

ANALISIS PKB FEEPORT INDONESIA

EDISI XXII TAHUN 2022-2024

Catatan khusus dari Mukadimah (halaman 5 paragraf 5: ‘...Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh juga bersepakat bahwa selama masa berlakunya PKB ini, tidak ada satu pihak yang akan mengajukan permintaan apapun untuk mengubah PKB ini yang dapat melampaui atau mengurangi makna dari ketentuanketentuan yang telah disepakati’

Comment: Bagian ini berpotensi memperlemah sekaligus menguatkan posisi karena bila da hal-hal krusial yang muncul di sela masa PKB, peluang untuk menegosiasikannya menjadi sulit/tidak ada dan hanya bisa menunggu smaapi masa PKB habis (tidak ada peluang Adendum).

Paragraf 6 (halaman 5) tentang surat edaran HAM

Dalam menerapkan ketentuan-ketentuan yang ada di dalam PKB ini, Pengusaha senantiasa memastikan bahwa seluruh operasinya dilaksanakan dengan menghormati hak asasi manusia, peraturan dan perundang-undangan yang berlaku serta kebudayaan penduduk asli setempat di lokasi dimana Perusahaan beroperasi seperti tertuang di dalam Surat Edaran Perusahaan tentang kebijakan Hak-Hak Asasi Manusia dan Pelaksanaannya yang diberlakukan sejak 1 Juni 1999. Istilah poin no. 72 halaman 10 tentang Tabungan Hari Tua (Savings Plan): Program tabungan Pekerja/Buruh yang dirancang untuk meningkatkan manfaat purna bakti Pekerja/Buruh melalui perusahaan penyelenggara, dengan mengikutsertakan kontribusi Pekerja/Buruh yang diimbangi dengan kontribusi dengan jumlah yang sama dari Pengusaha

Comment: Poin bagus karena ada tabungan yang nilainya bisa 2x lipat tabungan karena perusahaan berkontribusi sejumlah tiap tabungan yang disimpan, tetapi ada peluang senada yang dituangkan di bagian lain:

Pasal 3:3 “ Kebijakan-kebijakan yang terkait dengan persyaratan kerja, hak dan kewajiban Pekerja/Buruh yang telah ada, namun saat ini belum dimungkinkan untuk dimuat di dalam PKB ini, dituangkan dalam Kebijakan Perusahaan (Policy & Procedure) di website Perusahaan, dan dapat diusulkan perubahannya oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk dibahas dengan Pengusaha”

Pasal 3:4 “Perubahan Kebijakan Perusahaan dapat dilakukan sepanjang tidak bertentangan dengan PKB dan dibahas secara formal dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk mencapai hasil yang menguntungkan kedua belah pihak”

1. Best Practice Kebebasan Berserikat

Pasal 44:5. Program Bantuan Kepemilikan Rumah untuk Pekerja/Buruh.

- a. Pengusaha bersama Serikat Pekerja/Buruh telah membuat kesepakatan untuk membentuk Program Bantuan Kepemilikan Rumah untuk Pekerja/Buruh (Home Ownership Program for Employee/HOPE) yang bertujuan untuk membantu pekerja/buruh agar bisa memiliki rumah.
- b. Dalam penerapan program ini, Pengusaha memfasilitasi kerjasama antara Serikat Pekerja/Buruh (sebagai perwakilan Pekerja/Buruh) dengan pihak terkait (Bank, Perusahaan Pengembang Perumahan, dan sebagainya) untuk penyediaan unit rumah dengan harga dan skema pembayaran yang terjangkau

Comment: Pasal ini bagian dari elemen jaminan sosial namun sekaligus juga bukti dukungan keberadaan serikat di perusahaan

Pasal 56: IURAN ANGGOTA SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH

1. Sesuai Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-187/MEN/IX/2004, atas permintaan tertulis

dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pengusaha dapat membantu pemungutan iuran Anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh melalui pemotongan upah Pekerja/Buruh yang menjadi Anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

2. Dalam melakukan pemungutan iuran melalui pemotongan upah, Serikat Pekerja/Serikat Buruh wajib memenuhi persyaratan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-187/MEN/IX/2004.
3. Pengusaha akan membayarkan upah yang dipotong ke rekening atas nama Serikat Pekerja/Serikat Buruh sesuai penunjukan tertulis dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
4. Setiap saat Pekerja/Buruh dapat mengajukan pemberitahuan pencabutan kuasa secara tertulis kepada Pengusaha melalui Departemen SDM dengan tembusan kepada Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
5. Pemotongan upah untuk pembayaran iuran Anggota akan dilakukan pada bulan yang sama apabila dokumen yang lengkap telah diterima sebelum tanggal 10 dengan ketentuan apabila diterima setelah tanggal 10 maka pemotongan akan dilakukan pada bulan berikutnya.
6. Untuk melakukan pemotongan upah untuk pembayaran iuran Anggota setiap saat Pengusaha berhak meminta Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk melakukan pemutakhiran data terkait keanggotaan Pekerja/Buruh.
7. Serikat Pekerja/Serikat Buruh wajib menyerahkan data yang diminta Pengusaha dalam melakukan pemutakhiran data terkait keanggotaan Pekerja/Buruh.

Comment: Iuran secara COS merupakan praktik sangat baik di perusahaan sebab walaupun sudah diatur Undang-Undang, namun implementasinya masih sangat sedikit

Pasal 57: FASILITAS UNTUK SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH

1. Pengusaha menyediakan ruang kantor beserta perlengkapannya berupa meja tulis, kursi, telepon, lemari arsip dan alat-alat tulis kantor untuk digunakan oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh di Tembagapura dan Light Industrial Park (LIP) Kuala Kencana.
2. Pengusaha menyediakan papan pengumuman dan website untuk dipergunakan oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
3. Papan pengumuman ditempatkan di Terminal Tram 74 dan area Gunung Bijih, area Underground, area Mill 74, Ridge Camp, Tembagapura 2 buah, Mile 38, Kuala Kencana dan Amamapare.
4. Atas permohonan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pengusaha dapat mempertimbangkan untuk menambah papan pengumuman.
5. Isi pengumuman yang akan dipasang tidak boleh melanggar prinsip Hubungan Industrial dan wajib telah mendapat persetujuan dari Pengusaha sebelum ditempel.
6. Atas permohonan tertulis dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pengusaha dapat mengizinkan Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk menggunakan fasilitas ruangan Perusahaan untuk melakukan pertemuan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Anggotanya.
7.dst
11. Untuk membantu pelaksanaan kegiatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, setiap bulan Pengusaha memberikan bantuan uang sebesar Rp.5.000.000,- kepada Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
12. Bantuan di atas adalah diluar bantuan-bantuan lain sebagaimana tersebut pada ayat 1 sampai dengan ayat 3 pasal ini.

