



Confidential Document
PT Pupuk Sriwidjaja Palembang
"SALINAN"

Downloaded by :

Badge Number : 930075

Name : Anton Tobing

Date, time : 2025-04-23 14:59:10

Generated by <https://prims.pusri.co.id>

**SURAT KEPUTUSAN
DIREKSI PT PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG
NOMOR : SK/DIR/463/2023**

tentang

**PEDOMAN IMPLEMENTASI
RESPECTFUL WORKPLACE POLICY (RWP)
DI PT PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG**

Direksi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang,

- Menimbang :**
- bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 11 ayat (2) huruf a butir 2 Anggaran Dasar Perusahaan, diatur bahwa PT Pupuk Indonesia (Persero) selaku pemegang saham mayoritas berwenang menetapkan kebijakan untuk bidang-bidang tertentu;
 - bahwa berdasarkan ketentuan dalam butir a di atas, PT Pupuk Indonesia (Persero) sebagai pemegang saham mayoritas PT Pupuk Sriwidjaja Palembang telah menerbitkan Surat Edaran Nomor: 19/A/KK/E10/SE/2022 tanggal 26 Agustus 2022 perihal Pemberlakuan Surat Edaran Menteri BUMN Nomor: SE-3/MBU/04/2022 Kebijakan Berperilaku Saling Menghargai Di Tempat Kerja (*Respectful Workplace Policy*);
 - bahwa sesuai Surat Edaran PT Pupuk Indonesia (Persero) sebagaimana dimaksud butir b di atas, PT Pupuk Indonesia (Persero) selaku pemegang saham mayoritas PT Pupuk Sriwidjaja Palembang mewajibkan kepada seluruh anak perusahaannya termasuk PT Pupuk Sriwidjaja Palembang untuk melaksanakan Pedoman Implementasi *Respectful Workplace Policy* (RWP);
 - bahwa untuk tertib administrasi, maka penerapan Implementasi *Respectful Workplace Policy* (RWP) tersebut perlu ditetapkan dengan Surat Keputusan Direksi;

- Mengingat :**
- Akta Nomor 14 tanggal 12 November 2010 tentang Pendirian Perseroan Terbatas PT Pupuk Sriwidjaja Palembang yang dibuat dihadapan Fathiah Helmi, S.H., Notaris di Jakarta, sebagaimana telah beberapa kali diubah dan terakhir diubah dengan Akta Nomor: 01 tanggal 02 November 2022 tentang Pernyataan Keputusan Pemegang Saham PT Pupuk Sriwidjaja Palembang yang dibuat di hadapan Imelda Sugiharti, S.H., M.Kn., Notaris di Palembang;
 - Akta Nomor 09 tanggal 25 Agustus 2020 tentang Berita Acara Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa PT Pupuk Sriwidjaja Palembang yang dibuat dihadapan Lumassia, S.H., Notaris di Jakarta;
 - Akta Nomor 05 tanggal 25 Februari 2021 tentang Pernyataan Keputusan Pemegang Saham PT Pupuk Sriwidjaja Palembang yang dibuat dihadapan Lumassia, S.H., Notaris di Jakarta;



**Confidential Document
PT Pupuk Sriwidjaja Palembang**

4. Akta Nomor 03 tanggal 13 November 2023 tentang Berita Acara Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa PT Pupuk Sriwidjaja Palembang yang dibuat dihadapan Lumassia, S.H. Notaris di Jakarta;
5. Surat Keputusan Direksi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang Nomor: SK/DIR/391/2020 tanggal 30 November 2020 tentang Visi Misi, Core Values dan Kompetensi Inti PT Pupuk Sriwidjaja Palembang;
6. Surat Keputusan Direksi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang Nomor: SK/DIR/412/2022 tanggal 12 Desember 2022 tentang Struktur Organisasi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang sebagaimana telah diubah beberapa kali dan terakhir diubah dengan Surat Keputusan Direksi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang Nomor: SK/DIR/418/2023 tanggal 02 November 2023 tentang Penyempurnaan Struktur Organisasi di Lingkungan Kompartemen SBU Manajemen Aset Direktorat Keuangan & Umum PT Pupuk Sriwidjaja Palembang;
7. Surat Edaran PT Pupuk Indonesia (Persero) Nomor: SE-19/A/KK/E10/SE/2022 tanggal 26 Agustus 2022 Perihal Pemberlakuan Surat Edaran Menteri BUMN Nomor: SE-3/MBU/04/2022 tentang Kebijakan Berperilaku Saling Menghargai Di Tempat Kerja (*Respectful Workplace Policy*);
8. Surat Keputusan Direksi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang Nomor: SK/DIR/378/2022 tanggal 02 November 2022 tentang Kebijakan Manajemen Berperilaku Saling Menghargai di Tempat Kerja (*Respectful Workplace Policy*);
9. Surat Keputusan Direksi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang Nomor: SK/DIR/217/2023 tanggal 26 Juni 2023 tentang Pemberian Sanksi.

MEMUTUSKAN

Mencabut : Semua ketentuan Perusahaan yang bertentangan dengan Surat Keputusan Direksi ini.

Menetapkan

PERTAMA : Memberlakukan Pedoman Implementasi *Respectful Workplace Policy* (RWP) di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang sebagaimana pada lampiran Surat Keputusan Direksi ini.

KEDUA : Diinstruksikan kepada seluruh Senior Vice President, seluruh Senior Project Manager, Seluruh Vice President, dan Pimpinan unit kerja lainnya di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang untuk melaksanakan Surat Keputusan Direksi ini dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab.

KETIGA : Setiap Pejabat/Karyawan Perusahaan yang terlibat dalam penerapan Surat Keputusan Direksi ini wajib memenuhi aspek kepatuhan dengan cara memastikan setiap tindakan yang dilakukan sesuai dengan Surat Keputusan Direksi ini dan bertanggung jawab sesuai dengan kewenangannya.



**Confidential Document
PT Pupuk Sriwidjaja Palembang**

Downloaded by :

Badge Number : 930075

Name : Anton Tobing

Position : Risk Owner

Generated by <https://pusri.pusri.co.id>

- KEEMPAT** : Setiap Pejabat/Karyawan Perusahaan yang terlibat dalam penerapan Surat Keputusan Direksi ini, sebagai *risk owner*, wajib mengelola risiko dengan cara mengidentifikasi, menganalisis, mengevaluasi dan melaporkan progres perlakuan risiko secara rutin, termasuk risiko *fraud* di proses bisnis masing-masing.
- KELIMA** : Bagi Pejabat/Karyawan Perusahaan yang lalai/berbuat kesalahan dalam melaksanakan Surat Keputusan Direksi ini yang mengakibatkan kerugian bagi Perusahaan dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan Perusahaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- KEENAM** : Surat Keputusan Direksi ini berlaku terhitung mulai tanggal ditetapkan.
- KETUJUH** : Hal-hal yang belum cukup diatur dalam Surat Keputusan Direksi ini akan diatur dalam Surat Keputusan Direksi tersendiri, dan apabila terdapat kekeliruan di dalamnya akan diadakan perubahan dan perbaikan sebagaimana mestinya.

