



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



<b>NAMA PERUSAHAAN</b>	: PT. PARKLAND WORD INDONESIA 2
<b>ALAMAT</b>	: JL. LANUD GORDA KM. 68 DESA JULANG,CIKANDE, SERANG
<b>SEKTOR</b>	: INDUSTRI
<b>JUMLAH BURUH</b>	: 10.000 ORANG
<b>JUMLAH ANGGOTA</b>	: 147 ORANG
<b>MASA BERLAKU PKB</b>	: 2023-2025
<b>KLASTER</b>	: MULTI NATIONAL COORPORATE
<b>SP SB YANG BERUNDING</b>	: KIKES – SPN – GARTEKS – KSPN – KASBI

**PROFIL PERUSAHAAN**

PT. PARKLAND WORD INDONESIA 2 Memproduksi brand sepatu New Balance dengan destinasi negara export hamper kesemua benua yaitu Asia, Eropa, Amerika, Afrika.

**1. KEBEBASAN BERSERIKAT**

<b>BEST PRACTICE</b>	<p><b>PASAL 5 AYAT 2 DAN 5 TENTANG PENGAKUAN HAK HAK PARA PIHAK</b></p> <p>2. PENGUSAHA DAN SERIKAT PEKERJA/BURUH TELAH MENYETUJUI DAN SEPAKAT SERTA BERTEKAD UNTUK BEKERJA SAMA MENCIPTAKAN KETENANGAN KERJA DAN BERUSAHA SESUAI DENGAN PRINSIP HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG SERASI, SELARAS, SEIMBANG DAN BERDASARKAN KEADILAN</p> <p>5. PENGUSAHA MENGAKUI BAHWA PENGURUS SERIKAT PEKERJA/BURUH MEMPUNYAI HAK UNTUK MENGATUR JALANNYASERIKAT PEKERJA SEPERTI :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Merekrut anggota baru</li> <li>b. Memberikan pelatihan, Pendidikan penyuluhan uu ketenagakerjaan yang berlaku</li> <li>c. Memungut iuran serikat pekerja/buruh melalui slip gaji</li> <li>d. Memberikan pembinaan, perlindungan , pembelaan dan bantuan hukum kepada anggota serikat dari tingkat bipartite sampai kasasi mahkamah agung</li> </ol> <p><b>PASAL 7 AYAT 1 dan 2 JAMINAN PERLINDUNGAN BAGI PENGURUS DAN ANGGOTA SERIKAT PEKERJA/BURUH</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengusaha dilarang melakukan Tindakan yang merugikan pekerja disebabkan oleh hal - hal yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas organisasi serikat pekerja/serikat buruh di Perusahaan baik sebagai pengurus maupun sebagai anggota serikat pekerja.serikat buruh di Perusahaan.</li> <li>2. Pengusaha berkewajiban membantu dan memberi kesempatan seluas-luasnya kepada pengurus serikat pekerja/serikat buruh untuk menjalankan tugas organisasi sehari-hari sebagai berikut :</li> </ol>
----------------------	---

- a. Sebagai penyalur aspirasi para anggota dalam masalah – masalah yang menyangkut pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sebagai pekerja maupun warga negara
- b. Memberi perlindungan serta mendapatkan hak – hak dan kepentingan anggota dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja
- c. Meningkatkan keterampilan dan kemampuan para anggota bagi kelangsungan Perusahaan
- d. Meningkatkan partisipasi dan tanggungjawab untuk terpeliharanya ketenangan kerja dan ketenangan berusaha

**Pasal 8 Ayat 1 sd 6**

**DISPENSASI WAKTU UNTUK KEPENTINGAN DAN URUSAN SERIKAT PEKERJA/BURUH**

1. Pengusaha memberikan dispensasi kepada Pengurus Serikat Pekerja/Buruh yang ditunjuk Serikat untuk menghadiri rapat atau musyawarah dengan perusahaan dalam rangka penyelesaian persoalan ketenagakerjaan. Dispensasi tersebut diberikan kepada Pimpinan/Wakil Serikat Pekerja Buruh yang ditunjuk untuk menghadiri rapat dengan pimpinan perusahaan selama jam kerja biasa tanpa mengalami pengurangan upah atau tunjangan lainnya
2. Pengusaha memberikan dispensasi waktu kepada wakil Serikat Pekerja/serikat buruh berdasarkan surat tugas organisasi untuk
3. Menghadiri rapat/pertemuan dengan pimpinan Perusahaan, dinas tenaga kerja dan pimpinan serikat buruh yang lebih tinggi yang berhubungan dengan kepentingan Serikat Pekerja Buruh dan pengusaha
4. Pengusaha memberikan dispensasi waktu kepada setiap anggota Serikat Pekerja Buruh atau pengurus Serikat Pekerja Buruh yang diangkat menjadi pengurus Serikat Pekerja serikat Buruh ditingkat yang lebih tinggi seperti Dewan Pimpinan Cabang (DPC). Dewan Pimpinan Daerah (DPD), Dewan Pimpinan Pusat (DPP) untuk menghadiri rapat, musyawarah, seminar, konferensi, pendidikan dan kursus lainnya, baik di dalam negeri maupun di luar negeri dengan mendapat upah penuh
5. Pengusaha memberikan dispensasi penuh kepada pengurus Pekerja Buruh yang untuk melaksanakan tugas organisasi
6. Pengusaha memberikan dispensasi penuh kepada pengurus yang menjalankan tugas piket secara bergiliran sesuai dengan jadwal

