



Althia Park Blok A6, no. 39
Jalan Graha raya Bintaro, Kec. Pondok Aren
Kota Tangerang Selatan, Prov. Banten

SURAT PERJANJIAN KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU

Perjanjian ("Perjanjian") ini dibuat pada tanggal 05 bulan Juli tahun 2023, oleh dan antara:

1. **PT INDONESIA SATU SARANA**, sebuah perusahaan terbatas yang didirikan berdasarkan hukum Negara Republik Indonesia, beralamat di Althia Park Blok A6, no. 39, Jalan Graha raya Bintaro Pondok Kacang Barat, Kel. Parigi Baru, Kec. Pondok Aren, Kota Tangerang Selatan, Prov. Banten ("Perusahaan");

DAN

2. **Dendy Ramdhan Fauzy**, Pria, lahir pada tanggal 18 Januari 1998, pemilik KTP dengan nomor. 3275031801980014, dan bertempat tinggal di Telaga Mas Blok F4/23, Kel. Harapan Baru, Kec. Bekasi Utara, Kota Bekasi, Prov. Jawa Barat ("Karyawan").

Perusahaan dan Karyawan secara bersama-sama dapat disebut "**Para Pihak**" atau secara sendiri-sendiri disebut "**Pihak**".

BAHWA

Perusahaan berniat untuk mempekerjakan Karyawan untuk membantu segala operasional usahanya dan Karyawan sepakat untuk bekerja pada Perusahaan sebagaimana diatur dalam Perjanjian ini.

Oleh karenanya, Para Pihak sepakat sebagai berikut:

Pasal I Masa Berlaku Perjanjian

- 1.1 Perusahaan setuju untuk mempekerjakan Karyawan dan Karyawan setuju untuk bekerja pada Perusahaan.
- 1.2 Perjanjian ini berlaku sejak tanggal 10 Oktober 2023 sampai dengan waktu yang tidak ditentukan.

Pasal II Posisi dan Jam Kerja

- 1.1 Karyawan bekerja pada perusahaan secara remote (tidak diperlukan kehadiran dalam bekerja), namun apabila diperlukan, memungkinkan untuk karyawan melakukan perjalanan dinas untuk membantu jalannya usaha Perusahaan. Selama Karyawan bekerja, Perusahaan berhak untuk merubah tugas dan tanggung-jawab Karyawan, sesuai dengan kebutuhan Perusahaan.
- 1.2 Hari kerja normal Karyawan adalah hari Senin sampai dengan Jumat. Karyawan diwajibkan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab sebagaimana seharusnya.

Pasal III Upah Karyawan

- 3.1 Karyawan berhak menerima upah bersih sebesar IDR 13.000.000,- ("Upah Bersih") per bulan akan dibayarkan setelah Karyawan bekerja. Upah tersebut dibayarkan pada tanggal 25 setiap bulan atau hari kerja Bank Indonesia berikutnya jika tanggal tersebut adalah hari libur.

- 3.2 Karyawan berhak atas Tunjangan Hari Raya (THR), sebagaimana diatur menurut ketentuan undang-undang yang berlaku.
- 3.3 Besaran upah yang dibayarkan Perusahaan kepada Karyawan adalah berdasarkan pada Timesheet untuk Client dari Perusahaan yang seluruhnya terisi penuh dan disetujui oleh Client dari Perusahaan, di mana sistem prorata akan dilakukan apabila sebaliknya.
- 3.4 Nominal Upah Bersih sudah termasuk tunjangan-tunjangan lainnya yang disediakan oleh Perusahaan, termasuk tunjangan makan, tunjangan komunikasi, dan tunjangan kinerja.

Pasal IV Perpajakan

Selama perjanjian ini aktif berlaku, Karyawan akan bertanggung jawab secara pribadi untuk melaporkan semua pajak penghasilan atas pendapatan yang timbul dari Perjanjian ini dimana Karyawan wajib membayar pajak. Karyawan diharapkan mematuhi peraturan perpajakan di Indonesia dan bahwa kewajiban pajak Karyawan harus dilakukan tepat waktu.

Pasal V Biaya Lain-lain

- 5.1 Segala biaya lain-lain yang menjadi pengeluaran karyawan untuk keperluan Perusahaan, dapat dibayarkan kembali oleh pihak Perusahaan kepada pihak Karyawan, tentunya dengan terlebih dahulu biaya-biaya tersebut telah disetujui oleh Pihak Perusahaan dengan bukti-bukti dan alasan yang jelas.
- 5.2 Dalam hal ini dilakukan, tidak diperbolehkan Karyawan mengesahkan biayanya sendiri dan secara langsung ataupun tiba-tiba meminta ganti rugi kepada pihak Perusahaan.
- 5.3 Apabila 2 poin di atas dilanggar, maka pihak Perusahaan tidak akan membayar biaya-biaya yang diajukan oleh Pihak Karyawan tersebut.

Pasal VI Pekerjaan Lainnya / Double Job

Karyawan mengerti dan setuju bahwa selama perjanjian ini berlangsung, Karyawan terikat dengan Perusahaan dan tentunya tidak diizinkan untuk terikat kerja dengan Perusahaan ataupun pekerjaan lainnya di luar perjanjian ini, baik secara langsung ataupun tidak langsung (kecuali apabila diizinkan dan disampaikan secara tertulis oleh Perusahaan kepada Karyawan).

Pasal VII Pakta Integritas Karyawan

Karyawan menyatakan dan menjamin bahwa Karyawan tidak terikat atau tidak berada di bawah perintah pengadilan, perjanjian, permufakatan, pelaksanaan atau kewajiban hukum (termasuk namun tidak terbatas pada pelaksanaan non-kompetisi dan non-solicitation) yang akan membatasinya (dengan atau tanpa pembayaran kompensasi) untuk mengikatkan diri dalam Perjanjian ini atau untuk menjalankan kewajiban-kewajibannya baik secara keseluruhan atau

sebagian dan untuk memberikan jasanya berdasarkan Perjanjian ini berdasarkan syarat dan ketentuan yang sama.

Pasal VIII

Informasi Rahasia dan Benturan Kepentingan

- 8.1 Selama karyawan bekerja dan sampai setelah karyawan selesai bekerja, segala informasi yang diperoleh karyawan baik langsung ataupun tidak langsung, baik lisan maupun tertulis, segalanya yang berhubungan dengan usaha Perusahaan dan klien nya adalah merupakan informasi rahasia, yang akan selalu Karyawan jaga dengan sebaik-baiknya dan tidak untuk digunakan untuk kegiatan yang merugikan Perusahaan ataupun klien dalam bentuk apapun.
- 8.2 Segala Informasi Rahasia yang disebarkan oleh karyawan baik digital maupun hard copy, baik langsung ataupun tidak, yang mana akan menyebabkan terjadinya benturan kepentingan atau terbukti sebaliknya, maka Perusahaan berhak untuk meminta ganti rugi kepada Karyawan atas tindakan yang dilakukannya.
- 8.3 Sebagai bentuk komitmen dua arah, tentunya Perusahaan juga akan menjaga kerahasiaan setiap informasi yang diungkapkan oleh Karyawan dan segala informasi tersebut hanya disediakan untuk manajemen senior Perusahaan yang bertanggung jawab atas hal-hal tersebut.

Pasal IX

Ketentuan Umum

Perusahaan menerapkan azas kesetaraan dan tidak mengijinkan diskriminasi atau pelecehan atas dasar ras, jenis kelamin, kehamilan, pernikahan atau status pernikahan, disabilitas atau dasar lain sesuai dengan peraturan terkait ketenagakerjaan di Indonesia.

Data pribadi karyawan akan dipergunakan untuk kepentingan manajemen sumberdaya manusia secara umum, komunikasi antar-grup, dan juga untuk untuk memonitor kepatuhan dengan peraturan internal dan kewajiban yang ditetapkan Perusahaan. Oleh karena itu, data tersebut dapat di transfer ke pihak ketiga yang memberikan jasa kepada Perusahaan, mitra bisnis Perusahaan, pemerintah dan regulator, atau calon pembeli seluruh bisnis perusahaan, atau pada kasus rencana penggabungan perusahaan, akusisi atau penawaran kepada publik, pembeli atau pihak yang memiliki saham di Perusahaan.

