

# ANALISIS PKB PT VALE

PT Vale Indonesia Tbk berkantor pusat di Sequis Tower, Lantai 20, Jl. Jend. Sudirman Kav. 71 Jakarta 12190

Analisis PKB ini didasarkan pada PKB edisi ke 20, disahkan oleh Dirjen Hubungan Kerja dan Pengupahan pada 18 Juli 2023

## 1. Kebebasan Berserikat

### Best Prantice

#### **Pasal 4:3b.** Sumbangan Pengusaha

1. Pengusaha menanggung biaya perjalanan bagi Pengurus SP/SB yang ditunjuk untuk mengurus hal-hal yang berhubungan dengan kepentingan Perusahaan termasuk tripartit dan MUNAS.
2. Dispensasi Pengusaha akan memberikan izin dengan upah penuh untuk meninggalkan pekerjaan selama maksimum 115 (seratus lima belas) “man-days” per tahun per SP/SB bagi Pengurus atau anggota yang ditunjuk oleh SP/SB untuk menjalankan tugas SP/SB, bahwa yang tidak termasuk sebagai izin 115 (seratus lima belas) hari kerja adalah:
  - a) Menghadiri undangan Kongres/Munas/Musda/Rakerda/Rakernas/Rapimnas yang dilakukan oleh Konfederasi dan/atau Federasi masing-masing SP/SB.
  - b) Menghadiri pelatihan dan/atau pengembangan organisasi yang dilakukan di luar wilayah kerja, oleh Konfederasi dan/atau Federasi masing-masing SP/SB.
  - c) Musyawarah Unit (Musnik) atau Musyawarah Besar (Mubes) yang dilakukan oleh Organisasi SP/SB di Perusahaan, termasuk H-1 dan H+1 persiapan pelaksanaannya.
  - d) Pemberian Izin bagi masing-masing Pimpinan SP/SB (Ketua,Wakil Ketua, Sekretaris, Wakil Sekretaris dan Bendahara,Wakil Bendahara atau yang mewakili maksimal 1 orang). Dalam hal Ketua/Wakil Ketua, Sekretaris/Wakil Sekretaris dan Bendahara/Wakil Bendahara meninggalkan pekerjaannya, maka (Ketua/Wakil Ketua, Sekretaris/Wakil Sekretaris dan Bendahara/Wakil Bendahara) atau Pengurus yang ditunjuk mewakili, harus memberitahukan secara tertulis kepada atasan masing-masing melalui HRIR-P&C.
    - a) Pertemuan yang dilakukan atas inisiatif Pengusaha.
    - b) Kegiatan sehubungan dengan acara May Day 5 (lima) hari sebelum dan 7 (tujuh) hari sesudah acara May Day.
    - c) Pengusaha memberikan bantuan pengembangan organisasi kepada SP/SB yang telah mengikuti proses verifikasi perundingan PKB yang nilainya sesuai dengan yang ditetapkan dalam PB PKB-20.
3. Pengusaha akan memberikan izin dengan upah penuh untuk meninggalkan pekerjaan, untuk melakukan pertemuan rutin sesuai dengan AD/ART masing-masing SP/SB dan dilakukan persemester (enam bulan).
4. Untuk meningkatkan kompetensi di bidang hubungan industrial dan ketenagakerjaan bagi pengurus SP/SB, maka Pengusaha akan memfasilitasi pelatihan tersebut. Teknis pelaksanaannya akan diatur oleh bagian HRIR-P&C.

*Komentar: Atasan memberikan kesempatan kepada pengurus dan/atau anggota SP/SB untuk menghadiri kegiatan SP/SB dengan upah penuh.*

**Pasal 4.4.** Dalam hal pertemuan dilakukan antara manajemen dan SP/SB, kelebihan jam kerja dari pengurus SP/SB yang diakibatkan oleh pertemuan tersebut terhitung sebagai tambahan jam kerja (overtime).