**Pasal 9 Ayat 1 dan 2**

**FASILITAS KANTOR SERIKAT PEKERJA/BURUH**

Pengusaha berkewajiban memberikan fasilitas dan sarana lainnya yang memadai kepada organisasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh antara lain :

1. Ruangan yang layak untuk kantor Sekretariat Serikat Pekerja Buruh sebagai tempat kegiatan Serikat Pekerja / Serikat Buruh
2. Pengusaha wajib memberikan peralatan dan perlengkapan kantor untuk Sekretariat Serikat Pekerja Serikat Buruh antara lain :
  - a) Meja dan Kursi kantor bagi pengurus sesuai tugas dan jabatannya

	<ul style="list-style-type: none"> <li>b) Meja &amp; Kurs: untuk meeting pengurus</li> <li>c) Sofa untuk Tamu Organisasi</li> <li>d) Lemari Filling Kabinet dan Lemari Biasa</li> <li>e) Papan tulis</li> <li>f) Lampu Penerangan</li> <li>g) Air Conditioner</li> <li>h) Komputer</li> </ul> <p><b>Pasal 10 Ayat 1 dan 2</b> <b>PAPAN PENGUMUMAN SERIKAT PEKERJABURUH</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perusahaan berkewajiban menyediakan papan pengumuman pembertahuan tentang kegiatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh tetapi harus seijin pimpinan Perusahaan</li> <li>2. Pengusaha memberi keleluasaan kepada pengurus Serikat Buruh untuk memasang kotak saran pengaduan di lokasi perusahaan.</li> </ol> <p><b>Pasal 11 Ayat 1, 2 dan 3</b> <b>IURAN ANGGOTA SERIKAT PEKERJA/BURUH</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengusaha membantu melakukan pemotongan iuran Serikat Pekerja/Buruh berdasarkan surat kuasa anggota Serikat Pekerja/Buruh pada penerimaan upah setiap tanggal 5 setiap bulan</li> <li>2. Besarnya pemotongan iuran Scrikat Pekerja/Buruh sesuai dengan AD/ART masing-masing atau berdasarkan kesepakatan antara anggota dengan pengurus Senikat Pekenja/Buruh</li> <li>3. Laporan keuangan Serikai Pekerja Buruh dimuat pada papan pengumuman.</li> </ol> <p><b>Pasal 12</b> <b>PROTOKOL KEBEBASAN BERSERIKAT</b></p> <p>Pengusaha dan Serikat Pekerja berkomitment untuk menegakkan hak atas kebebasan berserikat sebaga mana tercantum dalam pasal-pasal Protokol Kebebasan Berscrikat yang telah ditandatangani Bersama sebagai bentuk pelaksanaan dari UU No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.</p> <p><i>“cukup jelas”</i></p>
<b>BAD PRACTICE</b>	

### 3. UPAH

<b>BEST PRACTICE</b>	<p><b>PASAL 37 AYAT 1</b> <b>“SISTEM PENGUPAHAN”</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. SESUAI DENGAN KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI RI NOMOR KEP:49/MEN/IV/2004 TENTANG KETENTUAN NILAI DAN STRUKTUR SKALA UPAH</li> </ol>
----------------------	---

**PASAL 39**

**"PENYESUAIAN UPAH"**

1. UPAH TERENDAH PEKERJA BERDASARKAN KEPUTUSAN PEMERINTAH DAERAH SETEMPAT
2. UPAH PEKERJA YANG BEKERJA DIATAS SATU TAHUN DITETAPKAN BERDASARKAN KESEPAKATAN DENGAN SERIKAT PEKERJA/BURUH
3. PENYESUAIAN UPAH DIBERIKAN KEPADA PEKERJA BERDASARKAN PRESTASI YANG DISESUIKAN DENGAN JABATAN DAN GOLONGAN
4. PENYESUAIAN UPAH DIBERIKAN KEPADA PEKERJA YANG MEMPUNYAI KETERAMPILAN/ SKILL DAN ATAU PEKERJA YANG MEMPUNYAI PENGALAMAN KERJA/PROFESIONAL

**PASAL 41**

**UPAH PIKET**

**PASAL 42**

**TUNJANGAN JABATAN**

**PASAL 43**

**UANG SHIFT**

**Pasal 41  
UPAH PIKET**

Bagi pekerja yang piket pada saat cuti bersama diperhitungkan sekurang - kurangnya sama dengan upah sebulan serta tidak mengurangi hak cuti tahunan  
Upah piket dibayarkan pada saat pelaksanaan piket

**Pasal 42  
TUNJANGAN JABATAN**

Tunjangan jabatan diberikan kepada pekerja yang memegang suatu jabatan  
Besarnya tunjangan jabatan ditentukan menurut tingkat jabatan yang besarnya menurut uraian jabatan, analisa jabatan, evaluasi jabatan pada setiap jabatan adalah sebagai berikut :

NO	JABATAN DI PABRIK	BESARNYA TUNJANGAN JABATAN
1	MANDOR	30,000
2	PENGAWAS	40,000
3	SUPERVISOR	70,000
4	CHIEF	130,000
5	ASS MANAGER	200,000
6	MANAGER	250,000

3. Tunjangan jabatan besarnya tidak diambil dari gaji pokok pekerja yang memegang jabatan
4. Pekerja yang memegang jabatan minimal 1 (satu) bulan dan selama-lamanya dalam jangka waktu 3 (tiga) bulan masa training jabatan harus segera diajukan promosi jabatan untuk mendapatkan hak tunjangan jabatan sesuai dengan jenjang jabatannya (disertakan SK pengangkatan)

