan menjadi kandidat.
4. Formasi untuk jabatan struktural/fungsional yang kosong akibat rotasi, mutasi, promosi, dan pensiun harus segera ditetapkan pejabat definitifnya, pelaksanaannya dalam jangka waktu 3 (tiga) bulan.



BAB IV
PEMBELAJARAN DAN PENGEMBANGAN
Pasal 19
PROGRAM PEMBELAJARAN DAN PENGEMBANGAN

1. Pengusaha memberikan program pembelajaran dan pengembangan (*learning and development*) dalam rangka meningkatkan mutu, kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, pembelajaran, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan serta pembelajaran kepada Pekerja dengan pertimbangan:
 - a. Rencana pengembangan Perusahaan.
 - b. Memenuhi kesenjangan kompetensi yang dimiliki Pekerja dengan jabatan yang dipangku.
 - c. Kebutuhan untuk pengembangan diri Pekerja.



BAB VI SISTEM PENGGAJIAN

Pasal 24 PENGGAJIAN

1. Pekerja berhak atas gaji yang terdiri dari gaji pokok dan tunjangan-tunjangan yang besarnya disesuaikan dengan status Pekerja, jenis pekerjaan, jabatan, dan *grade*.
2. Perusahaan melakukan evaluasi gaji Pekerja terhadap tingkat inflasi, untuk mempertahankan daya beli Pekerja dengan mempertimbangkan kemampuan Perusahaan dan dicantumkan dalam RKAP serta memperhatikan harmonisasi remunerasi.
3. Setiap ada perubahan/kenaikan gaji yang bersifat umum sesuai RKAP diatur dengan ketentuan :
 - a. Diberlakukan terhitung mulai tanggal 01 Januari tahun RKAP atau kesepakatan kedua belah pihak.
 - b. Penyederhanaan sistem penggajian, harmonisasi, perubahan struktur organisasi, serta evaluasinya, tidak boleh mengurangi jumlah gaji yang telah diterima Pekerja sebelumnya.
 - c. Dalam rangka optimalisasi anggaran, maka dapat dilakukan penyesuaian dengan mempertimbangkan kemampuan Perusahaan yang akan diatur lebih lanjut dalam Surat Keputusan Direksi tersendiri.
4. Gaji dibayarkan secara bulanan dan pembayarannya dilaksanakan pada setiap tanggal 25, apabila tanggal 25 jatuh pada hari libur maka pembayarannya dilaksanakan pada hari kerja sebelumnya.
5. Pajak penghasilan atas gaji Pekerja disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 25 KENAIKAN GAJI

1. Pengusaha dapat memberikan kenaikan gaji yang terdiri dari :
 - a. *Promotion Increase* (PI)
 - b. *Merit Increase* (MI)
 - c. *Cost of Living Adjustment* (COLA)



2. Pola kenaikan gaji tahunan adalah MI + COLA dan diberlakukan setiap tanggal 1 Januari tahun berjalan.
3. *Promotion Increase* adalah kenaikan *grade* yang diikuti dengan kenaikan gaji pokok sebagai akibat adanya promosi jabatan untuk mengisi formasi sesuai dengan Surat Keputusan Direksi.
 - a. Besarnya kenaikan gaji pokok (PI) adalah 11% dari gaji pokok aktual.
 - b. Apabila gaji pokok baru setelah PI lebih kecil dari gaji pokok minimum pada *grade* yang dipangku, maka yang diberikan adalah tabel gaji pokok minimum pada *grade* tersebut.
 - c. Hal-hal lain yang dapat mempengaruhi besarnya kenaikan gaji pokok Pekerja atas *increment* gaji pokok untuk *Promotion Increase* (PI) diatur sebagai berikut :

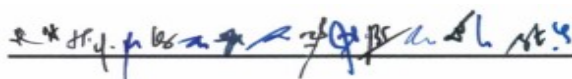
Kenaikan Gaji Pokok = K x Increment (PI) x GP aktual

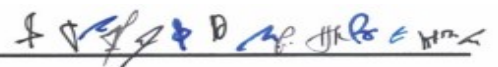
No	Nilai KPI	K
1	A	1,25
2	B	1,23
3	C	1,20
4	D	1
5	E	Tidak Promosi

Keterangan :

K : faktor presentasi nilai pencapaian prestasi

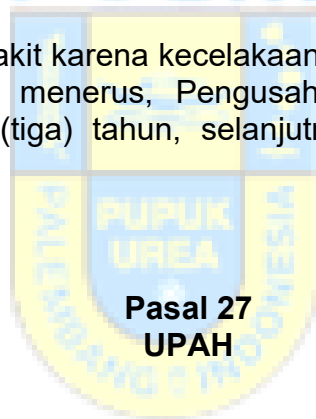
4. *Merit Increase* adalah kenaikan gaji pokok dengan tidak mengubah *grade* yang didasarkan atas penilaian kinerja, konduite, dan diberikan setiap tahun sesuai ketentuan yang berlaku.
5. Bagi karyawan yang mendapatkan PI dan MI pada bulan Januari, maka diberikan PI dan MI secara bersamaan.
6. *Cost of Living Adjustment* (COLA) adalah penyesuaian gaji pokok, yang diberikan setiap tahun untuk mengimbangi perubahan daya beli, yang diukur dengan tingkat inflasi dan pertumbuhan ekonomi nasional pada tahun berjalan dan besarnya akan diatur dengan Surat Keputusan Direksi.
7. Mengenai kenaikan gaji, akan diatur lebih rinci dalam Surat Keputusan Direksi.





Pasal 26
GAJI SELAMA SAKIT

1. Pengusaha tetap membayar gaji kepada Pekerja yang tidak melaksanakan Pekerjaannya karena sakit berdasarkan surat keterangan dokter yang ditunjuk Pengusaha.
2. Pekerja tetap yang menderita sakit secara terus menerus dan tidak dapat melaksanakan Pekerjaan lebih dari 14 hari kerja, maka Pengusaha akan membayar gajinya dengan ketentuan sebagai berikut :
 - 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, dan
 - d. Untuk bulan selanjutnya dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah sebelum pemberhentian dilakukan oleh Pengusaha.
3. Apabila Pekerja menderita sakit karena kecelakaan kerja dan tidak dapat melaksanakan Pekerjaannya secara terus menerus, Pengusaha akan membayar gajinya secara penuh, selama-lamanya 3 (tiga) tahun, selanjutnya dibayar 50% (lima puluh perseratus).



1. Upah terdiri dari :

- a. Gaji Pokok
- b. Tunjangan Tetap
- c. Tunjangan Tidak Tetap
- d. Tunjangan Lain-Lain

2. Gaji Pokok, diberikan kepada setiap Pekerja berdasarkan grade, minimal sebesar sesuai tabel Gaji Pokok Minimum yang ketetapannya diatur dalam Surat Keputusan Direksi.

3. Tunjangan Tetap

- a. Tunjangan Tetap terdiri dari Tunjangan Jabatan, Tunjangan Daerah, dan Tunjangan Perumahan.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

b. Tunjangan Jabatan terdiri dari:

- 1) Tunjangan Jabatan untuk fungsional atau staf diberikan 100% (seratus persen) tabel sesuai dengan grade aktualnya.
- 2) Tunjangan Jabatan untuk jabatan struktural diberikan 200% (dua ratus persen) tabel sesuai dengan grade tertinggi di jabatannya. Apabila grade aktual Pekerja lebih tinggi dari pada grade tertinggi jabatan maka tunjangan jabatan akan dibayarkan 200% (dua ratus persen) tabel sesuai grade aktual Pekerja.
- 3) Tunjangan Jabatan untuk jabatan profesional diberikan 150% (seratus lima puluh persen) tabel sesuai dengan grade aktualnya.
- 4) Jabatan Profesional ditetapkan pada aturan Surat Keputusan Direksi tersendiri.
- 5) Tunjangan Daerah, diberikan sebesar 100% tabel sesuai grade aktual, kecuali Pekerja yang ditempatkan di daerah-daerah khusus yang diatur lebih lanjut dengan Surat Keputusan Direksi tersendiri.

