



Indonesia Morowali Industrial Park

Sumber daya manusia dan kebijakan ketenagakerjaan



Indonesia Morowali Industrial Park
Disusun oleh Komite ESG dan Pembangunan Berkelanjutan

Oktober 2024

Pasal 1 Tujuan

Indonesia Morowali Industrial Park (selanjutnya disebut "Kawasan IMIP") menilai karyawan sebagai aset paling berharga. Dengan mengadvokasi dan mengikuti konsep yang "berorientasi pada manusia", kebijakan ini dirumuskan untuk merealisasikan kemajuan bersama antara karyawan dan perusahaan melalui sistem manajemen sumber daya manusia yang meliputi seleksi, pelatihan, penempatan dan retensi serta mekanisme pengembangan bakat, apresiasi terhadap kinerja buruh, buruh, dan hasil kerjanya, perlindungan yang efektif terhadap hak dan kepentingan karyawan.

Pasal 2 Lingkup Penerapan

Kebijakan ini berlaku untuk kawasan IMIP dan semua perusahaan yang memasuki kawasan. mewajibkan perusahaan yang memasuki kawasan untuk mematuhi kebijakan ini, Perusahaan dihimbau untuk menggunakan pengaruh masing-masing dalam mendorong kepatuhan pihak kontraktor, pemasok, dan mitra bisnis terhadap kebijakan ini.

Pasal 3 Praktik Kebijakan

Perusahaan yang memasuki kawasan mematuhi Asas-Asas Pedoman Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia, Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia PBB, Prinsip dan Hak Mendasar di Tempat Kerja yang dirumuskan oleh ILO serta seluruh peraturan perundang-undangan terkait perlindungan hak-hak pekerja di Indonesia, yang kemudian diinternalisasikan ke dalam upaya perlindungan hak dan kepentingan karyawan serta praktik pengelolaan sumber daya manusia di dalam kawasan.

(1) Kebebasan Berkarir dan Kesetaraan Pekerjaan

Perusahaan yang memasuki kawasan mempublikasikan informasi rekrutmen secara objektif, termasuk informasi dasar perusahaan, gaji dan tunjangan, lingkungan kerja dan perlindungan tenaga kerja, persyaratan dasar pekerjaan, dll sehingga pencari kerja dapat memiliki pemahaman yang obyektif dan benar serta kebebasan memilih.

Perusahaan yang memasuki kawasan memegang prinsip "keberagaman, toleransi, keterbukaan, dan keadilan", kualifikasi pekerjaan terbuka untuk umum, standar serta prosedur wawancara adil, pelamar diperlakukan sama, pemilihan didasarkan pada bakat dan tidak ada diskriminasi berdasarkan usia, disabilitas, etnis, jenis kelamin, status perkawinan, kebangsaan, afiliasi politik, ras, agama, orientasi seksual, atau keanggotaan serikat pekerja.

(2) Kesetaraan Peluang dan Perkembangan yang Beragam

Perusahaan yang memasuki kawasan menetapkan dan meningkatkan saluran pengembangan karir ganda untuk talenta manajemen dan teknologi/teknis, menggabungkan karakteristik, keahlian dan keinginan pengembangan karir karyawan dengan perkembangan perusahaan. Karyawan dapat memilih saluran pengembangan keahlian sesuai keinginan untuk mencapai perkembangan bersama.

Perusahaan yang memasuki kawasan menerapkan mekanisme manajemen promosi yang terbuka, adil dan tidak memihak, dan menetapkan proses manajemen promosi ilmiah melalui optimalisasi berkelanjutan untuk memastikan bahwa talenta yang berprestasi dapat diakui dan dipromosikan, serta dapat merealisasikan pertumbuhan karir pribadi.

Perusahaan yang memasuki kawasan menerapkan kebijakan lokalisasi talenta, meningkatkan klasifikasi hierarki dan sistem pengembangan pendidikan dan pelatihan lokalisasi talenta dengan cakupan luas, merumuskan dan melaksanakan rencana pelatihan personel lokal, dan memberikan keterampilan kejuruan yang mencakup kemampuan manajemen, keterampilan profesional, pengetahuan industri, dan kualitas profesional, dll untuk merealisasikan pertumbuhan bersama karyawan dan kawasan.

(3) Gaji dan Tunjangan

Perusahaan yang memasuki kawasan menetapkan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama, membayar karyawan tidak kurang dari upah minimum daerah, serta membayar upah dan imbalan yang wajar kepada karyawan berdasarkan jabatan mereka.

