

Tata Aturan Perlindungan KKLS

Mengubah hidup – menjaga hidup



Private Infrastructure
Development Group
Pioneering infrastructure changing lives



Menghormati hak asasi manusia para pekerja dan komunitas setempat.

Pengantar

Tata aturan perlindungan Kesehatan, Keselamatan, Lingkungan, dan Sosial atau KKLS (Health, Safety, Environment, and Social, HSES) adalah 10 aturan yang dirancang untuk memastikan bahwa proses-proses perlindungan diterapkan di semua proyek kami, melindungi hak-hak dasar dan kesejahteraan para pekerja dan interaksi komunitas pekerja, khususnya yang terkait insiden-insiden Kekerasan dan Pelecehan Berbasis Gender atau KPBG (Gender Based Violence and Harassment, GBVH), Perbudakan Modern, dan Pekerja Anak yang muncul dalam proyek-proyek dan rantai pasokan kami.

Tata aturan ini telah ditetapkan untuk menyediakan mekanisme dan kontrol guna memitigasi berbagai kemungkinan pelanggaran hak asasi manusia dalam proyek-proyek kami. Meski tidak terperinci, aturan-aturan ini merupakan upaya untuk memastikan adanya kontrol dan mitigasi mendasar yang dapat membantu meminimalkan risiko sekaligus menyediakan tempat kerja yang aman, melindungi hak dan kesejahteraan para pekerja, serta memastikan interaksi yang aman dan saling menghormati antara pekerja dan komunitas setempat. Tata aturan ini melengkapi Tata Aturan Penyelamatan Jiwa PIDG yang dirancang untuk melindungi kesehatan dan keselamatan para pekerja proyek kami.

Semua aturan didasarkan pada berbagai persyaratan yang telah dijabarkan dalam sistem manajemen KKLS PIDG serta Praktik Industri Internasional yang Baik (Good International Industry Practice, GIIP) yang diakui, meski mengandung penekanan dan pemahaman yang terfokus pada persyaratan perlindungan yang esensial dalam seluruh portofolio proyek kami. Tata aturan ini tidak dapat diterapkan secara terpisah, melainkan harus menjadi bagian terpadu dari penerapan tata kelola KKLS di PIDG Group dan di semua proyek kami.

Tata kelola KKLS PIDG dimulai dari kebijakan-kebijakan KKLS kami. Penilaian risiko terkait perlindungan KKLS dilakukan sebagai bagian dari proses uji tuntas kami, yang dirinci dalam pedoman dan daftar periksa Uji Tuntas yang ada. Berbagai risiko tersebut kemudian dikelola melalui Tata Aturan Perlindungan ini, dan lebih dirinci lagi dalam Standar Manajemen Kerja dan Ketenagakerjaan Lokal PIDG, Standar Kesetaraan Gender PIDG, Standar Pelibatan Pemangku Kepentingan PIDG, dan Standar Mekanisme Pengaduan PIDG, serta dalam semua proses KKLS proyek kami yang telah diselaraskan dengan berbagai standar tersebut.

Tata aturan ini juga telah diselaraskan dengan Standar Kinerja IFC¹. Tata aturan ini mengacu pula pada persyaratan Kode Dasar ETI² dan Panduan Praktik Terbaik terkait Kekerasan dan Pelecehan Berbasis Gender^{3,4}, Perbudakan Modern⁵, Pekerja Anak⁶, dan Akomodasi Pekerja⁷.

Tata aturan perlindungan ini berkaitan erat dengan proses-proses pengelolaan tenaga kerja. Risiko-risiko terkait perlindungan juga dapat muncul dalam berbagai interaksi antara proyek dan komunitas lainnya, khususnya dalam proses pengadaan tanah, persyaratan penyediaan jasa keamanan, pemberian layanan masyarakat, serta perubahan luas yang dilakukan proyek bagi masyarakat setempat. Maka dari itu, kami selalu memastikan adanya penilaian risiko di berbagai proyek, serta menjadikan penerapan tata aturan ini sebagai bagian penting dari mitigasi risiko kami, meski tidak mencakup semua aspek yang ada. Dengan mempertimbangkan seluruhnya, kami dapat melindungi proyek-proyek kami dengan sukses.

1. IFC, 2012. Standar Kinerja untuk Keberlanjutan Lingkungan dan Sosial.
2. Kode Dasar Inisiatif Perdagangan Etis (Ethical Trading Initiative, ETI) (2018).
3. Bank Dunia, 2018. Catatan Praktik Baik. Mengatasi Kekerasan Berbasis Gender dalam Pendanaan Proyek Investasi yang melibatkan kerja-kerja sipil utama. a
4. IFC, EBRD dan CDC. Kekerasan dan pelecehan berbasis gender: Catatan praktik baik untuk sektor swasta (disiapkan).
5. IFC, CDC, EBRD, dan DFID (2018). Mengelola risiko terkait perbudakan modern: Catatan praktik baik untuk sektor swasta.
6. EBRD (2017). Persyaratan Kinerja 2 – Tenaga kerja dan kondisi kerja: Anak-anak dan kaum muda yang bekerja – Catatan panduan.
7. EBRD/IFC (2009) Akomodasi pekerja: proses dan standar – Catatan panduan.
8. Prinsip-Prinsip Sukarela mengenai Keamanan dan Hak Asasi Manusia.