Surat Keputusan Direksi ini disampaikan kepada:

1. Direksi (3x);
2. Seluruh Senior Vice President;
3. Seluruh Senior Project Manager;
4. Seluruh Vice President.

**DISALIN SESUAI DENGAN ASLINYA
OLEH SVP TRANSFORMASI BISNIS**


AGUS WALUYO
Badge No. 00.0422

**DITETAPKAN DI : PALEMBANG
PADA TANGGAL : 13 DESEMBER 2023**

Direksi,

d.t.o

DACONI KHOTOB
Direktur Utama

Confidential Document
PT Pupuk Sriwidjaja Palembang

Downloaded by :



Badge Number : 930075

Name : Anton Tobing

Date, time : 2025-04-23 14:59:10

Generated by <https://prims.pusri.co.id>

PEDOMAN IMPLEMENTASI RESPECTFUL WORKPLACE POLICY (RWP) DI PT PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG

Revisi	Tanggal	Alasan Revisi
0	13-12-2023	Penerbitan Pertama
DISTRIBUSI KE:		
1. DIREKTUR UTAMA	9. SVP TEKNIK & PENGEMBANGAN	17. SELURUH SPM
2. DIREKTUR OPERASI & PRODUKSI	10. SVP RANTAI PASOK	18. SELURUH VP
3. DIREKTUR KEUANGAN & UMUM	11. SVP ADM KEUANGAN	19. PIMPINAN UNIT KERJA TERKAIT
4. SVP SEKPER & TATA KELOLA	12. SVP SDM	
5. SVP SPI	13. SVP UMUM	
6. SVP OPERASI	14. SVP SBU MANAJEMEN ASET	
7. SVP TEKNOLOGI	15. SVP TRANSFORMASI BISNIS	
8. SVP RENDAL PEMELIHARAAN	16. SVP SBU JPP	
DISUSUN OLEH	DIPERIKSA OLEH	DISETUJUI OLEH
d.t.o	d.t.o	d.t.o
INDAH NURKASIH	SAIFULLAH LASINDRANG	DACONI KHOTOB
PGS SPM IMPLEMENTASI BUDAYA PERUSAHAAN	DIREKTUR KEUANGAN & UMUM	DIREKTUR UTAMA
DISALIN SESUAI DENGAN ASLINYA OLEH SVP TRANSFORMASI BISNIS		
		
K.A. AGUS WALUYO		
Badge No. 00.0422		
AVP PPSMT	VP SMTI	
 PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG	NO DOKUMEN:	PSP-IBP-PD-002
Dokumen ini milik PT Pusri Palembang. Segala informasi yang tercantum dalam dokumen ini bersifat rahasia dan terbatas, serta tidak diperkenankan untuk didistribusikan kembali, baik dalam bentuk cetakan maupun elektronik, tanpa persetujuan dari PT Pusri Palembang. Dokumen ini tidak terkendali jika di-copy atau dicetak.		

 PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG	PEDOMAN IMPLEMENTASI RESPECTFUL WORKPLACE POLICY (RWP) DI PT PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG	No.Dok	PSP-IBP-PD-002
		Rev.ke	0
		Tanggal	13-12-2023
		Hal.ke	i dari ii

Confidential Document

PT Pupuk Sriwidjaja Palembang

Downloaded by :

Badge Number : 930075

Name : Anton Tobing

Date, time : 2025-04-23 14:59:10

Generated by <https://prims.pusri.co.id>

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	i
CATATAN PERUBAHAN DOKUMEN	ii
1. TUJUAN	1
2. RUANG LINGKUP	1
3. REFERENSI	1
4. PRINSIP-PRINSIP	1
5. DEFINISI	3
6. KETENTUAN UMUM	4
7. PROSES	7
8. ALUR PROSES	7
9. LAMPIRAN	7

<https://prims.pusri.co.id>
90156def-ab1f-4265-9a4c-89b84f665ad3930075-2025-04-23 14:59:10

68



**PEDOMAN IMPLEMENTASI
RESPECTFUL WORKPLACE
POLICY (RWP)
DI PT PUPUK SRIWIDJAJA
PALEMBANG**

No.Dok	PSP-IBP-PD-002
Rev.ke	0
Tanggal	13-12-2023
Hal.ke	ii dari ii

Confidential Document

PT Pupuk Sriwidjaja Palembang

Downloaded by :

Badge Number : 930075

Name : Anton Tobing


Date, time : 2025-04-29 14:59:10

Generated by <https://pusri.co.id>

CATATAN PERUBAHAN DOKUMEN

[illegible]

cb

 PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG	PEDOMAN IMPLEMENTASI RESPECTFUL WORKPLACE POLICY (RWP) DI PT PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG		No.Dok	PSP-IBP-PD-002
			Rev.ke	0
	Confidential Document PT Pupuk Sriwidjaja Palembang		Tanggal	13-12-2023
			Hal.ke	1 dari 8

1. TUJUAN

Pedoman ini bertujuan untuk mengatur implementasi *Respectful Workplace Policy* (RWP) di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang agar menjadi Perusahaan yang bebas Diskriminasi, bebas Kekerasan dan bebas Pelecehan.

2. RUANG LINGKUP

Pedoman ini memberikan panduan dan tata cara implementasi *Respectful Workplace Policy* (RWP) di Perusahaan yang mencakup sebagai berikut:

- 2.1. Bentuk-Bentuk Pelecehan;
- 2.2. Prosedur Pelaporan dan Penanganan; dan
- 2.3. Prosedur Pemberian Sanksi.

3. REFERENSI

- 3.1. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.
- 3.2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perubahannya.
- 3.3. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.
- 3.4. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual dan perubahannya.
- 3.5. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2005 tentang Pendirian, Pengurusan, Pengawasan dan Pembubaran Badan Usaha Milik Negara dan perubahannya.
- 3.6. Surat Edaran Menteri BUMN Nomor SE-3/MBU/04/2022 tentang Kebijakan Berperilaku Saling Menghargai Ditempat Kerja *Respectful Workplace Policy* (RWP) dan perubahannya.
- 3.7. Surat Edaran PT Pupuk Indonesia (Persero) Nomor: 19/A/KK/E10/SE/2022 tentang Kebijakan Berperilaku Saling Menghargai Di Tempat Kerja *Respectful Workplace Policy* (RWP) dan perubahannya.
- 3.8. Surat Keputusan Direksi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang Nomor: SK/DIR/378/2022 tanggal 02 November 2022 tentang Kebijakan Manajemen Berperilaku Saling Menghargai di Tempat Kerja (*Respectful Workplace Policy*).
- 3.9. Surat Keputusan Direksi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang Nomor: SK/DIR/217/2023 tanggal 26 Juni 2023 tentang Pemberian Sanksi.
- 3.10. Surat Keputusan Direksi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang Nomor: SK/DIR/035/2023 tanggal 27 Februari 2023 tentang Pedoman Penandatanganan Pakta Integritas PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

4. PRINSIP-PRINSIP

4.1. Efisien

Implementasi *Respectful Workplace Policy* (RWP) harus mempertimbangkan dampak yang paling efisien bagi Perusahaan.

Downloaded by :


Badge Number : 930075

Name : Anton Idong

Date, time : 2025-04-23 14:59:10

Generated by <https://prims.pusri.co.id>

66

 PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG	PEDOMAN IMPLEMENTASI RESPECTFUL WORKPLACE POLICY (RWP) DI PT PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG		No.Dok	PSP-IBP-PD-002
			Rev.ke	0
	<i>Confidential Document</i> PT Pupuk Sriwidjaja Palembang		Tanggal	13-12-2023
			Hal.ke	2 dari 8

4.2. Efektif

Pelaksanaan pengelolaan *Respectful Workplace Policy (RWP)* harus dilakukan seefektif mungkin sehingga mampu memberikan nilai tambah bagi Perusahaan.

4.3. Transparan

Transparan seluruh data dan informasi yang menyangkut implementasi *Respectful Workplace Policy (RWP)* dapat diketahui oleh semua pihak yang berkepentingan sepanjang itu diperlukan dan tidak ada yang tersembunyi.

4.4. Akuntabel

Seluruh data dan informasi yang ada dalam implementasi *Respectful Workplace Policy (RWP)* harus dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya.

4.5. Keselarasan

Kegiatan implementasi *Respectful Workplace Policy (RWP)* harus selaras satu sama lain.

4.6. Kewajaran

Pedoman ini menerapkan prinsip keadilan dan kesetaraan dengan memperhatikan Hak setiap pemangku kepentingan secara adil sesuai dengan peraturan yang berlaku.

4.7. Terukur

Dalam implementasi *Respectful Workplace Policy (RWP)* harus dapat dibuktikan melalui rekaman yang dihasilkan.

4.8. Kehati-hatian

Dalam implementasi *Respectful Workplace Policy (RWP)* harus berpedoman pada asas kehati-hatian, yakni dengan memperhitungkan dampak/risiko terkecil bagi Perusahaan dan Pejabat personil terkait.