4. Tunjangan Tidak Tetap

a. Tunjangan Pabrik

- 1) Diberikan kepada Pekerja Direktorat Operasi & Produksi dan Direktorat lain yang terlibat langsung dengan operasi pabrik (kecuali pekerjaan yang bersifat administrasi dan jabatan fungsional) yang diatur lebih lanjut dalam Surat Keputusan Direksi tersendiri.
- 2) Tunjangan pabrik secara otomatis akan dicabut/tidak diberikan jika yang bersangkutan tidak lagi bekerja/terlibat langsung dengan operasi pabrik.

b. Tunjangan Risiko

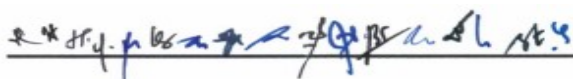
Diberikan kepada Pekerja atas dasar risiko terhadap potensi kecelakaan kerja dan kesehatan kerja dan/atau risiko cacat fisik yang dapat terjadi di wilayah kerjanya.

c. Tunjangan Transport

Tunjangan Transport diberikan 100% (seratus persen) tabel, kecuali untuk Pekerja yang ditempatkan di daerah-daerah khusus yang diatur lebih lanjut dengan Surat Keputusan Direksi tersendiri.

d. Tunjangan Shift

- 1) Tunjangan *shift* diberikan sebagai kompensasi ketidaknyamanan bekerja dengan waktu kerja yang berubah-ubah yang besarnya berdasarkan *grade* dan jenis *shift*.
- 2) Apabila seorang pekerja telah menerima Tunjangan Shift, maka tidak diperbolehkan menerima Tunjangan Call Out.
- 3) Pemberian tunjangan shift diatur melalui Surat Keputusan Direksi tersendiri.



e. Tunjangan Call Out

- 1) Diberikan kepada Pekerja tingkat pimpinan sebagai kompensasi atas ketidaknyamanan Pekerja karena diharuskan berada dalam kondisi siap call out.
- 2) Peraturan Tunjangan Call Out diatur dalam Surat Keputusan Direksi tersendiri.

5. Tunjangan Lain-lain

a. Tunjangan Kesejahteraan Hari Tua

Tunjangan Kesejahteraan Hari Tua merupakan kontribusi Perusahaan untuk Program Pensiun, Tabungan Hari Tua (THT), Pemeliharaan Kesehatan Hari Tua (PKHT) dan BPJS Ketenagakerjaan dengan ketentuan sebagai berikut:

No	Tunjangan Kesejahteraan Hari Tua (TKHT)	Kontribusi/Bulan
1	Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP)	berdasarkan hasil perhitungan Aktuaris
2	Program Pensiun Iuran Pasti	15% x Gaji Pokok
3	Tabungan Hari Tua	12% x Gaji Pokok
4	Pemeliharaan Kesehatan Hari Tua (PKHT)	10% x Gaji Pokok
5	BPJS Ketenagakerjaan : a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) b. Jaminan Hari Tua (JHT) c. Jaminan Kematian (JKM) d. Jaminan Pensiun	1,74% x Upah Tetap (untuk Pekerja pabrik) 0,24% x Upah Tetap (untuk Pekerja non pabrik) 3,7% x Upah Tetap 0,3% x Upah Tetap 2% x Upah Tetap dengan batas maksimum sesuai ketentuan BPJS Ketenagakerjaan
6	Asuransi Kematian	0,5% x Gaji Pokok

- 1) Iuran Pensiun Manfaat Pasti dibayarkan/disetor langsung oleh Perusahaan ke DAPENSRI.
- 2) Iuran Pensiun Iuran Pasti dibayarkan/disetor oleh Perusahaan ke Dana Pensiun PPIP Pusri atas nama masing-masing Pekerja.
- 3) Iuran THT dibayarkan/disetor langsung oleh Perusahaan kepada pengelola dana THT atas nama masing-masing Pekerja.
- 4) Iuran PKHT langsung dibayarkan/disetor oleh Perusahaan kepada pengelola dana PKHT atas nama masing-masing Pekerja.



- 5) Iuran BPJS Ketenagakerjaan langsung dibayarkan/disettor oleh Perusahaan atas nama masing-masing Pekerja ke BPJS Ketenagakerjaan.
- 6) Iuran/premi Asuransi Kematian dibayarkan/disettor oleh Perusahaan ke pengelola Asuransi Kematian.

b. Tunjangan Cuti Tahunan dan Cuti Besar

- 1) Tunjangan Cuti Tahunan diberikan sebesar 100% (seratus persen) upah pada saat hak cuti tahunan timbul bersama-sama dengan pembayaran gaji satu bulan sebelum timbulnya hak cuti.
- 2) Tunjangan Cuti Besar diberikan sebesar 250% (dua ratus lima puluh persen) upah, pada saat hak cuti besar timbul bersama-sama dengan pembayaran gaji satu bulan sebelum timbulnya hak cuti.

c. Tunjangan Pengganti Fasilitas Kendaraan Dinas

Tunjangan Pengganti Fasilitas Kendaraan Dinas diatur dalam Surat Keputusan Direksi tersendiri.

d. Kompensasi Kelebihan Jam Kerja *Shift*

Kompensasi yang diberikan khusus kepada Pekerja *shift* karena adanya kelebihan jam kerja *shift* apabila dibandingkan dengan jadwal kerja non *shift* sesuai Undang-Undang, besarnya diatur dalam Surat Keputusan Direksi tersendiri.

e. Kompensasi Menggantikan Kerja *Shift*

Kompensasi yang diberikan kepada Pekerja *shift* tingkat pimpinan *grade* tertentu karena menggantikan jadwal kerja Pekerja *shift* lainnya, besarnya diatur dalam Surat Keputusan Direksi tersendiri.

f. Upah Call Out

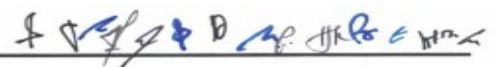
Diberikan kepada Pekerja tingkat pimpinan sebagai kompensasi atas kelebihan jam kerja di luar waktu normal pada saat pelaksanaan pekerjaan call out, besarnya diatur dalam Surat Keputusan Direksi.

g. Tunjangan *Turn Around*, Tunjangan *Task Force*, dan Tunjangan Proyek

Diberikan kepada Pekerja yang terlibat dalam pekerjaan *Turn Around*, *Task Force*, dan *Proyek*. Tunjangan *Turn Around*, Tunjangan *Task Force*, dan Tunjangan Proyek diatur lebih lanjut dengan Surat Keputusan Direksi tersendiri.

h. Tunjangan Kesetaraan

Diberikan kepada seluruh Pekerja berdasarkan jabatan dan *grade* yang dipangkunya.



i. Tunjangan Pejabat Sementara (PJS)

Diberikan kepada Pekerja yang ditunjuk memangku suatu jabatan struktural selama pejabat definitif belum ditunjuk yang mekanisme dan besarnya diatur lebih lanjut dengan Surat Keputusan Direksi tersendiri.

j. Tunjangan Penanggung Jawab Sementara (PGS)

Diberikan kepada Pekerja yang ditunjuk memangku suatu jabatan struktural apabila jabatan tersebut kosong dan/atau pejabat definitif tidak dapat menjalankan tugasnya sementara kebutuhan proses bisnis tetap harus berjalan yang mekanisme dan besarnya diatur lebih lanjut dengan Surat Keputusan Direksi tersendiri.

k. Tunjangan Pelaksana Tugas (PLT)

Diberikan kepada Pekerja yang ditunjuk memangku suatu jabatan struktural apabila jabatan tersebut kosong dan/atau pejabat definitif sedang tugas/dinas ke luar kota, cuti, sakit yang mekanisme dan besarnya diatur lebih lanjut dengan Surat Keputusan Direksi tersendiri.

