

ANALISIS PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB)

1. Nama Perusahaan : PT Wilmar Group Unit Dumai Pelintung
2. Jenis Usaha : Pengolahan Kelapa Sawit
3. Alamat Perusahaan : Dumai, Riau
4. Jumlah Buruh : 2.000 orang
5. Jumlah Anggota SB : 1.200 orang
6. Alamat Wilmar Group: Wilmar Group
Multivision Tower, Jl. Kuningan Mulia No. 9, Jakarta
7. SB yang berunding : 7.1. PK FSB KAMIPARHO KSBSI
7.2. PK STKD
7.3. PK SPPP
8. Periode PKB : Tahun 2022-2024
9. Pihak buruh yang terlibat dalam penandatanganan PKB : 9 (sembilan) orang: 3 (tiga) orang laki-laki yang berasal dari masing-masing perwakilan SP/SB

Dibawah ini analisis terhadap PKB PT. Wilmar Group Unit Dumai Pelintung, 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 3 tentang pengakuan organisasi, ayat 2.1.a, c, d, i, ayat 2.2. a, b, c, d, e dan ayat 2.3. c dan d.

Ayat 2.1. Pengakuan Pengusaha dan Serikat Buruh/Pekerja

Poin a. Perusahaan mengakui bahwa pengurus serikat buruh/pekerja Wilmar unit Dumai Pelintung sebagai organisasi yang sah, dengan demikian berhak bertindak dan mewakili seluruh anggotanya yang bekerja di Perusahaan Wilmar Group unit Dumai Pelintung untuk membicarakan pelaksanaan hubungan ketenagakerjaan dan syarat-syarat kerja yang tercantum di dalam Perjanjian Kerja Bersama ini.

Poin c Perusahaan mengakui bahwa menjadi anggota Serikat Buruh/Pekerja adalah hak semua buruh/pekerja tanpa membedakan pangkat atau jabatan, suku, agama, ras antar golongan

Poin d. Perusahaan mengakui bahwa serikat buruh/pekerja mempunyai wewenang penuh dalam mengatur organisasi dan anggotanya masing-masing sesuai dengan ketentuan yang berlaku

Poin i. Dalam menjalankan tugasnya masing-masing, serikat buruh/pekerja dan pengusaha akan berusaha menghindari tindakan-tindakan yang dapat merugikan masing-masing pihak Pembangunan nasional dan manusia Indonesia seutuhnya untuk mencapai/meningkatkan produksi dan sasaran utama Perusahaan

Ayat 2.2. Kelonggaran-kelonggaran umum bagi pengurus serikat buruh/pekerja

Poin a. Perusahaan akan memberikan izin meninggalkan pekerjaan kepada pengurus dan wakil-wakil yang ditunjuk serikat buruh/pekerja dalam melaksanakan tugas organisasi, dengan memperoleh upah penuh sepanjang tidak mengganggu produktifitas dan kinerja individu.

Poin b. Agar serikat buruh/pekerja dapat melaksanakan kegiatan organisasi dengan baik, maka Perusahaan akan memelihara/merawat ruang kantor serta perlengkapan yang sudah ada dan sudah digunakan serikat buruh/pekerja saat ini, sesuai kemampuan Perusahaan

Poin c. Perusahaan akan memberikan izin kepada serikat buruh/pekerja untuk memakai ruangan rapat/pertemuan, dengan syarat serikat buruh/pekerja harus menyampaikan permohonan tertulis kepada Perusahaan minimal 1 (satu) minggu sebelumnya kecuali dalam hal yang sangat mendesak/mendadak dan berkewajiban mentaati ketentuan yang berlaku

Poin d. Perusahaan bersedia untuk membantu melanjutkan/melakukan pemotongan iuran anggota serikat buruh/pekerja yang sudah berjalan saat ini. Pimpinan/Pengurus serikat buruh/pekerja harus menyampaikan surat kuasa pemotongan iuran dari anggota secara perorangan atau kolektif.

Poin e. Perusahaan akan memberikan izin kepada serikat buruh/pekerja untuk menggunakan ruangan sekretariat dan memasang papan tanda serikat setelah diketahui/disetujui oleh Perusahaan.

