



MENTERI BADAN USAHA MILIK NEGARA
REPUBLIK INDONESIA

- Yth. 1. Dewan Komisaris/Dewan Pengawas Badan Usaha Milik Negara;
2. Direksi Badan Usaha Milik Negara.

SURAT EDARAN

NOMOR SE-1/MBU/01/2024

TENTANG

**EMPLOYEE WELL-BEING POLICY (EWP)
DI LINGKUNGAN BADAN USAHA MILIK NEGARA**

A. Umum

Sejalan dengan *Employee Value Proposition* (EVP) Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yaitu “belajar, bertumbuh, dan berkontribusi untuk Indonesia”, setiap BUMN, anak perusahaan BUMN, dan perusahaan afiliasi terkonsolidasi, atau yang selanjutnya disebut “Grup BUMN”, diharapkan mampu membangun keterikatan semua pihak dalam perusahaan sehingga saling memberikan nilai tambah satu dengan yang lainnya. Dengan demikian, pertumbuhan kinerja Grup BUMN yang berkelanjutan akan berkorelasi positif dengan peningkatan *well-being* yang dimaknai sebagai kesejahteraan Insan Grup BUMN yang menyeluruh, tidak hanya pada aspek fisik dan finansial tetapi juga mencakup aspek mental dan aspek sosial.

Mengingat pentingnya peranan *well-being* untuk mendukung peningkatan pertumbuhan kinerja Grup BUMN yang berkelanjutan, dibutuhkan kebijakan dan implementasi Program *Employee Well-being* di lingkungan Grup BUMN. Implementasi Program *Well-being* yang berkualitas diharapkan akan mendukung terwujudnya hubungan industrial yang semakin sehat serta lingkungan kerja yang harmonis dan kolaboratif. Grup BUMN dan Insan Grup BUMN bekerja sama dalam meraih tujuan yang sama yaitu pertumbuhan kinerja Grup BUMN yang berkelanjutan sejalan dengan peningkatan kualitas *well-being*.

Dengan semangat kolaborasi melalui optimalisasi ekosistem Grup BUMN diharapkan perwujudan kebijakan dan implementasi Program *Employee Well-being* di Grup BUMN akan lebih efektif dan efisien, sehingga mampu mendorong perbaikan dan/atau peningkatan manfaat bagi Grup BUMN dan Insan Grup BUMN. Oleh karena itu, dibutuhkan penetapan dan penerapan Kebijakan *Employee Well-being* atau yang selanjutnya disebut “*Employee Well-being Policy*”.

B. Maksud dan Tujuan

Surat Edaran ini diterbitkan dengan maksud dan tujuan agar:

1. Seluruh Insan Grup BUMN (Dewan Komisaris/Dewan Pengawas, Direksi, dan karyawan Grup BUMN) menciptakan lingkungan kerja yang produktif, sehat, aman, nyaman, dan bahagia bagi seluruh Insan Grup BUMN.
2. Meningkatkan nilai tambah dan kinerja Grup BUMN yang berkelanjutan melalui implementasi *Employee Well-being Policy* di lingkungan Grup BUMN.



**MENTERI BADAN USAHA MILIK NEGARA
REPUBLIK INDONESIA**

-2-

C. Ruang Lingkup

Penyusunan dan penerapan *Employee Well-being Policy* di lingkungan Grup BUMN untuk seluruh Insan Grup BUMN.

D. Dasar

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1998 tentang Kesejahteraan Lanjut Usia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1998 Nomor 190, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3796);
2. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886);
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
4. Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4297) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2003 tentang Pelimpahan Kedudukan, Tugas dan Kewenangan Menteri Keuangan pada Perusahaan Perseroan (PERSERO), Perusahaan Umum (PERUM) dan Perusahaan Jawatan (PERJAN) kepada Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4305);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647);
7. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2021 Tentang Rencana Aksi Nasional Hak Asasi Manusia Tahun 2021 – 2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 35);
8. Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-3/MBU/03/2023 tentang Organ dan Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 263);
9. Surat Edaran Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor SE-11/MBU/08/2020 tentang *Employee Value Proposition* dan *Employee Branding* Badan Usaha Milik Negara;
10. Surat Edaran Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor SE-3/MBU/04/2022 tentang Kebijakan Berperilaku Saling Menghargai di Tempat Kerja (*Respectful Workplace Policy*) di Lingkungan Badan Usaha Milik Negara.

