



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



NAMA PERUSAHAAN	: PT. SAMAWOOD UTAMA WORKS INDUSTRIES
ALAMAT	: JL. SEI BLUMA HILIR NO.17 KM.16 TANJUNG MORAWA
SEKTOR	: INDUSTRI / MANUFAKTUR KIMIA
JUMLAH BURUH	: 325 ORANG
JUMLAH ANGGOTA	: 85 ORANG
MASA BERLAKU PKB	: 02/02/2024 s/d 02/02/2025
KLASTER	: MULTI NATIONAL COORPORATE
SP SB YANG BERUNDING	: FSB KIKES KSBSI – SPSI – SBMI – SBMI MERDEKA

PROFIL PERUSAHAAN :

PT. SAMAWOOD UTAMA WORKS INDUSTRIES Merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur khususnya jenis perdagangan kayu baik import dan export.

1. KEBEBASAN BERSERIKAT

BEST PRACTICE	BAB II PASAL 7 “PENGAKUAN PERUSAHAAN” 1. Perusahaan mengakui bahwa serikat pekerja/ buruh adalah organisasi yang sah mewakili, bertindak untuk dan atas nama anggota (pekerja/buruh) yang mempunyai hubungan kerja dengan pihak perusahaan dalam masalah ketenagakerjaan 2. Perusahaan mengakui bahwa menjadi anggota serikat pekerja/ serikat buruh adalah hak seluruh pekerja/buruh tanpa membedakan golongan, jabatan, agama dan suku bangsa 3. Perusahaan mengakui bahwa serikat pekerja/buruh mempunyai wewenang penuh dalam mengatur organisasi serta anggotanya sesuai dengan ketentuan dan perundangan yang berlaku serta tidak menghambat aktivitas organisasi pekerja/buruh BAB II PASAL “FASILITAS-FASILITAS SERIKAT PEKERJA/BURUH” 1. Perusahaan menyediakan papan pengumuman/nulletin board untuk serikat pekerja/buruh guna menempelkan pengumuman sepanjang mengenai kegiatan-kegiatan organisasi serikat/burh dengan ketentuan bahwa penempelan/pamphlet/pengumuma/bulletin da sebagainya harus seizin Perusahaan terlebih dahulu, satu dan lain hal guna menghindari yang negative 2. Perusahaan menyediakan/meminjamkan ruangan untuk kantor secretariat serikat pekerja/buruh dalam menjalankan tugas-tugas organisasi 3. Dengan seizinn penguisaha, serikat pekerja/buruh dapat menggunakan ruangan beserta alat-alat yang digunakan untuk kepentingan rapat pengurus atau rapat anggota, baik pada waktu jam kerja atau di luar jam kerja, sepanjang kegiata n tersebut tidak mengganggu jalannya produksi dan ketertiban umum. 4. Pengusahan dapat melakukan pemotongan gaji pekerja/buruh sebagai iuran kepesertaan anggota serikat pekerja/buruh yang didasari adanya kuasa dari pekerja/buruh sesuai dengan ketentuan/ peraturan yang berlaku (permennaker Nomor 04/1996
---------------	---

	tentang Pemotongan Iuran/ (check of system) untuk diserahkan kepada aserika pekerja/buruh 5. Perusahaan memberikan izin untuk meninggalkan pekerjaan dengan pembayaran upah penuh kepada pengusaha, da;am hal sebagai berikut : a. Sebanyak-banyaknya 2 (dua) orang selama dua hari dalam sebulan kepda fungsionaris serikat pekerja/buruh untuk mengurus keperluan organisasi dengan mengajukan permintaan izin tertulis kepada Perusahaan 3 (tiga) hari sebelumnya b. Sebanyak-banyaknya 2 (dua) orang fungsionaris serikat pekerja/ buruh paling lama enam hari dalam setahun untuk menghadiri kongres/konferensi yang diadakan di Sumatera utara dengan mengajukan permohonan secara tertulis kepada Perusahaan 7 (tujuh) hari sebelumnya dan permohonan peserta kongres/konferensi harus dibuktikan dengan adanya undangan. Dalam hal kongres/konferensi diadakan di luar Sumatera utara, lamanya izin akan dipertimbangkan. c. Fungsionaris/anggota serikat pekerja/buruh untuk memenuhi panggilan resmi pemerintah. Yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan dengan memberitahukan terlebih dahulu dengan adanya surat resmi d. Fungsionaris serikat pekerja/buruh yang diundang untuk mengikuti Pendidikan ketenagakerjaan/buruh yang dibuktikan dengan adanya tertulis <i>“Cukup Jelas”</i>
BAD PRACTICE	

