



SURAT KEPUTUSAN DIREKSI
Nomor: 0250/B/NK.02.03/04/SK/2021



**TENTANG
CUTI KARYAWAN**

DIREKSI PT PETROKIMIA GRESIK

- Menimbang : a. bahwa Surat Keputusan Direksi No. 0421/NK.02.03/04/SK/2019, tanggal 18 Juli 2019 tentang Cuti Karyawan dipandang sudah tidak sesuai dengan kondisi saat ini sehingga perlu dilakukan perubahan dan penyesuaian;
- b. bahwa untuk itu perlu diatur dan ditetapkan dalam Surat Keputusan Direksi.
- Mengingat : 1. Undang-undang No.40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas;
2. Peraturan Pemerintah RI No. 35 Tahun 1974 jis. Peraturan Pemerintah RI No. 14 tahun 1975 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah RI No. 35 tahun 1974 tentang Pengalihan Bentuk Perusahaan Umum Petrokimia Gresik menjadi Perusahaan Perseroan (Persero); jis. Peraturan Pemerintah RI No. 28 tahun 1997 tentang Penambahan Penyertaan Modal Negara RI ke dalam Modal Saham Perusahaan Perseroan (Persero) PT Pupuk Sriwidjaja; Akta Notaris ABDUL LATIEF No. 110 tanggal 31 Mei 1975 tentang Akta Pendirian/Anggaran Dasar PT Petrokimia Gresik (Persero) sebagaimana telah diubah beberapa kali dan yang terakhir dengan Akta Notaris LUMASSIA, S.H. No. 07 tanggal 26 April 2019 yang telah diterima pemberitahuannya berdasarkan Surat Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI No. AHU-AH.01.03-0288638 tanggal 20 Juni 2019 , Akta Notaris LUMASSIA, S.H., No. 09 tanggal 11 September 2019 yang telah mendapat persetujuan berdasarkan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI No. AHU-0085232.AH.01.02 Tahun 2019, tanggal 22 Oktober 2019 dan Akta Notaris LUMASSIA,S.H No 10 tanggal 27 Oktober 2020 yang telah mendapat persetujuan berdasarkan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI No AHUAH.01.03-0405623 tahun 2020, tanggal 10 November 2020;
3. Akta Notaris LUMASSIA, S.H., No. 03 tanggal 16 Februari 2021 tentang Berita Acara Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa PT Petrokimia Gresik yang telah dilaporkan perubahannya sebagaimana surat penerimaan pemberitahuan perubahan data Perseroan dari Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No. AHU-AH.01.03-0133568 tanggal 02 Maret 2021.

MEMUTUSKAN

- Mencabut : Mencabut Surat Keputusan Direksi No. 0421/NK.02.03/04/SK/2019 tanggal 18 Juli 2019 tentang Cuti Karyawan.
- Menetapkan : **KEPUTUSAN DIREKSI PT PETROKIMIA GRESIK TENTANG CUTI KARYAWAN**

BAB I
KETENTUAN UMUM
Pasal 1

Dalam Surat Keputusan ini yang dimaksud:

- a. Perusahaan adalah PT Petrokimia Gresik;
- b. Direksi adalah Direktur Utama dan Direktur Perusahaan;
- c. Karyawan adalah orang yang bekerja di Perusahaan dan diangkat berdasarkan Surat Keputusan Direksi;
- d. Calon Karyawan adalah orang yang bekerja di Perusahaan yang sedang menjalani tahapan menjadi Karyawan yang diangkat berdasarkan Surat Keputusan Direksi atau Perjanjian Kerja;
- e. Cuti adalah dibebaskannya seorang Karyawan dari kegiatan atau tugas pekerjaan selama waktu tertentu setelah mendapat persetujuan dari Pejabat;
- f. Pejabat adalah atasan Karyawan yang mengajukan Cuti secara hirarki dan diberi wewenang oleh Perusahaan untuk memberikan persetujuan menjalani Cuti sesuai ketentuan dalam Surat Keputusan ini;
- g. Bantuan Biaya Cuti (BBC) adalah bantuan berupa uang yang diberikan Perusahaan dalam rangka membantu meringankan beban biaya dalam pelaksanaan Cuti Karyawan;
- h. Gaji adalah Gaji Pokok, Tunjangan Tetap dan Tunjangan Tidak Tetap yang diterimakan kepada Karyawan setiap bulan;
- i. Dokter Perusahaan adalah dokter yang ditunjuk oleh Perusahaan dan/atau asuransi kesehatan yang sedang digunakan oleh Perusahaan untuk memberikan keterangan atas kondisi kesehatan Karyawan.