Tata aturan perlindungan KKLS

Investasi yang bertanggung jawab membutuhkan tata kelola KKLS yang kuat. Di PIDG, kami menyadari bahwa untuk mewujudkan nilai-nilai yang kami pegang serta melakukan investasi bertanggung jawab, kami harus berupaya memastikan bahwa tata kelola KKLS terlaksana secara kuat di semua perusahaan serta menjadi inti dari semua operasi kami.

PIDG menyadari bahwa, dalam semua proyek, hubungan yang kuat antara pekerja dan manajemen, kondisi kerja yang baik, serta jaminan kesejahteraan pekerja merupakan kunci keberhasilan dan keberlanjutan perusahaan. Hubungan yang konstruktif menciptakan manfaat bisnis yang nyata, dan keberadaan tenaga kerja dari komunitas setempat akan mempererat hubungan dengan komunitas tersebut serta memperkokoh izin sosial untuk keberlangsungan proyek.

Bagi kami, hubungan yang konstruktif ditandai dengan adanya penghormatan terhadap hak, martabat, dan kesejahteraan setiap pekerja.

- Kami berkomitmen terhadap kesetaraan dan nondiskriminasi gender dalam seluruh proses KKLS kami;
- Kami tidak akan menoleransi segala bentuk Kekerasan dan Pelecehan Berbasis Gender (KPBG);
- Kami berkomitmen mengurangi risiko adanya perbudakan modern/kerja paksa dan pekerja anak dibawah umur pada level tenaga kerja, kontraktor, dan rantai pasokan utama;
- Kami akan berupaya memastikan agar semua pekerja memahami ekspektasi kami serta hak-hak mereka;
- Kami akan menyediakan mekanisme pelaporan dan penanganan untuk segala masalah perlindungan.

Hal ini tertera dalam Kebijakan Perlindungan kami dan dijabarkan dalam 10 aturan perlindungan KKLS ini.



01 Kebijakan Sumber Daya Manusia



02 Kode Etik Perlindungan Proyek



03 Kerangka Perekrutan



04 Syarat dan Ketentuan Hubungan Kerja



05 Pelatihan dan Komunikasi



06 Lingkungan Kerja



07 Kebebasan Berserikat



08 Manajemen Keamanan



09 Interaksi Komunitas dan Pelibatan Pemangku Kepentingan



10 Mekanisme Pengaduan

Cara yang diterapkan oleh semua perusahaan proyek kami dalam merekrut dan mengelola pekerja, serta dalam memilih kontraktor dan pemasok, menjadi tolok ukur pengelolaan hak dasar dan kesejahteraan setiap individu.

Semua proyek dengan segala jenis, ukuran, dan lokasinya, membutuhkan berbagai proses KKLS untuk melindungi hak-hak dasar pekerja, serta mengurangi risiko terjadinya KPBG, Perbudakan Modern, dan Pekerja Anak. Oleh karena itu, berbagai proses tersebut perlu dirangkum dalam seperangkat aturan perlindungan yang harus senantiasa diterapkan di setiap proyek.

Tata aturan perlindungan berlaku bagi:

- semua karyawan PIDG;
- semua perusahaan PIDG; dan
- semua proyek PIDG¹

Kompleksitas serta lingkup berbagai proses KKLS ini ditentukan berdasarkan risiko-risiko tertentu yang dirinci dalam Standar KKLS PIDG. Rangkaian proses tersebut harus diterapkan, dipantau, dan dilaporkan sebagai bagian dari Sistem Manajemen KKLS PIDG, Perusahaan, maupun Proyek.

Dalam skenario apa pun, kesejahteraan para pekerja proyek serta komunitas yang berinteraksi dengan mereka merupakan unsur terpenting bagi kami. PIDG akan menangani laporan maupun kejadian yang tergolong pelanggaran hak asasi manusia terkait KPBG, perbudakan modern, atau pekerja anak sebagai insiden serius yang sesegera mungkin dilaporkan melalui KKLS 004-001 Prosedur Pelaporan Insiden PIDG untuk ditindaklanjuti melalui mekanisme yang sesuai dalam struktur PIDG.

Perlindungan merupakan bagian terpenting dari upaya menciptakan dampak positif dari investasi kami. PIDG bertujuan mengubah kehidupan ke arah yang lebih baik, sehingga kami harus 'menjaga hidup' serta memastikan agar semua orang dalam portofolio kami diperlakukan secara terhormat dan bermartabat.

1. Di mana PIDG dan semua perusahaannya berperan sebagai investor/pemberi pinjaman termasuk konsultan dan kontraktor.





Persyaratan mendasar

Ada beberapa persyaratan mendasar yang harus diterapkan untuk memastikan terlaksananya tata aturan perlindungan secara efektif.