Pasal 58: PENGAKUAN WAKIL-WAKIL SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH

1. Pengusaha tidak akan memberikan tekanan dan perlakuan diskriminatif baik langsung maupun tidak kepada Pekerja/Buruh yang menjadi Pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau ditunjuk oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagai wakil Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
2. Pengusaha menjamin bahwa keterlibatan Pekerja/Buruh dalam keanggotaan dan kepengurusan Serikat Pekerja/Serikat Buruh tidak mempengaruhi karir dan penilaian kinerja.

Pasal 59: DISPENSASI UNTUK KEPERLUAN SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH

1. Pengusaha mengizinkan Pekerja/Buruh yang merupakan Pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh sesuai AD/ART SPKEP SPSI, FPE KSBSI dan SP Mandiri Papua untuk meninggalkan pekerjaannya dengan mendapatkan upah penuh sesuai dengan persetujuan Departemen Hubungan Industrial atas pengajuan permohonan dispensasi oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh kepada Pengusaha setiap bulan melalui Departemen Hubungan Industrial dengan tembusan ke Divisi yang bersangkutan untuk diketahui.
Dispensasi tersebut untuk keperluan berikut:
 - a. Dispensasi untuk menghadiri konferensi/musyawarah berkala.
 - b. Dispensasi menghadiri seminar/upgrading Serikat Pekerja/Serikat Buruh di dalam dan di luar negeri.
 - c. Dispensasi untuk memenuhi panggilan instansi pemerintah.
 - d. Dispensasi untuk lain-lain keperluan yang ada hubungannya dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
 - e. Jumlah hari dispensasi ini diluar hari perundingan PKB.
2. Pemberian ijin melebihi jumlah hari dispensasi tersebut pada ayat 1 diatas, maka Serikat Pekerja/Serikat Buruh dapat mengajukan permohonan pada Pengusaha sesuai urgensi kegiatan guna mendapat persetujuan.

Pasal 60: KETENTUAN MENGENAI DISPENSASI

1. Sebelum Pekerja/Buruh yang menjadi Fungsiaris/anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh meninggalkan pekerjaannya di lingkungan kerja Perusahaan untuk keperluan tersebut di atas, Serikat Pekerja/Serikat Buruh harus memberitahu Pengusaha secepat mungkin dan jauh hari sebelum keberangkatannya dengan melampirkan bukti-bukti untuk maksud tersebut.
2. Untuk keperluan tersebut diatas yang mendesak, Fungsiaris/anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh dapat meninggalkan pekerjaannya di lingkungan kerja Perusahaan namun harus memberitahu Pengusaha secara lisan dan akan disusul dengan surat resmi permintaan dispensasi kemudian.
3. Pekerja/Buruh yang merupakan Fungsiaris/anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dapat meninggalkan pekerjaan dengan ijin tersebut paling lama 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) tahun. Apabila Pekerja/Buruh melampaui jumlah hari ijin tersebut di atas, kelebihan hari-hari tersebut tidak dibayar oleh Pengusaha.
4. Serikat Pekerja/Serikat Buruh setuju bahwa dalam setiap waktu/kegiatan tersebut hanya 4 (empat) orang dari Pekerja/Buruh yang merupakan Fungsiaris/anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang dapat diijinkan oleh Pengusaha untuk meninggalkan pekerjaan ke luar Daerah Kerja

Cek ulang implementasinya, data juga sebagai Bad Practice

Pasal 52:3. Pembayaran manfaat pensiun dalam Program Dana Pensiun Perusahaan akan diperhitungkan sebagai bagian dari pembayaran uang pesangon dan/atau uang penghargaan dan/atau uang pisah.

Pasal 49:2. Bilamana Pengusaha melakukan efisiensi, maka program efisiensi tenaga kerja merupakan pilihan terakhir. Namun bila hal ini tidak dapat dihindarkan maka Pengusaha dapat melakukan PHK efisiensi tenaga kerja akan dibahaskan secara formal dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Comment: Pengakuan akan keberadaan serikat dibuktikan dengan keterlibatan dalam topik penting tentang efisiensi tenaga kerja

2. Best Practice tentang Upah

Pasal 20:5. Penempatan pertama Pekerja/Buruh baru pada sistem pengupahan didasarkan pada:

- a. lowongan yang ada,
 - b. persyaratan jabatan pada posisi
 - c. kompetensi Pekerja/Buruh, dan
 - d. tingkat pendidikan.
6. Sistem pengupahan dibagi atas 3 golongan, yaitu:
- a. Pratama (golongan F sampai A)
 - b. Muda (level 1 sampai 3)
 - c. Madya (level 4 sampai 5)

Pasal 20: 7. Sistem pengupahan Pekerja/Buruh Pratama dibagi atas 3 golongan upah, yaitu:

- a. Golongan F1 sampai C4 – “Pengembangan Kompetensi Dasar”
- b. Golongan B1 sampai B5 – “Spesialisasi”
- c. Golongan A1 sampai A5 – “Master” (Master Tradesperson, Master Operator, Asisten Instruktur, Lead Hand).

Pasal 20:8. Upah terendah Pekerja/Buruh Pratama adalah golongan F1 dan tertinggi adalah golongan A5. Setiap golongan upah mempunyai beberapa tingkat sebagaimana tercantum dalam Lampiran I dan II PKB ini.

Pasal 20:9. Peninjauan kenaikan upah pokok Pekerja/Buruh Pratama mempertimbangkan:

- a. peningkatan atau penyesuaian nilai biaya kebutuhan hidup,
- b. tingkat inflasi,
- c. kemampuan keuangan Perusahaan,
- d. produktifitas, dan
- e. tingkat kompetisi upah di Indonesia.

