

ANALISIS PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB)

1. Nama Perusahaan : PT Ciliandra
2. Alamat Perusahaan : Pelintung, Kec. Medang, Dumai, Riau
3. Jumlah Buruh : $\pm$ 115 orang
4. Jumlah Anggota SB : $\pm$ 112 orang
5. Alamat PT CL Pusat :
6. SB yang berunding : PK FSB KAMIPARHO KSBSI PT Ciliandra
7. Periode PKB : Tahun 2021-2023
8. Pihak buruh yang terlibat dalam penandatanganan PKB : 2 (satu) orang laki-laki (ketua dan sekretaris PK Fsb KAMIPARHO PT Ciliandra)

Dibawah ini analisis terhadap PKB PT. Ciliandra terkait dengan kebebasan berserikat, upah, gender, K3 dan transisi yang berkeadilan dan hal-hal lain yang perlu dianalisis agar kedepannya kualitas PKB yang disepakati menjadi lebih baik atau diatas normatif, yang mengakomodir kepentingan kedua belah pihak dan responsive gender.

BEST PRACTICE KEBEBASAN BERSERIKAT

Pasal 6 tentang pengakuan pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh

1. Serikat pekerja/serikat buruh mengakui bahwa pengusaha mempunyai hak untuk dan menjalankan usahanya sesuai dengan kebijaksanaan, sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan yang diatur dalam perjanjian ini dan undang-undang serta peraturan pemerintah Republik Indonesia yang berlaku.
2. Pengusaha tidak akan menghalang-halangi/memberikan kebebasan kepada pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk serikat pekerja/serikat buruh, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus serikat pekerja/serikat buruh, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan organisasi serikat pekerja/serikat buruh.
3. Pengusaha mengakui hak dari serikat pekerja/serikat buruh untuk menyampaikan keluhan terhadap tindakan yang merugikan anggota serikat sesuai dengan prosedur yang ditetapkan dan mencari pemecahan yang tidak merugikan kedua belah pihak.
4. Untuk memelihara hubungan dan kerjasama yang baik antara pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh, maka setiap perubahan status atau perpindahan/mutasi pengurus serikat pekerja/serikat buruh akan dilakukan musyawarah antara pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.

Pasal 7 tentang Fasilitas-fasilitas Serikat Pekerja/Serikat Buruh

1. Pengusaha menyediakan papan pengumuman sebagai sarana informasi dari serikat pekerja/serikat buruh kepada pekerja/buruh dalam rangka hubungan industrial yang harmonis dan pengelolaannya diserahkan kepada serikat pekerja/serikat buruh
2. Pengusaha akan menyediakan satu ruangan kantor serikat pekerja/serikat buruh di Perusahaan
3. Untuk menghadiri rapat-rapat organisasi serikat pekerja/serikat buruh atau perundingan perundingan baik dengan pengusaha maupun pemerintah dalam rangka memecahkan persoalan pekerja/buruh diberikan dispensasi kepada pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang ditunjuk tanpa mengurangi upah dan tunjangan lainnya dengan syarat menyerahkan surat resmi dari organisasi dan pemberitahuan kepada pengusaha
4. Pengusaha akan membantu memungut iuran anggota serikat pekerja/serikat buruh atas dasar permintaan secara tertulis dari serikat pekerja/serikat buruh dan surat pernyataan kesediaan dari masing-masing anggota

Pasal 8 tentang jaminan bagi serikat pekerja/serikat buruh

1. Pekerja/buruh yang dipilih sebagai pengurus serikat pekerja/serikat buruh atau ditunjuk oleh pengurus untuk menjadi wakil serikat pekerja/serikat buruh tidak akan mendapat tekanan langsung maupun tidak langsung dari pengusaha/atasanya karena menjalankan fungsinya
2. Pengusaha akan menyelesaikan dengan serikat pekerja/serikat buruh setiap ada keluhan pekerja/buruh yang diajukan langsung kepada pengusaha maupun melalui serikat pekerja/serikat buruh
3. Pengusaha tidak akan mencampuri urusan serikat pekerja/serikat buruh

