



**Danantara
Indonesia**



SURVEYOR INDONESIA



Early Identification for HRDD Assessment by Surveyor Indonesia

PT Kereta Api Indonesia (Persero)



2025

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	1
INTRODUCTION.....	2
PENGENALAN TENTANG HAK ASASI MANUSIA.....	2
PENILAIAN HAK ASASI MANUSIA.....	3
MENETAPKAN TUJUAN, BATASAN, DAN FOKUS KAJIAN.....	4
MELAKSANAKAN PROSES IDENTIFIKASI DAN ANALISIS AWAL TERHADAP RISIKO HAM.....	7
1. Komitmen Kebijakan dan Tata Kelola HAM.....	8
2. Proses Identifikasi Risiko HAM.....	11
3. Komunikasi Hasil Identifikasi Risiko HAM.....	18
LAYANAN PENGADUAN DAN KONSELING HAM KAI.....	24
REMEDIASI.....	26
LAMPIRAN.....	27
PERNYATAAN INDEPENDENSI.....	34

INTRODUCTION

PENGENALAN TENTANG HAK ASASI MANUSIA

Hak asasi manusia (*human rights*) merupakan hak dasar yang melekat pada setiap individu tanpa terkecuali. Hak asasi manusia (HAM) terdiri dari hak untuk hidup, bekerja, berpendapat, memperoleh perlakuan adil, serta terbebas dari segala bentuk diskriminasi dan kekerasan yang universal dan tidak dapat dicabut. Hal tersebut secara jelas diatur dalam Universal Declaration of Human Rights (UDHR) dan ditegaskan kembali melalui UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs) dalam konteks perlindungan HAM dalam bisnis dan dunia kerja.

Penghormatan terhadap hak asasi manusia tidak lagi sekadar tanggung jawab moral, melainkan sudah menjadi bagian integral dari tata kelola perusahaan yang berkelanjutan (*sustainability governance*), terutama dalam konteks dunia usaha modern. Perusahaan dituntut untuk mematuhi peraturan serta memastikan seluruh kegiatan operasional, rantai pasok, dan hubungan bisnis tidak menyebabkan, berkontribusi, atau mendorong terjadinya pelanggaran hak asasi manusia dari aktivitas bisnis yang dilakukan.

Bagi PT Kereta Api Indonesia (Persero), komitmen terhadap penghormatan hak asasi manusia memiliki arti strategis. KAI memiliki tanggung jawab besar untuk memastikan bahwa setiap proses bisnis, dari pembangunan infrastruktur, pengelolaan aset, hingga pelayanan pelanggan, dapat berjalan dengan menjunjung tinggi prinsip-prinsip kemanusiaan. Keadaan tersebut disebabkan oleh konteks KAI sebagai pemberi layanan publik di bidang jasa

INTRODUCTION OF HUMAN RIGHTS

Human rights are fundamental rights inherent to every individual without exception. These rights include the right to life, work, expression, fair treatment, and freedom from all forms of discrimination and violence. They are universal and inalienable, as clearly stated in the *Universal Declaration of Human Rights (UDHR)* and reaffirmed through the *UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs)*, which emphasize the protection of human rights within business and employment contexts.

Respect for human rights is no longer merely a moral obligation—it has become an integral part of corporate sustainability governance, particularly in the modern business landscape. Companies are required to comply with regulations and ensure that all operational activities, supply chains, and business relationships do not cause, contribute to, or exacerbate human rights violations resulting from their business activities.

For *PT Kereta Api Indonesia (Persero)*, the commitment to upholding human rights holds strategic importance. KAI bears a significant responsibility to ensure that every business process—from infrastructure development and asset management to customer service—is carried out with full respect for humanitarian principles. This is especially vital given KAI's role as a public service provider in the transportation sector, serving millions of passengers and

transportasi yang melibatkan jutaan penumpang dan ribuan pekerja di berbagai daerah di seluruh Indonesia. Komitmen terhadap penghormatan hak asasi manusia oleh KAI mencakup perlindungan hak tenaga kerja, keselamatan dan kenyamanan penumpang, akses yang inklusif bagi kelompok rentan, serta interaksi yang adil dan transparan dengan masyarakat sekitar jalur dan stasiun.

Lebih jauh, komitmen hak asasi manusia KAI akan sejalan dengan Agenda Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs), terutama SDG 8 (Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi), SDG 10 (Mengurangi Ketimpangan), dan SDG 16 (Institusi yang Kuat dan Inklusif). Dengan menanamkan penghormatan terhadap hak asasi manusia dalam setiap aspek operasionalnya, KAI tidak hanya menjaga reputasi dan kepercayaan publik, tetapi juga memperkuat fondasi tata kelola perusahaan yang bertanggung jawab (*responsible business conduct*).

PENILAIAN HAK ASASI MANUSIA

Human Rights Due Diligence (HRDD), sebagaimana diatur dalam *UN Guiding Principles on Business and Human Rights* (UNGPs) merupakan proses manajemen berkelanjutan untuk mengidentifikasi, mencegah, mengurangi, dan mempertanggungjawabkan dampak aktual maupun potensial dari aktivitas bisnis perusahaan terhadap hak asasi manusia. HRDD berfokus pada risiko terhadap manusia, bukan semata risiko terhadap bisnis, dan pelaksanaannya perlu disesuaikan dengan ukuran perusahaan, tingkat risiko, serta konteks operasional perusahaan. Dalam konteks PT Kereta Api Indonesia (Persero) (KAI), penerapan HRDD diintegrasikan melalui rangkaian *Human Rights Impact Assessment* (HRIA) untuk memastikan seluruh proses bisnis berjalan dengan menghormati hak asasi manusia. Pendekatan ini mencakup empat langkah utama, yaitu:

employing thousands of workers across Indonesia. KAI's human rights commitment encompasses protecting labor rights, ensuring passenger safety and comfort, providing inclusive access for vulnerable groups, and maintaining fair and transparent interactions with communities surrounding railway lines and stations.

Furthermore, KAI's human rights commitment aligns with the *Sustainable Development Goals (SDGs)*, particularly SDG 8 (*Decent Work and Economic Growth*), SDG 10 (*Reduced Inequalities*), and SDG 16 (*Peace, Justice, and Strong Institutions*). By embedding respect for human rights into all aspects of its operations, KAI not only safeguards its reputation and public trust but also strengthens the foundation of responsible business conduct.

HUMAN RIGHTS DUE DILIGENCE

Human Rights Due Diligence (HRDD), as stipulated in the *UN Guiding Principles on Business and Human Rights* (UNGPs), is a continuous management process aimed at identifying, preventing, mitigating, and accounting for the actual and potential impacts of a company's business activities on human rights. HRDD focuses on risks to people rather than merely risks to business, and its implementation must be adapted to the company's size, the severity of potential impacts, and the operational context. In the case of *PT Kereta Api Indonesia (Persero) (KAI)*, HRDD is integrated through the *Human Rights Impact Assessment (HRIA)* to ensure that all business processes are conducted with full respect for human rights. This approach comprises four key steps, namely:



(1) mengidentifikasi dan menilai dampak HAM aktual dan potensial; (2) mengintegrasikan serta menindaklanjuti hasil temuan; (3) memantau efektivitas tindakan yang diambil; dan (4) mengkomunikasikan secara transparan bagaimana dampak HAM tersebut ditangani.

(1) identifying and assessing actual and potential human rights impacts; (2) integrating and acting upon the findings; (3) monitoring the effectiveness of the actions taken; and (4) communicating transparently how these human rights impacts are addressed.

Pada tahap ini, penyusunan dokumen *Human Rights Due Diligence (HRDD)* untuk PT Kereta Api Indonesia (Persero) (KAI) baru mencapai fase pertama, yaitu Penilaian terhadap Dampak Aktual dan Potensial terhadap Hak Asasi Manusia (HAM). Tahap ini berfokus pada identifikasi dan evaluasi bagaimana aktivitas operasional KAI dapat memengaruhi hak-hak pekerja, kontraktor, penumpang, serta masyarakat di sekitar wilayah operasional. Fase pertama tersebut tersusun ke dalam tiga bagian utama, yaitu: Bagian 1 – Menetapkan Tujuan, Batasan, dan Fokus Kajian (*Define Objective and Scope*); Bagian 2 – Melaksanakan Proses Identifikasi dan Analisis Awal terhadap Risiko HAM (*Conduct Human Rights Due Diligence*); serta Bagian 3 – Rencana Perbaikan

At this stage, the preparation of the Human Rights Due Diligence (HRDD) document for PT Kereta Api Indonesia (Persero) (KAI) has reached the first phase, namely assessing actual and potential human rights impacts. This phase focuses on identifying and evaluating how KAI's operational activities may influence the rights of workers, contractors, passengers, and surrounding communities. The assessment process is further structured into three sub-parts: Part 1 – Define Objective and Scope, which establishes the purpose, boundaries, and focus areas of the assessment; Part 2 – Conduct Human Rights Due Diligence, which outlines the initial identification and analysis of human rights risks; and Part 3 – Improvement Plan, which provides a preliminary framework for continuous improvement and the integration of findings into KAI's operational policies and practices.

