

HRDD HUMAN RIGHTS DUE DILIGENCE

PT. WIJAYA KARYA BANGUNAN GEDUNG Tbk



Menghormati
Hak Asasi Manusia



Mengelola Risiko
Secara Bertanggung Jawab



Membangun Hubungan
yang Berkelanjutan



Menciptakan Nilai
untuk Semua






2025

LEMBAR PENGESAHAN
HRDD
(HUMAN RIGHTS DUE DILIGENT)

Lembar Pengesahan ini merupakan bentuk persetujuan resmi atas pelaksanaan Human Rights Due Diligence (HRDD) sebagai bagian dari komitmen perusahaan dalam menerapkan prinsip hak asasi manusia, tata kelola yang baik, dan keberlanjutan. Dokumen ini telah ditinjau dan disetujui untuk menjadi pedoman dalam mengidentifikasi, mencegah, dan memitigasi potensi dampak hak asasi manusia pada seluruh kegiatan operasional perusahaan.

PT. Wijaya Karya Bangunan Gedung Tbk.

Direksi,

 <u>Hadian Pramudita</u> Direktur Utama	 <u>Bagus Tri Setyana</u> Direktur Operasi I	 <u>Dwi Purnomo</u> Direktur Operasi II	 <u>Hartanto Karti Raharjo</u> Direktur Keuangan, HC & MR	 <u>Tomo Dwi Hasputro</u> Direktur QHSE & Pemasaran
---	--	--	--	---

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI

PENGENALAN TENTANG HAK ASASI MANUSIA

- A. Pengertian Human Rights (HAM)
- B. Sejarah Singkat Perkembangan HAM
- C. Prinsip dan Makna HAM Dalam Konteks Kehidupan Organisasi
- D. Makna HAM Bagi Perusahaan

METODE PROSES PELAKSANAAN

LINGKUP DAN BATASAN PENILAIAN

- A. Lingkup Penilaian
- B. Tujuan, Batasan dan Fokus Kajian

PROSES PENILAIAN RISIKO

- A. Perumusan Kebijakan HAM
 - 1. Membangun pengetahuan tentang Perusahaan
 - 2. Perumusan kebijakan HAM
- B. Identifikasi & Penilaian Dampak HAM
 - 1. Stakeholder and Engagement Identification
 - 2. Identifikasi Risiko *Human Rights*
 - 3. Penilaian Dampak Risiko Human Rights
 - 4. Risk Register Human Rights
 - 5. Prioritas Risiko Human Rights
- C. Pengembangan Mitigasi dan Strategi Tindak Lanjut Perbaikan
- D. Monitoring dan Evaluasi
- E. Pelaporan dan Komunikasi

LAMPIRAN

Pengantar dan Komitmen Perusahaan terhadap HAM

PT Wijaya Karya Bangunan Gedung Tbk (“WIKA Gedung”) memandang penghormatan terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) sebagai bagian integral dari penerapan tata kelola perusahaan yang baik, keberlanjutan bisnis, serta pengelolaan risiko perusahaan secara menyeluruh. Dalam menjalankan aktivitas usaha di bidang konstruksi, investasi, dan industri modular, Perseroan menyadari bahwa seluruh proses bisnis memiliki potensi dampak terhadap tenaga kerja, masyarakat, pelanggan, mitra usaha, dan pemangku kepentingan lainnya. Oleh karena itu, penghormatan terhadap HAM menjadi salah satu prinsip fundamental dalam mendukung operasional perusahaan yang beretika, bertanggung jawab, dan berkelanjutan.

Sejalan dengan prinsip keberlanjutan dan praktik bisnis yang bertanggung jawab (*responsible business conduct*), Perseroan berkomitmen untuk memastikan bahwa seluruh aktivitas operasional dilaksanakan dengan menjunjung tinggi prinsip-prinsip HAM, termasuk perlindungan hak tenaga kerja, penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), perlindungan lingkungan, non-diskriminasi, perlindungan data pribadi, serta penghormatan terhadap hak masyarakat sekitar area operasional. Komitmen tersebut juga diwujudkan melalui penguatan budaya kepatuhan, peningkatan kesadaran terhadap aspek sosial dan kemanusiaan, serta pengembangan sistem pengendalian yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang aman, sehat, inklusif, dan produktif.

Sebagai bentuk implementasi komitmen tersebut, Perseroan mengintegrasikan pendekatan *Human Rights Due Diligence* (HRDD) ke dalam proses bisnis dan sistem manajemen risiko perusahaan guna mengidentifikasi, mencegah, memitigasi, memantau, dan mengevaluasi potensi dampak HAM yang timbul dari aktivitas usaha Perseroan maupun rantai pasoknya. Pendekatan ini dilakukan secara terstruktur dan berkelanjutan sebagai bagian dari upaya perusahaan dalam memperkuat pengelolaan risiko non-keuangan, menjaga reputasi perusahaan, serta meningkatkan kepercayaan para pemangku kepentingan.

Dalam konteks penerapan *Environmental, Social, and Governance* (ESG), aspek penghormatan terhadap HAM merupakan bagian penting khususnya pada dimensi sosial (*social pillar*) dan tata kelola (*governance pillar*). WIKA Gedung meyakini bahwa keberhasilan implementasi ESG tidak hanya diukur dari pencapaian kinerja finansial dan operasional, tetapi juga dari kemampuan perusahaan dalam menciptakan dampak sosial yang positif, melindungi hak-hak pekerja dan masyarakat, serta menjalankan tata kelola perusahaan secara transparan, akuntabel, dan berintegritas. Oleh karena itu, penerapan HAM menjadi salah satu elemen strategis dalam mendukung keberlanjutan bisnis jangka panjang, penguatan daya saing perusahaan, serta penciptaan nilai tambah bagi seluruh pemangku kepentingan.

Sejalan dengan komitmen tersebut, Perseroan juga mendukung prinsip-prinsip keberlanjutan global dan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (*Sustainable Development Goals/SDGs*), khususnya yang berkaitan dengan pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi, kehidupan sehat dan sejahtera, pengurangan kesenjangan, pembangunan infrastruktur berkelanjutan, serta penguatan institusi yang inklusif dan berkeadilan. Dengan mengintegrasikan prinsip HAM ke dalam strategi bisnis, pengelolaan risiko, dan operasional perusahaan, WIKA Gedung berupaya memastikan bahwa seluruh kegiatan usaha berjalan secara bertanggung jawab, berkelanjutan, dan selaras dengan ekspektasi stakeholder serta perkembangan praktik ESG di tingkat nasional maupun global

PENGENALAN TENTANG HAK ASASI MANUSIA

A. Pengertian Human Rights (HAM)

Hak Asasi Manusia (HAM) atau *Human Rights* merupakan hak-hak dasar yang melekat secara kodrati pada setiap individu sejak lahir sebagai anugerah Tuhan Yang Maha Esa dan tidak dapat dicabut oleh siapa pun. Hak tersebut berlaku secara universal tanpa membedakan ras, suku, agama, jenis kelamin, kebangsaan, bahasa, latar belakang sosial, maupun status lainnya. Dalam perspektif internasional, Perserikatan Bangsa-Bangsa (*United Nations*) mendefinisikan HAM sebagai hak yang dimiliki oleh seluruh manusia secara setara dan wajib dihormati, dilindungi, serta dipenuhi oleh negara maupun seluruh entitas, termasuk dunia usaha. Sementara itu, dalam konteks nasional, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia menyatakan bahwa HAM adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa yang wajib dihormati, dijunjung tinggi, dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah, serta setiap orang demi kehormatan dan perlindungan harkat dan martabat manusia. United Nations Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

Dalam konteks penerapan *Environmental, Social, and Governance* (ESG), aspek Hak Asasi Manusia menjadi bagian penting khususnya pada dimensi sosial (*social pillar*) dan tata kelola (*governance pillar*). Penerapan HAM dalam perusahaan tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap regulasi, tetapi juga mencerminkan komitmen perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, inklusif, dan berkeadilan bagi seluruh pemangku kepentingan. Implementasi HAM mencakup berbagai aspek, antara lain perlindungan hak tenaga kerja, penerapan prinsip non-diskriminasi, penghapusan kerja paksa dan pekerja anak, perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, penghormatan terhadap hak masyarakat sekitar operasional, perlindungan data pribadi, serta penyediaan mekanisme pengaduan yang transparan dan akuntabel. Dengan demikian, penghormatan terhadap HAM menjadi salah satu indikator penting dalam menilai kualitas keberlanjutan dan tanggung jawab sosial perusahaan.

Bagi perusahaan, penerapan prinsip-prinsip HAM juga memiliki keterkaitan langsung terhadap pengelolaan risiko dan keberlanjutan bisnis jangka panjang. Pelanggaran HAM dalam aktivitas operasional maupun rantai pasok dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, seperti risiko hukum, sanksi regulasi, konflik sosial, gangguan operasional, penurunan produktivitas, hingga kerusakan reputasi perusahaan di mata investor, pelanggan, regulator, dan masyarakat. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa seluruh aktivitas bisnis dilaksanakan dengan memperhatikan prinsip penghormatan terhadap HAM melalui kebijakan, prosedur, sistem pengendalian, serta proses *Human Rights Due Diligence* (HRDD) yang terintegrasi dengan tata kelola perusahaan dan manajemen risiko. Pendekatan tersebut sejalan dengan prinsip keberlanjutan dan praktik bisnis yang bertanggung jawab (*responsible business conduct*) yang saat ini menjadi perhatian utama dalam implementasi ESG di tingkat global maupun nasional.

Sejalan dengan perkembangan praktik bisnis berkelanjutan, implementasi HAM juga menjadi bagian penting dalam mendukung pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (*Sustainable Development Goals/SDGs*), khususnya terkait pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi, pengurangan kesenjangan, kehidupan sehat dan sejahtera, serta pembangunan institusi yang kuat dan inklusif. Dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip HAM ke dalam strategi bisnis dan operasional perusahaan, Perseroan tidak hanya memperkuat kepatuhan dan tata kelola perusahaan, tetapi juga menciptakan nilai tambah yang berkelanjutan bagi seluruh pemangku kepentingan serta mendukung pertumbuhan bisnis yang lebih resilien, adaptif, dan bertanggung jawab.

B. Sejarah Singkat Perkembangan HAM

Perkembangan Hak Asasi Manusia (HAM) secara historis merupakan hasil perjalanan panjang peradaban manusia dalam memperjuangkan nilai-nilai kebebasan, kesetaraan, keadilan, dan perlindungan terhadap martabat manusia. Konsep HAM berkembang sebagai respons terhadap berbagai bentuk penyalahgunaan kekuasaan, ketidakadilan sosial, diskriminasi, serta perlakuan yang tidak manusiawi yang terjadi dalam berbagai periode sejarah dunia. Seiring perkembangan zaman, HAM tidak hanya dipandang sebagai isu hukum dan politik, tetapi juga menjadi bagian penting dalam tata kelola pemerintahan, hubungan sosial, serta praktik bisnis dan keberlanjutan perusahaan.

Pada tingkat global, salah satu tonggak awal perkembangan HAM ditandai dengan lahirnya *Magna Carta* di Inggris pada tahun 1215, yang menjadi dasar pembatasan kekuasaan absolut raja dan pengakuan awal terhadap hak-hak individu. Selanjutnya, perkembangan HAM semakin diperkuat melalui *Declaration of the Rights of Man and of the Citizen* di Prancis pada tahun 1789 yang menegaskan prinsip kebebasan, persamaan hak, dan kedaulatan rakyat. Momentum penting lainnya terjadi setelah Perang Dunia II, ketika United Nations menetapkan *Universal Declaration of Human Rights (UDHR)* pada tahun 1948 sebagai standar global penghormatan terhadap hak asasi manusia. Deklarasi ini menjadi landasan internasional bagi negara-negara dan berbagai institusi, termasuk sektor usaha, dalam menghormati, melindungi, dan memenuhi hak-hak dasar manusia secara universal.

Perkembangan HAM kemudian terus mengalami penguatan melalui berbagai konvensi internasional yang mengatur isu-isu spesifik, seperti hak tenaga kerja, penghapusan diskriminasi, perlindungan perempuan dan anak, kebebasan berserikat, perlindungan lingkungan hidup, hingga hak masyarakat adat. Dalam konteks dunia usaha, perkembangan tersebut turut mendorong lahirnya berbagai pedoman internasional terkait bisnis dan HAM, seperti *United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs)*, yang menegaskan tanggung jawab perusahaan untuk menghormati HAM melalui penerapan Human Rights Due Diligence (HRDD), pengelolaan risiko sosial, serta penyediaan mekanisme pemulihan terhadap dampak negatif yang ditimbulkan oleh aktivitas bisnis.

Di Indonesia, prinsip-prinsip HAM telah menjadi bagian dari landasan konstitusional negara sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, khususnya pada Pasal 28A sampai dengan Pasal 28J yang mengatur hak hidup, hak memperoleh pekerjaan, hak atas rasa aman, kebebasan berpendapat, hak memperoleh perlindungan hukum, hingga hak atas kesejahteraan sosial. Penguatan komitmen nasional terhadap HAM juga diwujudkan melalui diterbitkannya Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia serta ratifikasi berbagai konvensi internasional terkait hak asasi manusia dan ketenagakerjaan. Regulasi tersebut menjadi dasar bagi pemerintah, masyarakat, dan pelaku usaha dalam menjalankan aktivitasnya dengan tetap menghormati hak-hak dasar manusia.

Dalam perkembangan praktik bisnis modern, implementasi HAM kini menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari penerapan *Environmental, Social, and Governance (ESG)*. Perusahaan dituntut tidak hanya berorientasi pada pencapaian kinerja finansial, tetapi juga memastikan bahwa seluruh aktivitas operasional dan rantai pasok dilaksanakan secara bertanggung jawab, menghormati hak tenaga kerja, melindungi masyarakat dan lingkungan, serta menerapkan tata kelola yang transparan dan akuntabel. Oleh karena itu, pemahaman terhadap sejarah dan perkembangan HAM menjadi penting bagi perusahaan sebagai landasan dalam membangun

budaya kerja yang beretika, berkelanjutan, dan selaras dengan standar nasional maupun internasional.

C. Prinsip dan Makna HAM Dalam Konteks Kehidupan Organisasi

Hak Asasi Manusia (HAM) memiliki prinsip-prinsip dasar yang bersifat universal dan menjadi landasan dalam menciptakan kehidupan sosial, tata kelola organisasi, serta praktik bisnis yang beretika dan berkelanjutan. Prinsip-prinsip tersebut meliputi universal (*universal*), yaitu hak yang berlaku bagi seluruh manusia tanpa membedakan latar belakang apa pun; tidak dapat dicabut (*inalienable*), yaitu hak yang melekat pada setiap individu dan tidak dapat dihilangkan secara sewenang-wenang; tidak dapat dibagi (*indivisible*), yang berarti seluruh hak memiliki kedudukan yang sama penting; setara dan non-diskriminatif, yaitu setiap individu berhak memperoleh perlakuan yang adil; serta saling terkait (*interdependent*), di mana pemenuhan satu hak akan memengaruhi pemenuhan hak lainnya. Prinsip-prinsip tersebut menjadi dasar penting dalam membangun budaya organisasi yang menghormati martabat manusia dan menjunjung tinggi nilai keadilan dalam seluruh aktivitas operasional perusahaan.

Dalam konteks organisasi dan dunia usaha, pelanggaran HAM dapat terjadi dalam berbagai bentuk, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang mengakibatkan berkurangnya, terhambatnya, atau dicabutnya hak-hak dasar seseorang. Bentuk pelanggaran tersebut dapat berupa diskriminasi di lingkungan kerja, perlakuan tidak adil terhadap pekerja, pelanggaran keselamatan dan kesehatan kerja, kerja paksa, pekerja anak, pelecehan, pembatasan kebebasan berserikat, hingga penyalahgunaan kekuasaan dalam hubungan kerja. Pada sektor konstruksi dan industri yang memiliki kompleksitas operasional tinggi, risiko terhadap aspek HAM menjadi perhatian penting mengingat keterlibatan tenaga kerja dalam jumlah besar, penggunaan rantai pasok yang luas, serta aktivitas proyek yang berinteraksi langsung dengan masyarakat dan lingkungan sekitar.

Penerapan prinsip HAM dalam organisasi memiliki makna strategis karena tidak hanya bertujuan melindungi hak individu, tetapi juga mendukung terciptanya lingkungan kerja yang aman, sehat, produktif, dan berkelanjutan. Penghormatan terhadap HAM berperan dalam menjaga martabat manusia, menciptakan keadilan sosial, memperkuat hubungan industrial yang harmonis, serta mencegah terjadinya penyalahgunaan kewenangan dan konflik sosial. Dalam perspektif tata kelola perusahaan, implementasi HAM juga menjadi bagian penting dari penerapan *Good Corporate Governance* (GCG), khususnya dalam membangun transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi, dan kewajaran dalam proses bisnis perusahaan.

Dalam dunia profesional dan operasional perusahaan, khususnya pada sektor konstruksi dan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), prinsip-prinsip HAM memiliki keterkaitan erat dengan berbagai aspek operasional, antara lain penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), perlindungan hak-hak tenaga kerja, pemberian upah yang layak, pengaturan jam kerja yang manusiawi, penerapan prinsip non-diskriminasi, perlindungan data pribadi, hingga penguatan etika bisnis dan kepatuhan perusahaan. Penerapan aspek tersebut juga menjadi bagian penting dalam pengelolaan risiko sosial dan keberlanjutan operasional perusahaan guna menjaga reputasi, meningkatkan produktivitas, serta memperkuat kepercayaan para pemangku kepentingan.

Sejalan dengan perkembangan praktik bisnis global, implementasi HAM kini menjadi salah satu elemen utama dalam penerapan *Environmental, Social, and Governance* (ESG), khususnya pada aspek sosial (*social pillar*) dan tata kelola (*governance pillar*). Perusahaan dituntut tidak hanya

fokus pada pencapaian kinerja finansial, tetapi juga memastikan bahwa seluruh kegiatan usaha dilaksanakan secara bertanggung jawab dengan memperhatikan perlindungan hak-hak pekerja, masyarakat, dan lingkungan. Pendekatan tersebut selaras dengan berbagai standar dan prinsip internasional, seperti *United Nations Global Compact* dan ISO 26000 yang menekankan pentingnya tanggung jawab sosial perusahaan dan penghormatan terhadap hak asasi manusia dalam aktivitas bisnis.

Dengan demikian, Hak Asasi Manusia (HAM) bukan hanya dipahami sebagai konsep hukum atau kewajiban regulasi semata, tetapi juga merupakan nilai moral, instrumen keadilan sosial, serta fondasi utama dalam membangun tata kelola organisasi modern yang berintegritas, berkelanjutan, dan berorientasi pada keberlanjutan jangka panjang. Penerapan HAM yang efektif akan membantu perusahaan dalam menciptakan budaya kerja yang sehat, memperkuat daya saing perusahaan, meminimalkan risiko sosial dan reputasi, serta mendukung pertumbuhan bisnis yang bertanggung jawab dan berkelanjutan.

