

ANALISIS PKB

PT. TELEN PRIMA SAWIT

Profil Perusahaan

Nama Perusahaan	: PT. TELEN PRIMA SAWIT AREA 3
Alamat Perusahaan	: Kalimantan Timur
Status Perusahaan	: Anak Perusahaan PT Teladan Prima Agro Tbk,
Jenis Usaha	: Pabrik Kelapa Sawit
Jumlah Pekerja Perusahaan	: Orang
	: Laki – Laki : Orang
	: Perempuan: Orang
Masa Berlaku PKB	: Juni 2021 s/d Juni 2023

1. Best Practice Kebebasan Berserikat

1.1. Pasal 8 Jaminan Bagi Serikat Pekerja/Buruh

- 1.1.1. Pekerja yang dipilih sebagai pengurus serikat pekerja/buruh atau yang ditunjuk oleh pengurus untuk menjadi wakil serikat pekerja/buruh tidak akan mendapat tekanan langsung maupun tidak langsung dari perusahaan atau atasannya karena menjalankan fungsi
- 1.1.2. Perusahaan akan menyelesaikan perselisihan dengan serikat pekerja/buruh atas keluhan pekerja/buruh baik yang diajukan langsung kepada perusahaan maupun melalui serikat pekerja/buruh, melalui medium Lembaga Kerjasama (LKS) Bipartit,
- 1.1.3. Atas permintaan serikat pekerja/buruh Perusahaan membantu pelaksanaan iuran anggota serikat pekerja/buruh yang mekanisme pelaksanaan disetujui bersama antara serikat pekerja/buruh dan anggotanya.
- 1.1.4. Perusahaan menyediakan ruang kantor beserta perlengkapan sesuai ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan dan serikat pekerja/buruh wajib menggunakannya dengan baik.
- 1.1.5. Perusahaan tidak akan mencampuri urusan internal serikat pekerja/buruh.

Comment:

Adanya bentuk pengakuan terhadap serikat pekerja/buruh. Lembaga Kerjasama (LKS) Bipartit terdapat menjadi forumnya manajemen, artinya fungsi serikat disitu menjadi tidak berarti, Masukannya yaitu diselesaikan dengan bipartit saja dengan serikat pekerja/buruh terkait

1.2. Pasal 10 LEMBAGA KERJASAMA BIPARTIT

LKS Bipartit berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi antara Pengusaha dengan wakil Serikat Pekerja/Buruh dan/ atau wakil Pekerja/Buruh dalam rangka mengembangkan hubungan industrial untuk kelangsungan, pertumbuhan dan perkembangan Perusahaan termasuk kesejahteraan Pekerja/Buruh. LKS Bipartit wajib dibentuk di setiap perusahaan dan didaftarkan ke Dinas Tenaga Kerja setempat.

Untuk melaksanakan fungsi tersebut di atas, LKS Bipartit mempunyai tugas:

- 1.2.1. Melakukan pertemuan secara periodik dan/atau sewaktu-waktu apabila diperlukan
- 1.2.2. Mengkomunikasikan kebijakan Pengusaha dan aspirasi Pekerja/Buruh dalam rangka mencegah terjadinya permasalahan hubungan industrial di Perusahaan.
- 1.2.3. Menyampaikan saran, pertimbangan dan pendapat kepada Pengusaha, Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Buruh dalam rangka penetapan dan pelaksanaan kebijakan Perusahaan (Sesuai Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.32/MEN/XII/2008).

Comment:

Lembaga Kerjasama (LKS) Bipartit terdakang menajadi forumnya manajemen, artinya fungsi serikat disitu menjadi tidak berarti, Masukannya yaitu diselesiakan dengan bipartit saja dengan serikat pekerja/buruh terkait

2. Best Practice Tentang Upah

2.1. Pasal 20 Sistem pengupahan

- 2.1.1. Pelaksanaan pembayaran upah remise 1 (pertama) diberikan pada tanggal 22 bulan berjalan dan remise 11 (kedua) pada tanggal 08 dan selambat-lambatnya pada tanggal 12 bulan berikutnya.