Pasal 28
TUNJANGAN HARI RAYA KEAGAMAAN

1. Pengusaha memberikan tunjangan hari raya keagamaan kepada setiap Pekerja sesuai dengan agama masing-masing, sekurang-kurangnya sebesar 1 (satu) kali upah dan diberikan lebih jika kondisi keuangan Perusahaan baik.
2. Bagi Pekerja yang masa kerjanya belum mencapai 1 (satu) tahun namun telah bekerja minimal selama 1 (satu) bulan pada hari raya keagamaan Pekerja, Pengusaha memberikan tunjangan hari raya keagamaan secara proporsional sesuai masa kerja.
3. Bagi Pekerja yang masa kerjanya belum mencapai 1 (satu) bulan pada hari raya keagamaan Pekerja, tidak diberikan tunjangan hari raya keagamaan.
4. Pembayaran tunjangan hari raya keagamaan dilakukan paling lambat 1 (satu) minggu sebelum hari raya keagamaan Pekerja.
5. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja dalam kurun waktu 30 (tiga puluh) hari sebelum hari raya keagamaan, Pengusaha tetap memberikan tunjangan hari raya keagamaan.
6. Dalam hal terjadi PHK lebih dari 30 (tiga puluh) hari sebelum hari raya keagamaan, Pengusaha memberikan tunjangan hari raya keagamaan secara proporsional pada tahun berjalan.



**Pasal 29
INSENTIF**

1. Pengusaha memberikan insentif kepada Pekerja dengan memperhatikan kinerja Perusahaan, kinerja unit kerja dan prestasi Pekerja.
2. Besarnya pemberian insentif sebagaimana dimaksud pada ayat 1 di atas diatur berdasarkan Gaji Pokok ditambah Tunjangan Jabatan, Tunjangan Daerah, Tunjangan Perumahan, Tunjangan Risiko, Tunjangan Pabrik, Tunjangan Transport, Tunjangan Shift, dan Tunjangan Call Out.
3. Pembayaran insentif sebagai berikut :
 - a. Triwulan 1 (Januari s.d. Maret) dibayar pada bulan April.
 - b. Triwulan 2 (April s.d. Juni) dibayar pada bulan Juli.
 - c. Triwulan 3 (Juli s.d. September) dibayar pada bulan Oktober.
 - d. Triwulan 4 (Oktober s.d. Desember) dibayar pada bulan Januari.

**Pasal 30
JASA OPERASI**

1. Pengusaha memberikan Jasa Operasi (Jasop) sebagai penghargaan kepada Pekerja.
2. Jasa Operasi (Jasop) dianggarkan dalam Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) yang disetujui oleh Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) dan dibayarkan kepada Pekerja berdasarkan pencapaian kinerja Perusahaan serta tolak ukur lainnya.
3. Pembayaran Jasa Operasi (Jasop) final dilaksanakan selambat-lambatnya 2 (dua) minggu setelah Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).

**Pasal 31
PEMOTONGAN PENGHASILAN**

1. Pemotongan gaji
 - a. Pemotongan gaji Pekerja pada dasarnya dapat dilakukan untuk hal-hal sebagai berikut :
 - 1) Hutang Pekerja kepada Perusahaan.
 - 2) Iuran Pekerja yang diakui Perusahaan.
 - 3) Terlambat masuk kerja/ pulang lebih cepat.
 - 4) Tidak masuk kerja (mangkir).





BAB VIII
FASILITAS PEMELIHARAAN KESEHATAN
BAGI PEKERJA DAN KELUARGA

Pasal 40
PEMELIHARAAN KESEHATAN

1. Pengusaha memberikan pemeliharaan kesehatan kepada Pekerja dan keluarga, meliputi:
 - a. Peningkatan kesehatan.
 - b. Pencegahan penyakit.
 - c. Pengobatan/penyembuhan penyakit.
 - d. Pemulihan kesehatan.
2. a. Keluarga yang ditanggung adalah 1 (satu) orang istri/suami dan maksimum 3 (tiga) orang anak yang dapat dialihkan kepada anak berikutnya, apabila anak yang ditanggung telah habis masa tanggungannya setelah dilaporkan kepada Perusahaan.
b. Anak Pekerja yang terdaftar di Perusahaan namun tidak ditanggung dapat dibantu oleh Perusahaan untuk didaftarkan pada provider kesehatan yang bekerjasama dengan Perusahaan dengan biaya Pekerja yang diatur dalam ketentuan tersendiri.
3. Peraturan pemeliharaan kesehatan diatur dengan Surat Keputusan Direksi.

BAB IX
BANTUAN KESEJAHTERAAN, SOSIAL, DAN FASILITAS

Pasal 41
BANTUAN KESEJAHTERAAN

Pengusaha memberikan bantuan kesejahteraan kepada Pekerja sesuai kemampuan Perusahaan untuk hal-hal sebagai berikut :

1. Bantuan pernikahan pertama.
2. Bantuan melahirkan.
3. Bantuan aqiqah atau khitanan, membaptis, mepades (potong gigi) untuk anak yang ditanggung oleh Perusahaan.
4. Bantuan olah raga dan kesenian.
5. Bantuan pemilikan atau perbaikan rumah pribadi Pekerja.





Pasal 42
BANTUAN SOSIAL

Pengusaha memberikan bantuan sosial kepada Pekerja untuk hal-hal sebagai berikut:

1. Bantuan kematian apabila Pekerja/suami/istri/anak meninggal dunia.
2. Bantuan pembinaan kerohanian.
3. Bantuan musibah kebakaran, gempa bumi, banjir, dan bencana alam lainnya yang mengakibatkan tempat tinggalnya tidak layak untuk dihuni.

Pasal 43
FASILITAS

1. Pengusaha menyediakan fasilitas rumah dinas kepada Pekerja dengan jabatan tertentu dengan melihat urgensi Pekerjaannya serta ketersediaan fasilitas.
2. Pengusaha menyediakan fasilitas kendaraan *pool* dan kendaraan operasional kepada unit kerja tertentu dengan melihat urgensi Pekerjaannya.

BAB X
PERJALANAN DINAS DAN BIAYA PINDAH

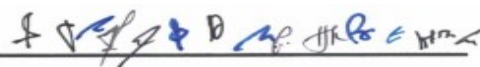
Pasal 44
PERJALANAN DINAS

Pengusaha memberikan biaya dan fasilitas bagi Pekerja yang melakukan perjalanan dinas dalam rangka melaksanakan tugas Perusahaan sesuai jabatannya.

Pasal 45
BIAYA PINDAH

Pengusaha memberikan bantuan biaya pindah domisili hukum bagi Pekerja dan keluarganya dalam hal sebagai berikut :

1. Pekerja dimutasikan/ditugaskan ke tempat kedudukan lain atas kehendak Perusahaan.
2. Pekerja kembali ke tempat asal melamar karena berakhirnya hubungan kerja.
3. Keluarga dari Pekerja yang meninggal dunia kembali ke tempat asal melamar.



4. Pekerja yang berakhir hubungan kerja dan domisili tempat kerja yang bersangkutan sama dengan asal melamar atau yang bersangkutan tidak kembali ke tempat asal melamar, maka diberikan kompensasi sebesar 100% gaji pokok terakhir.

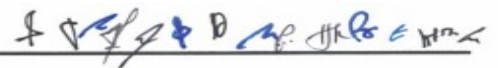
BAB XI PENGHARGAAN

Pasal 46 PENGHARGAAN BAKTI KERJA DAN PURNA BAKTI

Pengusaha memberikan penghargaan dan cinderamata kepada Pekerja berupa:

1. Penghargaan bakti kerja:

- a. Penghargaan kesetiaan bakti kerja diberikan kepada Pekerja yang telah bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus. Perhitungan proporsional diterapkan terhadap Pekerja yang berakhir hubungan kerjanya sebelum pembayaran penghargaan kesetiaan bakti kerja dilaksanakan. Mekanisme dan besarnya diatur dalam Surat Keputusan Direksi tersendiri.
- b. Satu windu bakti kerja, diberikan kepada Pekerja yang telah bekerja untuk masa 8 (delapan) tahun secara terus menerus berupa :
 - 1) Logam Mulia dengan kandungan emas 99,99% (sembilan puluh sembilan koma sembilan puluh sembilan persen) seberat 7 (tujuh) gram.
 - 2) Piagam penghargaan.
- c. Dwi windu bakti kerja diberikan kepada Pekerja yang telah bekerja untuk masa 16 (enam belas) tahun secara terus menerus berupa :
 - 1) Logam Mulia dengan kandungan emas 99,99% (sembilan puluh sembilan koma sembilan puluh sembilan persen) seberat 13 (tiga belas) gram.
 - 2) Piagam penghargaan.
- d. Tri windu bakti kerja diberikan kepada Pekerja yang telah bekerja untuk masa 24 (dua puluh empat) tahun secara terus menerus berupa :
 - 1) Uang kesetiaan sebesar 5 (lima) kali gaji pokok pada waktu masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun.
 - 2) Piagam penghargaan.
 - 3) Kain batik.