D. Makna HAM Bagi Perusahaan

Komitmen terhadap penghormatan Hak Asasi Manusia (HAM) merupakan bagian penting dan strategis dalam pelaksanaan kegiatan usaha PT Wijaya Karya Bangunan Gedung Tbk ("WIKAGedung"). Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi, investasi, dan industri modular dengan cakupan operasional di berbagai wilayah Indonesia, Perseroan menyadari bahwa aktivitas bisnis yang dijalankan memiliki keterkaitan langsung maupun tidak langsung terhadap aspek sosial, ketenagakerjaan, keselamatan kerja, lingkungan, serta kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, penghormatan terhadap HAM tidak hanya dipandang sebagai bentuk kepatuhan terhadap regulasi dan standar yang berlaku, tetapi juga sebagai bagian dari tanggung jawab perusahaan dalam menciptakan operasional bisnis yang beretika, berkelanjutan, dan berorientasi pada penciptaan nilai jangka panjang bagi seluruh pemangku kepentingan.

Dalam menjalankan proses bisnisnya, WIKAGedung memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan operasional, mulai dari tahap perencanaan, pengadaan, pelaksanaan konstruksi, pengelolaan aset, hingga pelayanan kepada pelanggan dilaksanakan dengan menjunjung tinggi prinsip-prinsip kemanusiaan, keadilan, kesetaraan, dan non-diskriminasi. Perseroan meyakini bahwa penghormatan terhadap HAM merupakan fondasi penting dalam membangun lingkungan kerja yang aman, sehat, inklusif, dan produktif, sekaligus mendukung terciptanya hubungan industrial yang harmonis serta keberlangsungan operasional perusahaan secara berkelanjutan.

Komitmen tersebut diwujudkan melalui berbagai upaya penguatan sistem dan pengendalian internal, antara lain perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja, penerapan standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), pengelolaan jam kerja dan kesejahteraan pekerja, perlindungan terhadap data pribadi, penerapan prinsip non-diskriminasi dan anti pelecehan, serta penyediaan mekanisme pengaduan (*grievance mechanism*) yang transparan dan akuntabel. Selain itu, Perseroan juga mendorong terciptanya interaksi yang adil, inklusif, dan bertanggung jawab dengan seluruh pemangku kepentingan, termasuk pekerja proyek, subkontraktor, supplier, pelanggan, regulator, serta masyarakat di sekitar wilayah operasional proyek.

Dalam implementasinya, WIKAGedung mengacu pada berbagai prinsip dan standar internasional terkait bisnis dan hak asasi manusia, termasuk *United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights*, prinsip-prinsip Environmental, Social, and Governance (ESG), serta praktik bisnis yang bertanggung jawab (*responsible business conduct*). Perseroan juga mengintegrasikan pendekatan *Human Rights Due Diligence* (HRDD) ke dalam proses bisnis

dan sistem manajemen risiko perusahaan guna mengidentifikasi, mencegah, memitigasi, memantau, dan mengevaluasi potensi dampak HAM yang dapat timbul dari aktivitas operasional maupun rantai pasok perusahaan. Pendekatan ini dilakukan secara terstruktur dan berkelanjutan sebagai bagian dari penguatan tata kelola perusahaan, pengelolaan risiko non-keuangan, serta peningkatan kualitas keberlanjutan perusahaan.

Dalam perspektif ESG, penghormatan terhadap HAM menjadi bagian penting khususnya pada dimensi sosial (*social pillar*) dan tata kelola (*governance pillar*). Perseroan memahami bahwa keberhasilan implementasi ESG tidak hanya diukur dari aspek finansial dan operasional, tetapi juga dari kemampuan perusahaan dalam melindungi hak-hak pekerja, menjaga keselamatan dan kesehatan kerja, menghormati masyarakat sekitar, mengelola dampak sosial dan lingkungan, serta menjalankan tata kelola perusahaan yang transparan, akuntabel, dan berintegritas. Oleh karena itu, implementasi HAM menjadi salah satu elemen strategis dalam mendukung penguatan reputasi perusahaan, peningkatan kepercayaan investor dan stakeholder, serta keberlanjutan bisnis jangka panjang.

Sejalan dengan komitmen tersebut, WIKA Gedung juga mendukung pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (*Sustainable Development Goals/SDGs*), khususnya yang berkaitan dengan kehidupan sehat dan sejahtera (*SDG 3*), air bersih dan sanitasi (*SDG 6*), pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi (*SDG 8*), industri, inovasi dan infrastruktur (*SDG 9*), kota dan permukiman berkelanjutan (*SDG 11*), konsumsi dan produksi yang bertanggung jawab (*SDG 12*), penanganan perubahan iklim (*SDG 13*), perdamaian, keadilan dan kelembagaan yang tangguh (*SDG 16*), serta kemitraan untuk mencapai tujuan (*SDG 17*). Dukungan terhadap agenda keberlanjutan tersebut diwujudkan melalui penerapan operasional yang memperhatikan aspek keselamatan, sosial, lingkungan, kepatuhan, dan pemberdayaan stakeholder secara berkelanjutan.

Dengan mengintegrasikan penghormatan terhadap HAM ke dalam strategi bisnis, tata kelola, pengelolaan risiko, serta seluruh aktivitas operasional perusahaan, WIKA Gedung berupaya memastikan bahwa pertumbuhan bisnis yang dicapai berjalan secara bertanggung jawab, adaptif, dan berkelanjutan. Implementasi HAM yang efektif diharapkan tidak hanya mampu meminimalkan risiko hukum, sosial, operasional, dan reputasi perusahaan, tetapi juga memperkuat penerapan tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance/GCG*), meningkatkan daya saing perusahaan, serta menciptakan nilai tambah yang berkelanjutan bagi seluruh pemangku kepentingan.

METODE PROSES PELAKSANAAN

Human Rights Due Diligence (HRDD), sebagaimana diatur dalam *United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs)*, merupakan suatu proses manajemen berkelanjutan yang dilakukan perusahaan untuk mengidentifikasi, mencegah, memitigasi, memantau, serta mempertanggungjawabkan dampak aktual maupun potensi dampak terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) yang timbul dari aktivitas bisnis perusahaan maupun hubungan bisnis dalam rantai pasoknya. Pendekatan HRDD menempatkan manusia sebagai fokus utama pengelolaan risiko, sehingga tidak hanya mempertimbangkan risiko terhadap bisnis perusahaan semata, tetapi juga memperhatikan potensi dampak terhadap pekerja, masyarakat, pelanggan, mitra usaha, dan pemangku kepentingan lainnya yang terdampak oleh aktivitas operasional perusahaan.

Dalam implementasinya, penerapan HRDD perlu disesuaikan dengan karakteristik perusahaan, tingkat kompleksitas operasional, skala bisnis, profil risiko, serta konteks lingkungan operasional perusahaan. Pada sektor konstruksi, risiko terkait HAM memiliki tingkat kompleksitas yang tinggi mengingat keterlibatan tenaga kerja dalam jumlah besar, penggunaan

rantai pasok yang luas, aktivitas operasional di lapangan dengan risiko keselamatan kerja tinggi, serta interaksi langsung dengan masyarakat dan lingkungan sekitar proyek. Oleh karena itu, penerapan HRDD menjadi bagian penting dalam mendukung keberlanjutan operasional perusahaan, penguatan tata kelola, serta pengelolaan risiko non-keuangan secara menyeluruh.

Dalam konteks PT Wijaya Karya Bangunan Gedung Tbk (“WIKI Gedung”), penerapan HRDD diintegrasikan melalui rangkaian proses *Human Rights Impact Assessment* (HRIA) guna memastikan bahwa seluruh proses bisnis perusahaan dilaksanakan dengan menghormati prinsip-prinsip Hak Asasi Manusia, praktik bisnis yang bertanggung jawab (*responsible business conduct*), serta prinsip *Environmental, Social, and Governance* (ESG). Implementasi ini dilakukan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen risiko perusahaan sebagai bagian dari upaya memperkuat keberlanjutan bisnis, kepatuhan terhadap regulasi, perlindungan stakeholder, serta peningkatan kepercayaan investor dan pemangku kepentingan.

Pelaksanaan *Human Rights Due Diligence* (HRDD) di WIKI Gedung mengacu pada prinsip-prinsip *United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights* (UNGPs) serta mempertimbangkan karakteristik operasional industri konstruksi yang memiliki tingkat kompleksitas tinggi dan melibatkan multi stakeholder. Penerapan HRDD dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi dengan sistem manajemen risiko perusahaan dan mencakup lima tahapan utama, yaitu:

1. Perumusan Kebijakan HAM
2. Identifikasi dan Penilaian Dampak HAM
3. Pengembangan Mitigasi dan Tindak Lanjut Perbaikan
4. Monitoring dan Evaluasi Efektivitas Pengendalian
5. Pelaporan dan Komunikasi kepada Pemangku Kepentingan

Pendekatan ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap potensi risiko HAM dapat diidentifikasi secara proaktif, dikelola secara terukur, serta dimonitor keberlanjutannya guna mendukung terciptanya operasional perusahaan yang aman, patuh, berkelanjutan, dan bertanggung jawab.



Gambar 1. Tahapan Langkah HRDD

Tabel 1. Penjelasan Tiap Tahapan Langkah HRDD

PROSES UJI TUNTAS HAM (HAM DUE DILIGENCE) untuk Pelaporan Perusahaan yang Bertanggung Jawab

Kerangka kerja terstruktur untuk memastikan penghormatan terhadap Hak Asasi Manusia dalam seluruh aktivitas perusahaan.

LANGKAH PROSES	DEFINISI	IMPLEMENTASI	KELUARAN (OUTPUT)
<p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;"></p> <p style="text-align: center;">PERUMUSAN KEBIJAKAN HAM <i>Formulation of Human Rights Policy</i></p>	<p>Tahap awal untuk merumuskan komitmen dan pendekatan terhadap penghormatan Hak Asasi Manusia (HAM) dalam operasional perusahaan.</p>	<p>Menyusun <i>Human Rights Policy</i> yang mencakup:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Hak pekerja (upah layak, jam kerja, non-diskriminasi) ✓ K3 (safety zero accident mindset) ✓ Hak masyarakat (tidak melakukan sosial jock/legregasi) <p>Integrasikan:</p> <ul style="list-style-type: none"> 📄 Code of Conduct 📄 Pedoman Manajemen Risiko 📄 Kerangka EPC / Design & Build / KSO 	<ul style="list-style-type: none"> • Kebijakan HAM disetujui (Board approved) • Sosialisasi HAM kepada vendor & entitas bisnis <p style="text-align: center;"></p>
<p style="text-align: center;">2</p> <p style="text-align: center;"></p> <p style="text-align: center;">IDENTIFIKASI & PENILAIAN DAMPAK HAM <i>Assessment of Human Rights Impacts</i></p>	<p>Proses sistematis untuk mengidentifikasi dan menilai potensi serta dampak aktual terhadap hak asasi manusia akibat aktivitas perusahaan.</p>	<p>Dilakukan pada:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Tahap tender ✓ Pre-construction ✓ Execution/Construction 	<ul style="list-style-type: none"> • Risk Register (SiMRISK) • Stakeholder mapping • HIRADC (untuk K3) <p style="text-align: center;"></p>
<p style="text-align: center;">3</p> <p style="text-align: center;"></p> <p style="text-align: center;">IMPLEMENTASI MITIGASI & PERBAIKAN <i>Implementation of Remedial Measures</i></p>	<p>Langkah nyata untuk mengelola, mencegah, mengurangi, dan memperbaiki dampak HAM yang telah diidentifikasi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tenaga kerja: Toolbox meeting, bahasa, jam kerja ✓ Vendor: Vendor due diligence, kontrak ✓ Fasilitas: Community engagement, Konsultasi ✓ Keluhan: CSR keluhan ✓ Pemulihan: Mekanisme grievance (WBS / pengaduan pekerja), kompensasi jika diperlukan 	<ul style="list-style-type: none"> • Laporan harian • Evaluasi vendor • Laporan keluhan (p3wk, divisi) • QSHE <p style="text-align: center;"></p>
<p style="text-align: center;">4</p> <p style="text-align: center;"></p> <p style="text-align: center;">MONITORING & EVALUASI <i>Monitoring of Outcomes</i></p>	<p>Proses pemantauan dan evaluasi efektivitas implementasi mitigasi dan pengelolaan dampak HAM.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ KPI / KRI – TRIR (Total Recordable Incident Rate), Jam kerja legal & non-legal ✓ Sistem: SIMRISK, Dashboard ESG, Audit internal & eksternal ✓ Laporan bulanan QSHE ✓ Forum: FGD, Board Management Review 	<ul style="list-style-type: none"> • Laporan harian • Laporan bulanan • Berita Acara • Risalah Rapat <p style="text-align: center;"></p>
<p style="text-align: center;"></p> <p style="text-align: center;">PELAPORAN & TRANSPARANSI <i>Disclosure of Information</i></p>	<p>Penyampaian informasi secara terbuka kepada pemangku kepentingan terkait kinerja HAM.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sustainability Report ✓ Annual Report ✓ ESG Disclosure 	<p>Report tahunan di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja K3 • Dampak sosial proyek • Operasional berkelanjutan • Program keberlanjutan <p style="text-align: center;"></p>

KOMITMEN KAMI | Menghormati HAM adalah bagian dari nilai perusahaan untuk menciptakan bisnis yang berkelanjutan dan berdampak positif.

LINGKUP DAN BATASAN PENILAIAN

C. Lingkup Penilaian

Lingkup penilaian Human Rights Due Diligence (HRDD) di PT Wijaya Karya Bangunan Gedung Tbk (“WIKI Gedung”) mencakup seluruh aktivitas operasional, proses bisnis, serta hubungan usaha yang berpotensi memberikan dampak terhadap Hak Asasi Manusia (HAM), baik secara langsung maupun tidak langsung. Penilaian dilakukan secara menyeluruh terhadap aktivitas perusahaan pada area kantor pusat, fungsi strategis perusahaan, unit operasional proyek, hingga rantai pasok yang melibatkan vendor, subkontraktor, supplier, dan mitra kerja lainnya. Pendekatan ini dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh aktivitas usaha Perseroan telah mempertimbangkan prinsip penghormatan terhadap HAM, praktik bisnis yang bertanggung jawab (*responsible business conduct*), serta prinsip *Environmental, Social, and Governance* (ESG) dalam pelaksanaan operasional perusahaan.

Sebagai perusahaan yang bergerak di sektor konstruksi, investasi, dan industri modular dengan cakupan operasional di berbagai wilayah Indonesia, WIKI Gedung menyadari bahwa aktivitas bisnis perusahaan memiliki keterkaitan erat dengan berbagai stakeholder yang dapat terdampak oleh kegiatan operasional perusahaan. Oleh karena itu, proses penilaian HRDD tidak hanya difokuskan pada aktivitas internal perusahaan, tetapi juga mencakup hubungan kerja dan interaksi perusahaan dengan pihak eksternal yang berada dalam ekosistem bisnis Perseroan. Penilaian dilakukan untuk mengidentifikasi potensi dampak HAM yang dapat muncul pada setiap tahapan proses bisnis, mulai dari proses perencanaan, pengadaan, pelaksanaan konstruksi, pengawasan proyek, pengelolaan tenaga kerja, hingga penyelesaian proyek dan pelayanan kepada pelanggan.

Adapun stakeholder utama yang menjadi fokus dalam proses penilaian ini meliputi karyawan dan tenaga kerja proyek, vendor, subkontraktor dan supplier, pelanggan dan konsultan proyek, masyarakat di sekitar area operasional proyek, serta regulator dan instansi pemerintah terkait. Karyawan dan tenaga kerja proyek menjadi perhatian utama mengingat tingginya intensitas aktivitas lapangan dan risiko operasional pada sektor konstruksi, khususnya terkait keselamatan kerja, kesehatan kerja, hubungan industrial, jam kerja, kesejahteraan pekerja, serta perlindungan hak-hak dasar tenaga kerja. Selain itu, vendor, subkontraktor, dan supplier juga menjadi bagian penting dalam penilaian karena keterlibatan mereka dalam rantai pasok perusahaan memiliki potensi risiko terkait kepatuhan ketenagakerjaan, keselamatan kerja, perlindungan data, hingga praktik kerja yang sesuai dengan prinsip-prinsip HAM.

Penilaian juga mencakup pelanggan dan konsultan proyek sebagai bagian dari stakeholder yang berinteraksi langsung dengan proses operasional perusahaan, khususnya terkait kualitas layanan, transparansi informasi, perlindungan data pribadi, serta keselamatan dalam area operasional proyek. Di sisi lain, masyarakat sekitar area operasional menjadi perhatian penting mengingat aktivitas proyek konstruksi memiliki potensi dampak terhadap kondisi sosial, lingkungan, kesehatan, keselamatan, kebisingan, limbah, hingga potensi gangguan terhadap aktivitas masyarakat sekitar. Selain itu, regulator dan instansi pemerintah terkait juga menjadi bagian dari ruang lingkup penilaian sebagai pihak yang memiliki kewenangan dalam memastikan bahwa seluruh operasional perusahaan telah memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan, standar keselamatan kerja, perlindungan lingkungan, serta tata kelola perusahaan yang berlaku.

Dalam pelaksanaannya, penilaian HRDD difokuskan pada aspek-aspek yang memiliki potensi dampak signifikan terhadap HAM dan keberlanjutan operasional perusahaan. Aspek tersebut meliputi perlindungan hak tenaga kerja dan hubungan industrial, penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), perlindungan lingkungan hidup dan masyarakat sekitar, perlindungan data pribadi dan privasi, transparansi informasi dan kualitas layanan, serta kepatuhan terhadap regulasi dan standar yang berlaku. Penilaian terhadap aspek-aspek tersebut dilakukan melalui identifikasi

risiko, analisis tingkat dampak dan probabilitas, evaluasi pengendalian yang telah diterapkan, serta penentuan langkah mitigasi dan tindak lanjut perbaikan yang diperlukan.

Dalam konteks ESG, lingkup dan fokus penilaian HRDD ini menjadi bagian penting dalam mendukung penguatan aspek sosial (*social pillar*) dan tata kelola (*governance pillar*) perusahaan. Implementasi penilaian yang komprehensif memungkinkan Perseroan untuk mengidentifikasi potensi risiko sosial dan HAM secara lebih dini, memperkuat sistem pengendalian internal, meningkatkan kualitas hubungan dengan stakeholder, serta mendukung terciptanya operasional perusahaan yang bertanggung jawab, transparan, dan berkelanjutan. Selain itu, pendekatan ini juga menjadi bagian dari upaya perusahaan dalam meminimalkan risiko hukum, operasional, sosial, dan reputasi yang dapat memengaruhi keberlangsungan bisnis perusahaan di masa mendatang.

Dengan ruang lingkup dan fokus penilaian yang terstruktur dan menyeluruh tersebut, WIKA Gedung memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai profil risiko HAM yang relevan terhadap aktivitas bisnis dan operasional perusahaan. Hasil penilaian ini selanjutnya menjadi dasar dalam penyusunan strategi mitigasi, penguatan tata kelola, peningkatan pengawasan, serta pengembangan program perbaikan berkelanjutan guna memastikan bahwa seluruh kegiatan usaha perusahaan berjalan selaras dengan prinsip penghormatan terhadap Hak Asasi Manusia, keberlanjutan bisnis, dan praktik tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance/GCG*).

