

ANALISIS PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB)

1. Nama Perusahaan : PT Swadaya Indopalma (KPN Group)
2. Lokasi Perusahaan : Banyuasin, Sumatra Selatan
3. Jumlah Buruh : $\pm$ 1.105 orang
4. Jumlah Anggota SB : $\pm$ 650 orang
5. Alamat KPN Jakarta : Kurnia Prima Nastari (KPN Group)
Gama Tower, Lt 47, Jl. HR Rasuna said, Jakarta
6. SB yang berunding : 6.1. PK FSB KAMIPARHO
6.2. PK FSB NIKEUBA
7. Periode PKB : Tahun 2023-2025
8. Pihak buruh yang terlibat dalam penandatanganan PKB : 6 (enam) orang laki-laki dari masing-masing perwakilan SP/SB

Dibawah ini analisis terhadap PKB PT. SIP, 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.

PKB ini selain berlaku bagi buruh yang bekerja di pengolahan kelapa sawit, juga berlaku untuk buruh yang bekerja di Perkebunan.

BEST PRACTICE KEBEBASAN BERSERIKAT

Pasal 2 tentang kewajiban Perusahaan

Pimpinan Perusahaan tidak akan merintangi atau menghalangi perkembangan dan kegiatan serikat pekerja dalam Perusahaan sejauh tidak mengganggu aktivitas Perusahaan dan tidak bertentangan dengan peraturan penundang-undangan yang berlaku.

Pasal 4 ayat 1, 2 dan 4.

Ayat (1) Pengurus SP diberi penuh dispensasi yaitu kebebasan dari tugas dengan upah penuh untuk dapat menghadiri pertemuan/perundingan sebanyak-banyaknya 3 (tiga) orang:

- a. Penyelesaian masalah ketenagakerjaan dengan pengusaha
- b. Undangan dari instansi-instansi pemerintah
- c. Kepentingan organisasi serikat pekerja

Ayat (2) Pengusaha akan menyediakan tempat dan peralatan yang layak untuk kantor serikat pekerja

Ayat (4) Pimpinan Perusahaan bersedia membantu serikat pekerja berdasarkan surat kuasa dari anggota serikat pekerja yang bersangkutan untuk melaksanakan pemotongan iuran anggota melalui Pay Roll System

Catatan: PKB ini berlaku bagi pekerja yang bekerja di pengolahan kelapa sawit maupun yang bekerja di perkebunan

BEST PRACTICE GENDER

Pasal 60 tentang Istirahat Melahirkan dan Keguguran Kandungan

Ayat (1) Karyawan Wanita dapat memperoleh istirahat melahirkan dengan upah penuh 1,5 (satu setengah) bulan menjelang dan 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan yang harus didukung oleh surat keterangan dari dokter ahli kandungan atau bidan yang merawatnya.

Ayat (2) Cara pengambilan istirahat melahirkan dengan mengajukan permohonan selambat-lambatnya 1 (satu) bulan sebelum waktu istirahat dimulai dengan melampirkan surat keterangan dokter yang merawatnya. Istirahat melahirkan dapat diperpanjang sesuai surat keterangan dokter bila dianggap perlu karena alasan Kesehatan.

Ayat (3) Karyawan Wanita yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat dengan upah penuh 1,5 (satu setengah) bulan yang harus didukung oleh surat keterangan dari dokter ahli kandungan atau bidan yang merawatnya.

Pasal 74 tentang Perlindungan atas Kekerasan dan Pelecehan

Ayat (1) Kekerasan dan pelecehan” di dunia kerja mengacu pada serangkaian perilaku dan praktik yang tidak dapat diterima, atau ancaman tentangnya, baik yang terjadi sekali atau berulang-ulang, yang bertujuan, mengakibatkan, atau kemungkinan mengakibatkan kerugian fisik, psikologis, seksual atau ekonomi, dan mencakup kekerasan dan pelecehan berbasis gender

Ayat (2) Perusahaan bersama dengan serikat pekerja/buruh mengambil langkah-langkah yang berupaya untuk melakukan pencegahan kekerasan dan pelecehan berbasis gender di dunia kerja dengan memberikan penyadaran dan sosialisasi kepada pekerja/buruh tentang pemahaman penghapusan kekerasan berbasis gender di lingkungan melalui pembinaan secara rutin atau berkala untuk menghindari terjadinya kekerasan dan pelecehan berbasis gender di tempat kerja.

Catatan: PKB ini juga telah mengatur perlindungan dan pencegahan atas kekerasan dan pelecehan kepada siapapun baik kepada laki-laki maupun Perempuan di tempat kerja.