Pasal 2

Jenis Cuti bagi Karyawan meliputi :

- a. Cuti Tahunan;
- b. Cuti Besar;
- c. Cuti Karena Alasan Penting;
- d. Cuti Sakit;
- e. Cuti Bersalin;
- f. Cuti Gugur Kandung;
- g. Cuti Haid;
- h. Cuti di Luar Tanggungan Perusahaan.

BAB II
CUTI TAHUNAN
Pasal 3

- (1) Karyawan berhak atas Cuti Tahunan selama 12 (dua belas) hari kerja setelah bekerja sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun secara terus menerus di Perusahaan.
- (2) Masa berlaku Hak Cuti Tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pasal ini selama 24 (dua puluh empat) bulan.

Pasal 4

- (1) Untuk menjalani Cuti Tahunan, Karyawan harus mengajukan permohonan kepada Pejabat paling lambat 14 (empat belas) hari kalender sebelum hak Cuti Tahunan dijalani, kecuali dibutuhkan karena alasan mendadak.
- (2) Pengambilan Cuti Tahunan paling banyak selama 12 (dua belas) hari kerja atau lebih dari

12 (dua belas) hari kerja karena alasan sangat dibutuhkan dan mendapat persetujuan Pejabat yang bersangkutan minimal Pejabat Grade II.

Pasal 5

- (1) Cuti Tahunan dapat ditambah dengan waktu untuk perjalanan apabila Cuti Tahunan akan dijalani di luar Pulau Jawa, Madura dan Bali dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. Daerah Provinsi Lampung, Bengkulu, Sumatera Selatan, Kalimantan Selatan, Sulawesi Selatan, dan Nusa Tenggara Barat selama 2 (dua) hari kalender;
 - b. Daerah Provinsi Jambi, Sumatera Barat, Riau, Bangka Belitung, Kalimantan Barat, Kalimantan Tengah, Kalimantan Utara, Kalimantan Timur, Sulawesi Tengah, Sulawesi Tenggara dan Nusa Tenggara Timur selama 3 (tiga) hari kalender;
 - c. Daerah Provinsi Sumatera Utara, Sulawesi Utara, Maluku, Maluku Utara, Gorontalo selama 4 (empat) hari kalender;
 - d. Daerah Provinsi Papua, Papua Barat dan Daerah Provinsi Nangro Aceh Darussalam, selama 4 (empat) hari kalender;
 - e. Untuk luar negeri, selama 2 (dua) hari kalender.
- (2) Apabila Karyawan ditempatkan di daerah sebagaimana tersebut pada ayat (1) Pasal ini akan menjalani Cuti Tahunan di daerah Jawa, Madura atau Bali, maka penambahan waktu Cuti untuk perjalanan diperlakukan sama dengan ketentuan dalam ayat (1) Pasal ini.
- (3) Tambahan waktu perjalanan pada Cuti Tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pasal ini diatur sebagai berikut :
 - a. diperhitungkan pada hari berikutnya setelah masa pengambilan saat Cuti Tahunan tersebut berakhir;
 - b. dibuktikan dengan tanda-tangan dan cap/stempel dari instansi setempat atau bukti-bukti lain yang sah dan harus dilaporkan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja, apabila lebih dari 7 (tujuh) hari kerja maka tambahan waktu perjalanan tersebut diperhitungkan dengan sisa hak Cuti Tahunan dari Karyawan yang bersangkutan atau dinyatakan sebagai hutang Cuti;
- (4) Karyawan hanya dapat menggunakan tambahan waktu perjalanan sebanyak 1 (satu) kali kesempatan dalam 1 (satu) tahun pada saat melaksanakan Cuti Tahunan.
- (5) Selama menjalani Cuti Tahunan termasuk tambahan waktu perjalanan, Karyawan diberikan Gaji penuh.