Karyawan memahami dan memberikan ijin dan otorisasi kepada Perusahaan untuk mengumpulkan data yang berhubungan dengan perjanjian kerja ini, memonitor karyawan dan menggunakan peralatan kerja (termasuk tetapi tidak terbatas pada, akses pintu, sambungan telepon yang direkam, catatan telepon genggam, email dan akses internet).

Seluruh dokumen, manual, perangkat keras dan lunak jika disediakan oleh Perusahaan untuk dipergunakan, juga seluruh data atau dokumen (berikut salinannya) yang dibuat dan diberikan untuk dijaga atau disimpan pada sistem komputer Perusahaan atau perangkat elektronik lainnya (termasuk telepon genggam bila disediakan oleh perusahaan), tetap merupakan milik Perusahaan dan dapat diakses setiap waktu.

Karyawan menyetujui bahwa perangkat milik Perusahaan dan perangkat milik pribadi yang terkait dapat diakses atau disalin untuk kepentingan ini dan informasinya dapat dialihkan ke pihak ketiga atau perusahaan lain dalam Grup perusahaan dalam kaitannya dengan tujuan ini, termasuk memindahkannya keluar Indonesia

Pasal X

Perlindungan Bisnis

Karyawan menyatakan tidak akan, kapan pun, dengan sengaja atau tidak, membuat, menyebarkan dengan menggunakan media apa pun termasuk situs media sosial, atau mengeluarkan, atau meminta pihak lain membuat, publikasi atau mengedarkan, pernyataan negatif mengenai Perusahaan, atau pemilik saham Perusahaan, pejabatnya, direktornya, anggota, manajer, kontraktor, karyawan, pengacara, agen dan representatifnya.

Karyawan tidak boleh melakukan komunikasi (atau memulai atau memfasilitasi terjadinya komunikasi) baik verbal maupun tertulis kepada representatif dari media massa, televisi, radio atau media lain mengenai hal apa pun yang terkait dengan atau berhubungan dengan Perusahaan atau perusahaan lain dalam Grup, tanpa persetujuan tertulis dari Perusahaan.

Karyawan juga akan membantu Perusahaan pada saat terjadi penyelidikan yang akan dilakukan bila dirasa memerlukan bantuan Karyawan.

Mengikuti pemutusan hubungan kerja ini, Karyawan tidak akan membawakan diri dan menghubungkan dirinya dalam keadaan apa pun berhubungan dengan bisnis Perusahaan.

Karyawan setuju untuk mengganti rugi Perusahaan dan perusahaan lain dalam Grup dalam hal terjadi kerugian, klaim, kerusakan atau pengeluaran yang diakibatkan dari dilanggarnya pasal-pasal dalam perjanjian ini.

Pasal XI

Kerahasiaan

Karyawan setuju untuk menjaga kerahasiaan perjanjian ini, gaji, kompensasi dan benefit, data, dan informasi yang berhubungan dengan urusan Perusahaan yang didapat akibat dari hubungan kerjanya atau selama masa kerjanya dengan Perusahaan dengan tidak mengungkapkan, mengeksploitir atau menggunakan baik untuk kepentingan sendiri maupun untuk kepentingan lain apapun selain dari pada Perusahaan, baik secara langsung atau tidak langsung, selama dan setelah masa kerjanya dengan Perusahaan tanpa terbatas pada data kesepakatan kerjanya.

Sebagai representatif dari Perusahaan, Karyawan juga diharapkan menjaga kerahasiaan data dan informasi dalam bentuk apapun berikut dengan sumber informasi / data yang diperoleh melalui klien / mitra bisnis Perusahaan sebagai bagian dari pelaksanaan proyek dan kegiatan kemitraan Perusahaan.

Setiap pelanggaran atau kegagalan untuk mematuhi ketentuan ini akan memungkinkan Karyawan untuk diputuskan hubungan kerjanya segera tanpa menerima kompensasi dan Perusahaan mempunyai hak untuk mengambil langkah langkah yang diperlukan.

Pasal XII

Izin Sakit

Apabila Karyawan mengalami sakit yang mewajibkan Karyawan untuk istirahat di rumah, maka kejadian ini perlu dilengkapi dan didukung oleh surat keterangan sakit dari Rumah Sakit / Klinik dengan dokter sebagai penanggung jawabnya. Surat keterangan sakit yang diterbitkan secara online (tanpa adanya pemeriksaan fisik secara tatap muka) maka tidak akan diakui keabsahannya dan akan tetap dilakukan perhitungan upah karyawan secara prorata.

Pasal XIII

Hukum yang Berlaku

Perjanjian ini dan seluruh perselisihan terkait dengan perjanjian ini, termasuk hal yang terkait atau timbul akibat interpretasi, kinerja, perubahan atau penegakan hukum diatur dan diterjemahkan sesuai dengan hukum Republik Indonesia dan para Pihak sepakat untuk mengajukannya di Pengadilan Tinggi Jakarta Barat.

Pasal XIV

Penugasan Lain Karyawan

Karyawan mengerti bahwa Perusahaan berhak untuk mengalihkan Karyawan atau menugaskan Karyawan ke perusahaan lain terkait ataupun tidak terkait dalam ataupun luar grup Perusahaan apabila sesuai, tanpa kompensasi tambahan dan tanpa adanya kewajiban bagi Perusahaan untuk membayar uang pemutusan hubungan kerja, jika:

- a. Perusahaan yang menerima pengalihan setuju untuk mengakui masa kerja Karyawan terdahulu; atau
- b. Perusahaan masih mengakui masa kerja Karyawan selama Karyawan menjalankan penugasan.

Pasal XV

Hak atas Dokumen

Segala bentuk alat bantu, dokumen, atau barang penunjang lainnya yang diperoleh, dibuat, ataupun dihasilkan selama perjanjian ini berlangsung dan selama penugasan Karyawan oleh Perusahaan, semuanya adalah milik dan harus dikembalikan kepada Perusahaan pada saat pengakhiran masa kerjanya atau kepada mitra bisnis Perusahaan.

Pasal XVI

Pelanggaran Tata Tertib dan Disiplin

Apabila Karyawan melanggar peraturan kerja dan disiplin sebagaimana diatur dalam Peraturan Perusahaan ataupun Perjanjian ini, Perusahaan akan melaksanakan prosedur tindakan disiplin sebagaimana diperlukan oleh Perusahaan.

Pasal XVII

Pemutusan Perjanjian dan Berakhirnya Manfaat

Pasal ini mengatur segala kondisi pemutusan perjanjian ataupun berakhirnya manfaat antara Pihak Perusahaan dan Pihak Karyawan. Adapun kondisi pemutusan perjanjian dan pengakhiran manfaat tersebut adalah sebagai berikut:

17.1 Pemutusan Perjanjian oleh Perusahaan

- Pemutusan hubungan kerja oleh Perusahaan dapat dilakukan dalam hal Karyawan melakukan kesalahan ringan berulang ulang baik kesalahan yang sama maupun kesalahan berbeda, sebagaimana diatur dalam ketentuan ketenagakerjaan dan ketentuan yang berlaku di Perusahaan. Tentunya Perusahaan akan mematuhi ketentuan perundang-undangan yang berlaku yang berkaitan dengan kewajiban Perusahaan untuk memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak dalam hal pemutusan hubungan kerja karena kesalahan ringan.
- Perusahaan dapat memustikan hubungan kerja Karyawan dalam hal Karyawan tidak ditempatkan ke proyek/klien manapun. Perusahaan dapat mengakhiri hubungan kerja Karyawan sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam Perusahaan. Tentunya Perusahaan akan mematuhi ketentuan perundang-undangan yang berlaku yang berkaitan dengan kewajiban Perusahaan untuk memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang

- penggantian hak dalam hal pemutusan hubungan kerja karena kesalahan ringan.
- Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja Karyawan tanpa kewajiban Perusahaan untuk memberikan kepada Karyawan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak dalam hal Karyawan melakukan kesalahan berat sebagaimana diatur dalam ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku dan ketentuan yang berlaku di Perusahaan.
 - Perusahaan dapat mengakhiri hubungan kerja Karyawan sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam Perusahaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku sehubungan dengan kinerja yang buruk dari Karyawan. Perusahaan akan mengikuti ketentuan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku sehubungan dengan kewajiban Perusahaan untuk memberikan setiap pembayaran pengakhiran.
 - Bila pemberitahuan pemutusan hubungan kerja diberikan oleh Karyawan atau Perusahaan, Karyawan akan mengundurkan diri dengan segeradari seluruh posisi direksi dan seluruh penunjukan resmi lain yang dijabat berdasarkan permintaan dari Perusahaan atau anak perusahaan atau afiliasinya.
 - Perusahaan kapanpun selama masa hubungan kerja berhak, dan pada saat terjadi pemutusan hubungan kerja, yang disebabkan oleh alasan apapun, memotong dari remunerasi Karyawan seluruh jumlah kewajiban yang tehutang dari Karyawan kepada Perusahaan termasuk tapi tidak terbatas pada seluruh sisa pinjaman (termasuk hutang dari investasi training), pembayaran dimuka, biaya perbaikan segala kerusakan atau kerugian aset Perusahaan yang disebabkan oleh Karyawan, hutang cuti dan hal lain yang dipinjam oleh Karyawan dari Perusahaan, selama diijinkan oleh hukum yang berlaku.