MENETAPKAN TUJUAN, BATASAN, DAN FOKUS KAJIAN

Menetapkan tujuan, batasan, dan fokus kajian dilakukan untuk mengidentifikasi potensi risiko yang berkaitan dengan

DEFINE OBJECTIVE AND SCOPE

Defining the objectives, boundaries, and focus of the assessment is carried out to identify potential risks related to human

aspek hak asasi manusia di lingkungan operasional PT Kereta Api Indonesia (Persero). Ruang lingkup (*scope*) kegiatan ini difokuskan pada tiga area utama, yaitu gerbong kereta api, stasiun, dan Balai Yasa Manggarai, yang mewakili salah satu enam balai yasa yang dimiliki oleh KAI. Pemilihan area tersebut dilakukan berdasarkan pertimbangan representatif terhadap aktivitas operasional inti KAI yang meliputi pelayanan penumpang, operasional transportasi, serta pemeliharaan sarana perkeretaapian.

Cakupan ini bertujuan untuk memberikan gambaran awal mengenai potensi dan paparan risiko yang muncul dari kegiatan operasional KAI di lapangan, baik terhadap pekerja, penumpang, maupun masyarakat sekitar. Namun, hasil identifikasi ini memiliki keterbatasan (*limitation*) sebab belum mencakup seluruh wilayah kerja dan unit bisnis KAI, seperti area lintasan antar stasiun, depo, dan balai yasa lainnya di luar Manggarai. Oleh karena itu, temuan yang diperoleh belum dapat digeneralisasi untuk seluruh entitas KAI.

Analisis ini juga dilakukan dengan sejumlah asumsi (*assumptions*), antara lain asumsi bahwa kondisi operasional di lokasi lain memiliki karakteristik risiko yang relatif serupa dengan area kajian, serta bahwa prosedur keselamatan dan kebijakan ketenagakerjaan KAI berlaku secara konsisten di seluruh wilayah kerja. Hasil identifikasi ini diharapkan menjadi dasar awal untuk penyusunan *human rights due diligence* (HRDD) *framework* yang lebih komprehensif, mencakup seluruh aspek operasional dan rantai nilai KAI pada tahap selanjutnya.

Proses identifikasi risiko ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif-deskriptif dengan fokus pemetaan potensi dampak hak asasi manusia yang mungkin timbul dalam

rights aspects within the operational environment of PT Kereta Api Indonesia (Persero) (KAI). The scope of this activity focuses on three main areas: train carriages, stations, and the Manggarai Yasa Workshop, which represents one of the six maintenance facilities owned by KAI. The selection of these areas is based on their representativeness of KAI's core operational activities, including passenger services, transportation operations, and railway maintenance.

This scope aims to provide an initial overview of potential and existing risks arising from KAI's operational activities in the field, whether affecting workers, passengers, or surrounding communities. However, the findings from this identification process have certain limitations, as they do not yet cover all KAI's work areas and business units—such as interstation tracks, depots, and other Yasa Workshops outside Manggarai. Therefore, the current findings cannot be generalized to the entire KAI entity.

The analysis was also conducted under several assumptions, including that operational conditions in other locations share relatively similar risk characteristics with the assessed areas, and that KAI's safety procedures and employment policies are consistently applied across all operational sites. These initial findings are expected to serve as a preliminary foundation for developing a more comprehensive *Human Rights Due Diligence* (HRDD) *framework*, encompassing all operational aspects and the broader value chain of KAI in subsequent stages.

The risk identification process was carried out using a qualitative-descriptive approach, focusing on mapping potential human rights impacts that may arise from the operational activities of PT Kereta Api

kegiatan operasional PT Kereta Api Indonesia (Persero). Pendekatan ini mengikuti prinsip-prinsip UN *Guiding Principles on Business and Human Rights* (UNGPs), khususnya dalam tahap awal *identify-prevent-mitigate-account*.

Indonesia (Persero) (KAI). This approach follows the principles of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs), particularly the initial stages of *identify-prevent-mitigate-account*.

Metodologi pelaksanaan identifikasinya terdiri atas tiga tahap utama, yakni:

The identification methodology consists of three main stages:



1. *Desk Review*: Proses dilakukan dengan menelaah dokumen internal dan eksternal yang relevan, termasuk kebijakan ketenagakerjaan, standar keselamatan kerja, prosedur operasional di stasiun dan balai yasa, serta peraturan perundangan yang mengatur hak pekerja, keselamatan penumpang, dan lingkungan kerja.

Dokumen yang ditinjau mencakup antara lain: Peraturan Direksi KAI tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Pedoman Manajemen Risiko KAI, dan *Standard Operating Procedure* (SOP) pada unit terkait.

1. *Desk Review*: This stage involved reviewing relevant internal and external documents, including labor policies, occupational safety standards, operational procedures at stations and workshops, as well as laws and regulations governing workers' rights, passenger safety, and workplace conditions.

The reviewed documents included, among others, the KAI Board of Directors Regulation on Occupational Health and Safety (OHS), KAI Risk Management Guidelines, and Standard Operating Procedures (SOPs) of the relevant units.

2. *Field Observation*: Proses dilakukan di tiga lokasi utama yang menjadi area studi, yakni gerbong kereta api, stasiun, dan Balai Yasa Manggarai. Observasi ini bertujuan mengidentifikasi langsung potensi risiko terkait kondisi kerja, keselamatan, interaksi dengan

2. *Field Observation*: Conducted at three primary study areas, such as train carriages, stations, and the Manggarai Yasa Workshop. This observation aimed to directly identify potential risks related to working conditions, safety, passenger interactions, and

penumpang, serta hubungan antara pekerja kontrak dan permanen.

3. *Stakeholder Consultation* (Secara Terbatas): Proses melibatkan diskusi informal dengan sejumlah pemangku kepentingan internal, seperti petugas lapangan, perwakilan dari Unit Sustainability, Manajemen Risiko, serta staf unit K3 dan SDM, dan perwakilan divisi di bawah Direktorat Sarana dan Prasarana guna memperoleh pemahaman awal mengenai persepsi risiko, mekanisme pengaduan, serta potensi isu HAM yang pernah muncul di lingkungan kerja.

Adapun sumber data utama dari proses pada tahap ini berasal dari hasil observasi lapangan, wawancara singkat dengan pihak internal KAI, serta data sekunder berupa laporan operasional dan kebijakan perusahaan yang tersedia. Pengumpulan data ini masih bersifat *preliminary* dan bertujuan untuk memberikan gambaran awal (*baseline*) terhadap eksposur risiko HAM pada kegiatan operasional KAI.

Pada tahapan selanjutnya, proses akan diarahkan untuk memperluas cakupan dan kedalaman analisis, termasuk pengembangan *Human Rights Due Diligence Framework* yang mencakup seluruh rantai nilai dan area kerja KAI secara nasional.

relationships between contract and permanent employees.

3. *Stakeholder Consultation (Limited)*: This process involved informal discussions with several internal stakeholders, such as field staff, representatives of labor unions, and personnel from the OHS and HR units, also representatives of divisions under the Directorate of Facilities and Infrastructure to gain an initial understanding of perceived risks, grievance mechanisms, and potential human rights issues that may have occurred in the workplace.

The main data sources for this phase came from field observations, brief interviews with KAI's internal stakeholders, and secondary data in the form of available operational reports and corporate policies. The data collection at this stage remains preliminary and aims to provide an initial baseline of human rights risk exposure in KAI's operational activities.

In the next phase, the process will be directed toward expanding the scope and depth of analysis, including the development of a comprehensive Human Rights Due Diligence Framework that encompasses KAI's entire value chain and operational areas nationwide.

MELAKSANAKAN PROSES IDENTIFIKASI DAN ANALISIS AWAL TERHADAP RISIKO HAM

Bagian 2 pada tahapan "Penilaian terhadap Dampak Aktual dan Potensial terhadap Hak Asasi Manusia" mencerminkan empat persyaratan dari COP 6. Setiap subbagian memuat

CONDUCT HUMAN RIGHTS DUE DILIGENCE

Part 2 of the "Conduct Human Rights Due Diligence" stage reflects the four requirements of COP 6. Each subsection outlines the sub-steps of these requirements, briefly describes the tasks to

langkah-langkah turunan dari masing-masing persyaratan, menjelaskan secara singkat tugas yang perlu dilakukan, serta menyediakan alat atau panduan yang berguna untuk melaksanakan *human rights due diligence*. Langkah 1 dalam proses ini mencakup Komitmen Kebijakan dan Tata Kelola HAM, Langkah 2 mencakup Uji Lapangan untuk Identifikasi Risiko HAM, dan Mekanisme Komunikasi. Sedangkan tahapan Pemulihan tidak dimasukkan mengingat proses baru masuk pemetaan risiko saja.

be carried out, and provides useful tools or guidelines for implementing human rights due diligence. Step 1 in this process covers Human Rights Policy Commitment and Governance, while Step 2 encompasses Human Rights Due Diligence and Communication. At this stage, the process does not yet cover the Remedy component, as it remains in the early identification phase of human rights risk mapping.

