

ANALISIS PKB PT BU MAKMUR MANDIRI UTAMA

EDISI TAHUN 2023-2025

Mukadimah PKB didasarkan pada UU no. 13 tahun 2003

Catatan: Secara substansial bernilai lebih baik dari UU Ciptaker 2023

1. BEST PRACTICE KEBEBASAN BERSERIKAT

Pasal 3: Pihak-Pihak yang Membuat Perjanjian Kerja Bersama

Dan untuk memenuhi aspek keterwakilan seluruh jobsite, maka bagi Serikat Pekerja PT Bukit Makmur Mandiri Utama yang tidak memenuhi syarat untuk melakukan perundingan Perjanjian Kerja Bersama berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku juga dapat menghadiri perundingan, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika pada suatu jobsite hanya ada 1 (satu) Serikat Pekerja, maka Serikat Pekerja tersebut yang mewakili jobsite tersebut;
- b. Jika pada suatu jobsite terdapat lebih dari 1 (satu) Serikat Pekerja, maka Serikat Pekerja yang mewakili jobsite tersebut adalah Serikat Pekerja yang memiliki jumlah keanggotaan lebih banyak.

Catatan: Pengakuan yang jelas terhadap peran Serikat Pekerja/Buruh

Pasal 4: 3 “Ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang ataupun Peraturan Ketenagakerjaan lainnya yang isinya mengatur lebih baik dari pada Perjanjian Kerja Bersama ini dianggap sebagai ketentuan yang berlaku dan secara langsung menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Kerja Bersama ini

Catatan; Pasal penguat bila ada aturan di perusahaan yang bernilai di bawah normative

Pasal 5: 15 “Forum Central Komunikasi Serikat Pekerja BUMA (FCK SP BUMA) adalah gabungan dari seluruh Serikat Pekerja yang ada di seluruh jobsite, termasuk head office. Organisasi ini bersifat mandiri, bebas, dan bertanggung jawab, yang dibentuk oleh seluruh Pengurus Serikat Pekerja BUMA”

Pasal 7: Pengakuan terhadap Serikat Pekerja

- (1) Perusahaan mengakui Serikat Pekerja dan/atau FCK SP BUMA untuk merundingkan dan menandatangani Perjanjian Kerja Bersama berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Perusahaan mengakui Serikat Pekerja dan/atau FCK SP BUMA untuk melakukan komunikasi dalam forum bipartit.

Pasal 9: Fasilitas untuk Serikat Pekerja

- (1) Perusahaan menyediakan ruangan untuk sekretariat sebagai tempat untuk mengelola atau melakukan kegiatan Serikat Pekerja yang mewakili mayoritas Pekerja. Serikat Pekerja harus memanfaatkan dan menggunakan fasilitas tersebut dengan sebaik-baiknya dengan penuh rasa tanggung jawab.
- (2) Perusahaan menyediakan papan pengumuman untuk kegiatan Serikat Pekerja di tempat yang telah disepakati bersama.
- (3) Informasi yang ditempel pada papan pengumuman tersebut di atas wajib diketahui oleh Serikat Pekerja dan bagian Industrial & External Relations (IER) atau Human Resource (HR) Perusahaan.

- (4) Atas permintaan Serikat Pekerja, Perusahaan membantu memungut iuran Serikat Pekerja dengan memotong Upah Pekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- (5) Perusahaan memberikan bantuan biaya transportasi dan/atau akomodasi sesuai kemampuan Perusahaan bagi Pengurus Serikat Pekerja untuk kepentingan Serikat Pekerja guna mengurus hal-hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan berdasarkan Surat Tugas yang dikeluarkan Perusahaan.
- (6) Perusahaan memberikan kesempatan kepada Pengurus Serikat Pekerja untuk dapat mengikuti kegiatan pelatihan dan seminar yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.