17.2 Pemutusan Perjanjian oleh Karyawan atau pengunduran diri

- Karyawan wajib mengajukan surat pengunduran diri paling tidak satu bulan sebelum tanggal efektif pengunduran dirinya
- Selama 12 (dua belas) bulan pertama sejak berlakunya perjanjian ini, Karyawan wajib untuk membayar pinalti apabila Karyawan hendak mengakhiri masa kerja Karyawan sebelum durasi 12 (dua belas) bulan pertama sejak berlakunya perjanjian ini berakhir. Adapun besaran pinalti yang wajib dibayarkan oleh Karyawan adalah sebesar upah perkerja selama 12 (dua belas) bulan dikurangi perkalian antara upah Karyawan dan jumlah bulan Karyawan telah bekerja pekerja bersama dengan Perusahaan.
- Besaran pinalti tersebut tidak wajib dibayarkan Karyawan hanya apabila Karyawan mampu memberikan pengganti (diterima oleh user/klien) yang dapat menggantikan Karyawan pada saat keluarnya Karyawan sampai dengan perjanjian ini berakhir, sesuai dengan yang dibutuhkan pada proyek Perusahaan yang sedang berjalan dimana kemampuan dan kompetensi Karyawan masih dibutuhkan, dengan gaji pengganti maksimum sebesar gaji Karyawan yang mengundurkan diri.

Pasal XVIII

Konversi

Selama masa aktif perjanjian ini dan satu tahun setelah perjanjian ini tidak berlaku, Karyawan diharuskan untuk memberitahukan Perusahaan apabila Karyawan dihasut atau diberikan ajakan untuk bergabung atau dipekerjakan oleh klien Perusahaan, di mana Karyawan ini ditempatkan selama perjanjian ini aktif. Apabila Karyawan lalai/tidak memberitahukan hal ini kepada Perusahaan baik sadar ataupun tidak sadar, maka Karyawan berkewajiban secara otomatis untuk membayar biaya pinalti sebesar dua belas kali gaji bulanan Karyawan.

Pasal XIX

Penyelesaian Perselisihan

Segala perselisihan yang timbul antara Perusahaan dan Karyawan sehubungan dengan Perjanjian ini akan diselesaikan



Althia Park Blok A6, no. 39
Jalan Graha raya Bintaro, Kec. Pondok Aren
Kota Tangerang Selatan, Prov. Banten

dengan musyawarah dan mufakat. Apabila perselisihan tersebut tidak dapat diselesaikan secara musyawarah dan mufakat, Perusahaan dan Karyawan sepakat bahwa perselisihan tersebut akan diselesaikan menurut mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan ketenagakerjaan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Adapun Perjanjian ini dibuat atas kesepakatan Perusahaan dan Karyawan dengan sadar, tanpa paksaan dari pihak manapun, dan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

PERUSAHAAN
PT. INDONESIA SATU SARANA

KARYAWAN



Nama: Nicholas Walisi
Jabatan: Direktur

Dendy Ramdhan Fauzy

EMPLOYMENT AGREEMENT

Definite Period Employment Agreement

This definite Period Employment Agreement ("Agreement") is made on Oct 10 2022, by and between:

1. **PT INDONESIA SATU SARANA**, a limited liability company established under the laws of the Republic of Indonesia, having its address at Althia Park Blok A6, no. 39, Jalan Graha raya Bintaro Pondok Kacang Barat, Kel. Parigi Baru, Kec. Pondok Aren, Kota Tangerang Selatan, Prov. Banten ("Company"); and
2. **Dendy Ramdhan Fauzy**, Male, born on January 18th 1998, holder of KTP No. 3275031801980014, residing in Telaga Mas Blok F4/23 ("Employee").

Company and the Employee may be referred to jointly as "Parties" or individually as "Party".

WHEREAS

- A. The Employee fulfills the requirements to be accepted as an employee of the Company.
- B. Company intends to employ the Employee and the Employee agrees to work for Company pursuant to the provisions stipulated under this Agreement.

Therefore, the Parties agree as follow:

Article 1 Terms of Agreement

- 1.1 The Company agrees to employ the Employee and the Employee agrees to work for the Company.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu ("Perjanjian") ini dibuat pada tanggal 10 Oktober 2022, oleh dan antara:

1. **PT INDONESIA SATU SARANA**, sebuah perusahaan terbatas yang didirikan berdasarkan hukum Negera Republik Indonesia, beralamat di Althia Park Blok A6, no. 39, Jalan Graha raya Bintaro Pondok Kacang Barat, Kel. Parigi Baru, Kec. Pondok Aren, Kota Tangerang Selatan, Prov. Banten ("Perusahaan"); dan
2. **Dendy Ramdhan Fauzy**, Pria, lahir pada tanggal 18 Januari 1998, pemegang KTP No. 3275031801980014, beralamat di Telaga Mas Blok F4/23 ("Karyawan").

Perusahaan dan Karyawan secara bersama-sama dapat disebut "Para Pihak" atau secara sendiri-sendiri disebut "Pihak".

BAHWA

- A. Karyawan memenuhi persyaratan untuk diterima sebagai karyawan Perusahaan.
- B. Perusahaan bermaksud untuk mempekerjakan Karyawan dan Karyawan sepakat untuk bekerja pada Perusahaan sebagaimana diatur dalam Perjanjian ini.

Oleh karena itu, Para Pihak sepakat sebagai berikut:

Pasal 1 Masa Berlaku Perjanjian

- 1.1 Perusahaan setuju untuk mempekerjakan Karyawan dan Karyawan setuju untuk bekerja pada Perusahaan.

1.2 This agreement shall active since the date mentioned in the beginning of the document, and remain active for the subsequent 365 calendar days

1.3. The Company will evaluate the Employee's performance from time to time, and the Company reserves the right to terminate the agreement before the expiration date, if the Employee's performance is below the assessment standard.

Article 2 Position and Work Location

2.1 The Employee will be appointed as IT Consultant, working arrangement to be remote (Working from everywhere, not bound by any specific location, as long as smooth communication is able to be developed) However, whenever necessary, there will be some potential requirement to undertake business travel to meet business requirement, as and when necessary. During the employment of the Employee, the Company may from time to time change the Employee's role and amend the duties and responsibilities of the Employee, in accordance with the Company's needs.

2.2 You will carry out duties, as directed by the Company, for entities throughout the Group, where "Group" means (a) any member which is related to the Company by virtue of being the holding corporation, its subsidiary and its associated companies including any company controlled by a shareholder who is entitled to exercise, or control the exercise of, 20% or more of the voting power at any general meeting of the Company and its holding companies (the "Substantial Shareholder"), (b) any subsidiary of the Substantial Shareholder and any company in which the Company or its Substantial Shareholder or any holding companies of the Company or its Substantial Shareholder holds or controls directly or indirectly not less than 20% of the issued share capital.

1.2 Perjanjian ini akan aktif dimulai sesuai dengan tanggal yang terdapat di awal perjanjian ini, dan akan menjadi aktif untuk 365 hari calendar berikutnya

1.3. Perusahaan akan melakukan evaluasi terhadap kinerja Karyawan dari waktu ke waktu, dan Perusahaan berhak untuk memutus perjanjian kerja sebelum Tanggal Akhir perjanjian, apabila kinerja Karyawan dinilai tidak memenuhi standar penilaian Perusahaan.

