

 PT PUPUK KALIMANTAN TIMUR	No. Dok. PKT	:	P-PKT-27
	No. Dok. PI	:	PKT-PKT-PD-07
	Revisi	:	0
	Tanggal	:	05 Januari 2023
PEDOMAN RESPECTFUL WORKPLACE POLICY (RWP)			
Penetapan			
1. Pedoman ini berlaku pada tanggal tanda tangan pengesahan oleh DIREKTUR UTAMA, sejak 05 Januari 2023 -			
Alasan Perubahan			
-			
Pengesahan SALINAN DOKUMEN TERKENDALI			
Uraian	 Disahkan Oleh		
Jabatan	DIREKTUR UTAMA		
Nama	Rahmad Pribadi		
Dibuat oleh: NP/123 - Erick Yan Ragga Sabana Dicetak oleh: 1304231 - Try Mardiantony (24 Maret 2023 07.49.55)			

DAFTAR ISI

	HAL
PENDAHULUAN	3
I. Umum	3
II. Profil Perusahaan	3
III. Produk Utama Pupuk Kaltim	4
a. Amoniak	4
b. Pupuk Urea	4
c. Pupuk NPK	4
IV. Merk Dagang Produk Perusahaan	5
a. Pupuk Urea	5
b. Amoniak	5
c. Pupuk NPK	5
d. Pupuk Hayati	5
1. RUANG LINGKUP	6
2. REFERENSI	6
3. ISTILAH DAN DEFINISI	7
4. KONTEKS PERUSAHAAN	9
4.1. Visi, Misi, Budaya, Tata Nilai, dan Perencanaan Strategis Perusahaan	9
4.2. Landasan Kebijakan	10
5. KEPEMIMPINAN	10
5.1. Komitmen dan Kepemimpinan	10
5.2. Kebijakan	11
5.3. Peran, Tanggung Jawab, dan Wewenang	11
6. MEKANISME PENGADUAN & PENANGANAN	12
6.1. Komite RWP	12
6.2. Direktur Utama (Otorisator)	13
6.3. Mekanisme Pengaduan	13
6.4. Penanganan Pengaduan	14
6.5. Penelaahan/Analisis Pengaduan	15
6.6. Kerahasiaan Laporan	16

6.7.	Perlindungan Terhadap Korban dan Petugas Terkait	16
6.8.	Perlindungan Terhadap Terlapor	17
7.	SANKSI	17
8.	EVALUASI	18
9.	LAMPIRAN	19



Dibuat oleh: NPK123 - Erick Yan Raggo Sabosya

Dicetak oleh: 1304231 - Try Mardiantony (24 Maret 2023 07.49.55)

PENDAHULUAN

I. Umum

Untuk menghadapi tantangan yang semakin kompleks baik yang datang dari internal maupun eksternal yang memicu perubahan lingkungan bisnis secara cepat, Perusahaan dituntut melakukan peningkatan secara terus menerus di segala aspek kegiatannya. Oleh sebab itu, Perusahaan bertekad untuk mengelola dan menerapkan Respectful Workplace Policy.

Penerapan Respectful Workplace Policy dimaksudkan sebagai pedoman bagi semua pelaku kegiatan, dari Direksi sampai Karyawan dan pihak-pihak yang bekerja untuk atau atas nama Perusahaan, sehingga tujuan Perusahaan dapat dicapai dengan senantiasa mengedepankan manfaat kepada Stakeholder.

II. Profil Perusahaan

PT Pupuk Kalimantan Timur merupakan Anak Perusahaan dari Pupuk Indonesia. Awalnya, proyek Pupuk Kaltim dikelola oleh perusahaan minyak negara Pertamina dengan fasilitas pabrik pupuk terapung atau pabrik di atas kapal. Namun karena beberapa pertimbangan teknis, proyek tersebut dialihkan ke darat sesuai dengan Keputusan Presiden Nomor 43 Tahun 1975 dan kemudian melalui Keputusan Presiden Nomor 39 Tahun 1976, pengelolaannya diserahkan dari Pertamina kepada Departemen Perindustrian.

Lahan seluas 443 hektar disiapkan untuk pembangunan proyek tersebut. Gas bumi merupakan bahan baku utama produksi Amoniak dan Urea yang disalurkan dengan pipa sepanjang 60 km dari Muara Badak, Kalimantan Timur. Proyek pertama pembangunan Pabrik 1 dimulai pada 1979, sedangkan pembangunan Pabrik 2 dimulai pada 1982. Kedua pabrik tersebut diresmikan bersamaan pada 29 Oktober 1984. Selanjutnya, Pabrik 3 dibangun dan diresmikan pada 4 April 1989. Pada 1999, berdiri Pabrik Urea granul pertama di Indonesia yang dinamakan Proyek Optimasi Kaltim (POPKA). Pabrik ini diresmikan pada 6 Juli 2000 bersamaan dengan pemancangan tiang pertama Pabrik 4. Unit Urea Pabrik 4 diresmikan pada 3 Juli 2002 sedangkan unit Amoniak diresmikan pada 28 Juni 2004.

Bisnis utama Perusahaan adalah memproduksi dan menjual Amoniak, Urea, Pupuk NPK dengan segmen pasar dalam maupun luar negeri. Untuk wilayah distribusi sektor subsidi dalam negeri, wilayah pemasaran Pupuk Kaltim meliputi 2/3 wilayah Indonesia, yakni Kawasan Timur Indonesia hingga Papua dan sebagian besar Jawa Timur dan Kalimantan, kecuali Kalimantan Barat. Wilayah tersebut ditetapkan sesuai surat Direktur Utama PT Pupuk Indonesia (Persero) Nomor U-1308/A00000.UM/2012 tanggal 8 Oktober 2012 tentang Penugasan Wilayah Tanggung Jawab Pengadaan dan Penyaluran Pupuk Bersubsidi Untuk Sektor Pertanian. Sedangkan untuk pemasaran luar negeri, Pupuk Kaltim melakukan ekspor ke negara-negara di kawasan Asia Pasifik, Amerika Serikat, Amerika Selatan dan lain sebagainya.

