

# LABOUR PRACTICE FOCUS ON HUMAN RIGHTS

PT Great Giant Pineapple  
2022

# HUMAN RIGHTS COMMITMENT

---

PT Great Giant Pineapple (GGP) menjunjung tinggi prinsip penghormatan terhadap Hak Asasi Manusia dengan memastikan operasional GGP diselenggarakan dengan tidak melanggar hak-hak mendasar para pekerja sebagaimana tercantum dalam deklarasi universal HAM dan perjanjian HAM internasional. GGP telah mengadopsi kebijakan terkait penghormatan terhadap HAM dalam kebijakan internal perusahaan

# HUMAN RIGHTS RISK IDENTIFICATION



Risk Assesment SA (Social Accountability) 8000

| No | Activity (Kegiatan)  | Risk Issue |   | Klasifikasi                                                                   |             | Dampak                                                                    | Pengendalian Sekarang (Operational Control)                                              |
|----|----------------------|------------|---|-------------------------------------------------------------------------------|-------------|---------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                      | I          | E | Risk (Risiko)                                                                 | Opportunity |                                                                           |                                                                                          |
| 1  | Rekrutmen            |            | x | Pemalsuan Ijazah                                                              |             | Data base karyawan tidak akurat dan pendaftaran BPJS akan terhambat       | Pelamar diminta untuk menunjukkan ijazah dan KTP asli saat tes                           |
|    |                      | x          | x | Terekrutnya pekerja di bawah 18 tahun                                         |             | Menghambat kegiatan operasional                                           | Memastikan data KTP, KK, dan ijazah memiliki tanggal lahir yang sama                     |
|    |                      |            | x | Penarikan Biaya Rekrutmen /Calo Rekrutmen                                     |             | Pekerja mengeluarkan uang untuk bisa bekerja dan nama perusahaan tercemar | Pengiriman lamaran dilakukan melalui kantor pos                                          |
|    |                      | x          |   | Menahan dokumen pribadi calon karyawan                                        |             | Terjadi unsur keterpaksaan untuk bekerja                                  | Diatur dalam Manual SA8000 bahwa tidak boleh melakukan penahanan dokumen karyawan        |
|    |                      | x          |   | Rekrutmen melakukan tes kehamilan dan tes keperawanan bagi calon pekerja baru |             | Terjadi unsur diskriminasi bagi calon pekerja                             | Diatur dalam Manual SA8000 bahwa tidak boleh melakukan tes kehamilan dan tes keperawanan |
| 2  | Training             | x          |   | Peserta training tidak terdata dengan baik                                    |             | HR training terkendala dalam mengetahui biodata training karyawan         | Dilakukan input data training menggunakan aplikasi evaluasi training                     |
|    |                      | x          |   | Evaluasi training                                                             |             | Efektivitas training tidak terukur                                        | HR Training melakukan evaluasi menggunakan form evaluasi level 1, 2 & 3                  |
|    |                      |            | x | Belum terpenuhinya standarisasi vendor training                               |             | Ketidaksiesuaian kompetensi yang diharapkan dari training                 | Berkoordinasi dengan vendor terkait kebutuhan training                                   |
| 3  | Perpanjangan kontrak | x          |   | Pekerja tidak memiliki kontrak kerja                                          |             | Tidak adanya kejelasan kontrak bagi tenaga kerja                          | Dilakukan monitoring bulanan untuk kontrak tenaga kerja                                  |

