



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



NAMA PERUSAHAAN	: PT INDONESIA STANLEY ELECTRIC
ALAMAT	: Jl. Bhumimas 1 No.17A, Talaga, Kec. Cikupa, Kabupaten Tangerang, Banten 15710
SEKTOR	: ELEKTRIK
JUMLAH BURUH	: 325 Orang
JUMLAH ANGGOTA	: 114 Orang
MASA BERLAKU PKB	: 2023 – 2025
KLASTER	: MULTI NATIONAL COORPORATE
SP SB YANG BERUNDING	: 1. PK FSB KIKES KSBSI PT INDONESIA STANLEY ELECTRIC 2. PUK SPSI 3. PK NIKEUBA 4. PUK SPN

PROFIL PERUSAHAAN

PT Indonesia Stanley Electric adalah perusahaan PMA Jepang yang bergerak dalam bidang pembuatan lampu kendaraan roda 2 dan roda 4 yang berlokasi di Tangerang, Produk PT ISE di supply ke beberapa customer seperti :

1. Astra Honda Motor (AHM)
2. Honda Prospect Motor (HPM)
3. Yamaha Indonesia Manufacturing (YIMM)
4. Suzuki Indomobil Motor (SIM)
5. Toyota Motor Manufacturing Indonesia (TMMIN)
6. Mitsubishi Motors Krama Yudha Indonesia (MMKI) dll.

1. KEBEBASAN BERSERIKAT

BEST PRACTICE	Pasal 5 Ayat 1,2,3,4,5 FASILITAS UNTUK SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH 1. Pada dasarnya Serikat Pekerja atau serikat buruh dalam melaksanakan kegiatan organisasinya di luar jam kerja, akan tetapi apabila di luar waktu yang ditentukan setelah mendapatkan izin dari perusahaan paling lambat 1 hari sebelumnya dengan pembayaran upah seperti biasa. Dalam keadaan mendadak izin tersebut dapat dipertimbangkan setelah mengajukan alasan yang dapat diterima 2. Perusahaan menyediakan ruangan dengan peralatan seperlunya untuk dipinjamkan kepada Serikat Pekerja atau serikat buruh untuk menunjang dalam pelaksanaan kegiatan Sarekat dan tidak diperkenankan untuk kegiatan-kegiatan lainnya yang sifatnya merugikan perusahaan pekerja dan atau sifat destruktif 3. Perusahaan menyediakan papan pengumuman untuk Serikat Pekerja serikat buruh guna menempelkan pengumuman kegiatan-kegiatan Serikat dan sebelumnya harus diketahui oleh perusahaan penempatan pengumuman buletin sirkuler dan lain-lainnya ditempatkan di tempat-tempat lain dalam lingkungan perusahaan tidak dibenarkan 4. Perusahaan bersedia membantu melaksanakan pungutan iuran terhadap anggota Serikat Pekerja serikat buruh setelah menerima surat kuasa pemotongan dari anggota sesuai dengan peraturan pemerintah tentang Ketentuan hal tersebut dan diserahkan kepada pengurus Serikat Pekerja serikat buruh
----------------------	---

	5 Perusahaan dapat memberikan dispensasi dan bantuan tugas-tugas pengurus Serikat Pekerja serikat buruh yang dipanggil oleh pemerintah dan lembaga kenegaraan atau pimpinan Serikat Pekerja serikat buruh sejauh kondisi perusahaan untuk maksud tertentu memungkinkan pada saat itu
BAD PRACTICE	

