



Rajawali
GROUP
Nusantara

KEBIJAKAN PEKERJA
ANAK DAN PEKERJA
PAKSA

November 2023

Daftar Isi

BAB I TUJUAN	2
BAB II DASAR HUKUM.....	2
BAB III PEKERJA ANAK.....	2
Pasal 1 Definisi.....	2
Pasal 2 Bentuk-Bentuk Terburuk dari Pekerjaan Anak.....	2
Pasal 3 Larangan Pekerja Anak	3
Pasal 4 Strategi Pencegahan	3
Pasal 5 Penanganan Terhadap Pelanggaran	3
BAB IV PEKERJA PAKSA	4
Pasal 1 Definisi dan Bentuk-Bentuk dari Kerja Paksa	4
Pasal 2 Larangan Pekerja Paksa	4
Pasal 3 Strategi Pencegahan	5
Pasal 4 Penanganan Terhadap Pelanggaran	5

BAB I TUJUAN

PT Rajawali Nusantara Group beserta anak perusahaannya (selanjutnya disebut “Rajawali Group”) berkomitmen untuk menjalankan bisnis dengan selalu mematuhi dan menghormati hak asasi manusia dan hak pekerja serta memastikan bahwa karyawan berhak untuk memasuki pekerjaan secara sukarela dan bebas, tanpa ancaman hukuman. Untuk itu Rajawali Group akan bertindak secara profesional, adil dan dengan penuh integritas dalam menjalankan hubungan bisnis dengan setiap karyawan tanpa memberikan toleransi atas segala bentuk praktik pekerja anak dan pekerja paksa, baik secara langsung ataupun tidak langsung.

BAB II DASAR HUKUM

Kebijakan ini disusun sesuai dengan konvensi International Labor Organization (ILO).

BAB III PEKERJA ANAK

Pasal 1

Definisi

Definisi pekerja anak yang diadopsi oleh Rajawali Group didasarkan pada standar International Labor Organization (ILO) yang diakui secara internasional.

Anak adalah setiap orang yang berusia di bawah 18 (delapan belas) tahun.

Pekerja anak adalah pekerjaan yang menghilangkan anak-anak dari masa kanak-kanak, potensi dan martabat mereka, dan yang berbahaya bagi perkembangan fisik dan mental. Ini mengacu pada pekerjaan yang:

- secara mental, fisik, sosial atau moral berbahaya dan mencelakakan anak-anak; dan/atau
- mengganggu kegiatan sekolah mereka dengan: merampas kesempatan mereka untuk bersekolah; mewajibkan mereka untuk meninggalkan sekolah sebelum waktunya; atau mengharuskan mereka untuk berusaha menggabungkan kehadiran di sekolah dengan pekerjaan yang terlalu panjang dan berat.

Pasal 2 Bentuk-Bentuk Terburuk dari Pekerjaan Anak

Bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak melibatkan perbudakan anak, pemisahan anak dari keluarga mereka, paparan bahaya dan penyakit serius dan/atau dibiarkan berjuang sendiri di jalanan kota-kota besar – seringkali pada usia yang sangat dini.

Walaupun pekerja anak memiliki banyak bentuk yang berbeda, prioritasnya adalah menghilangkan tanpa penundaan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak sebagaimana didefinisikan oleh Pasal 3

Konvensi ILO No. 182 sebagai berikut:

- semua bentuk perbudakan atau praktik serupa perbudakan, seperti penjualan dan perdagangan anak, jeratan hutang dan perbudakan serta kerja paksa atau wajib, termasuk perekrutan paksa atau wajib pada anak dalam konflik bersenjata;
- penggunaan, pengadaan atau penawaran anak untuk prostitusi, untuk produksi pornografi atau untuk pertunjukan pornografi;
- penggunaan, pengadaan atau penawaran anak untuk kegiatan terlarang, khususnya untuk produksi dan perdagangan obat-obatan sebagaimana didefinisikan dalam perjanjian internasional yang relevan;
- pekerjaan yang, menurut sifat atau keadaan dimana pekerjaan itu dilakukan, kemungkinan besar akan membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak-anak.

Pasal 3 Larangan Pekerja Anak

Rajawali Group secara tegas melarang dan tidak menoleransi praktik pekerja anak dalam segala aktivitas Rajawali Group. Peraturan Rajawali Group juga memberikan informasi mengenai kriteria minimal ketenagakerjaan.

Dalam hal terjadi kegagalan untuk mematuhi peraturan, Rajawali Group akan mengharuskan agar situasi tersebut diperbaiki secepat mungkin dan setiap karyawan yang melanggar peraturan akan dikenakan sanksi dan tindakan disipliner, termasuk pemutusan hubungan kerja sesuai dengan Peraturan Perusahaan dan Kode Tata Laku.