Dalam rangka mendukung Program Ketahanan Pangan Nasional serta untuk menunjang sektor perkebunan dan industri dalam negeri, Pemerintah melalui Instruksi Presiden RI Nomor 2 Tahun 2010 memutuskan untuk merevitalisasi

industri pupuk nasional melalui replacement pabrik pupuk yang memiliki konsumsi gas di atas 34 MMBTU per ton Urea, digantikan dengan pabrik berteknologi baru yang lebih hemat energi dan konsumsi bahan baku. Revitalisasi tersebut diwujudkan melalui pembangunan Pabrik 5 yang dimulai 2011 dan diresmikan oleh Presiden RI pada 19 November 2015. Selain lebih hemat bahan baku, Pabrik 5 memiliki kapasitas produksi terbesar dibandingkan dengan pabrik-pabrik Pupuk Kaltim lainnya. Pupuk Kaltim juga mengakuisisi PT Kaltim Pasifik Amoniak (KPA) secara resmi melalui proses transfer aset pada 2014. Saat ini, pengoperasian KPA bergabung dengan POPKA di bawah satu koordinasi Pabrik 1A.

Dengan demikian, saat ini PT. Pupuk Kaltim memiliki 5 (lima) pabrik Amoniak, 5 (lima) pabrik Urea, 3 (tiga) pabrik NPK Blending, 2 (dua) pabrik NPK Fusion, 2 (dua) pabrik Boiler Batubara, unit pengantongan serta unit pergudangan. Dengan didukung oleh sumber daya manusia yang andal dan berpengalaman, Pupuk Kaltim siap menjadi pemain utama dalam industri pupuk, kimia dan agribisnis kelas dunia yang tumbuh dan berkembang.

III. Produk Utama Pupuk Kaltim

a. Amoniak

Amoniak digunakan sebagai bahan mentah dalam industri kimia. Amoniak produksi Pupuk Kaltim dipasarkan dalam bentuk cair pada suhu -33°C dengan kemurnian minimal 99,5% dan campuran (impurity) berupa air maksimal 0,5%. Amoniak dibuat dari bahan baku gas bumi yang direaksikan dengan udara dan uap air yang diproses melalui suhu dan tekanan tinggi secara bertahap melalui beberapa reaktor yang mengandung katalis.

b. Pupuk Urea

Urea disebut juga pupuk Nitrogen (N) karena memiliki kandungan Nitrogen 46%. Urea dibuat dari reaksi antara Amoniak (NH_3) dengan Karbon Dioksida (CO_2) melalui proses kimia menjadi Urea padat dalam bentuk prill (ukuran 1-3 mm) atau granul (ukuran 2-4 mm). Urea prill banyak digunakan untuk segmen tanaman pangan dan industri, sedangkan Urea granul lebih cocok untuk segmen perkebunan, meskipun dapat juga untuk tanaman pangan. Urea non subsidi dipasarkan dan dijual dengan merek dagang Daun Buah, sedangkan Urea bersubsidi yang berwarna pink dipasarkan dengan merek dagang Pupuk Indonesia.

c. Pupuk NPK

Pupuk NPK produksi Pupuk Kaltim terdiri dari 2 (dua) jenis, yaitu NPK Blending dan NPK Fusion. NPK dibuat dalam berbagai komposisi, sesuai kebutuhan tanaman dan jenis tanah. Jenis pupuk ini mengandung 3 (tiga) unsur hara makro yang sangat dibutuhkan oleh tanaman. Bahan baku NPK terdiri dari unsur Nitrogen (N), Phospate (P), Kalium (K), dan bahan-bahan lain berupa mikronutrien berkualitas tinggi.

Kapasitas Produksi Berdasarkan Ijin Pendirian

No.	Pabrik	Tahun Berdiri	Kapabilitas Produksi (Ton/Tahun)		
			Amoniak	Urea	NPK
1.	Pabrik 1A	2014 *)	660.000	570.000	
2.	Pabrik 2	1982	595.000	570.000	
3.	Pabrik 3	1986	330.000	570.000	
4.	Pabrik 4	2002	330.000	570.000	
5.	Pabrik 5	2015	825.000	1.155.000	
6.	NPK Blending	2005			150.000
7.	NPK Fusion	2010			200.000
Catatan: *) Tahun pengambilalihan pabrik Amoniak PT. KPA oleh Perusahaan					

IV. Merek Dagang Produk Perusahaan

a. Pupuk Urea

Urea memiliki kandungan nitrogen 46%, dimana urea yang dihasilkan PT Pupuk Kaltim terdiri dari dua jenis yaitu urea prill dan urea granul. Urea prill paling banyak digunakan untuk segmen tanaman pangan dan industri, sedangkan urea granul lebih cocok untuk segmen perkebunan, meskipun dapat juga untuk tanaman pangan. Urea dipasarkan dan dijual dengan merek dagang Daun Buah dan Pupuk Indonesia. Khusus Urea bersubsidi dengan merek Pupuk Indonesia, produk Urea berwarna pink.

b. Amoniak

Pupuk Kaltim memasarkan Amoniak dalam bentuk cair pada suhu -33 °C dengan kemurnian minimal 99,5% dan campuran berupa air maksimal 0,5%.