Pasal 6

- (1) Pejabat wajib memberikan kesempatan kepada Karyawan untuk melaksanakan hak Cuti Tahunan dan mengatur pelaksanaan Cuti Karyawan dibawah koordinasinya.
- (2) Untuk kepentingan operasional Perusahaan, Pejabat dapat menunda permohonan Cuti Tahunan yang diajukan Karyawan dibawah koordinasinya.
- (3) Penundaan permohonan Cuti harus disertai alasan-alasan yang tepat, sehingga Perusahaan dan atau Karyawan yang bersangkutan tidak dirugikan.

Pasal 7

Perusahaan dapat memberikan pinjaman Cuti Tahunan maksimum 6 (enam) hari kerja

kepada Karyawan yang telah bekerja minimal 1 (satu) tahun dengan ketentuan :

- a. Hak Cuti Tahunan telah habis;
- b. Telah bekerja 6 (enam) bulan setelah timbulnya hak cuti tahunan terakhir; dan
- c. Mendapatkan persetujuan dari Kepala Unit Kerja.

BAB III

CUTI BESAR

Pasal 8

- (1) Karyawan yang telah bekerja secara terus menerus di Perusahaan selama 6 (enam) tahun pertama berhak atas Cuti Besar, sedangkan untuk Cuti Besar selanjutnya diberikan setiap kelipatan masa kerja 3 (tiga) tahun.
- (2) Cuti Besar 6 (enam) tahun pertama diberikan selama 3 (tiga) bulan yang dapat dikompensasikan dengan uang dan Cuti yang wajib dijalani selama 15 (lima belas) hari kalender, sedangkan Cuti Besar selanjutnya setiap kelipatan masa kerja 3 (tiga) tahun diberikan selama 1,5 (satu setengah) bulan yang dapat dikompensasikan dengan uang dan Cuti yang wajib dijalani selama 15 (lima belas) hari kalender.
- (3) Cuti Besar yang dapat dikompensasikan dengan uang dapat dijalani secara sekaligus atau kelipatan $\frac{1}{2}$ (setengah) bulan dan pelaksanaannya dapat ditunda maksimal 2 (dua) tahun sejak timbulnya Hak Cuti Besar dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. Perubahan pelaksanaan dapat dilaksanakan dalam batas waktu yang ditentukan;
 - b. Melebihi batas waktu yang ditentukan dinyatakan gugur dan tidak diberikan kompensasi.
- (4) Cuti Besar yang wajib dijalani selama 15 (lima belas) hari kalender, pelaksanaannya dapat ditunda maksimal 1,5 (satu setengah) tahun sejak timbulnya Hak Cuti Besar dan jika tidak dilaksanakan dalam batas waktu tersebut dinyatakan gugur.
- (5) Cuti Besar yang wajib dijalani selama 15 (lima belas) hari kalender, dapat dilaksanakan maksimal 3 (tiga) kali, masing-masing 5 (lima) hari kalender.
- (6) Karyawan yang akan menjalani hak Cuti Besar harus mengajukan permohonan kepada Pejabat paling lambat 3 (tiga) bulan sebelum hak Cuti Besarnya timbul.
- (7) Karyawan Pejabat Grade I dan II yang akan menjalani hak Cuti Besar sebagaimana dimaksud pada ayat (6) Pasal ini, memerlukan persetujuan Direksi terlebih dahulu.
- (8) Karyawan Pejabat Grade III ke bawah yang akan menjalani hak Cuti Besar sebagaimana dimaksud pada ayat (6) Pasal ini, memerlukan persetujuan Pejabat Grade II terlebih dahulu.
- (9) Karyawan yang tidak menjalani atau tidak mendapat persetujuan atas permohonan untuk menjalani hak Cuti Besar yang dapat dikompensasikan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) Pasal ini, diberikan kompensasi berupa uang dengan perhitungan sebagai berikut :
 - a.
$$\text{Kompensasi Cuti Besar 6 (enam) tahun pertama : } \frac{(3-A) \times 4G}{3}$$
 - b.
$$\text{Kompensasi Cuti Besar 3 (tiga) tahun berikutnya : } \frac{(1,5-A) \times 2G}{1,5}$$