PETA STAKEHOLDER PROYEK

Peran, Hak, dan Kewajiban dalam Proyek Konstruksi

No	Stakeholder	Kategori Lingkup	Penjelasan Lingkup
1	 Employee Karyawan Kontraktor Proyek : Orgampil, Pegawai, OS, PKWT, TP	 Operasional	 Hak-hak dasar yang dimiliki setiap individu pegawai dalam hubungan kerja operasional sehari-hari untuk mendapatkan perlakuan yang adil, aman, dan bermartabat di tempat kerja, Setara (tidak diskriminatif) dan bebas dari risiko yang dapat membahayakan jiwa maupun kesehatan fisik/mental. Karyawan dapat memperoleh kesejahteraan sosial, akses terhadap layanan dasar, serta partisipasi dalam kehidupan sosial secara adil dan bermartabat sesuai dengan standar yang ditentukan oleh regulator. Mendapatkan transparansi sesuai porsinya dan terpenuhinya hak dan kewajiban sesuai dengan perjanjian kerja kontraktual
2	 Worker Pekerja Proyek : Tenaga mandor	 Operasional	 Hak-hak dasar yang dimiliki setiap individu pekerja dalam hubungan kerja operasional proyek sehari-hari untuk mendapatkan perlakuan yang adil, aman, dan bermartabat di tempat kerja. Bekerja dan hidup dalam kondisi yang aman, sehat, dan bebas dari risiko yang dapat membahayakan jiwa maupun kesehatan fisik/mental. Pekerja dapat memperoleh kesejahteraan sosial, akses terhadap layanan dasar, serta partisipasi dalam kehidupan sosial secara adil dan bermartabat sesuai dengan standar yang ditentukan oleh regulator. Mendapatkan transparansi sesuai porsinya dan terpenuhinya hak dan kewajiban sesuai dengan perjanjian kerja kontraktual
3	 Business Partners Subkontraktor : Tenaga subkon di proyek atau terkait proyek	 Rantai Pasok/Supply Chain	 Hak-hak dasar yang dimiliki mitra bisnis dalam hubungan kerja untuk mendapatkan perlakuan yang adil, aman, dan bermartabat di tempat kerja. Dapat bekerja dan hidup dalam kondisi yang aman, sehat, dan bebas dari risiko yang dapat membahayakan jiwa maupun kesehatan fisik/mental. Mendapatkan transparansi sesuai porsinya dan terpenuhinya hak dan kewajiban sesuai dengan perjanjian kerja kontraktual
4	 Supplier Suplier : Tenaga suplier di proyek atau terkait proyek	 Rantai Pasok/Supply Chain	 Hak-hak dasar yang dimiliki mitra bisnis dalam hubungan kerja untuk mendapatkan perlakuan yang adil, aman, dan bermartabat di tempat kerja. Dapat bekerja dan hidup dalam kondisi yang aman, sehat, dan bebas dari risiko yang dapat membahayakan jiwa maupun kesehatan fisik/mental. Mendapatkan transparansi sesuai porsinya dan terpenuhinya hak dan kewajiban sesuai dengan perjanjian kerja kontraktual
5	 Local Community Masyarakat Sekitar Proyek : pada radius tertentu	 Operasional	 Setiap warga masyarakat di sekitar proyek berhak untuk tetap hidup dalam lingkungan yang aman, bersih, sehat, dan tidak merusak kualitas hidup. Dapat tetap memiliki atau menempati properti secara sah dengan nyaman dan mempertahankan sumber penghidupan tanpa gangguan tidak adil.
6	 Customer Owner & Konsultan MK : Pegawai/staf owner dan MK di proyek	 Produk dan Layanan	 Owner & MK di proyek mempunyai hak untuk bekerja dan hidup dalam kondisi yang aman, sehat, dan bebas dari risiko yang dapat membahayakan jiwa maupun kesehatan fisik/mental, tidak boleh ditempatkan dalam kondisi berbahaya tanpa perlindungan. Lingkungan kerja harus memenuhi standar keselamatan. Customer/Owner diharapkan memperoleh informasi yang jujur, lengkap, akurat, dan tepat waktu terkait seluruh aspek dan kondisi proyek konstruksi. Pelanggan/owner berhak memperoleh layanan proyek yang profesional, berkualitas, tepat waktu dan sesuai kontrak
7	 Regulator Instansi Pemerintah, Badan Pengawas, Dinas Terkait di Proyek	 Regulator	 Regulator berhak memastikan proyek beroperasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, standar keselamatan, lingkungan ketenagakerjaan dan tata kelola perusahaan

PRINSIP UTAMA

-  Keselamatan & Kesehatan
-  Perlakuan Adil & Bermartabat
-  Transparansi & Akuntabilitas
-  Keberlanjutan & Dampak Positif
-  Kepatuhan terhadap Regulasi

Gambar 2. Peta Stakeholder WIKA Gedung

Adapun terkait unit proyek sebagai ruang lingkup penilaian di 2025, Adalah sebagai berikut :



Gambar 3. Lingkup Area dan Proyek Berjalan WIKA Gedung di 2025

C. Tujuan, Batasan dan Fokus Kajian

Penetapan tujuan, batasan, dan fokus kajian dalam Penilaian Risiko Human Rights (Hak Asasi Manusia/HAM) merupakan bagian penting dari penerapan *Human Rights Due Diligence* (HRDD) di PT Wijaya Karya Bangunan Gedung Tbk (“WIKA Gedung”). Kajian ini dilakukan secara sistematis untuk mengidentifikasi, menganalisis, mengevaluasi, serta mengendalikan potensi dampak negatif terhadap Hak Asasi Manusia yang dapat timbul dari aktivitas operasional perusahaan, pelaksanaan proyek, hubungan bisnis, maupun aktivitas dalam rantai pasok perusahaan. Pendekatan ini bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan usaha Perseroan dilaksanakan secara bertanggung jawab dengan tetap menjunjung tinggi prinsip-prinsip penghormatan terhadap HAM, kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, standar internasional, serta ekspektasi para pemangku kepentingan.

Pelaksanaan kajian Penilaian Risiko HAM juga merupakan bagian dari penguatan tata kelola perusahaan, penerapan prinsip keberlanjutan, serta implementasi *Environmental, Social, and Governance* (ESG), khususnya pada aspek sosial (social pillar) dan tata kelola (*governance pillar*). Dalam konteks industri konstruksi yang memiliki kompleksitas operasional tinggi, keterlibatan banyak tenaga kerja, serta interaksi yang luas dengan masyarakat dan lingkungan sekitar, Perseroan memandang penting adanya proses penilaian yang mampu mengidentifikasi potensi risiko HAM secara proaktif guna meminimalkan dampak negatif yang dapat memengaruhi pekerja, masyarakat, pelanggan, maupun keberlangsungan operasional perusahaan.

Tujuan utama dari kajian ini adalah untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai profil risiko HAM yang relevan terhadap aktivitas bisnis WIKA Gedung, sekaligus memastikan tersedianya langkah mitigasi dan pengendalian yang memadai terhadap risiko-risiko yang teridentifikasi. Selain itu, hasil kajian diharapkan dapat menjadi dasar dalam memperkuat pengambilan keputusan, meningkatkan efektivitas pengelolaan risiko non-keuangan, mendukung kepatuhan terhadap regulasi dan standar internasional, serta

meningkatkan kualitas hubungan perusahaan dengan seluruh stakeholder. Penilaian ini juga bertujuan untuk mendukung terciptanya operasional perusahaan yang aman, inklusif, transparan, dan berkelanjutan sesuai dengan prinsip *responsible business conduct*.

Ruang lingkup (*scope*) kajian difokuskan pada dua area utama, yaitu area kantor pusat yang mencakup fungsi-fungsi strategis perusahaan serta area unit proyek yang mencakup aktivitas operasional lapangan. Pemilihan kedua area tersebut dilakukan dengan mempertimbangkan tingkat representatif terhadap proses bisnis dan operasional WIKA Gedung secara keseluruhan. Area kantor pusat dinilai memiliki peran penting dalam penyusunan kebijakan, pengambilan keputusan, pengendalian, pengawasan, serta pengelolaan sistem perusahaan, sedangkan area proyek menjadi fokus utama karena merupakan area operasional dengan tingkat risiko sosial, keselamatan kerja, dan interaksi stakeholder yang tinggi.

Lingkup penilaian risiko HAM mencakup seluruh aktivitas yang memiliki potensi memberikan dampak terhadap pekerja, masyarakat sekitar, pelanggan, mitra kerja, vendor, supplier, maupun kelompok rentan lainnya yang terkait dengan aktivitas operasional perusahaan. Penilaian dilakukan terhadap berbagai aspek yang memiliki relevansi terhadap Hak Asasi Manusia, antara lain aspek ketenagakerjaan dan hubungan industrial, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan masyarakat sekitar proyek, penggunaan tenaga kerja pihak ketiga, keamanan operasional, perlindungan data pribadi dan privasi, akses terhadap mekanisme pengaduan (*grievance mechanism*), hingga dampak sosial dan lingkungan yang berpotensi memengaruhi hak-hak dasar manusia.

Dalam implementasinya, pendekatan kajian ini mengacu pada prinsip-prinsip *United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights* (UNGPs), khususnya pada tahapan *identify–prevent–mitigate–account*, yaitu mengidentifikasi potensi dampak HAM, mencegah terjadinya risiko, melakukan mitigasi terhadap dampak yang muncul, serta memastikan adanya akuntabilitas dan tindak lanjut terhadap pengelolaan risiko yang dilakukan perusahaan. Pendekatan tersebut diterapkan secara terintegrasi dengan sistem manajemen risiko perusahaan guna memperkuat efektivitas pengendalian, meningkatkan transparansi dan akuntabilitas, serta mendukung terciptanya keberlanjutan operasional perusahaan dalam jangka panjang.

Selain itu, kajian ini juga mempertimbangkan aspek kepatuhan terhadap peraturan nasional, standar internasional, prinsip ESG, serta ekspektasi stakeholder yang terus berkembang terhadap praktik bisnis yang bertanggung jawab dan berkelanjutan. Dengan adanya tujuan, batasan, dan fokus kajian yang jelas, WIKA Gedung diharapkan mampu memperoleh gambaran yang objektif dan menyeluruh mengenai potensi risiko HAM dalam aktivitas bisnisnya, sehingga dapat menyusun langkah mitigasi, pengendalian, monitoring, dan perbaikan berkelanjutan secara lebih efektif guna mendukung penguatan tata kelola perusahaan dan keberlanjutan bisnis Perseroan.

Batasan-batasan dalam proses Penilaian Risiko Human Rights (HAM) merupakan hal yang umum dalam pelaksanaan *Human Rights Due Diligence* (HRDD), khususnya pada sektor konstruksi yang memiliki karakteristik operasional dinamis, kompleks, serta melibatkan banyak pihak dalam rantai pasok dan aktivitas proyek. Oleh karena itu, hasil penilaian ini perlu dipahami sebagai gambaran kondisi risiko HAM pada periode *assessment* berlangsung dan akan terus dilakukan evaluasi serta pembaruan secara berkala sesuai dengan perkembangan operasional perusahaan, perubahan regulasi, maupun dinamika stakeholder.

Dalam konteks *Environmental, Social, and Governance* (ESG), pengungkapan batasan penilaian secara transparan juga menjadi bagian dari penerapan tata kelola perusahaan yang baik (Good Corporate Governance/GCG), prinsip akuntabilitas, serta peningkatan kualitas pelaporan keberlanjutan perusahaan.

BATASAN PENILAIAN RISIKO HUMAN RIGHTS (HAM)



No.	Aspek Batasan	Penjelasan	Potensi Dampak terhadap Hasil Penilaian
1	 Batasan Data dan Informasi	Penilaian Risiko HAM dilakukan berdasarkan data, dokumen, observasi lapangan, wawancara, serta informasi yang tersedia pada saat proses assessment berlangsung. Ketersediaan dan kualitas data menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan tingkat akurasi hasil penilaian.	<ul style="list-style-type: none"> Data tertentu belum tersedia secara lengkap Informasi belum seluruhnya terverifikasi Perubahan kondisi operasional yang bersifat dinamis Perubahan regulasi yang terjadi setelah assessment Keterbatasan akses pada lokasi tertentu 
2	 Batasan Waktu Penilaian	Penilaian dilakukan dalam periode tahun 2025 sehingga hasil assessment menggambarkan kondisi operasional, risiko, dan pengendalian yang berlaku pada saat proses penilaian dilaksanakan.	<ul style="list-style-type: none"> Risiko baru yang muncul setelah periode assessment belum sepenuhnya teridentifikasi Perubahan kondisi proyek dan operasional dapat memengaruhi profil risiko di masa mendatang 
3	 Batasan Kewenangan dan Kontrol	Perseroan memiliki keterbatasan dalam mengendalikan seluruh aktivitas pihak ketiga yang berada di luar kendali langsung perusahaan, khususnya dalam rantai pasok dan hubungan bisnis eksternal.	<ul style="list-style-type: none"> Aktivitas subkontraktor independen Supplier tier lanjutan Aktivitas eksternal di luar area kerja perusahaan Kebijakan internal dan praktik operasional mitra bisnis 
4	 Mitigasi atas Keterbatasan Kontrol	Meskipun memiliki keterbatasan pengendalian terhadap pihak ketiga, Perseroan tetap melakukan upaya pengawasan dan penguatan implementasi HAM melalui mekanisme tata kelola perusahaan dan evaluasi vendor.	<ul style="list-style-type: none"> Penerapan klausul HAM dalam kontrak kerja Evaluasi dan monitoring vendor/subkontraktor Sosialisasi standar kepatuhan dan etika bisnis Pengawasan berkala terhadap aktivitas operasional 
5	 Batasan Geografis dan Operasional	Penilaian hanya mencakup lokasi, unit kerja, dan aktivitas operasional yang telah ditetapkan dalam ruang lingkup assessment berdasarkan tingkat representatif terhadap operasional Perseroan.	<ul style="list-style-type: none"> Aktivitas di luar ruang lingkup assessment tidak termasuk dalam penilaian Lokasi tertentu yang tidak memiliki keterkaitan langsung dengan operasional tidak menjadi objek assessment 
6	 Batasan Metodologi	Penilaian Risiko HAM menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dan semi-kuantitatif berdasarkan parameter kemungkinan terjadinya (<i>likelihood</i>) dan tingkat dampak (<i>severity</i>).	<ul style="list-style-type: none"> Terdapat unsur professional judgement dalam penentuan tingkat risiko Prioritas mitigasi dipengaruhi oleh interpretasi terhadap tingkat dampak dan probabilitas risiko Hasil penilaian dapat berkembang seiring perubahan kondisi operasional dan regulasi 



Catatan: Batasan-batasan dalam proses Penilaian Risiko *Human Rights* (HAM) merupakan hal yang umum dalam pelaksanaan *Human Rights Due Diligence* (HRDD). Hasil penilaian ini perlu dipahami sebagai gambaran kondisi risiko HAM pada periode assessment berlangsung dan akan terus dilakukan evaluasi serta pembaruan secara berkala sesuai dengan perkembangan operasional perusahaan, perubahan regulasi, maupun dinamika *stakeholder*.

PROSES PENILAIAN RISIKO

A. Perumusan Kebijakan Hak Asasi Manusia (HAM)

1. Membangun Pemahaman atas Profil dan Kegiatan Usaha Perusahaan

Dalam rangka pelaksanaan proses penilaian risiko serta perumusan kebijakan Hak Asasi Manusia (HAM), Perseroan terlebih dahulu melakukan pemahaman menyeluruh terhadap karakteristik, ruang lingkup usaha, serta aktivitas operasional perusahaan. PT Wijaya Karya Bangunan Gedung Tbk (WIKA Gedung) merupakan salah satu entitas anak usaha dari PT Wijaya Karya (Persero) Tbk yang bergerak di bidang jasa konstruksi, investasi dan konsesi, serta industri modular dan pracetak. Perseroan senantiasa berkomitmen untuk menjadi mitra pilihan dalam industri konstruksi dan konsesi melalui penerapan prinsip keselamatan kerja (safety), kualitas (quality), tata kelola perusahaan yang baik, serta keberlanjutan usaha dalam menciptakan ruang kehidupan yang memberikan nilai tambah bagi masyarakat dan para pemangku kepentingan.

Dalam menjalankan kegiatan usahanya, WIKA Gedung memiliki beberapa lini bisnis utama yang menjadi fokus pengembangan Perseroan. Pada sektor konstruksi, Perseroan menyediakan layanan konstruksi terintegrasi dengan dukungan teknologi *Building Information Modelling* (BIM) guna meningkatkan efektivitas perencanaan, pelaksanaan, pengendalian proyek, serta memastikan aspek mutu dan keselamatan kerja dapat diterapkan secara optimal. Pendekatan ini menjadi bagian dari upaya Perseroan dalam menjaga kualitas layanan, efisiensi operasional, serta kepatuhan terhadap standar dan regulasi yang berlaku.

Pada lini bisnis investasi dan konsesi, Perseroan mengembangkan portofolio usaha dengan mengedepankan strategi captive market yang selaras dengan arah pengembangan dan strategi jangka panjang Perseroan. Pengembangan bisnis ini dilakukan untuk memperkuat keberlanjutan usaha, menciptakan nilai ekonomi jangka panjang, serta mendukung pertumbuhan perusahaan secara berkesinambungan. Selain itu, WIKA Gedung juga mengembangkan bisnis modular melalui penerapan metode konstruksi *off-site* yang ramah lingkungan, hemat energi, fleksibel, dan adaptif terhadap kebutuhan pembangunan modern. Sistem konstruksi modular yang diterapkan menggunakan metode prefabrikasi dengan tipe *flatpack*, *volumetric*, *prefab*, dan *stacking*, sehingga memungkinkan proses pembangunan dilakukan secara lebih efisien, cepat, serta mendukung prinsip pembangunan berkelanjutan.

Di bidang pracetak gedung, Perseroan didukung oleh perusahaan asosiasi WIKA Pracetak Gedung yang berfokus pada pengembangan produk pracetak, antara lain balok pracetak, kolom pracetak, serta komponen struktur rumah pracetak. Keunggulan utama dari lini bisnis ini terletak pada fleksibilitas metode produksi yang dapat dilakukan baik di fasilitas pabrik tetap (*stationary plant*) maupun di area proyek melalui sistem *mobile plant*, sehingga mendukung efisiensi pelaksanaan proyek dan optimalisasi rantai pasok konstruksi.

Pemahaman atas profil, karakteristik, dan aktivitas bisnis Perseroan tersebut menjadi landasan penting dalam proses identifikasi, penilaian, dan pengendalian risiko, termasuk dalam memastikan penerapan prinsip-prinsip Hak Asasi Manusia (HAM), tata kelola perusahaan yang baik, kepatuhan regulasi, serta keberlanjutan operasional Perseroan bagi seluruh pemangku kepentingan, termasuk Komisararis dan Pemegang Saham.

Building Information Modelling (BIM)

Sebagai bagian dari transformasi digital Perseroan, PT Wijaya Karya Bangunan Gedung Tbk mulai menerapkan teknologi Building Information Modelling (BIM) sejak tahun 2017, salah satunya pada proyek Velodrome untuk mendukung Asian Games 2018. BIM merupakan teknologi pada sektor Architecture, Engineering, and Construction (AEC) yang mampu

mengintegrasikan seluruh informasi proyek ke dalam model tiga dimensi (3D), sehingga mendukung proses perencanaan, koordinasi, pelaksanaan, hingga pengendalian proyek secara lebih efektif dan efisien. Komitmen Perseroan dalam pengembangan BIM ditunjukkan melalui pencapaian sebagai perusahaan pertama dan satu-satunya di Indonesia yang memperoleh Sertifikasi ISO 19650-1:2018 BSI Kitemark dan ISO 19650-2:2018 BSI Kitemark dari British Standards Institution melalui PT BSI Group Indonesia dalam bidang penerapan BIM.

