

Kebijakan Berperilaku Saling Menghargai di Tempat Kerja atau *Respectful Workplace Policy (RWP)* / Non-Diskriminasi dan atau Pelecehan / Kekerasan

1. Pendahuluan

PT Dyandra Media International Tbk, untuk selanjutnya disebut sebagai “Dyandra&Co.”, dalam menjalankan bisnis yang berkelanjutan diperlukan pentingnya memahami dan menerapkan langsung hak asasi manusia (HAM). Sebagai bentuk nyata penerapan HAM yang baik di lingkungan kerja, Dyandra&Co. membuat Kebijakan Berperilaku Saling Menghargai Menghormati di Tempat Kerja atau *Respectful Workplace Policy (RWP)* sebagai panduan, pencegahan dan penerapan langsung bahwa segala bentuk diskriminasi, tidak menghargai, pelecehan seksual, kekerasan (fisik maupun verbal) dan bentuk lainnya tidak dapat ditoleransi.

2. Referensi

- a. Peraturan Perusahaan PT Dyandra Media International Tbk.
- b. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- c. Perjanjian Kerja Bersama Dyandra&Co.

3. Ruang Lingkup

- a. Kebijakan ini berlaku bagi seluruh anggota organisasi Perusahaan mulai dari pimpinan sampai dengan level pelaksana (karyawan langsung maupun non karyawan langsung).
- b. Kebijakan berperilaku saling menghargai dan menghormati di tempat kerja atau *Respectful Workplace Policy (RWP)* diberlakukan untuk memastikan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan bebas dari diskriminasi, pelecehan seksual, serta kekerasan dalam bentuk (verbal atau fisik), tertulis maupun rekaman. Kebijakan ini menegaskan bahwa tindakan yang tidak menghargai tidak dapat diterima dan tidak akan ditoleransi. Berperilaku saling menghargai dan menghormati di tempat kerja juga memberikan panduan terkait proses identifikasi, pelaporan, investigasi, dan tindakan pencegahan maupun perbaikan atas pelanggaran yang terjadi serta menciptakan budaya kerja yang saling menghargai dan menghormati.

4. Kebijakan

- a. Dilarang melakukan diskriminasi dalam segala bentuk tindakan baik langsung maupun tidak langsung.
- b. Dilarang melakukan perundungan baik secara fisik maupun verbal.
- c. Dilarang keras melakukan pelecehan seksual maupun kekerasan fisik lainnya.
- d. Wajib saling menjaga, menghargai dan menghormati seluruh karyawan yang berada dalam ruang lingkup perusahaan.

5. Prosedur Pelaporan

- a. Seluruh karyawan baik langsung maupun tidak langsung yang berada dalam ruang lingkup Dyandra&Co. bisa melakukan pelaporan atas tindakan yang terjadi kepada atasan langsung maupun atasan yang lebih tinggi.
- b. *Whistleblowing System (WBS)* tersedia pada situs website <https://dyandramedia.com/contact> dengan cara mengirimkan email berupa nama pelapor serta detail pelanggaran yang ingin dilaporkan.

6. Penutup

Dyandra&Co berkomitmen untuk menerapkan budaya saling menghargai dan menghormati di tempat kerja atau *Respectful Workplace Policy* (RWP) melalui kebijakan perusahaan.

A. Kebijakan Mengenai Hak Asasi Manusia

1. Pendahuluan

PT Dyandra Media International, Tbk, untuk selanjutnya disebut sebagai “Dyandra&Co.”, dalam menjalankan bisnis yang berkelanjutan selalu mengedepankan tentang pentingnya menjunjung tinggi hak asasi manusia (HAM) sebagai bentuk nyata penerapan HAM yang baik di lingkungan kerja, Dyandra&Co. Perusahaan selalu menjaga dan mentaati regulasi pemerintah khususnya yang berkaitan langsung dengan hak asasi manusia (HAM) dalam ruang lingkup perusahaan sampai dengan saat ini khususnya hak-hak dasar tenaga kerja.

2. Referensi

- a. Peraturan Perusahaan PT Dyandra Media International Tbk
- b. Perjanjian Kerja Bersama Dyandra&Co.
- c. Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- d. Undang-Undang Republik Indonesia No.39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

3. Ruang Lingkup

- a. Kebijakan ini berlaku bagi seluruh anggota organisasi Perusahaan mulai dari pimpinan sampai dengan level pelaksana (karyawan langsung maupun non karyawan langsung)
- b. Perusahaan menjamin terselenggaranya pelaksanaan hak asasi manusia (HAM) dalam ruang lingkup perusahaan dalam pelaksanaan atas hak-hak sipil dan politik maupun dalam hak-hak dasar ketenagakerjaan
- c. Perusahaan turut menjamin hak dasar sosial ekonomi masyarakat bagi karyawan maupun non karyawan langsung atas Pendidikan, kesehatan, ekonomi dan sosial budaya.