BEST PRACTICE GENDER

Pasal 41 tentang Cuti hamil /keguguran

1. Pekerja/buruh Perempuan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan
2. Apabila pekerja/buruh Perempuan menjalankan cuti melahirkan tidak sesuai ayat 1 (satu) di atas maka pekerja/buruh membuat surat pernyataan bertanggungjawab penuh atas kondisi kondisi kehamilan
3. Keguguran:
 - a. Pekerja/buruh Perempuan yang mengalami keguguran berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan
 - b. Pekerja/buruh Perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada haid
 - c. Cuti haid diberikan dengan melampirkan surat keterangan dari tenaga medis
4. Pekerja/buruh Perempuan yang sedang hamil, guna menjaga kondisi kehamilan maka pekerja/buruh Perempuan dapat dialihkan pekerjaannya kebagian yang tidak membahayakan dirinya dan kehamilannya

BEST PRACTICE UPAH

Pasal 24 tentang peninjauan upah

1. Pengusaha akan melakukan peninjauan upah secara berkala dalam periode tertentu memperhatikan kemampuan pebgusaha dan produktifitas pekerja/buruh
2. Untuk golongan non staf (PKH, KHT, PBT) berdasarkan penetapan upah minimum kabupaten yang dikeluarkan oleh pemerintah setempat
3. Untuk golongan staff berdasarkan kemampuan pengusaha serta penilaian kinerja pekerja/buruh

Catatan: Ada standar ganda dalam melakukan peninjauan upah terhadap pekerja/buruh

BEST PRACTICE KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)

Pasal 26 tentang Keselamatan dan Kesehatan kerja

1. Pengusaha menyediakan alat perlindungan kerja kepada pekerja/buruh, guna menjamin keselamatan dan kesehatan kerja.
2. Pekerja diwajibkan memakai alat pelindung diri yang disediakan oleh pengusaha dan sesuai ketentuan tentang keselamatan dan Kesehatan kerja
3. Apabila pekerja/buruh didapati tidak menggunakan alat pelindung diri pada saat bekerja maka diberikan sanksi sebagaimana ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama ini

Pasal 37 tentang P2K3

1. Dalam rangka pembinaan keselamatan dan Kesehatan kerja, pengusaha membentuk pembinaan keselamatan dan Kesehatan kerja (P2K3)
2. Anggota pengurus P2K3 terdiri dari wakil-wakil pengusaha dan pekerja/buruh
3. P2K3 bertugas menyusun peraturan dan program keselamatan dan Kesehatan kerja, menerapkan dan mengawasi pelaksanaan

BEST PRACTICE JAMINAN SOSIAL

Pasal 32 tentang perawatan dan pengobatan

1. Pengusaha memberikan fasilitas kesehatan kepada pekerja/buruh melalui fasilitas kesehatan/klinik yang ditunjuk oleh pengusaha yang berada di dalam area kerja.
2. Pengusaha memberikan fasilitas kesehatan tersebut kepada pekerja/buruh termasuk keluarganya sampai dengan 3 (tiga) orang anak

Pasal 33 tentang jaminan sosial tenaga kerja

1. Pekerja/buruh yang meninggal dunia dalam hubungan kerja maupun diluar hubungan kerja, maka pengusaha akan memberikan kompensasi kepada ahli waris sebagai berikut:
 - a. Sisa upah dalam bulan berjalan sesuai dengan hari terakhir bekerja
 - b. Biaya pengangkutan dari tempat kerja ke Rumah Sakit maupun sebaliknya
 - c. Bantuan biaya pemakaman sebesar Rp. 500.000 (lima ratus ribu rupiah)
 - d. Pekerja/buruh yang berakhir hubungan kerja dikarenakan meninggal dunia, maka kepada ahli warisnya yang sah diberikan kompensasi nebgacu pada PP 35 tahun 2021

2. Dan apabila keluarga pekerja/buruh (istri, suami dan anak) yang meninggal dunia, maka pengusaha akan memberikan santunan biaya pemakaman sebesar Rp. 500.000 (lima ratus ribu) berdasarkan surat keterangan yang sah.