Comment: Pasal 20:5, 7, 8 dan 9 memiliki pengaturan spesifik

Pasal 21 UPAH POKOK PEKERJA/BURUH PRATAMA

1. Angka-angka dalam skala upah pokok Pekerja/Buruh Pratama dibayarkan setiap bulan, sesuai dengan golongan dan tingkat di dalam golongannya.
2. Pergeseran dan/atau promosi wajib didasarkan pada kemampuan Pekerja/Buruh Pratama dalam memenuhi standar kompetensi dan kinerja yang ditetapkan Pengusaha.
3. Kinerja pekerjaan ditentukan dengan menggunakan proses Penilaian Kinerja.
4. Kompetensi pekerjaan Pekerja/Buruh Pratama ditentukan dengan menggunakan sistem kompetensi pekerjaan Pekerja/Buruh Pratama.
5. Penilaian Kinerja Pekerja/Buruh Pratama dilakukan 2 kali dalam setahun yang hasilnya dikomunikasikan kepada Pekerja/Buruh Pratama sesuai dengan Kebijakan Perusahaan HR.CB.24.
6. Kenaikan Upah Pokok Pekerja/Buruh Pratama sebagai berikut:
 - a. 1 April 2022, Upah Pokok naik sebesar 4%, yang secara terperinci tertuang pada lampiran I.
 - b. 1 April 2023, Upah Pokok naik sebesar 3%, yang secara terperinci tertuang pada lampiran II.
7. Mekanisme pengupahan berdasarkan kompetensi diatur dalam Kebijakan Perusahaan HR.CB.24
8. Kenaikan Upah Pokok Pekerja/Buruh Level 1-3 diputuskan dan ditetapkan oleh Pengusaha.

Comment: Implementasi struktur dan skala upah yang spesifik dan bernilai diatas undang-undang

Pasal 22:3c “Pekerja/Buruh Pratama tambang bawah tanah akan menerima Premi Kerja Lembur Tambahan (UG Overtime Premium) sebesar 35% dari jumlah nominal upah kerja lembur pada bulan

Berjalan”

Comment: Perhitungan khusus untuk posisi khusus.

Pasal 23: 1c “Pekerja/Buruh berhak atas Tunjangan Hari Raya sebesar 2 bulan upah pokok.”

Comment: Bernilai lebih tinggi dari UU(2x lipat)

Pasal 23:2. Pejabat Penyelia Sementara

“Pekerja/Buruh Pratama yang ditugaskan sementara menjadi pejabat Penyelia menggantikan atasannya yang sedang cuti ke luar Daerah Kerja atau melakukan perjalanan dinas, akan menerima bonus sebesar 20% dari upah pokok tertinggi dari golongan tertinggi (A5) selama memegang jabatan itu. Untuk mendapatkan bonus ini penunjukan pejabat sementara wajib diberitahukan secara tertulis ke Departemen SDM dengan persetujuan Kepala Departemen”

Comment: Ada kompensasi income tambahan

Pasal 23:3. Tunjangan Kerja Gilir (shift)

Pengusaha memberikan tunjangan kerja gilir (shift) sebagai berikut:

- a. Pekerja/Buruh Pratama yang bekerja gilir (shift) di tambang terbuka atau tambang bawah tanah menerima tunjangan kerja gilir sebesar Rp.44.000,-.
- b. Pekerja/Buruh Pratama yang bekerja gilir (shift) tidak di tambang terbuka atau tambang bawah tanah menerima tunjangan kerja gilir sebesar Rp.22.000,-.
- c. Pekerja/Buruh Pratama yang tidak bekerja gilir (non-shift) di tambang terbuka, tambang bawah tanah, pabrik pengolahan (mill) dan pabrik pengeringan (Dewatering Plant) menerima tunjangan kerja gilir sebesar Rp. 22.000,-.
- d. Tunjangan kerja gilir dibayarkan bulanan berdasarkan jumlah hari kerja gilir Pekerja/Buruh Pratama di tempat kerjanya.

Pasal 23: 4. Tunjangan Cuti

- a. Pada setiap 1 Februari, Pekerja/Buruh Pratama dengan status penempatan di Daerah Kerja, berhak atas tunjangan cuti sebesar 1 bulan upah pokok.

Pasal 23: 5. Bantuan Transportasi

Comment: Ada bantuan biaya transportasi perusahaan yang diatur berdasarkan pada jarak tempat tinggal dan lokasi kerja, dari Rp 500.000 - Rp.750.000,- per bulan yang akan dipotong PPh, kecuali bagi Pekerja/Buruh Pratama yang disediakan akomodasi di Mile 38

Pasal 23:7 Bonus produktifitas

Pasal 25:6. Tempat Cuti:

- a. Sehubungan dengan kondisi transportasi di daerah Papua, Maluku, NTT, NTB yang terdiri dari pulau-pulau, Pengusaha akan memberikan fasilitas perjalanan dalam bentuk tiket pesawat udara kelas ekonomi dengan cara dan rute yang ditetapkan oleh Pengusaha ke ibu kota propinsi/kabupaten di daerah tersebut di atas, di mana orangtua/isteri Pekerja/Buruh Pratama berada sesuai dengan dokumen yang ada pada Pengusaha

Pasal 26: TUNJANGAN DAN BANTUAN PERJALANAN BAGI PEKERJA/BURUH

1. Tunjangan Perjalanan bagi Pekerja/Buruh Pratama

- a. Sekali dalam setahun Pengusaha memberikan tunjangan perjalanan dalam bentuk tiket

