

ANALISIS PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB)

PT INDONESIA TSINGSHAN STAINLESS STEEL

1. Best Practice Kebebasan Berserikat

Pasal 9. Pengakuan

(1) Pengusaha/Pemberi Kerja mengakui bahwa Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi pekerja yang sah dan berhak untuk mewakili anggota sesuai dengan fungsi, peran dan tugas Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang dilaksanakan sesuai dengan Peraturan yang berlaku.

(2) Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pengusaha/Pemberi Kerja saling menghormati dan tidak akan mencampuri urusan internal masing-masing pihak.

Pasal 10. Perlindungan

(1) Pengusaha/Pemberi Kerja mengakui bahwa PUK/PK/PSP adalah organisasi serikat Pekerja/Serikat Buruh yang sah mewakili dan bertindak untuk dan atas nama anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh masing-masing dan pekerja/buruh yang memberikan kuasa kepada Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan.

(2) Pengusaha/Pemberi Kerja menjalankan praktik perburuhan yang adil dan memberikan sanksi bagi orang-orang yang memberangus serikat pekerja, memfitnah, merusak terbitan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan menghalang-halangi Seri serikat Pekerja/Buruh.

(3) Pekerja/Buruh yang dipilih menjadi pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan atau yang ditunjuk oleh pengurus untuk menjadi wakil Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

(4) Atas permintaan serikat Pkerja/Buruh, Pengusaha/Pemberi kerja memberikan dispensasi kepada pengurus dan anggota yang ditunjuk oleh Serikat Pekerja/Buruh untuk melaksanakan tugas-tugas organisasi baik untuk konsultasi atau memenuhi undangan, pendidikan, seminar, lokakarya yang berkaitan dengan kepentingan organisasi dengan tidak mengurangi haknya sebagai pekerja.

(5) Pemngusaha/Pemberi Kerja sebelum memberikan saksi kepada pengurus dan anggota Serikat Pekerja/Buruh yang telah tercatat pada Dinas Ketenagakerjaan apabila melakukan pelanggaran terhadap isi Perjanjian Kerja Bersama ini terlebih dahulu memberikan kepada Pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Comment:

Bentuk jaminan terhadap structural epengurusan serikat pekerja/buruh di dalam perusahaan.

Pasal 11. Fasilitas

Pengusaha / Pemberi Kerja memberikan fasilitas bagi serikat pekerja / serikat buruh, antara lain:

(1) Pemungutan upah berupa iuran anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan ketentuan:

a. Pengusaha membantu melakukan pemungutan/pemotongan iuran anggota serikat pekerja/serikat buruh berdasarkan surat kuasa dari pekerja/buruh yang bersangkutan kepada pengusaha untuk memotong upah pekerja/buruh.

b. Pemungutan iuran sebagaimana dimaksud ayat 1 huruf (a) dicatat secara khusus oleh pengusaha melalui mekanisme payroll.

c. Dalam hal anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh berhenti dari keanggotaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh maka Pekerja/Buruh yang bersangkutan membuat pencabutan kuasa kepada pengusaha untuk menghentikan pemotongan upah berupa iuran Anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

(2) Memberikan bantuan keuangan berdasarkan kebutuhan untuk mendukung operasional/pengembangan Kepada Serikat Pekerja/Serikat Buruh (PUK/PK/PSP) di masing-masing Perusahaan sesuai permintaan apabila di setujui.

(3) Papan Pengumuman bagi Serikat Pekerja/Serikat Buruh ditempat yang mudah dibaca oleh Pekerja/Buruh di dalam lingkungan Perusahaan, Pengusaha/Pemberi Kerja menjamin serikat/Serikat Buruh untuk memasang papan Pengumuman Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang mana semua terbitan dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh harus mendapatkan izin dari Pengusaha/Pemberi Kerja,

Comment:

Pemotongan iuran anggota serikat pekerja/buruh atau biasa disebut Check Off System (COS) yang merupakan salah satu cara pembayaran iuran organisasi dari anggota kepada Serikat Pekerja dengan jalan mengutip sebagian upah pekerja melalui bantuan perusahaan merupakan sebuah langkah yang strategis dalam memastikan jalannya roda organisasi serikat pekerja/buruh.

2. Best Practice Tentang Upah

Pasal 49. Upah

(1) Perusahaan membayarkan upah kepada karyawan setiap akhir bulan atau paling lambat tanggal 3 (tiga) bulan berikutnya serta jika ada perubahan akan disampaikan melalui surat pemberitahuan.

(2) Komponen Upah meliputi:

a. Upah Pokok

b. Tunjangan Tetap:

i. Tunjangan Lokasi.

ii. Tunjangan Perumahan.

iii. Tunjangan Keluarga.

c. Tunjangan Tidak Tetap:

- i. Tunjangan Kehadiran.
- ii. Tunjangan Shift malam.
- iii, Tunjangan Masa Kerja.

