



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

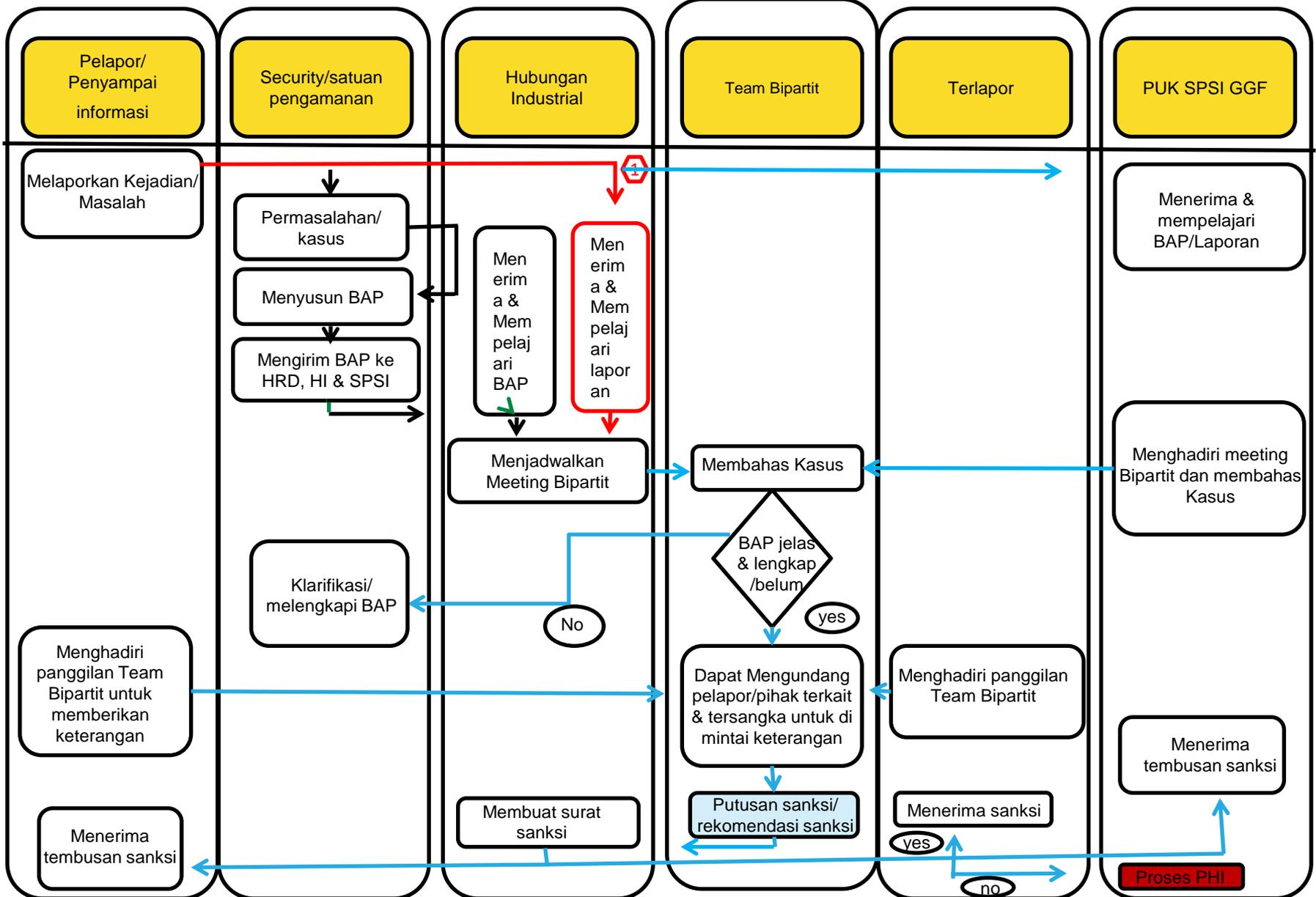
Tujuan

- 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.