2. UPAH

BEST PRACTICE	BAB VI PASAL 22 “SISTEM PENGUPAHAN” Pada dasarnya perusahaan akan selalu memperhatikan rasio upah yang sehat dan disesuaikan dengan kondisi perusahaan serta pertimbangan-pertimbangan lain secara regional, sektoral dan nasional, maka sistem pengupahan adalah sebagai berikut: 1. Perusahaan akan memberikan upah yang layak kepada Pekerja/ Buruh sesuai dengan jabatan, prestasi dan kondisi pekerjaan serta kemampuan perusahaan dengan ketentuan bahwa upah minimum yang diberikan tidak boleh berada di bawah ketentuan Upah Minimum Sektoral yang berlaku di Kabupaten Deli Serdang. 2. Upah tidak dibayar apabila Pekerja/ Buruh tidak melakukan pekerjaan penuh alam waktu kerja yang 'elah disepakati 3. Saat pembayaran upah ditctapkan sebagai berikut: 3.1. Bagi Pekerja Buruh bulanan tetap, pembayaran dilaksanakan I (satu) kali sebulan, yaitu pada akhir bulan, 3.2. Bagi Pekerja Buruh tetap lainnya, pembayaran upah dilaksanakan 2 (dua) kali sebulan, yaitu setiap tanggal 15 dan tanggal akhir bulan. 4. Apabila jatuh tempo pembayaran upah pada hari libur, maka pembayaran upah dipercepat satu hari sebelumnya. 5. Apabila pembayaran upah terlambat dari ketentuan tersebut di atas maka perusahaan akan dikenakan denda sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, terkecuali
----------------------	---

telah disepakati sebelumnya oleh pihak Perusahaan dengan pihak Serikat Pekerja/ Serikat Buruh

"Cukup Jelas"

PASAL 23

'KOMPONEN TUNJANGAN'

1. Tunjangan jabatan

Pekerja/buruh yang memegang jabatan dan diangkat berdasarkan surat Keputusan Perusahaan diberikan tunjangan jabatan. Besarnya tunjangan jabatan ditetapkan oleh Perusahaan sesuai dengan Tingkat/ jenjang jabatan. Pembayaran tunjangan jabatan disatukan dengan pembayaran upah akhir bulan

2. Tunjangan Masa Kerja

Untuk menghatrgai masa kerja pekerja/buruh, maka Perusahaan memberikan tunjangan masa kerja. Besarnya tunjangan masa kerja disampaikan dengan kemampuan Perusahaan dan ditetapkan berdasarkan lamanya kerja (masa kerja0 dan menurut Tingkat/jenjang jabatan, berlakunya tunjangan masa kerja dimulai detiap tanggal 1 januari, setelah pekerja/buruh mempunya masa kerja 1 (satu) tahun. Dan besarnya tunjangan masa kerja Rp. 250,- /tahun/hari

PASAL 25

'PREMI/PERANGSANG'

1. Premi tidak termasuk komponen dari upah, tetapi merupakan perangsang kerja yang siifatnya tidak tetap dan berupa tambahan pembayaran di luar upah minimum sectoral kabupaten deli Serdang. Kewenangan penentu premi ini sepenuhnya diserahkan kepada kebijaksanaan managemen Perusahaan

2. Premi prestasi diberikan berdasarkan: prestasi, dan produktivitas kerja yang baik dari pekerja/buruh yang bersangkutan, serta disesuaikan dengan sifat dan jenis pekerjaan itu sendiri

3. Premi uang insentif yang penentuannya insentif akan dilaksanakan dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan kemudian diadakan musyawarah antara pihak Perusahaan dengan pihak serikat pekerja/buruh dan pembayaran tersendiri tidak bersamaan dengan pembayaran gaji/upah

BAB XII

PASAL 57

"BANTUAN HARI RAYA"

1. Disamping pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THR) sesuai dengan peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER-04/MEN/1994, Pengusaha memberikan Bantuan Hari Raya seperti yang sudah berlaku sampai dengan sekarang dan dilaksanakan dalam batas-batas kemampuan Perusahaan.