- pesawat udara kelas ekonomi 2 kali pergi ke dan pulang dari tempat cuti sebagaimana diatur di dalam Pasal 25 ayat 6 PKB kepada Pekerja/Buruh Lajang atau Pekerja/Buruh Status Lajang dengan status penempatan di Daerah Kerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 10 tahun.
- b. Sekali dalam setahun Pengusaha memberikan fasilitas perjalanan dalam bentuk tiket pesawat udara kelas ekonomi 3 kali pergi ke dan pulang dari tempat cuti sebagaimana diatur di dalam Pasal 25 ayat 6 PKB kepada Pekerja/Buruh Lajang atau Pekerja/Buruh Status Lajang dengan status penempatan di Daerah Kerja yang mempunyai masa kerja 10 tahun atau lebih.
 - c. Sekali dalam setahun Pengusaha akan memberikan fasilitas perjalanan dalam bentuk tiket pesawat udara kelas ekonomi 1 kali pergi ke dan pulang dari tempat cuti sebagaimana diatur di dalam Pasal 25 ayat 6 PKB kepada Pekerja/Buruh Status Keluarga dan Tanggungan Langsung dengan status penempatan di Daerah Kerja.
 - d. Bagi Pekerja/Buruh baru dengan status penempatan di Daerah Kerja:
 - d.1. Yang diterima sebelum 1 Juli dalam tahun yang sedang berjalan, Pengusaha akan memberikan fasilitas perjalanan dalam bentuk tiket pesawat udara kelas ekonomi 1 kali pergi ke dan pulang dari tempat penerimaannya dalam tahun tersebut.
 - d.2. Yang diterima pada atau setelah 1 Juli dalam tahun yang sedang berjalan, Pengusaha akan memberikan fasilitas perjalanan dalam bentuk tiket pesawat udara kelas ekonomi 1 kali pergi ke dan pulang dari tempat penerimaannya pada tahun berikutnya.
 - e. Pengusaha memberikan kepada keluarga Pekerja/Buruh Pratama dengan status penempatan di Daerah Kerja dan Jakarta tunjangan perjalanan sebesar 1 bulan upah pokok per tahun yang dibayarkan pada setiap 1 November.
 - f. Hak atas tiket perjalanan tetap dapat dibawa (carry-over) ke tahun berikutnya (tidak akan kehilangan hak atas tiket).

Pasal 27:3 Hadiah Perjalanan bagi Pekerja/Buruh Asli Papua

- a. Pengusaha memberikan hadiah tiket pesawat udara kelas ekonomi dengan rute maksimal Timika-Jakarta-Timika kepada Pekerja/Buruh asli Papua (Papuan Rewards) yang telah mempunyai masa kerja selama 3 tahun secara terus-menerus dan kelipatannya dan hanya mempunyai hak cuti dengan hak perjalanan di daerah Papua sebagai berikut:
 - a.1. tiket pulang-pergi untuk Pekerja/Buruh; dan
 - a.2. tiket pulang-pergi untuk istri/suami dan maksimal 3 anak yang merupakan Tanggungan Langsung Pekerja/Buruh dan telah tercatat di Perusahaan.
- b. Pekerja/Buruh asli Papua yang akan mengambil hadiah ini bersama istri/suami dan/atau anak-anaknya, dapat mengubah rute perjalanannya melewati kota di mana istri/suaminya berada agar dapat melakukan perjalanan ini bersama-sama dengan ketentuan Pekerja/Buruh wajib menanggung kelebihan harga tiket yang timbul.
- d. Hadiah tiket bagi Pekerja/Buruh Pratama dan isteri/suami dapat diuangkan sebesar 100% sejak hadiah tiket pertama.
- e. Tambahan Hadiah Perjalanan kepada maksimal 3 anak Pekerja/Buruh Pratama dapat diuangkan masing-masing sebesar 50%.
- f. Sebagai bentuk penghargaan terhadap Pekerja/Buruh Papua yang tidak memiliki catatan tindakan disiplin berupa Peringatan Tertulis 1 ke atas dalam jangka waktu 2 tahun sejak tanggal munculnya hak Pekerja/Buruh atas hadiah perjalanan, Pengusaha:
 - f.1. memberikan hadiah tiket pesawat udara dari setiap 3 tahun menjadi 2 tahun, dan
 - f.2. memberikan bantuan akomodasi dan transportasi sebesar Rp.10.000.000 yang tidak dapat diuangkan.

Pasal 28:4 Selain mendapat biaya perjalanan dengan pesawat udara di atas, Pekerja/Buruh juga berhak atas 2 hari uang per diem sebagai berikut:

- a. Pekerja/Buruh : Rp. 500.000,- per hari.
- b. Isteri/Suami : Rp. 500.000,- per hari.

c. Anak : Rp. 250.000,- per hari/orang

Pasal 30:6. Menunaikan Ibadah Wajib Keagamaan

- a. Pengusaha akan memberikan izin meninggalkan pekerjaan dengan menerima upah kepada Pekerja/Buruh yang bermaksud akan menunaikan ibadah wajib keagamaan (di luar dari peraturan cuti 30 hari untuk 1 kali cuti) dengan menerima upah sesuai waktu yang dibutuhkan berdasarkan jadwal yang dipilih oleh Pekerja/Buruh yang akan dikonfirmasi oleh Departemen SDM.
- b. Lamanya waktu meninggalkan pekerjaan untuk menunaikan Ibadah wajib keagamaan disesuaikan dengan jadwal perjalanan Ibadah wajib keagamaan yang dipilih oleh Pekerja/Buruh.
- c. Pengusaha memberikan uang perdiem selama 4 hari sebesar Rp.500.000,- per hari kepada Pekerja/Buruh yang menunaikan ibadah wajib keagamaan

Comment: Lama cuti untuk kegiatan keagamaan tidak diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Freeport mengaturnya dengan maksimal bahkan diberi perdiem selama 2 hari.

3. Best Practice tentang Jaminan Sosial

Pasal 31:UMUM

1. Anak Pekerja/Buruh yang diakui oleh Pengusaha sebagai Tanggungan Langsung yang berhak atas jaminan sosial dan kesejahteraan wajib memenuhi persyaratan:
 - a. dibawah usia 21 tahun,
 - b. belum menikah,
 - c. tidak bekerja, terkecuali bagi anak-anak yang masih bersekolah atau kuliah program diploma atau sarjana strata 1, dan
 - d. telah tercatat di Perusahaan.
2. Bagi anak-anak Pekerja/Buruh yang belum menikah dan tidak bekerja atau anak-anak Pekerja/Buruh yang karena menderita cacat mental/fisik sehingga tidak mampu untuk bersekolah dan bekerja akan diakui sebagai Tanggungan oleh Pengusaha sampai dengan usia 23 tahun.
3. Untuk keperluan PKB ini, Tanggungan Langsung yang diakui Pengusaha adalah 1 orang istri/suami dan 3 anak kandung dan/atau anak tiri dan/atau anak angkat.

Pasal 32: PENGOBATAN/PERAWATAN KESEHATAN

1. Umum: Pekerja/Buruh wajib bertanggung jawab menjaga kesehatan diri masing-masing dan Tanggungannya. Apabila Pekerja/Buruh atau tanggungannya sakit atau mengalami kecelakaan, Pengusaha memberikan bantuan fasilitas pengobatan dan perawatan atau penggantian biaya pengobatan sepanjang biaya yang dikeluarkan dipandang layak, wajar dan dapat dipertanggungjawabkan oleh Dokter Perusahaan sebagaimana diatur berikut ini.