Implementasi BIM dilakukan secara terintegrasi mulai dari proses tender hingga pelaksanaan konstruksi di lapangan. Salah satu proyek yang menerapkan sistem ini adalah proyek Gedung Bio Farma. Dalam implementasinya, Perseroan memanfaatkan berbagai teknologi pendukung seperti Survey Photogrammetry berbasis drone untuk memperoleh data kondisi eksisting dan kontur area proyek secara akurat, koordinasi desain berbasis digital untuk meningkatkan kolaborasi antar tim, serta teknologi *Virtual Reality* (VR) dan *Augmented Reality* (AR) untuk mendukung simulasi bangunan, pengawasan, dan koordinasi pekerjaan secara *real-time*. Selain itu, Perseroan juga menggunakan BIMx sebagai media visualisasi model 2D dan 3D yang dapat diakses melalui perangkat digital guna mendukung proses monitoring di lapangan. Secara keseluruhan, implementasi BIM telah terintegrasi dengan proses bisnis Perseroan mulai dari seleksi vendor, penyusunan e-Catalogue, proses perolehan kontrak, penerimaan tagihan, hingga pembayaran, sehingga mendukung terciptanya tata kelola proyek yang lebih efektif, transparan, dan terukur.

1. Perumusan kebijakan HAM

Perumusan Kebijakan Hak Asasi Manusia (HAM) merupakan langkah strategis awal Perseroan dalam memastikan adanya komitmen formal untuk menghormati, melindungi, dan menerapkan prinsip-prinsip HAM di seluruh rantai nilai bisnis perusahaan. Kebijakan ini menjadi landasan dalam menetapkan arah, prinsip, standar perilaku, serta mekanisme pengendalian yang berlaku baik pada tingkat korporasi maupun pelaksanaan proyek.

Dalam implementasinya, PT Wijaya Karya Bangunan Gedung Tbk menyusun Human Rights Policy yang mencakup perlindungan terhadap hak-hak pekerja, antara lain melalui pemberian upah yang layak, pengaturan jam kerja yang adil, penerapan prinsip non-diskriminasi, serta penghormatan terhadap hak dan martabat setiap individu di lingkungan kerja. Perseroan juga memastikan penerapan standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) melalui pendekatan zero accident mindset sebagai bagian dari komitmen dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan berkelanjutan. Selain aspek ketenagakerjaan, Perseroan turut memperhatikan hak masyarakat sekitar dengan memastikan bahwa aktivitas operasional dan proyek tidak menimbulkan dampak sosial maupun lingkungan yang merugikan.

Kebijakan HAM tersebut diintegrasikan ke dalam berbagai instrumen tata kelola perusahaan, antara lain *Code of Conduct*, pedoman manajemen risiko, serta klausul kontrak kerja sama dengan vendor, mitra kerja, dan subkontraktor, termasuk pada skema EPC, *Design & Build*, maupun Kerja Sama Operasi (KSO). Integrasi ini dilakukan untuk memastikan bahwa penerapan prinsip-prinsip HAM dapat dilaksanakan secara konsisten, terukur, dan selaras dengan praktik tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*). Sebagai bentuk komitmen dan penguatan pengawasan, kebijakan HAM Perseroan ditetapkan secara resmi dan memperoleh persetujuan dari manajemen puncak, termasuk Direksi dan Dewan Komisaris, sehingga implementasinya dapat berjalan secara efektif di seluruh lini kegiatan usaha dan menjadi bagian dari pengendalian risiko keberlanjutan perusahaan.








A. Identifikasi & Penilaian Dampak HAM

1. Stakeholder and Engagement Identification

PT Wijaya Karya Bangunan Gedung Tbk melakukan proses identifikasi dan pemetaan terhadap seluruh pemangku kepentingan (*stakeholders*) yang terdampak maupun memiliki pengaruh terhadap risiko Hak Asasi Manusia (HAM) dalam kegiatan operasional Perseroan. Proses ini dilaksanakan sebagai bagian dari upaya pengelolaan risiko keberlanjutan dan penerapan tata kelola perusahaan yang bertanggung jawab.

Identifikasi dilakukan terhadap berbagai pihak yang memiliki keterkaitan langsung maupun tidak langsung dengan aktivitas usaha Perseroan, antara lain pekerja, subkontraktor, vendor, masyarakat sekitar proyek, pemerintah, pelanggan, hingga mitra usaha lainnya. Selain melakukan pemetaan stakeholder, Perseroan juga menetapkan mekanisme komunikasi dan strategi pelibatan (*engagement strategy*) yang efektif guna memastikan adanya keterbukaan informasi, partisipasi, serta penyampaian aspirasi dan keluhan secara konstruktif.

Melalui pendekatan tersebut, Perseroan berupaya memastikan bahwa setiap potensi dampak HAM dapat diidentifikasi sejak tahap awal, dikelola secara proaktif, serta dimitigasi melalui proses keterlibatan yang transparan, inklusif, dan berkelanjutan. Langkah ini sekaligus menjadi bagian dari komitmen Perseroan dalam menjaga hubungan yang harmonis dengan seluruh pemangku kepentingan serta mendukung terciptanya kegiatan usaha yang beretika dan berkelanjutan.

STAKEHOLDER PEMANGKU KEPENTINGAN	ENGAGEMENT & COMMUNICATION METHOD METODE ENGAGEMENT & KOMUNIKASI	FREQUENCY FREKUENSI
 Pemegang Saham (Shareholders)	<ul style="list-style-type: none"> Rapat Umum Pemegang Saham Tahunan & Luar Biasa <i>Annual & Extraordinary General Meeting of Shareholders (GMS)</i> Transparansi informasi publik <i>Public information transparency</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Setiap triwulan & minimal 1x per tahun <i>Quarterly & at least annually</i>
 Karyawan (Employees)	<ul style="list-style-type: none"> Pembentukan Serikat Pekerja & pertemuan bipartit/tripartit <i>Workers' Union & bipartite/tripartite meetings</i> Evaluasi EK & PK <i>Performance evaluation</i> Pertemuan Serikat Pekerja <i>Union meetings</i> Diskusi PKB <i>Collective Labor Agreement discussion</i> Layanan kesehatan <i>Health services</i> Pendidikan & pelatihan <i>Education & training</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Minimal 1x per tahun <i>At least annually</i> PKB: 2 tahun sekali <i>Every two years</i>
 Pemilik Proyek (Owner)	<ul style="list-style-type: none"> Rapat pembahasan kontrak kerja <i>Contract discussion meetings</i> Penandatanganan kontrak <i>Contract signing</i> Acara peresmian proyek <i>Project inauguration / launching</i> Rapat progres & isu proyek <i>Progress & issue meetings</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Insidental min. 1x per tahun <i>Incidental, at least annually</i> Rutin mingguan untuk progres <i>Weekly for progress monitoring</i>
 Mitra Bisnis (Business Partners)	<ul style="list-style-type: none"> Rapat pembahasan tender <i>Tender meetings</i> Negosiasi pekerjaan sesuai jadwal penawaran <i>Work negotiation as per tender schedule</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Lebih dari 1x dalam setahun <i>Multiple times per year</i>
 Kreditur (Creditors)	<ul style="list-style-type: none"> Diskusi penyediaan fasilitas kredit <i>Credit facility discussions</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Sesuai periode & jatuh tempo <i>Based on credit terms & maturity</i>
 Masyarakat (Local Community)	<ul style="list-style-type: none"> Program pemberdayaan sosial & masyarakat <i>Social & community empowerment programs</i> Kegiatan CSR <i>CSR activities</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Minimal 1x per tahun atau sesuai kebutuhan <i>At least annually or as needed</i> CSR: minimal 2x per tahun <i>At least twice a year</i>
 Regulator (Regulators)	<ul style="list-style-type: none"> Rapat dengan regulator terkait kepatuhan <i>Regulatory compliance meetings</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Minimal 1x per tahun <i>At least annually</i>
Komunikasi yang efektif membangun kepercayaan, memperkuat kolaborasi, dan menciptakan nilai berkelanjutan bagi semua pemangku kepentingan.		Effective communication builds trust, strengthens collaboration, and creates sustainable value for all stakeholders.

Gambar 4. Mekanisme Komunikasi Stakeholder

2. Identifikasi Risiko *Human Rights*

Tabel 2. Identifikasi Risiko HR Pada Tiap Stakeholder Terdampak

No	Stakeholder Yang Berpotensi Terdampak Langsung	Kriteria Poin Hak Asasi Yang Memberikan Potensi Risiko	Definisi	Peristiwa Risiko
1	Employee Karyawan Kontraktor Proyek : Pegawai, OS, PKWT, TP	Labour Rights Hak tenaga kerja	Hak dasar pekerja untuk mendapatkan perlakuan adil, upah layak, jam kerja wajar, serta perlindungan dari eksploitasi sesuai ketentuan perundang-undangan.	<ol style="list-style-type: none"> Wages below minimum standards Upah tidak sesuai standar (di bawah UMK/UMR) dan regulasi yang berlaku Over Excessive of work hour Jam kerja berlebihan/tidak wajar & kurangnya istirahat) Child labor or forced labor Pegawai Kontraktor di bawah umur & pemaksaan (kerja paksa) Lack of employee personal data protection Penyalahgunaan informasi data personal Lack of transparency of employee rights and obligations Kurangnya transparansi hak dan kewajiban pegawai
		Health & Safety Rights Hak atas keselamatan & kesehatan kerja	Setiap pegawai proyek mempunyai hak untuk bekerja dan hidup dalam kondisi yang aman, sehat, dan bebas dari risiko yang dapat membahayakan jiwa maupun kesehatan fisik/mental. pegawai tidak boleh ditempatkan dalam kondisi berbahaya tanpa perlindungan, Lingkungan kerja harus memenuhi standar keselamatan	<ol style="list-style-type: none"> Unsafe working conditions Terjadi kecelakaan kerja (<i>fatality</i>) Lack of health protection system Kesehatan pegawai yang tidak mendapatkan sistem perlindungan
		Equality Rights & Dignity Hak atas martabat → pelecehan, diskriminasi	Setiap individu pegawai diperlakukan untuk mempunyai hak : Setara (tidak diskriminatif), Dihormati martabatnya sebagai manusia	Workplace discrimination Terjadi diskriminasi & pelecehan di tempat kerja, termasuk bullying
		Social Rights Hak sosial	Hak setiap pegawai untuk dapat ikut serta partisipasi dalam kehidupan sosial secara adil dan bermartabat sesuai dengan standar yang ditentukan oleh regulator	Restriction of freedom of associations Terjadi pelarangan dan pembatasan-pembatasan untuk berserikat dan menyampaikan aspirasi kolektif
2	Worker Pekerja Proyek : Tenaga mandor	Labour Rights Hak tenaga kerja	Hak-hak dasar yang dimiliki setiap individu pekerja dalam hubungan kerja untuk mendapatkan perlakuan yang adil, aman, dan bermartabat di tempat kerja. Hak ini menjamin bahwa pekerja : Tidak dieksploitasi, Mendapat kompensasi yang layak, Bekerja dalam kondisi manusiawi	<ol style="list-style-type: none"> Wages below minimum standards Upah tidak layak/tidak sesuai standar dan tidak sesuai kesepakatan Over Excessive of work hour Jam kerja berlebihan/tidak wajar & kurangnya istirahat Child labor or forced labor Pekerja di bawah umur & pemaksaan (kerja paksa) Lack of employee personal data protection Penyalahgunaan informasi data personal Lack of transparency of employee rights and obligations Kurangnya transparansi hak dan kewajiban
		Health & Safety Rights Hak atas keselamatan & kesehatan kerja	Setiap pekerja mempunyai hak untuk bekerja dan hidup dalam kondisi yang aman, sehat, dan bebas dari risiko yang dapat membahayakan jiwa maupun kesehatan fisik/mental. Pekerja tidak boleh ditempatkan dalam kondisi berbahaya tanpa	<ol style="list-style-type: none"> Unsafe working conditions Terjadi kecelakaan kerja (<i>fatality</i>) Contracting an occupational disease Terjangkit penyakit akibat kerja

No	Stakeholder Yang Berpotensi Terdampak Langsung	Kriteria Poin Hak Asasi Yang Memberikan Potensi Risiko	Definisi	Peristiwa Risiko
			perlindungan, Lingkungan kerja harus memenuhi standar keselamatan	
		Social Rights Hak sosial	Hak setiap pekerja untuk memperoleh kesejahteraan sosial, akses terhadap layanan dasar, serta partisipasi dalam kehidupan sosial secara adil dan bermartabat sesuai dengan standar yang ditentukan oleh regulator	Unregistered for social protection during work Tidak ada/tidak terdaftar dalam perlindungan sosial selama bekerja
3	Business Partners & Supplier Vendor/Subkont dan Suplier : Tenaga subkon & suplier di proyek atau terkait proyek	Labour Rights Hak tenaga kerja	Hak-hak dasar yang dimiliki setiap individu mitra pekerja dalam hubungan kerja untuk mendapatkan perlakuan yang adil, aman, dan bermartabat di tempat kerja. Hak ini menjamin bahwa pekerja : Tidak dieksploitasi, Mendapat kompensasi yang layak, Bekerja dalam kondisi manusiawi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Over Excessive of work hour Jam kerja berlebihan/tidak wajar & kurangnya istirahat 2. Child labor or forced labor Pekerja di bawah umur & pemaksaan (kerja paksa) 3. Lack of employee personal data protection Penyalahgunaan informasi data vendor & supplier 4. Lack of transparency of employee rights and obligations Kurangnya transparansi hak dan kewajiban
		Health & Safety Rights Hak atas keselamatan & kesehatan kerja	Setiap pekerja vendor/supplier mempunyai hak untuk bekerja dan hidup dalam kondisi yang aman, sehat, dan bebas dari risiko yang dapat membahayakan jiwa maupun kesehatan fisik/mental. Pekerja vendor/supplier tidak boleh ditempatkan dalam kondisi berbahaya tanpa perlindungan, Lingkungan kerja harus memenuhi standar keselamatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Unsafe working conditions Terjadi kecelakaan kerja (fatality) 2. Contracting an occupational disease Terjangkit penyakit akibat kerja
4	Local Community Masyarakat Sekitar Proyek : pada radius tertentu	Health of Environment & Safety Rights Hak atas lingkungan sehat dan lingkungan yang tidak membahayakan	Masyarakat di sekitar proyek berhak untuk tetap hidup dalam lingkungan yang aman, bersih, sehat, dan tidak merusak kualitas hidup.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disturbances of project polutan & waste Masyarakat terganggu oleh polusi, limbah & kebisingan proyek 2. Harmful environment impacts Lingkungan sekitar proyek terdampak kondisi yang membahayakan
5	Customer Owner & Konsultan MK : Pegawai/staf owner dan MK di proyek	Health & Safety Rights Hak atas keselamatan & kesehatan kerja	Setiap karyawan owner & MK di proyek mempunyai hak untuk bekerja dan hidup dalam kondisi yang aman, sehat, dan bebas dari risiko yang dapat membahayakan jiwa maupun kesehatan fisik/mental, tidak boleh ditempatkan dalam kondisi berbahaya tanpa perlindungan, Lingkungan kerja harus memenuhi standar keselamatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Unsafe working conditions Terjadi kecelakaan kerja (fatality)
		Information & Privacy Rights Hak atas informasi dan privasi	Pelanggan/owner berhak untuk memperoleh informasi yang akurat, transparan, tepat waktu serta perlindungan data pribadi sesuai ketentuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Misinformation or lack of transparency Informasi tidak yang akurat, kurang transparan, dan tidak tepat waktu mengenai proyek 2. Breach of personal data privacy Pelanggaran kerahasiaan data pribadi pelanggan
		Service Quality Rights Hak atas kualitas layanan	Pelanggan/owner berhak memperoleh layanan proyek yang profesional, berkualitas, tepat waktu dan sesuai kontrak	<ol style="list-style-type: none"> 1. Poor quality of services/deliverables Kualitas layanan /pekerjaan tidak sesuai standar atau kesepakatan kontrak 2. Delay in delivery or project progress Keterlambatan penyelesaian pekerjaan/proyek

No	Stakeholder Yang Berpotensi Terdampak Langsung	Kriteria Poin Hak Asasi Yang Memberikan Potensi Risiko	Definisi	Peristiwa Risiko
6	Regulator Instansi Pemerintah, Badan Pengawas, Dinas terkait	Compliance Rights Hak atas Kepatuhan	Regulator berhak memastikan operasional Perusahaan/proyek sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, standar keselamatan, lingkungan, ketenagakerjaan dan tata Kelola perusahaan	Non-compliance with law & regulations Ketidakpatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku

3. Penilaian Dampak Risiko Human Rights

PT Wijaya Karya Bangunan Gedung Tbk melakukan penilaian terhadap Risiko Hak Asasi Manusia (HAM) sebagai bagian dari penerapan manajemen risiko perusahaan yang terintegrasi. Penilaian tersebut dilakukan dengan menggunakan dua parameter utama, yaitu tingkat kemungkinan keterjadian (*probability*) dan tingkat dampak (*impact level*), guna memastikan setiap potensi risiko HAM dapat diidentifikasi, dianalisis, dan dikelola secara sistematis.

Parameter tingkat dampak (*impact level*) digunakan untuk mengukur tingkat keparahan potensi kerugian atau pelanggaran HAM yang dapat timbul akibat aktivitas operasional Perseroan. Penilaian ini mempertimbangkan dampak yang dialami oleh pihak-pihak terdampak, baik pekerja, mitra kerja, masyarakat sekitar, maupun pemangku kepentingan lainnya, termasuk aspek keselamatan, kesejahteraan, diskriminasi, serta dampak sosial dan lingkungan. Sementara itu, parameter probabilitas (*probability*) digunakan untuk mengevaluasi kemungkinan terjadinya suatu risiko HAM dalam proses bisnis Perseroan. Penilaian dilakukan dengan mempertimbangkan frekuensi kejadian, karakteristik aktivitas operasional, lokasi proyek, kompleksitas pekerjaan, serta kondisi lingkungan kerja yang berpotensi memengaruhi munculnya risiko pelanggaran HAM. Berdasarkan kedua parameter tersebut, Perseroan menerapkan metode matriks peta risiko (*risk heat map*) untuk menentukan tingkat prioritas penanganan risiko. Peta risiko ini digunakan untuk mengidentifikasi risiko-risiko yang memerlukan perhatian dan pengendalian prioritas berdasarkan kombinasi tingkat dampak dan probabilitas terjadinya. Melalui pendekatan tersebut, Perseroan dapat mengalokasikan sumber daya secara lebih efektif, menetapkan langkah mitigasi yang tepat, serta memperkuat penerapan strategi pengelolaan Risiko Hak Asasi Manusia secara berkelanjutan dan terukur.