c. Pupuk NPK

Produk pupuk majemuk NPK terdiri dari dua jenis, yaitu NPK Blending dan NPK Fusion. NPK produksi Pupuk Kaltim dapat dikomposisikan sesuai kebutuhan tanaman dan jenis tanah. Jenis pupuk ini terdiri dari 3 (tiga) unsur hara makro berupa unsur N (Nitrogen), P (Phosphate) dan K (Kalium) berkualitas tinggi yang sangat dibutuhkan oleh tanaman. Pupuk NPK non subsidi dipasarkan dan dijual dengan merek dagang NPK Pelangi. Untuk NPK subsidi dipasarkan dengan merek NPK Pelangi Agro.

d. Pupuk Hayati (Bio Fertilizer)

Ecofert adalah merek dagang yang digunakan untuk pupuk hayati produksi Pupuk Kaltim. Ecofert berfungsi untuk mendukung keberlanjutan budidaya pertanian ramah lingkungan dengan menjaga kesuburan dan kesehatan tanah. Ecofert mengandung bahan aktif *A.niger*, *P.mendocina*, *B.subtilis* dan *B.flexus*.

1. RUANG LINGKUP

- 1.1. Pedoman ini memberikan panduan dan tata cara pelaksanaan Respectful Workplace Policy (RWP) di lingkungan Pupuk Kalimantan Timur yang mencakup Direksi, Dewan Komisaris/Dewan Pengawas, karyawan, dan pihak-pihak yang berhubungan dengan perusahaan.
- 1.2. Diskriminasi, pelecehan, dan/atau kekerasan dapat dialami oleh siapa saja, baik perempuan maupun laki-laki, serta individu maupun kelompok. Kekerasan dan/atau pelecehan dapat dilakukan oleh laki-laki terhadap perempuan atau laki-laki lain; perempuan terhadap laki-laki atau perempuan lain; individu terhadap kelompok atau individu lain; dan kelompok terhadap individu atau kelompok lain.
- 1.3. Suatu tindakan dianggap sebagai diskriminasi, pelecehan, dan/atau kekerasan bukan berdasarkan maksud atau intensi dari perbuatan pelaku, namun berdasarkan bagaimana tindakan tersebut dipersepsikan oleh korban. Persepsi korban harus sejalan dengan persepsi orang yang masuk akal dan terdidik.
- 1.4. Dalam lingkungan kerja, diskriminasi, pelecehan, dan/atau kekerasan dapat terjadi antara atasan dengan seorang pekerja lain (hubungan vertikal) atau antara pekerja dengan pekerja (hubungan horizontal), ataupun dengan pihak ketiga. Seringkali, kekerasan dan pelecehan terjadi karena adanya perbedaan relasi kuasa antara pelaku dan korban. Hal ini juga yang menyebabkan korban cenderung takut untuk melaporkan diskriminasi, pelecehan, dan/atau kekerasan yang dialaminya kepada Perusahaan maupun penegak hukum.
- 1.5. Diskriminasi, Pelecehan dan/atau Kekerasan dapat berupa insiden tunggal (terjadi sekali) maupun terus menerus atau berulang-ulang.

2. REFERENSI

- 2.1. Perubahan seluruh Anggaran Dasar Perusahaan untuk disesuaikan dengan Undang-Undang Nomor: 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dimuat dalam Akta Pernyataan Keputusan Pemegang Saham tertanggal 28 Juli 2008 Nomor: 04, dibuat oleh Lumassia, S.H., Notaris di Jakarta, akta mana telah mendapatkan persetujuan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia R.I, tertanggal 31 Oktober 2008, Nomor: AHU-80094.AH.01.02. Tahun 2008 juncto Akta Berita Acara Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa, Nomor: 25, tanggal 19 Januari 2011, dibuat oleh Lumassia, S.H., Notaris di Jakarta, perubahan mana telah mendapatkan persetujuan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia R.I, tanggal 12 April 2011, Nomor: AHU-18494.AH.01.02. Tahun 2011, dan telah diterima dan dicatat dalam database SISMINBAKUM Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia RI tanggal 20 April 2011 masing-

masing dan berturut-turut Nomor : AHU-AH.01.10-11711 dan Nomor : AHU-AH.01.10-11712;

- 2.2. Perubahan Nama Pemegang Saham Perusahaan, terakhir dimuat dalam Akta Pernyataan Keputusan Pemegang Saham diluar Rapat Umum Pemegang Saham Nomor: 04, tanggal 04 Juli 2012 dibuat oleh Nanda Fauz Iwan, S.H., M.Kn Notaris di Jakarta, akta mana telah diterima dan dicatat dalam database SISMINBAKUM Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia RI tanggal 09 Juli 2012, Nomor: AHU-AH.01.10-25030;
- 2.3. Perubahan Susunan Anggota Direksi Perusahaan, sebagaimana dimuat dalam Akta Pernyataan Keputusan Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa PT Pupuk Kalimantan Timur Nomor: 03, tanggal 13 Januari 2016, yang dibuat oleh Lumassia, S.H., Notaris di Jakarta, akta mana telah diterima dan dicatat dalam database SISMINBAKUM Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia RI, dengan Surat Pemberitahuan Nomor: AHU-AH.01.03-0002977 dan daftar Perseroan Nomor: AHU-0005047.AH.01.11 Tahun 2016, tanggal 14 Januari 2016;
- 2.4. UUD 1945;
- 2.5. UU No 12 tahun 2022 tentang “Tindak Pidana Kekerasan Seksual”;
- 2.6. UU tentang Ketenagakerjaan;
- 2.7. Surat Edaran Menteri BUMN No SE-3/MBU/04/2022 tahun 2022 tentang Kebijakan Berperilaku saling Menghargai di Tempat Kerja (Respectful Workplace Policy) di Lingkungan Badan Usaha Milik Negara;
- 2.8. Surat Keputusan Direksi tentang Struktur Organisasi Perusahaan, yang berlaku.
- 2.9. Pedoman Implementasi Respectful Workplace Policy (RWP) Pupuk Indonesia (Persero).
- 2.10. Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran (Whistleblowing System) PT Pupuk Kalimantan Timur.
- 2.11. Surat Keputusan Direksi PT Pupuk Kalimantan Timur tentang Kode Etik Perusahaan PT Pupuk Kalimantan Timur.