1. Komitmen Kebijakan dan Tata Kelola HAM

A. Komitmen Umum terhadap Hak Asasi Manusia

PT Kereta Api Indonesia (Persero) (KAI) mengakui tanggung jawabnya untuk menghormati hak asasi manusia serta meyakini bahwa kegiatan bisnis memiliki peran penting dalam melindungi dan memajukan nilai-nilai HAM.

B. Landasan dan Prinsip Kebijakan HAM

Kebijakan komitmen hak asasi manusia KAI didasarkan pada standar internasional yang diakui secara global, yakni Universal Declaration of Human Rights dan International Labour Organization (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, serta selaras dengan UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs).

C. Makna HAM bagi KAI

Bagi KAI, hak asasi manusia mencakup seperangkat hak dan kebebasan dasar yang dimiliki setiap individu tanpa memandang latar belakang, keyakinan, atau status sosial. Dalam konteks operasional

1. Human Rights Policy Commitment and Governance

A. General Commitment to Human Rights

PT Kereta Api Indonesia (Persero) (KAI) acknowledges its responsibility to respect human rights and believes that business activities play a vital role in protecting and advancing human rights values.

B. Foundations and Principles of the Human Rights Policy

KAI's human rights commitment is grounded in internationally recognized standards, namely the *Universal Declaration of Human Rights* and the *International Labour Organization (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, and is aligned with the *UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs)*.

C. Meaning of Human Rights for KAI

For KAI, human rights encompass a set of basic rights and freedoms inherent to every individual, regardless of background, belief, or social status. In the company's operational context, respecting human rights means ensuring that

perusahaan, menghormati HAM berarti memastikan bahwa setiap individu yang bekerja di, berinteraksi dengan, atau terdampak oleh kegiatan KAI, baik pekerja, mitra bisnis, penumpang, maupun masyarakat sekitar, diperlakukan dengan bermartabat, terhormat, adil, dan setara.

D. Cakupan dan Penerapan Kebijakan HAM

Kebijakan komitmen ini berlaku bagi seluruh entitas di lingkungan KAI, termasuk karyawan tetap, pekerja kontrak, dan mitra kerja di seluruh rantai pasok. KAI berkomitmen untuk mendorong penerapan kebijakan ini secara menyeluruh di setiap aspek operasional perusahaan.

E. Prinsip-Prinsip Dasar dalam Ketenagakerjaan dan Kondisi Kerja

Dalam menjalankan kegiatan usahanya, KAI menjunjung tinggi prinsip-prinsip ketenagakerjaan yang adil, aman, dan bermartabat, meliputi:

1. Pekerjaan dilakukan secara sukarela dan bebas dari kerja paksa;
2. Kebebasan berserikat dijamin;
3. Kondisi kerja aman dan higienis;
4. Tidak ada pekerja anak;
5. Upah layak dibayarkan sesuai ketentuan;
6. Jam kerja tidak berlebihan;
7. Tidak ada praktik diskriminasi;
8. Pekerjaan tetap diberikan secara reguler; dan
9. Tidak diperbolehkan perlakuan keras atau tidak manusiawi.

Prinsip-prinsip ini menjadi dasar

every person who works for, interacts with, or is affected by KAI's activities—whether employees, business partners, passengers, or surrounding communities—is treated with dignity, respect, fairness, and equality.

D. Scope and Implementation of the Human Rights Policy

This commitment applies to all entities within KAI, including permanent employees, contract workers, and business partners throughout the supply chain. KAI is committed to promoting the full implementation of this policy across all aspects of its operations.

E. Fundamental Principles in Employment and Working Conditions

In carrying out its business activities, KAI upholds fair, safe, and dignified labor practices, which include the following principles:

1. Employment is freely chosen and free from forced labor;
2. Freedom of association is guaranteed;
3. Working conditions are safe and hygienic;
4. No child labor is used;
5. Living wages are paid in accordance with applicable regulations;
6. Working hours are not excessive;
7. No discrimination is practiced;
8. Regular employment is provided; and
9. No harsh or inhumane treatment is allowed.

These principles form the foundation of KAI's labor

tata kelola ketenagakerjaan KAI untuk memastikan perlindungan hak-hak pekerja di seluruh unit kerja.

governance to ensure the protection of workers' rights across all operational units.

F. Implementasi dan Peninjauan Kebijakan HAM

KAI berkomitmen untuk secara berkelanjutan menanamkan kebijakan HAM ini ke dalam seluruh proses dan prosedur perusahaan. Langkah-langkah konkret dilakukan untuk mengidentifikasi, mencegah, dan menangani potensi maupun dampak aktual terhadap HAM, baik yang terkait langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan bisnis perusahaan. KAI memahami bahwa *human rights due diligence* adalah proses yang dinamis dan terus berkembang, sehingga perusahaan akan secara berkala memantau efektivitas kebijakan ini, menindaklanjuti temuan, serta melaporkan hasil temuannya kepada para pemangku kepentingan. Kebijakan ini juga akan ditinjau dan diperbarui apabila ditemukan ketidaksesuaian melalui hasil proses *human rights due diligence* perusahaan.

F. Implementation and Review of the Human Rights Policy

KAI is committed to continuously embedding this human rights policy into all company processes and procedures. Concrete measures are taken to identify, prevent, and address both potential and actual human rights impacts, whether directly or indirectly linked to the company's business activities. KAI recognizes that *human rights due diligence* is a dynamic and evolving process, and therefore the company will regularly monitor the effectiveness of this policy, act upon its findings, and communicate the results to stakeholders. This policy will also be reviewed and updated as necessary, particularly if any gaps or inadequacies are identified through the company's *human rights due diligence* process.

Sebagai bentuk implementasi perusahaan dalam menunjang pelaksanaan hak asasi manusia, KAI memiliki komitmen Tentang Penerapan Kebijakan Hak Asasi Manusia Nomor: KI.504/X/3/Ka=2024 yang telah disetujui dan ditandatangani oleh Direktur Utama PT Kereta Api Indonesia (Persero). Komitmen ini dibuat untuk dilaksanakan oleh seluruh manajemen, pekerja, mitra, dan seluruh stakeholder.

As part of the company's commitment to supporting human rights, KAI has a commitment to the Implementation of Human Rights Policy Number: KI.504/X/3/Ka=2024, which has been approved and signed by the President Director of PT Kereta Api Indonesia (Persero). This commitment is intended to be implemented by all management, employees, partners, and stakeholders.



KOMITMEN DIREKSI PT KERETA API INDONESIA (PERSERO)
TENTANG
PENERAPAN KEBIJAKAN HAK ASASI MANUSIA
NOMOR: .../KL.50A/X/5/KA-2024.....

PT Kereta Api Indonesia (Persero) berkomitmen mengakui, menghormati dan menjunjung tinggi Hak Asasi Manusia (HAM) dengan berpedoman kepada Undang-Undang Dasar Tahun 1945 dan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, baik secara nasional maupun internasional dengan penerapan mencakup seluruh Pekerja PT Kereta Api Indonesia (Persero), Pekerja KAI Group, mitra, dan seluruh *stakeholder* PT Kereta Api Indonesia (Persero).

1. Seluruh insan KAI Group wajib menjunjung tinggi dan mematuhi norma kesucilaan termasuk diantaranya perbuatan pencegahan dan penanganan pelecehan seksual di lingkungan perusahaan.
2. Perusahaan memastikan lingkungan kerja yang inklusif, kondusif dan produktif, saling menghormati, bebas dari diskriminasi, perundungan, pelecehan dan/atau bentuk kekerasan lainnya baik mental maupun fisik sebagaimana tertuang dalam Surat Edaran Nomor SE.U/KL.403/VII/1/KA-2022 tentang Kebijakan Berperilaku Saling Menghargai di Tempat Kerja (*Respectful Workplace Policy*).
3. Perusahaan memastikan penghormatan dan perlindungan HAM di setiap aspek operasional dan kegiatan bisnisnya yang mencakup beberapa aspek yaitu:
 - a. kebebasan berserikat;
 - b. tidak bekerja dipaksa maupun terikat;
 - c. tidak ada tenaga kerja anak-anak;
 - d. hak untuk berunding bersama;
 - e. remunerasi yang setara; dan
 - f. diskriminasi.
4. Perusahaan mewajibkan mitra, dan seluruh *stakeholder* PT Kereta Api Indonesia (Persero) memenuhi standar HAM pada setiap kerja sama.
5. Perusahaan berkomitmen menyelenggarakan pelatihan berkala bagi seluruh pekerja mengenai HAM di tempat kerja untuk meningkatkan pemahaman, kesadaran, dan penerapan prinsip-prinsip HAM, termasuk anti diskriminasi dan anti pelecehan, guna menciptakan lingkungan kerja yang aman, inklusif, dan menghargai setiap individu.
6. Perusahaan telah memiliki Sistem Pelaporan Dugaan Pelanggaran / Whistleblowing System (WBS) sebagai media untuk melaporkan indikasi pelanggaran terkait tindak pidana korupsi, tindak pidana lain yang berkaitan dengan korupsi, pelanggaran

terhadap pedoman perilaku, pelanggaran disiplin pekerja, tindakan diskriminasi, tindakan kekerasan serta tindak pelecehan.

