

**BAB XV
KELUH KESAH**

**Pasal 49
Penyelesaian Keluh Kesah**

- (1) Setiap keluh kesah dan pengaduan karyawan yang berkaitan dengan ketidakpuasan terhadap hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan keadaan ketenagakerjaan akan diselesaikan secara musyawarah dengan atasan langsung atau pimpinan tertinggi unit kerja setempat atau Pengusaha.
- (2) Dalam hal tidak dapat diselesaikan oleh pimpinan setempat atau Pengusaha, maka proses penyelesaiannya dilaksanakan melalui Lembaga Kerjasama Bipartit.

**Pasal 50
Tata cara Penyelesaian Keluh Kesah**

- (1) Setiap keluh kesah dan pengaduan diselesaikan dan dibicarakan secara herarkhi dengan atasan langsung.
- (2) Apabila hasil penyelesaian sebagaimana tersebut dalam ayat (1) dirasa belum memuaskan, keluhan dan pengaduan dapat diteruskan kepada atasan dari atasan langsung atau pimpinan tertinggi unit kerja setempat.
- (3) Apabila cara penyelesaian sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) juga masih tidak memuaskan, maka yang bersangkutan dapat meneruskan keluhan dan pengaduannya kepada Serikat Pekerja.
- (4) Atas dasar keluhan dan pengaduan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3), Pengurus Serikat Pekerja dapat meminta Pengusaha atau pimpinan tertinggi unit kerja untuk menyelesaikan permasalahan tersebut melalui Lembaga Kerjasama Bipartit setempat.
- (5) Dengan kewenangannya, Lembaga Kerjasama Bipartit setempat berhak meminta keterangan dari para pihak yang berselisih serta membantu penyelesaiannya secara musyawarah yang hasilnya mengikat bagi kedua belah pihak.
- (6) Dalam hal upaya penyelesaian melalui Lembaga Kerjasama Bipartit setempat juga menemui jalan buntu, maka dapat ditempuh upaya hukum lain sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku.

**BAB XVI
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)**

**Pasal 51
Sebab-sebab terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja**

Handwritten notes and signatures in the bottom left corner.

- (1) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat terjadi karena :
 - a. Mencapai batas usia;
 - b. Berakhirnya jangka waktu yang ditentukan dalam perjanjian kerja;
 - c. Cacat total yang mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja kembali pada jabatannya;
 - d. Sakit berkepanjangan lebih dari 1 (satu) tahun;
 - e. Pensiun Dini;
 - f. Mengundurkan diri;
 - g. Pelanggaran disiplin;
 - h. Meninggal dunia.
- (2) Tata cara dan prosedur pemutusan hubungan kerja / pemberhentian karyawan ditetapkan lebih lanjut oleh Pengusaha.

Pasal 52
Batas Usia Pensiun Karyawan Tetap

- (1) Batas Usia pensiun maksimal (setinggi-tingginya) bagi Karyawan Tetap, ditetapkan sebagai berikut :
 - a. Bagi Karyawan Tetap yang berdasarkan Surat Keputusan Pengusaha menduduki jabatan sebagai unsur pimpinan, staf administrasi dan mekanik, batas usia maksimalnya adalah 56 (lima puluh enam) tahun;
 - b. Bagi Karyawan Tetap yang berdasarkan Surat Keputusan Pengusaha menduduki jabatan sebagai awak kendaraan (Pengemudi dan Kondektur), batas usia maksimalnya adalah 56 (lima puluh enam) tahun, dengan ketentuan sebagai berikut :
 - 1). Bagi awak kendaraan yang telah memasuki usia 52 (lima puluh dua) tahun atau lebih, wajib memeriksakan / uji kesehatan fisik dan psikis melalui Dokter atau Tim Penguji Kesehatan yang ditunjuk oleh perusahaan;
 - 2). Pengujian kesehatan sebagaimana tersebut pada butir 1) diatas wajib dilaksanakan sekurang-kurangnya setiap 6 (enam) bulan sekali, dengan beban biaya ditanggung oleh perusahaan;
 - 3). Bagi awak kendaraan yang tidak memenuhi syarat dalam uji kesehatan atau bagi mereka yang oleh karena satu dan lain hal tidak bersedia melakukan pemeriksaan / uji kesehatan, diberhentikan sebagai karyawan perusahaan karena alasan batas usia.
- (2) Batas Usia pensiun minimal (serendah-rendahnya) bagi Karyawan Tetap adalah 50 (lima puluh) tahun.
- (3) Bagi Karyawan Tetap yang telah memasuki usia 50 (lima puluh) tahun, berhak mengajukan pemutusan hubungan kerja / pemberhentian karena alasan batas usia.