Keterangan :

A adalah Hak Cuti Besar yang dijalani dalam satuan $\frac{1}{2}$ (setengah) bulan;

G adalah Gaji saat hak Cuti Besarnya timbul, sesuai komponen yang ditetapkan dalam

Surat Keputusan ini.

Pasal 9

Untuk kepentingan operasional Perusahaan, Pejabat wajib mengatur pelaksanaan Cuti Besar di Unit Kerjanya.

Pasal 10

- (1) Karyawan yang Cuti Besarnya timbul tetap berhak atas Cuti Tahunan yang timbul pada tahun yang sama.
- (2) Selama menjalani Cuti Besar, Karyawan dilarang bekerja pada pihak/instansi/Perusahaan lain baik Pemerintah maupun swasta.
- (3) Pelanggaran terhadap ketentuan pada ayat (2) Pasal ini dapat dikenakan sanksi pelanggaran disiplin.

**BAB IV
CUTI KARENA ALASAN PENTING**

Pasal 11

- (1) Cuti Karena Alasan Penting diberikan kepada Karyawan untuk keperluan-keperluan sebagai berikut :
 - a. perkawinan Karyawan, selama 4 (empat) hari kerja;
 - b. perkawinan anak Karyawan, selama 2 (dua) hari kerja;
 - c. istri Karyawan gugur kandung/melahirkan, selama 3 (tiga) hari kerja;
 - d. khitanan anak, selama 2 (dua) hari kerja;
 - e. pembaptisan/menatahkan gigi anak, selama 2 (dua) hari kerja;
 - f. istri/suami meninggal dunia, selama 4 (empat) hari kerja;
 - g. anak/menantu/orangtua/mertua Karyawan meninggal dunia, selama 3 (tiga) hari kerja;
 - h. anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, selama 2 (dua) hari kerja.
- (2) Cuti Karena Alasan Penting sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pasal ini dihitung sesuai ketentuan sebagai berikut :
 - a. sejak hari kerja berikutnya setelah hari kejadian, apabila hari kejadian tersebut adalah hari libur;
 - b. sejak hari kejadian, apabila hari kejadian tersebut hari kerja, kecuali pada hari kerja tersebut Karyawan telah bekerja di Perusahaan secara penuh (8 jam), maka Cuti karena Alasan Penting dihitung sejak hari kerja berikutnya.
- (3) Karyawan yang menjalani Cuti karena Alasan Penting harus mengajukan permohonan kepada pejabat disertai alasan pengambilan Cuti tersebut.
- (4) Karyawan yang sedang menjalani Cuti Besar, Cuti Sakit, Cuti Bersalin, Cuti Gugur Kandung, Cuti Haid dan Cuti di Luar Tanggungan Perusahaan, tidak berhak Cuti Karena Alasan Penting.

**BAB V
CUTI SAKIT**

Pasal 12

- (1) Bagi Karyawan yang menderita sakit diberikan Cuti Sakit dengan tetap mengajukan permohonan Cuti.
- (2) Penetapan pemberian dan pencabutan Cuti Sakit menjadi wewenang Dokter Perusahaan.

