

ANALISIS PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB)

1. Nama Perusahaan : PT First Marine Seafood
2. Alamat Perusahaan : Jakarta Utara
3. Jumlah Buruh : orang
4. Jumlah Anggota SB : orang
5. SB yang berunding : PK FSB KAMIPARHO KSBSI
6. Periode PKB : Tahun 2022-2024
7. Pihak buruh yang terlibat dalam penandatanganan PKB : 3 (tiga) orang: 2 laki-laki dan 1 perempuan

Dibawah ini analisis terhadap PKB PT. First Marine Seafood, 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 hak-hak pengusaha

1. Pengusaha mengakui bahwa serikat buruh yang terbentuk di PT First Marine Seafoods sebagai badan/organisasi yang sah mewakili dan bertindak atas nama dan untuk seluruh anggota yang mempunyai hubungan kerja dengan PT First Marine Seafoods.
2. Pengurus Komisariat FSB KAMIPARHO KSBSI PT First Marine Seafoods mengakui bahwa pimpinan Perusahaan PT First Marine Seafoods mempunyai hak untuk memimpin, mengelola secara menyeluruh jalanya Perusahaan mengambil serta menetapkan arah dan strategi Perusahaan termasuk mengeluarkan kebijakan-kebijakan Perusahaan sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan dan undang-undang yang berlaku
3. Serikat buruh dan pengusaha bersepakat dan bertekad untuk bekerja sama dengan mengusahakan ketenangan usaha bagi perusahaan dan ketentraman kerja bagi semua buruh

Pasal 7 tentang Jaminan bagi serikat buruh dan hak serikat buruh

1. Pengusaha memberi ijin serikat buruh untuk melakukan pertemuan-pertemuan rutin dengan anggota sepanjang tidak mengganggu aktifitas Perusahaan
2. Pengusaha memberikan ijin kepada serikat buruh untuk melakukan pungutan iuran anggota organisasi melalui cek of system sebesar (1% dari UMP)
3. Pengusaha tidak akan merintangi perkembangan serikat buruh sebaliknya serikat buruh akan memberikan bantuan dalam memelihara dan menjaga tata tertib Perusahaan dalam meningkatkan produksi dan produktivitas

4. Apabila seseorang pengurus/anggota serikat buruh dipilih menjadi pengurus pada perangkat organisasi yang lebih tinggi, Perusahaan akan memberikan dispensasi untuk kegiatan yang berkaitan dengan fungsinya sepanjang tidak mengganggu aktifitas perusahaan
5. Pengusaha wajib memberikan dispensasi apabila ada tugas organisasi dan atas panggilan pemerintah sesuai waktu yang diperlukan dengan ditandai surat keterangan dari instansi terkait tanpa mengurangi upah
6. Pengusaha memberikan dispensasi kepada 1 (satu) orang pengurus komisariat untuk melaksanakan tugas-tugas rutin, maksimal setengah hari kerja mulai pukul 13.00 wib. Pemberian dispensasi ini tidak boleh disalahgunakan oleh serikat buruh untuk keperluan lain, seperti : istirahat, tidur atau menghindarkan kewajiban untuk bekerja.

Pasal 8 tentang Fasilitas bagi serikat buruh

1. Pengusaha menyediakan ruangan untuk sekretariat serikat buruh beserta perlengkapannya
2. Pengusaha menyediakan papan pengumuman untuk menempel setiap informasi yang berkaitan dengan hubungan kerja dan perkembangan serikat buruh
3. Pengusaha meminjamkan ruang kantor (aula) untuk rapat anggota serikat buruh setelah pengurus melakukan permohonan secara tertulis

Pasal 9 tentang penyuluhan hubungan kerja

Pengusaha dan serikat buruh saling bekerjasama melakukan penyuluhan hubungan kerja kepada buruh PT Firs Marine Seafoods

BEST PRACTICE GENDER

Pasal 24 tentang cuti haid

Cuti haid hanya diberikan kepada buruh perempuan yang mengalami sakit ketika haid

1. Buruh Perempuan tidak diwajibkan bekerja pada hari pertama dan hari kedua waktu haid dengan mendapatkan upah dengan menunjukkan surat dokter
2. Untuk dapat menggunakan hak cuti haid ini, buruh harus memberitahukan kepada Perusahaan melalui bagian yang ditunjuk