MATRIK PETA RISIKO (HEATMAP)

PROBABILITAS	Hampir Pasti Terjadi 5	Low To Moderate 7	Moderate 12	Moderate To High 17	High 22	High 25	1 - 5 Low	
	Sangat Mungkin 4	Low 4	Low To Moderate 9	Moderate 14	Moderate To High 19	High 24		6 - 11 Low To Moderate
	Bisa Terjadi 3	Low 3	Low To Moderate 8	Moderate 13	Moderate To High 18	High 23		12 - 15 Moderate
	Jarang Terjadi 2	Low 2	Low To Moderate 6	Low To Moderate 11	Moderate To High 16	High 21		16 - 19 Moderate To High
	Sangat Jarang Terjadi 1	Low 1	Low 5	Low To Moderate 10	Moderate 15	High 20		20 - 25 High
Matriks Analisa Risiko	DAMPAK						Skala Risiko Level Risiko	
	Sangat Rendah 1	Rendah 2	Moderat 3	Tinggi 4	Sangat Tinggi 5			

Gambar 5. Matrik Peta Risiko WIKA Gedung

PARAMETER	SKALA				
	1	2	3	4	5
SANGAT JARANG TERJADI	JARANG TERJADI	BISA TERJADI	SANGAT MUNGKIN TERJADI	HAMPİR PASTI TERJADI	
KEMUNGKINAN TERJADI	Risiko mungkin terjadi sangat jarang , paling banyak satu kali dalam setahun	Risiko mungkin terjadi hanya sekali dalam 6 bulan	Risiko pernah terjadi namun tidak sering, sekali dalam 4 bulan	Risiko pernah terjadi sekali dalam 1 bulan	
FREKUENSI KEJADIAN	< 1 permil dari frekuensi kejadian / jumlah transaksi	Dari 1 permil s/d 1% dari frekuensi kejadian / jumlah transaksi	Diatas 1% s/d 5% dari frekuensi kejadian / jumlah transaksi	Diatas 5 s/d 10% dari frekuensi kejadian / jumlah transaksi	> 10% dari frekuensi kejadian / jumlah transaksi
PERSENTASE	Probabilitas kejadian Risiko di bawah 20%	Probabilitas kejadian Risiko dari 20% sampai dengan 40%	Probabilitas kejadian Risiko antara 40% sampai dengan 60%	Probabilitas kejadian Risiko antara 60% sampai dengan 80%	Probabilitas kejadian Risiko antara 80% sampai dengan 100%

Catatan: Skala ini digunakan untuk mengevaluasi kemungkinan risiko berdasarkan frekuensi dan persentase kejadian.

SKALA	KRITERIA DAMPAK	RANGE DAMPAK FINANSIAL	DESKRIPSI DAMPAK
1	SANGAT RENDAH	$X \leq 20\%$ dari Batasan Risiko	Dampak sangat rendah yang dapat mengakibatkan kerusakan/ kerugian/ penurunan kurang dari 20% dari nilai Batasan Risiko
2	RENDAH	$20\% < X \leq 40\%$ dari Batasan Risiko	Dampak rendah yang dapat mengakibatkan kerusakan/ kerugian/ penurunan 20%-40% dari nilai Batasan Risiko
3	MODERAT	$40\% < X \leq 60\%$ dari Batasan Risiko	Dampak kritis yang dapat mengakibatkan kerusakan/ kerugian/ penurunan 40%-60% dari nilai Batasan Risiko
4	TINGGI	$60\% < X \leq 80\%$ dari Batasan Risiko	Dampak disruptif yang dapat mengakibatkan kerusakan/ kerugian/ penurunan 60%-80% dari nilai Batasan Risiko
5	SANGAT TINGGI	$X > 80\%$ dari Batasan Risiko	Dampak katastrofe yang dapat mengakibatkan kerusakan/ kerugian/ penurunan > 80% dari nilai Batasan Risiko

Gambar 7. Tabel Kriteria Dampak Risiko WIKa Gedung

Kriteria probabilitas digunakan untuk menentukan tingkat kemungkinan terjadinya suatu risiko dalam aktivitas operasional Perseroan. Dengan menetapkan parameter yang jelas, terukur, dan terstruktur, PT Wijaya Karya Bangunan Gedung Tbk dapat melakukan evaluasi secara objektif terhadap peluang munculnya risiko berdasarkan frekuensi kejadian, karakteristik aktivitas, lokasi operasional, serta kondisi lingkungan kerja yang relevan. Pendekatan ini memungkinkan Perseroan untuk mengklasifikasikan risiko berdasarkan tingkat kemungkinan terjadinya, sehingga alokasi sumber daya untuk tindakan pencegahan, pengendalian, dan mitigasi dapat dilakukan secara lebih efektif dan tepat sasaran.

Sementara itu, kriteria dampak digunakan untuk menilai sejauh mana suatu risiko dapat memengaruhi Perseroan, baik dari aspek operasional, finansial, hukum, reputasi, sosial, maupun

kepatuhan terhadap prinsip Hak Asasi Manusia (HAM). Penilaian dampak dilakukan berdasarkan tingkat keparahan konsekuensi yang dapat ditimbulkan terhadap pekerja, masyarakat, mitra usaha, maupun keberlangsungan operasional perusahaan. Dengan penerapan kriteria dampak yang terstruktur, Perseroan dapat melakukan evaluasi risiko secara konsisten dan objektif, menetapkan prioritas mitigasi, serta merancang strategi pengendalian yang efektif guna meminimalkan potensi dampak negatif dan menjaga keberlanjutan usaha secara berkelanjutan.

4. Risk register Human Rights

Table 3. Risk Register HR Risk WIKA Gedung

Number No	Potentially Directly Affected Stakeholders Stakeholder Yang Berpotensi Terdampak Langsung	Criteria for Human Rights Points That Pose Potential Risks Kriteria Poin Hak Asasi Yang Memberikan Potensi Risiko	Risk Events Peristiwa Risiko	Probability Kemungkinan Keterjadian 1. Sangat Jarang Terjadi / Very Rarely Occurs 2. Jarang Terjadi / Rarely Occurs 3. Bisa Terjadi / Likely to Occur 4. Sangat Mungkin Terjadi / Very Likely to Occur 5. Hampir Pasti Terjadi / Almost Certain to Occur	Severity Tingkat Keparahan Dampak 1. Sangat Rendah / Very Low 2. Rendah / Low 3. Moderat / Moderate 4. Tinggi / High 5. Sangat Tinggi / Very High	Risk Level Level Risiko	Risk Priority Prioritas Risiko	Qualitative Effect Dampak Kualitatif
1	Employee Karyawan Kontraktor Proyek : Pegawai, OS, PKWT, TP	Labour Rights Hak tenaga kerja	Wages below minimum standards Upah tidak sesuai standar (di bawah UMK/UMR) dan regulasi yang berlaku Over Excessive of work hour Jam kerja berlebihan/tidak wajar & kurangnya istirahat Child labor or forced labor Pegawai Kontraktor di bawah umur & pemaksaan (kerja paksa) Lack of employee personal data protection Penyalahgunaan informasi data personal Lack of transparency of employee rights and obligations Kurangnya transparansi hak dan kewajiban pegawai Unsafe working conditions Terjadi kecelakaan kerja (fatality)	3. Bisa Terjadi / Likely to Occur 4. Sangat Mungkin Terjadi / Very Likely to Occur 1. Sangat Jarang Terjadi / Very Rarely Occurs 1. Sangat Jarang Terjadi / Very Rarely Occurs 1. Sangat Jarang Terjadi / Very Rarely Occurs 3. Bisa Terjadi / Likely to Occur	3. Moderat / Moderate 3. Moderat / Moderate 4. Tinggi / High 4. Tinggi / High 4. Tinggi / High 5. Sangat Tinggi / Very High	Moderate - 13 Moderate - 14 Moderate - 15 Moderate - 15 Moderate - 15 High - 23	11 10 7 9 8 3	1. Karyawan kurang qualified 2. Tidak produktif 3. Konflik tenaga kerja 4. Reputasi perusahaan 1. Mendorong terhadap fatigue, kelelahan 2. Hasil pekerjaan tidak optimal 3. Dapat mendorong terjadinya kecelakaan kerja 1. Hasil pekerjaan tidak optimal 2. Pelanggaran perundang-undangan tenaga kerja dan temuan object audit Penyalahgunaan data untuk tindakan pelanggaran hukum 1. Ketidakpercayaan, 2. Disengagement, 3. Konflik Kerja, 4. Persepsi unfair 1. Kematian & atau cacat serius 2. Klaim hukum

Number No	Potentially Directly Affected Stakeholders Stakeholder Yang Berpotensi Terdampak Langsung	Criteria for Human Rights Points That Pose Potential Risks Kriteria Poin Hak Asasi Yang Memberikan Potensi Risiko	Risk Events Peristiwa Risiko	Probability Kemungkinan Keterjadian 1. Sangat Jarang Terjadi / Very Rarely Occurs 2. Jarang Terjadi / Rarely Occurs 3. Bisa Terjadi / Likely to Occur 4. Sangat Mungkin Terjadi / Very Likely to Occur 5. Hampir Pasti Terjadi / Almost Certain to Occur	Severity Tingkat Keparahan Dampak 1. Sangat Rendah / Very Low 2. Rendah / Low 3. Moderat / Moderate 4. Tinggi / High 5. Sangat Tinggi / Very High	Risk Level Level Risiko	Risk Priority Prioritas Risiko	Qualitative Effect Dampak Kualitatif
			Lack of health protection system Kesehatan pegawai yang tidak mendapatkan sistem perlindungan	2. Jarang Terjadi / Rarely Occurs	3. Moderat / Moderate	Low to Moderate - 11	13	3. Reputasi perusahaan 1. Pelanggaran perundang-undangan ketenaga kerjaan dan temuan object audit 2. Reputasi perusahaan
		Equality Rights & Dignity Hak atas martabat → pelecehan, diskriminasi	Workplace discrimination Terjadi diskriminasi & pelecehan di tempat kerja, termasuk bullying	1. Sangat Jarang Terjadi / Very Rarely Occurs	3. Moderat / Moderate	Low to Moderate - 10	14	1. Turn over tinggi 2. Lingkungan kerja yang tidak sehat, konflik hubungan kerja 3. Reputasi perusahaan
		Social Rights Hak sosial	Restriction of freedom of associations Terjadi pelarangan dan pembatasan-pembatasan untuk berserikat dan menyampaikan aspirasi kolektif	1. Sangat Jarang Terjadi / Very Rarely Occurs	1. Sangat Rendah / Very Low	Low - 5	16	1. Konflik sosial 2. Temuan object audit atas pelanggaran undang-undang
2	Worker Pekerja Proyek : Tenaga mandor	Labour Rights Hak tenaga kerja	Wages below minimum standards Upah tidak layak/tidak sesuai standar ketenagakerjaan & pembayaran yang tidak jelas	3. Bisa Terjadi / Likely to Occur	3. Moderat / Moderate	Moderate - 13	11	1. Konflik sosial 2. Kualitas pekerja tidak sesuai 3. Kualitas produk hasil pekerjaan tidak sesuai 4. Temuan object audit
			Over Excessive of work hour Jam kerja berlebihan/tidak wajar & kurangnya istirahat	4. Sangat Mungkin Terjadi / Very Likely to Occur	3. Moderat / Moderate	Moderate - 14	10	1. Mendorong terhadap fatigue, kelelahan 2. Hasil pekerjaan tidak optimal, penurunan produktifitas 3. Dapat mendorong terjadinya kecelakaan kerja
			Child labor or forced labor Pekerja kontraktor di proyek di	1. Sangat Jarang Terjadi / Very Rarely Occurs	4. Tinggi / High	Moderate - 15	7	1. Hasil pekerjaan tidak optimal

Number No	Potentially Directly Affected Stakeholders Stakeholder Yang Berpotensi Berdampak Langsung	Criteria for Human Rights Points That Pose Potential Risks Kriteria Poin Hak Asasi Yang Memberikan Potensi Risiko	Risk Events Peristiwa Risiko	Probability Kemungkinan Keterjadian 1. Sangat Jarang Terjadi / Very Rarely Occurs 2. Jarang Terjadi / Rarely Occurs 3. Bisa Terjadi / Likely to Occur 4. Sangat Mungkin Terjadi / Very Likely to Occur 5. Hampir Pasti Terjadi / Almost Certain to Occur	Severity Tingkat Keparahahan Dampak 1. Sangat Rendah / Very Low 2. Rendah / Low 3. Moderat / Moderate 4. Tinggi / High 5. Sangat Tinggi / Very High	Risk Level Level Risiko	Risk Priority Prioritas Risiko	Qualitative Effect Dampak Kualitatif
			bawah umur & pemaksaan (kerja paksa)					2. Pelanggaran perundang-undangan ketenaga kerjaan dan temuan object audit
			Lack of employee personal data protection Penyalahgunaan informasi data personal Lack of transparency of worker rights and obligations Kurangnya transparansi hak dan kewajiban pekerja Unsafe working conditions Terjadi kecelakaan kerja (fatality)	1. Sangat Jarang Terjadi / Very Rarely Occurs 1. Sangat Jarang Terjadi / Very Rarely Occurs 3. Bisa Terjadi / Likely to Occur	4. Tinggi / High 4. Tinggi / High 5. Sangat Tinggi / Very High	Moderate - 15 Moderate - 15 High - 23	9 8 3	Penyalahgunaan data untuk tindakan pelanggaran hukum 1. Ketidapercayaan, 2. Disengagement, 3. Konflik Kerja, 4. Persepsi unfair 1. Kematian & atau cacat serius 2. Klaim hukum 3. Reputasi perusahaan
			Contracting an occupational disease Terjangkit penyakit akibat kerja Unregistered for social protection during work Tidak ada/tidak terdaftar dalam perlindungan sosial selama bekerja	3. Bisa Terjadi / Likely to Occur 3. Bisa Terjadi / Likely to Occur 2. Jarang Terjadi / Rarely Occurs	2. Rendah / Low 3. Moderat / Moderate	Low to Moderate - 8 Low to Moderate - 11	15 13	Klaim kesehatan 1. Pelanggaran regulasi 2. Temuan object audit 3. Reputasi perusahaan
3	Business Partners & Supplier Vendor/Subkont dan Supplier : Tenaga subkon & supplier di proyek atau terkait proyek	Labour Rights Hak tenaga kerja	Over Excessive of work hour Jam kerja berlebihan/tidak wajar & kurangnya istirahat	4. Sangat Mungkin Terjadi / Very Likely to Occur	3. Moderat / Moderate	Moderate - 14	10	1. Mendorong terhadap fatigue, kelelahan 2. Hasil pekerjaan tidak optimal, penurunan produktifitas 3. Dapat mendorong terjadinya kecelakaan kerja
			Child labor or forced labor Pekerja vendor/subkon di bawah umur & pemaksaan (kerja paksa)	1. Sangat Jarang Terjadi / Very Rarely Occurs	4. Tinggi / High	Moderate - 15	7	1. Hasil pekerjaan tidak optimal 2. Pelanggaran perundang-undangan

Number No	Potentially Directly Affected Stakeholders Berpotensi Terdampak Langsung	Criteria for Human Rights Points That Pose Potential Risks Kriteria Poin Hak Asasi Yang Memberikan Potensi Risiko	Risk Events Peristiwa Risiko	Probability Kemungkinan Kejadian 1. Sangat Jarang Terjadi / Very Rarely Occurs 2. Jarang Terjadi / Rarely Occurs 3. Bisa Terjadi / Likely to Occur 4. Sangat Mungkin Terjadi / Very Likely to Occur 5. Hampir Pasti Terjadi / Almost Certain to Occur	Severity Tingkat Keparahan Dampak 1. Sangat Rendah / Very Low 2. Rendah / Low 3. Moderat / Moderate 4. Tinggi / High 5. Sangat Tinggi / Very High	Risk Level Level Risiko	Risk Priority Prioritas Risiko	Qualitative Effect Dampak Kualitatif
								ketenaga kerjaan dan temuan object audit
			Lack of employee personal data protection Penyalahgunaan informasi data personal mitra kerja	1. Sangat Jarang Terjadi / Very Rarely Occurs	4. Tinggi / High	Moderate - 15	9	3. Penyalahgunaan data untuk tindakan pelanggaran hukum
			Lack of transparency of worker rights and obligations Kurangnya transparansi hak dan kewajiban mitra kerja	1. Sangat Jarang Terjadi / Very Rarely Occurs	4. Tinggi / High	Moderate - 15	8	1. Ketidakpercayaan, 2. Disengagement, 3. Konflik Kerja, 4. Persepsi unfair
			Unsafe working conditions Terjadi kecelakaan kerja (fatality)	3. Bisa Terjadi / Likely to Occur	5. Sangat Tinggi / Very High	High - 23	3	1. Kematian & atau cacat serius 2. Klaim hukum 3. Reputasi perusahaan
			Contracting an occupational disease Terjangkit penyakit akibat kerja	3. Bisa Terjadi / Likely to Occur	2. Rendah / Low	Low to Moderate - 8	15	Klaim kesehatan
4	Local Community Masyarakat Sekitar Proyek : pada radius tertentu	Health & Safety Rights Hak atas keselamatan & kesehatan kerja	Disturbances of project polutan & waste Masyarakat terganggu oleh polusi, limbah & kebisingan proyek	3. Bisa Terjadi / Likely to Occur	3. Moderat / Moderate	Moderate - 13	12	1. Konflik sosial 2. Operasional terganggu 3. Klaim denda dan lingkungan
			Harmful environment impacts Lingkungan sekitar proyek berdampak kondisi yang membahayakan	3. Bisa Terjadi / Likely to Occur	4. Tinggi / High	Moderate to High - 18	6	1. Terjadinya kecelakaan terhadap masyarakat atau pemukiman sekitar 2. Reputasi Perusahaan 3. Konflik sosial 4. Klaim denda dan lingkungan
5	Customer Owner & Konsultan MK : Pegawai/staf	Health & Safety Rights Hak atas keselamatan & kesehatan kerja	Unsafe working conditions Terjadi kecelakaan kerja (fatality)	3. Bisa Terjadi / Likely to Occur	5. Sangat Tinggi / Very High	High - 23	3	1. Kematian & atau cacat serius 2. Klaim hukum 3. Reputasi perusahaan