2. Kacamata dan Lensa

- a. Penggantian biaya pembelian 1 lensa dan kacamata berdasarkan resep dokter, termasuk bingkai dan lensa, maksimal senilai Rp.1.200.000,-/tahun.
- b. Penggantian bingkai kacamata dan lensa dapat dilakukan sesekali setahun.
- c. Penggantian biaya pembelian lensa kacamata berdasarkan resep dokter, maksimal senilai Rp.500.000,- pertahun.
- d. Penggantian biaya pembelian bingkai dan/atau lensa kacamata yang rusak atau pecah ketika Pekerja/Buruh sedang menjalankan pekerjaannya maksimal sebesar yang ditetapkan pada

butir (a) dan (c) di atas.

e. Permohonan penggantian biaya wajib dilampiri dengan bukti pembelian bingkai dan lensa/kacamata dan surat keterangan dari Penyeliaanya.

3. Gigi

a. Penggantian biaya pengobatan gigi terhadap Pekerja/Buruh dan tanggungannya yang tercatat sesuai Pasal 31 PKB.

b. Pekerja/Buruh menanggung biaya perawatan gigi yang bersifat kosmetik.

c. Penggantian biaya penggantian gigi yang rusak akibat kecelakaan kerja dengan gigi palsu.

4. Alat Bantu Pendengaran (Hearing Aid)

a. Pengusaha akan membantu pembelian alat bantu pendengaran (hearing aid) bagi Pekerja/Buruh yang mengalami gangguan pendengaran sesuai rekomendasi Dokter Perusahaan.

b. Pengusaha akan mengganti alat bantu yang mengalami kerusakan akibat kerja sesuai rekomendasi dokter.

5. Pemeriksaan Kesehatan Berkala

a. Pengusaha melakukan pemeriksaan kesehatan secara berkala terhadap Pekerja/Buruh atas biaya Pengusaha.

b. Pekerja/Buruh wajib melakukan pemeriksaan kesehatan berkala yang telah dijadwalkan.

c. Pengusaha akan menerapkan tindakan disiplin kepada Pekerja/Buruh yang tidak hadir pada jadwal yang ditentukan untuk melakukan pemeriksaan kesehatan berkala tanpa alasan yang dapat diterima oleh Pengusaha sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat 27 Buku PHI.

d. Periode pemeriksaan kesehatan berkala diatur dalam Kebijakan Perusahaan HR.CB.05.

6. Dokter Spesialis

Pengusaha secara berkala akan mendatangkan dokter gigi, dokter mata atau spesialis lainnya Ke Daerah Kerja bagi Pekerja/Buruh dan Keluarganya.

Pasal 33: PENGOBATAN/PERAWATAN KESEHATAN KE LUAR DAERAH KERJA

Pengusaha menyediakan fasilitas pengobatan bagi Pekerja/Buruh dengan status penempatan di Daerah Kerja dan/atau Tanggungan Langsung yang tinggal di Daerah Kerja.

Pengobatan/Perawatan Kesehatan ke luar Daerah Kerja diatur sebagai berikut:

1. Evakuasi Pengobatan (Medivac)

a. Dokter Perusahaan berwenang memutuskan bahwa Pekerja/Buruh atau Tanggungan Langsung yang tinggal di Daerah Kerja perlu menjalani medivac (pemeriksaan dan/atau pengobatan lanjutan di tempat lain/di luar Daerah Kerja yang ditunjuk) dan Pengusaha akan menindaklanjuti keputusan tersebut.

b. Pengusaha menanggung biaya yang timbul termasuk transportasi dengan pesawat udara kelas ekonomi, biaya penginapan, serta biaya pemeriksaan/perawatan/pengobatan lainnya di rumah sakit yang ditunjuk.

c. Apabila Pekerja/Buruh atau Tanggungan Langsung tidak dirawat di rumah sakit maka selama tinggal di tempat tersebut untuk keperluan pemeriksaan dan/atau pengobatan, Pengusaha memberikan tunjangan perdiem medivac kepada Pekerja/Buruh atau Tanggungan Langsung untuk membayar keperluan seperti makan, cuci dan transportasi setempat.

d. Tunjangan perdiem medivac adalah sebagai berikut:

Dewasa Rp. 500.000,- per hari

Anak Rp. 250.000,- per hari.

e. Dalam hal Dokter Perusahaan menetapkan pasien memerlukan pendamping maka tunjangan perdiem medivac sebagaimana disebutkan dalam butir (d) berlaku pula bagi si pendamping.

f. Dokter Perusahaan menetapkan lamanya pasien memerlukan pendamping.

2. Pengobatan Sewaktu Menjalani Cuti (Medileave)

a. Dokter Perusahaan dapat memberikan rekomendasi kepada Pekerja/Buruh atau Tanggungan

- Langsungnya untuk berkonsultasi dengan Dokter Spesialis saat Pekerja/Buruh menjalani cuti.
- b. Pengusaha hanya akan mengganti biaya yang timbul apabila Pekerja/Buruh memenuhi segala ketentuan yang ditetapkan oleh Dokter Perusahaan.
 - c. Tatacara Pengobatan sewaktu menjalani cuti secara umum dan bantuan medileave khusus bagi Pekerja/Buruh dengan tempat penerimaan di daerah Papua dan/atau Indonesia Bagian Timur diatur dalam Kebijakan Perusahaan HR.CB.05.
3. Pengobatan/Perawatan kesehatan bagi Pekerja/Buruh dengan status penempatan di Jakarta diatur dalam Kebijakan Perusahaan HR.CB.05.