- (3) Dalam hal Karyawan menderita sakit lebih dari 30 (tiga puluh) hari kalender secara terus-menerus, maka pemberian Cuti Sakit harus ditetapkan dengan Surat Tugas Direksi.

Pasal 13

- (1) Selama menjalani Cuti Sakit dalam kurun waktu yang cukup lama, Karyawan yang bersangkutan diberi Gaji dengan ketentuan sebagai berikut :
- Selama 6 (enam) bulan yang pertama, diberi Gaji penuh;
 - Selama 6 (enam) bulan kedua, diberi 75% (tujuh puluh lima persen) dari Gaji yang seharusnya diterima;
 - Selama 6 (enam) bulan ketiga, diberi 50% (lima puluh persen) dari Gaji yang seharusnya diterima;
 - Untuk bulan selanjutnya dibayar 25 % (dua puluh lima persen) dari Gaji sebelum Pemutusan hubungan kerja oleh Perusahaan.
- (2) Karyawan yang Cuti sakit karena kecelakaan kerja/akibat kerja, diberi Gaji penuh sampai yang bersangkutan dinyatakan sembuh oleh dokter Perusahaan.
- (3) Selama menjalani Cuti Sakit, Karyawan yang bersangkutan dilarang bekerja pada instansi/Perusahaan/pihak lain.
- (4) Pelanggaran terhadap ketentuan ayat (3) Pasal ini, Cuti Sakitnya dapat dibatalkan dan yang bersangkutan dikenakan sanksi disiplin sesuai ketentuan yang berlaku

BAB VI CUTI BERSALIN

Pasal 14

- (1) Karyawan wanita yang telah kawin sah, apabila akan melahirkan dapat mengajukan permohonan untuk menjalani Cuti Bersalin kepada Pejabat.
- (2) Cuti Bersalin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pasal ini diberikan berdasarkan rekomendasi Dokter Perusahaan selama 90 (Sembilan puluh) hari kalender.
- (3) Selama Karyawan wanita menjalani Cuti bersalin diberikan Gaji penuh.

BAB VII CUTI GUGUR KANDUNG

Pasal 15

- (1) Karyawan wanita apabila mengalami gugur kandung, berhak atas Cuti Gugur Kandung selama 1,5 (satu setengah) bulan kalender, atau sesuai dengan indikasi medis yang ditetapkan oleh dokter Perusahaan.
- (2) Penetapan pemberian Cuti Gugur Kandung menjadi wewenang dokter Perusahaan.
- (3) Selama Karyawan wanita menjalani Cuti Gugur Kandung diberikan Gaji penuh.

BAB VIII CUTI HAID

Pasal 16

- (1) Karyawan wanita yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada dokter Perusahaan, maka pada hari pertama dan kedua waktu haid dapat diberi Cuti Haid, apabila kondisi kesehatannya cukup baik dapat tetap bekerja.
- (2) Penetapan pemberian Cuti Haid sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pasal ini menjadi

wewenang dokter Perusahaan.

- (3) Selama Karyawan wanita menjalani Cuti Haid, diberikan Gaji penuh.

BAB IX

CUTI DI LUAR TANGGUNGAN PERUSAHAAN

Pasal 17

- (1) Karyawan dapat mengajukan Cuti di Luar Tanggungan Perusahaan secara tertulis, apabila Karyawan tersebut telah bekerja di Perusahaan sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun secara terus-menerus.
- (2) Selama menjadi Karyawan dapat diberikan Cuti di Luar Tanggungan Perusahaan maksimum 2 (dua) kali pengambilan, masing-masing pengambilan maksimum selama 3 (tiga) tahun.
- (3) Cuti di Luar Tanggungan Perusahaan dapat dijalani setelah mendapat persetujuan tertulis dari Direksi.