Catatan: Pengusaha memberikan santunan bagi pekerja/buruh yang meninggal, biaya pengangkutan dan sisa upah dalam bulan berjalan

BEST PRACTICE PERLINDUNGAN PEKERJA ANAK

Pasal 43 tentang Pekerja anak

1. Anak adalah seseorang yang belum berusia 18 (delapan belas) tahun
2. Pengusaha dilarang mempekerjakan anak dibawah umur 18 (delapan belas) tahun atau membiarkan anak berada di lokasi kerja.
3. Pengusaha dengan aktif membuat larangan-larangan mempekerjakan anak atau membawa anak ke lokasi kerja di seluruh area kerja maupun Lokasi-lokasi yang dapat dilihat dengan jelas oleh pekerja/buruh.
4. Pekerja/buruh dilarang membawa anak ikut bekerja ataupun berada di lokasi kerja. Apabila didapati pekerja/buruh membawa anak ikut kerja ataupun berada di lokasi kerja maka pekerja akan diberikan sanksi yang tegas.
5. Pekerja/buruh wajib memberitahukan kepada pengusaha apabila melihat atau menemukan anak bekerja atau berada di lokasi kerja.

ANALYSIS OF COLLECTIVE LABOR AGREEMENT (CLA)

1. Name of Company : PT Ciliandra
2. Type of Business : Palm Oil Processing
3. Location of Company : Pelintung, Kec. Medang, Dumai, Riau
4. Number of Workers : $\pm$ 115 persons
5. Member of Union Union : $\pm$ 112 persons
6. Alamat PT Ciliandra Pusat :
7. Trade unions negotiating : PK FSB KAMIPARHO KSBSI PT Ciliandra
8. CBA : Year 2021-2023
9. The workers involved in signing the PKB: 2 (one) male (chairman and secretary of the PK FSB KAMIPARHO PT Ciliandra)

Below is an analysis of PT. Ciliandra's CBA related to freedom of association, wages, gender, OSH and just transition and other things that need to be analyzed so that in the future the quality of the CBA agreed upon will be better or above normative, which accommodates the interests of both parties and is gender responsive.

BEST PRACTICES FREEDOM OF ASSOCIATION

Article 6 concerning recognition of employers and trade unions

1. Trade unions acknowledge that employers have the right to and run their businesses in accordance with policies, as long as they do not conflict with the provisions stipulated in this agreement and the laws and regulations of the Republic of Indonesia in force.
2. Employers will not hinder/give freedom to workers to form or not to form a trade union, become leaders or not to become leaders of a trade union, become members or not to become members of a trade union, carry out or not carry out trade union organizational activities.
3. Employers acknowledge the rights of trade unions to submit complaints against actions that are detrimental to union members in accordance with established procedures and seek a resolution that does not harm both parties.
4. To maintain good relations and cooperation between employers and trade unions, any change in status or transfer/mutation of trade union leaders will be carried out through deliberation between the employer and trade union.