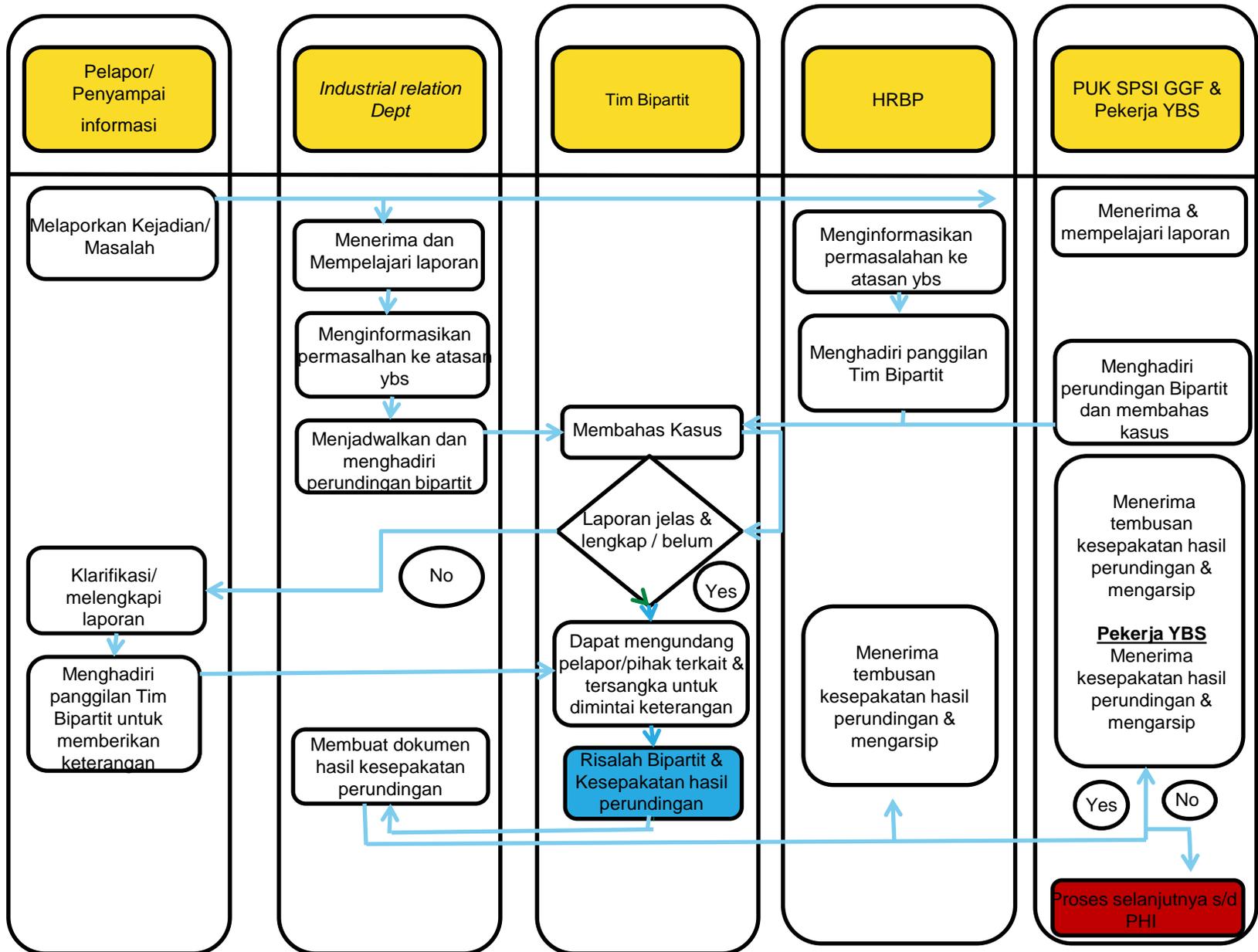
Tujuan

- 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

