



## Kebijakan *Whistleblowing*

Kebijakan	Date of approval by board of directors Tanggal disetujui dewan direksi	Tanggal peninjauan kebijakan
<i>Whistleblowing</i>	Dewan Pengawas, akhir Juni 2022	Juni 2022
Nama dan detail kontak Petugas <i>Whistleblowing</i>	Karen Rutter karenrutter at wageindicator dot org	
Nama dan detail kontak direktur dengan tanggung jawab pengamanan	Rupa Korde Direktur Operasi rupakorde at wakeindicator dot org	

## 1. Pendahuluan

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.

## 2. Posisi Kebijakan

WageIndicator berkomitmen untuk menjalankan operasi perusahaan dengan kejujuran, transparansi, dan integritas dalam lingkungan keterbukaan. Namun, semua perusahaan menghadapi risiko kesalahan dari waktu ke waktu atau tanpa sadar menyembunyikan perilaku ilegal atau tidak etis. Kami mendorong semua anggota dewan, staf internasional, karyawan (penuh waktu atau paruh waktu) yang bekerja di seluruh dunia, pekerja magang, konsultan, dan individu yang dikontrak untuk proyek tertentu, dan semua pengunjung termasuk jurnalis dan personel terkait untuk melaporkan dugaan pelanggaran sesegera mungkin dan sesuai dengan kebijakan ini.

Masalah ini mungkin berkaitan dengan aktivitas kriminal, pelanggaran kewajiban hukum (termasuk kelalaian, pelanggaran kontrak, pelanggaran hukum administrasi, masalah pengamanan), keuguran keadilan, bahaya terhadap kesehatan dan keselamatan atau lingkungan, dan menutupi semua ini di tempat kerja. Hal ini berlaku baik informasi tersebut bersifat rahasia maupun tidak.

Masalah seperti ini akan ditanggapi dengan serius dan akan dilakukan penyelidikan. Setiap individu yang menyampaikan masalah yang tulus secara wajar dan bertanggung jawab tidak akan dihukum dengan cara apa pun, bahkan jika mereka ternyata melakukan kekeliruan.

Kebijakan ini bukan merupakan bagian dari kontrak kerja karyawan, dan dapat mengalami perubahan sewaktu-waktu.

Maksud dari kebijakan ini adalah memberikan kerangka kerja tentang masalah *whistleblowing* yang berhubungan dengan hal-hal internal perusahaan.

WageIndicator tidak memberikan jalur untuk melakukan *whistleblowing* pada perusahaan lain, dan hal tersebut harus dilaporkan dalam perusahaan yang bersangkutan.

## 3. Tujuan

Tujuan dari kebijakan ini adalah:

- Menyediakan mekanisme internal dalam melaporkan, menyelidiki, dan memperbaiki kesalahan di tempat kerja, dan, jika perlu, memperingatkan individu atau organisasi eksternal seperti badan pengatur; dan
- Meyakinkan para staf bahwa mereka harus dapat menyampaikan kekhawatiran yang tulus tanpa takut akan terjadi pembalasan, bahkan jika hal tersebut ternyata keliru.

## 4. Ruang Lingkup

Kebijakan ini berlaku untuk semua individu yang bekerja di semua level organisasi, termasuk anggota dewan, staf internasional, karyawan (penuh waktu atau paruh waktu) yang bekerja di seluruh dunia, pekerja magang, konsultan, dan individu yang dikontrak untuk proyek tertentu, dan semua pengunjung *online* dan *offline*, termasuk wartawan dan personel terkait.

Kebijakan ini tidak boleh digunakan untuk keluhan yang berkaitan dengan keadaan pribadi Anda, seperti keluhan tentang cara Anda diperlakukan di tempat kerja. Hal tersebut akan dikelola melalui bagian SDM.

Jika Anda tidak yakin apakah ada sesuatu yang termasuk dalam ruang lingkup kebijakan ini, Anda sebaiknya meminta saran dari Petugas *Whistleblowing*, yang detail kontakannya dapat Anda temukan di awal kebijakan ini.