7. Bagi pekerja yang terbukti melakukan pelanggaran HAM di lingkungan Perusahaan maka dikenakan hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Perusahaan.

Demikian komitmen ini dibuat dan ditandatangani untuk dilaksanakan oleh seluruh manajemen, pekerja, mitra, dan seluruh *stakeholder* PT Kereta Api Indonesia (Persero).

a.n. Direksi PT Kereta Api Indonesia (Persero)
DIREKTUR UTAMA

DIDIEK HARTANTYO
NIPP. 67430

2. Proses Identifikasi Risiko HAM

Proses identifikasi risiko HAM oleh KAI antara lain terdiri dari:

- A. Peninjauan untuk mengidentifikasi dan menilai risiko hak asasi manusia.
- B. Strategi untuk mencegah atau memitigasi risiko
- C. Monitoring dan evaluasi berkelanjutan terhadap upaya penanganan risiko.
- D. Saluran komunikasi untuk menyampaikan kemajuan tindakan dan hasilnya kepada para pemangku kepentingan

Identifikasi terhadap risiko HAM dalam operasional bisnis KAI antara lain dapat dijabarkan melalui tabel berikut:

2. Human Risk Due Diligence Process

The human rights risk identification process conducted by KAI consists of the following steps:

- A. A review to identify and assess human rights risks;
- B. A strategy to prevent or mitigate risks
- C. Continuous monitoring and evaluation of efforts to address the risks; and
- D. Communication channels to share progress and outcomes of actions with stakeholders.

The identification of human rights risks within KAI's business operations can be further described in the following table:

Pihak yang Berpotensi Terdampak	Poin Hak Asasi Manusia yang Berisiko	Risiko dan Deskripsi, termasuk komentar mengenai faktor prioritas (tingkat keparahan, kemungkinan, dan hubungan)	Tingkat Keparahan (Severity): • Sangat tinggi • Tinggi • Sedang • Rendah	Kemungkinan Terjadi (Likelihood): • Tinggi • Sedang • Rendah	Hubungan (Relationship): • Menyebabkan (Cause) • Berkontribusi (Contribute) • Terhubung (Linked)	Tingkat Prioritas (Priority)
Pekerja Operasional (masinis, petugas stasiun, teknisi)	Pekerjaan bersifat sukarela (tanpa paksaan)	Risiko muncul apabila pekerja mengalami tekanan dalam bentuk lembur berlebihan, ancaman pemutusan kerja sepihak, atau ketergantungan ekonomi yang membuat mereka tidak dapat menolak penugasan.	Tinggi	Tinggi	Berkontribusi terhadap meningkatnya Risiko Kelelahan/Fatigue risk	Sangat Tinggi
Seluruh Pekerja KAI	Kebebasan berserikat dan berunding	Pembatasan aspirasi kepentingan dengan tidak memberikan ruang bagi pekerja untuk membuat serikat	Rendah	Rendah	Terhubung dengan risiko -in equality - dalam hubungan industrial yang muncul dari relasi kuasa antara pemberi kerja dan pekerja	Rendah
Pekerja Operasional (masinis, petugas stasiun, teknisi)	Kondisi kerja yang aman dan sehat	Sistem peringatan dini belum merata, tanda bahaya tidak jelas, serta APD tidak digunakan secara konsisten meningkatkan potensi kecelakaan dan cedera kerja di area berisiko tinggi.	Sangat tinggi	Tinggi	Berkontribusi terhadap meningkatnya risiko K3	Sangat tinggi
Anak-anak di sekitar wilayah kerja atau dalam rantai pasok aktivitas bisnis KAI	Larangan pekerja anak	Keterlibatan anak melanggar hak asasi anak untuk mendapatkan kehidupan layak sebagaimana mestinya	Rendah	Rendah	Menyebabkan risiko terjadinya perampasan hak terhadap anak-anak	Sedang
Seluruh pekerja (tetap dan kontrak)	Pembayaran upah yang layak	Sistem pengupahan yang tidak layak tidak akan bisa memenuhi kebutuhan	Sedang	Sedang	Berkontribusi terhadap meningkatnya risiko ketidakpuasan, menurunnya	Sedang

Pihak yang Berpotensi Terdampak	Poin Hak Asasi Manusia yang Berisiko	Risiko dan Deskripsi, termasuk komentar mengenai faktor prioritas (tingkat keparahan, kemungkinan, dan hubungan)	Tingkat Keparahannya (Severity): • Sangat tinggi • Tinggi • Sedang • Rendah	Kemungkinan Terjadi (Likelihood): • Tinggi • Sedang • Rendah	Hubungan (Relationship): • Menyebabkan (Cause) • Berkontribusi (Contribute) • Terhubung (Linked)	Tingkat Prioritas (Priority)
		hidup para pekerja untuk menjalankan kehidupan			keterikatan karyawan, menurunnya tingkat kesejahteraan dan keadilan bagi pekerja	
Pekerja operasional KAI (masinis, teknisi, petugas stasiun)	Jam kerja wajar dan hak istirahat	Ketidakseimbangan dalam pengaturan shift (malam, hari libur, beban kerja tinggi) berpotensi menimbulkan kelelahan, stres, dan menurunkan keselamatan kerja. Hal ini juga dapat memengaruhi kualitas layanan publik.	Tinggi	Tinggi	Berkontribusi terhadap meningkatnya Risiko Kelelahan/Fatigue risk dan risiko Diskriminasi	Sangat tinggi
Seluruh pekerja KAI (terutama perempuan, disabilitas, dan pekerja lanjut usia)	Tanpa diskriminasi dan menjamin kesetaraan hak	Risiko diskriminasi dapat muncul dalam proses rekrutmen, pembagian shift, promosi jabatan, dan akses terhadap pelatihan atau fasilitas kerja. Perbedaan perlakuan atau standar antar unit kerja dapat menimbulkan rasa ketidakadilan dan menurunkan motivasi kerja. Hal ini juga dapat memperkuat persepsi ketimpangan di lingkungan kerja apabila tidak disertai kebijakan DEI	Sedang	Sedang	Terhubung dengan Meningkatnya Risiko Diskriminasi mengancam Kesetaraan Hak Pekerja	Sedang

Pihak yang Berpotensi Terdampak	Poin Hak Asasi Manusia yang Berisiko	Risiko dan Deskripsi, termasuk komentar mengenai faktor prioritas (tingkat keparahan, kemungkinan, dan hubungan)	Tingkat Keparahannya (Severity): • Sangat tinggi • Tinggi • Sedang • Rendah	Kemungkinan Terjadi (Likelihood): • Tinggi • Sedang • Rendah	Hubungan (Relationship): • Menyebabkan (Cause) • Berkontribusi (Contribute) • Terhubung (Linked)	Tingkat Prioritas (Priority)
		(Diversity, Equity, and Inclusion) yang kuat.				
Pekerja kontrak, outsourcing, dan non-organik KAI	Pekerjaan tetap dan berkelanjutan dengan kontrak yang transparan	Risiko ketidakpastian status kerja dan ketimpangan hak antara pekerja kontrak dan tetap dapat menimbulkan rasa ketidakamanan ekonomi, menurunkan produktivitas, serta berdampak pada kesejahteraan sosial. Transparansi kontrak yang belum optimal juga berpotensi memunculkan kesalahpahaman dalam hubungan industrial.	Sedang	Sedang	Berkontribusi pada menurunnya risiko munculnya sengketa dalam hubungan industrial	Sedang
Pekerja operasional KAI (masinis, teknisi, petugas stasiun, dan staf lapangan)	Tidak ada perlakuan kasar atau tidak manusiawi	Risiko munculnya perlakuan tidak manusiawi seperti intimidasi verbal, tekanan kerja berlebihan, perlakuan diskriminatif, atau pelecehan di lingkungan kerja. Situasi ini dapat terjadi akibat lemahnya sistem pengaduan internal, kurangnya pelatihan etika bagi atasan atau supervisor, serta budaya organisasi yang belum	Sedang	Sedang	Berkontribusi pada menurunnya risiko ketidakpuasan karyawan	Sedang

Pihak yang Berpotensi Terdampak	Poin Hak Asasi Manusia yang Berisiko	Risiko dan Deskripsi, termasuk komentar mengenai faktor prioritas (tingkat keparahan, kemungkinan, dan hubungan)	Tingkat Keparahannya (Severity): • Sangat tinggi • Tinggi • Sedang • Rendah	Kemungkinan Terjadi (Likelihood): • Tinggi • Sedang • Rendah	Hubungan (Relationship): • Menyebabkan (Cause) • Berkontribusi (Contribute) • Terhubung (Linked)	Tingkat Prioritas (Priority)
		sepenuhnya menegakkan prinsip <i>zero tolerance</i> terhadap kekerasan dan pelecehan di tempat kerja. Dampaknya dapat berupa penurunan kesejahteraan psikologis, stres kerja, hingga menurunnya kinerja individu.				