**Pasal 43  
UANG SHIFT**

Uang shift diberikan kepada pekerja yang melakukan pekerjaan shift atau pekerja long shift dengan besarnya tunjangan shift sebesar Rp 3.000 (Tiga ribu rupiah) / hari

**PASAL 44  
INSENTIF KEHADIRAN**

**PASAL 45  
TUNJANGAN KEHADIRAN**

**PASAL 46  
TUNJANGAN PENGGANTIAN**

**Pasal 44  
INSENTIF KEHADIRAN**

1. Insentif kehadiran / atau premi hadir akan diberikan penuh apabila pekerja selama (satu) bulan masuk kerja
2. Insentif kehadiran akan dipotong 50 % apabila pekerja absen 1 hari, 100 % apabila 2 (dua) hari karena alpha, ijin biasa atau sakit tanpa surat dokter
3. Insentif kehadiran tidak akan dipotong jika pekerja mengambil hak cuti tahunan, cuti hamil serta ijin resmi (contoh : cuti nikah, khitanan anak, menikahkan anak, keluarga meninggal, istri melahirkan dll)
4. Besarnya tunjangan kehadiran di atur sebagai berikut:
  - a. Golongan O (operator) besarnya : Rp. 20,000
  - b. Golongan P (staff / mandor) besarnya : Rp. 36,000
  - c. Golongan F (pengawas) besarnya : Rp. 45,000
  - d. Golongan S (supervisor) besarnya : Rp. 60,000
  - e. Golongan C (chief) besarnya : Rp. 65,000
  - f. Golongan MI (Ass Manager) besarnya : Rp. 85,000
  - g. Golongan M2 (Manager) besarnya : Rp.107,500

**Pasal 45  
TUNJANGAN MASA KERJA**

1. Tunjangan berkala di berikan kepada semua pekerja setelah paling sedikit bekerja selama 1 ( satu ) tahun sebagai tanda semoritas dan di berikan dihitung pertanggal mulai masuk kerja
2. Besarnya tunjangan berkala / masa kerja, sebagai berikut :

Masa Kerja	Jabatan							
	Operator	Mandor	Pengawas	Staff	Supervisor	Chief	Ass Manager	Manager
1 < 2 Th	2,000	3,000	4,000	4,000	5,000	6,000	7,000	8,000
2 < 3 Th	4,000	5,000	6,000	6,000	7,000	8,000	9,000	10,000
3 < 4 Th	6,000	7,000	8,000	8,000	9,000	10,000	11,000	12,000
4 < 5 Th	7,000	8,000	9,000	9,000	10,000	11,000	12,000	13,000
5 < 6 Th	8,000	9,000	10,000	10,000	11,000	12,000	13,000	14,000
6 < 7 Th	9,000	10,000	11,000	11,000	12,000	13,000	14,000	15,000
7 < 8 Th	10,000	11,000	12,000	12,000	13,000	14,000	15,000	16,000
8 < 9 Th	11,000	12,000	13,000	13,000	14,000	15,000	16,000	17,000
9 < 10 Th	12,000	13,000	14,000	14,000	15,000	16,000	17,000	18,000
10 < 11 Th	13,000	14,000	15,000	15,000	16,000	17,000	18,000	19,000
11 < 12 Th	14,000	15,000	16,000	16,000	17,000	18,000	19,000	20,000
12 < 13 Th	15,000	16,000	17,000	17,000	18,000	19,000	20,000	21,000
13 Th <	16,000	17,000	18,000	18,000	19,000	20,000	21,000	22,000

3. Tunjangan berkala / masa kerja komponen upah di masukkan kedalam gaji tetap

**Pasal 46  
TUNJANGAN PENGGANTIAN**

1. Seorang pekerja yang ditunjuk secara tertulis oleh kepala bagian dengan menggunakan formulir yang berlaku untuk menggantikan seorang pekerja lain yang jabatannya lebih tinggi akan mendapat tunjangan penggantian
2. Tunjangan penggantian tersebut adalah 7 / 173 X selisih upah antara kedua tingkat jabatan untuk setiap hari bertindak sebagai pengganti

**PASAL 47  
TUNJANGAN HARI RAYA**

**PASAL 48  
SUBSIDI TRANSPORT**

3. Masa penggantian akan berlangsung selama lamanya enam minggu terkecuali apabila menggantikan pekerja yang sakit atau cuti hamil
4. Seorang pekerja yang menggantikan jabatan yang lebih tinggi selama 6 (enam) bulan berturut - turut harus dikukuhkan dalam jabatan yang lebih tinggi tersebut

**Pasal 47  
TUNJANGAN HARI RAYA**

1. Tunjangan hari raya di berikan perusahaan kepada pekerja agar yang bersangkutan dapat merayakan hari raya dan diberikan sekurang-kurangnya 1 (satu) minggu sebelum hari raya keagamaan sebagaimana diatur dalam Permenaker No 6 Tahun 2016.
2. Besarnya tunjangan hari raya keagamaan adalah sebagai berikut :