Pasal 2 Posisi dan Lokasi Kerja

2.1 Karyawan akan ditunjuk sebagai konsultan Teknik Informatika, dengan kerja on-line/ remote (Bekerja dari manapun, tidak terikat pada lokasi tertentu. Selama masih dapat menjalin komunikasi dengan baik) Namun, apabila dibutuhkan, akan ada kebutuhan untuk melakukan perjalanan dinas sesuai dengan kebutuhan bisnis saat dibutuhkan. Selama Karyawan bekerja, Perusahaan dari waktu ke waktu dapat mengganti peran Karyawan dan merubah tugas dan tanggung-jawab Karyawan, sesuai dengan kebutuhan Perusahaan.

2.2 Karyawan akan melaksanakan tugasnya, sesuai dengan arahan Perusahaan, pada entitas dalam Grup, dimana "Grup" adalah (a) seluruh perusahaan yang berkaitan dengan perusahaan baik berupa perusahaan induk (holding), anak perusahaannya dan perusahaan yang terasosiasi termasuk perusahaan manapun yang dikuasai oleh pemegang saham yang memiliki atau mengontrol 20% atau lebih hak suara pada rapat umum perusahaan dan perusahaan induk ("Pemegang Saham Substansial"), (b) seluruh anak perusahaan dari Pemegang Saham Substansial dan perusahaan lain dimana perusahaan atau Pemegang Saham Substansial atau seluruh induk perusahaan atau Pemegang Saham Substansial memiliki atau mengontrol secara langsung maupun tidak langsung tidak kurang dari 20% dari saham yang diterbitkan.

Article 3
Nett
Salary

- 3.1 The Employee is entitled to receive a nett salary of IDR 12,500,000 (the “Nett Salary”, take-home-pay after tax and other deduction) per month payable monthly in arrears. Salaries are paid on the 25th of every month or according to the day after Bank Indonesia working day if the 25th falls on a public holiday.
- 3.2 For the 1st month salary, 1st day of payable working day will start in the same day with the 1st day of Employee engagement with the Client of the Company.
- 3.3 The Company will transfer the Employee's salary to a bank account designated by the Employee.

Article 4
Discretionary Incentive Bonus
(the “Short Term Incentive Plan”)

- 4.1 The Employee may be eligible to receive a discretionary incentive bonus for each financial year. The amount of discretionary incentive bonus payable will be determined at the sole discretion of the management taking into account, amongst other things, the Employee's performance as well as achievement of the Employee's annual targets with reference to the aggregate amount of the Nett Salary (but excluding all other allowances) that the Employee has been paid by the Company for that financial year (the “Annual Nett Salary”).

Pasal 3
Gaji
Bersih

- 3.1 Karyawan berhak menerima gaji bersih sebesar IDR 12.500.000 (“Gaji Bersih”, *take-home-pay* setelah pemotongan pajak dan pemotongan lainnya) per bulan akan dibayarkan di belakang. Gaji tersebut dibayarkan pada tanggal 25 setiap bulan atau hari kerja Bank Indonesia berikutnya jika tanggal tersebut adalah hari libur.
- 3.2 Untuk gaji di bulan pertama, hari pertama dalam perhitungan gaji akan dimulai pada hari yang sama untuk hari pertama Karyawan bekerja di Klien Perusahaan.
- 3.3 Perusahaan akan mentransfer Gaji Karyawan ke rekening bank milik Karyawan.

Pasal 4
Insentif Bonus berdasarkan Diskresi
(“Insentif Jangka Pendek”)

- 4.1 Karyawan dapat menerima insentif bonus yang diberikan berdasarkan diskresi penuh Perusahaan setiap tahun buku. Jangka waktu tahun buku akan ditetapkan oleh Perusahaan. Jumlah bonus yang dibayarkan akan ditentukan oleh perusahaan berdasarkan kinerja Karyawan maupun pencapaian target tahunan Karyawan dengan merujuk pada Gaji Bersih Tahunan Karyawan (tidak termasuk tunjangan-tunjangan lain) yang telah dibayarkan oleh Perusahaan untuk tahun buku tersebut (“Gaji Bersih Tahunan”).

The payment and amount of any Short Term Incentive Plan payable will be entirely at the discretion of the Company.

4.2 Notwithstanding the discretionary nature of The Short Term Incentive Plan, based on the Employee's seniority, the Short Term Incentive Plan is intended to provide the Employee with an incentive bonus in the range of 10%-50% of the Annual Nett Salary.

4.3 The decision whether to pay a bonus, its amount, and the timing of payment (if any) shall be at the absolute discretion of the Company. No entitlement to a bonus shall accrue until the bonus payment date. Only employees who are employed and not working any period of notice on the payment date are eligible to be considered for a bonus. Receipt of a bonus in one year is not a guarantee of future bonus payments or amounts.

Article 5 Working Hours

Waktu Pembayaran dan jumlah dari segala jenis Insentif Bonus Jangka Pendek sepenuhnya ditentukan oleh pihak Perusahaan.

4.2 Tanpa mengesampingkan sifat dari Program Insentif Jangka Pendek, berdasarkan senioritas Karyawan, Program Insentif Jangka Pendek dimaksudkan untuk memberikan Karyawan bonus dengan kisaran 10% - 50% dari Gaji Bersih Tahunan.

4.3 Keputusan untuk membayar bonus, jumlah, dan waktu pembayaran (bila ada) akan menjadi hak penuh Perusahaan. Tidak ada pembayaran bonus yang dapat dilakukan sampai dengan tanggal pembayaran bonus. Hanya karyawan yang bekerja dan tidak mengajukan pengunduran diri pada saat pembayaran yang dapat dipertimbangkan untuk diberikan bonus. Dibayarkannya bonus pada suatu tahun bukan merupakan jaminan pembayaran atau jumlah bonus tertentu dimasa yang akan datang.

Pasal 5 Jam Kerja

The Employee's normal working hours are from 09:00 am to 18:00 pm, Monday to Friday, with one hour lunch break. The Employee is required to dedicate all his working hours to conducting the business of the Company and of the Group. However, this arrangement did not cover the possibility on certain terms where The Employee expected to fulfill their responsibility as company's employee that agreed upon in accordance to the project needs.

In the event of considerable working outside working hours is necessary, the company will request to Client to provide notice within 2 days prior to Employee.

Jam kerja normal Karyawan adalah dari jam 09.00 sampai jam 18.00, Senin sampai Jumat, dengan satu jam istirahat makan. Karyawan diminta untuk mendedikasikan jam kerjanya untuk menjalankan bisnis Perusahaan dan Group Perusahaan. Namun hal ini tidak menutup kemungkinan adanya kondisi dimana Karyawan diharapkan untuk memenuhi kewajibannya sebagai Karyawan Perusahaan yang sudah ditetapkan berdasarkan kebutuhan proyek.

Apabila pekerjaan di luar jam kerja diperlukan, Perusahaan akan meminta Klien untuk menyediakan informasi 2 hari sebelum kerja lembur tersebut diperlukan kepada Karyawan .

Article 6

Manpower Social Security (“BPJS Ketenagakerjaan”)

6.1 The Company will register the Employee as the participant of BPJS program provided by Indonesian government, in accordance with the prevailing laws and regulations.

6.2 The Company will register the Employee as the participant of BPJS program provided by Indonesian government, in accordance with the regulations.

Article 7

Taxation

The Employee will be personally responsible for reporting all income taxes on income arising from this Agreement in Indonesia on and in any other jurisdictions where the Employee may be liable to pay tax. The Employee is expected to ensure that the Employee complies with the tax rules in Indonesia and all other jurisdictions and that the Employee's tax obligations are discharged on a timely basis.

Article 8

Expenses

8.1 The Company will reimburse authorized expenses properly incurred and pre-approved on Company business upon production of receipts or supporting payment vouchers. A guiding principle in settling expenses is that there should neither be loss nor benefit incurred or gained by the Employee as a result of any reasonable expense incurred.

