



PROGRAM PEMBANDINGAN PKB DAN DATABASE PKB
REGIONAL ACV/CSCI ASIA
PERIODE JUNI 2024 – SEPTEMBER 2024



NAMA PERUSAHAAN	: PT NIPPON PAINT AND CHEMICALS JAKARTA
ALAMAT	: JL ANCOL BARAT I/A5/C NO. 12 JAKARTA 14430, INDONESIA
SEKTOR	: KIMIA
JUMLAH BURUH	: 541 Orang
JUMLAH ANGGOTA	: 110
MASA BERLAKU PKB	: 2022 – 2024
KLASTER	: MULTI NATIONAL COORPORATE
SP SB YANG BERUNDING	: 1. PK FSB KIKES KSBSI PT NIPSEA PAINT AND CHEMICALS 2. PUK FSBMN

	<p>PROFIL PERUSAHAAN</p> <p>Perusahaan yang Didirikan sejak tahun 1881, Nippon Paint adalah perusahaan manufaktur cat pertama dan pelopor industri cat di Jepang. Saat ini, Nippon Paint merupakan pemimpin pasaran cat di Jepang. Dari Jepang, Nippon Paint berekspansi dengan cepat ke negara-negara lainnya. Salah satunya, Nippon Paint Indonesia yang berdiri pada tahun 1969. Di Indonesia berkantor pusat di Jakarta dan ada cabangnya di Surabaya dan Medan serta memiliki depo di beberapa kota di seluruh Indonesia.</p>
--	---

1. KEBEBASAN BERSERIKAT

BEST PRACTICE	<p>Pasal 6 ayat 1,2,3,4 HAK DAN WEWENANG SERIKAT PEKERJA</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan mengakui bahwa Serikat Pekerja sebagai suatu organisasi yang sah dan berhak mewakili seluruh pekerja yang menjadi anggota Serikat Pekerja di perusahaan apabila terjadi perselisihan hubungan kerja 2. Pekerja yang dipilih dan ditunjuk melalui Serikat Pekerja sebagai anggota delegasi resmi untuk melakukan perundingan perjanjian kerja bersama tidak akan mendapatkan penekanan dari pengusaha baik secara langsung maupun tidak langsung diskriminasi atau diberhentikan atas fungsinya tersebut fungsi ini harus dijalankan atas dasar tujuan terbaik bagi pengusaha dan pekerjaan 3. Serikat Pekerja bersama perusahaan memberikan pembinaan Ketenagakerjaan kepada pekerja yang waktu pelaksanaannya ditentukan bersama 4. Pengusaha menyediakan fasilitas dan dapat memberikan izin kepada pengurus Serikat Pekerja mendapatkan upah penuh untuk : <ol style="list-style-type: none"> a. mengadakan pertemuan dengan anggotanya b. izin meninggalkan pekerjaan dalam rangka tugas organisasi c. izin mengikuti kongres konferensi seminar pendidikan khusus memenuhi panggilan pemerintah guna kepentingan organisasi atau kepentingan negara d. untuk tidak menghambat dan mengganggu jalannya produksi pelaksanaan ayat 4 huruf a sampai dengan C tersebut harus mendapat izin secara tertulis dari pengusaha terlebih dahulu <p><i>“cukup jelas”</i></p>
BAD PRACTICE	

2. UPAH

BEST PRACTICE**Pasal 22 Ayat 1 point g,h,i,l,****IZIN MENINGGALKAN PEKERJAAN DENGAN UPAH PENUH**

1. Seorang pekerja dapat di ijinan meninggalkan pekerjaannya dengan upah penuh untuk keperluan :
 - g. Menjaga istri, suami atau anak yang sakit kerjas atas advis dokter (3 hari kerja)
 - h. Tertimpa penggusuran (2 hari kerja)
 - i. Tertimpa kebakaran/banjir (3 hari kerja)
 - l. Memenuhi kewajiban agamanya khusus naik haji (3 bulan)