No	Masa Kerja	Besaran % THR
1	Masa kerja kurang dari sebulan	Sesuai kebijakan
2	Masa kerja 1 bulan < 12 bulan	Proporsional
3	Masa kerja 1 tahun < 2 tahun	100%
4	Masa kerja 2 tahun < 3 tahun	110%
5	Masa kerja 3 tahun < 4 tahun	115%
6	Masa kerja 4 tahun < 5 tahun	120%
7	Masa kerja 5 tahun < 6 tahun	130%
8	Masa kerja 6 tahun < 7 tahun	140%
9	Masa kerja 7 tahun < 8 tahun	145%
10	Masa kerja 8 tahun < 9 tahun	150%
11	Masa kerja 9 tahun < 10 tahun	155%
12	Masa kerja 10 tahun < 12 tahun	160%
13	Masa kerja 12 tahun < 13 tahun	160% + Rp. 100.000,-
14	Masa kerja 13 tahun < diatas sampai berakhirnya PKD	170%

3. Pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) karena mengundurkan diri atau karena kasus tertentu setelah memasuki bulan Ramadhan / Puasa berhak mendapatkan THR yang besarnya seperti ayat 2 di atas dan diberikan bersamaan uang pesangon

**Pasal 48  
SUBSIDI TRANSPORT**

1. Subsidi Transport akan diberikan kepada pekerja dalam 1 (satu) bulan dengan nilainya diberikan berdasarkan level jabatan dan jumlah kehadiran.
2. Besarnya subsidi Transport di atur sebagai berikut:

a. Golongan O (operator)	: Rp. 2,800 per hari / (Rp. 70.000 per bulan)
b. Golongan M (Mandor)	: Rp. 2,800 per hari / (Rp. 70.000 per bulan)
c. Golongan P (pengawas)	: Rp. 3,300 per hari / (Rp. 82.500 per bulan)
d. Golongan F (Staff)	: Rp. 3,300 per hari / (Rp. 82.500 per bulan)
e. Golongan S (supervisor)	: Rp. 3,500 per hari / (Rp. 87.500 per bulan)
f. Golongan C (chief)	: Rp. 3,900 per hari / (Rp. 97.500 per bulan)
g. Golongan MI (Ass. Manager)	: Rp. 4,300 per hari / (Rp. 107.500 per bulan)
h. Golongan M2 (Manager)	: Rp. 5,300 per hari / (Rp. 132.500 per bulan)

**PASAL 49  
TUNJANGAN PERJALANAN DINAS**

**PASAL 50  
INSENTIF ALL IN**

**Pasal 49**  
**TUNJANGAN PERJALANAN DINAS**

1. Tunjangan perjalanan dinas di berikan sebagai pengganti biaya makan penginapan dan transportasi
2. Pekerja yang melakukan perjalanan dinas adalah untuk melaksanakan tugas perusahaan keluar dari area pabrik berdasarkan surat dinas dari atasannya
3. Tunjangan perjalanan dinas akan diperhitungkan dan di berikan secara langsung pada nota perjalanan dinas yang bersangkutan disertai bukti-bukti atau pertanggung jawaban yang jelas dan diserahkan kepada pihak manajemen/GA paling lambat 1 (satu) minggu setelah perjalanan dinas

**Pasal 50**  
**INSENTIF ALL IN**

Insentif All In diberikan kepada pekerja yang status gaji all in yang masuk kerja di hari Sabtu khusus untuk karyawan ti yang bekerja 5 (lima) hari kerja / minggu dengan nilai besarnya sebagai berikut :

Jabatan	Nominal
Manager keatas	Rp. 300.000 / Sabtu
Ass manager	Rp. 290.000 / Sabtu
Chief	Rp. 270.000 / Sabtu
Supervisor	Rp. 250.000 / Sabtu
Pengawas	Rp. 230.000 / Sabtu
Mandor	Rp. 220.000 / Sabtu
Staff	Rp. 210.000 / Sabtu

*"cukup jelas"*

**BAD PRACTICE**

#### 4. JAMINAN SOSIAL

**BEST PRACTICE**

**PASAL 51**

**"BPJS KETENAGAKERJAAN"**

Sesuai dengan ketentuan undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang badan penyelenggara jaminan sosial Maka pekerja PT PWI 2 diikutsertakan dalam program BPJS Ketenagakerjaan yang terdiri dari :

- a jaminan kecelakaan kerja
- b jaminan hari tua
- c keinginan kematian
- d jaminan pensiun

**PASAL 52 Pasal 1 sd 6**

**"JAMINAN KECELAKAAN KERJA"**

1. Pekerja yang mengalami kecelakaan kerja berhak atas jaminan kecelakaan kerja yang berupa penggantian meliputi :
  - a biaya transportasi pekerja ke rumah sakit atau ke rumah tempat tinggalnya termasuk biaya pertolongan pada kecelakaan
  - b biaya pemeriksaan pengobatan dan atau perawatan selama di rumah sakit termasuk biaya rawat jalan
  - c biaya rehabilitasi berupa alat bantu dan atau alat ganti bagi yang anggota badannya hilang atau tidak berfungsi akibat kecelakaan kerja
2. Besarnya santunan berupa uang diatur sesuai ketentuan yang ada meliputi santunan sementara tidak mampu
  - a santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya
  - b santunan cacat total untuk lama-lamanya baik fisik maupun mental
  - c santunan kematian
3. Premi asuransi dan iuran BPJS sebesar 0,89% per bulan dan menjadi sambungan perusahaan
4. Pengusaha wajib memberikan pertolongan pertama pada kecelakaan setiap ada pekerja yang tertimpa kecelakaan kerja baik terjadi pada waktu perjalanan menuju ke tempat kerja dalam waktu perjalanan dan pada waktu pulang dari kerja untuk melaporkan kepada kantor

