

## ANALISIS PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB)

1. Nama Perusahaan : PT Wilmar Group Unit Dumai Pelintung
2. Alamat Perusahaan : Dumai, Riau
3. Jumlah Buruh : 2.000 orang
4. Jumlah Anggota SB : 1.200 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  
6.2. PK STKD  
6.3. PK SPPP
7. Periode PKB : Tahun 2022-2024
8. Pihak buruh yang terlibat dalam penandatanganan PKB : 9 (sembilan) orang: 3 (tiga) orang laki-laki yang berasal dari masing-masing perwakilan SP/SB

Dibawah ini analisis terhadap PKB PT. Wilmar Group Unit Dumai Pelintung, 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 2.1.a, c, d, i, ayat 2.2. a, b, c, d, e dan ayat 2.3. c dan d.

Ayat 2.1. Pengakuan Pengusaha dan Serikat Buruh/Pekerja

Poin a. Perusahaan mengakui bahwa pengurus serikat buruh/pekerja Wilmar unit Dumai Pelintung sebagai organisasi yang sah, dengan demikian berhak bertindak dan mewakili seluruh anggotanya yang bekerja di Perusahaan Wilmar Group unit Dumai Pelintung untuk membicarakan pelaksanaan hubungan ketenagakerjaan dan syarat-syarat kerja yang tercantum di dalam Perjanjian Kerja Bersama ini.

Poin c Perusahaan mengakui bahwa menjadi anggota Serikat Buruh/Pekerja adalah hak semua buruh/pekerja tanpa membedakan pangkat atau jabatan, suku, agama, ras antar golongan

Poin d. Perusahaan mengakui bahwa serikat buruh/pekerja mempunyai wewenang penuh dalam mengatur organisasi dan anggotanya masing-masing sesuai dengan ketentuan yang berlaku

Poin i. Dalam menjalankan tugasnya masing-masing, serikat buruh/pekerja dan pengusaha akan berusaha menghindari tindakan-tindakan yang dapat merugikan masing-masing pihak Pembangunan nasional dan manusia Indonesia seutuhnya untuk mencapai/meningkatkan produksi dan sasaran utama Perusahaan

Ayat 2.2. Kelonggaran-kelonggaran umum bagi pengurus serikat buruh/pekerja

Poin a. Perusahaan akan memberikan izin meninggalkan pekerjaan kepada pengurus dan wakil-wakil yang ditunjuk serikat buruh/pekerja dalam melaksanakan tugas organisasi, dengan memperoleh upah penuh sepanjang tidak mengganggu produktifitas dan kinerja individu.

Poin b. Agar serikat buruh/pekerja dapat melaksanakan kegiatan organisasi dengan baik, maka Perusahaan akan memelihara/merawat ruang kantor serta perlengkapan yang sudah ada dan sudah digunakan serikat buruh/pekerja saat ini, sesuai kemampuan Perusahaan

Poin c Perusahaan akan memberikan izin kepada serikat buruh/pekerja untuk memakai ruangan rapat/pertemuan, dengan syarat serikat buruh/pekerja harus menyampaikan permohonan tertulis kepada Perusahaan minimal 1 (satu) minggu sebelumnya kecuali dalam hal yang sangat mendesak/mendadak dan berkewajiban mentaati ketentuan yang berlaku

Poin d. Perusahaan bersedia untuk membantu melanjutkan/melakukan pemotongan iuran anggota serikat buruh/pekerja yang sudah berjalan saat ini. Pimpinan/Pengurus serikat buruh/pekerja harus menyampaikan surat kuasa pemotongan iuran dari anggota secara perorangan atau kolektif.

Poin .e. Perusahaan akan memberikan izin kepada serikat buruh/pekerja untuk menggunakan ruangan secretariat dan memasang papan tanda serikat setelah diketahui/disetujui oleh Perusahaan.

Ayat 2.3 Kewajiban dan Pertemuan

Poin c. Pimpinan/wakil Perusahaan dan pengurus serikat buruh/pekerja dapat melaksanakan pertemuan bipartit yang dilaksanakan sedikitnya 2 (dua) bulan sekali atau bila dipandang perlu.