3. ISTILAH DAN DEFINISI

Dibuat oleh: NPK123 - Erick Yan Raggo Sabosya

Dalam Pedoman ini yang dimaksud: (24 Maret 2023 07.49.55)

- 3.1. Perusahaan
Adalah PT Pupuk Kalimantan Timur.
- 3.2. Direksi
Adalah Direksi Perusahaan.
- 3.3. Insan Pupuk Kaltim
Adalah Dewan Direksi, Komisaris, dan Karyawan.
- 3.4. Stakeholder
Adalah pihak-pihak yang berkepentingan dengan keberadaan Perusahaan.
- 3.5. Karyawan
Adalah seluruh tenaga kerja yang memiliki hubungan kerja dengan Perusahaan baik Tenaga Kerja Organik, Tenaga Kerja Non Organik atau atas nama Perusahaan.

3.6. 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 bagi seluruh Insan Pupuk Kaltim dan pihak-pihak terkait dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, kondusif dan produktif untuk mendorong keberlanjutan perusahaan dan menjunjung tinggi Hak Asasi Manusia.

3.7. Komite RWP

Adalah unit yang ditunjuk oleh perusahaan untuk menangani setiap pengaduan dugaan pelanggaran yang disampaikan melalui saluran pengaduan.

3.8. Saluran Pengaduan

Adalah media yang dapat digunakan oleh korban untuk menyampaikan dugaan pelanggaran melalui website, email, telepon, dan surat.

3.9. Penanganan Pengaduan

Adalah proses kegiatan yang meliputi penerimaan, pencatatan, penelaahan, penyaluran, konfirmasi, klarifikasi, pemeriksaan, tindak lanjut dan pengarsipan.

3.10. Diskriminasi

Adalah pembedaan perlakuan, pengecualian, atau preferensi yang dibuat berdasarkan etnis, ras, kebangsaan, warna kulit, agama, jenis kelamin, usia, disabilitas, atau karakteristik lainnya yang memiliki dampak meniadakan atau merusak kesetaraan kesempatan atau perlakuan atas seseorang atau kelompok orang dalam aktivitas Perusahaan yang meliputi namun tidak terbatas pada rekrutmen dan seleksi, penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan, pengupahan dan pemberian manfaat, promosi/demosi, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) serta dalam interaksi sosial di lingkungan kerja.

3.11. Pelecehan

Adalah 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 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, serta dapat menyebabkan risiko terhadap keamanan, kesehatan, dan keselamatan.

3.12. Kekerasan

Adalah serangkaian perilaku dan praktik yang tidak dapat diterima, atau ancaman, yang dapat terjadi sekali atau berkali-kali, dengan tujuan, atau mengakibatkan atau kemungkinan akan mengakibatkan kerugian fisik, psikologis, seksual atau ekonomi.

3.13. Korban

Adalah individu atau kelompok yang mengalami diskriminasi, pelecehan, dan/atau kekerasan.

3.14. Terlapor

Adalah individu atau kelompok yang diduga melakukan diskriminasi, pelecehan, dan/atau kekerasan.

4. KONTEKS PERUSAHAAN

4.1 Visi, Misi, Budaya, Tata Nilai Perusahaan

Perusahaan telah menetapkan Visi, Misi, Budaya dan Nilai-Nilai Perusahaan Pupuk Kaltim ditetapkan oleh Direktur Utama pada 12 Mei 2022 melalui Surat Keputusan Nomor 28/DIR/V.22 tentang Visi, Misi, dan Budaya Nilai-Nilai Perusahaan PT Pupuk Kalimantan Timur.

4.1.1 Visi Perusahaan

Menjadi Perusahaan kelas dunia yang memberikan solusi inovatif dan berdaya saing di bidang agribisnis dan kimia untuk masa depan yang berkesinambungan.

4.1.2 Misi Perusahaan

4.1.2.1 Menjalankan bisnis di bidang solusi agrikultur, kimia, dan jasa pelayanan pabrik yang berdaya saing tinggi

4.1.2.2 Mengoptimalkan nilai perusahaan melalui bisnis inti dan pengembangan bisnis baru dengan ekspansi global dan mengoptimalkan circular economy yang dapat memberikan nilai tambah dan peningkatan pendapatan

4.1.2.3 Mendukung program ketahanan dan kedaulatan pangan nasional dengan menerapkan konsep sustainability Agriculture

4.1.2.4 Mengoptimalkan utilisasi Sumber Daya di lingkungan sekitar maupun pasar global yang didukung oleh SDM yang berwawasan internasional dengan menerapkan teknologi terdepan

4.1.2.5 Memberikan manfaat yang optimum bagi Pemegang Saham, karyawan dan masyarakat global serta peduli pada lingkungan.

4.1.3 Budaya dan Tata Nilai Perusahaan

4.1.3.1 Amanah

Insan Pupuk Kaltim memegang teguh kepercayaan yang diberikan melalui memenuhi janji dan komitmen, bertanggung jawab atas tugas, keputusan dan tindakan yang dilakukan, serta berpegang teguh kepada nilai moral dan etika.

4.1.3.2 Kompeten

Insan Pupuk Kaltim terus belajar dan mengembangkan kapabilitas melalui peningkatan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah, membantu orang lain belajar, serta menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik.