2. UPAH

BEST PRACTICE	PASAL 19 Ayat 8,9,10 PENGUPAHAN 8.Bonus: perusahaan akan mempertimbangkan untuk memberikan bonus sesuai dengan garis kebijakan situasi dan kondisi perusahaan dalam hal ini menentukan bonus tersebut maka ketentuan yang akan dikeluarkan oleh perusahaan dan pembayarannya akan dilakukan dua kali dalam satu tahun setiap bulan Juli dan bulan Desember 9.Tunjangan Keluarga Perusahaan akan memberikan tunjangan kepada pekerja yang sudah berkeluarga dengan ketentuan sebagai berikut : 1 kepala keluarga pekerja pria dan wanita atau pekerja pria dan wanita - a kepala keluarga yang belum mempunyai anak 35.000 - b kepala keluarga dengan anak 1 45.000 - c kepala keluarga dengan anak 2 55.000 - d kepala keluarga dengan anak 3 60.000 2. Wakil kepala keluarga atau pekerja wanita yang suaminya bekerja di PT ISE - a wakil kepala keluarga yang belum mempunyai anak Rp10.000 - b wakil kepala keluarga dengan anak 1 15.000 - c wakil kepala keluarga dengan anak 2 Rp20.000 - d wakil kepala keluarga dengan anak 3 25.000 Apabila terjadi perubahan status dan bulan bersangkutan maka tunjangannya akan dirubah pada bulan berikutnya 10. Tunjangan perumahan Perusahaan memberikan Tunjangan perumahan kepada : - a kepala keluarga atau pekerja pria dan wanita sebesar Rp 45.000 - b wakil kepala keluarga pekerja wanita yang suaminya bekerja di PT ISE sebesar Rp25.000 <i>“cukup jelas”</i>
BAD PRACTICE	

3. JAMINAN SOSIAL

BEST PRACTICE	PASAL 27 Ayat 1 sd 5 BPJS KETENAGAKERJAAN
----------------------	---

BAB IX
BPJS KETENAGAKERJAAN DAN KESEJAHTERAAN PEKERJA

Pasal 27
BPJS KETENAGAKERJAAN

1. Sesuai dengan Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 Perusahaan mengikutsertakan seluruh Pekerja (Karyawan Tetap, Karyawan PKWT dan Karyawan Probation) masuk sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan. Selain itu berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Tangerang Nomor 20 tahun 2002 dan Keputusan Bupati Tangerang Nomor 35 Tahun 2003, perusahaan juga mengikutsertakan seluruh Pekerja dalam jaminan Kecelakaan Dini Diluar Jam Kerja dan Hubungan Kerja pada PT. Asuransi Umum BUMIPUTERAMUDA 1967 dengan biaya ditanggung oleh perusahaan sebesar 0.24 % dari gaji pokok karyawan.

- 22 -

2. Sesuai ketentuan yang berlaku jumlah iuran BPJS Ketenagakerjaan yang dibayarkan tiap bulannya oleh PT Indonesia Stanley Electric sebesar 6.89 % masing- masing kewajiban adalah sebagai berikut :
 - a. Kewajiban Pekerja adalah sebesar 3 % dari Gaji Pokok.
 - b. Kewajiban Perusahaan adalah sebesar 8.89 % dari Gaji Pokok pekerja + 3%
 - c. Struktur iuran sebesar 6.89 % tersebut dialokasikan ke :
 1. Jaminan Hari Tua (JHT) sebesar 5,70 %
 2. Jaminan Kematian (JK) sebesar 0,30 %
 3. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) sebesar 0.89 %
 4. Jaminan Pensiun (Karyawan 1% + ISE 2%)
3.
 - a. Pekerja yang pada saat menjalankan tugas mengalami kecelakaan kerja akan diperlakukan sesuai dengan Undang-Undang No. 3 tahun 1992 yang dirangkum dalam Peraturan Pemerintah No. 14 tahun 1993.
 - b. Apabila dianggap perlu, Pekerja yang mengalami kecelakaan kerja akan dirawat di Rumah Sakit terdekat.
 - c. Biaya pengobatan, perawatan, angkutan akibat kecelakaan kerja akan dibayar Perusahaan terlebih dahulu, yang kemudian akan diajukan claim kepada BPJS Ketenagakerjaan (Badan Penyelenggara), sebagai pengganti biaya yang dikeluarkan Perusahaan sebelumnya.
 - d. Jika akibat kecelakaan kerja tersebut mengakibatkan Pekerja cacat total, sebahagian atau meninggal dunia, sesuai dengan keterangan Dokter yang berkepentingan, maka Perusahaan akan mengajukan claim sesuai peraturan yang berlaku kepada BPJS Ketenagakerjaan dan kemudian diserahkan kepada Pekerja atau ahli warisnya (kalau meninggal) yang mengalami kecelakaan.
 - e. Pekerja harus menjalani pemeriksaan akhir dari Dokter yang ditetapkan untuk mengetahui keadaan cedera yang bersangkutan. Pekerja yang tidak mengindahkan peraturan ini dikenakan tindakan disiplin kerja.
4. Pekerja meninggal dunia diluar hubungan kerja, maka Perusahaan akan mengajukan claim bantuan kematian dan Jaminan Hari Tua (JHT) kepada BPJS Ketenagakerjaan dan akan diserahkan kepada ahli warisnya.
5. Setelah Pekerja Pensiun dari Perusahaan berusia 55 (lima puluh lima) tahun atau pekerja mengundurkan diri dari Perusahaan setelah mempunyai masa kepersertaan selama 5 (lima) tahun dengan masa tunggu minimal 6 (enam) bulan yang bersangkutan dapat mengajukan claim Jaminan Hari Tua (JHT) dari BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pasal 28
KESEJAHTERAAN PEKERJA