## 5. Apa itu *Whistleblowing*?

*Whistleblowing* adalah pengungkapan informasi yang berkaitan dengan dugaan kesalahan atau bahaya di tempat kerja. Dapat termasuk:

- Tindak pidana
- Pelanggaran kewajiban hukum
- Keguguran keadilan
- Bahaya bagi kesehatan dan keselamatan individu
- Kerusakan lingkungan
- Kegagalan mematuhi kewajiban hukum atau persyaratan peraturan.
- Penipuan atau salah urus keuangan.
- Perilaku yang mungkin merusak reputasi kami.
- Pengungkapan informasi rahasia yang tidak sah.
- Upaya yang disengaja untuk menyembunyikan salah satu hal di atas

Seorang *whistleblower* adalah orang yang menyampaikan kekhawatiran yang tulus terkait dengan salah satu hal di atas. Jika seseorang memiliki kekhawatiran yang tulus terkait dengan dugaan kesalahan atau bahaya yang memengaruhi aktivitas perusahaan, maka mereka harus melaporkannya berdasarkan kebijakan ini. Orang tersebut tidak bertanggung jawab dalam menyelidiki masalah tersebut; hal itu merupakan adalah tanggung jawab perusahaan guna memastikan bahwa dilakukan suatu penyelidikan.

Dapat dimengerti bahwa *whistleblower* terkadang khawatir tentang kemungkinan akibat yang dihadapi. WageIndicator tidak akan membiarkan orang yang menyampaikan kekhawatirannya mengalami perlakuan yang merugikan karena melakukan hal tersebut. Hal ini termasuk pemecatan, tindakan disipliner, ancaman, atau perlakuan tidak menyenangkan lain yang terkait dengan menyampaikan kekhawatiran tersebut. Jika seseorang yang terkait dengan WageIndicator, khususnya seorang karyawan, yakin bahwa mereka telah mengalami perlakuan semacam itu, maka mereka harus segera memberi tahu Petugas *Whistleblowing*. Jika masalah tersebut tak kunjung diperbaiki, maka mereka diharapkan mengikuti prosedur eskalasi yang dinyatakan di bawah ini, berdasarkan bagian 7.2.

## 6. Prinsip Panduan

Saat menyelesaikan masalah yang disampaikan oleh *whistleblower*, WageIndicator akan:

- Memperlakukan pembalasan atau ancaman terhadap *whistleblower* sebagai masalah serius yang dapat menyebabkan tindakan disipliner, yang mungkin termasuk pemecatan.
- Tidak berusaha menyembunyikan bukti praktik yang buruk atau tidak dapat diterima.
- Mengambil tindakan disipliner jika seorang karyawan menghancurkan atau menyembunyikan bukti praktik atau perilaku yang buruk atau tidak dapat diterima.
- Memastikan klausul kerahasiaan dalam kontrak kerja tidak membatasi, melarang, atau menghukum *whistleblowing*.
- Memastikan setiap masalah yang diangkat berdasarkan prosedur ini akan diselidiki secara menyeluruh dan segera, dan hasil penyelidikan dilaporkan kembali kepada orang yang menyampaikan masalah tersebut.

## 6. Kerahasiaan

WageIndicator berharap staf akan merasa mampu menyuarakan keprihatinan secara terbuka berdasarkan kebijakan ini. Namun, jika Anda ingin menyampaikan kekhawatiran secara rahasia, kami akan melakukan segala upaya untuk menjaga kerahasiaan identitas Anda. Jika perlu, bagi siapa pun yang menyelidiki kekhawatiran Anda yang ingin mengetahui identitas Anda, kami akan membicarakannya dengan Anda terlebih dahulu.

Kami tidak mendorong staf atau siapa pun yang terkait dengan pekerjaan kami untuk membuat pengungkapan secara anonim. Investigasi yang tepat mungkin lebih sulit atau tidak mungkin dilakukan jika kami tidak dapat memperoleh informasi lebih lanjut dari Anda, dan juga lebih sulit menetapkan apakah terdapat tuduhan yang kredibel. *Whistleblower* yang khawatir tentang kemungkinan pembalasan jika identitasnya terungkap diharapkan melapor kepada Petugas *Whistleblowing*, dan tindakan yang tepat dapat diambil untuk menjaga kerahasiaan tersebut.

