



SURAT KEPUTUSAN DIREKSI

Nomor: 0181/B/OT.01.03/30/SK/2022



TENTANG KEBIJAKAN BERPERILAKU SALING MENGHARGAI DI TEMPAT KERJA (RESPECTFUL WORKPLACE POLICY)

DIREKSI PT PETROKIMIA GRESIK

Menimbang :

- a. bahwa berdasarkan Surat Edaran PT Pupuk Indonesia (Persero) Nomor 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 (*Respectfull Workplace Policy*);
- b. bahwa untuk maksud tersebut perlu ditetapkan dalam Surat Keputusan Direksi.

Mengingat :

1. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 35 Tahun 1974 tentang Pengalihan Bentuk Badan Hukum Perusahaan Umum Petro Kimia Gresik Menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) (Lembaga Negara Republik Indonesia Tahun 1974 No. 48) sebagaimana diubah dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 14 Tahun 1975 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 35 Tahun 1974 tentang Pengalihan Bentuk Badan Hukum Perusahaan Umum Petro Kimia Gresik Menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) (Lembaga Negara Republik Indonesia Tahun 1975 No. 18) jo. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 28 Tahun 1997 tentang Penambahan Penyertaan Modal Negara Republik Indonesia kedalam Modal Saham Perusahaan Perseroan (Persero) PT Pupuk Sriwidjaja; Akta Notaris Abdul Latief No. 110 tanggal 31 Mei 1975 sebagai Akta Pendirian/Anggaran Dasar PT Petrokimia Gresik sebagaimana telah diubah beberapa kali dan yang terakhir dengan Akta Notaris Lumassia, S.H. No. 07 tanggal 26 April 2019 yang telah diberitahukan perubahannya dan telah diterima pemberitahuannya oleh Kementerian Hukum dan Hak Asas Manusia Republik Indonesia No.AHU-AH.01.03-0288638 tanggal 20 Juni 2019, dan Akta Notaris Lumassia, S.H., No. 10 tanggal 27 Oktober 2020, yang telah dilaporkan perubahannya sebagaimana surat penerimaan pemberitahuan perubahan anggaran dasar dari Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan No. AHU-AH-01.03.0405623 tanggal 10 November 2020, serta Akta Notaris Lumassia, S.H, No. 01 tanggal 10 Juni 2022, yang telah mendapatkan persetujuan dari Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan No. AHU-0045872.AH.01.02.TAHUN 2022 tanggal 04 Juli 2022;
2. Perubahan Susunan Kepengurusan terakhir dinyatakan dalam Akta Notaris Lumassia, S.H. No. 03 tanggal 16 Februari 2021, yang laporannya telah diterima dan dicatat dalam database Sistem Administrasi Badan Hukum Kementerian Hukum dan Asasi Manusia Republik Indonesia sebagaimana suratnya Nomor: AHU-AH.01.03-0133568 tanggal 02 Maret 2021;
3. Surat Edaran PT Pupuk Indonesia (Persero) Nomor 19/A/KK/E10/SE/2022 tanggal 26 Agustus 2022 perihal Pemberlakuan Surat Edaran Menteri BUMN Nomor:SE-3/MBU/04/2022 tentang

Sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, surat ini telah ditandatangani secara elektronik oleh Perum Peruri yang tersertifikasi sebagai Penyelenggara Sertifikasi Elektronik (PSrE) sehingga tidak diperlukan tanda tangan dan stempel basah



Kebijakan Berperilaku Saling Menghargai Di Tempat Kerja (Respectfull Workplace Policy).

MEMUTUSKAN

Menetapkan : KEPUTUSAN DIREKSI PT PETROKIMIA GRESIK TENTANG KEBIJAKAN BERPERILAKU SALING MENGHARGAI DI TEMPAT KERJA (*RESPECTFUL WORKPLACE POLICY*)

PASAL 1
PENGERTIAN UMUM

Dalam Surat Keputusan ini yang dimaksud :

1. Perusahaan adalah PT Petrokimia Gresik.
2. Direksi adalah Direktur Utama dan Direktur PT Petrokimia Gresik.
3. RWP (*Respectful Workplace Policy*) 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 Dewan Komisaris, Direksi, dan karyawan dan pihak-pihak terkait dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, kondusif dan produktif untuk mendorong keberlanjutan Perusahaan dan menjunjung tinggi Hak Asasi Manusia.
4. Diskriminasi adalah setiap perbedaan, pemunggiran (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 perbedaan perlakuan atas seseorang atau kelompok orang dalam aktivitas perusahaan serta dalam interaksi sosial di lingkungan kerja.
5. Kekerasan adalah setiap tindakan/perbuatan dan perilaku, termasuk ancaman atau isyarat untuk melakukan tindakan, paksaan, atau perampasan 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.
6. 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 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 melaksanaan tugas atau menyebabkan pekerja merasa dirinya bekerja dalam iklim perusahaan yang tidak kondusif, yang juga dapat menyebabkan risiko terhadap keamanan, kesehatan, dan keselamatan.