8.2 Claims for expenses must be approved by the Company. No employee is entitled to authorize his own expenses.

Pasal 6

Jaminan Sosial Tenaga Kerja (“BPJS Ketenagakerjaan”)

6.1 Perusahaan akan mendaftarkan Karyawan sebagai anggota program BPJS.

6.2 Perusahaan akan mendaftarkan Karyawan sebagai anggota program BPJS yang dijalankan oleh Pemerintah Indonesia, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 7

Perpajakan

Karyawan akan bertanggung jawab secara pribadi untuk melaporkan semua pajak penghasilan atas pendapatan yang timbul dari Perjanjian ini di Indonesia dan di setiap yurisdiksi lain dimana Karyawan wajib membayar pajak. Karyawan diharapkan mematuhi peraturan perpajakan di Indonesia dan yurisdiksi lain dan bahwa kewajiban pajak Karyawan harus dilakukan tepat waktu.

Pasal 8

Biaya-Biaya

8.1 Perusahaan akan membayar kembali biaya-biaya yang dikeluarkan untuk tujuan usaha Perusahaan dan telah disetujui sebelumnya oleh Perusahaan yang didukung dengan tanda terima dan voucher pembayarannya yang mendukung. Pada prinsipnya, dalam menyelesaikan pembayaran pengeluaran untuk tujuan usaha Perusahaan secara wajar ini, tidak boleh ada kerugian keuangan ataupun hal-hal yang tidak bermanfaat secara keuangan.

8.2 Tagihan biaya harus disetujui oleh Perusahaan. Tidak ada karyawan yang berhak mengesahkan biayanya sendiri.

Article 9
Other Employment

The Employee agrees that he will not (without the prior written consent of the Company) during his employment, directly or indirectly be engaged in, or provide full-time services to any other person, company, business entity whatsoever (whether as an employee, officer, director, agent, shareholder, partner, consultant or otherwise) it being the intention of the Company that you will devote your time and attention to the service of the Company or the relevant companies within the Group.

Article 10
Representation of Employee

The Employee represents and warrants that the Employee is not bound by or subject to any court order, agreement, arrangement, undertaking or obligation at law (including, but without limitation, any non-competition or non-solicitation undertakings) which may in any way restrict or prohibit him (with or without the payment of compensation) from entering into this Agreement or from performing his duties in whole or in part and providing services under this Agreement on the same terms and conditions.

Pasal 9
Pekerjaan Lain

Karyawan setuju bahwa ia tidak akan (tanpa persetujuan tertulis dari Perusahaan sebelumnya) selama masa kerjanya, baik langsung ataupun tidak langsung, bekerja penuh waktu dengan atau memberikan jasa kepada orang, perusahaan, badan usaha apapun lainnya (baik sebagai karyawan, officer, direktur, agen, pemegang saham, partner, konsultan atau bentuk lainnya) adalah keinginan Perusahaan bahwa Karyawan akan memberikan waktunya dan perhatiannya untuk kepentingan Perusahaan atau perusahaan lain dalam Grup.

Pasal 10
Pernyataan Karyawan

Karyawan menyatakan dan menjamin bahwa Karyawan tidak terikat atau tidak berada di bawah perintah pengadilan, perjanjian, permufakatan, pelaksanaan atau kewajiban hukum (termasuk namun tidak terbatas pada pelaksanaan non-kompetisi dan non-solicitation) yang akan membatasinya (dengan atau tanpa pembayaran kompensasi) untuk mengikatkan diri dalam Perjanjian ini atau untuk menjalankan kewajiban-kewajibannya baik secara keseluruhan atau sebagian dan untuk memberikan jasanya berdasarkan Perjanjian ini berdasarkan syarat dan ketentuan yang sama.

Article 11

Disclosure of Information and Conflict of Interest

11.1 Within seven days from the commencement of his employment, and thereafter once in every year during the term of his employment, the Employee is required to disclose to the Company in writing sufficient and reasonable details of any interest he has (whether legally or beneficially or through any agent and including any interest in any share or loan capital or other securities) in any company or other commercial entity or body corporate or unincorporate ("Interest") to enable the Company to decide whether such Interests are conflicts with the business or affairs of the Company or the Company and Company's client relationship.

11.2 The Employee shall promptly disclose to the Company all information or material which at any time shall have come to his knowledge or into his possession which may be used by the Company for the carrying on or development of its or their existing businesses or the development of a new business.

11.3 Without the prejudice to any other provisions of this Agreement, the Employee agrees to declare any of his business in conflict with Company's business and Company's Business Partners / Clients, at the date hereof or in which he may subsequently become involved in reasonable detail to the Company.

12.4 The Company shall keep confidential any information disclosed by the Employee under this Clause and such information shall only be made available to senior management of the Company who are responsible for matters of this nature.

Pasal 11

Pengungkapan Informasi Rahasia dan Benturan Kepentingan

11.1. Dalam waktu tujuh hari sejak mulai bekerja, dan setelah itu sekali dalam setiap setahun sekali selama masa kerja, Karyawan harus mengungkapkan kepada Perusahaan secara tertulis yang memadai dan data yang masuk akal setiap kepentingannya (yang didapat secara hukum atau secara turun temurun, atau melalui agen dan termasuk kepentingan dalam setiap saham atau modal utang atau dalam bentuk sekuritas) di suatu perusahaan atau badan komersial atau badan usaha atau usaha yang tidak berbentuk badan hukum ("Kepentingan") untuk memungkinkan Perusahaan memutuskan apakah Kepentingan tersebut berbenturan dengan kepentingan usaha atau kegiatan Perusahaan serta menjaga hubungan kemitraan Perusahaan.

11.2 Karyawan akan segera mengungkapkan kepada Perusahaan semua informasi atau bahan yang setiap saat yang diketahui atau dimiliki yang mungkin digunakan Perusahaan untuk melaksanakan atau mengembangkan usahanya atau mengembangkan usaha baru.

11.3 Tanpa mengesampingkan setiap ketentuan dari Perjanjian ini, Karyawan setuju untuk menyatakan setiap keterlibatan usaha yang berbenturan dengan Perusahaan ataupun yang berkaitan dengan hubungan Perusahaan dan Partner Bisnis / Klien, pada tanggal Perjanjian ini atau pada saat ia akan terlibat secara detail

12.4 Perusahaan akan menjaga kerahasiaan setiap informasi yang diungkapkan oleh Karyawan dibawah Klausula ini dan informasi tersebut hanya disediakan untuk manajemen senior Perusahaan yang bertanggung jawab atas hal-hal tersebut.

Article 12 General Policies

The Company is an equal opportunity employer and does not permit discrimination or harassment on the grounds of race, sex, pregnancy, marital status or family status, disability or any other ground protected under Indonesia's employment law.

The Employee's personal data will be used for general human resources management purposes, intra-group communications, and for monitoring compliance with the Company's obligations and internal rules. Accordingly, it may be transferred within third parties who provide services to the Company, Company's Business Partner, government departments and regulatory authorities, or any actual or proposed purchaser of all or part of the business of the Company or, in the case of any company's merger, acquisition or other public offering, the purchaser or subscriber for shares in the Company.

The Employee acknowledges and gives consent and authorisation to the Company collecting information related to this employment, employee monitoring and using logging devices (including, without limitation, door passes, recorded telephone lines, mobile telephone records, email and internet access).

All documents, manuals, hardwares and software if provided for by the Company, and any data or documents (including copies) produced, maintained or stored on the Company's computer systems or other electronic equipment (including mobile phones if provided by the Company), remain the property of the Company and may be accessed at any time.

Pasal 12 Ketentuan Umum

Perusahaan menerapkan azas kesetaraan dan tidak mengizinkan diskriminasi atau pelecehan atas dasar ras, jenis kelamin, kehamilan, pernikahan atau status pernikahan, disabilitas atau dasar lain sesuai dengan peraturan terkait ketenagakerjaan di Indonesia.

Data pribadi karyawan akan dipergunakan untuk kepentingan manajemen sumberdaya manusia secara umum, komunikasi antar-grup, dan juga untuk untuk memonitor kepatuhan dengan peraturan internal dan kewajiban yang ditetapkan Perusahaan. Oleh karena itu, data tersebut dapat di transfer ke pihak ketiga yang memberikan jasa kepada Perusahaan, mitra bisnis Perusahaan, pemerintah dan regulator, atau calon pembeli seluruh bisnis perusahaan, atau pada kasus rencana penggabungan perusahaan, akuisisi atau penawaran kepada publik, pembeli atau pihak yang memiliki saham di Perusahaan.