(3) Komponen upah karyawan yang dimaksud pada ayat (2) disesuaikan dengan tingkatan/level Karyawan.

(4) Perusahaan menetapkan Struktur dan Skala Upah dengan tidak melanggar ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Pedoman penetapan struktur skala upah karyawan akan ditetapkan melalui Surat Keputusan Direksi tersendiri.

(5) Perusahaan menerapkan prinsip Upah Tidak Dibayar sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku yakni bagi karyawan yang mangkir kerja dan atau izin di luar ketentuan perundang-undangan,

Comment:

Terdapat tunjangan tetap dan tidak tetap didalam pasal ini, Hal ini merupakan bentuk penghargaan terhadap kinerja karyawan serta bentuk mempertahankan atau meningkatkan produktifitas perusahaan.

Pasal 50. Pendapatan Non Upah dan Fasilitas

(1) Pendapatan non-Upah diberikan kepada karyawan tertentu berupa:

- a. Bonus kinerja berdasarkan Jabatan.
- b. Bonus Kinerja berdasarkan performa kerja.
- c. Bonus Produksi.

Comment:

Bonus merupakan bentuk penghargaan atas produktifitas

(2) Perusahaan memberikan Tunjangan Kehadiran di Hari Raya, BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan, Cuti Kunjungan Keluarga (family visit).

Comment:

Family Visit merupakan cuti yang diberikan kepada karyawan yang bias diajukan ketika ada keluarga karyawan yang berkunjung.

3. Best Practice Jaminan Sosial

Pasal 48, Ketentuan Umum Tentang Kompensasi dan Benefit

(1) Perusahaan memberikan kompensasi dan benefit kepada Karyawan dengan mengacu pada kemampuan perusahaan yang diatur dengan merujuk kepada ketentuan dalam ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

(2) Perusahaan memberikan kompensasi kepada Karyawan berupa upah dan pendapatan non upah

a. Upah terdiri dari Upah Pokok, Tunjangan Tetap dan Tunjangan Tidak Tetap

b. Pendapatan Non Upah terdiri Tunjangan Hari Raya, Tunjangan Kehadiran Hari Raya

(3) Fasilitas Makan dan Transportasi, Fasilitas pengobatan, BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, Cuti Kunjungan Keluarga (Family visit), dan Bonus.

Comment:

Fasilitas terkait jaminan social termasuk BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan merupakan penunjang dalam peningkatan kesejahteraan pekerja.

Pasal 52, Pembertan Uang Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

(1) Perusahaan wajib memberikan uang kompensasi kepada karyawan yang hubungan kerjanya berakhir akibat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT),

(2) Perhitungan besaran uang kompensasi dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

(3) Pemberian uang kompensasi dilaksanakan pada saat berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Comment:

Kompensasi ini merupakan amanah dari UU Ketenagakerjaan yang baru (UU Cipta Kerja), artinya isi dari PKB ini telah menyesuaikan regulasi ketenagakerjaan nasional.

Pasal 55. Cuti Kunjungan Keluarga (Family Visit)

(1) Karyawan berhak mendapatkan Cuti Kunjungan Keluarga setelah periode kerja tertentu dan mendapatkan bantuan Akomodasi Cuti yang diatur melalui Teknis Pelaksanaan.

(2) Karyawan tetap mendapatkan upah penuh selama menjalankan Cuti Kunjungan Keluarga.

(3) Karyawan yang berakhir hubungan kerjanya dengan Perusahaan tidak berhak atas uang penggantian Cuti Kunjungan Keluarga yang belum diambil.

(4). Demi kelancaran operasional perusahaan, serah terima pekerjaan dapat dilakukan dengan baik, karyawan dalam masa 30 (tiga puluh) hari pengajuan pengunduran diri, tidak dapat melaksanakan Cuti Kunjungan Keluarga,

Comment:

Cuti kunjungan keluarga merupakan bentuk penghargaan kepada pekerja setelah kurun waktu bekerja, dimana keluarga buruh ketika berkunjung di area kerja pekerja dapat didampingi pekerja dengan mengambil cuti ini.