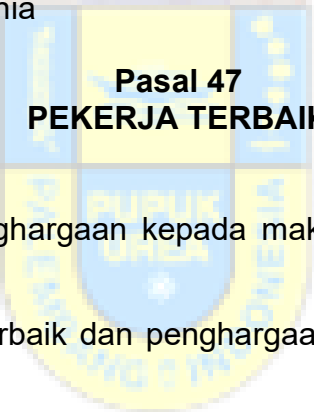


e. Catur windu bakti kerja diberikan kepada Pekerja yang telah bekerja untuk masa 32 (tiga puluh dua) tahun secara terus menerus berupa :

- 1) Uang kesetiaan sebesar 7 (tujuh) gaji pokok pada waktu masa kerja 32 (tiga puluh dua) tahun.
- 2) Piagam penghargaan.
- 3) Kain batik.

2. Penghargaan purna bakti :

- a. Logam Mulia dengan kandungan emas 99,99% (sembilan puluh sembilan koma sembilan puluh sembilan persen) seberat 16 (enam belas) gram.
- b. 2 (dua) kain batik.
- c. Bagi Pekerja yang mencapai masa kerja 27 tahun atau lebih diberikan uang sebesar 5 kali upah.
- d. Bagi Pekerja yang meninggal dunia, diberikan uang sebesar 30 kali upah.
- e. Pemberian penghargaan dilaksanakan pada saat Pekerja PHK karena usia pensiun normal, atau Pekerja PHK karena sakit atau Pekerja PHK karena cacat atau Pekerja PHK karena meninggal dunia



Pasal 47
PEKERJA TERBAIK

1. Pengusaha memberikan penghargaan kepada maksimum 10 (sepuluh) orang Pekerja terbaik setiap tahun.
2. Ketentuan tentang Pekerja terbaik dan penghargaannya diatur dalam Surat Keputusan Direksi.

Pasal 48
BERPRESTASI LUAR BIASA

1. Pengusaha memberikan penghargaan kepada Pekerja yang telah memberikan prestasi luar biasa dengan kategori :
 - a. Keselamatan Perusahaan.
 - 1) Terhindarnya kerugian Perusahaan dari bahaya kebakaran atau sebab-sebab lain yang dapat menyebabkan matinya pabrik secara tidak terduga.
 - 2) Terhindarnya kerugian Perusahaan secara material dari perbuatan melanggar hukum.



- b. Kemajuan dan nama baik perusahaan.
 - 1) Mendapatkan suatu penemuan-penemuan baru yang sudah mendapatkan pengesahan dari pemerintah.
 - 2) Mendapatkan suatu penemuan-penemuan baru yang menghasilkan efisiensi/keuntungan yang luar biasa bagi Perusahaan.
 - c. Berjuang bagi negara yang dinyatakan dengan Surat Keputusan Pemerintah.
 - d. Memiliki keahlian khusus yang berkontribusi positif dan memberi nilai tambah bagi Perusahaan.
2. Pekerja yang berprestasi luar biasa yang telah dinyatakan dengan Surat Keputusan Direksi, akan diberikan penghargaan sesuai dengan kebijakan Direksi.
3. Pemberian penghargaan prestasi luar biasa akan diatur dengan mekanisme tertentu.

**Pasal 49
HAK PATEN**

- 1. Pengusaha akan mendaftarkan hak paten terhadap penemuan yang dihasilkan oleh Pekerja.
- 2. Setiap hak paten atas penemuan yang dihasilkan Pekerja dalam pekerjaannya untuk kepentingan Perusahaan akan menjadi milik Perusahaan dan kepada Pekerja yang bersangkutan diberikan bagian royalti yang diterima Perusahaan.
- 3. Bentuk dan besarnya bagian royalti yang diberikan kepada Pekerja akan diatur dalam ketentuan tersendiri dengan berpedoman pada ketentuan/peraturan/Undang-undang yang berlaku sejak hak paten diterbitkan.

**Pasal 50
FASILITAS BANTUAN BIAYA PERJALANAN IBADAH HAJI**

- 1. Pekerja yang berhak mendapatkan bantuan biaya perjalanan ibadah haji harus memenuhi kriteria sebagai berikut :
 - a. Beragama Islam.
 - b. Masa kerja minimal 10 (sepuluh) tahun.





- c. Tidak dalam masa terkena *warning* slip, skorsing, dan tidak dalam proses penyelesaian kasus.
 - d. Belum pernah menerima bantuan biaya perjalanan ibadah haji dari Perusahaan.
 - e. Telah terdaftar dan sudah mendapatkan Surat Pendaftaran Pergi Haji (SPPH).
2. Pengusaha memberikan bantuan biaya perjalanan ibadah haji kepada Pekerja setiap tahun sebanyak 50 (lima puluh) porsi bantuan biaya perjalanan ibadah haji yang disesuaikan dengan kemampuan keuangan Perusahaan dengan ketentuan :
- a. Penerima bantuan biaya perjalanan ibadah haji secara seleksi sebanyak 20 (dua puluh) porsi biaya perjalanan ibadah haji diberikan untuk maksimum 20 (dua puluh) Pekerja tingkat pelaksana, masing-masing mendapatkan bantuan sebesar 100% (seratus persen) biaya perjalanan ibadah haji.
 - b. Penerima bantuan biaya perjalanan ibadah haji secara non seleksi sebanyak 30 (tiga puluh) porsi biaya perjalanan ibadah haji yang dapat diberikan kepada :
 - 1) Pekerja yang berangkat haji pada tahun berjalan dan memenuhi persyaratan diberikan bantuan maksimum 50% biaya perjalanan ibadah haji.
 - 2) Pekerja yang telah mendapatkan Surat Pendaftaran Pergi Haji (SPPH) minimum 5 tahun sebelum tanggal pensiun dan jadwal keberangkatannya setelah tanggal pensiun, dapat diberikan bantuan biaya perjalanan ibadah haji maksimum 25% biaya perjalanan ibadah haji, dengan mengajukan bantuan biaya perjalanan ibadah haji pada tahun terakhir sebelum pensiun.



BAB XII
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

Pasal 51
UMUM

1. Untuk menjamin keselamatan dan kesehatan kerja, Perusahaan menaati dan memperhatikan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) terdiri dari unsur-unsur Perusahaan dan Serikat Pekerja yang bertugas menyusun, menetapkan, memantau serta menyempurnakan peraturan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja di Perusahaan.
3. Setiap Pekerja diwajibkan menaati peraturan keselamatan dan kesehatan kerja di Perusahaan, termasuk menjaga dan memelihara alat-alat keselamatan kerja yang menjadi tanggung jawabnya.



BAB XV PROGRAM PENSIUN

Pasal 69 UMUM

Pengusaha memberikan jaminan kesinambungan pendapatan setelah Pekerja memasuki usia pensiun dengan mengikutsertakan Pekerja dalam program pensiun Perusahaan, yaitu Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP) dan Program Pensiun Iuran Pasti (PPIP).

