

ANALISIS PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB)

1. Nama Perusahaan : PT Sari Dumai Sejati (SDS)
2. Alamat Perusahaan : Jl. Cut Nyak Dien, Lubuk Gaung , Dumai, Riau
3. Jumlah Buruh : orang
4. Jumlah Anggota SB : orang
5. Alamat PT CL Pusat : Jl. MH Thamrin No. 1 Jakarta
6. SB yang berunding : PK FSB KAMIPARHO KSBSI PT SDS
7. Periode PKB : Tahun 2021-2023
8. Pihak buruh yang terlibat dalam penandatanganan PKB : 6 (enam) orang laki-laki dari PK Fsb KAMIPARHO PT SDS)

Dibawah ini analisis terhadap PKB PT. SDS 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 6 tentang hak pengusaha dan pekerja

1. Pengusaha mengakui dan menghormati keberadaan serikat buruh sebagai badan organisasi yang sah mewakili seluruh pekerja yang menjadi anggotanya baik secara perorangan maupun secara Bersama-sama (kolektif) dalam bidang ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku
2. Serikat buruh mengakui dan menghormati bahwa pengusaha berhak, mempunyai wewenang penuh dalam tata kelola operasional perusahaan
3. Pengusaha tidak akan menghalang-halangi serikat buruh dalam menjalankan aktivitas organisasinya, sebaliknya juga demikian
4. Serikat buruh mendukung dan membantu pengusaha sepenuhnya dalam memelihara & menjaga tata tertib, system, prosedur yang berlaku, termasuk menegakkan kedisiplinan seluruh pekerja di perusahaan
5. Dalam menjalankan tugasnya masing-masing, serikat buruh dan pengusaha akan berusaha menghindari tindakan yang dapat merugikan kedua belah pihak

Pasal 7 tentang keanggotaan serikat buruh

1. Serikat buruh terbuka untuk menerima anggota dari pekerja Perusahaan tanpa membedakan agama, suku jenis kelamin dan status sosial
2. Pekerja yang menduduki jabatan tertentu (mulai dari jabatan supervisor dan di atasnya) yang dapat menimbulkan pertentangan kepentingan antara pihak pengusaha dan pekerja, dilarang menjadi pengurus serikat pekerja/buruh

Pasal 9 tentang fasilitas serikat buruh

Sebagai perwujudan kerja sama pengusaha dengan serikat buruh maka pengusaha akan memberikan disoensasi dan kemudahan kepada serikat buruh untuk menjalankan kegiatan demi kelancaran dan kemajuan organisasi serikat buruh PT Sari Dumai Sejati:

- a. Pengusaha dapat memberikan dispensasi 5 (lima) orang pengurus serikat butuh untuk menghadiri/mengikuti kongres nasional, sedangkan untuk mengikuti seminar, kursus maupun panggilan instansi yang mempunyai kaitan dengan organisasi serikat buruh yang bersifat resmi dengan mendapat upah penuh
- b. Pengusaha dapat membeirikan dispensasi kepada 5 (lima) pengurus serikat buruh dengan batas waktu maksimal 2 (dua) jam./orang/minggu untuk mengurus kegiatan organisasi dan hal lainnya di lingkungan Perusahaan yang bersifat resmi sepanjang tidak mengganggu produktivitas kerja
- c. Dispensasi diberikan berdasarkan permohonan tertulis minimal 3 (tiga) hari sebelumnya dan surat pemberitahuan ditandatangani oleh ketua dan sekretaris dengan lampiran pendukung dari serikat buruh dan tetap dengan memtimbangkan kepentingan dan kebutuhan serta kelancaran operasional Perusahaan
- d. Pengusaha bersedia untuk meminjamkan fasilitas Perusahaan/kantor serikat buruh yang disesuaikan dengan kemampuan dan kondisi Perusahaan
- e. Pengusaha bersedia bantu memungut iuran keanggotaan melalui pemotongan gaji bulanan, dengan ketentuan daftar anggota dan kuasa pemotongan gaji diserahkan ke Perusahaan
- f. Pengusaha mengijinkan serikat buruh untuk dapat memakai papan pengumuman. Pemasangan pengumuman terkait kerja yang bersifat internal perlu diketahui oleh Perusahaan terlebih dahulu.