Ayat 2.3 Kewajiban dan Pertemuan

Poin c. Pimpinan/wakil Perusahaan dan pengurus serikat buruh/pekerja dapat melaksanakan pertemuan bipartit yang dilaksanakan sedikitnya 2 (dua) bulan sekali atau bila dipandang perlu.

Poin d. Disamping pertemuan periodic di atas, pimpinan perusahaan dan atau wakilnya bersama pimpinan/pengurus serikat buruh/pekerja bila diperlukan sewaktu-waktu dapat mengadakan pertemuan

BEST PRACTICES GENDER

Pasal 43 tentang Cuti Haid dan Cuti Melahirkan

1. Buruh/pekerja tidak diwajibkan bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid
2. Buruh/pekerja wanita yang mengalami haid sakit pada hari pertama dan kedua yang dibuktikan surat keterangan dari dokter
3. Buruh/pekerja yang hamil dan akan melahirkan anak berhak atas cuti melahirkan selama 3 (tiga) bulan dengan memperoleh upah penuh
4. Buruh/pekerja yang akan melaksanakan cuti melahirkan harus mengajukan permohonan cuti 1 ½ (satu setengah) bulan sebelum melahirkan dan 1 ½ (satu setengah) bulan setelah melahirkan sebelumnya kepada Perusahaan dengan surat keterangan dari dokter dan atau bidan yang merawat

5. Apabila terjadi keguguran kandungan bukan karena kehendak sendiri (abortus), maka buruh/pekerja bersangkutan berhak mendapat cuti maksimal 1 ½ (satu setengah) bulan sesuai keterangan dokter dan atau bidan yang merawat
6. Cuti haid dan keguguran tidak mengurangi hak cuti tahunan
7. Apabila karena sesuatu hal dokter kandungan salah memperhitungkan hari kelahiran, maka masa cuti hamil sebelum dan sesudah kelahiran dapat dirubah berdasarkan bukti keterangan dari dokter/rumah sakit dengan tidak merubah akumulasi keseluruhan cuti hamil
8. Apabila setelah melahirkan diperlukan perawatan yang melebihi masa cuti hamil, Perusahaan dapat mempertimbangkannya dengan bukti yang didapat dari dokter/rumah sakit tempat perawatan

Catatan: Dalam PKB ini juga memungkinkan bagi Perempuan untuk mengambil cuti melahirkan lebih dari 3 (tiga) bulan, maksimal 6 (enam) bulan bagi yang memerlukan tindakan khusus secara medis namun harus disertai dengan surat keterangan dokter. Upahnya akan dibayar penuh.

BEST PRACTICE UPAH

Pasal 10 tentang system pengupahan

1. Berdasarkan status buruh/pekerja, ditetapkan system pengupahan sebagai berikut:
Upah bulanan, pengupahannya diatur atas dasar penetapan upah bulanan atau pembayarannya tiap akhir bulan. Dalam hal seorang buruh/pekerja tidak dimulai hari pertama periode penggajian maka kepadanya dihitung secara proporsional. Sistem upah bulanan diberikan kepada buruh /pekerja bulanan tetap dan buruh/pekerja kontrak
2. Besaran upah yang diberikan kepada buruh/pekerja di tetapkan sebagai berikut:
Bagi buruh/pekerja tetap
Upah yang diberikan disesuaikan dengan standard skala upah yang telah dibuat oleh Perusahaan, menurut yang ditetapkan oleh Perusahaan dengan memperhatikan kenaikan buruh/pekerja, sesuai pasal 8 permenaker No. 1 tahun 2017.

Pasal 14 tentang peninjauan upah

1. Untuk meningkatkan kesejahteraan dan motivasi kerja, Perusahaan akan melakukan peninjauan upah buruh/pekerja yang didasarkan kemampuan Perusahaan dengan tetap mengacu kepada peraturan pemerintah yang berlaku.
2. Perusahaan wajib membuat struktur skala upah pekerja sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku, dan pemberitahuan struktur skala upah kepada buruh/pekerja dilakukan secara perorangan sesuai dengan golongan/jabatan karyawan bersangkutan tanpa ada pendampingan dari pihak manapun.