E. Isi.../3



**MENTERI BADAN USAHA MILIK NEGARA
REPUBLIK INDONESIA**

-3-

E. Isi

1. Definisi:

- a. *Employee Well-being* adalah keadaan Insan Grup BUMN yang sehat, aman, nyaman, dan bahagia untuk meningkatkan EVP, keterikatan, nilai tambah, dan kinerja Grup BUMN termasuk unit kerja dan individu.
- b. Program *Employee Well-being* adalah program kesejahteraan Insan Grup BUMN secara menyeluruh yang meliputi namun tidak terbatas pada aspek fisik, aspek mental, aspek sosial, dan aspek finansial yang mencakup sebagai berikut:
 - 1) aspek fisik mencakup tersedianya program pengelolaan kesehatan fisik dan keselamatan kerja untuk memastikan Insan Grup BUMN memiliki kebebasan, kesempatan, dan sumber daya yang dibutuhkan untuk memelihara kesehatan fisik dan keselamatan kerja secara berkelanjutan;
 - 2) aspek mental mencakup tersedianya program pengelolaan kesehatan mental untuk memastikan Insan Grup BUMN memiliki kemampuan psikologis dalam mengelola informasi, emosi, keinginan, dan tekanan secaraimbang dan sehat;
 - 3) aspek sosial mencakup tersedianya program peningkatan kemampuan Insan Grup BUMN untuk dapat berinteraksi dengan orang lain di lingkungan kerja dan masyarakat secara tulus, otentik, serta saling menguatkan untuk mencapai kepuasan kerja, kondisi hubungan personal maupun profesional yang sehat serta lingkungan dan budaya kerja yang positif;
 - 4) aspek finansial mencakup tersedianya program pengelolaan kesehatan finansial untuk memastikan Insan Grup BUMN mampu menangani situasi dan perilaku pengelolaan keuangan pribadi serta kemampuan untuk hidup produktif tanpa beban tekanan finansial.

2. Direksi BUMN diminta untuk menyiapkan program strategis maupun taktis dalam rangka penyusunan dan penerapan EWP yang berkualitas serta terukur di lingkungan Grup BUMN, yang mencakup:

- a. pembentukan pola pikir (*mindset*) dan kesadaran (*awareness*) tentang *Employee Well-being*;
- b. kebijakan (*policy*) meliputi:
 - 1) pengaturan peran dan tanggung jawab;
 - 2) tindakan promotif, preventif, dan kuratif dalam pengelolaan Program *Employee Well-being*;
 - 3) integrasi kebutuhan Grup BUMN dan Insan Grup BUMN melalui Program *Employee Well-being* untuk mencapai *work life harmony*;
 - 4) pengalokasian sumber daya perusahaan untuk Program *Employee Well-being* di antaranya mencakup sumber daya manusia, waktu, dan anggaran;
 - 5) pemanfaatan *enablers* yang meliputi namun tidak terbatas pada kebijakan, fasilitas, sistem, serta dukungan teknologi dan digital untuk mewujudkan keberhasilan Program *Employee Well-being*;
 - 6) ketersediaan fasilitas dalam mendukung kinerja Insan perempuan Grup BUMN dan penyandang disabilitas yang meliputi namun tidak terbatas pada fasilitas *nursery room*, *daycare*, *ramp*, *guiding block*, dan toilet disabilitas.
 - 7) monitoring dan evaluasi atas implementasi *Employee Well-being Journey* termasuk di dalamnya parameter, indikator, dan target keberhasilan program.

3. Direksi.../4



**MENTERI BADAN USAHA MILIK NEGARA
REPUBLIK INDONESIA**

-4-

3. Direksi BUMN wajib melakukan sosialisasi, internalisasi, dan memastikan implementasi Program *Employee Well-being* di Grup BUMN hingga ke unit kerja dan individu.
4. Implementasi program *Employee Well-being* di Grup BUMN agar memperhatikan standar minimal sebagaimana diatur dalam peraturan perundangan-undangan yang berlaku, dengan mutu pelaksanaan yang lebih baik, memperhatikan kemampuan dan kondisi Grup BUMN, serta mengedepankan aspek tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*).
5. Dalam rangka mendorong efektivitas dan efisiensi pelaksanaan program *Employee Well-being*, Direksi BUMN agar mengoptimalkan kolaborasi antar Grup BUMN untuk mendorong peningkatan nilai tambah, keterikatan, dan kinerja Grup BUMN.
6. Direksi BUMN diminta untuk mendorong peningkatan utilisasi atas setiap program/fasilitas terkait *Employee Well-being* yang telah atau akan disediakan oleh perusahaan.
7. Seluruh Insan Grup BUMN wajib mendukung implementasi Program *Employee Well-being* untuk mewujudkan lingkungan kerja produktif, sehat, aman, nyaman dan bahagia.
8. Evaluasi implementasi Program *Employee Well-being* dilakukan melalui penilaian mandiri dan dilaporkan secara tahunan ke Kementerian BUMN sebagai bagian dari *Key Performance Indicator* (KPI) Direksi yang membidangi *Human Capital* atau Sumber Daya Manusia.
9. Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN diminta untuk mengawasi pelaksanaan Program *Employee Well-being* dan melaporkannya kepada Menteri BUMN sebagai bagian dari laporan pengawasan berkala (semester).

Demikian Surat Edaran ini ditetapkan untuk dapat dilaksanakan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 18 Januari 2024

**MENTERI
BADAN USAHA MILIK NEGARA,**



ERICK THOHIR

Tembusan:

1. Wakil Menteri BUMN;
2. Sekretaris Kementerian BUMN;
3. Deputi Bidang Hukum dan Perundang-Undangan;
4. Deputi Bidang SDM, Teknologi dan Informasi.