1. Untuk memenuhi kebutuhan beribadah / agama sebagai wadah pembinaan mental spiritual maka Perusahaan menyediakan tempat ibadah bagi Pekerja yang beragama Islam.

- 23 -

PASAL 28 Ayat 1 sd 7
KESEJAHTERAAN PEKERJA

2. Perusahaan akan membayar upah kepada pekerja yang tidak dapat menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban ibadah menurut agamanya selama waktu yang diperlukan (menurut petunjuk Departemen Agama dan Departemen Tenaga Kerja) tetapi tidak melebihi 3 bulan. Dalam hal ini perusahaan juga memberikan bantuan dana bagi karyawan/ karyawan yang menjalankan ibadah keagamaan ke luar negeri seperti : Tanah Suci Mekah untuk agama Islam, Jerusalem/ Vatikan/ Lourdes untuk agama Kristen Protestan/ Katolik, Srilangka/ India untuk agama Budha dan Sungai Gangga (India) untuk agama Hindu. Bantuan ini diberikan 1 (satu) kali saja selama karyawan/ karyawan bekerja di PT. Indonesia Stanley Electric.
3. Perusahaan akan memberikan bantuan duka cita kepada Pekerja yang mengalami musibah meninggal dunia dengan ketentuan sebagai berikut
- | | |
|-----------------------|-----------------|
| - Pekerja sendiri | 5 x Gaji Pokok |
| - Istri Pekerja | Rp. 1.000.000,- |
| - Suami Pekerja | Rp. 1.000.000,- |
| - Anak Pekerja | Rp. 1.000.000,- |
| - Bapak / Ibu Pekerja | Rp. 500.000,- |
| - Mertua Pekerja | Rp. 500.000,- |
4. Sebagai tanda suka cita, Pekerja yang baru pertama kali melangsungkan pernikahan, Perusahaan memberikan bantuan uang sebesar Rp.500.000,-. Batas pengumpulan Surat Nikah paling lambat 1 (satu) bulan sejak tanggal pernikahan, apabila lebih dari sebulan harus mendapat persetujuan dari Manager Personalia disertai alasan yang jelas.
5. Sebagai tanda suka cita Perusahaan akan memberikan bantuan kepada Pekerja atas kelahiran anaknya, dan hanya berlaku untuk kelahiran anak pertama sampai batas anak ketiga, sebesar Rp. 500.000,-. Batas pengumpulan Surat Kelahiran paling lambat 1 (satu) bulan sejak tanggal kelahiran, apabila lebih dari sebulan harus mendapat persetujuan dari Manager Personalia disertai alasan yang jelas.
6. Bila kondisi memungkinkan Perusahaan akan mengadakan rekreasi dan kegiatan Undukai minimal setahun sekali dengan biaya sepenuhnya ditanggung oleh Perusahaan, demikian juga dengan sarana olah raga dan kesenian.
7. Pemberian penghargaan Pengabdian Masa Kerja bagi Pekerja yang telah mempunyai masa kerja :
- | | |
|---------------------------------------|-----------|
| 5 tahun, penghargaan berupa uang Rp. | 500.000 |
| 10 tahun, penghargaan berupa uang Rp. | 2.000.000 |
| 15 tahun, penghargaan berupa uang Rp. | 2.500.000 |
| 20 tahun, penghargaan berupa uang Rp. | 3.500.000 |
- Penghargaan Pengabdian Masa Kerja sampai batas masa kerja 20 tahun saja. Pengabdian masa kerja dihitung mundur 1 tahun sejak diangkat karyawan tetap dan untuk pembayarannya pada saat akhir bulan berjalan.