## 7. Prosedur

### 7.1. Pelaporan

WageIndicator mendorong staf untuk menyuarakan keprihatinan pengungkapan rahasia secara terbuka dengan anggota tim manajemen senior atau manajer lini Anda untuk pertama kalinya. Anda dapat memberi tahu mereka secara langsung atau menuliskan masalah tersebut jika Anda mau. Mereka mungkin dapat bersepakat terkait cara untuk menyelesaikan masalah Anda dengan cepat dan efektif. Di beberapa kasus, mereka dapat merujuk masalah tersebut ke Petugas *Whistleblowing*.

Namun, jika masalahnya lebih serius, atau Anda merasa bahwa manajer lini atau anggota tim manajemen senior tidak menangani masalah tersebut, atau Anda memilih tidak membicarakannya dengan mereka karena alasan apa pun, Anda sebaiknya menghubungi Petugas *Whistleblowing*, Karen Rutter. Anda dapat menghubunginya di karenrutter at wageindicator dot org.

Setelah menerima kekhawatiran Anda, penyelidikan akan dibuka, dan pertemuan akan diatur sesegera mungkin. Anda dapat membawa rekan kerja atau orang pendukung ke pertemuan tersebut berdasarkan kebijakan ini. Rekan Anda wajib menghormati kerahasiaan pengungkapan dan penyelidikan selanjutnya. Anda mungkin diminta menghadiri pertemuan tambahan untuk memberikan informasi lebih lanjut.

Jika Anda memiliki kepentingan pribadi dalam masalah tersebut, kami minta Anda memberi tahu kami sejak awal. Jika menurut kami kekhawatiran Anda lebih pada pengamanan kami, penyelesaian keluhan, atau prosedur terkait lainnya, Anda akan kami beri tahu.

Pernyataan tertulis tentang kekhawatiran Anda akan diambil, dan salinannya akan diberikan kepada Anda. Kami juga akan bermaksud memberi Anda indikasi tentang bagaimana kami mengusulkan dalam menangani masalah ini.

Kami akan berusaha untuk terus memberi Anda informasi tentang kemajuan penyelidikan dan kemungkinan skala waktunya. Namun, terkadang kebutuhan akan kerahasiaan dapat menghalangi kami memberi Anda detail spesifik penyelidikan atau tindakan disipliner yang diambil sebagai akibatnya. Anda harus memperlakukan informasi apa pun tentang penyelidikan sebagai informasi yang rahasia.

Jika kami menyimpulkan bahwa *whistleblower* telah membuat tuduhan palsu dengan niat jahat, maka ia akan dikenakan tindakan disipliner.

## **7.2. Jika Anda merasa tidak puas**

Meskipun kami tidak selalu dapat menjamin hasil yang Anda inginkan, kami akan mencoba menangani masalah apa pun itu secara adil dan semestinya.

## **7.3. Prosedur Eskalasi**

Jika Anda tidak puas dengan bagaimana masalah Anda ditangani, Anda dapat menghubungi Direktur Operasi terlebih dahulu, dan jika Anda masih tidak puas, selanjutnya Anda dapat menghubungi Direktur Jenderal, dan pada akhirnya salah satu Direktur di Dewan Pengawas WageIndicator.

## **7.4. Pelaporan Eksternal**

WageIndicator akan melakukan segala upaya untuk menyelesaikan keluhan Anda secara internal, dan di banyak kasus, Anda tidak perlu melaporkan secara eksternal kepada siapa pun.

Sangat jarang jika dirasa tepat mengingatkan media. Kami sangat mendorong Anda mengizinkan WageIndicator menyelidiki kekhawatiran Anda sebelum membuat laporan eksternal.

## **Detail Kontak**

Petugas *Whistleblowing* memiliki tanggung jawab operasional sehari-hari atas kebijakan ini. Petugas *Whistleblowing* Karen Rutter. Anda dapat menghubunginya di karen.rutter@wageindicator.org.

Anda dapat menghubungi Direktur Operasi, rupakorde@wageindicator.org, jika Anda tidak puas dengan bagaimana laporan Anda ditangani oleh Petugas *Whistleblowing*.

**WageIndicator**  
**Mei 2022**