4.9. Kepastian Hukum

Implementasi *Respectful Workplace Policy (RWP)* mengutamakan landasan peraturan perundang-undangan dan ketentuan internal yang berlaku, serta mempertimbangkan aspek kepatutan dan kewajaran, dan dapat memberikan perlindungan hukum bagi pihak terkait.

4.10. Terdokumentasi

Kegiatan implementasi *Respectful Workplace Policy (RWP)* harus didokumentasikan dengan baik sehingga dapat dijadikan acuan atau referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

4.11. Perbaikan Berkelanjutan

Penerapan hal-hal dalam kegiatan implementasi *Respectful Workplace Policy (RWP)* harus bersifat terbuka terhadap perubahan.

Downloaded by :

Prims Pusri 9 (RWP) harus dilakukan seefektif mungkin sehingga mampu memberikan nilai tambah bagi Perusahaan.

Date, time : 2025-04-23 14:59:10

Generated by <https://prims.pusri.co.id>


C b

 PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG	PEDOMAN IMPLEMENTASI RESPECTFUL WORKPLACE POLICY (RWP) DI PT PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG	No.Dok	PSP-IBP-PD-002
		Rev.ke	0
	Confidential Document PT Pupuk Sriwidjaja Palembang	Tanggal	13-12-2023
		Hal.ke	3 dari 8

5. DEFINISI

- 5.1. **Diskriminasi** adalah setiap perbedaan, peminggiran (marginalisasi), pembatasan dan/atau pengucilan yang langsung ataupun tak langsung dibuat berdasarkan agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, termasuk status perkawinan, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, pilihan politik, disabilitas yang memiliki dampak atau tujuan pada pengurangan atau penghapusan atas pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan dasar, sehingga mengakibatkan ketidaksetaraan kesempatan atau perbedaan perlakuan atas seseorang atau kelompok orang dalam aktivitas Perusahaan serta dalam interaksi di lingkungan kerja.
- 5.2. **Insan Pusri** adalah Dewan Komisaris, Direksi, Organ Pendukung Dewan Komisaris, dan seluruh Karyawan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang serta personil lainnya yang secara langsung bekerja untuk dan atas nama PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.
- 5.3. **Karyawan** adalah seluruh tenaga kerja yang memiliki hubungan kerja dengan Perusahaan baik Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), maupun Tenaga Kerja Alih Daya.
- 5.4. **Kekerasan** adalah setiap tindakan termasuk ancaman yang dilakukan secara sewenang-wenang, terhadap orang lain di tempat kerja, yang muncul baik secara publik atau privat, sehingga menyebabkan kerugian fisik, psikologis maupun seksual.
- 5.5. **Komite Sanksi** adalah Komite yang dibentuk untuk melakukan evaluasi sebagai bagian dari proses pemberian sanksi.
- 5.6. **Korban** adalah setiap orang yang mengalami Diskriminasi, Kekerasan, dan/atau Pelecehan.
- 5.7. **Pelapor** adalah individu atau kelompok yang menyampaikan pengaduan kepada pihak berwenang.
- 5.8. **Pelecehan** adalah segala perbuatan di tempat kerja maupun media komunikasi yang tidak sesuai dengan hukum atau ketentuan perundang-undangan tentang hak asasi manusia yang bertujuan mengintimidasi ataupun memberikan dampak buruk bagi seseorang.
- 5.9. **Perusahaan** dengan huruf (P) besar adalah PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.
- 5.10. **Respectful Workplace Policy (RWP)** adalah kebijakan yang mengatur tentang lingkungan kerja yang aman, menghargai serta melindungi harkat dan martabat manusia, mengedepankan sikap saling menghormati, bebas dari diskriminasi, pengucilan atau pembatasan, perundungan dan pelecehan serta berbagai bentuk kekerasan lainnya baik mental maupun fisik terhadap karyawan atau pihak-pihak terkait dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, kondusif, dan Produktif untuk mendorong keberlanjutan Perusahaan dan menjunjung tinggi Hak Asasi Manusia.
- 5.11. **Terlapor** adalah individu atau kelompok yang diduga melakukan penyalahgunaan wewenang, penyimpangan atau pelanggaran.

56

 PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG	PEDOMAN IMPLEMENTASI RESPECTFUL WORKPLACE POLICY (RWP) DI PT PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG		No.Dok	PSP-IBP-PD-002
			Rev.ke	0
	PT Pupuk Sriwidjaja Palembang		Tanggal	13-12-2023
			Hal.ke	4 dari 8

6. KETENTUAN UMUM

6.1. Aspek Kepatuhan

Setiap pejabat Perusahaan wajib memastikan bahwa setiap tindakan yang dilakukan telah sesuai dan mempertanggungjawabkan kewenangan masing-masing sebagaimana tercantum dalam pedoman ini.

6.2. Aspek Pengelolaan Risiko

Sebagai *risk owner*, setiap pejabat Perusahaan wajib mengelola risiko dengan cara mengidentifikasi, menganalisis, mengevaluasi, dan melaporkan perkembangan pengelolaan risiko secara rutin.

6.3. Ketentuan Peralihan

6.3.1. Perjanjian antara Perusahaan dengan pihak ketiga yang masih berlaku setelah Pedoman ini ditetapkan dinyatakan tetap berlaku dan mengikat sebagaimana ketentuan dalam perjanjian tersebut, kecuali diatur dan ditentukan lain oleh Perusahaan.

6.3.2. Surat Edaran dan Petunjuk Teknis yang telah ditetapkan oleh Perusahaan sebelumnya akan tetap berlaku, kecuali diatur dan ditentukan lain oleh Perusahaan.

6.4. *Respectful Workplace Policy (RWP)* merupakan landasan kebijakan di lingkungan Perusahaan untuk mewujudkan:

6.4.1. Keberagaman berarti mengakui dan menghargai perbedaan setiap Insan Pusri. Lingkungan kerja yang beragam adalah lingkungan kerja dengan berbagai latar belakang sudut pandang untuk mendorong terciptanya Inovasi dan kreativitas.

6.4.2. Kesetaraan berarti situasi dimana setiap Insan Pusri tidak diperlakukan berbeda karena perbedaan suku, ras, agama, jenis kelamin, dan antar golongan. Kesetaraan berarti juga menjamin setiap Insan Pusri memiliki sarana untuk mengakses kesempatan yang sama dan adil.


6.5. Ruang lingkup *Respectful Workplace Policy (RWP)*

6.5.1. Diskriminasi, Kekerasan dan/atau Pelecehan dapat dialami oleh siapa saja, baik perempuan maupun laki-laki, serta individu maupun kelompok. Kekerasan atau pelecehan dapat dilakukan oleh:

- perempuan terhadap laki-laki atau perempuan lain;
- laki-laki terhadap perempuan atau laki-laki lain;
- individu terhadap kelompok atau individu lain; dan
- kelompok terhadap individu atau kelompok lain.

6.5.2. Suatu tindakan dianggap sebagai Diskriminasi, Kekerasan dan/atau Pelecehan bukan berdasarkan maksud atau intensi dari perbuatan pelaku, namun berdasarkan bagaimana tindakan tersebut dipersepsikan oleh korban dan sesuai dengan norma aturan yang berlaku.

61

 PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG	PEDOMAN IMPLEMENTASI RESPECTFUL WORKPLACE POLICY (RWP) DI PT PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG	No.Dok	PSP-IBP-PD-002
		Rev.ke	0
		Tanggal	13-12-2023
		Hal.ke	5 dari 8

- 6.5.3. Dalam lingkungan kerja Diskriminasi, Kekerasan, dan /atau Pelecehan dapat terjadi:
- atasan dengan seorang pekerja lain (hubungan vertikal);
 - antara pekerja dengan pekerja (hubungan horizontal);
 - pekerja dengan pihak ketiga di luar Perusahaan.

6.5.4. Penyebab utama terjadinya kekerasan dan pelecehan di lingkungan Perusahaan, dikarenakan korban cenderung takut untuk melaporkan diskriminasi, kekerasan, dan/atau pelecehan yang dialaminya kepada Perusahaan atau pun Penegak Hukum.

6.5.5. Diskriminasi, Kekerasan, dan/ atau Pelecehan dapat berupa insiden tunggal (terjadi sekali) maupun terus-menerus atau berulang-ulang.

