

Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Terkait dengan Hak Azasi Manusia

Corporate Social Responsibility Related to Human Rights Policy

Kebijakan

Sebagai salah satu perusahaan milik Negara, Jasa Marga berkomitmen untuk mematuhi semua ketentuan-ketentuan hukum dan prinsip-prinsip Hak Azasi Manusia (HAM). Secara teknis penerapan tanggung jawab sosial perusahaan terkait dengan HAM sangat terkait dengan hal-hal yang berhubungan dengan pegawai, seperti manajemen sumber daya manusia, kesehatan, dan keselamatan kerja. Hal ini tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Jasa Marga dengan Pegawainya.

Target

Jasa Marga menargetkan untuk dapat menerapkan prinsip-prinsip hak azasi manusia dengan baik. Dengan demikian akan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.

Kegiatan

Kegiatan-kegiatan yang meliputi tanggung jawab sosial perusahaan yang terkait hak azasi manusia meliputi:

Kebebasan Berserikat

Perseroan telah memberikan hak kepada karyawan untuk bergabung dalam organisasi serikat karyawan. Perseroan telah mengakui Serikat Kerja Jasa Marga (SKJM) sebagai organisasi serikat karyawan yang sah untuk mewakili kepentingan karyawan di perusahaan. Guna mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, atas izin Direksi (untuk kantor Pusat dan Proyek) atau General Manager (untuk kantor cabang) Pengurus DPP yang atau DPC SKJM dapat mengadakan pertemuan dengan unit kerja terkait untuk melakukan koordinasi dalam rangka menjalankan fungsi dan tugasnya untuk menyelesaikan masalah ketenagakerjaan.

Hari Kerja dan Waktu Kerja

- Waktu kerja efektif pada Perseroan bagi karyawan yang tidak terkena rotasi kerja shift adalah selama 8 (delapan) jam sehari dan selama-lamanya 40 (empat puluh) jam seminggu.
- Waktu kerja efektif siang hari bagi karyawan yang terkena rotasi kerja *shift* ditetapkan selama 8 (delapan) jam sehari dan selama-lamanya 40 (empat puluh) jam seminggu termasuk waktu untuk persiapan dan pelaporan.
- Waktu kerja efektif malam hari bagi karyawan yang terkena rotasi kerja *shift* ditetapkan selama 7 (tujuh) jam sehari dan selama-lamanya 35 (tiga puluh lima) jam seminggu termasuk untuk waktu persiapan dan pelaporan.

Policy

As one of the state-owned companies, Jasa Marga is committed to complying with all legal provisions and the principles of Human Rights. Technically, the implementation of corporate social responsibility related to human rights is very much related to matters relating to employees, such as human resource management, health, and work safety. This is stated in the Collective Labor Agreement between Jasa Marga and its employees.

Target Activities

Jasa Marga targets to be able to apply the principles of human rights properly. Thus, it will create a comfortable and conducive work environment.

Activities

Activities that include corporate social responsibility related to human rights include:

Freedom of Association

The Company has given employees the right to join employee union organizations. The Company has recognized the Jasa Marga Work Union as a legitimate employee union organization to represent the interests of employees in the company. To realize harmonious industrial relations, with the permission of the Directors (for Headquarters and Projects) or General Manager (for branch offices) The Headquarter Management or Branch Office Directors can hold meetings with the relevant work units to coordinate their functions and tasks to resolve problems employment.

Work Day and Work Time

- Effective working time for the Company for employees not subject to rotation of shift work is 8 (eight) hours a day and for a maximum of 40 (forty) hours a week.
- Effective daytime working hours for employees affected by shifts in shift work are set at 8 (eight) hours a day and for a maximum of 40 (forty) hours a week including time for preparation and reporting.
- Effective nighttime work hours for employees affected by shifts in shift work are set for 7 (seven) hours a day and for a maximum of 35 (thirty five) hours a week including the time of preparation and reporting.

- Waktu istirahat tidak diperhitungkan sebagai waktu kerja.
- Perseroan memberikan waktu istirahat yang cukup untuk memulihkan/menjaga stamina/kondisi fisik setiap karyawan, oleh karena itu pelaksanaan kerja lembur untuk setiap karyawan dibatasi maksimum 3 (tiga) jam dalam sehari, dan 14 (empat belas) jam dalam seminggu.