Pasal 25 tentang cuti hamil

1. Buruh Perempuan yang sedang hamil berhak atas istirahat 1 ½ bulan sebelum dan 1 ½ bulan sesudah melahirkan dengan mendapatkan upah penuh
2. Permohonan istirahat hamil diajukan kepada pihak pengusaha sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari sebelum waktu istirahat, dengan dilengkapi surat keterangan dari dokter atau bidan yang merawat yang bersangkutan
3. Buruh Perempuan yang mengalami keguguran kandungan, diberikan waktu istirahat selama 1 ½ bulan sejak gugur kandungan atau selama waktu didasarkan keterangan dokter, dengan upah penuh
4. Permohonan cuti hamil harus diserahkan paling lambat 10 (sepuluh) hari sebelumnya dan untuk gugur kandungan paling lambat 3 (tiga) hari setelah gugur kandungan
5. Cuti yang bisa diambil sekaligus untuk masa 3 (tiga) bulan dapat diambil pada saat buruh Wanita tersebut akan melahirkan, menurut keterangan dokter kandungan
6. Terhadap buruh wanita yang sudah selesai menjalankan cuti hamil atau melahirkan pengusaha wajib mempekerjakan buruh Wanita tersebut pada tempat dan jabatan yang sama tanpa mengurangi hak-haknya.

Catatan: Ada jaminan bagi buruh perempuan yang mengambil cuti melahirkan bekerja di tempat dan jabatan yang sama tanpa mengurangi hak-haknya

Pasal 57 tentang Hak menyusui anak

1. Buruh Perempuan yang masih menyusui anaknya, berhak memperoleh kesempatan untuk menyusui pada jam kerja tanpa mengurangi upah dengan catatan setelah sebelumnya memperoleh ijin
2. Waktu menyusui tidak boleh lebih 30 menit
3. Pengusaha tidak boleh mempersulit wanita yang hendak menyusui anaknya

Catatan: Waktu menyusui hanya 30 menit, setidaknya 1 jam, mempertimbangkan secara kesehatan menyusui seharusnya dilakukan setiap 2 sampai 3 jam

BEST PRACTICE UPAH

Pasal 35 tentang dasar penetapan upah

1. Masa kerja
2. Pendidikan
3. Prestasi kerja
4. Jabatan
5. Status
6. Pengalaman kerja

Pasal 37 tentang Perbedaan masa kerja

1. Seluruh buruh PT First Marine Seafoods, masa kerja dihitung sejak buruh tersebut masuk menjadi buruh PT Hotan Jaya Graha
2. Untuk mengantisipasi perbedaan masa kerja, pengusaha menetapkan kenaikan upah Rp. 4.000 pertahun

BAD PRACTICE UPAH

Pasal 39 tentang tunjangan keluarga

Tunjangan keluarga diberikan khusus untuk buruh laki-laki yang sudah berkeluarga dan janda yang mempunyai tanggungan (anak) sebesar Rp. 30.000/bulan dan tidak mempengaruhi kehadiran serta bukan merupakan tunjangan tetap.

BEST PRACTICE KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)

Pasal 29 tentang prinsip-prinsip K3

1. Dalam melaksanakan kerja sehari-hari di tempat kerja, keselamatan kerja wajib diperhatikan, yakni dengan menggunakan peralatan kerja yang lebih baik dan wajar, sehingga kemungkinan kecelakaan kerja dapat dihindari

2. Pengusaha menyediakan alat-alat penyelamatan dan pelindung kerja yang diperlukan oleh pekerja dalam melaksanakan tugasnya, dan wajib pakai oleh buruh
3. Buruh wajib memahami, mematuhi dan melaksanakan peraturan serta pedoman operasional pelaksanaan keselamatan dan Kesehatan kerja dengan sebaik-baiknya juga demi keselamatan diri sendiri, rekan sekerja serta lingkungan
 - a. Berhati-hati dalam melaksanakan setiap pekerjaan dan jika mengalami kesulitan atau tidak jelas harap bertanya pada atasannya
 - b. Dilarang menjalankan dan atau menghidupkan mesin tertentu sesuai dengan yang ditetapkan oleh atasan
 - c. Melaporkan setiap gejala lingkungan pabrik yang memungkinkan timbulnya kecelakaan kerja
 - d. Untuk meningkatkan keselamatan kerja buruh yang mendapatkan tugas dinas diluar pengusaha wajib menyediakan transportasi yang layak