6.6. Bentuk-Bentuk Diskriminasi, Kekerasan, dan/atau Pelecehan

6.6.1. Pelecehan Fisik timbul berkaitan dengan seluruh perbuatan yang berkonotasi seksual dan/atau hinaan seperti meraba, mengelus, memeluk, mencium, serta segala hal yang berhubungan dengan anggota tubuh.

6.6.2. Pelecehan Verbal timbul berkaitan dengan ucapan verbal ataupun komentar yang bernada seksual dan/atau hinaan yang ditujukan terhadap korban secara langsung yang disertai dengan ancaman terkait pekerjaan dan/atau mengolok-olok atau sindiran yang tidak sesuai dengan norma yang berlaku.

6.6.3. Pelecehan Non Verbal timbul berkaitan dengan memberikan isyarat tubuh yang berkonotasi seksual dan/atau hinaan seperti siulan, tatapan seksual, dan gerak-gerik lainnya yang menjurus kepada sesuatu yang bersifat seksual dan/atau hinaan.

6.6.4. Pelecehan Visual timbul berkaitan dengan Pelecehan komunikasi elektronik via *WhatsApp*, pesan singkat, maupun email dan termasuk seluruh perbuatan tanpa persetujuan korban dalam menyebarkan foto atau video.

6.6.5. Diskriminasi merupakan setiap perbedaan perlakuan, pengecualian, atau preferensi dalam hal proses rekrutmen dan seleksi, penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan pengupahan dan pemberian manfaat, promosi/demosi, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh atasan dengan bawahan, pekerja dengan pekerja, atau kelompok dengan kelompok lain berdasarkan etnis, kebangsaan, warna kulit, agama, jenis kelamin, usia, disabilitas, atau karakteristik lainnya.

6.7. Prosedur Pelaporan & Penanganan

6.7.1. Komite Sanksi

a. Komite yang dibentuk untuk melakukan evaluasi sebagai bagian dari proses pemberian sanksi, antara lain untuk pelanggaran RWP.


b. Terdiri dari:

Ketua : SVP SDM.

Wakil Ketua : VP Corporate Legal.

Sekretaris : VP Remunerasi & Hubungan Industrial.

5/

 PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG	PEDOMAN IMPLEMENTASI RESPECTFUL WORKPLACE POLICY (RWP) DI PT PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG	No.Dok	PSP-IBP-PD-002
			Rev.ke 0
	Confidential Document PT Pupuk Sriwidjaja Palembang	Tanggal	13-12-2023
		Hal.ke	6 dari 8

Anggota :

- (i) **SVP Satuan Pengawas Intern** dapat diwakili (salah satu) yaitu **VP Pengawasan Operasional** atau **VP Pengawasan Keuangan**.
- (ii) **VP Sekuriti**.
- (iii) **Pimpinan Unit kerja Pekerja** yang melakukan pelanggaran (minimal setingkat VP).

Downloaded by :

Badge Number : 930075

Name : Anton Tobing

Date, time : 2025-04-23 14:59:10

Generated by <https://prims.pusri.co.id>

Serikat Pekerja: **Ketua Serikat Pekerja Pupuk Sriwidjaja Palembang (SPPSP)** didampingi 2 (dua) orang pengurus SPPSP.

Sekretariat : **Bagian Hubungan Industrial Ketenagakerjaan**.

- c. Rapat komite dimulai setelah seluruh anggota Komite Sanksi hadir.
- d. Apabila pekerja yang diduga melakukan diskriminasi, kekerasan dan/atau pelecehan dan terancam dikenakan sanksi merupakan bagian dari keanggotaan Komite Sanksi maka keikutsertaan pekerja tersebut dalam rapat Komite Sanksi digantikan oleh pekerja lain yang ditunjuk berdasarkan pertimbangan Komite Sanksi dan persetujuan Direksi (tanpa keikutsertaan pekerja tersebut).
- e. Apabila pimpinan unit kerja dari pekerja yang melakukan diskriminasi, kekerasan dan/atau pelecehan merupakan bagian dari keanggotaan Komite Sanksi, digantikan pekerja yang ditunjuk berdasarkan pertimbangan Komite Sanksi dan persetujuan Direksi.
- f. Apabila pimpinan unit kerja pekerja yang melakukan pelanggaran adalah Direksi, maka Direksi menunjuk wakil yang akan menggantikan dalam rapat Komite Sanksi.

6.7.2. Prosedur Pelaporan


a. Korban

- (i) Mengalami Diskriminasi, Kekerasan dan/atau Pelecehan di lingkungan Perusahaan berdasarkan ketentuan yang berlaku pada pedoman ini.
- (ii) Melaporkan tindakan Diskriminasi, Kekerasan dan/atau Pelecehan yang dialami ke kanal pelaporan yang disediakan Perusahaan.

b. Komite Sanksi

- (i) Menerima laporan atau informasi dari pelaporan korban.
- (ii) Mengumpulkan data atau bukti pendukung tentang kejadian Diskriminasi, Kekerasan, dan/atau Pelecehan berdasarkan laporan yang diterima.
- (iii) Membuat kajian;
 - (1) Memanggil pihak pelapor dan melakukan klarifikasi serta konfirmasi tentang kebenaran kejadian Diskriminasi, Kekerasan, dan atau Pelecehan berdasarkan bukti-bukti yang ada.
 - (2) Memanggil pihak terkait atau yang dianggap mengetahui kejadian dan melakukan klarifikasi serta konfirmasi tentang kebenaran kejadian Diskriminasi, Kekerasan dan/atau Pelecehan berdasarkan bukti-bukti yang ada.

6

 PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG	PEDOMAN IMPLEMENTASI RESPECTFUL WORKPLACE POLICY (RWP) DI PT PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG	No.Dok	PSP-IBP-PD-002
		Rev.ke	0
		Tanggal	13-12-2023
		Hal.ke	7 dari 8

(3) Memanggil pihak terlapor dan melakukan klarifikasi serta konfirmasi tentang kebenaran kejadian Diskriminasi, Kekerasan, dan/atau Pelecehan berdasarkan bukti-bukti yang ada.

(4) Membuat risalah dan/atau riwayat kejadian yang didukung dengan bukti yang meyakinkan sehingga dapat diyakini kebenarannya serta dapat dipertanggungjawabkan.

(iv) Melakukan evaluasi tentang kebenaran kejadian Diskriminasi, Kekerasan dan/atau Pelecehan;

(1) Apabila terbukti dengan minimum 1-2 alat bukti, maka selanjutnya dilakukan pemberian sanksi pada poin 6.8.

(2) Apabila tidak terbukti, maka pelaporan dihentikan dan/atau tidak dilanjutkan.

c. Direktur Utama (Otorisator)

(i) Menerima laporan hasil evaluasi tentang kebenaran kejadian Diskriminasi, Kekerasan dan/ atau Pelecehan dari Komite Sanksi;

(ii) Membubuhkan paraf atau tanda tangan pada hasil evaluasi untuk dapat ditindaklanjuti sebagaimana mestinya.

6.8. Pemberian Sanksi

6.8.1. Melakukan kualifikasi terhadap jenis pelanggaran yang terjadi, apakah termasuk kategori pelanggaran ringan, sedang, berat berdasarkan bukti-bukti yang ada dan menetapkan pemberian usulan sanksi pelanggaran disiplin kerja dan masa berlakunya.

6.8.2. Bentuk pemberian sanksi dibagi menjadi 3 (tiga) sebagai berikut;

- Kategori pelanggaran ringan meliputi pelecehan verbal dan nonverbal;
- Kategori pelanggaran sedang meliputi pelecehan visual dan diskriminasi;
- Kategori pelanggaran berat meliputi pelecehan fisik.

6.8.3. Pemberian Sanksi dilakukan sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Pemberian Sanksi karyawan di Perusahaan.