- Struktur organisasi yang positif dan inklusif harus didorong dengan keragaman perwakilan di semua tingkatan, mulai dari pekerja proyek hingga manajemen senior dan tingkat dewan.
- Semua proyek diharuskan memiliki tingkat kepemimpinan yang tepat dalam hal perlindungan. Diperlukan satu penanggung jawab yang teridentifikasi di manajemen tingkat atas untuk disertai tanggung jawab perlindungan dan dibantu oleh sejumlah karyawan internal perusahaan.
- Penanggung jawab ini bertugas memastikan bahwa proyek yang berjalan memiliki sistem manajemen yang kokoh untuk menerapkan tata aturan perlindungan ini, termasuk memberikan pelatihan dan pemantauan serta peninjauan secara berkelanjutan.
- Penanggung jawab ini mengupayakan terciptanya budaya tempat kerja yang kondusif sehingga para pekerja mengetahui hak-hak mereka serta merasa aman dan terjaga dalam melaporkan keluhan.
- Semua proyek perlu membentuk saluran komunikasi dan interaksi yang jelas antara manajemen dan pekerja yang dapat memotivasi mereka untuk saling mengenal.
- Diperlukan mekanisme pengaduan yang aman dan rahasia bagi para pekerja dan komunitas untuk melaporkan hal-hal terkait perlindungan.
- Semua proses perlindungan harus diterapkan dan dipantau sebagai bagian dari sistem manajemen KKLK.
- Para pekerja didorong untuk mendiskusikan pemahaman mereka tentang tata aturan perlindungan dan cara mematuinya, serta menghubungi manajer lini jika memiliki pertanyaan.

01 Kebijakan Sumber Daya Manusia



Diperlukan adanya kebijakan-kebijakan yang jelas untuk menunjukkan komitmen perusahaan proyek terhadap praktik pengelolaan tenaga kerja yang baik, kesetaraan dan nondiskriminasi gender, serta pencegahan KPBG, perbudakan modern, dan pekerja anak.

Persyaratan

Kebijakan-kebijakan Sumber Daya Manusia harus tersedia untuk dikomunikasikan dengan pekerja demi mewujudkan pendekatan yang konsisten dalam pengelolaan pekerja di seluruh struktur perusahaan. Kebijakan-kebijakan tersebut harus ditulis dengan jelas dan dipajang di semua lokasi kerja dalam bahasautama para pekerja.

Kebijakan-kebijakan tersebut harus mencakup komitmen terhadap:

- Kesetaraan dan nondiskriminasi
- Penolakan penuh terhadap KPBG
- Pengurangan risiko adanya Perbudakan Modern dan Pekerja Anak.

Kebijakan-kebijakan tersebut harus mencakup persyaratan mengenai:

- Rencana perekrutan
- Persyaratan pekerja dan ketentuan hubungan kerja
- Kriteria promosi yang jelas, objektif, dan didasarkan pada prestasi, berikut skema bonus dan penghargaan yang jelas. Keputusan-keputusan terkait harus disetujui oleh setidaknya dua orang
- Rencana lokasi kerja (juga akomodasi dan peta perjalanan jika ada) dengan mempertimbangkan kesehatan dan keselamatan, gender, serta kesejahteraan pekerja, dan
- Kebijakan terkait pelecehan seksual.

Apabila risiko-risiko spesifik terkait KPBG telah diidentifikasi, kebijakan KPBG perlu disusun secara terpisah.

Manajemen

Pastikan kebijakan-kebijakan terbaru telah disiapkan dan disahkan.

Pastikan segenap kebijakan dikomunikasikan dengan jelas kepada semua manajer, pengawas, dan pekerja agar diterapkan secara konsisten.

Pastikan para kontraktor dan pemasok utama mengetahui kebijakan-kebijakan tersebut.

Pastikan segala kebijakan dipajang dengan jelas di semua lokasi kerja, dan para pekerja harus mendapatkan pelatihan terkait kebijakan-kebijakan tersebut.

Semua pekerja

Wajib membaca dan memahami kebijakan-kebijakan terkait Sumber Daya Manusia.

Wajib terlibat secara konstruktif dalam pengenalan, pelatihan, dan penyegaran, serta aktif mematuhi dan memanfaatkan segenap kebijakan untuk melindungi diri sendiri dan orang lain.

02 Kode Etik Perlindungan Proyek



Setiap pekerja, kontraktor, dan pemasok utama wajib memahami perilaku yang diharapkan dari mereka sesuai Kode Etik perlindungan proyek, serta sanksi-sanksi yang akan dikenakan apabila melanggarnya.