*Komentar :*

*Hal- hal mengenai sumbangan dari pengusaha bagi pengurus serikat buruh merupakan praktik baik semua, ini merupakan bentuk pegakuan terhadap serikat buruh, termasuk ketika mereka sedang mengadakan pertemuan namun melebihi jam kerja dianggap sebagai hitungan jam lembur.*

**Pasal 11.4.** Kode Etik dan Perilaku

c. Kebebasan Berorganisasi

1. Setiap Pekerja bebas menjadi pengurus atau anggota organisasi lain, selain SP/SB, dengan tidak mengurangi ketentuan PKB dalam Perusahaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Perbuatan yang dilakukan oleh organisasi tidak dapat dibebankan sebagai tanggung jawab pribadi Pekerja yang juga menjadi anggota organisasi tersebut, kecuali terdapat hal-hal yang membuktikan adanya keterlibatan langsung Pekerja bersangkutan atas perbuatan tersebut.

3. Pelanggaran terhadap kode etik dan perilaku dan rahasiaperusahaan dapat dikenakan sanksi disiplin sesuai dengan tabel tindakan disiplin dalam pedoman BPHI.

d. Pengusaha melarang Pekerja rangkap jabatan di instansi Pemerintah/ Pemerintah Provinsi/ Pemerintah Kabupaten/ Pemerintah Desa dan Instansi lainnya. Dalam hal Pekerja memilih bekerja sebagai aparat pemerintah, maka Pekerja wajib mengundurkan diri dari Perusahaan. Pekerja yang diberi amanah sebagai ketua RT atau ketua RW atau Kepala Dusun wajib mengisi deklarasi bebas kepentingan (COI) setiap tahunnya.

e. Pekerja dan/atau Pengusaha yang melanggar ketentuan yang diatur dalam kode etik dan perilaku akan dikenakan tindakan disiplin sesuai dengan ketentuan yang ada dalam Lampiran 1 - Pedoman Tindakan Disiplin pada Buku BPHI.

*Komentar :*

*Kode etik dalam kebebasan berorganisasi diatur sedemikian rupa sehingga siapapun orangnya yang terlibat langsung dalam kepengurusan serikat buruh dapat bertindak sebagaimana mestinya.*

## **Bad Practice**

**Pasal 3:6.** Pekerja/buruh yang menduduki jabatan tertentu di dalam satu perusahaan dan jabatan itu menimbulkan pertentangan kepentingan antara pihak Pengusaha dan Pekerja/buruh, tidak boleh menjadi pengurus SP/SB.

*Komentar : Potensi diskriminasi terhadap kebebasan berserikat untuk jabatan tertentu dapat menjadi pembenaran bagi jabatan apa saja yang seharusnya hanya Pimpinan*

*HRD lah ke atas yang tidak dapat menjadi pengurus serikat untuk kekhawatiran pertentangan kepentingan buruh dan pengusaha.*

## **2. Upah**

### **Best Practice**

#### **Pasal 5.5. Pembayaran Upah Selama Sakit**

d. Selama cuti sakit, Pekerja tidak diperkenankan meninggalkan wilayah kerjanya (kecuali ada persetujuan komite rehabilitasi) dan rutin memeriksakan kesehatannya sesuai dengan jadwal yang diatur oleh Dokter Kesehatan Kerja. Kelalaian dalam hal ini, dianggap absen tanpa izin dan Pekerja yang bersangkutan akan dikenakan tindakan disiplin sesuai tabel BPHI. Hari-hari absen yang ditimbulkan karena kelalaian akan mengurangi hak cuti tahunan, dan akan dihitung secara pro rata, kecuali yang mengambil second opinion di luar wilayah kerja. Pekerja yang akan mengambil pengobatan alternatif selama cuti sakit harus bersedia menandatangani persetujuan dengan Dokter Kesehatan Kerja dan tidak akan mengurangi hak cuti tahunannya.

*Komentar :*

*Pekerja yang akan mengambil pengobatan alternatif selama cuti sakit harus bersedia menandatangani persetujuan dengan Dokter Kesehatan Kerja dan tidak akan mengurangi hak cuti tahunannya. Hal ini merupakan bentuk perlindungan bagi pekerja yang sedang sakit, karena pengobatan alternatif atas pantauan dokter kesehatan kerja.*

#### **Pasal 7: Tunjangan-tunjangan**

**7.1. Premi Kerja Giliran:** Pekerja yang diperlukan Pengusaha untuk melakukan kerja giliran akan mendapat bayaran premi kerja giliran sesuai Pasal 10.1 bagian Kompensasi dan *Benefit* Non-Staff.