7. PROSES

- Tidak ada

8. ALUR PROSES

- Tidak ada

9. LAMPIRAN

9.1. Peta Peran Implementasi *Respectful Workplace Policy* (RWP) di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

56



PUPUK SRIWIDJAJA
PALEMBANG

**PEDOMAN IMPLEMENTASI
RESPECTFUL WORKPLACE
POLICY (RWP)
DI PT PUPUK SRIWIDJAJA
PALEMBANG**

No.Dok	PSP-IBP-PD-002
Rev.ke	0
Tanggal	13-12-2023
Hal.ke	8 dari 8

NO	Aktivitas	Karyawan	Komite Sanksi	Departemen RHI
1.	Melaporkan pelecehan kepada Komite Sanksi	✓	✓	
2.	Menerima laporan dalam kanal pelaporan yang disediakan Perusahaan		✓	
3.	Mengumpulkan data dan/atau bukti pendukung		✓	
4.	Pelaksanaan klarifikasi kepada pihak terkait	✓	✓	
5.	Pelaksanaan kajian berdasarkan data dan hasil klarifikasi		✓	
6.	Menetapkan kategori sanksi		✓	
7.	Pemberian sanksi			✓

<https://prims.pusri.co.id>
90156def-ab1f-4265-9a4c-89b84f665ad3930075-2025-04-23 14:59:10

Confidential Document
PT Pupuk Sriwidjaja Palembang

Downloaded by :
Badge Number : 930075
Name : Anton Tobing
Date, time : 2025-04-23 14:59:10
Generated by <https://prims.pusri.co.id>

66

Jakarta, 26 Agustus 2022

Kepada :

- Direktur Utama PT Petrokimia Gresik
- Direktur Utama PT Pupuk Kujang
- Direktur Utama PT Pupuk Kalimantan Timur
- Direktur Utama PT Pupuk Iskandar Muda
- Direktur Utama PT Pupuk Sriwidjaja Palembang
- Direktur Utama PT Rekayasa Industri
- Direktur Utama PT Mega Eltra
- Direktur Utama PT Pupuk Indonesia Logistik
- Direktur Utama PT Pupuk Indonesia Utilitas
- Direktur Utama PT Pupuk Indonesia Pangan

di

Tempat

**Perihal : Pemberlakuan Surat Edaran Menteri BUMN Nomor:
SE-3/MBU/04/2022 tentang Kebijakan Berperilaku Saling
Menghargai Di Tempat Kerja (*Respectful Workplace Policy*)**

SURAT EDARAN

Nomor : 19/A/KK/E10/SE/2022

Menunjuk Surat Edaran Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor : SE-3/MBU/04/2022 tanggal 14 April 2022 tentang Kebijakan Berperilaku Saling Menghargai di Tempat Kerja (*Respectful Workplace Policy*) di Lingkungan Badan Usaha Milik Negara, bersama ini kami sampaikan hal-hal sebagai berikut :

1. Definisi

a. RWP (*Respectful Workplace Policy*)

Merupakan kebijakan yang mengatur tentang lingkungan kerja yang aman, menghargai serta melindungi harkat dan martabat manusia, mengedepankan sikap saling menghormati, bebas dari diskriminasi, pengucilan atau pembatasan, perundungan dan pelecehan serta berbagai bentuk kekerasan lainnya baik mental maupun fisik bagi seluruh Dewan Komisaris, Direksi, dan karyawan anak perusahaan PT Pupuk Indonesia (Persero) sebagaimana tersebut di atas ("Anak Perusahaan") selanjutnya disebut "*Insan PI Group*" dan pihak-pihak terkait dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, kondusif dan produktif untuk mendorong keberlanjutan perusahaan dan menjunjung tinggi Hak Asasi Manusia.

PT Pupuk Indonesia (Persero)

Gedung Pusri

Jl. Taman Anggrek - Kemanggisan Jaya

Jakarta 11480 INDONESIA

Tel (62-21) 53654900

Fax (62-21) 5481755, 5482455

Email : info@pupuk-indonesia.com

www.pupuk-indonesia.com

Confidential Document

PT Pupuk Sriwidjaja Palembang

Downloaded by :

Badge Number : 930075

Name : Anton Tobing

Date, time : 2025-04-23 14:59:10

Generated by <https://prims.pusri.co.id>

b. Diskriminasi

Setiap perbedaan, peminggiran (marginalisasi), pembatasan dan/atau pengucilan yang langsung ataupun tak langsung dibuat atas dasar agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, termasuk status perkawinan, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, pilihan politik, disabilitas, yang memiliki dampak atau tujuan pada pengurangan atau penghapusan atas pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan dasar, sehingga mengakibatkan ketidaksetaraan kesempatan atau perbedaan perlakuan atas seseorang atau kelompok orang dalam aktivitas perusahaan serta dalam interaksi sosial di lingkungan kerja.

c. Kekerasan

Merupakan setiap tindakan/perbuatan dan perilaku, termasuk ancaman atau isyarat untuk melakukan tindakan, paksaan, atau perampasaan secara sewenang-wenang, terhadap orang lain di tempat kerja, yang muncul baik secara publik atau privat, yang dapat menyebabkan kerugian/kerusakan atau penderitaan fisik, psikologis, seksual, maupun ekonomi.

d. Pelecehan

Merupakan segala sikap, perkataan, tindakan/perbuatan/perilaku, atau isyarat baik di tempat kerja maupun berbagai media komunikasi yang tidak sesuai dengan hukum atau ketentuan perundang-undangan tentang hak asasi manusia yang bertujuan mengintimidasi dan memberikan dampak buruk pada aspek fisik, psikologis/mental, seksual, maupun ekonomi yang membuat seseorang merasa terintimidasi, terhina, tersinggung, direndahkan, atau dipermalukan dan mengakibatkan kesulitan dalam melaksanakan tugas atau menyebabkan pekerja merasa dirinya bekerja dalam iklim perusahaan yang tidak kondusif, yang juga dapat menyebabkan risiko terhadap keamanan, kesehatan, dan keselamatan.

2. Direksi Anak Perusahaan ditugaskan untuk menyiapkan program strategis maupun taktis dalam rangka penyusunan dan penerapan RWP di lingkungan Anak Perusahaan yang mencakup :

a. penyiapan pola pikir (*mindset*) dan kesadaran (*awareness*);

b. kebijakan (*policy*) meliputi:

- 1) pengaturan peran dan tanggung jawab;
- 2) tindakan pencegahan meliputi penetapan *code of conduct*, sosialisasi RWP, publikasi pencegahan diskriminasi, kekerasan, dan pelecehan, serta sistem kewaspadaan (*alert*) atas risiko kejadian;
- 3) tindakan penanganan meliputi mekanisme pelaporan, investigasi, penanganan dan pendampingan, sanksi dan *support system* seperti *hotline*,

PT Pupuk Indonesia (Persero)

Gedung Pusri

Jl. Taman Anggrek - Kemanggis Jaya

Jakarta 11480 INDONESIA

Tel (62-21) 53654900

Fax (62-21) 5481755, 5482455

Email : info@pupuk-indonesia.com

www.pupuk-indonesia.com

- c. melakukan pendampingan secara terpisah terhadap pihak pelapor dan terlapor selama proses penanganan kasus berlangsung;
- d. membuat pelaporan dan evaluasi atas pelaksanaan RWP secara berkala.
9. Direksi Anak Perusahaan wajib melakukan sosialisasi dan internalisasi kepada seluruh Insan PI *Group* atas RWP.
10. Direktur Utama Anak Perusahaan bertanggung jawab menjamin implementasi kebijakan ini dan melakukan upaya perbaikan secara berkelanjutan.
11. Dewan Komisaris Anak Perusahaan diminta untuk mengawasi pelaksanaan RWP dan melaporkannya kepada PT Pupuk Indonesia (Persero) sebagai bagian dari laporan pengawasan berkala (setiap semester).