Pasal 18

- (1) Selama menjalani Cuti di Luar Tanggungan Perusahaan, Karyawan dibebaskan dari tugas dan jabatannya.
- (2) Penempatan kembali Karyawan setelah selesai menjalani Cuti di luar tanggungan Perusahaan, ditetapkan oleh Direksi dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. apabila ada formasi di unit kerja semula, akan ditempatkan kembali di unit kerja tersebut;
 - b. apabila tidak ada formasi di unit kerja semula, maka akan ditempatkan di unit kerja lain;
 - c. apabila penempatan sebagaimana dimaksud huruf b ayat ini tidak memungkinkan, maka Karyawan yang bersangkutan dapat diberhentikan dengan mendapat hak-hak terakhir sesuai peraturan Perusahaan yang berlaku.
- (3) Selama menjalani Cuti di Luar Tanggungan Perusahaan, masa kerja Karyawan tidak diperhitungkan sebagai masa kerja di Perusahaan, kecuali masa kerja untuk Program Paska Kerja yaitu Program Paska Kerja Perusahaan, Program Paska Kerja Iur Karyawan, Asuransi Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan dan Program Kesehatan Pensiunan (Prokespen).
- (4) Selama menjalani Cuti di Luar Tanggungan Perusahaan, Karyawan dan keluarganya tidak mendapatkan Gaji maupun fasilitas kesejahteraan dari Perusahaan.
- (5) Selama menjalani Cuti di Luar Tanggungan Perusahaan, Karyawan diwajibkan membayar iuran beban pribadi dan iuran beban Perusahaan, sehubungan dengan keikutsertaannya dalam Program Paska Kerja sebagaimana dimaksud ayat (3) Pasal ini, BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan, keanggotaan Koperasi Karyawan/Serikat Karyawan dan kewajiban lainnya.

Pasal 19

- (1) Karyawan yang sedang menjalani Cuti di luar tanggungan Perusahaan dilarang bekerja pada instansi/Perusahaan lain baik Pemerintah maupun Swasta.
- (2) Pelanggaran terhadap ketentuan pada ayat (1) Pasal ini, berakibat dipanggilnya

Karyawan yang bersangkutan untuk bekerja kembali dan Cutinya dinyatakan berakhir serta dikenakan sanksi disiplin sesuai peraturan yang berlaku.

BAB X
KOMPENSASI CUTI DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
Pasal 20

- (1) Karyawan yang putus hubungan kerja diberikan kompensasi atas hak Cuti Tahunan yang belum diambil dan Cuti Tahunan yang akan timbul sesuai dengan masa kerja yang telah dijalani di tahun terakhir.
- (2) Kompensasi sebagaimana dimaksud ayat (1) Pasal ini diperhitungkan :
 - a. masa kerja 1 (satu) bulan kalender diperhitungkan 1 (satu) hari hak Cuti Tahunan dan berlaku kelipatannya;
 - b. masa kerja kurang dari 1 (satu) bulan kalender dipersamakan dengan masa kerja 1 (satu) bulan kalender, sehingga diperhitungkan 1 (satu) hari hak Cuti Tahunan.
- (3) Besarnya kompensasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan (2) Pasal ini dihitung dengan rumus sebagai berikut:
 - a. Untuk pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas permintaan sendiri, diberikan kompensasi dengan rumus sebagai berikut :
Kompensasi : $\frac{N}{21} \times G$

Keterangan :

N : sisa hak Cuti Tahunan (dalam satuan hari kerja) yang belum dijalani, maksimal dihitung dalam 3 (tiga) tahun terakhir
G : gaji bulan terakhir
21 : hari kerja dalam 1 (satu) bulan

- b. Untuk pemutusan hubungan kerja dengan alasan selain huruf a ayat ini yaitu : mencapai batas usia kerja/purnabakti, meninggal dunia karena kecelakaan kerja, meninggal dunia, diberhentikan karena penugasan di PT Pupuk Indonesia (Persero)/Anak Perusahaan PT Pupuk Indonesia (Persero), pelanggaran disiplin karena telah melakukan kesalahan berat, pelanggaran disiplin karena telah melakukan pelanggaran yang diatur dalam PKB dan/atau peraturan disiplin perusahaan, karena alasan kesehatan/cacat, diberikan kompensasi dengan rumus sebagai berikut :
Kompensasi : $\frac{N}{21} \times 4G$