Handwritten initials and signatures in the bottom left corner.



Handwritten signature in the bottom right corner.

Pasal 53
Hak Karyawan Setelah PHK

- (1) Karyawan Tetap yang putus hubungan kerja /PHK dengan Pengusaha karena telah mencapai Batas Usia, Pensiun Dini, Mengundurkan diri, dan Sakit Berkepanjangan diberikan hak Jaminan Hari Tua (JHT) ditambah hak Tabungan Hari Tua (THT) sesuai dengan ketentuan yang diatur oleh pihak penyelenggara (PT.Taspen).
- (2) Bagi karyawan tetap yang tidak terdaftar sebagai peserta program THT Taspen, Perusahaan memberikan Kompensasi THT sebesar $3,25\% \times 12 \times$ masa kerja (TMT Capeg) \times Paket Gaji Terakhir.
- (3) Karyawan Tidak Tetap yang putus hubungan kerja dengan Pengusaha sebelum akhir masa kontrak yang bukan diakibatkan oleh kesalahannya, diberikan uang pesangon.
- (4) Karyawan yang putus hubungan kerja karena meninggal dunia, berlaku ketentuan sebagai berikut :
 - a. Bagi ahli waris Karyawan Tetap peserta program THT, diberikan hak THT, hak JHT dan Jaminan Kematian (JKM);
 - b. Bagi ahli waris Karyawan Tetap yang tidak terdaftar dalam kepesertaan program THT, diberikan Kompensasi THT, hak JHT dan JKJ;
 - c. Bagi ahli waris Karyawan Tidak Tetap diberikan uang pesangon.
- (5) Karyawan yang mengalami cacat tetap yang mengakibatkan tidak dapat bekerja kembali, berlaku ketentuan sebagai berikut :
 - a. Bagi Karyawan Tetap peserta program THT, mendapatkan hak THT dan hak JHT serta Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) sepanjang memenuhi syarat sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
 - b. Bagi Karyawan Tetap yang tidak memenuhi syarat kepesertaan program THT, mendapatkan Kompensasi THT, hak JHT dan JKK sepanjang memenuhi syarat sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
 - c. Bagi Karyawan Tidak Tetap diberikan uang pesangon.
- (6) Karyawan Tetap yang putus hubungan kerja dengan Pengusaha karena Pelanggaran Disiplin, diberikan hak JHT dan hak THT atau Kompensasi THT sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- (7) Jumlah masa kerja untuk perhitungan hak JHT adalah terhitung mulai tanggal masuk bekerja di perusahaan sampai dengan saat diberhentikan.
- (8) Besaran hak JHT dan uang pesangon ditetapkan sebagaimana pada Lampiran 3 (Tiga) PKB ini.
- (9) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal ini tidak berlaku bagi Karyawan Dipekerjakan (PNS).

Handwritten initials and marks in the bottom left corner, including "HA", "97", and a signature.



Handwritten signature in the bottom right corner.