BEST PRACTICE UPAH

Pasal 26 tentang Sistem Penetapan Tingkat Pengupahan dan Pembayaran Upah

Ayat 1 “Upah karyawan adalah upah pokok ditambah tunjangan tetap yang ditetapkan menurut golongan peringkat kualifikasi karyawan, nilai dan bobot jabatannya, jenis pekerjaan, kompetensi karyawan dan masa kerja”.

Pasal 27 tentang Sistem Peninjauan Tingkat Pengupahan

Ayat 2 Pada umumnya peninjauan Tingkat Pengupahan Karyawan dapat dilakukan karena beberapa hal, antara lain:

- a. Ketentuan upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah
- b. Adanya perubahan atau kenaikan biaya hidup yang sangat mencolok
- c. Promosi ke jenjang peringkat golongan yang lebih tinggi
- d. Pengembangan/penambahan volume tugas dan tanggungjawab di dalam golongan peringkat yang sama
- e. Ketimpangan Tingkat pengupahan yang perlu dikoreksi

Pasal 28 tentang upah berupa Natura, ayat 1 “Karyawan SKU Harian/Bulanan golongan jabatan 2A & 2B disamping menerima upah berupa uang diberikan juga berupa natura/catu beras tiap bulan.

Catatan: Dalam PKB, telah diatur indikator kenaikan upah setiap tahun walaupun indicator nya sedikit berbeda dengan indicator struktur dan skala upah. Tetapi dengan penetapan indicator dalam PKB ini akan mengurangi konflik terkait upah dan ada kepastian kenaikan setiap tahunnya.

Selain upah dalam bentuk uang, dalam PKB ini juga memberikan tunjangan natura/catu beras dengan mutu yang layak bagi Kesehatan.

BEST PRACTICE KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)

Pasal 68 Ayat (2) Untuk mencegah terjadinya gangguan Keselamatan dan Kesehatan kerja dalam rangka peningkatan efisiensi dan produktifitas kerja, Perusahaan dan karyawan harus berusaha untuk menciptakan dan memelihara syarat-syarat keselamatan dan Kesehatan kerja di seluruh tempat kerja yang wajib ditaati oleh semua pihak terkait antara lain:

- a. Perusahaan menyediakan perlengkapan K3 kepada karyawan sesuai sifat dan kondisi pekerjaan
- b. Karyawan wajib menggunakan/memakai dan memelihara peralatan K3 yang disediakan oleh Perusahaan pada saat bekerja dan atau pada saat memasuki lokasi kerja tertentu
- c. Keselamatan kerja karyawan merupakan tanggungjawab Bersama antara Perusahaan dan karyawan
- d. Bagi pekerja yang tidak mengindahkan peraturan K3 yang telah ditetapkan oleh Perusahaan maka akan diberi surat teguran dan atau surat peringatan sampai dengan pemutusan hubungan kerja
- e. Karyawan dapat menunda melaksanakan pekerjaan yang diinstruksikan atasanya apabila tidak memenuhi K3
- f. Semua peralatan K3 yang disediakan oleh Perusahaan harus sesuai dengan standard K3
- g. Karyawan harus mengembalikan semua peralatan K3 kepada Perusahaan apabila terjadi pemutusan hubungan kerja.
- h. Perusahaan memberikan jaminan dan perlindungan kepada karyawan dalam pembelaan dan pengamanan aset Perusahaan yang diatur lebih lanjut dalam ketentuan Perusahaan

Pasal 69 tentang peraturan dan pelatihan khusus K3 ayat (1) setiap karyawan akan dibekali dengan panduan dan tentang keselamatan, Kesehatan kerja dan lingkungan.

Pasal 70 tentang Panitia Penyelenggara Keselamatan dan Kesehatan kerja (P2K3)

1. Perusahaan membentuk P2K3 di setiap kebun/pabrik yang mempunyai jumlah karyawan cukup, yang akan bertugas membantu pimpinan Perusahaan di tempat tersebut untuk selalu memikirkan, menindaklanjuti dan melaksanakan program-program yang berkaitan dengan keselamatan, Kesehatan kerja dan lingkungan
2. Panitia I I terdiri dari pimpinan pabrik/kebun dibantu oleh wakil-wakil dari seluruh sub unit kerja yang ada dan seorang coordinator masalah keselamatan, Kesehatan kerja dan lingkungan yang dapat secara permanen bertugas di daerah tersebut ataupun didatangkan dari daerah lain yang lebih besar
3. Secara berkala panitia ini harus bertemu untuk membahas dan merencanakan kegiatan-kegiatan sosialisasi dan aktivitas lain yang bertujuan mengenalkan dan melatih seluruh anggota Perusahaan untuk selalu peduli dan melaksanakan program-program yang berkaitan dengan keselamatan, Kesehatan kerja dan lingkungan