Perusahaan yang memasuki kawasan melalui survey gaji eksternal, berdasarkan nilai pasar dari setiap fungsi profesional dan tanggung jawab serta kontribusi karyawan, kawasan akan membangun sistem kompensasi menyeluruh yang kompetitif, sesuai dengan gaji pokok, bonus kinerja, tunjangan dan benefit, bersamaan dengan pertumbuhan yang berkelanjutan dan efisien, kawasan akan terus meningkatkan gaji karyawan untuk mencapai "keadilan internal dan daya saing eksternal", menarik dan mempertahankan talenta-talenta luar biasa untuk berkembang bersama dengan kawasan.

Selain memberikan tunjangan sesuai undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan di Indonesia, Perusahaan yang memasuki kawasan akan terus meningkatkan benefit tambahan yang unik, seperti bus komuter, fasilitas tempat tinggal dan hiburan, fasilitas kebugaran, kegiatan dan acara budaya yang variatif, bonus hari raya, dll.

(4) Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Perusahaan yang memasuki kawasan memperhatikan kesehatan fisik dan mental karyawan, berkomitmen untuk menghilangkan risiko kesehatan dan keselamatan kerja, dan berupaya menciptakan lingkungan kerja yang sehat, aman dan harmonis. Untuk kebijakan dan peraturan terkait, silakan merujuk ke "Kebijakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja".

(5) Hubungan Kerja yang Harmonis

Dalam rangka mematuhi hukum dan peraturan di Indonesia, Perusahaan yang memasuki kawasan menetapkan sistem ketenagakerjaan yang terstandarisasi dalam semua aspek praktik ketenagakerjaan seperti pencarian pekerjaan, rekrutmen, promosi, gaji dan tunjangan, pelatihan dan p e n g e m b a n g a n , meningkatkan dan mengoptimalkan sistem dan peraturan manajemen sumber daya manusia, memastikan bahwa hak dan kepentingan pekerja dilindungi secara efektif, sekaligus memastikan hak asasi manusia dihormati dan dilindungi. Terkait perlindungan hak asasi manusia dapat merujuk pada "Kebijakan Perlindungan Hak Asasi Manusia".

Perusahaan yang memasuki kawasan membangun dan meningkatkan mekanisme manajemen komunikasi internal, mementingkan manajemen komunikasi karyawan, membangun berbagai saluran komunikasi, berkomunikasi dengan karyawan, mengadakan berbagai bentuk pertemuan antara karyawan Tiongkok dan Indonesia secara berkala maupun spontan, dan menciptakan lingkungan yang sehat, harmonis dan berbudaya inklusif, untuk menciptakan lingkungan kerja yang terintegrasi secara budaya.

Perusahaan yang memasuki kawasan membentuk departemen perlindungan hak dan kepentingan karyawan, membangun keselamatan pribadi karyawan dan mekanisme perlindungan dan ganti rugi hak dan kepentingan tenaga kerja

yang sah, menyediakan berbagai saluran untuk pengaduan hak dan kepentingan tenaga kerja termasuk pelaporan anonim, dan segera melaksanakan penerimaan, verifikasi, resolusi dan remediasi masalah, dan melindungi hak dan kepentingan karyawan secara efektif .

Pasal 4 Komite ESG dan Pembangunan Berkelanjutan Kawasan IMIP bertanggungjawab untuk merumuskan kebijakan, sistem pendukung terkait, dan dokumen kebijakan, serta mendorong penerapan kebijakan ini.



Indonesia Morowali Industrial Park Human resources and labor policy



Indonesia Morowali Industrial Park
Prepared by ESG and Sustainability Development Committee

October 2024

Article 1 Purpose

Indonesia Morowali Industrial Park (hereinafter referred to as "IMIP") regards employees as the first wealth and advocates and follows the talent development concept of "people-oriented". By establishing a sound human resource management system and talent development mechanism for selection, education, utilization, and retention, respecting labor, workers, and their achievements, the rights and interests of employees are effectively protected, and the common development of employees and enterprises is achieved. Therefore, this policy is formulated.

Article 2 Scope of Application

This policy applies to the IMIP and enterprises operating in IMIP. It requires all enterprises to comply with this policy and encourages them to use their influence to promote compliance among their contractors, suppliers, and business partners.