Poin d. Disamping pertemuan periodic di atas, pimpinan perusahaan dan atau wakilnya bersama pimpinan/pengurus serikat buruh/pekerja bila diperlukan sewaktu-waktu dapat mengadakan pertemuan

## **BEST PRACTICES GENDER**

Pasal 43 tentang Cuti Haid dan Cuti Melahirkan

1. Buruh/pekerja tidak diwajibkan bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid
2. Buruh/pekerja wanita yang mengalami haid sakit pada hari pertama dan kedua yang dibuktikan surat keterangan dari dokter
3. Buruh/pekerja yang hamil dan akan melahirkan anak berhak atas cuti melahirkan selama 3 (tiga) bulan dengan memperoleh upah penuh
4. Buruh/pekerja yang akan melaksanakan cuti melahirkan harus mengajukan permohonan cuti 1 ½ (satu setengah) bulan sebelum melahirkan dan 1 ½ (satu setengah) bulan setelah melahirkan sebelumnya kepada Perusahaan dengan surat keterangan dari dokter dan atau bidan yang merawat
5. Apabila terjadi keguguran kandungan bukan karena kehendak sendiri (abortus), maka buruh/pekerja bersangkutan berhak mendapat cuti maksimal 1 ½ (satu setengah) bulan sesuai keterangan dokter dan atau bidan yang merawat
6. Cuti haid dan keguguran tidak mengurangi hak cuti tahunan
7. 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

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

**Catatan:** Dalam PKB ini juga memungkinkan bagi Perempuan untuk mengambil cuti melahirkan lebih dari 3 (tiga) bulan, maksimal 6 (enam) bulan bagi yang memerlukan tindakan khusus secara medis namun harus disertai dengan surat keterangan dokter. Upahnya akan dibayar penuh.

## **BEST PRACTICE UPAH**

### **Pasal 10 tentang system pengupahan**

1. Berdasarkan status buruh/pekerja, ditetapkan system pengupahan sebagai berikut:  
Upah bulanan, pengupahannya diatur atas dasar penetapan upah bulanan atau pembayarannya tiap akhir bulan. Dalam hal seorang buruh/pekerja tidak dimulai hari pertama periode penggajian maka kepadanya dihitung secara proporsional. Sistem upah bulanan diberikan kepada buruh/pekerja bulanan tetap dan buruh/pekerja kontrak
2. Besaran upah yang diberikan kepada buruh/pekerja ditetapkan sebagai berikut:  
Bagi buruh/pekerja tetap  
Upah yang diberikan disesuaikan dengan standard skala upah yang telah dibuat oleh Perusahaan, menurut yang ditetapkan oleh Perusahaan dengan memperhatikan kepangkatan buruh/pekerja, sesuai pasal 8 permenaker No. 1 tahun 2017.

### **Pasal 14 tentang peninjauan upah**

1. Untuk meningkatkan kesejahteraan dan motivasi kerja, Perusahaan akan melakukan peninjauan upah buruh/pekerja yang didasarkan kemampuan Perusahaan dengan tetap mengacu kepada peraturan pemerintah yang berlaku.
2. Perusahaan wajib membuat struktur skala upah pekerja sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku, dan pemberitahuan struktur skala upah kepada buruh/pekerja dilakukan secara perorangan sesuai dengan golongan/jabatan karyawan bersangkutan tanpa ada pendampingan dari pihak manapun.

### **Catatan:**

1. Sistem pengupahan untuk buruh/pekerja bulanan tetap dan buruh/pekerja kontrak telah ditetapkan dalam PKB ini.
2. Dalam PKB ini Perusahaan diwajibkan menyusun struktur dan skala upah. Struktur skala upah wajib diberitahukan kepada buruh/pekerja dilakukan secara perorangan sesuai dengan golongan/jabatan karyawan bersangkutan.

## **BEST PRACTICE KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)**

Pasal 33 tentang perlengkapan kerja dan alat keselamatan kerja, pasal 34 tentang pencegahan dan penanggulangan kebakaran, kecelakaan kerja dan bahaya lainnya, pasal 35 tentang lingkungan hidup dan pasal 36 tentang Pendidikan dan pelatihan.

Pasal 33 tentang perlengkapan kerja dan alat keselamatan kerja

1. Perusahaan wajib menyediakan perlengkapan kerja dan atau keselamatan kerja yang diperlukan buruh/pekerja sesuai dengan sifat pekerjaannya dan alat tersebut tetap merupakan milik Perusahaan
2. Buruh/pekerja yang mendapat perlengkapan kerja dan atau keselamatan kerja tersebut di atas, diwajibkan memakai dan memelihara perlengkapan tersebut dengan baik sebagaimana memelihara barang miliknya sendiri.

