



PT MERDEKA COPPER GOLD, Tbk.

KEBIJAKAN **LINGKUNGAN KERJA YANG KONDUSIF DAN POSITIF** **KEB-IR-08-00**

DIBUAT	DIPERIKSA	DISETUJUI	
Muhammad Aditya	M Regen Pohan	Titien Supeno	Albert Saputro
IR Assistant Manager	IR Manager	HR Director	President Director
01 Agustus 2022	01 Agustus 2022	01 Agustus 2022	01 Agustus 2022

Head Office:

The Convergence Indonesia 21st floor
Jl. Epicentrum Boulevard Raya, Kawasan Epicentrum
HR Rasuna Said – Jakarta 12960
Phone : (+62-21) 2988 0399
Fax : (+62-21) 2988 0427
Website : www.merdekacoppergold.com

PT MERDEKA COPPER GOLD, Tbk.

Nomor Dok.

KEB-IR-08-00



**LINGKUNGAN KERJA
YANG KONDUSIF
DAN POSITIF**

Tgl Dibuat

01 Agustus 2022

Revisi ke

00

Halaman

2 dari 6

STATUS PERUBAHAN DOKUMEN

No. Revisi	Divisi/Departemen	Alasan Perubahan	Direvisi Oleh	Tanggal Revisi

PT MERDEKA COPPER GOLD, Tbk.		Nomor Dok.	KEB-IR-08-00
	LINGKUNGAN KERJA YANG KONDUSIF DAN POSITIF	Tgl Dibuat	01 Agustus 2022
		Revisi ke	00
		Halaman	3 dari 6

1. UMUM

Kebijakan mengenai Lingkungan Kerja Yang Kondusif dan Positif dibuat, diimplementasikan, dan dikelola bagi kepentingan PT Merdeka Copper Gold, Tbk. dan anak-anak perusahaannya dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan positif tanpa adanya pelecehan dalam bentuk apapun, penyalahgunaan wewenang, dan penyalahgunaan narkoba.

2. TUJUAN

Tujuan kebijakan ini sebagai pedoman dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan positif sehingga dapat mendukung setiap orang bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan profesional.

3. RUANG LINGKUP

Kebijakan ini berlaku untuk seluruh Pekerja di PT Merdeka Copper Gold, Tbk. dan anak-anak perusahaannya.

4. TANGGUNG JAWAB

4.1 Top Manajemen

Top Manajemen harus menyetujui dan menandatangani seluruh dokumen termasuk didalamnya Kebijakan Perusahaan, Prosedur, Instruksi Kerja, Formulir, dan dokumen lainnya.

4.2 Perwakilan Manajemen

Departemen HR harus bekerjasama dengan departemen lainnya untuk menyiapkan dan merevisi seluruh dokumen termasuk didalamnya Kebijakan Perusahaan, Prosedur, Instruksi Kerja, Formulir, dan dokumen lainnya.

4.3 Kepala Departemen atau Manager Departemen

Kepala Departemen atau Manager Departemen harus meninjau dokumen yang relevan, serta memastikan staf bawahannya mengetahui adanya perubahan atau pembaharuan pada dokumen tersebut.

PT MERDEKA COPPER GOLD, Tbk.		Nomor Dok.	KEB-IR-08-00
	LINGKUNGAN KERJA YANG KONDUSIF DAN POSITIF	Tgl Dibuat	01 Agustus 2022
		Revisi ke	00
		Halaman	4 dari 6

5. KEBIJAKAN

5.1 Definisi

1. Perusahaan adalah PT Merdeka Copper Gold, Tbk. atau anak-anak perusahaannya.
2. Pekerja adalah orang-orang yang bekerja di PT Merdeka Copper Gold, Tbk. atau anak-anak perusahaannya.
3. Lingkungan kerja yang positif adalah lingkungan kerja yang memberikan rasa aman tanpa adanya pelecehan dalam bentuk apapun, penyalahgunaan wewenang, dan penyalahgunaan narkoba.