Demikian disampaikan, untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

PT Pupuk Indonesia (Persero)



**PUPUK
INDONESIA**
HOLDING COMPANY

Bakir Pasaman

Direktur Utama

Tembusan:

- Dewan Komisaris PT Petrokimia Gresik
- Dewan Komisaris PT Pupuk Kujang
- Dewan Komisaris PT Pupuk Kalimantan Timur
- Dewan Komisaris PT Pupuk Iskandar Muda
- Dewan Komisaris PT Pupuk Sriwidjaja Palembang
- Dewan Komisaris PT Rekayasa Industri
- Dewan Komisaris PT Mega Eltra
- Dewan Komisaris PT Pupuk Indonesia Logistik
- Dewan Komisaris PT Pupuk Indonesia Utilitas
- Dewan Komisaris PT Pupuk Indonesia Pangan

PT Pupuk Indonesia (Persero)

Gedung Pusri

Jl. Taman Anggrek - Kemanggisian Jaya

Jakarta 11480 INDONESIA

Tel (62-21) 53654900

Fax (62-21) 5481755, 5482455

Email : info@pupuk-indonesia.com

www.pupuk-indonesia.com

Confidential Document

PT Pupuk Sriwidjaja Palembang

Downloaded by :

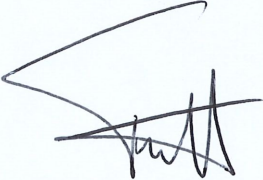


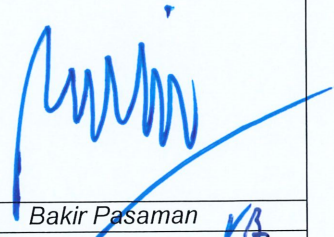
Badge Number : 930075

Name : Anton Tobing

Date, time : 2025-04-23 14:59:10

Generated by <https://prims.pusri.co.id>

PEDOMAN IMPLEMENTASI RESPECTFUL WORKPLACE POLICY (RWP) DI PUPUK INDONESIA GROUP

Revisi	Tanggal	Alasan Revisi
0	23 Desember 2022	Penerbitan pertama kali
DISUSUN OLEH		DISETUJUI OLEH
		
Tathit Surya Arjangi SPM Strategi & Kebijakan SDM		Tina T. Kemala Intan Direktur SDM, Tata Kelola & Manajemen Risiko
		
NO DOKUMEN:		PI-SDM-PD-009
PupukIndonesia@2022. Dokumen ini milik PT Pupuk Indonesia (Persero). Segala informasi yang tercantum dalam dokumen ini bersifat rahasia dan terbatas, serta tidak diperkenankan untuk didistribusikan kembali, baik dalam bentuk cetakan maupun elektronik, tanpa persetujuan dari PT Pupuk Indonesia (Persero).		





**PEDOMAN IMPLEMENTASI
RESPECTFUL WORKPLACE POLICY
(RWP) DI PUPUK INDONESIA GROUP**

No. Dok	PI-SDM-PD-009
Rev. ke	0
Tanggal	23 Desember 2022
Hal. ke	2 dari 9

Downloaded by :

Badge Number : 930075

Name : Anton Tobing

Date, time : 2025-04-23 14:59:10

Generated by <https://prims.pusri.co.id>

1. TUJUAN

Pedoman ini bertujuan untuk mengatur implementasi *Respectful Workplace Policy (RWP)* di Pupuk Indonesia Group agar menjadi Perusahaan bebas diskriminasi, bebas kekerasan, dan bebas pelecehan.

2. RUANG LINGKUP


Pedoman ini memberikan panduan dan tata cara implementasi *Respectful Workplace Policy (RWP)* di Perusahaan dan Anak Perusahaan yang mencakup sebagai berikut:

- 2.1 Bentuk-Bentuk Pelecehan;
- 2.2 Prosedur Pelaporan dan Penanganan; dan
- 2.3 Prosedur Pemberian Sanksi.

3. REFERENSI

- 3.1 Undang Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dan perubahannya;
- 3.2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perubahannya;
- 3.3 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan perubahannya;
- 3.4 Undang Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual dan perubahannya;
- 3.5 Surat Edaran Menteri BUMN Nomor: SE-3/MBU/04/2022 tentang Kebijakan Berperilaku Saling Menghargai Di Tempat Kerja *Respectful Workplace Policy (RWP)* dan perubahannya;
- 3.6 Surat Edaran PT Pupuk Indonesia (Persero) Nomor: 19/A/KK/E10/SE/2022 tentang Pemberlakuan Surat Edaran Menteri BUMN Nomor: SE-3/MBU/04/2022 tentang Kebijakan Berperilaku Saling Menghargai Di Tempat Kerja *Respectful Workplace Policy (RWP)* dan perubahannya;
- 3.7 Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2005 tentang Pendirian, Pengurusan, Pengawasan, dan Pembubaran Badan Usaha Milik Negara dan perubahannya;
- 3.8 Surat Keputusan Direksi PT Pupuk Indonesia (Persero) Nomor: SK/DIR/048/2021 tanggal 12 April 2021 tentang Tanggung Jawab Penandatanganan dan Pamaraf Dokumen di PT Pupuk Indonesia (Persero) dan perubahannya;
- 3.9 Surat Keputusan Direksi PT Pupuk Indonesia (Persero) Nomor: 079/A/KU/G13/SK/2021 tanggal 26 Juli 2021 tentang Otorisasi Pengesahan Dokumen Sistem Manajemen di PT Pupuk Indonesia (Persero) dan perubahannya;
- 3.10 Surat Keputusan Direksi PT Pupuk Indonesia (Persero) Nomor: 082/KU/E10/SK/2021 tanggal 5 Agustus 2021 tentang Struktur Organisasi PT Pupuk Indonesia (Persero) dan perubahannya;
- 3.11 Pedoman Tata Kelola Kelompok Usaha (Code of Group Governance) Nomor Dokumen PI-SEK-PD-012 dan perubahannya;
- 3.12 Pedoman Manajemen Anti Penyusunan Nomor Dokumen PI-SEK-PD-007 dan perubahannya;

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12

	PEDOMAN IMPLEMENTASI RESPECTFUL WORKPLACE POLICY (RWP) DI PUPUK INDONESIA GROUP	No. Dok	PI-SDM-PD-009
		Rev. ke	0
		Tanggal	23 Desember 2022
		Hal. ke	3 dari 9

3.13 Pedoman Penyusunan dan Pengendalian Dokumen Sistem Manajemen Nomor Dokumen PI-STK-PD-001 dan perubahannya;

3.14 Prosedur Tata Naskah Dinas Nomor Dokumen PI-SEK-PR-008 dan perubahannya.

4. PRINSIP-PRINSIP

4.1 Efisien

Implementasi *Respectful Workplace Policy (RWP)* harus dilakukan dengan mempertimbangkan dampak yang paling efisien bagi Perusahaan dan/atau Anak Perusahaan.

4.2 Efektif

Pelaksanaan pengelolaan *Respectful Workplace Policy (RWP)* harus dilakukan seefektif mungkin sehingga mampu memberikan nilai tambah bagi Perusahaan dan/atau Anak Perusahaan.

4.3 Transparan

Seluruh data dan informasi yang menyangkut implementasi *Respectful Workplace Policy (RWP)* dapat diketahui oleh semua pihak yang berkepentingan sepanjang itu diperlukan dan tidak ada yang tersembunyi.

4.4 Akuntabel

Seluruh data dan informasi yang ada dalam implementasi *Respectful Workplace Policy (RWP)* harus dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya.

4.5 Keselarasan

Kegiatan implementasi *Respectful Workplace Policy (RWP)* harus selaras satu sama lain.

4.6 Kewajaran

Pedoman ini menerapkan prinsip keadilan dan kesetaraan dengan memperhatikan hak setiap pemangku kepentingan secara adil sesuai dengan peraturan yang berlaku.

4.7 Terukur

Dalam implementasi *Respectful Workplace Policy (RWP)* harus dapat dibuktikan melalui rekaman yang dihasilkan.

4.8 Kehati-hatian

Dalam implementasi *Respectful Workplace Policy (RWP)* harus berpedoman pada asas kehati-hatian, yakni dengan memperhitungkan dampak/risiko terkecil bagi Perusahaan dan/atau Anak Perusahaan serta Pejabat/Personil terkait.


4.9 Kepastian Hukum

Implementasi *Respectful Workplace Policy (RWP)* mengutamakan landasan peraturan perundang-undangan dan ketentuan internal yang berlaku, serta mempertimbangkan aspek kepatutan dan kewajaran, dan dapat memberikan perlindungan hukum bagi pihak terkait.

