

ANALISIS PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB)

1. Nama Perusahaan : PT Multi Nabati Sulawesi (PT. MNS) Wilmar Group
2. Alamat Perusahaan : Bitung, Sulawesi Utara
3. Jumlah Buruh : 435 orang
4. Jumlah Anggota SB : 270 orang
5. Alamat Wilmar Group: Wilmar Group
Multivision Tower, Jl. Kuningan Mulia No. 9, Jakarta
6. SB yang berunding : 6.1. PK FSB KAMIPARHO KSBSI PT MNS
6.2. PUK RTMM SPSI PT MNS
7. Periode PKB : Tahun 2020-2022 (masih berlaku sampai tahun 2024)
8. Pihak buruh yang terlibat dalam penandatanganan PKB : 2 (dua) orang laki-laki dari masing-masing perwakilan SP/SB

Dibawah ini analisis terhadap PKB PT. MNS, 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 3 tentang Pengakuan Organisasi ayat 1 tentang Pengakuan pengusaha dan serikat pekerja/buruh poin a, c, e, f dan ayat 2 tentang Kelonggaran kelonggaran umum bagi Pengurus Komisariat SP/SB poin a, c, e, f, g

Ayat (1) poin a. Perusahaan mengakui bahwa Pengurus Komisariat Federasi Serikat Pekerja/buruh PT. Multi Nabati Sulawesi untuk membicarakan pelaksanaan hubungan ketenagakerjaan dan syarat-syarat kerja yang tercantum di dalam Perjanjian Kerja Bersama.

Ayat (1) poin c. Perusahaan mengakui bahwa menjadi anggota serikat pekerja buruh adalah hak bagi semua karyawan tanpa membedakan golongan atau jabatan, agama dan suku

Ayat (1) poin e. Perusahaan mengakui bahwa Serikat pekerja/Buruh mempunyai wewenang penuh dalam mengatur organisasinya dan anggotanya masing-masing.

Ayat (1) poin f. Pihak Perusahaan tidak melakukan tekanan baik langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan/pekerja yang terpilih sebagai pengurus komisariat/pengurus unit PT. Multi Nabati Sulawesi maupun anggotanya.

Ayat (2) a. Perusahaan akan memberikan ijin meninggalkan pekerjaan kepada pengurus serikat pekerja/buruh dalam melaksanakan tugas organisasi, dengan memperoleh upah penuh sebanyak 5 x (lima kali) dalam setahun. Penetapan personal diserahkan kepada Serikat pekerja/buruh.

Ayat (2) c. Perusahaan akan memberikan bantuan berdasarkan kebijaksanaan Perusahaan kepada karyawan/pekerja yang menjabat personal pengurus atau yang ditunjuk pengurus untuk menghadiri konferensi/kongres, kursus, seminar dan lain-lain yang berhubungan dengan kegiatan serikat pekerja/buruh

Ayat (2) e. Agar serikat pekerja/buruh dapat melaksanakan kegiatan organisasinya dengan baik, maka Perusahaan akan menyediakan ruang kantor untuk serikat pekerja/buruh dan perlengkapannya, sesuai kemampuan perusahaan

Ayat (2) f. Perusahaan akan memberikan ijin kepada serikat pekerja/buruh untuk memakai ruangan rapat/pertemuan, dengan syarat serikat pekerja/buruh harus menyampaikan permohonan tertulis kepada Perusahaan minimal satu minggu sebelumnya kecuali dalam hal sangat mendesak/mendadak dan berkewajiban mentaati ketentuan yang berlaku.

Ayat (2) g. Perusahaan bersedia membantu melakukan pemotongan iuran anggota serikat pekerja/buruh sesuai dengan peraturan Menteri tenaga Kerja yang berlaku dengan ketentuan pimpinan/pengurus serikat pekerja/buruh harus menyampaikan surat kuasa dari anggota secara kolektif.

Catatan: Bentuk lain penghormatan terhadap kebebasan berserikat, Perusahaan mengizinkan pengurus serikat buruh untuk meninggalkan pekerjaannya dengan dibayar upah penuh selama 5 (lima) kali dalam setahun. Perusahaan akan memberikan bantuan kepada pengurus atau yang ditunjuk oleh pengurus untuk menghadiri konferensi/kongres.