**7.2. Premi Kerja Hari Minggu:** Pekerja yang jadwal kerja tetapnya jatuh pada hari Minggu, berhak atas pembayaran premi kerja hari Minggu sesuai Pasal 10.2 bagian Kompensasi dan *Benefit* Non-Staff.

**7.3. Tunjangan Jabatan Sementara:** Dalam hal seorang Pekerja dipekerjakan pada posisi yang lebih tinggi dari posisinya sendiri untuk sekurang-kurangnya 8 (delapan) jam sehari, Pengusaha akan membayar “tunjangan sementara” sesuai Pasal 8 bagian Kompensasi dan *Benefit* Non-Staff.

**7.4. Tunjangan Makanan Tambahan:** Pekerja yang kerja giliran malam akan menerima tunjangan makanan tambahan sesuai Pasal 10.3 bagian Kompensasi dan *Benefit* Non-Staff.

**7.5. Pemberian Makan Waktu Kerja Lembur:** Pengusaha akan memberi 1 (satu) kali makan bagi Pekerja yang bekerja terus-menerus selama 10 (sepuluh) jam atau lebih, termasuk melanjutkan kerja gilir terputus di hari kerja yang sama

**7.6. Tunjangan Kebutuhan Hidup (*Living Allowance*):** Pengusaha memberikan Tunjangan Kebutuhan Hidup (*Living Allowance*) sesuai Pasal 7 bagian Kompensasi dan *Benefit* Non-Staff.

**Pasal 7.13. Tunjangan Hari Raya Keagamaan:** Pengusaha memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada semua Pekerja sebesar 1,3 x upah pokok. Tunjangan ini dibayarkan

2 (dua) minggu sebelum Hari Raya Lebaran atau pilihan hari raya keagamaan masing-masing.

*Komentar: Implementasi bernilai diatas regulasi yang mewajibkan 1x upah*

**Pasal 7.14.** Program Retensi di Site: Program ini hanya diberikan kepada Pekerja permanen yang aktif bekerja selama 6 bulan secara terus menerus sesuai dengan penempatan lokasi kerjanya di area kontrak karya. Program ini dibayarkan pada bulan Juni dan Desember dengan pengaturan sebagai berikut:

Masa kerja 6 bulan - 2 tahun sebesar 0,5 x upah pokok

Masa kerja > 2 tahun - 5 tahun sebesar 0,625 x upah pokok

Masa kerja > 5 tahun sebesar 0,75 x upah pokok

*Komentar: Retensi tidak diwajibkan dalam Undang-Undang ketenagakerjaan tetapi memiliki efek positif atas kelangsungan kerja dan hubungan emosional serta membangun kepemilikan kuat buruh dan Perusahaan secara positif*

**Pasal 7.15.** Tunjangan Transportasi untuk Pekerja Makassar: Rp1.250.000,- Jakarta: Rp1.300.000,- serta tunjangan makan sebesar Rp30.000,-/hari kerja di luar lembur.

*Komentar: Bernilai diatas regulasi ketenagakerjaan*

**Pasal 7.17:** Untuk TA cuti dan setaranya, jika Perusahaan tidak dapat mempersiapkan Seat Pesawat maka Perusahaan menyiapkan setara dengan fasilitas Penerbangan Perusahaan atau jika di uangkan setara senilai dengan Rp750.000,- (tujuh ratus lima puluh ribu rupiah). Untuk kepentingan pribadi/keluarga karyawan yang terdaftar (TA Personal)

*Komentator: Fasilitas extra (TA Personal)*

**Pasal 8:8.7 d** Penugasan Sementara

Pekerja yang ditugaskan di luar wilayah kerja asalnya di mana masa penugasan lebih dari 14 (empat belas) hari berdasarkan surat penugasan.

Penugasan sementara ini mendapat *allowance* sebagai berikut:

-Senior staff = Rp3.500.000,-/bulan

-Staff = Rp3.250.000,-/bulan

-Non-staff = Rp2.500.000,-/bulan

*Komentar: Fasilitas income tambahan untuk dinas luar*

## **Jaminan Sosial**

### **Best Practice**

**Pasal 7.9.** Pensiun:

b. Terhitung mulai Januari 2022 Masa Persiapan Pensiun (MPP) selama 5 (lima) bulan akan diberikan sebelum usia pensiun normal (55 tahun) dengan pembayaran upah penuh, dan akan dipekerjakan

untuk 3 (tiga) bulan dalam masa MPP tersebut sesuai kesepakatan dengan Pekerja. Pengusaha akan membayar upah bagi Pekerja sebesar 2x pada 3 (tiga) bulan pertama.

e. Pekerja yang memasuki Masa Persiapan Pensiun (MPP) diberikan fasilitas seharga tiket pesawat Sorowako-Makassar (pp) termasuk keluarga tertanggung, serta fasilitas hotel selama 3 malam, yang mana mekanismenya akan diatur oleh HR-P&C.