Departemen Tenaga Kerja dan BPJS Ketenagakerjaan dalam waktu tidak lebih dari dua kali 24 jam terhitung sejak terjadinya kecelakaan kerja

5. pengusaha pada waktu melaporkan kejadian kecelakaan kerja setelah ada surat keterangan dari dokter pemeriksa atau dokter penasehat wajib melaporkan surat-surat keterangan di antara lain keterangan sementara tidak mampu bekerja B keterangan cacat sebagian atau selama-lamanya cek keterangan cacat totalnya selama-lamanya dia meninggal dunia
6. Pengajuan penggantian pembayaran jaminan kecelakaan kerja kepada badan penyelenggara BPJS Kesehatan dengan melampirkan :
  - a. kartu peserta Jamsostek BPJS Ketenagakerjaan asli dan fotocopy
  - b. surat keterangan dokter pemeriksa atau dokter penasehat yang menerangkan tingkat kesehatan yang diderita pekerja
  - c. kwitansi biaya pengobatan dan pengangkutan
  - d. dokumen pendukung lain yang diperlukan oleh badan penyelenggara BPJS Kesehatan

**PASAL 53 Pasal 1 sd 6  
"JAMINAN KEMATIAN"**

1. Pekerja yang meninggal duma bukan akibat kecelakaan kerja, pihak keluarga (ahli waris yang sah) berhak atas
2. jaminan kematian Jaminan kewanitaan dibayarkan oleh BPJS Ketenagakerjaan sekaligus kepada ahli waris pekerja (janda, duda, anak atau orang tua) yang meliputi
  - a. Santunan kematian sebesar Rp. 20.000.000,- (Dua Puluh Juta Rupiah)
  - b. Biaya pemakaman sebesar Rp. 10.000.000,- (Sepuluh Juta Rupiah)
  - c. Santunan berkala akan diberikan sebesar 500 000 (Lima ratus ribu rupiah) selama 24 bulan atau selama 2 (dua) tahun atau bisa dibayarkan sekaligus sebesar Rp 12.000.000 (Dua Belas Juta Rupiah)
  - d. Dalam hal pekerja tidak mempunyai keturunan sedarah, jaminan kematian dibayarkan kepada yang ditunjuk pekerja dalam wasiatnya
  - e. Selama tidak ada wasiat, biaya pemakaman dibayarkan kepada pengusaha atau pihak lain selama pengurusan pemakaman
3. Premi asuransi dan iuran setiap bulan sebesar 0.30% dari upah sebulan menjadi tanggungan Perusahaan
4. Pengajuan pembayaran jaminan kematian kepada BPJS Ketenagakerjaan dengan disertai bukti-bukti antara lain:
  - a. Photo Copy KPK
  - b. Kartu peseria jamsossek asli/BPJS Ketenagakerjaan
  - c. Photo copy K TPP (karynwan dan ahli waris)
  - d. Photo copy Kartu keluarga
  - e. Surat keterangan ahli waris dari kelurahan
  - f. Photo copy surat keterangan nikah (bagi karyawan yang sudah menikah)
  - g. Surat keterangan kematian (Rumah Sakit dan Visum Dokter) apabila meninggal di Rumah sakit
  - h. Surat kematian dari desa (kelurahan)
  - i. Surat keterangan kematian dan perusahaan
5. Sebagai rasa simpati dan bela sungkawa dari Perusahaan, Perusahaan membantu biaya transportasi jenazah dengan

ketentuan meninggal pada saat berangkat kerja, saat kerja, dan pulang kerja

6. Berdasarkan PP No. 82 tahun 2019, bea siswa pendidikan anak diberikan pada BPJS Ketenagakerjaan pada setiap peserta yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja dan telah memiliki IUR paling singkat 5 tahun yaitu sebesar Rp.174.000.000-(Seratus Tujuh Puluh Empat Juta Rupiah) dan diberikan secara bertahap/berjenjang dari mulai pendidikan TK (Taman Kanak-Kanak) sampai perguruan tinggi

**PASAL 54 Pasal 1 sd 8**  
**"JAMINAN HARI TUA"**

1. Jaminan hari tua (JHT) dibayarkan kepada pekerja yang telah mempunyai umur 56 tahun atau cacat sotul untuk selama-lamanya
2. Pembayaran jaminan hari tua (JHT) dilakukan sekaligus kepada janda atau duda, dalam hal
  - a. Pekerja yang menerima pembayaran jaminan han tua secara berkala meninggal dunia, dibayar sekaligus sisa jaminan hari yang belum dibayarkan
  - b. Pekerja meninggal dunia dalam hal tidak ada janda atau duda maka pembayaran jaminan hari tua diberikan kepada anaknya yang syah
  - c. Pengajuan pembayaran jaminan hari tua dilakukan oleh janda atau duda atau anaknya yang syah sebagai ahli waris.
3. Tenaga kerja yang telah mencapai usia 56 tahun tetapi masih tetap bekerja, dapat memilih untuk menerima pembayaran jaminan hari tuanya pada saat usia 56 tahun atau pada saat tenaga kerja yang bersangkutan berhenti kerja
4. Dalam hal tenaga kerja memilih untuk menerima pembayaran Jaminan Hari Tua dilakukan sejak tenaga kerja yang bersangkutan berhenti bekerja
5. Pekerja yang cacat total tetap untuk selama-lamanya sebelum mencapai usia 56 tahun, berhak mengajukan pembayaran jaminan hari tua kepada BPJS Ketenagakerjaan
6. Pekerja yang belum mencapai umur 56 tahun dan baru bekerja setelah paling lama 5 talran tetapi berhenti bekerja dapat mengajukan pembayaran jaminan hari tua kepada BPJS Ketenagakerjaan
7. Besarnya premi dan/atau iuran jaminan hari tua yaitu
  - a. 23,7% x upah sebulan menjadi kewajiban pengusaha
  - b. 2% upah sebulan menjadi kewajiban pekerja
8. Tata cara pengajuan pembayaran jaminan hari tua, sebagai berikut
  - a. Mendatangi kantor BPJS Ketenagakerjaan setempat
  - b. Mengisi formilir pembavaran jaminan hari tua yang tersedia
  - c. Melampirkan / menyerahkan tanda buki
    - Keterangan tidak bekerja (Surat Pengalaman Kerja)
    - Kartu tanda kepesertaan
    - Photo copy kartu tanda penduduk
    - Keterangan lain yang disyaratkan BPJS Ketenagakerjaan