Pasal 37**TUNJANGAN HADIAH KERAJINAN ABSENSI TAHUNAN**

Perusahaan memberikan tunjangan hadiah kerajinan absensi dalam 1 (satu) tahun kepada pekerja sebesar Rp. 150.000,- (seratus lima puluh ribu rupiah) dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Masuk kerja terus menerus selama 1 tahun, kecuali kecelakaan kerja
- b. Terlambat datang tidak lebih dari 3 (tiga) kali

Pasal 39 Ayat 1, 2,**TUNJANGAN ISTIMEWA**

1. Perusahaan memberikan tunjangan Istimewa kepada pekerja yang mempunyai masa kerja 10 tahun terus menerus tanpa putus
2. Macam tunjangan yang diberikan :
 - Cincin emas seberat 5 gram (24 karat)
 - Uang tunai Rp. 350.000 (Tiga ratus lima puluh ribu rupiah)
 - Dan masa kerja 30 tahun diberikan uang tunai Rp. 2.250.000 (dua juta dua ratus lima puluh ribu rupiah) dan
 - Sebuah piagam penghargaan

Pasal 41 Ayat 1**INSENTIF BULANAN**

1. Perusahaan akan memberikan tunjangan insentif bulanan kepada pekerja yang masuk kerja sebulan penuh dan tepat waktu sebesar Rp. 65.000 (enam puluh lima ribu rupiah)

Pasal 42 Ayat 1**SUMBANGAN MUSIBAH ALAM**

1. Apabila karyawan/wati yang tertimpa musibah kebakaran, banjir atau musibah alam lainnya yang menyebabkan kehilangan tempat tinggal, Perusahaan memberikan bantuan sumbangan sebesar Rp. 2.250.000 (dua juta dua ratus lima puluh ribu rupiah) kepada karyawan/wati yang bersangkutan

Pasal 43 Ayat 1,2**TUNJANGAN HARI RAYA**

1. Lima belas hari sebelum hari raya Idul Fitri perusahaan memberikan tunjangan hari raya sebesar 1,25 kali gaji sebulan dan dikenakan pajak sesuai dengan peraturan pemerintah
2. Ketentuan tersebut dalam ayat 1 Pasal ini berlaku khusus kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 1 tahun penuh

Pasal 44 Ayat 1**SUMBANGAN PERNIKAHAN**

1. Pengusaha memberikan tunjangan sebesar Rp. 350.000 (tiga ratus lima puluh ribu rupiah) kepada pekerja yang menikah dan telah mempunyai masa kerja 1 (satu) tahun penuh

	<p>Pasal 45 Ayat 1,2 SUMBANGAN MELAHIRKAN</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengusaha memberikan sumbangan melahirkan kepada istri pekerja yang sah dan terdaftar di perusahaan dalam kurung istri pertama atau pekerja wanita yang melahirkan atau pekerja yang keguguran akibat perkawinan yang sah 2. Besar sumbangan yang diberikan adalah Rp. 850.000 kelahiran normal dan Rp. 3.750.000 kelahiran sesar <p>Pasal 52 REKREASI</p> <p>Setiap tahun pengusaha akan memberikan uang rekreasi sebesar Rp100.000 kepada setiap pekerja dan akan diserahkan kepada masing-masing pekerja</p> <p>Pasal 53 Ayat 1 TUNJANGAN PENDIDIKAN BAGI ANAK PEKERJA</p> <p>1 dalam rangka mensukseskan program pendidikan nasional serta meningkatkan taraf pendidikan bagi keluarga pekerja pengusaha memberikan hadiah kepada putra-putri pekerja yang memperoleh prestasi terbaik peringkat 1 di sekolahnya berupa uang sumbangan pendidikan sebesar:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. SD Rp. 300.000 b. SMP Rp. 400.000 c. SMU Rp. 500.000 <p>Pasal 48 Ayat 1,2 BANTUAN UANG DUKA</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan memberikan bantuan penguburan kepada pekerja yang meninggal dunia sebesar rp1.850.000 dan uang duka sesuai dengan peraturan atau perundang-undangan yang berlaku 2. Pekerja yang kematian istri anak orang tua mertua yang sah mendapat sumbangan kematian sebesar 850.000
BAD PRACTICE	