Karyawan memahami dan memberikan ijin dan otorisasi kepada Perusahaan untuk mengumpulkan data yang berhubungan dengan perjanjian kerja ini, memonitor karyawan dan menggunakan peralatan kerja (termasuk tetapi tidak terbatas pada, akses pintu, sambungan telepon yang direkam, catatan telepon genggam, email dan akses internet).

Seluruh dokumen, manual, perangkat keras dan lunak jika disediakan oleh Perusahaan untuk dipergunakan, juga seluruh data atau dokumen (berikut salinannya) yang dibuat dan diberikan untuk dijaga atau disimpan pada system komputer Perusahaan atau perangkat elektronik lainnya (termasuk telepon genggam bila disediakan oleh perusahaan), tetap merupakan milik Perusahaan dan dapat diakses setiap waktu.

The Employee agrees that the Company's devices and any such personal devices may be accessed or imaged for these purposes and the information may be transferred to third parties or other companies within the Company's group in connection with these purposes, including transfer outside Indonesia.

Article 13 Business Protection

The Employee undertakes not to, at any time, knowingly or otherwise, make, publish using any medium including social networking sites, or otherwise issue, or procure the making, publication or issue of, any negative statements concerning the Company, or any of Company shareholders, officers, directors, members, managers, contractors, employees, attorneys, agents, representatives.

The Employee must not make or communicate (or cause or facilitate the making or communication of) any oral or written statement to any representative of the press, television, radio or other media on any matter connected with or relating to the Company or any company within the Group, without the prior written consent of the Company.

The Employee will also assist the Company with any investigation it may undertake when it reasonably requires your assistance.

Following the termination of employment hereunder, the Employee will not represent yourself as being in any way connected with the businesses of the Company.

The Employee agrees to indemnify the Company and each company within the Group in respect of any loss, claim, damage or expense suffered by it as a result of any breach by him of any term of this Contract.

Karyawan menyetujui bahwa perangkat milik Perusahaan dan perangkat milik pribadi yang terkait dapat diakses atau disalin untuk kepentingan ini dan informasinya dapat dialihkan ke pihak ketiga atau perusahaan lain dalam Grup perusahaan dalam kaitannya dengan tujuan ini, termasuk memindahkannya keluar Indonesia.

Pasal 13 Perlindungan Bisnis

Karyawan menyatakan tidak akan, kapan pun, dengan sengaja atau tidak, membuat, menyebarkan dengan menggunakan media apa pun termasuk situs media sosial, atau mengeluarkan, atau meminta pihak lain membuat, publikasi atau mengedarkan, pernyataan negatif mengenai Perusahaan, atau pemilik saham Perusahaan, pejabatnya, direkturnya, anggota, manajer, kontraktor, karyawan, pengacara, agen dan representatifnya.

Karyawan tidak boleh melakukan komunikasi (atau memulai atau memfasilitasi terjadinya komunikasi) baik verbal maupun tertulis kepada representatif dari media massa, televisi, radio atau media lain mengenai hal apa pun yang terkait dengan atau berhubungan dengan Perusahaan atau perusahaan lain dalam Grup, tanpa persetujuan tertulis dari Perusahaan.

Karyawan juga akan membantu Perusahaan pada saat terjadi penyelidikan yang akan dilakukan bila dirasa memerlukan bantuan Karyawan.

Mengikuti keputusan hubungan kerja ini, Karyawan tidak akan membawakan diri dan menghubungkan dirinya dalam keadaan apa pun berhubungan dengan bisnis Perusahaan.

Karyawan setuju untuk mengganti rugi Perusahaan dan perusahaan lain dalam Grup dalam hal terjadi kerugian, klaim, kerusakan atau pengeluaran yang diakibatkan dari dilanggarnya pasal-pasal dalam kontrak ini.

Article 14 Severability

The various provisions and sub-provisions of this Agreement are severable and if any provision or sub-provision or identifiable part thereof is held to be invalid or unenforceable by any court of competent jurisdiction then such invalidity or unenforceability will not affect the validity or enforceability of the remaining provisions or sub-provisions or identifiable parts thereof in this Agreement.

Article 15 Conditions Precedent

This offer of employment and continued employment are subject to the Company being satisfied that the Employee has complied with all the conditions set out below (the "Conditions"). Failure to do so will result in immediate termination of his employment contract.

- (a) The Employee must provide satisfactory evidence that he has the right to work in Indonesia (and other jurisdictions that the Company will specify, where applicable to his position). The Employee must continue to comply with all the conditions in respect of his employment visa.
- (b) The Employee must provide references which are satisfactory to the Company.
- (c) The Employee is required to pass a background check to the Company's satisfaction (including providing complete and accurate information in relation to the check).

Pasal 14 Keterpisahan

Pasal-Pasal dan sub pasal dalam Perjanjian ini bersifat terpisah dan apabila ada pasal atau sub pasal or bagian darinya yang dianggap tidak sah atau tidak dapat dilaksanakan berdasarkan keputusan pengadilan yang berwenang, maka ketidaksahan atau ketidakberlakuan pasal tersebut tidak akan berpengaruh kepada keabsahan atau keberlakuan dari pasal-pasal atau pun sub-pasal lainnya atau bagian daripadanya dalam Perjanjian ini.

Pasal 15 Persyaratan Hubungan Kerja

Penawaran hubungan kerja ini dan kelanjutan hubungan kerja tergantung pada dipenuhinya oleh Karyawan dan hasilnya diterima oleh Perusahaan kondisi-kondisi yang diatur dibawah ini ("Persyaratan"). Tidak terpenuhinya persyaratan tersebut akan mengakibatkan diakhirinya hubungan kerja dengan segera.

- (a) Karyawan harus menyerahkan bukti yang cukup bahwa karyawan memiliki ijin untuk bekerja di Indonesia (dan yurisdiksi lain yang akan ditentukan Perusahaan kemudian, untuk posisi tertentu). Karyawan harus terus patuh pada kondisi dan ketentuan ijin kerjanya.
- (b) Karyawan harus memberikan referensi yang diminta oleh Perusahaan.
- (c) Karyawan diharuskan lulus dari proses pemeriksaan latar belakang (termasuk memberikan informasi yang lengkap dan akurat terkait dengan pemeriksaan tersebut).

The Company reserves the right to end the employment and/or rescind the Agreement, or if the Employee has already started work, to terminate his employment immediately and without liability, if the Employee does not meet any of the above Conditions and/or the Company discovers that false information has been given or there has been a material omission. It is agreed that if such a situation arises, there will be no further obligation to make any of the payments stipulated in this Agreement save for payments for work done.

Article 16 Confidentiality

The Employee shall keep the confidentiality of this agreement, salary, compensation and benefit, data, and information in relation to the affairs of the Company obtained by virtue of his employment or during his work with the Company by not disclosing, exploiting or using its information & data neither for his own purpose nor for any purpose other than that of the Company, directly or indirectly, during and subsequent to his employment with the Company, any confidential information including without limitation details of his terms of employment.

As the Company's representative, Employee expected to protect the confidentiality of data and information within any kind of forms alongside with the source of its information / data that had been provided by the Company's Client or Company's Business Partner as part of the project engagement and business relation engagement process with the Company.

Any breach or failure to observe this condition will make the Employee liable to immediate dismissal without compensation and the Company reserves the right to take appropriate action.

Perusahaan memiliki hak untuk memutuskan hubungan kerja dan/atau membatalkan perjanjian, atau bila Karyawan telah mulai bekerja, dapat diputuskan hubungan kerjanya dengan segera tanpa kewajiban membayarkan ganti rugi, bila Karyawan tidak memenuhi salah satu dari persyaratan tersebut diatas dan/atau Perusahaan menemukan bahwa informasi palsu telah diberikan atau dihilangkannya sebagian dari informasi. Telah disepakati bila situasi tersebut terjadi, tidak terdapat kewajiban untuk memberikan pembayaran sebagaimana tercantum dalam Perjanjian ini kecuali untuk pekerjaan yang telah dilakukan.