4.1.3.3 Harmonis

Insan Pupuk Kaltim saling peduli dan menghargai perbedaan melalui menghargai setiap orang apapun latar belakangnya, suka menolong orang lain, serta membangun lingkungan kerja yang kondusif.

4.1.3.4 Loyal

Insan Pupuk Kaltim berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara melalui menjaga nama baik sesama karyawan, pimpinan, BUMN dan Negara, rela berkorban untuk mencapai tujuan yang lebih besar, serta patuh pada pimpinan sepanjang tidak bertentangan dengan hukum dan etika.

4.1.3.5 Adaptif

Insan Pupuk Kaltim terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan melalui cepat menyesuaikan diri untuk menjadi lebih baik, terus-menerus melakukan perbaikan mengikuti perkembangan teknologi, serta bertindak proaktif.

4.1.3.6 Kolaboratif

Insan Pupuk Kaltim membangun kerja sama yang sinergis melalui memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi, terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah, serta menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama.

4.2 Landasan Kebijakan

Dibuat oleh: NPK123 - Erick Yan Raggo Sabosya

Dicetak oleh: 1304231 - Try Mardiantony (24 Maret 2023 07.49.55)

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

4.2.1 Keberagaman, yaitu mengakui dan menghargai perbedaan setiap insan Pupuk Kaltim. Lingkungan kerja yang beragam adalah lingkungan kerja dengan berbagai latar belakang dan sudut pandang untuk mendorong terciptanya inovasi dan kreativitas.

4.2.2 Kesetaraan, yaitu situasi dimana setiap insan Pupuk Kaltim tidak diperlakukan berbeda karena perbedaan suku, ras, agama, jenis kelamin, dan antar golongan. Kesetaraan berarti juga menjamin setiap insan Pupuk Kaltim memiliki sarana untuk mengakses kesempatan yang sama dan adil.

5. KEPEMIMPINAN

5.1 Komitmen dan Kepemimpinan

5.1.1 Direksi berkomitmen terhadap Respectful Workplace Policy dengan membentuk Komite RWP yang bertujuan untuk:

5.1.1.1 Memastikan kebijakan dan sasaran selaras dengan konteks dan arahan strategis Perusahaan;

5.1.1.2 Menetapkan Program Kerja Respectful Workplace Policy selama 1 (satu) tahun termasuk target waktu dan penanggung jawabnya;

5.1.1.3 Mengevaluasi pencapaian Program Kerja Respectful Workplace Policy dan tindak lanjutnya;

5.1.1.4 Memastikan ketersediaan sumber daya yang diperlukan untuk Respectful Workplace Policy;

5.1.1.5 Memastikan Respectful Workplace Policy mencapai hasil yang diinginkan;

5.1.1.6 Mengikutsertakan, mengarahkan, dan mendukung setiap tenaga kerja untuk berkontribusi terhadap implementasi Respectful Workplace Policy (RWP).

5.2 Kebijakan

5.2.1 Direksi menetapkan, mengimplementasikan dan memelihara kebijakan Berperilaku Saling Menghargai di Tempat Kerja yang didefinisikan dalam lingkup:

5.2.1.1 Sesuai dengan tujuan dan konteks Perusahaan yang mendukung strategi perusahaan, termasuk pencegahan diskriminasi, pelecehan, dan/atau kekerasan;

5.2.1.2 Meliputi komitmen terhadap penanganan & pendampingan korban dan komitmen spesifik lainnya yang relevan dengan konteks Perusahaan;

5.2.1.3 Mencakup komitmen pada perbaikan berkesinambungan untuk meningkatkan efektivitas implementasi Respectful Workplace Policy (RWP).

Kebijakan Respectful Workplace Policy (RWP) harus dipelihara sebagai informasi terdokumentasi, dikomunikasikan dalam Perusahaan, dan tersedia untuk para pihak yang berkepentingan melalui website resmi perusahaan, sharing knowledge, sosialisasi, dan induksi kepada perwakilan pemasok atau penyedia jasa.

5.3 Peran, Tanggung Jawab, dan Wewenang

5.3.1 Peran Perusahaan

- 5.3.1.1 Menciptakan lingkungan kerja yang bebas dari diskriminasi, pelecehan, dan/atau kekerasan, serta menjunjung tinggi kesetaraan dan keberagaman;
- 5.3.1.2 Menetapkan kebijakan, pedoman, dan/atau prosedur sebagai standar perilaku yang menghormati komitmen dan tindakan yang tercantum dalam pedoman ini.

5.3.2 Peran Seluruh Karyawan

- 5.3.2.1 Membaca, memahami, dan mengimplementasikan Pedoman Respectful Workplace ini;
- 5.3.2.2 Melaporkan setiap tindakan diskriminasi, pelecehan, dan/atau kekerasan yang dialami melalui saluran pengaduan yang telah disediakan sesuai dengan Pedoman dan ketentuan perusahaan yang berlaku.

5.3.3 Peran Atasan

- 5.3.3.1 Mendukung terciptanya lingkungan kerja yang bebas dari diskriminasi, pelecehan, dan/atau kekerasan. Sebagai Insan Pupuk Kaltim, atasan wajib patuh pada pedoman ini.

5.3.4 Peran Fungsi SDM

- 5.3.4.1 Memastikan bahwa seluruh kebijakan dan praktik manajemen SDM bebas dari diskriminasi;
- 5.3.4.2 Memastikan bahwa seluruh kebijakan dan praktik manajemen SDM melindungi korban tindakan diskriminasi, pelecehan, dan/atau kekerasan;
- 5.3.4.3 Memberikan sosialisasi dan pelatihan kepada seluruh Insan Pupuk Kaltim untuk memastikan bahwa seluruh Insan Pupuk Kaltim mengetahui dan memahami kebijakan perusahaan terkait perilaku saling menghargai di tempat kerja;
- 5.3.4.4 Memfasilitasi pendampingan bagi korban diskriminasi, pelecehan, dan/atau kekerasan;
- 5.3.4.5 Menindaklanjuti laporan sesuai prosedur yang berlaku.