4. Kebijakan

- a. Memberikan perhatian langsung atas tindakan yang bertentangan dengan hak asasi manusia dalam segala aspek kegiatan berorganisasi dalam ruang lingkup Perusahaan
- b. Melakukan sosialisasi dan edukasi kepada seluruh pemangku kepentingan maupun pimpinan dalam ruang lingkup perusahaan atas kewajiban pelaksanaan hak asasi manusia pada level tingkat paling bawah
- c. Memberikan paket remunerasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku di pemerintah maupun kebijakan Perusahaan dengan baik
- d. Memberikan jaminan sosial ketenagakerjaan, jaminan sosial Kesehatan dan benefit tambahan yang memberikan manfaat lebih baik kepada karyawan
- e. Menjalankan ketentuan atas pelaksanaan perundang-undangan yang berlaku khususnya yang berkaitan dengan ketenagakerjaan
- f. Menjadi bagian dari masyarakat dan terlibat dalam pemberdayaan sosial ekonomi masyarakat melalui kegiatan yang bermanfaat sebagai pemenuhan atas hak sosial ekonomi Masyarakat

5. Prosedur Pelaporan

- a. Memberikan jaminan kerahasiaan informasi karyawan atas pelanggaran hak asasi manusia khususnya yang berkaitan dengan ketenagakerjaan yang disampaikan kepada bagian SDM (HRD)
- b. Pihak eksternal diberikan akses memberikan keterangan informasi yang disampaikan dan diberikan jaminan kerahasiaan identitasnya atas pelanggaran karyawan yang mengakibatkan kerugian baik materiil maupun non materiil bagi Perusahaan dan atau kepada sesama karyawan dalam ruang lingkup Perusahaan

- c. *Whistleblowing System* (WBS) tersedia pada situs website <https://dyandramedia.com/contact> dengan cara mengirimkan email berupa nama pelapor serta detail pelanggaran yang ingin dilaporkan.
6. Penutup
Informasi lebih lanjut mengenai Saling Menghargai Menghormati di Tempat Kerja atau Respectful Workplace Policy (RWP) melalui Dyandra&Co. Grup Environment Sustainability Governance (ESG).

B. Kebijakan Pekerja Anak dan atau Pekerja Paksa

1. Pendahuluan

PT Dyandra Media International, Tbk, untuk selanjutnya disebut sebagai “Dyandra&Co.”, dalam menjalankan bisnis yang berkelanjutan selalu mengedepankan tentang pentingnya menjunjung tinggi hak asasi manusia (HAM) sebagai bentuk nyata penerapan HAM yang baik di lingkungan kerja, Dyandra&Co. Perusahaan selalu menjaga dan mentaati regulasi pemerintah khususnya yang berkaitan langsung dengan hak asasi manusia (HAM) khususnya yang berkaitan dengan Pekerja Anak dan atau Pekerja Paksa dalam ruang lingkup Perusahaan. Dyandra&Co. tidak memberikan toleransi terhadap Pekerja Anak dan atau Pekerja Paksa kepada seluruh anak Perusahaan maupun perusahaan pendukungnya.

2. Referensi

- a. Konvensi ILO No.182 tentang Pekerja Anak
- b. Konvensi ILO No.29 (1930) tentang Pekerja Paksa
- c. Perjanjian Kerja Bersama Dyandra&Co.
- d. Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- e. Undang-Undang Republik Indonesia No.39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

3. Ruang Lingkup

- a. Kebijakan ini berlaku bagi seluruh anggota organisasi Perusahaan mulai dari pimpinan sampai dengan level pelaksana (karyawan langsung maupun non karyawan langsung)
- b. Perusahaan menjamin terselenggaranya pelaksanaan hak asasi manusia (HAM) dalam ruang lingkup perusahaan terhadap Pekerja Anak dan atau Pekerja Paksa kepada seluruh anak Perusahaan maupun Perusahaan pendukungnya.
- c. Definisi anak adalah orang yang telah berusia 18 (delapan) belas tahun sehat secara jasmani maupun Rohani, telah mampu dan siap menerima tugas maupun pekerjaan yang diberikan.
- d. Kerja Paksa adalah berdasarkan Konvensi ILO No. 29 (1930) sebagai semua pekerjaan atau jasa yang dituntut dari setiap orang di bawah ancaman hukuman apapun dan orang tersebut tidak menawarkan dirinya secara sukarela.