Persyaratan

Semua pekerja, kontraktor, subkontraktor, dan pemasok utama² harus diberi pemahaman penuh mengenai perilaku yang diharapkan baik di dalam maupun di luar lingkungan dan jam kerja dengan membaca dan menandatangani Kode Etik perlindungan proyek. Kode Etik ini mencakup segala kegiatan di semua lokasi kerja, di fasilitas akomodasi atau selama perjalanan yang berhubungan dengan pekerjaan, juga dalam berbagai pertemuan, konsultasi, komunikasi, atau interaksi yang berhubungan dengan pekerjaan.

Kode Etik perlindungan proyek harus mencantumkan komitmen perusahaan pelaksana proyek terhadap:

- Kesetaraan dan nondiskriminasi
- Penolakan penuh terhadap KPBG
- Pengurangan risiko adanya perbudakan modern dan pekerja anak.

Kode Etik perlindungan proyek harus menegaskan atau menyertakan referensi terkait sanksi-sanksi yang sesuai bagi setiap pelanggaran Kode Perusahaan yang dilakukan oleh pekerja.

Manajemen

Pastikan Anda telah membaca, memahami, dan menandatangani Kode Etik perlindungan proyek.

Pastikan Anda memahami perilaku yang diharapkan dari Anda. Segala pertanyaan mengenai aspek apa pun terkait Kode Etik perlindungan proyek dapat disampaikan kepada KKLS PIDG.

Pastikan semua pekerja (karyawan, kontraktor, dan pemasok utama) telah membaca dan menandatangani Kode Etik perlindungan proyek.

Semua pekerja

Pastikan Anda telah membaca, memahami, dan menandatangani Kode Etik perlindungan proyek.

Pastikan Anda memahami perilaku yang diharapkan dari Anda. Segala pertanyaan mengenai aspek-aspek Kode Etik perlindungan proyek dapat disampaikan kepada pengawas atau manajer.

Jika Anda merasa ada individu yang melakukan pelanggaran Kode Etik perlindungan proyek, diskusikan hal tersebut dengan manajer lini Anda, atau laporkan lewat Mekanisme Pengaduan.

2. Pemasok utama adalah mereka yang secara berkelanjutan menyediakan barang atau bahan yang penting bagi berbagai proses inti bisnis suatu proyek.

03 Kerangka Perekrutan

Proses perekrutan dilakukan secara adil, transparan, terdokumentasi sesuai rencana, serta tidak ada beban biaya bagi pekerja.



Persyaratan

Proses perekrutan terkait proyek harus didokumentasikan sesuai rencana perekrutan. Para kontraktor diharuskan menyusun dan menerapkan rencana perekrutan.

Rencana perekrutan menjadi penentu proses penerimaan dan perekrutan yang:

- Adil, transparan, dan tidak diskriminatif
- Menjabarkan jumlah pekerja yang dibutuhkan serta kriteria yang jelas dan objektif untuk tiap posisi
- Menjabarkan persyaratan untuk tenaga kerja lokal
- Memastikan adanya konsultasi yang cukup dengan kelompok perempuan dalam setiap kegiatan konsultasi yang relevan
- Memastikan akses yang sama untuk perempuan dan laki-laki dalam berbagai kesempatan kerja
- Menjelaskan proses penyaringan dan wawancara, termasuk pemeriksaan latar belakang yang relevan serta keberadaan panel seleksi yang terdiri dari setidaknya dua orang dalam tiap wawancara
- Mensyaratkan asesmen risiko keselamatan dan pemantauan kesehatan bagi pekerja di bawah usia 18 tahun (dan di atas usia 15 tahun)
- Tidak mengenakan beban biaya bagi pelamar dan
- Memperhitungkan perlindungan apabila ada skenario adanya arus masuk pekerja dari luar komunitas.

Penggunaan biro tenaga kerja eksternal harus dibatasi selama memungkinkan dari segi kepraktisan. Jika biro eksternal dibutuhkan, pihak tersebut harus menjamin tidak ada biaya perekrutan bagi para pekerja dan dokumen mereka tidak ditahan.

Apabila memungkinkan, proses perekrutan harus mencakup persyaratan verifikasi tanggal lahir bagi semua pekerja dengan menggunakan dokumen resmi.

Manajemen

Pastikan rencana perekrutan telah disiapkan dan diterapkan secara sistematis.

Pantau praktik perekrutan yang dilakukan penyedia atau biro tenaga kerja apabila pihak tersebut dilibatkan. Pastikan tidak ada beban biaya bagi para pekerja dan dokumen mereka tidak ditahan.

Semua pekerja

Rencana perekrutan tersedia dan dapat diminta untuk dipelajari.

Laporkan kepada manajemen atau sampaikan melalui mekanisme pengaduan jika Anda mengetahui ada pekerja yang mengalami KPBG dalam bentuk apa pun selama proses perekrutan.

Laporkan kepada pihak manajemen atau sampaikan melalui mekanisme pengaduan jika Anda mengetahui ada pekerja yang dikenai biaya perekrutan atau dokumennya ditahan.

04 Syarat dan Ketentuan Hubungan Kerja



Semua pekerja dan kontraktor menyimpan dokumen Syarat dan Ketentuan Hubungan Kerja yang menjabarkan hak-hak mereka di tempat kerja dalam bahasa yang dipahami dan sesuai hukum nasional.