Setelah melakukan identifikasi risiko HAM dalam operasional KAI, yang dapat dilakukan adalah menyusun *action plan* untuk monitor perkembangan dan efektifitas dari program sebagai respons untuk menghadapi risiko dampak HAM.

After identifying human rights risks within KAI's operations, the next step is to develop an action plan to monitor the progress and effectiveness of programs implemented in response to potential human rights impacts.

Namun sebelum dapat memahami dan melakukan pemetaan tentang rencana aksi yang perlu dilakukan, maka terlebih dahulu bisa dilakukan pemetaan pemangku kepentingan dalam menganalisis jenis, tingkat pengaruh, serta bagaimana KAI dapat terdampak. Adapun pengenalan pemangku kepentingan, dapat mengacu pada gambar *stakeholder engagement*.

However, before mapping out the specific action plans to be carried out, it is important to first conduct a stakeholder mapping to analyze the types and levels of influence, as well as how KAI may be affected. The identification of stakeholders can refer to the stakeholder engagement diagram.

Pemetaan Pemangku Kepentingan Stakeholder Mapping

Penanggung Jawab Pelaksana (*Responsible*)

Pihak atau individu yang bertanggung jawab langsung dalam melaksanakan pekerjaan, kebijakan, atau tindakan yang telah ditetapkan.

The party or individual directly responsible for carrying out the assigned work, policy, or action.

Penanggung Jawab Akhir (*Accountable*)

Pihak atau individu yang bertanggung jawab langsung dalam melaksanakan pekerjaan, kebijakan, atau tindakan yang telah ditetapkan.

The party or individual who holds ultimate responsibility for the successful execution of the work, policy, or action.

Pihak yang Perlu Dilibatkan (*Onboard*)

Pihak atau individu yang perlu dilibatkan secara aktif untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan, kebijakan, atau tindakan agar berjalan efektif.

The party or individual who needs to be actively involved to support the effective implementation of the work, policy, or action.

Pihak yang Perlu Diberi Informasi (*Informed*)

Pihak atau individu yang perlu dilibatkan secara aktif untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan, kebijakan, atau tindakan agar berjalan efektif.

The party or individual who needs to be kept informed to ensure awareness and alignment regarding the implementation of the work, policy, or action.



Berdasarkan pemetaan, pemangku kepentingan dibagi menjadi empat kategori dalam *action plan*, yakni Penanggung Jawab Pelaksana (*Responsible*), Penanggung Jawab Akhir (*Accountable*), Pihak yang Perlu Dilibatkan (*Onboard*), dan Pihak yang Perlu Diberi Informasi (*Informed*). Dengan melakukan pemetaan terhadap pemangku kepentingan, maka kita pun dapat masuk ke dalam penjelasan *action plan* sebagai intervensi khusus untuk menindaklanjuti temuan identifikasi risiko HAM dari aktivitas bisnis KAI:

Based on the mapping, stakeholders are divided into four categories within the action plan: Responsible (those directly responsible for implementation), Accountable (those ultimately accountable for outcomes), Onboard (those who need to be engaged in supporting the implementation), and Informed (those who need to be kept updated on progress and results). By mapping these stakeholders, KAI can then proceed to develop a detailed action plan as a targeted intervention to follow up on the identified human rights risk findings arising from its business activities.

Prioritas Risiko	Hubungan (Relationship)	Tindakan/ Respon Potensial	Penanggung Jawab Pelaksana (Responsible)	Penanggung Jawab Akhir (Accountable)	Pihak yang Perlu Dilibatkan (Onboard)	Pihak yang Perlu Diberi Informasi (Informed)	Jangka Waktu dan Langkah yang dapat Dilakukan
Kerja paksa/eksploitas i lain	Berkontribusi terhadap meningkatnya Risiko Kelelahan/Fatigue risk dan risiko Diskriminasi	Optimalisasi sistem penjadwalan berbasis data historis kru dan pola distribusi shift untuk memastikan proporsionalitas beban kerja.	Unit SDM	Direktur SDM	Serikat Pekerja, Unit Hukum KAI	Dewan Direksi dan Komisaris, BP BUMN, Danantara	Revisi kebijakan penjadwalan dengan prinsip pemerataan, disertai mekanisme audit internal terhadap distribusi shift antar kru dan wilayah kerja (DAOP).
-	Terhubung dengan risiko -in equality - dalam hubungan industrial yang	Menjamin kebebasan berserikat dengan memperkuat	Unit SDM	Direktur SDM	Serikat Pekerja	Dewan Direksi dan Komisaris, BP BUMN, Danantara	

Prioritas Risiko	Hubungan (Relationship)	Tindakan/ Respon Potensial	Penanggung Jawab Pelaksana (Responsible)	Penanggung Jawab Akhir (Accountable)	Pihak yang Perlu Dilibatkan (Onboard)	Pihak yang Perlu Diberi Informasi (Informed)	Jangka Waktu dan Langkah yang dapat Dilakukan
	muncul dari relasi kuasa antara pemberi kerja dan pekerja	forum dan mekanisme konsultasi antara manajemen dan serikat pekerja.					
K3 & Fatigue, K3 APD, Budaya Keselamatan	Berkontribusi terhadap meningkatnya risiko K3	Rotasi shift panjang ke pendek setiap siklus kerja, serta pemberlakuan fatigue assessment berkala; Menetapkan jadwal monitoring minimal dua kali per bulan dan membentuk safety committee lintas fungsi	Unit K3 dan Operasional	Direktur Operasi	Unit Balai Yasa, Unit Aset KAI	Direktorat SDM & Operasional	Evaluasi ulang desain roster berbasis risiko keselamatan dan penyusunan fatigue management guideline untuk petugas operasional; Pelibatan pekerja dalam forum "Safety Talk" dan dokumentasi hasil tindak lanjut
-	Menyebabkan risiko terjadinya perampasan hak terhadap anak-anak	Penegakan kebijakan tanpa pekerja anak dan verifikasi usia tenaga kerja pada seluruh rantai pasok dan mitra kerja.	Unit SDM	Direktur SDM	Unit Pengadaan & Mitra Bisnis	Internal Audit	Jangka pendek: Pembaruan kebijakan pengadaan; Jangka panjang: Audit rantai pasok tahunan
Lembur & On-Call (ada aspek kompensasi)	Berkontribusi terhadap meningkatnya Risiko Kelelahan/Fatigue risk dan risiko Diskriminasi	Pembatasan jam lembur maksimal sesuai PKB, dengan persetujuan berbasis sistem dan pencatatan otomatis; Evaluasi sistem pengupahan agar sesuai dengan kebutuhan hidup layak (KHL) dan ketentuan hukum ketenagakerjaan.	Unit SDM	Direktur Keuangan & SDM	Serikat Pekerja	Dewan Direksi	Penegakan SOP lembur dan on-call policy yang menjamin pembayaran kompensasi tepat waktu dan sesuai ketentuan.
Jam kerja & Waktu Istirahat	Berkontribusi terhadap meningkatnya Risiko Kelelahan/Fatigue risk dan risiko Diskriminasi	Pemantauan kepatuhan jam kerja dan waktu istirahat menggunakan dashboard	Unit Operasional	Direktur Operasi	Unit SDM & Serikat Pekerja	Direktorat SDM	Penyesuaian roster kerja dan penerapan compensatory rest bagi kru yang melebihi jam kerja