Pasal 34 tentang pencegahan dan penanggulangan kebakaran, kecelakaan kerja dan bahaya lainnya

Untuk mencegah kebakaran, kecelakaan kerja dan bahaya lainnya maka setiap buruh/pekerja wajib untuk mematuhi ketentuan sebagai berikut:

1. Tempat kerja, jalan dan pintu keluar masuk harus kelihatan bersih dan rapi pada tempat-tempat tersebut serta pada tempat-tempat dimana ditempatkan alat pemandu kebakaran dan atau alat-alat P3K dilarang menempatkan barang-barang yang tidak perlu
2. Buruh/pekerja wajib mengetahui dan memahami cara-cara mempergunakan alat pengaman, pemadam kebakaran dan P3K serta penyimpanannya

Pasal 35 tentang lingkungan hidup

1. Lingkungan hidup adalah kesatuan ruang dengan segala isinya termasuk didalamnya manusia dan perlakuan yang mempengaruhi kelangsungan kehidupan, kesejahteraan manusia serta makhluk hidup lainnya. Untuk itu Perusahaan memberikan perhatian khusus tentang pengelolaan lingkungan hidup di dalam lingkungan Perusahaan
2. Perusahaan senantiasa menjaga dan memelihara lingkungan hidup yang berupa air, udara, tanah dan lainnya yang berdampak mempengaruhi kelestarian makhluk hidup dan lingkungan
3. Serikat pekerja/buruh dapat memberikan informasi, memastikan serta meminta kepada Perusahaan menanggulangi apabila ada indikasi baik sengaja maupun tidak sengaja adanya pencemaran lingkungan hidup

Pasal 36 tentang Pendidikan dan pelatihan

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

Catatan:

1. Perusahaan juga berkomitmen untuk menjaga lingkungan hidup dan memberikan kesempatan kepada buruh/pekerja untuk memberikan informasi apabila ada indikasi pencemaran lingkungan.
2. Perusahaan juga berkomitmen untuk melakukan Pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan produktifitas
3. Sementara untuk Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) sudah terbentuk di perusahaan ini dan telah menjalankan tugasnya.

## **BEST PRACTICE JAMINAN SOSIAL DAN KESEJAHTERAAN**

### **Pasal 19 tentang Pemeriksaan Kesehatan**

1. Seluruh buruh/pekerja akan diperiksa Kesehatan secara berkala 1 (satu) tahun sekali atau bila dianggap perlu guna menjaga Kesehatan buruh/pekerja agar tetap memenuhi syarat yang ditentukan dengan dokter yang ditunjuk, oleh Perusahaan.
2. Hasil medical check wajib diberitahukan kepada buruh/pekerja yang bersangkutan
3. Apabila dari hasil medical check terindikasi bahwa buruh/pekerja tersebut menderita suatu penyakit akibat dari efek kerja, lingkungan kerja Perusahaan wajib mencari departemen/bagian yang sesuai.

### **Pasal 21 tentang Fasilitas Rekreasi**

Perusahaan mengadakan family gathering buruh/pekerja dan keluarganya setahun sekali guna meningkatkan silaturahmi sesama karyawan dan keluarganya yang pelaksanaannya akan diatur oleh perusahaan

### **Pasal 22 tentang Tunjangan meninggal dunia dan bantuan duka**

1. Dalam hal buruh/pekerja meninggal dunia maka kepada ahli warisnya yang sah akan diberikan santunan yang jumlah dan tata cara pembayarannya ditetapkan oleh PT BPJS Tenaga Kerja
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
3. Besarnya bantuan duka diberikan sesuai dengan kebijakan Perusahaan yang berlaku

### **Pasal 23 tentang bantuan pernikahan**

Perusahaan memberikan bantuan pernikahan kepada buruh/pekerja yang melangsungkan pernikahan secara sah secara hukum yang pertama kali bagi buruh/pekerja besarnya bantuan pernikahan diberikan sesuai dengan kebijakan Perusahaan yang berlaku.

### **Pasal 25 tentang koperasi**

1. Guna meningkatkan kesejahteraan buruh/pekerja, setiap buruh/pekerja berhak menjadi anggota koperasi dengan memenuhi persyaratan yang berlaku
2. Pengurus koperasi wajib memberikan laporan keuangan secara periodik minimal 3 (tiga) bulan sekali
3. Rapat anggota koperasi dilakukan setiap 6 (enam) bulan sekali

### **Pasal 26 tentang Fasilitas olah raga**

Perusahaan sesuai dengan kemampuannya akan menyediakan fasilitas untuk olah raga bagi buruh/pekerjanya

### **Pasal 28 tentang Fasilitas transportasi pakaian seragam dan Sepatu kerja**

1. Perusahaan akan memberikan secara Cuma-Cuma kepada buruh/pekerja tetap pakaian seragam sebanyak 2 (dua) stel setahun sekali
2. Perusahaan akan memberikan secara Cuma-Cuma kepada buruh/pekerja tetap Sepatu kerja minimal sebanyak 1 (satu) pasang 1 (satu) tahun, kecuali bila sebelum masa penggantian Sepatu tersebut sudah rusak dan tidak dapat dipergunakan lagi, maka dapat diajukan penggantian dengan menunjukkan bukti kerusakannya