3. JAMINAN SOSIAL

BEST PRACTICE	<p>PASAL 29 BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (BPJS)</p> <p>Berdasarkan undang-undang nomor 24 tahun 2011 tentang BPJS maka sejak tanggal 1 Januari 2015 Jamsostek berubah menjadi BPJS dengan diatur sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. BPJS Ketenagakerjaan program yang diikutsertakan untuk setiap pekerjaan adalah : <ol style="list-style-type: none"> a. jaminan kecelakaan kerja atau JKK b. jaminan kematian atau JK c. jaminan harga tua atau jht d. jaminan pensiun atau JP <p>Iuran BPJS ketenagakerjaan sebesar :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. jaminan hari tua atau jht <ul style="list-style-type: none"> - di tanggung pekerja 2% dari upah sebulan - ditanggung pengusaha sebesar 3,7% dari upah sebulan b. jaminan pensiun atau JP <ul style="list-style-type: none"> - ditanggung pekerja sebesar 1% dari upah sebulan - ditanggung pengusaha sebesar 2% dari upah sebulan
----------------------	--

	<p>batasan maksimum iuran jaminan pensiun disesuaikan dengan peraturan yang berlaku setiap tahunnya</p> <p>2. BPJS kesehatan setiap pekerja beserta keluarganya wajib diikutsertakan dalam program BPJS Kesehatan yang terdiri dari seorang istri atau suami dan 3 orang anak dan istri atau suami yang sah terdaftar di perusahaan sebesar :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ditanggung pekerja satu persen dari upah sebulan - ditanggung pengusaha 4% dari upah sebulan <p>batasan maksimum iuran BPJS Kesehatan disesuaikan dengan peraturan yang berlaku di setiap tahunnya</p> <p><i>"cukup jelas"</i></p>
BAD PRACTICE	

4. GENDER

BEST PRACTICE	<p>Pasal 49 Ayat 3 3.Uang seragam pekerja wanita (staff) Rp. 150.000</p> <p>PASAL 57 TUNJANGAN HAID Karyawati di bawah usia 50 tahun diperbolehkan mengambil cuti 2 hari bagi karyawati yang mengalami sakit haid saat awal siklus menstruasi yakni dua hari pertama dengan keterangan yang sah dari dokter sesuai dengan undang-undang Cipta kerja pasal 81 dan bagi karyawan yang tidak mengambil cuti haid tersebut dan masuk kerja secara terus-menerus maka akan diberikan tunjangan kombinasi 60.000 setiap bulannya</p> <p><i>(pasal ini menjadi best practice karena Perusahaan memberikan penghargaan pengganti uang lelah)</i></p>
BAD PRACTICE	<p>PASAL 57 TUNJANGAN HAID Karyawati di bawah usia 50 tahun diperbolehkan mengambil cuti 2 hari bagi karyawati yang mengalami sakit haid saat awal siklus menstruasi yakni dua hari pertama dengan keterangan yang sah dari dokter sesuai dengan undang-undang Cipta kerja pasal 81 dan bagi karyawan yang tidak mengambil cuti haid tersebut dan masuk kerja secara terus-menerus maka akan diberikan tunjangan kombinasi 60.000 setiap bulannya</p> <p><i>(pasal ini bisa menjadi bad practice dikarenakan Perusahaan tidak dengan tegas memberikan hak cuti untuk menjaga Kesehatan reproduksi Perempuan)</i></p> <p><i>Tidak ada pasal yang mengatur tentang perlindungan Perempuan dari kekerasan dan pelecehan di tempat kerja</i></p>

5. KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA

BEST PRACTICE	<p>PASAL 31 Ayat 1 dan 2 PENTINGNYA KESELAMATAN KERJA</p> <p>1. Masalah keselamatan kerja atau safety merupakan masalah yang tidak dapat diabaikan karena kecelakaan kerja langsung menyangkut masalah produksi dan pekerja sebagai tenaga kerja di perusahaan Oleh karena itu kedua belah pihak sepakat untuk memperhatikan</p>
----------------------	---