Prioritas Risiko	Hubungan (Relationship)	Tindakan/ Respon Potensial	Penanggung Jawab Pelaksana (Responsible)	Penanggung Jawab Akhir (Accountable)	Pihak yang Perlu Dilibatkan (Onboard)	Pihak yang Perlu Diberi Informasi (Informed)	Jangka Waktu dan Langkah yang dapat Dilakukan
		monitoring real time.					maksimum.
Non-Diskriminasi	Terhubung dengan Meningkatnya Risiko Diskriminasi mengancam Kesetaraan Hak Pekerja	Audit penugasan antarwilayah dan demografi kru secara anonim untuk mendeteksi ketimpangan.	Unit SDM	Direktur SDM	Serikat pekerja, unit hukum	Dewan Direksi	Penyesuaian kebijakan rotasi kerja dengan prinsip keadilan dan pelatihan anti-diskriminasi bagi supervisor dan perencanaan jadwal.
-	Berkontribusi pada menurunnya risiko munculnya sengketa dalam hubungan industrial	Harmonisasi kebijakan ketenagakerjaan antar unit dan peningkatan transparansi kontrak kerja bagi pekerja non-organik.	Unit SDM	Direktur SDM	Unit Hukum, Serikat Pekerja	Dewan Direksi	Review kebijakan kontrak pegawai KAI; penyesuaian sistem ketenagakerjaan di dalam KAI
Kesejahteraan dan Employee Well-being	Berkontribusi terhadap meningkatnya Risiko Kelelahan/Fatigue risk dan risiko Diskriminasi	Pembuatan kebijakan fatigue risk management dan pemberian awareness training	Unit SDM	Direktur SDM	Unit Hukum, Serikat Pekerja	Dewan Direksi	Memberikan waktu istirahat tambahan atau kompensasi fleksibel untuk pekerja dengan risiko tinggi kelelahan

3. Komunikasi Hasil Identifikasi Risiko HAM

Pelaporan atas upaya untuk mencegah dan menangani dampak terhadap hak asasi manusia idealnya dilakukan setidaknya dua kali dalam setahun, serta disampaikan baik secara internal maupun eksternal dengan cara yang mudah diakses oleh pihak-pihak yang menjadi sasaran komunikasi.

Pelaporan ini juga harus menjangkau pemangku kepentingan yang terdampak atau pihak yang telah menyampaikan keluhan maupun kekhawatiran, dengan memberikan informasi yang memadai agar mereka dapat menilai respons perusahaan terhadap isu yang diangkat.

3. Human Rights Due Diligence Communication

Reporting on efforts to prevent and address human rights impacts should ideally be carried out at least twice a year and communicated both internally and externally in a manner that is easily accessible to the intended audiences.

This reporting should also reach affected stakeholders or those who have raised grievances or concerns, providing sufficient information to enable them to assess the company's response to the issues raised.

Dalam konteks PT Kereta Api Indonesia (Persero), komunikasi dan pelaporan ini menjadi bagian penting dari tata kelola keberlanjutan dan akuntabilitas publik, mengingat posisi KAI sebagai penyedia layanan publik yang berinteraksi langsung dengan jutaan pengguna dan ribuan pekerja. Oleh karena itu, penyampaian laporan HAM KAI harus dilakukan secara transparan melalui mekanisme seperti laporan keberlanjutan (*sustainability report*), publikasi resmi perusahaan, serta forum komunikasi dengan pekerja dan masyarakat sekitar wilayah operasional.

In the context of PT Kereta Api Indonesia (Persero), such communication and reporting are essential components of sustainability governance and public accountability, given KAI's role as a public service provider that interacts directly with millions of passengers and thousands of workers. Therefore, KAI's human rights reporting should be conducted transparently through mechanisms such as the sustainability report, official company publications, and communication forums involving employees and communities around its operational areas.

RENCANA PERBAIKAN

Sebagai bagian dari proses identifikasi risiko HAM, PT Kereta Api Indonesia (Persero) (KAI) harus meningkatkan kinerja pengelolaan hak asasi manusia. Melalui temuan yang diperoleh dari *human rights due diligence*, KAI dapat mengidentifikasi dan mendokumentasikan tindakan-tindakan spesifik yang perlu dilakukan untuk memperkuat praktik hak asasi manusia di seluruh area operasionalnya. Rencana perbaikan ini berfungsi sebagai peta jalan terstruktur untuk meningkatkan mekanisme pencegahan, mitigasi, dan respons terhadap risiko-risiko hak asasi manusia, guna memastikan bahwa operasional KAI tidak hanya mematuhi peraturan nasional dan standar internasional, tetapi juga mencerminkan komitmen perusahaan terhadap praktik bisnis yang bertanggung jawab dan berkelanjutan. Berikut merupakan tabel perbaikan berdasarkan temuan identifikasi risiko HAM PT. KAI:

IMPROVEMENT PLAN

As part of the Human Rights Due Diligence (HRDD) process, PT Kereta Api Indonesia (Persero) (KAI) recognizes the importance of continuously improving its human rights management performance. Through the findings obtained, KAI can identify and document specific actions that need to be undertaken to strengthen its human rights practices across operational areas. This improvement plan serves as a structured roadmap to enhance prevention, mitigation, and response mechanisms for human rights risks, ensuring that KAI's operations not only comply with national regulations and international standards but also embody the company's commitment to responsible and sustainable business conduct. The following is an improvement table based on the findings from the human rights risk identification of PT. KAI:

Tabel Identifikasi Risiko HAM, Mitigasi, dan Remediasi PT KAI

Aspek	Red Flag	Mitigasi	Remediasi
Pemerataan Shift <i>Shift Equalization</i>	Beban shift malam/akhir pekan menumpuk di orang/kelompok tertentu <i>Night/weekend shift loads pile up on certain people/groups</i>	Optimalisasi sistem penjadwalan berbasis data historis kru dan pola distribusi shift untuk memastikan proporsionalitas beban kerja. <i>Optimization of the scheduling system based on historical crew data and shift distribution patterns to ensure proportionality of workload.</i>	Revisi kebijakan penjadwalan dengan prinsip pemerataan, disertai mekanisme audit internal terhadap distribusi shift antar kru dan wilayah kerja (DAOP). <i>Revised scheduling policy with the principle of equality, accompanied by an internal audit mechanism for shift distribution between crews and work areas (DAOP).</i>
Predictability <i>Predictability</i>	Jam/pekan > batas PKB; rest antar shift di bawah standar (mis. <11 jam*) <i>Hours/week > PKB limit; rest between shifts below standard (e.g. <11 hours*)</i>	Penetapan batas minimal <i>lead time</i> perubahan jadwal dan komunikasi melalui kanal resmi. <i>Establishing minimum lead time limits for schedule changes and communication through official channels.</i>	Implementasi sistem <i>e-roster management</i> dengan <i>log activity</i> dan notifikasi otomatis agar setiap perubahan terekam dan dapat ditelusuri. <i>Implementation of an e-roster management system with activity logs and automatic notifications so that every change is recorded and can be traced.</i>
Jam kerja & waktu istirahat <i>Working hours & rest time</i>	Durasi kerja berlebih, istirahat kurang <i>Excessive work duration, insufficient rest</i>	Pemantauan kepatuhan jam kerja dan waktu istirahat menggunakan dashboard monitoring real time. <i>Monitoring compliance with working hours and rest periods using a real-time monitoring dashboard.</i>	Penyesuaian roster kerja dan penerapan <i>compensatory rest</i> bagi kru yang melebihi jam kerja maksimum. <i>Adjustment of work roster and implementation of compensatory rest for crew who exceed maximum working hours.</i>
Lembur & On-Call <i>Overtime & On-Call</i>	Lembur dipaksakan/kompensasi tidak jelas <i>Overtime forced/compensation unclear</i>	Pembatasan jam lembur maksimal sesuai PKB, dengan persetujuan berbasis sistem dan pencatatan otomatis. <i>Limitation of maximum overtime hours according to PKB, with system-based approval and automatic recording.</i>	Penegakan SOP lembur dan on-call policy yang menjamin pembayaran kompensasi tepat waktu dan sesuai ketentuan. <i>Enforcement of overtime and on-call policy SOPs that ensure timely and appropriate compensation payments.</i>
K3 & Fatigue <i>K3 & Fatigue</i>	Kelelahan tinggi, risiko keselamatan naik	Rotasi shift panjang ke pendek setiap siklus kerja, serta pemberlakuan fatigue	Evaluasi ulang desain roster berbasis risiko keselamatan dan penyusunan fatigue