I : Internal  
E : Eksternal

# HUMAN RIGHTS RISK IDENTIFICATION

Risk Assesment (Social Accountability) (lanjutan)

| No | Activity (Kegiatan)        | Risk Issue |   | Klasifikasi                                           |                                                                  | Dampak                                                                                                                       | Pengendalian Sekarang (Operational Control)                                                                            |
|----|----------------------------|------------|---|-------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                            | I          | E | Risk (Risiko)                                         | Opportunity                                                      |                                                                                                                              |                                                                                                                        |
| 4  | Pemberian sanksi           | x          |   | Permemberian SP tidak sesuai dengan PKB               | Terjadi penurunan bobot SP setelah diadakan perundingan BIPARTIT | SP tidak sesuai dengan kesalahan pekerja                                                                                     | Perundingan BIPARTIT rutin dilakukan setiap ada kasus                                                                  |
|    |                            | x          |   | Pemberian sanksi terlambat dilakukan                  |                                                                  | Bonus dan tali kasih akan tetap terbayar ke pekerja yang terlambat diberikan sanksi                                          | Koordinasi ke HR Factory untuk secepatnya memberikan hasil perundingan BIPARTIT agar sanksi tidak terlambat diberikan. |
|    |                            | x          | x | Proses PHK Tenaga kerja tidak melalui proses BIPARTIT |                                                                  | Menyalahi aturan UU Ketenagakerjaan, dan menghabiskan biaya untuk proses persidangan di PHI jika kasus diangakt oleh pekerja | Membuat prosedur BIPARTIT                                                                                              |
| 5  | Penilaian Kinerja Karyawan | x          |   | Penilaian kinerja dilakukan secara subjective         |                                                                  | Pekerja yang dekat dengan atasan akan selalu mendapatkan penilaian yang baik, dan sebaliknya                                 | Membuat standarisasi raport penilaian kinerja karyawan                                                                 |

I : Internal  
E : Eksternal

# HUMAN RIGHTS RISK IDENTIFICATION

Risk Assesment (Social Accountability) (lanjutan)

| No | Activity (Kegiatan)                               | Risk Issue |   | Klasifikasi                              |             | Dampak                                                                   | Pengendalian Sekarang (Operational Control)                                                                    |
|----|---------------------------------------------------|------------|---|------------------------------------------|-------------|--------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                   | I          | E | Risk (Risiko)                            | Opportunity |                                                                          |                                                                                                                |
| 6  | Pendaftaran sukarela pekerja menjadi anggota SPSI | x          |   | Pekerja dibebankan potongan anggota SPSI |             | Benefit yang diterima pekerja berkurang                                  | Form kesediaan pemotongan biaya untuk menjadi anggota SPSI                                                     |
|    |                                                   |            |   |                                          |             | SPSI tidak dapat melindungi pekerja yang tidak terdaftar sebagai anggota | Sosialisasi benefit menjadi anggota SPSI                                                                       |
|    |                                                   | x          |   | Transparansi cash flow keuangan SPSI     |             | Pekerja tidak mendapatkan feedback dari uang iuran anggota SPSI          | Memastikan ada laporan secara periodik dan diinformasikan kepada pekerja                                       |
| 7  | Bergabung menjadi pengurus SPSI                   | x          |   | Mendapat diskriminasi ditempat kerja     |             | Pekerja tidak nyaman di tempat kerjanya                                  | Memberitahukan kepada atasannya bahwa Serikat Pekerja adalah Mitra management dalam mencapai tujuan perusahaan |

I : Internal

E : Eksternal

## Pengelolaan Keluhan (Due Diligence)

---

Melalui serikat pekerja dan hotline COC perusahaan, perusahaan menerima setiap keluhan, komentar, atau rekomendasi mengenai tempat kerja, hubungan industrial, dan ketidaksesuaian standar praktik tenaga kerja yang telah disepakati. Tim People Partner dan Ketua Serikat Pekerja memastikan kerahasiaan dari identitas pemberi saran, keluhan, maupun rekomendasi, dan memastikan pelapor tidak mendapat tindak kedisiplinan, diskriminasi maupun pembalasan atas laporannya. Perusahaan mengembangkan proses uji tuntas dan penilaian risiko atas setiap isu hak asasi manusia secara berkala. Isu yang tercakup dalam penilaian risiko diantaranya mengenai pekerja di bawah umur, pekerja paksa, keselamatan dan kesehatan kerja, diskriminasi, tindak kedisiplinan, jam kerja, dan kompensasi.