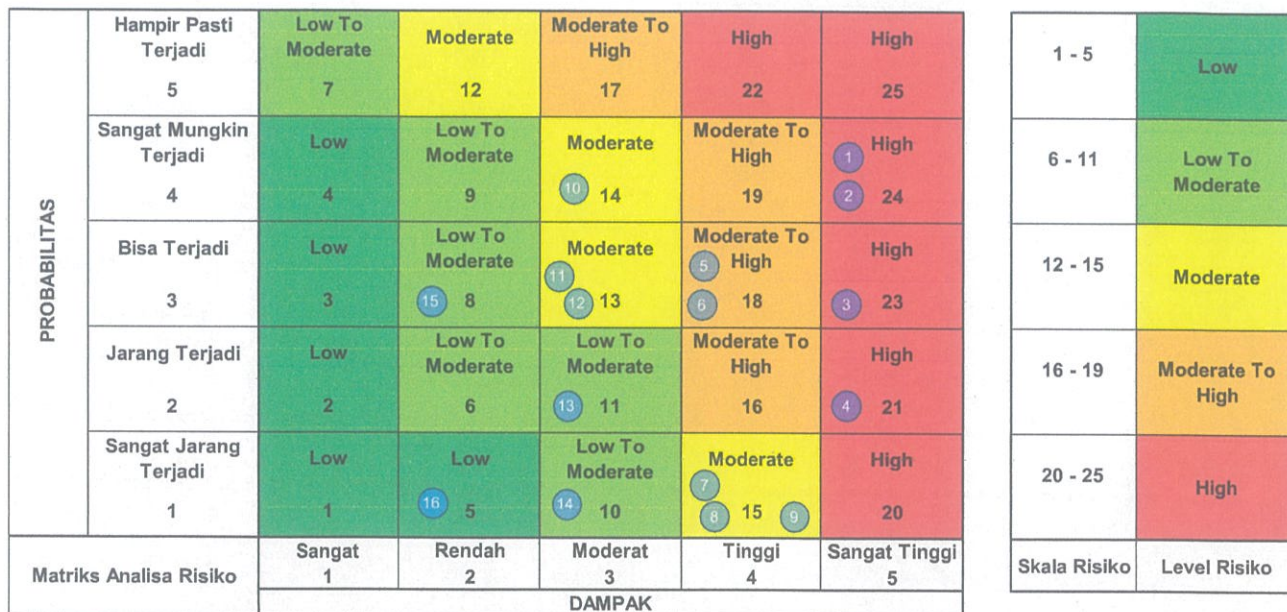
Number No	Potentially Directly Affected Stakeholders	Criteria for Human Rights Points That Pose Potential Risks	Risk Events	Probability	Severity	Risk Level	Risk Priority	Qualitative Effect
		Kriteria Poin Hak Asasi Yang Memberikan Potensi Risiko	Peristiwa Risiko	Kemungkinan Keterjadian	Tingkat Keparahan Dampak	Level Risiko	Prioritas Risiko	Dampak Kualitatif
	owner dan MK di proyek			1. Sangat Jarang Terjadi / Very Rarely Occurs 2. Jarang Terjadi / Rarely Occurs 3. Bisa Terjadi / Likely to Occur 4. Sangat Mungkin Terjadi / Very Likely to Occur 5. Hampir Pasti Terjadi / Almost Certain to Occur	1. Sangat Rendah / Very Low 2. Rendah / Low 3. Moderat / Moderate 4. Tinggi / High 5. Sangat Tinggi / Very High			
		Information & Privacy Rights Hak atas informasi dan privasi	Misinformation or lack of transparency informasi tidak yang akurat, kurang transparan, dan tidak tepat waktu mengenai proyek	3. Bisa Terjadi / Likely to Occur	4. Tinggi / High	Moderate to High -18	5	1. Konflik kontraktual 2. Reputasi kontraktor buruk
			Breach of personal data privacy Pelanggaran kerahasiaan data pribadi pelanggan	1. Sangat Jarang Terjadi / Very Rarely Occurs	4. Tinggi / High	Moderate - 15	9	1. Pelanggaran perundang-undangan/pelanggaran hukum 2. Konflik kontraktual
		Service Quality Rights Hak atas Kualitas Layanan	Poor quality of service/deliverable Kualitas pelayanan pekerjaan tidak sesuai standar yang diterima pelanggan sesuai kontrak	4. Sangat Mungkin Terjadi / Very Likely to Occur	5. Sangat Tinggi / Very High	High - 24	1	1. Rework 2. Sasaran laba tidak tercapai
			Delay in delivery or project progress Keterlambatan penyelesaian pekerjaan proyek	4. Sangat Mungkin Terjadi / Very Likely to Occur	5. Sangat Tinggi / Very High	High - 24	2	1. Cost Overrun 2. Sasaran laba tidak tercapai
6	Regulator Instansi Pemerintah, Badan Pengawas, Dinas Terkait di Proyek	Compliance Rights Hak atas Kepatuhan	Non-compliances with laws & regulations Ketidakpatuhan terhadap perundang-undangan yang berlaku	2. Jarang Terjadi / Rarely Occurs	5. Sangat Tinggi / Very High	High - 21	4	1. Pelanggaran perundang-undangan/pelanggaran hukum 2. Temuan audit 3. Pengembalian anggaran, klaim dan penurunan margin 4. Pengaruh ke reputasi

5. Prioritas Risiko Human Rights

Tabel 4. Prioritas Risiko HR

No	Risk Events	Risk Level	Risk Priority	Potentially Directly Affected Stakeholders
1	Poor quality of service/deliverable Kualitas pelayanan pekerjaan tidak sesuai standar yang diterima pelanggan sesuai kontrak	High - 24	1	Customer
2	Delay in delivery or project progress Keterlambatan penyelesaian pekerjaan proyek yang disebabkan oleh kesalahan kontraktor	High - 24	2	Customer
3	Unsafe working conditions Terjadi kecelakaan kerja (fatality)	High - 23	3	Employee, Worker, Supplier/Mitra, Customer
4	Non-compliances with laws & regulations Ketidakpatuhan terhadap perundang-undangan yang berlaku	High - 21	4	Regulator
5	Misinformation or lack of transparency Informasi tidak yang akurat, kurang transparan, dan tidak tepat waktu mengenai proyek	Moderate to High - 18	5	Customer
6	Harmful environment impacts Lingkungan sekitar proyek terdampak kondisi yang membahayakan	Moderate to High - 18	6	Local Community, Indigenous People
7	Child labor or forced labor Pegawai kontraktor di bawah umur & pemaksaan (kerja paksa)	Moderate - 15	7	Employee, Worker, Supplier/Mitra, Children
8	Lack of transparency of employee rights and obligations Kurangnya transparansi hak dan kewajiban	Moderate - 15	8	Employee, Worker, Supplier
9	Lack of employee personal data protection & Breach of personal data privacy Penyalahgunaan informasi data personal	Moderate - 15	9	Employee, Worker, Supplier/Mitra, Customer
10	Over Excessive of work hour Jam kerja berlebihan/tidak wajar & kurangnya istirahat	Moderate - 14	10	Employee, Worker, Supplier/Mitra
11	Wages below minimum standards Upah tidak sesuai standar (di bawah UMK/UMR) dan regulasi yang berlaku	Moderate - 13	11	Employee, Worker
12	Disturbances of project polutan & waste Masyarakat terganggu oleh polusi, limbah & kebisingan proyek	Moderate - 13	12	Local Community
13	Lack of health protection system & Unregistered for social protection during work Kesehatan pegawai yang tidak mendapatkan sistem perlindungan	Low to Moderate - 11	13	Employee, Worker
14	Workplace discrimination Terjadi diskriminasi & pelecehan di tempat kerja, termasuk bullying	Low to Moderate - 10	14	Employee, Women
15	Contracting an occupational disease Terjangkit penyakit akibat kerja	Low to Moderate - 8	15	Worker, Supplier/Mitra
16	Restriction of freedom of associations Terjadi pelarangan dan pembatasan-pembatasan untuk berserikat dan menyampaikan aspirasi kolektif	Low - 5	16	Employee

MATRIK PETA RISIKO (HEATMAP) - PRIORITAS RISIKO HR



Gambar 8. Heat Map Prioritas Risiko HR Sesuai Dengan Level Risiko

Berdasarkan hasil evaluasi dan analisis matriks Risiko Hak Asasi Manusia (HAM), PT Wijaya Karya Bangunan Gedung Tbk menetapkan sejumlah risiko prioritas yang memerlukan perhatian dan pengendalian lebih lanjut dalam kegiatan operasional perusahaan, khususnya pada pelaksanaan proyek sebagai inti operasional Perseroan. Penetapan prioritas ini dilakukan berdasarkan tingkat probabilitas dan dampak risiko, guna memastikan langkah mitigasi dapat dilaksanakan secara efektif, terarah, dan berkelanjutan. Berdasarkan hasil penilaian tersebut, terdapat 12 risiko prioritas HAM yang menjadi fokus pengelolaan Perseroan ke depan.



Gambar 9. 12 Risiko Prioritas

B. Pengembangan Mitigasi dan Strategi Tindak Lanjut Perbaikan

Sebagai bagian dari proses pengelolaan Risiko Hak Asasi Manusia (HAM), PT Wijaya Karya Bangunan Gedung Tbk terus berupaya meningkatkan efektivitas penerapan prinsip-prinsip HAM di seluruh kegiatan operasional perusahaan. Melalui proses *human rights due diligence*, Perseroan melakukan identifikasi, evaluasi, serta dokumentasi terhadap berbagai tindakan perbaikan yang diperlukan untuk memperkuat mekanisme pencegahan, mitigasi, dan penanganan risiko HAM.

Rencana tindak lanjut perbaikan tersebut disusun sebagai pedoman terstruktur dalam meningkatkan praktik pengelolaan HAM, khususnya pada aktivitas operasional proyek sebagai inti kegiatan usaha Perseroan. Langkah ini bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh proses bisnis tidak hanya memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan nasional dan standar internasional, tetapi juga mencerminkan komitmen Perseroan terhadap penerapan tata kelola perusahaan yang baik, praktik bisnis yang bertanggung jawab, serta keberlanjutan usaha.

Berdasarkan hasil identifikasi dan penilaian Risiko HAM yang telah dilakukan, Perseroan menyusun langkah mitigasi dan rencana perbaikan yang menjadi fokus tindak lanjut guna memperkuat pengendalian risiko serta meningkatkan efektivitas implementasi prinsip-prinsip HAM di lingkungan perusahaan.

Tabel 5. Mitigasi dan Remediasi Risiko Prioritas HR

No	Potentially Directly Affected Stakeholders	Criteria for Human Rights Points That Pose Potential Risks	12 Risk Events Priority	Mitigation	Remediation
1	Customer	Service Quality Rights Hak atas Kualitas Layanan	Poor quality of service/deliverable Kualitas pelayanan pekerjaan tidak sesuai standar yang diterima pelanggan sesuai kontrak	<ol style="list-style-type: none"> 1. Review dan evaluasi dokumen kontrak dengan baik 2. QA/QC ketat sesuai standar kontrak 3. Inspeksi berkala yang dilakukan oleh manajemen proyek maupun pusat 4. Terdapat SOP kualitas terdokumentasi dan terimplementasi dengan baik 5. Pemenuhan kuantitas dan kualitas SDM, terutama pengawasan 6. Komunikasi dan koordinasi dengan stakeholder terkait secara efektif dan efisien 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perbaikan/rework pekerjaan, jika ada 2. Pemberlakuan kompensasi sesuai kontrak 3. Melakukan Evaluasi vendor/kontraktor secara berkala pada waktu tertentu 4. Evaluasi terhadap pemberlakuan SOP 5. Tindak lanjut terhadap setiap penyimpangan yang terjadi, jika ada
2	Customer	Service Quality Rights Hak atas Kualitas Layanan	Delay in delivery or project progress Keterlambatan penyelesaian pekerjaan proyek yang disebabkan oleh kesalahan kontraktor	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyusun Project scheduling realistis dan dikomunikasikan dengan baik kepada customer dan mitra kerja 2. Menyusun rencana kerja harian, mingguan dan bulanan dengan pendekatan produktifitas dan segala sumber daya 3. Dilakukan Monitoring progress harian, mingguan dan bulanan dengan cermat dan konsisten 4. Pemberlakuan Early warning system 5. Komunikasi dan koordinasi dengan semua stakeholder terkait 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelaksanaan upaya pemulihan dan alignment melalui Percepatan baik, <i>crash program</i> maupun <i>fast tracking</i> 2. Penyesuaian timeline melalui pendekatan justifikasi yang realistis dan relevan, dengan tetap melakukan komunikasi dan koordinasi sesuai ketentuan kontraktual 3. Penalti sesuai kontrak jika terjadi keterlambatan
3	Employee, Worker, Supplier/Mitra, Customer	Health & Safety Rights Hak atas keselamatan & kesehatan kerja	Unsafe working conditions Terjadi kecelakaan kerja (fatality)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menetapkan kebijakan dan SOP terkait kesehatan dan keselamatan kerja 2. Melakukan kampanye, penyuluhan, dan pelatihan rutin bagi karyawan, dengan fokus pada bahan berbahaya dan kondisi lapangan yang berisiko. 3. Memperketat pengawasan implementasi standar keselamatan di semua tingkatan dan area operasional. 4. Menyediakan alat pelindung diri (APD) yang memenuhi standar keselamatan yang berlaku. 5. Implementasi K3 ketat 6. Safety induction & training 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluasi secara komprehensif atas penyimpangan di lapangan dan Investigasi kejadian 2. Penanganan dan Perawatan korban dengan baik dan sesuai 3. Perbaikan sistem K3 dan perketat pengawasan di lapangan 4. Melakukan audit rutin untuk sertifikasi SMK3 di semua lokasi konstruksi. 5. Menerapkan sistem penghargaan dan sanksi untuk meningkatkan kepatuhan terhadap standar keselamatan.
4	Regulator	Compliance Rights Hak atas Kepatuhan	Non-compliances with laws & regulations Ketidakepatuhan terhadap perundang-undangan yang berlaku	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan Legal compliance checklist, secara kontraktual maupun regulasi eksternal 2. Audit kepatuhan berkala 3. Training dan sosialisasi regulasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Koreksi terhadap pelanggaran, jika ada dan tindak lanjut pemenuhan 2. Pelaporan dan komunikasi ke regulator terkait, jika diperlukan 3. Sanksi internal sesuai dengan SOP yang berlaku 4. Auditor dari eksternal untuk review dan evaluasi
5	Customer	Information & Privacy Rights Hak atas informasi dan privasi	Misinformation or lack of transparency Informasi tidak akurat, kurang transparan, dan tidak tepat waktu mengenai proyek	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyusun manajemen stakeholder & communication engagement 2. Menjalankan sistem komunikasi yang transparan dan berkelanjutan 3. Mengaplikasikan system dan mekanisme Reporting berkala, secara fleksibel dan relevan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan Klarifikasi resmi sesuai dengan mekanisme yang sudah disusun dan disepakati bersama 2. Update informasi dan pelaporan secara berkala, sesuai dengan mekanisme yang sudah disepakati 3. Perbaikan sistem komunikasi dan koordinasi

No	Potentially Directly Affected Stakeholders	Criteria for Human Rights Points That Pose Potential Risks	12 Risk Events Priority	Mitigation	Remediation
				(menerapkan pull & push communication) 4. Melakukan proses Verifikasi & Validasi data secara berkala	
6	Local Community	Health of Environment & Safety Rights Hak atas lingkungan sehat dan lingkungan yang tidak membahayakan	Harmful environment impacts Lingkungan sekitar proyek terdampak kondisi yang membahayakan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan Review dan evaluasi AMDAL & monitoring lingkungan 2. Pemantauan dan evaluasi dampak proyek secara berkala, juga melalui konsultan lingkungan hidup. 3. Berupaya menggunakan teknologi dan material ramah lingkungan untuk mengurangi pencemaran air, tanah, dan udara selama operasi proyek. 4. Memastikan semua kegiatan proyek mematuhi standar dan peraturan lingkungan nasional dan internasional yang berlaku. 5. Pelaksanaan Pengendalian limbah selama masa operasional proyek 6. Koordinasi & Sosialisasi ke Masyarakat sebelum dan selama operasional 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemulihan lingkungan dan perbaikan dengan program-program yang relevan dan konkret 2. Kompensasi kesepakatan dan komunikasi kepada lingkungan dan Masyarakat 3. Penghentian aktivitas berisiko dan evaluasi perbaikan 4. Melaksanakan kegiatan CSR
7	Employee, Worker, Supplier/Mitra	Labour Rights Hak tenaga kerja	Child labor or forced labor Pegawai kontraktor di bawah umur & pemaksaan (kerja paksa)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Screening tenaga kerja ketat 2. Monitoring dan pengecekan (sidak) berkala 3. Kontrak kerja jelas 4. Audit vendor secara berkala 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemutusan hubungan kerja 2. Sanksi vendor
8	Employee, Worker, Supplier	Labour Rights Hak tenaga kerja	Lack of transparency of employee rights and obligations Kurangnya transparansi hak dan kewajiban	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sosialisasi hak & kewajiban melalui proses dan mekanisme pengadaan 2. Perjanjian kerja tertulis dan jelas 3. HR policy jelas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Klarifikasi dan evaluasi kebijakan 2. Revisi kontrak, jika terjadi penyimpangan dan terdapat ketidakjelasan 3. Penyelesaian sengketa sesuai dengan prosedur yang benar
9	Employee, Worker, Supplier/Mitra, Customer	Labour Rights Hak tenaga kerja	Lack of employee personal data protection & Breach of personal data privacy Penyalahgunaan informasi data personal	<p>System Keamanan data :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mengembangkan dan menerapkan kebijakan perlindungan data sesuai dengan peraturan yang berlaku dan mengintegrasikannya ke dalam kode etik perusahaan. 2. Menggunakan enkripsi, otentikasi dua faktor, dan pembaruan sistem secara berkala untuk mencegah akses tidak sah ke data karyawan. 3. Melakukan pelatihan rutin tentang pentingnya keamanan data dan meningkatkan kesadaran akan risiko kebocoran informasi. 4. Pembatasan Akses 5. Pelatihan privasi data 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan Investigasi atas pelanggaran, jika terjadi 2. Notifikasi pihak terdampak 3. Perbaiki sistem IT 4. Menyediakan saluran pelaporan, melakukan audit rutin, dan menerapkan sanksi tegas untuk pelanggaran perlindungan data.
10	Employee, Worker, Supplier/Mitra	Labour Rights Hak tenaga kerja	Over Excessive of work hour Jam kerja berlebihan/tidak wajar & kurangnya istirahat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengaturan jam kerja sesuai regulasi dan disepakati di dalam kontrak kerja 2. Menjalankan Sistem shift dengan cermat dan dilakukan monitoring 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyesuaian jadwal kerja, sesuai dengan kondisi dan kesepakatan 2. Kompensasi lembur sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja. 3. Rekrut tambahan tenaga, jika diperlukan sesuai dengan evaluasi operasional

No	Potentially Directly Affected Stakeholders	Criteria for Human Rights Points That Pose Potential Risks	12 Risk Events Priority	Mitigation	Remediation
				3. Melakukan Monitoring overtime dan pencatatan dan dokumentasi dengan baik	
11	Employee, Worker	Labour Rights Hak tenaga kerja	Wages below minimum standards Upah tidak sesuai standar (di bawah UMK/UMR) dan regulasi yang berlaku	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan survei kompensasi secara berkala untuk membandingkan standar upah dengan industri serupa. 2. Melakukan review berkala dan pemenuhan syarat-syarat Kepatuhan UMK/UMR 3. Melakukan Audit payroll 4. Menjalankan mekanisme Transparansi gaji dan klausul kontrak yang jelas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyesuaian upah jika terjadi 2. Pembayaran kekurangan jika terjadi selisih 3. Evaluasi internal secara menyeluruh memastikan hak-hak karyawan terpenuhi. 4. Menyediakan saluran pelaporan yang transparan dan mudah diakses sambil meningkatkan kesadaran tentang mekanisme pengaduan. 5. Memperbarui peraturan tentang upah minimum regional/provinsi untuk memastikan kepatuhan terhadap hukum yang berlaku
12	Local Community	Health of Environment & Safety Rights Hak atas lingkungan sehat dan lingkungan yang tidak membahayakan	Disturbances of project polutan & waste Masyarakat terganggu oleh polusi, limbah & kebisingan proyek	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengelolaan limbah dengan baik, tempat yang cukup secara jumlah maupun kondisi dan atau pemisahan limbah dengan penempatan tempat sampah yang cukup 2. Kontrol kebisingan dan dimonitor secara berkala, bisa melalui penentuan jam kerja yang menimbulkan kebisingan 3. Monitoring kualitas udara, melalui penugasan konsultan eksternal yang dilakukan secara berkala 4. Inspeksi berkala ke lingkungan operasional 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dilakukan Pembersihan lingkungan secara berkala 2. Memberikan Kompensasi Masyarakat dan komunikasi dengan baik 3. Perbaiki sistem pengelolaan limbah secara efisien dan efektif