Persyaratan

Semua pekerja (termasuk pekerja sementara) dan kontraktor harus disertai dokumen syarat dan ketentuan hubungan kerja yang sesuai dengan undang-undang nasional dan semua standar perusahaan.

Syarat dan ketentuan hubungan kerja harus mencantumkan:

- Durasi hubungan kerja
- Upah dan remunerasi yang sesuai dengan hukum nasional dan sesuai dengan lokasi/sektor
- Metode dan frekuensi pembayaran
- Jam kerja yang tidak berlebihan
- Pengaturan lembur, termasuk ketentuan lembur, kompensasi, serta batas maksimum yang tidak berlebihan
- Hak cuti, termasuk cuti melahirkan (maternity leave) dan cuti ayah (paternity leave)
- Segala tunjangan perusahaan
- Prosedur kedisiplinan dan pemutusan hubungan kerja dan
- Referensi dalam bentuk kebijakan Sumber Daya Manusia, berikut hasil perundingan kolektif, jika ada.

Syarat dan ketentuan kerja harus tersedia dalam bahasa yang dimengerti oleh para pekerja serta dijelaskan secara lisan kepada pekerja.

Manajemen

Pastikan semua pekerja (termasuk pekerja sementara) dan kontraktor telah disertai syarat dan ketentuan kerja secara tertulis, serta memahami syarat dan ketentuan kerja mereka.

Semua pekerja

Pahami syarat dan ketentuan hubungan kerja serta ketahui hak-hak Anda.

Jika Anda memiliki pertanyaan, sampaikan kepada pengawas atau manajer Anda.

Jika Anda tidak yakin atau tidak puas dengan syarat-syarat hubungan kerja, termasuk jumlah dan jadwal pembayaran gaji, jam kerja, dan pengaturan lembur, atau hal lain terkait pekerjaan, diskusikan dengan pengawas atau manajer Anda atau sampaikan melalui Mekanisme Pengaduan.

05 Pelatihan dan Komunikasi

Semua pekerja dan kontraktor akan menerima pelatihan dan informasi yang memadai guna memahami persyaratan keselamatan dan kesejahteraan, hak-hak yang dimiliki, perilaku yang diharapkan, dan prosedur pelaporan masalah atau keluhan.



Persyaratan

Semua pekerja dan kontraktor akan menerima pelatihan pengenalan sebelum mulai bekerja. Pelatihan pengenalan tersebut harus mencakup setidaknya:

- Berbagai kebijakan KKLS perusahaan
- Kode Etik perlindungan proyek dan segala konsekuensi pelanggarannya
- Informasi kesehatan dan keselamatan, baik umum maupun khusus terkait dengan pekerjaan, yang diperlukan demi terselenggaranya aktivitas kerja yang aman, termasuk tata aturan PIDG terkait keselamatan jiwa atau aturan lain yang setara
- Syarat-syarat umum hubungan kerja, prosedur kedisiplinan, dan hak-hak pekerja berlandaskan hukum nasional dan internasional
- Hal-hal terkait pekerja anak dan perbudakan modern/kerja paksa
- Isu nondiskriminasi, kesetaraan gender, penindasan, dan perlindungan dari KPBG
- Perilaku hukum yang harus dijalankan di komunitas setempat dan segala konsekuensi pelanggarannya
- Kepekaan budaya dalam interaksi dengan komunitas lokal dan
- Pelaksanaan mekanisme pengaduan proyek.

Apabila segala risiko khusus terkait perlindungan dalam suatu proyek telah diidentifikasi, tim manajemen perlu mengadakan pelatihan khusus untuk meningkatkan kesadaran dalam hal identifikasi dan mitigasi risiko, serta pelaporan masalah dan keluhan.

Semua proyek perlu mengomunikasikan komitmen mereka terhadap hak-hak pekerja dan menyediakan tempat kerja yang aman di semua lokasi yang terkait dengan pekerjaan.

Manajemen

Pastikan semua pekerja dan kontraktor menerima pelatihan pengenalan.

Identifikasi berbagai risiko perlindungan terkait proyek Anda dan susun pelatihan yang memadai sesuai dengan jenis dan tingkatan risiko yang telah diidentifikasi tersebut.

Sediakan informasi yang mudah dipahami (misalnya dalam bentuk poster) yang menunjukkan komitmen proyek dalam menghormati hak-hak pekerja serta menyediakan tempat kerja yang aman.

Pastikan semua individu yang menangani pengaduan KPBG telah diberi pelatihan yang mereka butuhkan agar dapat menangani pengaduan secara bertanggung jawab, tanpa menimbulkan risiko bagi pelapor.

Semua pekerja

Pastikan Anda telah mengikuti pelatihan pengenalan dan memahami semua materi yang telah disampaikan, termasuk perilaku yang diharapkan selama bekerja maupun di luar jam kerja.