Dibuat oleh: NPK123 - Erick Yan Raggo Sabosya

Dicetak oleh: 1304231 - Try Mardiantony (24 Maret 2023 07.49.55)

6. MEKANISME PENGADUAN & PENANGANAN

6.1. Komite RWP

- 6.1.1. Komite RWP merupakan kelompok yang dibentuk untuk menindaklanjuti segala bentuk pelaporan Diskriminasi, Pelecehan, dan/atau Kekerasan di Perusahaan;
- 6.1.2. Komite RWP terdiri dari:
 - 6.1.2.1. SVP SDM;
 - 6.1.2.2. SVP SEKPER.
- 6.1.3. Komite RWP membuat kajian:

- 6.1.3.1. Memanggil pihak terlapor dan melakukan klarifikasi serta konfirmasi tentang kebenaran kejadian Diskriminasi, Pelecehan, dan/atau Kekerasan berdasarkan bukti-bukti yang ada;
- 6.1.3.2. Memanggil pihak terkait atau yang dianggap mengetahui kejadian dan melakukan klarifikasi serta konfirmasi tentang kebenaran kejadian Diskriminasi, Pelecehan, dan/atau Kekerasan berdasarkan bukti-bukti yang ada;
- 6.1.3.3. Memanggil pihak terlapor dan melakukan klarifikasi serta konfirmasi tentang kebenaran kejadian Diskriminasi, Pelecehan, dan/atau Kekerasan berdasarkan bukti-bukti yang ada;
- 6.1.3.4. Membuat risalah kejadian yang didukung dengan bukti yang meyakinkan sehingga dapat diyakini kebenaran serta dapat dipertanggungjawabkan.
- 6.1.4. Komite RWP dapat membentuk tim untuk membantu kelancaran tugasnya dengan staf yang berasal dari poin 6.1.2.
- 6.1.5. Melakukan evaluasi tentang kebenaran kejadian Diskriminasi, Pelecehan, dan/atau Kekerasan;
- 6.1.5.1. Apabila terbukti dengan minimum 1-2 alat bukti, maka selanjutnya dilakukan pemberian sanksi;
- 6.1.5.2. Apabila tidak terbukti, maka pengaduan dihentikan dan/atau tidak dilanjutkan.
- 6.1.6. Memfasilitasi pendampingan terhadap korban Diskriminasi, Pelecehan, dan/atau Kekerasan melalui Tim RWP.
- 6.2. Direktur Utama (Otorisator)
- 6.2.1. Menerima laporan hasil evaluasi tentang kebenaran kejadian Diskriminasi, Pelecehan, dan/atau Kekerasan dari komite RWP;
- 6.2.2. Membubuhkan paraf atau tanda tangan pada hasil evaluasi untuk dapat ditindaklanjuti sebagaimana mestinya.
- 6.3. Mekanisme Pengaduan
- 6.3.1. Korban menyampaikan aduan dugaan pelanggaran melalui media yang disediakan oleh Perusahaan.
- 6.3.2. Penyampaian pengaduan dugaan pelanggaran dapat melalui media berikut:
- 6.3.2.1. Website: www.pktbersih.com;
- 6.3.2.2. Telepon: 0548-41202, 41203 ext 5170;

6.3.2.3. Email: rwp@pupukkaltim.com;

6.3.2.4. Surat: Komite RWP PKT.

Cq. Dept. Tata Kelola Perusahaan & Manajemen Risiko.

Alamat: Jl. James Simandjuntak No. 1, Bontang Utara,
Bontang 75313.

6.3.3. Korban wajib memberikan indikasi awal yang dapat dipertanggungjawabkan, meliputi:

6.3.3.1. Pelanggaran yang diadukan, yaitu satu pengaduan hanya untuk satu pelanggaran.

6.3.3.2. Nama Terlapor, yaitu pelaku atau pihak yang seharusnya bertanggung jawab atas pelanggaran tersebut.

6.3.3.3. Lokasi pelanggaran, yaitu nama tempat atau unit kerja pelanggaran tersebut terjadi.

6.3.3.4. Waktu pelanggaran, yaitu periode pelanggaran baik berupa hari, minggu, bulan, tahun, atau tanggal tertentu terjadinya pelanggaran.

6.3.3.5. Penjelasan mengenai bagaimana terjadinya pelanggaran tersebut secara kronologis, disertai bukti-bukti pendukungnya.

6.3.4. Korban diberikan hak untuk mengetahui proses dan hasil telaah dari permasalahan yang diadukannya, termasuk alasan untuk memberhentikan investigasi.

6.4. Penanganan Pengaduan

6.4.1. Penerimaan dan Verifikasi Aduan

6.4.1.1. Penerimaan aduan merupakan proses pencatatan aduan yang dilakukan oleh Komite RWP saat menemukan kejadian dugaan pelanggaran melalui saluran pengaduan yang disampaikan oleh korban.

6.4.1.2. Tahap verifikasi aduan merupakan pemeriksaan terkait pemenuhan persyaratan aduan dan kecukupan bukti aduan yang dilakukan oleh Komite RWP.

6.4.1.3. Kegiatan yang dilakukan dalam tahap verifikasi sekurang-kurangnya mencakup:

6.4.1.3.1. Memeriksa kebenaran dan kelengkapan aduan yang meliputi: menjelaskan siapa, melakukan apa, kapan, di mana, mengapa dan bagaimana.

