



Kebijakan	Tanggal Disetujui	Tanggal Peninjauan Kebijakan
Kebijakan Rekrutmen Yang Lebih Aman	June 28, 2022	June 2023

1. Introduction

Berdiri tahun 2003, WageIndicator Foundation merupakan organisasi nirlaba independen dengan misi mempromosikan transparansi di pasar tenaga kerja dengan berbagi dan membandingkan data pendapatan melalui jaringan situs web nasional yang dimilikinya.

WageIndicator beroperasi di lebih dari 200 negara di seluruh dunia. Berkantor pusat di Amsterdam, Yayasan ini memiliki kantor regional di Islamabad dan Bratislava

Tujuan dari Kebijakan Rekrutmen yang Lebih Aman adalah untuk memiliki prosedur yang tepat untuk mencegah, menolak, atau mengidentifikasi karyawan yang mungkin membahayakan anak-anak, remaja, atau orang dewasa yang rentan atau yang sebaliknya, tidak cocok bekerja dengan mereka.

2. Konteks untuk Rekrutmen yang Lebih Aman di WageIndicator

WageIndicator tidak memiliki kontak langsung dengan anak-anak di masyarakat selama pekerjaan pengumpulan data dilakukan, dan kontak WageIndicator dengan orang dewasa yang rentan adalah melalui survei tatap muka yang dilakukan dengan pekerja, baik di lingkungan perusahaan maupun di luar tempat kerja. Di sesekali kesempatan, pengumpul data dapat melakukan kunjungan rumah untuk mengumpulkan data tentang biaya hidup. WageIndicator memiliki pengaturan guna memastikan bahwa perekrutan wawancara yang ditugaskan perusahaan mencerminkan prosedur perekrutan yang lebih aman, di mana risiko telah teridentifikasi, dan pengarahan induksi meliputi kesadaran terhadap kebijakan pengamanan dan pedoman perilaku perusahaan.

Di dalam ruang kerja, WageIndicator bekerja dengan beberapa pekerja magang universitas berusia dibawah 18 tahun. Terlepas dari usia pekerja magang, WageIndicator menyadari bahwa adanya ketidakseimbangan kekuatan antara pekerja magang dan supervisor mereka. WageIndicator memiliki langkah-langkah yang tepat melalui kebijakan rekrutmen yang lebih aman, pedoman perilaku, dan kegiatan peningkatan kesadaran bagi staf dan pekerja magang di WageIndicator untuk mengurangi risiko bahaya bagi semua staf dan pekerja magang tersebut.

WageIndicator memiliki proses dalam menilai risiko semua janji temu, di mana terdapat potensi kontak dengan kaum muda di bawah delapan belas tahun di tempat kerja dan di masyarakat. WageIndicator telah menetapkan pedoman untuk mengurangi risiko orang yang tidak cocok yang masuk ke perusahaan, dan memastikan bahwa proses rekrutmen yang dilakukan transparan dan adil.

Kebijakan rekrutmen yang lebih aman di WageIndicator berlaku untuk anggota dewan pengawas, direktur, staf internasional, karyawan (penuh waktu atau paruh waktu) yang bekerja di seluruh dunia, pekerja magang, konsultan, dan individu yang dikontrak untuk proyek tertentu.

3. Prinsip Panduan

Rekrutmen yang Lebih Aman di WageIndicator berpedoman pada prinsip-prinsip berikut:

3.1. Keberagaman, Persamaan, dan Inklusi

WageIndicator adalah pemberi kerja dengan peluang dan jasa yang setara, yang menawarkan pekerjaan kepada individu yang tepat yang menunjukkan dan bersedia mengikuti misi dan nilai-nilai kami. WageIndicator tidak membedakan usia, keterbatasan, perubahan jenis kelamin, perkawinan dan pasangan sipil, kehamilan dan persalinan, ras, agama, atau kepercayaan, jenis kelamin, dan orientasi seksual.

