

PT. BERLINA Tbk		
KEBIJAKAN DASAR		
HUMAN RESOURCES DEPARTMENT	JUDUL : PRINSIP NON PEKERJA ANAK	POLICY No : HR - 024 ISSUED DATE : 1 Oktober 2014 REV. NO : 0 PAGE : 1

1. TUJUAN

Prinsip non pekerja anak menguraikan tentang ketentuan mempekerjakan karyawan usia anak di PT. Berlina Tbk.

2. RUANG LINGKUP

Prinsip kerja ini berlaku untuk karyawan PT. Berlina Tbk dan anak perusahaan

3. TANGGUNG JAWAB

3.1 Pimpinan departemen dan HRD bertanggung jawab dalam memastikan tidak ada pekerja anak yang bekerja di PT Berlina Tbk

4. STANDAR

Karyawan yang bekerja minimal berusia 18 tahun atau lebih tua dari usia yang dianggap sebagai batas untuk menamatkan wajib belajar,pilih tingkat usia yang lebih tinggi.

5. DIFINISI

- **Kerja malam.** Kerja malam adalah semua pekerjaan yang dilakukan, baik secara keseluruhan maupun sebagian, antara jam 11:00 malam dan 07:00 pagi.
- **Karyawan di bawah umur** adalah karyawan yang berusia di bawah usia kerja minimum resmi yang ditentukan oleh undang-undang negara atau usia minimum <18 tahun yang ditentukan oleh standar ini.

6. PERSYARATAN

1. Sebagai pemberi kerja, perusahaan bertanggung jawab atas hubungan kerja dengan para karyawannya.

2. PERSYARATAN USIA MINIMUM

- a. PT Berlina Tbk dan atau anak perusahaannya mungkin menetapkan usia minimum yang lebih tinggi dalam kawasan industri atau negara tertentu, dimana perusahaan beroperasi
- b. PT Berlina Tbk harus menyusun dan menjalankan sistem sumber daya manusia dan metode yang sesuai untuk memastikan pelamar memenuhi persyaratan usia minimum. Sistem dan praktik tersebut mencakup kebijakan tertulis tentang perekrutan, pelatihan staf perekrutan, dan dokumentasi "bukti usia" yang diminta saat diterima kerja.

PT. BERLINA Tbk		
KEBIJAKAN DASAR		
HUMAN RESOURCES DEPARTMENT	JUDUL : PRINSIP NON PEKERJA ANAK	POLICY No : HR - 024 ISSUED DATE : 1 Oktober 2014 REV. NO : 0 PAGE : 1

3. BUKTI USIA

PT Berlina Tbk harus meminta “ bukti usia “ saat karyawan diterima kerja, yang dapat berupa akte kelahiran, kartu keluarga, kartu tanda penduduk (KTP), SIM, Passport dan atau NPWP

Salinan dokumen tersebut harus disimpan dalam file selama karyawan yang terkait bekerja

- a. PT Berlina Tbk harus mengambil langkah-langkah realitis untuk memastikan dokumen bukti usia yang diberikan akurat dan lengkap. Jika dokumen bukti usia diragukan atau tidak ada, PT Berlina Tbk harus mencari cara lain untuk mengonfirmasi usia karyawan. Contohnya dapat berupa salinan ijazah sekolah “ yang telah dilegalisir” atau surat keterangan dari pejabat pemerintah setempat.
- b. Karena dokumen “bukti usia” dapat dipalsukan atau diubah dengan mudah, maka PT Berlina Tbk menggunakan jasa dokter bersertifikat dari pemerintah untuk mengonfirmasi secara akurat usia karyawan melalui pemeriksaan fisik. Dokumentasi hasil pemeriksaan harus dicantumkan minimal pada salah satu dokumen “ bukti usia “ yang disebutkan di atas

4. PENANGANAN PELANGGARAN

- a. Bilamana terjadi pemalsuan dokumen usia oleh karyawan untuk dapat bekerja di perusahaan, maka akan diambil langkah-langkah berikut :
 - i. Menarik karyawan di bawah umur dari tempat kerja.
 - ii. Dalam hal adanya pekerja magang di perusahaan sesuai permintaan sekolah untuk praktik kerja di perusahaan, maka siswa yang magang ke perusahaan tidak termasuk dalam kategori pekerja anak. Hal ini harus dibuktikan surat permohonan praktik kerja ke perusahaan,
 - iii. Jika karyawan magang tersebut telah lulus sekolah dan cukup umur untuk bekerja di perusahaan, maka ia dapat diberi kesempatan untuk dipekerjakan kembali oleh PT Berlina Tbk.
 - iv. PT Berlina Tbk tidak boleh menempatkan karyawan magang dalam kondisi kerja yang berbahaya, yaitu kondisi di atau di luar tempat kerja

PT. BERLINA Tbk		
KEBIJAKAN DASAR		
HUMAN RESOURCES DEPARTMENT	JUDUL : PRINSIP NON PEKERJA ANAK	POLICY No : HR - 024 ISSUED DATE : 1 Oktober 2014 REV. NO : 0 PAGE : 1

yang kemungkinan besar akan membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral karyawan.

5. PROSEDUR PELAPORAN

Pelanggaran terhadap Kode Etik Perilaku Bisnis laporan ke hotline@berlina.co.id

- Laporan akan ditindaklanjuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku
- Laporan disertai bukti dan atau saksi, laporan bukan fitnah
- Setiap pelapor akan dijamin kerahasiaannya
- Dilarang keras melakukan pembalasan atau balas dendam

Referensi :

- *Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Tenaga Kerja*
- *Konvensi ILO No. 138, Konvensi Usia Minimum (1973)*
- *Konvensi ILO No. 182, Konvensi Penghapusan bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk anak (1999)*

Komite Kode Etik dan Perilaku Bisnis