*Komentar: Masa persiapan pensiun selama 5 bulan dan selama 3 bulan pertama perusahaan akan membayar upah 2 kali lipatnya,, untuk memberi kesempatan seluas luasnya bagi pekerja yang akan pensiun mendapatkan benefit yang lebih sebagai modal awal menjelang pensiun.*

**Pasal 20:** Bantuan Biaya Penguburan

Dalam hal seorang Pekerja, suami/istri, anak, orang tua, dan mertua Pekerja meninggal dunia, Pengusaha akan memberikan sumbangan/bantuan biaya pemakaman sejumlah Rp10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) untuk satu kali penguburan, setelah menerima bukti/dokumen otentik. *Expense claim* dibuat oleh HR Services untuk Pekerja

*Komentar: Biaya penguburan dari Perusahaan tidak diatur dalam regulasi ketenagakerjaan, Perusahaan dapat memberikannya menurut peraturan internal dan tidak diwajibkan, terkecuali buruh tidak didaftarkan ke BPJS Ketenagakerjaan maka kewajiban itu dialihkan menjadi tanggungjawab perusahaan*

**Pasal 22.3. A.** Pengusaha memberikan tunjangan pendidikan bagi anak-anak Pekerja yang mengikuti pendidikan pada Perguruan Tinggi sebesar Rp5.200.000,00 (lima juta dua ratus ribu rupiah) per tahun selama 10 (sepuluh) semester bagi yang memenuhi persyaratan sebagai berikut:

1. Perguruan Tinggi Negeri atau Swasta yang berstatus "Terakreditasi". Program pendidikan yang diikuti adalah minimum D1, D2, D3, atau S1/D4.
2. Khusus bagi yang bersekolah di ATS (Akademi Teknik Sorowako) maka akan diberikan bantuan Pendidikan senilai Rp2.740.000,- (dua juta tujuh ratus empat puluh ribu rupiah) per tahun.
3. Orang Tua anak telah menjadi Pekerja permanen.

22.4. Pengusaha akan memberikan beasiswa kepada anak Pekerja yang berprestasi dengan jumlah total Rp1.765.000.000,- (satu miliar tujuh ratus enam puluh lima juta rupiah) per tahun.

a. Jika anak tanggungan Pekerja mengikuti pendidikan di Fakultas Kedokteran biaya pengobatannya ditanggung Pengusaha sampai dengan umur 28 (dua puluh delapan) tahun, dan bantuan pendidikan maksimum 12 (dua belas) semester.

b. Anak Pekerja yang mengikuti pendidikan di lembaga yang disubsidi oleh Pengusaha (termasuk YPS dan sekolah yang diprogram untuk bantuan peningkatan mutu) tidak diberikan bantuan pendidikan, kecuali ATS.

B. Pengusaha memberikan bantuan pendidikan bagi anak yang mengikuti pendidikan sebagai berikut:

TK sebesar Rp821.000,- per tahun

SD sebesar Rp1.205.000,- per tahun

SLTP sebesar Rp2.410.000,- per tahun

SMU sebesar Rp2.520.000,- per tahun

*Komentar: Bantuan Pendidikan yang cukup tinggi, jauh diatas nilai regulasi ketenagakerjaan*

**Pasal 23.2.** Pengusaha melaksanakan *Family Gathering* 2 (dua) kali setahun. Teknis pelaksanaan diatur oleh masing-masing Departemen/Sub Departemen dan tidak dapat diuangkan di mana nilainya Rp350.000,- (tiga ratus lima puluh ribu rupiah) per Pekerja untuk sekali kegiatan.