4. Kebijakan

- a. Tidak mempekerjakan anak dibawah usia 18 tahun kecuali sesuai dengan aturan dan ketentuan yang berlaku sesuai undang-undang
- b. Tidak melakukan kerja paksa dengan alasan apapun dengan alasan kemanusiaan.
- c. Memberikan hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan dan perundang-undangan yang berlaku
- d. Pelanggaran atas pekerja anak dan pekerja paksa yang terbukti melanggar ketentuan perundang-undangan akan dilaporkan kepada pihak yang berwajib

5. Prosedur Pelaporan dan Penanganan

- a. Memberikan aturan kebijakan kepada seluruh bagian SDM (HRD) kepada seluruh anak Perusahaan berkaitan dengan Pekerja Anak dan Pekerja Paksa tidak boleh dilakukan dan bertentangan dengan Hak Asasi Manusia
- b. Bila ditemukan pelanggaran terhadap Pekerja Anak dan Pekerja Paksa Perusahaan melalui Pihak yang ditunjuk segera melakukan langkah menghentikan praktik tersebut.

- c. Memberikan pendampingan terhadap subyek tersebut dan diselesaikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku serta diberikan hak-haknya yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
 - d. *Whistleblowing System* (WBS) tersedia pada situs website <https://dyandramedia.com/contact> dengan cara mengirimkan email berupa nama pelapor serta detail pelanggaran yang ingin dilaporkan.
 - d. Pelanggaran terhadap pekerja anak dan pekerja paksa yang telah mendapatkan alat bukti yang sah dan masuk unsur pidana dilaporkan kepada pihak yang berwajib
6. Penutup
- Informasi lebih lanjut mengenai Pekerja Anak dan Pekerja Paksa melalui Dyandra&Co. Grup Environment Sustainability Governance (ESG).

C. Kebijakan Mengenai Kesehatan dan Keselamatan Kerja serta Lingkungan yang Layak dan Aman

1. Pendahuluan

PT Dyandra Media International, Tbk, untuk selanjutnya disebut sebagai “Dyandra&Co.”, dalam menjalankan bisnis yang berkelanjutan selalu menjaga Kesehatan dan Keselamatan Kerja dengan memberikan lingkungan kerja yang layak dan aman di Dyandra&Co. Perusahaan berusaha selalu memberikan manfaat yang lebih baik dari ketentuan yang berlaku dari pemerintah maupun perundangan yang berlaku di Dyandra&Co.

2. Referensi

- a. Perjanjian Kerja Bersama Dyandra&Co.
- b. Peraturan Perusahaan Dyandra&Co dan anak perusahaan
- c. Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- d. Peraturan Pemerintah RI Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- e. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2016 tentang Standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja Perkantoran.

3. Ruang Lingkup

- a. Kebijakan ini berlaku bagi seluruh Perusahaan khususnya yang berkaitan langsung dengan kegiatan operasional property.
- b. Perusahaan menjamin terselenggaranya fasilitas Kesehatan dan Keselamatan Kerja kepada Dyandra&Co. beserta seluruh anak Perusahaan.
- c. Menjamin dan memastikan secara berkelanjutan tidak ada kecelakaan Kerja dan memastikan semua infrastruktur dipelihara secara berkelanjutan.
- d. Selalu memonitor dan melaporkan perkembangan situasi Kesehatan karyawan dalam ruang lingkup perusahaan dan jika terjadi wabah maupun bencana segera melaporkan untuk segera diambil Tindakan yang tepat.

4. Kebijakan

- a. Dalam menunjang penerapan Sistem Manajemen K3, perlu membentuk Tim Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3). Tim ini membantu manajemen mengembangkan dan merencanakan program strategis K3. Struktur organisasi P2K3 beserta detail tugas dan tanggung jawabnya diatur dalam Manual Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- b. Memastikan seluruh anak Perusahaan Dyandra&Co. khususnya yang memiliki kegiatan operasional secara langsung telah menerapkan prosedur Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara rutin melakukan monitoring dan implementasi pelaksanaan melalui simulasi langsung di ruang lingkup kerja Perusahaan.

5. Prosedur Pelaporan dan Penanganan

- a. Melaporkan segala kejadian kesehatan dan kecelakaan kerja kepada pihak yang berwenang dalam perusahaan khususnya kepada panitia K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) Perusahaan masing-masing.
- b. Panitia K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) Perusahaan masing-masing sebagai pihak yang pertama melakukan penanganan apabila ada kejadian.

- c. Panitia K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) Perusahaan berhak mengambil keputusan atas kejadian kecelakaan kerja dan kesehatan untuk dapat ditindaklanjuti sebagai tindakan pertama atas kejadian.
- 6. Penutup
Informasi lebih lanjut mengenai Pekerja Anak dan Pekerja Paksa melalui Dyandra&Co. Grup Environment Sustainability Governance (ESG).