	<p>2. Pengusaha berkepentingan agar perusahaan selalu dapat menghasilkan produksi sebaik mungkin dan menghendaki pula agar alat-alat kerja dilayani serta dipelihara secara bertanggung jawab dan bahan-bahan tidak diam-hamburkan karena kerugian perusahaan berarti kerugian pekerja sebaliknya pekerja sebagai tenaga kerja berkepentingan agar perusahaan memberikan jaminan dan keselamatan jiwa raganya kesehatan dan kesejahteraan keselamatan tenaga kerja berarti keselamatan Perusahaan</p> <p>PASAL 32 ALAT – ALAT KELENGKAPAN KERJA Perusahaan menyediakan alat-alat perlengkapan kerja dan pelindung diri berupa :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. sepatu kerja 2 tahun sekali dengan mutu memenuhi standar umum b. helm yang akan dibagikan setiap tahun dan harus digunakan selama berada di perusahaan c. masker standar ISO yang disediakan di tempat-tempat tertentu sebagai inventaris d. sarung tangan standar ISO untuk membutuhkan e. melanggar ketentuan-ketentuan itu dapat dikenakan SP 1 <p><i>“cukup jelas”</i></p>
BAD PRACTICE	

6. LAIN – LAIN

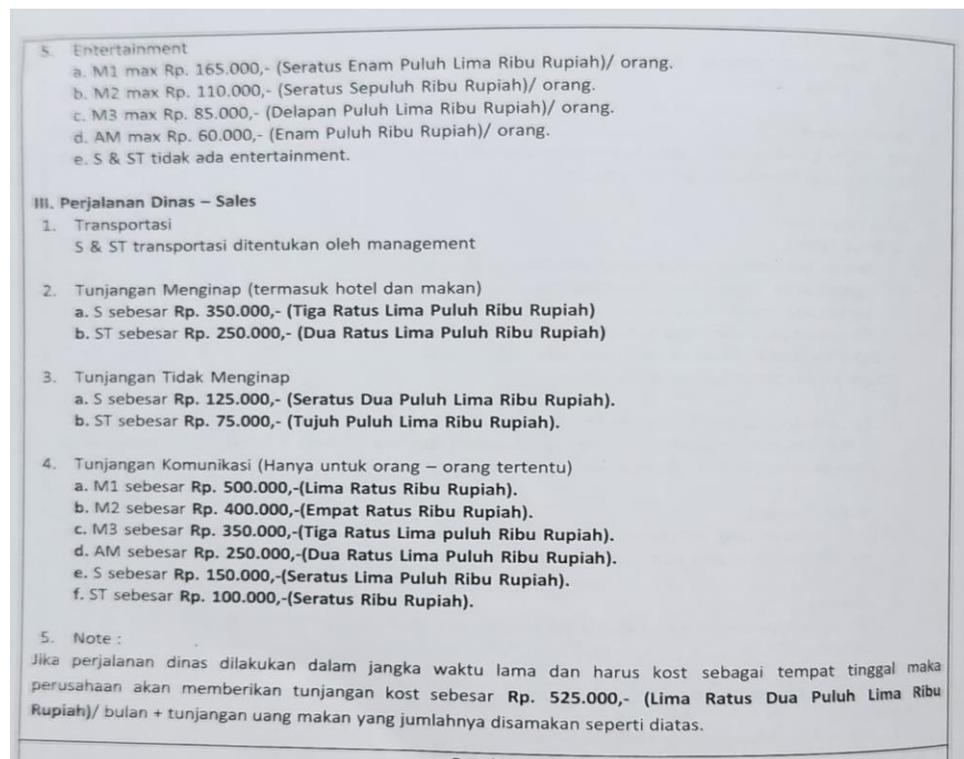
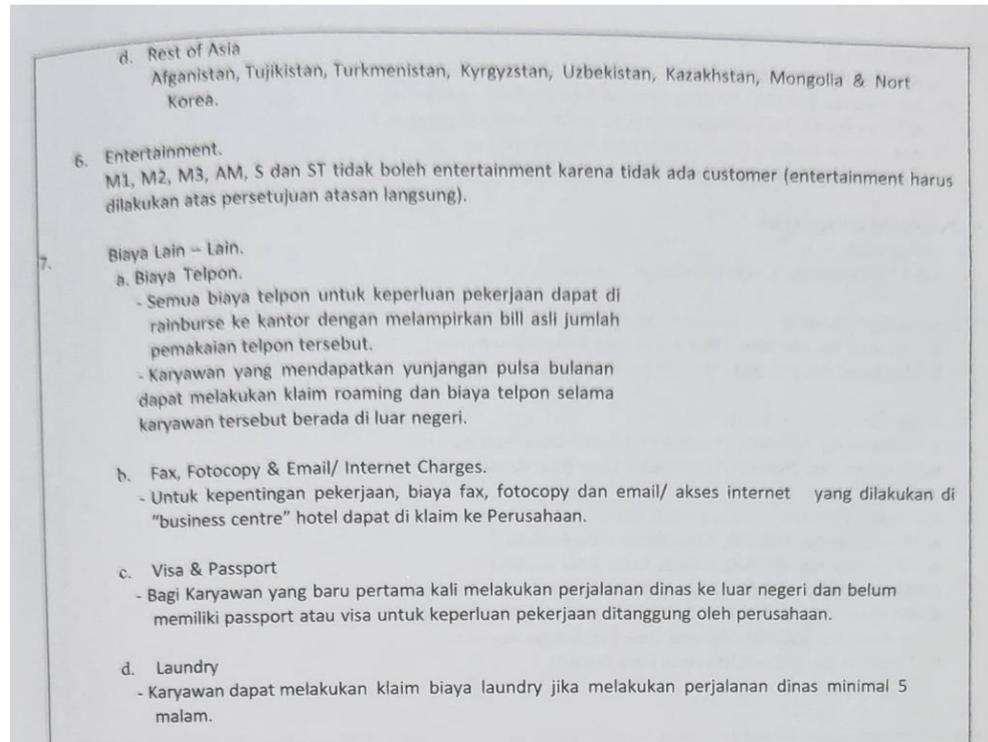
