

BUMN KARYA KONSTRUKSI

# Respectful Workplace Policy

Komitmen nyata seluruh Insan WEGE untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, inklusif, dan profesional dengan mencegah diskriminasi, kekerasan, serta pelecehan di tempat kerja.

## NAMA KEBIJAKAN

Kebijakan Lingkungan Kerja Saling Menghargai (RWP)

## TANGGAL PEMBERLAKUAN

Mulai Berlaku: 15 Desember 2025

## PILAR UTAMA

Aman • Nyaman • Inklusif • Profesional

# Menetapkan Batas Tegas Berperilaku

Mendefinisikan standar interaksi profesional guna menghilangkan ruang subjektivitas.

- ✓ **Bukan Sekadar Slogan:** Saling menghargai tidak boleh menjadi norma abstrak tanpa rincian konkret yang disepakati bersama.
- ✓ **Menghilangkan Asumsi:** Tanpa batasan tertulis, setiap individu akan membuat tafsiran sepihak mengenai kelayakan suatu tindakan.
- ✓ **Menolak Normalisasi:** Mencegah tindakan negatif berintensitas rendah yang kerap dianggap wajar dalam dinamika industri konstruksi yang keras.
- ✓ **Fokus Produktivitas:** Lingkungan profesional yang saling respek secara langsung menaikkan rasa aman, kolaborasi, dan performa tim.



**Catatan Panduan:** Dokumen kebijakan ini disusun bukan untuk membatasi ruang interaksi, melainkan memberikan panduan objektif mengenai batas perilaku yang dapat diterima (acceptable) dan tidak dapat ditoleransi (unacceptable) dalam aktivitas harian perusahaan sesuai "Kebijakan Lingkungan Kerja yang Saling Menghargai (RWP).pdf".

# Mengenal Workplace Incivility

Mengidentifikasi potensi bahaya dari akumulasi perilaku tidak profesional di tempat kerja.

## ! Tindakan Kecil Berulang

Perilaku tidak hormat berintensitas rendah seperti mengabaikan kontribusi orang lain, menyindir pasif, atau bersikap tidak sopan saat berkomunikasi. Meskipun terkesan sepele secara kasat mata, tindakan ini bila dibiarkan berulang akan mengikis kesehatan mental karyawan dan merusak soliditas tim.

## ⚠ Bahaya “Ambiguous Intent”

Seringkali dibenarkan secara sepihak oleh pelaku sebagai “gaya bicara yang blak-blakan”, “candaan khas lapangan”, atau sekadar “tekanan target proyek”. Padahal, niat yang tidak jelas (ambiguous) ini terbukti secara ilmiah tetap mengganggu kenyamanan psikologis dan keharmonisan hubungan kerja.

**Konsekuensi Bahaya Kumulatif:** Berbagai studi membuktikan bahwa workplace incivility yang terus didiamkan tanpa koreksi lambat laun akan membentuk budaya budaya permisif, yang kemudian berpotensi besar bereskalasi menjadi kasus penindasan (bullying) serius.

# Contoh Perilaku Tidak Terpuji (I)

Panduan identifikasi etika interaksi verbal, formal, dan digital.



## Komunikasi Langsung

Membentak atau berbicara dengan nada tinggi secara emosional saat berdiskusi, sengaja memotong pembicaraan rekan kerja, serta menggunakan kalimat merendahkan harga diri individu di depan umum.



## Dalam Forum & Rapat

Menyalahkan atau mempermalukan individu secara terbuka tanpa klarifikasi yang adil, serta menunjukkan gestur fisik yang meremehkan (seperti tersenyum sinis atau mengabaikan pendapat).



## Komunikasi Digital

Menyindir pasif-agresif di grup WhatsApp kerja, mengabaikan pesan koordinasi mendesak secara sengaja, dan mengirim pesan dengan huruf kapital berlebih yang terkesan mengintimidasi.

**Standar Perilaku:** Setiap interaksi—baik verbal secara langsung maupun komunikasi tertulis via grup digital—wajib dijaga agar tetap berada pada koridor profesional demi kelancaran koordinasi di kantor pusat maupun proyek.