Pasal 70 KEPESERTAAN

1. Kepesertaan dimulai sejak Pekerja terdaftar dan berakhir pada saat peserta meninggal dunia atau berhenti bekerja dan telah mengalihkan haknya ke lembaga dana pensiun lain.
2. Jenis kepesertaan adalah :
 - a. Peserta PPMP adalah Pekerja yang diangkat sebelum tahun 2007.
 - b. Peserta PPIP adalah seluruh Pekerja.

Pasal 71 IURAN PENSIUN

A. Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP)

1. Kontribusi Perusahaan sesuai hasil perhitungan aktuaris yang disetujui oleh pendiri.
2. Kontribusi Perusahaan disetor oleh Pengusaha setiap bulannya kepada Dana Pensiun Pusri, dimulai sejak Pekerja terdaftar sebagai peserta dan berakhir pada saat Pekerja berhenti bekerja.

B. Program Pensiun Iuran Pasti (PPIP)

1. Kontribusi Perusahaan 15% dan iuran peserta 5% dari gaji pokok aktual disetor oleh Pengusaha setiap bulannya kepada Dana Pensiun PPIP Pusri.
2. Iuran pensiun dimulai sejak Pekerja terdaftar sebagai peserta di Dana Pensiun PPIP Pusri dan berakhir pada saat Pekerja berhenti bekerja.



Pasal 72
HAK ATAS MANFAAT PENSIUN

1. Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP)

A. Manfaat Pensiun Normal (MPN)

- 1) Besarnya Manfaat Pensiun Normal (MPN) sebulan dihitung dengan menggunakan rumus :

$$\text{MPN} = (\text{MK}_1 \times 2,5 \% \times \text{PhDP}) + (\text{MK}_2 \times 1\% \times \text{PhDP})$$

MK_1 adalah masa kerja sampai dengan tanggal pengesahan Peraturan Dana Pensiun Pusri.

MK_2 adalah masa kerja setelah tanggal pengesahan Peraturan Dana Pensiun Pusri, sampai dengan pensiun.

- 2) Pembayaran Manfaat Pensiun Normal sebagaimana angka 1) diatas diberlakukan sesuai dengan Peraturan Dana Pensiun Pusri yang disahkan oleh Menteri Keuangan.

B. Manfaat Pensiun Dipercepat (MPD)

- 1) Peserta yang karena sesuatu hal atau atas permintaan sendiri berhenti bekerja, dimana telah berusia minimal 46 (empat puluh enam) tahun berhak atas Manfaat Pensiun Dipercepat, dengan menggunakan rumus

$$\text{MPD} = (\text{MK}_1 \times 2,5\% \times \text{PhDP}) + (\text{MK}_2 \times 2,5\% \times \text{PhDP} \times \text{NS}) + (\text{MK}_3 \times 1\% \times \text{PhDP} \times \text{NS})$$

MK_1 adalah masa kerja sebelum tanggal 23 Juni 2009.

MK_2 adalah masa kerja setelah tanggal 22 Juni 2009 sampai dengan tanggal Pengesahan Peraturan Dana Pensiun Pusri.

MK_3 adalah masa kerja setelah tanggal pengesahan peraturan ini sampai dengan berhenti bekerja.

Khusus untuk rasionalisasi, perhitungan manfaatnya akan disepakati tersendiri.

- 2) Pembayaran Manfaat Pensiun Dipercepat sebagaimana angka 1) diatas diberlakukan sesuai dengan Peraturan Dana Pensiun Pusri yang disahkan oleh Menteri Keuangan.



C. Manfaat Pensiun Ditunda (PD)

- 1) Peserta yang karena sesuatu hal dan/atau atas permintaan sendiri berhenti bekerja, dimana pada saat itu yang bersangkutan belum mencapai usia 46 (empat puluh enam) tahun tetapi telah memiliki kepesertaan minimal 3 (tiga) tahun, maka yang bersangkutan berhak atas Manfaat Pensiun Ditunda dengan rumusan sebagai berikut :

$$PD = (MK_1 \times 2,5\% \times PhDP \times NS) + (MK_2 \times 1\% \times PhDP \times NS)$$

MK₁ adalah masa kerja sampai dengan tanggal pengesahan Peraturan Dana Pensiun Pusri.

MK₂ adalah masa kerja setelah tanggal pengesahan Peraturan Dana Pensiun Pusri, sampai dengan berhenti bekerja.

- 2) Pembayaran Manfaat Pensiun Ditunda sebagaimana angka 1) diatas diberlakukan sesuai dengan Peraturan Dana Pensiun Pusri yang disahkan oleh Menteri Keuangan.

D. Manfaat Pensiun Cacat (MPC)

- 1) Peserta yang cacat bukan disebabkan oleh perbuatan melanggar hukum berhak atas Manfaat Pensiun Cacat, dibayarkan setiap bulan dengan rumus :

$$MPC = (MK_1 \times 2,5\% \times PhDP) + (MK_2 \times 1\% \times PhDP)$$

MK₁ adalah masa kerja sampai dengan tanggal pengesahan Peraturan Dana Pensiun Pusri.

MK₂ adalah masa kerja setelah tanggal pengesahan Peraturan Dana Pensiun Pusri, sampai dengan seolah-olah peserta mencapai usia pensiun normal.

- 2) Peserta yang cacat disebabkan oleh perbuatan melanggar hukum berhak atas Manfaat Pensiun Cacat dibayarkan setiap bulan dengan rumus :

$$MPC = (MK_1 \times 2,5\% \times PhDP \times NS) + (MK_2 \times 1\% \times PhDP \times NS)$$

MK₁ adalah masa kerja sampai dengan tanggal pengesahan Peraturan Dana Pensiun Pusri.

MK₂ adalah masa kerja setelah tanggal pengesahan Peraturan Dana Pensiun Pusri, sampai dengan seolah-olah peserta mencapai usia pensiun normal.

- 3) Pembayaran Manfaat Pensiun Cacat sebagaimana angka 1) diatas diberlakukan sesuai dengan Peraturan Dana Pensiun Pusri yang disahkan oleh Menteri Keuangan.



E. Manfaat pensiun janda/duda dan anak

- 1) Dalam hal peserta meninggal dunia pada usia pensiun dipercepat, maka janda/duda dan anak yang bersangkutan berhak atas Manfaat Pensiun Janda/Duda dan anak, dengan rumus :

$$MP = (MK_1 \times 2,5\% \times \text{PhDP} \times 85\%) + (MK_2 \times 1\% \times \text{PhDP} \times 85\%)$$

MK₁ adalah masa kerja sampai dengan tanggal pengesahan Peraturan Dana Pensiun Pusri.

MK₂ adalah masa kerja setelah tanggal pengesahan Peraturan Dana Pensiun Pusri, sampai dengan seolah-olah peserta mencapai usia pensiun normal.

- 2) Dalam hal peserta meninggal dunia sebelum usia pensiun dipercepat, maka janda/duda dan anak yang bersangkutan berhak atas Manfaat Pensiun Janda/Duda dan Anak, dengan rumus :

$$MP = (MK_1 \times 2,5\% \times \text{PhDP} \times 85\% \times \text{NS}) + (MK_2 \times 1\% \times \text{PhDP} \times 85\% \times \text{NS})$$

MK₁ adalah masa kerja sampai dengan tanggal pengesahan Peraturan Dana Pensiun Pusri.

MK₂ adalah masa kerja setelah tanggal pengesahan Peraturan Dana Pensiun Pusri, sampai dengan seolah-olah peserta mencapai usia pensiun normal.


- 3) Dalam hal peserta meninggal dunia karena kecelakaan kerja dan/atau sedang melaksanakan tugas Perusahaan, maka janda/duda dan anak yang bersangkutan berhak atas Manfaat Pensiun Janda/Duda dan Anak, dengan rumus :

$$MP = (MK_1 \times 2,5\% \times \text{PhDP}) + (MK_2 \times 1\% \times \text{PhDP})$$

MK₁ adalah masa kerja sampai dengan tanggal pengesahan Peraturan Dana Pensiun Pusri.