BEST PRACTICE	<p>Pasal 13 Ayat 1, 2 Pemindahan sebagai akibat reorganisasi dan modernisasi</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dalam hal terjadi pemindahan akibat reorganisasi, modernisasi, Pengusaha tidak akan melakukan penurunan pangkat/gaji/jabatan 2. Sebagai pelaksanaan ayat 1 tersebut di atas pengusaha bersama Serikat Pekerja telah merumuskan suatu kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan yang dipindahkan sebagai berikut: <ol style="list-style-type: none"> a. Level Asisten Manager sampai dengan manajer <ul style="list-style-type: none"> - tunjangan Perumahan disediakan oleh Perusahaan - tunjangan pindah lokasi di wilayah Jakarta akan diganti 80% dan biaya pindah maksimal Rp7.500.000 dan wilayah DKI Jakarta diganti 80% dari biaya pindah maksimal 15 juta b. Level supervisor <ul style="list-style-type: none"> - Tunjangan perumahan disediakan oleh Perusahaan - Tunjangan pindah lokasi di wilayah Jakarta akan diganti 80% dari biaya pindah maksimal 5 juta dan wilayah DKI Jakarta diganti 80% dari biaya pindah maksimal 10 juta c. Biaya transportasi ke kota tujuan karyawan dan anggota keluarga ini dalam kurung pasangan dan anak ditanggung oleh perusahaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku berdasarkan level karyawan tersebut d. Diliburkan satu hari guna keperluan mencari tempat tinggal
----------------------	--