**PASAL 55****“PROGRAM JAMINAN PENSIUN”**

Sesuai dengan ketentuan PP No. 45 Tahun 2015 tentang penyelenggaraan program Jaminan Pensiun. Maka sebagai PT. Parkland World Plant 2 di ikusertakan kedalam Program tersebut

**PASAL 56****“ PROGRAM JAMINAN KEHILANGAN PEKERJAAN”**

Sesuai dengan ketentuan PP No. 37 Tahun 2021 tentang penyelenggaraan program jaminan kehilangan pekerjaan, seluruh pekerja PT. Parkland World Indonesia Plant 2 akan dilaksanakan program tersebut

**PASAL 57 Pasal 1 sd 10****“ JAMINAN PEMELIHARAAN KESEHATAN (BPJS KESEHATAN)**

1. Sesuai dengan ketentuan UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dan Peraturan Pemerintah No. 111 Tahun 2013 tentang jaminan kesehatan, maka pekerja PT Parkland World Indonesia Plant 2 diikutsertakan kedalam Program Jaminan Kesehatan (BPJS Kesehatan) dengan nilai pemvayaran iuran sebagai berikut :
  - 4% , upah, adalah kewajiban pemberi upah
  - 1x upah, adalah kewajiban pekerja
2. Seluruh pekerja wajib mengisi formulir pendaftaran kepesertaan BPJS Kesehatan melalui BPJS Kesehatan
3. Bagi pekerja yang sudah mengisi formulir pendaftaran BPJS dan sudah didaftarkan kepada BPJS Kesehatan tetapi ternyata belum registrasi karena perlengkapan datanya kurang, akan dikembalikan dan harus dilengkapi dan didaftarkan kembali
4. Bagi pekerja yang belum mengisi formulir pendaftaran kepesertaan BPJS Kesehatan karena alasan kelengkapan data kependudukan atau data pribadi dan atau keluarganya, atau karena alasan lain yang disebabkan oleh kelalaian pekerja sendiri, maka belum terdaftaranya pekeraj sebagai peserta BPJS kesehatan bukan kesalahan perusahaan
5. Untuk memberikan kemudahan dalam pelayanan kesehatan kepada seluruh pekerja, maka Perusahaan berkewajiban untuk menyediakan poliklinik Perusahaan di dalam lokasi perusahaan
6. Poliklinik perusahaan dapat dikelola sendiri oleh perusahaan atau dikerjasamakan dengan pihak lain untuk pengelolaannya
7. Poliklinik Perusahaan menyediakan sarana mobil ambulance 24 jam beserta dokter dan tenaga medis untuk penanganan pasien (pekerja) dalam situasi darurat
8. Penyelenggaraan pelayanan kesehatan disesuaikan dengan ketentuan BPJS Kesehatan
9. Perubahan Faskes 1 (satu) dan penambahan anggota keluarga akan diatur oleh prosedur yang dibuatkan dan ditetapkan oleh HRD Dept,
10. Untuk karyawan yang sakit berobat harus berdasarkan faskesnya masing-masing yang sudah dipilih oleh karyawan

**PASAL 58****“ JAMIANAN KECELAKAAN DILUAR HUBUNGAN KERJA”**

1. Pengusaha wajib mengikutsertakan seluruh pekerja dalam Asuransi Kecelakaan Di Luar Hubungan Kerja (AKDHK) sejak pekerja tersebut menjadi karyawan sesuai dengan peraturan daerah (PERDA) No. 13 Kabupaten Serang

	<p>2. Besarnya premi Asuransi kecelakaan diluar hubungan kerja menjadi tanggungan pengusaha sepenuhnya</p> <p><i>"Cukup Jelas"</i></p>
<b>BAD PRACTICE</b>	