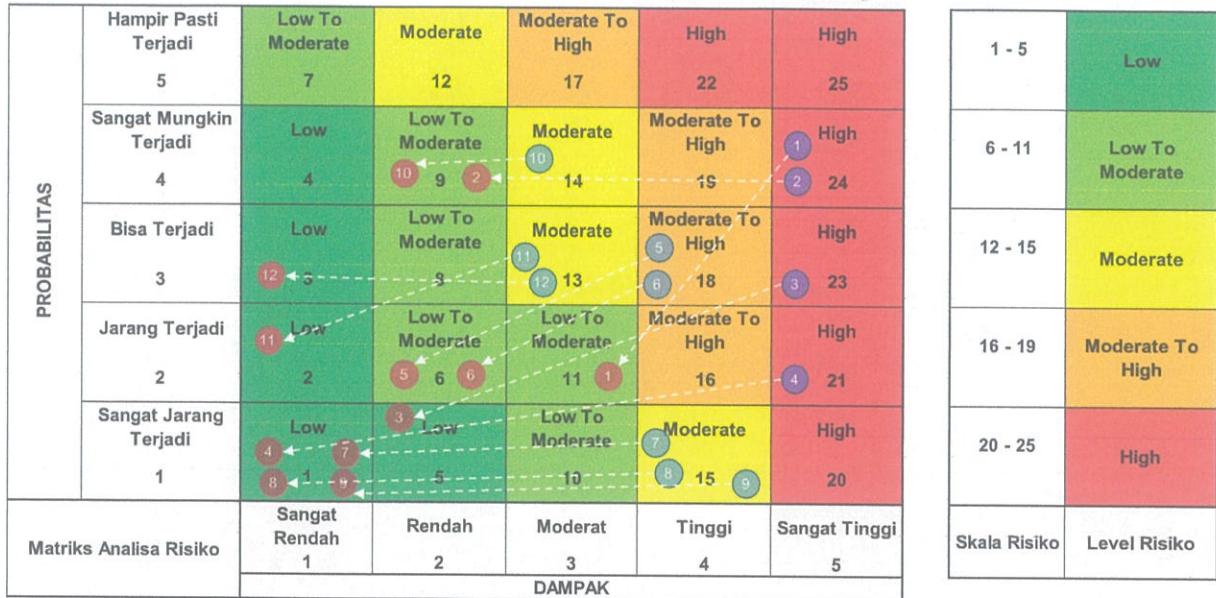
C. Monitoring dan Evaluasi

No	Priority Risk Events	Risk Level Inherent	Risk Level Residual	Potentially Directly Affected Stakeholders
1	Poor quality of service/deliverable Kualitas pelayanan pekerjaan tidak sesuai standar yang diterima pelanggan sesuai kontrak	High - 24	Low to Moderate - 11	Customer
2	Delay in delivery or project progress Keterlambatan penyelesaian pekerjaan proyek yang disebabkan oleh kesalahan kontraktor	High - 24	Low to Moderate - 9	Customer
3	Unsafe working conditions Terjadi kecelakaan kerja (fatality)	High - 23	Low - 5	Employee, Worker, Supplier/Mitra, Customer
4	Non-compliances with laws & regulations Ketidakpatuhan terhadap perundang-undangan yang berlaku	High - 21	Low - 1	Regulator
5	Misinformation or lack of transparency Informasi tidak yang akurat, kurang transparan, dan tidak tepat waktu mengenai proyek	Moderate to High - 18	Low to Moderate - 6	Customer
6	Harmful environment impacts Lingkungan sekitar proyek terdampak kondisi yang membahayakan	Moderate to High - 18	Low to Moderate - 6	Local Community
7	Child labor or forced labor Pegawai kontraktor di bawah umur & pemaksaan (kerja paksa)	Moderate - 15	Low - 1	Employee, Worker, Supplier/Mitra
8	Lack of transparency of employee rights and obligations Kurangnya transparansi hak dan kewajiban	Moderate - 15	Low - 1	Employee, Worker, Supplier
9	Lack of employee personal data protection & Breach of personal data privacy Penyalahgunaan informasi data personal	Moderate - 15	Low - 1	Employee, Worker, Supplier/Mitra, Customer
10	Over Excessive of work hour Jam kerja berlebihan/tidak wajar & kurangnya istirahat	Moderate - 14	Low to Moderate - 10	Employee, Worker, Supplier/Mitra
11	Wages below minimum standards Upah tidak sesuai standar (di bawah UMK/UMR) dan regulasi yang berlaku	Moderate - 13	Low - 2	Employee, Worker
12	Disturbances of project polutan & waste Masyarakat terganggu oleh polusi, limbah & kebisingan proyek	Moderate - 13	Low - 3	Local Community

1. Rencana Level Risiko Setelah Mitigasi dan Remediasi (Residual Risk)

Table 6. Rencana Level Risiko Residual HR

MATRIK PETA RISIKO (HEATMAP) - LEVEL RENCANA PRIORITAS RISIKO HR SETELAH TINDAKAN MITIGASI & REMEDIASI



Gambar 10. Heat Map Rencana Level Risiko HR Inherent dan Residual

1. Pemetaan Pemangku Kepentingan Dengan RASCI Matrix Atas HR Risk

Dalam hal ini, pemangku kepentingan / stakeholder dibagi dalam Lima kategori dalam action plan yakni : R (Responsible) sebagai Pelaksana utama; A (Accountable) sebagai Penanggung jawab akhir (hanya boleh satu orang); S (Support) sebagai Pendukung operasional; C (Consulted) sebagai yang Dilibatkan dalam pengambilan Keputusan dan I (Informed) sebagai Pihak yang perlu diberi informasi



Gambar 11. Pengertian RASCI

Dengan melakukan pemetaan terhadap pemangku kepentingan, maka kita pun dapat masuk ke dalam penjelasan keterhubungan dan aktifitas pengendalian sebagai langkah upaya untuk menindaklanjuti temuan identifikasi risiko HAM dari aktivitas bisnis WIKA Gedung, sebagai berikut :

Tabel 7. RASCI Matrix Atas Prioritas Risiko HR

No	Priority Risk Events	Relationship	Potential Responses/Control Activity (Aktifitas Pengendalian)	Risk Owner	Responsible (R)	Accountable (A)	Support (S)	Consult (C)	Inform (I)
1	Poor quality of service/deliverable Kualitas pelayanan pekerjaan tidak sesuai standar yang diterima pelanggan sesuai kontrak	Pelanggaran hak pelanggan, dapat menurunkan kepercayaan customer Pengaruh kepada reputasi Perusahaan, Risiko rework tinggi	Quality control & audit berkala	Project Manager	QA/QC	Project Manager	Contract & Legal Administration, SCM, Commercial, Supervisor	Customer, Consultant	VP of Operation Division, BOD of Operation
2	Delay in delivery or project progress Keterlambatan penyelesaian pekerjaan proyek yang disebabkan oleh kesalahan kontraktor	Pelanggaran hak pelanggan, Pengaruh kepada reputasi Perusahaan, dapat berdampak pemberlakuan denda keterlambatan	Monitoring jadwal & progress	Project Manager	Scheduler	Project Manager	Contract & Legal Administration, SCM, Commercial, Supervisor	Customer, Consultant	VP of Operation Division, BOD of Operation
3	Unsafe working conditions Terjadi kecelakaan kerja (fatality)	Berkontribusi terhadap meningkatnya risiko K3	Implementasi K3, Toolbox meeting	HSE Manager	HSE Officer	Project Manager	Commercial, Supervisor	Customer, Consultant	VP of QSHE, BOD of QSHE
4	Non-compliances with laws & regulations Ketidakpatuhan terhadap perundang-undangan yang berlaku	Dapat menimbulkan potensi pelanggaran hukum, Pelanggaran kontraktual, Denda atas temuan audit, Reputasi perusahaan	Audit Internal dan Eksternal	Compliance Manager	Compliance Officer	Project Manager, BOD	Legal & Internal Audit	External Auditor, Regulator	BOD of Compliance

No	Priority Risk Events	Relationship	Potential Responses/Control Activity (Aktifitas Pengendalian)	Risk Owner	Responsible (R)	Accountable (A)	Support (S)	Consult (C)	Inform (I)
5	Misinformation or lack of transparency Informasi tidak yang akurat, kurang transparan, dan tidak tepat waktu mengenai proyek	Pelanggaran hak informasi, potensi pelanggaran kontraktual, meningkatkan ketidakpercayaan customer dan memperburuk reputasi perusahaan Dapat menimbulkan gejala di Masyarakat, Peningkatan Risiko biaya pemulihan, mempengaruhi reputasi perusahaan	Komunikasi & koordinasi rutin & reporting, transparan sesuai dengan dokumen kontraktual	Project Manager	Commercial	Project Manager	Legal Administration, SCM, Document Control	Customer, Consultant	VP, BOD
6	Harmful environment impacts Lingkungan sekitar proyek berdampak kondisi yang membahayakan		Implementasi AMDAL & monitoring	HSE Manager	HSE Officer	Project Manager	Commercial, Supervisor, Engineering	Customer, Consultant, Regulator	Public, VP, BOD
7	Child labor or forced labor Pegawai kontraktor di bawah umur & pemaksaan (kerja paksa)	Timbulnya pelanggaran berat atas undang-undang ketenagakerjaan	Audit Internal dan Eksternal, Pengawasan ketat	HR Manager	HR Officer	Project Manager	Commercial, HSE Manager & Officer, Supervisor	Auditor Internal & Eksternal, Regulator	Employee, Worker, Vendor
8	Lack of transparency of employee rights and obligations Kurangnya transparansi hak dan kewajiban	Melanggar Hak pekerja, Dapat menimbulkan konflik kerja, berpotensi terhadap penurunan kualitas	Sosialisasi kebijakan & kontrak kerja	HR Manager	HR Officer	Project Manager	Commercial, Supervisor	SCM, Legal	Employee, Worker, Vendor

No	Priority Risk Events	Relationship	Potential Responses/Control Activity (Aktifitas Pengendalian)	Risk Owner	Responsible (R)	Accountable (A)	Support (S)	Consult (C)	Inform (I)
9	Lack of employee personal data protection & Breach of personal data privacy Penyalahgunaan informasi data personal	Pelanggaran terhadap Privasi pekerja & stakeholder, berpotensi terhadap pelanggaran hukum, konflik kerja	Sistem proteksi data & IT security	IT Manager, Project Manager	IT Officer	Project Manager, BOD	HR, Legal	Auditor Internal & Eksternal	Employee, Customer, Vendor
10	Over Excessive of work hour Jam kerja berlebihan/tidak wajar & kurangnya istirahat	Berkontribusi terhadap meningkatnya risiko K3, Kecelakaan kerja	Scheduling, Monitoring jam kerja & shift	HR Manager	Supervisor	Project Manager	Commercial, Scheduler	Auditor Internal & Eksternal	Employee, Customer, Vendor
11	Wages below minimum standards Upah tidak sesuai standar (di bawah UMK/UMR) dan regulasi yang berlaku	Pelanggaran atas upah dalam perundang-undangan, potensi penurunan kualitas pekerja dan pekerjaan, potensi peningkatan konflik kerja	Audit payroll & compliance	HR Manager	HR Officer	Project Manager	Commercial, SCM	Regulator, Auditor Internal & Eksternal	Worker, Employee
12	Disturbances of project polutan & waste Masyarakat terganggu oleh polusi, limbah & kebisingan proyek	Dapat menimbulkan gejalak di Masyarakat, Peningkatan Risiko biaya pemulihan, mempengaruhi reputasi perusahaan	Waste management & kontrol polusi	HSE Manager	HSE Officer	Project Manager	Commercial, Supervisor, Consultant	Regulator	Public, Customer, Consultant

D. Komunikasi & Pelaporan Hasil Identifikasi Risiko HAM

PT Wijaya Karya Bangunan Gedung Tbk menyusun laporan berkala sebagai bagian dari mekanisme pemantauan dan evaluasi penerapan Hak Asasi Manusia (HAM) di lingkungan Perseroan. Laporan tersebut memuat informasi terkait kinerja pengelolaan Risiko HAM, hambatan dalam implementasi, serta pencapaian yang telah dilakukan perusahaan dalam memperkuat praktik bisnis yang bertanggung jawab dan berkelanjutan. Cakupan pelaporan meliputi analisis implementasi kebijakan HAM, hasil pemantauan dan evaluasi, serta langkah-langkah mitigasi yang telah diterapkan Perseroan dalam mengelola potensi Risiko HAM.

Sebagai bentuk komitmen terhadap transparansi dan akuntabilitas, Perseroan juga melakukan komunikasi secara proaktif dengan para pemangku kepentingan melalui berbagai media, antara lain Laporan Tahunan dan Laporan Keberlanjutan, situs web perusahaan, pertemuan dengan pemangku kepentingan, forum komunitas, serta media sosial. Pendekatan komunikasi ini dilakukan untuk menjaga keterbukaan informasi sekaligus memperoleh masukan yang konstruktif dalam rangka peningkatan penerapan prinsip-prinsip HAM di seluruh kegiatan usaha Perseroan. Pelaporan dan komunikasi tersebut juga diarahkan kepada pihak-pihak yang terdampak maupun yang telah menyampaikan keluhan atau kekhawatiran terkait isu HAM, sehingga mereka dapat memperoleh informasi yang memadai mengenai respons dan tindak lanjut perusahaan atas isu yang disampaikan. Dengan demikian, proses pelaporan HAM menjadi bagian penting dalam penguatan tata kelola keberlanjutan, pengelolaan risiko, serta akuntabilitas publik Perseroan. Berikut disampaikan bagan RASCI dalam proses Human Rights Impact Assessment (HRIA) sebagai bentuk penjelasan peran dan tanggung jawab masing-masing fungsi dalam pelaksanaan pengelolaan Risiko HAM di lingkungan Perseroan.



Gambar 12. RASCI dalam Alur Kerja Proses HRDD

LAMPIRAN

Tabel 8. Regulasi Dalam Proses HRIA

No	Peraturan Regulation	Ketentuan Terkait Related Provisions
1	United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ UNGPs (Prinsip Panduan Bisnis dan Hak Asasi Manusia) terdiri dari tiga pilar atau bab: melindungi, menghormati, dan memberikan pemulihan, di mana masing-masing bab mendefinisikan langkah-langkah konkret yang dapat diterapkan oleh pemerintah dan perusahaan untuk memenuhi kewajiban dan tanggung jawab mereka dalam mencegah pelanggaran hak asasi manusia dalam operasi perusahaan dan memberikan pemulihan jika pelanggaran tersebut terjadi. ▪ Prinsip umum dalam pedoman ini terdiri dari hal-hal berikut: - Kewajiban negara yang sudah ada untuk menghormati, melindungi, dan memenuhi hak asasi manusia serta kebebasan dasar. - Peran perusahaan sebagai bagian dari masyarakat yang memiliki fungsi khusus, yang diharuskan untuk mematuhi semua hukum yang berlaku dan menghormati hak asasi manusia. - Kebutuhan agar hak dan kewajiban tersebut disertai dengan pemulihan yang tepat dan efektif ketika terjadi pelanggaran. ▪ Tujuan dari pedoman ini adalah agar negara atau perusahaan dapat mencegah, menangani, dan memberikan pemulihan terhadap pelanggaran hak asasi manusia yang terjadi dalam operasi bisnis. Saat ini, pedoman ini menjadi kerangka untuk tindakan yang dilakukan oleh negara dan perusahaan terkait dengan dampak hak asasi manusia yang berhubungan dengan bisnis. Namun, UNGPs bersifat tidak mengikat dan tidak menciptakan kewajiban hukum baru bagi negara atau perusahaan.
2	International Labour Organization (ILO)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Organisasi Buruh Internasional (ILO) telah memelihara dan mengembangkan sistem standar perburuhan internasional sejak tahun 1919. ▪ Standar-standar ini bertujuan untuk mempromosikan kesempatan bagi perempuan dan laki-laki untuk memperoleh pekerjaan yang layak dan produktif, dalam kondisi kebebasan, keadilan, keamanan, dan martabat. ▪ Tujuan utama dari standar perburuhan internasional adalah untuk mengembangkan manusia sebagai individu. Pernyataan ini didukung oleh Deklarasi Philadelphia (1944) yang mengakui bahwa "pekerjaan bukanlah komoditas", bukan produk tak bernyawa yang bisa dinegosiasikan untuk keuntungan tertinggi atau harga terendah. Sebaliknya, pekerjaan dianggap sebagai bagian dari kehidupan sehari-hari setiap orang dan sangat penting bagi martabat, kesejahteraan, dan perkembangan seseorang sebagai manusia. ▪ Untuk mencapai tujuan pekerjaan yang layak dalam ekonomi global yang terhubung, diperlukan tindakan di tingkat internasional. Organisasi Buruh Internasional (ILO) berkontribusi pada kerangka hukum ini dengan merumuskan dan mempromosikan standar perburuhan internasional yang bertujuan untuk memastikan bahwa pertumbuhan ekonomi dan pembangunan berjalan seiring dengan penciptaan pekerjaan yang layak. ▪ Standar-standar ini merupakan hasil diskusi antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja, dengan berkonsultasi dengan para ahli dari seluruh dunia yang mewakili konsensus internasional tentang bagaimana masalah perburuhan tertentu dapat diatasi di tingkat global, dan mencerminkan pengetahuan serta pengalaman dari seluruh penjuru dunia.

No	Peraturan Regulation	Ketentuan Terkait Related Provisions
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pemerintah, organisasi pengusaha dan pekerja, lembaga internasional, perusahaan multinasional, dan organisasi non-pemerintah dapat memanfaatkan pengetahuan ini dengan mengintegrasikan standar-standar tersebut ke dalam kebijakan, tujuan operasional, dan tindakan sehari-hari mereka. ▪ Sifat hukum dari standar-standar ini berarti bahwa standar tersebut dapat digunakan dalam sistem hukum dan administrasi di tingkat nasional, serta sebagai bagian dari kumpulan hukum internasional yang dapat membawa integrasi yang lebih besar bagi komunitas internasional.
3	Undang - Undang RI no 39 tahun 1999	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bahwa manusia, sebagai makhluk ciptaan Tuhan Yang Maha Esa yang mengemban tugas mengelola dan memelihara alam semesta dengan penuh ketakwaannya dan penuh tanggung jawab untuk kesejahteraan umat manusia, oleh pencipta-Nya dianugerahi hak asasi untuk menjamin keberadaan harkat dan martabat kemuliaan dirinya serta keharmonisan lingkungannya; ▪ Hak Asasi Manusia (HAM) merupakan hak dasar yang secara kodrati melekat pada diri manusia, bersifat universal dan langgeng, oleh karena itu harus dilindungi, dihormati, dipertahankan, dan tidak boleh diabaikan, dikurangi, atau dirampas oleh siapapun; ▪ Selain hak asasi, manusia juga mempunyai kewajiban dasar antara manusia yang satu terhadap yang lain dan terhadap masyarakat secara keseluruhan dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara; ▪ Bangsa Indonesia sebagai anggota Perserikatan 30 No Peraturan Regulation Ketentuan Terkait Related Provisions Bangsa-Bangsa mengemban tanggung jawab moral dan hukum untuk menjunjung tinggi dan melaksanakan Deklarasi Universal tentang Hak Asasi Manusia yang ditetapkan oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa, serta berbagai instrumen internasional lainnya mengenai hak asasi manusia yang telah diterima oleh negara Republik Indonesia; ▪ Berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, b, c, dan d dalam rangka melaksanakan Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia Nomor XVII/MPR/1998 tentang Hak Asasi Manusia, perlu membentuk Undang-undang tentang Hak Asasi Manusia;

Tabel 9. Kriteria Kunci Proses dan Konten dalam HRIA

No	Kriteria Kunci Proses dan Konten dalam HRIA	Tujuan Penilaian	Guideline Pertanyaan
PROSES			
1	Komitmen dan Tata Kelola HAM	Menilai komitmen perusahaan terhadap implementasi HAM	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Apakah perusahaan memiliki kebijakan HAM? ▪ Apakah kebijakan disetujui manajemen puncak? ▪ Apakah ada struktur/fungsi penanggung jawab HAM? ▪ Apakah HAM terintegrasi ke SOP perusahaan? ▪ Apakah tersedia KPI HAM?
2	Identifikasi Stakeholder	Mengidentifikasi pihak terdampak proyek	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Siapa stakeholder utama proyek? ▪ Apakah kelompok rentan telah dipetakan? ▪ Apakah pekerja vendor masuk cakupan?