Pasal 54
Masa Persiapan Pensiun

- (1) Untuk memberikan kesempatan kepada karyawan melaksanakan Masa Persiapan Pensiun (MPP), Pengusaha dapat membebastugaskan yang bersangkutan selama 6 (enam) bulan sebelum batas usia maksimal, dengan tetap memberikan hak penghasilan dan fasilitas lain sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- (2) Bagi karyawan yang meninggal dunia pada saat MPP atau maksimal 6 (enam) bulan sebelum batas usia pensiun maksimal, maka diberikan hak JHT sesuai batas usia maksimal;
- (3) Sepanjang Perusahaan memungkinkan, karyawan yang akan memasuki masa pensiun dapat diberikan pelatihan Purna Bakti.
- (4) Penyelenggaraan pelatihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3), dapat dilaksanakan oleh Pengusaha dan / atau Serikat Pekerja, atau bekerjasama dengan lembaga lain yang terkait.

BAB XVII
ATURAN PERALIHAN

Pasal 55

- (1) Hal-hal lain yang tidak diatur tetapi telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan keputusan Pengusaha, tetap dinyatakan berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan isi PKB ini.
- (2) Semua keputusan Pengusaha yang merupakan peraturan pelaksanaan dan penjabaran lebih lanjut dari isi PKB ini yang berkaitan langsung dengan hak dan kewajiban karyawan harus dirundingkan dan disepakati antara Pengusaha dengan Serikat Pekerja.
- (3) Dalam hal peraturan pelaksanaan dan penjabaran lebih lanjut dari isi PKB sebagaimana dimaksud ayat (2) tidak dirundingkan atau tidak disepakati dengan Serikat Pekerja, maka Serikat Pekerja dapat mengajukan pertanyaan atau meminta penjelasan kepada Pengusaha perihal peraturan pelaksanaan atau penjabaran dari isi PKB ini.

BAB XVIII
PENUTUP

Pasal 56

- (1) PKB ini berlaku dan mengikat bagi kedua belah pihak untuk jangka waktu 2 (dua) tahun terhitung sejak tanggal **01 Nopember 2010** atau sampai dengan tanggal **31 Oktober 2012**.



Handwritten notes:
A
S
f
m
h
7
*

Handwritten signature:
[Signature]

- (2) Sejak 3 (tiga) bulan menjelang berakhir masa berlakunya PKB ini, adalah merupakan waktu yang akan digunakan oleh kedua belah pihak untuk merundingkan perubahan materi PKB yang akan berlaku pada periode berikutnya.
- (3) Apabila dari kedua belah pihak tidak ada yang menyampaikan usul untuk mengadakan perubahan atau terjadi ketidaksepahaman dalam perundingan, maka masa berlaku PKB ini dapat diperpanjang 1 (satu) tahun, kecuali salah satu pihak memberitahukan secara tertulis untuk membuka perundingan baru. Pemberitahuan tersebut hendaknya diajukan kepada pihak lainnya paling lambat 3 (tiga) bulan atau 90 (sembilan puluh) hari sebelum PKB ini berakhir.
- (4) Apabila dalam pelaksanaan isi PKB ini ternyata masih terdapat kekeliruan dan atau kekurangannya, maka akan disempurnakan berdasarkan perjanjian kedua belah pihak yang hasilnya merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari PKB ini.
- (5) PKB ini juga berlaku dan mengikat bagi karyawan yang tidak termasuk dalam anggota Serikat Pekerja.
- (6) Dengan ditandatanganinya PKB ini, maka semua Peraturan Perusahaan yang bertentangan dengan isi PKB ini dinyatakan tidak berlaku lagi.

**PIHAK-PIHAK YANG MENGADAKAN
PERJANJIAN KERJA BERSAMA**

<p>1. SERIKAT KARYAWAN DAMRI PANCA HERU SETIAWAN</p>	<p>PERUSAHAAN UMUM DAMRI (PERUM DAMRI)</p>
<p>2. SERIKAT PEKERJA DAMRI SOELARSO</p>	<p>TWIDJARA ADJI, SE</p>

MENGETAHUI,
KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
DIREKTORAT JENDERAL PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
DAN JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN,
DIREKTUR PERSYARATAN KERJA, KESEJAHTERAAN
DAN ANALISIS DISKRIMINASI

R. IRIANTO SIMBOLON, SE, MM
NIP. 19610514 198003 1 001