Pasal 4 Strategi Pencegahan

Rajawali Group menerapkan mekanisme dan strategi pengendalian yang andal untuk mencegah praktik pekerja anak. Hal ini dapat dilakukan dengan memeriksa usia pelamar kerja menggunakan teknik-teknik berikut:

- pemeriksaan kesehatan sebelum bekerja;
- penyediaan beberapa dokumen tertulis dan pernyataan tertulis yang menunjukkan identitas sah yang dikeluarkan oleh otoritas resmi;
- wawancara yang terperinci dengan karyawan dan pelamar yang tampaknya terlalu muda;
- sertifikat kelulusan pendidikan terakhir bagi mereka yang berusia di atas minimum;

Rajawali Group akan meminta bukti pelaksanaan semua tindakan yang diperlukan untuk memastikan bahwa proses perekrutan dirancang untuk mencegah pekerja anak melalui pemeriksaan dokumen dengan cermat. Semua berkas bukti usia karyawan harus disimpan oleh Rajawali Group.

Pasal 5 Penanganan Terhadap Pelanggaran

Kebijakan ini berisi seperangkat aturan yang mencakup langkah-langkah prosedural dan investigasi yang harus diambil jika ada praktik yang menggunakan pekerja anak. Untuk memastikan kesejahteraan anak

dalam kasus-kasus seperti itu, Rajawali Group mensyaratkan kepatuhan terhadap persyaratan minimal yang ditetapkan di bawah ini:

- Anak harus segera berhenti bekerja;
- Pemberi kerja harus memberikan kompensasi yang sesuai kepada anak atas hilangnya pekerjaan;
- Pemberi kerja harus menjaga dan memajukan kesejahteraan anak, yang mencakup, misalnya, verifikasi kelanjutan wajib belajar dan bantuan keuangan untuk keluarga dari masing-masing anak.

BAB IV PEKERJA PAKSA

Pasal 1 Definisi dan Bentuk-Bentuk dari Kerja Paksa

Rajawali Group mendefinisikan kerja paksa 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.

Kerja paksa dapat mencakup praktik-praktik seperti membatasi pergerakan orang atau memenjarakan mereka; menahan upah atau dokumen identitas untuk memaksa mereka tetap bekerja; atau menjerat mereka dalam hutang penipuan yang tidak dapat mereka hindari. Kerja paksa merupakan pelanggaran pidana dan pelanggaran hak asasi manusia.

Setiap orang berarti orang dewasa maupun anak-anak, tanpa memandang kebangsaan mereka; dianggap tidak relevan apakah orang tersebut adalah warga negara dari negara dimana kasus kerja paksa telah diidentifikasi.

Ancaman hukuman apapun berarti sanksi pidana serta berbagai bentuk pemaksaan seperti ancaman, kekerasan, dan penyimpanan dokumen identitas, kurungan, atau tidak dibayarnya upah. Hukuman juga dapat berupa hilangnya hak atau keistimewaan.

Sukarela berarti persetujuan pekerja untuk bekerja dan kebebasan pekerja untuk berhenti kerja kapan saja, dengan pemberitahuan yang wajar sesuai dengan hukum nasional atau kesepakatan bersama.

Pasal 2 Larangan Pekerja Paksa

Rajawali Group secara tegas melarang dan tidak menoleransi praktik kerja paksa dalam seluruh aktivitas Rajawali Group. Kebebasan pekerja tidak boleh dibatasi dan harus dijamin setiap saat. Dalam hal terjadi kegagalan untuk mematuhi peraturan, Rajawali Group akan mengharuskan agar situasi tersebut diperbaiki secepat mungkin dan setiap karyawan yang melanggar peraturan akan dikenakan sanksi dan tindakan disipliner, termasuk pemutusan hubungan kerja sesuai dengan Peraturan Perusahaan dan Kode Tata Laku.

Pasal 3 Strategi Pencegahan

Rajawali Group menerapkan strategi untuk mencegah praktik kerja paksa dengan teknik-teknik sebagai berikut:

- Terus memantau dan memberikan informasi kepada pemegang saham dan calon penanam modal mengenai praktik bisnis yang etis termasuk pencegahan kerja paksa sebagai bagian dari komitmen untuk menjalankan bisnis yang berkelanjutan;
- Memastikan bahwa semua pekerja memiliki kontrak tertulis, yang menyebutkan hak-hak pekerja terkait pembayaran upah, lembur, penyimpanan dokumen identitas, dan hal-hal lain yang terkait dengan pencegahan kerja paksa.

Pasal 4 Penanganan Terhadap Pelanggaran

Setiap pelanggaran terhadap aturan yang ada dalam kebijakan ini harus segera diperbaiki. Untuk memastikan kesejahteraan pekerja dalam kasus-kasus pekerja paksa, Rajawali Group mensyaratkan kepatuhan terhadap persyaratan minimal yang ditetapkan di bawah ini:

- Pemberi kerja harus memberikan dukungan material untuk korban dapat mencakup tunjangan, dukungan atas perumahan, bantuan hukum, perawatan medis, dukungan psikologis atau bantuan lain yang mungkin tidak dapat diakses oleh korban sendiri.
- Pemberi kerja harus memberikan restitusi dan kompensasi atas upah yang hilang atau pemotongan upah yang tidak sah, serta kompensasi atas rasa sakit dan penderitaan yang dialami.