4.10 Terdokumentasi

Kegiatan implementasi *Respectful Workplace Policy (RWP)* harus didokumentasikan dengan baik sehingga dapat dijadikan acuan atau referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

[Handwritten signature]

	PEDOMAN IMPLEMENTASI RESPECTFUL WORKPLACE POLICY (RWP) DI PUPUK INDONESIA GROUP	No. Dok	PI-SDM-PD-009
		Rev. ke	0
		Tanggal	23 Desember 2022
		Hal. ke	4 dari 9

Downloaded by :

Badge Number : 930075

Nama : Anton Tobing

Time : 2025-04-23 14:59:10

Generated by <https://prims.pusri.co.id>

4.11 Perbaikan Berkelanjutan

Penerapan hal-hal dalam kegiatan implementasi *Respectful Workplace Policy* (RWP) harus bersifat terbuka terhadap perubahan.

5. DEFINISI

- 5.1 **Perusahaan** dengan huruf "P" besar adalah PT Pupuk Indonesia (Persero).
- 5.2 **Anak Perusahaan** adalah perusahaan yang lebih dari 50% (lima puluh persen) sahamnya dimiliki oleh PT Pupuk Indonesia (Persero) sebagai BUMN yaitu: PT Petrokimia Gresik, PT Pupuk Kujang, PT Pupuk Kalimantan Timur, PT Pupuk Iskandar Muda, PT Pupuk Sriwidjaja Palembang, PT Rekayasa Industri, PT Mega Eltra, PT Pupuk Indonesia Logistik, PT Pupuk Indonesia Utilitas, PT Pupuk Indonesia Pangan dan anak perusahaan yang akan dibentuk kemudian.
- 5.3 **Insan Pupuk Indonesia Group (Insan PI Group)** adalah Dewan Komisaris, Direksi, Karyawan Perusahaan dan Anak Perusahaan.
- 5.4 **Karyawan** adalah seluruh tenaga kerja yang memiliki hubungan kerja dengan Perusahaan baik Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), maupun Tenaga Kerja Alih Daya.
- 5.5 ***Respectful Workplace Policy (RWP)*** adalah kebijakan yang mengatur tentang lingkungan kerja yang aman, menghargai serta melindungi harkat dan martabat manusia, mengedepankan sikap saling menghormati, bebas dari diskriminasi, pengucilan atau pembatasan, perundungan dan pelecehan serta berbagai bentuk kekerasan lainnya baik mental maupun fisik terhadap karyawan atau pihak-pihak terkait dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, kondusif, dan produktif untuk mendorong keberlanjutan Perusahaan dan menjunjung tinggi Hak Asasi Manusia.
- 5.6 **Diskriminasi** adalah setiap pembedaan, peminggiran (marjinalisasi), pembatasan dan/atau pengucilan yang langsung ataupun tak langsung dibuat atas dasar agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, termasuk status perkawinan, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, pilihan politik, disabilitas, yang memiliki dampak atau tujuan pada pengurangan atau penghapusan atas pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan dasar, sehingga mengakibatkan ketidaksetaraan kesempatan atau pembedaan perlakuan atas seseorang atau kelompok orang dalam aktivitas Perusahaan serta dalam interaksi di lingkungan kerja.
- 5.7 **Kekerasan** adalah setiap tindakan termasuk ancaman yang dilakukan secara sewenang-wenang, terhadap orang lain di tempat kerja, yang muncul baik secara publik atau privat, sehingga menyebabkan kerugian fisik, psikologis, maupun seksual.
- 5.8 **Pelecehan** adalah segala perbuatan di tempat kerja maupun media komunikasi yang tidak sesuai dengan hukum atau ketentuan perundang-undangan tentang hak asasi manusia yang bertujuan mengintimidasi ataupun memberikan dampak buruk bagi seseorang.
- 5.9 **Korban** adalah setiap orang yang mengalami Diskriminasi, Kekerasan, dan/atau Pelecehan.

Handwritten signature and initials



**PEDOMAN IMPLEMENTASI
RESPECTFUL WORKPLACE POLICY
(RWP) DI PUPUK INDONESIA GROUP**

No. Dok	PI-SDM-PD-009
Rev. ke	0
Tanggal	23 Desember 2022
Hal. ke	5 dari 9

Downloaded by :

Name : Anton Tobing


Generated by <https://prims.pusri.co.id>

- 5.10 **Pelapor** adalah individu atau kelompok yang menyampaikan pengaduan kepada pihak berwenang.
- 5.11 **Terlapor** adalah individu atau kelompok yang diduga melakukan penyalahgunaan wewenang, penyimpangan atau pelanggaran.

6. KETENTUAN UMUM

- 6.1 Aspek Kepatuhan
Setiap Pejabat Perusahaan dan/atau Anak Perusahaan wajib memastikan bahwa setiap tindakan yang dilakukan telah sesuai dan mempertanggungjawabkan kewenangan masing-masing sebagaimana tercantum dalam Pedoman ini.
- 6.2 Aspek Pengelolaan Risiko
Sebagai *risk owner*, setiap Pejabat Perusahaan dan/atau Anak Perusahaan wajib mengelola risiko dengan cara mengidentifikasi, menganalisis, mengevaluasi, dan melaporkan perkembangan pengelolaan risiko secara rutin.
- 6.3 Ketentuan Peralihan
- 6.3.1 Perjanjian antara Perusahaan dan/atau Anak Perusahaan dengan pihak ketiga yang masih berlaku setelah Pedoman ini ditetapkan dinyatakan tetap berlaku dan mengikat sebagaimana ketentuan dalam perjanjian tersebut, kecuali diatur dan ditentukan lain oleh Perusahaan dan/atau Anak Perusahaan;
- 6.3.2 Surat Edaran dan Petunjuk Teknis yang telah ditetapkan oleh Perusahaan sebelumnya akan tetap berlaku, kecuali diatur dan ditentukan lain oleh Perusahaan.
- 6.4 *Respectful Workplace Policy (RWP)* merupakan landasan kebijakan di lingkungan Perusahaan untuk mewujudkan:
- Keberagaman berarti mengakui dan menghargai perbedaan setiap Insan PI Group. Lingkungan kerja yang beragam adalah lingkungan kerja dengan berbagai latar belakang dan sudut pandang untuk mendorong terciptanya inovasi dan kreativitas.
 - Kesetaraan berarti situasi dimana setiap Insan PI Group tidak diperlakukan berbeda karena perbedaan suku, ras, agama, jenis kelamin, dan antar golongan. Kesetaraan berarti juga menjamin setiap Insan PI Group memiliki sarana untuk mengakses kesempatan yang sama dan adil.
- 6.5 Ruang Lingkup *Respectful Workplace Policy (RWP)*
- 6.5.1 Diskriminasi, Kekerasan, dan/atau Pelecehan dapat dialami oleh siapa saja, baik perempuan maupun laki-laki, serta individu maupun kelompok. Kekerasan atau pelecehan dapat dilakukan oleh:
- perempuan terhadap laki-laki atau perempuan lain;
 - laki-laki terhadap perempuan atau laki-laki lain;
 - individu terhadap kelompok atau individu lain; dan
 - kelompok terhadap individu atau kelompok lain.