2.2. Pasal 22 TUNJANGAN TIDAK TETAP

- 2.2.1. Tunjangan Tidak Tetap diberikan Perusahaan berupa catu beras berdasarkan kehadiran Pekerja/Buruh (dan tidak mengurangi upah pokok).
- 2.2.2. Pemberian tunjangan tidak tetap berupa catu beras diberikan kepada Pekerja/Buruh dan tanggungannya. Disamping upah sebagaimana dinyatakan dalam pengupahan, Pekerja/Buruh Tetap menerirna tunjangan tidak tetap berupa catu beras yang diberikan setiap bulan. dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Pekerja/Buruh "0,5 kg/hari kerja
 - b. Istri tidak bekerja 5 :0,3 -kg/hari kerja
 - c. Per Anak (maksimal 3 (tiga) anak): 0,25 kg/hari kerja
- 2.2.3. Tunjangan tidak tetap (catu beras) dihitung berdasarkan:
 - a. Jumlah hari kerja: 2
 - b. Jumlah hari izin dibayar kecuali hari istirahat mingguan dan hari libur resmi.

- 2.2.4. Jenis izin (pribadi tidak dibayar dan mangkir) tidak dibayarkan catu berasnya
- 2.2.5. Ketentuan-ketentuan mengenai yang berhak mendapat catu beras:
- Pekerja/Buruh wanita yang bersuami dapat menerima tambahan catu beras bagi Kata Man apabila suaminya yang juga bekerja di Perusahaan yang sama, Karena keadaan jasmani atau rohaninya tidak dapat bekerja seperti biasa sesuai keterangan perusahaan atau Suaminya meninggal belum berhak pensiun,
 - Pekerja buruh dengan sendirinya tidak menerima catu beras untuk istrinya jika istrinya bekerja.
- 2.2.6. Tanggungan Pekerja/Buruh
- istri dari perkawinan yang sah berdasarkan hukum negara republik Indonesia dan pekerja/buruh yang tidak bekerja:
 - Anak sah dari Pekerja/Buruh, yaitu:
 - Anak kandung dari perkawinan yang sah:
 - Anak tiri yang semula telah sah dan menjadi tanggungan ibunya yang terbukti dari surat keterangan atau keputusan Pengadilan Agama atau Negeri:
 - Anak angkat yang telah disahkan oleh Pengadilan Negeri:
 - Anak angkat yang ditanggung sebanyak-banyaknya 1 (satu) orang dengan tanggungan sebanyak-banyaknya 3 (tiga) orang anak:
 - Anak yang cacat menurut keterangan seorang ahli atau dokter spesialis tidak dapat melakukan Pekerjaan/Burhan, menjadi tanggungan Pekerja/Buruh tanpa batas umur.
 - Disamping itu untuk menjadi tanggungan Pekerja/Buruh harus dipenuhi pula ketentuan-ketentuan di bawah ini:
 - Istri dan anak yang terdaftar di Perusahaan sesuai bukti-bukti yang sah:
 - Sebanyak-banyaknya 3 (tiga) orang Anak,
 - Anak yang bersekolah SLTP atau SLTA (sederajat) dengan menunjukkan Surat Keterangan Kepala Sekolah, dengan umur tidak lebih dari 21 (dua puluh satu) tahun:
 - Untuk anak yang telah tamat SLTA kemudian anak tersebut belum dapat melanjutkan ke Perguruan Tinggi, maka anak tersebut masih sebagai tanggungan selama 1 (satu) tahun dengan menunjukkan bukti bahwa anak yang bersangkutan telah mengikuti ujian masuk Perguruan Tinggi:
 - Anak yang kuliah di Perguruan Tinggi Negeri atau Swasta dengan menunjukkan surat keterangan Pimpinan Fakultas sampai dengan umur 23 (dua puluh tiga) tahun untuk tingkatan Sarjana (S1).
 - Jika anak tersebut dipaksa bertempat tinggal di luar perkebunan disebabkan pendidikannya di Perguruan Tinggi atau Sekolah Kejuruan harus or ebutnaap Perusahaan:
 - Pekerja/Buruh yang telah mempunyai 3 (tiga) orang anak dan kemudian seorang di antaranya meninggal dunia atau berumah tangga atau menikah, maka anak yang meninggal atau berumah tangga atau menikah itu dapat digantikan oleh anak Pekerja/Buruh yang tadinya belum terdaftar pada Perusahaan sebagai tanggungannya sehingga menjadi tanggungan - Perusahaan tetap 3 (tiga) orang anak,