Catatan: Pengusaha dan serikat buruh saling menghormati hak masing-masing dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Pengusaha tidak akan menghalang-halangi pekerja/buruh untuk menjadi anggota serikat buruh. Sementara serikat buruh menghormati hak pengusaha untuk mengelola Perusahaan.

BEST PRACTICE GENDER

Pasal 20 tentang istirahat melahirkan dan masa haid

1. Pekerja Perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan
2. Pekerja Perempuan yang mengalami keguguran kandungan bukan karena unsur aborsi berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sesuai dengan keterangan dokter kandungan atau bidan
3. Pekerja Perempuan dengan usia kandungan mencapai 6 (enam) bulan menurut perhitungan dokter kandungan, rencana istirahatnya akan dijadwalkan oleh atasan berwenang. Demikian halnya shift kerjanya diubah mengikuti jadwal non shift/general atau shift pertama/pagi
4. Pekerja Perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada atasan, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua. Atasan yang berwenang berhak meminta surat keterangan dokter apabila dipandang perlu

BEST PRACTICE UPAH

Pasal 26 tentang penetapan upah

1. Untuk menentukan besarnya upah dan kedudukan seorang pekerja ditetapkan pengusaha atas dasar jabatan, pengalaman, golongan, tugas, masa kerja, kecakapan/keahlian, ketrampilan, tanggungjawab, prestasi kerja, kondite, ruang lingkup pekerjaan yang ditugaskan dengan memperhatikan ketentuan upah minimum kota (UMK) yang berlaku
2. Sistem pengupahan diatur menurut status pekerja dan termasuk di dalamnya komponen gaji pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap (uang transport, uang makan, insentif kehadiran) yang didasarkan kepada prestasi kerja dan kehadiran.
3. Menurut peraturan perundang-undangan, pajak penghasilan pasal 21 atas pendapatan/penghasilan pekerja adalah kewajiban pekerja pribadi. Pengusaha wajib memotong/memungut pajak penghasilan dimaksud, melapor dan menyetorkannya ke pemerintah
4. Upah bersifat rahasia, oleh karena itu pekerja diwajibkan merahasiakan jumlah/nilai upah berikut tunjangan-tunjangan yang diterimanya dari Perusahaan (untuk menghindari timbulnya kecemburuan sosial), tidak membicarakannya baik di dalam atau di luar lingkungan Perusahaan
5. Pengusaha Menyusun, menetapkan system pengupahan dan akan melakukan peninjauan system yang telah diterapkan, berdasarkan tehnik & metode mutakhir dengan tetap memperhatikan peraturan presiden No. 78/2015 dan permenaker No. 1/2017 serta peraturan lainnya yang berlaku
6. Susunan struktur dan penggolongan upah
 - a. Eksekutif ialah pekerja golongan GM dan D
 - b. Manager ialah pekerja golongan M dan SM
 - c. Asisten ialah pekerja golongan AS-03, AS-02, AS-01 dan HA
 - d. Non staf II ialah pekerja golongan PBI-04 s/d PBI-01
 - e. Non staff I ialah pekerja golongan PB-04 s/d PB-01
7. Kenaikan jabatan, pangkat, golongan merupakan suatu penghargaan bagi pekerja, yang diproses melalui mekanisme usulan/pengajuan promosi sesuai tatacara prosedur Perusahaan yang berlaku. Hasil penilaian merupakan salah satu aspek yang menentukan peluang kenaikan gaji, promosi kenaikan gabungan sesuai dengan perubahan gaji pekerja.

Catatan: Di dalam PKB ini menyatakan bahwa pengusaha menyusun dan menetapkan struktur dan skala upah. Selain itu komponen dari upah juga sudah diatur dalam PKB ini.