Pasal 30 tentang Hygiene Perusahaan

1. Bangunan Perusahaan harus tetap bersih, penerangan cukup, suhu yang layak, terhindar dari debu, gas, uap, bau yang kurang enak
2. Bangunan harus terbuat dari bahan-bahan bangunan yang berkualitas dan tidak mudah runtuh
3. Pengusaha menyediakan kakus secukupnya
4. Dinding kakus dan lantai kakus harus terbuat dari bahan yang mudah dibersihkan, dan tidak boleh ada kotoran yang menempel serta setiap hari harus ada yang membersihkan
5. Di tempat kerja yang dianggap perlu harus disediakan kamar mandi, tempat cuci muka dan tangan, tempat ludah dan tempat pakaian locker menurut kepentingan masing-masing.

Pasal 31 tentang pakaian kerja dan Sepatu kerja

1.
 - a. Baju, masker, topi 2 stel untuk 1 s/d 1 ½ tahun
 - b. Apron 1 buah untuk ½ tahun
 - c. Sepatu 1 pasang untuk 1 s/d 1 ½ tahun
 - d. Sarung tangan 1 pasang untuk 1 bulan
 - e. Baju muslim untuk buruh perempuan yang memakai jilbab
2. Buruh wajib memelihara dan menjaga dengan baik semua perlengkapan kerja yang digunakan

Pasal 32 tentang perlengkapan kerja

1. Pengusaha wajib menyediakan perlengkapan dan alat-alat keselamatan kerja bagi buruh sesuai dengan tempat dan pekerjaannya
2. Bilamana ada perlengkapan dan alat-alat keselamatan kerja yang sudah tidak bisa lagi digunakan maka pihak Perusahaan mengganti yang baru

Catatan : Tidak ada pemisahan toilet buruh Perempuan dan buruh laki-laki

BEST PRACTICE JAMINAN SOSIAL

Pasal 49 tentang keluarga berencana

1. Program keluarga berencana (KB) adalah merupakan salah satu bagian untuk menunjang peningkatan kesejahteraan buruh untuk itu perlu adanya peran serta secara aktif dari pihak buruh maupun Perusahaan
2. Bahwa untuk meningkatkan program KB di Perusahaan perlu adanya unit/personal yang menanganinya
3. Untuk kelancaran program tersebut, Perusahaan akan membantu sesuai dengan kemampuan yang ada

Catatan: Kepedulian perusahaan terhadap program keluarga berencana

BEST PRACTICE KESEJAHTERAAN BURUH/PEKERJA

Pasal 51 tentang fasilitas umum

Pengusaha wajib menyediakan air minum di setiap bagian

Pasal 52 tentang Sumbangan pernikahan

Pengusaha memberikan sumbangan bagi buruh yang melangsungkan pernikahan pertama sebesar Rp. 160.000

Pasal 53 tentang sumbangan duka

1. Buruh yang meninggal dunia pihak pengusaha memberikan bantuan sumbangan sepiantasnya
2. Istri/suami dan anak buruh yang meninggal dunia Perusahaan memberikan bantuan sumbangan sebesar Rp. 250.000
3. Ayah dan ibu kandung/mertua buruh, pengusaha memberikan bantuan sumbangan sebesar Rp. 200.000

Pasal 54 tentang Sumbangan bencana alam

Pengusaha memberikan bantuan bencana alam bagi buruh yang mengalami musibah tersebut sebesar:

- | | |
|---------------------|-------------|
| - Musibah banjir | Rp. 160.000 |
| - Musibah kebakaran | Rp. 200.000 |

Pasal 55 tentang Bantuan Pendidikan sekolah bagi anak buruh

Perusahaan memberikan bantuan Pendidikan untuk anak yang berprestasi rangking 1 s/d 3 yang besarnya ditetapkan berdasarkan kebijaksanaan Perusahaan

- Rangking 1 sebesar Rp. 150.000
- Rangking 2 sebesar Rp. 125.000
- Rangking 3 sebesar Rp. 100.000