MK₂ adalah masa kerja setelah tanggal pengesahan Peraturan Dana Pensiun Pusri, sampai dengan seolah-olah peserta mencapai usia pensiun normal.

- 4) Pembayaran manfaat pensiun Janda/Duda dan anak sebagaimana angka 1), 2), dan 3) diatas diberlakukan sesuai dengan Peraturan Dana Pensiun Pusri yang disahkan oleh Menteri Keuangan.



2. Program Pensiun Iuran Pasti (PPIP)

- A. Hak atas Manfaat Pensiun Normal atau Manfaat Pensiun Dipercepat atau Manfaat Pensiun Cacat atau Manfaat Pensiun Ditunda, dihitung dengan menggunakan rumus:

$$SA_n = SA_{(n-1)} + IP + (SA_{(n-1)}/TSA_{(n-1)} \times HI)$$

$SA_{(n-1)}$ = Saldo Awal Periode Peserta

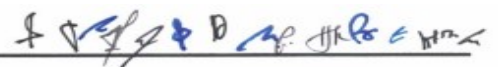
SA_n = Saldo akhir periode peserta

$TSA_{(n-1)}$ = Saldo awal seluruh peserta

IP = Iuran bagi peserta bulan yang bersangkutan

HI = Hasil bersih investasi akhir periode bulan tertentu

- B. Hasil investasi sebagaimana dimaksud adalah hasil investasi yang dicapai oleh Dana Pensiun pada akhir periode perhitungan tertentu yang besarnya setelah dikurang biaya investasi.
- C. Besarnya manfaat pensiun sebagaimana dimaksud wajib untuk membeli anuitas dari Perusahaan asuransi jiwa yang dipilih peserta, janda/duda atau anak.
- D. Peserta yang mencapai usia 56 (lima puluh enam) tahun, disebut sebagai pensiun normal dan berhak atas Manfaat Pensiun Normal yang dibayarkan bulanan dan seumur hidup (kecuali apabila jumlahnya \leq dari ketentuan Menteri Keuangan dapat dibayarkan sekaligus). Manfaat pensiun yang diterima peserta adalah sebesar akumulasi iuran dan hasil pengembangannya yang dibelikan anuitas.
- E. Manfaat Pensiun Dipercepat (MPD)
- 1) Peserta yang karena sesuatu hal atau atas permintaan sendiri berhenti bekerja, dimana telah berusia minimal 46 (empat puluh enam) tahun berhak atas Manfaat Pensiun Dipercepat, yang dibayarkan bulanan dan seumur hidup (kecuali apabila jumlahnya \leq dari ketentuan Menteri Keuangan dapat dibayarkan sekaligus).
 - 2) Manfaat pensiun yang diterima peserta adalah sebesar akumulasi iuran dan hasil pengembangannya yang dibelikan anuitas.
- F. Manfaat pensiun ditunda (PD)
- 1) a. Peserta yang karena sesuatu hal dan/atau atas permintaan sendiri berhenti bekerja, dimana pada saat itu yang bersangkutan belum mencapai usia 46 (empat puluh enam) tahun tetapi telah memiliki kepesertaan minimal 3 (tiga) tahun, maka yang bersangkutan berhak atas Manfaat Pensiun Ditunda yang akan dibayarkan bulanan dan seumur hidup (kecuali apabila jumlahnya \leq dari ketentuan Menteri Keuangan dapat dibayarkan sekaligus).
 - b. Manfaat pensiun yang diterima peserta adalah sebesar akumulasi iuran dan hasil pengembangannya yang dibelikan anuitas.



- 2) a. Peserta yang cacat berhak atas Manfaat Pensiun Cacat, dibayarkan bulanan dan seumur hidup (kecuali apabila jumlahnya \leq dari ketentuan Menteri Keuangan dapat dibayarkan sekaligus).
- b. Manfaat pensiun yang diterima peserta adalah sebesar akumulasi iuran dan hasil pengembangannya yang dibelikan anuitas.

G. Manfaat pensiun janda/duda

- 1) Dalam hal peserta meninggal dunia, maka janda/duda yang bersangkutan berhak atas Manfaat Pensiun Janda/Duda dibayarkan bulanan dan seumur hidup kecuali jika Janda/Duda kawin lagi, manfaat pensiun dibayarkan pada anak.
- 2) Besaran manfaat pensiun sebagai berikut :
 - a. Minimal 60% (enam puluh persen) dan maksimum 100% (seratus persen) dari manfaat pensiun yang diterima Pensiunan (sesuai anuitas yang dipilih Peserta).
 - b. 100% (seratus persen) dari manfaat pensiun yang diterima pensiunan bila peserta meninggal dunia sebelum menjalani pensiun.

H. Manfaat pensiun anak

- 1) Dalam hal peserta meninggal dunia, maka anak yang bersangkutan berhak atas Manfaat Pensiun Anak dan dibayarkan bulanan dan wajib dibayarkan sekurang-kurangnya mencapai usia 21 (dua puluh satu) tahun dan dapat diteruskan sampai anak mencapai usia setinggi-tingginya 25 (dua puluh lima) tahun dengan ketentuan belum bekerja dan belum menikah dan masih sekolah.
 - 2) Dalam hal anak cacat sebelum melampaui batas usia pembayaran manfaat, manfaat pensiun tersebut dapat dibayarkan melebihi usia tersebut diatas.
 - 3) Besaran manfaat pensiun sebagai berikut :
 - a. Minimal 60% (enam puluh persen) dan maksimum 100% (seratus persen) dari manfaat pensiun yang diterima pensiunan (sesuai anuitas yang dipilih peserta).
 - b. 100% (seratus persen) dari manfaat pensiun yang diterima pensiunan bila peserta meninggal dunia sebelum menjalani pensiun.
- I. Bagi peserta Dana Pensiun Pusri (Dapensri) yang dialihkan ke Dana Pensiun PPIP Pusri pada November 2014, maka manfaat pensiun dihitung berdasarkan :
- 1) Rumus sebagaimana poin 2.A. pasal ini; ditambah
 - 2) Iuran berdasarkan faktor (terlampir pada PDP Dapen PPIP) dikali 100% gaji pokok karyawan per 21 November 2014 (selanjutnya disebut dana awal) beserta hasil pengembangannya.



- 3) Bagi peserta yang berhenti sebelum mencapai usia pensiun normal, iuran berdasarkan faktor sebagaimana dimaksud pada huruf b akan dibayarkan dalam bentuk nilai tunai yang dihitung berdasarkan rumus sebagai berikut :

Nilai tunai = (MKL/MKT) x (dana awal sesuai faktor + pengembangan dana)

Keterangan :

- Nilai tunai : Dana yang akan diterima peserta jika berhenti bekerja sebelum mencapai usia pensiun normal.
 - MKL : Masa kerja peserta pada pemberi kerja sejak masuk PPIP per tanggal 21 November 2014 sampai dengan berhenti bekerja.
 - MKT : Masa kerja peserta pada pemberi kerja sejak masuk PPIP per 21 November 2014 sampai mencapai usia pensiun normal.
 - Dana awal : Iuran berdasarkan faktor dikali 100% gaji pokok karyawan pada saat peraturan disahkan.
 - Pengembangan dana : Akumulasi hasil pengembangan dana awal sampai peserta berhenti bekerja.
- 4) Dana awal masing-masing peserta disimpan dan dikembangkan dengan akun tersendiri (dana kumpulan) yang terpisah dari akumulasi iuran bulanan dan pengembang masing-masing peserta.

Pasal 73

PEMBAYARAN ATAS MANFAAT PENSUN SEKALIGUS

1. Dalam hal besarnya manfaat pensiun bulanan lebih kecil dari jumlah yang ditetapkan oleh keputusan Menteri Keuangan, maka berdasarkan pilihan peserta atas manfaat pensiun, Nilai Sekarang dari manfaat pensiun dapat dibayarkan secara sekaligus atau secara bulanan.
2. Dalam hal peserta tewas atau meninggal dunia dan tidak mempunyai janda/duda dan anak, maka Nilai Sekarang dari hak atas manfaat pensiun dibayarkan secara sekaligus kepada ahli waris atau pihak yang ditunjuk.
3. Dalam hal pembayaran manfaat pensiun kepada peserta/pensiunan, janda/duda dan anak telah berakhir dan ternyata jumlah seluruh manfaat pensiun yang telah dibayarkan kurang dari jumlah akumulasi iuran peserta beserta hasil pengembangannya sampai pada saat dimulainya pembayaran manfaat pensiun, maka selisih jumlah tersebut wajib dibayarkan sekaligus kepada ahli waris yang sah dari peserta.