<b>5. GENDER</b>
------------------

<b>BEST PRACTICE</b>	<p><b>Pasal 31 Pasal 1, 2 dan 3 ISTIRAHAT HAID</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagi pekerja perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada perusahaan, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid</li> <li>2. Pengusaha wajib memberikan izin kepada pekerja perempuan yang mengambil istirahat haid, dengan melampirkan surat keterangan Dokter atau klinik perusahaan.</li> <li>3. Pekerja yang mengambil istirahat haid berhak atas upah penuh.</li> </ol> <p><b>Pasal 32 Ayat 1 sd 5 CUTI HAMIL DAN CUTI MELAHIRKAN</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerja Perempuan berhak atas cuti hamil dan cuti melahirkan bersalin</li> <li>2. Pekerja wanita yang sedang hamil, akan diberikan cuti 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya menurut perhitungan melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) setelah melahirkan</li> <li>3. Apabila hak cuti hamil dan melahirkan telah diambil ternyata terjadi kelahiran dismatur (kelahiran melebihi tanggal penentuan/batas normal) maka selebihnya dihitung ijin biasa dan diajukan ke personalia masing-masing paling lama 40 (empat Puluh) hari kecuali disertai dengan surat keterangan dari dokter / bidan</li> <li>4. Pekerja Perempuan dengan usia kehamilan 32 minggu harus mengajukan cuti hamil dan melahirkan ke HRD, 1 (satu) minggu sebelum pelaksanaan cuti dengan melampirkan hasil USG dan surat keterangan cuti hamil dan melahirkan yang telah disetujui oleh klinik Perusahaan</li> <li>5. Bagi pekerja Perempuan yang hamil kemudian keguguran maka berhak cuti 1.5 bulan dan atau menurut keterangan bidan/dokter Perusahaan</li> </ol> <p><b>Pasal 33 Ayat 1 sd 4 PERATURAN BAGI IBU HAMIL DI TEMPAT KERJA</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karvawan-Karyawati yang sudah memikah harus melaporkan ke bagian HRD masing-masing dengan membawa surat nikah</li> <li>2. Bagi karyawan hamil harus membuat kartu ibu hamil, dengan membawa surat keterangan hamil dan bidan ilinik perusahaan dan harus melaporkan ke atasan mengenai kehamilannya, dan diberikan tanda identitas kehamilannya (emblem/pin sesuai usia kchamilan)</li> <li>3. Bagi karyawati yang hamil harus mengikuti program training khusus ibu hamil minimal 1 kali selama masa kchamilan</li> <li>4. Khusus bagi bu hamel tidak dibenarkan untuk bekerja lembur melebihi waktu pukul 17 00 WIB</li> </ol>
----------------------	---

	<p><b>PASAL 64 Ayat 1 sd 3</b>  <b>“PROGRAM GP2SP (GERAKAN PEKERJA PEREMPUAN SEHAT DAN PRODUKTIF) &amp; KESETARAAN GENDER</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh juga berkomitmen untuk melakukan Program GP2SP (Gerakan Pekerja Perempuan Sehat dan Produktif) dan menegakkan penghapusan kekerasan berbasis gender di dunia kerja, sebagai bentuk kepedulian perusahaan terhadap perlindungan buruh pekerja dan orang lain di dunia kerja. Implementasi dan sosialisasi program ini dilaksanakan secara bersama-sama ataupun sendiri-sendiri masing-masing pihak untuk diketahui oleh semua pihak dalam dunia kerja.</li> <li>2. Pengusaha bersama-sama dengan Serikat Pekerja/serikat buruh mengadakan sosialisasi pendidikan dan pelatihan terkait Program GP2SP (Gerakan Pekerja Perempuan Sehat dan Produktif) dan Kekerasan Berbasis gender (kekerasan seksual, fisik, psikis, dan sosial ekonomi) bagi seluruh Buruh secara berkala:</li> <li>3. Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh menjamin setiap karyawan mendapat perlakuan yang sama dan tidak mendapat perlakuan diskriminasi dalam bentuk apapun, tetap mendapatkan kesempatan untuk memiliki jenjang karir yang lebih tinggi, kebebasan berorganisasi, serta perlindungan terhadap hak-hak Perempuan di tempat kerja.</li> </ol> <p><i>“cukup jelas”</i></p>
<b>BAD PRACTICE</b>	<p><i>Belum mengatur tentang perlindungan kekerasan dan pelecehan seksual di tempat kerja</i></p>

## 5. KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA

<b>BEST PRACTICE</b>	<p><b>BAB IX, PASAL 59 Ayat 1 dan 2</b>  <b>“PERLINDUNGAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN”</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. untuk mencegah terjadinya kecelakaan yang tidak diinginkan, pekerja diwajibkan mentaati seluruh standar kerja, keselamatan kerja dan kesehatan sesuai dengan uu no.1 tahun 1970 dan aturan pelaksanaannya</li> <li>2. Teknik dan pelaksanaannya mengacu kepada kebijakan, keselamatan dan Kesehatan kerja di perusahaan</li> </ol> <p><b>PASAL 60</b>  <b>“PAKAIAN KESELAMATAN KERJA DAN SERAGAM KERJA”</b></p> <p><b>Pakaian Keselamatan Kerja:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Diberikan kepada pekerja yang berhubungan dengan tempat, bahan dan jenis pekerjaan yang berbahaya bagi keselamatan dan Kesehatan kerja</li> <li>b. Disesuaikan dengan standar keselamatan dan Kesehatan kerja</li> </ol> <p><b>Pakaian seragam :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Pakaian seragam yang sudah diberikan oleh Perusahaan wajib dipakai oleh pekerja</li> </ol>
----------------------	---

- b. Pengusaha tidak diperbolehkan mewajibkan pekerja untuk memakai seragam apabila Perusahaan tidak memberikan pakaian seragam kepada karyawan secara Cuma- Cuma