*Komentar: Family gathering hanya berupa himbauan di Pasal 100 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, nilainya ditetapkan secara internal, jadi pasal ini terindikasi sudah jauh diatas ketentuan*

**Pasal 25: Jaminan Sosial Kecelakaan Kerja**

Dalam hal terjadi kecelakaan kerja yang mungkin timbul selama Pekerja melakukan tugas-tugasnya, maka sesuai dengan hukum yang berlaku dan/atau UU No. 24/2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial beserta peraturan turunannya. Pekerja atau ahli warisnya akan menerima kompensasi.

**Pasal 26: Jaminan Sosial Kecelakaan dalam Perjalanan**

Pekerja dan keluarganya yang melakukan perjalanan atas persetujuan dan biaya Pengusaha, termasuk perjalanan dalam cuti tahunan atau cuti tambahan dilindungi dengan asuransi kecelakaan dalam perjalanan.

**Pasal 27: Program Asuransi Jiwa Saving Plan**

Program asuransi Saving Plan adalah program asuransi jiwa yang menjadi satu bagian yang terpisahkan dengan program tabungan ( Saving Plan). Penjelasan terperinci dikeluarkan tersendiri berdasarkan Perjanjian Kerja Sama antara Pengusaha dan SP/SB dan pihak Asuransi. Program tabungan ( Saving Plan) diatur secara rinci pada bagian Benefit Pensiun yang merupakan satu kesatuan dan bagian yang tak terpisahkan dari PKB. Pada program Saving Plan, Pengusaha mengikutsertakan Pekerja dalam Program Asuransi Jiwa dengan nilai pertanggungans minimum 24 (dua puluh empat) kali upah pokok apabila Pekerja meninggal dunia selama menjadi Pekerja. Program asuransi jiwa sebagaimana tersebut di atas, dijelaskan secara rinci dalam bagian Benefit Pensiun yang merupakan satu kesatuan dan bagian tak terpisahkan dari PKB.

**Pasal 28: Jaminan Kematian dan Cacat Total Tetap**

Terkecuali untuk kecelakaan sebagaimana tersebut pada Pasal 25 di atas, Pengusaha akan menyediakan hal-hal sebagai berikut:

28.1. Dalam hal Pekerja meninggal dunia, kepada ahli waris Pekerja akan dibayarkan semua hak-hak sesuai PKB. Untuk pesangon, diberikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

ditambah formula:  $15\% \times ((1,20 \times 1,75 \times UP) + UPMK)$  dengan membandingkan DPLK porsi Pengusaha.

Jika Pekerja meninggal dunia namun masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun maka akan dibayarkan hak-hak sesuai PKB ditambah pesangon sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

ditambah formula:  $15\% \times ((1,20 \times 1,75 \times UP) + UPMK)$  ditambah iuran DPLK yang belum disetor.

28.2. Dalam hal Pekerja cacat total tetap bukan akibat kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja, kepada Pekerja akan dibayarkan semua hak- hak sesuai PKB. Untuk pesangon, diberikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku ditambah formula:  $15\% \times ((1,20 \times 1,75 \times UP) + UPMK)$  dengan membandingkan DPLK porsi Pengusaha. Jika masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun maka akan

dibayarkan hak-hak sesuai PKB ditambah pesangon sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku ditambah formula:  $15\% \times ((1,20 \times 1,75 \times UP) + UPMK)$  ditambah iuran DPLK yang belum disetor.

*Komentar :*

*Diluar dari program BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan perusahaan juga menerapkan jaminan tersebut, hal ini merupakan praktik baik diatas normatif*

#### **BAB V: KOMPENSASI SAAT TERJADI DEMONSTRASI**

##### **Pasal 29: Kompensasi Bagi Pekerja yang Diungsikan**

Mempertimbangkan bahwa kompensasi ini terkait dengan situasi dan kondisi Perusahaan yang ditetapkan oleh Pengusaha, maka Pengusaha akan memberikan kompensasi bagi Pekerja yang harus diungsikan dengan nilai sebesar Rp250.000,- (dua ratus lima puluh ribu rupiah) per hari. Fasilitas yang dibutuhkan bagi Pekerja yang diungsikan diatur dalam kebijakan Emergency Management Team.