Pasal 16 Kerahasiaan

Karyawan setuju untuk menjaga kerahasiaan perjanjian ini, gaji, kompensasi dan benefit, data, dan informasi yang berhubungan dengan urusan Perusahaan yang didapat akibat dari hubungan kerjanya atau selama masa kerjanya dengan Perusahaan dengan tidak mengungkapkan, mengeksploitir atau menggunakan baik untuk kepentingan sendiri maupun untuk kepentingan lain apapun selain dari pada Perusahaan, baik secara langsung atau tidak langsung, selama dan setelah masa kerjanya dengan Perusahaan tanpa terbatas pada data kesepakatan kerjanya.

Sebagai representatif dari Perusahaan, Karyawan juga diharapkan menjaga kerahasiaan data dan informasi dalam bentuk apapun berikut dengan sumber informasi / data yang diperoleh melalui klien / mitra bisnis Perusahaan sebagai bagian dari pelaksanaan proyek dan kegiatan kemitraan Perusahaan.

Setiap pelanggaran atau kegagalan untuk mematuhi ketentuan ini akan memungkinkan Karyawan untuk diputuskan hubungannya segera tanpa menerima kompensasi dan Perusahaan mempunyai hak untuk mengambil langkah langkah yang diperlukan.

Article 17 Notices

Any notice to be served in connection with this Agreement and any notice or other correspondence under or in connection with this Agreement shall be in writing and delivered by hand or by registered post in the case of the Company, to its registered office for the time being (and marked for the attention of the relevant Human Resources) and in the Employee's case, to his last known or recorded address in Indonesia Human Resources file or to employee in person. Any such notice or other correspondence if served by hand shall be deemed effective upon delivery and any such notice or other correspondence served by registered post shall be deemed effective on the first Business Day after posting. A notice shall take effect from the sooner of its actual or deemed receipt by the addressee. In this paragraph "Business Day" means any day other than a Saturday, Sunday or Public Holiday in Indonesia.

Article 18 Governing Law

This Agreement and any disputes relating to this Agreement, including those pertaining to or arising out of its interpretation, performance, amendment or enforcement shall be governed by and construed in accordance with the laws of the Republic of Indonesia and the parties submit to the non-exclusive jurisdiction of the Indonesia Courts.

Article 19 Controlling Language

This Agreement is made in both Indonesian and English. Should there be any inconsistencies due to the difference of language interpretation, the Indonesian version shall prevail.

Pasal 17 Pemberitahuan

Seluruh pemberitahuan yang terkait dengan perjanjian ini dan pemberitahuan ataupun surat menyurat lain terkait dengan perjanjian ini harus dibuat secara tertulis dan diantarkan langsung atau dengan kurir tercatat untuk perusahaan, ditujukan ke alamat perusahaan saat itu (dan ditujukan kepada bagian Human Resources yang relevan) dan untuk Karyawan, ditujukan pada alamat terakhir atau alamat tercatat pada dokumen Human Resources di Indonesia atau pada Karyawan secara langsung. Seluruh pemberitahuan atau surat menyurat bila diantarkan langsung akan dianggap efektif sejak diantarkan dan pemberitahuan lain atau surat menyurat melalui kurir tercatat akan dianggap efektif pada hari kerja pertama setelah pengiriman. Pemberitahuan akan dianggap efektif mulai dari diterimanya dokumen atau dianggap diterima oleh penerima, mana yang lebih cepat. Pada pasal ini, "Hari Kerja" berarti hari-hari selain Sabtu, Minggu dan Hari Libur Nasional di Indonesia.

Pasal 18 Hukum yang Mengatur

Perjanjian ini dan seluruh perselisihan terkait dengan perjanjian ini, termasuk hal yang terkait atau timbul akibat interpretasi, kinerja, perubahan atau penegakan hukum diatur dan diterjemahkan sesuai dengan hukum Republik Indonesia dan para Pihak sepakat untuk mengajukannya di yurisdiksi hukum Indonesia.

Pasal 19 Bahasa Pengendali

Perjanjian ini dibuat dalam Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris, dengan ketentuan bahwa apabila terjadi pertentangan karena perbedaan penafsiran bahasa, maka Perjanjian yang ditulis dalam Bahasa Indonesia yang berlaku.

Article 20
Transfer of Employment or
Secondment

- 20.1 The Company reserves its rights to transfer the Employee's employment or second the Employee to other related companies within the Group when it sees fit and without additional compensation and without the obligation for the Company to pay the termination package, if:
- a. The transferee company agrees to recognize the previous years of service of the Employee; or
 - b. The Company still recognize the Employee's years of service during the Employee's secondment.

Article 21
Company Regulation and
Company HR Policies

- 21.1 This Agreement cancels and is in substitution of all previous letters of engagement, agreements and arrangements (whether oral or in writing) relating to the subject matter contained within, between the Company and the Employee, all of which shall be deemed to have been terminated by mutual consent.
- 21.2 During his employment, the Employee is required to comply with the Company Regulation and HR Policies which also forms part of this Agreement unless expressly stated otherwise in this Agreement.
- 21.3 Additional terms and conditions will be contained in notices and circulars issued by the Company from time to time. The Company, with consent from Employee, reserves the right to modify, alter or amend the terms and conditions of the Employee's employment and the related human resources policies as circumstances may require.

Pasal 20
Pengalihan atau Penugasan
Karyawan

- 20.1. Perusahaan berhak untuk mengalihkan Karyawan atau menugaskan Karyawan ke perusahaan lain terkait dalam Group apabila sesuai dan tanpa kompensasi tambahan dan tanpa adanya kewajiban bagi Perusahaan untuk membayar uang pemutusan hubungan kerja, jika:
- a. Perusahaan yang menerima pengalihan setuju untuk mengakui masa kerja Karyawan terdahulu; atau
 - b. Perusahaan masih mengakui masa kerja Karyawan selama Karyawan menjalankan penugasan/secondment.

Pasal 21
Peraturan Perusahaan dan
Kebijakan HR Perusahaan

- 21.1. Perjanjian ini membatalkan dan merupakan pengganti dari seluruh surat kesepakatan, perjanjian dan pengaturan (baik verbal maupun tertulis) yang berkaitan dan hal lain yang tercantum didalamnya, antara Perusahaan dan Karyawan, yang semuanya dianggap tidak berlaku atas kesepakatan kedua belah pihak.
- 21.2. Selama bekerja di Perusahaan, Karyawan harus memenuhi Peraturan Perusahaan dan Kebijakan HR yang merupakan bagian dari Perjanjian ini kecuali dinyatakan dalam Perjanjian ini.
- 21.3 Perusahaan, dengan persetujuan Karyawan, berhak untuk mengubah, atau menambah syarat dan ketentuan kepegawaian Karyawan dan kebijakan personalia terkait sebagaimana diperlukan.

Article 22
Ownership of
Documents

All papers, documents, notes, memoranda, records and writings belonging to the Company or any company within the Group which the Employee may have in his possession or control by reason of his position in the Company in any way relating to the business of the or to the business of the clients of the Company with all extracts or copies thereof, shall be the property of and must be returned to the Company upon termination of his employment.

Article 23
Violation of Work Rules and
Discipline

In the event the Employee violates the work rules and discipline as provided under the Company Regulation, HR Policies or this Agreement, the Company shall implement the disciplinary procedure as provided under the Company Regulation or the Company's Policy.

Article 24
Termination of Agreement
and Termination Benefits

24.1 Termination of Agreement by the Company

The Parties agree that the termination of employment by the Company will be conducted in accordance with the prevailing laws and regulations.

24.2 Termination by the Employee (Resignation)

- (a) The Employee is obligated to tender his resignation letter at the latest 1 (one) month prior to the effectiveness of his resignation
- (b) The employee will have a responsibility to pay penalty fee regarding employee termination before the employment timeline mentioned in this contract is expire (refer to Article 1.2 related to Terms of Agreement). The amount of the penalty is based on the total amount of the rest of unfulfill employment term according to the Indonesia's Employment Law that are enforced.

Pasal 22
Kepemilikan
Dokumen

Semua memorandum, catatan, film, photo, grafik, formula, gambar, sketsa dan dokumen lain yang disiapkan, dibuat, diadakan atau dipakai oleh Karyawan selama masa kerjanya akan menjadi milik dan harus dikembalikan kepada Perusahaan pada saat pengakhiran masa kerjanya atau kepada mitra bisnis Perusahaan.