Pasal 34: PENGOBATAN/PERAWATAN TANGGUNGAN LANGSUNG PEKERJA/BURUH

1. Pengusaha memberikan penggantian biaya pengobatan dan/atau perawatan bagi Tanggungan Langsung dengan ketentuan biaya yang dikeluarkan dipandang layak, wajar dan dapat dipertanggung-jawabkan.
2. Besarnya penggantian biaya rawat jalan bagi Tanggungan Langsung Pekerja/Buruh dengan status penempatan di Daerah Kerja yang diakui Pengusaha adalah 100% dari biaya-biaya pengobatan dan/atau perawatan yang dikeluarkan oleh Pekerja/Buruh/tanggungannya.
3. Besarnya penggantian rawat inap bagi Tanggungan Langsung Pekerja/Buruh dengan status penempatan di Jakarta diatur dalam Kebijakan Perusahaan HR.CB.05.
4. Apabila karena penyakit yang diderita, Tanggungan Langsung Pekerja/Buruh dengan status penempatan di Daerah Kerja memerlukan pelayanan rawat inap di rumah sakit, Pengusaha mengganti sebesar 100% dari biaya kamar perawatan, kamar tindakan, makanan pasien, dokter, sewa ambulans dan obat-obatan yang diperlukan atas dasar perawatan di kelas I.
5. Besarnya penggantian rawat inap bagi Tanggungan Langsung Pekerja/Buruh dengan status penempatan di Jakarta diatur dalam Kebijakan Perusahaan HR.CB.05.
6. Pengusaha juga akan mengganti biaya melahirkan sesuai butir-butir tersebut di atas, dengan ketentuan biaya perawatan untuk anak keempat dan seterusnya menjadi tanggungan Pekerja/Buruh.
7. Pengusaha tidak mengganti biaya-biaya tambahan seperti makanan yang dipesan pasien untuk penjaga pasien, biaya telepon, pembelian barang-barang kosmetik dan/atau sejenisnya.
8. Pengusaha akan mengganti biaya pengobatan/perawatan gigi yang rutin bagi tanggungan Pekerja/Buruh Pratama dengan status penempatan di Daerah Kerja yang tercatat dan diakui oleh Pengusaha sebesar maksimal Rp.750.000,- untuk setiap kunjungan perawatan.
9. Besarnya penggantian pengobatan/perawatan bagi Tanggungan Langsung Pekerja/Buruh dengan status penempatan di Jakarta diatur dalam Kebijakan Perusahaan HR.CB.05
10. Pengusaha akan mengganti biaya pengobatan/perawatan anak Pekerja/Buruh Pratama yang memerlukan pendidikan khusus (contoh: autisme) maksimal sebesar Rp.2.000.000,- per bulan.

Pasal 36: BANTUAN PENDIDIKAN ANAK DI LUAR DAERAH KERJA

1. Pengusaha menyediakan bantuan pendidikan bagi anak Pekerja/Buruh yang merupakan Tanggungan Langsung yang masih bersekolah yang pendidikannya di luar Daerah Kerja sebagai Berikut Pendidikan Dana yang Disediakan Per tahun
 - PAUD (1 tahun) Rp. 2.690.000,-
 - TK (2 tahun) Rp. 4.840.000,-
 - SD (6 tahun) Rp. 9.680.000,-
 - SLTP (3 tahun) Rp. 11.290.000,-
 - SLTA (3 tahun) Rp. 12.900.000,-
 - SLB (selama 12 tahun) Rp. 16.130.000,-
 - PT (5 tahun) Rp. 16.130.000,-
2. Pengusaha hanya memberikan bantuan pendidikan bagi anak Pekerja/Buruh maksimal 3 anak kandung termasuk seorang anak angkat menurut hukum per tahun ajaran.

Pasal 37: PERJALANAN PELAJAR/MAHASISWA

1. Pengusaha akan memberikan penggantian biaya perjalanan pelajar/mahasiswa dengan pesawat kelas ekonomi pulang-pergi ke rumah Pekerja/Buruh di Daerah Kerja kepada anak Pekerja/Buruh Status Keluarga yang belum menikah dan menjadi pelajar/mahasiswa tetap pada sekolah lanjutan tingkat atas, sekolah luar biasa, universitas atau perguruan tinggi atau yang sederajat .
2. Penggantian biaya perjalanan pulang-pergi setahun sekali dan diberikan selama 3 tahun bagi anak Pekerja/Buruh Status Keluarga yang menjadi pelajar sekolah lanjutan tingkat atas.
3. Penggantian biaya perjalanan pulang-pergi setahun sekali dan diberikan selama 5 tahun bagi bagi anak Pekerja/Buruh Status Keluarga yang menjadi mahasiswa dari perguruan tinggi.

Pasal 38: SANTUNAN KEMATIAN

1. Pengusaha akan membayarkan santunan kematian sebesar 1 tahun upah kepada 1 isteri/suami dan tanggungan yang tercatat di Departemen SDM dari Pekerja/Buruh Lajang atau Pekerja/Buruh Status Keluarga yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 90 hari yang meninggal dunia karena sakit atau kecelakaan diluar waktu kerja.
2. Pengusaha akan membayarkan santunan kematian kepada ahli waris sesuai Pasal 31 PKB.
3. Pengusaha akan membayarkan santunan kematian sebesar 3 bulan upah kepada ahli waris dari Pekerja/Buruh dalam masa percobaan yang meninggal dunia karena sakit atau karena kecelakaan di luar waktu kerja sesuai Pasal 31 dan Pasal 38 ayat 1 PKB.
 4. Dalam hal besarnya santunan kematian dalam PKB lebih kecil daripada peraturan perundangundangan ketenagakerjaan maka ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

5.

Pasal 39: PEKERJA/BURUH ATAU TANGGUNGANNYA MENINGGAL DUNIA DI DAERAH KERJA

Apabila Pekerja/Buruh atau Tanggungan Langsung meninggal dunia di Daerah Kerja maka Pengusaha akan menanggung biaya-biaya berikut:

1. Penyiapan Jenazah
 - a. Pembalseman dan penyiapan jenazah.
 - b. Peti mati dan peti pengiriman.
 - c. Surat-surat izin, keterangan dan sebagainya.
2. Pengangkutan
 - a. Pengusaha menyediakan pengangkutan jenazah dengan pesawat udara ke tempat yang diinginkan selama tempat tersebut tidak lebih jauh dari tempat asal Pekerja/Buruh, atau isteri Pekerja/Buruh yang tercatat di Departemen SDM.
 - b. Bila yang meninggal dunia adalah Pekerja/Buruh, Pengusaha juga akan menyediakan pengangkutan untuk isteri Pekerja/Buruh dan Tanggungan ke tempat asal sesuai data yang tercatat di Departemen SDM.
 - c. Bila yang meninggal dunia adalah isteri Pekerja/Buruh, Pengusaha juga menyediakan pengangkutan pulang-pergi bagi Pekerja/Buruh dan tanggungan yang tinggal di Daerah Kerja ke tempat pemakaman.
 - d. Bila yang meninggal dunia adalah anak Pekerja/Buruh, Pengusaha menyediakan pula pengangkutan pulang-pergi bagi Pekerja/Buruh, isteri dan tanggungan yang tinggal di Daerah Kerja ke tempat pemakaman.
 - e. Bila yang meninggal dunia adalah Pekerja/Buruh Lajang atau Pekerja/Buruh Status Lajang, Pengusaha akan mengantarkan jenazah Pekerja/Buruh Lajang atau Pekerja/Buruh Status Lajang ketempat isteri/orang-tuanya yang tercatat di Perusahaan di dalam wilayah sebagaimana tersebut dalam Pasal 28.
 - f. Pengusaha akan menunjuk seorang Pekerja/Buruh untuk mengantarkan jenazah