BEST PRACTICE GENDER

Pasal 46 tentang Cuti Haid dan Cuti Hamil

1. Karyawan/pekerja tidak diwajibkan bekerja pada hari pertama dan hari kedua pada waktu haid (UU 13 Tahun 2003)
2. Karyawan/pekerja yang menjalani masa cuti haid harus melampirkan surat keterangan dokter
3. Karyawan/pekerja yang hamil dan akan melahirkan anak dari suami yang sah berhak atas cuti hamil selama 1 ½ (satu setengah) bulan sebelum dan 1 ½ (satu setengah) bulan setelah melahirkan dengan memperoleh upah penuh.
4. Karyawan/pekerja yang akan melaksanakan cuti hamil harus mengajukan permohonan 1 (satu) minggu sebelumnya kepada Perusahaan dengan surat keterangan dari dokter dan atau bidan yang merawat.
5. Apabila terjadi keguguran kandungan bukan karena disengaja atau (abortus) maka karyawan/pekerja bersangkutan berhak mendapat cuti sesuai keterangan dokter atau bidan yang merawatnya
6. Apabila karena sesuatu hal dokter kandungan salah memperhitungkan hari kelahiran, maka masa cuti hamil sebelum dan sesudah kelahiran dapat dirubah berdasarkan bukti keterangan dari dokter/rumah sakit dengan tidak merubah akumulasi keseluruhan cuti hamil

7. Apabila setelah melahirkan diperlukan perawatan yang melebihi masa cuti hamil, Perusahaan dapat mempertimbangkan dengan bukti yang didapat dari dokter/rumah sakit tempat perawatan.

BAD PRACTICE GENDER

Pasal 46 tentang Cuti Haid dan Cuti Hamil Ayat 3

Ayat 3, Karyawan/pekerja yang hamil dan akan melahirkan anak dari suami yang sah berhak atas cuti hamil selama 1 ½ (satu setengah) bulan sebelum dan 1 ½ (satu setengah) bulan setelah melahirkan dengan memperoleh upah penuh.

Catatan: Cuti melahirkan ini disarankan bagi perempuan yang melahirkan anak dari suami yang sah

BEST PRACTICE UPAH

Pasal 10, tentang system pengupahan ayat 2, 4 point c, d dan g

Ayat (2) Besarnya upah yang diberikan kepada karyawan/pekerja ditetapkan sebagai berikut: Bagi karyawan/pekerja tetap, upah yang diberikan disesuaikan dengan standar skala upah menurut golongan dan kelas kepangkatan yang ditetapkan oleh Perusahaan dengan memperhatikan kepangkatan karyawan/pekerja.

Ayat (4) Ketentuan sebagaimana dimaksud ayat 3 tidak berlaku dan pengusaha wajib membayar upah apabila:

- (c) Karyawan/pekerja wanita merasa sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan dengan dibuktikan surat keterangan sakit
- (d) Karyawan/pekerja tidak masuk kerja karena menikah, menghitankan, membastikan anaknya, istri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga meninggal dunia
- (g) Karyawan/pekerja melaksanakan tugas serikat

Pasal 15 tentang Karyawan Selama Karyawan Ditahan Pihak Yang Berwajib

1. Bilamana karyawan ditahan oleh pihak yang wajib dan karyawan tidak bisa melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya, maka karyawan tidak mendapatkan upah, tetapi kepada keluarganya diberikan bantuan yang besarnya ditetapkan atas dasar anggota keluarga, yaitu :
 - 1 (satu) orang tanggungan 25% (dua puluh lima persen) x Upah
 - 2 (dua) orang tanggungan 35% (tiga puluh lima persen) x Upah
 - 3 (tiga) orang tanggungan 45% (empat puluh lima persen) x Upah
 - 4 (empat) orang tanggungan 50% (lima puluh perse) x Upah
2. Pemberian upah atau tunjangan keluarga yang dimaksud dalam ayat (1), pasal ini berlaku sampai jatuhnya vonis pengadilan dalam perkara bersangkutan dan paling lama 6 (enam) bulan takwin terhitung sejak hari pertama karyawan ditahan pihak yang wajib

Pasal 16 tentang Upah Selama Karyawan Dirumahkan

- a. Apabila terjadi situasi/kondisi dimana Perusahaan terpaksa menghentikan sebagian atau seluruh kegiatan atau usaha pekerjaan, maka pekerja/buruh dapat dirumahkan.
- b. Selama masa dirumahkan kepada pekerja/buruh diberikan 100% upah yang diterima.
- c. Masa dirumahkan paling lama 1 (satu) tahun.