- 24 -

	PASAL 29 JAMINAN SOSIAL DAN USIA PENSIUN Pasal 29 JAMINAN SOSIAL DAN USIA PENSIUN 1) Perusahaan akan memberikan tunjangan kepada Pekerja atau ahli warisnya mengacu pada perUndang-Undangan yang berlaku dibidang ketenagakerjaan dalam hal sebagai berikut : - Pekerja Pria / Wanita yang mencapai usia 55 tahun - Pekerja yang meninggal dunia karena kecelakaan. - Pekerja yang meninggal dunia diluar hubungan kerja. - Cacat total atau tidak dapat lagi melakukan pekerjaan yang dinyatakan oleh Dokter, baik akibat kecelakaan kerja maupun diluar hubungan kerja. Khusus karyawan yang memasuki usia pensiun (55 tahun), perusahaan akan melakukan pembayaran uang Penggantian Hak. Kompensasi atas Penggantian Hak tersebut akan ditentukan secara terpisah. (Lampiran 6)
BAD PRACTICE	

CS Dipindai dengan CamScanner

4. GENDER

BEST PRACTICE	PASAL 12 Ayat 1 sd 4 CUTI HAMIL 1. Cuti sebelum dan sesudah melahirkan Dengan menunjukkan surat keterangan dokter yang menerangkan tentang perkiraan waktu kelahiran, seorang pekerja Wanita yang mengandung berhak mendapat cuti dengan memperhatikan ketentuan-ketentuan sebagai berikut : 1.1. Sebagai persiapan menjelang kelahiran pekerja Wanita yang bersangkutan mendapat cuti selama 45 hari kalender 1.2. Setelah melahirkan pekerja Wanita berhak mendapat cuti selama 45 hari kalender termasuk pekerja Wanita yang gugur kandungan terhitung sejak tanggal terjadinya keguguran tersebut, dengan menunjukkan surat keterangan dari dokter 1.3. Jika kelahiran terjadi lebih awal dari tanggal yang diperkirakan semula, maka hak cuti sebagai masa persiapan dianggap telah selesai 1.4. Jika kelahiran lebih lambat dari pada yang diperkirakan semula maka harus disampaikan pada Perusahaan surat keterangan dokter yang menyatakan keterlambatan tersebut 2. Permohonan untuk mendapatkan cuti hamil wajib diajukan oleh pekerja selambat-lambatnya 10 hari sebelum cuti dimulai, dengan dikuatkan oleh keterangan dokter Perusahaan kecuali ada alasan-alasan yang mendesak yang menyebabkan pekerja yang bersangkutan terpaksa memulai cuti sebelum waktu yang direncanakan 3. Apabila syarat-syarat diatas diabaikan maka hal itu dianggap tidak hadir tanpa pemberitahuan 4. Pekerja yang menjalani cuti hamil tersebut mendapat gaji pokok, tunjangan tetap, premi kehadiran dan tunjangan makan. PASAL 14 Ayat 1 sd 3 CUTI HAID 1. Sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di bidang Ketenagakerjaan pekerja wanita yang sedang haid hendak
----------------------	--

