ANALISIS PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB)

1. Nama Perusahaan : PT Cemaru Lestari
2. Tipe Usaha : Pengolahan dan Perkebunan sawit
3. Alamat Perusahaan : Kecamatan Sungai Mansuk, Ngabang, Landak, Kalimantan Barat
4. Jumlah Buruh : 428 orang
5. Jumlah Anggota SB : 47 orang
6. Alamat PT CL Pusat :
7. SB yang berunding : PK FSB KAMIPARHO KSBSI PT CL
8. Periode PKB : Tahun 2022-2024
9. Pihak buruh yang terlibat dalam penandatanganan PKB :1 (satu) orang laki-laki (ketua PK Fsb KAMIPARHO PT Cemalu Lestari)

Dibawah ini analisis terhadap PKB PT. Cemaru Lestaru, terkait dengan kebebasan berserikat, upah, gender, K3 dan transisi yang berkeadilan dan hal-hal lain yang perlu dianalisis agar kedepannya kualitas PKB yang disepakati menjadi lebih baik atau diatas normatif, yang mengakomodir kepentingan kedua belah pihak dan responsive gender.

BEST PRACTICE KEBEBASAN BERSERIKAT

Pasal 9 ayat 1 point a, b dan c tentang pengakuan hak dan kewajiban pengusaha dan serikat pekerja/buruh

Ayat 1. a. Pengusaha mengakui Serikta Pekerja/Buruh sebagai badan (organisasi) yang mewakili anggota-anggotanya yang mempunyai hubungan kerja dengan pengusaha, yang dipilih dan diangkat oleh anggota untuk duduk secara resmi menjadi pengurus dalam suatu rapat peilihan resmi dan terdaftar di dinas penanaman modal pelayanan terpadu satu pintu dan tenaga kerja Kabupaten Landak

Ayat 1. b. Pengusaha tidak akan menghalangi dan mencamputi sega sesuatu yang berhubungan dengan keorganisasian pekerja selama perkembangannya tidak merugukan Perusahaan

Ayat 1. c. Pengusaha tidak akan melakukan tekanan baik langsung maupun tidak langsung terhadap pekerja yang terpilih sebagai pengurus/fungsionaris SP/SB atau mendapat perlakuan diskriminatif serta Tindakan balasan lainnya yang berhubungan dengan fungsi dan keanggotaanya di dalam organisasi SP/SB

Pasal 11 tentang Fasilitas untuk Serikat Buruh

1. Pengusaha memberikan dispensasi dan fasilitas kepada anggota/pengurus serikat pekerka/buruh dalam hal menjalankan tugas keperluan Serikat Pekerja/Buruh atau dalam hal pengurus dipanggil oleh instansi pemerintah,Lembaga-lembagakenegaraan dan Dewan Pimpinan Pusat, Daerah/Cabangnya karena urusan ketenagakerjaan harus meninggalkan pekerjaan tetap akan memperoleh upah penyh dan bantuan biaya perjalanan sesuai dengan keperluan.
2. Pelaksanaan terhadap ayat (1) tersebut di atas terlebih dahulu diperlukan ijin tertulis dari pimpinan unit bersangkutan
3. Pengusaha bersedia menyediakan tempat ruangan kerja dengan peralatannya untuk keperluan kantor Serikat Pekerja/Buruh termasuk papan pengumuman guna penempelan pengumuman kegiatan-kegiatan serikat pekerja/buruh dimana tindasan pengumuman itu sebelumnya sudah diberikan kepada pengusaha
4. Pengusaha bersedia mengadakan pemotongan uang iuran terhadap anggota serikat pekerja/buruh sesuai dengan Anggaran Dasar/Aggaran Rumah Tangga organisasi Serikat Pekerja/Buruh.

BEST PRACTICE KESETARAAN GENDER

Terkait kesetraaan gender telah diatur dalam pasal 45 tentang cuti haid dan cuti melahirkan

1. Pekerja Perempuan pada saat mengalami haid, berhak mendapat cuti selama 2 (dua) hari dalam 1 bulan dengan mendapat upah penuh, jika terjadi diluar hari libur resmi maka cuti haid tersebut dengan sendirinya ikut gugur
2. Pekerja Perempuan yabg mengambil cuti haid harus memberitahukan kepada atasanya dengan tidak mengurangi hak cuti tahunan pekerja yang bersangkutan
3. Cuti hamil diberikan kepada pekerja Perempuan selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelym dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan, Selama cuti ini upah dibayar penuh
4. Pekerja Perempuan yang keguguran kandungan diberikan cuti 1,5 (satu setengah) bulan atau tergantung dari surat keterangan dokter/pramedis), dan selama cuti ini upah dibayar penuh

BEST PRACTICE UPAH

Pasal 22 tentang system upah. Ayat 2 dan 3
Ayat 2. Pengusaha menyususn dan menetapkan struktur dan skala upah di perusahaan dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan produktivitas
Ayat 3 Komponen upah terdiri dari

a. Upah gaji pokok
b. Tunjangan jabatan
c. Premi
d. Uang makan
e. Kompensasi Lembur

KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)

Catatan: Dalam PKB ini belum membahas tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