**PASAL 61 Ayat 1 sd 11**

**“KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA”**

1. Dalam melaksanakan kerja yang berbahaya diwajibkan memakai alat pelindung diri yang memenuhi syarat dan disesuaikan dengan kondisi pekerjaannya
2. alat-alat pelindung harus selalu dirawat dan diperiksa secara berkala, apabila alat-alat pelindung tersebut sudah tidak layak pakai segera diusulkan kepada atasannya untuk diadakan penggantian
3. alat-alat pelindung harus disimpan di tempat yang telah ditentukan dan tidak diperkenankan dipindahkan ke tempat lain kecuali telah melalui persetujuan oleh pihak yang berwenang
4. pekerja harus menaati petunjuk-petunjuk, standar-standar, dan peraturan-peraturan yang berhubungan dengan keselamatan kerja
5. tempat kerja harus selalu dijaga dan dipelihara kebersihannya serta tidak dapat diperkenankan meletakkan barang-barang tidak pada tempatnya
6. pemakaian api :
  - a. pekerja dilarang merokok atau menggunakan api kecuali di tempat yang telah ditentukan pengusaha dan sesuai dengan keselamatan dan Kesehatan kerja
  - b. apabila pekerja memasuki/melewati daerah yang di larang keras untuk menggunakan api, tidak diperkenankan membawa korek api atau benda-benda lain yang menimbulkan api
7. perlengkapan pemadam kebakaran
  - a. pekerja harus mengetahui Dimana tempat alat-alat pemadam kebakaran (tabung dan hydarn) ditempatkan
  - b. tanpa ijin atasan yang berwenang, dilarang memindahkan tabung pemadam api yang telah ditentukan
  - c. dilarang keras untuk memainkan pemadam api, hydarn dan alat-alat pemadam api lainnya yang tidak sesuai dengan fungsinya
  - d. dilarang meletakkan atau Menyusun barang dalam marking line dari alat pemadam kebakaran
8. pencegahan kebakaran
  - a. untuk menghadapi kemungkinan kebakaran, pekerja harus mengetahui cara-cara menggunakan APK (alat pemadam kebakaran)
  - b. di tempat atau lingkungan yang berhubungan dengan api dilarang meletakkan benda/barang , bahan yang mudah terbakar
9. dilarang meletakkan atau Menyusun barang di jalan pintas/darurat
10. sikap dan tingkah laku pekerja harus taat pada peraturan yang telah disepakati yang dapat mempengaruhi Kesehatan dan keselamatan kerjanya
11. pengawasan mengenai perlindungan Kesehatan dan keselamatan kerja dilaksanakan oleh panitia Pembina keselamatan (P2K3) sesuai rekomendasi dari dinas terkait.

**PASAL 62 Ayat 1 sd 5**

**“WABAH PENYAKIT”**

	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 1Apabila pekerja terkena penyakit yang termasuk kedalam epidemi (flu burung, SARS, Virus Ebola, Tuberculosis (TBC), dsb) dan/atau pandemics (Covid, dengue), wajib melaporkan kepada pengusaha guna dilakukan Tindakan Palindungan dan Pencegahan.</li> <li>2. Pekerja yang terkena wabah penyakit, wajib mengikuti program vaksinasi</li> <li>3. Pekerja yang terkena penyakit menular, dilarang memasuki wilayah perusahaan kecuali seizin pengusaha, guna mencegah terjadinya penularan penyakit.</li> <li>4. Pekerja yang diragukan kesehatannya, diarahkan untuk diperiksa kesehatannya oleh dokter perusahaan dan atau dokter yang ditunjuk oleh pengusaha</li> <li>5. Perusahaan harus melakukan monitoring terhadap Kesehatan kesehatan karyawan yang sedang dalam masa penyembuhan penyakit</li> </ol> <p><b>PASAL 63 Ayat 1 dan 2 "PROGRAM P2 HIV-AIDS"</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perusahaan berkomitmen untuk melakukan Upaya Pencegahan dan Penanggulangan Penyakit HIV- AIDS di Perusahaan</li> <li>2. Perusahaan menjamin setiap karyawan yang menderita HIV-AIDS atau penyakit menular lainnya mendapat perlakuan yang sama atau tidak mendapat perlakuan diskriminasi dalam bentuk apapun dan tetap mendapatkan haknya sesuai dengan aturan yang berlaku</li> </ol> <p><i>"Cukup Jelas"</i></p>
<b>BAD PRACTICE</b>	

## 6. LAIN - LAIN

<b>BEST PRACTICE</b>	<p><b>Pasal 19 TENAGA KERJA ASING</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengusaha wajib memberikan penjelasan, penyuluhan dan penataan bagi tenaga kerja asing yang akan ditempatkan di perusahaan,</li> <li>2. Tenaga kerja asing wajib mempelajari, memahami dan mengikuti, sosial budaya dan sistem hubungan industrial Pancasila Indonesia, agar antara berkerja sama dengan baik, harmonis dan komunikatif</li> <li>3. Tenaga kerja asing wajib patuh dan tunduk kepada PKB dan aturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia (Perlu diterbitkannya PKB berbahasa Asing /Korea)</li> <li>4. Tenaga Kerja asing wajib memberikan contoh yang baik kepada bawahannya sehingga terjalin hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan</li> </ol>
----------------------	---

	<i>"Penggunaan tenaga kerja asing harus diatur guna menimbulkan kecemburuan sosial terhadap tenaga kerja asli Indonesia"</i>
<b>BAD PRACTICE</b>	