Article 7 on Trade Union Facilities

1. Employers provide bulletin boards as a means of information from the trade union to workers in the context of harmonious industrial relations and its management is handed over to the trade union

2. Employers will provide one office room for the trade union in the Company
3. To attend trade union organizational meetings or negotiations with both employers and the government in order to solve workers' problems, dispensation is given to the appointed trade union administrators without reducing wages and other allowances on the condition that they submit an official letter from the organization and notification to the employer
4. Employers will help collect trade union membership dues based on a written request from the trade union and a statement of willingness from each member

Article 8 on guarantees for trade unions

1. Workers who are selected as trade union administrators or appointed by the administrators to be representatives of the trade union will not receive direct or indirect pressure from employers/superiors because they carry out their functions
2. Employers will resolve with the trade union any complaints from workers that are submitted directly to the employer or through the trade union
3. Employers will not interfere in the affairs of trade unions

BEST PRACTICES GENDER

Article 41 on Maternity/miscarriage leave

1. Female workers are entitled to 1.5 (one and a half) months of rest before giving birth and 1.5 (one and a half) months after giving birth according to the calculation of an obstetrician or midwife
2. If a female worker takes maternity leave not in accordance with paragraph 1 (one) above, the worker must make a statement that she is fully responsible for the conditions of the pregnancy
3. Miscarriage:
 - a. Female workers who experience a miscarriage are entitled to 1.5 (one and a half) months of rest according to a certificate from an obstetrician or midwife
 - b. Female workers who experience pain during menstruation and notify the employer are not required to work on the first and second days of menstruation
4. Menstrual leave is given by attaching a certificate from a medical professional
5. Female workers who are pregnant, in order to maintain the condition of the pregnancy, female workers can be transferred to work that does not endanger them and their pregnancy

BEST PRACTICES WAGES

Article 24 concerning wage reviews

1. Employers will conduct periodic wage reviews within a certain period, taking into account the ability of the entrepreneur and the productivity of the workers
2. For non-staff groups (PKH, KHT, PBT) based on the determination of the district minimum wage issued by the local government
3. For staff groups based on the ability of the entrepreneur and the assessment of the performance of the workers

Note: There is a double standard in conducting wage reviews for workers

BEST PRACTICES OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH (OSH)

Article 26 concerning Occupational Safety and Health

1. Employers provide work protection equipment to workers, in order to guarantee occupational safety and health.
2. Workers are required to wear personal protective equipment provided by the employer and in accordance with the provisions concerning occupational safety and health
3. If workers are found not to be using personal protective equipment while working, sanctions will be given as stipulated in this Joint Working Agreement

Article 37 concerning P2K3

1. In order to foster occupational safety and health, employers form occupational safety and health development (P2K3)
2. Members of the P2K3 management consist of representatives of employers and workers
3. P2K3 is tasked with compiling occupational safety and health regulations and programs, implementing and supervising the implementation

BEST PRACTICES SOCIAL SECURITY

Article 32 on care and treatment

1. Employers provide health facilities to workers through health facilities/clinics designated by the employer located in the work area.
2. Employers provide these health facilities to workers including their families up to 3 (three) children

Article 33 on social security for workers

1. Workers who die in an employment relationship or outside of an employment relationship, the employer will provide compensation to the heirs as follows:
 - a. Remaining wages in the current month according to the last day of work
 - b. Transportation costs from the workplace to the hospital or vice versa
 - c. Funeral cost assistance of Rp. 500,000 (five hundred thousand rupiah)
 - d. Workers whose employment relationship ends due to death, then their legal heirs will be given compensation based on PP 35 of 2021
2. And if the family of the worker/laborer (wife, husband and child) dies, the employer will provide funeral costs of IDR 500,000 (five hundred thousand) based on a valid certificate.

Note: Employers provide compensation for workers who die, transportation costs and remaining wages in the current month

BEST PRACTICECHILD LABOR PROTECTION

Article 43 concerning Child Labor

1. A child is a person who is not yet 18 (eighteen) years old
2. Employers are prohibited from employing children under 18 (eighteen) years old or allowing children to be at the work location.
3. Employers actively make prohibitions on employing children or bringing children to the work location in all work areas or locations that can be clearly seen by workers.
4. Workers are prohibited from bringing children to work or being at the work location. If workers are found to be bringing children to work or being at the work location, the workers will be given strict sanctions.
5. Workers are required to notify the employer if they see or find children working or being at the work location.