Catatan:

- Sistem pengupahan untuk buruh/pekerja bulanan tetap dan buruh/pekerja kontrak telah ditetapkan dalam PKB ini.

- Dalam PKB ini Perusahaan diwajibkan menyusun struktur dan skala upah. Struktur skala upah wajib diberitahukan kepada buruh/pekerja dilakukan secara perorangan sesuai dengan golongan/jabatan karyawan bersangkutan.

BEST PRACTICE KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)

Pasal 33 tentang perlengkapan kerja dan alat keselamatan kerja, pasal 34 tentang pencegahan dan penanggulangan kebakaran, kecelakaan kerja dan bahaya lainnya, pasal 35 tentang lingkungan hidup dan pasal 36 tentang Pendidikan dan pelatihan.

Pasal 33 tentang perlengkapan kerja dan alat keselamatan kerja

1. Perusahaan wajib menyediakan perlengkapan kerja dan atau keselamatan kerja yang diperlukan buruh/pekerja sesuai dengan sifat pekerjaannya dan alat tersebut tetap merupakan milik Perusahaan
2. Buruh/pekerja yang mendapat perlengkapan kerja dan atau keselamatan kerja tersebut di atas, diwajibkan memakai dan memelihara perlengkapan tersebut dengan baik sebagaimana memelihara barang miliknya sendiri.

Pasal 34 tentang pencegahan dan penanggulangan kebakaran, kecelakaan kerja dan bahaya lainnya

Untuk mencegah kebakaran, kecelakaan kerja dan bahaya lainnya maka setiap buruh/pekerja wajib untuk mematuhi ketentuan sebagai berikut:

1. Tempat kerja, jalan dan pintu keluar masuk harus kelihatan bersih dan rapi pada tempat-tempat tersebut serta pada tempat-tempat dimana ditempatkan alat pemandu kebakaran dan atau alat-alat P3K dilarang menempatkan barang-barang yang tidak perlu
2. Buruh/pekerja wajib mengetahui dan memahami cara-cara mempergunakan alat pengaman, pemadam kebakaran dan P3K serta penyimpanannya

Pasal 35 tentang lingkungan hidup

1. Lingkungan hidup adalah kesatuan ruang dengan segala isinya termasuk didalamnya manusia dan perlakuan yang mempengaruhi kelangsungan kehidupan, kesejahteraan manusia serta makhluk hidup lainnya. Untuk itu Perusahaan memberikan perhatian khusus tentang pengelolaan lingkungan hidup di dalam lingkungan Perusahaan
2. Perusahaan senantiasa menjaga dan memelihara lingkungan hidup yang berupa air, udara, tanah dan lainnya yang berdampak mempengaruhi kelestarian makhluk hidup dan lingkungan
3. Serikat pekerja/buruh dapat memberikan informasi, memastikan serta meminta kepada Perusahaan menanggulangi apabila ada indikasi baik sengaja maupun tidak sengaja adanya pencemaran lingkungan hidup

Pasal 36 tentang Pendidikan dan pelatihan

Untuk mendapatkan produktifitas yang tinggi, diperlukan buruh/pekerja yang mempunyai kemampuan dan mentalitas yang baik, oleh karenanya Perusahaan sedapat mungkin akan memberikan Pendidikan, pelatihan ataupun penyuluhan baik di dalam lingkungan Perusahaan atau di luar Perusahaan.

Catatan:

1. Perusahaan juga berkomitmen untuk menjaga lingkungan hidup dan memberikan kesempatan kepada buruh/pekerja untuk memberikan informasi apabila ada indikasi pencemaran lingkungan.
2. Perusahaan juga berkomitmen untuk melakukan Pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan produktifitas
3. Sementara untuk Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) sudah terbentuk di perusahaan ini dan telah menjalankan tugasnya.