Catatan: Komitmen Perusahaan untuk memberikan sumbangan, diantaranya : sumbangan pernikahan, sumbangan duka, sumbangan bencana alam dan sumbangan Pendidikan bagi anak buruh yang berprestasi

ANALYSIS OF COLLECTIVE LABOR AGREEMENT (CLA)

1. Name of Company : PT First Marine Seafood
2. Type of Business : Fish Processing
3. Location of Company : Jakarta Utara
4. Number of Workers : persons
5. Member of Union Union : persons
6. Trade unions negotiating : PK FSB KAMIPARHO KSBSI
7. CBA Period : Year 2022-2024
8. The workers involved in signing the PKB: 3 (three) people: 2 men and 1 woman

Below is an analysis of the CBA of PT. First Marine Seafood, 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 on recognition of employer rights

1. Employers acknowledge that the trade union formed at PT First Marine Seafoods is a legitimate body/organization that represents and acts on behalf of and for all members who have an employment relationship with PT First Marine Seafoods.
2. The Plant level of the FSB KAMIPARHO KSBSI PT First Marine Seafoods acknowledged that the management of PT First Marine Seafoods has the right to lead, manage the Company's operations in its entirety, take and determine the direction and strategy of the Company including issuing Company policies as long as they do not conflict with applicable regulations and laws
3. The trade union and the employer agree and are determined to work together to ensure business peace for the company and work peace for all workers

Article 7 concerning Guarantees for trade unions and trade union rights

1. The employer grants permission for the trade union to hold routine meetings with members as long as it does not interfere with the Company's activities
2. The employer grants permission for the trade union to collect organizational membership fees through a check of system of (1% of the UMP)
3. The employer will not hinder the development of the trade union, on the contrary, the trade union will provide assistance in maintaining and safeguarding the Company's order in increasing production and productivity

4. If a trade union administrator/member is elected as an administrator in a higher organizational apparatus, the Company will provide dispensation for activities related to its function as long as it does not interfere with the activities company
5. Employers are required to provide dispensation if there are organizational tasks and upon government summons according to the time required, marked with a certificate from the relevant agency without reducing wages
6. Employers provide dispensation to 1 (one) leader at plant level to carry out routine tasks, a maximum of half a working day starting at 13.00 WIB. This dispensation must not be misused by the trade union for other purposes, such as: rest, sleep or avoiding the obligation to work.

Article 8 concerning Facilities for trade unions

1. Employers provide a room for the trade union secretariat and its equipment
2. Employers provide a notice board to post any information related to labor relations and the development of the trade union
3. Employers lend office space (hall) for trade union member meetings after the administrators make a written request

Article 9 concerning labor relations counseling

Employers and trade unions work together to provide labor relations counseling to PT Firs Marine Seafoods workers

BEST PRACTICES GENDER

Article 24 on menstrual leave

Menstrual leave is only given to female workers who experience pain during menstruation

1. Female workers are not required to work on the first and second days of menstruation and receive wages by showing a doctor's letter
2. To be able to use this right to menstrual leave, workers must notify the Company through the designated department

Article 25 on maternity leave

1. Female workers who are pregnant have the right to rest for 1 ½ months before and 1 ½ months after giving birth with full wages
2. Applications for maternity leave must be submitted to the employer at least 7 (seven) days before the rest period, accompanied by a certificate from the doctor or midwife treating the person concerned
3. Female workers who experience a miscarriage are given a rest period of 1 ½ months from the miscarriage or for the period based on a doctor's statement, with full wages
4. Applications for maternity leave must be submitted no later than 10 (ten) days in advance and for miscarriages no later than 3 (three) days after the miscarriage
5. Leave that can be taken at once for the period 3 (three) months can be taken when the female worker is about to give birth, according to the obstetrician's statement
6. For female workers who have completed their maternity leave or given birth, employers are required to employ the female worker in the same place and position without reducing their rights.