5.2 Standar Umum

1. Perusahaan berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif yang memberikan rasa aman, sehingga setiap orang dapat bekerja secara optimal.
2. Perusahaan dan Pekerja secara bersama-sama berkewajiban untuk turut menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan positif.
3. Perusahaan tidak akan memberikan toleransi kepada siapapun yang melakukan pelecehan, penyalahgunaan wewenang, dan penyalahgunaan narkoba.
4. Pelecehan, penyalahgunaan wewenang, dan penyalahgunaan narkoba dikategorikan sebagai pelanggaran hukum dan dapat dikenakan hukuman

5.3 Pelecehan

1. Pelecehan di Lingkungan Kerja
 - a. Pelecehan yang dimaksud meliputi segala tindakan yang tidak disukai atau tidak menyenangkan, menyinggung, melecehkan atau merendahkan orang lain yang menciptakan suasana tidak menyenangkan dengan basis ras, etnis, bahasa, kemampuan finansial, agama, jenis kelamin, disabilitas, umur, atau segala bentuk diskriminasi serta dilakukan secara verbal atau visual, komentar atau tampilan, baik disengaja atau tidak.
 - b. Contoh yang termasuk dalam pelecehan, sebagai berikut:
 - i. Komunikasi secara verbal maupun gerakan yang menghina misalkan pemanggilan yang tidak senonoh, ejekan, gambar yang provokatif, perundungan/bullying.
 - ii. Penggunaan bahasa yang menghina.
 - iii. Ancaman yang berbahaya, menyebarkan, atau yang telah dilarang oleh Hak Asasi Manusia.
2. Pelecehan Seksual
 - a. Pelecehan seksual yang dimaksud meliputi segala perilaku, komentar, gerakan, atau kontak fisik yang tidak disukai yang bersifat seksual, baik sekali atau dalam serangkaian insiden yang mungkin dapat menyebabkan rasa malu atau penghinaan.

PT MERDEKA COPPER GOLD, Tbk.		Nomor Dok.	KEB-IR-08-00
	LINGKUNGAN KERJA YANG KONDUSIF DAN POSITIF	Tgl Dibuat	01 Agustus 2022
		Revisi ke	00
		Halaman	5 dari 6

- b. Contoh yang termasuk dalam pelecehan seksual, sebagai berikut:
 - i. Lelucon, sindiran, atau komentar lain tentang tubuh, penampilan seseorang, atau karakteristik fisik atau seksual.
 - ii. Pertanyaan yang tidak disukai mengenai aktifitas seksual atau orientasi seksual seseorang.
 - iii. Lelucon seksual atau vulgar baik dengan cara lisan, tulisan, gerakan atau gambar.
 - iv. Menawarkan atau mengurangi manfaat kepada orang lain akibat memberikan atau menolak pelayanan seksual.
 - v. Segala jenis sentuhan fisik yang tidak diinginkan.
 - vi. Menunjukkan sesuatu yang bersifat merendahkan atau menyerang secara seksual.
 - vii. Menunjukkan atau berbagi sesuatu yang bersifat pornografi di lingkungan kerja.
3. Pelecehan Fisik dan Emosional
 - a. Pelecehan secara fisik dan emosional yang dimaksud meliputi perilaku ofensif, kejam, mengintimidasi, menghina atau merendahkan termasuk kontak atau ancaman terhadap kekerasan fisik.
 - b. Perundungan dikategorikan sebagai pelecehan secara umum, jika terdapat kontak fisik atau ancaman kekerasan akan dianggap sebagai suatu tindakan kekerasan.

5.4 Penyalahgunaan Wewenang

1. Setiap orang harus dengan secara patut menggunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
2. Perilaku-perilaku yang dikategorikan sebagai penyalahgunaan wewenang meliputi:
 - a. Menyalahgunakan kekuasaan dan posisinya untuk keuntungan pribadi atau demi pihak tertentu.
 - b. Mengganggu kemampuan rekan kerja untuk bekerja secara efektif, seperti menghalangi akses untuk suatu informasi atau sumber berita.
 - c. Memberikan tekanan baik secara lugas atau terselubung terhadap staf untuk memutarbalikkan fakta-fakta untuk mendukung suatu agenda tertentu.

5.5 Penyalahgunaan Narkoba

1. Pada dasarnya penyalahgunaan narkoba dapat membahayakan pengguna sendiri dan mungkin juga akan berdampak pada lingkungan kerja.

PT MERDEKA COPPER GOLD, Tbk.		Nomor Dok.	KEB-IR-08-00
	LINGKUNGAN KERJA YANG KONDUSIF DAN POSITIF	Tgl Dibuat	01 Agustus 2022
		Revisi ke	00
		Halaman	6 dari 6

2. Setiap orang dilarang mengkonsumsi, memproduksi, menyalurkan, menjual, memiliki, memindahkan, memberikan, mempromosikan, atau mengedarkan segala jenis obat-obatan terlarang.
3. Penggunaan obat-obatan pada golongan tertentu oleh karena suatu penyakit yang diderita harus dilaporkan kepada Perusahaan.