BEST PRACTICE JAMINAN SOSIAL DAN KESEJAHTERAAN

Pasal 19 tentang Pemeriksaan Kesehatan

1. Seluruh buruh/pekerja akan diperiksa Kesehatan secara berkala 1 (satu) tahun sekali atau bila dianggap perlu guna menjaga Kesehatan buruh/pekerja agar tetap memenuhi syarat yang ditentukan dengan dokter yang ditunjuk, oleh Perusahaan.
2. Hasil medical check wajib diberitahukan kepada buruh/pekerja yang bersangkutan
3. Apabila dari hasil medical check terindikasi bahwa buruh/pekerja tersebut menderita suatu penyakit akibat dari efek kerja, lingkungan kerja Perusahaan wajib mencari departemen/bagian yang susai.

Pasal 21 tentang Fasilitas Rekreasi

Perusahaan mengadakan family gathering buruh/pekerja dan keluarganya setahun sekali guna meningkatkan silaturahmi sesama karyawan dan keluarganya yang pelaksanaannya akan diatur oleh perusahaan

Pasal 22 tentang Tunjangan meninggal dunia dan bantuan duka

1. Dalam hal buruh/pekerja meninggal dunia maka kepada ahli warisnya yang sah akan diberikan santunan yang jumlah dan tata cara pembayarannya ditetapkan oleh PT BPJS Tenaga Kerja
2. Selain dari tunjangan di atas, maka kepada ahli warisnya yang sah Perusahaan akan membayar pesangon dan hak-hak lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku
3. Besarnya bantuan kedukaan diberikan sesuai dengan kebijakan Perusahaan yang berlaku

Pasal 23 tentang bantuan pernikahan

Perusahaan memberikan bantuan pernikahan kepada buruh/pekerja yang melangsungkan pernikahan secara sah secara hukum yang pertama kali bagi buruh/pekerja besarnya bantuan pernikahan diberikan sesuai dengan kebijakan Perusahaan yang berlaku.

Pasal 25 tentang koperasi

1. Guna meningkatkan kesejahteraan buruh/pekerja, setiap buruh/pekerja berhak menjadi anggota koperasi dengan memenuhi persyaratan yang berlaku
2. Pengurus koperasi wajib memberikan laporan keuangan secara periodic minimal 3 (tiga) bulan sekali
3. Rapat anggota koperasi dilakukan setiap 6 (enam) bulan sekali

Pasal 26 tentang Fasilitas olah raga

Perusahaan sesuai dengan kemampuannya akan menyediakan fasilitas untuk olah raga bagi buruh/pekerjanya

Pasal 28 tentang Fasilitas transportasi pakaian seragam dan Sepatu kerja

1. Perusahaan akan memberikan secara Cuma-Cuma kepada buruh/pekerja tetap pakaian seragam sebanyak 2 (dua) stel setahun sekali
2. Perusahaan akan memberikan secara Cuma-Cuma kepada buruh/pekerja tetap Sepatu kerja minimal sebanyak 1 (satu) pasang 1 (satu) tahun, kecuali bila sebelum masa penggantian Sepatu tersebut sudah rusak dan tidak dapat dipergunakan lagi, maka dapat diajukan penggantian dengan menunjukkan bukti kerusakannya

COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT (CBA) ANALYSIS

1. Name of Company : PT Wilmar Group Unit Dumai Pelintung
2. Type of Business : Palm Oil Processing
3. Location of Company : Dumai, Riau
4. Number of Workers : $\pm$ 2.000 persons
5. Member of Union Unions : $\pm$ 1.200 persons
6. Address Wilmar Group : Wilmar Group
Multivision Tower, Jl. Kuningan Mulia No. 9, Jakarta
7. Trade unions negotiating : 7.1. PK FSB KAMIPARHO KSBSI
7.2 PK STKD
7.3 PK SPPP
8. CBA Period : Year 2022-2024
9. Workers involved in signing the CB: 9 (nine) persons: 3 (three) men from each SP/SB representative

Below is an analysis of the CBA of PT. Wilmar Group Dumai Pelintung Unit, 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 3 on recognition of organizations, paragraphs 2.1.a, c, d, i, paragraphs 2.2. a, b, c, d, e and paragraphs 2.3. c and d.