- viii. Bagi Pekerja/Buruh yang telah mempunyai 2 (dua) orang anak, kemudian pada kelahirannya berikutnya ternyata kembar, maka hanya salah satu dari anak kembar tersebut yang dapat menjadi tanggungan Perusahaan. Sehingga total anak yang menjadi tanggungan, tidak melebihi dari 3 (tiga) orang anak:
- ix. Perusahaan setiap waktu berhak melakukan pemeriksaan terhadap susunan keluarga Pekerja/Buruh untuk mengetahui kebenaran jumlah tanggungannya. Pengubahan umur anak-anak yang dilakukan oleh Pekerja/Buruh belakangan tidak dapat dibenarkan. Jika umur anak tidak diketahui dengan pasti, maka tanggal 01 Juli dari tahun yang ditaksir dianggap sebagai tanggal kelahiran. -

3. Best Practice Jaminan Sosial

- 3.1. Pasal 31 JAMINAN SOSIAL PEKERJA/BURUH DAN BANTUAN SOSIAL
Perusahaan mengikutsertakan Pekerja/Buruh dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dengan memperhatikan ketentuan sebagai berikut:
Ruang lingkup program Jaminan Sosial Pekerja/Buruh meliputi:
 - a. Jaminan Sosial Ketenagakerjaan
 - i. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK):
 - ii. Jaminan Kematian (JKM),
 - iii. jaminan Hari Tua (JHT),
 - iv. Jaminan Pensiun (JP):
 - v. Jaminan Kehilangan Pekerja/Buruh (JKP)
- 3.2. Jaminan Kematian
 - a. Dengan keikutsertaan program Jaminan Kematian pada BPJS Ketenagakerjaan, maka Jaminan Kematian sepenuhnya ditanggung oleh BPJS Ketenagakerjaan:
 - b. Di samping Jaminan Kematian yang disantuni oleh BPJS Ketenagakerjaan, Perusahaan berkewajiban memberikan.
 - i. Tanah untuk perkuburan Tanah untuk perkuburan di areal kebun dengan memperhatikan agama yang dianut Pekerja/Buruh, jika tidak ada tempat pemakaman umum di sekitar kebun.
 - ii. Kain kafan secukupnya dengan maksimum 13 (tiga belas) meter untuk dewasa dan 6 (enam) meter untuk anak-anak serta papan secukupnya, yaitu untuk Pekerja/Buruh atau Tanggungan Pekerja/Buruh yang meninggal dunia.
 - iii. Biaya proses penguburan diberikan bantuan pembiayaannya maksimal Rp. 1500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah) dan dibayarkan oleh Perusahaan kepada Panitia Pemakaman setempat.
 - iv. Santunan duka cita Alas meninggalnya Pekerja/Buruh atau Tanggungan Pekerja/Buruh, Perusahaan memberikan uang santunan duka cita sebesar:
 - Pekerja/buruh: Rp.1.500.000 (satu juta lima ratus ribu rupiah)
 - Tanggungan ' Rp.750.000.- (tujuh ratus lima puluh ribu rupiah).
 - v. Pekerja/buruh dan tanggungan sah yang meninggal di kebun dan dikebumikan di luar provinsi kalimantan timur maka perusahaan akan membantu transportasi dari kebun ke Samarinda atau Balikpapan.

