

ANALISIS PKB PT SULAWESI MINING INVESTMENT

EDISI TAHUN 2023-2025

Profil :

PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) PT. SULAWESI MINING INVESTMENT TAHUN 2023-2025

PT. Sulawesi Mining Investment adalah perusahaan yang berkedudukan di Kota Administrasi Jakarta Selatan, didirikan berdasarkan Akta Notaris No. 22, tanggal 07 September 2009, Notaris Merryana Suryana, SH., di Jakarta, Surat Pengesahan AHU-46072.AH.01.01.Tahun 2009, ditetapkan di Jakarta tanggal 16 September 2009.

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 PT Sulawesi Mining Investment

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 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 Serikat Pekerja/Serikat 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, tidak akan

mendapat tindakan diskriminatif atau tekanan/tindakan balasan baik langsung maupun tidak langsung dari Pengusaha/Pemberi Kerja/atasannya karena fungsi dan tugasnya.

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

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

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 Pekerja/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.

(4) Atas permintaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pengusaha/Pemberi Kerja memberikan izin kepada pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk mengadakan rapat/pertemuan di ruangan milik Pengusaha/Pemberi Kerja dan meminjamkan peralatan yang diperlukan sepanjang ruangan dan peralatan tersedia serta mendapatkan persetujuan dari Pengusaha/Pemberi Kerja.

(5) Pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh dapat memanggil anggotanya untuk suatu Serikat Pekerja/Serikat Buruh di dalam jam kerja dengan terlebih dahulu memberitahukan kepada atasannya dan disetujui oleh atasan yang bertanggungjawab pada saat jam kerja.

(6) Serikat Pekerja/Serikat Buruh diberikan waktu untuk melakukan sosialisasi pengenalan Serikat Pekerja/Serikat Buruh saat kegiatan induksi karyawan baru yang teknis pelaksanaannya di atur oleh pihak Pengusaha/Pemberi Kerja.

Comment:

Pasal tentang pengakuan, perlindungan dan fasilitas merupakan bentuk pengakuan terhadap eksistensi serikat pekerja/buruh dengan dilandasi Kemerdekaan berserikat dan berkumpul serta mengeluarkan pikiran yang diatur di dalam konstitusi Pasal 28 dan Pasal 28E ayat (3) UUD 1945.7 Jul 2023 dan UU Nomor 21 Tahun 2000. Hal itu harus terimplementasi dengan benar dan nyata, jangan diatas kertas saja

2. Best Practice tentang Upah

Pasal 49. Upah

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. 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.

Comment:

Tunjangan tetap yang diantaranya, tunjangan lokasi, perumahan dan keluarga merupakan amanah dari ketentuan UU Ketenagakerjaan dan SE-07/MEN/1990. Namun demikian lebih biaknya diatur rinci didalam PKB, berapa persen atau nominal untuk masing masing tunjangan tersebut.

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:

Ketentuan tentang aturan cuti kunjungan keluarga ada di mana???

3. Best Practice tentang Jaminan Sosial

Pasal 50. Pendapatan Non Upah dan Fasilitas

Pendapatan non-Upah diberikan kepada karyawan tertentu berupa:

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

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

Comment:

Bonus-bonus di atas sebaiknya didetailkan berpa nilainya. Begitu juga dengan BPJS Ketenagakerjaan di jabarkan tentang kepesertaan program-programnya. Serta cuti kunjungan keluarga juga harus diatur ketentuannya.