Catatan: cukup jelas

Pasal 65: Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit

- (1) Untuk menjalin komunikasi yang baik dalam rangka menciptakan suasana kerja yang harmonis di dalam Lingkungan Perusahaan, maka Pengusaha dan Serikat Pekerja serta wakil Pekerja secara bersama-sama membentuk LKS Bipartit.
- (2) LKS Bipartit berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di Perusahaan yang terdiri dari LKS Bipartit setempat (HO/jobsite) dan LKS Bipartit Nasional.
- (3) Susunan keanggotaan LKS Bipartit setempat terdiri dari unsur Pengusaha dan unsur Serikat Pekerja dan Pekerja setempat. Ketua dan Sekretaris LKS Bipartit setempat ditetapkan oleh anggota LKS Bipartit.
- (4) Susunan Keanggotaan LKS Bipartit Nasional terdiri dari unsur Pengusaha dan unsur FCK SP BUMA. Ketua dan Sekretaris LKS Bipartit Nasional ditetapkan oleh anggota LKS Bipartit Nasional.
- (5) Keanggotaan LKS Bipartit bekerja untuk masa waktu 3 (tiga) tahun.
- (6) Jika ada pergantian keanggotaan LKS Bipartit baik dari unsur Pengusaha maupun unsur Serikat Pekerja, harus segera dilakukan pergantian antar waktu selambat-lambatnya 1 (satu) bulan setelah pergantian tersebut.
- (7) Secara periodik sekurang-kurangnya 1 (satu) bulan sekali LKS Bipartit setempat mengadakan pertemuan, atau pada waktu khusus atas usulan Pengusaha atau Serikat Pekerja, diadakan pertemuan LKS Bipartit.
- (8) Secara periodik sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan sekali LKS Bipartit Nasional mengadakan pertemuan, atau pada waktu khusus atas usulan Pengusaha atau Serikat Pekerja, diadakan pertemuan LKS Bipartit.
- (9) Setiap pertemuan LKS Bipartit dicatat ke dalam Notulen Meeting dan ditandatangani oleh Ketua dan Sekretaris LKS Bipartit.

(10) Notulen LKS Bipartit Nasional didistribusikan kepada pejabat terkait yang berwenang dan tembusan ke *Board of Director (BoD)*.

Segala sesuatu yang telah disepakati dalam Notulen Meeting LKS Bipartit harus dilaksanakan sebaik-baiknya oleh unsur Pengusaha maupun unsur Serikat Pekerja

Catatan: Pasal ini merupakan inisiatif pro dialog yang sangat baik> Namun perlu diketahui lebih lanjut pelaksanaannya di lapangan, apakah cukup efektif membantu penyelesaian masalah2 yang ada. Dan dipastikan tidak mendegradasi keberadaan serikat pekerja/buruh karena banyak kasus demikian di tempat kerja dimana LKS Bipartit menggantikan sekaligus mengabaikan keberadaan Serikat Pekerja/Buruh

2. BAD PRACTICE KEBEBASAN BERSERIKAT

Pasal 4: 1 “Perjanjian Kerja Bersama ini lebih mengatur pada hal-hal yang bersifat umum dan substansi, sedangkan penjabaran hal-hal yang bersifat teknis atas isi Perjanjian Kerja Bersama ini, akan diatur tersendiri dengan Surat Keputusan Direksi”

Catatan: Pasal ini berpotensi memunculkan aturan sepihak yang bisa merugikan pekerja/buruh

Pasal 11: Laporan Kegiatan dan Keuangan Serikat Pekerja

(1) Perusahaan menyerahkan iuran anggota kepada Serikat Pekerja paling lambat tanggal 6 bulan berikutnya.

(2) Serikat Pekerja berkewajiban memberikan laporan kegiatan dan keuangan Serikat Pekerja, baik kepada anggota maupun kepada Perusahaan.

(3) Laporan kegiatan dan keuangan diberikan minimal setiap 3 (tiga) bulan sekali. Apabila terdapat penyimpangan dalam pemanfaatan keuangan oleh Serikat Pekerja maka Perusahaan akan menanggukuhkan penyeteroran *Check Off System (COS)* ke Serikat Pekerja.

Catatan: Pasal ini berpotensi mengetahui operasional internal/independensi aktifitas serikat pekerja

3. BEST PRACTICE TENTANG K3

Pasal 17: Hak dan Kewajiban Pekerja

(1) Hak Pekerja:

a. Menyatakan keberatan untuk bekerja, jika persyaratan keselamatan, kesehatan kerja, dan lingkungan hidup yang sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku belum dipenuhi oleh Perusahaan;

b. Tidak melaksanakan dan/atau menghentikan pekerjaannya apabila selama melaksanakan pekerjaannya terindikasi bahaya yang dapat menimbulkan kerugian bagi Pekerja dan Perusahaan setelah sebelumnya menginformasikan kepada atasannya;

Cukup jelas

Pasal 18:1: Kewajiban Perusahaan:

g. Menunjukkan dan menjelaskan kondisi/bahaya yang timbul di Lokasi Kerja kepada Pekerja;