3.3. Perumahan

- a. Kerusakan lampu akibat keteledoran/kesalahan instiasi dapat diberikan perusahaan pengadaannya
- b. Perusahaan memiliki kewenangan untuk mengatur penempatan Pekerja/Buruh di perumahan yang ditunjuk,
- c. Pekerja/Buruh berkewajiban menempati dan merawat rumah yang disediakan sebaik mungkin. sesuai dengan petunjuk-petunjuk yang diberikan Perusahaan Apabila terjadi kerusakan terhadap perumahan yang ditempati oleh Pekerja/Buruh. maka atas pertimbangan Perusahaan rumah dimaksud dapat dilakukan perbaikan:
- d. Kerusakan yang disebabkan karena kelalaian Pekerja/Buruh, menjadi tanggung jawab dari Pekerja/Buruh tersebut dan akan diberikan sanksi oleh Perusahaan, Pekerja/Buruh tidak diperkenankan membuat bangunan tambahan dan atau ' mengubah bentuk rumah yang disediakan baginya termasuk mengubah fungsi untuk tempat usaha, tanpa persetujuan pimpinan unit setempat:
- e. Sewaktu hubungan kerja berakhir, Pekerja/Buruh -harus mengosongkan perumahan yang disediakan baginya serta mengembalikan rumah dan halaman dalam keadaan baik pada saat berakhir hubungan kerja paling lama 7 (tujuh) hari kalender,
- f. Pemutusan hubungan kerja karena pensiun atau meninggal dunia, pengosongan rumahnya diberi tempo paling lama 30 (tiga puluh) hari kalender.

Comment:

Pasal 34 KETENTUAN KHUSUS UNTUK PEKERJA/BURUH KENDARAAN BERMOTOR

1. Bantuan untuk SIM.

- a. Dalam hal Surat Izin Mengemudi (SIM) dari seorang Pekerja/Buruh yang ditugaskan sebagai supir telah habis masa berlakunya, maka pengurusan dan biaya dalam rangka perpanjangan SIM tersebut ditanggung oleh Perusahaan. dengan maksimum bantuan sebesar Rp. 300.000,- (tiga ratus ribu rupiah):
 - b. Denda yang timbul akibat keterlambatan pengurusan SIM A dan B1, menjadi tanggung jawab Pekerja/Buruh.
2. Pengurusan SIM ke kabupaten terdekat, mengikuti ketentuan perjalanan dinas ke Samarinda selama 2 (dua) hari dengan menggunakan transportasi reguler.
 3. Kecelakaan lalu lintas Dalam hal terjadi kecelakaan lalu lintas, maka risiko akibat kecelakaan tersebut menjadi beban atau tanggungan Perusahaan sepenuhnya, kecuali di luar dinas dan akibat kelalaian.

11. Tanah untuk kebun sayur Selama ada ketersediaan lahan di lingkungan Perumahan, Perusahaan mengizinkan Pekerja Buruh memanfaatkannya untuk berkebun sayur di lahan yang telah ditentukan Adanya kebun sayur tersebut, tidak boleh dijadikan alasan untuk menolak perpindahan dan atau untuk memajukan perpindahan tempat tinggal

12. Beasiswa Derusahaan dapat memberikan beasiswa yang diberikan kepada level anak karyawan sesuai dengan kebijakan dan kemampuan keuangan perusahaan.

13. Bantuan Sosial, Bantuan sosial diberikan kepada Pekerja/Buruh yang mengalami musibah kebakaran, banjir dan bencana alam lainnya yang mengakibatkan kehilangan/kerusakan 50% (lima puluh persen) dari bangunan sebesar Rp. 1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah). sesuai dengan hasil penilaian tim yang ditentukan oleh Perusahaan.

Pasal 32 USAHA KOPERASI DAN UNIT PELAYANAN SEMBAKO (UPS)

1. Dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja, perlu adanya peningkatan kesejahteraan Pekerja/Buruh:
2. Bahwa salah satu sarana penunjang kearah peningkatan kesejahteraan tersebut gas usaha bersama melalui pembentukan koperasi Pekerja/Buruh atau
3. Perusahaan dan Pekerja/Buruh sesuai dengan kemampuannya yang ada. Diharapkan ikut mendorong dan membantu ke arah tumbuh dan berkembangnya koperasi pekerja/buruh.

4. Best Practice Gender

Pasal 18 Waktu Kerja

Pasal 6 Bagi Pekerja/Buruh Perempuan

- a. Perusahaan dilarang memperkerjakan Pekerja/Buruh Perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara jam 23:00 sampai jam 07:00 waktu setempat
- b. Pengusaha yang memperkerjakan Pekerja/Buruh perempuan antara pukul 23:00 sampai dengan pukul 07:00 wajib
 - i. Memberikan makanan dan minuman bergizi
 - ii. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja
- c. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi Pekerja/Buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23:00 sampai pukul 07:00

Pasal 31 JAMINAN SOSIAL PEKERJA/BURUH DAN BANTUAN SOSIAL

7. Penitipan Balita bagi Pekerja/Buruh wanita

- a. Perusahaan menyediakan tempat penitipan bayi atau anak. Selama waktu kerja, Pekerja/Buruh dapat menitipkan bayi atau anak yang berumur sampai dengan 4 (empat) tahun di bawah pengawasan seorang pengasuh. Pengasuh yang disediakan oleh Perusahaan akan merawat maksimum 10 (sepuluh) orang bayi atau anak,
- b. Perusahaan memberikan kesempatan yang cukup kepada Pekerja/Buruh wanita untuk memberikan ASI kepada anaknya.