## PROSEDUR PERUNDINGAN BIPARTIT

---

### Latar Belakang

- Menyelesaikan permasalahan industrial dan ketenagakerjaan dengan berdasarkan ketentuan Undang-Undang
- Penyelesaian masalah Industrial dan ketenagakerjaan dengan hakikat perundingan
- Mencari jalan terbaik dalam penyelesaian masalah industrial dan ketenagakerjaan
- Forum musyawarah mufakat, komunikasi, konsultasi terkait masalah industrial dan ketenagakerjaan

### Tujuan

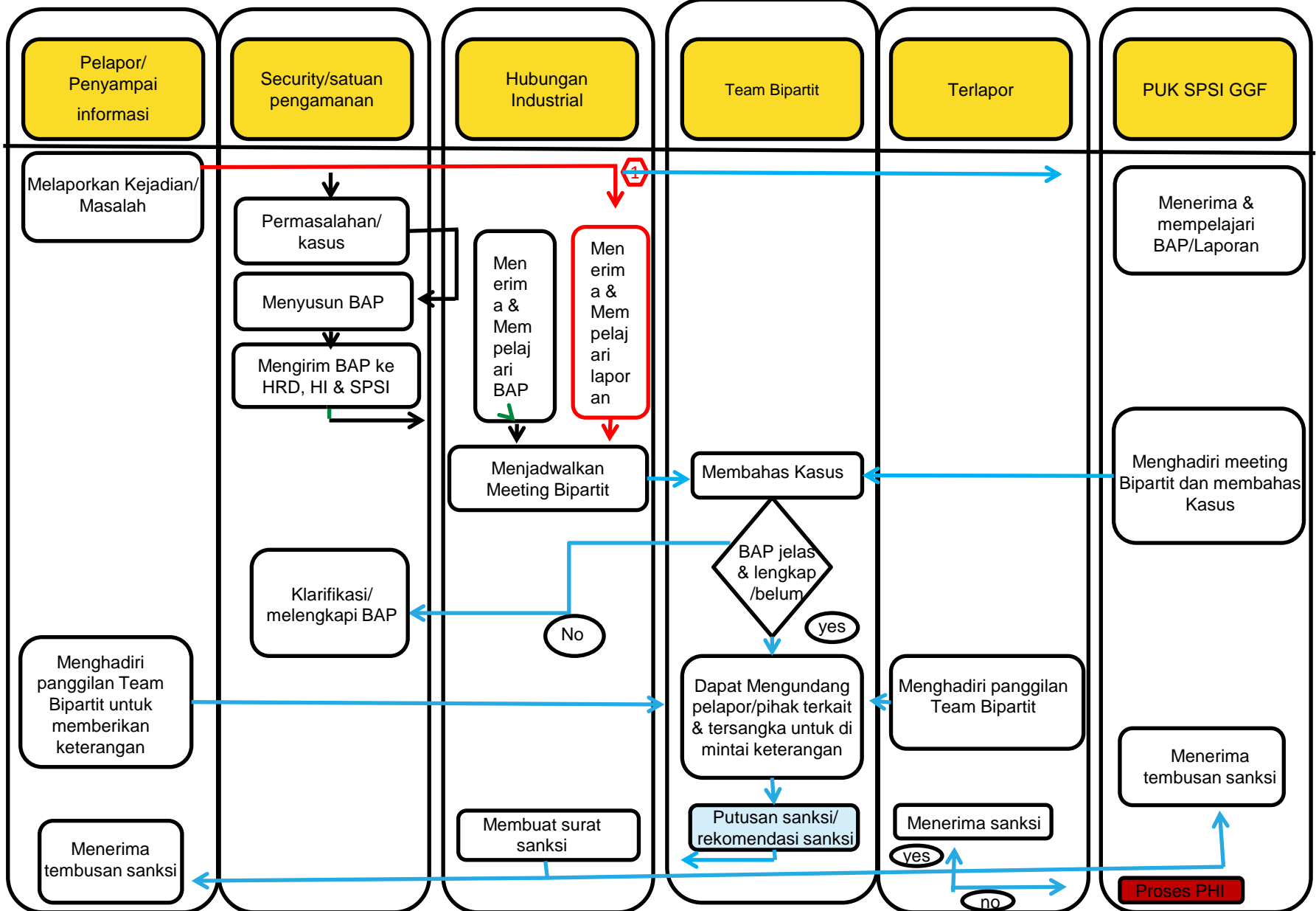
- Sebagai pedoman perusahaan dan seluruh pekerja dalam penyelesaian masalah industrial dan ketenagakerjaan
- Memastikan penyelesaian masalah industrial dan ketenagakerjaan berjalan sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), Peraturan dan Undang-Undang yang berlaku