Keterangan :

N : sisa hak Cuti Tahunan (dalam satuan hari kerja) yang belum dijalani, maksimal dihitung dalam 3 (tiga) tahun terakhir
G : gaji bulan terakhir
21 : hari kerja dalam 1 (satu) bulan

Pasal 21

- (1) Karyawan yang putus hubungan kerja diberikan kompensasi hak Cuti Besar dengan perhitungan sesuai masa kerja yang telah dijalani di tahun terakhir.

- (2) Kompensasi sebagaimana dimaksud ayat (1) Pasal ini, jika masa kerja kurang dari 1 (satu) bulan kalender diperhitungkan sebagai 1 (satu) bulan hak Cuti Besar.
- (3) Besarnya kompensasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) Pasal ini untuk masa kerja kurang dari 6 (enam) tahun pertama dihitung dengan rumus di bawah ini :

$$\text{Kompensasi} : \frac{D \times 4 \times G}{72}$$

Keterangan :

D : masa kerja Karyawan, terhitung mulai tanggal diterima sebagai calon Karyawan, atau setelah timbul hak Cuti Besar yang terakhir sampai putus hubungan kerja, dalam satuan bulan.

G : adalah Gaji bulan terakhir.

72 : adalah jumlah bulan selama 6 (enam) tahun.

- (4) Besarnya kompensasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) Pasal ini untuk masa kerja setelah 6 (enam) tahun pertama dihitung dengan rumus di bawah ini :

$$\text{Kompensasi} : \frac{D \times 2 \times G}{36}$$

Keterangan :

D : masa kerja Karyawan setelah timbulnya hak Cuti Besar terakhir

G : Gaji bulan terakhir.

36 : jumlah bulan selama 3 (tiga) tahun.

BAB XI
BANTUAN BIAYA CUTI
Pasal 22

- (1) Karyawan yang telah bekerja minimal 1 (satu) tahun secara terus-menerus, diberikan Bantuan Biaya Cuti (BBC) senilai 1 (satu) kali bulan Gaji.
- (2) Gaji yang dipergunakan sebagai dasar pembayaran Bantuan Biaya Cuti (BBC) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah Gaji terakhir.
- (3) Bantuan Biaya Cuti (BBC) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pasal ini diberikan pada bulan Februari bersamaan dengan pembayaran Gaji.

BAB XII
KETENTUAN LAIN-LAIN
Pasal 23

- (1) Karyawan yang sedang menjalani Cuti Tahunan dan Cuti Besar dapat dipanggil kembali bekerja untuk kepentingan Perusahaan yang mendesak.
- (2) Apabila Karyawan yang sedang menjalani Cuti Tahunan ternyata dipanggil kembali bekerja oleh Perusahaan sebagaimana dimaksud ayat (1) Pasal ini, maka sisa hak Cuti Tahunan yang sedang dijalani dibatalkan.

Pasal 24

Apabila Karyawan melampaui batas Cuti yang telah diberikan oleh Perusahaan dengan tidak dapat menunjukkan bukti sebagai alasan yang sah, maka Karyawan yang bersangkutan dinyatakan mangkir.

BAB XIII
KETENTUAN PERALIHAN DAN PENUTUP
Pasal 25

- (1) Dengan berlakunya Surat Keputusan ini, semua yang bertentangan dengan ketentuan dalam Surat Keputusan ini, dinyatakan tidak berlaku.
- (2) Surat Keputusan ini berlaku terhitung mulai tanggal 1 Januari 2021, dengan ketentuan apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam Surat Keputusan ini akan dilakukan perubahan dan pembetulan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Gresik
Pada Tanggal : 06 September 2021

PT PETROKIMIA GRESIK



DWI SATRIYO ANNUROGO
Direktur Utama