Pasal 56 Ayat 4,5,6
TUNJANGAN PERJALANAN DINAS
I. PERJALANAN DINAS LUAR NEGERI

<p>4. Makan dan Uang Saku</p> <p>a. South East Asia.</p> <ul style="list-style-type: none">- Makan Pagi Rp. 110.000,- (Seratus Sepuluh Ribu Rupiah).- Makan Siang dan Makan Malam Rp. 165.000,- (Seratus Enam Puluh Lima Ribu Rupiah).- Uang Saku Rp. 150.000,- (Seratus Lima Puluh Ribu Rupiah) untuk AM keatas dan Rp. 125.000,- (Seratus Dua Puluh Lima Ribu Rupiah) untuk S kebawah. <p>b. Pakistan, Bangladesh, Nepal, Bhutan, India, China, Hong Kong, Taiwan, Middle East, Africa, Russian Federation, South Africa & Rest of Asia (Excluding Japan and South Korea).</p> <ul style="list-style-type: none">- Makan Pagi Rp. 165.000,- (Seratus Enam Puluh Lima Ribu Rupiah).- Makan Siang dan Makan Malam Rp. 220.000,- (Dua Ratus Dua Puluh Ribu Rupiah) untuk AM keatas dan Rp. 125.000,- (Seratus dua Puluh Lima Ribu Rupiah) untuk S kebawah.- Uang Saku Rp. 200.000,- (Dua Ratus Ribu Rupiah) untuk AM keatas dan Rp. 125.000,- (Seratus Dua Puluh Lima Ribu Rupiah) untuk S kebawah. <p>c. Japan, South Korea, Oceania, Europe, North & Central America :</p> <ul style="list-style-type: none">- Makan Pagi Rp. 165.000,- (Seratus Enam Puluh Lima Ribu Rupiah).- Makan Siang dan Makan Malam Rp. 220.000,- (Dua Ratus Dua Puluh Ribu Rupiah) untuk AM keatas dan Rp. 125.000,- (Seratus dua Puluh Lima Ribu Rupiah) untuk S kebawah.- Uang Saku Rp. 200.000,- (Dua Ratus Ribu Rupiah) untuk AM keatas dan Rp. 125.000,- (Seratus Dua Puluh Lima Ribu Rupiah) untuk S kebawah. <p>d. Note :</p> <ul style="list-style-type: none">- Klaim biaya makan pagi hanya dilakukan jika hotel tidak menyediakan makan pagi.- Biaya makan dapat di klaim jika panitia meeting atau seminar tidak menyediakan makan.
<p>5. Region – Country Reference Table</p> <p>a. South East Asia.</p> <p>Countries : Singapore, Thailand, Brunai, Vietnam, Cambodia, Laos, Myanmar and Philippines.</p> <p>b. Middle East</p> <p>Egypt, Turkey, Iran, Sudan, Algeria, Maroco, Iraq, Saudi Arabia, Yaman, Syria, Jordan, UEA (Dubai), Lebanon, Kuwait, Oman, Qatar, Bahrain, Palestinian Territories, Armenia Georgia, Azerbaijan & Lebanon.</p> <p>c. Oceania</p> <p>Australia, New Zealand, Papua New Guinea, Fiji, Solomon Island, Vanuatu, Guam, & others (refer to Oceania country list).</p>

<p>d. Rest of Asia</p> <p>Afganistan, Tujikistan, Turkmenistan, Kyrgyzstan, Uzbekistan, Kazakhstan, Mongolla & Nort Korea.</p>
<p>6. Entertainment.</p> <p>M1, M2, M3, AM, S dan ST tidak boleh entertainment karena tidak ada customer (entertainment harus dilakukan atas persetujuan atasan langsung).</p>
<p>7. Biaya Lain – Lain.</p> <p>a. Biaya Telpon.</p> <ul style="list-style-type: none">- Semua biaya telpon untuk keperluan pekerjaan dapat di rainburse ke kantor dengan melampirkan bill asli jumlah pemakaian telpon tersebut.- Karyawan yang mendapatkan yunjangan pulsa bulanan dapat melakukan klaim roaming dan biaya telpon selama karyawan tersebut berada di luar negeri. <p>b. Fax, Fotocopy & Email/ Internet Charges.</p> <ul style="list-style-type: none">- Untuk kepentingan pekerjaan, biaya fax, fotocopy dan email/ akses internet yang dilakukan di "business centre" hotel dapat di klaim ke Perusahaan. <p>c. Visa & Passport</p> <ul style="list-style-type: none">- Bagi Karyawan yang baru pertama kali melakukan perjalanan dinas ke luar negeri dan belum memiliki passport atau visa untuk keperluan pekerjaan ditanggung oleh perusahaan. <p>d. Laundry</p> <ul style="list-style-type: none">- Karyawan dapat melakukan klaim biaya laundry jika melakukan perjalanan dinas minimal 5 malam.

II. PERJALANAN DINAS DALAM NEGERI



**BAD
PRACTICE**