4. Peserta yang berhenti bekerja sebelum mencapai usia Pensiun Dipercepat dan memiliki masa kepesertaan kurang dari 3 (tiga) tahun, berhak memperoleh pembayaran secara sekaligus atas iuran peserta sendiri ditambah bunga yang layak, yaitu bunga deposito bank pemerintah yang paling menguntungkan bagi peserta.

Pasal 74

PERUBAHAN PROGRAM PENSIUN

1. Apabila Pengusaha melakukan perubahan program pensiun harus dilakukan pengkajian yang mendalam dan harus disepakati dengan Serikat Pekerja.
2. Perubahan program pensiun tidak mengurangi manfaat yang telah ditentukan program sebelumnya.

BAB XVI

TABUNGAN HARI TUA

Pasal 75

UMUM

Pengusaha menyelenggarakan program Tabungan Hari Tua bagi Pekerja sebagai bekal bagi Pekerja dan keluarganya atau ahli warisnya setelah Pekerja yang bersangkutan tidak bekerja lagi.

Pasal 76

KEPESERTAAN

Setiap Pekerja berhak menjadi peserta program THT.

Pasal 77

IURAN

1. Kontribusi Perusahaan untuk iuran THT setiap bulannya adalah sebesar 12% dari gaji pokok
2. Kontribusi Pekerja untuk iuran THT sebesar 5% dari gaji pokok, yang dipotong melalui gaji setiap bulannya.
3. Iuran dimulai sejak Pekerja terdaftar sebagai peserta dan berakhir pada saat Pekerja berhenti bekerja.



Pasal 78
PENGELOLAAN DANA TABUNGAN HARI TUA

1. Pengusaha bersama dengan Serikat Pekerja memilih pengelola yang kredibel untuk mengelola dana Tabungan Hari Tua, melakukan monitoring secara berkala terhadap kinerja pengelola dana Tabungan Hari Tua, dan dapat mengalihkan pengelolaan dana THT melalui mekanisme yang berlaku.
2. a. Program Tabungan Hari Tua berbentuk iuran pasti.
b. Setiap pekerja bertanggung jawab atas pengelolaan instrumen investasi dana Tabungan Hari Tua pada pengelola yang telah ditetapkan.

Pasal 79
HAK ATAS MANFAAT TABUNGAN HARI TUA

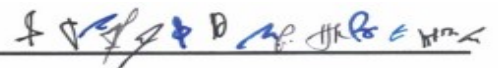
Pekerja berhak atas Manfaat Tabungan Hari Tua sebagai berikut :

1. Saldo Dana atas Program Restrukturisasi THT Pekerja, yaitu manfaat THT Pekerja sampai dengan 31 Desember 2019 berdasarkan skema restrukturisasi program THT dengan formulasi perhitungan sebagai berikut:

PV MKL + Akumulasi iuran sejak Juli 2013 s.d 31 Desember 2019
 - a. PV MKL adalah Present Value Masa Kerja Lalu atas saldo dana yang diakui per Juli 2013.
 - b. Akumulasi iuran adalah iuran kontribusi Pekerja dan Perusahaan.
 - c. Rincian perhitungan diatur dalam Surat Keputusan Direksi tersendiri.
2. Saldo dana atas akumulasi iuran dan pengembangan sejak 1 Januari 2020 sampai dengan Pekerja berhenti bekerja.

Pasal 80
PEMBAYARAN TABUNGAN HARI TUA

Manfaat Tabungan Hari Tua dibayarkan saat Pekerja berhenti bekerja.



BAB XVII
PROGRAM PEMELIHARAAN KESEHATAN HARI TUA

Pasal 81
UMUM

1. Pengusaha berkewajiban mengikutsertakan Pekerja dalam program Pemeliharaan Kesehatan Hari Tua (PKHT) untuk memperoleh pemeliharaan kesehatan Pekerja dan keluarganya setelah Pekerja tidak lagi bekerja sesuai dengan total iuran Pekerja, iuran Perusahaan dan pengembangan seluruh dana program PKHT.
2. Pengelolaan PKHT diawasi oleh Pengusaha dan Serikat Pekerja.

Pasal 82
KEPESERTAAN

Pekerja yang memenuhi persyaratan berhak menjadi peserta PKHT.

Pasal 83
IURAN

1. Peserta PKHT wajib membayar iuran PKHT melalui pemotongan gaji setiap bulannya.
2. Besaran iuran :
 - a. Kontribusi Perusahaan sebesar 10% (sepuluh persen) x gaji pokok
 - b. Iuran Pekerja sebesar 5% (lima persen) x gaji pokok.
3. Iuran peserta dan iuran Perusahaan disetor langsung oleh Pengusaha kepada pengelola setiap bulan.

Pasal 84
MANFAAT PROGRAM PEMELIHARAAN KESEHATAN HARI TUA

1. Pekerja berhak atas manfaat PKHT setelah pensiun.
2. Pekerja yang PHK tanpa hak pensiun atau pensiun tunda lebih dari 1 (satu) tahun, maka iuran peserta dan iuran yang berasal dari kontribusi Perusahaan beserta pengembangannya dikembalikan kepada Pekerja yang bersangkutan dan tidak lagi diberikan jaminan fasilitas dan biaya PKHT.





3. Bagi Pekerja yang PHK dengan hak pensiun tunda kurang dari 1 (satu) tahun dapat menentukan pilihan sebagai berikut :
 - a. Mendapatkan jaminan fasilitas dan biaya PKHT dengan membayar premi sekaligus selama kurun waktu menjelang mendapat uang pensiun.
 - b. Tidak mendapatkan jaminan fasilitas dan biaya PKHT dengan pengembalian semua iuran baik dari yang bersangkutan maupun dari Perusahaan beserta pengembangannya.

BAB XVIII ASURANSI KEMATIAN

Pasal 85 UMUM

1. Pengusaha mengasuransikan Pekerja dengan tujuan memberikan perlindungan bagi Pekerja bila meninggal dunia, sehingga keluarga yang ditinggalkan mendapat santunan untuk kelangsungan hidupnya.
2. Pengusaha bersama dengan Serikat Pekerja melakukan proses pemilihan Asuransi untuk mengelola program santunan kematian.

Pasal 86 KEPESERTAAN

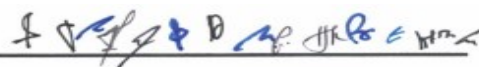

Setiap Pekerja berhak menjadi peserta Asuransi Kematian.

Pasal 87 PREMI

Premi Asuransi Kematian dibayar oleh Pengusaha.

Pasal 88 SANTUNAN

Bagi Pekerja yang meninggal dunia dalam masa pertanggungan, maka ahli warisnya akan memperoleh Santunan Kematian sesuai dengan nilai/manfaat pertanggungan yang diberikan Asuransi Pengelola.



**BAB XIX
BPJS KETENAGAKERJAAN**

**Pasal 89
UMUM**

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011, Pengusaha mendaftarkan/ memasukkan semua Pekerja menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan yang meliputi :

1. Jaminan Kecelakaan Kerja termasuk penyakit akibat hubungan kerja.
2. Jaminan Kematian.
3. Jaminan Hari Tua.
4. Jaminan Pensiun.

**Pasal 90
KEPESERTAAN**

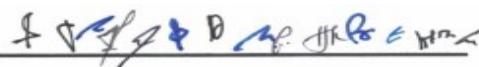
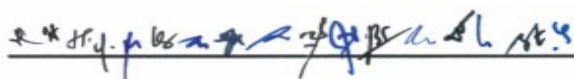
Pekerja yang memenuhi persyaratan berhak menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan.