Standar Terkait: KKLS 003-010 tentang Standar Manajemen Kerja dan Ketenagakerjaan Lokal
PIDG, KKLS 003-011 tentang Standar Kesetaraan Gender PIDG.

06 Lingkungan Kerja

Semua lokasi kerja dan akomodasi terkait pekerjaan harus aman, higienis, dan mendukung kesejahteraan pekerja.



Persyaratan

Semua perusahaan harus menyediakan tempat kerja yang aman, sehat, dan terhormat.

Desain tempat kerja harus mendukung kesejahteraan pekerja. Pertimbangan keselamatan pribadi para pekerja perempuan dan laki-laki, termasuk dalam hal penempatan laki-laki dan perempuan di tempat kerja, fasilitas penerangan, serta akses yang terbuka.

Semua pekerja harus dibekali alat pelindung diri (APD) yang dibutuhkan untuk dapat menjalankan tugas dengan aman, serta dilatih untuk menggunakannya dengan benar. Semua APD harus disesuaikan dengan jenis kelamin.

Fasilitas toilet dan kamar kecil yang memadai dan mudah diakses harus disediakan secara terpisah bagi pekerja laki-laki dan perempuan, dengan pintu yang dapat dikunci demi privasi.

Apabila akomodasi disediakan bagi pekerja, kondisinya harus aman dan higienis. Akomodasi berikut kamar mandinya terpisah bagi laki-laki dan perempuan, dan pastikan desain penerangan, pintu, serta kuncinya mendukung keamanan.

Air minum harus disediakan secara gratis di tempat kerja dan di lokasi akomodasi pekerja.

Apabila transportasi disediakan, kondisinya harus aman, dan kemungkinan adanya insiden KPBG dalam operasi serta penyediaannya harus diminimalkan.

Semua proyek harus melakukan penilaian risiko KPBG di setiap lokasi kerja, dan diperbarui pada setiap fase pekerjaan.

Manajemen

Pastikan semua persyaratan tempat kerja terpenuhi.

Fasilitasi penyediaan tempat kerja yang aman dan terhormat.

Semua pekerja

Jaga sikap di tempat kerja dan bantu hadirkan rasa aman dan nyaman bagi rekan-rekan kerja Anda.

Jaga sopan santun dalam berbahasa dan bergaul dengan rekan-rekan kerja Anda.

Segala sesuatu yang Anda bawa ke tempat kerja, berikut poster atau tampilan monitor yang Anda pajang, tidak boleh berpotensi menyinggung perasaan.

Waspada keadaan sekitar. Jika Anda melihat praktik kesehatan dan keselamatan yang buruk, atau mencurigai adanya pelanggaran, diskusikan dengan pengawas atau manajer Anda, atau laporkan lewat mekanisme pengaduan.

Standar Terkait: KKLS 003-010 tentang Standar Manajemen Kerja dan Ketenagakerjaan Lokal PIDG, KKLS 003-011 tentang Standar Kesetaraan Gender PIDG.

07 Kebebasan Berserikat

Semua pekerja, kontraktor, dan pemasok utama bebas membentuk atau bergabung dengan serikat atau asosiasi pekerja, tanpa konsekuensi buruk.



Persyaratan

Hak setiap pekerja, kontraktor, dan pemasok utama untuk membentuk atau bergabung dengan organisasi pilihan mereka harus dihormati selama sesuai dengan hukum nasional.

Para pekerja yang terlibat dalam aktivitas serikat pekerja tidak boleh menjadi sasaran balas dendam, diskriminasi, atau hukuman atas dasar aktivitas tersebut.

Hormati hak-hak perundingan kolektif yang dilindungi oleh hukum nasional. Patuhi segala macam kesepakatan yang dibuat secara kolektif.

Para perwakilan pekerja harus diberi akses ke tempat kerja agar dapat menjalankan fungsi perwakilan mereka.

Manajemen

Tetapkan struktur yang jelas bagi dialog reguler dan terbuka antara pihak manajemen dan pekerja serta para perwakilan mereka, jika ada.

Upayakan agar semua suara didengar dalam dialog antara pihak pekerja dan manajemen, termasuk suara kelompok perempuan, pekerja migran, dan kelompok rentan lainnya.

Lakukan interaksi dengan organisasi-organisasi pekerja sesuai hukum nasional, dan tampilkan informasi yang dibutuhkan demi terciptanya negosiasi yang bermanfaat.

Izinkan pekerja (termasuk kelompok perempuan, pekerja migran, dan kelompok rentan lainnya) untuk berkumpul secara bebas tanpa kehadiran pihak manajemen.

Jangan mencoba mengendalikan atau memengaruhi aktivitas serikat pekerja atau badan perwakilan pekerja.

Jangan diskriminasi para pekerja atas dasar keanggotaan atau aktivitas mereka di serikat pekerja.

Semua pekerja

Pahami hak-hak Anda terkait organisasi pekerja dan diskusikan hal tersebut dengan para pekerja lainnya. Cari tahu keberadaan serikat pekerja atau perwakilan pekerja di tempat kerja Anda, berikut berbagai perundingan kolektif yang berlaku pada Anda.