## Kebijakan

1. Hubungan Industrial (HI) adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi dan/jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
2. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh di Great Giant Foods (GGF), yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
3. Lembaga Kerja sama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
4. Tim Bipartit adalah tim yang terdiri dari Pihak Perusahaan (*Industrial Relation Dept* dan HRBP Wilayah) dan Pihak Pekerja / PUK SPSI GGF yang dalam wewenangnya sebagai tim perunding perselisihan hubungan industrial serta memutuskan sanksi.
5. Pelapor / penyampai informasi adalah pihak yang melaporkan atau menginformasikan sebuah permasalahan atau kejadian keatasnya/bagian security/*Industrial relation Dept*/PUK SPSI GGF. Yang termasuk ke dalam lingkup pelapor/penyampai informasi adalah seluruh pekerja di dalam perusahaan.
6. Perundingan Bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam satu perusahaan.
7. Dasar Hukum:
  - a. Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
  - b. Undang- Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang “Ketenagakerjaan”
  - c. Undang - Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”
  - d. Perjanjian Kerja Bersama Perusahaan (PKB).



# PROSEDUR PERUNDINGAN BIPARTIT



## PERUNDINGAN BIPARTIT DARI LAPORAN/PENGADUAN

### Latar Belakang

- Menyelesaikan permasalahan industrial dan ketenagakerjaan dengan berdasarkan ketentuan Undang-Undang.
- Penyelesaian masalah Industrial dan ketenagakerjaan dengan hakikat perundingan
- Mencari jalan terbaik dalam penyelesaian masalah industrial dan ketenagakerjaan
- Forum musyawarah mufakat, komunikasi, konsultasi terkait masalah industrial dan ketenagakerjaan.