No	Kriteria Kunci Proses dan Konten dalam HRIA	Tujuan Penilaian	Guideline Pertanyaan
			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Apakah masyarakat sekitar teridentifikasi? ▪ Apakah ada stakeholder mapping?
3	Konsultasi dan Partisipasi	Memastikan keterlibatan stakeholder secara bermakna	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Apakah konsultasi publik dilakukan? ▪ Apakah masyarakat memahami dampak proyek? ▪ Apakah perempuan/kelompok rentan dilibatkan? ▪ Apakah konsultasi terdokumentasi? ▪ Apakah tersedia media aspirasi?
4	Identifikasi Risiko dan Dampak HAM	Mengidentifikasi dampak HAM aktual dan potensial	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Risiko HAM apa yang paling signifikan? ▪ Siapa pihak paling terdampak? ▪ Apakah ada risiko konflik sosial? ▪ Apakah proyek mempengaruhi akses masyarakat? ▪ Apakah ada risiko terhadap pekerja?
5	Penilaian Severity dan Prioritas Risiko	Menentukan prioritas mitigasi risiko HAM	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Seberapa berat dampak risiko? ▪ Apakah dampak dapat dipulihkan? ▪ Berapa banyak pihak terdampak? ▪ Risiko mana paling kritis? ▪ Apakah ada risiko irreversible?
	KONTEN		
6	Hak Tenaga Kerja dan Kondisi Kerja	Menilai perlindungan hak pekerja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Apakah upah sesuai regulasi? ▪ Apakah ada lembur berlebihan? ▪ Apakah pekerja bebas berserikat? ▪ Apakah terdapat kerja paksa/pekerja anak? ▪ Apakah fasilitas kerja layak tersedia?
7	Kesehatan, Keselamatan, dan Keamanan	Menilai perlindungan keselamatan pekerja dan masyarakat	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Apakah APD tersedia? ▪ Apakah emergency response tersedia? ▪ Apakah terdapat pelatihan K3? ▪ Apakah security memahami HAM? ▪ Apakah masyarakat terlindungi dari aktivitas proyek?
8	Dampak Sosial, Lingkungan, dan Komunitas	Menilai dampak sosial dan lingkungan proyek	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Apakah proyek menyebabkan polusi? ▪ Apakah akses warga terganggu? ▪ Apakah ada dampak ekonomi lokal? ▪ Apakah muncul konflik sosial? ▪ Apakah ada mitigasi sosial?
9	Mekanisme Pengaduan dan Remedy	Menilai efektivitas grievance mechanism	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Apakah tersedia kanal pengaduan? ▪ Apakah pekerja memahami mekanisme? ▪ Apakah masyarakat dapat mengakses sistem? ▪ Apakah pengaduan ditindaklanjuti? ▪ Apakah pelapor dilindungi?
10	Monitoring, Evaluasi, dan Pelaporan	Menilai keberlanjutan implementasi HRIA	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Apakah HRIA direview berkala? ▪ Apakah corrective action dipantau? ▪ Apakah ada KPI monitoring? ▪ Apakah hasil dilaporkan ke manajemen? ▪ Apakah ada continuous improvement?

KEBIJAKAN
HAK ASASI MANUSIA (HAM) DAN PRAKTIK KETENAGAKERJAAN
HUMAN RIGHTS AND LABOR PRACTICES POLICY

PT Wijaya Karya Bangunan Gedung Tbk (WEGE) memiliki Komitmen dan Kebijakan Hak Asasi Manusia (HAM) dan Praktik Ketenagakerjaan perusahaan terhadap kepatuhan pada prinsip hak asasi manusia dan ketenagakerjaan, meliputi:

PT Wijaya Karya Bangunan Gedung Tbk (WEGE) upholds a Human Rights and Labor Practices Policy as part of its commitment to compliance with human rights and labor principles, including:

1. WEGE berkomitmen untuk memenuhi hak-hak dasar ketenagakerjaan, termasuk pemberian kompensasi yang adil dan layak, dan fasilitas kerja memadai, serta kondisi kerja yang aman sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan dan prinsip *fair labor practices*.

WEGE is committed to fulfilling fundamental labour rights, including the provision of fair and adequate compensation, proper working facilities, and safe working conditions, in accordance with labor regulations and fair labor practices principles.

2. WEGE menghormati dan menjamin hak setiap pegawai untuk membentuk, bergabung, dan berpartisipasi dalam serikat pekerja, serta melakukan perundingan bersama (*collective bargaining*) melalui perwakilan pekerja atau serikat pekerja yang sah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan standar ketenagakerjaan internasional. Komitmen ini sejalan dengan prinsip-prinsip *International Labour Organization (ILO)* terkait kebebasan berserikat dan hak untuk melakukan perundingan kolektif. WEGE juga berkomitmen untuk tidak melakukan kebijakan, tindakan, maupun praktik yang dapat menghalangi, membatasi, atau mengintervensi pelaksanaan hak kebebasan berserikat maupun hak untuk melakukan perundingan bersama di lingkungan kerja.

WEGE respects and ensures the right of all employees to establish, join, and participate in labor unions, as well as to engage in collective bargaining through legitimate employee representatives or labor unions, in accordance with applicable laws and regulations and international labor standards. This commitment is aligned with the principles of the International Labour Organization (ILO) regarding freedom of association and the right to collective bargaining. WEGE is also committed to refraining from any policies, actions, or practices that may hinder, restrict, or interfere with the exercise of the right to freedom of association and collective bargaining within the workplace.

3. WEGE mendukung keberadaan Serikat Pekerja dengan menyediakan fasilitas untuk kegiatan organisasi dan dispensasi kepada pegawai yang menjadi Pengurus guna melakukan kegiatan mengurus organisasi, sepanjang tidak bertentangan dengan Ketentuan dan Peraturan yang berlaku di Perusahaan.

WEGE supports the existence of labor unions by providing facilities for organizational activities and granting reasonable time allowances to employees who serve as union representatives to carry out their organizational duties, provided that such activities remain in compliance with the Company's applicable policies and regulations.

4. WEGE memberikan kesempatan yang setara dan non-diskriminatif bagi seluruh pegawai dalam aspek pendidikan, pelatihan, penilaian kinerja, serta pengembangan karir guna meningkatkan kapabilitas sumber daya manusia dan keberlanjutan organisasi.

WEGE provides equal and non-discriminatory opportunities to all employees in terms of education, training, performance evaluation, and career development, with the aim of enhancing human capital capabilities and supporting the sustainability of the organization.



Handwritten signature and initials, including a date '3' and a signature 'F.'

5. WEGE memastikan bahwa seluruh praktik ketenagakerjaan bebas dari pekerja anak, kerja paksa, dan segala bentuk eksploitasi manusia sesuai dengan standar ILO *Core Conventions*.
WEGE ensures that all labor practices are free from child labor, forced labor, and all forms of human exploitation, in accordance with the standards set forth in the ILO Core Conventions.
6. WEGE memperhatikan kesejahteraan pegawai melalui kebijakan remunerasi yang adil, transparan, dan kompetitif serta bebas dari diskriminasi gender.
WEGE promotes employee well-being through fair, transparent, and competitive remuneration policies, free from gender discrimination.
7. WEGE menetapkan pengaturan waktu kerja maksimal, delapan jam per hari atau empat puluh jam per minggu dengan lima hari kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) serta memastikan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) bagi pegawai. Adapun terkait waktu istirahat, cuti, dan lembur, Perusahaan berkomitmen untuk memberikan keseimbangan kehidupan kerja yang memadai kepada pekerja.
WEGE establishes maximum working hours of eight hours per day or forty hours per week over five working days, in accordance with applicable laws and regulations and the Collective Labor Agreement (CLA), while promoting work-life balance for employees. The Company is also committed to providing adequate provisions for rest periods, leave entitlements, and overtime arrangements to ensure a balanced working life for its employees.
8. WEGE berkomitmen untuk mengatur dan membatasi pelaksanaan kerja lembur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta memastikan bahwa pelaksanaan lembur dilakukan secara wajar dengan tetap memperhatikan kesejahteraan, kesehatan, dan keselamatan pekerja.
WEGE is committed to regulating and limiting overtime work in accordance with applicable laws and regulations, while ensuring that overtime is conducted reasonably with due consideration for employees' well-being, health, and safety.
9. WEGE memberikan kesempatan yang sama kepada penyandang disabilitas dalam proses rekrutmen dan pengembangan karir sesuai dengan prinsip inklusi tenaga kerja.
WEGE provides equal opportunities for persons with disabilities in recruitment and career development processes, in line with the principles of workforce inclusion.
10. WEGE memastikan seluruh kegiatan operasional perusahaan dan rantai pasok (*supply chain*) bebas dari praktik perdagangan manusia dan segala bentuk eksploitasi tenaga kerja.
The company ensures that all of its operational activities and supply chain are free from human trafficking and all forms of human exploitation.
11. WEGE menjaga kesetaraan *gender* dalam menjalankan setiap Proses Bisnis di Perusahaan.
WEGE promotes gender equality across all business processes within the Company.
12. WEGE memberikan hak kepada pegawai untuk melakukan Pernikahan antar pegawai.
WEGE allows employees to enter into marriage with fellow employees within the Company.
13. WEGE memberikan kesempatan dan fasilitas yang memadai bagi pekerja perempuan yang sedang menyusui untuk menjalankan haknya, termasuk pemberian waktu khusus dan penyediaan fasilitas laktasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
WEGE provides adequate opportunities and facilities for female employees who are breastfeeding to exercise their rights, including the provision of dedicated time and lactation

facilities, in accordance with applicable laws and regulations.

14. WEGE mencegah aktivitas yang menimbulkan dampak negatif terhadap HAM dan secara konsisten melakukan pemantauan dan pelaporan dampak bisnis terhadap HAM, termasuk menyediakan mekanisme pelaporan pelanggaran Tata Kelola Perusahaan dan prinsip-prinsip HAM melalui sistem pelaporan pelanggaran (*whistleblowing system*) guna memastikan penanganan yang transparan dan akuntabel.

WEGE prevents activities that may result in adverse human rights impacts and consistently monitors and reports the Company's business impacts on human rights, including the provision of a reporting mechanism for violations of corporate governance and human rights principles through a whistleblowing system, to ensure transparent and accountable handling.

15. WEGE melakukan proses uji tuntas HAM (*Human Rights Due Diligence*) secara berkelanjutan dalam kegiatan operasional dan rantai pasok WEGE yang mencakup pekerja/pegawai, pemasok, mitra bisnis, serta pelanggan. Proses ini mencakup identifikasi dan penilaian risiko serta dampak potensial terhadap HAM, penerapan langkah pencegahan dan mitigasi yang tepat, mengambil langkah-langkah preventif yang sesuai, memantau efektivitas tindakan yang diambil, serta penyampaian informasi secara transparan kepada pemangku kepentingan.

WEGE conducts ongoing Human Rights Due Diligence (HRDD) across its operations and supply chain, covering employees, suppliers, business partners, and customers. This process includes the identification and assessment of potential human rights risks and impacts, the implementation of appropriate prevention and mitigation measures, monitoring the effectiveness of actions taken, and communicating relevant information transparently to stakeholder.

16. WEGE menghormati hak privasi pelanggan dan pegawai dengan memastikan bahwa pengelolaan dan penggunaan data pribadi dilakukan secara aman, bertanggung jawab, serta sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku guna melindungi kerahasiaan dan keamanan informasi.

WEGE respects the privacy rights of customers and employees by ensuring that the management and use of personal data are conducted securely, responsibly, and in compliance with applicable laws and regulations, in order to protect the confidentiality and security of information.

17. WEGE mendorong konsep terciptanya lingkungan kerja yang ramah Keluarga (*Friendly Workplace*) melalui kebijakan dan program yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*), termasuk memberikan dukungan bagi pegawai yang memiliki tanggung jawab keluarga.

WEGE promotes a family-friendly workplace environment through policies and programs that support work-life balance, including providing support for employees with family responsibilities.

18. WEGE menjamin dan mendukung hak pegawai yang memiliki peran sebagai *caregiver* (pengasuh), dengan menyediakan kebijakan dan lingkungan kerja yang memungkinkan dapat menjalankan tanggung jawab keluarga sekaligus tetap produktif di tempat kerja.

WEGE supports and upholds the rights of employees who serve as caregivers by providing policies and a work environment that enable them to fulfill their family responsibilities while remaining productive in the workplace.

19. WEGE memberikan hak cuti tahunan selama dua belas hari kerja, dengan gaji penuh kepada pekerja yang telah bekerja selama satu tahun terus menerus. Kebijakan ini mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*).

WEGE grants employees 12 working days of annual leave with full pay to those who have completed one year of continuous service. This policy supports employees' work-life balance.

20. WEGE memberikan pemberitahuan kepada pegawai sekurang-kurangnya 30 hari sebelum pelaksanaan perubahan operasional yang signifikan, termasuk dalam kondisi pemutusan hubungan kerja massal, guna memastikan proses komunikasi yang transparan dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

WEGE provides employees with at least 30 days' notice prior to the implementation of significant operational changes, including in cases of mass termination of employment, to ensure transparent communication and compliance with applicable laws and regulations.

Ditetapkan di / Issued in :

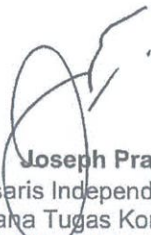
Jakarta / Jakarta

Pada tanggal / On the date of :

15 Desember 2025 / December 15, 2025


PT WIJAYA KARYA BANGUNAN GEDUNG Tbk

Dewan Komisaris,
Board of Commissioner



Joseph Prajogo

Komisaris Independen sekaligus
Pelaksana Tugas Komisaris Utama
*Independent Commissioner and
Acting President Commissione*

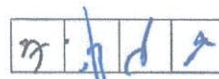


Direksi,
Director



Hadian Pramudita
Direktur Utama

President Director



KEBIJAKAN
HAK ASASI MANUSIA DAN PRAKTIK KETENAGAKERJAAN
HUMAN RIGHTS AND LABOR PRACTICES POLICY
PT WIJAYA KARYA BANGUNAN GEDUNG TBK

Pernyataan*Statement of Document*

Dokumen ini merupakan "Kebijakan Hak Asasi Manusia (HAM) dan Praktik Ketenagakerjaan" PT Wijaya Karya Bangunan Gedung Tbk (WEGE) yang disusun untuk memastikan penghormatan terhadap hak asasi manusia dalam seluruh aktivitas operasional dan rantai pasok perusahaan, termasuk yang berkaitan dengan karyawan, aktivitas operasional, serta produk dan layanan perusahaan, sebagai bagian dari penerapan *Good Corporate Governance*, manajemen risiko sosial, dan komitmen terhadap praktik bisnis yang berkelanjutan. WEGE secara tegas menolak segala bentuk diskriminasi berdasarkan ras, agama, usia, disabilitas, status sosial, gender maupun latar belakang lainnya serta menjamin kesetaraan kesempatan (*equal opportunity*) dalam seluruh praktik ketenagakerjaan, sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan hukum, norma sosial yang berlaku dan berdasarkan sikap profesionalisme yang saling menghormati serta sesuai nilai-nilai Perusahaan. Setiap pegawai dan pihak yang terlibat dalam proses bisnis WEGE diperlakukan dengan adil dan setara dalam setiap aspek operasional perusahaan.

This document constitutes the "Human Rights and Labor Practices Policy" of PT Wijaya Karya Bangunan Gedung Tbk (WEGE), established to ensure respect for human rights across all operational activities and throughout the Company's value chain, including matters related to employees, operational activities, as well as the Company's products and services. This policy forms part of the implementation of Good Corporate Governance, social risk management, and the Company's commitment to sustainable business practices. WEGE strictly prohibits all forms of discrimination based on race, religion, age, disability, social status, gender, or any other background, and ensures equal opportunity in all employment practices, in accordance with applicable laws and regulations, prevailing social norms, and professional standards that uphold mutual respect and the Company's values. All employees and parties involved in WEGE's business processes are treated fairly and equally across all aspects of the Company's operations.

Pendahuluan*Preface*

WEGE didirikan sebagai salah satu anak perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) PT Wijaya Karya (Persero) Tbk pada 24 Oktober tahun 2008 dengan visi Menjadi mitra yang terpercaya dalam menciptakan ekosistem konstruksi yang inovatif dan berkelanjutan". (WIKI Gedung dengan kode emiten WEGE) secara konsisten memberikan yang terbaik bagi setiap pemangku kepentingan dalam perannya sebagai Total Solution Contractor di bidang konstruksi gedung dan konsesi dengan mengedepankan keselamatan dan kualitas dalam menciptakan ruang untuk kehidupan yang lebih baik.

WEGE was established as a subsidiary of the State-Owned Enterprise (SOE), PT Wijaya Karya (Persero) Tbk, on October 24, 2008, with the vision "To become a trusted partner in creating an innovative and sustainable construction ecosystem." As a publicly listed company (ticker code: WEGE), the Company consistently delivers the best value to all stakeholders through its role as a Total Solution Contractor in the building construction and concession sectors, by prioritizing safety and quality in creating spaces for a better life.

Dalam menjalankan bisnis yang berkelanjutan, WEGE memahami pentingnya penghargaan atas Hak Asasi Manusia (HAM) sebagai bentuk komitmen dan tanggung jawab Sosial Perusahaan untuk meminimalkan dampak negatif terhadap HAM serta memperkuat praktik tata kelola perusahaan dan keberlanjutan bisnis, termasuk:



- Larangan Praktik perdagangan manusia
- Larangan kerja paksa
- Larangan pekerja anak
- Kebebasan berserikat
- Hak untuk berunding secara kolektif
- Pencegahan diskriminasi

In conducting sustainable business operations, WEGA recognizes the importance of respecting Human Rights as part of its commitment and corporate social responsibility to minimize potential adverse human rights impacts, while strengthening corporate governance practices and long-term business sustainability, including the following:

- *Prohibition of Human trafficking practices*
- *Prohibition of forced labor*
- *Prohibition of child labor*
- *Freedom of association*
- *Right to collective bargaining*
- *Prevention of discrimination*

Dokumen ini merupakan Kebijakan HAM dan Praktik Ketenagakerjaan Perusahaan sebagai salah satu bentuk komitmen WEGA terhadap HAM yang digunakan sebagai landasan dalam menjalankan proses bisnis agar sejalan dengan komitmen HAM WEGA.

This document constitutes the Company's Human Rights and Labor Practices Policy as a manifestation of WEGA's commitment to human rights, and serves as a guiding framework for conducting business processes in alignment with the Company's human rights commitments.

Referensi

References

Referensi yang digunakan sebagai rujukan dalam penyusunan kebijakan dan implementasi HAM WEGA mencakup standar internasional dan nasional berikut:

1. *UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs)*
2. *ILO Core Conventions*
3. Undang-Undang Republik Indonesia No.39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
4. Perjanjian Kerja Bersama PT Wijaya Karya Bangunan Gedung Tbk

The references in the preparation of WIKA Gedung's human rights policy include:

1. *UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs)*
2. *ILO Core Conventions*
3. *Law of the Republic of Indonesia No. 39 of 1999 on Human Rights*
4. *Collective Labor Agreement of PT Wijaya Karya Bangunan Gedung Tbk*