Comment:

Secara khusus tidak ada pasal yang memuat tentang kesetaraan gender, dan pasal mengenai kekerasan dan pelecehan seksual.

5. Best Practice K3**TATA TERTIB PEMELIHARAAN PERALATAN DAN LINGKUNGAN KERJA**

1. Pekerja/Buruh dilarang menyalahgunakan dan memindahkan perlengkapan atau peralatan kerja dan harta milik Perusahaan, dari tempat atau lokasi yang telah ditentukan, kecuali dalam pemakaian diperlukan berkenaan kewajibannya di dalam lingkungan Perusahaan:
2. Pekerja/Buruh wajib memelihara peralatan kerja yang disediakan oleh Perusahaan dan harta lain milik perusahaan termasuk fasilitas perumahan dengan sebaik-baiknya.

Pasal 37 Tata Tertib Keselamatan dan Kesehatan Kerja

1. Pekerja/buruh wajib menaati peraturan yang berlaku di perusahaan
 - a. Keselamatan dan kesehatan kerja
 - b. Keamanan dan pengamanan di lingkungan kerja
 - c. Administrasi pemeriksaan dan pelaporan
2. Pekerja/buruh dilarang mengoperasikan mesin atau peralatan lainnya dalam lingkungan kerja atau gudang tanpa wewenang untuk itu, kecuali dalam keadaan mendesak langsung melaporkan kepada pimpinan.
3. Pekerja/buruh dilarang mengoperasikan mesin atau peralatan lainnya dalam lingkungan kerja atau gudang tanpa wewenang untuk itu, kecuali dalam keadaan mendesak langsung melaporkan kepada pimpinan.
4. Pekerja/Buruh wajib menaati segala peraturan dan usaha Perusahaan dalam mencegah timbulnya bahaya kebakaran. Pada waktu timbulnya kebakaran, setiap Pekerja/Buruh wajib mematuhi ketentuan yang diatur sesuai standar prosedur yang dikeluarkan Oleh Perusahaan atau P2K3
5. Tanpa seizin Perusahaan, Pekerja/Buruh dilarang memindahkan alat-alat pemadam kebakaran dari tempat semula yang sudah ditentukan oleh Perusahaan.
6. Merokok hanya diperbolehkan di tempat-tempat yang disediakan oleh Perusahaan untuk merokok, di luar tempat kerja atau gudang atau bangunan lainnya. yang tidak berdekatan dengan bahan-bahan yang mudah atau diduga dapat menimbulkan bahaya kebakaran.
7. Bagi Pekerja/Buruh yang dalam melakukan Pekerja/Buruhannya terpapar bahan kimia, petunjuk pertolongan pertama mengacu MSODS (Material Safety Data Sheet) masing-masing produk yang tersedia ditempat di mana MSDS disimpan/digunakan.
8. Perusahaan akan memasang rambu — rambu peringatan di tempat-tempat yang dianggap berbahaya (terkait potensi risiko bahaya di daratan dan perairan). :
9. Tanggap darurat tumpahan bahan kimia dan/atau agro kimia mengacu pada prosedur TPG/STB/005. :

Pasal 51 PANITIA PEMBINAAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (P2K3)

1. Dalam rangka Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Perusahaan Membentuk dan selalu memperbaharui keabsahan Panitia Pembinaan Keselamatan
2. Anggota pengurus 2 P2K3 terdiri dari waki-wakil Perusahaan dan Pekerja/Buruh. 1 peraturan dan program keselamatan dan kesehatan kerja, mengawasi pelaksanaannya serta melaporkan ke Instansi

Comment:

Praktik baik tentang K3 sudah cukup bagus