3.2. Proses yang transparan

WageIndicator akan mengikuti proses rekrutmen, seleksi, dan perekrutan yang:

- Adil, transparan, berdasarkan prestasi.
- Menggunakan pendekatan sistematis dan standar yang konsisten dalam memilih kandidat yang paling tepat.
- Sesuai dengan audit dan persyaratan hukum yang relevan.
- Memastikan bahwa dilakukan pemeriksaan verifikasi latar belakang dan identitas yang sesuai (termasuk pemeriksaan catatan pidana, jika perlu).
- Memastikan informasi pribadi tetap dijaga kerahasiaannya.

4. Otoritas Rekrutmen

Persetujuan rekrutmen dan seleksi akhir berada di tangan Direktur Operasi dan Direktur Umum. Persetujuan untuk jabatan Direktur Jenderal berada pada Dewan Pengawas.

4.1. Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen, yang diuraikan di bawah, memberikan panduan yang jelas dalam merekrut anggota tim tentang langkah-langkah yang harus diikuti dan berlaku untuk semua jenis rekrutmen, yaitu reguler, jangka pendek, konsultasi, dan magang.

4.2. Dasar Rekrutmen

Rekrutmen hanya akan dilakukan setelah Direktur Umum WageIndicator telah:

- Menyetujui jabatan.
- Menyediakan jabatan dalam struktur organisasi.
- Menyetujui deskripsi pekerjaan atau kerangka acuan untuk jabatan tersebut,
- Menyetujui penilaian risiko untuk kandidat yang, pada kesempatan langka akan memiliki kontak tanpa pengawasan dengan kelompok rentan, untuk menetapkan apakah akan diperlukan pemeriksaan latar belakang yang relevan selain referensi biasa, dan jika demikian, di tingkat pemeriksaan apakah pemeriksaan ini.

5. Pengumuman Lowongan

Semua lowongan potensial dinilai berisiko untuk dilindungi (sebagaimana ditetapkan di atas), dan semua iklan lowongan akan menyertakan pernyataan tentang komitmen organisasi dalam melindungi kelompok rentan serta langkah-langkah yang akan diambil guna memastikan bahwa perusahaan mempekerjakan/mengkontrak individu yang paling tepat untuk melayani tujuan organisasi. Iklan

pekerjaan WageIndicator memuat pernyataan berikut dengan tujuan mengomunikasikan janji kami menegakkan komitmen kami terhadap pengamanan.

“Kebijakan dan prosedur rekrutmen dan seleksi WageIndicator mencerminkan komitmen kami terhadap keselamatan anak-anak, remaja, dan orang dewasa yang rentan. Setiap penunjukan tunduk pada komitmen terhadap Kebijakan Pengamanan kami dan referensi yang tepat dan, untuk beberapa posisi, pemeriksaan latar belakang yang sesuai”.

5.1. Daftar pendek and wawancara

- Hanya kandidat yang memenuhi persyaratan untuk jabatan yang kosong dan yang dianggap tepat untuk jabatan tersebut yang akan dipilih untuk wawancara menggunakan kriteria yang diiklankan. Daftar pendek akan dilakukan dengan mempekerjakan anggota tim, dan setidaknya satu anggota akan dilatih dalam perekrutan yang lebih aman di mana jabatan tersebut akan memerlukan kontak tanpa pengawasan dengan anak-anak, remaja, dan orang dewasa yang rentan.
- Untuk jabatan yang relevan, proses seleksi akan meliputi penilaian pemahaman kandidat dan komitmen terhadap pengamanan.
- Akan dicari informasi tentang pekerjaan sebelumnya, dan akan diperoleh penjelasan yang memuaskan untuk setiap kesenjangan dalam pekerjaan yang belum diperhitungkan.