*Komentar :*

*Upaya perlindungan bagi pekerja saat situasi dan kondisi sedang ada demonstrasi sehingga mereka harus diungsikan.*

#### **Bad Practice**

##### **Jaminan Sosial**

##### **Pasal 7.12. Tunjangan Kesehatan:**

b. Pemeriksaan Kesehatan Berkala: Pekerja harus menjalani pemeriksaan kesehatan berkala sekurang-kurangnya sekali dalam dua tahun atau sewaktu-waktu sesuai petunjuk Dokter Kesehatan Kerja Perusahaan. Pada lokasi kerja tertentu menurut pertimbangan Dokter Kesehatan Kerja Perusahaan, pemeriksaan kesehatan berkala tersebut dapat dilakukan sekali dalam satu tahun. Biaya pemeriksaan kesehatan berkala ini ditanggung oleh Pengusaha.

*Comment: UU 1/1970 pasal 8:2 dan Permenakertrans 02/1980, yang pada pokoknya mengatur bahwa pengurus diwajibkan memeriksakan semua tenaga kerja yang berada di bawah pimpinannya, secara berkala pada dokter yang ditunjuk oleh pengusaha suatu tempat kerja*

*Pasal 3 ayat (2) Permenakertrans 02/1980, menyatakan semua perusahaan harus melakukan pemeriksaan kesehatan berkala bagi tenaga kerja sekurang-kurangnya 1 tahun sekali kecuali ditentukan lain oleh Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Perburuhan dan Perlindungan Tenaga Kerja. Jadi, pasal ini memiliki potensi implementasi yang lebih rendah dari Undang-Undang.*

### **3. Gender**

#### **Best Prantice**

##### **Pasal 14: Pekerja Perempuan**

Perlindungan dan fasilitas untuk Pekerja perempuan mengacu kepada Undang-undang Ketenagakerjaan yang berlaku, seperti:

a. Memberikan angkutan antar jemput yang terpisah dengan pekerja laki-laki berangkat dan pulang bekerja antara pukul 22.00–06.00 (door to door).

6b. Memberikan makanan dan minuman yang bergizi atau sesuai dengan aturan teknis yang diatur oleh departemen terkait bagi pekerja yang berangkat bekerja antara pukul 22.00–06.00.

c. Menyediakan petugas keamanan di tempat kerja.

d. Menyediakan kamar mandi/WC dengan penerangan yang memadai, yang terpisah dengan pekerja laki-laki.

e. Menyediakan ruangan menyusui (Lactation Room) sesuai dengan standar yang berlaku.

f. Pekerja perempuan hamil, akan diberikan kemudahan sesuai rekomendasi dokter:

1. Tidak bekerja shift sore dan shift malam.

2. Diberikan pekerjaan yang ringan.

g. Cuti melahirkan bagi pekerja perempuan selama 4 (empat) bulan (1.5 bulan sebelum melahirkan berdasarkan taksiran persalinan yang direkomendasikan dokter dan 2,5 bulan sesudah melahirkan). Dalam kondisi tertentu dapat diberikan melebihi 4 (empat) bulan sesuai rekomendasi dokter yang menanganinya.

*Komentar;*

*Untuk cuti melahirkan bagi pekerja perempuan selama 4 bulan, ini merupakan hal yang baik dan melebihi standart normative 3 bulan*

## **Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

### **Best Practice**

#### **Pasal 1:** Alat Keselamatan dan Kesehatan Kerja

##### **1.1.** Tujuan Penyediaan Alat-alat Keselamatan dan Kesehatan Kerja:

Tujuan Penyediaan alat-alat keselamatan dan Kesehatan Kerja ini adalah untuk memberikan perlindungan yang standar yang telah ditetapkan perusahaan sesuai dengan area/wilayah kerja Pekerja yang bersangkutan sehingga dapat menjamin keselamatan dan kesehatan Pekerja. Khusus pakaian kerja yang berfungsi sebagai flame retardant dikategorikan sebagai APD.

#### **Pasal 2:** Surat Izin Mengemudi

Pengusaha akan menanggung biaya pembuatan Surat Izin Mengemudi yang dikeluarkan oleh Kepolisian Republik Indonesia (SIM Polisi) bagi pekerja yang diberikan SIM Perusahaan (SIMPUR), yang mempersyaratkan SIM Polisi untuk semua pekerja yang mengemudikan kendaraan sesuai kebutuhan perusahaan yang telah mendapat persetujuan dari bagian HSOR dan sub departemen. Standar biaya pengurusan SIM Polisi sesuai jenisnya akan ditetapkan oleh Bagian Compliance & Internal Control mengacu ke aturan yang berlaku. Jika pekerjaan tersebut membutuhkan SIM khusus dan pengurusannya pada area di luar Sorowako, maka semua biaya-biaya termasuk akomodasi dan transportasi sesuai dengan Appendix-1 pada Travel Guidelines Matrix pada Travel Policy – No. REG-0001-VIGFS.