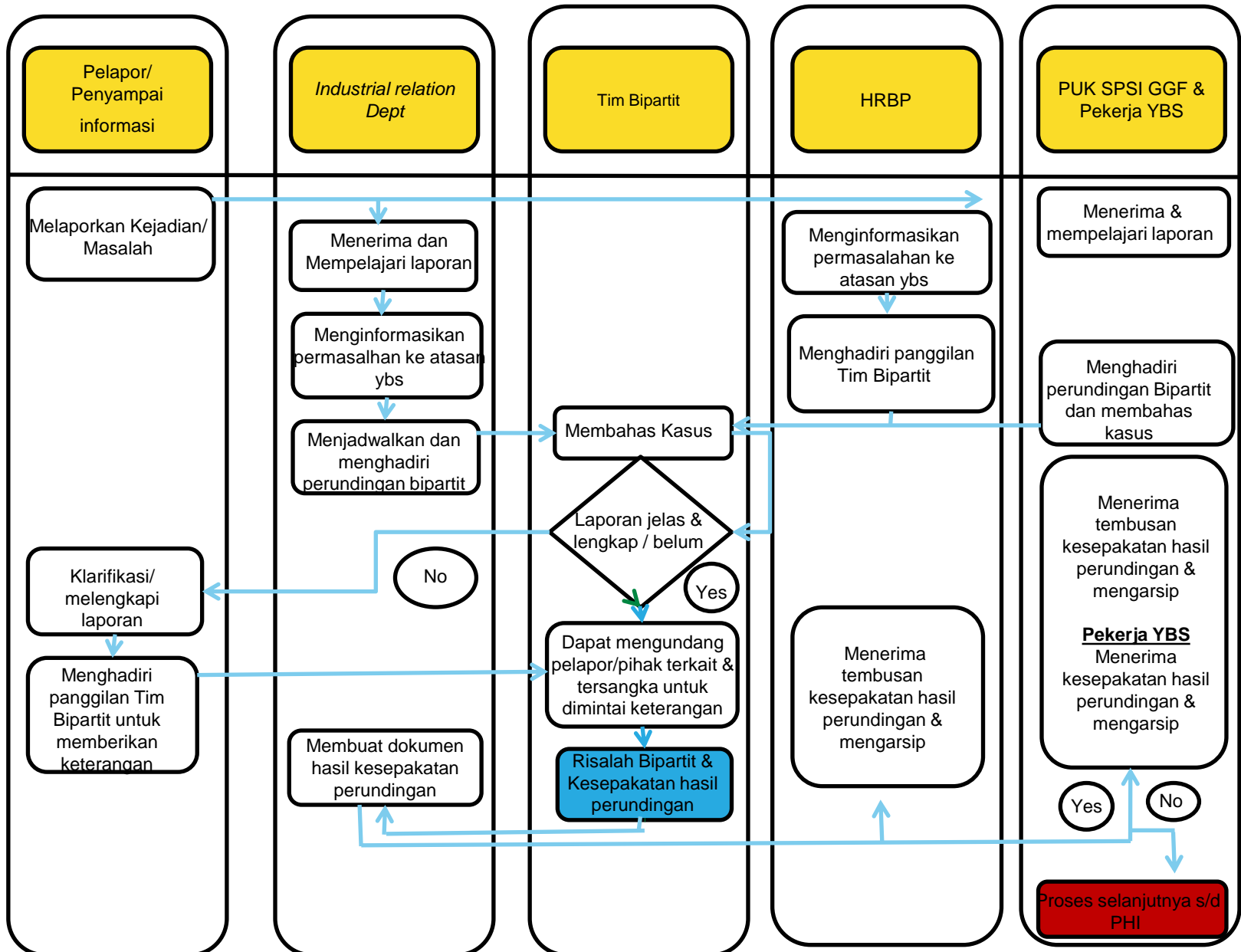
### Tujuan

- Sebagai pedoman perusahaan dan seluruh pekerja dalam penyelesaian masalah industrial dan ketenagakerjaan.
- Memastikan penyelesaian masalah industrial dan ketenagakerjaan berjala sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), Peraturan dan Perundang-Undangan yang berlaku.

## Kebijakan

1. Hubungan Industrial (HI) adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi dan/jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
2. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh di Great Giant Foods (GGF), yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
3. Lembaga Kerja sama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
4. Tim Bipartit adalah tim yang terdiri dari Pihak Perusahaan (*Industrial Relation Dept* dan HRBP Wilayah) dan Pihak Pekerja / PUK SPSI GGF yang dalam wewenangnya sebagai tim perunding perselisihan hubungan industrial serta memutuskan sanksi.
5. Pelapor / penyampai informasi adalah pihak yang melaporkan atau menginformasikan sebuah permasalahan atau kejadian keatasnya/bagian security/*Industrial relation Dept*/PUK SPSI GGF. Yang termasuk ke dalam lingkup pelapor/penyampai informasi adalah seluruh pekerja di dalam perusahaan.
6. Perundingan Bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam satu perusahaan.
7. Dasar Hukum:
  - a. Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
  - b. Undang- Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang “Ketenagakerjaan”
  - c. Undang - Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”
  - d. Perjanjian Kerja Bersama Perusahaan (PKB).

# PERUNDINGAN BIPARTIT LAPORAN/PENGADUAN



## **PT Great Giant Pineapple**

### **Office**

Sequis Tower Level 39-40 Jl. Jend Sudirman  
Kav.71 Jakarta 12190, Indonesia

### **Plantation & Factory**

Terbanggi Besar Km. 77, Lampung Tengah  
34165, Indonesia