2. Besarnya Bantuan Hari Raya akan diatur sepenuhnya oleh Pengusaha dan berpedoman pada prestasi, konduite, masa kerja dari Pekerja/Buruh serta kemampuan Perusahaan pada saat itu yaitu: dasar bantuan Rp.90.000,-/orang dan tambahan masa kerja Rp.20.000,-/tahun masa kerja.

3. Pembayaran Bantuan Raya, bagi yang berhak mendapatkannya, dibayar bersamaan dengan pemberian Tunjangan Hari Keagamaan (THR) sesuai Pasal 23 ayat 3 PKB ini

"Cukup Jelas"

3. JAMINAN SOSIAL

BEST PRACTICE

BAB XI PASAL 51

“ASURANSI JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA”

1. Untuk menjamin dan kepastian perlindungan terhadap Pekerja / Buruh sesuai dengan Undang-undang Nomor 3 tahun 1992 jo. Nomor 14 tahun 1993, maka seluruh Pekerja Buruh didaftarkan menjadi peserta Asuransi Jaminan Sosial Tenaga Kerja (BPJS Ketenagakerjaan) d/h PT.Jamsostek (Persero) yang meliputi program :
 - a. Jaminan kecelakaan kerja (JKK) pembayaran iuran (premi) sepenuhnya ditanggung oleh perusahaan
 - b. Jaminan Kematian (JKM) pembayaran iuran (premi) sepenuhnya ditanggung oleh perusahaan.
 - c. Jaminan Hari Tua (JHT) pembayaran iuran (premi) dibebankan kepada:
 - c.1. Perusahaan sebesar 3,7 % dari upah
 - c.2. Pekerja/Buruh sebesar 2 % dari upah
2. BPJS-Kesehatan pembayaran iuran (premi) dibebankan kepada
 - a. Perusahaan sebesar 4% dari upah
 - b. Pekerja/buruh sebesar 1 % dari upah
3. Pembayaran iuran (premi) dilaksanakan oleh perusahaan setiap bulan.
4. Tata cara penggunaan, pemanfaatan dan syarat ditentukan, diatur dan dilaksanakan oleh BPJS - Ketenagakerjaan d/h PT.Jamsostek (Persero) dan BPJS-Kesehatan.

“Cukup Jelas”

BAD PRACTICE

4. GENDER

BEST PRACTICE

BAB V PASAL 20

‘CUTI HAID’

1. Pekerja/buruh Wanita tidak diwajibkan bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid, bila yang bersangkutan merasa sakit dengan memberitahukan kepada bagian personalia dan upah dibayar penuh
2. Pekerja/buruh Wanita haid pada hari kerja pertama dan kebetulan pada hari kedua adalah hari libur/besar maka cuti haid pada hari kedua tidak dihitung upah dibayar oleh Perusahaan
3. bila dalam waktu tiga bulan terus menerus seorang serikat pekerja/buruh Wanita melaksanakan cuti haid tidak teratur, maka yang bersangkutan harus menyerahkan surat keterangan dokter dari puskesmas/klinik
4. bila ternyata ada unsur penyalahgunaan yang bersangkutan dapat dikenakan sanksi atas pelanggaran peraturan disiplin dan tata tertib Perusahaan

BAB V PASAL 21

	"CUTI HAMIL/KEGUGURAN KANDUNGAN" 1. Pekerja/Buruh Wanita berhak atas cuti hamil 1 ½ (satu setengah) bulan sebelum melahirkan dan 1 ½ (satu setengah) bulan setelah melahirkan atau keguguran kandungan berdasarkan Surat Keterangan Dokter/Bidan yang merawatnya dan upahnya dibayar penuh. 2. Permohonan cuti hamil/melahirkan diajukan ke Perusahaan berdasarkan Surat keterangan Dokter/Bidan yang ditunjukkan sebelum cuti dijalani 3. Pekerja/Buruh Wanita yang tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari kerja berturut-turut tsnps alasan tertulis yang sah setelah masa cuti melahirkan/keguguran kandungan berakhir dan telah dipanggil Perusahaan, dianggap telah mengundurkan diri <i>"Cukup Jelas"</i>
BAD PRACTICE	

5. KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA

BEST PRACTICE	BAB XI PASAL 49 "KESELAMATAN KERJA" 1. Untuk memelihara keselamatan kerja perusahaan menyediakan alat-alat pelindung keselamatan kerja dan lingkungan kerja yang sehat. Dalam hubungan ini. Panitia Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh membuat Peraturan Keselamatan Kerja dalam bentuk tersendiri berpedoman kepada undang-undang yang berlaku. 2. Pekerja/Buruh diwajibkan memakai alat-alat pelindung keselamatan kerja sesuai dengan 2. sifat pekerjaan masing-masing dan wajib mentaati peraturan dan syarat-syarat keselamatan kerja yang digariskan dalam peraturan keselamatan kerja 3. Pekerja/Buruh diwajibkan memelihara alat-alat keselamatan kerja yang disediakan oleh perusahaan. PASAL 50 "KESEHATAN KERJA" 1. Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh akan selalu berupaya untuk menjaga 1. lingkungan yang bersih dan rapi untuk terciptanya lingkungan kerja yang sehat 2. Untuk menjaga kesehatan Pekerja/Buruh, Perusahaan menyediakan alat-alat perlindungan P kesehatan (masker, penutup telinga pada bagian-bagian tertentu) erta alat/sarana kebersihan dan peralatan P3K 3. Pekerja/Buruh diwajibkan memakai dan memelihara alat kesehatan kerja yang disediakan perusahaan. 4. Pekerja/Buruh diwajibkan membuang Sampah dengan baik Pada tempat lempat yang disediakan perusahaan. 5. Dilarang buang air kecil/besar di lingkungan tempat kerja selain di WC 6. Merokok ditempat terlarang 7. Melaksanakan ketentuan yang ditetapkan oleh p2K3 8. Perawatan/ pengobatan untuk Pekerja/Buruh dilaksanakan sesuai dengan BAB XII (pasal 52.53,54) Perjanjian Kerja Bersama ini. <i>"Cukup Jelas"</i>
BAD PRACTICE	

BEST PRACTICE

BAB VI PASAL 24**“TUNJANGAN KELUARGA”**

- a. Pembayaran dilaksanakan akhir bulan bersama-sama dengan upah
- b. Tunjangan anak. Maksimal untuk tiga orang anak diberikan sejak anak lahir sampai dengan umur 18 tahun, belum bekerja dan belum kawin, berdasarkan tanggal lahir yang terdaftar pada Perusahaan
- c. Besarnya tunjangan keluarga adalah sebagai berikut :
 - Istri/suami : Rp 20.000,-/Bulan
 - Anak satu orang : Rp. 10.000,-/Bulan

PASAL 45**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA MENINGGAL DUNIA**

Dalam hal ini pekerja/buruh meninggal dunia maka Perusahaan akan memberikan santunan kepada ahli watis pekerja/buruh yang syah. Besarnya santunan berdasarkan Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 pasal 166 sesuai dengan skala upah tahun masuk kerja 2 (dua) kali uang pesangon ditambah 1(satu) kali uang penghargaan masa kerja dan ditambah uang penggantian hak 15% dari jumlah pesangon dan uang penghargaan masa kerja (pasal 156 ayat 2,3 dan 4 UU No. 13/2003)

BAB XIII PASAL 54**“BANTUAN UANG MAKAN DAN TRANSPORT”**

Perusahaan memberikan bantuan sang makan dan bantuan transport Rp 17.500 (tujuh belas ribu rupiah) per hari, dengan ketentuan sebagai berikut