- 6.4.1.3.2. Memastikan ketersediaan bukti permulaan (gambar/rekaman) yang mendukung/menjelaskan adanya pelanggaran, dan apabila tidak tersedia bukti permulaan, maka dapat ditetapkan status aduan sesuai ketentuan.
- 6.4.1.3.3. Mengklasifikasikan aduan termasuk dalam kategori diskriminasi, pelecehan, dan/atau kekerasan.
- 6.4.1.3.4. Menyusun rekomendasi atas simpulan hasil verifikasi pemenuhan persyaratan yang dapat berupa keputusan aduan tidak memenuhi syarat atau dilanjutkan ke proses penelaahan/analisis pengaduan.
- 6.4.1.4. Kriteria rekomendasi verifikasi:
 - 6.4.1.4.1. Jika memenuhi syarat administratif atau tidak memenuhi syarat administratif tetapi perlu diperkaya informasi lebih lanjut, maka dilanjutkan Penelaahan/Analisis.
 - 6.4.1.4.2. Jika tidak memenuhi syarat, maka diarsipkan.
- 6.4.1.5. Penatausahaan dokumen atau pengarsipan pengaduan diatur berdasarkan klasifikasi jenis aduan dan urutan waktu pengaduan.

6.4.2. Penelaahan/Analisis Pengaduan

- 6.4.2.1. Menggali informasi dengan melakukan pemeriksaan korban dan bukti yang telah disampaikan.
- 6.4.2.2. Pencarian bukti tambahan mengenai kebenaran pengaduan dari karyawan dan pihak berkepentingan harus berdasarkan penugasan dari Komite RWP.
- 6.4.2.3. Pembuktian pengaduan dari korban dan terlapor dilakukan melalui proses Konfirmasi dan Klarifikasi.
- 6.4.2.4. Menyusun kesimpulan hasil analisis kecukupan bukti aduan terkait pembuktian terjadinya pelanggaran yang diadukan.
- 6.4.2.5. Menyusun rekomendasi tindak lanjut berupa keputusan aduan tidak terbukti atau penentuan kategori sanksi.
- 6.4.2.6. Apabila korban tidak dapat memenuhi ketentuan persyaratan aduan dan/atau kecukupan bukti aduan dalam waktu 7 (tujuh) hari sejak Komite RWP memberikan tanggapan atas aduan, maka Komite RWP dapat menetapkan bahwa aduan tidak memenuhi kecukupan bukti dan dinyatakan closed.

- 6.4.2.7. Apabila terdapat aduan yang disampaikan secara berulang-ulang, maka Perusahaan wajib menindaklanjuti aduan tersebut untuk ditetapkan tahapan penanganan aduan selanjutnya.

6.5. Kerahasiaan Laporan

- 6.5.1. Perusahaan menjamin kerahasiaan setiap laporan yang disampaikan oleh korban.
- 6.5.2. Setiap penanganan aduan berpegang pada prinsip praduga tidak bersalah, tidak bersifat memihak, tanpa intervensi pihak manapun.

6.6. Perlindungan Terhadap Korban dan Petugas Terkait

- 6.6.1. Mekanisme Perlindungan Korban (Pribadi, Keluarga dan Harta Benda) dan Petugas Terkait:

- 6.6.1.1. Perusahaan menjamin perlindungan terhadap korban dari penyebaran identitas korban, segala bentuk ancaman, intimidasi, tindakan pembalasan ataupun tindakan tidak menyenangkan dari pihak manapun selama korban menjaga kerahasiaan identitas dan pengaduan pelanggaran yang diajukan kepada pihak manapun.

- 6.6.1.2. Dalam hal korban dan/atau Komite RWP menerima ancaman terhadap pekerjaan fisik, hak remunerasi maupun fasilitas pekerjaan yang diterima dari Perusahaan, maka korban dan/atau Komite RWP menyampaikan permohonan perlindungan kepada Pemegang Saham dan/atau Komisaris Utama dan/atau Direktur Utama.

Dibuat oleh: NPK123 - Erick Yan Raggo Sabosya
Dicetak oleh: 1304231 - Iry Mardiana Iry (24 Maret 2023 07:49:55)

- 6.6.1.3. Dengan pertimbangan tertentu, Perusahaan juga dapat memberikan perlindungan kepada keluarga korban dan/atau Komite RWP, dapat ditolak atau dihentikan apabila terdapat bukti bahwa yang bersangkutan tidak melakukan kewajibannya dalam menjaga kerahasiaan identitas diri dan laporannya.

- 6.6.2. Bentuk-bentuk perlindungan kepada korban dan petugas terkait antara lain namun tidak terbatas pada:

- 6.6.2.1. Perlindungan kerahasiaan informasi yang diberikan.
- 6.6.2.2. Perlindungan atas pengenaan sanksi administrasi/kepegawaian Perusahaan.
- 6.6.2.3. Perlindungan dari diskriminasi atau ancaman dari terlapor.

6.6.2.4. Bentuk perlindungan yang diberikan disesuaikan dengan bentuk ancaman/tindakan balasan yang diterima. Pemberian perlindungan dilakukan dengan tetap memperhatikan asas kerahasiaan dan ketentuan terkait yang berlaku di Perusahaan.

6.6.3. Pihak yang Bertanggung Jawab Khusus Melindungi korban

6.6.3.1. Perusahaan memfasilitasi perlindungan korban baik dari ancaman internal maupun eksternal melalui unit yang membidangi fungsi SDM, Tata Kelola dan/atau Kepatuhan serta fungsi Hukum, serta fungsi lain di dalam Perusahaan yang memiliki kompetensi dalam menjamin perlindungan Terlapor.