Article 3 Practice of Policies

Enterprises operating in IMIP follow the Guiding Principles of Industry, Commerce and Human Rights of the United Nations, the Declaration of Human Rights of the United Nations and the Declaration of Basic Principles and Rights at Work of the International Labour Organization, as well as all laws and regulations related to the protection of labor rights in Indonesia, so as to internalize the protection of workers' rights and human resources management practices in the IMIP.

(1) Freedom of Employment and Equal Employment

Enterprises operating in IMIP objectively release recruitment information, including basic company information, salary and benefits, working environment and labor protection, basic conditions of employment, etc., so that job-seekers can objectively and truthfully understand, and job-seekers are free to choose.

Enterprises operating in IMIP adhere to the principles of "diversity, inclusiveness, openness, and fairness". The job qualification requirements are open, and the interview standards and procedures are fair. Applicants are treated equally, and talent is introduced based on merit. No discrimination is made against any applicant based on age, disability, ethnicity, gender, marital status, nationality, political affiliation, race, religion, sexual orientation, or whether they have joined a trade union.

(2) Equal Opportunities and Diversified Development

Enterprises operating in IMIP establish and improve the dual-channel career development of management and technical/engineering talents, combines the employees' qualities, expertise and career development wishes with the development of the enterprise, and the employees can choose the development channel according to their personal intentions to realize common development.

Enterprises operating in IMIP implement an open, fair and impartial promotion management mechanism and establish a scientific promotion management process through continuous optimization to ensure that outstanding talents can be identified and promoted, as well as obtain personal career growth.

Enterprises operating in IMIP implement the policy of localization of talents, improve the education and training development system for localization of talents in terms of stratification and classification with wide coverage, formulate and implement the training plan for local personnel, and provide vocational skills training covering management ability, professional technology, industry knowledge, and vocational qualities, so as to realize the common growth of talents and the IMIP.

(3) Compensation and Benefits

Enterprises operating in IMIP insist on equal pay for equal work, pay its employees no less than the local minimum wage, and pay them reasonable salaries and returns according to the different values of their positions.

Enterprises operating in IMIP conduct external market salary research, based on the market value of each professional function and the contribution of employees' responsibilities, to construct a competitive overall salary system that is matched with basic salary, performance bonuses, allowances, and benefits. It adheres to sustainable development and efficiency growth while continuously improving the salary level of employees, achieving "internal fairness and external competitiveness" in salary, attracting and retaining outstanding talents to develop together with the IMIP.

In addition to the statutory benefits provided by enterprises operating in IMIP in accordance with Indonesian labor laws and regulations, the IMIP continues to improve the park's characteristic supplementary benefits, such as commuter buses for commuting to and from work, living and recreational facilities, fitness facilities, colorful cultural activities and tournaments, and holiday benefits.

(4) Occupational Health and Safety

Enterprises operating in IMIP continuously pay attention to the physical and mental health of their employees, is committed to eliminating occupational health and safety risks, and make every effort to create a healthy, safe, and harmonious working environment, and the relevant policies and regulations can be found in the Occupational Health and Safety Policy.

(5) Harmonious labor Relations

On the basis of strict compliance with Indonesian national laws and regulations, enterprises operating in IMIP establish a standardized labor and employment system, and continuously improve and optimize the human resources management system and regulations in all aspects of labor practices, including employment, recruitment, promotion, compensation and benefits, training and development, to ensure that the rights and interests of laborers are effectively safeguarded, and that human rights are respected and protected, and that the relevant provisions on the protection of human rights are set out in the Human Rights Protection Policy.

Enterprises operating in IMIP establish a sound internal communication management mechanism, attach great importance to the communication management of employees, establish multiple communication channels, communicate with employees, and carry out a variety of forms of Sino-Indonesian employee communication symposiums on a regular basis and from time to time, so as to create a healthy, harmonious, culturally tolerant, and culturally integrated work environment.

Enterprises operating in IMIP have set up a department for the protection of employees' rights and interests, constructed a mechanism for the protection of employees' personal safety and legal labor rights and interests and remedies,

provided multiple channels for complaints about labor rights and interests, including anonymous reports, and carried out timely acceptance, verification, settlement and remedial matters, so as to effectively do a good job of protecting the rights and interests of employees.

Article 4 The ESG and Sustainability Development Committee of IMIP is responsible for formulating this policy, related supporting systems, and policy documents, and promoting the implementation of this policy.