*Komentar: Dukungan pembuatan SIM berkontribusi pada aspek keselamatan dan keperdulian \**



**Pasal 3: Pengaturan Kawasan Tempat Merokok**

Untuk menciptakan ruang dan lingkungan yang bersih dan sehat, PT Vale Indonesia menetapkan dan menerapkan tempat atau area yang dinyatakan sebagai Kawasan Tanpa Rokok (KTR). Penentuan kawasan tanpa rokok berdasarkan perundang-undangan yang berlaku. Pengusaha wajib menyiapkan tempat khusus merokok di setiap departemen dan/atau section mengikuti kriteria sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku. Untuk area terbuka yang tidak mempunyai batas fisik dan belum mempunyai tempat khusus merokok maka tempat merokok adalah ruang terbuka yang berhubungan langsung dengan udara luar sehingga udara dapat bersirkulasi sepanjang jarak dari tempat orang beraktivitas sejauh 6 (enam) meter. Bagi Pekerja yang ingin berhenti merokok, Pengusaha menyiapkan program khusus berhenti merokok yang dikelola oleh Perusahaan.

*Komentar: Dukungan konkrit aspek kesehatan pekerja*

**Pasal 9: Petunjuk Tindakan Disiplin Terhadap Pelanggaran Aturan Keselamatan Kerja dan Hubungan Industrial****9.1. Tujuan Kedisiplinan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.**

- a. Pengusaha dan Pekerja bersama-sama melakukan pekerjaan secara aman dalam lingkungan kerja yang sehat.
- b. Pengusaha dan Pekerja mematuhi seluruh standar keselamatan kerja yang berlaku melalui pengembangan dan penetapan petunjuk pelaksanaan tindakan disiplin atas pelanggaran aturan keselamatan dan kesehatan kerja secara jelas.
- c. Kedisiplinan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja akan menjamin Perusahaan mencapai tujuannya melalui upaya pencegahan, sedangkan Pekerja akan mendapatkan keamanan dan kenyamanan kerja melalui perilaku dan prosedur yang konsisten.

*Komentar:*

*Sejauh ini penerapan dan penanganan K3 di tempat kerja mengatur cukup detail, disamping itu juga dibarengi dengan komite disiplin dan pengawasan.*

**LAIN-LAIN**

**Pasal 13.4.** Penentuan komposisi tim perunding SP/SB berdasarkan rumusan sebagai berikut:

- a. Data jumlah keanggotaan SP/SB yang digunakan, diperoleh dari data Departemen P&C per 31 Desember sebelum masa PKB berakhir.
- b. Jumlah bilangan pembagi adalah total masing-masing anggota SP/SB hasil akhir verifikasi yang memiliki keanggotaan minimum 10% (sepuluh persen) dari total pekerja. Jika lebih dari 3 (tiga) SP/SB yang keanggotaannya sama dengan atau lebih dari 10% maka akan di-*ranking* sampai didapatkan 3 (tiga) besar, jumlah anggota 3 (tiga) besar SP/SB itu menjadi dasar hitungan total anggota untuk menjadi pembagi.

Contoh:

Jika PKB-20 berakhir di 20 Desember 2024, maka batas tanggal yang digunakan adalah data per 31 Desember 2023.

Contoh: A            B            C

I	1.128	0,50447	4,54025
II	798	0,35689	3,211199
III	310	0,13864	1,24776
TOTAL		2.236	

Keterangan:

Baris masing-masing Kolom A

Total Kolom A

**B=Baris masing-masing Kolom A Total Kolom A**

Sehingga formula untuk mendapatkan jumlah masing-masing Tim Perunding adalah:

**C=9 x B**

Berdasarkan contoh hasil perhitungan di atas, angka di belakang koma yang tertinggi akan dibulatkan menjadi 1, sehingga diperoleh komposisi Tim Perunding sebagai berikut:

I = 5 orang

II = 3 orang

III = 1 orang