



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



NAMA PERUSAHAAN	: PT MULTI ARTHA GLASS INDUSTRY
ALAMAT	: KEDUNG BARUK TENGAH NO 8 SURABAYA
SEKTOR	: KIMIA
JUMLAH BURUH	: 820 ORANG
JUMLAH ANGGOTA	: LAKI-LAKI : 525 ORANG PEREMPUAN : 50 ORANG JUMLAH : 575 ORANG
MASA BERLAKU PKB	: 2023 – 2025
KLASTER	: Penanam Modal Dalam Negeri (PMDN).
SP SB YANG BERUNDING	: PK FSB KIKES KSBSI PT MULTI ARTHA GLASS INDUSTRY

PROFIL PT MULTI ARTHA GLASS INDUSTRY

PT. Multi Arthamas Glass Industry (MAGI) merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang prosesor kaca. Tujuan utama MAGI adalah menyediakan kaca dengan kualitas terbaik untuk kemudian diproses sesuai dengan kebutuhan setiap pelanggan.

Adapun produk MAGI, antara lain :

- Tempered Glass
- Laminated Glass
- Insulated Glass / Double Glazing
- Bending Glass
- & Custom Specialty Glass

PT. Multi Arthamas Glass Industry (MAGI) merupakan Perusahaan yang berasal dari Surabaya dan sudah membuka cabang di beberapa daerah.

1. KEBEBASAN BERSERIKAT

BEST PRACTICE	
BAD PRACTICE	<i>“Tidak ada pasal khusus yang mengatur tentang Serikat Buruh / Serikat Pekerja dan atau kegiatan Serikat Buruh / Serikat Pekerja”</i>

2. UPAH

BEST PRACTICE	Pasal 9 Ayat 1, 3, 5 SISTEM PENGUPAHAN (1) Besarnya upah bagi pekerja/buruh baru adalah minimum sesuai dengan Keputusan pemerintah yang berlaku dan pembayaran pajak ditanggung oleh pekerja/buruh (3) Komponen upah yang diterima pekerja/buruh adalah meliputi upah pokok, Tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap (5) Peraturan pekerja/buruh adalah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku
----------------------	--

BAD PRACTICE	Pasal 9 Ayat 2, 4 PENGUPAHAN 2.Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan <i>“Tidak diberikan penjelasan lanjutan terkait dengan alasan tidak masuk bekerjanya pekerja, apakah sakit, izin, cuti atau mangkir,”</i> 4.Pengusaha melakukan peninjauan upah setiap tahunnya dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan produktivitas, dengan tetap merujuk pada perundang-undangan yang berlaku <i>“Redaksi seperti ini dikhawatirkan dapat melemahkan pasal lainnya”</i> Pasal 10 Ayat 1,2 PEMBERIAN BONUS 1. Pengusaha mempertimbangkan untuk memberikan bonus kepada Pekerja/Buruh berdasarkan Keputusan manajemen 2. Mekanisme pemberian bonus sepenuhnya merupakan Keputusan dari pengusaha <i>“Pasal ini merupakan pasal iming-iming saja, karena tidak ada syarat dan ketentuan yang mengatur cara mendapatkan bonus yang dimaksud”</i> <i>“Belum ada pasal yang mengatur struktur skala upah”</i>
--------------	---

2. JAMINAN SOSIAL

BEST PRACTICE	Pasal 20 KEPESERTAAN JAMINAN SOSIAL Semua pekerja atau buruh mendapatkan fasilitas kerja dari perusahaan mengenai penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja dan kesehatan dalam program BPJS sesuai dengan peraturan yang berlaku meliputi : a. Jaminan Kecelakaan Kerja b. Jaminan Hari Tua c. Jaminan Kematian d. Jaminan Pensiun e. Jaminan Kesehatan
BAD PRACTICE	

3. GENDER

BEST PRACTICE	Pasal 15 Ayat 1,2,3 CUTI HAID DAN CUTI MELAHIRKAN 1. Pekerja buruh wanita berhak mendapatkan cuti haid pada hari pertama dan hari kedua waktu haid dengan mendapat upah jika menyertakan surat keterangan dari Dokter
---------------	---