5.2. Pemeriksaan Latar Belakang, Verifikasi Identitas, dan Rujukan

- Salah satu kesempatan langka dimana anggota staf akan memiliki akses tanpa pengawasan ke kelompok rentan, calon anggota staf yang jabatannya melibatkan kontak dengan anak-anak, orang muda, atau orang dewasa yang rentan, akan dikenakan pemeriksaan latar belakang pada tingkat yang sesuai jika memenuhi syarat. Jika jabatan memenuhi syarat, kami akan meminta pemeriksaan latar belakang tingkat tertinggi yang tersedia di negara tempat tinggal calon pemegang jabatan.
- WageIndicator menyadari bahwa mungkin sulit mendapatkan pemeriksaan dan referensi polisi dalam beberapa konteks operasi, atau keandalannya mungkin dipertanyakan. Pemeriksaan tunggal tidak akan menjamin kesesuaian seseorang dalam bekerja dengan anak-anak, remaja, dan orang dewasa yang rentan. Pemeriksaan latar belakang, jika memungkinkan, akan menjadi bagian dari keseluruhan proses rekrutmen.
- Semua pemeriksaan latar belakang akan diminta setelah verifikasi identifikasi kandidat melalui dokumentasi yang sah secara hukum, misalnya paspor, SIM, KTP atau yang setara.
- Jika tidak ada sistem untuk pemeriksaan latar belakang, WageIndicator akan menggunakan pendekatan pragmatis dan menerapkan langkah-langkah tambahan. Rujukan karakter akan dicari dari sumber profesional, seperti pejabat dan tutor Perguruan Tinggi atau Universitas. WageIndicator juga dapat meminta izin dari calon potensial untuk mendekati organisasi yang dapat memberikan informasi yang relevan.
- Sebelum jabatan yang memerlukan kontak tanpa pengawasan dengan kelompok rentan terkonfirmasi, harus diterima dua referensi tertulis yang sesuai, salah satunya dari pemberi kerja saat ini atau yang lebih baru. Semua referensi selalu dicari menggunakan *template* yang disediakan oleh WageIndicator yang menyatakan bahwa kami dapat menindaklanjuti referensi tertulis dengan permintaan untuk diskusi telepon dengan kepala Sumber Daya Manusia organisasi calon tersebut.
- *Template* referensi WageIndicator akan secara eksplisit meminta konfirmasi komitmen sebelumnya dan penghargaan terhadap nilai-nilai pengamanan.

5.3. Mengelola masalah yang teridentifikasi melalui pemeriksaan latar belakang

- Selama dilakukannya pemeriksaan latar belakang, WageIndicator mungkin menemukan informasi rahasia yang menunjukkan ketidaksesuaian dari individu untuk bekerja dengan kelompok rentan. Jika situasi seperti itu muncul, manajer perekrutan akan bekerja sama dengan Direktur Operasi

mengelola proses komunikasi kepada pelamar dan dalam memberikan informasi kepada badan hukum terkait, yang mencerminkan pedoman nasional di negara tempat tinggal pelamar.

5.4. Pengenalan Perusahaan

- Semua karyawan baru akan diberitahu tentang kebijakan pengamanan WageIndicator dan detail kontak dari safeguarding lead kami. Karyawan akan menerima salinan Kebijakan Pengamanan organisasi, Pedoman Perilaku, dan Kebijakan Whistleblowing.
- Anggota staf, serta siapa pun yang bekerja atas nama WageIndicator akan membaca dan menandatangani Pedoman Perilaku.
- Staf akan menerima pelatihan pengamanan wajib sebagai bagian dari induksi yang mereka terima, serta pelatihan penyegaran tahunan. Proses induksi akan meliputi nilai-nilai pengamanan WageIndicator.

6. Pengawasan dan Tinjauan

Direktur Operasi akan bertanggung jawab memastikan bahwa kebijakan ini dipantau untuk memastikan telah diterapkan atau tidak. Hal ini akan dilakukan melalui audit formal lowongan pekerjaan dan audit Evaluasi Rekrutmen yang Lebih Aman setiap tahun, dan temuannya akan dipresentasikan ke dewan pengawas WageIndicator.

WageIndicator

June 2022