- h. Menyediakan alat pelindung diri dan keselamatan yang dibutuhkan oleh Pekerja;
- i. Menjelaskan semua fungsi alat pelindung diri dan keselamatan yang dibutuhkan di Lokasi Kerja;
- j. Menjelaskan cara kerja yang aman kepada Pekerja;
- k. Melaksanakan semua syarat-syarat K3LH sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku dan memperbaiki semua kondisi bahaya yang timbul di Lokasi Kerja agar tidak menimbulkan kecelakaan;
- l. Memberikan pelatihan dan pembinaan kepada Pekerja dalam rangka pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja;
- m. Membentuk dan mengaktifkan Panitia Pembina Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup (P2K3LH);
- n. Melakukan Investigasi insiden dan melakukan tindakan perbaikan dari hasil Investigasi

Catatan: Menjadi dasar pekerja mengaplikasikan K3 dengan benar

4. BEST PRACTICE TENTANG UPAH

Pasal 33: Upah dan Sistem Pengupahan

- (1) Upah tidak dibayar bila Pekerja tidak hadir bekerja (no work no pay) kecuali oleh karena hal-hal tertentu yang telah diatur oleh Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Catatan: Dalam PP No. 36/2021 tentang Pengupahan. Dalam Pasal 40 ayat (2), pemberi kerja tetap wajib membayarkan upah sekalipun pekerja/buruh tidak masuk dan tidak bekerja dengan alasan, seperti sakit, cuti panjang, cuti haid, serta cuti melahirkan.

Pasal 38: Upah Selama Pekerja Dirumahkan

- (1) Apabila terjadi sesuatu/kondisi dimana Perusahaan terpaksa menghentikan sebahagian/seluruh kegiatan/usaha pekerjaan, maka Perusahaan dapat mengambil tindakan merumahkan terhadap Pekerja sesuai Peraturan Perundangan-undangan yang berlaku.
- (2) Selama masa dirumahkan kepada Pekerja diberikan Upah sebesar 100%.
- (3) Masa dirumahkan paling lama 3 (tiga) bulan.
- (4) Ketentuan ini berlaku bagi seluruh Pekerja.

Catatan: Tidak ada Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur upah untuk pekerja yang dirumahkan, jadi pasal ini mernunjukkan itikad baik perusahaan.

Pasal 49: 2b: Bagi Pekerja *Point Of Hire (PoH)* jobsite setempat dengan minimal Masa Kerja 4 (empat) tahun diberikan Kompensasi Penggantian Mess. Besaran Kompensasi Penggantian Mess diatur dalam Surat Keputusan Direksi

Catatan: Tidak ada regulasi yang mengatur kompensasi Mess, pasal ini memiliki nilai diatasregulasi yang ada

5. BAD PRACTICE TENTANG UPAH

Pasal 51: Penghargaan Masa Kerja:

- (1) Perusahaan memberikan penghargaan masa kerja kepada Pekerja yang telah memiliki Masa Kerja genap 5 (lima) tahun dan kelipatan 5 (lima) tahun selanjutnya.

Catatan: Dalam UU no. 6 tentang Cipta Kerja, UPMK diberikan setelah masa kerja 3(tiga) tahun

6. BEST PRACTICE TENTANG JAMINAN SOSIAL

Pasal 56: Perlindungan Pekerja dengan HIV/AIDS

- (1) Perusahaan menerapkan prosedur K3 khusus untuk pencegahan dan penanggulangan HIV/AIDS di tempat kerja sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Perusahaan memberikan perlindungan kepada Pekerja dengan HIV/AIDS dari tindak dan perlakuan diskriminatif.

Catatan: Pasal ini merupakan itikad baik dan keperdulian khusus sebagaimana disebut dalam UU no 6/2003 dan Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 1027/Menkes/SK/IX/2006 merupakan keputusan penting yang mengatur tentang pedoman penanggulangan HIV AIDS di Indonesia

Pasal 57: Perusahaan memberikan Insentif piket kepada Pekerja level 1-4 yang ditunjuk untuk piket pada hari libur operasional Perusahaan yang besarnya diatur dalam Surat Keputusan Direksi.