PASAL 2

Sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, surat ini telah ditandatangani secara elektronik oleh Perum Peruri yang tersertifikasi sebagai Penyelenggara Sertifikasi Elektronik (PSrE) sehingga tidak diperlukan tanda tangan dan stempel basah



KEBIJAKAN BERPERILAKU SALING MENGHARGAI DI TEMPAT KERJA (RESPECTFUL WORKPLACE POLICY)

1. Perusahaan menyiapkan program strategis maupun taktis dalam rangka penyusunan dan penerapan RWP di lingkungan 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, platform pelaporan, format pelaporan dan investigasi, penyiapan tim professional pendampingan serta anggaran pendampingan. Dalam mekanisme pengaduan, Perusahaan menyediakan sistem terintegrasi untuk menindaklanjuti adanya diskriminasi, kekerasan, maupun pelecehan, antara lain dengan *Whistle Blowing System* (WBS), pengaduan kepada atasan, dan/atau kepada unit pengelola Sumber Daya Manusia, melalui email maupun media pelaporan lainnya. Kemudian dalam mekanisme pendampingan Perusahaan menyediakan media pendampingan melalui Petrostar pada sistem PetroCare ;
 - 4) Tindakan pengawasan meliputi implementasi keputusan sanksi dan pemenuhan hak-hak korban.
2. Perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada laki- laki dan perempuan dalam menduduki seluruh tingkat jabatan di Perusahaan.
3. Seluruh Insan Perusahaan wajib bersama-sama mewujudkan lingkungan kerja yang bebas dari diskriminasi, kekerasan, dan pelecehan dalam rangka menghasilkan lingkungan yang lebih inklusif dan produktif untuk mendorong keberlanjutan perusahaan.
4. Seluruh Insan Perusahaan wajib mengimplementasikan prinsip-prinsip RWP di lingkungan Perusahaan :
 - a. Mengakui dan menghargai perbedaan dalam lingkungan kerja yang beragam dengan berbagai macam latar belakang etnis, ras, kebangsaan, warna kulit, usia, agama, jenis kelamin, disabilitas, sudut pandang atau karakteristik individu lainnya dan sudut pandang untuk mendorong lingkungan kerja yang produktif;
 - b. Menjamin setiap Insan Perusahaan tidak diperlakukan berbeda karena karakteristiknya serta memiliki kesempatan akses sarana dan prasarana yang sama dan adil;
 - c. Menciptakan dan membangun lingkungan kerja yang saling menghargai, tidak melakukan diskriminasi, kekerasan, dan pelecehan dalam bentuk apapun.
5. Seluruh Insan Perusahaan yang mengalami, melihat, atau mendengar terjadinya tindakan diskriminasi, kekerasan, dan pelecehan yang terjadi di lingkungan Perusahaan wajib melaporkan melalui jalur-jalur pelaporan yang telah disediakan dengan mengikuti persyaratan dan ketentuan yang telah ditetapkan.
6. Perusahaan akan melakukan penindakan terhadap setiap bentuk pelanggaran dan menerapkan sanksi secara konsisten dan konsekuensi sesuai dengan mekanisme yang telah ditetapkan.
7. Direksi Perusahaan dan seluruh pihak yang menangani kegiatan RWP wajib :

Sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, surat ini telah ditandatangani secara elektronik oleh Perum Peruri yang tersertifikasi sebagai Penyelenggara Sertifikasi Elektronik (PSrE) sehingga tidak diperlukan tanda tangan dan stempel basah



- a. Menjaga dan menjamin kerahasiaan atas segala data dan informasi terkait kejadian pelanggaran;
- b. Melakukan tindak lanjut atas pelaporan yang memenuhi persyaratan dan ketentuan yang ditetapkan;
- 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 .
8. Direksi Perusahaan wajib melakukan sosialisasi dan internalisasi kepada seluruh Insan Perusahaan atas RWP.
9. Direktur Utama Perusahaan bertanggung jawab menjamin implementasi kebijakan ini dan melakukan upaya perbaikan secara berkelanjutan.
10. Laporan pelaksanaan RWP akan dilaporkan secara berkala kepada pihak terkait (jika diperlukan).

PASAL 3 PENUTUP

1. Hal-hal yang belum diatur dalam Surat Keputusan ini akan ditetapkan kemudian.
2. Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan apabila terdapat kekeliruan atau kekurangan di dalamnya akan diadakan perubahan dan penyempurnaan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Gresik
Pada Tanggal : 11 Desember 2022

PT PETROKIMIA GRESIK

DWI SATRIYO ANNUGROHO
Direktur Utama

Sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, surat ini telah ditandatangani secara elektronik oleh Perum Peruri yang tersertifikasi sebagai Penyelenggara Sertifikasi Elektronik (PSrE) sehingga tidak diperlukan tanda tangan dan stempel basah