Pasal 71 tentang pemeriksaan K3 ayat 2 dan 3

Ayat (2) Pemeriksaan K3 di setiap tempat kerja dilakukan oleh P2K3 yang dibentuk oleh Perusahaan dan karyawan berdasarkan atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja nomor Per-04/MEN/87

Ayat (3) Bagi karyawan yang karena sifat dan kondisi pekerjaannya menunjukkan terjadinya penyakit akibat kerja dapat dilakukan pemeriksaan kesehatan secara berkala

Pasal 81, tentang penggunaan alat kerja ayat 1 dan 3

Ayat (1) Perusahaan telah menyediakan alat kerja yang dapat digunakan baik secara sendiri sendiri maupun Bersama-sama oleh karyawan dalam menjalankan tugas, kewajiban setiap karyawan adalah untuk selalu menjaga dan mempergunakan semua alat kerja secara baik, wajar dan sesuai dengan fungsinya.

Ayat (3) Perusahaan akan menyediakan tempat penyimpanan alat-alat kerja

Catatan:

Dalam PKB ini juga mengamantkan pembentukan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3), beserta komposisinya, wewenangnya dan merencanakan program-program terkait dengan K3.

Pemeriksaan secara berkala bagi pekerja juga diatur dalam PKB ini, sehingga dampak dari penyakit akibat kerja dapat dicegah dan terdeteksi sejak dini.

Dalam PKB ini secara jelas ditegaskan bahwa alat-alat kerja disediakan oleh pihak Perusahaan.

BEST PRACTICE JAMINAN SOSIAL & KESEJAHTERAAN

Pasal 46 tentang Bantuan kedukaan

Perusahaan memberikan bantuan kedukaan kepada karyawan tetap kepada ahli warisnya meninggal dunia (suami/istri, anak yang sah, orang tua/mertua) dan besaran bantuan kedukaan diatur dalam ketentuan Perusahaan

BAD PRACTICE JAMINAN SOSIAL & KESEJAHTERAAN

Pasal 46 tentang Bantuan kedukaan

Perusahaan memberikan bantuan kedukaan kepada karyawan tetap kepada ahli warisnya meninggal dunia (suami/istri, anak yang sah, orang tua/mertua) dan besaran bantuan kedukaan diatur dalam ketentuan Perusahaan

Catatan: Hanya diberikan kepada karyawan tetap

BEST PRACTICE BANTUAN PERNIKAHAN

Pasal 47 tentang Bantuan Pernikahan

Perusahaan memberikan bantuan pernikahan kepada karyawan tetap yang melangsungkan pernikahan pertama kali dan besaran bantuan pernikahan diatur dalam ketentuan Perusahaan

BAD PRACTICE BANTUAN PERNIKAHAN

Pasal 47 tentang Bantuan Pernikahan

Perusahaan memberikan bantuan pernikahan kepada karyawan tetap yang melangsungkan pernikahan pertama kali dan besaran bantuan pernikahan diatur dalam ketentuan Perusahaan

Catatan: Hanya diberikan kepada karyawan tetap

BEST PRACTICE PENYELESAIAN KELUHAN DAN PENGADUAN

Pasal 76 tentang tahap penyelesaian keluhan dan pengaduan

1. Tahap penyelesaian keluhan dan pengaduan karyawan dengan atasan langsung paling lama disampaikan 3 (tiga) hari kerja
2. Bila tahap penyelesaian dengan atasan langsung tidak terselesaikan, masalah dapat diajukan ke atasan berikutnya, baik oleh karyawan maupun oleh atasan langsung secara lisan maupun secara tulisan. Waktu penyelesaian pada tahap ini paling lama 5 (lima) hari kerja
3. Bila pada tahap dengan atasan berikutnya juga tidak terselesaikan, maka karyawan dapat menyampaikan keluhannya kepada serikat pekerja untuk diteruskan kepada pimpinan Perusahaan secara tertulis setelah meminta masukan dan arahan dari pimpinan unit/divisi dan pimpinan departemen HRD.
4. Pimpinan Perusahaan Bersama-sama dengan serikat pekerja bermusyawarah untuk mencari penyelesaian paling lama dalam tempo 10 (sepuluh) hari kerja, kecuali kedua belah pihak menetapkan waktu yang lebih Panjang
5. Bila disuatu lokasi telah dibentuk Lembaga bipartite, maka keluhan dan pengaduan diselesaikan di Lembaga tersebut