Anton Tobing

	PEDOMAN IMPLEMENTASI RESPECTFUL WORKPLACE POLICY (RWP) DI PUPUK INDONESIA GROUP	No. Dok	PI-SDM-PD-009
		Rev. ke	0
		Tanggal	23 Desember 2022
		Hal. ke	6 dari 9

- 6.5.2 Suatu tindakan dianggap sebagai Diskriminasi, Kekerasan, dan/atau Pelecehan bukan berdasarkan maksud atau intensi dari perbuatan pelaku, namun berdasarkan bagaimana tindakan tersebut dipersepsikan oleh korban dan sesuai dengan norma aturan yang berlaku.
- 6.5.3 Dalam lingkungan kerja, Diskriminasi, Kekerasan, dan/atau Pelecehan dapat terjadi:
- atasan dengan seorang pekerja lain (hubungan vertikal);
 - antara pekerja dengan pekerja (hubungan horizontal);
 - pekerja dengan pihak ketiga di luar Perusahaan.
- 6.5.4 Penyebab utama terjadinya kekerasan dan pelecehan di lingkungan Perusahaan, dikarenakan korban cenderung takut untuk melaporkan diskriminasi, kekerasan, dan/atau pelecehan yang dialaminya kepada Perusahaan ataupun Penegak Hukum.
- 6.5.5 Diskriminasi, Kekerasan, dan/atau Pelecehan dapat berupa insiden tunggal (terjadi sekali) maupun terus menerus atau berulang-ulang.
- 6.6 Bentuk-Bentuk Diskriminasi, Kekerasan, dan/atau Pelecehan
- 6.6.1 Pelecehan Fisik timbul berkaitan dengan seluruh perbuatan yang berkonotasi seksual dan/atau hinaan seperti meraba, mengelus, memeluk, mencium, serta segala hal yang berhubungan dengan anggota tubuh.
- 6.6.2 Pelecehan Verbal timbul berkaitan dengan ucapan verbal ataupun komentar yang bernada seksual dan/atau hinaan yang ditujukan terhadap korban secara langsung yang disertai dengan ancaman terkait pekerjaan dan/atau mengolok-olok atau sindiran yang tidak sesuai dengan norma yang berlaku.
- 6.6.3 Pelecehan Nonverbal timbul berkaitan dengan memberikan isyarat tubuh yang berkonotasi seksual dan/atau hinaan seperti siulan, tatapan seksual, dan gerak-gerik lainnya yang menjurus kepada sesuatu yang bersifat seksual dan/atau hinaan.
- 6.6.4 Pelecehan Visual timbul berkaitan dengan pelecehan komunikasi elektronik via *Whatsapp*, pesan singkat, maupun email dan termasuk seluruh perbuatan tanpa persetujuan korban dalam menyebarkan foto atau video.
- 6.6.5 Diskriminasi merupakan setiap perbedaan perlakuan, pengecualian, atau preferensi dalam hal proses rekrutmen dan seleksi, penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan, pengupahan dan pemberian manfaat, promosi/demosi, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh atasan dengan bawahan, pekerja dengan pekerja, atau kelompok dengan kelompok lain berdasarkan etnis, ras, kebangsaan, warna kulit, agama, jenis kelamin, usia, disabilitas, atau karakteristik lainnya.
- 6.7 Prosedur Pelaporan & Penanganan
- 6.7.1 Komite *Respectful Workplace Policy (RWP)*
- Komite RWP merupakan kelompok yang dibentuk untuk menindaklanjuti segala bentuk pelaporan Diskriminasi, Kekerasan, dan/atau Pelecehan di Perusahaan.
 - Pembentukan Komite RWP terdiri dari:
 - SVP Operasional SDM;
 - SVP Strategi & Kebijakan SDM;
 - SVP Hukum;
 - SVP Satuan Pengawasan Intern;



Downloaded by :

Indonesia Number: 930015

perwakilannya: Anton Tobing

Date, time : 2025-04-23 14:59:10

Generated by <https://prims.pusri.co.id>

a. Korban

- (i) Mengalami Diskriminasi, Kekerasan, dan/atau Pelecehan di lingkungan Perusahaan berdasarkan ketentuan yang berlaku pada Pedoman ini;
- (ii) Melaporkan tindakan Diskriminasi, Kekerasan, dan/atau Pelecehan yang di alami ke Dropbox PI Group atau kanal pelaporan yang disediakan Perusahaan.

b. Komite RWP

- (i) Komite RWP menerima laporan atau informasi dari pelaporan Korban;
- (ii) Komite RWP mengumpulkan data atau bukti pendukung tentang kejadian Diskriminasi, Kekerasan, dan/atau Pelecehan berdasarkan laporan yang diterima;
- (iii) Komite RWP membuat kajian:
 - Memanggil pihak pelapor dan melakukan klarifikasi serta konfirmasi tentang kebenaran kejadian Diskriminasi, Kekerasan, dan/atau Pelecehan berdasarkan bukti-bukti yang ada;
 - Memanggil pihak terkait atau yang dianggap mengetahui kejadian dan melakukan klarifikasi serta konfirmasi tentang kebenaran kejadian Diskriminasi, Kekerasan, dan/atau Pelecehan berdasarkan bukti-bukti yang ada;
 - Memanggil pihak terlapor dan melakukan klarifikasi serta konfirmasi tentang kebenaran kejadian Diskriminasi, Kekerasan, dan/atau Pelecehan berdasarkan bukti-bukti yang ada;
 - Membuat risalah dan/atau riwayat kejadian yang didukung dengan bukti yang meyakinkan sehingga dapat diyakini kebenaran serta dapat dipertanggungjawabkannya.
- (iv) Melakukan evaluasi tentang kebenaran kejadian Diskriminasi, Kekerasan, dan/atau Pelecehan
 - Apabila terbukti dengan minimum 1 – 2 alat bukti, maka selanjutnya dilakukan pemberian sanksi pada poin 6.8;
 - Apabila tidak terbukti, maka pelaporan dihentikan dan/atau tidak dilanjutkan.

c. Direktur Utama (otorisator)

- (i) Menerima laporan hasil evaluasi tentang kebenaran kejadian Diskriminasi, Kekerasan dan/atau Pelecehan dari komite RWP;
- (ii) Membubuhkan paraf atau tanda tangan pada hasil evaluasi untuk dapat ditindaklanjuti sebagaimana mestinya.

~~W~~ 1 of 2



**PEDOMAN IMPLEMENTASI
RESPECTFUL WORKPLACE POLICY
(RWP) DI PUPUK INDONESIA GROUP**

No. Dok	PI-SDM-PD-009
Rev. ke	0
Tanggal	23 Desember 2022
Hal. ke	8 dari 9

Downloaded by :

Badge Number : 930075

Sanksi yang terjadi, apakah termasuk kategori pelanggaran ringan, sedang, atau berat berdasarkan bukti-bukti yang ada dan menetapkan pemberian usulan sanksi pelanggaran disiplin kerja dan masa berlakunya

Date, time : 2025-04-23 14:59:10

Generated by https://prims.pusri.co.id

6.8 Pemberian Sanksi

6.8.1 Melakukan kualifikasi terhadap jenis pelanggaran yang terjadi, apakah termasuk kategori pelanggaran ringan, sedang, atau berat berdasarkan bukti-bukti yang ada dan menetapkan pemberian usulan sanksi pelanggaran disiplin kerja dan masa berlakunya

6.8.2 Bentuk Pemberian Sanksi dibagi menjadi 3 (tiga) sebagai berikut:

- Kategori pelanggaran ringan meliputi pelecehan verbal dan nonverbal;
- Kategori pelanggaran sedang meliputi pelecehan visual dan diskriminasi;
- Kategori pelanggaran berat meliputi pelecehan fisik;


6.8.3 Pemberian Sanksi dilakukan sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Prosedur Pemberian Sanksi Karyawan di Perusahaan dan Anak Perusahaan.

7. KETENTUAN LAIN-LAIN

Tidak ada

8. LAMPIRAN

8.1 Peta Peran Implementasi *Respectful Workplace Policy (RWP)* di Pupuk Indonesia Group

	PEDOMAN IMPLEMENTASI RESPECTFUL WORKPLACE POLICY (RWP) DI PUPUK INDONESIA GROUP	No. Dok	PI-SDM-PD-009
		Rev. ke	0
		Tanggal	25 Desember 2022
		Hal. ke	9 dari 9

Downloaded by :

8.1 Peta Peran Implementasi *Respectful Workplace Policy (RWP)* di Pupuk Indonesia Group

No	Aktifitas	Karyawan	Komite RWP	SDM
1.	Melaporkan Pelecehan kepada Komite RWP	√		
2.	Menerima laporan dalam Dropbox PI Group atau kanal pelaporan yang disediakan Perusahaan		√	
3.	Mengumpulkan data dan/atau bukti pendukung		√	
4.	Pelaksanaan klarifikasi kepada pihak terkait	√	√	
5.	Pelaksanaan kajian berdasarkan data dan hasil klarifikasi		√	
6.	Menetapkan Kategori Sanksi		√	
7.	Pemberian Sanksi			√

2/2/2023