# Perilaku Tidak Terpuji (II)

Menghalau bias personal dan tekanan destruktif.

## Bias & Favoritisme

Memberlakukan standar ganda atas dasar kedekatan personal, serta mengucilkan rekan kerja atau mendiskreditkan kontribusinya dari dinamika kelompok.

## Penyebaran Gosip

Membicarakan keburukan atau desas-desus pribadi rekan kerja di belakangnya yang memicu ketidaknyamanan lingkungan kerja.

## Menyalahgunakan Tekanan Kerja

Menjadikan target tenggat waktu (deadline) proyek yang ketat sebagai pembenaran untuk bertindak kasar, memaksa kehendak, dan menekan psikis tim.



## 4 Pilar Utama Kebijakan RWP WEGE

Prinsip dasar dan komitmen nyata manajemen dalam implementasi di seluruh unit kerja.

| NO | PILAR KEBIJAKAN     | PRINSIP & KOMITMEN IMPLEMENTASI PERUSAHAAN                                                                                                                   | TOLERANSI        |
|----|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| 1  | Bebas Diskriminasi  | Proses rekrutmen, penugasan, dan promosi dijalankan secara adil, transparan, serta murni berbasis kompetensi tanpa memandang SARA, gender, atau disabilitas. | NOL TOLERANSI    |
| 2  | Bebas Pelecehan     | Melarang keras gangguan fisik, lisan, maupun emosional (baik seksual maupun non-seksual) yang merendahkan martabat personel di semua media komunikasi.       | NOL TOLERANSI    |
| 3  | Bebas Kekerasan     | Mengintegrasikan pencegahan perilaku intimidatif, ancaman fisik, maupun penekanan psikologis ke dalam Sistem Manajemen Risiko Perusahaan.                    | SANKSI DISIPLIN  |
| 4  | Lingkungan Inklusif | Mendukung keberagaman (diversity) dan kesetaraan (equity) lewat kampanye berkelanjutan demi kelancaran interaksi sosial seluruh pemangku kepentingan.        | WAJIB DITERAPKAN |




**Komitmen Manajemen:** Dewan Direksi dan Komisaris menegaskan bahwa setiap pelanggaran terhadap empat pilar di atas akan ditindaklanjuti secara konsisten, objektif, konsekuen, dan tanpa pengecualian sesuai peraturan hukum serta tata tertib internal.

# Edukasi & Pengembangan HC

Komitmen pencapaian kompetensi melalui Penyelenggaraan Pelatihan RWP Berkala.

# 100%

PARTISIPASI KARYAWAN

-  **Kurikulum Terprogram:** WEGE berkomitmen melaksanakan edukasi pencegahan diskriminasi dan pelecehan secara berkala untuk seluruh level jabatan tanpa terkecuali.
-  **Meningkatkan Pemahaman:** Membekali karyawan agar mampu mendeteksi, mencegah, dan merespons potensi tindakan menyimpang di lingkungan kantor maupun lapangan.
-  **Pilar Strategis Human Capital:** Diintegrasikan sebagai bagian dari pilar strategis pengembangan talenta demi menjaga produktivitas dan kesejahteraan psikologis karyawan.

**Tujuan Strategis:** Melalui pelatihan terstruktur, Perusahaan berupaya menyelaraskan standar etika berperilaku di seluruh wilayah kerja WEGE, sehingga tidak ada kesenjangan pemahaman mengenai batas-batas kepatutan bekerja.

# Mekanisme Whistleblowing System (WBS)

Sistem eskalasi laporan yang aman, profesional, dan akuntabel bagi seluruh personel.

## Eskalasi Terstruktur & Adil

Setiap karyawan yang mengalami, mendengar, atau menyaksikan pelanggaran RWP didorong penuh untuk melakukan pelaporan melalui saluran WBS resmi. Laporan yang masuk akan diverifikasi secara akuntabel, objektif, dan proporsional oleh komite investigasi independen.