Pasal 23
Pelanggaran Tata Tertib dan
Disiplin

Dalam hal Karyawan melanggar peraturan kerja dan disiplin sebagaimana diatur dalam Peraturan Perusahaan, Kebijakan HR atau Perjanjian ini, Perusahaan akan melaksanakan prosedur tindakan disiplin sebagaimana diatur dalam Peraturan Perusahaan atau Kebijakan Perusahaan.

Pasal 24
Pemutusan Perjanjian dan
Berakhirnya Manfaat

24.1. Pemutusan Perjanjian oleh Perusahaan

Para Pihak setuju bahwa pengakhiran masa kerja oleh Perusahaan akan dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

24.2. Pemutusan Perjanjian oleh Karyawan (Pengunduran diri)

- (a) Karyawan wajib mengajukan surat pengunduran diri paling tidak 1 (satu) bulan sebelum tanggal efektif pengunduran dirinya
- (b) Karyawan memiliki kewajiban untuk membayar denda sehubungan dengan adanya pengakhiran masa kerja Karyawan sebelum jangka waktu dari kesepakatan masa kerja terpenuhi (mengacu pada Pasal 1.2 terkait Masa Berlaku Perjanjian). Denda yang dibayarkan sebesar upah perkerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja berdasarkan UUD Ketenagakerjaan Indonesia yang berlaku.

- (c) The amount of penalty will not be charged to the Employee if the Employee could manage to give recommendation that could fill the absent of themselves that are needed for the Company's Project that are currently in place where the Employee's skill and competence are still in need.

24.3 Termination by Company

- (a) Company may terminate the employment relationship of the Employee, without any obligation of Company to provide severance pay, long service pay, separation pay and compensation of rights, in the event that the Employee commits a major mistake as stipulated under the existing labor laws and regulations and the provisions that is applicable in Company
- (b) Company may terminate the employment relationship of the Employee, in the event that the Employee commits a repetition of the same or different minor mistake as stipulated under the existing labor laws and regulations and the provisions that is applicable in Company. The Company will follow the provisions under the prevailing laws and regulations in relation to the Company's obligation to provide any termination payment for the termination of employment due to minor mistake.
- (c) Company may terminate the employment relationship of the Employee, in the event that the Employee is not under any project/ client placement. Company may terminate the employment relationship of the Employee in accordance with the prevailing regulation in the Company. The Company will follow the provisions under the prevailing laws and regulations in relation to the Company's obligation. Company will follow the provisions under the prevailing laws and regulations in relation to the Company's obligation to provide any termination payment for the termination of employment due to minor mistake.

- (c) Pinalti tidak perlu dibayarkan Karyawan, jika Karyawan mampu memberikan rekomendasi pengganti yang dapat mengisi kekosongan atas keluarnya Karyawan sesuai dengan yang dibutuhkan pada proyek Perusahaan yang sedang berjalan dimana kemampuan dan kompetensi Karyawan masih dibutuhkan.

24.3 Pemutusan oleh Perusahaan

- (a) Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja Karyawan tanpa kewajiban Perusahaan untuk memberikan kepada Karyawan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak dalam hal Karyawan melakukan kesalahan berat sebagaimana diatur dalam ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku dan ketentuan yang berlaku di Perusahaan.
- (b) Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja Karyawan dalam hal Karyawan melakukan kesalahan ringan berulang ulang baik kesalahan yang sama maupun kesalahan berbeda, sebagaimana diatur dalam ketentuan ketenagakerjaan dan ketentuan yang berlaku di Perusahaan. Perusahaan akan mematuhi ketentuan perundang-undangan yang berlaku yang berkaitan dengan kewajiban Perusahaan untuk memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak dalam hal pemutusan hubungan kerja karena kesalahan ringan.
- (c) Perusahaan dapat memustukan hubungan kerja Karyawan dalam hal Karyawan tidak ditempatkan ke proyek/ client apapun. Perusahaan dapat mengakhiri hubungan kerja Karyawan sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam Perusahaan. Perusahaan akan mematuhi ketentuan perundang-undangan yang berlaku yang berkaitan dengan kewajiban Perusahaan untuk memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak dalam hal pemutusan hubungan kerja karena kesalahan ringan.

(d) Company may terminate the employment relationship of the Employee in accordance with the prevailing regulation in the Company and the prevailing laws and regulations due to Employee's poor performance. The Company will follow the provisions under the prevailing laws and regulations in relation to the Company's obligation to provide any termination payment.

24.4 If notice of termination of employment is given by the Employee or the Company, the Employee will resign immediately from all directorships and any other offices appointed by or held at the request of the Company or any of its subsidiaries or affiliates.

24.5 The Company shall be entitled at any time during employment, and in any event on termination, howsoever arising, to deduct from the Employee's remuneration any monies due from Employee to the Company including but not limited to any outstanding loans (including loans for training costs), advances, the cost of repairing any damage or loss to the Company's property caused by employee, excess holiday and any other monies owed by Employee to the Company, to the extent permitted by law.

Article 25

Conversion

During active period of this contract and 365 days after this contract is expired, Employee shall inform Company if Employee is incited to join and/or approached and/or hired by Client's Company where Employee is being placed during the active period of this contract. Failure in informing Company on this will result in a penalty fee as much as 12x Employee monthly salary.

(d) Perusahaan dapat mengakhiri hubungan kerja Karyawan sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam Perusahaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku sehubungan dengan kinerja yang buruk dari Karyawan. Perusahaan akan mengikuti ketentuan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku sehubungan dengan kewajiban Perusahaan untuk memberikan setiap pembayaran pengakhiran.

24.4 Bila pemberitahuan pemutusan hubungan kerja diberikan oleh Karyawan atau Perusahaan, Karyawan akan mengundurkan diri dengan segeradari seluruh posisi direksi dan seluruh penunjukan resmi lain yang dijabat berdasarkan permintaan dari Perusahaan atau anak perusahaan atau afiliasinya.

24.5 Perusahaan kapan pun selama masa hubungan kerja berhak, dan pada saat terjadi pemutusan hubungan kerja, yang disebabkan oleh alasan apapun, memotong dari remunerasi Karyawan seluruh jumlah kewajiban yang tehutang dari Karyawan kepada Perusahaan termasuk tapi tidak terbatas pada seluruh sisa pinjaman (termasuk hutang dari investasi training), pembayaran dimuka, biaya perbaikan segala kerusakan atau kerugian aset Perusahaan yang disebabkan oleh Karyawan, hutang cuti dan hal lain yang dipinjam oleh Karyawan dari Perusahaan, selama diijinkan oleh hukum yang berlaku.

Pasal 25

Konversi

Selama masa aktif kontrak ini dan 365 hari setelah kontrak ini berakhir, Karyawan diharuskan untuk memberitahukan Perusahaan apabila Karyawan dihasut untuk bergabung atau dipekerjakan oleh Klien Perusahaan, di mana Karyawan ini ditempatkan selama kontrak ini aktif. Kelalaian/kegagalan dalam memberitahukan hal ini kepada Perusahaan akan mewajibkan Karyawan untuk membayar biaya penalty sebesar 12x gaji bulanan Karyawan.

Article 26

Settlement of Disputes

Any dispute arising between Company and the Employee in relation to this Agreement shall be settled amicably by deliberation. If such dispute cannot be settled amicably by deliberation, Company and the Employee agrees that the dispute shall be settled in accordance with the mechanism for the settlement of labor disputes as provided under the prevailing laws and regulations.

Therefore this Agreement is made based on the agreement of Company and the Employee without any duress from any parties.

PT Indonesia Satu Sarana



By/Oleh : Nicholas Walisi
Title/Jabatan: Direktur

Pasal 26

Penyelesaian Perselisihan

Segala perselisihan yang timbul antara Perusahaan dan Karyawan sehubungan dengan Perjanjian ini akan diselesaikan dengan musyawarah dan mufakat. Apabila perselisihan tersebut tidak dapat diselesaikan secara musyawarah dan mufakat, Perusahaan dan Karyawan sepakat bahwa perselisihan tersebut akan diselesaikan menurut mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan ketenagakerjaan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah Perjanjian ini dibuat atas kesepakatan Perusahaan dan Karyawan dengan sadar dan tanpa tekanan dari pihak manapun.

Karyawan

By/Oleh: Dendy Ramdhan Fauzy

Employer