BEST PRACTICE JAMINAN SOSIAL

Pasal 29 tentang Program Kesejahteraan Pekerja dan keluarga

1. Pengusaha mengikutsertakan pekerja bulanan, PKWT dan keluarganya dalam program BPJS Kesehatan sesuai ketentuan pemrintah
2. Pengusaha melaksanakan peogram pemeliharaan Kesehatan dan kecelakaan kerja bagi pekerja Borongan pada poliklinik Perusahaan
3. Bagi pekerja Borongan yang mengalami kecelakaan kerja, apabila tidak bisa ditangani oleh poliklinik Perusahaan bisa dilakukan ke puskesmas atau Rumah Sakit mengacu kepada ketentuan medis.
4. Pekerja yang melakukan pengobatan tanpa melalui prosedur sebagaimana tersebut di atas tidak ditanggung oleh perusahaan

Catatan: Dalam PKB ini terlihat komitmen dari Perusahaan dalam mempromosikan jaminan sosial untuk pekerja/buruh walaupun akan dilakukan secara bertahap untuk semua pekerjanya tanpa memndang statusnya termasuk pekerja yang berstatus PKWT dan Borongan.

COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT (CBA) ANALySIS

1. Name of Company : PT Cemaru Lestari
2. Type of Business : Processing and Plantation Palm Oil
3. Location of Company : Kecamatan Sungai Mansuk, Ngabang, Landak, West Kalimantan
4. Number of Workers : ± 428 persons
5. Member of Union Union : ± 47 persons
6. Adrees of CL in Jakarta :
7. Trade unions negotiating : PK FSB KAMIPARHO KSBSI PT CL
8. Period Of CBA : Year 2022-2024
9. P The workers involved in signing the CBA: 1 (one) male (head of the PK FSB KAMIPARHO PT Cemaru Lestari)

Below is an analysis of the CBA of PT. Cemaru Lestari, related to freedom of association, wages, gender, OSH and just transition and other things that need to be analyzed so that in the future the quality of the PKB agreed upon will be better or above normative, which accommodates the interests of both parties and is gender responsive.

BEST PRACTICES OF FREEDOM OF ASSOCIATION

Article 9 paragraph 1 points a, b and c on the recognition of the rights and obligations of employers and workers' unions

1. a. Employers recognize the Workers' Union as a organization that represents its members who have an employment relationship with the employer, who are elected and appointed by the members to sit officially as board in an official election meeting and are registered with the Landak Regency Integrated One-Stop Investment and Manpower Service
1. b. Employers will not hinder and interfere with anything related to workers' organizations as long as their development does not harm the Company
1. c. Employers will not exert pressure either directly or indirectly on workers who are selected as trade union functionaries or receive discriminatory treatment and other retaliatory actions related to their functions and membership in the SP/SB organization

Article 11 concerning Facilities for Labor Unions

1. Employers provide dispensation and facilities to members/leaders of labor unions/laborers in carrying out tasks for the needs of the trade Union or in the case of

leaders is being called by government agencies, state institutions and the Central, Regional/Branch Leadership due to labor matters having to leave their permanent jobs will receive full wages and travel assistance according to needs.

2. Implementation of paragraph (1) above requires prior written permission from the head of the relevant unit
3. The employer is willing to provide a work space with equipment for the needs of the trade union, including a notice board for posting announcements of the activities of the workers' union/laborers, where a copy of the announcement has previously been given to the employer
4. The employer is willing to make deductions from the membership fees of the trade union members in accordance with the Articles of Association/Bylaws of the trade union.

BEST PRACTICES GENDER EQUALITY

Article 45 concerning menstrual leave and maternity leave

1. Female workers who are menstruating are entitled to 2 (two) days of leave in 1 month with full wages, if it occurs outside of official holidays, the menstrual leave is automatically forfeited
2. Female workers who take menstrual leave must notify their superiors without reducing the right to annual leave of the worker concerned
3. Maternity leave is given to female workers for 1.5 (one and a half) months before and 1.5 (one and a half) months after giving birth, during this leave wages are paid in fu
4. Female workers who miscarry are given 1.5 (one and a half) months of leave or depending on the doctor's/premedical certificate), and during this leave wages are paid in full

BEST PRACTICES OF WAGES

Article 22 concerning the wage system. Paragraphs 2 and 3
Paragraph 2. Employers prepare and determine the structure and scale of wages in the company by considering the Company's capabilities and productivity

Paragraph (3) Wage components consist of

a. Basic salary
b. Position allowance
c. Premi
d. Meal allowance
e. Overtime

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH (OSH)

Note: This CBA has not negotiating Occupational Safety and Health

BEST PRACTICES OF SOCIAL SECURITY GOOD PRACTICES

Article 29 on Worker and Family Welfare Programs

1. Employers include monthly workers, fixed-term work agreement (PKWT) and their families in the BPJS Health program according to government regulations
2. Employers implement health maintenance and work accident programs for Contract workers at the Company's polyclinic
3. For Contract workers who experience work accidents, if they cannot be handled by the Company's polyclinic, they can go to a health center or hospital referring to medical provisions.
4. Workers who undergo treatment without going through the procedures as mentioned above are not covered by the company

Note: In this CBA, the Company's commitment to promoting social security for workers is visible, although it will be carried out in stages for all its workers regardless of their status, including workers with Fixed-Term Employment Agreement (PKWT) and Bulk Employment status.