	2. Pekerja buruh wanita berhak mendapatkan cuti melahirkan atau cuti gugurkan kandungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku 3. Bagi pekerja buruh atau wanita yang akan menggunakan hak cuti melahirkan wajib menyampaikan surat permohonan kepada pimpinan perusahaan selebar-lebatnya 14 Hari sebelum cuti melahirkan dimulai di mana surat tersebut harus disertai dengan surat keterangan dokter yang merawat atau yang telah ditunjuk oleh pengusaha
BAD PRACTICE	Pasal 15 Ayat 4 (4) pekerja buruh wanita yang hamil sebelum genap masa kerja 1 tahun mendapatkan istirahat melahirkan dengan ketentuan no work pay 1. <i>"Seharusnya tidak ada pengecualian ketentuan bagi pekerja/buruh wanita yang hamil sehingga tidak terjadi diskriminasi"</i> 2. <i>"Belum ada pasal-pasal lain yang melindungi tentang hak Perempuan lainnya, diantaranya perlindungan kekerasan dan pelecehan seksual di tempat kerja dan perlindungan maternitas lainnya, contoh : Pojok Laktasi, dll"</i>

5. KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA

BEST PRACTICE	Pasal 22 Ayat 1,2,3,4,5 KESELAMATAN KERJA 1. Sesuai dengan ketentuan undang-undang kecelakaan kerja yang berlaku pekerja atau buruh harus mentaati segala instruksi ketentuan petunjuk nasehat serta larangan-larangan yang diberikan kepadanya 2. Pekerja atau buruh wajib memakai alat-alat yang ditetapkan dan mempergunakan dengan sebaik-baiknya dan pengusaha wajib menyediakan alat-alat perlengkapan kerja sesuai dengan jenis dan sifat pekerjaan sesuai dengan standar keselamatan kerja yang berlaku 3. Pekerja atau buruh wajib melaporkan kepada atasan Apabila terjadi sesuatu bahaya yang mengancam baik terhadap dirinya sendiri maupun untuk kepentingan perusahaan dan Kepentingan lingkungan hidup Kota Surabaya 4. Pengusaha wajib menciptakan kondisi atau ruang dan peralatan yang menjamin kesehatan dan keselamatan pekerjaan atau buruh dalam pekerjaan sesuai standar keamanan perusahaan kaca yang berlaku 5. Pelanggaran terhadap peraturan keselamatan kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan akan diberikan sanksi sesuai kategori pelanggaran berdasarkan peraturan petugas keselamatan kerja
----------------------	--

BAD PRACTICE	1. <i>"dalam PKB ini tidak disebutkan secara detail alat pelindung diri yang wajib digunakan oleh pekerja"</i> 2. <i>"tidak mencantumkan adanya simulasi terjadinya kebakaran"</i> 3. <i>"tidak disebutkan juga untuk membentuk Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3)"</i>
---------------------	---

6. LAIN – LAIN

BEST PRACTICE	Pasal 16 Ayat 1, 2, 3, 4, 5 CUTI IBADAH HAJI DAN UMROH 1. Pengusaha memberikan cuti Ibadah Haji atau umrah kepada pekerja buruh yang menjalankan ibadah wajib yang diperintahkan agamanya 2. Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja buruh yang melaksanakan kewajiban agamanya seperti disebutkan pada ayat 1 Pasal ini hanya sekali selama bekerja buruh bekerja di PT Magi 3. Bagi pekerja buruh yang akan menggunakan hak ibadah cuti umroh wajib menyampaikan surat permohonan kepada pimpinan perusahaan selambat-lambatnya 3 bulan sebelum keberangkatan dengan melampirkan dokumen pendukung paket ibadah wajib yang diikuti 4. Upah yang diberikan termasuk gaji pokok dan tunjangan tetap 5. Lama waktu yang diberikan sesuai dengan ibadah wajib yang diikuti tidak termasuk perpanjangan tour yang diwajibkan
BAD PRACTICE	