Aspek	Red Flag	Mitigasi	Remediasi
	<i>High fatigue, increased safety risks</i>	assessment berkala. <i>Rotation of long to short shifts in each work cycle, as well as the implementation of periodic fatigue assessments.</i>	management guideline untuk petugas operasional. <i>Re-evaluation of safety risk-based roster design and development of fatigue management guidelines for operational personnel.</i>
Non-diskriminasi <i>Non-discrimination</i>	Kelompok tertentu lebih sering dapat shift "tidak diinginkan" <i>Certain groups get "undesirable" shifts more often</i>	Audit penugasan antarwilayah dan demografi kru secara anonim untuk mendeteksi ketimpangan. <i>Anonymous inter-regional assignment audits and crew demographics to detect inequalities.</i>	Penyesuaian kebijakan rotasi kerja dengan prinsip keadilan dan pelatihan anti-diskriminasi bagi supervisor dan perencana jadwal. <i>Alignment of job rotation policies with principles of fairness and anti-discrimination training for supervisors and schedule planners.</i>
Kualitas Data <i>Data Quality</i>	Roster manual, tanpa jejak audit <i>Manual roster, no audit trail</i>	Digitalisasi roster dengan sistem <i>log history</i> dan kontrol versi. <i>Roster digitization with log history system and version control.</i>	Integrasi data jadwal ke dalam sistem ERP atau HRIS agar dapat diaudit dan dievaluasi secara periodik. <i>Integrate schedule data into ERP or HRIS systems so that it can be audited and evaluated periodically.</i>
Grievances <i>Grievances</i>	Banyak keluhan <i>rostering</i> , penyelesaian lambat <i>Many complaints about rostering, slow completion</i>	Penguatan mekanisme pelaporan internal dan pelatihan penanganan keluhan bagi tim terkait. <i>Strengthening internal reporting mechanisms and complaint handling training for related teams.</i>	Pembentukan <i>grievance review board</i> independen dengan SLA yang terukur dan publikasi ringkasan tindak lanjut secara periodik. <i>Establishment of an independent grievance review board with measurable SLAs and periodic publication of follow-up summaries.</i>
Penguasaan Rute <i>Route Mastery</i>	Rute jauh/berat jatuh ke kru yang sama berulang <i>Long/tough routes fall to the same crews over and over again</i>	Peninjauan ulang pembagian rute berdasarkan parameter jarak, durasi, dan tingkat kesulitan. <i>Review of route division based on distance, duration and difficulty parameters.</i>	Penetapan kebijakan rotasi rute yang terstandarisasi serta sistem evaluasi berbasis data performa dan beban kerja aktual. <i>Establishment of standardized route rotation policies and evaluation systems based on actual performance and workload data.</i>

Aspek	Red Flag	Mitigasi	Remediasi
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) <i>Occupational Safety and Health (K3)</i>	Cakupan sistem peringatan dini (sirine/alarm) di area berisiko tinggi masih terbatas <i>The coverage of early warning systems (sirens/alarms) in high-risk areas is still limited.</i>	Pemasangan sistem alarm tambahan di area berisiko tinggi dan sosialisasi prosedur evakuasi secara berkala <i>Installation of additional alarm systems in high-risk areas and regular socialization of evacuation procedures</i>	Simulasi evakuasi dan pelatihan tanggap darurat bagi pekerja di area yang belum terpapar pelatihan <i>Evacuation simulation and emergency response training for workers in areas not yet exposed to training</i>
K3 – Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) <i>K3 – Use of Personal Protective Equipment (PPE)</i>	Tingkat kenyamanan APD memengaruhi kepatuhan penggunaan <i>The comfort level of PPE influences compliance with use.</i>	Melakukan evaluasi dan uji kenyamanan APD per divisi serta melibatkan pekerja dalam pemilihan jenis APD <i>Conduct evaluations and comfort tests of PPE per division and involve workers in selecting the type of PPE.</i>	Penggantian APD yang tidak ergonomis dan pemberian pelatihan ulang terkait pentingnya pemakaian <i>Replacement of non-ergonomic PPE and retraining regarding the importance of its use</i>
Penataan Area Kerja & Zonasi Risiko <i>Work Area Arrangement & Risk Zoning</i>	Identifikasi dan pemisahan zona kerja berdasarkan tingkat risiko masih perlu diperkuat <i>Identification and separation of work zones based on risk levels still needs to be strengthened.</i>	Penguatan identifikasi area melalui penandaan warna (red/yellow/green zone) dan pembatasan akses kerja lintas zona <i>Strengthening area identification through color marking (red/yellow/green zone) and limiting cross-zone work access</i>	Penataan ulang area kerja dengan pengawasan supervisor dan sosialisasi ulang kepada seluruh pekerja <i>Rearrangement of work areas under supervisor supervision and re-socialization to all workers</i>
Pemerataan Beban Kerja – Pekerja Usia Lanjut <i>Workload Equity – Older Workers</i>	Penyesuaian beban kerja untuk pekerja usia lanjut (≥50 tahun) belum terstandar <i>Workload adjustments for elderly workers (≥50 years) have not been standardized</i>	Penyusunan SOP khusus atau panduan beban kerja adaptif bagi pekerja usia lanjut <i>Preparation of special SOPs or adaptive workload guidelines for older workers</i>	Penyesuaian shift, rotasi kerja ringan, dan pemeriksaan kesehatan berkala <i>Shift adjustments, light work rotation, and regular health checks</i>
Budaya Keselamatan <i>Safety Culture</i>	Monitoring dan evaluasi kepatuhan K3 belum dilakukan secara berkala dan partisipatif <i>Monitoring and evaluation of K3 compliance has not been carried out periodically and participatively.</i>	Menetapkan jadwal monitoring minimal dua kali per bulan dan membentuk safety committee lintas fungsi <i>Establish a monitoring schedule at least twice per month and form a cross-functional safety committee.</i>	Pelibatan pekerja dalam forum “Safety Talk” dan dokumentasi hasil tindak lanjut <i>Worker involvement in the “Safety Talk” forum and documentation of follow-up results</i>
Kesejahteraan dan Employee	Upaya perlindungan terhadap kelelahan dan	Pembuatan kebijakan fatigue risk management	Memberikan waktu istirahat tambahan atau kompensasi

Aspek	Red Flag	Mitigasi	Remediasi
Well-being <i>Welfare and Employee</i>	keseimbangan kerja-kehidupan dapat ditingkatkan Upaya perlindungan terhadap kelelahan dan keseimbangan kerja-kehidupan dapat ditingkatkan <i>Efforts to protect against burnout and work-life balance can be improved</i> <i>Efforts to protect against burnout and work-life balance can be improved</i>	dan pemberian awareness training <i>Creating a fatigue risk management policy and providing awareness training</i>	fleksibel untuk pekerja dengan risiko tinggi kelelahan <i>Provide additional rest time or flexible compensation for workers at high risk of fatigue.</i>

LAYANAN PENGADUAN DAN KONSELING HAM KAI

Sebagai bagian dari implementasi Laporan *Early Identification Human Rights Risk Assessment* (HRIA), PT Kereta Api Indonesia (Persero) menyediakan kanal pengaduan dan konsultasi yang mudah diakses bagi pemangku kepentingan internal maupun eksternal. Langkah ini bertujuan untuk memastikan proses identifikasi dini, mitigasi, dan penyelesaian potensi risiko pelanggaran hak asasi manusia di seluruh lini operasional.

Kanal Internal – Program Konseling Pekerja

Bagi pekerja internal KAI, perusahaan menyediakan Program Konseling Pekerja yang dikelola oleh Unit Assessment Center. Layanan ini memberikan dukungan psikologis dan ruang konsultasi rahasia bagi karyawan yang membutuhkan pendampingan terkait isu psikososial di lingkungan kerja.

Karyawan dapat menghubungi psikolog profesional KAI melalui **Hotline Chat WhatsApp (WA)** berikut:

- Sheilla Fajrien, M.Psi., Psikolog (0813 9361 4142)
- Sarita Fajar Andini, M.Psi., Psikolog (0815 1538 0586)
- Ridho Angger Bagus Trilana, M.Psi., Psikolog (0896 4935 4287)

Seluruh konsultasi dijamin kerahasiaannya dan bebas dari segala bentuk tindakan pembalasan (retaliasi).

Kanal Eksternal – KAI 121

Bagi pihak eksternal seperti pelanggan, masyarakat, atau mitra kerja yang ingin menyampaikan laporan atau pengaduan

HUMAN RIGHTS GRIEVANCE AND CONSULTATION CHANNELS

As part of the implementation of the Early Identification Human Rights Risk Assessment Report, PT Kereta Api Indonesia (Persero) provides accessible grievance and consultation channels for both internal and external stakeholders to ensure early identification, mitigation, and resolution of potential human rights risks.

Internal Reporting Channel – Employee Counseling Program

For internal employees, KAI offers a confidential Employee Counseling Program managed by the Assessment Center Unit, providing psychological consultation and support services.

Employees who require counseling or wish to report psychosocial concerns related to their workplace can directly contact one of KAI's professional psychologists via **WhatsApp (WA) Chat Hotline**:

- Sheilla Fajrien, M.Psi, Psychologist (0813 9361 4142)
- Sarita Fajar Andini, M.Psi, Psychologist (0815 1538 0586)
- Ridho Angger Bagus Trllana, M.Psi, Psychologist (0896 4935 4287)

All consultations are handled confidentially and protected from any form of retaliation.

External Reporting Channel – KAI 121

For external stakeholders, including passengers, communities, and business partners, reports or concerns related to

terkait isu hak asasi manusia, KAI menyediakan kanal resmi melalui KAI *Contact Center* 121. Kanal ini menjadi saluran komunikasi publik resmi yang menerima umpan balik, keluhan, maupun laporan terkait layanan dan tanggung jawab sosial perusahaan.