**Pasal 91
IURAN**

Iuran BPJS Ketenagakerjaan meliputi iuran Pekerja dan kontribusi Perusahaan terhadap Program Jaminan Hari Tua, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Pensiun, yang disetor langsung oleh Pengusaha kepada pengelola BPJS Ketenagakerjaan setiap bulan.

**Pasal 92
SANTUNAN**

BPJS Ketenagakerjaan akan membayarkan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan kepada Pekerja apabila Pekerja mengalami kecelakaan kerja, menderita cacat tetap, meninggal dunia atau berhenti bekerja yang besarnya sesuai dengan peraturan yang berlaku.



Demikian Perjanjian Kerja Bersama ini dibuat dan ditandatangani bersama oleh kedua belah pihak dengan penuh pengertian, kesadaran dan tanggung jawab untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditandatangani di : Palembang
Pada tanggal : 27 Juli 2023

**SERIKAT PEKERJA
PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG**

**PT PUPUK SRIWIDJAJA
PALEMBANG**



AHMAD ZAKY LUTHFI
Ketua Umum



TRI WAHYUDI SALEH
Direktur Utama



RIZKY ABLIZAR
Sekretaris Jenderal



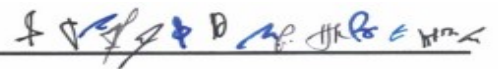
YUSMAN ARULLAH
SVP Sumber Daya Manusia



OKTA PURNAWAN
Ketua Tim Perunding



NOLA SANGKUNTALA
Ketua Tim Perunding



KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN R.I.

KEPUTUSAN DIREKTUR JENDERAL PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA

NOMOR KEP. 4/HI.00.01/00.0000.230808008/B/IX/2023

TENTANG PERJANJIAN KERJA BERSAMA ANTARA PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG DENGAN SERIKAT PEKERJA PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG (SPPSP) DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA DIREKTUR JENDERAL PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA,

- Menimbang :
- a. bahwa pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dimaksudkan sebagai upaya mewujudkan adanya kepastian hukum bagi pekerja/buruh dan pengusaha dalam pelaksanaan hubungan kerja di Perusahaan;
 - b. bahwa pengaturan syarat-syarat kerja dimaksudkan untuk memperjelas hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha dengan tujuan untuk meningkatkan kegairahan dan ketenangan bekerja, meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan;
 - c. bahwa oleh karena pembuatan Perjanjian Kerja Bersama merupakan hasil perundingan yang disepakati oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh, maka perjanjian kerja bersama perlu mendapat pendaftaran dari DIREKTUR JENDERAL PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA;
 - d. bahwa memperhatikan surat permohonan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama dari Pimpinan Perusahaan PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG Nomor: 230808008 tanggal 28 Agustus 2023;
 - e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c dan huruf d, perlu menetapkan Keputusan DIREKTUR JENDERAL PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);

2. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 2099);
3. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan R.I Nomor 13 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 622);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : KEPUTUSAN DIREKTUR JENDERAL PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA NOMOR KEP. 4/HI.00.01/00.0000.230808008/B/IX/2023 TENTANG PERJANJIAN KERJA BERSAMA ANTARA PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG DENGAN SERIKAT PEKERJA PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG (SPPSP).

KESATU : Mendaftarkan Perjanjian Kerja Bersama antara :

PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG;

d/a. Jalan Mayor Zen Kalidoni Palembang;

dengan

SERIKAT PEKERJA PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG (SPPSP);

yang tercatat pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi KOTA PALEMBANG dengan Nomor Bukti Pencatatan: 219/DISNAKER/2011 Tanggal 19 Januari 2011, dan telah ditandatangani oleh pihak-pihak pada tanggal 27 Juli 2023.

KEDUA : Perjanjian Kerja Bersama PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG DENGAN SERIKAT PEKERJA PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG (SPPSP) yang didaftarkan sebagaimana dimaksud Diktum KESATU mulai berlaku terhitung tanggal 27 Juli 2023 s.d. 26 Juli 2025 dan telah terdaftar pada KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN R.I. cq. DIREKTUR JENDERAL PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA Nomor : 230808008.

KETIGA : Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah Perjanjian Kerja Bersama kepada pekerja/buruh.

KEEMPAT : Dalam masa berlaku Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud dalam Diktum KEDUA dilakukan perubahan atau dan/atau setelah berakhirnya masa berlaku sebagaimana dimaksud dalam Diktum KEDUA diperpanjang, maka perubahan dan/atau perpanjangan masa berlaku Perjanjian Kerja Bersama harus dilakukan atas kesepakatan kedua belah pihak dan selanjutnya didaftarkan oleh Pengusaha pada KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN R.I. c.q. DIREKTUR JENDERAL PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA.

KELIMA : Dalam hal terdapat ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud diktum KESATU bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka ketentuan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan peraturan perundang-undangan.

KEENAM : Bilamana di dalam Perjanjian Kerja Bersama ini terdapat kekeliruan pengajuan data dan/atau keterangan yang menjadi dasar dari pendaftaran perjanjian kerja bersama ini, atau terdapat kesalahan/kekeliruan dalam pembuatan Keputusan ini, maka data dan/atau keterangan Perjanjian Kerja Bersama yang bersangkutan dari dan/atau Keputusan ini dapat dibatalkan dan/atau diperbaiki sebagaimana mestinya.

KETUJUH : Surat Keputusan ini disampaikan kepada :

1. PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG;
d/a. Jalan Mayor Zen Kalidoni Palembang;
2. SERIKAT PEKERJA PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG (SPPSP);
d/a. Jalan Melur No 4-6 Komp. PT Pusri Jalan Mayor Zen Palembang;

pada tanggal : 13 September 2023

A.N. DIREKTUR JENDERAL,
DIREKTUR HUBUNGAN KERJA DAN
PENGUPAHAN



Tembusan :

1. Direktur Jenderal PHI dan Jamsos;
2. Direktur Jenderal PPK dan K3;
3. Direktur KKHI, Ditjen PHI dan Jamsos;
4. Satuan Kerja Perangkat Daerah bidang ketenagakerjaan di Prov. DKI
JAKARTA, JAWA TENGAH dan di KOTA ADM. JAKARTA BARAT,
KAB. CILACAP

Nomor : B. 4/HI.00.01/00.0000.230808008/B/IX/2023
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama

Kepada Yth,
Pimpinan Perusahaan
PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG
d/a. Jalan Mayor Zen Kalidoni Palembang

Memperhatikan Surat Saudara PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG, Nomor 230808008 tanggal 28 Agustus 2023 perihal Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan setelah meneliti kelengkapan persyaratan serta materi Perjanjian Kerja Bersama yang Saudara ajukan, maka sesuai Pasal 132 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, dengan ini terlampir disampaikan Surat Keputusan DIREKTUR JENDERAL PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

DAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA Nomor : Kep. 4/HI.00.01/00.0000.230808008/B/IX/2023 tanggal 13 September 2023 tentang Perjanjian Kerja Bersama PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG dengan SERIKAT PEKERJA PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG (SPPSP).

Sehubungan dengan hal tersebut, agar Saudara bersama Serikat Pekerja/Buruh wajib memberitahukan isi Perjanjian Kerja Bersama kepada seluruh pekerja/buruh yang ada di perusahaan.

Demikian disampaikan untuk diketahui. Terima kasih.

A.N. DIREKTUR JENDERAL,
DIREKTUR HUBUNGAN KERJA DAN
PENGUPAHAN



Tembusan :

1. Direktur Jenderal PHI dan Jamsos;
2. Direktur Jenderal PPK dan K3;
3. Direktur KKHI, Ditjen PHI dan Jamsos;
4. Satuan Kerja Perangkat Daerah bidang ketenagakerjaan di Prov. DKI JAKARTA, JAWA TENGAH dan di KOTA ADM. JAKARTA BARAT, KAB. CILACAP