	mendapatkan cuti hari dengan mendapatkan gaji pokok tunjangan tetap premi kehadiran dan tindakan makan 2. Keterangan Haid dikeluarkan oleh petugas klinik perusahaan setelah diadakan pemeriksaan 3. Haid yang jatuh pada hari libur tidak dapat dipindahkan
BAD PRACTICE	PASAL 14 Ayat 2 CUTI HAID 2.Keterangan Haid dikeluarkan oleh petugas klinik perusahaan setelah diadakan pemeriksaan <i>“tidak dijelaskan mekanisme pemeriksaan yang dimaksud seperti apa, dikhawatirkan pemeriksaan tersebut mengandung pelecehan atau perbuatan yang tidak nyaman terhadap pekerja Perempuan”</i>

5. KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA

BEST PRACTICE	PASAL 24 AYAT 5 KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA 5. Untuk menunjang tercapainya tujuan program K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) maka dibentuk Komite Safety yang terdiri dari Komite Work Safety dan Komite Fire Safety PASAL 25 AYAT 1 sd 9 PAKAIAN KERJA DAN ALAT-ALAT KESELAMATAN KERJA 1. Pekerja diwajibkan memakai pakaian kerja selama melakukan pekerjaan 2. Pakaian kerja diberikan kepada pekerja oleh perusahaan sesuai dengan sifat dan jenis pekerjaan masing-masing pekerjaan antara lain meliputi seragam kemeja celana sepatu topi dan lain-lain 3. a. jangka waktu penggantian pakaian seragam 1 tahun Namun apabila kondisi pakaian tersebut tidak layak dipakai sebelum jangka 1 tahun pakaian tersebut dapat diganti sebaliknya walaupun Setelah 1 tahun pakaian tersebut masih bisa digunakan maka pakaian tersebut tidak diganti b. penggantian pakaian kerja lainnya disesuaikan dengan kondisi perlengkapan tersebut 4. Pada dasarnya jumlah standar pakaian kerja adalah 2 stel bagi setiap pekerja namun bagi jenis-jenis pekerjaan tertentu dapat diberikan lebih dari dua 5. Petiap pekerja wajib menjaga dan membayar pakaian kerja yang dipinjamkan kepadanya p 6. Pengaturan teknik pelaksanaan pakaian kerja ini diatur tersendiri 7. Sebagai bagian yang dari tanggung jawabnya pekerja diharuskan a. menjaga serta merawat alat-alat keselamatan kerja yang diberikan oleh perusahaan b. mentaati semua petunjuk atau peraturan mengenai keselamatan kerja atau memakai alat-alat keselamatan kerja yang telah diberikan secara lisan maupun tertulis kepadanya oleh pengawas langsung maupun oleh atasannya masing-masing jenisnya juga oleh panitia pengawas Pembina keselamatan dan kesehatan kerja 8. Benda-benda yang membahayakan keselamatan dan kesehatan kerja seperti pisau atau benda-benda tajam lainnya minuman keras senjata api obat bius bahan-bahan narkotika dan lain-lainnya tidak boleh dibawa di lingkungan perusahaan
----------------------	--

	9. Setiap pelanggaran serta tidak patuhan terhadap peraturan keselamatan kerja merupakan pelanggaran yang sama beratnya dengan pelanggaran disiplin kerja PASAL 26 Ayat 1 sd 5 PENCEGAHAN DAN PENANGGULANGAN KEBAKARAN 1. Setiap pekerja yang bertanggung jawab atas alat-alat kerja, mesin dan lain-lainnya sebelum istirahat harus selalu mengadakan pengecekan terhadap alat-alat tersebut harus yakin bahwa dam pengecekan tersebut dapat dikenakan sangsi/Tindakan disiplin kerja 2. Instruksi secara terperinci untuk mencegah dan menanggulangi kebakaran dalam lingkungan Perusahaan diuraikan dalam ketentuan tersendiri. Setiap pekerja wajib melaporkan seketika apabila mengetahui adanya tanda – tanda akan timbulnya kebakaran atau adanya kebakaran dalam Lokasi kejadian 3. Semua pekerja wajib mentaati instruksi-instruksi untuk mencegah terjadinya kebakaran 4. Perusahaan membentuk Komite Fire Safety, dan mengenai susunannya serta ketentuan yang menyangkut mengenai hal – hal yang berhubungan dengan kebakaran akan ditetapkan sendiri 5. Apabila terjadi kebakaran / bahaya kebakaran dilingkungan Perusahaan maka para pekerja wajib mentaati instruksi / petunjuk yang diberikan oleh regu pemadam kebakaran <i>“cukup jelas”</i>
BAD PRACTICE	