Catatan: Insentif di atas regulasi yang ada

Pasal 59: 1 Cuti Periodik

- a. Pekerja yang berhak atas Cuti Periodik, maka periode dan lama masa cuti diatur berdasarkan kesepakatan bersama dengan mempertimbangkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku:

Level	Periode Kerja	Lama Cuti
1-2	70 Hari	14 Hari kalender
3	52 Hari	13 Hari kalender
4	45 Hari	13 Hari kalender
5	40 Hari	13 Hari kalender
6-7	30 Hari	10 Hari kalender

- (2) Cuti Besar

- a. Pekerja yang telah bekerja selama 5 (lima) tahun berturut-turut dan kelipatannya berhak juga atas tunjangan Cuti Besar dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Pekerja yang menjalani hak Cuti Besar, maka Perusahaan memberikan

- tunjangan Cuti Besar sebesar 1 (satu) bulan Upah;
2. Pekerja yang tidak menjalani Cuti Besar, maka Perusahaan memberikan tunjangan Cuti Besar sebesar 1 (satu) bulan Upah dan tambahan berupa kompensasi Cuti Besar sebesar 1 (satu) bulan Upah yang diajukan secara terpisah ke bagian Human Resource (HR) selambat-lambatnya 2 (dua) bulan sejak hak tersebut timbul. Apabila 2 (dua) bulan sejak hak tersebut timbul tidak dilakukan pengajuan kompensasi, maka Pekerja dianggap akan menjalani hak Cuti Besar.

Pasal 60: Izin Meninggalkan Pekerjaan dengan Pembayaran Upah

(1) Izin meninggalkan pekerjaan dengan mendapat Upah:

- | | |
|---|-----------|
| a. Pernikahan Pekerja | : 3 hari |
| b. Pernikahan anak sah Pekerja | : 2 hari |
| c. Isteri sah Pekerja melahirkan | : 2 hari |
| d. Khitanan, pembaptisan, <i>tasmiyah</i> , anak yang sah Pekerja | : 2 hari |
| e. Kematian Keluarga Pekerja, orang tua, mertua, menantu, dan anggota keluarga dalam 1 (satu) rumah | : 3 hari |
| f. Saudara kandung menikah | : 1 hari |
| g. Isteri/suami, anak, Orang Tua, dan Mertua dirawat inap di rumah sakit | : 2 hari |
| h. Menunaikan Ibadah Haji untuk yang pertama kali diberikan kepada Pekerja yang mempunyai masa kerja minimum 3 (tiga) tahun | : 40 hari |

- i. Bagi Pekerja non muslim, menunaikan Ibadah/Ziarah ke luar negeri untuk yang pertama kali, diberikan kepada Pekerja yang mempunyai masa kerja minimum 3 (tiga) tahun : 20 hari

Catatan: Mengatur izin cuti lebih lama dari aturan Undang-Undang

Pasal 61: Izin Meninggalkan Pekerjaan Tanpa Upah

Perusahaan dapat mempertimbangkan pemberian izin meninggalkan pekerjaan tanpa Upah untuk keperluan-keperluan dalam rangka menuntut ilmu/pendidikan formal dan Pekerja tersebut telah menjalani Masa Kerja selama:

1. Masa Kerja 1-2 tahun : maksimal izin 3 minggu
2. Masa Kerja 2-3 tahun : maksimal izin 4 minggu
3. Masa Kerja 3 tahun/lebih : maksimal izin 5 minggu

Catatan: sda

7. BAD PRACTICE TENTANG JAMINAN SOSIAL

Pasal 76:1 : “Hubungan Kerja atas Pekerja yang berusia maksimal 55 (lima puluh lima) tahun akan berakhir dengan kategori pensiun.

Catatan: Usia pensiun pegawai swasta menurut UU Cipta Kerja adalah 56 tahun saat pertama kali undang-undang tersebut ditetapkan¹². Mulai 1 Januari 2019, usia pensiun

menjadi 57 tahun dan terus bertambah 1 tahun setiap 3 tahun hingga pekerja mencapai usia 65 tahun, jadi mestinya saat PKB ini dibuat (tahun 2023) usia pensiun yang berlaku seharusnya adalah 59 tahun atau setidaknya 58 tahun bila menghitung setiap 3 tahun (2019 adalah 57 tahun, 2022 adalah 58 tahun, 2025 adalah 59 tahun).

8. BEST PRACTICE TENTANG GENDER

Pasal 17:1 (l) "Perusahaan memberikan hak yang sama kepada seluruh Pekerja, baik Pekerja laki-laki maupun Pekerja perempuan terkait kesejahteraan dan pengembangan karier sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Perusahaan.

Catatan: Menyatakan sikap non diskriminasi gender