6.6.3.2. Perusahaan dapat bekerja sama dengan lembaga pemerintah yang memiliki kompetensi di bidang perlindungan saksi dalam upaya perlindungan bagi korban sebagai saksi atas aduan yang disampaikan.

6.7. Perlindungan Terhadap Terlapor

6.7.1. Dalam proses konfirmasi dan klarifikasi, terlapor wajib dianggap tidak bersalah sampai adanya putusan yang menyatakan bahwa terlapor dinyatakan bersalah.

6.7.2. Perusahaan harus segera mengembalikan nama baik terlapor apabila hasil pemeriksaan terhadap pengaduan tidak mengandung kebenaran.

7. SANKSI

7.1. Bentuk-bentuk Diskriminasi, Pelecehan, dan/atau Kekerasan.

7.1.1. 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.

7.1.2. Pelecehan Lisan/Verbal

Termasuk namun tidak terbatas pada ucapan verbal maupun 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.

7.1.3. Pelecehan Non-Verbal

Termasuk namun tidak terbatas pada 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.

7.1.4. Pelecehan Visual

Termasuk namun tidak terbatas pada pelecehan komunikasi elektronik via whatsapp, pesan singkat, maupun email dan termasuk seluruh perbuatan tanpa persetujuan korban dalam menyebarkan foto atau video.

7.1.5. Pelecehan Fisik

Termasuk namun tidak terbatas pada meraba, mengelus, menempelkan tubuh, kontak terhadap alat kelamin, pundak, memeluk, dan mencium, mencubit, menyentuh bibir atau tangan, dimana seluruh perbuatan tersebut berkonotasi seksual.

7.1.6. Kekerasan

Termasuk namun tidak terbatas pada kekerasan fisik, psikologis, maupun seksual.

7.2. Melakukan klasifikasi terhadap jenis pelanggaran yang terjadi berdasarkan bukti-bukti yang ada dan menetapkan pemberian usulan sanksi pelanggaran disiplin kerja dan masa berlakunya. Kategori pelanggaran dibagi menjadi 3 (tiga) sebagai berikut:

7.2.1. Pelanggaran ringan meliputi pelecehan lisan/verbal dan non-verbal;

7.2.2. Pelanggaran sedang meliputi pelecehan visual dan diskriminasi;

Dicetak oleh: 1304231 - Try Mardiantony (24 Maret 2023 07.49.55)

7.2.3. Pelanggaran berat meliputi pelecehan fisik, kekerasan.

7.3. Pemberian Sanksi dilakukan sesuai dengan aturan perusahaan yang berlaku.

8. EVALUASI

8.1. Perusahaan melakukan peningkatan berkesinambungan terhadap keefektifan implementasi Respectful Workplace Policy melalui: Kebijakan, Tujuan dan Sasaran, Hasil-hasil Kajian, dan Analisa Data. Perusahaan melakukan tindakan perbaikan untuk menghilangkan penyebab ketidaksesuaian sehingga hal tersebut tidak terulang kembali.

8.2. Perusahaan menerapkan pengendalian yang meliputi pengukuran, pemantauan, analisis dan perbaikan untuk:

- 8.2.1. Memantau dan mengukur secara berkala terhadap efektivitas Respectful Workplace Policy;
- 8.2.2. Memastikan bahwa penerapan Respectful Workplace Policy memenuhi persyaratan, serta dilakukannya peningkatan yang berkesinambungan terhadap efektivitas implementasinya.

9. LAMPIRAN

- 9.1. Mekanisme Pengaduan dan Penanganan Respectful Workplace Policy (RWP) (P-PKT-27 L01).

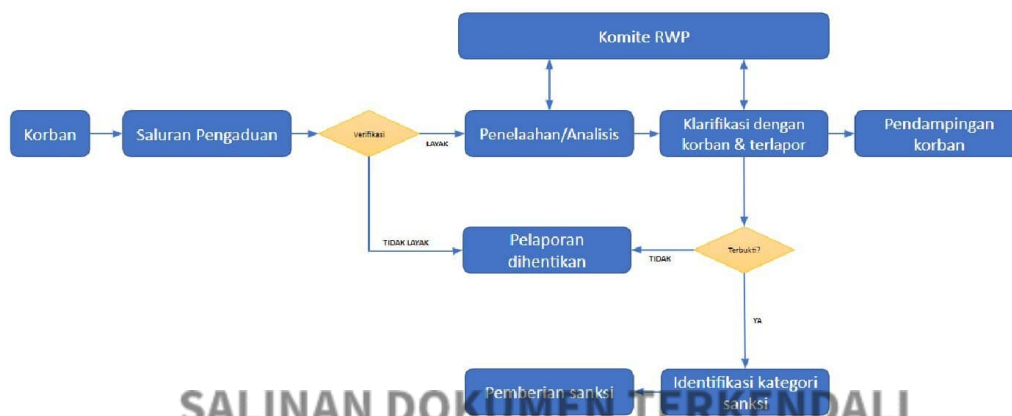


Dibuat oleh: NPK123 - Erick Yan Raggo Sabosya

Dicetak oleh: 1304231 - Try Mardiantony (24 Maret 2023 07.49.55)

No. Dok. PKT	: P-PKT-27 L01
No. Dok. PI	: PKT-PKT-PD-07 L01
Revisi	: 0
Tanggal	: 26 Desember 2022
Hal.	: 1 dari 1

MEKANISME PENGADUAN DAN PENANGANAN RWP



SALINAN DOKUMEN TERKENDALI

PUPUK KALTIM

Dibuat oleh: NPK123 - Erick Yan Raggo Sabosya
 Dicitak oleh: 1304231 - Try Mardiantony (24 Maret 2023 07.49.55)