Melalui kedua mekanisme ini, KAI berkomitmen untuk mewujudkan tata kelola pengaduan yang transparan, inklusif, dan responsif, sekaligus memperkuat komitmen perusahaan dalam menjunjung tinggi martabat, keadilan, serta rasa hormat terhadap hak asasi manusia bagi seluruh individu yang terlibat dalam kegiatan operasional KAI.

human rights issues can be submitted through KAI Contact Center 121. This channel serves as the official public communication line for receiving feedback, complaints, or reports regarding KAI's services and social responsibility practices.

Through these mechanisms, KAI ensures transparent, inclusive, and responsive management of human rights concerns — reinforcing its commitment to uphold dignity, fairness, and respect for all individuals across its operations.

REMEDIASI

Sebagai tindak lanjut atas temuan dalam *Early Identification Human Rights Risk Assessment* (HRIA), PT Kereta Api Indonesia (Persero) berkomitmen untuk menyediakan mekanisme remediasi yang efektif guna memulihkan dampak negatif terhadap hak asasi manusia. Upaya remediasi ini mencakup baik proses penyediaan pemulihan maupun hasil substantif yang bertujuan untuk menghapus atau memperbaiki dampak negatif yang terjadi.

Bentuk remediasi yang diterapkan KAI meliputi berbagai mekanisme:

- Permintaan maaf,
- Restitusi,
- Rehabilitasi,
- Kompensasi finansial dan non-finansial,
- Jaminan untuk tidak mengulangi pelanggaran di masa depan.

Dalam kasus tertentu, remediasi juga dapat berupa penerapan sanksi administratif atau hukum, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selain itu, KAI menekankan aspek pencegahan berulangnya pelanggaran melalui peninjauan berkala atas kebijakan dan praktik kerja, peningkatan kapasitas SDM, serta penguatan mekanisme pelaporan dan tindak lanjut. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip **“Respect, Protect, and Remedy”** dalam United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs), yang memastikan bahwa setiap tindakan remediasi berorientasi pada pemulihan martabat dan keadilan bagi pihak yang terdampak.

REMEDIATION

As a follow-up to the findings from the *Early Identification Human Rights Risk Assessment* (HRIA), PT Kereta Api Indonesia (Persero) is committed to establishing effective remediation mechanisms to address and restore any adverse impacts on human rights. These remediation efforts encompass both the process of providing remedy and the substantive outcomes aimed at eliminating or correcting negative human rights impacts.

The forms of remediation implemented by KAI include various mechanisms such as:

- Apologies,
- Restitution,
- Rehabilitation,
- Financial and non-financial compensation,
- Guarantees of non-repetition to prevent future violations.

In certain cases, remediation may also involve the application of administrative or legal sanctions, in accordance with applicable laws and regulations.

Furthermore, KAI emphasizes the prevention of recurrence through regular reviews of policies and work practices, capacity building for employees, and strengthening reporting and follow-up mechanisms. This approach aligns with the **“Respect, Protect, and Remedy”** principles of the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs), ensuring that all remediation actions focus on restoring dignity, fairness, and justice for affected individuals.

LAMPIRAN

1. APPLICABLE LAWS AND REGULATIONS

No	Peraturan <i>Regulation</i>	Ketentuan Terkait <i>Related Provisions</i>
1	United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs)	• 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.

No	Peraturan Regulation	Ketentuan Terkait Related Provisions
		● The UNGPs contain three chapters or pillars: protect, respect, and remedy, where each defines concrete, actionable steps for governments and companies to meet their respective duties and responsibilities to prevent human rights abuses in company operations and provide remedies if such abuses take place. ● General principles in these guidelines consist of the following: - States' existing obligations to respect, protect, and fulfill human rights and fundamental freedoms; - The role of business enterprises as specialized organs of society performing specialized functions, required to comply with all applicable laws and to respect human rights; and - The need for rights and obligations to be matched to appropriate and effective remedies when breached. ● The purpose of these guidelines is for any States or companies to prevent, address and remedy human rights abuses committed in business operations. It currently forms the framework for actions by States and companies in connection with business-related human rights impacts. However, the UNGPs are non-binding and do not create new legal obligations for either States or companies.

2

International Labour Organization (ILO)

- 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.
- 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.
- *The International Labour Organization has maintained and developed a system of international labour standards since 1919.*
- *The standards are aimed at promoting opportunities for women and men to obtain decent and productive work, in conditions of freedom, equity, security, and dignity.*

No	Peraturan Regulation	Ketentuan Terkait Related Provisions
		● <i>International labour standards' main aim is the development of people as human beings. Supported in this statement is the Declaration of Philadelphia (1944) that recognized "labour is not a commodity", not an inanimate product, that can be negotiated for the highest profit or the lowest price. Instead, work is considered part of everyone's daily life and crucial to a person's dignity, well-being, and development as a human being.</i> ● <i>Achieving the goal of decent work in the globalized economy requires action at the international level. The International Labour Organization (ILO) contributes to this legal framework by elaborating and promoting international labour standards aimed at making sure that economic growth and development go hand-in-hand with the creation of decent work.</i> ● <i>These standards are the result of discussions among governments, employers, and workers, in consultation with experts from around the world which represent the international consensus on how a particular labour problem could be addressed at the global level and reflect knowledge and experience from all corners of the world.</i> ● <i>Governments, employers' and workers' organizations, international institutions, multinational enterprises and non-governmental organizations can benefit from this knowledge by incorporating the standards in their policies, operational objectives and day-to-day action.</i> ● <i>The legal nature of the standards means that they can be used in legal systems and administrations at the national level, and as part of the corpus of international law which can bring about greater integration of the international community.</i>
3	Undang - Undang RI no 39 tahun 1999 <i>Law of the Republic of Indonesia number 39 of 1999</i>	● Bahwa manusia, sebagai makhluk ciptaan Tuhan Yang Maha Esa yang mengemban tugas mengelola dan memelihara alam semesta dengan penuh ketaqwaan 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

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; • <i>That humans, as creatures of the One and Only God, who are tasked with managing and maintaining the universe with full devotion and responsibility for the welfare of humanity, are endowed by their Creator with human rights to guarantee their dignity, honor, and the harmony of their environment;</i> • <i>Human rights are fundamental rights inherent in human nature, are universal and eternal, and therefore must be protected, respected, and defended, and may not be ignored, diminished, or taken away by anyone;</i> • <i>In addition to human rights, humans also have basic obligations towards one another and towards society as a whole in the life of society, nation, and state;</i> • <i>The Indonesian nation, as a member of the United Nations, bears a moral and legal responsibility to uphold and implement the Universal Declaration of Human Rights established by the United Nations, as well as various other international instruments concerning human rights that have been accepted by the Republic of Indonesia;</i> • <i>Based on the considerations as referred to in letters a, b, c, and d in order to implement the Decree of the People's Consultative Assembly of the Republic of Indonesia Number XVII/MPR/1998 concerning Human Rights, it is necessary to establish a Law concerning Human Rights;</i>

DOKUMENTASI ASESMEN LAPANGAN





PERNYATAAN INDEPENDENSI

PT Surveyor Indonesia (Persero) sebagai pihak independen dan bebas dari keberpihakan yang ditugaskan untuk menyusun Laporan *Early Identification Human Rights Risk Assessment* bagi PT Kereta Api Indonesia (Persero) ("KAI"), menyatakan tidak memiliki kepemilikan saham, kepentingan finansial, peran manajerial, atau hubungan bisnis lain dengan KAI maupun anak perusahaannya.

Dengan demikian, tidak ada benturan kepentingan dalam pekerjaan ini. Seluruh proses penilaian dilakukan secara objektif, profesional, dan transparan.

Hasil, kesimpulan, dan rekomendasi dalam laporan ini sepenuhnya berdasarkan data dan bukti yang dikumpulkan oleh tim PT Surveyor Indonesia selama proses penilaian.

Pernyataan ini memastikan kredibilitas, akuntabilitas, dan keandalan laporan serta mendukung komitmen KAI dalam menghormati hak asasi manusia di seluruh kegiatan operasional dan rantai nilainya.

Jakarta, 13 Oktober 2025
PT Surveyor Indonesia (Persero)



Wika Harisa Putri
Lead Assessor

STATEMENT OF INDEPENDENCE

PT Surveyor Indonesia (Persero) as an independent party free from any bias, appointed to prepare the Early Identification Human Rights Risk Assessment Report for PT Kereta Api Indonesia (Persero) ("KAI"), hereby declares that it holds no ownership, financial interest, managerial role, or business relationship with KAI or its subsidiaries.

Accordingly, there is no conflict of interest in carrying out this work. All assessment processes were conducted objectively, professionally, and transparently.

The findings, conclusions, and recommendations in this report are entirely based on the data and evidence collected by PT Surveyor Indonesia's team throughout the assessment process.

This statement ensures the credibility, accountability, and reliability of the report and supports KAI's commitment to respecting human rights across all its operations and value chain.

Jakarta, 13 Oktober 2025
PT Surveyor Indonesia (Persero)



Rully Marinto
VP DBS Sustainability & Environment