BAD PRACTICE UPAH

Pasal 26 tentang penetapan upah

Ayat 4 Upah bersifat rahasia, oleh karena itu pekerja diwajibkan merahasiakan jumlah/nilai upah berikut tunjangan-tunjangan yang diterimanya dari Perusahaan (untuk menghindari timbulnya kecemburuan sosial), tidak membicarakannya baik di dalam atau di luar lingkungan Perusahaan

Catatan : Pekerja diwajibkan merahasiakan jumlah upah dan tunjangannya

BEST PRACTICE KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)

Pasal 41 tentang seragam

Perusahaan menyediakan perlengkapan:

- a. Baju kerja seragam harian yang akan diadakan setahun sekali (3 (tiga) stel/tahun)
- b. Sepatu safety diberikan sekali setahun
- c. Sepatu kerja harian yang disediakan dan didistribusikan menurut ketentuan standard prosedur department Healty Safety & Environment

Pasal 48 tentang ketentuan

1. Keselamatan dan Kesehatan kerja merupakan tanggungjawab bersama antara pengusaha dan pekerja
2. Setiap pekerja wajib memastikan seluruh areal operasional kerja dibawah tanggungjawab nya mematuhi aturan K3
3. Dalam menjamin keselamatan dan Kesehatan kerja seluruh pekerja, Perusahaan wajib menyediakan perlengkapan K3 yang cukup dan sesuai
4. Pekerja wajib memakai dan memelihara perlengkapan K3 yang telah disediakan pengusaha pada saat bekerja dan atau saat memasuki area lokasi kerja wajib pakai peralatan/perlengkapan K3
5. Seluruh lingkungan pabrik adalah Kawasan bebas rokok, pekerja dilarang membawa rokok dan korek api/mancis ke dalam lingkungan pabrik kecuali di tempat yang telah ditentukan
6. Dilarang membawa/menggunakan handphone, rokok, mancis, korek api atau benda lain yang bisa memicu api di area pabrik biodiesel atau Lokasi lain yang termasuk kategori mudah terbakar atau dapat meledak.
7. Khusus untuk peralatan kerja di area bio diesel harus mendapat izin dari safety officer atau bio diesel plant manager
8. Dalam rangka pembinaan keselamatan dan Kesehatan kerja, pengusaha Bersama-sama dengan serikat buruh membentuk panitia keselamatan dan Kesehatan kerja (P2K3)
9. Anggota panitia P2K3 terdiri dari wakil-wakil pengusaha dan serikat buruh
10. Panitia P2K3 bertugas mengevaluasi system K3 di Perusahaan dan penyebab kecelakaan, jadwal dan program keselamatan dan Kesehatan kerja sekaligus pengawasan pelaksanaannya
11. Pekerja yang lalai atau tidak memakai perlengkapan K3 atau tidak mengindahkan peraturan K3, melanggar standar prosedur K3 yang telah ditetapkan akan dikenakan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku
12. Pekerja yang mengalami kecelakaan kerja wajib segera dilaporkan oleh pekerja sendiri atau atasannya ke departemen HSE atau HRD dalam waktu selambat-lambatnya 1 x24 jam

Pasal 49 tentang perlengkapan K3

1. Perusahaan menyediakan perlengkapan K3 yang wajib digunakan setiap pekerja yang sedang berada dalam area wajib alat pelindung diri (APD) secara umumnya dan pada saat melaksanakan pekerjaan khususnya
2. Distribusi atau penggantian perlengkapan K3 ditentukan sesuai standard prosedur department HSE

3. Perlengkapan dan alat-alat keselamatan kerja dan pakaian kerja tersebut tetap merupakan milik Perusahaan dan tidak diperkenankan digunakan di luar jam kerja serta harus selalu dijaga keberadaannya, keutuhannya, kerapihannya dan kebersihannya

Catatan: Pengusaha Bersama-sama serikat pekerja membentuk P2K3, dimana keanggotaannya terdiri dari perwakilan pengusaha dan pekerja/buruh. P2K3 bertugas mengevaluasi system K3 di perusahaan