印尼莫罗瓦利工业园区 人力资源与劳工政策



印尼莫罗瓦利工业园区
ESG与可持续发展委员会 编制

二零二四年十月

第一条 目的

印尼莫罗瓦利工业园区(以下简称“IMIP园区”)视员工为第一财富,倡导和遵循“以人为本”的人才发展理念,通过建立完善选、育、用、留人力资源管理体系和人才发展机制,尊重劳动、劳动者和劳动者成果,员工权益得到有效保障,实现员工与企业的共同发展,特制定本政策。

第二条 适用范围

本政策适用于IMIP园区及各入园企业,要求各入园企业遵守本政策,同时鼓励各入园企业利用自身影响力向其外协单位、供应商和业务伙伴推广遵守本政策。

第三条 政策的实践

各入园企业遵循联合国《工商业与人权指导原则》、联合国《联合国人权宣言》和国际劳工组织《工作中的基本原则和权利宣言》并遵循印尼所有劳工权益保护相关法律法规,以此内化于园区员工权益保障和人力资源管理实践。

(一) 自由择业与平等就业

各入园企业客观发布招聘信息,内容包括公司基本信息、薪酬福利、工作环境与劳动保护、任职基本条件等,让求职者客观、真实的了解,求职者自由选择。

各入园企业坚持“多元、包容、公开、公正”的原则,岗位任职资格要求公开、面试标准与程序公正,对应聘者一视同仁,择优引进人才,不因年龄、残疾、民族、性别、婚姻状况、国籍、政治面貌、种族、宗教、性取向、是否加入工会而歧视任何应聘者。

(二) 平等机会与多元发展

各入园企业建立、健全管理类和技术类/工程类人才职业发展双通道,将员工特质、专长和职业发展意愿和企业发展相结合,员工可根据个人意向选择发展通道,实现共同发展。

各入园企业实行公开、公平、公正的晋升管理机制,并通过持续优化,建立科学的晋升管理流程,以确保优秀人才能够得到识别和晋升提拔,并获得个人的职业成长。

各入园企业落实人才本地化政策,完善分层分类、覆盖面广的人才本土化教育与培训发展体系,制定和落实本土人员培养计划,提供覆盖管理能力、专业技术、行业知识、职业素养等方面的职业技能培训,实现人才与园区的共同成长。

(三) 薪酬与福利

各入园企业坚持同工同酬,支付员工薪酬不低于当地最低工资标准,并根据岗位价值不同支付员工合理薪酬和回报。

各入园企业通过外部市场薪酬调研,依各专业功能之市场价值及员工所担当之职责贡献为基础,构建基本薪酬、绩效奖金、津贴及福利相配套具有竞争力的整体薪酬体系,坚持在可持续发展和效益增长的同时,不断提高员工的薪酬水平,实现薪酬“内有公平性,外有竞争力”,吸引、留住优秀的人才与园区共同发展。

各入园企业按照印尼劳动法律法规提供法定福利之外,不断完善园区特色的补充福利,如上下班通勤车、生活娱乐设施、健身设施、丰富多彩的文化活动和赛事活动、节日福利等。

(三) 职业健康与安全

各入园企业持续关注员工的生理健康及心理健康, 致力于消除职业健康与安全风险, 全力打造健康、安全、和谐的工作环境, 相关政策规定参见《职业健康与安全政策》。

(四) 和谐劳动关系

各入园企业严格遵守印尼国家法律法规的基础上, 建立规范的劳动用工制度, 在就业、招聘、晋升、薪酬福利、培训发展等劳工实践各个环节, 持续完善和优化人力资源管理体系和规章制度, 确保劳工权益得到有效保障, 确保人权得到尊重、保护, 相关人权保护规定参见《人权保护政策》。

各入园企业建立健全内部沟通管理机制, 高度重视员工的沟通管理工作, 建立多重沟通渠道, 与员工沟通交流, 定期与不定期开展多种形式的中印尼员工沟通座谈会, 营造一个健康、和谐、文化包容、文化融合工作环境。

各入园企业建立员工权益保障部门, 构建员工人身安全、合法劳工权益保障和补救机制, 提供包括匿名举报在内多渠道申诉劳工权益, 及时开展受理、查证、解决和补救事项, 切实做好员工权益保障工作。

第四条 园区ESG与可持续发展委员会负责制定本政策及其相关的配套制度、政策文件, 推动本政策实施执行。