08 Manajemen Keamanan

Kerangka manajemen keamanan dipersiapkan untuk segala upaya pengamanan dengan mempertimbangkan risiko-risiko Hak Asasi Manusia bagi tenaga kerja dan komunitas setempat.



Persyaratan

Segala layanan dan kegiatan pengamanan terkait proyek harus melalui asesmen guna mengurangi potensi risiko hak asasi manusia bagi pekerja dan komunitas setempat akibat adanya jasa keamanan swasta maupun publik. Pertimbangkan perlunya operasi jasa keamanan swasta maupun publik, serta respons yang memungkinkan dari jasa keamanan publik agar dapat mengantisipasi segala bentuk ancaman.

Jasa keamanan swasta kontrak harus memberi pelatihan yang tepat bagi para personelnnya, serta menyiapkan protokol yang tepat untuk berbagai aktivitas berisiko tinggi seperti penggunaan kekuatan dan pengeledahan.

Asesmen keamanan harus memberikan perhatian khusus kepada kelompok perempuan serta berbagai risiko KPBG dari jasa keamanan terhadap perempuan (dewasa maupun anak-anak) di dalam perusahaan maupun di komunitas sekitar proyek.

Rencana pengelolaan keamanan harus disusun sesuai dengan Prinsip-Prinsip Sukarela mengenai Keamanan dan Hak Asasi Manusia³.

Manajemen

Pastikan kerangka pengelolaan keamanan memenuhi Prinsip-Prinsip Sukarela mengenai Keamanan dan Hak Asasi Manusia yang ada.

Pastikan semua personel keamanan telah menerima pelatihan Kode Etik perlindungan proyek dan persyaratan perlindungan, khususnya yang terkait dengan KPBG.

Pastikan pengaturan keamanan disampaikan kepada komunitas.

Semua pekerja

Peran jasa keamanan adalah menjaga proyek dan tenaga kerja dari hal-hal yang mengancam keselamatan dan kesejahteraan.

Jasa keamanan hadir untuk melindungi Anda. Apabila Anda merasa terancam atau terintimidasi oleh penyedia jasa keamanan, atau menyaksikan perilaku tersebut dilakukan kepada orang lain, segera laporkan melalui mekanisme pengaduan.

Kenali tempat kerja (dan akomodasi) Anda serta semua pintu masuk dan keluarnya. Jangan bekerja atau bepergian seorang diri. Dukung rekan-rekan Anda dalam mengelola keamanan bersama.

3. Voluntary Principles on Security and Human Rights (Prinsip-Prinsip Sukarela mengenai Keamanan dan Hak Asasi Manusia) <https://www.voluntaryprinciples.org/>

Standar KKLS Terkait: Kebijakan KKLS, KKLS 003-010 tentang Standar Manajemen Kerja dan Ketenagakerjaan Lokal PIDG.

09 Interaksi Komunitas dan Keterlibatan Pemangku Kepentingan



Semua pekerja dan kontraktor harus menghormati hak, martabat, dan kesejahteraan komunitas lokal, sebagaimana dijabarkan dalam Kode Etik perlindungan proyek. Seluruh keterlibatan pemangku kepentingan terkait proyek diatur melalui rencana keterlibatan pemangku kepentingan yang transparan dan menjabarkan perilaku, proses, dan pelaporan segala aktivitas.

Persyaratan

Semua interaksi dengan komunitas harus dilakukan dengan menghormati hak, martabat dan kesejahteraan komunitas, terlebih dalam interaksi dengan masyarakat adat atau tradisional, juga kelompok rentan lain seperti perempuan, anak-anak, dan etnis minoritas.

Seluruh keterlibatan komunitas harus diatur melalui rencana keterlibatan pemangku kepentingan yang menjabarkan tata cara serta proses keterlibatan dan pelaporan segala aktivitas. Setiap pertemuan dengan

komunitas setempat harus dilakukan oleh minimal 2 orang perwakilan proyek (untuk pertemuan dengan kelompok perempuan, setidaknya salah satu perwakilan adalah perempuan).

Perempuan harus terwakili secara memadai dalam konsultasi dan keterlibatan pemangku kepentingan. Semua keputusan proyek terkait komunitas setempat harus ditandatangani oleh setidaknya dua orang, hal ini termasuk keputusan-keputusan yang terkait dengan perekrutan, mata pencaharian dan pemukiman kembali, program masyarakat, dan hal-hal lain terkait proyek. Kesetaraan gender harus dipertimbangkan dan didokumentasikan dalam keputusan-keputusan tersebut.

Para pekerja harus selalu mematuhi Kode Etik perlindungan proyek, khususnya yang berkaitan dengan KPBG, serta menghormati hal-hal sensitif terkait budaya setempat.