Note: There is a guarantee for female workers who take maternity leave to work in the same place and position without reducing their rights

Article 57 concerning the right to breastfeed children

1. Female workers who are still breastfeeding their children have the right to get the opportunity to breastfeed during working hours without reducing their wages, provided that they have previously obtained permission
2. Breastfeeding time must not exceed 30 minutes
3. Employers must not make it difficult for women who want to breastfeed their children

Note: Breastfeeding time is only 30 minutes, at least 1 hour, considering health, breastfeeding should be done every 2 to 3 hours

BEST PRACTICE WAGES

Article 35 on the basis of wage determination

1. Length of service
2. Education
3. Work performance
4. Position
5. Status
6. Work experience

Article 37 on Differences in length of service

1. All workers of PT First Marine Seafoods, the length of service is calculated from the time the worker becomes a worker of PT Hotan Jaya Graha
2. To anticipate differences in length of service, the employer sets a wage increase of IDR 4,000 per year

BAD PRACTICE WAGES

Article 39 on family allowances

Family allowances are given specifically to male workers who are married and widows who have dependents (children) amounting to IDR 30,000/month and do not affect attendance and are not fixed allowances.

BEST PRACTICE OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH (OSH)

Article 29 on OSH principles

1. In carrying out daily work in the workplace, work safety must be considered, namely by using better and reasonable work equipment, so that the possibility of work accidents can be avoided
2. Employers provide work safety and protective equipment needed by workers in carrying out their duties, and must be used by workers
3. Workers are required to understand, comply with and implement regulations and operational guidelines for the implementation of occupational safety and health as well as possible for the safety of themselves, co-workers and the environment

- a. Be careful in carrying out each job and if you experience difficulties or are unclear, please ask your superior
- b. It is prohibited to run and/or turn on certain machines according to those determined by your superior
- c. Report any symptoms of the factory environment that could cause a work accident
- d. To improve the safety of workers who are assigned to work outside the company, employers are required to provide proper transportation

Article 30 concerning Company Hygiene

1. Company buildings must be kept clean, have adequate lighting, adequate temperature, free from dust, gas, steam, and unpleasant odors
2. Buildings must be made of quality building materials and must not collapse easily
3. Employers provide sufficient toilets
4. Toilet walls and toilet floors must be made of materials that are easy to clean, and there must be no dirt attached and someone must clean them every day
5. In workplaces that are deemed necessary, bathrooms, places to wash faces and hands, places to spit and places for locker clothes must be provided according to their respective needs.

Article 31 concerning work clothes and work shoes

1. a. Clothes, masks, hats 2 sets for 1 to 1 ½ years
 - b. 1 apron for ½ year
 - c. 1 pair of shoes for 1 to 1 ½ years
 - d. 1 pair of gloves for 1 month
 - e. Muslim clothing for female workers who wear the hijab
2. Workers are required to maintain and take good care of all work equipment used

Article 32 concerning work equipment

1. Employers are required to provide work safety equipment and tools for workers according to their place and work
2. If there is work safety equipment and tools that can no longer be used, the Company will replace it with a new one

Note: There is no separation of toilets for female and male workers

BEST PRACTICE OF SOCIAL SECURITY AND SOCIAL SECURITY

Article 49 on family planning

1. The family planning (KB) program is one part to support the improvement of workers' welfare, therefore, there needs to be active participation from both workers and the Company
2. That to improve the KB program in the Company, there needs to be a unit/personnel to handle it
3. For the smooth running of the program, the Company will assist according to its capabilities

Note: Company concern for the family planning program

Article 51 on public facilities

Employers are required to provide drinking water in every section

Article 52 on Wedding Contributions

Employers provide a contribution for workers who are having their first marriage of Rp. 160,000

Article 53 on condolence contributions

- a. Workers who die, the employer provides appropriate donation assistance
- b. The wife/husband and children of workers who die, the Company provides donation assistance of Rp. 250,000
- c. Father and mother/in-law of the worker, the employer provides assistance in the form of donations of Rp. 200,000

Article 54 concerning Natural Disaster Contributions

The employer provides natural disaster assistance for workers who experience the disaster in the amount of:

- Flood disaster Rp. 160,000
- Fire disaster Rp. 200,000

Article 55 concerning School Education Assistance for workers' children

The company provides educational assistance for children who excel in ranks 1 to 3, the amount of which is determined based on the company's policy

- Rank 1 is Rp. 150,000
- Rank 2 is Rp. 125,000
- Rank 3 is Rp. 100,000

Note: The company's commitment to provide donations, including: wedding donations, condolence donations, natural disaster donations and educational donations for workers' children who excel