1. Diberikan bila telah memenuhi jumlah 7 (tujuh) jam kerja sehari (yaitu hari Senin sampai dengan hari jumat) dan jumlah 5 (lima) jam kerja sehari (pada hari sabtu)
2. Diberikan bila Pekerja Buruh sudah menjalani pekerjaan selama 4 (empat) jam kerja dan yang bersangkutan pulang/meninggalkan pekerjaan karena adanya panggilan penting serta telah mendapat izin dari atasannya (kabag/kabid) dan dilaporkan ka Bagian Personalia dengan menunjukkan bukti alasan yang syah kecuali keadaan mendesak dapat ditunjukkan kemudian upahnya dihitung separoh (setengah dari upah)
3. Tidak diberikan bila:
 - a. Tidak memenuhi atau kurang dari jumlah 7 (tujuh) jam kerja sehari yaitu (hari semim sampai dengan hari jumat) dan kurang dari jumlah 5 (lima) jam kerja sehari (pada hari sabtu) kecuali dimaksud pada ayat 2 di atas
 - b. Sedang menjalani cuti (haid, hamil/melahirkan, tahunan dan masal), libur umum, izin sakit dan izia tidak masuk kerja yang dibayar (Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 1981 UU No.13 Tahun 2003 Pasal. 93 ayat 4 atau Pasal 35 PKB ini).
4. Bantuan uang makan dan uang transport ini diberikan 1 (satu) kali sebulan, yaitu pembayaran disatukan dengan pembayaran upah akhir bulan.

“Cukup Jelas”

BAB XIII PASAL 55 AYAT 3**“BANTUAN KEMALANGAN”**

	1. Apabila seorang Pekerja/Buruh meninggal dunia bukan disebabkan kecelakaan kerja, pihak BPJS Ketenagakerjaan d/h PT. JAMSOSTEK (Persero) akan memberikan Jaminan Kematian sesuai dengan ketentuan Pasal 22 Peraturan Pemerintah No.14 Tahun 1993. 2. Didasarkan pada pasal 45 PKB ini, perusahaan akan memberikan uang duka Rp.1.500.000 Kepada ahli waris yang bersangkutan. 3. Jika keluarga Pekerja/Buruh meninggal dunia, Perusahaan akan memberikan bantuan sebagai berikut : a. Istri/suami dari Pekerja/Buruh Sebesar Rp. 1.000.000,- b. Anak dari Pekerja/Buruh Sebesar Rp. 750.000,- c. Orang tua (ayah, ibu, mertua) dari pekerja/buruh Sebesar Rp. 500.000,- Masing-masing kejadian dibuktikan dengan surat keterangan yang syah dengan ketentuan bahwa apabila orang tua dari Pekerja/Buruh yang bersaudara (PT. Samawood) meninggal dunia maka yang berhak menerima bantuan tersebut hanya 1 (satu) orang pekerja/buruh saja 4. Bantuan pada ayat 2 dan 3 di atas, akan direalisasikan selambat-lambatnya satu minggu setelah Surat Keterangan yang syah pada ayat 3 masuk ke Bagian Personalia BAB XIV PASAL 60 "PENGHARGAAN" 1. Kepada setiap Pekerja/Buruh yang telah bekerja tanpa putus-putus atau masa kerja selama 10 (sepuluh) tahun, 20 (dua puluh) tahun, dan 25 (dua puluh lima) tahun. Pengusaha akan memberikan Surat Penghargaan/Piagam dan atau kenang-kenangan atas pengabdian, kejujuran, kecakapan, dan kedisiplinan tanpa Surat Peringatan (SP). Manakala ada ditemukan pekerja/buruh menerima SP-1 dan SP-2, maka pemberian Surat Penghargaan/Piagam ditunda sampai pemberian berikutnya dan kepada pekerja/buruh yang mendapat SP-3 tidak diberikan Surat Penghargaan/Piagam. 2. Untuk menentukan masa kerja berdasarkan tanggal mulai bekerja sesuai Daftar Induk Perusahaan. 3. Penyerahan penghargaan akan diusahakan atau dilaksanakan pada saat perusahaan mengadakan Acara Syukuran Tahunan setiap tahun, dan sudah dilaksanakan sampai dengan sekarang <i>"Cukup Jelas"</i>
BAD PRACTICE	