Para pekerja tidak diperkenankan terlibat dalam prostitusi atau jasa seks komersial dalam bentuk apa pun meski diperbolehkan oleh hukum nasional. Para pekerja tidak diperkenankan terlibat dalam segala jenis aktivitas seksual dengan anak-anak berusia di bawah 18 tahun (kecuali jika ikatan pernikahan sudah ada sebelum kontrak kerja proyek).

Manajemen

Pastikan rencana keterlibatan pemangku kepentingan sudah tersedia dan dijalankan, serta diperbarui secara berkala.

Pastikan para pekerja menyadari perilaku yang diharapkan dari mereka terkait interaksi dengan komunitas, baik selama bekerja maupun di luar jam kerja.

Tanggap dalam mendengarkan dan menangani masalah-masalah terkait proyek yang disampaikan oleh komunitas lokal. Terapkan mekanisme yang aman dalam menangani keluhan dari komunitas lokal (termasuk kelompok perempuan setempat) guna memastikan bahwa jalur komunikasi dan mekanisme pengaduan berfungsi secara efektif.

Semua pekerja

Perlakukan komunitas setempat dengan penuh hormat dan pelajari norma-norma budaya setempat. Bertindaklah sesuai Kode Etik perlindungan proyek setiap saat, dan jangan lakukan tindakan yang dapat mencemarkan nama baik perusahaan. Pahami perilaku yang diharapkan dari Anda selama dan di luar jam kerja, dan berkonsultasilah kepada manajer lini jika Anda memiliki pertanyaan. Jika Anda melihat atau mendengar adanya perilaku tidak pantas yang dilakukan oleh pihak pekerja atau jasa keamanan, sampaikan kepada manajer lini Anda atau laporkan melalui mekanisme pengaduan. Pertemuan dengan anggota komunitas untuk urusan apa pun terkait proyek tidak diperkenankan tanpa persetujuan pihak manajemen.

10 Mekanisme Pengaduan

Semua pekerja, kontraktor, dan komunitas setempat memiliki akses ke jalur pengaduan yang adil, transparan, dan rahasia agar penanganan secara tepat dan peka dapat dilakukan untuk segala masalah terkait kebutuhan kelompok rentan, termasuk perempuan (dewasa maupun anak-anak).



Persyaratan

Semua pekerja dan kontraktor memiliki akses ke mekanisme pengaduan pekerja yang terdokumentasi, jelas, dan transparan.

Semua komunitas di sekitar proyek harus memiliki akses ke mekanisme pengaduan komunitas yang terdokumentasi, jelas, dan transparan.

Mekanisme pengaduan harus tersedia sejak awal proyek dan dikomunikasikan dengan jelas kepada semua pekerja dan komunitas. Mekanisme tersebut harus menjabarkan dengan jelas proses penerimaan aduan dan keluhan serta penanganannya, berikut jangka waktu penanganan tersebut. Pastikan prosesnya melibatkan manajemen dari level yang tepat.

Kerahasiaan harus dijamin, dan pengaduan dapat diajukan secara anonim. Keamanan pihak pengadu aduan harus diutamakan, berikut perlindungan dari upaya balas dendam.

Semua pekerja dan komunitas tuan rumah harus menerima pelatihan tentang cara menggunakan mekanisme pengaduan.

Mekanisme pengaduan, sesuai tingkat risikonya, harus mencakup langkah-langkah penanganan setiap kejadian atau dugaan KPBG, perbudakan modern, atau pekerja anak, serta menghubungkan pihak korban dengan LSM atau penyedia layanan lokal, jika ada. Setiap insiden tersebut harus dilaporkan ke PIDG Group sebagai insiden serius agar dapat ditangani sebagaimana mestinya. Perlindungan keselamatan pihak yang diduga merupakan korban KPBG, perbudakan modern, atau pekerja anak harus dijadikan pertimbangan utama sebelum mengambil langkah investigasi apa pun.

Manajemen

Pastikan pekerja dan komunitas mengetahui adanya mekanisme pengaduan yang dapat diakses sewaktu-waktu.

Ketahui individu di perusahaan yang bertanggung jawab menerima aduan serta bagaimana dan kapan keluhan tersebut dilaporkan ke PIDG.

Pastikan segala aduan tersimpan dalam bentuk catatan.

Pastikan semua aduan ditangani secara peka, dan kerahasiaan data pribadi terjaga.

Pastikan adanya pilihan bagi para pekerja untuk mengajukan aduan kepada individu yang bukan manajer lini mereka, juga untuk memilih narahubung aduan laki-laki atau perempuan.

Semua pekerja

Laporkan kekhawatiran terkait pekerjaan atau individu yang berhubungan dengan pekerjaan melalui mekanisme pengaduan. Anonimitas dan/atau kerahasiaan Anda akan dihormati, dan tidak ada dampak buruk terhadap penyampaian masalah secara tulus.

Dengan mengungkapkan masalah, Anda tidak hanya melindungi diri sendiri, tetapi juga melindungi orang-orang di sekitar Anda.



Private Infrastructure
Development Group
Pioneering infrastructure changing lives