4. Best Practice Gender

Pasal 32, Pencegahan Kekerasan dan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja

- (1) Perusahaan menyediakan sarana pengaduan atas kekerasan seksual yang disediakan Perusahaan
- (2) Perusahaan menjaga kerahasiaan korban, pelapor dan saksi,
- (3) Perusahaan memastikan tidak ada toleransi terhadap tindakan pelecehan dan kekerasan seksual di tempat kerja,

Pasal 33, Penanganan Kekerasan dan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja

- (1) Penanganan dan pelecehan seksual dilingkungan perusahaan berdasarkan prinsip,
 - a. Keadilan bagi korban dan pelaku.
 - b. Kerahasiaan,
 - c. Mencegah agar tidak terulang,
 - d. Menyelesaikan secara tuntas.
- (2) Perusahaan, karyawan dan serikat pekerja/buruh menjaga kerahasiaan aduan,
- (3) Perusahaan, karyawan dan serikat pekerja/buruh melindungi korban.

Comment:

Merupakan bentuk pencegahan dan perlindungan terhadap martabat pekerja akan perilaku seksual yang merugikan korban.

Masukan ;

Salam lebih memperkuat aturan tentang pelecehan dan kekerasan seksual ini bisa merujuk pada Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 tentang Pedoman Pencegahan Dan Penanganan Kekerasan Seksual Di Tempat Kerja. Dan UU Kesejahteraan Ibu dan Anak

5. Best Practice K3

Pasal 23, Alat Pelindung Diri (APD)

- (1) Perusahaan wajib memberikan alat pelindung diri (APD) yang merupakan inventaris perusahaan kepada Karyawan sesuai dengan jenis pekerjaan dan potensi bahaya yang ada di tempat kerja masing-masing,
- (2) Karyawan wajib menggunakan alat pelindung diri, ketentuan mengenai alat pelindung diri (APD) yang dikeluarkan oleh perusahaan dengan tetap memperhatikan jenis pekerjaan dan potensi bahaya di tempat kerja masing-masing.
- (3) Karyawan tidak diperbolehkan merubah/memodifikasi dan/atau mencorat-coret alat pelindung diri (APD) atas inisiatif diri sendiri.
- (4) Karyawan tidak diperbolehkan memperjualbelikan alat pelindung diri Perusahaan kepada pihak lain untuk menghasilkan keuntungan pribadi,
- (5) Alat Pelindung Diri (APD) diautr lebih detail melalui Teknis Pelaksanaan

Pasal 30. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

- (1) Perusahaan menetapkan dan mendokumentasikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di lingkungan yang berlaku,
- (2) Perusahaan melakukan pencegahan terjadinya kecelakaan kerja di seluruh lingkungan perusahaan dengan mengadakan pengendalian, pelatihan dan sosialisasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sesuai dengan kebutuhan posisi pekerjaan di tempat kerja masing-masing Karyawan serta menyediakan alat-alat perlindungan keselamatan kerja yang sesuai lingkungan tempat karyawan tersebut bekerja.
- (3) Perusahaan melakukan pencegahan penyakit akibat kerja dengan memeriksa Kondi kerja dan kesehatan kerja Karyawan dan melakukan perbaikan kondisi kerja serta memberikan layanan kesehatan jika diperlukan sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- (4) Perusahaan menyelenggarakan safety-talk yakni sosialisasi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang tujuan utamanya menginformasikan bahaya yang terdapt dalam suatu pekerjaan dan cara mengantisipasinya.
- (5) Karyawan diwajibkan mengikuti safery-ralk di area kerja masing-masing.
- (6) Karyawan wajib menaati ketentuan-ketentuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (KJ) yang diberlakukan di dalam Perusahaan, termasuk wajib ikut serta dalam pelatihan dan sosialisasi apabila ditunjuk oleh Perusahaan
- (7) Karyawan wajib mencegah seeepat mungkin timbulnya tindakan atau keadaan yang tidak aman, jika menemukan adnya tindakan atau keadaan tidak amana harus segera melaporkan kepada atasannya atau penanggung jawab Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) untuk mencegah timbulnya kecelakaan

kerja dan penyakit akibat kerja yang berdampak terhadap manusia atau kerusakan terhadap barang milik Perusahaan.

(8) Karyawan yang kompeten wajib dengan segera melakukan tindakan pertolongan saat terjadi kecelakaan kerja dengan memastikan kondisi area telah aman dan terkendali dari potensi bahaya lain di sekitarnya.

(14) Ketentuan umum tentang Pemeriksaan Kesehatan Berkala adalah sebagai berikut,

a. Perusahaan menyelenggarakan Pemeriksaan Kesehatan Berkala secara tahunan bagi Karyawan yang telah bekerja sekurang-kurangnya 1 tahun.

b. Karyawan wajib mengikuti Pemeriksaan Kesehatan Berkala sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan perusahaan.

Comment:

Ketentuan tentang penerapan K3 sebagian besar sudah dituangkan dalam isi PKB ini.

Bed Practice

Comment : belum diaturnya pasal mengenai pembentukan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3), Komite K3.