Paragraph 2.1. Recognition of Employers and trade union

Point a. The Company acknowledges that the management of the Wilmar trade union unit Dumai Pelintung is a legitimate organization, thus has the right to act and represent all its members who work at the Wilmar Group Company Dumai Pelintung unit to discuss the implementation of employment relations and work conditions stated in this Joint Labor Agreement.

Point c The Company acknowledges that becoming a member of the trade union is the right of all workers without distinguishing rank or position, ethnicity, religion, race between groups

Point d. The Company acknowledges that the trade union has full authority to regulate the organization and its respective members in accordance with applicable provisions

Point i. In carrying out their respective duties, trade unions and employers will try to avoid actions that can harm each party National development and the whole Indonesian people to achieve/increase production and the Company's main targets

Article 2.2. General relaxations for trade union/worker administrators

Point a. The Company will grant permission to leave work to administrators and representatives appointed by the trade union/worker in carrying out organizational duties, with full wages as long as it does not interfere with individual productivity and performance.

Point b. In order for the trade union to be able to carry out organizational activities properly, the Company will maintain/care for the office space and equipment that already exists and has been used by the trade union/worker at this time, according to the Company's capabilities

Point c The Company will grant permission to the trade union to use the meeting/gathering room, on the condition that the trade union/worker must submit a written request to the Company at least 1 (one) week in advance except in very urgent/sudden cases and is obliged to comply with applicable provisions

Point d. The company is willing to help continue/conduct ongoing deductions of union/worker membership fees. The union/worker leader/manager must submit a power of attorney to deduct fees from members individually or collectively.

Point .e. The company will grant permission to the union/worker to use the secretariat room and put up union signs after being acknowledged/approved by the company.

Article 2.3 Obligations and Meetings

Point c. The company leader/representative and union/worker administrators can hold bipartite meetings held at least once every 2 (two) months or when deemed necessary.

Point d. In addition to the periodic meetings above, the company leader and/or representative together with the union/worker leader/manager, if necessary, can hold meetings at any time

BEST PRACTICES FOR GENDER EQUALITY

Article 43 on Menstrual Leave and Maternity Leave

1. Workers/employees are not required to work on the first and second day of menstruation
2. Female workers/employees who experience menstrual pain on the first and second day as evidenced by a doctor's certificate
3. Workers/employees who are pregnant and about to give birth are entitled to maternity leave for 3 (three) months with full wages
4. Workers/employees who will take maternity leave must submit a leave application 1 ½ (one and a half) months before giving birth and 1 ½ (one and a half) months after giving birth to the Company with a certificate from the treating doctor and/or midwife
5. If a miscarriage occurs not due to their own will (abortion), then the worker/employee concerned is entitled to a maximum of 1 ½ (one and a half) months leave according to the statement of the treating doctor and/or midwife
6. Menstrual leave and miscarriage do not reduce the right to annual leave

7. If for some reason the obstetrician miscalculates the day of birth incorrectly, then the period of maternity leave before and after birth can be changed based on evidence from a doctor/hospital without changing the total accumulation of maternity leave
8. If after giving birth treatment is required that exceeds the maternity leave period, the Company can consider this with evidence obtained from the doctor/hospital where the treatment is taking place

Note: In this CBA, it is also possible for women to take maternity leave for more than 3 (three) months, a maximum of 6 (six) months for those who require special medical treatment but must be accompanied by a doctor's certificate. The wages will be paid in full.

BEST PRACTICES FOR WAGES

Article 10 on the wage system

1. Based on the status of the worker, the wage system is determined as follows: Monthly wages, wages are regulated on the basis of the determination of monthly wages or payments at the end of each month. In the event that a worker does not start on the first day of the payroll period, then it is calculated proportionally. The monthly wage system is given to permanent monthly workers and contract workers
2. The amount of wages given to workers is determined as follows: For permanent workers. The wages given are adjusted to the standard wage scale that has been made by the Company, according to that determined by the Company by considering the rank of workers, according to Article 8 of the Manpower Regulation No. 1 of 2017.