Cuti Karyawan

- Perseroan memberikan setiap karyawan yang telah bekerja selama 12 (dua belas) bulan berturut-turut cuti tahunan selama 14 (empat belas) hari kerja.
- Karyawan yang melaksanakan cuti tahunan, berhak atas ongkos cuti tahunan yang besarnya minimal 1 (satu) kali penghasilan.
- Karyawan yang menderita sakit berhak mendapatkan cuti sakit dengan memberikan bukti surat keterangan dokter yang sah dan waktu paling lama adalah 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang selama-lamanya 6 (enam) bulan.
- Karyawan wanita yang mengalami sakit karena mendapat haid, maka karyawan wanita tersebut tidak diwajibkan bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid.
- Karyawan wanita yang akan melahirkan anak, berhak atas cuti bersalin selama 3 (tiga) bulan.
- Karyawan yang telah melahirkan anak dalam proses pemberian air susu ibu (ASI) diberikan kesempatan meninggalkan tugas di waktu jam kerja maksimal 1 (satu) jam untuk keperluan menyusui anak sampai dengan usia anak 1 (satu) tahun.
- Setiap karyawan dapat diberikan cuti karena alasan penting, seperti berikut:
 - Karyawan melangsungkan pernikahan
 - Mengkhitan anak
 - Membaptiskan anak
 - Menikahkan anak
 - Ibu/Bapak, suami/isteri, anak, kakak/adik, mertua/menantu menderita sakit keras
 - Ibu/Bapak, suami/isteri, anak, kakak/adik, mertua/menantu meninggal dunia
 - Isteri melahirkan
 - Menunaikan ibadah haji

Kegiatan Ibadah Keagamaan

- Perseroan memberikan kesempatan serta keleluasan kepada karyawan untuk menjalankan kegiatan ibadah wajib, sesuai dengan agama yang dianutnya.
- Perseroan menyediakan tempat dan sarana ibadah, untuk dipergunakan sebagai tempat peribadatan yang bersifat wajib.

Dampak

Dengan menerapkan prinsip-prinsip hak azasi manusia, pada tahun 2018 hasil *Engagement Ratio Index* (ERI) mengalami kenaikan menjadi 2,69 dibandingkan tahun 2017 dengan skor sebesar 2,21.

- Break time is not calculated as work time.
- The Company provides sufficient rest time to restore/maintain the stamina/physical condition of each employee, therefore the implementation of overtime work for each employee is limited to a maximum of 3 (three) hours a day, and 14 (fourteen) hours a week.

Leave Employees

- The Company provides each employee who has worked for 12 (twelve) consecutive months of annual leave for 14 (fourteen) working days.
- Employees who carry out annual leave, are entitled to annual leave fees of at least 1 (one) time income.
- Employees who suffer from illness have the right to get sick leave by providing a valid doctor's certificate of evidence and the longest time is 1 (one) year and can be extended for a maximum of 6 (six) months.
- Female employees who experience pain due to menstruation, the female employees are not required to work on the first and second day of menstruation.
- Female employees who will give birth to children are entitled to maternity leave for 3 (three) months.
- Employees who have given birth to a child in the process of providing breast milk are given the opportunity to leave their duties at work hours of a maximum of 1 (one) hour for the needs of breastfeeding children up to the age of 1 (one) year.
- Every employee can be given leave for important reasons, such as the following:
 - Getting married
 - Circumcise children
 - Baptizing children
 - Marrying a child
 - Mother/father, husband/wife, child, brother/sister, father-in-law/daughter-in-law suffer from severe illness
 - Mother/father, husband/wife, child, brother/sister, father-in-law/daughter-in-law died
 - Giving birth wife
 - Hajj

Religious Work Activities

- The Company provides opportunities and flexibility to employees to carry out obligatory worship activities, in accordance with their religion.
- The Company provides places and facilities for worship, to be used as mandatory places of worship.

Impact

By applying the principles of human rights, in 2018 the results of the Engagement Ratio Index (ERI) increased to 2.69 compared to 2017 with a score of 2.21.