6. LAIN – LAIN

BEST PRACTICE	Pasal 28 Ayat 1,2,3,4,5,6,7 KESEJAHTERAAN PEKERJA 1. Untuk memenuhi kebutuhan beribadah/agama sebagai wadah pembinaan mental spiritual maka Perusahaan menyediakan tempat ibadah bagi pekerja yang beragama islam 2. Perusahaan akan membayar upah kepada pekerja yang tidak dapat menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban ibadah menurut agamanya selama waktu yang diperlukan dalam kurung menurut petunjuk departemen agama dan Departemen Tenaga Kerja tetapi tidak melebihi 3 bulan dalam hal ini perusahaan juga memberikan bantuan dana bagi karyawan atau karyawan yang menjalankan ibadah keagamaan ke luar negeri seperti: tanah suci Mekkah untuk agama Islam, Yerusalem atau Vatikan atau Lourdes untuk agama Kristen Protestan atau Katolik Sri Lanka atau India untuk agama Buddha dan sungai Gangga dalam kurung India untuk agama Hindu bantuan ini diberikan satu kali saja selama karyawan atau karyawan bekerja di PT Indonesia Stanley Electric 3. Perusahaan akan memberikan bantuan duka cita kepada pekerja yang mengalami musibah meninggal dunia dengan ketentuan sebagai berikut : - pekerja sendiri 5 kali gaji pokok - istri pekerja Rp1.000.000 - suami pekerja Rp1.000.000 - anak pekerja Rp1.000.000 - Bapak atau Ibu pekerja Rp500.000 - mertua pekerja Rp. 500.000 4. Sebagai tanda sukacita pekerja yang baru pertama kali melangsungkan pernikahan perusahaan memberikan bantuan uang
----------------------	--

	sebesar Rp500.000 batas pengumpulan surat nikah paling lambat satu bulan sejak tanggal pernikahan apabila lebih dari sebulan harus mendapat persetujuan dari manajer personalia disertai dengan alasan yang jelas 5. Sebagai tanda sukacita perusahaan akan memberikan bantuan kepada pekerja atas kelahiran anaknya dan hanya berlaku untuk kelahiran anak pertama sampai batas anak ketiga sebesar Rp500.000 batas pengumpulan surat kelahiran paling lambat 1 bulan sejak tanggal kelahiran Apabila lebih dari satu bulan harus mendapatkan persetujuan dari manajer personalia disertai dengan alasan yang jelas 6. Bila kondisi memungkinkan perusahaan akan mengadakan rekreasi dan kegiatan undo Kai minimal tahun sekali dengan biaya sepenuhnya ditanggung oleh perusahaan demikian juga dengan sarana olahraga dan kesenian 7. Pemberian penghargaan pengabdian masa kerja bagi pekerja yang lebih memiliki masa kerja : - 5 tahun penghargaan berupa uang Rp500.000 - 10 tahun penghargaan berupa uang Rp2.000.000 - 15 tahun penghargaan berupa uang Rp2.500.000 - 20 tahun penghargaan berupa uang Rp3.500.000 penghargaan pengabdian masa kerja sampai batas masa kerja 20 tahun saja, pengabdian masa kerja dihitung mundur 1 tahun sejak diangkat karyawan tetap dan Untuk pembayarannya pada akhir bulan berjalan <i>“cukup jelas”</i>
BAD PRACTICE	