## Proteksi Pelapor (Anti-Retaliasi)

Perusahaan memberikan perlindungan penuh kepada pelapor dari segala bentuk tindakan balasan (non-retaliation), intimidasi karier, maupun diskriminasi sosial. Kerahasiaan identitas pelapor dan substansi laporan dijamin 100% aman dan terlindungi secara hukum.

**Ketegasan Sanksi:** Apabila hasil investigasi membuktikan terjadi pelanggaran RWP, Perusahaan akan menjatuhkan tindakan korektif dan sanksi disiplin keras yang konsisten hingga opsi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sesuai aturan ketenagakerjaan.

# Panduan 5 Sikap Utama Budaya RWP

Nilai-nilai fundamental yang wajib diimplementasikan dalam interaksi harian seluruh Insan WEGE.



## Respect & Fair

Menghargai keragaman latar belakang tanpa membeda-bedakan, bersikap adil dan objektif secara konsisten, serta menghindari preferensi pribadi dalam mengambil keputusan tim.



## Polite & Reliable

Menjaga kesantunan kata-kata dan bahasa tubuh saat berkomunikasi, menghormati waktu kerja orang lain, serta secara konsisten menepati janji dan komitmen penyelesaian tugas.



## Active Listener


Menghargai sudut pandang atau opini yang berbeda, memberikan perhatian penuh saat rekan kerja sedang berbicara menyampaikan gagasan, serta selalu mengedepankan diskusi konstruktif.

**Implementasi Sikap:** Keberhasilan pembiasaan kelima sikap utama ini (Respect, Fair, Polite, Reliable, Active Listener) bertumpu pada pembiasaan setiap hari. Keberhasilan budaya RWP bukan sekadar pencapaian organisasi, melainkan hasil kedisiplinan kolektif.


# Budaya Speak Up: Tanggung Jawab Bersama

Mematahkan sikap apatis untuk ekosistem kerja konstruksi yang sehat.

 **Bukan Hanya Beban Korban:** Setiap personel WEGE, termasuk saksi mata, bertanggung jawab aktif untuk merespons demi kesehatan ekosistem kerja.

 **Memutus Budaya Diam:** Membiarkan tindakan kasar atau pelecehan kecil tanpa teguran lambat laun akan menciptakan normalisasi perilaku buruk.

**Keamanan Psikologis:** Menjamin karyawan merasa aman menyampaikan kebenaran atau rasa tidak nyaman tanpa takut menerima konsekuensi karier yang merugikan.

 **Langkah Sederhana:** Dapat dimulai dari mengingatkan secara langsung dengan sopan, memberikan umpan balik konstruktif, hingga mengajukan laporan resmi.



**Esensi Suara Karyawan:** Organisasi yang kuat menganggap feedback sebagai sarana deteksi dini risiko operasional. Ketika semua orang berani berpendapat secara sehat, kita dapat mencegah potensi konflik internal membesar.

# Leader: Role Model Utama

Pemimpin sebagai penggerak utama integritas budaya kerja RWP.

## Efek Keteladanan (Social Learning)

Anggota tim secara natural mengamati dan meniru gaya komunikasi, kontrol emosi, serta kepatuhan pimpinan terhadap aturan kesantunan harian.

## Arsitek Keamanan Psikologis

Pemimpin bertanggung jawab penuh membangun suasana yang memanusiakan manusia, di mana tim merasa aman didengar tanpa ancaman rasa takut.

## Ketegasan Tanpa Tebang Pilih

Wajib menangani potensi konflik interpersonal secara konsisten, objektif, dan tuntas tanpa bias kedekatan pribadi ataupun favoritisme.





# Sesi Tanya & Jawab

Bersama, kita wujudkan lingkungan kerja konstruksi yang sehat, nyaman, saling menghormati, dan berintegritas tinggi di seluruh unit kerja PT Wijaya Karya Bangunan Gedung Tbk.

**NO. KEBIJAKAN**  
**WG-BPL-KP-04**

**DEPARTEMEN PENGELOLA**  
**Human Capital WEGE**

**SALURAN PENGADUAN**  
**WBS WEGE**