BEST PRACTICE JAMINAN SOSIAL & KESEJAHTERAAN

Pasal 42 tentang Koperasi

1. Untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, pengusaha memberi dukungan pembentukan dan operasional koperasi yang didayausahakan melalui sebagian upah pekerja yang tergabung sebagai anggota koperasi
2. Pengelolaan/operasional koperasi pekerja diserahkan sepenuhnya kepada pengurus koperasi dengan kewajiban membuat anggaran dasar dan anggaran rumah tangga
3. Perusahaan memberi dukungan pertumbuhan koperasi pekerja yang mandiri. Perusahaan membantu menarik iuran anggota koperasi, potongan angsuran pinjaman anggota dan penyediaan lokasi/stand tertentu untuk berjualan di kantin dengan kemudahan dan kelengkapan sarana dan prasarana gedung kantin yang layak

Pasal 45 tentang Family Gathering & Olah raga

1. Untuk meningkatkan gairah kerja dan menciptakan hubungan yang harmonis di antara sesame keluarga pekerja Perusahaan bersedia memberi dukungan pembiayaan kegiatan family gathering yang diadakan 1 (satu) tahun sekali, sesuai dengan ketentuan anggaran tahunan dan kemampuan Perusahaan
2. Olah raga:
 - a. Untuk mengembangkan kesenian, kebudayaan dan olah raga khususnya dalam lingkungan Perusahaan, perusahaan menyediakan biaya dan fasilitas sejalan dengan minat mayoritas pekerja
 - b. Besarnya biaya yang diberikan disesuaikan dengan alokasi dana yang sudah dianggarkan oleh perusahaan

Pasal 46 tentang Penghargaan

1. Pekerja yang telah berjasa menghasilkan temuan baru yang dinilai sangat berguna atau melakukan Tindakan luar biasa dalam menyelamatkan Perusahaan, diberikan sertifikat penghargaan dan kenang-kenangan yang bentuk dan nilainya ditentukan oleh Perusahaan
2. Pekerja yang telah memasuki masa kerja selama 5 (lima), 10 (sepuluh), 15 (lima belas), 20 (dua puluh), 25 (dua puluh lima) tahun berturut-turut atau lebih dan tidak terputus hubungan kerjanya dengan Perusahaan, yang diperhitungkan sejak tanggal masuk kerja, diberikan piagam dan kenang-kenangan yang bentuk dan harga ditentukan oleh Perusahaan.

Pasal 35 tentang Bantuan pengusaha

1. Pernikahan pekerja untuk yang pertama kali dan sah secara hukum, maka Perusahaan akan memberikan bantuan pernikahan bagi pekerja yang bersangkutan sebesar Rp. 2.000.0000 (Dua Juta Rupiah)
2. Jika suami dan istri adalah karyawan Perusahaan maka karyawan dan pasangannya masing-masing berhak atas bantuan
3. Pekerja yang mengalami duka cita karena meninggalnya anggota keluarga pekerja seperti anak, suami/istri serta orang tua kandung/mertua, Perusahaan akan memberikan bantuan sebesar Rp. 2.500.000 (Dua Juta Lima Ratus Ribu Rupiah)
4. Jika suami/istri/anak/menantu adalah pekerja, maka pemberian bantuan hanya diberikan kepada salah satu, yaitu yang mempunyai upah pokok tertinggi

Pasal 34 tentang Bonus

Bonus merupakan bagian dari kebijakan pengusaha sebagai suatu imbalan /penghargaan tahunan bersifat tidak tetap yang dibagikan ke pekerja. Pada dasarnya pembagian bonus disesuaikan dengan keadaan yang memungkinkan seperti perubahan & keadaan dunia usaha, keadaan biaya operasional usaha berjalan dan hasil keputusan rapat direksi

1. Penetapan besarnya bonus berikut rumusan dalam tata cara atau proses perhitungannya merupakan hak Tunggal pengusaha yang bersifat mutlak dan tidak dapat dipertanyakan
2. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi besar kecilnya penerimaan bonus masing-masing antara lain: kinerja pekerja, berdasarkan hasil penilaian minimal 2 x setahun yang mencakup berbagai aspek, Tingkat presentasi kehadiran pekerja dan kedisiplinan.

Catatan: Perusahaan memberi dukungan pembentukan koperasi dan pertumbuhan koperasi melalui menarik iuran anggota koperasi, potongan angsuran pinjaman anggota dan penyediaan lokasi/stand untuk berjualan di kantin

Perusahaan memberikan fasilitas family gathering, olah raga dan bonus