Article 14 on wage review

1. To improve welfare and work motivation, the Company will conduct a review of workers wages based on the Company's capabilities while still referring to applicable government regulations.
2. Companies are required to create a wage scale structure for workers in accordance with applicable government regulations, and notification of the wage scale structure to workers is carried out individually according to the employee's group/position without any assistance from any party.

Note:

1. The wage system for permanent monthly workers and contract workers has been determined in this CBA.
2. In this CBA, the Company is required to prepare a wage structure and scale. The wage scale structure must be notified to workers individually according to the employee's group/position.

BEST PRACTICES OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH (OSH)

Article 33 on work equipment and work safety tools

1. The company is obliged to provide work equipment and/or work safety needed by workers according to the nature of their work and the equipment remains the property of the Company

2. Workers who receive the work equipment and/or work safety mentioned above are obliged to use and maintain the equipment properly as they maintain their own belongings.

Article 34 on prevention and handling of fires, work accidents and other hazards

To prevent fires, work accidents and other hazards, every worker is obliged to comply with the following provisions:

1. The workplace, roads and entrances and exits must appear clean and tidy in these places and in places where fire extinguishers and/or first aid kits are placed, it is prohibited to place unnecessary items
2. Workers are obliged to know and understand how to use safety equipment, fire extinguishers and first aid kits and their storage

Article 35 on the environment

1. The environment is a unity of space with all its contents including humans and treatments that affect the continuity of life, the welfare of humans and other living things. For this reason, the Company pays special attention to environmental management within the Company's environment
2. The Company always maintains and preserves the environment in the form of water, air, land and others that have an impact on the sustainability of living things and the environment
3. The workers' union can provide information, ensure and request the Company to address any indications of environmental pollution, whether intentional or unintentional

Article 36 concerning Education and Training To achieve high productivity, workers are required to have good abilities and mentality, therefore the Company will, as far as possible, provide education, training or counseling both within the Company's environment or outside the Company.

Note:

1. The company is also committed to protecting the environment and providing opportunities for workers to provide information if there are indications of environmental pollution.
2. The company is also committed to conducting education and training to increase productivity
3. Meanwhile, the Occupational Safety and Health Development Committee (P2K3) has been formed in this company and has carried out its duties.

BEST PRACTICES OF SOCIAL SECURITY AND WELFARE

Article 19 on Health Check-ups

1. All workers will undergo regular health checks once a year or if deemed necessary to maintain the health of workers so that they continue to meet the requirements determined by a doctor appointed by the Company.

2. The results of the medical check must be notified to the workers concerned
3. If the results of the medical check indicate that the worker is suffering from an illness due to the effects of work, the Company's work environment is required to find the appropriate department/section.

Article 21 on Recreational Facilities The company holds a family gathering for workers/employees and their families once a year to improve friendship between employees and their families, the implementation of which will be regulated by the company

Article 22 on Death Allowance and Grief Assistance

1. In the event of a worker/employee passing away, his/her legal heirs will be given compensation, the amount and method of payment of which will be determined by PT BPJS Tenaga Kerja (BPJS Employment)
2. In addition to the above benefits, the Company will pay severance pay and other rights to his/her legal heirs in accordance with applicable regulations
3. The amount of grief assistance is given in accordance with applicable Company policies

Article 23 on marriage assistance

The company provides marriage assistance to workers/employees who are legally married for the first time, the amount of marriage assistance is given in accordance with applicable Company policies

Article 25 on cooperatives

1. In order to improve the welfare of workers every workers has the right to become a member of a cooperative by fulfilling the applicable requirements
2. Cooperative management is required to provide periodic financial reports at least once every 3 (three) months
3. Cooperative member meetings are held every 6 (six) months

Article 26 on Sports Facilities

The company, according to its capabilities, will provide sports facilities for its workers

Article 28 on Transportation Facilities for Uniforms and Work Shoes

1. The company will provide permanent workers with 2 (two) sets of uniforms free of charge once a year
2. The company will provide permanent workers with at least 1 (one) pair of work shoes for 1 (one) year, unless before the replacement period the shoes are damaged and can no longer be used, then a replacement can be submitted by showing proof of the damage