Pasal 51. Bantuan Bagi Karyawan

Karyawan yang ditahan Pihak Berwajib karena diduga melakukan tindak pidana tidak mendapatkan upah, namun demikian keluarga yang menjadi tanggungan Karyawan yang sah diberikan bantuan dengan ketentuan sebagai berikut:

- (1) Untuk 1 orang tanggungan diberikan bantuan sebesar 25% (dua puluh lima persen) dari upah per bulan
- (2) Untuk 2 orang tanggungan diberikan bantuan sebesar 35% (tiga puluh lima persen) dari upah per bulan.
- (3) Untuk 3 orang tanggungan diberikan bantuan sebesar 45% (empat puluh lima persen) dari upah per bulan.
- (4) Untuk 4 orang tanggungan diberikan bantuan sebesar 50% (lima puluh persen) dari upah per bulan.
- (5) Dasar perhitungan bantuan adalah Upah Pokok ditambah Tunjangan Tetap.
- (6) Bantuan diberikan untuk jangka waktu paling lama 6 (enam) bulan terhitung sejak dari hari pertama Karyawan ditahan oleh Pihak Berwajib.

Comment:

Ketentuan ini termuat dalam Pasal 53 ayat (1) PP Nomor 35 Tahun 2021. Disebutkan bahwa dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana maka pengusaha tidak wajib membayar upah. Kendati demikian, pengusaha wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya.

4. Best Practice tentang 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 dilindungi 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:

Sering kali dalam kasus kekerasan dan pelecehan seksual pihak serikat buruh tidak dilibatkan oleh manajemen, terutama karyawan di bagian kantor, untuk itu perlunya sosialisasi yang lebih masif, dalam hal mempromosikan praktik baik dan mensosialisasikan isu tentang kesetaraan gender dengan mengadakan seminar atau workshop tentang kekerasan dan pelecehan seksual serta kesetaraan gender.

5. Best Practice tentang 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 (APD) yang diberikan sesuai dengan ketentuan mengenai alat pelindung diri (APD) yang dikeluarkan oleh perusahaan dengan tetap memperhatikan jenis pekerjaan dan potensi bahaya yang ada 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 yang didapatkan dari Perusahaan kepada pihak lain untuk menghasilkan keuntungan pribadi.
- (5) Alat Pelindung Diri (APD) diatur lebih detail melalui Teknis Pelaksanaan.

Pasal 30. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

- (1) Perusahaan menetapkan dan mendokumentasikan peraturan dan persyaratan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di lingkungan perusahaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan 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 kondisi 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 terdapat dalam suatu pekerjaan dan cara mengantisipasinya.

(5) Karyawan diwajibkan mengikuti safety-talk di area kerja masing-masing.

(6) Karyawan wajib menaati ketentuan-ketentuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang diberlakukan di dalam Perusahaan, termasuk wajib ikut serta dalam pelatihan dan sosialisasi apabila ditunjuk oleh Perusahaan.

(7) Karyawan wajib mencegah secepat mungkin timbulnya tindakan atau keadaan yang tidak aman, jika menemukan adanya tindakan atau keadaan tidak aman 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.

(9) Karyawan tidak diperkenankan memakai alat komunikasi selain yang diperintahkan Perusahaan dalam menjalankan pekerjaannya, seperti misalnya termasuk tidak terbatas

berupa handphone/smart-phone, tab, mini laptop, dan sejenisnya yang dapat menimbulkan bahaya kecelakaan kerja.

(10) Karyawan tidak diperkenankan meminum minuman beralkohol pada saat jam kerja dan dilarang masuk ke lingkungan perusahaan setelah meminum minuman beralkohol.

(11) Karyawan tidak diperkenankan memakai, menyimpan, membawa dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya pada saat jam kerja di lingkungan perusahaan.

Comment:

Penting sekali untuk dimasukkan dalam PKB ketentuan tentang Pembentukan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) yang merupakan badan pembantu di tempat kerja yang merupakan wadah kerjasama antara pengusaha dan pekerja untuk mengembangkan kerjasama saling pengertian dan partisipasi efektif dalam penerapan keselamatan dan kesehatan kerja.

Dan juga pembentukan Komite K3 yang terdiri dari perwakilan pekerja dan manajemen dan bertanggung jawab untuk memantau dan menerapkan kebijakan K3. Ketua Komite K3 haruslah seorang perwakilan manajemen tingkat tinggi. Sekretaris Komite K3 haruslah seorang ahli K3 Umum yang bersertifikat.