Pekerja/Buruh Lajang atau Pekerja/Buruh Status Lajang dengan mendapat izin meninggalkan pekerjaan selama 7 hari dengan upah penuh dan dianggap sebagai perjalanan dinas.

- g. Pengusaha memberikan izin meninggalkan pekerjaan dengan mendapat upah selama 7 hari bagi Pekerja/Buruh yang mengantarkan jenazah isteri atau Tanggungan Langsung yang diakui oleh Pengusaha sesuai dengan Pasal 28 PKB ini ke tempat pemakaman.
- h. Pengusaha akan mengirimkan barang-barang pribadi Pekerja/Buruh yang meninggal dunia ke tempat keluarga/Tanggungan yang tercatat di Perusahaan sesuai Pasal 28 PKB.

3. Pemakaman

Pengusaha akan memberikan bantuan biaya pemakaman sebesar 150% upah pokok bulanan Pekerja/Buruh. Biaya pemakaman juga berlaku bagi Tanggungan Langsung dari Pekerja/Buruh Status Lajang dan Pekerja/Buruh dengan status penempatan di Jakarta yang meninggal dunia.

Pasal 40: 3 “Khusus bagi Pekerja/Buruh yang meninggal dunia karena Kecelakaan Tambang, Pengusaha juga akan memberikan santunan sebesar US\$50,000 kepada ahli waris yang tercatat di Departemen SDM.”

Pasal 42: PROGRAM TABUNGAN HARI TUA (SAVINGS PLAN)

1. Pengusaha mengadakan program tabungan hari tua yang merupakan program tabungan Pekerja/Buruh yang dirancang untuk meningkatkan manfaat purna bakti bagi Pekerja/Buruh Pratama melalui perusahaan penyelenggara, dengan mengikutsertakan kontribusi Pekerja/Buruh Pratama yang diimbangi dengan jumlah yang sama dari kontribusi Pengusaha.
2. Pengusaha memberikan kontribusi tetap dalam jumlah yang sama dengan kontribusi Pekerja/Buruh Pratama sebagai berikut:
 - a. Tingkat Kompetensi Master (Golongan A) maksimal sebesar Rp.1.500.000,- per bulan
 - b. Tingkat Kompetensi Spesialis (Golongan B) maksimal sebesar Rp.1.250.000,- per bulan
 - c. Tingkat Kompetensi Dasar (Golongan F – Golongan C) maksimal sebesar Rp.1.000.000,- per bulan
3. Sebagai bentuk penghargaan terhadap masa kerja tertentu Pekerja/Buruh Pratama, Pengusaha memberikan satu kali pembayaran investasi awal berdasarkan masa kerja di Desember 2011 dengan nilai sebagai berikut:
 - a. Rp.3.000.000,- untuk masa kerja 5 – 9 tahun.
 - b. Rp.7.500.000,- untuk masa kerja 10 – 14 tahun.
 - c. Rp.10.000.000,- untuk masa kerja 15 – 19 tahun.
 - b. Rp.15.000.000,- untuk masa kerja 20 tahun ke atas.

Pasal 43:2 Faktor pengali manfaat pensiun yang diatur dalam peraturan Dana Pensiun PT Freeport Indonesia menjadi 1,75, sebagai berikut: $1,75 \times \text{masa kerja} \times \text{Penghasilan Dasar Pensiun (PhDP)}$

Pasal 44: BANTUAN PERUMAHAN

Setiap tahun Pengusaha menyediakan bantuan perumahan kepada 350 Pekerja/Buruh Pratama sebagai berikut:

1. Fasilitas Pinjaman Uang Muka Pembelian Rumah
 - a. Untuk membantu Pekerja/Buruh Pratama dengan status penempatan di Daerah Kerja untuk memiliki rumah, Pengusaha memberikan Fasilitas Pinjaman Uang Muka Pembelian Rumah sebesar Rp.100.000.000,-, sebagai berikut:
 - a.1. Rp.75.000.000,- dari pinjaman tersebut di atas dapat diangsur melalui pemotongan upah selama maksimal 84 bulan, dan
 - a.2. Rp.25.000.000,- dari pinjaman tersebut merupakan hibah dari Pengusaha kepada Pekerja/Buruh Pratama. Pembayaran hibah dikenakan pajak penghasilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan perpajakan.
 - b. Fasilitas Pinjaman Uang Muka Pembelian Rumah diberikan dengan syarat Pekerja/Buruh

Pratama wajib:

- b.1. Menunjukkan kepesertaan program KPR dan/atau Izin Mendirikan Bangunan (IMB) diprioritaskan untuk perumahan di daerah Mimika atau perumahan yang direkomendasikan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- b.2. Mempunyai masa kerja minimal 4 tahun berturut-turut.
- b.3. Tidak dalam status diberikan peringatan tertulis .
- b.4. Tidak pernah memperoleh program perumahan Timika Indah dan/atau Kuala Kencana.
- b.5. Memiliki kinerja dengan nilai minimum 3 untuk dimensi K3LLP, Kehadiran, dan Kontribusi; serta tidak memiliki nilai 1 untuk setiap dimensi di dalam 1 periode evaluasi kinerja terakhir.
- b.6. Serendah-rendahnya berada di golongan D pada skala upah .
- b.7. Berusia maksimal 50 tahun.
- b.8. Bagi yang telah berkeluarga, wajib menyerahkan surat persetujuan dari istri atau suami yang tercatat pada data Perusahaan.
- b.9. Bagi pemohon yang dinyatakan telah memenuhi syarat tetapi tidak mengambil program bantuan ini dalam waktu 2 bulan sejak tanggal dinyatakan telah memenuhi persyaratan, maka hak atas program tersebut dialihkan kepada pemohon berikutnya.
- c. Jumlah Fasilitas Pinjaman Uang Muka Pembelian Rumah dibatasi maksimal 250 Pekerja/Buruh Pratama dalam setahun dengan kriteria seleksi sebagai berikut:
 - c.1. Nilai Pekerja/Buruh = (Masa kerja x 10) + Nilai Usia + Nilai Golongan + Nilai Lokasi
 - c.2. Nilai Usia = 10 + (usia - 40)
 - c.3. Nilai Golongan: A = 100, B = 90, C = 80, D = 70
 - c.4. Nilai Lokasi : Mimika = 100 , Papua = 80, Luar Papua = 50
- d. Fasilitas Pinjaman Uang Muka Pembelian Rumah diberikan hanya 1 kali selama hubungan kerja.
- e. Selama jangka waktu pelunasan Fasilitas Pinjaman Uang Muka Pembelian Rumah, karena alasan apapun Pekerja/Buruh Pratama dilarang mengalihkan kepemilikan rumah ke pihak lain.