Catatan: Ini lebih baik dari pasal 53 ayat (1) PP Nomor 35 Tahun 2021. Dimana disebutkan bahwa dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana maka pengusaha **tidak wajib membayar upah**

Analisis terkait pengupahan dalam PKB

BEST PRACTICE KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)

Bab VI tentang Keamanan, Keselamatan Kerja, pasal 37 tentang perlengkapan kerja dan alat keselamatan kerja poin 1, pasal 39 ayat 5 & 6 dan pasal 40

Pasal 23 ayat 1. Perusahaan wajib menyediakan perlengkapan kerja dan atau alat keselamatan kerja yang diperlukan karyawan/pekerja sesuai dengan sifat pekerjaannya dan alat tersebut tetap merupakan milik Perusahaan

Pasal 39 ayat 5 & 6

Ayat 5. Setiap karyawan/pekerja bertanggungjawab menjaga Lingkungan keselamatan dan Kesehatan kerja (LK3) untuk kepentingan diri sendiri, rekan kerja maupun Perusahaan, dengan cara meningkatkan keadaran mengenai system manajemen LK3.

Ayat 6. Serikat buruh/pekerja dapat memberikan informasi, masukan serta meminta kepada Perusahaan untuk menanggulangi apabila ada indikasi baik sengaja maupun tidak sengaja adanya pencemaran lingkungan hidup

Pasal 40 tentang Pendidikan dan Pelatihan

Untuk mendapatkan produktifitas yang tinggi, diperlukan karyawan/pekerja yang mempunyai kemampuan dan mentalitas yang baik, oleh karenanya Perusahaan sedapat mungkin akan memberikan Pendidikan, pelatihan ataupun penyuluhan baik di dalam lingkungan Perusahaan maupun di luar Perusahaan.

Catatan :PKB ini tidak secara jelaskan mengatur tentang pembentukan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3). Namun demikian Perusahaan sudah memiliki system manajemen Lingkungan keselamatan dan Kesehatan kerja (LK3).

Selain itu, PKB ini juga mendorong peningkatan produktifitas melalui pelatihan dan penyuluhan K3.

Pasal 32 tentang pakaian seragam dan Sepatu kerja

1. Perusahaan akan memberikan secara Cuma-Cuma kepada karyawan/pekerja tetap pakaian seragam sebanyak 2 (dua) pasang setiap tahun sekali
2. Perusahaan akan memberikan secara Cuma-Cuma kepada karyawan/pekerja tetap Sepatu kerja sebanyak 1 (satu) pasang setiap tahun sekali. Bila sebelum setahun Sepatu tersebut rusak dapat diajukan penggantianya dengan persetujuan atasan/pimpinan,

maksimum 1 (satu) kali dalam setahun dengan memberikan Sepatu yang rusak kepada bagian store department.

BEST PRACTICE JAMINAN SOSIAL DAN KESEJAHTERAAN

Pasal 23 tentang Pemeriksaan Kesehatan

Seluruh karyawan/pekerja akan diperiksa Kesehatannya secara berkala 1 (satu) tahun sekali atau bila dianggap perlu guna menjamin Kesehatan karyawan/pekerja agar tetap mengikuti syarat yang ditentukan dengan memakai dokter yang ditunjuk oleh Perusahaan

Pasal 25 tentang fasilitas rekreasi

Untuk meningkatkan gairah dan menciptakan hubungan yang harmonis diantara semua karyawan Perusahaan akan tetap mengadakan rekreasi Bersama sesuai dengan kemampuan Perusahaan

Pasal 26 tentang Tunjangan meninggal dunia dan bantuan duka

1. Dalam hal karyawan/pekerja meninggal dunia maka kepada ahli warisnya yang sah akan diberikan santunan jumlah dan tata cara pembayarannya ditetapkan oleh BPJS Ketenagakerjaan.
2. Selain dari tunjangan di atas, maka kepada ahli warisnya yang sah Perusahaan akan membayar pesangon dan hak-hak lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku

Pasal 27 tentang bantuan pernikahan

Perusahaan sedapat mungkin akan memberikan bantuan pernikahan sesuai kebijakan perusahaan