2. Fasilitas Pinjaman Perbaikan Rumah

- a. Pengusaha memberikan Fasilitas Pinjaman Perbaikan Rumah bagi Pekerja/Buruh Pratama dengan status penempatan di Daerah Kerja maksimal sebesar Rp.100.000.000,-, sebagai berikut:
 - a.1. Rp.75.000.000,- dari pinjaman tersebut dapat diangsur melalui pemotongan upah selama maksimal 84 bulan dan
 - a.2. Rp.25.000.000,- dari pinjaman tersebut merupakan hibah dari Pengusaha kepada Pekerja/Buruh Pratama. Pembayaran hibah akan dikenakan Pajak penghasilan sesuai peraturan perpajakan.
- b. Fasilitas Pinjaman Perbaikan Rumah diberikan dengan syarat Pekerja/Buruh Pratama:
 - b.1. Telah melunasi pinjaman kepemilikan rumah sebelumnya
 - b.2. Menunjukkan bukti kepemilikan rumah
 - b.3. Mempunyai masa kerja minimal 4 tahun berturut-turut.
 - b.4. Tidak dalam status diberikan peringatan tertulis .
 - b.5. Memiliki kinerja dengan nilai minimum 3 untuk setiap kriteria di dalam 1 periode evaluasi kinerja terakhir.
 - b.6. Serendah-rendahnya berada di golongan D pada skala upah .
 - b.7. Berusia maksimal 50 tahun.
 - b.8. Bagi Pekerja/Buruh Pratama yang telah berkeluarga, wajib menyerahkan surat persetujuan dari istri atau suami yang tercatat pada data Perusahaan
- c. Jumlah Fasilitas Pinjaman Perbaikan Rumah dibatasi maksimal 100 Pekerja/Buruh Pratama dari jumlah 350 Pekerja/Buruh Pratama dalam setahun sebagai berikut:

- c.1. Nilai Pekerja/Buruh = (Masa kerja x 10) + Nilai Usia + Nilai Golongan
- c.2. Nilai Usia = 10 + (usia - 40)
- c.3. Nilai Golongan: A = 100, B = 90, C = 80, D = 70
- d. Bantuan ini diberikan kepada Pekerja/Buruh Pratama di atas hanya 1 kali.
- e. Selama jangka waktu pelunasan Fasilitas Pinjaman Perbaikan Rumah, karena alasan apapun Pekerja/Buruh Pratama dilarang mengalihkan kepemilikan rumah ke pihak lain.

Pasal 44:4 Program Tunjangan Biaya Hidup di Luar Akomodasi Perusahaan.

- a. Pengusaha memberikan Bantuan Biaya Hidup di Luar Akomodasi Perusahaan kepada bekerja/Buruh Pratama yang tinggal di luar wilayah Perusahaan.
- b. Bantuan Biaya Hidup di Luar Akomodasi Perusahaan diberikan pada minggu pertama Januari, sebagai berikut:
 - b.1. Lajang yang tinggal di luar akomodasi Perusahaan sebesar Rp.6.300.000,- per tahun.
 - b.2. Menikah yang tinggal di dalam akomodasi Perusahaan sebesar Rp.7.875.000,- per tahun.
 - b.3. Menikah yang tinggal di luar akomodasi Perusahaan sebesar Rp.9.450.000,- per tahun.

6. Best Practice tentang Gender

Pasal 23: 5e. “Pengusaha memberikan transportasi bis secara terpisah bagi Pekerja/Buruh perempuan dan Pekerja/Buruh Muda dari titik penjemputan di kota Timika ke Cargo Dock dan sebaliknya”

Comment: Implementasi aspek gender melalui perlindungan terhadap buruh perempuan

Pasal 30:1. Cuti Hamil/Melahirkan

- a. Pekerja/Buruh perempuan yang hamil berhak atas cuti melahirkan selama 1,5 bulan sebelum tanggal perkiraan melahirkan dan 2 bulan setelah tanggal melahirkan menurut perhitungan Dokter kandungan atau Bidan dengan pembayaran upah.
- b. Penelia dari Pekerja/Buruh perempuan yang hamil wajib memastikan Pekerja/Buruh tersebut mengambil cuti ini dengan pertimbangan kesehatan dan keselamatan ibu dan anak yang dikandungnya.
- c. Cuti hamil di awal kehamilan (sampai bulan ketiga kehamilan) dapat diberikan berdasarkan rekomendasi Dokter Perusahaan

Comment: a. Lama cuti diatas Undang-Undang Ketenagakerjaan (3 bulan)

- b. Memastikan buruh perempuan cuti untuk alasan kesehatan dan keselamatan adalah bukti aksi perduli pada perlindungan reproduksi

5. Best Practice tentang K3:

Pasal 23:8. Tunjangan Radiasi dan Program Penanggulangan Debu

- a. Pengusaha memberikan Tunjangan Radiasi sebesar maksimal Rp 950.000,- per bulan (net) kepada Pekerja/Buruh Pengawas Radiasi (Radiation Safety Officer) yang kompeten sesuai penunjukan oleh Pengusaha untuk melakukan tugas yang berhubungan dengan perlindungan radiasi.
- b. Pengusaha menyelenggarakan program penanggulangan debu pada area-area yang memiliki paparan debu yang tinggi.